

# Ammateille soi jo kuolinkellot

## Ammatillisen täydennyskoulutuksen kehittyvät haasteet

*Makkonen, Mikko 1986. Ammateille soi jo kuolinkellot. Amatillisen täydennyskoulutuksen kehittyvät haasteet. Aikuiskasvatus 6, 2, 66—70. — Ihminen on organisoitu työhön 1800-luvulta lähtien ammatin kautta ja työ ammatin mukaan. Tämä on laajasti merkinnyt paitsi ammattiroolien muodostumista, myös vastaavia ideologisia käsityksiä työstä ja yhteiskunnasta sekä yksilöllisiä älykkyys- ja kykyteorioita. Kuitenkin 1970-luvulla yksilötyöhön perustuva ammatitieto alkoi selvästi kriisiytyä ja kehittyi tendenssejä tehdä työtä kollektiiviselta perustalta. Tässä artikkelissa kirjoittaja pohdiskelee alkanutta kollektiivityön kehitysnäköaloja ja sen vaikutuksia laajalle inhimilliseen kulttuuriin. Pohdiskelussaan kirjoittaja yhdistää muunmuassa perheterapeuttisen viitekehityksen ajattelumalleja kehittävän työntutkimuksen ajattelumalleihin. Keskeisiä näkökulmia ovat roolinmuodostumisen, tiedonkulun ja vallankäytön tarkastelu ihmistä organisoitaessa työhön. Tässä prosessissa koulutus on eräs muutoskeino ja koulutusteorioiden ydin on suhtautuminen muutokseen. Millainen on muutoksen teoria, sellainen on myös koulutuksen teoria.*

### *Ihminen on organisoitu työhön ammatillistamisen kautta*

1800-luvulta lähtien työhön organisoituminen (ihmisen organisoiminen työhön) on toteutettu ammatillistamisella. Ihminen on siten opittu organisoimaan työhön ammatin kautta ja työ ammatin mukaan. Työntekijöiden kva­lifikaation tuottamisen kannalta tämä merkitsee koulutuksen antamista ammatin mukaan ja ammatin muodostumista tiettyjen työtehtävien mukaan. Edellytyksenä tälle on riittävä työtehtävien kiinteys, eli toistuvuus ja rajojen tietäminen. Työssä tällainen kiinteys edellyttää hyvin hallittua työnjakoa, työsuoritusten vaihtoa ja yhteensovittamista. Tämä on synnyttänyt myös edellytyksiään vastaavan hierarkian yhteiskunnassa. Kaikesta tästä on ideologisenä

seurauksena kehittynyt työtä koskeva tiedon kokonaisuus (työnjohto-oppi, henkilöstö­hallinto, johtamisteoriat, työn tekemisen teknologia jne.) sekä yhteiskuntaa koskeva taloustiede, hallintotiede, politiikka, kulttuuri. Toisaalta ihmiskäsitykseen tämä on luonut yksilöllisiä älykkyys- ja kykyteorioita (vrt. Eskola 1985, 38), joilla on edelleen laajaa yhteiskunnallista käyttöä, vaikka tieteellisesti ne ovat jo kestä­mättömiä.

Kuitenkin 1970-luvulla yksilötyöhön perustuva ammatitieto alkoi selvästi kriisiytyä myös Suomessa ja sen yhtenä seurauksena oli henkilö­koulutuksen problematisoituminen. Yhä selkeämmin on alettu painottaa työn kokonaisuutta, kokonaisosaamista joltakin kollektiiviselta perustalta. Organisaatio on alettu käsitellä tekemisen tapojen kokonaisuutena (esim.

Boudrieu 1985, 47), joita kollektiivisubjektit uusintavat. Toisaalta työpaikka nähdään mahdollisena sosialisointiin instanssina (Ilmonen 1986, 125). Kokonaisosaamista on yhtä hyvin painotettu yritysten tuotantotoiminnassa kuin julkisen hallinnon palvelujärjestelmien kehittämisessä ja sen yksittäisessä toimintapisteessä. Lyhyesti: kokonaistyötä halutaan edistää niin tehtaissa ja kaupoissa kuin sairaaloissa, julkisissa virastoissa jne. Ammattijaon sijasta tai lisäksi työlle etsitään kaikkialla uudenlaista kollektiivista perustaa. Selkeää nimeä tälle ei vielä ole, mutta kirkkaimmin ajatusta on esitetty kehittävän työntutkimuksen teorioihin perustuvissa (esim. Toikka 1984, Miettinen 1985, Engeström 1985). Paine työn kollektiivisen kehittämisen suuntaan tulee yksinkertaisesti työnteon uusista laadullisista vaatimuksista.

Työn kollektiivinen kehittyminen aiheuttaa työssä ja yhteiskunnassa valtavia muutoksia, joiden luulen olevan arvaamattoman suuria jopa, suurempia kuin teollisen ja teknologisen kehityksen aiheuttamat muutokset. Yksilötyön kriisiytyminen ja työn uudenlainen kollektiivisuus synnyttävät muuttuvan työtietoisuuden ja siihen liittyvän inhimillisen tajunnan lisäksi uudenlaisia ihmissuhteiden rakenteita (ks. Iljenkov 1984, 307, inhimillisen olemassaolon yleinen muoto on työ). Työnjako, yksilötyö, ammatti, hierarkiat työssä merkitsevät niitä vastaavien roolien, tiedonkulun ja vallankäytön rakenteiden muodostumista. Nämä näkökulmat ovat tuttuja esim. perheterapiassa, mutta samaa ajatusta piilee myös mm. Foucaultin ”vallan mikrofysiikassa” ja ”vallan verkostoissa”. Hänen mukaansa valta on strategiaa tuottaa vallan kohteet (Heiskala 1985, 2—3). Kuitenkin yksilötyöhön perustuvat roolien, tiedonkulun ja vallankäytön rakenteet ovat vakiintuneet, ”luonnollistuneet” syvemmälle kulttuuriin ja ”ihmissieluun” kuin sinänsä pelkkä työn teknologia (eli kuinka mikin työ tehdään tai tulisi tehdä). Muutos näissä on siis tulossa, mutta sitä ei ehkä uskalleta, osata tai tahdota ajatella. On helpompi ajatella seuraavaa pikkusuuntaa, lähikehityksen vyöhykettä, kuin sitä kulkusuuntaa, joka mullistaa kaiken.

Ammattien kuoleminen on nykyisyyteen tottuneelle järjestelmälle ja tavoille pelottava ajatus. Miten käy yksilön hallitsemisen työssä, palkkauksen, koulutuksen, työolojen, urasuunnitelmien? Mitä tapahtuisi mielisairaalasissa, jossa potilas tapaisi vain hoitajia ja toisia potilaita, mutta ei sairaalan ristiriitaista ja autoritaarista hierarkiaa? Ja miksi silloin kannat-

taisi lukea lääkäriksi jos siivoojanakin olisi yhtä arvostettu? Tai miten kävisi tehtaassa, jossa insinööri ja apupoika olisivat samoilla oikeuksilla työkollektiivin jäseniä?

## *Ammattirooli on myös suhde ihmisiin*

Työn kehittyminen kollektiiviselle perustalle merkitsee siis muutoksia roolin muodostumisessa (ottamisessa). Roolin ottamisessa määritellään yksilön pätevyysalue (vrt. sosiologisten rooliteorioiden ongelmia Giddens 1984, 185—191). Tämä liittyy työnjakoon, sen laajuuteen, mutta sillä on merkitystä myös laajemmin määriteltäessä *suhteita toisiin ihmisiin*. Yksilötyö on korostanut yksilöllistä suorituskykyä; työn ja elämän sankari on pätevä yksilö. Yksilöllisen suorituskyvyn painottaminen näkyy selvästi esim. mainosten maailmassa. Niissä tekijä on yksilö. Yksilöllisyyden korostaminen konkretisoituu paradoksisiksi, kun tiedämme että suomalaisessakin yhteiskunnassa tarpeet tyydytetään merkittävilta osiltaan esim. perhetasolla, lähiyhteistason, ammattitasolla ym. kollektiivisilla pohjilla.

Kollektiivipohjalle kehittyvä työ kasvattaa uudenlaisia pätevyiden kriteereitä, uudenlaisia ihmissuhteita. Siten työn ”tueksi” esim. koulun ja perheen kasvatuksellinen tehtävä yhä korostuu. Esim. OECD:n tutkimuskeskuksella CERI:llä on projekti kehittää perheen kasvatuksellista tehtävää (Rönkä 1983). Perheen merkitystä on alettu korostaa ihmissuhdetaitojen ja tunne-elämän kannalta. Toisaalta perheen ja koulutuksen (koulun) ”avioliittoa” halutaan vahvistaa (vrt. Althusser 1984, 108—113). Tämä on vastaus työn ihmiselle aiheuttamiin vaatimuksiin. Kukin aikakausi tarvitsee ja tuottaa oman ihmistajunnan (vrt. Hegelin ”Hengen fenomenologiassa” (1807) esittämää tajunnan kehitysvaiheita, esim. Ovsjanikov 1982, 21—52). Työnjako ja työhön organisoituminen ovat siis varsin keskeisiä ihmissuhdeasioita.

Työn kehittymisen ja siihen liittyvien ihmissuhteiden ja ihmiskykyjen kannalta on tärkeää pohtia mitä on inhimillinen tieto. Tiedämme, että ajattelu ei synny aivoissa eikä tunne sydämessä. Ne kumpikin syntyvät ihmisen käytännöllisessä toiminnassa (Leontjev 1979, 89). Tieto ja tunne syntyvät ja kehittyvät siinä vuorovaikutuksessa, missä ihminen on mukana suhteessa toisiin ihmisiin ja maailmaan. Tieto ja tunne ovat ihmisen suhtautumista asioihin

arkipäivän toimintakäytäntöjen virrassa. Näin ajatellen tiedon ja tunteen kehityksessä korostuu arkipäivän ja yksilön oman näkökulman merkitys, vaikka perintönä ja ympärillä on koko yhteiskunnan kulttuuraines. Siten myös työelämän, koulutuksen ja perheen vastuu ihmisen vuorovaikutuksen sisällöstä on valtaisa. Ihmisen tieto- ja tunne-elämä eivät ole luonnonlahja, vaan ihmiskunnan kehityksen aikana ihmiseen inhimillisissä suhteissa muodostunut kyky, johon jokainen ihminen on kasvatettava. Tieto ja tunne ovat ihmisen kehittyneitä kykyjä arvioida itsekohtaisia suhteita muihin ihmisiin, inhimilliseen kulttuuriin ja toimintaan.

Inhimillisen tietokäsityksen uudelleenpohdinta on viime vuosina ollut esillä esim. postmodernien filosofien keskustelussa. Heistä Jean-Francois Lyotar (1985, 33—35) tuo selkeästi esiin, että tieto ei ole palautettavissa tieteeseen, varsinkaan sen nykyaikaisessa muodossa. Tieto on siis paljon muutakin kuin totuutta koskevien lausumien kokonaisuus; tietoa on esimerkiksi sellaiset asiat kuin tieto-taito, elämäntaito, kuuntelemisen taito. Tiedon keskeisiä ominaisuuksia ovat ihmisen erilaiset valmiudet sekä toisaalta ihmisen tottumukset.

Myös perheterapian teoriakeskustelussa on käsitys tiedosta noussut keskeiseksi kysymykseksi. Perheterapian ”uusi epistemologia” peräänkuuluttaa uuden ajattelun kehittymistä irti lineaarisesta ajattelu- ja kausaliitteettimallista (Hoffman 1985, 374—385, Furman 1986, 31—32, Makkonen 1986, 37). Perheterapian eräänä sovellutuksena Suomessa on Mannerheimin Lastensuojeluliitossa kehitetty kasvat- ja ihmishuolijärjestelmän opetusmenetelmä ns. kasvattajien aktivointiohjelma (Rönkä 1983). Siinä tietokäsitys on laajennettu tietämykseksi, joka sisältää seuraavia tiedon alueita: 1) asiatiето eli yksilön suhtautumaton tieto kuten irrallinen faktatieto tai kokonaisuutta jäsentävät periaatteet, 2) itsetuntemus, 3) empatiatieto, 4) suhde- ja tilannetietoisuus sekä 5) ryhmän, yhteisön, yhteiskunnan toimintaa ja toisiinsa jäsentävä tietoisuus.

Näin laajentunut tietokäsitys luonnollisesti kääntää muun muassa opetuksen painopistettä pois virallisesti organisoiduista opetustilanteista kohti arkipäiväisiä toimintakäytäntöjä.

## *Työn kollektiivimuoto antaa äänioikeuden työntekijöille*

Roolien muuttuessa muuttuu myös tiedonkulku ja vallankäyttö (vrt. työnjako muuttuu

→ tavaravaihto muuttuu → oikeusnormit muuttuvat). Avoimessa yhteistyön vaiheessa tiedonkulun vastavuoroisuus perustuu *arvokkaana* olemisen tunnustamiseen. Vain yhtä arvokkaat (työntekijät, ihmiset) voivat puhua ja kuunnella tasavertaisina. Tiedämme, että tänä päivänä hallinnon ja johtamisen keskeisiä strategioita ovat puheet (esim. Bourdieu 1985). Työelämän kehityksen edellyttämä entistä avoimempi, yhteistyön mukainen tiedonkulku kohtaa siten ristiriitoja hallitsemistapojen kanssa. Kun lisäksi avoimeen tiedonkulkuun liittyy eräänä edellytyksenä kaikkien tunteiden hyväksyminen, laajenee tieto pelkämästä asiatiедosta myös suhtautumistapoihin, periaatteellisiin yleistyksiin, itsetuntemukseen, empatiaan ja ihmishuolijärjestelmään, kuten edellä tietokäsityksestä todettiin. Näin laaja tiedonkulku, joka on yhteistyön perusedellytys, muuttaa koko inhimillistä kanssakäymistä sekä työssä että sen ulkopuolisessa elämässä. Kun ihmisen omanarvon ja ihmisarvon kokeminen lisääntyy, lisääntyy myös ihmisen rohkeus puhua omasta puolestaan. Kollektiivinen työnorganisointumina antaa äänioikeuden suurille vielä vaiennettujen ammattiryhmien jälkeläisille.

Kollektiiviyтö muuttaa vallankäytön rakenteita siten, että ongelmien ratkaisutaidot korostuvat. Kun yhteistyö muodostaa uudelleen roolit ja tiedonkulun työelämässä, ja koska niiden edellytyksenä on, että jokainen on pätevä ja arvokas, niin ainoana mahdollisina vallankäytön ratkaisumenetelminä ovat neuvottelet ja ongelmanratkaisumenetelmät, muuten kollektiivi tuhoutuu.

Ristiriita työn hallitsemisen ja sen tekemisen välillä aktualisoituu selvästi nähtäväksi. Päättöksenteon ja toimeenpanon (tekeminen) erotuminen ei ole johtunut työn sisäisistä tekijöistä, vaan taloudellis-yhteiskunnallisista tekijöistä (vrt. Lyotard 1985, 101). Monessa työssä on paradoksina, että työstä päättävät ne, jotka eivät siitä juurikaan tiedä. Lisäksi eniten julkisessa hallinnossa johtaminen on usein sama kuin rajoittaminen. Siksi kollektiiviyтön vallankäyttöön liittyy tulevaisuudessa mielenkiintoisia ratkaisuja. Kuitenkin eräänä kysymyksenä on vastuu, vastuullinen kollektiivisyys. Se liittyy osittain työn motivaatioon, mutta on tätä laajempi. Vastuu on mahdollista ainoastaan suhteessa arvoihin, joten ne ovat selkiyttämisen alaisia, mukana työssä joka päivä. Mikä on meidän työmme arvoperusta, mikä on koko työyhteisön arvoperusta ja työn tarkoitus? Ainoastaan kapea egoisti voi välttää nämä kysymykset. Puhe työssä muuttuu keskusteluksi.

## Koulutusteoria — muutoksen teoria

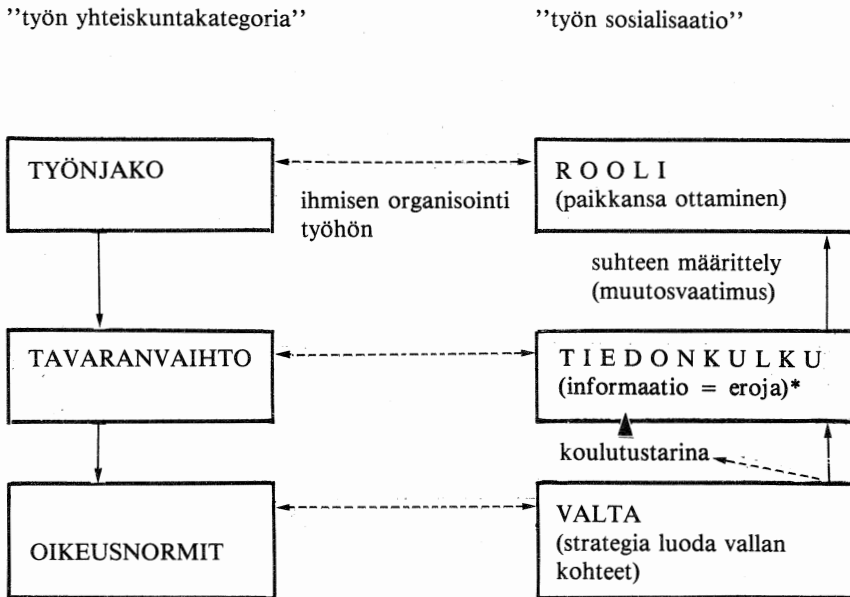
Työkollektiivin avoin yhteistyö konkretisoi siis roolien muodostumista, tiedonkulkua ja vallankäyttöä nykyistä ammattijakoa ja ammatti-identiteettejä avoimempaan suuntaan. Tällöin nykyisten ammattien roolien tietopohjat käyvät riittämättömämmäksi, vaikka kyseessä ei olisikaan yhtäläinen erikoistieto kaikille kollektiivin jäsenille. Ristiriidat kulmineituvat rooleissa ja niihin kohdistuvissa muutosvaatimuksissa.

Olemme ”tottuneet”, että peruskoulutus tuottaa putkistaan ammatteja, työpaikka täytetään ammattihenkilöillä, palkkaus on ammatin mukainen. Keskeiset yhteiskuntasuhteet ja eturiidat ovat organisoitu ammatti- ja työnjaon pohjalle. Kuitenkin täydennys- ja henkilööstökoulutuksen tehtäväksi on jo vakiintumassa yhteistyökollektiivien luominen ja kultauksen peseminen ammattimyytin päältä. Koulutusteorioiden ydin on suhtautuminen muutokseen: millainen on muutoksen teoria sellainen koulutuksen teoria.

Perinteiset kehittyneet koulutusteoriat ovat pohjautuneet pikemminkin selityksen teorioihin (selityksiin ja niiden verifikaatioihin, joita 20. vuosisata kutsuu falsifikaatioiksi (Luotard 1985, 42, ks. myös Patoluoto 1986, 155 ja Makkonen 1986, 37). Kun opetuksessa asia on selitetty, näytetty, kokeiltu, niin uskotaan se silloin myös opituksi. Jos oppimista ei ole havaittu, niin vikaa on haettu oppilaasta tai joskus selityksestä. Teoria muutoksesta, toiminnasta, on ollut puutteellinen. Muutosteorioiden tiedostamisprosessi on kuitenkin varsin laajasti jo alkanut. Keskustelu oppimistoiminnan teoriasta (Engeström 1983) on osa sitä. Sosiologipäivillä 1986 S. Toiviainen peräänkuulutti poliittisen toiminnan teoriaa (Toiviainen 1986), perheterapiassa muutoksen teoria on jo käsite (Haley, 1977). Opetus on suhteen määrittelyä. Kaikki muuttuu. Siten käsitykset ja menetelmät muutoksesta ovat koko oppimistoiminnan keskeisimmät kysymykset.

Tämän esityksen taustalla on ollut kolme näkökulmaa työhön: roolin, tiedonkulun ja vallankäytön näkökulmat. Koulutus liittyy niihin muutosagenttina. Tiivistän esitykseni kaaviolla.

**Kaavio 1.** Ihmisen organisointi työhön



\* Informaatio on eroja, erot ovat suhteita.

Koulutuksella pyritään konkretisoimaan roolinmuodostus niin, että työn sisäinen organisaatio toimisi hyvin. Keskeinen kysymys tässä on siis yksilötyön ja kollektiivtyön suhde. Kun rooli muuttuu, myös tiedonkulku ja val-lankäyttö kokevat muutoksia. Ja siksi kehitys on aina jotain suurempaa kuin sen osista voisi uskoa. Ammatti sinänsä on jo monessa työssä enää kalpea näytelmä.

#### Lähteet

- Althusser, L.: 1984. Ideologiset valtiokoneistot. Jyväskylä: Kansankulttuuri & Vastapaino.
- Bourdieu, P.: 1985. Sosiologian kysymyksiä. Jyväskylä: Vastapaino.
- Engeström, Y.: 1983. Oppimistoiminta ja opetus-työ. Tutkijaliiton julkaisusarja 24.
- Engeström, Y.: 1985. Kehittävän työntutkimuksen peruskäsitteitä. Aikuiskasvatus 4/1985.
- Eskola, A.: 1985. Persoonallisuustyypeistä elämäntapaan. Juva: WSOY.
- Furman, B.: 1986. Systeemien salat. Mannerheimin Lastensuojeluliitto L-sarja n:o 1.
- Giddens, A.: 1984. Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyyseissä. Keuruu: Otava.
- Haley, J.: 1977. Problem Solving Therapy, San Francisco: Jossey-Bass.
- Heiskala, R.: 1985. Vapauden ja välttämättömyyden valtakunnat. Tutkijaliiton julkaisusarja 33.
- Hoffman, L.: 1985. Perheterapia. Systeminen näkemys. Espoo: Weilin & Göös.
- Iljenkov, E.: 1984. Dialektinen logiikka. Esseitä historian ja teorian alalta. Moskova: Progress.
- Ilmonen, K.: 1984. Aika, paikka ja subjekti yrityk-sessä. Tiede & edistys 2/86.
- Leontjev, A. A.: 1979. Kieli ja ajattelu. Kuopio: Kansankulttuuri.
- Lyotard, J-F.: 1985. Tieto postmodernissa yhteis-kunnassa. Tampere: Vastapaino.
- Makkonen, M.: 1986. Tietokäsitys perheterapiassa. Arvio Lyotardin kirjasta. Perheterapia 1/1986.
- Miettinen, R.: 1985. Kognitiivisesta kurssididaktiikasta kehittävään työntutkimukseen. Aikuiskasvatus 4/1985.
- Ovsjannikov, M.: 1981. Hegel. Kuopio: Kansan-kulttuuri.
- Patoluoto, I.: 1986. Suuren teorian prolegomena. Arvio Lyotardin kirjasta. Sociologia 2/1986.
- Rönkä, T.: 1983. Report on Finnish procedures in the OECD/CERI -project the Educational Role of the Family: Developing new methods in family education. Finland, Report No 2, May 1983. Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Toikka, K.: 1984. Kehittävä kvalifikaatiotutkimus. Valtion koulutuskeskus. Julkaisusarja B n:o 25.
- Toiviainen, S.: 1986. Toiviaisen kommenttipuheen-vuoro Westermarck-seuran sosiologipäivillä 7.—8.3.86 Tampereella.