

---

## 1.2020 PÄÄKIRJOITUS

# Toimijuus ja ammattillinen kasvu

---

### Sonja Niiranen

KT, yliopistonlehtori  
Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja  
kulttuurin tiedekunta  
sonja.niiranen@tuni.fi

### Petri Nokelainen

FT, professori  
Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja  
kulttuurin tiedekunta  
petri.nokelainen@tuni.fi

---

**K**oulutusta ja työelämää koskevassa ajankohtaisessa keskustelussa korostuvat vahvasti *toimijuuden* teemat. Ne ovat viimeisen vuosikymmenen aikana yleistyneet myös ammattikasvatuksen tutkimuskohteena ja pedagogisena lähestymistapana (Billett & Choy, 2013; Brown & Lent, 2016; Rintala, 2020). Toimijuus on monipolvinen käsite, ja se ymmärretään hyvin eri tavoin kulttuuritaustasta ja tieteenalasta riippuen (Ete-

läpelto, 2017). Useimmiten sillä viitataan kuitenkin aktiivisuuteen, aloitteellisuuteen, osallisuuteen sekä kokemuksiin oman työn ja elämän hallinnasta (Hökkä ja muut, 2014). Eteläpelto, Heiskanen ja Collin (2011) kuvaavat toimijuuden ilmenevän muun muassa vapautena toimia, spontaanina luovuutena, identiteettisitoumuksena (yksilö rakentaa identiteettiään narratiivisen toimijuuden kautta) tai elämäntoimijuutena (yksilö vaikuttaa omaan elämäänsä pitkällä tähtäimellä). Toimijuus ei kuitenkaan ole mahdollista, ellei toimijalla ole valtaa tai voimaa vai-

kuttaa asioihin eli tehdä valintoja ja päätöksiä sekä saada aikaan jotakin (Eteläpelto ja muut, 2011). Yksilötason lisäksi toimijuuden subjektina voi olla myös yhteisö (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä, & Paloniemi, 2013).

Ammattikasvatuksen tutkimuksen keskeinen käsite, *ammattillinen kasvu*, voidaan yksilötasolla määritellä koko työuran mittaiseksi oppimisprosessiksi, joka mahdollistaa muuttuvan työelämän haasteisiin vastaamiseen tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimisen (London & Mone, 1999). Ammatillisen kasvun tutkimus työpaikalla tapahtuvan oppimisen kontekstissa on viimeaikaisten tutkimusten perusteella jäseneltävissä kolmen jatkumon suhteen (Pylväs, Li, & Nokelainen, 2020): 1) formaali – informaali, 2) työtilanteisiin sidottu – niistä riippumaton ja 3) yksilöllinen – sosiaalinen. Ensimmäinen viittaa siihen, että ammatillinen kasvu edellyttää niin yksilöltä kuin organisaatioltakin sekä halua että kykyä oppia uusia asioita. Toinen jatkumo kuvaa sitä, että niin työntekijöiden kuin työpaikkojenkin tulee tarjota työyhteisön jäsenille monipuolisia oppimistilanteita ja -mahdollisuuksia. Kolmas jatkumo korostaa sitä, että yksilö ja työyhteisö eivät ole eristyksissä ympäröivästä yhteiskunnasta, jolloin ammatillisen kasvun näkökulmasta myös suoraan tai välillisesti työtehtäviin liittyvät sidosryhmät ja rakenteet ovat keskeinen osa jatkuvaa oppimisprosessia. Nämä kolme ammatillisen kasvun tutkimuksen jäsentelyä työssä oppimisen kontekstissa liittyvät *ammattillisen toimijuuden* (Eteläpelto ja muut, 2013) käsitteeseen: on tärkeää ymmärtää, miten ja miksi työntekijät ja/tai työyhteisöt tekevät valintoja, käyttävät vaikutusmahdollisuuksiaan, ottavat kantaa ja osallistuvat tavoilla, jotka vaikuttavat heidän työhönsä ja/tai ammatillisiin identiteetteihinsä (Eteläpelto, Vä-

häsantanen, Hökkä, & Paloniemi, 2017; Hökkä ja muut, 2014). Työelämän kasvaneet tuottavuus- ja tehokkuusvaatimukset kytkevät ammatillisen toimijuuden roolin ammatillisen kasvun lisäksi myös luovuuteen, innovatiivisuuteen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisen identiteetin uudistumiseen (Vähäsantanen, 2015; Hökkä ja muut, 2014). Ammatillinen toimijuus voidaan nähdä myös lähikäsitteenä sisäiselle yrittäjyydelle (Eteläpelto ja muut, 2017) tai yrittäjämäiselle työntekijälle (Keskitalo-Foley, Komulainen, & Naskali, 2010), sillä työntekijän halutaan olevan modernissa työelämässä aktiivinen oman työnsä kehittäjä sekä oma-aloitteinen ja innovatiivinen toimija.

Työelämän lisäksi toimijuutta voidaan tarkastella myös koulutuksen kontekstissa, *ammattiin opiskelevan henkilön toimijuutena*. Vaikka yksilötason tarkastelu esimerkiksi opettajan tai opiskelijan näkökulmasta on tärkeää, toimijuus on tässäkin kontekstissa suhteessa yhteisöön ja toimijaa ympäröiviin rakenteisiin. Tähän liittyen Jääskelä kollegoineen (2017) esittelee jaottelun, jossa opiskelijan ja hänen ympäristönsä vastavuoroista suhdetta tarkastellaan yksilöllisten ja suhteellisten toimijusresurssien näkökulmasta. Motivaatio, minäpystyvyys (usko selviytymiseen erilaisista tilannekohtaisista haasteista), kompetenssiuskomukset (usko omaan osaamiseen ja uuden osaamisen hankkimiseen) ja osallistumisen aktiivisuus (aloitteellisuus ja sitoutuminen oppimiseen) liittyvät opiskelijan yksilöllisiin toimijusresurssisiin. Vastaavasti opiskelijoiden suhteellisiin toimijusresurssisiin liittyviä käsitteitä ovat tasapuolinen kohtelu, opettajan ja opiskelutovereiden tuki sekä kaikkien toimijoiden välinen luottamus (Jääskelä ja muut, 2017). Tämä jäsentely tarjoaa ammatilliselle opettajalle ja työpaikkakoulutajalle mahdollisuuden luoda toimijuuden

kehittymistä tukevia pedagogisia toimintamalleja niin oppilaitos- kuin työympäristössä. Toimijuuden kehittymistä tukeva pedagogiikka erilaisissa ympäristöissä auttaa opiskelijaa tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa. Näin hän kehittyy toimintatapojensa toimivuuden arvioimisessa sekä harjoittelee uusia tapoja ja osallisuutta (Vehviläinen, 2014).

Tämä Ammattikasvatuksen aikakauskirjanumero sisältää kolme vertaisarvioitua artikkelia, joista ensimmäinen (Brauer, Pajarre, Nikander, Häkkinen, & Kettunen, 2020) tarkastelee korkeakoulutuksen ja työelämän väliseen yhteistyöhön liittyviä kehittämishankkeita, niissä tunnistettavia erilaisia työelämäyhteyksien kehittämiseen liittyviä malleja sekä työelämäyhteyksissä tapahtuneita muutoksia. Toinen artikkeli (Harju, Pehkonen, Niemi, & Niu, 2020) käsittelee ammatillisissa opettajakorkeakouluissa opettajaksi opiskelevien kokemuksia omista digitaidoistaan ja erityisesti sitä, miten opiskelijat arvioivat omaa opetustyöhön liittyvää digiosaamistaan ja millaisia digiosaajaryhmiä opiskelijoiden joukosta on löydettävissä. Numeron kolmas artikkeli (Arvola, Reunamo, & Kyttälä, 2020) tutkii ammattikasvattajien arvioita ja havaintoja varhaiskasvatusikäisten lasten osallisuudesta varhaiskasvatuksen oppimisympäristöissä.

## Lähteet

- Arvola, O., Reunamo, J., & Kyttälä, M. (2020). Kohti kieli- ja kulttuuritietoista kasvatusta. Kasvattajat lasten osallisuuden mahdollistajina varhaiskasvatuksen oppimisympäristöissä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 22(1), 44–60.
- Billett, S., & Choy, S. (2013). Learning through work: emerging perspectives and new challenges. *Journal of Workplace Learning*, 25(4), 264–276.
- Brauer, S., Pajarre, E., Nikander, L., Häkkinen, R., & Kettunen, J. (2020). Kehittämishankkeet korkeakoulutuksen työelämärelevanssin edistäjänä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 22(1), 8–25.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541–565.
- Eteläpelto, A. (2017). Emerging conceptualisations on professional agency and learning. Teoksessa M. Goller, & S. Paloniemi (toim.), *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development* (ss. 183–201). Professional and Practice-based Learning, 20. Cham: Springer.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T., & Collin, K. (2011). *Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Tampere: TamPub.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä, & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki* (ss. 5–13). Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Harju, V., Pehkonen, L., Niemi, H., & Niu, J. (2020). Ammatillisissa opettajakorkeakouluissa opettajaksi opiskelevien kokemuksia digitaalisten osaamisesta ja opiskelusta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 22(1), 26–42.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A. (toim.). (2014). *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Jääskelä, P., Poikkeus, A.-M., Vasalampi, K., Vallela, U. M., & Rasku-Puttonen, H. (2017). Assessing agency of university students: validation of the AUS Scale. *Studies in Higher Education*, 42(11), 2061–2079.

Keskitalo-Foley, S., Komulainen, K., & Naskali, P. (2010). Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen. Teoksessa K. Komulainen, S. Keskitalo-Foley, M. Korhonen, & S. Lappalainen (toim.), *Yrittäjyyskasvatus hallintana* (ss. 15–36). Tampere: Vastapaino.

London, M., & Mone, E. M. (1999). Continuous Learning. Teoksessa D. R. Ilgen, & E. D. Pulakos (toim.), *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation and Development* (ss. 119–153). San Fransisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Pylväs, L., Li, J., & Nokelainen, P. (2020). Professional growth and workplace learning. *Book chapter under revision*.

Rintala, H. (2020). *Work-based learning in vocational education and training: Varied communities, fields and learning pathways*. Väitöskirja. Tampere University Dissertations, 196. Tampere: Tampereen yliopisto.

Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.

Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 47, 1–12.