



Pro gradu -tutkielma

Lisensiaatintutkielma

Väitöskirja

Oppiaine	Ltt, Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	21.4.2008
Tekijä(t)	Tiina Kokko	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	86
Otsikko	Oppipojasta asiantuntijaksi – näkemyksiä prosessista ja sen haasteista johtajuudelle		
Ohjaaja(t)	KTT Maarit Viljanen KTM Arto Ryömä		

Tiivistelmä

Nykykäsityksen mukaan asiantuntijaksi ei tulla automaattisesti koulutuksen kautta, vaan siihen kasvatetaan tekemällä käytännön työtä ja ratkomalla siihen liittyviä ongelmia. Asiantuntijaksi kasvamisen prosessin aikana kehittyjä muuttaa teoretietoa omaksi kokemustiedokseen ja siitä edelleen oman alansa osaamiseksi. Kehitysprosessi kestää vuosia, joten kehittyjän voidaan arvella tarvitsevan paljon tukea ja apua prosessin aikana.

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksenä oli: *Minkälaista johtajuutta asiantuntijaksi kasvavat odottavat esimieheltään kehitysprosessin aikana?* Tutkimuskysymys jaettiin edelleen osaongelmiksi, joiden avulla pyrittiin selvittämään asiantuntijan odotuksia johtajuudelta, tehokkaan oppimisen elementtejä sekä kehittyjien odotusten eroja kehitysprosessin eri vaiheissa. Asiantuntijaksi kasvamisen prosessiksi valittiin väitöskirjatyön tekeminen bioalalla. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena ekspansiivisena tapaustutkimuksessa, jossa jokainen yksilö nähdään tapauksena, mikä mahdollistaa tapausten yhtäläisyyksien ja erojen tarkastelun. Aineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa jatko-opiskelijaa kehitysprosessin eri vaiheista. Tutkimusaineisto analysoitiin teemoittelun ja tyypittelyn avulla.

Tutkimuksen perusteella kaikissa kehitysvaiheissa olennaista oli työn itsenäisyys ja mahdollisuus kehittää itseään. Alemmilla kehitystasoilla esiintyi kuitenkin pelkoa liian suurista odotuksista ja ongelmien kanssa yksin jäämisestä. Eri kehitystasojen välillä ei kuitenkaan voitu havaita merkittäviä eroja johtajuuden toiveissa. Lisäksi haastatellut tunnistivat esimiehillään olevan osaamisen ja toivoivat heidän siirtävän sitä edelleen seuraavalle sukupolvelle. Erityisesti esimiehen ajatusprosessien selvittäminen ja näkyväksi tekeminen nähtiin olennaisena. Jatkuvan konkreettisten ohjeiden antamisen koettiin vähentävän oppijan mahdollisuuksia kehittyä. Lisäksi oppimiseen kannustava ja myös epäonnistumisen salliva ympäristö mahdollistavat kehittävä oppimisen.

Esimiehellä on siis varsin ristiriitainen rooli kehitysprosessin aikana. Esimiehen tulisi toimia sekä taustalla seuraten kehittyjän tilannetta ja sallia hänen itsenäisesti ratkoa ongelmia että aktiivisena toimijana siirtämällä omaa osaamistaan ja tukemalla ja kannustamalla kehittyjää. Olennaista on tarjota sopivan haastavia tehtäviä ja varmistaa, että kehitysprosessi etenee halutulla tavalla. Yhtä, koko kehitysprosessin kattavaa, johtamisen mallia ei voitu suositella. Sen sijaan esimiehen tulisi pyrkiä luomaan luottamukseen ja vuorovaikutukseen perustuva suhde kehittyjään. Tällöin esimiehen on mahdollista soveltaa kyseisessä tilanteessa kehittyjälle sopivaa johtajuutta ja varmistaa näin kehitysprosessin eteneminen suunnitellulla tavalla.

Asiasanat	asiantuntijat, johtajuus, kehittyminen, odotukset
Muita tietoja	