



**UNIVERSITY
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article published in Futura (journal.fi/futura). This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR	Laura Paaso, Johanna Ollila
TITLE	Dynaaminen osaamidentiteetti haastaa ammatilliset täsmäidentiteetit
YEAR	2024
VERSION	Author's accepted manuscript
CITATION	Laura Paaso & Johanna Ollila, Dynaaminen osaamidentiteetti haastaa ammatilliset täsmäidentiteetit. Futura 3/2024, 13–26.

Dynaaminen osaamisidentiteetti rikastaa ymmärrystä osaamisesta

Työ ja osaaminen on jatkuvassa muutoksessa: ihmisten työurat moninaistuvat ja alanvaihdokset sekä ura- ja tehtäväsiirtymät lisääntyvät esimerkiksi teknologian kehittymisen myötä. Myös tulonlähteet moninaistuvat ja tarvitaan uudenlaisia, osaamisyhdistelmiä hyödyntäviä verkostoja. Muutosten myötä myös jatkuvan oppimisen tarve lisääntyy.

Tarvitaan nykyistä enemmän pohdintaa siitä, miten osaaminen merkityksellistyy yksittäistä ammattia laajemmin osana – ja osaksi – yksilön elämän kokonaisuutta, sen erilaisia vaiheita ja osa-alueita. On aiheellista pohtia, missä ja milloin osaamista kertyy, miten se vaikuttaa yksilön käsitykseen omasta osaamisestaan ja itsestä osaajana, sekä käsitykseen omasta potentiaalista ja osaamisen soveltamisesta erilaisissa muuttuvissa tehtävissä ja konteksteissa.

Artikkelin tavoitteena on tarkastella, miten yksilön osaaminen näyttäytyy nykyisessä suomenkielisessä ammatteihin ja työhön liittyvässä identiteettikeskustelussa ja mikä osa yksilön osaamisten kokonaisuudesta ja potentiaalista jää sen ulkopuolelle. Tutkimus toteutetaan käsiteanalyysin keinoin. Pyrimme tunnistamaan tutkimuskysymyksemme kannalta keskeisten käsitteiden ominaispiirteitä, niihin liitettyjä merkityksiä ja selkeyttämään suhdetta lähikäsitteisiin.

Käsiteanalyysin pohjalta perustelemme tarvetta ymmärtää osaaminen työtä ja ammatteja laajemmassa kontekstissa. Artikkelissa esittelemme osaamisidentiteetti-käsitteen ulottuvuuksia, kehittymisedellytyksiä sekä merkitystä yksilön elämän kokonaisuuden näkökulmasta. Osaamisidentiteetti-käsite tuo näkyviin uudella tavalla osaamisen merkitystä osana laajempaa keskustelua yksilön kokonaisvaltaisesta sivistyksestä sekä suhteesta ammattien ja työn tulevaisuuteen.

Avainsanat: Ammatillinen identiteetti, osaaminen, osaamisidentiteetti

A dynamic competency identity enriches the understanding of skills and competence

Work and competences are in constant change: people's career paths are diversifying, and career changes as well as job and task transitions are increasing, for example, due to technological advancements. Income sources are also diversifying, and new networks that utilize combinations of skills and competences are needed. Due to these changes, the need for continuous learning is also increasing.

We need more reflection on how competency becomes meaningful beyond a single profession as part of—and integrated into—the entirety of an individual's life, its various stages, and aspects. It is important to consider where and when skills and competences are acquired, how they influence an individual's perception of their own competency and identity as a competent person, as well as their understanding of their potential and the application of their skills in various changing tasks and contexts.

The aim of the article is to examine how an individual's competences are represented in the current Finnish discussion on professional and work-related identity, and what part of the individual's overall competency is left out. The research is conducted through concept analysis. We aim to identify the characteristics of key concepts relevant to our research question, the meanings attached to them, and to clarify their relationship to related concepts.

Based on the concept analysis, we justify the need to understand competency in a broader context than just work and professions and as part of a broader discussion on individual's *bildung*. The article presents the dimensions, development conditions, and significance of the concept of competency identity from the perspective of an individual's whole life.

Competency identity in this context refers to an individual's perception of themselves as a competent person and their agency in a changing work environment and society.

Key words: Professional identity, work-related identity, competence, competency identity

Johdanto: työn ja osaamisen muutos

Osaaminen on ihmiselle sekä selviytymisen ehto että itseilmaisun väline. Osaaminen liittyy keskeisesti identiteettiimme, käsitykseen itsestämme osana ihmislajia, yhteisöä ja ihmiskuntaa. Se on keskeinen osa kaikkia elämämme vaiheita, autonomiaamme ja olemisen tapaamme. Osaaminen on myös keskeinen osa sivistystä, sen ulkoinen muoto ja tapa osallistua yhteisöjemme toimintaan. Akateemikko Ilkka Niiniluodon käsityksen mukaan "sivistys on ihmisen kykyjen, taitojen, arvojen ja asenteiden jatkuvaa kehittämistä ja jalostamista". Niiniluoto korostaa, että uusien asioiden oppiminen on arvokasta myös silloin, kun ne eivät ole heti hyödynnettävissä. (Vähäkylä 2024.) Osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen on keskeinen osa ihmisen elämää ja hyvinvointia kaikissa elämänvaiheissa (Ketamo, Ollila & Paaso 2022) ja on sivistyksen konkreettinen ilmentymä, johon tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Planetaarisessa sivistysideaalissa tulevaisuus on vahvasti läsnä ja vastuullinen proaktiivinen toiminta keskeistä (Moilanen & Salonen 2022; Asikainen, Laininen & Salonen 2024). Näkemyksemme mukaan kokonaisvaltainen sivistys tarkoittaa uuden omaksumista, osaamista ja tekoja, jotka mahdollistavat muutoksen kohti kestävyyttä.

Työelämän ja osaamisen muutoksia ennakoidaan ja tarkastellaan Suomessa varsin laajasti useiden toimijoiden, kuten ministeriöiden Sitran, työmarkkinajärjestöjen ja erilaisten ajatuspajojen voimin. Muutoksia odotetaan yksilön työuran aikana mm. osaamisvaatimuksiin, työtehtävien sisältöihin, tehtäväsiirtymiin ja alanvaihdoksiin. Myös erilaisten ansaintamallien, kuten sivuttaisten urasiirtymien, useampien yhtäaikaisten työpaikkojen, työn ja yrittäjyyden yhdistämisen sekä tulonlähteiden moninaistumisen, oletetaan yleistyvän (esim. Santalahti, Vainio & Karppinen 2021; Dufva, Halonen, Kari, Koivisto & Myllyoja 2017). Tulevaisuudentutkimuksen piirissä työelämän ja osaamisen muutosta on tarkasteltu yksilön näkökulmasta esimerkiksi identiteettimurroksena (ks. esim. Rubin 2000) sekä hahmoteltu sivistyksen ja osaamisen kautta (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008).

Tässä artikkelissa kiinnostuksemme kohteena on, miten yksilön osaamisen kokonaisuus näyttäytyy nykyisessä suomenkielisessä ammattiin ja työhön liittyvässä identiteettikeskustelussa. Haluamme saada selville, mitä osaamiseen käsitteellä aineistossa tarkoitetaan ja miten osaaminen merkityksellistyy osana – ja osaksi – yksilön elämän

kokonaisuutta, sen erilaisia vaiheita ja osa-alueita. Tutkimuksen viitekehystenä hyödynnämme osaamisidentiteetin käsitettä (Paaso & Maunu 2022).

Identiteetti ja ammatillinen identiteetti

Identiteettitutkimusta on tehty 1950-luvulta lähtien sekä psykologian että sosiologian piirissä ja identiteetin määritelmiä löytyy kymmenittäin. Tämän tutkimuksen identiteettikäsitteily pohjautuu pääasiassa sosiologiseen identiteettikeskusteluun. Identiteetti muodostuu sisäisen, kokevan minän ja ympäröivän maailman, yhteiskunnan ja kulttuurin välisessä vuorovaikutuksessa. Identiteettiä voidaan siten pitää sekä persoonallisena että sosiaalisena konstruktiona, oman itsensä sijoittamisena osaksi sosiaalista todellisuutta. (Antikainen, Rinne & Koski 2013, 283; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32; Hall 1999, 22.) Identiteetti rakentuu historiallisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti määrittävänä kokonaisuutena, prosessina, jota voidaan ajatella ”joksikin tulemisena”. Ihmisen identiteetti on siis jatkuvassa muutoksessa ja se saa määriytyksiä, vakautta ja merkityksiä paljolti tilanne- ja kontekstikohtaisesti. (Hall 1999, 39.)

Identiteetin rakentuminen on koko elämän mittainen prosessi. Jo ensimmäisen ikävuoden aikana lapsi alkaa muodostaa käsitystä itsestään suhteessa muihin ihmisiin ja ympäristöönsä luottamuksen rakentamisen ja jaetun tunnustamisen kautta. Varhaislapsuudessa ihmiselle kehittyy tahto olla ”oma itsensä”. Halu autonomiseen toimijuuteen kasvaa ja tietoinen itsekontrolli alkaa kehittyä. (Erikson 1983, 96–97, 105–109.) Erikson kytkee osaamisen kehittymisen osaksi lapsuusvaiheen identiteettikehitystä ja esittää, että osaamiskäsityksen ja osaamisen kehittämisen puutteet ovat usein olleet rajoitteena identiteetin kehittymiselle. Nuoruusvaiheessa voi korostua osaamisen vaatimustaso: nuorelle uravalinnassa palkka ja status eivät riitä perusteiksi, vaan merkityksellisempää voi olla tyydytys, jonka tuottaa kyky toimia ainutlaatuisen erinomaisesti. (Erikson 1983, 126–129)

Ammattia ja työtä koskevia identiteettejä kuvataan englanninkielisessä kirjallisuudessa esimerkiksi käsitteillä ”occupational -”, ”vocational -”, ”professional -”, ”career -” ja ”work identity”. Näitä käsitteitä tarkasteltaessa voidaan nähdä paljon yhteneväisyyksiä, mutta niille annetuissa merkityksissä ja käyttötavoissa on myös eroja (kts. esim. Eteläpelto 2007). Tässä artikkelissa käytämme suomenkielistä käsitettä ammatillinen identiteetti kuvaamaan

koulutuksen ja työn kautta rakentunutta käsitystä itsestä ammatillisena toimijana (Stenström 1993, 31), sekä siitä, millaiseksi ihminen haluaa työssään tai ammatissaan tulla (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26).

Keskeistä ammatillisessa identiteetissä on, että se muodostuu sitoutumalla ja samaistumalla johonkin suhteellisen pysyvään ammattikuvaan, ammatilliseen yhteisöön tai työtehtävään. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26–28.) Ammatillinen identiteetti rakentuu vaihteittain suhteessa muihin ammatin toimijoihin sekä vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa, reflektoiden oppimiskokemuksissa kerättyä tietoa, oppimalla ja omaa toimijuutta jatkuvasti uudelleen määrittäen (Hägg 2011; Ora-Hyytiäinen 2004, 98). Ammatillinen identiteetti on myös kontekstisidonnainen sekä tilanteen mukaan aktivoituva. Käsitys itsestä ammatillisena toimijana syntyy ajallisessa jatkumossa, jossa menneisyys ja ennakoitu tulevaisuus kohtaavat. (Frantsi 2013; Eteläpelto & Onnismaa 2006.) Vahvan ammatillisen identiteetin omaavalla henkilöllä on ammatin vaatimat taidot ja vastuu, hän kykenee samaistumaan oman ammattiryhmänsä arvoihin, normeihin ja etiikkaan sekä näkemään itsensä osana ammatillista yhteisöä ja yhteisiä työprosesseja (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26–28; Stenström 1993, 38).

Tutkimme, miten yksilön osaamisen kokonaisuus näyttäytyy nykyisessä suomenkielisessä ammattiin ja työhön liittyvässä identiteettikeskustelussa. Tutkimuskysymyksinä olivat:

1. Mitä osaamisen käsitteellä tarkoitetaan?
2. Millaisia merkityksiä osaamiselle annetaan vakaassa työtilanteessa?
3. Millaisia merkityksiä osaamiselle annetaan ammatillisissa siirtymä- ja murrosvaiheissa?

Aineisto ja analyysi

Tutkimuksessamme selvitimme, miten yksilön osaamisen kokonaisuus näyttäytyy ammattiin ja työhön liittyvässä identiteettikeskustelussa. Tutkimusaineistoksi valikoituivat vuonna 2010 ja sen jälkeen ilmestyneet suomenkieliset väitöskirjat, jotka löytyivät Finna-hakupalvelusta asiasanahauulla “ammatillinen identiteetti” tai “ammatti-identiteetti” ja jotka olivat avoimesti verkossa saatavilla. Aineiston rajaus väitöskirjoihin perustuu näkemykseen siitä, että käsitteiden määrittely väitöskirjatasoisissa tutkimuksissa on perusteellisempaa kuin esimerkiksi vertaisarvioituissa artikkeleissa on mahdollista esittää. Rajasimme aineiston

vain suomenkielisiin väitöskirjoihin, sillä aineiston laajentaminen koskemaan myös englanninkielistä kirjallisuutta olisi vaikeuttanut käsitteen tarkastelua erikielisten käsitteiden merkityserojen vuoksi (kts. esim. Mäkinen & Annala 2010). Väitöskirjat lähdeaineistona tarjoavat kuitenkin kokoavan näkymän julkaisuajankohtansa ja tutkimusaiheensa kansainväliseen tutkimuskeskusteluun.

Tutkimusaineisto koostui 36 väitöskirjatutkimuksesta, jotka olivat pääosin yhteiskuntatieteellisiltä tieteenaloilta. Mukana oli myös kuusi humanististen tieteenalojen ja yksi lääketieteen ja terveystieteen alan väitöskirja. Tutkimusten aiheina olivat esimerkiksi lääkäreiden, eri alojen ja oppiaineiden opettajien, perheneuvolatyöntekijöiden, yrittäjien, lähijohtajien ja luovien alojen ammattilaisten identiteetin rakentuminen koulutuksessa ja työssä. Osaamista tarkasteltiin väitöskirjoissa muun muassa kollektiivisena, hiljaisena tietona, erilaisiin työurasiirtymiin liittyvänä sekä suhteessa asiakastyöhön tai edustettuihin organisaatioihin.

Tässä tutkimuksessa sovellamme tutkimusmenetelmänä Walkerin ja Avantin (2014) kehittämää laadullista käsiteanalyysimenetelmää. Menetelmä perustuu Wilsonin 1960-luvulla kehittämään malliin ja sitä on sovellettu ja edelleen kehitetty erityisesti hoitotieteissä, liiketaloustieteissä ja kasvatustieteissä (Puusa 2008). Valitsimme tämän menetelmän, koska osaamiseen, työhön ja ammatteihin liittyvät ilmiöt ovat pääosin monitulkintaisia sekä abstrakteja. Walkerin ja Avantin käsiteanalyysi tarjoaa näiden tarkasteluun konkreettisen mallin, jonka avulla voimme tarkastella tutkimuskysymyksemme kannalta keskeisten käsitteiden ominaispiirteitä sekä niihin liitettyjä merkityksiä.

Walkerin ja Avantin käsiteanalyysi etenee kahdeksan työvaiheen kautta, jotka ovat peräkkäisiä, mutta myös osittain päällekkäisiä. Tässä tutkimuksessa työvaiheita hyödynnettiin soveltaen. Tarkasteltavaksi käsitteeksi valittiin osaaminen. Analyysin tarkoituksena oli selvittää, kuinka osaaminen aineistossa määritellään ja minkälaisia merkityksiä osaamiselle aineistossa annetaan. Aineisto valmisteltiin analysoitavaksi lataamalla kaikki 36 väitöskirjaa pdf-muotoisena. Aineisto siirrettiin ATLAS.ti-ohjelmaan (versio 22) koodaamista ja analyysiä varten. Aineisto koodattiin ohjelman hakusanatoimintoa käyttäen kolmeen pääkoodiin ja 14 alakoodiin, joiden avulla osaamisen käsitettä pystyttiin analysoimaan.

Käsiteanalyysin tulokset

Mitä osaamisen käsitteellä tarkoitetaan?

Osaamisen käsite näyttäytyy aineistossa monimerkityksellisenä kokonaisuutena ja sitä kuvataan käsitteen itsensä lisäksi useilla lähikäsitteillä ja rajatapauksilla, kuten ammattitaito, kvalifikaatio, kompetenssi ja asiantuntijuus (kts. myös Helakorpi 2005; Mäkinen & Annala 2010, Tuominen & Wihersaari 2006). Lähikäsitteellä tarkoitetaan tässä yhteydessä samankaltaisia ja tutkittavaan käsitteeseen läheisesti liittyviä käsitteitä. Lähikäsitteet eivät kuitenkaan sisällä tutkittavan käsitteen ominaispiirteitä. (Puusa 2008.) Rajatapauksiksi kutsutaan niitä käsitteitä, jotka sisältävät suurimman osan tutkittavan käsitteen ominaispiirteistä, mutta eivät kaikkia (Walker & Avant 2014).

Ammattitaitoa kuvataan aineistossa ammattiin liittyvänä erityisosaamisena ja taitona, joka antaa ammatille sen keskeisen sisällön. Ammattitaito on yksilön kyvykkyyttä suorittaa ja kehittää omaa työtään, sekä säädellä omaa toimintaansa työtehtävien vaatimalla tavalla eri tilanteissa. (Soini-Salomaa 2013, kts. myös Tuominen & Wihersaari 2006; Stenström 2005.) Ammattitaitoon liittyvät myös moninaiset yhteiskunnalliset, toimintaympäristöihin ja työympäristöihin liittyvät odotukset ja vaatimukset eli kvalifikaatiot. Kvalifikaatiot voidaan jaotella ammattirajat ylittäviin yleisiin kvalifikaatioihin sekä ammattispesifeihin kvalifikaatioihin, jotka liittyvät ammattialan erityisosaamiseen. (Halonen 2011; Kumpula 2011.) Kompetenssin käsitettä aineistossa kuvataan osaamiseen liittyvänä kykynä, kykenevyytenä tai muodollisena valtuutuksena, pätevyyttenä tai kelpoisuutena tehdä jotain. Kompetenssi on kognitiivinen prosessi, joka ohjaa ammattispesifiä käyttäytymistä ja kykyä toimia erilaisissa kompleksisissa tilanteissa ja ympäristöissä. (Jeskanen 2012; Yrjänäinen 2011.) Asiantuntijuus näyttäytyy aineiston perusteella kokemuseräisenä korkeatasoisena osaamisena, jatkuvana tiedon luomisena ja oman toiminnan ohjaamisena kolmella eri tasolla: substanssin, kehittämisen ja työyhteisössä toimimisen tasoilla. Asiantuntijuus sisältää oleellisen tiedon hallintaa, kykyä toimia tilannesidonnaisesti sekä luottamusta ja varmuutta työhön liittyvissä tilanteissa. Asiantuntijuus sisältää aina reflektiota, joka kohdentuu omaan osaamiseen, työhön, työympäristöön ja -yhteisöön sekä työn kehittämiseen. (Jeskanen 2012; Koski-Heikkinen 2014; Mäki 2015.)

Osaamisen ominaispiirteiksi ja peruselementeiksi kuvataan aineistossa useimmin tiedot, taidot ja asenteet sekä kyky soveltaa niitä käytäntöön. Osaaminen on holistinen tapahtuma, jossa nämä kaikki osa-alueet sulautuvat toisiinsa. Lisäksi osaamiseen liitetään esimerkiksi

henkilökohtaisia taipumuksia ja persoonallisuuden erilaisia ulottuvuuksia, henkilökohtaisia tavoitteita, käyttäytymistä ja itsesäätelyä (esim. Jeskanen 2012; Mäki 2015; Soini-Salomaa 2013; Virtanen 2013.) Tietojen, taitojen ja asenteiden ominaispiirteitä ja ilmenemismuotoja esitetään taulukossa 1.

	Ominaispiirteet	Ilmenemismuodot	Lähteet
Tiedot	Hankittua oppia, viisautta tai jostakin selvillä olemista	<p>Julkinen näkyvä tieto (teoriatieto, oppikirjatieto, eksplisiittinen tieto)</p> <p>Käytännöllinen ja sosiokulttuurinen tieto (hiljainen, piilossa oleva, implisiittinen, informaali tai intuitioon liittyvä tieto)</p> <p>Metakognitiivinen ja reflektiivinen tieto (tietoisuus omista toimintatavoista ja kyky arvioida omaa toimintaa)</p>	Aarto-Pesonen 2013; Haanpää 2023; Huhtinen-Hilden 2012; Jeskanen 2012; Mäki 2015; Ylinen 2011
Taidot	Jonkin toiminnan hallitsemista, kykyä ja valmiutta suorittaa opeteltavissa olevia asioita, tekemiseen liittyvää käsittämistä	<p>Ammattitaito (kykyä suorittaa ja kehittää omaa työtä, säädellä ja perustella työhön liittyvää toimintaa). Ammattitaidossa yhdistyvät 1) oivallus oikeista keinoista (know-how), 2) substanssitetous (know-what), 3) ymmärrys työhön liittyvistä merkityksistä ja arvoalinnoista (know-why), 4) ymmärrys ajoituksesta ja ajanhallinnasta (know-when) sekä 5) käsitystä siitä, missä paikassa, millä resursseilla ja missä tilanteessa jotain pitää tehdä (know-where).</p> <p>Yleinen tai geneerinen taito (yksittäiseen alaan, ammattiin tai työtehtävään sitoutumaton taito)</p>	Aarto-Pesonen 2013; Haanpää 2023; Huhtinen-Hilden 2012; Hägg 2011; Jeskanen 2012; Koski-Heikkinen 2014; Kumpula 2011; Pohjola 2012; Soini-Salomaa 2013; Virtanen 2013; Ylinen 2011
Asenteet	Tapoja suhtautua ympäröivään maailmaan ja taipumusta tuntea, ajatella ja toimia tietyllä tavalla	<p>Myönteisiä, neutraaleja tai kielteisiä toimintavalmiuksia, joiden vaikutukset näyttäytyvät päätöksentekotilanteissa</p> <p>Asenteet suuntaavat tietojen ja taitojen oppimista ja kehittämistä</p>	Aalto 2016; Aarto-Pesonen 2013; Airosmaa 2012; Alho 2017; Lampela 2012; Pohjola 2012; Soini-Salomaa 2013; Ylinen 2011

Taulukko 1. Tietojen, taitojen ja asenteiden ominaispiirteet ja ilmenemismuodot

Millaisia merkityksiä osaamiselle annetaan vakaassa työtilanteessa?

Osaaminen sitoutuu aineistossa ammattialaan ja sen traditioihin, perinteisiin, kulttuuriin ja esikuviin, sekä arvoihin ja ammattietiikkaan. Ammattialalla vallalla olevat ihanteet ohjaavat vahvasti erityisesti opiskelijoiden ja tuoreiden ammattilaisten käsitystä tavoiteltavasta osaamisesta ja kompetenssista (Aalto 2016). Esimerkiksi opettajalle ajatellaan olevan tärkeää omaksua alalle tyypilliset ajattelutavat, etiikka ja toimintatavat sekä olla aito, itsevarma, selkeä ja reipas ollakseen ”hyvä opettaja” (Hasari 2019; Jeskanen 2012). Nuorisotyöntekijöillä ammatilliset ihanteet liittyvät vahvasti alan etiikkaan ja tarkoitukseen edistää nuoren etua, ymmärtää nuoren kokemusmaailmaa ja arkea sekä sitoutumista kasvattajuuteen ja toimimiseen helposti lähestyttävänä ja turvallisena aikuisena (Soanjärvi 2011).

Ammatillisten ihanteiden tunnistamisen voidaan nähdä olevan keskeinen perusta ammatillisiin rooleihin asettumisessa, ammatillisen identiteetin muotoutumisessa sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien hahmottamisessa (Airosmaa 2012; Pohjola 2012). Käsitys ideaalisesta ammatillisuudesta muuttuu työuran aikana ja kokemuksen karttuessa realistisemmaksi ja todellisesta työn arjesta kumpuaviksi ja ammatillista työtä ohjaaviksi periaatteiksi (Koski-Heikkinen 2014).

Osaamisen kehittäminen. Aineiston perusteella voidaan todeta, että osaamisen kehittäminen ammatillisena kehittyä vähitellen ja jatkumona. Ammatillinen tai alaan liittyvä koulutus luo perustaa ammattiin kasvamiselle ja ammattiin kiinnittyvän osaamisen kehittämiselle. Koulutus myös vahvistaa ymmärrystä ammatin tai alan tehtävästä sekä merkityksestä osana yhteiskuntaa (Aalto 2016) ja erilaiset täydennyskoulutukset ja kurssit vahvistavat osaamista työuran varrella (Airosmaa 2012). Osaamisen kehittäminen voi olla myös epämuodollista, esimerkiksi ammatillisiin keskusteluihin tai alan julkaisuihin perehtymistä tai erilaisiin projekteihin osallistumista (Airosmaa 2012).

Ammattiin liittyvän osaamisen katsotaan kehittyvän erityisesti alan konkreettisessa työssä ja autenttisissa työympäristöissä. Opintojen aikainen harjoittelu on usein ensimmäinen kosketus alan työhön ja toimintaympäristöihin. (Jeskanen 2012.) Työssä tapahtuva oppiminen voi olla tahatonta, sattumaltakin tapahtuvaa eikä sille välttämättä ole olemassa tavoitteita, opetussuunnitelmia eivätkä oppimistulokset ole ennustettavissa. Informaali työssä oppiminen linkittyy vahvasti käytännön tekemiseen, joka tapahtuu kontekstisidonnaisesti.

Työssä tapahtuvassa oppimisessa kytkeytyvät usein sekä teoria että käytäntö, tiedot ja taidot. (Virtanen 2013.)

Tunne osaamisesta. Aineistosta käy ilmi, että ammatillisen identiteetin muovautumiseen vaikuttavat konkreettiset kokemukset, niiden tulkinta ja reflektio. Yksilö käy ammatissa toimiessaan jatkuvaa sisäistä vuoropuhelua, jossa hän hakee oikeutusta tavoilleen toimia, pyrkii ymmärtämään toimintansa syitä ja seurauksia sekä toimintaa ohjaavia tottumuksia ja uskomuksia. (Aarto-Pesonen 2013.) Kyky jatkuvasti arvioida omaa osaamista ja kehittää sitä edelleen, ottaa palautetta vastaan muilta (Aalto 2016) ja reflektoida osaamistaan vertaisten kanssa lisää tunnetta pätevydestä (Aarto-Pesonen 2013).

Tunne ammatillisesta kykenevyydestä ja siihen liittyvästä osaamisesta syntyy aineiston mukaan ongelmanratkaisutilanteista selviytymisen, konkreettisten onnistumisen kokemusten ja oivallusten kautta (Aarto-Pesonen 2013; Huhtinen-Hilden 2012). Tunteeseen omasta osaamisesta vaikuttavat myös aiemmat kokemukset oppimisesta ja opiskelusta (Koski-Heikkinen 2014). Positiiviset kokemukset edistävät oppimisen motivaatiota ja merkityksellisyyden tunnetta sekä vahvistavat yksilön itsetuntoa ja lisäsivät erityisesti tuoreiden ammattilaisten minäpystyvyyttä ja rohkeutta työssä (Aarto-Pesonen 2013; Airosmaa 2012; Huhtinen-Hilden 2012; Hägg 2011). Osaamisen kokemukset saivat myös etsimään uusia innostavia haasteita työssä (Aarto-Pesonen 2013).

Osaamiseen liittyvän onnistumisen mittareina aineistossa kuvataan esimerkiksi liikunnanopettajan motoristen taitojen kehittymistä, käsityöläisyrittäjän taloudellista menestymistä sekä työn ja tuotteiden laatua tai eläinlääkärin taitoa tehdä oikea diagnoosi. (Aarto-Pesonen 2013; Paldanius 2012; Soini-Salomaa 2013.) Toisaalta aineistosta käy ilmi myös tilanteita, joissa oma osaaminen on koettu riittämättömäksi, esimerkiksi opiskelijan huolenpidon tarve, johon nuori opettaja ei osaa vastata (Airosmaa 2012) tai käsityöläisen kaupallisen osaamisen puutteet (Soini-Salomaa 2013).

Yksilön ikä, työkokemuksen ja elämäkokemuksen määrä vaikuttavat aineiston mukaan käsitykseen omasta osaamisesta (Koski-Heikkinen 2014; Pohjola 2012). Käytännön työn tekeminen ja sen myötä kehittyvä osaaminen myös voimauttaa ihmistä ja saa aikaan kokemusta ammatillisesta pätevydestä (Aarto-Pesonen 2013; Koski-Heikkinen 2014). Erityisesti kokeneilla ammattilaisilla kokemus vahvisti tunnetta oman osaamisen merkityksestä myös laajemmin työyhteisön ja koko alan käytäntöjen kehittämisessä (Koski-Heikkinen 2014). Kokemus avasi myös ajattelua ja ymmärrystä oman osaamisen ikuisesta keskeneräisyydestä ja käsitystä jatkuvan oppimisen tarpeista (Aarto-Pesonen 2013).

Osaaminen kollektiivisena, yhteisöissä ja yhdessä. Aineiston perusteella voidaan todeta, että vuorovaikutuksella ja yhteisöissä toimimisella on merkittävä rooli ammatillisen identiteetin rakentamisessa, osaamisen kehittämisessä, tiedostamisessa ja sanoittamisessa (Soini-Salomaa 2013). Käsitys omasta osaamisesta ja ammatillisuudesta rakentuu ja avartuu suhteessa muihin alan toimijoihin, refleктоimalla osaamista yhdessä muiden kanssa sekä havainnoimalla esimerkiksi sitä, miten muut työtään tekevät. Keskeistä onkin toisaalta samaistuminen ja toisaalta erottautuminen. Kuka minä olen ja mikä erottaa minut muista? Miten positioin itseni suhteessa muihin? (Aarto-Pesonen 2013; Alho 2017; Pohjola 2012.)

Yhteiseen toimintaan osallistuminen paitsi kehittää osaamista, myös edistää kuulumisen tunnetta, osallisuutta ja sosiaalista toimijuutta ammatillisissa yhteisöissä (Haanpää 2023; Pohjola 2012). Kun osaamista kehitetään osana yhteisöjä, oppiminen voi tapahtua kuulumisen kautta (learning as belonging), tulemalla joksikin (learning as becoming) sekä kokemuksen ja tekemisen kautta (learning as experience, learning as doing) (Haanpää 2023, kts. myös Wenger 1998). Vuorovaikutuksessa ja yhteisesti jaettu osaaminen on myös yhteisön etu, kun hiljainen tieto muuttuu näkyväksi ja yksilöiden osaaminen voidaan valjastaa koko organisaation osaamispääomaksi (Kurvinen 2015).

Työyhteisöt ja verkostot voivat tukea yksilön identiteettityötä ja osaamisen kehittämistä, mutta myös jarruttaa, kritisoida tai luoda paineita yksilölle (Alho 2017; Pohjola 2012). Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisilla varhaiskasvattajilla yhteinen toiminta auttoi ymmärtämään työyhteisön toiminta- ja työkulttuuria, tapoja ja normeja, mutta myös kehitti kielitaitoa ja tunnetta työyhteisön jäsenyydestä. Oppiminen on myös molemminpuolista, kun sekä noviisit että konkarit löytävät yhteisestä tekemisestä uusia näkökulmia. (Haanpää 2023.) Aineistossa näyttäytyy myös kollektiivisen tai jaetun osaamisen merkitys: kun tiimi työskentelee yhdessä yhteisen tavoitteen eteen, ratkaisee ongelmia yhdessä sekä suhteuttaa omaa toimintaansa muiden työhön toiminta on tehokkaampaa ja palkitsevampaa kuin yksin (Alho 2017).

Toisaalta aineistossa näyttäytyivät myös kokemukset irrallisuudesta ja yksin jäämisestä. Esimerkiksi nuoret opettajat kokivat tehtäväkenttensä muista irralliseksi saarekkeeksi, josta heidän tuli lähtökohtaisesti selviytyä yksin (Airosmaa 2012). Perheneuvolatyössä työntekijä kohtaa asiakkaita, joiden elämässä näyttäytyy väkivaltaa, lastensuojelun tarvetta tai huoltoriitoja, joiden selvittämiseen työntekijän osaaminen ei yksin riitä (Alho 2017). Työyhteisöjen ongelmat osaamisen jakamisessa ja vajaakäytössä voivat johtua

rakenteellisista tai kulttuurisista tekijöistä kuten kiireestä, epävarmuustekijöistä, arvostuksen puutteesta tai tiimityön ja tiedonjaon ongelmista (Haanpää 2023).

Osaamisen kehittämisen tarpeet. Yhteiskunnassa ja yksilöiden toiminta- ja työympäristöissä tapahtuvat muutokset luovat tarpeen jatkuvalla ammatissa kehitymiselle (Soini-Salomaa 2013). Esimerkiksi eläinlääkäreiden työ on muuttunut aikojen saatossa ja teknologian kehittyessä eläintyövoiman lääkitsemisestä harrastuseläinten hoitamisen suuntaan. (Paldanius 2012.) Media-alalla osaamistarpeet näyttäytyvät esimerkiksi sanomalehtien voimakkaana siirtymisenä paperilehdistä verkkomediaiksi, liiketoimintamallien kehittämisenä lukijalähtöisemmiksi sekä kohdeyleisöjen rajautumisena. Nämä muutokset haastavat toimittajien osaamista. (Kallio 2015; Kurvinen 2015.) Muutokset luovat paineita, mutta myös toimivat motivaationa kehittää omaa kehittää ammatillista osaamista sekä osallistua oman alan kehittämiseen ja kehittymiseen (Koski-Heikkinen 2014).

Halu kehittää omaa osaamista yhdistettiin aineistossa tulevaisuuden työelämän muutoksissa pärjäämiseen sekä menestykseen työuralla (Alho 2017; Koski-Heikkinen 2014; Kurvinen 2015; Soini-Salomaa 2013). Osaamisen kehittämisen ajatukset perustuivat kuitenkin käsitykseen samassa ammatissa toimimisesta muutoksista huolimatta. Käsityöläisillä osaamisen kehittämisen tarpeet liittyivät esimerkiksi uusien tekniikoiden ja materiaalien haltuun ottamiseen, opettajilla uusien opetuksen toteuttamiseen liittyvien ideoiden saamiseen täydennyskoulutusten ja kurssien kautta sekä perheneuvolatyöntekijöillä erikoistumiseen esimerkiksi terapiatyöhön. (Airosmaa 2012; Alho 2017; Soini-Salomaa 2013.)

Millaisia merkityksiä osaaminen saa ammatillisissa siirtymä- ja murrosvaiheissa?

Osaaminen urasiirtymissä. Työelämän muutokset, kuten katkonaisuus, epäjatkuvuus ja monisuuntaisuus sekä työurapolkujen yksilöllistyminen lisäävät tulevaisuudessa yksilöiden urasiirtymiä. Ura voi kehittyä ja liikkua yli toimialarajojen, työnantajien ja organisaatioiden. Uraa myös kehitetään ja pidetään yllä erilaisissa verkostoissa ja moninaisen tiedon avulla. (Kurvinen 2015.) Uraasiirtymiin liittyy aineiston mukaan kyky soveltaa omaa osaamista uudenlaisissa ympäristöissä ja tehtävissä sekä kyky nähdä oman osaamisen merkitys

muuttuvassa elämäntilanteessa. Urasiirtymiin sisältyy myös jonkin verran yhteiskunnan normeihin ja asenteisiin liittyviä odotuksia. Suomalaisessa työ kulttuurissa selviytyminen on perinteinen normi ja työn ulkopuolelle putoaminen tai menestymättömyys on häpeällistä. (mm. Frantsi 2013.)

Aineiston väitöskirjoissa havainnollisimmat esimerkit urasiirtymistä, aiemman osaamisen uudelleenmuotoilusta ja soveltamisesta olivat siivoustoimialan naislähijohtajilla (Frantsi 2013), maahanmuuttajataustaisilla varhaiskasvattajilla (Haanpää 2023), uransa loukkaantumiseen päättäneillä tanssijoilla (Pohjola 2012) sekä käsityöläisillä (Soini-Salomaa 2013).

Siivoustoimialan naislähijohtajia koskevassa tutkimuksessa (Frantsi 2013) urasiirtymään liittyvät tekijät näyttäytyivät erityisesti sisäisissä neuvotteluissa, joissa yksilö peilasi osaamistaan, identiteettiään ja kokemustaan siivoustoimialan ammattilaisena ja toisaalta lähijohtajana. Lähijohtajan tehtävään asettuminen ja johtajaroolin ottaminen vaati informanteilta suorittavan siivoustyön orientaatiosta ja ammatillisesta identiteetistä irrottautumista ja lähijohtajan identiteetin rakentamista. Irrottautuminen ei kuitenkaan näyttäytynyt helppona, sillä ammatillisen osaamisen koettiin olevan kiinnittyneenä siivoustyön käytännön työssä ja lähijohtajat identifioituivat ensisijaisesti siivoustyöntekijöiksi.

Haasteina urasiirtymässä ja uuden ammatillisen position haltuun ottamisessa näyttäytyivät myös yksilön omiin arvoihin ja asenteisiin liittyvät sekä ulkopuolelta koetut odotukset ja vaatimukset. Lähijohtajan positioon asettumiseen vaikuttivat yksilöiden henkilökohtaiset käsitykset ideaalista johtajuudesta ja johtajaan liitetyistä ominaisuuksista, joihin samaistuminen tuotti haasteita. Lisäksi positioon kohdentui paljon ulkopuolelta tulevia vaateita, kuten yrityksen tuottavuus-, kannattavuus- ja kehitysodotuksia sekä yhteiskunnallisia normeja liittyen esimerkiksi johtajuuden rooliin ja eri sukupuolten käyttäytymismalleihin. Lähijohtajat kamppailivat urasiirtymässään näiden sisäisten ja ulkoisten odotusten ristipaineissa ja kuormituksessa.

Maahanmuuttajataustaisilla varhaiskasvattajilla (Haanpää 2023) urasiirtymät näyttäytyivät osana Suomeen muuttamista ja ammatillisen pätevyyden hankkimista, jotta tutkimukseen osallistuvat pystyivät toimimaan suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Lähtökohtaisesti muutto toiseen maahan ja uuteen kulttuuriin on yksilön identiteetin rakentamisen kannalta keskeinen muutos. Tahto oman kulttuurin ja perinteiden säilyttämiseen ja vaalimiseen on vahva, mutta toisaalta tulee sopeutua uuteen kulttuuriin ja sen toimintatapoihin.

Suurimpina haasteina urasiirtymässä nähtiin aiemmin lähtömaassa hankitun koulutuksen merkityksettömyys suomalaisessa työelämässä. Aiemman varhaiskasvatuksen korkeakoulutuksen ja työkokemuksen omaavista henkilöistä osa päätyi hankkimaan Suomeen tultuaan uuden alemman tutkinnon pätevytykseen toimimaan lastenhoitajana Suomessa. Haasteita koettiin myös työllistymisessä ja työyhteisöön sijoittumisessa. Merkittävimpänä haasteena näyttäytyivät kielitaitoon liittyvät puutteet, jotka haastoivat työllistymistä, osaamisen näkyväksi tekemistä ja toimintaa työyhteisössä. Haasteena koettiin myös osaamisen, kokemuksen ja työtehtävien ristiriita ja siitä seuraava turhautuminen.

Tanssijoilla (Pohjola 2012) ammatilliseen osaamiseen liittyvän urasiirtymän aiheutti loukkaantuminen ja sitä seuraava aktiiviuran yllättävä lopettaminen. Loukkaantuminen yllättävänä ja ei-toivottuna elämänmuutoksena pakotti tanssijan luopumaan entisestä elämästään, ammatista ja sosiaalisesta tukiverkostosta. Loukkaantuminen vaikutti tanssijan käsitykseen itsestään ammattilaisena, mutta myös syvemmin koko hänen identiteettiinsä, kun itselle tärkeä keino itseilmaisuuksi oli hävinnyt.

Kun palaaminen ammattitanssijan fyysiseen toimintakykyyn ei näyttäytynyt mahdolliseksi, kohtasivat tanssijat tarpeen neuvotella oma ammatillinen identiteetti uudelleen.

Uudelleen koulutautumista ja uuden ammatin valintaa ohjasivat toisaalta näkemys ja toive oman osaamisen soveltamisessa ja hyödyntämisestä uusissa tehtävissä ja toisaalta vaihtoehtona tehdä jotain ihan muuta kuin esiintymistä, suorittamista ja sitoutumista treenaamiseen. Tanssijoiden kertomuksissa näyttäytyy aktiivisen osaamiseen kohdentuvan identiteettityön merkitys, vanhan poisoppiminen, jotta uuden osaamisen ja ammatin on mahdollisuus kehittyä. (Pohjola 2012.)

Käsi- ja taideteollisuusalan opiskelijoiden ja asiantuntijoiden (Soini-Salomaa 2013) tulevaisuuskuvin urasiirtymät näyttäytyvät erityisesti näkemyksinä oman osaamisen soveltamisesta yrittäjänä. Yrittäjyys on luovilla aloilla lähtökohtaisesti merkittävä työllistymisen tapa, sillä palkkatyötä on tarjolla rajoitetusti. Rinnakkaiset urat ja toimeentulokeinot nähtiin alalla tulevaisuudessa hyvin todennäköisiksi. Tutkimuksessa tuodaan myös esiin näkemys tulevaisuuden hybriditaitajasta, jonka ammatillinen identiteetti on moninainen ja hän työskentelee useissa vaihtoehtoisissa toimintaympäristöissä.

Osaamisen kokonaisvaltaisuus ja siirrettävyys. Aineiston luonteen vuoksi osaaminen ja sen merkitykset kiinnittyvät luonnollisesti pääosin tarkastelun kohteena olevaan substanssialaan, ammattiin tai työn sisältöön. Jonkin verran aineistosta oli kuitenkin

löydettävissä esimerkkejä osaamisesta laajemmassa perspektiivissä, koulutuksen, ammatin ja työn ulkopuolelta hankittuna ja moninaisissa tilanteissa sovellettuna.

Lähes jokaisessa väitöskirjassa oli löydettävissä mainintoja yleisistä tai geneerisistä osaamisista ja niiden merkityksestä alalla toimiessa. Useimmin mainittiin muun muassa vuorovaikutustaidot, luovuus, ongelmanratkaisukyky ja kyky arvioida omaa toimintaa. Nämä osaamiset mainittiin ammatin kannalta keskeisinä osaamisina, mutta ne eivät sitoudu vain yhteen yksittäiseen alaan tai ammattiin.

Myös ammatillinen osaaminen näyttäytyy aineiston perusteella ainakin osittain siirrettävänä. Esimerkiksi kehittäjäopettajia koskevassa tutkimuksessa (Mäki 2015) todettiin, että asiantuntijan tulee osata siirtää osaamistaan toimintaympäristöstä toiseen sekä tarkastella omaa toimintakentän mahdollisuuksia laajemmin kuin vain oman työnsä näkökulmasta. Käsiyöläisiltä taas odotetaan kykyä heittäytyä yhteistyöhön muiden toimialojen kanssa ja siirtää osaamistaan yhteisten palveluinnovaatioiden luomiseen yhteistyössä esimerkiksi matkailualan, hoivan tai hyvinvointipalveluiden kanssa (Soini-Salomaa 2013).

Pääosin osaamisen kehittäminen yhdistettiin alan koulutukseen ja työkokemukseen. Aineistosta löytyi kuitenkin jonkin verran esimerkkejä osaamisen kehittämisestä vapaa-ajalla. Esimerkiksi kulttuurituottajat käyttävät vapaa-aikansa kulttuurin parissa kehittäen verkostojaan, luodakseen suhteita yrityskenttään sekä oppiakseen uutta (Halonen 2011). Samankaltaista työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä oli nähtävissä tanssijoiden elämäntavassa (Pohjola 2012).

Keskeisenä tarpeena näyttäytyy sekä yksilöiden itsensä että työyhteisöjen kyky tunnistaa osaamista laaja-alaisesti sekä nähdä sen soveltamisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Kokeneenkaan ammattilaisen osaamista ei välttämättä nähdä, tunnusteta ja hyödynnetä työyhteisössä (Haanpää 2023).

Tarve moniosaamiselle ja osaamisyhdistelmille. Aineistosta käy ilmi useiden alojen kohdalla tarve avartaa osaamiseen liittyvää ajattelua sekä osaamisen kehittämistä moniosaamisen hankkimiseen sekä erilaisten osaamisyhdistelmien rakentamiseen. Esimerkiksi kulttuurituottaja tarvitsee ymmärrystä eri taiteenlajeista, liiketoiminnasta, juridiikasta, markkinoinnista ja taloushallinnosta. Lisäksi tuottaja tarvitsee osaamista erilaisista ansaintalogiikoista ja rahoituslähteistä. Tuottajan osaaminen voi olla niin moninaista ja hajanaista, että ammattispesifiä osaamista ei ole edes selkeästi määriteltävissä. (Halonen 2011.)

Vakuutusyöntekijöillä osaamistarpeet ovat muuttuneet asiakaspalvelutyöstä myyntiosaamisen suuntaan. Lisäksi tunnistetaan tarve ymmärtää esimerkiksi liikennevakuutus tuotteiden sisältöihin liittyvää lainsäädäntöä, veneiden ja autojen korjaamiseen liittyviä asioita sekä taitoa kohdata ja auttaa vaikeassa tilanteessa olevia ihmisiä. Vakuutusyöntekijän muuttuvassa työkentässä olisi siis hyvä olla juristin, insinöörin ja psykologian osaamista (Kumpula 2011).

Luovalla alalla tunnistettiin myös tarve uudentilaisille, toimialat ylittävälle osaamisyhdistelmille ja verkostoille, joiden kautta uutta liiketoimintaa voisi syntyä esimerkiksi tekemällä yhteistyötä hyvinvointi- ja matkailupalveluiden tai älymateriaalien kehittämisen myötä. Kaikkea ei tarvitse osata yksin, sillä kehitys ja tuotanto ratkaistaan tulevaisuudessa eri alojen yhteistyönä (Soini-Salomaa 2013.) Myös musiikinopettajia koskevassa tutkimuksessa tunnistettiin osaamisyhdistelmien merkitys työelämässä ammattitaidon soveltamisena ja laaja-alaisena käyttämisenä esimerkiksi vanhustalpalveluissa (Huhtinen-Hilden 2012).

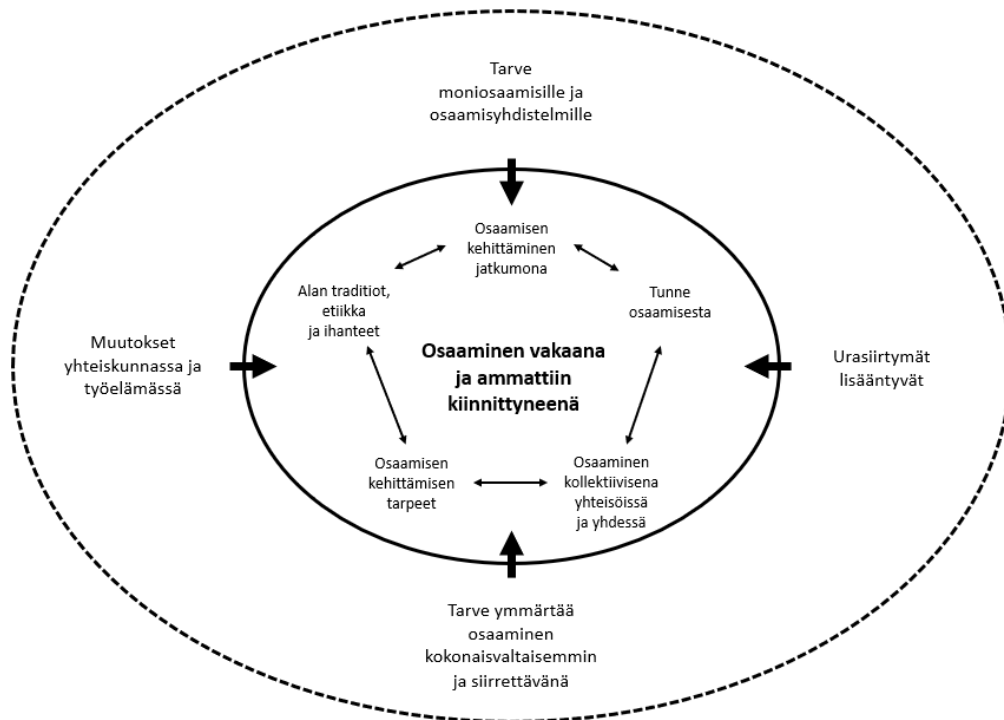
Muutokset haastavat ammatillisen identiteetin. Erilaiset yhteiskunnalliset ja rakenteelliset muutokset, kuten kilpailun kiristyminen, taloudelliset ja rahoitukseen liittyvät muutokset, yritysaneeraukset ja reformit haastavat aineiston mukaan yksilöiden ammatillista identiteettiä ja osaamista tässä hetkessä. Tulevaisuudessa haasteet näyttävät mahdollisesti yhä enemmän. Esimerkiksi tarve aikuisten uudelleen kouluttamiseen lisääntyy ja perinteiset asiantuntijaroolit pirstaloituvat, ja se synnyttää tarpeen oman osaamisen kehittämiseen ja soveltamiseen uusilla tavoilla (Aarto-Pesonen 2013; Alho 2017).

Näyttäisi siltä, että tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän kykyä transformatiiviseen uudistavaan oppimiseen sekä vanhasta poisoppimiseen. Jatkuvan muutoksen hyväksyminen ja sen mukana toimiminen voidaan nähdä kasvun edellytyksenä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että yksilön ammatillisen identiteetin merkitys ei välttämättä ole niin selkeä kuin aiemmin. (Alho 2017; Hägg 2011; Kallio 2015; Kumpula 2011.)

Yhteenveto ja pohdinta

Analyysimme perusteella osaaminen ammatillisen identiteetin kontekstissa näyttää viiden ulottuvuuden kautta, jotka esitetään kuvion 1. sisäkehällä. 1) Osaaminen ja käsitys itsestä ammatillisena toimijana muodostuu jatkuvassa vuoropuhelussa ammattialan traditioiden, etiikan ja ihanteiden kanssa. Ammatilliseen kasvuun liittyy myös vahvasti sitoutuminen ja kiinnittyminen osaksi ammatillista kenttää, sen perinteitä, rooleja ja toimintatapoja. 2)

Osaamisen kehittäminen ammatillisena tapahtuu vähitellen ja jatkumona. Perusta ammatissa toimimiselle luodaan pääosin koulutuksen kautta ja osaamisen kehittäminen jatkuu konkreettisisessa alan työssä sekä työuran varrella esimerkiksi erilaisten täydennyskoulutusten ja verkostoissa toimimisen kautta. 3) Ammatillisen identiteetin muovautumiseen liittyy vahvasti kokemukseen perustuva tunne osaamisesta. Tunne syntyy konkreettisten onnistumisen kokemusten ja oivallusten kautta sekä jatkuvasti omaa osaamista reflektoiden. 4) Osaaminen näyttäytyy yksilöllisen kokemuksen lisäksi myös kollektiivisena, yhteisöissä ja yhdessä jaettuna ja kehitettävänä. Vuorovaikutuksella ja yhteisöissä toimimisella on merkittävä rooli ammatillisen identiteetin rakentumisessa ja osaamisen kehittämisessä edelleen. Yhteisön toimintaan osallistuminen myös edistää kuulumisen tunnetta, osallisuutta ja sosiaalista toimijuutta. 5) Yhteiskunnan muuttuessa ammatissa toimimiseen kohdentuu osaamisen kehittämisen tarpeita. Muutokset toimivat myös ammatillisen kehittymisen motivaattoreina.



Kuvio 1.

Haasteita ja muutospaineita osaamiseen kohdentuu silloin, kun yksilön ammatillinen identiteetti kohtaa erilaisia urapolun siirtymävaiheita tai murroksia. Tähän liittyen tunnistimme

aineistosta neljä keskeistä muutosvoimaa, jotka on esitelty kuvion 1. ulkokehällä. 1) Erilaiset yhteiskunnalliset ja rakenteelliset muutokset haastavat ammatillisen identiteetin. Perinteiset ammattilaisroolit pirstaloituvat ja tarve uudelleen kouluttautumiselle sekä vanhasta ammatista poisoppimiselle kasvaa. 2) Osaamisen kehittäminen suuntautuu moniosaamisen hankkimiseen sekä erilaisten osaamisyhdistelmien ja verkostojen muodostamiseen ja hyödyntämiseen. 3) Urapolkujen yksilöllistyminen ja työelämän muutokset kuten katkonaisuus, epäjatkuvuus ja monisuuntaisuus lisäävät yksilöiden urasiirtymiä. Urapolut kehittyvät ja liikkuvat yli ammatti-, toimiala-, työnantaja- ja organisaatorajojen. Rinnakkaiset työurat ja toimeentulokeinot ovat todennäköisiä. 4) Osaaminen kehittyy koulutuksen, ammatin ja työkokemuksen lisäksi myös vapaa-ajalla. Ymmärrystä osaamisen kokonaisuudesta, yksilöiden osaamispotentiaalista sekä yleisten ja ammatillisten osaamisten siirrettävyydestä uusiin konteksteihin tarvitaan lisää.

Tutkimuksemme perusteella voidaan todeta, että osaaminen ammatilliseen identiteettiin kytkeytyvänä luo yksilölle tärkeän kiinnittymis- ja samaistumispinnan ammattiin itseensä sekä muihin ammatin edustajiin. Osaaminen kehittyy ammatissa vaihteittain ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa, mikä vahvistaa jatkuvasti yksilön käsitystä itsestään ammatillisena toimijana. Ammatillinen identiteetti myös kannattelee yksilöä ajallisessa jatkumossa kohti tulevaisuutta niin kauan kun ammatti ja työ näyttäytyy vakaana.

Tarve yksilön osaamispotentiaalain kokonaisvaltaisemmalle tarkastelulle merkityksellistyy erityisesti urapolkujen siirtymä- ja murrosvaiheissa. Tällöin yksilöön kohdistuvat paineet ymmärtää oma osaaminen laajemmin myös työn ja ammatin ulkopuolelta kertyvänä ja siirrettävänä sekä osana koko elämän kokonaisuutta. Ammatillinen identiteetti käsittää vain osan yksilön osaamisen kokonaisuudesta. Tällöin ulkopuolelle ja usein huomiotta jää esimerkiksi erilaisissa elämänkulun vaiheissa, kuten lapsuudessa ja nuoruudessa ennen ammatinvalintaa ja eläkeikäisenä kertyvä osaaminen. Myös vapaa-ajalla, harrastuksissa ja sosiaalisissa suhteissa kertyy osaamista, joka on siirrettävissä ja hyödynnettävissä erilaisissa yhteyksissä. Nämä osaamiset voivat näytellä merkityksellistä roolia erilaisissa työurasiirtymissä ja muutostilanteissa silloin, kun tuttu ammatti tai työtehtävä esimerkiksi muuttuu radikaalisti tai eri syistä tapahtuvissa alanvaihdoksissa. Osaamisen merkitystä identiteetin muotoutumiselle avaa osaamisidentiteetin käsite, eli yksilön käsitys itsestään osajana ja toimijana muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa.

Osaamisidentiteetissä osaaminen ymmärretään kokonaisvaltaisena ja moniulotteisena tietojen, taitojen ja asenteiden yhteen sulautumana. Yksilön osaamisen kokonaisuus ei

muodostu vain koulutuksessa ja työkokemuksen myötä, vaan myös vapaa-ajalla, kiinnostusten kautta sekä erilaisissa sosiaalisissa suhteissa toimiessa. Keskeistä on siis tunnistaa ja arvostaa myös yleisiä, aloista ja ammateista riippumattomia osaamisia, sekä osaamista, joka kertyy esimerkiksi järjestötoiminnassa, vapaaehtoistyössä ja erilaisissa verkostoissa toimiessa. Tämä tekee osaamisidentiteetistä dynaamisen ja muotoutumiskykyisen, eikä se kiinnity vain yhteen yksittäiseen alaan, ammattiin tai työtehtävään. (Paaso & Maunu 2022.) Heinilä ja Honkanen (2020) havaitsivat tutkimuksessaan osaamisidentiteetin vahvistumisen ilmenevän opiskelijoiden kykynä tunnistaa, tehdä näkyväksi ja soveltaa omaa osaamista sekä ymmärtää opitun siirtovaikutuksia erilaisissa tilanteissa.

Keskeinen näkökulma osaamisidentiteettiajattelussa on myös osaamisen kehittymisen kytkeytyminen ihmisen koko elämänsä kuluun. Osaamisen kehittäminen tapahtuu erilaisten elämäntapahtumien ja –vaiheiden kautta tavoitteellisesti tai ilman tavoitteita, implisiittisesti ja eksplisiittisesti. Osaamisidentiteetin rakentuminen alkaa jo varhaislapsuudessa, jatkuu läpi nuoruuden ja aikuisuuden erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä ja jatkuu vielä varsinaisen työuran jälkeenkin. Osaaminen koostuu siis kaikesta siitä, mitä olemme oppineet erilaisissa elämänvaiheissa ja –tilanteissa. (Paaso & Maunu 2022.)

Yhteiseksi piirteeksi osaamisidentiteetissä ja ammatillisessa identiteetissä ymmärrämme osaamisen kehittymisen paitsi yksilöllisenä ja ainutlaatuisena konstruktionaalisen prosessina, myös yhteisöllisenä, vuorovaikutuksessa ja erilaisissa yhteisöissä ja ryhmissä toimimisen kautta kehittyvänä kokonaisuutena. Kehitymme omaksi itseksemme, osaajaksi ja ammattilaiseksi yhdessä muiden kanssa ja suhteissa toisiin ihmisiin. (Paaso & Maunu 2022; Heinilä & Honkanen 2020.) Ammatillisessa identiteetissä osaaminen kiinnittyy osaksi jotain suhteellisen pysyvää ammattiryhmää tai -yhteisöä, sen perinteitä, ideoita ja osaamisvaatimuksia. Kiinnittyminen ja tunne kuulumisesta on yksilölle tärkeä sosiaalinen voimavara (esim. Wenger 1998). Osaamisidentiteetissä osaamisen kehittyminen ja yksilön kiinnittyminen “osaajien joukkoon” voi tapahtua useissa yhteisöissä ja konteksteissa vuorotellen tai samanaikaisesti. Yksilö voi olla yhtä aikaa metsäalan asiantuntija yhdessä yhteisössä, pitsinnypläystekniikan osaaja toisessa sekä improvisaatioteatterin taitaja kolmannessa. Tunne osaajuudesta ei myös välttämättä tarvitse muiden ihmisten tunnustusta. Osaaminen voi syntyä myös itse oppien: lukemalla blogia tai katsomalla kokkiohjelmia ja kokeilemalla käytännössä ihan itsekseen.

Näemme että osaamisidentiteetin käsite rikastaa nykyistä osaamiskeskustelua ainakin seuraavin tavoin:

- 1) Osaamisidentiteetti merkityksellistyy yksilön elämässä erityisesti silloin, kun työuralla tulee vastaan erilaisia siirtymä- tai murrosvaiheita. Näemme, että kokonaisvaltainen käsitys itsestä osaajana kannattelee erilaisissa, väistämättä elämässä ja työuralla vastaan tulevilla muutoksissa.
- 2) Oman osaamispotentiaalinn tunnistaminen auttaa yksilöä näkemään moninaisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseksi ja soveltamiseksi työn ja muun elämän konteksteissa. Osaamispotentiaalinn ymmärtäminen auttaa myös elämän- ja uratavoitteiden asettamisessa ja saavuttamisessa, esimerkiksi erilaisissa valintatilanteissa.
- 3) Tarvitsemme tulevaisuuden työelämään monenlaisia ”hyviä tyyppejä” ja osaamisyhdistelmiä. Osaamisidentiteettiajattelu auttaa tunnistamaan ja tunnustamaan kaikenlaisten ihmisen osaamista paremmin.
- 4) Vahvalla osaamisidentiteetillä on hyvinvointivaikutuksia. Osaamiskeskustelua käydään yhteiskunnassa pääosin koulutus- ja työvoimapolitiisesta diskurssista käsin. Tärkeää on kuitenkin huomata, että osaaminen itsessään on yksilölle merkityksellinen asia myös toimijuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Kokonaisvaltainen käsitys itsestä osaajana vahvistaa tulevaisuususkoa, toiveikkuutta ja minäpystyvyyttä sekä auttaa luovimaan muuttuvissa tilanteissa. Voidaan ajatella, että osaamisidentiteetti rikastaa osaamiskeskustelua myös yksilön toimijuuden diskurssia vahvistamalla.
- 5) Osaamisidentiteetti-käsite tuo näkyviin uudella tavalla osaamisen merkitystä osana laajempaa keskustelua yksilön kokonaisvaltaisesta sivistyksestä sekä suhteesta ammattien ja työn tulevaisuuteen. Ymmärrys oman osaamisen kokonaisuudesta ja potentiaalista sekä osaamisen reflektointi ja uudistaminen luovat myös avaimia hyvän elämän ja tulevaisuuden rakentamiselle – sekä itselle että muille.

Tutkimuksemme perusteella yksilön osaamisen kokonaisuus näyttäytyy aineistossa pääosin vakaaseen ammattikuvaan kiinnittyneenä tietoina, taitoina ja asenteina. Muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä nähdään vaikuttavan aloihin ja ammatteihin ja osaamistarpeisiin, mutta vain harvassa väitöskirjassa kuvattiin tarvetta osaamisen siirtämiseksi tai soveltamiseksi uusissa tehtävissä tai eri yhteyksistä, kuten vapaa-ajalla hankitun osaamisen hyödyntämistä ja yhdistelemistä työkontekstiin.

Osaamispuheen kiinnittyessä edelleen vahvasti työelämän tunnistettujen ja oletettujen tarpeiden ympärille katsomme, että yksilöt nähdään liian usein vain yhteiskunnallisen hyödyn tuottajina, joiden tehtävä on yrittää ketterästi pysyä kulloistenkin työelämän muutosten tahdissa. Osaamisen ja sivistyksen välineellistäminen yhteiskuntien taloudelliseen menestyksen tuottamiseen on korostunut etenkin OECD:n kasvaneen koulutuspoliittisen roolin myötä 2000-luvulla, esimerkkinä Pisa-tutkimuksen integroimisella oppimisen arviointiin (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024). Sen sijaan sivistyksen ja osaamisen merkitys yksilöllisen hyvinvoinnin ja työelämän uudistamisen mahdollistajana on jäänyt vähemmälle huomiolle. Myös osaamisen sosiaalinen ulottuvuus (mm. kollektiivinen osaaminen ja osaamisyhdistelmät) korostuu nähdäksemme tulevaisuudessa, kun ratkaistavat haasteet ja sen myötä yksittäiset työtehtävät ja prosessit vaativat useamman kuin yhden osaajan sekä usein erilaisten teknologisten apuvälineiden yhteistyötä. Näistä teemoista tarvitaan lisää tutkimusta myös työelämän näkökulmasta, jotta eri paikoista hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen mahdollistaisi yksilöiden kokonaisvaltaisen osaamispotentiaalin parempaa huomioimista (Ketamo et al. 2022). Salonen ja Joutsenvirta kiteyttävät asian seuraavasti: "Uudistumiskykyisen yhteiskunnan rakentaminen vaatii ennen kaikkea erilaisten ihmisten osaamisen yhdistämistä, osallisuuden kokemuksen maksimointia ja mahdollisuutta ylittää tottumusten rajoja toistuvasti" (Salonen & Joutsenvirta 2022, 97). Tulevaisuudessa keskeinen sivistyksen mitta voisikin olla: osata omaksua uutta, kehittää osaamistaan ja tehdä sellaisia tekoja, joiden kautta luodaan edellytyksiä omalle ja muiden hyvälle elämälle.

Osaamisidentiteetillä on merkitystä työuran ulkopuolella sitä ennen, sen jälkeen sekä erilaisissa siirtymä- ja välivaiheissa. Osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen erilaisissa elämäntilanteissa ja osaamisen merkitys identiteetille vaatii tarkentavaa tutkimusta (ks. esim. Järvensivu & Bonsdorff 2021). Osaamisen kehittäminen sijoitetaan usein osaksi identiteettityötä vain ammatin ja työn konteksteissa ja ilman sen syvällisempää käsittelyä (ks. identiteettityöstä vapaa-ajalla Layland, Hill & Nelson 2018). Mielestämme osaamista tulisi määrittää tarkemmin kokonaisidentiteetin osana. Osaamisen merkitys ihmisen eri elämänvaiheissa ja –kokonaisuudessa (lapsuus, nuoruus, urasiirtymät, vapaa-aika, eläköityminen, kolmas ikä) on näkemyksemme mukaan potentiaalisesti hyvin antoisa tutkimuskohde myös minäpystyvyyden, toimijuuden, itsetunnon sekä hyvinvoinnin tutkijoille.

Lähdeviitteet

- Aalto, Sari (2016): *Medisiinarit, ammattiin kasvaminen ja hiljainen tieto. Suomalaisen lääkärikoulutuksen murroksen vuodet 1933–1969. Historiallisia tutkimuksia Helsingin yliopistosta XLIII.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Aarto-Pesonen, Leena (2013): "Tää koulutus ei oo tehnyt musta pelkkää jumppamaikkaa". Substantiivinen teoria aikuisoppijan ammatillisen kasvun holistisesta prosessista liikunnanopettajakoulutuksessa. *Studies in sport, physical education and health* 192. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Airosmaa, Kati (2012): *Viisi vuotta viisaampi? Tarinoita nuorten musiikinopettajien kehityspoluilta.* Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1176. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Alho, Sirkka (2017): *Perheiden tukena. Tutkimus kasvatus- ja perheneuvolatyöstä ja kollektiivisesta identiteetistä asiantuntijoiden tulkitsemina.* Dissertation in Social Sciences and Business Studies 153. Itä-Suomen yliopisto, Kuopio.
- Frantsi, Päivi (2013): *Johtajuutta etsimässä. Naislähijohtajan identiteettitarinan rakentuminen siivoustoimialalla.* Jyväskylä studies in business and economics 129. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Haanpää, Monika (2023): *Kolminäkökulmainen tutkimus maahanmuuttajataustaisesta varhaiskasvatushenkilöstöstä suomalaisessa päiväkodissa.* Turun yliopiston julkaisuja, Sarja B, osa 610. Turun yliopisto, Turku.
- Halonen, Katri (2011): *Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa.* Jyväskylä studies in education, psychology and social research 411. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Hasari, Matti (2019): *Opettajan ammatti-identiteetin muotoutuminen matemaattisten aineiden opetusharjoittelussa.* Acta Universitatis Ouluensis E Scientiae Rerum Socialium 186. Oulun yliopisto, Oulu.
- Huhtinen-Hilden, Laura (2012): *Kohti sensitiivistä musiikin opettamista. Ammattitaidon ja opettajuuden rakentumisen polkuja.* Jyväskylä studies in humanities 180. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Hägg, Outi (2011): *Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti.* Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1079. Tampereen yliopisto, Tampere.

Jeskanen, Seija (2012): Piina vai pelastus? Portfolio aineenopettajaopiskelijoiden ammatillisen kehittymisen välineenä. Itä-Suomen yliopiston julkaisuja. Dissertations in Education, Humanities, and Theology 38. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu.

Kallio, Tomi J. (2015): Ammatillisbyrokratiat tehokkuuden aikakaudella. Tasapainoilua asiantuntijaeetoksen ja tehokkuuspaineiden välillä. Acta Universitatis Tamperensis 2029. Tampereen yliopisto, Tampere.

Koski-Heikkinen, Anne (2014): Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti – Ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 138. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.

Kumpula, Marjo (2011): Vakuutusalan työn sisältö ja työntekijöiden ammatti-identiteetin muovautuvuus – Vakuutusvirkaileijasta finanssialan myyjäksi? Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja Sarja A 1:2011. Turun kauppakorkeakoulu, Turku.

Kurvinen, Pekka (2015): Media-ammattilaisen sisäinen puhe. Acta Wasaensia 321. Vaasan yliopisto, Vaasa.

Lampela, Kalle (2012): Taiteilijoita tarvitaan ihan toisenlaisiin hommiin. Tutkimus kuvataiteilijoiden asenteista ja taiteen yhteiskuntakriittisistä mahdollisuuksista. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 99. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.

Mäki, Päivi (2015): Opettajana ja kehittäjänä. Vertaismentorointiryhmässä kehittäjäopettajan ammatillista identiteettiä kertomassa. Acta Universitatis Ouluensis E Scientiae Rerum Socialium 152. Oulun yliopisto, Oulu.

Paldanius, Kalevi (2012): Eläinlääkärin ammatti-identiteetti, asiakasvuorovaikutuksen jännitteiden hallinta ja kliinisen päättelyn yhteenkietoutuminen sekapraktiikassa. Itä-Suomen yliopiston julkaisuja. Dissertations in Education, Humanities, and Theology 31. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu.

Pohjola, Hanna (2012): Toinen iho: Uransa loukkaantumiseen päättäneen nykytanssijan identiteetti. Acta Scenica 29. Teatterikorkeakoulu, esittävien taiteiden tutkimuskeskus, Helsinki.

Soanjärvi, Katariina (2011): Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. Jyväskylän studies in education, psychology and social research 413. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Soini-Salomaa, Kristiina (2013): Käsi- ja taideteollisuusalan ammatillisia tulevaisuuskuvia. Kotitalous- ja käsityötieteen julkaisuja 32. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Virtanen, Anne (2013): Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 473. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Ylinen, Aulis (2011): Opettajien yrittäjäyyskasvatusvalmiudet Etelä-Pohjanmaan lukioissa. Jyväskylä studies in business and economics 98. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Yrjänäinen, Sari (2011): "Onks meistä tähän?" Aineenopettajakoulutus ja opettajaopiskelijan toiminnallisen osaamisen palapeli. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1039. Tampereen yliopisto, Tampere.

Tutkimuskirjallisuus

Aalto, Hanna-Kaisa, Ahokas, Ira & Kuosa, Tuomo (2008): Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030: menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Tutu-julkaisuja 1/2008.

Antikainen, Ari, Rinne, Risto & Koski, Leena (2013): Kasvatossosiologia. PS-kustannus, Jyväskylä.

Asikainen, Eveliina, Laininen, Erkka & Salonen, Arto O. (2024): Ammatillisen opettajan planetaarinen toimijuus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 26(1), s. 78–88.

Dufva, Mikko, Halonen, Minna, Kari, Mika, Koivisto, Tapio, Koivisto, Raija ja Myllyoja, Jouko (2017): Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017.

Eteläpelto, Anneli (2007): Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.), s. 90–176. WSOY Oppimateriaalit, Helsinki.

Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (2006): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Helsinki.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2006): Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (toim.):

Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu: Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja, s. 26–49.
Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Helsinki.

Erikson, Erik H. (1983): Identity: Youth and Crisis. Faber and Faber Limited, Lontoo.

Hall, Stuart (1999): Identiteetti. Suomentanut ja toimittanut Lehtonen, Mikko & Herkman, Juha. Vastapaino, Tampere.

Heinilä, Henna & Honkanen, Erja (2020): Sosiaalinen sirkus ja valokuva opiskelijan osaamisidentiteetin vahvistajana valmentavissa koulutuksissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2020, s. 31–47.

Helakorpi, Seppo (2005): Työn taidot – ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeen ammattikorkeakoulu, Hämeenlinna.

Järvensivu, Anu & von Bonsdorff, Monika (2021): Yrittäjien myöhäisuran oppiminen. Kasvatus 52(5), s. 471–483.

Ketamo, Harri, Ollila, Johanna & Paaso, Laura (2022): Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Moninaisen osaamisen tunnistamisen haasteita ja mahdollisuuksia. Muistio. Sitra, helmikuu 2022.

Layland, Eric K., Hill, Brian J. & Nelson, Larry J. (2018): Freedom to Explore the Self: How Emerging Adults Use Leisure to Develop Identity. The Journal of Positive Psychology 13(1), s. 78–91.

Moilanen, Antti & Salonen, Arto O. (2022): Planetaarinen sivistys – kohti antroposeenin ajan sivistysidealia. Kasvatus & Aika 16(2), s. 47–71.

Mäkinen, Marita & Annala, Johanna (2010): Osaamisperusteisen opetussuunnitelman monet merkitykset korkeakoulutuksessa. Kasvatus & Aika 4(4), s. 41–61.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2024): PISA-tutkimus ja Suomi. Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivusto. 9.9.2024. <https://okm.fi/pisa>

Ora-Hyytiäinen, Elina (2004): Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1032. Tampereen yliopisto, Tampere.

Paaso, Laura & Maunu, Antti (2022): Osaamisidentiteetin rakennusaineeksi: Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. *Sosiaalipedagogiikka*, 23(1), s. 41–70. 9.9.2024. <https://doi.org/10.30675/sa.103014>

Puusa, Anu (2008): Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä. *Premissi* 4 (2008), s. 36–43.

Rubin, Anita (2000): Nuoret, murros ja tulevaisuus. *Futura* 19:2, s. 116–120.

Ruohotie, Pekka (2004): Minäkäsityksen ja -identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 1/2004. Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö, Helsinki.

Salonen, Arto & Joutsenvirta, Maria. (2018): Vauraus ja sivistys yltäkyläisyyden ajan jälkeen. *Aikuiskasvatus* 38(2), s. 84–101.

Santalahti, Miia, Vainio, Anniina & Karppinen, Anneli (toim.) (2021): Näkökulmia pirstaleisiin työmarkkinoihin. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C. Oppimateriaaleja 22.

Stenström, Marja-Leena (2005): Ammatin oppiminen ja työelämäyhteydet. Teoksessa Tuominen, Markku & Wihersaari, Jari (toim.) *Ammatti ja kasvatus. Ammattikasvatuksen tutkimuksia vuonna 2004*, s. 88–97. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, Tampere.

Tuominen, Markku & Wihersaari, Jari (2006): Ammattikasvatusfilosofia. Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja. Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö, Helsinki.

Vähäkylä, Leena (2024): Ilkka Niiniluoto: Sivistys on itsensä elinikäistä kehittämistä. Tietysti.fi, Suomen Akatemian verkkopublication. 9.9.2024.

<https://www.aka.fi/tietysti/teemat/tieteesta-sivistykseksi/akateemikko-niiniluoto-sivistys-on-itsensa-elinikaista-kehittamista/>

Walker, Lorraine O. & Avant, Kay. C. (2014): *Strategies for theory construction in nursing*. 5:s painos. Harlow: Pearson Education Limited.

Wenger, Etienne (1998): *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. Cambridge University Press, Cambridge.