

Elina Vartama,
Programchef, Utbildningsprogrammet i formgivning,
Utbildningsprogrammet för kulturproducentskap, Yrkeshögskolan Novia
Elina.Vartama@sydvast.fi

MUOTOILIJAN ASIANTUNTIJUUS TYÖELÄMÄSSÄ

1 Johdanto

”Tärkeintä on keksiä ideoita. Ja kun on keksinyt ideoita, niin keksiä sille tuotteelle tarina. Ja kun on keksinyt idean ja keksinyt tarinan tuotteelle, niin pysyä markkinoimaan se silmät kirkkaana, ettei tarvitse siihen auttajaa. Ja voimakas usko itseensä, se on tie menestykseen.”

Lainaus on erään kokeneen muotoilijan näkemys tärkeimmistä muotoilijalta edellytettävistä tiedoista ja taidoista. Tässä artikkelissa käsittelen tutkimusta, jossa selvitin lähinnä tekstiili- ja vaatetusalaalla toimivien muotoilijoiden kokemuksia ja näkemyksiä niistä kompetensseista, joita työelämässä odotetaan. Artikkelini perustuu pääosin vuoden 2007 aikana tehtyyn pro gradu -tutkielmaan. Tutkimusaiheeni liittyy ansiotyöhöni ruotsinkielisen ammattikorkeakoulun Yrkeshögskolan Novian kulttuurialan koulutuksen osastopäällikkönä.

Tutkimuksen teoreettinen osa jakaantui kolmeen lukuun, jotka käsittelevät koulutusta, asiantuntijuutta ja työelämää. Tutkimuksen empiirisessä osassa selvitin haastattelututkimuksen avulla työelämässä toimivien muotoilijoiden kokemuksia omasta asiantuntijuudestaan ja työelämän vaatimuksista. Kiinnostukseni kohteena oli se, minkälaista asiantuntemusta muotoilijalta työelämässä odotetaan ja toisaalta se, miten työelämän eri tehtävissä toimivat muotoilijat kokevat nämä odotukset.

Tässä artikkelissa tarkastelen pääasiassa muotoilijan asiantuntijuutta peilaten sitä työelämän odotuksiin ja asiantuntijuuden yleisiin määritelmiin.

2 Asiantuntijuus

Asiantuntijuus voidaan määritellä eri tavoin, esimerkiksi koulutuksen, työelämän, yhteisön tai yksilön näkökulmasta. Murtosen (2004, 77 – 78) mukaan asiantuntijaksi kutsutaan yleensä ihmistä, joka on erityisen taitava tai osaava jollakin tietyllä alueella. Asiantuntijaksi kehittymisen ajatellaan tapahtuvan tasisaisesti vaihe vaiheelta ja olevan luonteeltaan melko pysyvää, eli kerran opittu taitavuus säilyy. Asiantuntijuus nähdään yleensä yksilön ominaisuutena ja sen on ajateltu liittyvän pelkästään yksilön tiedollisiin ja taidollisiin valmiuksiin. Koska työtehtävien ongelmat ovat usein epämääräisiä ja monimutkaisia, yksin työskentelyn sijaan tarvitaan tiimin, yhteisön tai ulkopuolisten asiantuntijoiden

panosta. Yksilöiden ja yhteisön erilaiset motivaatiot ja käsitykset tehtävistä ja itsestään vaikuttavat osaltaan lopputulokseen.

Launiksen (1997, 122 – 123) mukaan asiantuntijuuden ja sen kehittämisen tarkasteleminen pääasiassa yksilöasiantuntijan kehittymisenä noviisista ekspertiksi ei riitä vastaamaan työn uudistumisen haasteisiin. Asiantuntijan määrittely jonkin erityisalan taitavaksi henkilöksi, joka perusteellisen koulutuksensa ja pitkän kokemuksensa perusteella pystyy antamaan hyvin yksityiskohtaisia selvityksiä ja vastuksia oman alansa erityiskysymyksiin ei riitä, vaan tämä määrittely tarvitsee rinnalleen laajempaa ja monipuolisempaa ymmärrystä asiantuntijuuden luonteesta. Tällöin keskeistä on asiantuntijuuden horisontaalisen ulottuvuuden tarkastelu vertikaalisen ulottuvuuden lisäksi. Asiantuntijuus tulisi ymmärtää sisällöllisesti, paikallisesti, historiallisesti ja vuorovaikutuksessa kehittyvänä toimintana.

Myös Lehtinen ja Palonen (1997, 116 – 117) toteavat kuvatessaan ositetun ja jaetun asiantuntijuuden käsitteitä, että asiantuntijuus ei enää ole vain yksilön ominaisuus, vaan yhdistelmä usean henkilön ja työyhteisön osaamisesta. Yksilön tehtävänä ei ole enää tietyn kokonaisuuden hallitseminen, vaan muiden osaamisen täydentäminen. Yhdellä osa-alueella tunnustettu ekspertti voi olla toisaalla noviisin asemassa. Yhä tyypillisimmin työelämän ongelmien ratkaisussa tarvittava tieto on pirstoutunut laajalle yhteisön käytäntöihin ja se ilmenee hyvin monilla eri tavoilla.

Jaetun asiantuntijuuden käsitettä käyttävät myös Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (2001, 146), kun he kuvaavat yhä yleisempää tapaa toimia ja ratkaista ongelmia työelämässä. Ihmisen älykästä toimintaa ei voida kuvata vain yksilöllisenä prosessina, vaan asiantuntijoiden muodostamien verkostojen osaamisena. Yksilön tehtävä tällaisessa verkostossa on oman osaamisensa tuominen sen käyttöön ja toisten osaamisen täydentäminen. Omien tietojen ja taitojen lisäksi tärkeä älykkään toiminnan voimavara on verkostoituminen muihin alan asiantuntijoihin ja mahdollisuus käyttää ongelmanratkaisua tukevia ajattelun työvälineitä.

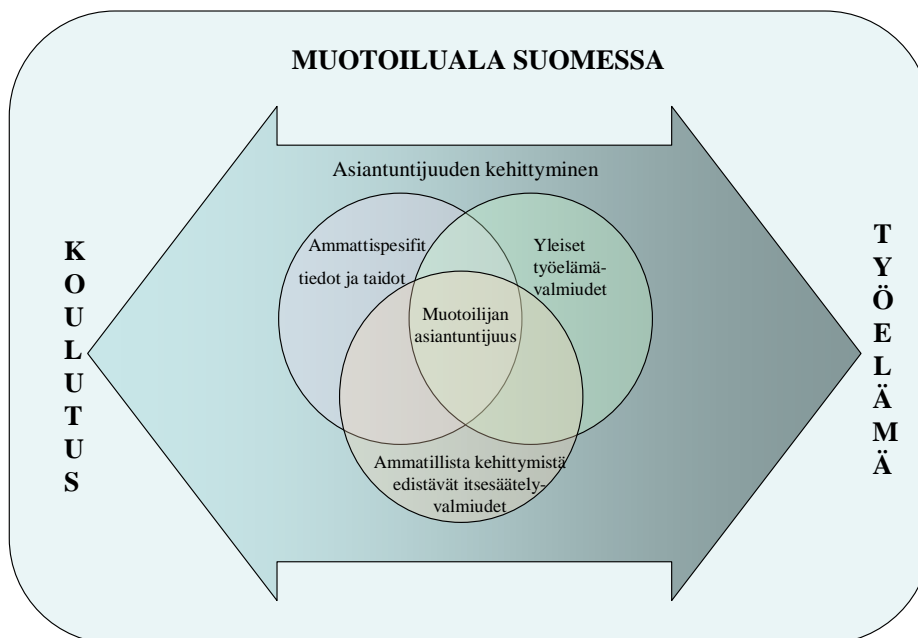
Reflektiivinen asiantuntijuus on Korhosen (2005, 231 - 232) mukaan sellaista korkeatasoista osaamista, joka näkyy joustavana, luovana, kehittäväenä ja tietoisena toimintana uusissa ja usein yllättävissä olosuhteissa. Reflektiivinen asiantuntijuus voidaan ymmärtää laajassa mielessä koulutuksen tuottamana laajempaan ja kehittyneempään maailmankuvana ja itsereflektiivisinä valmiuksina, jotka kantavat erilaisiin sovellusyhteyksiin työelämässä. Tästä opitun tiedon ja osaamisen soveltamisesta kontekstista toiseen käytetään myös käsitettä siirtovaikutus eli transfer.

3 Asiantuntijan taitoprofiili

Työelämässä tarvittavia kvalifikaatioita, työntekijän kompetensseja ja näiden välistä suhdetta Ruohotie (2002, 112 – 118) on analysoinut useiden eri tutkijoiden asiasta esittämien mallien pohjalta ja päätynyt määrittelemään asian-

tuntijan taitoprofiiliin. Hän luokittelee sen kolmeen eri kategoriaan: ammattispesifeihin taitoihin ja tietoihin, yleisiin työelämävalmiuksiin sekä ammatillista kehittymistä edistäviin itsesäätelyvalmiuksiin. Kooste näistä eri tutkijoiden malleista ja Ruohotien muodostama asiantuntijan taitoprofiili esitetään liitteessä 1.

Tutkimuksen viitekehyksessä, joka pohjautui juuri Ruohotien kehittämään asiantuntijan taitoprofiiliin, esitin muotoilijan koulutuksessa saavuttamat kompetenssit ja työelämässä vaadittavan asiantuntijuuden toisistaan riippuvaisina ja keskenään vuorovaikutteisina. Seuraavan kuvion mukaisesti kuvasin muotoilun asiantuntijuuden muodostuvan ja kehittyvän koulutuksen ja työelämän välisessä kentässä, joka on jaettu kolmeen eri kategoriaan: ammattispesifeihin tietoihin ja taitoihin, yleisiin työelämävalmiuksiin ja ammatillista kehittymistä edistäviin itsesäätelyvalmiuksiin.



Kuvio 2. Muotoilijan asiantuntijuuden kehittyminen Ruohotien (2002, 116 – 117) asiantuntijan taitoprofiilin pohjalta

Ammattispesifejä taitoja ja tietoja Ruohotie ei jaa tarkempiin alaryhmiin, mutta toteaa, että työprosessin tehokkuutta säätelevien taitojen korostaminen ei saa johtaa ammattispesifisen tiedon aliarvostukseen. Prosessitaitojen kehittämisen tulee olla sidoksissa ammatillisen tietoperustan rakentamiseen. Tiedollinen osaaminen on välttämätöntä asiantuntijuuden kehittämisessä ja syvällisen ymmärryksen rakentamisessa, mikä muodostaa perustan jatkuvalle oppimiselle. Asiantuntijuudessa korostuvat vahva ammattispesifinen tietämys ja taito soveltaa asiantuntemusta käytännön ongelmien ratkaisuun eli siirtää osaamistaan uusille spesifisille alueille. Ammattispesifisessä tietämyksessä yhdistyvät

tiedon ja tietorakenteiden kompleksisuuden hallinta ja ymmärryksen syvyys. (Ruohotie 2002, 112 – 118; 2003, 65; 2006, 106.)

Kaksi muuta kategoriaa sen sijaan saavat alaluokkia, jotka perustuvat liitteenä olevassa koosteessa esitettyyn Eversin tutkijaryhmän esittämään jäsentelyyn. *Yleisiin työelämävalmiuksiin* kuuluvat kognitiiviset, sosiaaliset ja sähköisen viestinnän taidot, luovuus ja innovatiivisuus sekä ihmisten ja tehtävien johtamistaidot. Kognitiiviset prosessit edistävät ammattispesifistä osaamista, syventävät työtehtävien ymmärrystä ja edistävät tietojen ja taitojen siirrettävyyttä. Asiantuntijalla on kyky analysoida ongelmia. Hän on proaktiivinen, kykenee ennakoimaan alansa kehitystä ja ottamaan vastuun työkäytäntöjen toimivuudesta. (Ruohotie 2000, 40 – 47; 2003, 65.)

Ammatillista kehittymistä edistävät itsesääätelyvalmiudet Ruohotie jakaa seuraaviin alaryhmiin: saavutusorientaatiot, orientaatiot itsen ja muihin, toiminnan kontrollistrategiat sekä mielenkiinnon kohteet ja tyyllirakenteet. Asiantuntijan taitoprofiili eroaakin muista liitteessä esitetyistä kvalifikaatio- ja kompetenssiluokituksesta siinä, että yksilökehitystä ohjaavat itsesäätelyvalmiudet on nostettu avainkvalifikaatioksi. Itsesäätelyllä tarkoitetaan oppimisen tahdonalaista kontrollia, mikä edellyttää oman toiminnan tietoista ja kriittistä tarkastelua ja arviointia. Tässä prosessissa motivaatiolla ja tahdolla on keskeinen sija. Tahdonalaiset prosessit liittyvät lähinnä minän ja oppimistehtävän hallintaan eli kykyyn reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan. Kognitioiden ja ponnistelujen lisäksi oppijat säätelevät myös emootioita ja käyttävät motivationaalisia strategioita. Motivationaaliset prosessit edistävät toimintaan sitoutumista. Motivaatio on sidoksissa oppijan tavoiteorientaatioon, arvoihin, uskomuksiin ja odotuksiin. Motivaatioon liittyviä rakenteita ovat saavutusorientaatiot (ego-orientaatio, tehtäväorientaatio ja suoriutumisen tarve) ja orientaatiot itsen (tehokkuususkomukset, esimerkiksi omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin luottaminen, kontrolliuskomukset ja minäarvostus). Tahdonalaisia rakenteita ovat toiminnan kontrollistrategiat (metakognitiiviset taidot, kriittinen ajattelu ja resurssien hallinta) sekä orientaatiot muihin (sosiaalinen kyvykkyys, empatia, taivuteltavuus/herkkäuskoisuus). Kehitystä ohjaavat myös yksilön mielenkiinnon kohteet ja tyyllirakenteet, esimerkiksi oppimistyyli, jotka liittyvät sekä tahtoon että motivaatioon. (Ruohotie 2000, 80 – 89; 2002, 112 – 119; 2006, 106 – 107.)

Päivinen (2003) on soveltanut edellisessä kappaleessa kuvattua, Ruohotien esittämää yleistä asiantuntijan taitoprofiilia ja määritellyt myös muotoilualan asiantuntijan taitoprofiilin muodostuvaksi näistä kolmesta osa-alueesta. Ammattispesifejä valmiuksia ovat suunnittelutaito sekä ammatti-, materiaali- ja tuotantoteknologian hallinta. Yleisiä työelämävalmiuksia ovat kognitiiviset, sosiaaliset ja sähköisen viestinnän taidot, luovuus, innovatiivisuus sekä ihmisten ja tehtävien johtaminen. Muotoilun asiantuntijalta edellytettäviä itsesäätelyvalmiuksia ovat itsetuntemus, tavoitteellisuus ja oman toiminnan kontrollirakenteet. (Päivinen 2003, 137 – 138.)

4 Muotoilijan asiantuntijuus

Tässä kappaleessa selostan tutkimustuloksia, jotka perustuvat yhdentoista muotoilun asiantuntijan kanssa tekemiini haastatteluihin. Tulosten esittämisen pohjana on edellä esitetty Ruohotien (2002, 118) määrittelemä asiantuntijan taitoprofiili.

4.1 Työelämässä koetut ammattispesifit tiedot ja taidot

Asiantuntijan taitoprofiilissa ei kuvata ammattispesifien tietojen ja taitojen luonnetta tarkasti, mutta Ruohotien mukaan ammatillisten prosessitaitojen tulee olla sidoksissa tiedolliseen osaamiseen, joka on välttämätöntä asiantuntijuuden kehittämisessä.

Tekemissäni haastatteluissa ammattispesifit tiedot ja taidot saivat keskeisen osan. Kaikkein tärkeimpänä asiana nousi esille **suunnitteluprosessi** ja sen tuomat haasteet. Riippumatta yrityksen koosta tai työtehtävän luonteesta suunnittelutyötä pidettiin tärkeänä, mielenkiintoisena ja haastavana osana työtehtäviä. Haastateltavien suunnittelutehtäviin kuului muun muassa kuosisuunnittelua, kuosien väritysten suunnittelua, vaatemallistojen suunnittelua, mallistojen koordinointia, graafista suunnittelua, pintasuunnittelua, webb-sivujen suunnittelua, sisustussuunnittelua ja konseptisuunnittelua. Suunnittelutyön olemusta pohdittaessa kävi ilmi, että se yhtäältä koettiin ammatin inspiroivimpana osana, jota kohtaan tunnettiin intohimoa ja rakkautta, toisaalta ristiriitaa aiheutti kiire, kun työhön ei voinut suunnittelijan omasta mielestä panostaa riittävästi. Samalla tuli ilmi, että vähäisempi panostus saattoi olla sekä asiakkaan että työnantajan mielestä riittävä, kun taas muotoilija itse olisi halunnut työstää tekemäänsä suunnitelmaa pidemmälle.

Suunnittelutyön keskeisenä lähtökohtana pidettiin **luovuutta ja idearikkautta**. Luovuus koettiin positiivisena asiana, eikä ideoiden pulppuamista nähty mahdolliseksi rajoittaa vain työaikaan. Toisaalta siitä syystä, että työ ja vapaa-aika henkisesti niin helposti limittyvät keskenään, pidettiin tärkeänä työn ja yksityiselämän erottamista toisistaan esimerkiksi selvien työaikojen avulla. Myös kokemus ja rutiini auttoivat pitämään työn ja vapaa-ajan riittävän erillään.

Suunnitteluun liittyi vahvasti siis **asiakkaan huomioon ottaminen**. Riippumatta siitä, oliko kyseessä uniikki, suoraan asiakkaalle suunniteltava tuote, vai teollisesti valmistettava tuote asiakaslähtöisyyttä ja palvelua pidettiin merkittävänä. Asiakkaan ja kuluttajan tarpeiden selvittäminen ja niiden huomioiminen koettiin tärkeiksi, jotta pystyttiin vastaamaan niihin ja löytämään ratkaisuja. Suunnittelun haasteeksi koettiin myös oma taiteellinen kunnianhimo suhteessa asiakkaan odotuksiin. Usein asiakasta tyydytti vaatimattomampi taso kuin mitä suunnittelija halusi tavoitella, mikä sai muotoilijan tarkistamaan omia kriteereitään.

Suunnittelutyöhön ja asiakaslähtöisyyteen liittyi vahvasti myös **kaupallisuus**, mikä pitää hyväksyä, ottaa huomioon ja suostua tarvittaessa kompromisseihin,

koska tuotteiden myyminen koettiin toiminnan elinehtona. Toisaalta negatiivisina asioina nousivat esiin vaikutusmahdollisuuksien puute muotoiluun ja suunnitteluun liittyvissä linjauksissa. Tämä heijastui juuri kaupallisuuden ja suunnittelutyön välisenä kitkana, kun myynnin volyymit menivät muotoilu-arvojen edelle. Koettiin myös, että yrityksen johto ei ymmärtänyt suunnittelutyön käytäntöjä, vaan muotoiluun liittyvien ratkaisujen ja päätösten odotettiin syntyvän nopeasti, eikä luovuudelle koettu jäävän tilaa.

Suunnittelutyöhön oleellisesti kuuluvana osana ideointikyvyn ja suunnittelutaitojen lisäksi pidettiin **presentaatiotaidoja**. Presentoinnit tehdään nykypäivänä pitkälti tietokoneohjelmien avulla, joten niiden hallitseminen oli itsestäänselvyys, jota haastateltavat eivät kysymättä aina edes tuoneet esille.

Myös tuotantoteknisen osaamisen merkitys kävi haastatteluaineistosta ilmi, sillä oman ammattitaidon tärkeänä osana pidettiin luonnollisesti **ammattitekniikan** perustietojen ja -taitojen hallitsemista. Näitä haastateltavat pystyivät luovasti soveltamaan omassa työssään ja tarpeen mukaan hankkimaan lisää tietoa. Erityisesti vaatemallistojen suunnittelussa esille tulleita asioita olivat kaavoitus ja mitoitus, varsinkin kun kyseessä oli isojen kokojen sarjominen ja mittataulukoiden teko. Kokonaisuuden hahmottaminen ja suunnittelu- ja valmistusprosessin ymmärtäminen koettiin tärkeiksi, jotta kaavoituksellisten muutosten tekeminen olisi mahdollista. Valmistusprosessien tunteminen helpotti luonnollisesti myös suunnittelutyötä. Muista ammattiteknologiaan liittyvistä asioista nousivat aineistossa useaan kertaan esille myös materiaalituntemus ja materiaalin hallinta, kuten myös se, että muotoilijalla oli visuaalista silmää materiaalien suhteen.

Aineistossa korostui myös se, että suunnittelu on usein **ryhmätyötä**, esimerkiksi mallistojen suunnittelu ja kokoaminen on tiimityötä. Ylipäänsä **yhteistyö ja verkostoituminen** koettiin ensisijaisen tärkeänä alalla pärjäämisessä. Koettiin, että yhdessä ollaan voimakkaampia ja monipuolisempia, mutta ratkaisevaa oli myös se, ettei muotoilijan tarvinnut olla vaikeiden kysymysten äärellä yksin. Silloinkin, jos työtä tekee yksin, on otettava huomioon asiakas, joka nähtiin yhteistyökumppanina.

Myös kiinnostus omaan alaan ja innostuneisuus nähtiin tärkeinä ominaisuuksina alalla pärjäämisessä. Yleisesti pidettiin **monipuolisuutta ja laaja-alaisuutta** hyvänä, mutta myös ammatillisen laaja-alaisuuden ja syvyyden välistä suhdetta pohdittiin. Toiset olivat sitä mieltä, että laajat tiedot ja taidot olivat hyvä, koska niitä pystyi tarpeen mukaan syventämään, mutta toisaalta myös jonkin osa-alueen syvää osaamista pidettiin koko asiantuntijuuden pohjana.

Muita aineistossa ilmenneitä ammattispesifejä tietoja ja taitoja olivat **yrityksellisyys** ja siihen liittyvät ominaisuudet, kuten kyky pitää asiat järjestyksessä, mikä luonnollisesti helpottaa toimimista ja antaa yhteistyökumppaneille ja asiakkaille luotettavan käsityksen. Myös sopimuskäytäntöjen ja alan pelisääntöjen hallinta, ulkopuolisten palveluiden käyttö, tuotekehitysprojektien hallinta, messuosaaminen ja asiakaspalvelutaidot mainittiin.

4.2 Yleiset työelämävalmiudet

Ruohotien (2002, 116 – 118) mallin toinen asiantuntijuuden osa-alue ammattispesifien tietojen ja taitojen lisäksi ovat yleiset työelämävalmiudet. Ruohotien jaottelun mukaan näitä ovat kognitiiviset taidot, sosiaaliset taidot, mediakompetenssi, luovuus ja innovatiivisuus sekä ihmisten ja tehtävien johtamistaidot. Ruohotien jaottelu vuorostaan pohjautuu Eversin ym. (1998) malliin, jossa edellisten lisäksi korostetaan elämänhallintaa, esimerkiksi henkilökohtaisia vahvuuksia sekä kommunikointitaitoja. Luovuus, idearikkaus ja innovatiivisuus tulivat esille lähes kaikissa haastatteluissa, mutta niiden nähtiin liittyvän enemmän muotoilijan ammattispesifeihin taitoihin kuin työelämävalmiuksiin. Tästä syystä olen käsitellyt näitä taitoja jo edellisessä kappaleessa.

Työelämässä tarvittavista yleisistä taidoista ja ominaisuuksista pidettiin haastatteluissa **kommunikointitaitoja** tärkeimpinä, koska juuri yhteistyö ja verkostoituminen, joita myös käsiteltiin jo edellisessä kappaleessa, nähtiin niin oleellisena alan työtehtävissä pärjäämiselle. Viestintätaidot liitettiin läheisesti ideoiden ja suunnitelmien esittelytaitoihin, jotta pystyy ilmaisemaan omia ideoitaan sekä verbaalisesti että visuaalisesti. Myös asiakkaan kohtaamisen ja kohtelun taitoa pidettiin hyvin tärkeänä.

Kommunikointiin ja asiakaskontakteihin liittyvät luonnollisesti **markkinointitaidot**, joiden osaamista pidettiin tärkeänä, mutta myös vaikeana taitona varsinkin silloin, kun oli kyseessä oman idean tai tuotteen markkinointi. Tällöin joutuu tuotteen lisäksi ikään kuin markkinoimaan itseään ja jos asiakas hylkää tuotteen, se tuntuu henkilökohtaiselta tappiolta, mikä nakertaa itsetuntoa. Kaupallisuuden huomioon ottamisesta haastateltavat puhuivat paljon suunnittelun yhteydessä, mutta kaupallisuus ja markkinointi luonnollisesti vaikuttivat myös taloudelliseen pärjäämiseen ja menestykseen. Markkinointiin liittyivät erilaiset verkostot ja yhteistyötavat, esimerkiksi yhteinen markkinointiorganisaatio ja tavaramerkki tai yrityksessä erikoistuminen eri tehtäviin eli asiantuntijuuden jakaminen.

Yhteistyötaidot nousivat siis esiin, sillä ne liittyvät moneen muuhun tekijään, kuten työyhteisöissä toimimiseen, tiimityöhön, yhteistoimintaan verkostoissa ja neuvotteluihin asiakkaiden kanssa. Työyhteisön tavoille oppimista ei kuitenkaan pidetty erityisen haastavana, vaan koettiin, että normaaleilla yhteistyötaidoilla pärjää. Toisaalta työnantajien odotuksia pidettiin kyllä kovina siinä mielessä, että muotoilijan odotettiin omistautuvan työlleen ja saavan nopeasti tuloksia aikaan.

Työyhteisössä toimimiseen liittyy myös kyky **toisten ihmisten kunnioittamiseen** ja muiden osaamisen arvostaminen näiden omalla alalla. Toisaalta henkilökohtaisia vahvuuksia, kuten **itseluottamusta** ja uskoa omaan osaamiseen, pidettiin myös edellytyksenä menestykseen. Myös sukupuolinäkökulma nousi esille siinä mielessä, että miesten yleensä nähtiin uskovan itseensä ja osaami-

seensa paljon naisia enemmän ja heidän saavan naisia helpommin vaativammat työtehtävät ja paremman palkan.

Muita valmiuksia, joita mainittiin, olivat projektinhallinta ja kielitaito. Ominaisuuksia, joita työelämässä edellytettiin, olivat ulospäinsuuntautuneisuus, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus sekä joustavuus, hyvä stressinsietokyky ja uusien asioiden omaksuminen. Joitakin työyhteisöihin liittyviä negatiivisia seikkoja tuotiin myös esiin. Näitä olivat työpaikan kilpailuhenki, työnantajan korkeat odotukset ja palkkauksen riittämättömyys.

4.3 Ammatillista kehittymistä edistävät itsesäätelyvalmiudet

Tutkimuksen kolmantena ulottuvuutena on ammatillista kehittymistä edistävät itsesäätelyvalmiudet. Ruohotie (2002, 116 – 121) nostaa nämä avainkvalifikaatioksi ja tarkoittaa itsesäätelyllä etenkin oppimisen tahdonalaista kontrollia, mikä puolestaan edellyttää oman toiminnan tietoista ja kriittistä tarkastelua ja arviointia. Tässä prosessissa sekä motivaatiolla että tahdolla on keskeinen sija.

Oman toiminnan arviointi ja kehittäminen tulivat monella tavalla esille haastatteluissa. Arviointia tapahtui eri tavoin. Omaa toimintaa ja sen tuloksia arvioitiin itse, sitä arvioitiin suhteessa muihin työntekijöihin, joilta myös saatiin palautetta ja eräänä oman toiminnan peilinä toimivat asiakkaat, jotka myös antoivat palautetta. Asiakaspalautte saattoi pienessä yrityksessä tulla suoraan käyttäjältä, mutta isossa yrityksessä kuluttajapalautteen saamiseen saattoi kulua parikin vuotta. Palautteena toimivat myös myyntitilastot, joita analysoitiin, jotta saatiin selville edellisen kauden parhaiten myyneet tuotteet seuraavan malliston työstämiseksi.

Toiminnan kehittäminen tuli esille lähes kaikissa haastatteluissa ja sitä pidettiin hyvin keskeisenä sekä oman henkilökohtaisen että yrityksen menestyksen kannalta. Erilaisista henkilökohtaisista kehittämissuunnitelmista voi mainita itsetuntemuksen oppimisen, kouluttautumisen ja muotoilukentän tapahtumien seuraamisen. Opiskelu ja kouluttautuminen olivat luonnollisesti hyviä keinoja itsensä kehittämiseen. Osa haastateltavista osallistui parhaillaan tutkintoon johtavaan tai muuhun koulutukseen. Näistä laajemmista opintokokonaisuuksista mainittiin erikoistumisopinnot, tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suorittaminen ja ammatillinen opettajaopiskelu. Jatkokoulutus suunnitelmia oli monella. Tietotekniikan ja eri ohjelmistojen opiskelu kuului monen suunnitelmiin. Myös markkinointikoulutuksen, esimieskoulutuksen ja kieliopintojen tarpeet tulivat esille.

Yrityksen kehittämissuunnitelmista voi mainita toiminnan terävöittämisen ja laajentamisen, uusien markkinoiden etsimisen sekä jatkuvan tuotekehityksen. Tuotekehitystä pidettiin ensiarvoisen tärkeänä, mutta vaikeana, koska varsinkin pienen yrityksen arkipäivästä oli työlästä irrottautua jatkuvaan kehitystyöhön.

Toiminnan kehittämiseen vaadittava innostus syntyi monilla omasta sisäisestä **motivaatiosta ja tahdosta**. Kuten eräs haastateltava mainitsi, motivaatio syntyy siitä, että on tavoitteita, jotka haluaa saavuttaa. Tosin eräs toinen haastateltava totesi olevansa tyytyväinen yrityksensä nykyiseen toimintaan, laajuuteen ja laatuun, eikä hänellä ollut motivaatiota panostaa siihen enempää voimavaroja.

Kuten aiemmin todettiin, kouluttautuminen oli hyvä keino motivaation ylläpitämiseen. Ylipäänsä oma työ ja muotoiluala koettiin niin kiinnostavaksi, että motivaatiota ei juuri tarvinnut hakea. **Inspiraation** lähteitä kyllä haettiin aktiivisesti ja sitä pidettiin ammatin keskeisenä osa-alueena, mikä tuli ilmi jo ammattispesifien tietojen ja taitojen yhteydessä. Vaikka innostuksen ajateltiin lähtevän omasta itsestä, myös ulkopuolista inspiraatiota tarvitaan. Muotoilija ikään kuin toimii suodattimena ja tulkkina niille impulsseille, joita hän ympäristöstään saa. Inspiraatiota haettiin muun muassa messuilta, joilla katsottiin uusimmat trendit. Messuilla tavattiin myös kollegoja ja muita alan toimijoita ja pystyttiin luomaan uusia kontakteja.

Oman ajan seuraamista koulutuksen ja messuille osallistumisen kautta pitivät kaikki haastateltavat tärkeänä. Myös muita menetelmiä käytettiin, kuten seminaareihin, trendiluentoihin ja tapahtumiin osallistumista, kontaktien pitämistä muihin muotoilijoihin ja ajan ilmiöihin tutustumista. Todettiin myös, että ajan seuraaminen ei pelkästään riitä, vaan muotoilijan tulisi voida ennustaa tulevia ilmiöitä ja trendejä. Uudistumiskyky ja uusien asioiden omaksuminen koettiin itsestään selvinä ominaisuuksina muotoilijalle, koska ilman niitä ei alan muuttuvissa tehtävissä voi menestyä.

Omista **voimavaroistaan** ja keinoistaan työssä jaksamiseen haastateltavat mainitsivat työn ja vapaa-ajan erottamisen, joka ilmeni jo aiemmin ammattispesifien kompetenssien kohdalla. Muita keinoja olivat vapaus työaikojen joustoon varsinkin yrittäjillä, kodin ja perheen tuki ja kannustus sekä opetteleminen itsensä säästämiseen liian tiukkojen kriteerien ja kunnianhimon suhteen. Myös oma mielikuvitus ja luovuus antoivat voimia selviytymiseen.

5 Johtopäätökset

Muotoilijan asiantuntijuuden tärkeimpänä osa-alueena pidettiin ammattispesifejä tietoja ja taitoja. Näistä kertyi myös laajin ja monipuolisin aineisto. Keskeisimpinä ammatillisina vahvuuksina nousivat esiin luovuus ja suunnittelu- taidot, ammattiteknologian ja eritoten tietotekniikan hallinta sekä asiakasläh- töisyys. Toiseksi tärkeimmän osa-alueen muodostivat vahvasti asenteelliset, itsesääteilyyn liittyvät tekijät eli motivoitunut ja innostunut asenne muotoiluun sekä halu kehittää omaa osaamistaan. Ammattispesifejä ja itsesääteilyyn liitty- viä taitoja täydentää tutkimuksen kolmas osa-alue, eli työelämävalmiudet, joista tärkeimpinä tulivat esiin yhteistyö-, kommunikointi- ja markkinointival- miudet. Tutkimukseni viitekehysten, teoriataustan ja kysymyksenasettelun lähtökohtana ollut Ruohotien koostama malli oli siten toimiva myös muotoilijan asiantuntijuuden määrittelyssä.

Ruohotien asiantuntijan profiilissa ei *ammattispesifejä taitoja* kuitenkaan määrittellä kovin tarkasti. Muut tutkijat ovat tarkastelleet ammattitaidon käsitettä, esimerkiksi Väisänen (2003, 29 – 30) kuvaa ammattitaitoa pätevyytenä, tekemisen taitona ja käytännöllisiin töihin liittyvänä osaamisena. Pohjosen (2005, 47 – 48) mukaan ammattitaito muodostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvissä työtehtävissä ja niiden erilaisissa tilanteissa, jolloin se muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten, mutta myös yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Nähdäkseni tutkimuksessani esille tullut muotoilijan ammattitaito vastaa näitä yleisempiä määrittelyjä. Nimenomaan ammatin käytännöllisyys ja taitojen sovellettavuus ovat muotoilijalle tyypillisiä.

Eräs *itsesäätelyyn* liittyvä ominaisuus, jota muuttuva työelämä Ruohotien (2006, 106) mukaan odottaa, on jatkuvan kehittämisen edellyttämä uudistumiskyky. Myös monet niistä asioista, joita Kattelus (2002, 28) pitää oleellisina työelämässä menestymiselle, liittyvät itsesäätelyyn. Hän mainitsee persoonallisuustekijöitä, jotka ovat sidoksissa oman itsensä kehittämiseen, kuten esimerkiksi työhön sitoutuminen, työn tärkeys elämänsisällölle ja yksilön työhön liittyvät vahvuudet ja heikkoudet. Katteluksen mukaan näiden lisäksi vaaditaan korkeaa motivaatiota, vahvaa itseluottamusta ja halua ottaa kohtuullisia riskejä. Itsesäätelystä on kyse myös Varilan (1997, 3 – 4) pohtimassa tahdon käsitteessä, jonka hän määrittelee sisäisenä pyrkimyksenä jonkin päämäärän toteuttamiseksi. Mainittujen tekijöiden ja ominaisuuksien tärkeys muotoilijalle tuli esille myös tutkimukseeni osallistuneiden näkemyksissä. Nimenomaan työn merkittävyys ja siihen sitoutuminen sekä omien taitojen kehittäminen olivat keskeisiä asioita muotoilijalle.

Yleisiin työelämävalmiuksiin katsotaan tavallisesti kuuluvan sellaisten taitojen, jotka liittyvät ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, kuten viestintätaidot, sosiaaliset taidot ja yhteistyötaidot (Ruohotie 2002), jotka omassakin tutkimuksessani nousivat esiin. Ruohotien (2002) mainitsemista ominaisuuksista johtamistaidot ja mediakompetenssi olivat seikkoja, joita haastatteluissa ei juuri mainittu. Toisaalta niitä odotuksia ja haasteita, joita Ruohotie (2000) mainitsee työelämän muutoksen tuovan mukanaan, informantit kyllä toivat esiin myös muotoilualaa koskien. Näitä valmiuksia ovat muun muassa oma-aloitteisuus, palvelumotivoituneisuus ja vahva itsekuri. Työelämän muutos aiheuttaa muutospaineita myös muotoilun alalla, mikä kävi ilmi myös Valtosen (2007) tutkimuksesta, jonka mukaan muotoilijan asema ja tehtävä on viime aikoina laajentunut tuotekehityksestä muille liiketoiminnan osaamisalueille.

Edellä selostetuista kolmesta osa-alueesta ja niillä tarvittavista kompetensseista muodostuu muotoilijan asiantuntijuus. Asiantuntemuksen yleisestä määrittelystä monet tutkijat ovat yhtä mieltä. Asiantuntijuus muodostuu toisaalta perinteisestä yksilöasiantuntijuudesta, jolloin asiantuntijana voidaan pitää perusteellisen koulutuksen ja pitkän kokemuksen omaavaa henkilöä. Toisaalta työelämän muutosten, tarpeiden ja odotusten johdosta asiantuntijuus ymmärretään kuitenkin nykyisin paljon laajemmaksi ja monipuolisemmaksi ominaisuudeksi, jolloin tarvitaan tiimin, yhteisön tai ulkopuolistenkin asiantuntijoiden pa-

nosta ongelmien ratkaisemiseksi työelämässä (mm. Murtonen 2004). Puhutaan jaetusta asiantuntijuudesta, jolloin pystytään hyödyntämään asiantuntijoiden muodostamien verkostojen osaamista parhaalla mahdollisella tavalla (mm. Lehtinen & Palonen 1997; Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2001) Tämä toimintatapa tuli selvästi ilmi myös tutkimukseni aineistossa. Muotoiluprosessiin liittyy vahvasti yhteistoiminta verkostoissa, jolloin toisten työpanosta kunnioitetaan ja koetaan, että yhdessä ollaan vahvempia.

Myös Päivinen (2003, 137 – 138) on määritellyt muotoilualan asiantuntijan taitoprofiilin muodostuvaksi Ruohotien esittämistä osa-alueista ja eritellyt niiden osatekijöitä. Päivisen mukaan ammattispesifit valmiudet muodostuvat suunnittelutaidosta sekä ammatti-, materiaali- ja tuotantoteknologian hallinnasta. Yleiset työelämävalmiudet muodostuvat kognitiivisista, sosiaalisista ja sähköisen viestinnän taidoista, luovuudesta, innovatiivisuudesta sekä ihmisten ja tehtävien johtamisesta. Itsesäätelyvalmiuksia ovat itsetuntemus, tavoitteellisuus ja oman toiminnan kontrollirakenteet. Oman tutkimukseni tulokset ovat siis hyvin samansuuntaisia, mutta osoittavat selvästi, että muotoilun asiantuntijuudelle on luonteenomaista nimenomaan kollektiivisuus ja yhteistyö eli jaettu asiantuntijuus, mitä ei Päivisen luokittelusta käy ilmi. Olen myös Päivisestä poiketen tulkinnut luovuuden ja innovatiivisuuden muotoilijan ammattispesifeiksi ominaisuuksiksi.

6 Muotoilun koulutuksen haasteet

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että muotoilijalta edellytetään työelämässä monipuolista asiantuntijuutta, mikä asettaa suuria haasteita myös muotoilun koulutukselle. Asiantuntijuus koostuu eri osa-alueista ja suuresta määrästä eri kompetensseja. Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa on tärkeää huomioida nämä vaatimukset, jotta kaikkia osa-alueita pystytään harjoittamaan. Toisaalta varsinkin ammattispesifit taidot syventyvät vasta työtehtävien myötä. Myös monien työelämävalmiuksien hallinta syvenee työelämään siirryttyä.

Suunnitteluosaaminen, muotoiluprosessin osaaminen ja visuaalinen osaaminen ovat niitä muotoilijalta vaadittuja ydinkompetensseja, joiden sisällyttämisestä opetussuunnitelmiin ammattikorkeakoulujen muotoilukoulutukset ovat yhteisesti sopineet. Näissä kompetenssikuvauksissa nostetaan esiin ongelmanratkaisun ja luovien prosessien hallinta, idean ja tuotteen esittämistäidot sekä liiketoiminnan ja markkinoinnin merkityksen ymmärtäminen muotoiluprosessissa. Lisäksi tuotanto-osaaminen, esimerkiksi keskeisten materiaalien tunteminen ja niiden käyttöön soveltaminen, valmistus- ja tuotantoprosessien ja laadun merkityksen ymmärtäminen, kuuluu näihin ydinkompetensseihin. Kompetenssien painopiste on selvästi ammattispesifisissä taidoissa ja tietämyksessä. Myös työelämävalmiuksia on huomioitu muotoilu-, tuotanto- ja markkinointiprosessien osaamisen kautta. Sen sijaan itsesäätelyyn liittyviä kompetensseja ei näissä kuvauksissa juuri painoteta. Tulevaisuuden muutosten ennakointi, toimintaympäristön kehittäminen ja reflektiivisyys ovat kompetensseja, jotka mainitaan. Tosin implisiittisesti itsesäätelyyn liittyviä kompetensseja sisältyy moniin mainittuihin kuvauksiin.

Edellä mainitut ydinkompetenssit ovat keskeisiä myös oman ammattikorkeakouluni muotoilun koulutusohjelman opetussuunnitelmassa. Niitä opiskellaan muun muassa erilaisten harjoitustehtävien ja työelämäsidonnaisten kehittämisprojektien avulla. Nämä kehittävät myös yhteistyötaitoja, jotka ovat elintärkeitä muotoilijalle. Osa siitä ydinosaamisesta, jota työelämä näyttää arvostavan, saavutetaan työharjoittelun kautta. Harjoittelija saa käsityksen alan erilaisista työpaikoista ja työtehtävien luonteesta. Hän saa myös kuvan työntekijöiden tavasta kommunikoida keskenään ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa eli muun muassa asiakaspalveluun, kommunikointiin ja sosiaaliseen kompetenssiin liittyviä työelämätaitoja opitaan juuri työharjoittelussa.

Suurin haaste koulutukselle on nähdäkseni opiskeltavien tietojen ja taitojen laajuus suhteessa siihen syvyyteen, johon opinnoissa päästään. Tutkimusaineistossa tätä pohdittiin paljon, ja monipuolisuutta, laaja-alaisuutta ja osaamisen sovellettavuutta arvostettiin syvyyttä enemmän, koska työelämän spesifeissä tehtävissä eri kompetensseja sitten syvennetään ja asiantuntijuus kehittyy. Vaikka teoriaopintojen merkitys ei aineistossa erityisesti noussut esille, tulee koulutuksessa huolehtia taitojen oppimisen lisäksi myös tiedollisesta osaamisesta, mitä myös Ruohotie (2006, 106) korostaa, koska se on välttämätöntä asiantuntijuuden kehittymisessä. Myös ammatillista kehittymistä edistävien itsesäätelyvalmiuksien huomioiminen nykyistä vahvemmin saattaisi olla aiheellista.

Tutkimukseni valossa muotoilija pystyy omalla asiantuntijuudellaan ja sen monipuolisilla osa-alueilla hyvin vastaamaan työelämän muutoksen haasteisiin. Yhteistoiminta ja jaettu asiantuntijuus ovat keskeisimpiä menestystekijöitä, joita korostetaan myös työelämän tulevaisuuden visioissa. Lisäksi muotoiluun liittyy vahvasti uusien ratkaisujen etsiminen, innovatiivisuus ja kehittämishalu, mitkä myös ovat tärkeitä ominaisuuksia työelämässä pärjäämisessä. Lopuksi erään muotoilijan kuvaava toteamus alan kehityksestä:

”Ajat muuttuu ja ammattikuvat muuttuu. Semmosii töitä ei oo enää olemassa-kaan, mitä mä oon joskus opiskellu. Mua se ei haittaa, mut että semmoset niinku hoksottimet ja seuraaminen ja kehittyminen yrittäjänä, niin mun mielest ne on niinku semmosia ihan yhtä tärkeitä taitoja kuin ne, mitä sää oot muotoiluasiassa oppinu, jotta sä pystyt tätä hommaa viemään eteenpäin.”

LÄHTEET

Julkaistut lähteet

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2001. *Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen*. Helsinki: WSOY.

- Kattelus, R. 2002. Uran monet ulottuvuudet. Teoksessa R. Kattelus, M. Tammeaid & T. Jokinen (toim.) *Uraopas – omasta urastaan kiinnostuneille*. Jyväskylä: Primacarrera, 20 – 46.
- Korhonen, V. 2005. Transferista transformatioon – oppimisympäristön merkitys. Teoksessa E. Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampere University Press, 219 – 239.
- Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos, 122 – 133.
- Lehtinen, E., Palonen, T. 1997. Tiedon verkostoituminen – haaste asiantuntijuudelle. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos, 103 – 121).
- Murtonen, M. 2004. Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittymisessä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*, 77 – 90.
- Pohjonen, P. 2005. *Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Päivinen, M. 2003. Muotoilun asiantuntijaksi kasvaminen. Teoksessa H. Kotila (toim.) *Ammattikorkeakoulupedagogiikka*. Helsinki: Edita, 129 – 152.
- Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Juva: WSOY.
- Ruohotie, P. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena. Teoksessa J-P. Liljander (toim.) *Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta*. Helsinki: Arene, 108 – 127.
- Ruohotie, P. 2003. Asiantuntijana kehittyminen. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkimus – lähtökohdat ja haasteet*. Julkaisu 1. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 64 – 79.
- Ruohotie, P. 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 106 – 122.
- Valtonen, A. 2007. *Redefining Industrial Design. Changes in the Design Practise in Finland*. Helsinki: University of Art and Design. Väitöskirja.
- Varila, J. 1997. *Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden? Tutkimus työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon synnyn ja kehityksen arvoituksesta*. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 66. Väitöskirja.

Väisänen, P. 2003. *Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itesohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina*. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 83. Väitöskirja.

Julkaisemattomat lähteet

Vartama, E. 2008. *Muotoilijan asiantuntijuus työelämässä*. Helsingin Yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Liite 1. Työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden ja kompetenssien erilaisia luokituksia (Ruohotie 2002, 116 – 117)

	Nijhof & Remmers (1989)	Anderson & Marshall (1994)	Evers, Rush & Berdrow (1998)	Nijhof (2001)	Ruohotie (2002)
Luokituksien tarkoitus	Työllistymiskykyä määrittävät kvalifikaatiot	Työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot	Elinikäisen oppimisen ja työllistymisen edellyttämät kompetenssit	Avainkvalifikaatioiden - kompetenssien jäsentely	Asiantuntijan taitoprofiili
Luokitus	<p>1. Perustaidot - luovat edellytyksiä yhteiskunnassa selviytymiselle (älyllinen, kulttuurinen ja sosiaalinen kyvykkyys)</p> <p>2. Ydin- tai yleistaidot - perusvaatimuksia missä tahansa ammatissa menestymiselle tai vain rajatuissa ammateissa menestymiselle</p> <p>3. Siirrettävissä olevat taidot - auttavat ammat-tiuraan liittyvissä valinnoissa ja päätöksissä</p>	<p>1. Työllistymisen kannalta välttämättömät perustaidot - koulutuksen tuottamat perustaidot - persoonallisuuden piirteet</p> <p>2. Yksilöllistä työtehoa määrittävät taidot, tiedot ja asenteet - ammattispesifiset taidot - generaaliset taidot - henkilökohtaiset kompetenssit</p> <p>3. Organisaation maksimaaliseen suoritukseen johtavat kyvykkyydet (ydintaidot ja -strategiat) - systemaattiseen ajatteluun perustuva kyvykkyys</p>	<p>1. Elämäntähtäytys - oppimisen taito - kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä - henkilökohtaiset vahvuudet - ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys</p> <p>2. Kommunikointitaidot - vuorovaikutustaito - kuuntelutaito - suullinen viestintätaito - kirjallinen viestintätaito</p> <p>3. Ihmisten ja tehtävien johtaminen - koordinoitukyky - päätöksentekotaito - johtamistaito - taito hallita konflikteja - suunnitelu- ja organisointitaito</p> <p>4. Innovaatioiden ja muutosten käynnistäminen</p>	<p>1. Laaja-alaiset taidot - taidot, joiden sovel-lutusalue on laaja: niitä voidaan soveltaa erilaisissa konteksteissa ja tilanteissa</p> <p>2. Hybridiset taidot - toisiinsa eritavoin sidoksissa olevat taidot, joita erityisesti informaatio-tekniikan hyödyntäminen edellyttää</p> <p>3. Ydintaidot - taidot, jotka ovat tiettyjen tavoitteiden (esim. ammatissa menestymisen ja työllistymisen) kannalta välttämättömiä</p> <p>4. Siirrettävät taidot - taidot, jotka auttavat selviytymään myös uusista työtehtävistä ja mahdollis-</p>	<p>1. Ammatillisuustiedot - kognitiiviset taidot - sosiaaliset taidot - mediakompetenssi - luovuus ja innovatiivisuus - ihmisten ja tehtävien johtamistaidot</p> <p>2. Yleiset työelämävalmiudet - kognitiiviset taidot - sosiaaliset taidot - mediakompetenssi - luovuus ja innovatiivisuus - ihmisten ja tehtävien johtamistaidot</p> <p>3. Ammatillista kehittämistä edistävät itsesäätelyvalmiudet - saavutusorientaatiot - orientaatiot itseensä - orientaatiot muihin - toiminnan kontrollistategiat - mielenkiinnon kohteet ja tyyllirakenteet</p>

			<ul style="list-style-type: none">- hahmottamiskyky- luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys- riskinotto-kyky- visiointikyky	tavat ammatillisen liikkuuuden; ne voivat olla laajalaisia taitoja tai ammattispesifisiä taitoja	
--	--	--	--	--	--