

Annika Vepsäläinen ja Siiri Lahtinen

JATKUVASSA KEHITTÄMISEN TILASSA – KASVATUSTIETEILIJÖIDEN AMMATILLINEN IDENTITEETTI MUUTTUVISSA TYÖELÄMÄ- TARPEISSA

TIIVISTELMÄ

Annika Vepsäläinen ja Siiri Lahtinen: Jatkuva kehittyminen tilassa - Kasvatustieteilijöiden ammatillinen identiteetti muuttuvissa työelämätarpeissa
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Elinikäinen oppiminen ja kasvatus
Huhtikuu 2022

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kasvatustieteilijöiden näkemyksiä tämän hetken työelämän tarpeellisesta osaamisesta ja siitä, kuinka ammatillinen identiteetti muodostuu sen tuomissa olosuhteissa. Tavoitteena on myös selvittää, kuinka kasvatustieteilijät kokevat jatkuvat osaamisvaatimukset. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat työelämässä olevat kasvatustieteilijät, jotka ovat toimineet Tampereen yliopiston elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen ainejärjestön mentorointiohjelmassa mentoreina.

Tutkimuksen tutkimusongelma on "miten jatkuva osaamisen kehittämisen tarve vaikuttaa ammatti-identiteettiin yleisellä kasvatustieteilijällä työelämässä" ja tutkimuskysymykset "miten mentorina toiminut kasvatustieteilijä kokee kasvatustieteilijöille asetetut osaamisvaatimukset työelämässä" sekä "miten kasvatustieteilijän ammatillinen identiteetti muodostuu työelämässä mentorina toimineen kasvatustieteilijän näkökulmasta".

Ammatillista identiteettiä määritellään monista näkökulmista eri teorioissa. Tutkimuksissa on tarkasteltu myös paljon muuttuvaa työelämää ja sen vaikutuksia työelämän osaamistarpeisiin. Ammatti-identiteetti ja osaaminen ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa ja niiden teoreettinen sosiaalisen ulottuvuuden näkökulma liittyy myös kollektiivisen asiantuntijuuden käsitteen kanssa.

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Tutkimusaineiston keruu toteutettiin lomakehaastatteluina. Lomakehaastattelut sisälsivät kahdeksan kysymystä. Lopullinen tutkimusaineisto muodostui kolmesta lomakehaastattelusta ja aineistoa käsiteltiin sisällönanalyysin menetelmin. Aineistosta muodostui pääkategoriat vastaamaan tutkimuskysymyksiin koskien osaamisen ulottuvuuksia ja ammatillisen identiteetin rakentumisen ulottuvuuksia. Tämän tutkimuksen mukaan yleisen kasvatustieteilijän ammatti-identiteetti on teorioita mukailleen dynaaminen ja uudistuva ja jatkuvan osaamisen kehittämisen tarve on alan asiantuntijoille normaali osa työelämäarkea. Tulosten mukaan työyhteisö vaikuttaa merkittävästi ammatillisen identiteetin ja osaamisen rakentumiseen. Toisaalta myös yksilön omalla aktiivisuudella, suhtautumisella ja asennoitumisella on vaikutus ammatilliseen identiteettiin ja osaamisen kehittämiseen.

Tutkimuksen keskeisenä päätelmänä on se, että kasvatustieteilijät työelämässä arvottavat oman alansa yleiskvalifikaatiot korkealle ja alan opinnoista saatu osaaminen on merkityksellinen tekijä mentoreiden suhtautumisessa työelämän muuttuviin osaamisvaatimuksiin. Sen sijaan, että jatkuva osaamisen kehittämisen tarve olisi ulkoinen tekijä, joka vaikuttaa ammatillisen identiteetin rakentumiseen, kasvatustieteilijät kokevat heidän ammatillisen identiteettinsä olevan itsessään jatkuvasti muuttuva sekä uudistuva.

Avainsanat: Ammatillinen identiteetti, osaaminen, asiantuntijuus, työelämä, yleinen kasvatustiede

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET	8
2.1	Kasvatustiede, oppiminen ja osaaminen	8
2.2	Osaamisesta asiantuntijuuteen	12
2.3	Ammatillinen identiteetti	16
2.4	Osaaminen, asiantuntijuus sekä ammatillinen identiteetti muuttuvassa työelämässä 19	
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
3.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset sekä tutkimusmenetelmä	23
3.2	Aineistona haastattelut.....	25
3.3	Laadullinen sisällönanalyysi.....	26
4	TULOKSET	28
4.1	Generalistialan osaaminen työelämässä	28
4.1.1	<i>Kasvatustieteilijöiden osaamisvaatimukset.....</i>	<i>28</i>
4.1.2	<i>Osaamisen kehittäminen</i>	<i>29</i>
4.1.3	<i>Osaamisvaatimusten kokeminen.....</i>	<i>30</i>
4.2	Kasvatustieteilijän ammatillinen identiteetti.....	31
4.2.1	<i>Ammatillisen identiteetin muodostumisen haasteet ja rakentumisen tekijät.....</i>	<i>31</i>
4.2.2	<i>Työyhteisön merkitys.....</i>	<i>32</i>
4.3	Oma asenne ja suhtautuminen	33
5	POHDINTA	35
5.1	Tutkimuksen johtopäätökset ja tulkinta	35
5.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	39
5.3	Tutkimuksen jatkotutkimusaiheet ja loppupäätelmät	41
	LÄHTEET.....	43
	LIITTEET.....	48
	Liite 1: Haastattelurunko	48
KUVIOT		
KUVIO 1.	SISÄLLÖNANALYYSIN KATEGORISOINTI.....	27

1 JOHDANTO

Laadullinen tutkimuksemme käsittelee ammatillista identiteettiä, osaamista ja asiantuntijuutta yleisen kasvatustieteen opintosuunnasta valmistuneiden näkökulmasta. Koimme aiheiden olevan ajankohtaisia, koska tämän päivän työelämä nähdään yleisessä keskustelussa ja teorioissa muuttavana ja epävarmana. Työelämän epävarmuus ja epäselvyys onkin tutkimuksemme läpi kulkeva teoreettinen lähtökohta. Muuttuvan työelämän mukana myös osaamistarpeet ja –vaatimukset muuttuvat. Tällöin myös yksilöltä voidaan ajatella vaadittavan yhä enemmän oman osaamisensa kehittämistä ja ammatti-identiteetin jatkuvaa muokkaamista. Yksilöiden elämänkulussa työllä on suuri merkitys, joten ammatillisen identiteetin tutkiminen on perusteltua.

Ajatuksemme tutkimukselle lähti kasvatustieteilijöiden osaamisvaatimuksista työelämässä. Pohdimme millaisia vaatimukset tämän hetken työelämässä kasvatustieteilijöillä ovat, ja kuinka kasvatustieteilijät ne kokevat. Haluamme tutkimuksessamme selvittää, miten osaamista voidaan kehittää työssä ja kuinka yleiset kasvatustieteilijät kokevat oman osaamisen kehittämisen. Tarkasteltaessa jatkuvan kehittymisen tarvetta on perusteltua nostaa tarkasteluun jatkuvan kehittymisen merkitys työntekijän ammatilliselle identiteetille ja sen muodostumiselle. Työelämän osaamisvaatimusten muuttuessa emme ole ikinä valmiita osaamisemme kehittämisen kanssa, mikä taas vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin, jonka keskiössä on ammatillinen osaaminen. Ammatilliseen identiteettiin liittyy myös kokemukset omasta osaamisesta.

Ammatillinen identiteetti, asiantuntijuus ja osaaminen voidaan nähdä olevan läheisesti yhteydessä toisiinsa. Nämä rakentuvat työelämässä uusimpien näkemysten mukaan vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa, joten nostamme tarkastelussamme esille myös sosiokulttuurisen näkökulman merkityksen. Lähestymistapana sosiokulttuurisuus painottaa inhimilliselle toiminnalle olennaisia sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisen kontekstin merkitystä. Tällöin sosiaaliset käytännöt,

normit ja arvot organisaatioissa luovat puitteet yksilön identiteettineuvotteluille ja toiminnalle. (Vähäsantanen ym., 2012, s. 97)

Tutkimuksemme kohderyhmänä ovat työelämässä olevat kasvatustieteilijät. Tulemme käyttämään käsitteitä kasvatustieteilijät, yleiset kasvatustieteilijät sekä generalistit viitaten yleistä kasvatustiedettä ja aikuiskasvatustiedettä opiskelleisiin henkilöihin. Päätimme rajata kohderyhmää vielä mentorointiohjelmassa mentoreina toimineihin alumneihin. Mentorointiohjelma on osa yliopiston ainejärjestön toimintaa, jossa mentori eli työelämässä jo oleva valmistunut opiskelija niin sanotusti mentoroi valittua opiskelijaa eli mentoroitavaa. Mentorointi on yhdessä keskustelemista mentorin ja mentoroitavan valitsemista työelämäaiheista, kuten urasuunnitelmista ja odotuksista työelämää kohtaan. (esim. skolnet.fi) Ajatuksenamme oli, että mentorointiohjelmassa toimimisen myötä vastaajilla on hyvät valmiudet reflektoida käsityksiä kasvatustieteilijöiden ammatillisesta identiteetistä ja työelämän muuttuvista vaikutuksista siihen.

Yleiseltä kasvatustieteen opintosuunnalta valmistuneita voidaan pitää niin sanottuina generalisteina. Generalistialta valmistuneet eivät valmistu mihinkään tiettyyn ammattiin ja jaon teko generalisteiksi ja professionaalisilta aloilta valmistuneiksi voi joskus olla haastavaa. (Rouhelo, 2008, s. 83) Esimerkiksi yleisen kasvatustieteen opiskelija on oman alansa eli kasvatustieteen asiantuntija, mutta voi myös hyödyntää kasvatustieteellistä korkeakoulututkintoaan koulun seinien ulkopuolella erilaisissa työtehtävissä. Myös muu täydentävä koulutus voi ohjata uravalintoja.

Urapolku voikin muodostua generalistialta valmistuneilla kirjavaksi. Aikuiskasvatustiedettä opiskelevilla on varsin monipuoliset työllistymisvaihtoehdot. Valmistuneet voivat työskennellä esimerkiksi koulutuksen suunnittelijoina, hallinnollisissa tehtävissä tai arviointitehtävissä. Näin ollen on mielenkiintoista tarkastella tässä tutkimuksessa, kuinka osaaminen ja ammatillisen identiteetin rakentuminen näyttäytyvät heidän näkökulmastaan.

Ammatillista identiteettiä, osaamista ja asiantuntijuutta sekä näihin läheisesti liittyviä ilmiöitä kuten työssä oppimista on tutkittu melko paljon. Uskomme kuitenkin, että lisätutkimukselle on silti tarvetta etenkin valitsemastamme näkökulmasta aiheiden dynaamisen ja uudistuvan luonteen vuoksi.

Käsityksemme mukaan työelämässä on tapahtunut muutos verkostomaisempaan ja yhteisöllisempään suuntaan, kun organisaatioiden rajat ovat samalla

hämärtyneet. On kiinnostavaa tarkastella, millaisia mahdollisuuksia työelämä tarjoaa oman osaamisen kehittämiseksi ja ammatillisen identiteetin rakentamiseksi. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme asiantuntijuutta, osaamista ja oppimista sosiaalisesta näkökulmasta kollektiivisen asiantuntijuuden ja käytäntöyhteisöjen kautta, jolloin asiantuntemus ja oppiminen voidaan nähdä yhteisesti jaettuna ja muodostuvana yhteisöjen käytännöissä. (ks. esim. Hakkarainen ym., 2012; Wenger, 1998)

Osaamisen ei katsota enää pelkästään riittävän työelämässä, vaan yhä enemmän edellytetään tietoisuutta omasta osaamisesta sekä sen sanoittamista ja esille tuomista työuraa luodessa (Hökkä, 2015, s. 5). Ymmärrämme oman osaamisen sanoittamisen olevan myös kasvatustieteilijöille oleellinen taito, jolla työelämässä voidaan selvitä paremmin. Yleisten kasvatustieteilijöiden voi olla hankalaa tiedostaa selvästi omaa osaamistaan, koska koulutuksessa saatu osaaminen voi muodostua laaja-alaiseksi ilman tarkkoja alakohtaisia rajoja.

Ammatillisen identiteetin käsitettä on syytä eritellä tarkemmin sen moniulotteisuuden vuoksi, jotta sen muodostumista voitaisiin ymmärtää paremmin. Tämänhetkiset käsitykset ammatti-identiteetistä korostavat sen muuttuvuutta ja joustavuutta pysyvyyden sijasta. Ammatillinen identiteetti voi rakentua sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti työelämässä ja siihen vaikuttaa aina yksilön elämähistoria sekä odotukset tulevaisuudesta. Ammatillinen identiteetti sisältää ajatuksen siitä, kuka yksilö on työssään, miksi hän haluaa tulla, mitä työssä arvostetaan sekä mitä osataan. (Hökkä, 2015, s. 5)

Oletamme muutoksessa ja epävarmuuden tilassa olevan työelämän ja sen mukanaan tuoman oman osaamisen jatkuvan kehittämisen vaatimuksen vaikuttavan jollakin tapaa yksilön ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden muodostumiseen. Generalistialan kuten työn yleisen kehityksen näkökulmasta tarkasteltuna työnkuva ei välttämättä ole selkeä ja omaa osaamista vaaditaan kehitettävän miltei jatkuvasti, mistä johtuen työ voi sisältää myös paljon epävarmuutta. Tämä haastaa myös luonnollisesti oman ammatillisen identiteetin muodostumista. (Eteläpelto, 2007, s. 98)

Osaamisen ja asiantuntijuuden rakentuminen voi siis olla entistä jaetumpaa ja yhteisöllisempää. Kuitenkin samanaikaisesti työntekijät joutuvat tekemään yhä suurempia yksilöllisiä päätöksiä omaan työuraansa liittyen ja muokkaamaan omaa ammatillista identiteettiään selvitäkseen työn epävarmuudessa. Julkunen

(2007, s. 36) toteaakin, että identiteettipääomaa tarvitaan, jotta voidaan mukautua paremmin organisaatioiden tarpeisiin ja markkinatilanteeseen kulloisessakin tilanteessa.

2 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET

Tässä luvussa avaamme kasvatustieteiden alaa ja käsittelemme oppimisen, osaamisen, asiantuntijuuden sekä ammatillisen identiteetin käsitteitä. Aluksi esittelemme yleisen kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen opintosuuntaa ja avaamme hieman oppimisen käsitteen teoriataustaa ja kuinka se liittyy pääomanakin nähtävään osaamiseen. Osaamisesta pääsemme asiantuntijuuteen, jota avaamme asiantuntijatiedon avulla ja dynaamisena prosessina. Näiden jälkeen tutkimme ammatillisen identiteetin käsitettä sen yleisimpien määritelmien kautta ja miten se nähdään tänä päivänä. Tarkastelemme myös sen rakentumista sekä subjektiivisesta että sosiaalisesta ulottuvuudesta. Lisäksi käsittelemme näitä keskeisiä käsitteitä muuttuvassa työelämässä.

2.1 Kasvatustiede, oppiminen ja osaaminen

Kasvatustieteillä tarkoitetaan opintosuuntaa, jossa tutkimuskohteena ovat ihmisen kasvu ja kasvatus, oppiminen ja opetus, sivistys sekä koulunkäyntiin ja koulutukseen liittyvät ilmiöt. Yliopistossa voi opiskella yleistä kasvatustiedettä, aikuiskasvatustiedettä ja erityispedagogiikkaa. Niiden syntyhistoriassa yleinen kasvatustiede on kehitetty itse opetuksen ja kasvatuksen tutkimiseen ja aikuiskasvatustiede taas nimensä mukaisesti aikuisväestön ”kansansivistysopiksi”. (Rinne ym., 2015, s. 65–66)

Yleisessä kasvatustieteessä ollaan laajasti kiinnostuneita kasvatuksen, koulutuksen sekä opetuksen alueen ilmiöiden vaikutuksista koko yhteiskunnassa ja sen kulttuurissa. Ensisijaisesti yleinen kasvatustiede on tutkinut erilaisissa instituutioissa harjoitettavaa kasvatusta, mutta mitään rajoituksia sen kohteelle ei kuitenkaan ole. Usein siis kasvatuksen ilmiöitä voidaan tutkia myös esimerkiksi työpaikoilla. Erityisesti aikuiskasvatustieteessä tutkitaan elinikäistä oppimista myös kouluinstituutioiden ulkopuolella. (Rinne ym., 2015, s. 70–79)

Aikuiskasvatustieteessä elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen, kasvat-
tus ja koulutus sisältää ihmisen elämänkulkuun laajasti kuuluvan koulutuksen ja
kasvatuksen pois lukien lapsuus- ja nuoruusajan. Elinikäisestä oppimisesta onkin
tullut entistä keskeisempi osa aikuiskasvatustiedettä sijoittuen yhä lähemmin työ-
ja elämänyhteisöihin. Näissä keskiössä on myös niin sanottu informaali oppimi-
nen eli satunnaisoppiminen, niin työssä kuin arjessa oppiminen sekä kokemus-
peräinen oppiminen. (Rinne ym., 2015, s. 70–80)

Kasvatustieteiden alalla kasvamisen ja oppimisen näkökulmia tarkastele-
vista suuntauksista on parhaiten tunnistettavissa behaviorismi, konstruktivismi
sekä sosiokulttuuriset lähestymistavat (Murtonen, 2017). Murtonen (2017) selvit-
tää näiden näkemysten avulla oppimisen olevan monitahoinen ilmiö, joka koos-
tuu monenlaisista prosesseista, sen sijaan, että se olisi vain yksi tietynlainen se-
litettävissä oleva ilmiö. Syvälliset oppimisprosessit vaativat sekä aikaa että tois-
toa. Taustatekijät, kuten aikaisempi tieto ja taidot vaikuttavat itse oppimistilantee-
seen sekä oppimisprosessiin. Kun oppimisprosessissa rakennetaan uutta tietoa
vanhaan tietoon pohjautuen, on keskeisessä asemassa esimerkiksi myös oppijan
motiivit sekä strategiat oppimiseen. Usein ihmisellä nämä strategiat ovat joust-
avia ja näin ollen ne mukautuvat oppimisen sisällön ja tavoitteiden mukaisesti.
(Murtonen, 2017)

Tulemme tarkastelemaan sekä ammatti-identiteetin että asiantuntijuuden
käsitettä sosiaalisesta näkökulmasta, ja niin ikään myös oppimiseen liittyä sen
sosiaalinen ulottuvuutensa. Oppimisen tarkastelu sosiaalisesta näkökulmasta on
noussut suosioon 1990-luvulta lähtien. Oppimisen määrittämistä voidaan hah-
mottaa sosiokulttuurisen näkökulman mukaisesti yksilön osallistumisena yhtei-
söihin, jonka myötä myös identiteetin on mahdollista rakentua. Oppimisessa on
kyse tiedon hankkimisesta, mutta se voidaan nähdä myös sosiaalisen osallistu-
misprosessin myötä kehittyvänä. (Eteläpelto, 2007, s. 101)

Paloniemi, Rasku-Puttonen ja Tynjälä (2010, s. 24) esittävät kollaboratiivi-
sen oppimisen käsitteen, jossa se on määritelty oppimisen "sosiaaliseksi proses-
siksi". Prosessiin sisältyy ymmärryksen luominen sekä rakentaminen muiden aja-
tusten ja ideoiden pohjalta sosiaalisissa tilanteissa. Ilmeisesti kollaboratiivista op-
pimista on määritelty hieman eroavin nyanssein eri yhteyksissä, mutta sen voi-
daan katsoa olevan esimerkiksi yhteistyössä, yhteisen toiminnan kautta, oppimis-
yhteisöjen kautta tai keskinäisessä vuorovaikutuksessa oppimista.

Pääpaino kollaboratiivisessa oppimisessa on kuitenkin juuri siinä sosiaalisessa prosessissa tapahtuvassa tiedon rakentamisessa ja uudelleen järjestämisessä. Tällainen sosiaalisissa prosesseissa oppiminen edellyttää kuitenkin myös oppijoilta esimerkiksi avoimuutta muiden ajatuksille ja näkemyksille sekä kriittisen ja rakentavan pohdinnan kykyä. (Paloniemi ym., 2010, s. 24–26)

Prosessina oppiminen nähdään monimutkaisena, vaikeasti selitettävänä ja aikaa vievänä. Oppimisen prosessin tuloksena pyritään saavuttamaan osaamista. (Viitala & Uotila, 2014, s. 101) Itse osaaminen on monelle organisaatiolle sen tärkeimpiä pääomia (Eklund, 2021, s. 13). Organisaatiolle osaaminen on resurssi, jonka avulla pärjätään, menestytään ja selviydytään. Riittävä osaaminen antaa myös niin organisaatiolle kuin yksilöillekin valinnan mahdollisuuksia ja turvallisuutta (Viitala & Uotila, 2014, s. 98). Osaamisen toteutumisen ja kehittymisen lähtökohtana voidaankin pitää oppimista (Rekola, 2008, 149).

Osaamisen määrittelyn ja hallitsemisen tekee vaikeaksi se, että toimialat muuttuvat nopeasti ja usein ennakoimattomasti ja osaamisen tulisi olla sekä joustavaa että vahvaa. Osaamisen luonne nähdään jatkuvasti muotoutuvana ja uudistuvana. Osaaminen on muuttunut yhä enemmän siihen suuntaan, että ammattien merkitys on vähenemässä ja puhutaan useammin osaajaprofiileista, jotka toimivat joustavasti. Tällöin yksilöiltä odotetaan laaja-alaista osaamista ja kykyä oman osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen. (Viitala & Uotila, 2014, s. 100)

Työelämässä yksi tapa eritellä osaamisen kehittymistä on 70-20-10 –malli, jonka mukaan 70 prosenttia osaamisesta kehittyy kokemuksen kautta, 20 prosenttia vuorovaikutuksessa esimerkiksi työyhteisön tai oman mentorin kanssa ja 10 prosenttia muodollisten koulutusten myötä (Eklund, 2021, s. 37-37; Kallonen & Kuhmonen, 2021). 70-20-10 – mallin avulla voimme hahmottaa, kuinka suuri osa osaamisesta muodostuu vasta työkokemuksen kautta, muodollisen koulutuksen luotua pohjaa sille. Kuitenkin vuorovaikutuksen 20 prosentin osuuden sijaan, käsitämme myös työyhteisöissä ja instituutioissa tapahtuvan osaamisen kehittymisen olevan tiukasti sidoksissa osaamisen sosiaaliseen ulottuvuuteen.

Sosiokulttuurisessa näkemyksessä vuorovaikutustaidot ovat välttämättömiä. Kun on kyse ihmistä tutkivasta ja ymmärtävästä tieteestä, avoin dialogi on keskeisessä asemassa. Lisäksi kasvatustieteelliseen osaamiseen liittyy aina kyky ohjata, konsultoida sekä arvioida. (Jakku-Sihvonen, 2005, s. 139–140) Ala-kohtaisista kompetensseista kasvatustieteilijöillä tulisi olla hallussa perustiedot ja

–taidot, mutta yleiskvalifikaatioihin kuuluu paljon myös muuta osaamista. Tätä tulemme tarkastelemaan vielä tarkemmin työelämää käsittelevässä luvussa, kun tutkimme, mikä on tämän hetken ja tulevaisuuden asiantuntijuuden osaamisessa oleellisinta.

Jakku-Sihvonen (2005, s. 139–140) on määritellyt kasvatustieteiden alapesifeiksi yleiskvalifikaatioiksi ammattietiikan ja itsetuntemuksen, vuorovaikutustaidot, opetustaidon, perustiedot konsultoinnista sekä perustiedot arvioinnin käytötarkoituksista ja menetelmistä. Kasvatustieteilijä on oman työnsä tärkein työväline, joten itsensä reflektoinnin taito on erittäin tärkeää, sekä kyky suhtautua kriittisesti myös omiin näkemyksiin. Ylipäätään tieteellistä tietoutta, jota yliopistotasoiselta koulutukselta voi odottaa, on myös tutkimukselliset taidot eli tiedon hakemisen, käsittelemisen, hyödyntämisen ja tuottamisen taidot (Murtonen, 2017).

Kuten generalistialoja avatessa huomasimme, voi esimerkiksi sivuaineilla ja muualta karttuneilla kokemuksilla ja kiinnostuksilla olla suuri vaikutus tuleviin työtehtäviin sekä uraan. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että näiden kasvatustieteille ominaisten alakohtaisten yleiskvalifikaatioiden lisäksi, sivuaineiden kautta yleisen kasvatustieteen opiskelijat saavat myös muiden alojen yleiskompetensseista käsityksen, laajentaen mahdollisuuksia oman asiantuntijuuden kehittämiseksi. Näin ollen on valmistuvasta kasvatustieteilijästä itsestä kiinni, mitä hän omaksuu kuuluvan omaan asiantuntijuuteensa ja miten näiden ylitamattomien kompetenssien keskellä oma ammatti-identiteetti lähtee muovautumaan.

Jälkmodernissa yhteiskunnassa on nähtävissä erilaisia keskeisiä lähestymissuuntia, jotka ovat ohjaamassa tulevien koulutuspoliittisten päätöksien tekemisessä. Esimerkiksi uusliberalistinen ideologia uskoo edistykseen ja sen mukaan yksilö on itse vastuussa niin menestyksestään kuin epäonnistumisistaankin, mutta edistyksen myötä meille tarjoutuu joka tapauksessa aina uusia mahdollisuuksia. Ideologian mukaan juuri edistys on syynä siihen, että instituutiot ovat jääneet toissijaisemmiksi, kun työn osaamisvaatimukset kasvavat, yksinkertaiset työtehtävät vähenevät ja tietotekniikka mahdollistaa vapaamman tiedonvälityksen. (Rinne ym., 2017, s. 296–297)

Toisena lähestymissuuntana uuden yksilöllisen sivistyksen sekä itseohjautuvuuden korostus ei myöskään usko perinteiseen auktoriteettiin. Se pyrkii vahvistamaan itseohjautuvaa yksilöllistä kasvua mahdollisimman tasavertaisen vuorovaikutuksen myötä kasvattajan ja kasvatettavan välillä. (Rinne ym., 2017, s.

296–297) Murtonen (2017) esittää myös roolien olevan häilyviä. Kun yhteiskunta painottaa yhä enemmän elinikäistä oppimista, on sama henkilö toisinaan opiskelijana ja toisinaan taas opettajana (Murtonen, 2017). Uusliberalistisen ideologian edistyksen kuvaama tiedonvälityksen vapautuminen vaikuttaa myös roolien häilyvyyteen, tiedon ollessa laajemmin saatavilla. Myöskin vuorovaikutuksen tasa-vertaistaminen tekee oppimisprosesseista monimuotoisia, kun samassa keskustelussa henkilö voi sekä opettaa että oppia.

2.2 Osaamisesta asiantuntijuuteen

Kuten osaaminenkin muodostuu alaspesifeistä kompetensseista, myös asiantuntijuuden käsite yhdistetään yleensä johonkin tiettyyn ammattialaan liittyvään tietämykseen (Rekola, 2008, s. 145). Asiantuntijuudessa voisikin ajatella pohjimmiltaan olevan kyse alakohtaisesta taitavasta toiminnasta (Palonen & Gruber, 2010, s. 41–42). Palosen, Lehtisen ja Hakkaraisen (2017) mukaan asiantuntijuus muodostuu aina tiedonalakohtaisesti ja siihen liittyy kyseiseen toiminta-alaan kuuluvat pätevyudet ja taidot, joita on opittu jo harjoittelussa ja jotka ovat kyseisessä asiantuntijayhteisössä tärkeinä pidettyjä.

Asiantuntijuudesta on erilaisia käsityksiä ja määritelmiä ja myös arkikielen käsitykset asiantuntijuudesta luovat omanlaista kuvaansa. Asiantuntijuutta voidaan hahmottaa teoreettisen tiedon ja käytännön välisenä suhteena. Asiantuntijalta vaaditaan vahvaa perustietämystä eli teoreettista tietoa voidakseen toimia käytännön työtehtävissä. Oleellista on myös olla selvillä työelämän vaatimuksista. Akateeminen asiantuntija osaa soveltaa käytännön tilanteissa tieteellistä tietoa ja omaa syvällisen, laajan ja monipuolisen ymmärryksen ja hallinnan kohteesta. Teoreettinen, jota usein kutsutaan myös formaaliksi asiantuntijuuden tietoperustaksi, rakentuu jo yliopisto-opetuksessa. Toiminnassa kehittyvä praktinen tieto tarkoittaa käsitteistöä, tietämystä ja teorioita, joita on kyettävä soveltamaan käytännön työssä. Asiantuntijan praktinen alan hallinta onkin usein pitkäkestoinen prosessi, joka vaatii harjoittelua ja reflektointia asiantuntijalta. (Jakku-Sihvonen, 2005, s. 130–131, 159)

Akateemisen asiantuntijuuden kehittyminen nähdään dynaamisena ilmiönä, jossa kehitysprosessi etenee yleensä vaiheittain noviisiudesta kohti eksperttiyttä. Kehityskulku ei kuitenkaan etene lineaarisesti, vaan on kytköksissä työyhteisöön,

sen toimintaan ja työkuultuuriin. (Jakku-Sihvonen, 2005, s. 130–131) Noviisiin ja expertin eroavaisuuksia voidaan hahmottaa esimerkiksi erilaisten työelämätaitojen kautta: expertit näkevät asiat laaja-alaisemmin, kykenevät prosessoimaan niitä syvällisemmin ja omaavat paremmat itsesäätelytaidot. Expertiyyteen liitetään myös usein intuitiivisuus päätöksentekoa kohtaan. (Tynjälä, 2004, s. 176) Esimerkiksi Palonen ja kollegat (2017) esittävät lisäksi asiantuntijoilla ja aloittelijoilla havaituiksi eroiksi sen, että expertit tuottavat parempia ratkaisuja ongelmiin ja he pystyvät nojautumaan kokemuksen tuomiin hyväksi havaittuihin ratkaisuihin sekä ennakkotapauksiin päätöksissään.

Asiantuntijuuteen kuuluu siis olennaisesti tietoa ja osaamista, jota tarvitaan organisaatiossa tietyssä tehtävässä ja joka kuvaa työntekijän pätevyyttä ja hyödyllisyyttä. Osaamisen ja formaalisen tietämyksen lisäksi asiantuntijuutta luonnehtii nimenomaan se, että tietoa ja osaamista osataan hyödyntää ja soveltaa ja myös siirtää uuteen ympäristöön. (Palonen ym., 2007, s. 291) Usein asiantuntijan työhön liittyy monipuolisia ja haastavia tehtäviä, jotka vaativat asiantuntijalta erityistä osaamista. Asiantuntijalta edellytetään aktiivista tiedonhankintaa, jolla myös omaa osaamista voidaan ylläpitää ja päivittää. (Rekola, 2008, s. 147)

Kasvatusalan moninaisuus luo käytännön kentällä toimiville uusien osaamis- ja eriytymisvaateita jatkuvasti (Jakku-Sihvonen, 2005, s. 159). Asiantuntijuus on näin ollen myös jatkuvaa uuden oppimista ja oma-aloitteista tiedon rakentamista ja itsensä kehittämistä (Rekola, 2008, s. 146). Rekolan (2008, s. 146) mukaan uuden oppimisen myötä asiantuntija kykenee löytämään uusia vaihtoehtoisia toimintatapoja vakiintuneiden tilalle ja kehittämään toimintaansa.

Oppimisen ja asiantuntijuuden tutkimuksessa kuvataan asteittain kehittyvää osaamista noviisiudesta expertiyyteen ja kymmenen vuoden rajapylkin jälkeen asiantuntijan tulisi olla saavuttanut tasokkain mahdollinen osaaminen. Lehtinen (2013) kuitenkin esittää, että suuri työvuosien määrä on enemmänkin merkki epäpätevyydestä kuin parhaimman osaamistason omaamisesta. Hän viittaa asiantuntijuuden dynaamiseen luonteeseen, tarkoittaen sillä, ettei asiantuntijuus ole mitään "pysyvää pääomaa", jota henkilö on saavuttanut.

Kuitenkaan pelkästään koulutuksen pidentäminen ei olisi ratkaisu ongelmaan, jossa työ ei ole paras lähde asiantuntijuuteen oppimisessa. Osaamisen perustana on myös valmius kohdata itselle uusia tehtäviä ja asioita, koska osaaminen ei pohjautu aina aikaisempaan kokemukseen. Palosen ja kollegoiden

(2017) mukaan pelkkä kokemuksen ja rutiinin korostaminen asiantuntijuudessa ja osaamisessa voi johtaa siihen, että omaa toimintaa ei enää reflektoida, jolloin osaaminen ei välttämättä pääse kehittymään. Osaamiseen vaikuttaa laadukas ja tarkoituksenmukainen harjoittelu.

Asiantuntijuutta voidaan tarkastella ryhmissä yhdessä toimimisen tulokseksi, jolloin asiantuntijuuden ei ajatella olevan vain yksilön tai tietyn profession ominaisuus. Tällöin viitataan yleensä jaettuun asiantuntijuuteen. (Rekola, 2008, s. 145) Hakkarainen ja muut (2012) puhuvat kollektiivisen asiantuntijuuden käsitteestä, mikä tuo ilmi asiantuntijuuden rakentumisen sosiaalisesti ja yhteisöllisesti, erityisesti verkostoista käsin. Heidän mukaansa asiantuntijuutta tulee käsitellä myös kulttuuriin osallistumisena sekä yhteisöllisenä tiedonluomisena. Lisäksi he toteavat, että organisaatioissa asiantuntijuusalueet sulautuvat nykyään yhä useammin yhteen esimerkiksi, kun palvelut tai tuotteet monimuotoistuvat.

Asiantuntijuuden kollektiivisuuden tarkastelun yhteydessä voidaan asiantuntijuutta lähestyä samalla kokemuksellisuuden kautta. Palosen ja muiden (2007, s. 291) mukaan asiantuntijuuteen liittyvä osaaminen ja tieto tulee näkyväksi sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. He viittaavat Steinin (1997) ajatuksiin siitä, että yksilöt tulevat asiantuntijoiksi vasta sosiaalisen oikeutuksen myötä. Asiantuntijuuden kokemuksellisuus muodostuu vuorovaikutteisesti ja yhteisöllisesti osallistamalla yhteisöjen toimintaan ja saamalla muilta sosiaalista tunnustusta esimerkiksi neuvojen pyytämisen yhteydessä (Isopahkala-Bouret, 2008).

Asiantuntijuuden kokemuksellisuuden perustana voidaan nähdä olevan asiainkuuluva tietämys ja tiedollisten kokonaisuuksien hallinta, kyky toimia tilannesidonnaisesti eli käyttää tietoaan erilaisissa tilanteissa ja varmuuden ja luottamuksen tunne (Isopahkala-Bouret, 2008). Myöskin Isopahkala-Bouretin (2008, s. 90) mukaan asiantuntijuudessa on oleellista, että yksilö tunnistaa omaa osaamistaan, tietää mitä häneltä odotetaan ja osaa vakuuttaa muut ihmiset osaamisestaan ja tietämyksestään, jolloin asiantuntijuus rakentuu samalla sosiaalisissa käytänteissä.

Hakkarainen ja kollegat (2012, s. 247) viittaavat Wengerin käsitteeseen käytäntöyhteisöistä käyttämällä termiä osaamisyhteisö tarkastellessaan asiantuntijuutta osallistumisen näkökulmasta. Heidän mukaansa, kuten myös jo edellä mainittua, asiantuntijuus kehittyy asiantuntijayhteisöjen toimintaan osallistumalla, jossa myös sisäistetään yhteisön arvot ja normit. Asiantuntijuus on usein käsitetty

yksilön taitona ratkaista ongelmia jättäen huomioimatta sen sosiaalinen ulottuvuus.

Wengerin (1998) teoria käytäntöyhteisöistä perustuu käsitykseen oppimisesta ja asiantuntijuudesta sosiaalisesti rakentuvana. Wengerin (1998) mukaan oppimista tapahtuu osallistumalla aktiivisesti yhteisöjen toimintaan luoden samalla merkityksiä asioista. Työn näkökulmasta käytäntöyhteisöillä tarkoitetaan epävirallista ryhmää ihmisiä, jotka jakavat samaa asiantuntemusta ja intohimoa yhteistä asiaa kohtaa (Wenger & Snyder, 2000, s. 139). Wengerin (1998, s. 4) mukaan työryhmään osallistuminen on sekä ryhmään kuulumista että eräänlaista toimintaa. Myös Palonen ja muut (2017) toteavat hieman Wengerin ajatuksiin käytäntöyhteisöistä viitaten, että asiantuntijuus kehittyy osallistumalla oman alan sosiaalisiin toimintoihin ja käytäntöihin, joihin tieto on sulautunut.

Käytäntöyhteisöt ovat hyvin moninaisia ja niitä voi syntyä erilaisissa tilanteissa kuten esimerkiksi organisaation muutostilanteissa tai uuden vastualueen saamisessa. Käytäntöyhteisöt on syytä erottaa ryhmistä. Normaalisti ryhmiin on määrätty tietyt ihmiset ja ryhmän toiminta on virallista, kun taas käytäntöyhteisöissä jäsenet ohjaavat toimintaansa itse ja päättävät myös itse osallisuudestaan sen mukaan kokevatko he, että heillä on jotain annettavaa yhteisölle. Tämä kuvastaa käytäntöyhteisöjen epävirallisuutta. Johtajien tulisi tunnistaa mahdolliset käytäntöyhteisöt ja tukea niiden toimintaa, koska käytäntöyhteisöissä asiantuntemusta voidaan soveltaa tehokkaasti ja luovasti. Olennaista on, että sitoutuakseen yhteisön toimintaan yhteisön toimialue on määritelty. Yhteisön jäsenten on tunnettava henkilökohtaista yhteyttä asiantuntija-alueita kohtaan, jotta he sitoutuisivat yhteisön työhön. (Wenger & Snyder, 2000, s. 141–144)

Asiantuntijuus ja osaaminen määritellään usein organisaatioissa tietyin kriteerien mukaan esimerkiksi hyödyntämällä erilaisia osaamiskartoituksia. Tämä asettaa asiantuntijuuden kontekstiinsa ja antaa sille uuden, omanlaisen määritelmän. Tästä seuraa, että osaaminen ei välttämättä tule näkyväksi, eikä osaaminen saa sosiaalista tunnustusta, jolloin kokemus omasta asiantuntijuudesta uupuu. (Isopahkala-Bouret, 2008, s. 90)

2.3 Ammatillinen identiteetti

Kasvatustieteellisestä näkökulmasta, jossa tutkimuksen kohteena ovat ihmisen kasvu, kehitys ja oppiminen, identiteetin käsite on tärkeä (Eteläpelto, 2007, s. 96). Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan työhön liittyvää identiteettiä. Se voidaan nähdä yhtenä keskeisistä identiteetin osa-alueista aikuisuudessa, saaden kuitenkin yksilöllisen merkityksen jokaisen elämänsä aikana (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 32). Ammatilliselle identiteetille ei ole täysin yksiselitteistä määritelmää, mutta määritelmässä toistuvat kuitenkin usein samat asiat. Rinnakkaisina termeinä voidaan käyttää myös työ- tai uraidentiteettiä, mutta tässä tutkimuksessa pitäydytään selkeyden vuoksi ammatillisen identiteetin termissä.

Eteläpellon ja Vähäsantanen (2006, s. 26) mukaan ammatillinen identiteetti kuvastaa ihmisen käsityksiä itsestään ammatillisena toimijana, johon vaikuttaa myös yksilön elämänsä historia. Tämä näkemys tuo ajallisesti esille myös menneisyyden tapahtumien ja kokemusten merkityksen yksilön identiteetille. Ajallisesti tarkasteltuna itse identiteetin kehitys lisäksi jatkuu koko työuran ajan (Tan ym., 2017).

Ammatillisessa identiteetissä itseä tarkastellaan suhteessa ammatillisuuteen ja työhön ja siihen, mitä työssä pidetään tärkeänä. Ammatillinen identiteetti kuvaa myös sitä, miten työhön ja organisaatioon samastutaan ja koetaan kuuluvan ja millaiseksi työssä halutaan tulla. Tällöin ammatillinen identiteetti voidaan nähdä yksilön subjektiivisena kokemuksena. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 26; Tan ym., 2017) Myös Rinne (2017) nostaa esiin Tourainen ja Meluccin ajatuksiin viitaten uudenlaisen kokemuseräisen identiteetin korostamisen.

Eteläpellon (2007, s. 90) mukaan ammatillisen identiteetin voidaan laajasti ymmärtää luonnehtivan työn ja ihmisen välistä suhdetta. Siihen liittyvät yksilön itse rakentamat ja muokkaantuvat merkitykset työstä sekä ammattialan sosiaaliset, yhteiskunnalliset ja kulttuuriset käytännöt (Eteläpelto, 2007, s. 90). Ammatillisen identiteetin käsitteeseen sisältyy myös oleellisesti työhön liittyvät arvot, uskomukset ja tavoitteet (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 26; Eteläpelto, 2007, s. 26). Generalistialalta valmistuneet saattavat kokea vaikeaksi tunnistaa omia tavoitteitaan ja odotuksiaan tulevista työtehtävistä alan moninaisuuden vuoksi. Toisaalta juuri alan monipuolisuus voi lisätä työntekijöiden yksilöllisiä odotuksia ja toiveita.

Identiteetin tarkastelua ei voi irrottaa ajallisuuden kontekstista, koska käsitykset identiteetistä muovautuvat aikansa mukana. Esimerkiksi Salo (2011) toteaa tuodessaan esille aikuiskasvatuksen historiallisia käsityksiä kansalaisista, että epävarmuutta sisältävässä nykyajassamme yksilöt ovat pakotettuja työstämään sekä omaa ammatillista että henkilökohtaista identiteettiään. Identiteetti on nähty aiemmin modernissa ajassa yhtenäisenä ja suhteellisen muuttumattomana ja vakaana. Nykyisin jälkimodernismin aikana ajatellaan, että identiteetti on jatkuvasti määriteltävä ja neuvoteltava uudelleen. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 26–30)

Myöskään organisaation hierarkiaa ei nähdä enää niin vahvana kuin aikaisemmin. Jälkitekollista yhteiskuntaa kuvaa verkostot, hajautettu päätöksenteko, tiimit ja epävarmuuden sietäminen. Ymmärrys identiteetistä suhteellisen pysyvänä on muuttunut ymmärrykseen pirstaleisesta ja epäjatkevasta identiteetistä, jonka muotoutuminen on riippuvainen tilanteista. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 26–30) Ammatti-identiteetin rakentuminen tämän käsityksen mukaan perustuu tilannesidonnaisuuteen ja identiteetti voidaan nähdä joustavana.

Länsimainen yhteiskunta on myös jatkuvasti yksilökeskeisempi (Eteläpelto, 2007, s. 95). Muutos yksilöllisyyttä korostavaan yhteiskuntaan asettaa yksilöille myös entistä enemmän vastuuta oman elämänsä hallinnasta ja itseohjautuvasta toiminnasta (Lemmetty, 2020). Yksilöllistymisen myötä myös valinnanmahdollisuudet ovat kasvaneet: identiteetin rakentuvat yhä enemmän yksilöllisten valintojen puitteissa (Eteläpelto, 2007, s. 95). Ymmärrämme yksilöllisyyden korostamisen asettavan yksilöt rakentamaan omaa ammatillista identiteettiään välillä varsin haastavissakin työelämän olosuhteissa. Työntekijät voivat siis tehdä entistä vapaammin yksilöllisiä valintoja työelämässä, mutta toisaalta samanaikaisesti vastuu omasta elämästä ja työhön liittyvistä päätöksistä yksilöllisyyden näkökulman mukaisesti kasvaa.

Identiteetin käsite kuvaa yksilöllisen ja yhteisöllisen kohtaamista: identiteetit rakentuvat yhteisöllisen ja yksilöllisen vuorovaikutuksessa. Kun identiteettiä halutaan ymmärtää, kiinnitetään näihin molempiin huomiota. (Eteläpelto, 2007, s. 97) Näin ollen yksilöllinen identiteettityö ei siis tapahdu tyhjiössä, vaan se muokautuu tilanteiden ja tapahtumien mukaan. Identiteettiteorioissa painotetaan eri tavalla yksilöllistä ja sosiaalista näkökulmaa identiteetin muodostumiseen (Etelä-

pelto, 2007, s. 97). Esimerkiksi Vähäsantanen (2007, s. 158) viittaa identiteettitutkija Hallin (1999) esittämään sosiologiseen subjektikäsitteeseen, jonka mukaan identiteetin rakentumisessa painottuu vuorovaikutus ympäröivän yhteiskunnan, muiden ihmisten ja sosiaalisten ryhmien kanssa.

Ammatilliseen identiteettiin vaikuttaa siis se sosiaalinen konteksti, jossa yksilö toimii. Ammatillista identiteettiä tarkastellessa sosiaalisena kontekstina toimii luonnollisesti työpaikka ja työkuulttuuri sekä laajemmin tarkasteltuna yhteiskunta ja sen muutokset. Siihen, millaiseksi identiteetti muodostuu kulloisessakin tilanteessa, vaikuttaa yksilön oma toiminta kuten myös ympäristön luomat mahdollisuudet esimerkiksi oppimiselle ja osallisuudelle (Paloniemi ym., 2010, s. 13). Tämä heijastaa identiteettityön kollektiivista ja subjektiivista luonnetta, jossa yksilöllistä identiteettiä määrittellään ympäristön odotusten puitteissa (Paloniemi, 2007, s. 56).

Sosiaalisesta kontekstista tarkasteltuna organisaatioilla nähdään olevan merkityksensä yksilön ammatti-identiteetin rakentumisessa. Ammatillisen identiteettityön kollektiivinen luonne kuvaa organisaatio- ja työyhteisötasolla käytävää identiteettikeskustelua siitä, keitä ”me” olemme organisaatiossa yhdessä (Hökkä, 2015). Nykyään voidaankin puhua organisaatioiden määrittämistä identiteettimalleista, jotka työntekijöiden oletetaan hyväksyvän ja joihin työntekijän tulisi samastua. Muutosta on tapahtunut siis siinä, että työntekijöiden kiinnittyminen tapahtuu useammin ammatin sijasta organisaatioon ja työpaikkaan. (Vähäsantanen, 2007, s. 158–159)

Jälkitekollisessa yhteiskunnassa, jossa nyt elämme, korostuu yhä enemmän spesifien taitojen sijasta organisaation kulttuuriin ja arvoihin sitoutuminen, mikä tapahtuu esimerkiksi informaaleissa henkilöstökoulutuksissa. Työntekijän identiteetin tulisi olla tämän näkemyksen mukaan samansuuntainen organisaation ydinarvojen ja kulttuurin kanssa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 30) Samastuminen voi olla helpompaa, jos yksilö kokee työpaikan arvot, tavoitteet ja käytännöt lähelle omia vastaaviaan. Hökkä (2015) toteaa, että työn vastatessa työntekijän odotuksia, arvoja ja tavoitteita, työntekijä voi myös kokea parempaa työnimua ja sitoutumista työhön.

Hökän (2015) mukaan organisaatioissa olisi kuitenkin tarvetta luoda lisää tilaa ja mahdollisuuksia työntekijöiden oman ammatillisuuden pohdinnoille ja ref-

lektoinnille. Vanhalakka-Ruoho (2014) tuo esille työyhteisön ja ryhmien tärkeyden identiteetin rakentamiselle ja jäsentämiselle. Hänen mukaansa omaa ammatillista identiteettiä tulisi voida vahvistaa entistä enemmän ryhmätyöskentelyssä, jolloin tulevaisuuden suuntaviivoja voitaisiin hahmottaa yhteisöllisemmin. Vähsäntanen (2007, s. 159) toteaa, että ammatillisen identiteetin rakentuminen on moninainen ilmiö, johon kuuluu yksilön omaa ammatti-identiteetin rakentamista, työhön ja ammattiin samastumista sekä kiinnittymistä organisaatiokulttuuriin.

2.4 Osaaminen, asiantuntijuus sekä ammatillinen identiteetti muuttuvassa työelämässä

Rouhelo (2013) esittää meidän olevan joko tuomittuja tai oikeutettuja elinikäiseen oppimiseen toimintaympäristöjen sekä -tapojen ja ammattien muuttuessa. Käsitämme asian kuitenkin niin, että työtä ja tapoja tehdä sitä on aina pyritty parantamaan aikansa mukaisesti. Yhä individualistisempaa yhteiskuntaa kohti mennessä, on työn toimintatapojen muutosten lisäksi alettu käsitteellistämään myös yksilöllistä kehitystä ja osaamista, ihmisen elinikäisen oppimisen polkua.

Keränen (2014) esittää, kuinka yhteiskuntamme elää monenlaisessa murroksessa tällä hetkellä ja valmiiden polkujen sijaan nyt työelämään valmistuvien tulee löytää oma elinikäisen oppimisen polkunsaa. Hän toteaa myös, että samalla kun tapa tehdä työtä muuttuu, on muututtava myös koulutuksen sellaiseksi, ettei kouluteta ainoastaan "työelämän haluamia osaajia". Sen sijaan tulisi osata myös niin sanottuja metataitoja, jotka tukevat jatkumisen oppimisen ideaa. (Keränen, 2014, s. 8)

Kun varmaa on vain se, että muutosta tapahtuu ja kehitystä tarvitaan, on silti haasteellista ennustaa, mikä osaaminen vanhenee ja mitä tarvitsemme yhä muuttuvassa asiantuntijuudessaamme (Säntti & Hakkarainen, 2014, s. 17). Tulevaisuuden osaamisen kehittämisessä, kun osaamistarpeet muuttuvat, ovat kuitenkin metataidot vanhenemattomia (Kallonen & Kuhmonen, 2021). Yhä enemmän puhutaan siis osaamisenkin yhteydessä pirstaloituneisuudesta. Tulevaisuuden asiantuntijatyössä tiedon määrän laajetessa ja työn monimuotoistuessaa on hahmotettava kokonaisuuksia yhä monitieteellisemmin. (Säntti & Hakkarainen, 2014, s. 17)

Rouhelo (2013) on koonnut yhteen tulevaisuuden työelämään ja osaamiseen liittyvien raporttien tuloksia siitä, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Yhä enemmän painotetaan muun muassa luovaa ja ennakoivaa oppimiskykyä, verkosto-osaamista, reflektointitaitoa sekä soveltamis-, organisointi- ja työyhteisötaitoja. Viimeisimpänä hän kiteyttää ylipäätään elämönhallinnantaidon. Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) selvityksen mukaan taasen tärkeimpiä metataitoja ovat oman osaamisen tunnistaminen sekä sen kehittäminen, itsensä johtaminen sekä joustavuus. Kallonen ja Kuhmonen (2021) nostavat teoksessaan tämän hetken kolmeksi tärkeimmäksi taidoksi itsensä johtamisen, sosiaalisen kyvykkyyden sekä luovuuden.

Airan (2012, s. 128) mukaan työelämässä yhteistyö muiden asiantuntijoiden kanssa voi edistää oman asiantuntijuuden ylläpitoa, tärkeiden asioiden hahmottamista omalla ammattialalla, tuen saamista sekä luoda inspiraatiota. Johtopäätöksemme tästä on, että vaikka jokainen rakennamme yhä individualistisempaa työuraa, on sen muodostaminen kuitenkin tiivistä sidoksissa erilaisiin työyhteisöihin sekä verkostoihin. Aira (2012) nostaa esiin työelämää kuvatessaan verkostojen merkityksen. Verkostoilla ei tarkoiteta samaa kuin ryhmillä, koska niillä ei ajatella olevan rajoja (Aira, 2012, s. 111). Tähän näkemykseen perustuen verkostoilla on samankaltaisuutta aiemmin käsittelemämme käytäntöyhteisöjen kanssa, jossa tietoa jaetaan käytäntöihin osallistumalla, vaikkei virallisia ryhmiä ole muodostettu. Vuorovaikutuksella on keskeinen asema verkostojen ja vuorovaikutussuhteiden ylläpitäjänä (Aira, 2012).

Työelämässä siis vaaditaan oman osaamisen kehittämistä, uusien asioiden oppimista, kansainvälisyyttä, monitaitoisuutta ja entistä parempaa joustavuutta (Julkunen, 2007, s. 39–40). Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, s. 27) toteavat, että palkkatyön luonteen muuttuessa yhä yrittäjämäisempään suuntaan, työntekijöiden on rakennettava yksilöllistä aktiivista toimijuuttaan ja identiteettiään. Tämä herättää kysymyksiä siitä, miten työntekijät pärjäävät epävarmassa työelämässä, jossa osaamista vaaditaan jatkuvasti kehitettävän ja työroolit ja tehtävät voivat muuttua.

Yksilöt joutuvat tuomaan omaa osaamistaan yhä paremmin esille, koska työelämässä yhä vähemmällä määrällä työntekijöitä voidaan saada yhä enemmän aikaan, jolloin kilpailu on kovaa. Kasvanut kilpailu voi heikentää myös yksi-

löiden samastumista omaan ammattikuntaansa. (Haapala, 2016, s. 170) Näin olen se voi vaikeuttaa myös ammatillisen identiteetin muotoutumista, jossa samastuminen ja kuuluminen työyhteisöön ja organisaatioon on yksi osa-alue.

Tutkimustamme ja sen teoreettista taustaa seuraa jatkuvasti käsitys työelämästä nopeasti muuttavana, mikä haastaa yksilöitä ja työyhteisöjä monella tapaa. Usein puhutaan "uudesta työstä", kun työn murrosta on vaikea kuvailla tai nimetä yksiselitteisesti (Julkunen, 2007, s. 19). Ammatillisen identiteetin tuominen keskusteluun on kuitenkin Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, s. 27) mukaan yhä tärkeämpää työelämän sisältäessä nopeita muutoksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden työnteon tapoihin ja osaamisvaatimuksiin. Työuria koskevat päätökset ovat muutosten myötä lisääntyneet ja tilanteet voivat olla yhä monimutkaisempia ja epävarmempia (Lampi ym., 2019). Työn motiivina voidaan nähdä nykyään työyhteisö ja työn mielekkyys, jolloin myös työntekijä aktiivisena itsenäisenä toimijana pyrkii saavuttamaan työssään omia tavoitteitaan (Haapala, 2016, s. 170).

Työn epävarmuuden yhteydessä on puhuttu organisaatioiden ja palkkatyön identiteettikriisistä. Epävakauteen liittyy odotukset jatkuvasta oppimisesta ja joustavuudesta, mikä vaikuttaa myös ammatillisen identiteetin muuttumisesta epävakammaksi. (Eteläpelto, 2007, s. 92) Myös Hanhimäki, Vähäsantanen ja Rantanen (2021) esittävät, että varsinkin korkeakoulutetuilla ammatillinen identiteettityö nousee yhä tärkeämmäksi työurien ollessa epävarmempia kuin aiemmin. Tutkimukset työelämän muutoksista ja työssä oppimisesta kuitenkin osoittavat, että työssä ei ole aina tarpeeksi aikaa ja mahdollisuuksia identiteettityön tekemiselle ja oman ammatti-identiteetin rakentumiselle (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 28). Eteläpellon (2010, s. 92) mukaan yksilöiden psykologinen kiinnittyminen ja samastuminen työhön voi vaikeutua, jos kiinnittymisen kohde eli työ nähdään epäjohdonmukaisena ja epävarmana.

Vanttaja ja Järvinen (2006, s. 38–39) käsittelevät teoksessaan sitä, kuinka eri ikäisille työelämän muutos näyttäytyy kokemuksellisesti eri tavalla taustatekijöiden vuoksi. Vanhempi ikäryhmä on tottunut pysyvyyteen työelämässä, mutta koska nuorempi sukupolvi kasvaa suoraan uudenlaisiin työn vaatimuksiin, kuten muuntautumiskykyyn, he voivat olla "myös identiteetiltään refleksiivisempiä" (Vanttaja & Järvinen, 2006, s. 38–39). Tynjälän (2010, s. 79) mukaan nykyaikana

työelämässä on yleisten osaamistaitojen kuten kommunikaatiotaitojen lisäksi vielä tärkeämpää muutoskykyisyys ja valmius elinikäiseen oppimiseen.

Kun sosiaalisten ympäristöjen moninaistumisen myötä myös identiteetin rakentumisesta tulee yhä monimuotoisempaa, on syntynyt rooli-identiteetin käsite. Rooli-identiteetti on tullut käsittämään hajautunutta ja olosuhteita myötäilevää identiteettiä. (Vanttaja & Järvinen, 2006, s. 35) Kaiken kaikkiaan yksilöllinen ammatti-identiteetti voi kiinnittyä yhä vahvemmin elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan ammatilliseen kasvuun (Eteläpelto, 2007, s. 91–92).

Nykyään lähes kaikissa töissä edellytetään tietoisuutta omasta ammatti-identiteetistä. Identiteettityön tekemistä tarvitaan työelämässä, kun työntekijä esimerkiksi dokumentoi omaa osaamistaan ja tavoitteitaan ja markkinoi itseään tai joutuu opettelemaan työssään uusia asioita. Oman identiteetin määrittelemisen ja tiedostamisen voidaan ajatella olevan nykyään eräs keskeisistä työn muodoista. Tietoisuus omasta osaamisesta ja ammatillisesta identiteetistä on tärkeää, jotta omaa osaamista voisi markkinoida. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 27; Eteläpelto 2007, s. 94)

Muutostilanteissa, esimerkiksi työorganisaatioissa, identiteettien tarkastelu auttaa ymmärtämään, mitä muutos merkitsee yksilön kannalta. Jos identiteetti on ristiriidassa tai se koetaan ongelmalliseksi, on sillä vaikutusta niin yksilöön kuin koko yhteisöönkin. (Eteläpelto, 2007, s. 93) Esimerkiksi Hanhimäen ja kollegoiden (2021) artikkelissa nostetaan esille, että selkeä ammatillinen identiteetti vahvistaa työntekijän työhyvinvointia. Organisaation kannalta ristiriitainen tai muuttumaton ammatti-identiteetti voi haitata organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittymistä ja uudistusten toteutumista. Ammatillinen identiteetti voi myös heikentyä, jos työntekijä kokee ulkoapäin tulevien vaatimusten ja sisäisen tilan olevan epätasapainossa. Tästä voi seurata pitkittyessään työuupumusta. (Hökkä, 2015) Tällöin ongelmat nousevat yhteiskunnan tasolle.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Seuraavassa luvussa esittelemme tutkimuksemme toteutusta. Kuvaamme aluksi tutkimustehtävää, tutkimusongelmaa sekä tutkimuskysymyksiä. Siitä siirrymme tarkastelemaan laadullista tutkimusta tutkimusmenetelmänä. Tämän jälkeen esittelemme lomakehaastatteluin toteutettua aineistonkeruumenetelmää sekä aineiston analyysiä sisällönanalyysin menetelmin.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset sekä tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää kohderyhmän eli työelämässä olevien kasvatustieteilijöiden käsityksiä ja kokemuksia tämänhetkisen työelämän osaamistarpeista ja niiden vaikutuksesta ammatilliseen identiteettiin. Kiinnostuksen kohteena on erityisesti se, millaisia merkityksiä kasvatustieteilijät antavat jatkuvan kehittymisen tarpeelle ja ammatillisen identiteetin muodostumiselle, ja kuinka niiden vaikutus toisiinsa on nähtävissä, vai onko sitä. Kuten edellä on tullut ilmi, limittyvät osaamisen ja ammatillisen identiteetin käsitteet työelämässä tiiviisti yhteen. Jos haluamme tutkia osaamista ja osaamisvaatimuksia, nousee asian-tuntijuuden kehittämisen kysymykset esiin.

Näin ollen keskeisen tutkimustehtävän pohjalta muodostui tutkimukselle tutkimusongelma: jatkuvan osaamisen kehittämisen tarpeen vaikutus ammatilliseen identiteettiin. Tutkimuskysymykset muodostimme osaamisvaatimuksista sekä ammatillisen identiteetin rakentumisesta. Näin teimme, koska kahden eri käsitteen vaikutuksia toisiinsa tutkiessa, on hyvä saada myös kohderyhmän käsitys siitä, miten itsessään osaamisvaatimukset vaikuttavat heihin ja mitä näkemyksiä kasvatustieteilijöillä on heidän ammatillisen identiteettinsä muodostumisesta ylipäätään. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymyksemme ovat:

Tutkimusongelma:

Miten jatkuva osaamisen kehittämisen tarve vaikuttaa ammatti-identiteettiin yleisellä kasvatustieteilijällä työelämässä?

Tutkimuskysymykset:

1. Miten mentorina toiminut kasvatustieteilijä kokee kasvatustieteilijöille asetetut osaamisvaatimukset työelämässä?
2. Miten kasvatustieteilijän ammatillinen identiteetti muodostuu työelämässä mentorina toimineen kasvatustieteilijän näkökulmasta?

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Osaamisessa, asiantuntijuudessa ja ammatillisessa identiteetissä on pohjimmiltaan kyse subjektin näkemyksestä asiaan: kuinka itse näemme itsemme ja miten identifioidumme yhteiskunnassa sekä mitä kohti pyrimme ja mitä merkityksiä asioille annamme. Näin ollen tutkimuksemme tutkimusongelmaa ja tutkimuskysymyksiä on tarkoituksenmukaista lähteä tutkimaan kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin.

Laadullista tutkimusta voidaan määritellä eri tavoin riippuen lähestymistavasta. Jokainen laadullinen tutkimus on omanlaisensa ja tapoja toteuttaa laadullista tutkimusta on useita. (Vuori, 2022c) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on aineiston ilmaisu tekstin muodossa poiketen määrällisen tutkimuksen numeraalisesta ilmaisusta (Eskola & Suoranta, 1998). Ominaispiirteisiin kuuluu subjektuuden arvostaminen eli tutkittavien omien henkilökohtaisten merkitysten ja kokemusten esiin tuominen. Tutkittavat nähdään toimijoina ja näkökulman tuojina eikä pelkästään passiivisina tutkimuksen kohteina. Laadulliseen tutkimukseen kuuluu myös se, että ilmiöt ovat usein monimutkaisia eivätkä niin suoraviivaisesti esitettäviä, varsinkin kun kyseessä on ihmisten näkemykset ja kokemukset. (Juhila, 2022a)

Teorialla on keskeinen merkitys laadullisessa tutkimuksessa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu laadullisessa tutkimuksessa kuten myös meidän tutkimuksessamme erilaisista käsitteistä ja niiden keskinäisistä merkityssuhteista. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 18) Tutkimuksessamme erilaisten käsitteiden kuvaus helpottaa ymmärtämään tutkimamme aiheen moniulotteisuutta ja sitä, kuinka monet käsitteet linkittyvät lopulta toisiinsa.

3.2 Aineistona haastattelut

Tutkimuskohteenamme ovat työelämässä olevat kasvatustieteilijät, jotka ovat toimineet mentorointiohjelmassa mentoreina. Heillä voi olettaa olevan jonkinasteinen käsitys ja kokemus kasvatustieteilijöiden osaamisvaatimuksista työelämässä ja työelämässä ammatillisen identiteetin rakentumisesta. Mentorointiohjelmassa mentori tukee opiskelijan mahdollisen asiantuntijuuden, osaamisen ja ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Aineiston hankkimisen menetelmäksi valikoimme haastattelun. Haastattelumenetelmä sopii aineistonkeruumenetelmäksi merkityksiä ja kokemuksia tutkiessa, sillä tarkoituksena on selvittää ihmisiä tarkastelemalla heidän oma kertomuksensa tutkittavasta asiasta tai aiheesta. (Vilka, 2021) Haastattelut päätimme toteuttaa anonyymien kyselylomakkeiden kautta lomakehaastatteluina, kahdeksan avoimen kysymyksen avulla (Liite 1). Näin ollen tutkimushaastattelutilanteissa roolit ja asetelmat, joita voi syntyä, on pyritty minimoimaan ja saamme mahdollisimman autenttisia vastauksia kokemuksista. Strukturoidulla lomakehaastattelulla kysytään kaikilta vastaajilta samat kysymykset samassa järjestyksessä. (Vilka, 2021)

Lomakehaastattelussa on olennaista kysyä vain tutkimuksen kannalta keskeisiä ja merkityksellisiä asioita. Jokainen kysymys täytyy voida perustella tutkimuksen tarkoituksen ja ilmiöistä tiedetyn tiedon perusteella. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 75) Valitsimme haastattelukysymyksemme sen perusteella, mitä asioita teoriataustasta nousi esille sekä mitkä aiheet olivat olennaisia ja keskeisiä tutkimuksemme tutkimusasettelun kannalta. Jokainen kysymys mietittiin tarkkaan näiden kannalta.

Tutkimuksemme lomakehaastattelun kysymykset on rakennettu niin, että arvokysymykset etenevät yleisestä yksityiseen. Ensin kysymme, kuinka yleisesti nähdään ammatti-identiteetin, asiantuntijuuden ja osaamisen teemoja generalistialalla työskentelevillä sekä kasvatustieteilijöillä. Tämän jälkeen siirrymme yksityiseen, eli kuinka haastateltava itse nämä asiat kokevat. (Vilka, 2021) Emme kysyneet kysymyslomakkeella mitään henkilökohtaisia taustatietoja, sillä niillä ei olisi ollut vastauksien kannalta relevanttia merkitystä. Vastaajat saivat kuitenkin avata ammattinimekkeensä ja lyhyesti oleellimmat työtehtävänsä halutessaan.

Valmiiksi muotoillun kyselyhaastattelun kohdalla tulisi huomioida, että mikäli haastateltava ei ole täysin onnistunut vastaamaan kysymykseen, ei hän ole ehkä ymmärtänyt kysymystä, tai hänellä ei ole tietoa tai kokemusta, jota voisi kertoa. Näin voi myös käydä ennakoinnista ja kohderyhmän tuntemisesta huolimatta. (Vilka, 2021) Lomakehaastattelumme oli yhden viikon avoinna mentoriohjelmassa toimineille mentoreille, ja vastauksia saimme kolmelta henkilöltä. Lähdimme etenemään analysointivaiheeseen näiden kolmen haastateltavan vastauksien kanssa, sillä laadullisessa tutkimuksessa aineiston suuri määrä ei ole keskiössä. Laadullisen tutkimuksen aineiston kohdalla tärkeämpää on sen sisällöllinen syvyys, eli laadullisesti tärkeän tiedon saaminen määrällisesti pienestäkin aineistosta. (Vuori, 2022a)

3.3 Laadullinen sisällönanalyysi

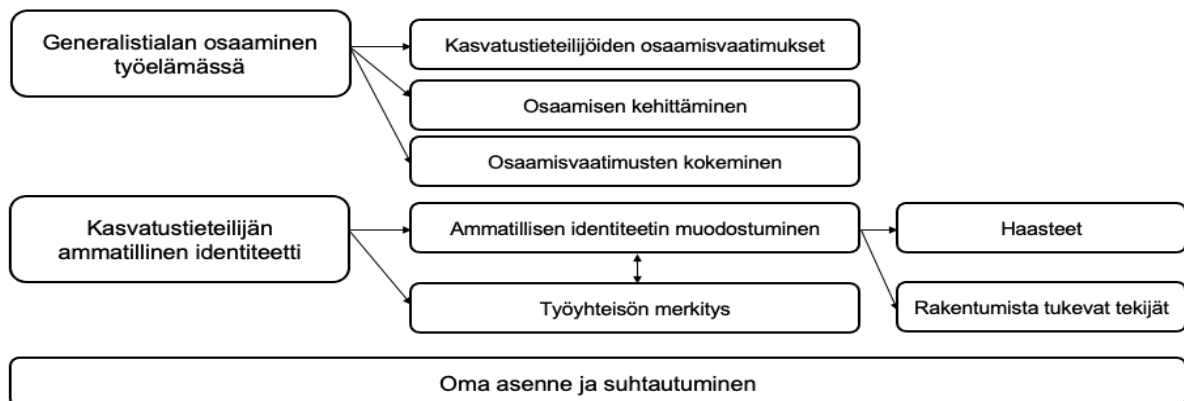
Laadullisen sisällönanalyysin ydintarkoituksena on ymmärtää, mitä aineistossa pyritään sanomaan, eli mitä haastateltavat tarkoittavat ja mistä he tarkalleen ottaen puhuvat haastatteluissaan. Laadullisesta sisällönanalyysistä puhutaan myös teemoitteluna, joka on yksi aineiston analyysin menetelmä laadullisessa tutkimuksessa. (Juhila, 2022b) Teemoittelussa aineistoa pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaisesti ja teemojen esiintymistä vertaillaan aineistoissa. Aineistosta pyritään etsimään näkemyksiä tietyistä toistuvista teemoista. Ennen varsinaisten teemojen eli aiheiden etsimistä aineistoa ryhmitellään alustavasti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018) Oleellista on etsiä tutkimusongelman kannalta relevantteja aiheita ja asiakokonaisuuksia ja nostaa niitä esille. Teemat muodostuvat analyysin edetessä ja sen tuloksena, joten tarkkaan ennalta määrättyjä teemoja tulisi välttää. (Juhila, 2022b)

Aineistoa eritellään myös koodaamalla, jonka avulla pyritään ymmärtämään sen ydinsanomaa. Tavoitteena on koko ajan aineiston tulkitseminen ja ymmärtäminen niin, että aineistosta voidaan tehdä tutkimuksellisesti kiinnostavia johtopäätöksiä. Tämä edellyttää pysähtymistä ensin sellaisten kysymysten ääreen, kuin mikä tämän aineiston sisällössä on kiinnostavaa, kuinka vastaukset eroavat toisistaan sekä mitä samaa niissä on. Vastauksia etsitään tutkimusongelmaan, mutta itse tutkimusongelma voi vielä aineistoa käsitellessäkin selkiytyä. (Vuori, 2022b)

Lähestyimme aineistoa alkuun siihen syventymisen jälkeen koodaamalla tekstistä tutkimuksen kannalta mielenkiintoisia ja erottuvia lauseita sekä sanoja. Sisällönanalyysissämme lähestyimme aineistoa teorialähtöisesti etsimällä vastauksia tutkimusongelmaan sekä tutkimuskysymyksiin, mutta annoimme myös mahdollisuuden aineistolähtöiselle analyysille, suhtautumalla avoimin mielin siihen, nouseeko aineistosta tutkimuksellisesti mielenkiintoisia asioita. (Vuori, 2022b) Näistä muodostui erilaisia kategorioita vastaamaan kysymyksiimme, joita pyrimme muodostaa ilman ennalta suunniteltuja teemoja.

Aineiston jaoimme kahteen pääkategoriaan, jotka olivat osaamiseen liittyvät asiat sekä ammatti-identiteettiin liittyvät asiat. Vaikka ammatillisen identiteetin muodostumiseen liittyy erottamattomasti osaaminen ja osaamisen kohdalla vastauksissa puhuttiin myös identiteetin vahvistamisesta, erottelimme silti näitä pääteemoihin. Erittelimme kohdat, joissa puhuttiin selkeästi itsessään osaamisesta ja sen kehittämisestä sekä osaamisesta osana ammatillista identiteettiä ja sen muodostumista.

Osaamisen alakategorioiksi muodostimme osaamisen ja osaamisen kehittämisen sekä osaamisvaatimusten kokemisen. Ammatti-identiteetti kategoriasta nousi kaksi isoa teemaa: ammatillisen identiteetin muodostuminen ja työyhteisön merkitys. Ammatillisen identiteetin muodostumisen kahdeksi alakategorioiksi erittelimme haasteet sekä rakentumista tukevat tekijät. Työyhteisö teeman alle kokosimme sosiaaliseen kontekstiin viittaavat tekijät, jotka vaikuttavat jollain tapaa ammatilliseen identiteettiin. Aineistolähtöisen koodaamisen ja teemoittelun avulla erotimme aineistosta kokonaan oman kategorian, jonka nimesimme omaksi asenteeksi ja suhtautumiseksi.



KUVIO 1. Sisällönanalyysin kategorisointi

4 TULOKSET

Seuraavissa luvuissa esittelemme tutkimuksemme tulokset tekemämme sisälönanalyysin pohjalta. Aluksi käsittelemme ensimmäistä tutkimuskysymystä koskien osaamista. Tarkastelemme ensimmäisenä kasvatustieteilijöiden osaamisvaatimuksia erittelemällä millaista osaamista nähdään tarvittavan ja millaista osaamista kasvatustieteilijöillä on. Toinen osaamiseen liittyvä kategoria liittyy oman osaamisen kehittämiseen. Tämän jälkeen tarkastelemme osaamisvaatimusten kokemista. Toisen tutkimuskysymyksen vastaukset liittyvät ammatillisen identiteetin rakentumiseen. Tähän liittyen nostamme esille ammatillisen identiteetin muodostumisen haasteet ja rakentumisen tekijät sekä työyhteisön merkityksen. Lopuksi tarkastelemme omana kategorianaan oman suhtautumisen ja asenteen merkityksestä osaamiselle ja ammatilliselle identiteetille.

4.1 *Generalistialan osaaminen työelämässä*

4.1.1 Kasvatustieteilijöiden osaamisvaatimukset

Selvittääksemme, kuinka kasvatustieteilijät kokevat generalistialan osaamisvaatimukset työelämässä, kysyimme mentoreilta minkälaista osaamista kasvatustieteilijät tarvitsevat ja kuinka omaa osaamista voi kehittää. Esittelimme teorioiden mukaan oleellisimpia kasvatustieteilijöiden alan yleiskvalifikaatioita sekä ajan-kohtaisia työelämän metataitoja, ja mentoreilta saamamme vastaukset olivat linjassa niiden kanssa.

Osaamista, jota mentorit toivat vastauksissaan esille, oli viestintä- ja vuorovaikutustaidot, tiedonhaun ja tiedon soveltamisen taidot, itsensä johtamisen taidot ja tietotekninen osaaminen. Näiden lisäksi konkreettista osaamista kerrottiin myös tarvittavan esimerkiksi talous- ja henkilöstöhallinnasta. Opeteltavien yleis-

taitojen lisäksi vastauksissa nousi esiin myös meidän tulkintamme mukaan sisäisiksi taidoiksi luokiteltavia tekijöitä, kuten tietynlainen empaattisuus ymmärtää muita sekä rohkeus.

Kaikista tärkeimmäksi osaamistarpeeksi vastaajat nimesivät oman osaamisen sanoittamisen. Siihen liittyy myös itsetuntemus, jotta omaa osaamista pystyy tunnistamaan sitä reflektoidakseen. Oman osaamisen esiintuominen mentoreiden mukaan edellyttää luottamusta omaan asiantuntijuuteen.

"Osaamisen sanoittamisen taito on ensisijainen generalistialalla."

"Selkein ja tärkein osaamisen tarve on oman osaamisen sanoittamisessa ja tunnistamisessa."

"Epäilen että tunteen luo isona osana myös oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen sekä reflektointi. Nämä vahvistuvat pienin askelin ja uran edetessä mutta olisi tärkeä opetella sanoittamista ja tunnistamista jo opintojen alusta alkaen."

Sekä opeteltavien metataitojen että sisäisten tekijöiden lisäksi yksi vastaus käsiteli tärkeimpänä osaamiseen liittyvänä taitona itsestä huolehtimisen taitoa, joka oli mielestämme myös merkittävä huomioida tuloksissa.

4.1.2 Osaamisen kehittäminen

Toinen osaamisen alakategoria liittyy tarkemmin osaamisen kehittämiseen. Koimme osaamistaitojen sekä osaamisen kehittämisen käsitteiden kuitenkin liittyvän usein vastauksissa, sillä kysyessämme kehittämiseen vaikuttavista seikoista, vastauksissa käsiteltiin myös osin suoraan sitä, mitä alan osaaminen on. Vastauksissa osaamisen kehittämistä ja sen suuntaamista käsiteltiin sekä työelämään että henkilökohtaiseen ammatilliseen kehitykseen liittyen.

"Se voi olla joko nykyisiin työtehtäviin suoraan liittyvää osaamisen kehittämistä ja/tai puhtaammin omaan kiinnostukseen ja omiin urasuunnitelmiin liittyvää. Generalistialan työssä on hyvin laajat mahdollisuudet erilaisiin työtehtäviin ja omaa osaamistaan pystyy suuntaamaan paljonkin eri suuntiin uran aikana."

"Oman osaamisen kehittäminen vaatii paljon omaa aktiivisuutta ja urasuunnittelutaitoja."

Konkreettisina osaamisen kehittämisen keinoina mentorit pitivät muun muassa artikkeleiden lukemista, alaan liittyvän mediasisällön seuraamista kuten podcastien kuuntelua sekä tapahtumiin osallistumista ja kirjallisuuden lukemista.

Osaamisen kehittäminen kuvailtiin suoraan jatkuvaksi oppimiseksi. Muina kehittämiseen vaikuttavina seikkoina nostettiin esiin esimerkiksi avoin ja utelias mieli, johon liittyy rohkea asenne monipuolisiin ja haasteellisiin työtehtäviin.

4.1.3 Osaamisvaatimusten kokeminen

Osaamisvaatimusten kokemiseen liittyvistä vastauksista tuli ilmi kasvatustieteilijöiden ymmärrys siitä, että työelämä on muuttuvaa ja elämä elinikäistä oppimista. Kasvatustieteilijät ovat oppineet ajattelemaan tällä tavoin ja muuttuvuutta ja muuntautuvuutta pidetään itsestäänselvyytenä. Vastauksissa nousee esille, että työelämä on täynnä uusia opeteltavia asioita ja niihin tulisi suhtautua oppimisen näkökulmasta työelämään kuuluvana asiana. Vastauksissa heijastuu kasvatustieteellinen näkemys oppimiseen mahdollisuutena ja kasvatustieteilijöiden ammatilliseen osaamiseen kuuluvana, vaikka joskus saatetaankin kokea riittämättömyyden ja osaamattomuuden tunteita.

”Joskus voi syntyä paineenkin tuntua – enkö ikinä osaa riittävästi. Toisaalta enemmän tunne on siitä, että uusia asioita tulee koko ajan ja kukaan ei osaa kaikkea, joten koko työelämään voi suhtautua jatkuvan oppimisen prosessina. Silloin osaaminen ei olekaan merkittävää vaan oppiminen. Ja siinä kasvatustieteilijät ovat ammattilaisia.”

”Se on tosiasia johon on sopeuduttava. Työelämä on sellaista että koko ajan on vähän opiskeltava ja perehdyttävä uusiin asioihin, tietojärjestelmiin, prosesseihin jne. Tämä kannattaa hyväksyä ja ottaa mahdollisuutena enemmän kuin taakkana.”

”Oman osaamisen kehittäminen on osa arkea ja en kiinnitä asiaan erityisesti huomiota siltä kannalta että tässä nyt kehitän itseäni kun on pakko ja tätä vaaditaan minulta. Olen sen sijaan utelias ja kiinnostunut asioista.”

4.2 Kasvatustieteilijän ammatillinen identiteetti

4.2.1 Ammatillisen identiteetin muodostumisen haasteet ja rakentumisen tekijät

Aineiston vastauksissa näkyy generalistialan ammatillisen identiteetin rakentumisen haastavuus, muuttuvuus sekä ajallinen ulottuvuus. Ammatillisen identiteetin rakentumista kuvaillaan suoraan haastavaksi sekä aikaa vieväksi. Epävarmuus on nostettu esiin yhtenä hankaloittavana tekijänä, alan mahdollisuudet nähdään sekä epävarmuuteen liittyvinä että rikkautena. Ajallista ulottuvuutta kuvaavat myös viittaukset opiskeluaikaan sekä ensimmäisiin työtehtäviin. Myös identiteetin dynaamisuuden viitataan sillä, että oma ammatillinen identiteetti voi muuttua uran aikana monia kertoja.

”Oman jutun löytämiseen voi mennä aikaa ja se voi myös vaihtua matkan varrella useita kertoja.”

”Ammatillisen identiteetin rakentaminen on jopa haastavaa generalistialalla jossa voi helposti olla epävarma itsestä ja omasta paikasta ammattien karusellissa.”

”Se alkaa rakentua jo opiskeluaikana ja sen jälkeen vähitellen työuran aikana.”

”Kasvatustieteilijän ammatillinen identiteetti kasvaa hitaasti ja hyvin vahvasti oman alan ensimmäisiin tehtäviin liimautuneena.”

Työhistorian lisäksi rakentumisen tekijöiksi nimettiin osaaminen, osaamisen saantoaminen sekä asenne omaan osaamiseen. Varsinkin tekijöitä, jotka luovat tunnetta omasta ammatti-identiteetistä, kuvattiin itsetuntemuksen ja reflektoinnin taidon kautta. Pedagogista osaamista sekä muita kasvatustieteilijöille ominaisia kompetensseja kuten kokonaisuuksien hallintaa pidettiin sen osaamisen pohjana, josta identiteetti lähti rakentumaan. Lisäksi useissa vastauksissa viitattiin sosiaalisen ulottuvuuden eri tekijöihin, joita käsittelemme seuraavassa luvussa omana osionaan.

”Sanoisin että ammatillista identiteettiä vahvistavat oman osaamisen arvostus niin itse kuin työyhteisöstä ja oivallus, että osaan todella ne asiat, joita työssäni toteutan.”

”Ammatillinen identiteetti pohjautuu nimenomaan osaamiseen, eikä niinkään tiettyyn ammattinimikkeeseen.”

Työhistoria ja monipuoliset tehtävät liitetään enemmänkin mahdollisuuksiin, kuin että niitä kuvattaisiin omissa kokemuksissa ammatti-identiteetin rakentumisen epävarmuustekijöiksi.

Kysyimme myös vastaajien kokemuksia omasta ammatti-identiteetistään, halutessamme nimenomaan tutkia heidän antamia merkityksiä tutkimuksemme käsitteistölle. Adjektiivein mentorit kuvasivat ammatillisen identiteettinsä olevan vahva, hyvä, moninainen ja muuntuva. Dynaamisuus näkyy siis niin yleisesti kasvatustieteilijöiden ammatti-identiteettiä kuvatessa, mutta myös omissa kokemuksissa.

4.2.2 Työyhteisön merkitys

Ammatillisen identiteetin rakentumisen sosiaalinen näkökulma tuli vastauksissa esille useasti. Aineistossa työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät koettiin hyvin merkittävänä ammatillisen identiteetin muodostumiselle. Ammatillisen identiteetin sosiaalisen ulottuvuuden tekijöistä työyhteisöön liittyen vastauksissa nousi esiin palaute, arvostuksen kokeminen työyhteisöissä ja verkostot. Nämä tekijät liittyvät yksilön siihen sosiaaliseen kontekstiin, jossa ammatillisen identiteetin on mahdollista kehittyä. Tekijät liittyvät siis työyhteisön muihin ihmisiin ja organisaation kulttuuriin.

Ensimmäisenä nostamme esille palautteen. Palautteen saaminen esihenkilöiltä ja työkavereilta toistui useissa vastauksissa ja se koettiin merkittävänä oman ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Palautteen yhteydessä nostettiin esille myös muilta saatu arvostus ja suhtautuminen itseen.

"Palaute muilta työkavereilta ja esihenkilöiltä - -."

"Erittäin merkittävää on, miten työkaverit ja esihenkilöt suhtautuvat ja millaista palautetta antavat."

"Kai se koostuu siitä, miten kokee itse oman alansa ja osaamisensa ja millaista palautetta ja arvostusta saa muilta."

Toinen ammatillisen identiteetin sosiaaliseen rakentumiseen liittyvä tekijä on verkostot. Verkostoituminen omien työkavereiden ja oman alan henkilöiden kanssa koettiin tärkeänä vastauksissa. Tämä on linjassa myös teorian kanssa, jossa ver-

kostot mainitaan yhä keskeisemmäksi työelämää määrittäväksi teemaksi. Verkostoihin sisältyy keskustelua työkavereiden kanssa, yhteydenpitoa, sparrailua, tiedon jakamista ja kontaktien luomista. Verkostot nähtiin myös tapana samaistua omaan ammattialaan, mikä on yksi osa ammatillisen identiteetin rakentumisesta. Yhteiset keskustelut samaan alaan kuuluvien kanssa voivat lisätä tunnetta kuumisesta ja yhteisöllisyydestä ja auttaa rakentamaan omaa ammatillista kuvaa itsestään.

”Verkostoituminen muiden kasvatustieteilijöiden kanssa on tärkeä apu myös, esim. yhteydenpito opiskelukavereihin valmistumisen jälkeen ja samassa työpaikassa muiden kasvatustieteilijöiden kanssa juttelu.”

”- samaistuminen vaatii oikeastaan niitä kollegoja verkostoista, jotka tekevät samantyyppistä työtä kuin itse. Keinoina siis on kontaktoitua niiden alan ihmisten kanssa, joiden kanssa puhutte ns. samaa kieltä.”

”Sparrailu kollegoiden ja kavereiden kanssa on aina hyvä tapa niin ammatillista kuin muutenkin.”

Ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttaa vastaajien mukaan myös se, kuinka organisaatio ja työyhteisö suhtautuu esimerkiksi osaamisen kehittämiseen ja millaisia asioita työyhteisössä arvostetaan. Vastauksissa tulee ilmi sen merkitys, arvostetaanko työyhteisössä erilaista osaamista. Olennaista on myös, millaisia mahdollisuuksia organisaatio tarjoaa itsensä kehittämiseksi. Yhdessä vastauksista nousee esille, että työn tarjoamien kehittämismahdollisuuksien suunta on menossa parempaan näin, vaikka myös vaihtelevuutta esiintyy.

”Merkittävänä - arvostaako työyhteisö erilaisia osaamisia ja mahdollistaa kaikkien mahdollisimman hyvän tuotoksen yhteisöön. Tämä pätee koulutustaustasta riippumatta. Kyse on siis organisaation kulttuurista. Vaihtelee, millaisia mahdollisuuksia näiden kehittämiseksi on. Suunta on koko ajan parempaan päin.”

”Työyhteisön merkitys on iso ja työyhteisön arvostus omaa osaamista kohtaan kasvattaa ammatillista identiteettiä ja vahvistaa oman osaamisen tunnistamista ja siihen uskomista.”

4.3 Oma asenne ja suhtautuminen

Vastauksissa toistettiin ja korostettiin useasti oman asennoitumisen ja suhtautumisen merkitystä niin osaamisen kuin ammatillisen identiteetin muodostumisessa

ja niiden kehittämisessä. Tekijät voidaan luokitella yksilöön liittyviksi tekijöiksi, jolloin voidaan ajatella, että yksilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa osaamiseen, asiantuntijuuteen ja ammatilliseen identiteettiin. Vastauksissa todettiin myös kuten jo teoriassa tuli ilmi, että ammatillinen identiteetti on aina subjektiivinen henkilökohtainen asia.

Aineistossa nousi usein esille rohkeus ja asenne omaan itseen, ammatilliseen identiteettiin sekä osaamiseen. Vastaajat kertoivat, että kasvatustieteilijöiden tulisi luottaa omaan osaamiseen, arvostaa sitä ja tuoda sitä rohkeasti myös esille.

"Mielestäni kasvatustieteilijät voisivat enemmän nostaa omaa osaamistaan esiin ja siten kohottaa myös ammatti-identiteettiään."

"Sanoisin että ammatillista identiteettiä vahvistavat oman osaamisen arvostus niin itse kuin työyhteisöstä ja oivallus, että osaan todella ne asiat, joita työssäni toteutan."

"On hyvä että melko laajasti työnantajat mahdollistavat osaamisen kehittämisen, kouluttautumisen ja työtehtävien tuunaamisen oman osaamisen ja toiveiden suuntaan. Paljon on kiinni vain omasta motivaatiosta ja aktiivisuudesta!"

Itseen liittyvistä tekijöistä vastauksissa korostettiin myös ennakkoluulotonta asennetta ja avoimuutta työtä ja työtehtäviä kohtaan. Vastaajien mukaan oman osaamisen kehittämisessä on merkittävää yksilön oma suhtautuminen tarjolla oleviin mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Työhön tulisi suhtautua uteliaalla ja asioista kiinnostuneella asenteella ja olla avoin erilaisille mahdollisuuksille, vaikka ne eivät suoraan liittyisi kasvatustieteiden keskeisiin työtehtäviin kuten koulutukseen.

"Avointa, uteliasta mieltä . Rohkeutta tarttua sellaisiin haasteisiin, joita ei ole ennen tehnyt."

"Olen sen sijaan utelias ja kiinnostunut asioista."

"Ennakkoluulotonta asennetta uusien työmahdollisuuksien suhteen: esimerkiksi yksityisellä sektorilla, yrittäjinä ja myynninkin parissa kasvatustieteilijöillä olisi paljon annettavaa."

5 POHDINTA

Tämän luvun tarkoituksena on koota yhteen tutkimuksen tuloksia ja niiden pohjalta johtopäätöksiä sekä tekemiämme tulkintoja teoriaan tukeutuen. Esittelemme ensimmäiseksi keskeisiä johtopäätöksiä ja sen jälkeen analysoimme tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Lopuksi esittelemme tutkimuksemme sekä hieman aikaisempien tutkimusten pohjalta mahdollisia jatkotutkimusaiheita ja lyhyesti loppupäätelmiä.

5.1 Tutkimuksen johtopäätökset ja tulkinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, miten jatkuva osaamisen kehittämisen tarve vaikuttaa yleisten kasvatustieteilijöiden ammatilliseen identiteettiin. Tutkimuskysymyksemme liittyivät osaamisvaatimusten kokemiseen työelämässä sekä ammatillisen identiteetin rakentumiseen, joihin lähdimme hakemaan vastauksia. Lisäksi teoriaamme ja tutkimustamme ohjasi käsityksemme muuttuvasta työelämästä, ja oletus että jatkuvalla työelämän osaamisvaatimusten muuttumisella on vaikutus myös ammatti-identiteetin rakentumiseen. Kuten teoriaosuuksissa jo huomasimme käsitteiden limittymisen yhteen, näkyi tämä myös vastauksissa. Erityisesti osaamisen ja ammatillisen identiteetin yhteys ja yhteinen esiintyminen näkyi vastauksissa.

Tutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta vastauksena tutkimusongelmaamme, että jatkuvaa osaamisen kehittämistä ei välttämättä koeta niinkään haastavana itsessään, vaan siihen suhtaudutaan niin, että se vain kuuluu olennaisena osana työelämään. Tästä seuraa se, että osaamisen kehittäminen nähdään enemmänkin yhtenä oleellisena osana ammatillista identiteettiä. Tämä myös vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme siitä, kuinka mentorina toiminut kasvatustieteilijä kokee itse osaamisvaatimukset. Toiseen tutkimuskysymykseemme kasvatustieteilijöiden ammatillisen identiteetin muodostumisesta työelämässä saimme vastaukseksi neljän pääteeman: osaamisen, haasteiden,

sosiaalisen näkökulman sekä oman asenteen ja suhtautumisen ulottuvuuksista koostuvia tekijöitä.

Merkittävin vastaus kysymykseemme aineiston mukaisesti on se, että haastattelemamme kasvatustieteilijöiden koko ammatti-identiteetti nimenomaisesti perustuu jatkuvalla oppimiselle. Eteläpeltokin (2007) esittää yksilöllisen identiteetin kiinnittyvän yhä enemmän elinikäiseen oppimiseen. Osaaminen on ammatillisen identiteetin rakentumisen perusta ja jo kasvatustieteellisten opintojen aikana pedagoginen osaaminen luo ideologiaa jatkuvasti kehittyvästä ihmisestä. Näin ollen jatkuva kehittämisen tarve ei mentoreille ollut varsinainen työelämän ulkoinen tekijä, joka vaikuttaa identiteetin rakentumiseen, vaan enemmänkin sisältäpäin tuleva omaa kehitystä ja osaamista ohjaava mentaliteetti.

Tämä juontanee opinnoista, joista teoriaosuudessa jo nostimme esiin sen, että kasvatustieteissä keskitytään tarkastelemaan jatkuvan oppimisen, työelämän sekä muuttuvien elämänvaiheiden näkökulmia. Näistä muodostuu kasvatustieteellisen asiantuntijuuden pohja, joka oli myös tulkittavissa tutkimuksemme aineistosta. Mentorit olivat omimmillaan jatkuvan oppimisen ja muuttuvan työelämän kentällä. Toisaalta käsittelemme teoriassa myös sitä, kuinka nuoremmat sukupolvet ovat kasvaneet suoraan myös uusiin työn vaatimuksiin. Emme kysyneet vastaajien taustatietoja, emmekä näin ollen heidän ikäänsäkään. Emme voi silti myöskään sulkea pois sitä mahdollista tekijää, että kasvatustieteellisen koulutuksen tuoman ajattelun lisäksi, tämän ajan työelämään siirtyvillä ja siellä hetken olleilla on aivan uudenlaista tottumiskykyä muutoksiin ja erilaiset työelämäkäsitteet identiteetin rakentamisen pohjalla.

Kuten sekä teoriassa että tuloksissa on tullut ilmi, on asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin rakentuminen pitkä prosessi, joka alkaa jo opiskeluiden aikana ja edelleen vahvistuu ensimmäisten oman alan työtehtävien myötä. Tutkimusongelmaksemme muodostui kysymys siitä, kuinka nimenomaan omalla alallamme, kasvatustieteilijöillä työelämässä, tämä jatkuva kehittämisen tarve näkyy erityisesti kokemuksessa omasta ammatillisesta identiteetistä. Samalla saimme vastauksia siihen, kuinka haastattelemamme mentorit ylipäätään näkevät alan osaamisvaatimukset ja generalistialalla identiteetin muodostumisen.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että oman osaamisen sanoittamisella ja esille tuomisella on suuri merkitys yleisen kasvatustieteilijän ammatillisen iden-

titeetin kannalta. Oman osaamisen tunnistaminen nousi esille myös useasti teorioosuudessamme. Vastauksissa tuli ilmi, että kasvatustieteilijöiden tulisi tuoda rohkeasti esille omaa osaamistaan ja arvostaa sitä. Myös luottamusta omaan osaamiseen painotettiin. Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen oli myös työ- ja elinkeinoministeriön (2020) selvityksessä yksi tämän hetken tärkeimmistä työelämätaidoista. Oman osaamisen sanottaminen ei siis ole tärkeää ainoastaan työmarkkinoilla pärjäämisen kannalta (alan yleiskvalifikaatio), vaan siinä on kysymys myös oman identiteetin vahvistamisesta. Kuten Rouhelokin (2013) nosti esiin reflektointitaidot sekä ylipäättään elämänhallinnantaidot, myös vastauksissa tuli esiin itsestä huolehtimisen taito.

Vaikkei aineiston vastauksissa siis puhuttu suoraan asiantuntijuudesta, oli yksi asiantuntijuuden nähtävissä oleva piirre nimenomaan oman osaamisen sekä tiedon taitava soveltaminen (Palonen ym., 2007, s. 291). Näiden edellä mainittujen taitojen lisäksi konkreettista osaamista kerrottiin myös tarvittavan esimerkiksi talous- ja henkilöstöhallinnasta, joten jo koulutuksessa havaittavissa olevaa monitieteellisyttä arvostetaan edelleen työelämässä.

Tutkimuksemme tulosten yhtenä merkittävänä johtopäätöksenä voidaan nähdä yksilön oman asennoitumisen, suhtautumisen ja aktiivisuuden merkitys osaamisen kehittämiseen, ammatilliseen identiteettiin ja kokemuksiin osaamisvaatimuksista. Yksilöt voivat aktiivisesti itse rakentaa identiteettiään esimerkiksi tarttumalla erilaisiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin työssä ja kehittämällä itse aktiivisesti osaamistaan, kuten vastauksissa tuli ilmi. Vastauksissa nousi myös esille se, että vaikka generalistiala voidaan kokea epävarmana, epävarmuus voi tarjota myös mahdollisuuksia. Generalistialan laajat mahdollisuudet voidaan siis kokea sekä epävarmuutta tuottavana, mutta myös erilaisia työmahdollisuuksia tarjoavana. Merkitystä on vastausten mukaan sillä, kuinka asioihin suhtaudutaan. Ennakkoluuloton, utelias ja avoin asenne nähtiin tärkeänä tekijänä.

Tutkimuksen tulokset puoltavat näkemystä myös siitä, että työyhteisöllä on merkittävä asema ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Myös Vanhalakka-Ruoho (2014) toteaa, että ammatillisen identiteetin vahvistamisessa työyhteisöt nähdään merkittävänä voimavarana. Näin ollen johtopäätöksenä voisi todeta, että organisaatiossa kannattaa panostaa työntekijöiden ammatti-identiteetin rakentumiseen liittyviin vahvistaviin tekijöihin kuten esimerkiksi osaamisen kehittä-

miseen ja erilaisen osaamisen arvostamiseen, palautteen antamiseen sekä ryhmässä työskentelyyn. Olemme aikaisemmin tuoneet esille sen, että työntekijöiden ammatillisen identiteetin ollessa vahva, myös organisaatio kuten yhteiskunta hyötyy siitä.

Teoriassa käsitellyt asiantuntijaverkostot näkyivät vastauksissa työyhteisön kautta. Kun tieteellinen teksti käsittelee kollektiivisen asiantuntijuuden käsitettä, toivat mentorit arkikielessään esille kollegoiden tuen ja sparrauksen merkityksen oman osaamisen kehittämiseen ja ammatillisen identiteetin vahvistamiseen. Asiantuntijaverkostoista saadaan lisäksi samastumisen kokemuksia omaan ammattialaan, joka myöskin on merkittävä osa ammatti-identiteetin muodostumista, muuttuvassa ja osin epävarmuutta herättävässä työelämässä. Myös muilta saatu palaute nähtiin tärkeänä tekijänä ammatillisen identiteetin vahvistumisessa.

Ammatillisen identiteetin rakentumista voi olla vaikeaa ennustaa sen ollessa jatkuvan muutoksen alla. Kuten olemme todenneet jo aikaisemmin, identiteetit muodostuvat työelämässä työn sosiaalisten puitteiden tarjoamissa rajoissa. Tähän vaikuttaa työn tarjoama joustavuus, uranäkymät, oman osaamisen kehittämismahdollisuudet sekä osaamisvaatimukset. Jos sosiaalinen ympäristö koetaan epäjatkuvaksi ja epävarmaksi, yksilöiltä vaaditaan yhä enemmän aktiivista identiteettityötä. (Eteläpelto, 2007, s. 137–138) Ammatillista identiteettiä täytyy olla valmis jatkuvasti refleктоimaan ja muokkaamaan, mutta voimme tehdä johtopäätöksen vastaustemme perusteella, että oman itsensä reflektointi on jo ennestään luonteenomaista kasvatustieteilijöille.

Tulosten mukaan vastaajat kokevat oman ammatillisen identiteettinsä muuntuvana, moninaisena sekä vahvana. Myös tuloksissa kuten teoriassakin tulee ilmi, että ammatillinen identiteetti on lopulta työntekijän subjektiivinen kokemus ja näkemys itsestään työntekijänä. Ammatillinen identiteetti nähdään niin, että se mukautuu ja muuttuu jatkuvasti työtehtävien ja ajan mukana. Myös Eteläpelto (2007, s. 140) esittää, että ammatillinen identiteetti on sidoksissa aikaan ja tilanteisiin eli sosiaaliseen kontekstiin, eikä sitä voida välttämättä muokata vapaasti millaiseksi halutaan. Kuten Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, s. 26) toivat esiin ammatillisen identiteetin sidoksisuuden menneisyyden tapahtumiin ja kokemusten merkityksiin, kertoivat myös mentorit sen kiinnittyvän vahvasti ensimmäisiin alan työpaikkoihin.

Vähäsantanen (2007, s. 158–159) nosti esiin sen, että ammatin sijasta työntekijä kiinnittyy itse organisaatioon tai työpaikkaan. Vastauksissa kuitenkin käsiteltiin myös sitä, kuinka usein samaa työtä tekeviä henkilöitä, joiden kanssa sparrailla ja vahvistaa osaamista vuorovaikutuksellisesti, ei välttämättä löydy samasta yrityksestä. Näin ollen ammatilliset verkostot usein ylittävät organisaatorajat. Asiantuntijuutta taasen luonnehtii kyky siirtää tietoa ja osaamista uuteen ympäristöön (Palonen ym., 2007, s. 291). Voimmeko siis tästä päätellä, että yhteiskunnassa ollaan siirtymässä työpaikkaan kiinnittymisestä monitieteellisiin verkostoihin kiinnittymiseen. Tärkeää on löytää organisaatio, jonka kulttuuri ja arvot ovat linjassa omien näkemysten kanssa. Tämän kautta tapahtuu sitoutumista työpaikkaan spesifien taitojen sijasta (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, s. 30), sillä itse osaaminen on työntekijän omaa resurssia, joka siirtyy hänen mukanaan.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta tulee pohtia pitkin tutkimuksen tekemisen eri vaiheita kriittisellä ja refleктоivalla asenteella. Luotettavuuteen liittyy erilaisten valintojen tekemistä ja tekemättä jättämistä, esimerkiksi mitä aineistosta valitaan käsitellä. Laadullisessa tutkimuksessa reflektointi viittaa juuri siihen, että tutkija reflektoi tekemiään valintoja ja että valinnat ovat perusteltuja ja tehty läpinäkyvästi. Tutkimus ei tuota koskaan täysin objektiivista totuutta ja tietoa, vaan tulokset ovat aina kontekstuaalisia ja tutkijoiden päätelmiin sidoksissa olevia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006a) Tutkijan olisi siis hyvä tiedostaa oma tulkintansa läpi tutkimusprosessin.

Tässä tutkimuksessa tekemiämme päätöksiä on muun muassa kohderyhmän valitseminen. Teoriaa ja käsitteitä tarkastelemme kasvatustieteellisen kielen kautta ja näin ollen luonnollisinta on kerätä kokemuksia elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen –opintosuunnan käyneiltä henkilöiltä, jotta kieli ja sanosto on valmiiksi kohteelle tuttua. (Vilka, 2021) Lisäksi perustelimme lomakehaastattelun sekä sisällönanalyysin ja teemoittelun valitsemisen aineistonkeruu- ja aineistonanalyysin tavaksi.

Olemme pyrkineet tuomaan mahdollisimman selkeästi ja läpinäkyvästi esille, kuinka olemme päätyneet sisällönanalyysin kautta erilaisiin teemoihin. Li-

säksi olemme avanneet omia ennakko-oletuksiamme ja kuinka ne vaikuttivat tutkimuksen taustalla. Kasvatustieteiden opiskelijoina meillä on oletettavasti ollut jo valmiiksi omia ajatuksia tutkittavasta aiheesta. Pyrimme siihen, ettemme kuitenkaan antaneet niiden vaikuttaa liikaa aineistonkeruuseen esimerkiksi johdattelevilla kysymyksillä. Tulkintaa voi olla vaikea tunnistaa ja sitä ei täysin pysty laadullisessa tutkimuksessa väistämään. Läpinäkyvyyttä omista tulkinnoistamme pyrimme lisäämään myös sillä, että nostimme tulosten yhteydessä esille vastauksista sitaatteja.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös tutkimuksen toistettavuus. Laadullista tutkimusta ei ole yksinkertaista toistaa täysin samanlaisena sen monimutkaisten ilmiöiden ja tutkimuksen ainutlaatuisuuden vuoksi. Tutkimuksen siirrettävyyttä uuteen kontekstiin voidaan kuitenkin helpottaa tuomalla sen tekemisen eri vaiheet mahdollisimman läpinäkyvästi esille kuten olemmekin jo edellä maininneet. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006b)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustuloksia ei voida yleistää samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. Sen sijaan laadullisen tutkimuksen etuna nähdään syvälinen katsaus tutkittavaan aiheeseen. (Alasuutari, 2011, s. 231) Tutkimusaineistomme perustuu kolmeen lomakehaastatteluun, joten aineisto ei ole määrällisesti suuri. Tutkimuksemme tuloksia ei voida pitää siten yleistettävänä, vaan ne kuvaavat vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä tutkimistamme aiheista. Olemme rajanneet haastateltavat mentorointiohjelman mentoreihin, joten tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia yleisiä kasvatustieteilijöitä. Kasvatustieteilijät toimivat monenlaisissa tehtävissä ja kokemukset voivat olla lopulta hyvin kirjavia. Uskomme, että tuloksemme antavat silti huomionarvoisia ja ajankohtaisia näkemyksiä työelämän muutoksien ja generalistialalle tyypillisen epävarmuuden vaikutuksista ammatilliseen identiteettiin. Vastaukset olivat myös sisällöltään keskenään linjassa ja niistä löytyi paljon yhteneväisyyksiä.

Eettinen näkökulma nousee oleelliseksi ihmisiä tutkittaessa. Tähän liittyy tutkittavien yksityisyyden kunnioitus yleisten eettisten periaatteiden tavoin. Tutkimuksen eettisyys viittaa luotettavuuden tavoin jokaiseen tutkimuksen vaiheeseen ja tutkijan rehellisyyteen ja huolellisuuteen sekä valintojen perusteluun ja läpinäkyvyyteen. (Vuori, 2022d) Tätä tutkimusta tehdessä pyrimme olemaan myös

avoimia ja läpinäkyviä aineistovastauksia kerätessä, informoidessamme tutkittavia tutkimuksemme tarkoituksesta.

Vaikka tutkijat olisivat jostakin eri mieltä tutkittavien kanssa, ei se saa olla vaikuttamassa vääristävästi tulkintoihin (Vuori, 2022d). Tuomi ja Sarajärvi (2009, s. 125) toteavat, että tutkimuksen eettisyyttä voi olla vaikeampi punnita etukäteen mitä avoimempi aineistonkeruumenetelmä on. Kuten tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty avoimilla lomakehaastatteluilla, on hankala etukäteen hallita sitä, kertovatko vastaajat liian yksityiskohtaista tai arkaluontoista tietoa. Pysytymme vaikuttamaan kuitenkin siihen, mitä aineiston vastauksista käytämme. Tutkittavien anonymiteetti on myös haluttu säilyttää mahdollisimman hyvin, emmekä kysyneet sellaisia henkilötietoja, joista voisi saada selville tutkittavien henkilöllisyyden.

Eettisyyteen kuuluu myös pohdinnat tieteestä: millä tavoin tutkimusaihe on merkityksellinen ja kenen kannalta hyödyllistä (Vuori, 2022d, tutkimusetiikka ihmistieteissä). Olemme pyrkinneet nostamaan esille tutkimusaiheemme ajankohtauuden ja hyödyllisyyden. Tarkoituksenamme on tuottaa uutta tietoa aiheesta ja avata uudenlaisia näkemyksiä.

5.3 Tutkimuksen jatkotutkimusaiheet ja loppupäätelmät

Aiemmissa tutkimuksissa osaamista, asiantuntijuutta ja ammatillista identiteettiä on käsitelty melko paljon erilaisista näkökulmista. Tutkimusta liittyen generalistialoihin ja sieltä valmistuneisiin kuten myös yleisiin kasvatustieteisiin on toteutettu jonkun verran muun muassa tutkimalla ammatillisen identiteetin sekä osaamisen rakentumista. Myös esimerkiksi Pajarin (2019) pro gradu –tutkielmassa on käsitelty yleisten kasvatustieteilijöiden omia käsityksiä ammatillisesta identiteetistään sekä heidän ajatuksiaan kasvatustieteilijöiden roolista työmarkkinoilla. Tutkimuksemme tulokset tukevat Pajarin (2019) tutkimuksen mukaisesti havaintoja oman osaamisen tiedostamisen ja hahmottamisen merkityksestä generalistialalla.

Oman osaamisen tunnistamisella ja sanoittamisella ymmärretään olevan suuri merkitys etenkin generalistialalla. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty tarkemmin, kuinka oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista esimerkiksi tuetaan

koulutuksessa tai työelämässä, joten sitä olisi hyvä jatkossa tutkia enemmän. Tähän liittyen kasvatustieteellisessä koulutuksessa voitaisiin myös korostaa ja huomioida omaa asennetta ja arvostusta kasvatustieteellisen osaamisen tuomiin mahdollisuuksiin. Pohdimme, voisiko koulutuksessa saada enemmän resursseja sisäisten tekijöiden tukemiseen, kuten oman osaamisen sanoittamiseen, itsetuntemukseen ja luottamukseen omasta osaamisesta.

Tässä tutkimuksessa on aiheen rajaus tehty niin, että saadaan yleinen käsitys merkityksistä ja kokemuksista, joita osaamistarpeiden ja ammatillisen identiteetin keskiössä näkyy. Jo rajatessa näkökulmaamme, puhuimme myös paljon työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jatkuvaa osaamisen kehittämistä työelämässä voisikin myös kasvatustieteilijöillä pohtia erityisesti työhyvinvoinnin kannalta.

Vaikka tulostemme mukaan kasvatustieteilijöiden ammatillinen identiteetti muodostuu itsessään hyvin dynaamiseksi, ja ehkä mukana on ajalle tyypillistä refleksiivisyyttä, nousi niin teoriassa työelämätaidona kuin myös kasvatustieteilijöiden vastauksissa tärkeäksi työelämätaidoksi itsestä huolehtimisen taito ja ylipäätään elämänhallinnan taito. Tähän liittyen olisikin mielenkiintoista selvittää tarkemmin, miten kasvatustieteilijät kokevat osaamisen kehittämisen työelämässä työhyvinvoinnin kannalta. Puhuttaisiinko edelleen esimerkiksi siitä, kuinka osaaminen nyt vain kuuluu osaksi työelämäarkea, vai voisiko erilaisella lähestymistavalla nousta esiin jotain muuta.

Kaiken kaikkiaan osaamisen, asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin käsitteiden moniulotteisuus ja aiheiden laajuus mahdollistaa niiden tutkimisen monista eri näkökulmista. Tulevaisuus myös tuo taas uudenlaisia osaamistarpeita, ja niiden mukana osaamisvaatimukset ovat jatkuvasti murroksessa. Käsitteiden voidaan ajatella aina olevan työelämän kannalta ajankohtaisia tutkittavia.

LÄHTEET

- Aira, A. (2012). Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä University Printing House.
- Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. (4. uud. p.). Vastapaino.
- Eklund, A. (2021). *Osaamiskartta: osaamisen kehittäminen työelämässä* (1. painos.). Brik. Grano Oy.
- Eskola, & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Eteläpelto, A. (2007). Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit, 90–142.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. Vuosikirja, 26–46.
- Haapala, L. (2016). Joustava työ, epävarma elämä. Like.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012). Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus*, 32(4), 246–256.
<https://doi.org/10.33336/aik.94003>
- Hökkä, P. (2015). Ammatillisen identiteetin neuvottelu työelämätaidoksi. *Osviitta*, 4/2015.
- Isopahkala-Bouret, U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus*, 2/2008, 84–93.
- Juhila, K. (2022a). *Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus> Viitattu 24.3.2022

- Juhila, K. (2022b). *Teemoittelu*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>
Viitattu 24.3.2022
- Julkunen, R. (2007). Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit, 18–48.
- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. (2021). *2-osa Osaamisen muutos* teoksessa *Jatkuva oppiminen: työelämän tärkein taito* (1. painos.). Kauppakamari.
- Keränen, P. (2014). Lukijalle. Teoksessa Keränen, P., Sääntti, R., Rantala, M., Viikuna, A.-M., Visanto, M., & Korkalainen, T. *Reittejä työelämän murroksessa*. Metropolia ammattikorkeakoulu. (2014).
- Lampi, E., Vähäsantanen, K., & Rantanen, J. (2019). Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. *Aikuiskasvatus*, 39(3), 208–220.
<https://doi.org/10.33336/aik.85710>
- Lehtinen, E. (2013). Esipuhe julkaisussa Rouhelo, A. & Trapp, H. *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*, Futurex, Future Experts-hanke https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/143859/julkaisut_Tulevaisuuden%20asiantuntijuutta%20rakentamassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murtonen, M. (2017). Yliopisto-opetuksen tavoitteena korkeatasoinen oppiminen. Teoksessa Murtonen, M., Lehtinen, E., Hakkarainen, K., Tuominen, T., Halttunen, T., Pyykkö, R., Jauhiainen, A., Jauhiainen, A., Mikkilä-Erdmann, M., Mäkinen-Streng, M., Palonen, T., Mikkilä-Erdmann, M., Iiskala, T., Kaukiainen, A., Murtonen, M., Lappalainen, M., Vuorio-Lehti, M., Koskimies, R., Laiho, A., ... Veermans, M. (2017). *Opettajana yliopistolla : korkeakoulupedagogiikan perusteet*. Vastapaino.
- Pajari, H-M. (2019). Kasvatustieteilijöiden tulevaisuususkko: generalistialan kasvatustieteilijöiden näkemyksiä roolistaan tulevaisuuden työmarkkinoilla. [Pro gradu-tutkielma, Turun yliopisto.]
- Palonen, T. & Gruber, H. (2010). Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. WSOYpro.

- Palonen, T., Lehtinen, E. & Gruber, H. (2007). Asiantuntijuuden verkostot. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit, 287–304.
- Palonen, T., Lehtinen, E. & Hakkarainen, K. (2017). Asiantuntijuuden kehittyminen ja tieteenalan jäseneksi kasvaminen. Teoksessa Murtonen, M. (toim.). *Opettajana yliopistolla: korkeakoulupedagogiikan perusteet*. Vastapaino, 40–62.
- Paloniemi S., Rasku-Puttonen H. & Tynjälä P. (2010). Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. WSOYpro.
- Paloniemi, S. (2007). Ikä ja ikäisyys työssä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit, 49–63.
- Rekola, L. (2008). Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. *Enemmän yhdessä : moniammatillinen yhteistyö*. WSOY Oppimateriaalit, 145–160.
- Rinne, R., Kivirauma, J. & Lehtinen, E. (2015) *Johdatus kasvatustieteisiin*. (8. uud.p.). PS-kustannus.
- Rouhelo, A. (2013). Johdanto julkaisussa Rouhelo, A. & Trapp, H. *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*, Futurex, Future Experts-hanke https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/143859/julkaisut_Tulevaisuuden%20asiantuntijuutta%20rakentamassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rouhelo, A. (2008). Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. [Väitöskirja]. Turun yliopiston julkaisu C 277.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006a). *Tutkimuksen arviointi – reflektointia*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus> Viitattu 9.4.2022
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006b). *Yleistäminen*. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere:

- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus> Viitattu 19.4.2022
- Skolnet.fi. (2022) <https://skolnet.fi/mentorointi/> Viitattu 12.4.2022
- Säntti, R. & Hakkarainen M., (2014). Tulevaisuudessa tarvittava asiantuntijuus ja sen yhteiskehittäminen. Teoksessa Keränen, P., Säntti, R., Rantala, M., Viikuna, A.-M., Visanto, M., & Korkalainen, T. (2014). *Reittejä työelämän murroksessa*. Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Tan, C. P., Van Der Molen, H. & Schmidt, H. (2017). A measure of professional identity development for professional education. *Studies in higher education*. (Dorchester-on-Thames), 42(8), 1504-1519.
[doi:10.1080/03075079.2015.1111322](https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1111322)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (5., uud. laitos). Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Tammi. Print.
- Tynjälä, P. (2004). Asiantuntijuus ja työkuultuurit opettajan ammatissa. *Kasvatus* 35(2), 174-190.
- Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikka. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. WSOYpro.
- Vanttaja, M. & Järvinen, T. (2006) Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen A.(toim). *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. PS-kustannus.
- Viitala, R. & Uotila, T-P. (2014). Osaamisen uhkana tehokkuusajattelu. Teoksessa: Viitala, R. & Järnlström, M. (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasan yliopiston julkaisuja tutkimuksia 302, 98–113.
- Vilka, H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.
- Vuori, J. (2022a). *Aineiston tuottaminen*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus> Viitattu 24.3.2022

- Vuori, J. (2022b). *Laadullinen sisällönanalyysi*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus> Viitattu 24.3.2022
- Vuori, J. (2022c). Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> Viitattu 13.4.2022
- Vuori, J. (2022d). Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus> Viitattu 18.4.2022
- Vähäsantanen, K. (2007). Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit, 156–176.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. (2012). Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakytkentäisessä koulutusorganisaatiossa. *Aikuiskasvatus*, Vol 32, 2/2012.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice : learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E. & Snyder, W.M. (2000). *Communities of practice: The organizational frontier*. *Harvard Business Review*, 78(1), 139–145.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelurunko

Tähän voit aluksi kertoa ammattinimikkeesi ja lyhyesti millaisia työtehtäviä työsi sisältää.

Kysymys 1: Mitä oman osaamisen kehittäminen generalistialan työssä mielestäsi on?

Kysymys 2: Millainen merkitys osaamisella on mielestäsi ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta generalistialan työssä?

Kysymys 3: Minkälaisia yleisiä työelämävalmiuksia/osaamista mentorina koet kasvatustieteilijöiden tällä hetkellä tarvitsevan? Mitä pidät tärkeimpänä?

Kysymys 4: Minkälaiseksi kuvailisit yleisen kasvatustieteilijän ammatti-identiteettiä ja mistä tekijöistä se mielestäsi rakentuu?

Kysymys 5: Millaiset tekijät vahvistavat tai luovat tunnetta omasta ammatti-identiteetistä kasvatustieteilijöillä? Esimerkiksi millaisia keinoja käytetään omaan "ammattialaan" samastumiseen.

Kysymys 6: Millaisena koet työyhteisön merkityksen ammatillisen identiteetin, asiantuntijuuden ja osaamisen näkökulmasta? Millaisia mahdollisuuksia työelämä tarjoaa näiden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi oman kokemuksesi perusteella?

Kysymys 7: Miten itse koet jatkuvan osaamisen kehittämisen tai osaamisvaatimusten vaikuttavan sinuun työelämässä?

Kysymys 8: Millaisena koet kasvatustieteilijänä oman ammatillisen identiteettisi?