

**Asiantuntijaksi oppiminen,
ammattillisen identiteetin
kehittyminen ja moniammatillinen
työ**

Kaija Collin

Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden
laitos/kasvatustiede ja aikuiskasvatus,

s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi

Esityksen teemoja

- Ammattitaidon, osaamisen ja asiantuntijuuden käsitteistä
- Mitä asiantuntijuus on?
- Miten asiantuntijuus saavutetaan – työssä oppiminen?
- Ammatillinen identiteetti ja sen kehittyminen postmodernissa työssä
- Moniammatillinen (yhteis)työ ja sen haasteet

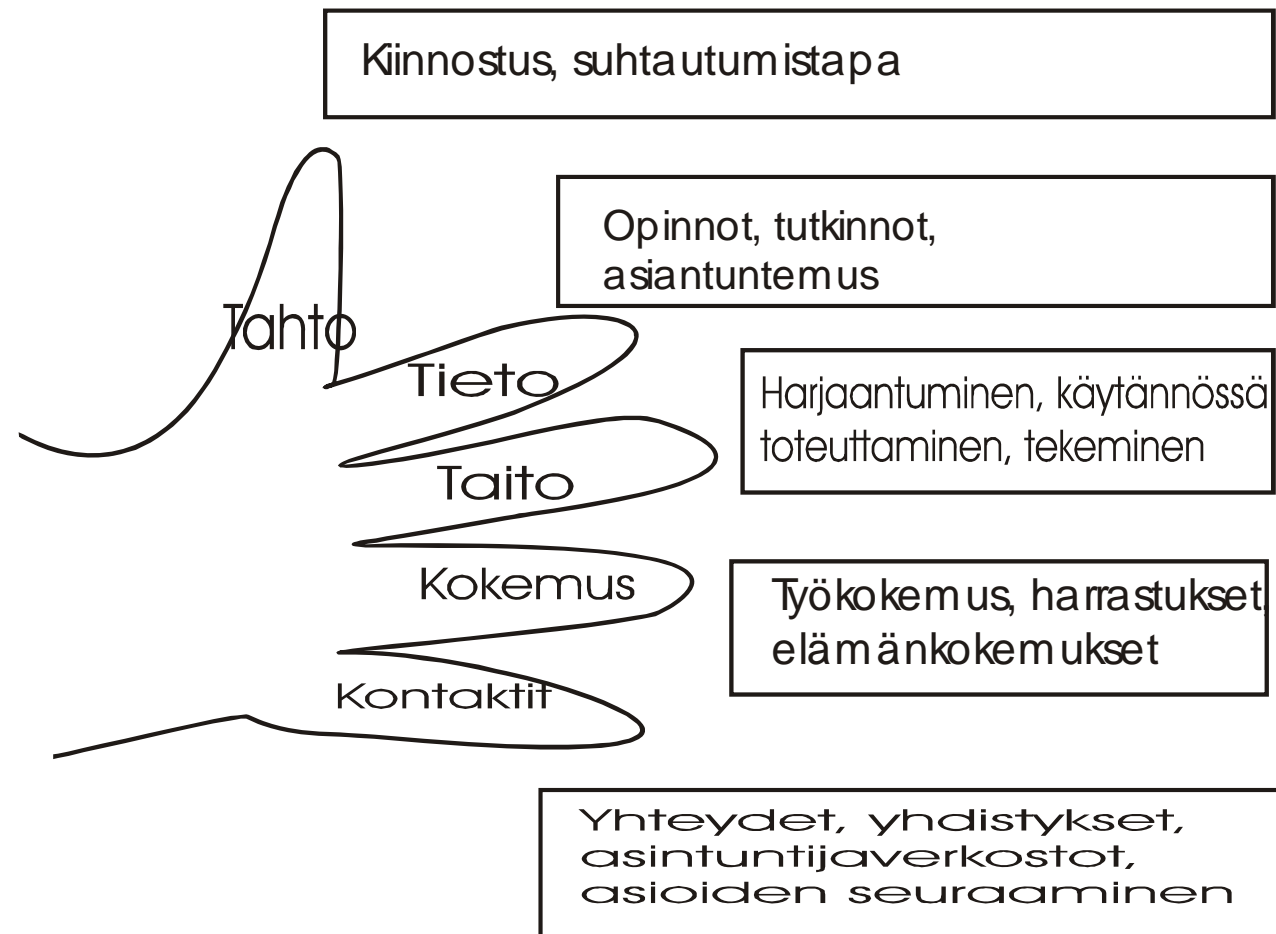
Käsitteitä

- osaaminen
 - osaamisen kehittäminen
 - kvalifikaatio
 - asiantuntijuus
 - Ammattitaito
 - oppiminen
- -> oppiminen on asiantuntijuuden kehittymisen väline

Ammattitaito, kompetenssi ja osaaminen

- Toimialakohtainen tai työntekijäryhmäkohtainen (=ammattiin sidonnainen) tarkastelu -> ammattitaito, (ydin)kvalifikaatiot, kompetenssit -> erilaiset tyypitykset (esim. Väärälä 1995, Kankaanpää 1997, Ellström 1998)
- Competence = kompetenssi tai osaaminen -> erot maiden välillä suuria
- Keskeistä osaamisen tarkastelutasot: yksilöllinen vs. yhteisöllinen

Ammatillisen osaamisen käsi



Jäsennä oma osaamiskarttaasi

- Mistä oma osaamisesi koostuu?
- Mitä ovat oman osaamisesi ydinkompetenssit?
- Mitkä osaamisen osa-alueet painottuvat omalla kohdallasi?
- Millainen on oma ammatillisen osaamisen kätesi?

Näkökulmia asiantuntijuuteen

- Tarkastelun kohteena: asiantuntijuuden sisällöt ja asiantuntijuuden kehittyminen
- Näkökulmia asiantuntijuuden määrittelyyn:
 - tiedon- ja taidonhankintana (yksilökeskeinen näkökulma)
 - kulttuuriin osallistumisena (yhteisöllinen näkökulma)
 - jatkuvana prosessina (vuorovaikutuksen ja tiedonrakentamisen näkökulma)

Kognitiivinen näkökulma asiantuntijuuteen (Dreyfus & Dreyfus 1986; Benner, 1989)

- 1) Noviisi eli aloittelija (Novice)
 - - ongelmien ratkaisu sääntöjen ja toimintaohjeiden varassa
 - - suhde toimintaympäristöön irrallinen
- 2 Edistynyt aloittelija (Advanced beginner)
 - - pystyy ottamaan huomioon tilannetekijöitä
 - - ei vielä tietoista tavoitteenasettelua
- 3) Pätevä ongelmanratkaisija (Competent performer)
 - - tietoinen tavoitteenasettelu
 - - tilannetekijöiden valikoiva huomioonotto
 - - toiminta tuloskeskeistä
- 4) Taitava suorittaja (Proficient performer)
 - - pyrkii ymmärtämään toimintaympäristöä
 - - hahmottaa tilanteita kokonaisuuksina
 - - luottaa kokemukseensa ja mallitapauksiin
- 5) Ekspertti / Asiantuntija (Expert)
 - - toimii kokemuksen perusteella
 - - intuitiivinen päätöksenteko
 - - syvälinen sitoutuminen

Miten ekspertiksi tullaan? (Ericsson, 2006)

- **Keskeistä tietoinen, tavoitteellinen ja suunnitelmallinen**
- **opiskelu/harjoittelu (deliberate and well-structured practice)**
- tarkkaan kohdistettua ja perustuu suunnitelmaan/ohjelmaan
- jatkuu pitkän ajan (=vuosia, vuosikymmeniä)
- sisältää jatkuvaa, tietoista suorituksen tarkkailua
- sisältää saavutetun osaamistason arviointia
- virheiden tunnistamista ja toimenpiteitä niiden välttämiseksi
- tavoitteenasettelu: nykyisen suoritustason ylittävät tavoitteet
- palautteen saaminen suorituksista (opettaja/valmentaja + itsearviointi)
- epäonnistumiset nähdään mahdollisuuksina parantaa suoritusta
- kehitys ei ole suoraviivaista, välillä voi olla tasanteita – tasanteilta
- nouseminen voi edellyttää huomattavaakin ponnistelua ja vaivannäköä

Asiantuntijuus osallistumisena

- pikemmin sosiaalinen kuin kognitiivinen ominaisuus
- - pikemmin kollektiivinen kuin yksilöllinen ominaisuus
- →Tärkeää kiinnittää huomiota siihen miten tiimit, työyhteisöt ja organisaatiot toimivat
- **Mestari-oppipoika** –asetelma; asteittain
- syvenevä osallistuminen (Legitimate peripheral participation, Lave & Wenger, 1991)
- **Käytännön yhteisöt** (Communities of practice, Wenger, 1998)
- -informaaleja, yhteiset tavoitteet, toimintatavat, kieli...

Asiantuntijuuden tutkimus

- Toimintastrategiat ongelmanratkaisussa (Gruber)
- Käsitteelliset ja tiedolliset rakenteet (Boshuizen)
- Situationaalinen oppipoikamalli (Lave)
- Identiteetin rakent.käytäntöyhteisöissä (Wenger)
- Toimintajärjestelmien analyysi (Engeström)
- Sosiokulttuurinen analyysi (Vygotsky, Rogoff)
- Ammatin valinnan identiteetti nuorella (Marcia)
- Elämäkerta ja kertomus (Antikainen, Syrjälä)
- Subjektiviteetti, agenttius (Billett, Archer)

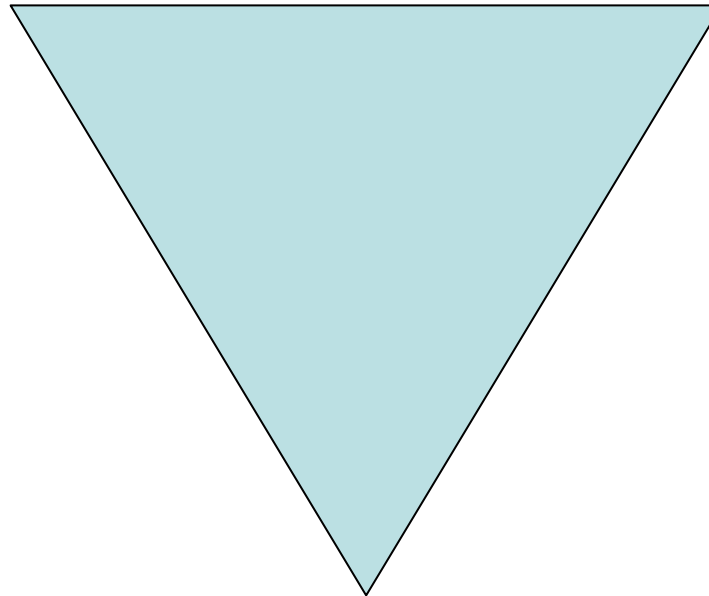
Mistä olet hankkinut oman osaamisesi ja asiantuntemuksesi tähän mennessä?

- Mitkä ovat oman osaamisesi lähteet? Missä olet osaamisesi hankkinut?
- Miten 100%:nen osaamisesi jakaantuu työssäsi koulutuksen, kokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kesken?

Asiantuntijatiedon kolme komponenttia

Praktinen tieto:

- ääneton, hiljainen, kokemuksesta syntyvä tieto
- arviointikyky, suhtautumistapa, ongelmanratkaisutait
- kulttuurinen tieto



Formaali tieto:

- oppikirjatieto
- eksplisiittinen tieto
- tarvitaan viestinnässä, neuvottelussa, perusteluissa

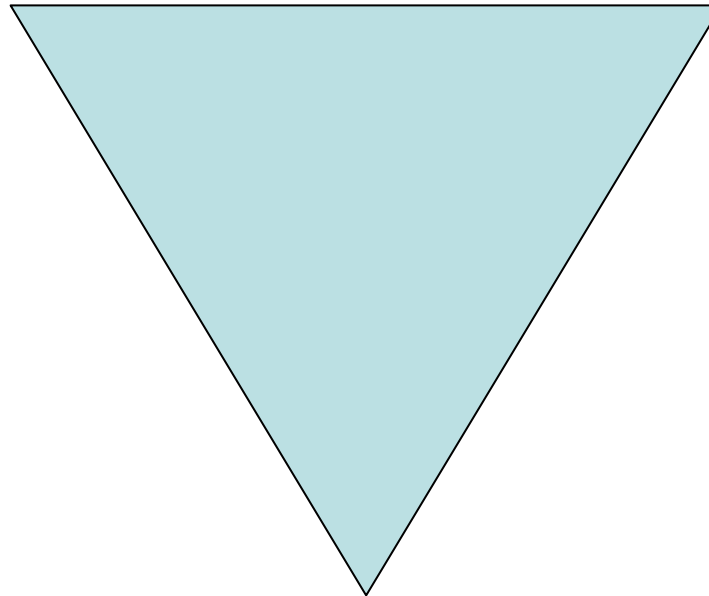
Metakognitiivinen & reflektiivinen tieto:

- itsearviointitaito, tietoisuus omista toimintatavoista, oman toiminnan ohjaus
- praktisen ja formaalin tiedon yhdistäminen,
- oman tien löytäminen

Asiantuntijatieto - lääkärit

Praktinen tieto:

- mysteerien ratkominen
- tiimityöskentely
- yhteistyö eri tahojen kanssa
- esimiestyö
- käden taidot



Formaali tieto:

- anatomian ymmärtäminen
- toimenpidetieto
- potilaskontakti-taito
- konsultaatitaito
- diagnostiikka
- johtaminen

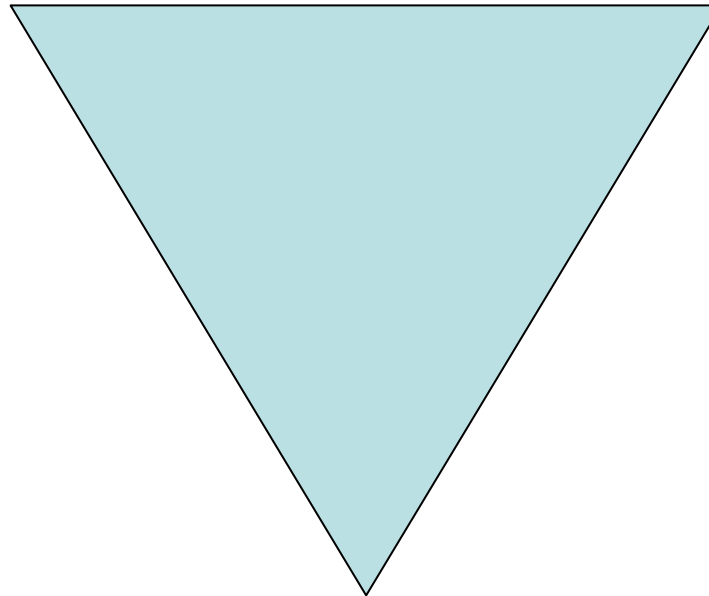
Metakognitiivinen & reflektiivinen tieto:

- kriittisyys omaa toimintaa kohtaan
- ammattitaidossa kehittyminen, kyky heittäytyä uuteen
- ymmärtää itse mitä tekee, vastuunotto
- epäonnistumisten sietäminen

Asiantuntijatieto - hoitajat

Praktinen tieto:

- intuitiivinen ote, ihmistuntemus ja taju potilaan tunnetiloista
- työvälineiden ja hoitomuotojen tiedollinen ja taidollinen päivitys
- vastuuhoidajana toimiminen, koordinointi
- yhteistyö eri ryhmien kanssa



Formaali tieto:

- potilaan hoito erikoisalan mukaisesti
- hoitotoimenpiteet
- potilasohjaus
- lääketietous

Metakognitiivinen & reflektiivinen tieto:

- itsenäinen työote, rohkeus ja vastuu omista ratkaisuista
- toiminnan kehittäminen
- muuttuvat tilanteet, tilannetaju
- ajatusmalli: koskaan ei oo valmis

- Asiantuntijuus on korkeatasoista osaamista, jossa tiedot, taidot ja itsesäätely ovat syvällisesti integroituneet joustavaksi toiminnaksi ja joka kehittyy tavoitteellisen opiskelun ja harjoittelun kautta progressiivisen ongelmanratkaisun prosessissa
- Asiantuntijuutta tulisi kehittää teoriaa, käytäntöä ja
 - itsesäätelytaitoja integroiden
 - ja progressiivista ongelmanratkaisua tukien

Työssä tarvittava asiantuntijuus

- Tietopohjainen lähestymistapa asiantuntijuuteen:
 - asiantuntijuus määrittyy kertyneen kokemuksen pituudella ja määrällä. Entä laatu?
 - ominaisuuksien ja kykyjen listausta?
 - asiantuntijuus huippusuorituksena
- ”Asiantuntijuuden kehittäminen ei useinkaan ole työn tekemisen tietoinen tavoite, vaan tavoitteet ovat ammatillisia, työhön kytkeytyviä ja hyvin praktisia. Esimerkiksi: saada homma tehtyä ja tehdä se mahdollisimman hyvin.” (van de Wiel, Szegedi & Weggeman 2004)

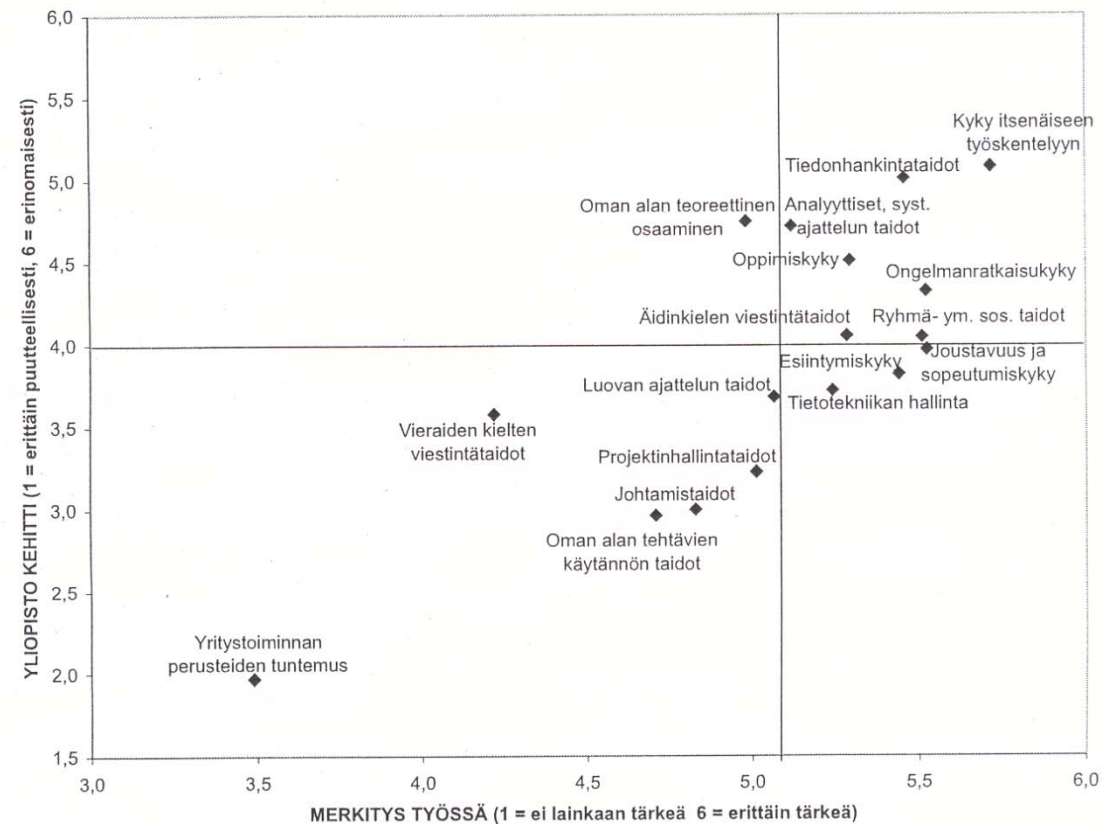
Asiantuntijuus on siis...

- integroitunut kokonaisuus teoreettista, käytännöllistä ja itsesäätelytietoa
- -osallistumista sosiaalisten yhteisöjen toimintaan
- -osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja uuden tiedon luomista

- Muuttuvassa työelämässä asiantuntijalta vaaditaan substanssiosaamisen
- lisäksi monia yleisiä taitoja

- **→Asiantuntijuuden kehittämisessä tärkeää on**
- ***tavoitteellinen, suunnitelmallinen opiskelu ja harjoittelu***
- ***teorian, käytännön ja itsesäätelyn integrointi***
- ***käytännön ongelmien ratkaiseminen teorian tiedon valossa***
- ***yleisten taitojen kytkeminen substanssiosaamisen kehittämiseen***

Terveystieteiden koulutuksen työelämärelevanssi (Korhonen & Sainio 2006)



Kuvio 49. Työn vaatimusten ja opiskelun antamien valmiuksien kohtaaminen

Täydennä omaa osaamiskarttaasi

- Mitä akateeminen koulutus on sinulle opettanut?
- Mitkä substanssialueet ovat keskeisimpiä tieteenalallasi? Miksi?
- Miten ajattelusi on muuttunut opintojesi aikana?
- Millaisena näet teoreettisen ajattelun ja käytännöllisen tekemisen välisen suhteen?

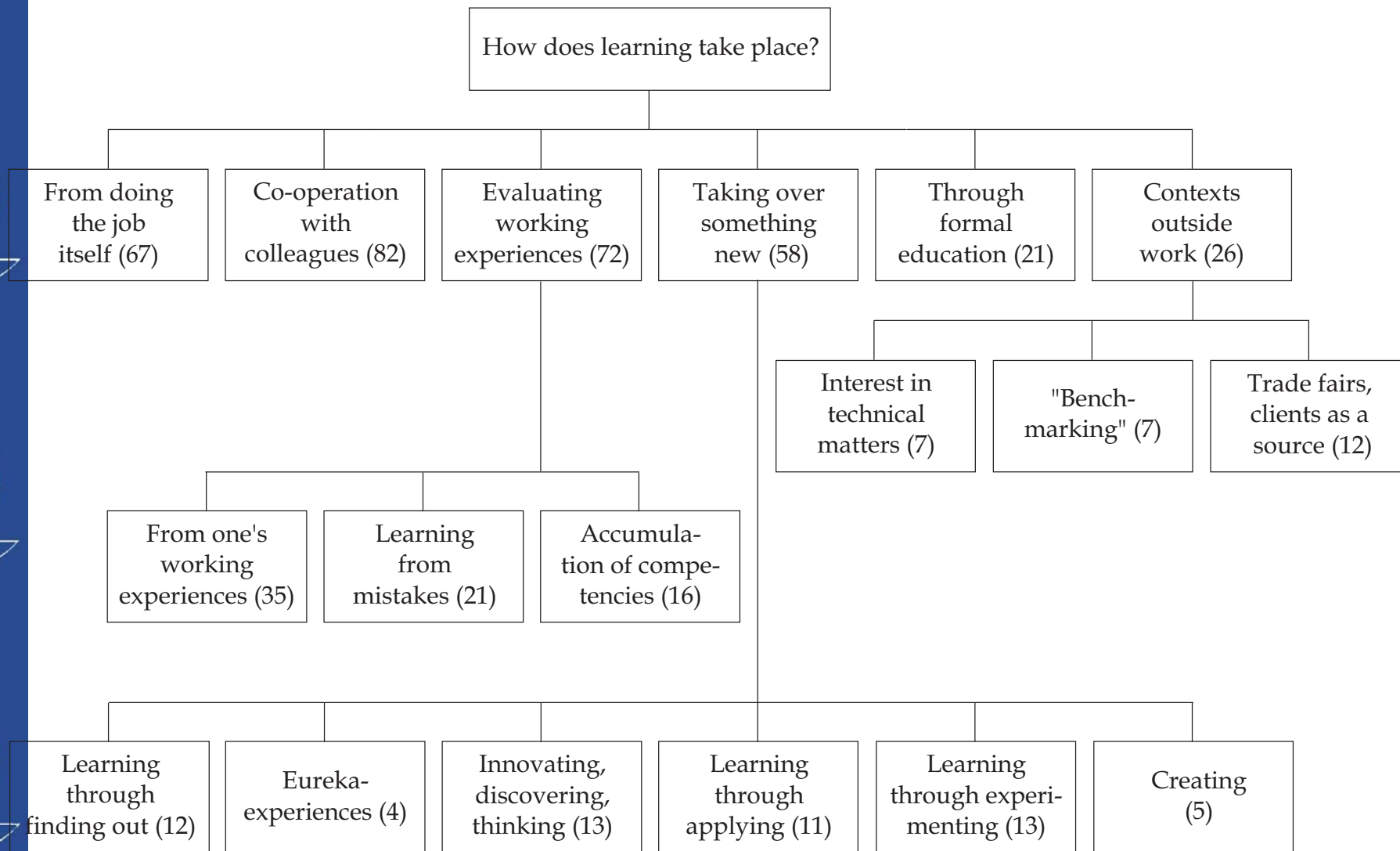
Miksi työssä oppimisen tutkimusta?

- Monitahoiset intressit
- Oppimis- ja tietoyhteiskunnan vaatimukset
- Työn muutos -> oppimisen tarve
- Oppiminen ja kehittyminen myös informaaleissa konteksteissa -> työssä tapahtuva oppiminen informaalin oppimisen yksi muoto
- Tiedonkäsittelyn vaativuus, ongelmanratkaisutaidot, yhteisöllisyys ja moniammatillisen työskentelyn vaatimukset
- Työntekijän parantuva ammatillinen ja professionaalinen osaaminen sekä itsensä toteuttaminen oppimisen tavoitteena
- Yritysten ja organisaatioiden odotukset: työntekijöiden oppimisen kautta parantuva tehokkuus ja taloudelliset hyödyt
- Ammatillisen koulutuksen kehittäminen vastaamaan työelämän vaatimuksia

Työssä oppiminen

- 1) Työssä oppiminen on informaalia, satunnaista ja juurtunut työn tekemisen käytäntöihin – työn tekemistä ja oppimista on vaikea erottaa toisistaan. Yleinen lähestymistapa.
- 2) Työssä oppiminen tapahtuu aikaisemman kokemuksen avulla:
 - käytännön ongelmanratkaisutilanteet
 - ”hot action”, maalaisjärki
 - ennakointi & järkevät, käytännölliset ratkaisut
- 3) Työtehtävät ja työkontekstit oppimisen määrittäjinä
 - kontekstin eri tasot persoonallisesta organisaation tasoon
- 4) Työssä oppiminen on sosiaalista ja jaettua
 - työn tekemistä ei voi erottaa sosiaalisista yhteyksistään
 - tiimin tasosta verkostoihin
 - ei määräydy vain ulkoa käsin, ei ongelmatonta
 - myös diskursiiviset työkäytännöt edellyttävät työntekijöiden välistä vuorovaikutusta enemmän kuin ennen.

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ



(Työ)kokemuksen rooli ammatillisen osaamisen kehittämisessä

1) Kokemus sosiaalisen vuorovaikutuksen ymmärtämisessä

- Jokapäiväinen vuorovaikutus työssä yksi haastavimmista ja kokemuksellista oppimista edellyttävä asia

2) Kokemus työn itsensä ymmärtämisessä

- Kokemuksen kautta opitaan pahaiten oman työn ja työprosessien kokonaisvaltainen tuntemus.

(Työ)kokemuksen rooli ammatillisen osaamisen kehittämisessä

3) Oppiminen muiden ihmisten kokemuksesta

-Myös muiden jo loppuunsaattamat työt ja niistä kertyvä tietous auttavat työntekijää ottamaan mallia hyvistä käytännöistä ja ehkä välttämään karikoita

-Työn perusta on jo koetussa ja eletyssä olkoon se oma tai jonkun muun

4) Kokemuksen kautta syntyvä oma näkemyksellisyys

- kasvaa työ- ja elämäkokemuksen myötä edellyttää uskallusta riskien ottoon ja epäonnistumistakin

Edellisen perusteella

- Työssä oppiminen on monimuotoista ja se kytkeytyy vahvasti työn tekemiseen ja sen tavoitteisiin. Se ei myöskään rajaudu vain sille tarkoitettuihin tilanteisiin.
- Koulutus toimii työssä oppimisen välttämättömänä perustana, mutta sen merkitys työstä suoriutumisen näkökulmasta tuntuu haalistuvan mitä enemmän työntekijällä on työkokemusta.

Edellisen perusteella

- Kokemuksen (omien ja muiden) rooli kytkeytyy työn sosiaalisen elämän sekä työprosessien oppimiseen. Yksilöllisen kokemuksen kartuttaminen -> oma tapa nähdä ja tehdä työtä.
- Sosiaalisia suhteita ja hyvää työskentelyilmapiiriä ylläpidetään jatkuvilla ponnistuksilla myös ristiriitatilanteissa esim. kategorisoimalla.
- Työelämän ongelmanratkaisu on tilanteista, avointa ja jatkuvan uudelleen neuvottelun alaista. Se ei myöskään ole ongelmatonta.

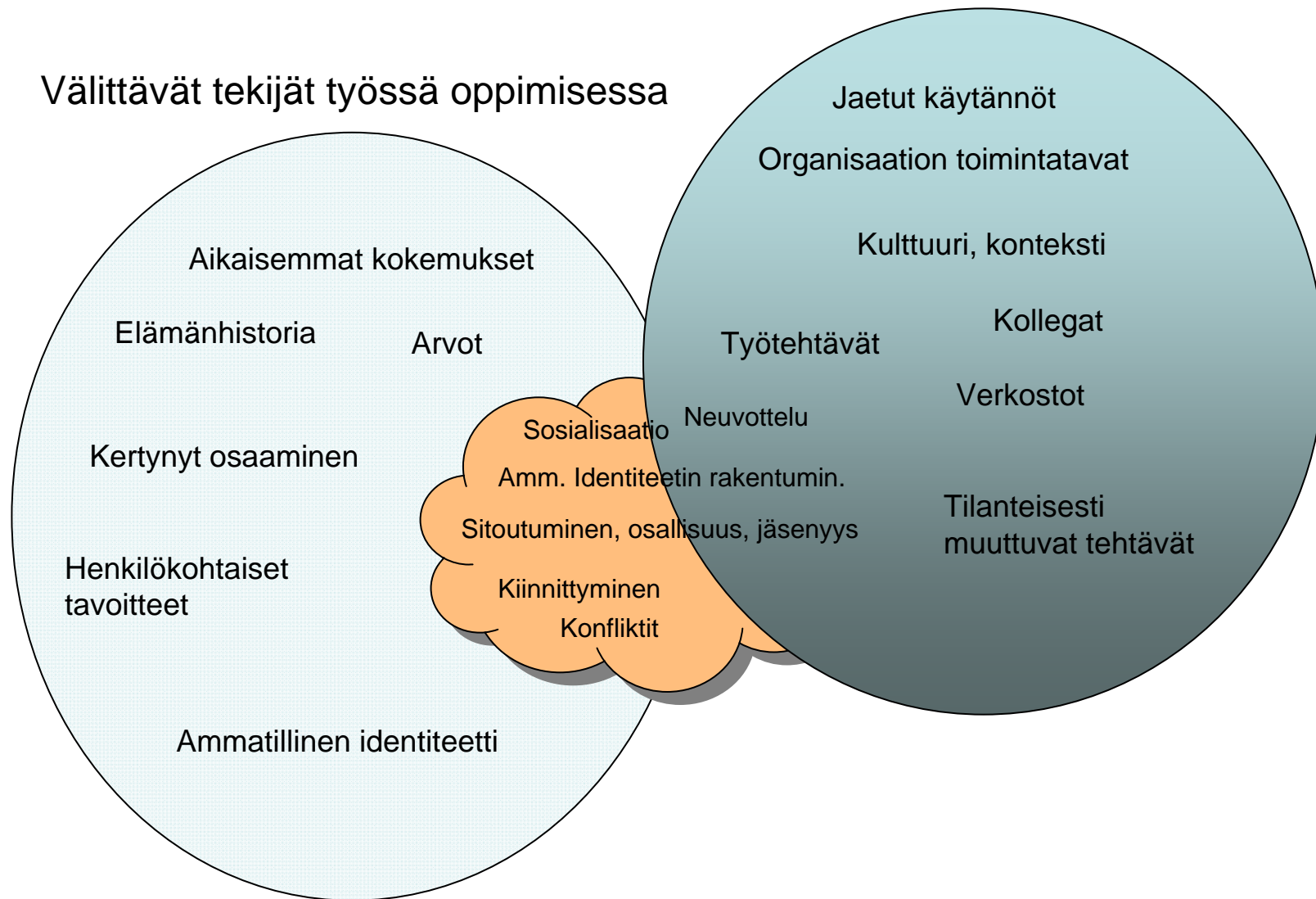
Tarve kahden näkökulman/aspektin yhdistämiseen

- Praktisesta näkökulmasta edelliset ovat erottamattomat
- -> Haaste sekä tutkimukselle että työn kehittämiselle

Yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen välittävät tekijät

- Tähän saakka on ollut tyypillistä tutkia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä oppimisprosesseja erillisinä kokonaisuuksina, vaikka on todettu, että molemmat prosessit ovat työn käytännöissä läsnä yhtäaikaisesti.
- Esimerkiksi yksilötason oppimista tutkittaessa ympäristön merkitystä tarkasteltu riippuvan muuttujana, joka vaikuttaa yksilön kognitioihin ja oppimiseen.
- Vastaavasti osallistuvaa oppimista (communities of practice) korostavissa näkökulmissa yksilö ei saa erityistä huomiota (Fenwick, 2006)

Välittävät tekijät työssä oppimisessa



Missä työssä oppimisen tutkimuksessa nyt mennään?

- Viime vuosina tutkimussuuntausten taustalla on ollut osallistuvan oppimisen metafora, jonka kautta työssä oppimista tarkasteltu
- Siirtymä ammatillisen identiteetin ja oppivan subjektin merkityksen tarkasteluun oppimisessa
- Yhteisöllisen (organisaation) ja yksilöllisen oppimisen yhteenkietoutumisen tunnustaminen – ei kuitenkaan vielä paljon empiirisiä tuloksia saatika käytännön sovelluksia tästä näkökulmasta

Mitä ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan?

- Elämänhistoriaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana
- Suhde työhön ja ammatillisuuteen
- Millaiseksi työssä ja ammatissa haluaa tulla
- Mihin kuuluu ja samastuu
- Mitä pitää tärkeänä & mihin sitoutuu
- Työtä koskevat arvot & eettiset sitoumukset
- Tavoitteet ja uskomukset

'Kuka olen, mihin kuulun ja mitä tavoittelen työssäni ja ammatissani'

Ammatillisen identiteetin ajankohtaiset dilemmat työssä?

Työn vaatimuksina korostetaan

- Jaettua asiantuntijuutta, moniammatillisuutta, ammatillisten rajojen ylityksiä & yliammatillisia kompetensseja
- Ammatillista liikkuvuutta ja joustavuutta
- Elinikäistä oppimista ja jatkuvaa ammatillista uusiutumista
- Työyhteisöjen joustavuutta

VÄITE:

Identiteettien muokkaamisesta ja esittämisestä tullut tänä päivänä keskeisimpiä työn muotoja

Miksi identiteettityö on keskeistä?

- 1) Yksilölliset, itsearviointiin ja reflektointiin perustuvat käytännöt koulutuksessa ja ammattitaidon /osaamisen todentamisessa
- 2) Yrittäjämäisyys myös palkkatyössä
 - Tarvitaan yksilöllisesti rakentuvaa suhdetta työhön & aktiivista toimijuutta
 - Rekrytoinnissa, palkan ansainnassa oman osaamisen muista erottuva esittäminen on entistä tärkeämpää (yksilöllinen palkkapolitiikka)
 - Vaaditaan yrittäjämäistä oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja markkinointia

- 3) Tarvitaan yksilöllistä tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta tai ainakin kykyä sen uskottavaan esittämiseen
 - 'Hyvä tyyppi' 'Oikea asenne' 'Oma tarina'
- 4) Työuran katkokset ja epäjatkuvuudet
- 5) Työttömyys: identiteetti työn puuttuessa ja työelämän ulkopuolella
- 6) Omaehtoiset ammatin ja työtehtävien vaihdokset
- 7) Uudelleen kouluttautuminen ja elinikäinen oppiminen

Paradoksaalisesti samaan aikaan...

- Globaaliin kilpailuun perustuvassa markkinataloudessa työntekijöillä on entistä harvemmin mahdollisuus jatkuvuuteen ja ennustettavaan työuraan
- Pitkäjänteinen ammatillisen identiteetin rakentaminen ja sitoutuminen pysyvään ammattikuvaan, ammatilliseen yhteisöön tai työhön tullut entistä vaikeammaksi

SYNTYY sitoutumisen ja sitoutumattomuuden dilemma (Siltala 2004, Sennett 2002)

- Sitoutuminen itsen jatkuvaan kehittämiseen työssä - Entistä vähemmän kiinnekohtia sitoutumiselle
- Työssä tarjoutuu entistä vähemmän mahdollisuuksia osaamisen ja ammatillisen identiteetin rakentamiselle

SEURAUKSENA voimattomuutta, vieraantumista ja uupumista, sosiaalista pahoinvointia)

Ammatillisen identiteetin rakentaminen

Tuotantotapa	Käsityö	Teollinen	Jälkiteollinen
Opettaminen	Oppipoika-järjestelmä	Formaali koulutus	Formaali & informaali koulutus
Oppiminen	Traditiot mestareilta	Säännöistä & menettelyistä	Reflektoinnista & työkäytännöistä
Samastuminen	Sosiaaliluokka ja ammatti	Tehokas työntekijä	Organisaation hyv. subjektiasema
Identiteetin rakentamistapa	Tradition noudattaminen	Sääntöjen noudattaminen	Yrityksen ja työorganisaation arvot
Tuotantomuoto	Patriarkaalinen	Byrokraattinen	Innovatiivinen, yrittäjämäinen
Oppimistulokset	Tradition uusintaminen	Taidot ja kompetenssit	Voimaantunut id - oma ääni
Identiteetti- asema	Käsityöläinen	Teknisesti taitava	Joustava innovaattori

Mitä olen ja miksi haluan tulla?



Moniammatillisen yhteistyön ja oppimisen haasteet

- Moniammatillinen yhteistyö tutkimuksen kohteena terveydenhuollossa pitkään (toimialat, erikoisalajat, ammattiryhmät)
- Perustelut nousevat potilasturvallisuuden parantamisesta ja taloudellisista seikoista
- Kuitenkin tutkimukset ovat osoittaneet oppimisen ja yhteistyön esteiden olevan ei-teknisiä, sosiaalisia ja organisationaalisia pikemminkin kuin tieto-taitoon liittyviä
 - Esimerkiksi yksilökeskeinen kulttuuri ja traditiot lääketieteessä, vanhentuneet toimintakäytännöt, arvoriidat, organisaation rakenteet ja hierarkia vaikeuttavat moniammatillista yhteistyötä

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ
Individual

Social

Constraints

Personality
Chemistry between personnel
Lack of motivation for professional development
Lack of knowledge/competence/experience
The width/narrowness of one's professional, practical field as part of the larger work processes (individual's will to determine this)

Historically constructed ways of practicing
Practices regulated by laws: monitoring, reporting, and consulting to ensure patient safety.
Criteria for efficient work/financial efficiency
Cultural norms and practices constituted by various working groups

Manifesting

Individual motives for professional development
Commitment (shared goal, values, specialization area)
Individual life experience and competence (individual positioning, how much power an individual has or has not)

1) Collegial support and shared responsibility
2) Professional roles and work process knowledge
3) Crossing professions and tasks division in an inclusive atmosphere

Distributed agency

Shared practices

Findings/Meanings for interprofessional collaboration and learning in an OT

- Giving **collegial support and sharing responsibilities** in inter- and intraprofessional work (e.g. consultation and situations which do not proceed as planned)
- Delivering the **understanding of professional roles and the importance of work process knowledge** (not necessarily verbally constructed, agreed responsibilities and practical arrangements)
- Crossing boundaries **between professions in an inclusive atmosphere** (discussions of non-work-related issues, interaction between humans, not only between professionals, helpful attitude; practical help outside one's own professional scope -> breaking down the hierarchical structures (Collin & Paloniemi 2008))

Lähteitä

- Beckett, D. 2001. Hot action at work: a different understanding of "understanding". In T. Fenwick (Ed.) *Sociocultural Perspectives on Learning at work*. New York: Jossey-Bass, 73-83.
- Billett, S. 2004. Workplace participatory practices. Conceptualising workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning* 16 (6), 312-324.
- Billett, S. 2006. "Relational interdependence between social and individual agency in work and working life", *Mind, Culture and Activity*, Vol. 13 No. 1, pp. 53-69.
- Billett, S. 2007. "Exercising self through working life: learning, work and identity", in Brown, A., Kirpal, S. and Rauner, F. (Eds.), *Identities at Work*, Dordrecht, Springer, pp. 183-210.
- Collin, K. & Paloniemi, S. 2008. Supporting experience sharing as participatory workplace practice. In S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (Eds.) *Emerging Perspectives on Learning through Work*. Sense Publishers. Pp.167-181.
- Collin, K. & Paloniemi, S. 2008. Promoting inter-professional teamwork and learning – The case of a surgical operating theatre. *Tarjottu Journal of Education and Work*.
- Fenwick, T. 2006. Tidying the territory: questioning the terms and purposes in workplace learning research. *Journal of Workplace Learning* 18 (5), 265-278.
- Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (Toim.) *Työ, oppiminen ja identiteetti*. Helsinki: WSOY, 178-197.
- Hodgkinson, P., Biesta, G. & James, D. 2008. Understanding learning culturally: Overcoming the dualism between social and individual views of learning. *Vocations and Learning* 1 (1), 27-47.
- Virtanen, A. & Collin, K. 2007. Työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (Toim.) *Työ, oppiminen ja identiteetti*. Helsinki: WSOY, 216-235.

Lisää lähteitä

- Benner, P. 1989. Aloittelijasta asiantuntijaksi. Porvoo: WSOY.
- Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. 1986. Mind over machine: the power of human intuition in the era of the computer. Oxford: Blackwell.
- Ellström, P-E. 1998. Yrkeskompetens och lärande i processoperatörers arbete : en översikt av teori och forskning. Linköping : Linköpings universitet, 1997.
- Ericsson, K.A. 2006. (eds.) The Cambridge handbook of expertise and expert performance. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kankaanpää, A. 1997. Ammatin kuvaus koulutuksen apuna. Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Korhonen, P. & Sainio, P. 2006. Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Aarresaari: Akateemiset rekrytointipalvelut.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated learning : legitimate peripheral participation. Cambridge : Cambridge University Press.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys : miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia : muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- van de Wiel, M., Szegedi, K. & Weggeman, M. 2004. Professional learning: deliberate attempts at developing expertise. Teoksessa H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (eds.) Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. Pp. 181-206.
- Wenger, E. 1998. Communities of practice : learning, meaning, and identity. Cambridge : Cambridge University Press.
- Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Ryhmätehtävä

- 1) **Poster**i oman alan asiantuntijuudesta ja sen kehittymisestä (esimerkiksi asiantuntijuus gerontologiassa) -> esitellään suullisesti
- 2) **Lyhyt esitys, Power Point esim.** (5-10 minuuttia) oman alan asiantuntijuudesta ja sen kehittymisestä.
- Työt käsitellään seminaarissa 18.5.2009 klo 12-16.
- Tehtävässä hyödynnetään luennolla käsiteltyjä teemoja ja syvennetään oman substanssiosaamisen näkökulmasta.
- Sisältö, rakenne ja käsittelytapa vapaa

Hyödyllistä oheismateriaalia

- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) 2007. Työ, oppiminen ja identiteetti. WSOY.
- Boshuizen, H., Bromme, R. & Gruber, H. 2004. Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- **Artikkeleita:**
- 1) Hodkinson, P., Biesta, G. & James, D. Understanding learning culturally: Overcoming the dualism between social and individual views of learning. *Vocations and Learning* 1 (1), 27-47.
- 2) Fenwick, T. 2008. Understanding relations of individual – collective learning in work: A review of research. *Management Learning* 39 (3), 227-243.
- 3) Billett, S. 2008. Subjectivity, learning and work: Sources and legacies. *Vocations and Learning* 1 (2), 149-171.
- 4) Collin, K. 2006. Experience and Shared Practice – Design Engineers' Learning at Work. *Journal of Workplace Learning* 18 (7/8), 403-413.