

## **TEOREETTISIA NÄKÖKULMIA AMMATILLISEEN KASVUUN**

Aila Wallin 2007

Olen itse aktiivisesti työskennellyt ammatillisen kasvun parissa nyt jo toistakymmentä vuotta, työnohjaajana, kouluttajana ja organisaatiokonsulttina. On helppo vastata lyhyesti kysymykseen 'mitä ammatillinen kasvu on', kun ajattelee omaa tarinaansa, kasvua ihmisenä ja kehitystä valitsemassaan (?) työtehtävässä. Se on juuri sitä. Joskus huomaa urakehityksen ja ammatillisen kasvun välille piirrettävän yhtäläisyysmerkit. Ne ovat kuitenkin eri asioita; uralla voi edetä ilman, että kasvua tapahtuu ja kasvua voi tapahtua, vaikka ura junnaisi paikallaan. Ura liittyy kiinteästi organisaatioon ja työtehtäviin, kun ammatillinen kasvu on pääasiassa sisäinen prosessi – joka toki vaikuttaa esimerkiksi valintoihin. Itse olen oiva esimerkki tästä. Olen vapaaehtoisesti jättänyt urani käytännössä lähes kokonaan, ja siirtynyt puolison uran vuoksi useaksi vuodeksi ulkomaille. Nämä vuodet ovat kuitenkin merkinneet valtavaa henkistä muutosta ja kasvua, jonka uskon ja toivon edistävän taas uraani, kun palaan kotimaan työmarkkinoille. En ole toki levännyt pelkästään laakereillani, vaan opiskellut, lukenut ja tutkinut innokkaasti kaikkea, mikä uudessa ympäristössäni vähänkin on ollut ammatillisesti kiinnostavaa. Ammatillista kasvua siis! Konsultin tehtävissä työskentelevästä on sanottukin, että 'hän etsii aina itseään', eli suostuminen jatkuvaan kasvuun on ammatillinen elinehto.

Ammatillinen kasvu on siis jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä, sitoutumista työhön sekä ammatillisen identiteetin ja työpersoonan reflektiivistä uudelleen määrittelyä. Se on sekä yksilön sisäistä kasvua, usein tiedostamatontakin, ajattelun, suorituksen, reflektion ja persoonallisuuden kehittymisen alueella, että työnhallintataitojen laajenemista ja syvenemistä. Yksilön kasvua ohjaavat eettiset valinnat, henkinen kasvu, tunteet, suoritus ja reflektio. Yksilön orientaatio taas perustuu sekä sisäiseen että ulkoiseen maailmaan;

minän merkitysten muodostumiseen ja esim. työelämän vaatimuksiin. Ammatillinen kasvu on osa yksilön oppimisen kokonaisuutta, jolle työelämä ja organisaatio rakentaa ikäänkuin kehykset. Sitä kehystää esimerkiksi Ruohotien (2006b; Ruohotie – Ripatti 2006) mukaan ulkoinen kompetenssi ja mentaaliset rakenteet, mutta ennenkaikkea kognitiiviset metataidot, joiden avulla yksilö pystyy tarkastelemaan kriittisesti erilaisia lähestymistapoja, määrittelemään strategioita ja arvioimaan omaa suoritustaan. Kriittinen reflektio on erityisesti Mezirowin (1995, 28-30) lanseeraama käsite, jonka avulla hän on luonut teoriaa uudistavasta oppimisesta. Se aktivoi oppijaa ennen muuta kyseenalaistamaan aikaisemmin opittua ja ennakko-oletuksia, muuttamaan perspektiiviä ja luomaan uusia merkityksiä. Se kuitenkin edellyttää pysähdystä, jolloin uudelleenarviointiin on sekä fyysinen että psyykinen mahdollisuus. Ammatillisen kasvun kannalta tämä on ehdottoman välttämätöntä.

Ihminen ei työskentele vain tietojen ja taitojensa varassa, vaan hän myös tuntee koko ajan. Ammatillinen kasvu on siis sekä kognitiivista että emotionaalista. Tiivistetysti voisi sanoa ammatillisen kasvun prosessin muodostuvan, kun tieto, taito ja tunne kohtaavat. Syntyy valmiuksia toimia uudella tavalla ja muutoksia työkäyttäytymisessä, mutta myös vaikutuksia organisaation kulttuuriin ja toimintaan. Ammatillinen kasvu ei siis ole pelkästään yksilöllinen prosessi, vaan sillä on voimakas yhteisöllinen ulottuvuus, johon liittyy mm. oman roolin löytäminen ammatillisessa ja työyhteisössä ja ammatillisen arvostuksen, profession, sisäistäminen. Ammatillista kasvua voidaan teoreettisesti tarkastella siis monesta suunnasta: yksilön oppimisen, minäkäsityksen ja organisaation oppimisen näkökulmasta.

Ammatillinen identiteetti muodostaa ammatillisen kasvun perustan. Se on mm. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 26) mukaan ihmisen käsitystä itsestään työntekijänä ja suhteessa työhönsä. Arvot, tavoitteet ja yhteisö luovat kontekstin, jonka sisällä työntekijä arvioi itseään, orientaatiotaan, voimavarojaan, rajojaan ja toimintaansa. Nykykäsityksen mukaan identiteetti on tilanteesta ja roolista toiseen muuttuva, niin myös ammatillinen identiteetti. Mitä monimutkaisemmaksi maailma muuttuu, sen harvinaisemmaksi tulee myös minäkäsityksen yhteneväisyys. Identiteetti on siis

dynaaminen, osin kompleksinenkin, ja rakentuu pääasiassa sosiaalisessa kontekstissa, kulttuurissa ja vuorovaikutuksessa, persoonallisen ja sosiaalisen suhteessa. Ihminen voi ikään kuin luoda oman historiansa aikaan useita identiteettejä ja tarina vaihtelee kontekstista riippuen. Elämäkokemusten ja kulttuuristen kriisien myötä persoonallisuus ja identiteetti laajenee. Työpersoonassa ammatillinen ja inhimillinen kietoutuvat toisiinsa. Minästä – ja työminästä - tulee spiraalinen prosessi. (Ashmore & Jussim 1997; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Hänninen 2006)

Eräs näkökulma identiteettiä aktivoivaa mekanismiin on Lordin, Brownin ja Freibergin (Ruohotie 2006b) teoria työstävästä minäkäsityksestä. Se määrittää standardin, johon henkilö vertaa itseään. Työstävää minäkäsitystä voi tarkastella kolmen komponentin kautta: vallitseva minäkuva, potentiaalinen minäkuva ja tavoitteet ja standardit. Paitsi työyhteisön vuorovaikutus, vaikuttaa nimenomaan johtajuus – prosessi, jonka kautta esimies luo edellytyksiä työryhmän jäsenten identiteetin muuttumiselle ja työkäyttäytymiselle - edellä mainittujen komponenttien keskinäiseen vuorovaikutukseen ja systeemiin, jotka säätelevät motivaatiota ja tunnetiloja. Motivaatio onkin oppimisen kannalta olennainen tekijä, jota esim. Ruohotie (1999) pitää suoranaisena edellytyksenä etenkin aikuisen oppimiselle. Motivaatio rakentuu tunnereaktioista, ymmärryksestä, mentaalisista ja strategisista prosesseista ja itsesäätelytaidoista.

Laajemman kuvan ammatillisesta kasvusta rakentaa voimaantumisen (empowerment) käsite, joka on Ruohotietä ja Beirstoa (2003) lainaten ollut 'kaikkien huulilla' jo vuosikymmenen. Suomessa sitä on hionut ja tuotteistanut mm. Hänninen (2006). Hänen mukaansa voimaantuminen on sisäisen voiman kokemista, lisääntynyttä itseluottamusta ja sosiaalisten taitojen hallintaa (emt., 192). Se ei ole varsinaisesti opittava taito, paremminkin 'olemisen muoto'- ennen muuta se on sosiaalinen prosessi, jossa ammatillista kasvua tukevassa työyhteisössä ja toimivassa vuorovaikutuksessa yksilön ammatti-identiteetti selkiytyy ja sisäinen johtajuus, ammatillinen auktoriteetti, vahvistuu. Konatiivinen ulottuvuus on voimaantumisen ydin; itsesäätelytaidot, oma tahto, kontrolli, sitoutuminen ja motivaatio muodostavat strategisen ja mentaalisen kasvuprosessin. Voimaantunut työntekijä on oman työnsä vastuullinen omistaja joka nauttii työstään ja

jonka mukana koko yhteisö kasvaa. (Beairsto & Klein & Ruohotie 2003; Hänninen 2006; Wallin 2006,10)

Ammatillinen kasvu tarvitsee yleensä kasvualustakseen toimivan, viisaan työyhteisön, jossa on kasvuorientoitunut ilmapiiri ja jonka osaamista johdetaan; perustehtävä on selkeä, osaamista ja kehittymistä arvostetaan, palautetta annetaan vastavuoroisesti, luovuuteen ja riskinottoon kannustetaan, yhteistyötä pidetään voimavarana, tarvittavaa tukea on saatavilla. Kasvu edellyttää myös henkistä hyvinvointia ja tasapainoa niin työssä kuin yksityiselämässäänkin. Ihmissuhteet, ikä, terveys ja taloudellinen tilanne ovat merkittäviä muuttujia kasvuprosessissa. (Ruohotie 1999; Wallin 2006, 17-18).

Tämän päivän työelämä ja sen haasteet edellyttävät asiantuntijuutta. Työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa, myös asiantuntijuuden tulee olla jatkuva prosessi. Asiantuntijuus ja ammatinhallinta ovat sosiaalisia rakenteita, joissa yksilön osaaminen todentuu käytännössä. Asiantuntijuus on tietämisen ja osaamisen tunnistamista ja sen siirtämistä sosiaaliseen todellisuuteen vaikuttamiseksi. Se kattaa perustehtävän, johtamisen ja kehittämisen. Se sisältää oman työn laadun arviointia ja kehittämistä, luovuuden käyttöönottoa ja sisäistä johtajuutta, ammatillista auktoriteettia sekä elämisentaitoa. Se merkitsee vastuuta, osaamista ja motivaatiota, kykyä muutokseen ja kasvuun, koko persoonan kasvua. Tämän prosessin edistäminen on johtamista parhaimmillaan. Se kasvattaa myös työyhteisöä – ja työyhteisö vahvistaa sitä. Asiantuntijuus on osa johtajuuden kokonaisuutta; sisäinen johtajuus, ammatillinen auktoriteetti ja oman työnsä 'omistaminen' ovat voimaantumisen (empowerment) edellytyksiä, jotka ovat jokaisen organisaation jäsenen oikeus ja velvollisuus. Kun osaaminen on yksi asiantuntijuuden tärkeimmistä ilmentymistä, sen vaikutus organisaation tehokkuuteen on päivänselvää.(Wallin 2006, 10-11)

Mm. Ruohotie (1996) liittää ammatillisen kasvun ja asiantuntijuuden yhteen ja korostaa jälleen metataitojen merkitystä (2006, 109-113). Hän korostaa itsesäätelytaitoja ja niiden suhdetta asiantuntijuuteen. Mitä vahvemmat itsesäätelyn taidot, sitä varmemmin yksilö pystyy intentionaaliseen käsitteelliseen muutokseen. Asiantuntijuus ei synnykään ilman

ammattillista kasvua, vaan se on pikemminkin kasvun orientaatio ja tavoite. Ammatillinen itsetuntemus ja voimaantuminen, oman työn laadun arviointi ja kehittäminen, perustehtävän, tavoitteen ja sisällön hallinta, sekä rohkeus muutokseen ja jatkuvaan kasvuun muodostavat asiantuntijuuden kokonaisuuden.

Asiantuntijuutta ei myöskään voi syntyä ilman vuorovaikutusta yhteisön ja ympäristön kanssa. Vuorovaikutusta tarvitaan myös asiantuntijuuden löytämiseksi; tiedostamiseksi ja sanottamiseksi. Vastavuoroisuus, keskinäinen kunnioitus ja toinen toisiltaan oppiminen vahvistavat ei vain koko organisaation, vaan myös sen yksittäisen jäsenen asiantuntijuutta. Asiantuntijuudella onkin vahvasti kollektiivinen dimensio: osallisuus ja kriittisyys sekä vastuu toiminnan kehittämisestä ja tulevaisuudesta ovat olennainen osa sitä. Engeströminkin (1995) mukaan asiantuntijuus rakentuu aktiivisen toiminnan kautta työssä ilmeneviä ongelmia kriittisesti tutkimalla ja ratkaisemalla sekä taitoja kehittämällä. Näin itse asiassa asiantuntijuus, ammatillinen kasvu ja empowerment liittyvät läheisesti toisiinsa – jossain määrin nämä käsitteet menevätkin käytännössä päällekkäin

Ammatillinen kasvu ei ole vain muodollista oppimista, vaan mm. luonnolliset arkipäivän tilanteet, osallisuus organisaation toiminnassa, virheistä oppiminen ja ongelmanratkaisu toisten kanssa muovaavat kehitystä huomattavasti enemmän kuin yksilö tai organisaatio tiedostaakaan. Tällä ns. hiljaisella tiedolla, jota syntyy teorian ja käytännön yhteensovittamisesta ja sen kautta piilevästä, implisiittisestä oppimisesta on ammatillisen osaamisen kehittämisessä olennainen merkitys. Kokemuksesta oppiminen kuitenkin vie kasvuprosessia rakentavasti eteenpäin vain, jos siihen liittyy tietoinen yksilöllinen tai kollektiivinen reflektio. (Järvinen & Koivisto & Poikela 2000; Ruohotie 1999)

Ammatillinen kasvu on valtava voimavara, josta kaikki hyötyvät. Kasvuorientoitunut, viisas työyhteisö tiedostaa tämän, ja luo rakenteet ja mahdollisuudet jokaisen yhteisön jäsenen voimaantumiseksi ja asiantuntijuudelle. Viisas työyhteisö on osaava ja voi hyvin. Asiantuntijuus on merkittävä työhyvinvoinnin osa-alue. (Wallin 2006, 15). Välineitä,

joilla ammatillista kasvua voi edistää ja tukea – ja jotka itse asiassa ovat välttämättömiä – ovat mm. koulutus ja valmennus, mentorointi ja työnohjaus. Ne kaikki sisältävät samankaltaisia elementtejä, mutta ovat teknisesti erilaisia.

Esimerkiksi Eteläpellon ja Onnismaan (2006) uusimmassa ammatillista kasvua käsittelevässä teoksessa panostetaan mentoroinnin esittelyyn. Mentoroinnissa ohjaajan ja ohjattavan suhde on epämuodollinen ja kahdenkeskinen, kokeneen työntekijän ja aloittelijan 'personal training' –prosessi. Se on saavuttanut suurta suosiota etenkin edullisten kustannustensa takia. Itse työnohjauksen ammattilaisena luonnollisesti pidän työnohjausta tehokkaimpana ammatillisen kasvun tukimuotona. Itse asiassa hämmästelen, että ammatillisen kasvun kirjallisuudessa siitä (esim. Ruohotie) niin vähän puhutaan. Työnohjaus on tarkemmin strukturoitu, ehdottoman ammatillinen yksilö- , ryhmä- tai yhteisökohtainen prosessi, joka tukee sekä osaamista että jaksamista. Prosessi antaa turvallisen mahdollisuuden tutkia omaa työtään ja suhdettaan siihen, testata ajatuksiaan ja resurssejaan, löytää välineitä haasteellisiin työtilanteisiin ja kasvaa sekä ihmisenä että ammatillisesti.

Koulutus voi olla sekä organisaation sisällä tapahtuvaa, ns. työpaikkakoulutusta, jota myös usein valmennukseksi kutsutaan. Sen fokus voi olla esim. muutosprosessissa, yhteistyössä tai jonkin uuden toimintatavan sisäistämisessä. Koulutusta voi saada myös organisaation ulkopuolella, erilaisia kursseja ja koulutusohjelmia tarjoavissa aikuiskoulutuslaitoksissa. Viisaassa työyhteisössä koulutus on strategista toimintaa.

## LÄHTEET

- Ashmore, R. & Jussim, L. 1997. *Self and Identity. Fundamental Issues*. New York: Oxford University Press.
- Beairsto, B. & Ruohotie, P. 2003. Empowering Professionals as Lifelong Learners. Teoksessa B. Beairsto & M. Klein & P: Ruohotie. *Professional Learning and Leadership*. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 115-146.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Vantaa: Dark, 26-49.
- Engeström, Y. 1995. *Kehittävä työntutkimus*. Helsinki: Painatuskeskus.
- Hänninen, S. 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Vantaa: Dark, 191-217.
- Mezirow, J. et.al. 1995. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Suom. Leevi Lehto. Helsinki: Miktor.
- Ruohotie, P. 1999. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2006a. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Vantaa: Dark, 106-122.
- Ruohotie, P. 2006b. Minäkäsityksen ja –identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. Teoksessa P. Juuti. *Johtaminen eilen, tänään, huomenna*. 114-128)
- Ruohotie, P. & Ripatti, A. 2006. Asiantuntijuus – ammatillista kasvua. Teoksessa Soikkeli, S. & Haapasilta, M. & Siikaniemi, L. *Näkökulmia ammatilliseen kasvuun*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere, 11-13.
- Wallin, A. 2006. Suomi-neito Down Under –työyhteisöjen elämää Australiassa suomalaisesta naisnäkökulmasta. Johtamistaidon PD- ohjelman lopputyö. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

### **Julkaisemattomat lähteet:**

- Ruohotie, Pekka. 2006c. Ammatin oppiminen ja ammatillinen kasvu. Luennot 13-14.10.2006. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, Hämeenlinna.