

Tutkijatohtori Laura Pylväs, Helsingin yliopisto (kasvatustiede): Asiantuntijuuden kehittyminen ja työpaikka oppimisympäristönä

Yleiset työelämävalmiudet kytkeytyvät tänä päivänä yksilön potentiaaliin sekä oppia uutta että ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan vaihtuvissa ja muuttuvissa työympäristöissä. Asiantuntijuuden kehittymistä koskevassa tutkimuksessa korostuvat erityisesti työntekijän itseohjautuvuuden (metakognitiiviset valmiudet ja motivationaaliset tekijät), sosiaalisten valmiuksien sekä ongelmaratkaisutaitojen tärkeä merkitys. Jatkuvan oppimisen edellytyksiä luodaan jo varhain kasvatusta- ja koulutusympäristöissä ja ne vaikuttavat paljolti siihen, millaiset lähtökohdat yksilöllä on myöhemmin työelämässä päivittää osaamistaan ja kehittää asiantuntijuuttaan. Esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen opiskelijoita koskeva tutkimus on osoittanut, että työympäristö tarjoaa monipuolisen oppimisympäristön erityisesti niille opiskelijoille, joilla on jo lähtökohtaisesti hyvät valmiudet säädellä omaa oppimistaan (Pylväs, Rintala, & Nokelainen, 2018). Tämä johtuu suurelta osin siitä, että työpaikoilla on vain rajallisesti aikaa, resursseja ja pedagogista osaamista tukea itseohjautuvuuden kehittymistä (Pylväs, 2018).

Myöhemmässä uravaiheessa työntekijöiden itseohjautuvuuden ja asiantuntijuuden kehittyminen on tutkimuksen mukaan yhteydessä erityisesti työssä koettuun autonomiaan ja työmotivaatioon. Yksilön motivaation voidaan nähdä kytkeytyvän kolmeen keskeiseen psykologiseen perustarpeeseen, jotka työympäristössä ilmenevät työntekijän tarpeena tuntea kuuluvansa osaksi työyhteisöä, tuntea autonomiaa omaan työhönsä kohtaan sekä tuntea itsensä päteväksi työssään ja työympäristössään (Ryan & Deci, 2000). Mitä paremmin edellä mainitut tarpeet tulevat täytetyksi työympäristössä, sitä mielekkäämmäksi työ koetaan ja sitä itseohjautuvammin työtä tehdään. Myös työn ulkopuolisilla toimenpiteillä on mahdollista edistää työntekijöiden itseohjautuvuutta. Esimerkiksi Suomen akatemian rahoittamassa Taidot työhön -hankkeessa (2016-2019) kehitetty uravalmennusmenetelmä paransi interventioon perustuvien tutkimustulosten mukaan keski-ikäisten uran hallintaa vahvistamalla osallistujien pystyvyyden tunnetta uran suunnitteluun, oman osaamisen tunnistamiseen ja esille tuomiseen sekä vastoin käymisten kohtaamiseen työllistymiseen liittyen (Toppinen-Tanner & Jallinoja, 2018).

Yksilöllisten tekijöiden lisäksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevassa tutkimuksessa on korostettu erityisesti sosiaalisen ympäristön ja työtehtävien merkitystä (Rintala, Nokelainen, & Pylväs, 2019). Oppimista mahdollistava työympäristö tukee yksilön osallistumista työyhteisöön, tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia kehittyä ammatillisesti ja mahdollistaa laajan ja syvällisen ammatillisen osaamisen kehittymisen (Fuller & Unwin, 2003; Eraut, 2000, 2004, 2007). James ja Holmes (2012) ovat tunnistanet seitsemän oppimisen mahdollistavan työympäristön tunnusmerkkiä: Työntekijät 1) tuntevat työpaikan erilaiset tehtävät ja voivat vaikuttaa käytänteisiin, 2) tekevät haasteellisia ja osaamista kehittäviä työtehtäviä, 3) saavat kollegiaalista tukea ja koulutautumismahdollisuuksia, 4) arvioivat omaa suoriutumistaan ja osallistuvat työtehtäviin koskeviin päätöksiin, 5) saavat urakehityksen kannalta hyödyllistä kokemusta erilaisista tehtävistä, 6) saavat tunnustusta työstään, ja 7) kokevat omien työhön liittyvien tavoitteiden olevan samassa linjassa organisaation tavoitteiden kanssa. Myös suomalaisia nuoria ja aikuisia oppisopimusopiskelijoita koskevassa tutkimuksessa osallisuutta ja osallistumista edistäviksi (tai estäviksi) tekijöiksi ovat nousseet yksilöllisten tekijöiden (itseohjautuvuus ja motivaatio) lisäksi työnkuvaan liittyvät tekijät (työn vastuullisuus, haastavuus, monipuolisuus ja tuottavuus) ja työyhteisön kulttuuri ja käytännöt (tasa-arvoisuus, hierarkia, vuorovaikutus ja koulutuksen organisointi) (Rintala, Pylväs, & Nokelainen, 2017). Vaikka jo nyt lähes puolet kaikista ihmisten

tekemistä työtehtävistä voitaisiin automatisoida (Chui, Manyika, & Miremadi, 2015), työtehtävien automatisaation (robotisaatio, digitalisaatio) haasteet liittyvät erityisesti sosiaalisia taitoja (esim. avustaminen, neuvottelu) ja luovuutta (esim. taide, omaperäisyys) edellyttäviin työtehtäviin (Autor, Levy, & Murnane, 2003; Frey & Osborne, 2013). Yhteisölliseen oppimiseen kannustava ja monipuolisia työtehtäviä tarjoava ympäristö tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden luoda itselleen niin nykyhetkeen kuin tulevaisuuteenkin kohdentuva osaamisprofiili, joka muodostuu substanssiosaamisen lisäksi kyvystä toimia jäsenenä tai johtaa erilaisia tiimejä ja ratkaista työssä vastaan tulevia ongelmatilanteita luovalla ja omaperäisellä tavalla.

Lähteet

- Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333.
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2015). *Four fundamentals of workplace automation*. McKinsey.
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology*, 70, 113-136. ^[1]_[SEP]
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273. ^[1]_[SEP]
- Eraut, M. (2007). Learning from other people in the workplace. *Oxford Review of Education*, 33(4), 403-422.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation*.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2003). Learning as apprentices in the contemporary UK workplace. *Journal of Education and Work*, 16(4), 407-426.
- James, S., & Holmes, C. (2012). *Developing Vocational Excellence: Learning Environments within Work Environments*. SKOPE Research Paper no. 112. SKOPE: Cardiff and Oxford Universities.
- Pylväs, L. (2018). *Development of vocational expertise and excellence in formal and informal learning environments*. Tampere: Tampere University Press.
- Pylväs, L., Rintala, H., & Nokelainen, P. (2018). Integration for holistic development of apprentices' competences in Finland. In S. Choy, G-B. Warvik, & V. Lindberg (Eds.), *Integration of Vocational Education and Training Experiences* (pp. 125-142). Singapore: Springer.
- Rintala, H., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2019). Informal workplace learning: Turning the workplace into a learning site. In S. McGrath, M. Mulder, J. Papier & R. Suart (Eds.), *Handbook of vocational education and training* (pp. 729–742). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3_97
- Rintala H., Pylväs, L., & Nokelainen, P. (2017). Oppisopimusopiskelijan osallisuus työyhteisössä. In A. Toom, M. Rautiainen, & J. Tähtinen (Eds.), *Toiveet ja todellisuus: Kasvatus osallisuutta ja oppimista rakentamassa* (pp. 317-334). Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura. ^[1]_[SEP]

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

Toppinen-Tanner, S., & Jallinoja, N. (2018). Uravalmennus keski-ikäisten työllistymiskyvyn tukena. *Talous&Yhteiskunta*, 46(2), 40–45.

Lisätietoja:

Professional Growth and Learning (PGL) -tutkimusryhmä,

<https://research.tuni.fi/pgltutkimus/>