

TYÖSSÄ OPPIMINEN – TEORIAA JA KÄYTÄNNÖN ESIMERKKEJÄ

Aila Wallin 2006

Nopeasti muuttuva työelämä haastaa oppimaan läpi elämän. Kerran opittu ja saatu koulutus ei enää riitä. Nykykäsityksen mukaan ammattitaito ei ole vain tietoja ja taitoja, vaan kykyä hyödyntää ja soveltaa osaamistamme. Ruohotie (mm. 2006) jäsentää Ellströmin kaavioon perustuen, että ammattitaito muodostuu paitsi yksilön kapasiteetista, työelämän edellyttämästä kelpoisuudesta ja koulutuksen tuomasta pätevyydestä, myös työtehtävässä tapahtuvasta oppimisesta. Paloniemi (2005) puolestaan näkee, että kompetenssi saavutetaan nimenomaan työssä oppimalla; hän jakaa työkompetenssin kolmeen osaan, joista henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on 29%, koulutuksella 25%, ja kokemuksella 46% osuus.

Koulutuksen perinteiset keinot työelämän tarpeisiin ovat siis osoittautumassa riittämättömiksi. Tähänastiset koulutusratkaisut eivät pysty vastaamaan kaikkiin työelämän ja teknologisen kehityksen mukanaan tuomiin haasteisiin. Jälkiteollisessa maailmassa opettamisen malli onkin muuttunut vähemmän muodolliseksi ja standardeista kehittämisohjelmiksi. Oppimisesta on tullut reflektiivistä ja työ- ja ammatilliseen toimintaa kiinteästi liittyvää. Oppimistulokset tukevat voimaantumista; sisäistä yrittäjyyttä ja johtajuutta. (Rhodes & Scheeres 2003).

Käsitykset oppimisesta ovat muuttuneet rakenteellisiksi, kokemuksellisiksi ja kokonaisvaltaisiksi. Esim. Ruohotie (1999) esittää sosiokonstruktiivisen oppimisen mallin, jossa post-moderni aikuinen rakentaa jatkuvasti uutta tietoa (konstruktiivisuus), haluaa oppia tietoisesti (intentionaalisuus), oppii itsenäisesti ja osana omaa toimintaansa (aktiivisuus), suhteuttaa oppimansa reaali- ja kokemusmaailmaansa (kontekstiaalisuus), arvioi ja prosessoi oppimaansa (reflektiivisyys) sekä oppii yhdessä toisten kanssa (yhteistoiminnallisuus).

Aikaisemmin painotetusta formaalista koulutuksesta aikuisen oppimisen painopiste siirtymässä entistä voimakkaammin työpaikoille ja niistä tulossa

oppimisympäristöjä ja -tiloja. Aikuiskasvatuksen kentällä ja keskustelussa on muutama vuosikymmen puhuttu oppivasta organisaatiosta, jolla viitataan juuri työtehtävissä ja –yhteisöissä tapahtuviin yksilöiden oppimisprosesseihin. Työssä oppimisen käsite puolestaan painottaa nimeomaan kollektiivista oppimista. Yksiselitteistä teoriaa työssä oppimiseen on vaikeaa rakentaa, mutta organisaatiotutkimuksiin perustuvat näkemykset, joissa sekä yksilön että yhteisön rooli kietoutuvat toisiinsa, vaikuttavat kuitenkin kaikkein toimivimmilta. Yksi suuntaus tutkia työssä oppimista aikuiskasvatuksen alueella onkin organisaation muutosprosessi. Ainakaan suomalaista keskustelua organisaatioiden kehittämisestä ei voida käydä mainitsematta Engeströmin (1995) luomaa kehittävän työntutkimuksen systeemista teoriaa työn kehityshaasteiden kollektiivisesta tutkimisesta ja työntekijän osallisuudesta työn uusien välineiden ja taitojen kehittämiseen. (Heikkilä 2006; Tikkamäki 2006, 34-35).

Vaikka työllä on alun perin ollut – ja on edelleen – toisenlainen perustehtävä, on työn tekeminen itsessään oppimisprosessi, integraatiota yksilön, työn ja organisaation kesken. Itse asiassa työpaikka on erittäin tärkeä oppimisen ympäristö, aikuisen oppimisen kehto. Työssä oppii sitä, mitä on tekemässä – ja siitä. Oppiminen on organisaatiosta riippuen osin eksplisiittista ja tavoitteellista, mutta osa myös sattumanvaraista ja kokemukseen pohjautuvaa. Oppiminen tapahtuu ennen muuta sosiaalisena prosessina, vuorovaikutuksen kautta, sekä yksilöllisenä että kollektiivisena kokemuksena; oppii paljon itsestään ja toisista organisaation jäsenistä työntekijöinä ja ihmisinä. Työssä oppii sekä yksilöllisesti että yhdessä tekemällä toisten kanssa. Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen nousevat oppimisen keskiöön. (Collin 2005; Heikkilä 2006; Merriam 2001).

Työssä oppiminen käsitetään laajaksi työkontekstissa tapahtuvaksi elinikäiseksi oppimisprosessiksi, jota voidaan tarkastella sekä työelämän ja sen tutkimuksen näkökulmasta että yksilön ammatillisen kasvun, ryhmäprosessien ja organisaation kehittämisen kannalta. Työssä oppiminen on osa organisaation muutosprosessia ja henkilöstön kehittämistä – osaamisen johtamista. Kontekstin muodostavat yksilön asiantuntijuus ja organisaation kollektiivinen oppiminen ts. osaamisen johtaminen. Työssä oppimista tapahtuu parhaimmillaan, kun työntekijän aiempi kokemus,

työtehtäviin liittyvät tavoitteet ja ohjauksen tarpeet pystytään huomioimaan (Collin 2005; Heikkilä 2006; Tikkamäki 2006, 32-33).

Ihmisten työssä oppimisen taidoissa ja keinoissa on eroja, aivan kuten oppimisessa yleensäkin. Työorientaatio ilmentää tietoista toimintaa suhteessa ympäristöön ja sen mukaan yksilö suuntautuu ammatillisen kehittymisen ja työssä oppimisen mahdollisuuksiin. Eräs malli on tiivistää työtoiminnan orientaatiot tilanne-, toiminta-, kehittämis- ja tavoiteorientaatioihin. Tilanneorientaatiossa ongelmat kohdataan ja ratkaistaan tässä ja nyt. Toimintaorientaation perusta on tekemisen ja tapahtumien analysoinnissa. Kehittämisorientaatiossa mallinnetaan toimintaa teoreettisesti ja hankitaan sovellettavaa tietoa toimintaympäristön ulkopuolelta. Tavoiteorientaatio on strategista ja siihen liittyy sekä sisäisen että ulkoisen johtajuuden ulottuvuus. (Järvinen & Koivisto & Poikela 2000, 117-118).

Tieto, taito, tunne ja sosiaalinen vuorovaikutus kulttuurisessa kontekstissa muodostaa työssä oppimisen struktuurin. Työssä oppiminen ei ole vain kognitiivinen ulottuvuus, vaan siihen sisältyy merkittävänä osa-alueina emotionaaliset, psykodynaamiset ja sosiaaliset dimensiot. Tunteet eivät ole perinteisesti kuuluneet työssä oppimisen käsitteistöön. Aikuiskasvatuksen kehityssuunnat, mm. kokemuksellinen oppiminen ovat kuitenkin tuoneet tunteet ja ammatillisen kasvun yhdeksi oppimisen merkittäväksi ulottuvuudeksi. Nykyisin ajatellaan jopa niin, että kaikki kognitiivinen toiminta pitää sisällään myös emotionaalisen aspektin ja että itse asiassa muutos tapahtuu vain tunteiden kautta. (Heikkilä 2006; Merriam 2001).

Ihminen oppii koko ajan, enemmän tai vähemmän merkityksellisesti. Osa tästä tiedosta on piilevää, kokemusperäistä, ns. hiljaista tietoa, jota on paljon olemassa sekä yksilön että organisaation hallussa, mutta jota harvoin osataan tehdä näkyväksi. Sitä ei välttämättä osata pukea sanoiksi, saati teorioiksi. Sillä on kuitenkin suuri merkitys sekä yksilöllisen ammatillisen kehittymisen että organisaation oppimisen kannalta. Hiljaisen tiedon tiedostaminen ja sanottaminen näkyväksi tekeminen on osa paitsi yksilön ammatillisen kasvun, asiantuntijuuden ja

työssä oppimisen prosessia, osa organisaation osaamisen johtamista. (Järvinen & Koivisto & Poikela, 67)

Työssä oppiminen ja etenkin sen hyödyntäminen päämääränä asiantuntijuus, edellyttää siis tiettyjä mahdollisuuksia ja rakenteita organisaatiossa. Osa työtaitojen kehittämistä ja oppimista tapahtuu formaalista tietä, mutta tärkeintä on työyhteisön avoin vuorovaikutus sekä horisontaalisessa että vertikaalisessa suunnassa ja tila reflektiolle että konfrontaatiolle. Organisaation oppimisen perusta on kokonaisvaltaisuudessa, yhteistoiminnallisuudessa, kyvyssä tutkia kriittisesti ongelmia ja ratkaista niitä ja reflektiossa. (Merriam 2001; Paloniemi 2005; Tikkamäki 2006; Vähämäki 2005).

Työssä oppimisen päämäärä on siis lisätä ymmärrystä työstä ja kehittää asiantuntijuutta. Joskus se voi edellyttää, usein aluksi, ulkopuolista asiantuntemusta ja ohjausta esim työyhteisövalmennuksen tai erityisten kehittämishankkeiden kautta, mutta perimmäisenä tavoitteena tulee aina olla osaamisen johtamisen muodostuminen osaksi organisaation toimintaa. Kasvuorientoituneella työyhteisöllä on mahdollisuutenaan johdon tuki, ryhmän toimintakyky, työn kannustavuus ja välineet sietää stressiä (Ruohotie 2006b). Tältä alustalta ja näissä olosuhteissa yksittäinen työntekijä voi kasvaa ammatillisesti ja voimaantua työpersoonana, mutta myös koko organisaatiossa syntyy kollektiivista tehokkuutta; se voi oppia ja luoda uutta. Työnohjauksessa, joka on osaamisen optimoinnin ja henkisen hyvinvoinnin väline, niin yksittäinen työntekijä kuin koko työyhteisökin voi tutkia suhdettaan työhön ja työssä kehittymistään. Arviointi- ja kehityskeskustelut ovat myös keinoja tukea työssä oppimista. Niissä työntekijöiden vahvuudet ja erityisosaaminen kartoitetaan, päivitetään ja muotoillaan joko henkilökohtaisiksi tai yhteisökohtaisiksi suunnitelmiksi, strategioiksi ja tilinpäätöksiksi, koko organisaation osaamispääomaksi. (Wallin 2006).

Työssä oppimista on viime aikoina tutkittu runsaasti, mm. Tampereen yliopistossa vuoden sisällä on hyväksytty useita väitöksiä aiheesta. Esimerkkejä tällaisista ovat tässäkin artikkelissa lainatut Kati Tikkamäen ja Kirsi Heikkilän väitöskirjat. Mm. Tikkamäki (2006) toteaa, että työssä oppimisen tulokset ovat varsin paradoksaalisia:

organisaatiomuutokset koetaan yhtä aikaa kiinnostaviksi ja rasittaviksi; työn kehittämisen vaatimukset korkeiksi mutta osallistumismahdollisuudet puuttellisiksi; uuden oppiminen vaatii aikaa, kun aina on kiire; organisaatioissa on suuri oppimisen potentiaali, mutta käytännön mahdollisuudet rajalliset.

Työssä oppiminen on siis kokonaisvaltainen (*doing and being*) näkemys kehittymisestä; ei vain tietojen ja taitojen lisäämistä vaan myös työpöydän ja -identiteetin kehittymistä, ammatillista kasvua. Oppiminen on avainprosessi identiteetin muodostumiseen ja kasvun mahdollisuuteen, muutokseen. Työ, oppiminen ja elämä ovat yhtä kokonaisuutta. Yhteys näiden välillä on kuitenkin edelleen osittain kompleksinen. Tarvitaan lisää käsitteiden selventämistä sekä asiantuntijuuden ulottuvuuksien syvempää analyysia. (Antonacopoulou 2005; Collin 2005; Rhodes & Scheeres 2003).

Omaakohtaisesti kiehtova kokemus oli osallistua kansainväliseen työssä oppimisen konferenssiin vuoden 2005 lopulla Australiassa. Se antoi paljon virikkeitä ja avasi silmiä työssä oppimisen alueella. Työssä oppimisen tutkimusta on paljon eri puolilla maailmaa.

LÄHTEET

- Collin, K. 2005. Työssä oppiminen – kokemuksellisuutta ja jaettuja käytäntöjä. *Aikuiskasvatus* 25(2), 162-164
- Engeström, Y. 1995. *Kehittävä työntutkimus*. Helsinki: Painatuskeskus.
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Järvinen, A. & Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. Juva: WSOY
- Merriam, S. (ed.) 2001. *The New Update on Adult Learning Theory*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Rhodes, C. & Scheeres, H. 2003. *Changing pedagogy: Culture and identity in organisations*. OVAL Research Working Paper 03-19. The Australian Centre for Organisational, Vocational and Adult Learning.
- Ruohotie, P. 1999. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2006a. *Key qualifications in work and education*. Teoksessa P.

- Ruohotie & R. Maclean (edit.). Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarjärvi: University of Tampere, 155-156
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. .
- Wallin, A. 2006. Suomi-neito Down Under – työyhteisön elämää Australiassa suomalaisesta naisnäkökulmasta. Johtamistaidon PD –ohjelman lopputyö. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Julkaisemattomat lähteet:

- Antonacopoulou, Elena. 2005. Learning-in Practise: Integrating Learning and Work
Luento 14.12.2005. The 4th International Conference on Research Work & Learning, Sydney.
- Paloniemi, Susanna. 2005. The Meaning of Experience in Job-Competence –Employees' Perceptions. Luento 14.12.2005. The 4th International Conference on Research Work & Learning, Sydney.
- Ruohotie, Pekka. 2006b. Ammatin oppiminen ja ammatillinen kasvu. Luennot 13-14.10.2006. Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, Hämeenlinna.
- Vähämäki, Maija. 2005. A dialectics between power and responsibility in organizational learning. Luento 14.12.2005. The 4th International Conference on Research Work & Learning, Sydney.