

Asiantuntijakoulutuksen kehittäminen — muodollisia tutkintoja vai todellisuuden hallintaa

Kirsti Launis

Artikkelissa tarkastellaan asiantuntijatyötä ja yhteiskunnan sille asettamia haasteita koulutuksen näkökulmasta. Millaisten kysymysten edessä kouluttajat ovat pyrkiessään koulutuksellisin ratkaisuin kehittämään asiantuntijayhteisön työtä yhä paremmin vastaamaan yhteiskunnan asettamiin muuttuviin vaatimuksiin? Pystyvätkö nykyiset jatko- ja täydennyskoulutuksen toteutustavat takaamaan asiantuntijoitien ammattipätevyiden jatkuvan kehityksen?

Tarkastelun kimmokkeena on ollut Työterveyslaitoksessa vuosina 1985—86 toteutettu työtöksikologian (työympäristön myrkyt ja ihmisen terveys) erikoistumiskoulutusohjelma, jonka toteutuksen yhteydessä oli mahdollista arvioida yleisemmin asiantuntijakoulutusta suhteessa yhteiskunnan tälle työlle asettamiin vaatimuksiin.

1. ASIANTUNTIJA — KENEN NÄKÖKULMASTA?

Asiantuntijana pidetään yleensä henkilöä, jolla on erikoisia tai tavallista perusteellisempia tietoja jollitakin alalta. Asiantuntijan määrittelyjä on useammanlaisia (esim. *Johnson*, 1982) mutta asiantuntijuuden käsitteeseen liittyy nyky-yhteiskunnassa aina pitkä ja perusteellinen koulutus. Puhutaankin professioammateista ja professionalismista, joka sisältää myös käsityksen asiantuntija-ammatin arvostuksesta yhteiskunnassa. Esimerkiksi Schön (1983) käyttää kir-

jassaan käsitteitä varsinaiset professiot (esim. lääkärit ja lakimiehet) ja pienemmät professiot (esim. opettajat), mikä jako viittaa ennen kaikkea ammattien yhteiskunnallisiin arvostuskysymyksiin.

Koulutuksen suunnittelun perustaksi ei riitä, että laaditaan asiantuntijan määritelmiä. Oleellisempaa on se, että pyritään tutkimaan asiantuntijatyön todellisuutta kaikkine ristiriitaisine vaatimuksineen. Esimerkiksi OECD:n raportissa (1972) todetaan, että käsite asiantuntija (expert) on ristiriitainen. Se saa hyvin erilaisen merkityksen ja sisällön riippuen siitä tarkastellaanko työtä asiantuntijayhteisön sisältä vai ulkopuolelta. Työyhteisössä (esim. tutkimuslaitos) henkilöä pidetään asiantuntijana silloin kun hän on pitkälle erikoistunut ja työskentelee yksittäisen tieteenalan, mahdollisesti sen yksittäisen metodin tai erityisalueen parissa. Yhteisön ulkopuolelta tarkasteltuna asiantuntijana pidetään henkilöä, joka pystyy yhdistämään useita eri näkökulmia ja mahdollisesti eri tieteenalojen tietosisältöjä todellisuuden ongelmien ratkaisemiseen (OECD 1972, 46). Näiden ristiriitaisen näkökulmien esiintuominen ja analysointi voi toimia asiantuntijatyön kehityksen liikkeellepanevana voimana.

Esimerkiksi Työterveyslaitos on lain ja asetuksen (1978) mukaan asiantuntijalaitos ja siellä tehtävä työ asiantuntijatyötä. Yksittäisen asiantuntijan tai asiantuntemusalueen työnä, sen ongelmien ja sisällöllisen kehittämisen kannalta kysymys ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen.

Asiantuntijuuden ristiriitaisuus nousee muun muassa laitoksessa tehtävän työn arvioinnin erilaisista näkökulmista. Tutkimuslaitoksessa (johon toimintaan laitoksen asiantuntijatyö on painottunut) asiantuntijatyön tuloksellisuuden arviointikriteereitä ovat helposti tieteelliset julkaisut ja asiantuntijuuden pätevyden arviointiperusta tieteellisen jatkotutkimnon suorittaminen. Arvioija on alan tieteellinen yhteisö kunkin hetkisen paradigmansa (ajattelutapansa) kautta. Ongelmallisemmaksi kysymys muuttuu kun todetaan, että Työterveyslaitos on monitieteinen asiantuntijalaitos. Eri asiantuntija-alueiden paradigmat ja tieteenkäsitykset eivät suinkaan luo yhdenmukaista arviointiperustaa.

Työsuojeluongelmien kanssa työpaikoilla asarkoivilla on toisenlainen kriteeristö. Asiantuntijalta odotetaan kykyä ymmärtää ja ratkaista (ainakin esittäen ratkaisuehdotuksia) työelämän jatkuvasti muuttuviin ja monimutkaistuviin terveys- ja hyvinvointiongelmiin. Asiantuntijuuden arviointi ei tapahdu enää asiantuntijayhteisön normien avulla vaan käytännön toiminnassa.

Koulutuksen kehittämiseksi tärkeää on ristiriitaisten näkökulmien olemassaolon tunnustaminen ja esiin tuominen. Yhteiskunnan yhä nopeutuva muutos aiheuttaa asiantuntijatyölle haasteita, joihin ei näytä löytyvän yksinkertaisia, helppoja ja yleisiä vastauksia. Ensin on syytä myös pohtia, ovatko kaikki asetetut kysymykset edes relevantteja. Työn kehittäminen edellyttää eri alueiden asiantuntemuksen tarpeen sisällöllistä tutkimista suhteessa asiantuntijatietoon ja ammattitaitoon. Kysymykset ovat mitä suurimmassa määrin asiantuntijayhteisön henkilöstökoulutuksen peruskysymyksiä.

2. ASIANTUNTIJATYÖN TIETOPERUSTAN KAKSINAINEN LUONNE

Koulutuksen kannalta kiinnostava näkökulma on ammatillinen tietoperusta, sen muodostuminen, kehittyminen, omaksuminen ja käyttö asiantuntijatyössä. Tietoperustalla on kaksinainen luonne: Asiantuntijatieto ja sen soveltaminen työssä *luo asiantuntijalle työvälineistön*, toisaalta asiantuntijatieto *määrittelee kunkin asiantuntijaryhmän professioaseman* yhteiskunnassa. Esimerkiksi lääkärille tai juristille ammatin perustana oleva tieto luo työskentelyvälineet mutta myös yhteiskunnallisen valta-aseman. Kumpaa koulutuksella ensisijaisesti pyritään vahvistamaan ja kehittämään?

2.1. Asiantuntijatieto ammatillisen aseman vahvistajana

Koulutus on keino ammatillisen monopolin aikaansaamiseksi. Profession asiantuntemus (expertise) standardoidaan koulutuksen välityksellä muodollisina tutkintoina. Monopoli saavutetaan siten, että tiettyjä tehtäviä hyväksytään suorittamaan vain muodollisen koulutuksen suorittaneet henkilöt. Asiantuntemuksen tietoperusta toimii näin ammatillisen aseman ylläpitäjänä ja luoja. Ammattiryhmän muodollisen aseman kehittäminen on usean koulutusohjelman lähtökohta, vaikka kuten Järvinen (1987) toteaa, koulutukselle asetettuja professionaalaisia tavoitteita ei suinkaan ole kirjattu opetussuunnitelmiin vaan ne sisältyvät niihin piilevinä.

Yhteiskunnan kehityksen myötä on syntynyt uusia asiantuntemusalueita. Perinteiset tieteet erikoistuvat ja esim. lääketieteen erikoistuminen näkyy suorastaan ammatilliseen erikoistumiseen verrattavien spesialiteettien syntyminenä ja vakiintumisena. Työterveyslaitoksella on 1970-luvun alusta lähtien ollut pyrkimys kehittää uusia työsuojelun »ammattiteja», (esimerkiksi työhygieenikot tai toksikologit) joille muodollisen tutkinnon ja koulutuksen kautta vakiinnutettiin professioasema.

Yhteistä koulutusohjelmille on ollut mm.:

- Koulutuksen suunnittelun lähtökohtana on ammattiryhmän muodollisen aseman kehittäminen ja auktorisointipyrkimys.
- Koulutukseen liittyy tutkinnon suorittaminen, joka vahvistaa muodollisen pätevyyden ja vaikuttaa palkkaukseen.
- Koulutus toteutuu yleensä yksilöllisenä meritoitumisohjelmana.

2.2. Asiantuntijatieto käytännön ongelmien ratkaisijana

Professioammattille on muodollisen aseman vuoksi tärkeää määrittää ammatin tietoperusta, joka pyritään standardoimaan. Tietoperustaa käyttävät yksilöt, jotka eri tilanteissa ja erilaisen ymmärryksen perusteella soveltavat sitä. Larson (1977) toteaa, että ongelmat asiantuntijatyön käytännön toteutuksessa johtuvat yksilöiden omaksumiskyvystä. Mikäli asiantuntijaratkaisut ontuvat on kysymys ensi sijassa yksilön tiedollisista puutteista. Kysymys voidaan ratkaista lisäämällä ja tehostamalla koulutusta, jossa tietoperustan yksilöllistä omaksumista parannetaan. Asiantuntijatieton lisääntyessä tarvitaan jatko- ja täydennyskoulutusta, jossa

uusiutuva tieto aika ajoin välitetään asiantuntijoiden käyttöön.

Mitä monimutkaisemmiksi todellisuuden tilanteet muodostuvat sitä ongelmallisempaa on olemassa olevan asiantuntijatiedon käyttö (Jensen, 1983). Työn tietoperusta tuotetaan usein etäällä käytännöstä ja toiminnan kohteesta, eikä sen avulla aina ole mahdollista ratkaista käytännön monimutkaisia ongelmia. Larsoniin verrattuna Jensen näkee, että käytännön ongelmien ratkaisun puutteet eivät läheskään aina ole yksilön ammattitaidon kysymys, joka voidaan ratkaista koulutuksella. Kysymys on enemmänkin siitä, että olemassa oleva ammatin tietoperusta ei riitä vastaamaan muuttuvaan työkäytäntöön eikä muuttamaan sitä.

Tutkiessaan kliinisen työn tietoperustaa Jensen (emt.) toteaa, ettei mikään julkituoduista metodeista ole riittävä ratkaisemaan kaikkia ongelmia, joiden edessä kliininen työ kulloinkin on. Kliinisen työn olemassa olevat menetöt (työn tietoperusta) ovat käyttökelpoisia rajoitetuissa tilanteissa. Ongelmien muuttuessa asiantuntijan täytyy kuitenkin ensin pystyä analysoimaan tilanne, jonka edessä on. Tähän ei asiantuntijatiedon perusta useinkaan anna vastausta. Esimerkiksi työelämän »uusien ongelmien» edessä työsuojelun asiantuntijatiedolla ei useinkaan ole välineitä nimenomaan kysymyksenasetteluun.

Esimerkiksi Työterveyslaitoksen toksikologiakoulutukseen liittyneet asiantuntijatehtävät osoittavat, että tehtävien ratkaisussa pyritään soveltamaan ja käyttämään olemassaolevaa tietoperustaa. Kysymyksenasettelua ei yleensä nostettu pohdinnan kohteeksi. Käytännön monimutkaiset ongelmat eivät aiheuttaneet kriittistä suhtautumista olemassaolevan tiedon rakenteeseen. Mikäli kysymys oli monimutkainen se pyrittiin »redusoimaan» sellaiseksi, että olemassaoleva tieto riitti.

Entä jos olemassa oleva ammatillinen tietoperusta ei vastaa yhteiskunnan asettamiin haasteisiin? Onko koko koulutuksen perusta rakennettava jotenkin muuten kuin olemassa olevan tiedon välittämiseksi?

3. ASIANTUNTIJATYÖN KEHITTÄMISEN HAASTEET

3.1. Asiantuntija vastaa — kuka asettaa kysymykset

Siinä missä Larson (emt.) pitää työn tietoperustaa annettuna ja tyytyväinen vain pohtimaan tie-

toiperustan välittymistä, Schön (emt.) analysoi asiantuntijatyön ongelmia koulutuksen lähtökohdaksi. Vaikka yhteiskunta on täysin riippuvainen asiantuntijatyöstä, alkaa Schönin mukaan selvästi ilmetä ongelmia asiantuntijoihin kohdistuvaan luottamukseen. Asiantuntijatieto ei olekaan itsestäänselvyys eivätkä asiantuntijoiden nykyiset työskentelytavat automaattisesti valmiita siirrettäväksi koulutuksella edelleen.

Schön (emt.) tuo esiin saman ongelman kuin Jensen (emt.): Asiantuntijatieto on jäsentynyt vastaamaan mutta ei analysoimaan ja asettamaan kysymyksiä. Yhteiskunnan erityisalueiden kysymyksiin tarvitaan vastaajiksi yhä erikoistuneempia spesialisteja. Kuka tekee erityisalueiden kysymyksenasettelut? Yhteiskunnallisten ongelmien muuttuessa yhä monimutkaisemmiksi spesialistitieto ei pysty esittämään ongelmien ratkaisuja ennen kaikkea siksi, että sillä ei ole välineitä kysyä. Koulutuksessa opiskellaan työn tietopohja ja mahdollisesti harjoitellaan soveltamaan sitä *valmiiksi annettuihin kysymyksiin*. Schön korostaa asiantuntijakoulutuksen kehittämisessä ennenkaikkea kysymyksenasettelua. Työterveyslaitoksen toksikologiakoulutuksen yhteydessä näkyi selvästi koulutukseen liittyvä valmiin kysymyksenasettelun ongelma.

3.2. Yhteiskunnan ongelmat monimutkaistuvat — asiantuntijatyö kapenee

Schön (emt.) toteaa asiantuntijatyön kriisijä aiheuttaviksi tekijöiksi muun muassa sen, että yhteiskunnan ongelmien muuttuessa monimutkaisemmiksi asiantuntijatyö kapenee ja erikoistuu yhä enemmän. Asiantuntijan on vaikeaa, jopa mahdotonta käsitellä monimutkaisia ongelmia. Ongelmat viipaloidaan pieniksi osaongelmiksi, joihin etsitään erikoisasiantuntimuksen perusteella erillisiä ratkaisuja. On kuitenkin osoitettavissa, että kapeasti erikoistuneiden asiantuntijoiden ratkaisut saattavat tuottaa uusia jopa alkuperäistä pahempia ongelmia. Schön esittää myös kysymyksen, onko kapeutunut, toiminnan alkuperäisestä yhteydestä irronnut asiantuntijatieto enää lainkaan adekvaatia niihin yhteiskunnallisiin tarpeisiin, joihin asiantuntijoiden apua tarvitaan. (Schön, emt., 13) Asiantuntija ei enää syvällisesti pohdi erilaisien vastausvaihtoehtojen merkitystä vaan on kapean, reviiirisojutun asiantuntemusalueensa teknokraatti.

Työn kapeutumisen ongelmana Schön (emt.)

pitää myös pitkälle erikoistuneen asiantuntijan vähäisiä mahdollisuuksia vaikuttaa yhä monimutkaistuviin järjestelmiin. Kysymys ei usein ole todellisten vaikuttamismahdollisuuksien puutteesta vaan siitä, että kapean erikoistumisen pohjalta ei ole mahdollisuutta ymmärtää monimutkaisia kokonaisuuksia eikä näinollen motivaatiota pyrkiä vaikuttamaan niihin.

3.3. Asiantuntijatyön integrointi edellyttää toiminnan kokonaisuuksien teoreettista hallintaa

Jotta esimerkiksi työsuojelun asiantuntijatyön kehityksen olisi mahdollista vastata sen edessä oleviin haasteisiin, edellytyksenä on teoreettisesti hallitun asiantuntijan työskentelytavan kehittäminen. Yksilöllinen asiantuntijatyö ja kapeutuva ammattitaito eivät riitä. Erikoistumista tarvitaan mutta sen on noustava toiminnan kokonaisuuksien ymmärtämisestä. Teoreettisesti hallittu työskentelytapa edellyttää asiantuntijatyötä, jossa oman työn kehittämisen ja erikoistumisen perustana on asiantuntijatoiminnan kohteen ymmärtäminen historiallisesti kehittyvänä, tarkoituksellisena toimintana. Tämä edellyttää uusia käsitteellisiä välineitä uudenlaisten toimintatapojen luomiseksi. Nämä on mahdollista synnyttää koulutuksen avulla.

Teoreettisesti hallitun työotteen kehittämiseksi Työterveyslaitoksessa on esitetty seuraavat yleiset lähtökohdat (Launis, 1985, 65):

Nämä yleiset lähtökohdat edellyttävät konkretisointia kunkin asiantuntijatoiminnan sisällölliseen todellisuuteen.

4. ASIANTUNTIJAKOULUTUKSEN SUUNNITTELUN UUDET KYSYMYKSENASETELUT

Tutkinnot ja arvosanat ovat olleet monen koulutusohjelman lähtökohta. »Arvosana- ja meriittitautia» on kuitenkin alettu pitää jopa todellista pätevyyttä ehkäisevänä tekijänä yhteiskunnassa. Muodollisen tutkinnon ja suoritusten sijaan on yhä enemmän ruvettu kysymään ammattien oikeutuksen olemassaoloa ja suhdetta yhteiskunnan ongelmien ratkaisuun (esim. Schön, 1983).

Asiantuntijatyön ongelmana on yhä monimutkaisempi muuttuva todellisuus — jatkuvasti uuden luomisen haasteet. Kuitenkin koulutus perustuu edelleen käsityksen olemassaolevan asiantuntijatiedon siirtämisestä yksilöille, jotka eivät sitä vielä hallitse. Opetuksen kehittämisen pääongelmaksi on perinteisesti nähty tehokkaampien omaksumismenetelmien ja muotojen kehittäminen. Entisen luento-opetuksen sijaan oppiminen pyritään järjestämään esimerkiksi ryhmässä tai itseopiskeluna. Asiantuntijatyön kehityksen ja koulutuksen haasteet eivät kuitenkaan ole vain teknisiä ja menetelmällisiä. Opetuksen tekniikat ja menetelmät eivät vastaa kysymykseen siitä, *miten tuottaa ja kehittää sellaisia ajattelu- ja toimintatapoja, joiden avulla on mahdollista ymmärtää ja kehittää asiantuntijatyön kohteena olevaa toimintaa.*

Asiantuntijakoulutuksen kehittäminen ei edellytä vain valmiiksi annettuihin kysymyksiin vastaamista vaan kysymyksenasettelun uudelleen arviointia ja myös koulutuksen uusien työvälineiden kehittämistä. Koulutuksen kehittämi-

Työn nykytilanne

1. Pitkälle erikoistunut ja kapeutunut työnjako —
2. Toimintojen irrallisuus —
3. Oman ammattitaidon tiedostamattomuus ja satunnaisesti ohjautuva kehitys —
4. Asiantuntijatyön kokemuksen varaisuus —
5. Yksilöllinen, muodollinen urakehitys —

Työn kehittämisen haaste

- Tieteiden välisen yhteistyön vaatimus
- Asiantuntijatyön kokonaisuus
- Ammattitaidon tiedostaminen ja jatkuva suhteuttaminen toiminnan kehityshaasteisiin
- Teoreettiseen tietoon perustuva työskentely
- Työn kokonaisuudesta lähtevä yhteistoiminnallinen hallinta

seksi pitäisi tarkastella uudelleen kahta perusasiaa: Mitä tarkoitetaan *asiantuntijapätevyydellä*? Millaista on luonteeltaan *asiantuntijan oppiminen*? Pätevyyttä ei voida enää määritellä erilaisten tietojen ja taitojen luettelona eikä oppimista ymmärtää valmiin tiedon omaksumiseksi.

Henkilöstökoulutuksena toteutettava asiantuntijoiden jatko- ja täydennyskoulutus ei voi muodostaa asiantuntijoiden koulutusjärjestelmästä irrallista osaa (jolla esim. paikataan peruskoulutuksen puutteita), vaan asiantuntija-ammattien koulutus tulisi kokonaisuudessaan asettaa uudelleen tarkasteluun.

LÄHTEET

- Johnson, T.: *Professions and Power*, The Macmillan Press London, 1982.
- Juul-Jensen, U.: *Sjukdomsbegrepp i praktiken*, Köpenhamn 1983.
- Järvinen, A.: Ammattisuuntautuneiden korkeakoulutusalojen tutkimus- ja kehittämishaasteet. *Korkeakoulutieto (1987): 5*.
- Larson, M.: *The Rise of Professionalism*. University of California Press, Berkeley 1977.
- Launis, K.: Kehittävä työn tutkimus lähestymistapana toksikologian koulutustarpeen arvioimiseksi Työterveyslaitoksessa. *Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, laudaturtutkielma*, 1985.
- OECD:n raportti: Interdisciplinarity. *CERI*, 1972.
- Schön, D.: *The Reflective Practitioner*, Jossey-Bass, London 1983.