

Kiira Kornevits

Suuhygienistiopiskelijan hyvinvointi Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetusklini- kalla

Palautteenanto- ja arviointilomake osana hyvinvoinnin edistämistä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Suuhygienisti (AMK)

Suun terveydenhuollon- tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

16.4.2018

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Kiira Kornevits Suuhygienistiopiskelijan hyvinvointi Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla – Palautteenanto- ja arviointilomake osana hyvinvoinnin edistämistä 40 sivua + 6 liitettä 16.4.2018
Tutkinto	Suuhygienisti (AMK)
Koulutusohjelma	Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t)	TtM, Helena Stedt TtT, Hannu Lampi
<p>Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla työ- ja opiskeluhuynvointiin vaikuttaa muun muassa opettajien ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus sekä palautteenanto- ja arviointikäytäntö. Palautteen ja arvioinnin saaminen on opiskelijan oikeus, ja sen vaikutuksesta hyvinvointiin on hyvää näyttöä. Palautetta saavat henkilöt kokevat, että heitä arvostetaan ja he ovat motivoituneempia parantamaan suoritustaan. Lisäksi palautteen saaminen vaikuttaa positiivisesti ammatilliseen kehittymiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa palautteenanto- ja arviointilomake välitöntä palautteenantoa varten opiskeluhuynvoinnin edistämiseksi suunhoidon opetuslinikalla.</p> <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön lähtökohdaksi valittiin tutkimuksellinen kehittämistyö. Tiedonhakua opinnäytetyötä varten ohjasi Kristiina Kuntun ja työterveyslaitoksen yhteistyön tuloksena syntynyt opiskelukyky malli yhdessä työelämän hyvinvointiin vaikuttavien hyvin tunnettujen ja tutkittujen tekijöiden kanssa. Tietoperustana käytettiin suomen- ja englanninkielisiä tieteellisiä artikkeleita, kirjoja sekä väitöstudkimuksia.</p> <p>Kuntu on tutkinut yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointia useamman vuoden ajan. Hänen mukaansa opiskelu on opiskelijoiden työtä, johon vaikuttavat lähes samat asiat, jotka vaikuttavat työelämässä koettuun hyvinvointiin. Työelämän hyvinvointia koskevia tutkimuksia on tehty paljon, mutta ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointia on tutkittu toistaiseksi vähemmän. Tämän vuoksi opinnäytetyön tietoperusta koostuu pitkälti työelämää koskevista tutkimuksista ja artikkeleista sekä painetuista teoksista.</p> <p>Opinnäytetyöhön etsityn teoretiedon pohjalta sekä suuhygienistiopiskelijoiden osaamisen arvioinnin kriteereiden ja opintojakson tavoitteiden avulla laadittiin selkeä, kattava ja nopeasti täytettävä lomake suunhoidon opetuslinikalle opettajien ja opiskelijoiden käyttöön. Lomakkeen avulla on tarkoitus helpottaa välitöntä palautteenantoa ja arviointia ja sitä kautta parantaa vuorovaikutusta sekä opiskeluhuynvointia ja ilmapiiriä Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla.</p>	
Avainsanat	hyvinvointi, palautteenanto, arviointi

Author(s) Title	Kiira Kornevits Well-being of a student at the Oral Hygiene Teaching Clinic of Metropolia University of Applied Sciences – An evaluation and feedback form as a part of improving a student’s well-being
Number of Pages Date	40 pages + 6 appendices 16 May 2018
Degree	Bachelor of Health Care, Oral Hygienist
Degree Programme	Degree Programme of Oral Health Care
Instructor(s)	Helena Stedt, Senior Lecturer, MNSc Hannu Lampi, Principal Lecturer, PhD
<p>At the Oral Hygiene Teaching Clinic of Metropolia University of Applied Sciences, Helsinki, Finland, well-being at work and during studies is affected, among other things, by interaction between students and teachers and the practice of evaluation and giving feedback. It is the right of a student to receive evaluation and feedback for their work. It has been shown that they have a positive effect on a person’s well-being. A person who gets feedback experiences feelings of valuation and is more motivated to improve his/her performance and consequently will develop in his/her profession. The purpose of this study was to create a feedback and evaluation form for giving immediate feedback to students in order to improve well-being during studies at the Oral Hygiene Teaching Clinic</p> <p>As a starting point for this functional thesis was chosen research based development work. The process of finding and evaluating of applicable information for the thesis was guided by the Model of Study Ability created by Kristiina Kunttu in co-operation with Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) and also by already well-known and analysed factors affecting well-being at work. We used for this thesis articles from scientific publications, books and doctoral thesis written both in Finnish and English.</p> <p>During several years Kunttu has studied well-being of university students and those of the Universities of Applied Sciences. According to Kunttu studying is regarded as work for a student and therefore it is affected by nearly the same factors as well-being at work. A lot of research work has been issued on the well-being at work but so far well-being among students of the Universities of Applied Sciences has not been a subject for research work in a significant amount. Therefore the theoretical background for this thesis has been gathered from the research work, articles and publications on well-being at work.</p> <p>A simple and comprehensive feedback and evaluation form which is easy to fill in was issued on the basis of the researched data used for this thesis and according to the evaluation criteria of the students of the Oral Hygiene Clinic and the goals of the study module. The aim of the use of the form is to make giving of the immediate feedback and evaluation easier and consequently develop interaction between the teachers and students and improve the overall atmosphere and well-being during studies at the Oral Hygiene Teaching Clinic of Metropolia University of Applied Sciences.</p>	
Keywords	Well-being, Feedback, Evaluation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät	2
3	Opinnäytetyön tietoperusta	2
3.1	Tiedonhaku	3
3.2	Työkykymalli	4
3.3	Opiskelukykymalli	6
3.4	Hyvinvointi työssä	9
3.4.1	Työhyvinvoinnin edistäminen	10
3.4.2	Työ- ja opiskeluhyvinvoinnin arviointi ja kehittäminen	10
3.4.3	Työnohjaajan sekä opettajan roolit ja tehtävät hyvinvoinnin edistämiseksi	12
3.4.4	Opettajien hyvinvointi heijastuu oppilaisiin	12
3.4.5	Opiskelijoiden hyvinvointi	13
3.5	Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työssä ja koulussa	15
3.5.1	Vuorovaikutus	15
3.5.2	Ilmapiiri ja sen kehittäminen	16
3.5.3	Palautteenannon ja arvioinnin vaikutus hyvinvointiin	17
3.6	Yhteenveto	18
4	Opinnäytetyön toiminnallinen toteuttaminen	20
4.1	Metodologiset lähtökohdat	20
4.2	Toimintaympäristö kohderyhmät ja hyödynsaajat	23
4.3	Lähtötilanteen kartoitus	23
5	Opinnäytetyön tuotos ja tulokset	27
5.1	Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla	27
5.2	Palautteenanto ja arviointilomakkeen sisältö suuhygienistiopiskelijoiden klinisille harjoittelujaksoille	28
6	Pohdinta	30
6.1	Sisällön tarkastelu suhteessa viitekehykseen, tavoitteisiin ja johtopäätöksiin	30
6.2	Toteutuksen ja menetelmän tarkastelu	31
6.3	Luotettavuus ja eettiset kysymykset	33
6.4	Jatkokehittämissuhteet	34
6.5	Ammatillinen kasvu	35

Liitteet

Liite 1. Opintasuoritusten arviointiohje Metropolia Ammattikorkeakoulussa

Liite 2. Hyvinvoivan oppimisympäristön malli

Liite 3. Palautteenanto- ja arviointilomakkeet Metropolian Ammattikorkeakoulun suun-
hoidon opetuslinikalle

Liite 4. Tiedonhakuprosessin kuvaus, taulukko 1.

Liite 5. Artikkeleiden kuvaus, taulukko 2.

Liite 6. Metropolia Ammattikorkeakoulun terveys ja hoitaminen. Osaamisen arviointike-
hikko – loppuvaihe tai vaativat opinnot

1 Johdanto

On tärkeää tunnistaa opiskelua edistäviä, hidastavia ja niitä estäviä tekijöitä, sekä käytäytymismalleja, jotka vaikuttavat opiskelijan hyvinvointiin (Arjen arkki -hanke:3-4).

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön yhteisöterveyden ylläääkäri Kristiina Kunttu on tutkinut toisen asteen opiskelijoiden hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä jo yli kymmenen vuotta. Hän on nostanut tutkimuksissaan hienosti esiin opiskelijat ja heidän työnsä eli opiskelun. Opiskelu vaatii paljon ja se on luovaa työtä, joka sisältää runsaasti omaa vastuuta. Siinä tarvitaan kognitiivisia valmiuksia ja hyvää tiedon käsittelyä. Luovuus, vastuu ja tiedon käsittely sekä kognitiivisuus ovat herkkiä häiriöille, esimerkkeinä univaje, huonot opiskeluolosuhteet, ristiriidat ja stressi. (Kunttu – Pesonen – Saari 2016: 4.) Edellä mainitut asiat vuorostaan vaikuttavat vuorovaikutukseen, koettuun hyvinvointiin, ilmapiiriin sekä oppimiseen yhteisön sisällä (Kunttu 2011:35).

Tämän opinnäytetyön aihetta käsitellään Kristiina Kuntun ja Työterveyslaitoksen yhteistyön tuloksena syntyneen opiskelukykymallin avulla, joka on luotu työkykymallin pohjalta. Perusteena soveltamiselle on se, että opiskelu on opiskelijoiden työtä ja opiskelukykyn ja hyvinvointiin vaikuttavat samat osatekijät, jotka vaikuttavat myös työkykyyn ja työelämässä koettuun hyvinvointiin. (Kunttu 2011:35.)

Yksi opiskelukykyn vaikuttava tekijä on ammattitaitoinen opetus- ja ohjaustoiminta. Siihen sisältyy opettajan ja opiskelijan välinen säännöllinen vuorovaikutus, palautteenanto sekä vertaisopiskelijan ja opettajan tutorointi. (Kunttu 2009.) Tärkeä rooli opiskelijoiden oppimisessa ja koulutusprosessissa on opitun arvioinnilla, joka on suoraan yhteydessä tutkinto-ohjelmaan ja opetuksen suunnitteluun sekä toteutukseen. Arvioinnin tulee olla läpinäkyvää, avointa ja vuorovaikutteista, eikä siitä saa aiheutua liian suurta työkuormaa opettajalle tai opiskelijalle. Arvioinnin avulla tiedetään, mitä opiskelija osaa ja mitä hän tietää. Opiskelijalla on oikeus arviointiin. Yhtenä osana arviointia on myös palautteenanto, joka kehittää opiskelijoiden ammattitaitoa (Liite 1) (Lindfors 2014.) Edellä mainittuja asioita voidaan tukea ja kehittää, ja moni kyseisistä aiheista vaikuttaa kokonaisvaltaisesti opiskelijoiden psykososiaaliseen hyvinvointiin, sillä hyvinvointi rakentuu eri osa-alueiden yhtenäisestä tasapainosta (Kunttu 2009).

Opiskelukykymalli ja työelämän hyvinvointiin pohjautuva tietoperusta muodostivat opinnäytetyön tietopohjan, ja Metropolia Ammattikorkeakoulun kliinisten jaksujen tavoitteet

tukivat palautteenanto- ja arviointilomakkeiden laatimista. Palautteenanto- ja arviointilomakkeita tehtiin yhteensä neljä kappaletta, joista yhtä voi käyttää kahden opintojakson aikana kliinisen työn palautteenannossa ja arvioinnista. Lomakkeet tukevat välitöntä palautteenantoa, ohjaavat opiskelijoita kohti ammattilaisuutta ja pitävät ilmapiirin hyvinvointia edistävänä ja avoimena.

2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät

Tarkoituksena oli tuottaa palautteenanto- ja arviointilomake Metropolia Ammattikorkeakoulun suun hoidon opetuslinikalle suuhygienistiopiskelijoiden kliinisille harjoittelujaksoille. Lomakkeen avulla voidaan yhtenäistää välitöntä palautteenantokäytäntöä ja edistää opiskelijoiden ammatillista kasvua. Tällä tavoin parannetaan myös kokonaisvaltaista hyvinvointia suunhoidon opetuslinikalla ja madalletaan kynnystä pyytää apua opettajalta ja kanssaopiskelijoilta.

Kehittämistehtävät

1. Mitkä asiat luovat hyvinvointia Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla?
2. Millainen on hyvä palautteenanto- ja arviointilomake suuhygienistiopiskelijoiden kliinisille harjoittelujaksoille?

3 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustaa ohjaavat tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät. Tietoperusta esitetään tässä luvussa. Tietoperusta koostuu aiheista, jotka muodostavat hyvinvointia edistävän ja sitä tukevan kokonaisuuden.

3.1 Tiedonhaku

Kristiina Kuntun ja Työterveyslaitoksen kehittämä opiskelukykymalli on tehty työelämässä hyvin tunnetun työkykymallin pohjalta. Opiskelukykymalli on kehitetty jo yli 10 vuotta sitten, mutta sitä käytetään edelleen paljon ja se on hyvin ajankohtainen. Kristiina Kunttu on tutkinut paljon korkeakouluopiskelijoiden hyvinvointiin vaikuttavia asioita ja myös ammattikorkeakouluopiskelijat ovat olleet tutkimuksessa mukana jo lähes 10 vuotta. Tulevan SOTE-uudistuksen myötä opiskelukykymallin ajankohtaisuus korostuu entisestään, kun ammattikorkeakouluopiskelijoiden terveydenhuolto siirtyy Ylioppilaiden Terveydenhoitosäätiön vastuulle tammikuussa 2019. (Mattila 2017.)

Opiskelukykymallin mukaan opiskelukykyyn vaikuttaa neljä kokonaisuutta: omat voimavarat, opiskelutaidot, opiskeluympäristö ja opetustoiminta. Kokonaisuudet on jaettu mallissa useampaan alaluokkaan, joiden perusteella opinnäytetyön sisältöä etsittiin yhdessä muiden aihepiiriin soveltuvien termien sekä niiden englanninkielisten vastineiden avulla. (Kunttu 2009.)

Opiskelukykymallia hyödyntäen käytettiin eri menetelmiä opinnäytetyön aineiston ja tietoperustan hankkimiseen sekä analysointiin. Tietoa etsittiin muun muassa seuraavilla hakusanoilla: hyvinvointi, opiskelijan hyvinvointi, toisen asteen opiskelijat ja hyvinvointi, hyvinvoinnin vaikutus oppimiseen, psyykinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, opiskelukyky, työkyky, henkinen rasitus, mielenterveys, palautteenanto, vuorovaikutus ja ilmapiiri, well-being, dental education, health ja dental students. Tietokantoina käytettiin esimerkiksi Terveysporttia, Duodecimia sekä Työterveyslaitoksen sivuja, jotka ovat sosiaali- ja terveysalalla tunnettuja ja käytettyjä. Lisäksi käytössä olivat Pubmed, Medic, Cinahl ja Google Scholar. Opinnäytetyön liitteenä on lopulliset tietokannat ja hakutulokset taulukoituna (Liite 4). Osa hakutuloksista kuitenkin puuttuu, sillä parityö muuttui opinnäytetyöprosessin toteutusvaiheen loppupuolella yksilötyöksi, ja tämän vuoksi kaikkia hakuja ei ehditty tallentaa tämän työn tiedonhakutaulukoihin. Lähteinä käytettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjastosta ja Helsingin kaupunginkirjastosta lainattuja teoksia, joissa käsitellään työelämän hyvinvointia, opiskelijoiden hyvinvointia, oppilaitoksen turvallisuutta ja terveyttä sekä tutkimus- ja kehittämistyön menetelmiä. Lisäksi lähteinä on käytetty artikkeleita ja väitöstutkimuksia. Lähteet olivat suomen- ja englanninkielisiä.

Aiheeseen liittyviä tutkimuksia, jotka koskevat pääasiassa työelämää ja työssäjaksamista, löytyi hyvin. Myös vuorovaikutuksen, ilmapiirin ja palautteenantokäytäntöjen vaikutuksesta työssäjaksamiseen löytyi kirjallisuutta ja artikkeleita. Peruskoululaisten, lukio- ja yliopisto-opiskelijoiden hyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia, mutta ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyvinvoinnista tietoa oli selkeästi vaikeampi löytää. Koululaisista ja opiskelijoista tehdyt tutkimukset koskevat usein hyvinvointia, joka liittyy pääasiassa ihmisen perustarpeisiin ja niiden välillä tasapainotteluun. Ajankohtaisia lähteitä tai tutkimuksia hyvinvoinnista, jota vahvistetaan vuorovaikutuksen, palautteenannon ja yhtenäisten toimintatapojen avulla, oli vaikea löytää. Lähteet rajattiin ajankohtaisuuden mukaan niin, että mukana on pääasiassa vuonna 2010 ja sen jälkeen laadittuja artikkeleita, kirjallisuutta sekä muita lähteitä, lukuun ottamatta opiskelukykykymallia, joka on tehty vuonna 2005 ja muutamia muita lähteitä, jotka ovat vuodelta 2008.

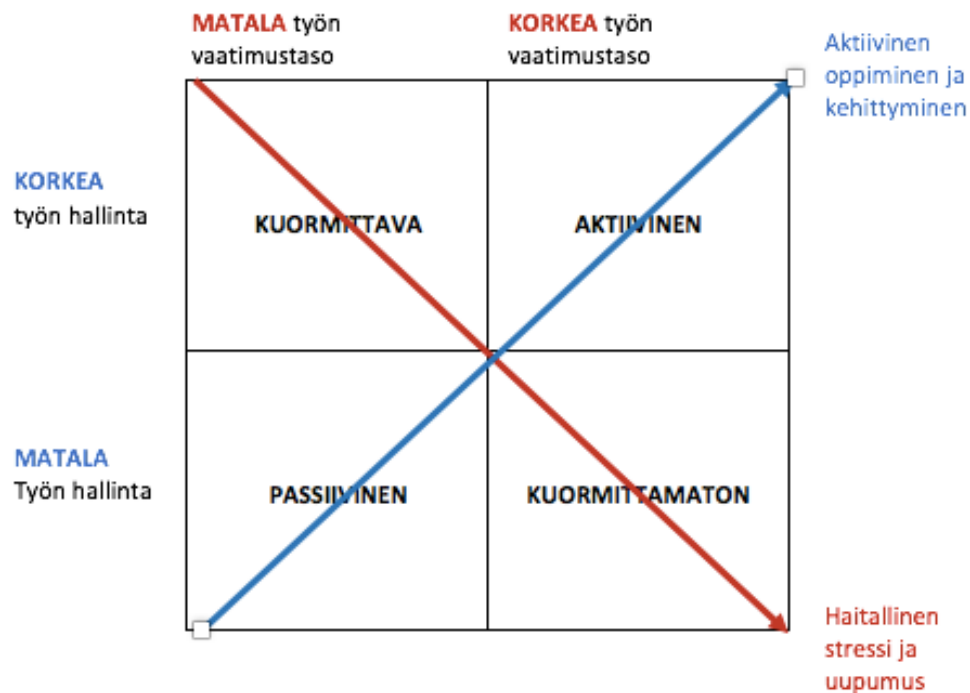
3.2 Työkykymalli

Useammassa työelämää koskevassa lähteessä työntekijän työkykyyn liitetään yksilön terveys, voimavarat sekä työssä ja työympäristössä vaikuttavat tekijät, kuten työyhteisö ja ammatillinen osaaminen. Työelämässä on tutkittu paljon henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, ja yksi erittäin käytetty malli työelämän hyvinvointitutkimuksissa on työstressimalli (Kunttu 2011: 34) eli Job Demand Control Model (jäljempänä JDC-malli) (Kuvio 1). Se on yksi stressiteorioista, jonka on kehittänyt englantilainen professori Robert Karasek vuonna 1979. JDC -malli on tehty Ruotsissa ja Yhdysvalloissa kerätyn kysymystutkimusaineiston pohjalta. Malli perustuu siihen ajatukseen, että työn psykologinen kuormittavuus ei johdu ainoastaan yhdestä työympäristöön liittyvästä tekijästä, vaan kuormittavuus syntyy työn vaatimusten ja työntekijän omien työn hallinnan mahdollisuuksien yhteisvaikutuksesta. Karasekin mallin mukaan työn vaatimukset ja työn hallinnan mahdollisuudet vaikuttavat työn kuormittavuuteen ja selittävät sitä. Karasekin hypoteesin mukaan kuormitusta esiintyy, mikäli työn vaatimukset ovat korkeat, mutta työn hallinnan mahdollisuudet huonot. Karasek on kehittänyt avuksi nelikenttämallin kuvaamaan ominaisuuksiltaan eroavia työn tyyppejä. Nelikenttämallissa ulottuvuuksina ovat työn vaatimukset ja työn hallinnan mahdollisuudet. Molemmat ulottuvuudet koostuvat kahdesta tasosta, jotka ovat korkeataso ja matalataso. Ulottuvuuksien ja tasojen eri yhdistelmiä on mallissa neljä.

1. Passiivinen työ → matala työn vaatimustaso ja matala hallinnan mahdollisuus
2. Kuormittamaton työ → matala työn vaatimustaso ja korkea hallinnan mahdollisuus

3. Kuormittava työ → korkea työn vaatimustaso ja matala hallinnan mahdollisuus
4. Aktiivinen työ → korkea työn vaatimustaso ja korkea hallinnan mahdollisuus

Työstressimallista eli JDC-mallin nelikentästä nähdään myös aktiivisen oppimisen kuormitushypoteesi, sillä nelikentän läpi kulkee jana passiivisesta työstä aktiiviseen työhön. Janan tarkoitus on kuvata sitä, että oppimisen ja kehityksen todennäköisyys ja mahdollisuus kasvavat, kun siirrytään aktiivisempaan työhön. Ristiin aktiivisuus- ja passiivisuusjanan kanssa kulkee jana kuormittamattomasta työstä kuormittavaan työhön. Sen tarkoitus on osoittaa, miten kuormitus ja sitä kautta uupumuksen riski kasvavat kuormituksen lisääntyessä. JDC -malli on monen tutkijan mielestä sellaisenaan liian yksinkertainen, sillä malli ei esimerkiksi ota huomioon työpaikan sosiaalisten suhteiden ja työyhteisön tuen merkitystä työntekijän hyvinvoinnille. Vuonna 1990 Karasek kehitti yhteistyössä Töres Theorellin kanssa työn vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien malliaan lisäten siihen sosiaalisen tuen ulottuvuuden ja sen vaikutuksen. Sosiaalinen tuki pitää sisällään esimerkiksi esimiehen ja kollegoiden arvostuksen, tuen ja kannustuksen. Uudistettu malli tunnetaan nimellä Job Demand-Control-Support Model (jäljempänä JDCS-malli). (Mulder 2017.) JDCS-mallin eli työstressimallin mukaan stressiä työssä aiheuttavat suuret vaatimukset, joita työ asettaa ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä sosiaalisen tuen puute (Sinokki 2010, Karasek – Theorell 1990: 31-40).



Kuvio 1. Työstressimalli (Karasek 1979; Virtanen 2011).

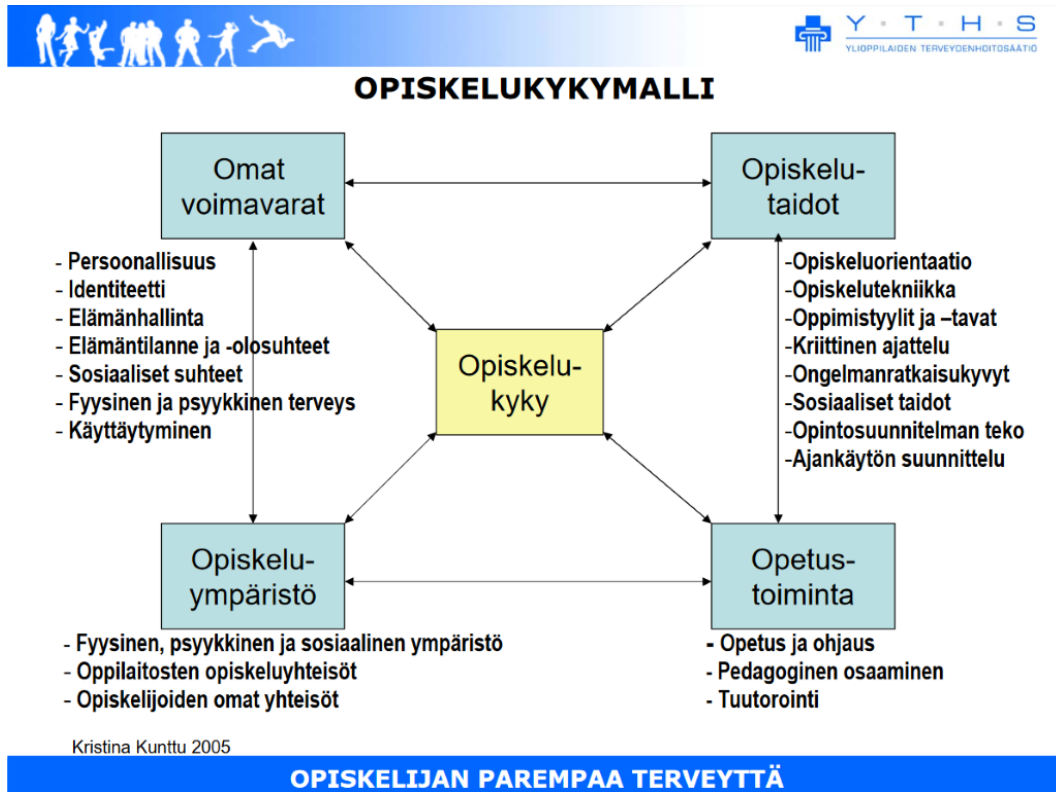
3.3 Opiskelukykymalli

Edellisessä luvussa mainitut asiat kuormittavat ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön yhteisöterveyden ylilääkäri, lääketieteen dosentti Kristiina Kuntun mukaan myös opiskelijaa, minkä vuoksi opiskelukyky voidaan täysin rinnastaa työkykyyn (Kunttu 2011: 34-35).

Työterveyslaitos ja Kristiina Kunttu ovat yhdessä kehittäneet työkykymallin pohjalta opiskelukykymallin (Kuvio 2), joka koostuu opiskelijan terveyden ja opiskeluhuvinvoinnin kannalta tärkeistä asioista. Malli on lähes samanlainen kuin työkykymalli sisältäen toisiinsa verrattavat terveys- ja voimavaralottuvuudet. Työympäristöä korvaa luonnollisesti opiskeluympäristö ja ammattitaitoa opiskelutaito. Erityispiirteenä opiskelukykymallissa on opetus- ja ohjaustoiminta. Kaikki nämä määrittävät opiskelukykyä kyseisessä mallissa. (Kunttu 2011: 34-35.)

Opiskelukyky voidaan nähdä toiminnallisena kokonaisuutena, jossa eri tekijät vaikuttavat toisiinsa. Täten voidaan päätellä, että hyvä opetus tai vuorovaikutuksellinen, tukea antava opiskeluyhteisö auttavat myös yksilöä, jonka elämäntilanne on hetkellisesti omia voimavaroja heikentävä. Yksilön hyvät ja vahvat voimavarat kantavat puutteellisten opiskelulojen yli. Opiskelukyvyn kaikkiin ulottuvuuksiin ja niissä tunnistettaviin tekijöihin vaikuttamalla voidaan parantaa opiskelijan opiskelukykyä. (Kunttu 2011: 34-35.)

Opiskelukyvyn edistäminen kuuluu kaikille opiskelijoiden toimintaympäristöön vaikuttaville organisaatioille, opiskeluterveydenhuollolle, oppilaitoksille ja opiskelijajärjestöille. Vaikka opiskelukykymalli on 12 vuotta vanha, se on edelleen ajankohtainen ja auttaa hyvin jäsentämään eri toimijoiden rooleja ja yhteistyömahdollisuuksia, joilla voidaan tukea opiskelukykyä ja edistää sitä. (Kunttu 2011: 34-35.)



Kuvio 2. Opiskelukyky malli (Kunttu 2005.)

Opiskelukyky mallissa omat voimavarat muodostuvat opiskelijan persoonallisuudesta, elämäntilanteesta, sosiaalisista suhteista, fyysisestä ja psyykkisestä terveydentilasta sekä elintavoista ja toimeentulosta. Opiskelijan hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita ovat sosiaalinen tuki, kokemus oman elämän hallinnasta sekä kokemus omien voimien ja kykyjen riittävydestä. Erittäin tärkeää opiskelukyvylle on myös ammattitaitoinen opetus- ja ohjaustoiminta, johon kuuluu säännöllinen vuorovaikutus opettajan kanssa sekä palautteenanto ja arviointi. Osa tätä toimintaa on myös tutorointi ja opiskelijan integroituminen opiskeluyhteisönsä. (Kunttu 2011:34-35.)

Opiskelukyky mallissa oikealla yläkulmassa sijaitsee opiskelutaidot, johon luetaan muun muassa erilaiset oppimistyyli- ja oppimistekniikat, ajanhallinta sekä tiimissä työskentely, sosiaaliset taidot, kriittisyys lähteitä kohtaan ja kirjoittaminen. Opiskelutaitojen voidaan tukea ja vahvistaa esimerkiksi eri opiskelutaitovalmennuksilla ja -kursseilla. Tärkeimpänä tapana tukea opiskelutaitoja on kuitenkin liittää ne osaksi opetussuunnitelmaa ja kirjata ne ylös tavoitteisiin. Vahvat opiskelutaidot kehittävät opiskelijoiden asiantuntijuutta ja taitoja työelämää varten. (Kunttu 2011:34-35.)

Yhtenä osa-alueena opiskelukykykymallissa on opiskeluympäristö. Fyysinen opiskeluympäristö muodostuu eri oppimisympäristöistä, opiskelutiloista, fyysisistä opiskeluolosuhteista, opetuksen järjestämisestä ja oppimateriaaleista sekä taukotiloista. Psyykinen ja sosiaalinen opiskeluympäristö koostuvat opiskelijoiden ja opettajien välisistä ja keskinäisistä vuorovaikutussuhteista, opiskeluilmapiiiristä sekä opiskelijayhteisöistä ja niiden saatavuudesta. Yleiset sosioekonomiset ja kulttuuriset taustat, ympäristön olosuhteet ja asenteet vaikuttavat opiskelukykykymallin taustalla. Näiden vaikutus joko vahvistaa tai heikentää opiskelijan voimavaroja ja opiskelutaitoja, opiskeluympäristöä sekä opetustoimintaa. (Kunttu 2011: 35). Koko opiskeluympäristöllä ja -yhteisöllä on suuri vaikutus opiskelijan jaksamiseen, hyvinvointiin ja opintojen edistymiseen tarkastelunäkökulmasta huolimatta (THL a).

Hyvinvoiva oppimisympäristö rakentuu eri osa-alueiden yhdyspinnoista sekä moniammatillisesta yhteistyöstä, niin opetuksessa, sisällöllisissä seikoissa kuin tukipalveluissakin. Koulutuksen järjestäjä, oppilaitoksen toimintaperiaatteet sekä yhteisöllinen opiskelu ja työkuulttuuri muodostavat vankan pohjan hyvinvoivalle oppimisympäristölle. Tärkeimpiä edellytyksiä ovat kuitenkin riittävät henkilöresurssit sekä johdon sitoutuminen kehitystyöhön. On tärkeää rakentaa eri osa-alueiden välille yhdyspintoja ja tukea moniammatillista yhteistyötä. Oppimisympäristön hyvinvoinnin toteutumista voidaan arvioida tarkistuslistan avulla ja sitä voidaan edistää hyvinvoivan oppimisympäristön mallin (Liite 2) avulla. (Arjen arkki -hanke:3-4).

Ammattikorkeakouluissa toteutetaan opiskeluympäristön ja -yhteisön tarkastus kolmen vuoden välein. Tarkastuksen järjestävät oppilaitoksen johto, opiskeluterveydenhuollon vastaava viranomais ja kunnan terveydensuojeluviranomais yhdessä. Tarkastuksille sovitaan oppilaitoksen vastuutaho, esimerkiksi organisaation työryhmä, joka vastaa opiskelijoiden hyvinvoinnista. Ryhmästä nimetään tarkastusten yhteyshenkilö, jonka tehtäviin kuuluu ennalta sovittujen asiakirjojen hankinta tarkastusta varten sekä tilahallinnon sisäilmatyöryhmän, työterveyshuollon ja muiden tahojen informointi. Oppilaiden osallistuminen varmistetaan ottamalla opiskelijaedustaja mukaan kokouksiin, joissa päätetään ja tiedotetaan asioista. (Kunttu 2015: 16.) Kokousten muistiot julkaistaan myös muiden opiskelijoiden nähtäväksi esimerkiksi ammattikorkeakoulun käyttämässä opiskelijoiden verkkotyöalustassa.

Tarkastukset, jotka koskevat oppilaitosympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä yhteisön hyvinvointia, koostuvat viidestä osasta: taustatietojen kokoaminen, tarkastustilaisuus, dokumentointi, tuloksista tiedottaminen, jatkotoimenpiteet ja seuranta (Kunttu 2015: 16). Viime aikoina kouluja ja oppilaitoksia koetelleet turvallisuusuhat korostavat nykypäivän opiskeluyhteisön kehittämistarvetta hyvinvoinnin saralla. Tähän liittyy niin opiskelijahuolto kuin opiskelijoiden oikeus turvalliseen työympäristöön. Aiheeseen liit-
tyen on asetettu pelastuslaki, joka ohjaa ja pyrkii varmistamaan opiskelijaympäristön turvallisuuden. (Peltonen – Rajamäki 2011: 92.)

Opiskelukykymallissa yhtenä osana on opetustoiminta, johon kuuluu opetuksen laatu, opettajien pedagogiikka, opinto-ohjaus sekä vertais- ja opettajatutorointi. Opetustoimintaa tukevat hyvät vuorovaikutussuhteet ja opetusmenetelmien monipuolisuus. Opetustoiminnassa on äärimmäisen tärkeää vahvistaa opiskelukykyä asiantuntevalla ja päteväällä ohjaamisella sekä opetuksella. Vuorovaikutukseen kuuluu opettajan ja opiskelijan välinen palautteenanto sekä opintojen ja niistä suoriutumisen arviointi. (Kunttu 2011: 35).

3.4 Hyvinvointi työssä

Jokainen yksilö kokee hyvinvoinnin eri tavoin, ja se koostuu erilaisista asioista eri ihmisille. Suomen kielessä hyvinvointi-käsite viittaa yleisesti yksilölliseen ja yhteisölliseen hyvinvointiin. Koettua hyvinvointia mitataan yleensä elämänlaadulla, johon liittyvät terveys, materiaallinen hyvinvointi, yksilön odotukset hyvästä elämästä ja ihmissuhteet. (THL c.)

Työhyvinvointi koetaan myös hyvin eri tavoin, mutta yleisesti ottaen se nähdään työssä viihtymisenä. Työntekijän ollessa tyytyväinen omaan osaamiseensa ja työympäristön ollessa mielekäs, työntekijä kokee olevansa merkityksellinen organisaatiolle, jolloin hän viihtyy töissä. (Suonsivu 2011: 97.)

Kokonaisuudessaan työhyvinvointi siis muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Tähän vaikuttavina tekijöinä toimivat muun muassa toimiva ja motivoiva johtajuus sekä ilmapiiri työyhteisössä. Lisäksi työntekijöiden jatkuvasti kehittyvä ammattitaito vaikuttaa osaltaan koettuun työhyvinvointiin. Nämä kaikki vaikuttavat yhdessä työssä jaksamiseen ja samalla työn tuottavuuteen sekä työhön sitoutumiseen. Työhyvinvoinnin parantuessa myös sairauspoissaolojen määrä laskee. (STM; Suonsivu 2011: 58.)

3.4.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön tehtävä, vaikkakin suurin vastuu on ylimmällä johdolla. Työtehtävät tulee määrittää niin, että vastuuta ja tavoitteita pystytään seuraamaan. Palautteenanto, vuorovaikutuksellinen toiminta sekä erilaisuuden hyväksyntä, arvostus ja toisten kuunteleminen tukevat työhyvinvointia. On tärkeää määritellä odotukset ja vaatimukset sekä työn tavoitteet selkeästi, jolloin siitä on hyötyä myös uusien tulokkaiden sopeutumisessa yhteisöön. (Rauramo 1012: 20, 112-113, 124; Toimiva työyhteisö.)

Henkilöstöjohtamisella voidaan edistää työhyvinvointia tai laskea sen tasoa. Henkilöstöjohtamisessa tavoitteena on varmistaa henkilöstön voimavarojen ja osaamisen määrä sekä laatu ja ylläpitää henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen omaan työhönsä. Työn tulee vastata työntekijän osaamista ja työtehtävien on pysyttävä mielenkiintoisina kuormittamatta työntekijää liikaa. Haasteissa ja työssä etenemisessä työntekijän tulee tuntea, että häntä tuetaan ja, että hänelle tarjotaan tarvittavat työkalut annetuissa tehtävissä onnistuakseen. Osana työhyvinvointia on myös nopea ja reilu reagointi epäkohtiin sekä mahdollisiin ongelmiin. Tämä on hyvä esimerkki esimiehen suuresta roolista työhyvinvoinnissa. Hyvä esimies toimii työntekijöitä kohtaan tasapuolisesti ja luottamuksellisesti. Huono esimiestyö vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi. (Suonsivu 2011: 135-137, 165,188; Rauramo 2012: 109, 156-157.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa henkilöstöjohtamista, joka perustuu organisaation arvoihin, eettisiin ja moraalisiin periaatteisiin sekä käytäntöihin. Lähiesimiehen rooli on yksikötasolla kuitenkin kaikkein merkittävin. Esimiehen on oltava kiinnostunut työyksikön ja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämisestä. Alaisen ja esimiehen välisen vuorovaikutussuhteen tulisi olla arvostava ja toisiaan auttava. Näin kumpikin osapuoli kehittyy ja saavuttaa asetettuja tavoitteita. Hyvinvointia tukeva johtaminen tapahtuu ohjaamalla ja kannustamalla työntekijää, eikä latistamalla tai osoittamalla virheistä. (Rauramo 2012: 19-20, 130.)

3.4.2 Työ- ja opiskeluhuvinvoinnin arviointi ja kehittäminen

Työympäristön hyvinvointia on tärkeää kehittää ja seurata. Työhyvinvoinnin kehittäminen kuuluu myös pääasiallisesti esimiehille, heidän on tärkeää kannustaa työntekijöitä omaloitteisuuteen ja vastuullisuuteen omissa työtehtävissään. Hyvinvoinnin seuraamisen

on kehitetty erilaisia mittareita, joista esimerkkeinä ovat kehityskeskustelu, työhyvinvointikysely sekä sairauspoissaolojen seuranta. Mittaria valittaessa kannattaa hyödyntää työntekijöitä ottamalla heidät mukaan valintaprosessiin ja kuuntelemalla mitä sanottavaa heillä on. Tällä tavoin löydetään paras mahdollinen hyvinvoinnin seurantamittari juuri kyseisen organisaation henkilökunnan hyvinvoinnin mittaamiseen ja seuraamiseen. Työhyvinvoinnin kehittämistyön ohjenuorana toimivat eettiset periaatteet ja moraaliset käytännöt. (Suosivu 2011: 97-100.)

Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämä motivaatioteoria on edelleen käyttökelpoinen malli työhyvinvoinnin arvioinnissa ja kehittämisessä. Humanistista psykologiaa edustavan teoreetikko Maslowin mukaan on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voidaan kutsua perustarpeiksi: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaat –malli pohjautuu Maslowin perustarpeisiin. Mainitut perustarpeet ohjenuorana mallissa on hyödynnetty työkykyä ylläpitävän toiminnan malleja sekä työhyvinvointia edistäviä malleja ja määritelmiä niitä yhdistäen. Työhyvinvoinnin portaat –mallissa on kyse siitä, miten ihmisten perustarpeet työhön liitettynä vaikuttavat motivaatioon. Mallin tarkoituksena on kehittää työyhteisön työhyvinvointia ja myös yksilön hyvinvointia. (Rauramo 2012: 12-15.)

Mallin viidestä portaasta ensimmäisellä portaalla ovat perustarpeet, joiden tyydyttäminen on perusedellytyksenä elämälle ja terveydelle. Toisena on turvallisuuden tarpeen porras, joka sisältää muun muassa turvallisen ympäristön sekä toimintatavat, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisen työyhteisön. Kolmannella portaalla on yhteisöllisyys. Sitä edustaa työyhteisön avoimuus, luottamus sekä toimivat vuorovaikutussuhteet. Yhteisöllä voi olla vahvistava vaikutus yksilön itsetunnon muodostumiseen ja sen vahvuuteen. Itsetunnon kohottajana toimii positiivinen palaute. Työhyvinvoinnin kannalta on ensiarvoisen tärkeää antaa ja vastaanottaa palautetta ja saada arvostusta tekemisistään. Neljännellä portaalla onkin arvostuksen tarve, mikä tukee osaltaan myös hyvinvointia. Viidentenä mallissa on Itsensä toteuttamisen tarve, jota voidaan tyydyttää tukemalla osaamista ja uuden oppimista. (Rauramo 2012: 14-15, 70, 104, 135.)

Myös opiskelijoiden voimaantumisen sekä hyvinvoinnin ja motivaation arviointiin voidaan kehittää mittareita ja käytäntöjä, joiden tarkoituksena on vahvistaa opiskelijoiden kokemaa hyvinvointia. Opiskeluhyvinvointia voidaan edistää kuuluvuuden tunnetta lisäämällä ja osallistamalla opiskelijat vastuullisiin tehtäviin, kuten tapahtumien järjestämiseen sekä

toiminnan kehittämiseen. Hyvinvointia tukee myös oppimisympäristön avoimuus, luotettavuus sekä yhteisöllisyys. (Arjen arkki -hanke:3-4).

3.4.3 Työnohjaajan sekä opettajan roolit ja tehtävät hyvinvoinnin edistämässä

Työnohjaajan on hallittava kiitettävästi tieto, joka liittyy oppimiseen, ajatteluun ja tunteiden perusmekanismeihin. Lisäksi on hallittava ryhmadynamiikkaan sekä organisaatio- ja kehityspsykologiaan liittyvä tieto. Työnohjaajan on tunnettava työnohjauksessa yleisimmin käytössä olevat viitekehykset, joiden avulla hän osaa arvioida omien työskentelytapojensa mahdollisuudet ja rajat. Ohjauksen aikana ohjaajan tehtävänä on tarkastella ohjattavan suhdetta työhön ja sen osa-alueisiin. Prosessina ohjaus on avoin ja tavoitteina on ohjattavan henkilökohtainen kasvu, jaksaminen ja työssä kehittyminen. Työnohjauksessa käytössä oleva dialogi ja reflektio tarjoavat laajan kehyksen ohjattavan itsetuntemuksen ja vuorovaikutuksen kehittymiselle. Työnohjaajan hallitseman tiedon integrointi on tärkeää, sillä pyrkimyksenä on vastata joustavasti ohjattavan tarpeisiin, jolloin työskentely ei voi perustua sattumanvaraisuuteen. (Eronen – Savolainen – Patja 2014; Suosivu 2011: 90-91.)

Ammattikorkeakouluopintoja koskevassa asetuksessa on kirjattu opettajalle kuuluvia tehtäviä. Päätoimisesti työskentelevän opettajan tehtäviä ovat opetukseen ja ohjaukseen liittyvät kehittämistehtävät niin, että otetaan huomioon työelämässä tapahtuvat muutokset. Tehtäviin kuuluu lisäksi opetussuunnitelman laatimiseen osallistuminen sekä koulutukset, jotka kehittävät ammattitaitoa ja ylläpitävät sitä. Oman ammattikorkeakoulunsa määräämiin tutkimus- ja kehittämistöihin osallistuminen sekä ammattikorkeakoulun jäsenille kuuluvien, määrättyjen tehtävien hoitaminen kuuluvat myös opettajan tehtäviin. Opettajien tulee lisäksi suunnitella, valmistella ja toteuttaa opintoja, arvioida opiskelijoiden osaamista ja ohjata opiskelijoita yhdessä ja yksilöllisesti. Opettaja toimii tutorina opiskelijoille ja on mukana kehittämässä palautteenantojärjestelmiä. (Ammattinetti.)

3.4.4 Opettajien hyvinvointi heijastuu oppilaisiin

Jussi Onnismaan kokoamassa opettajien työhyvinvoinnin raportissa on mukana hyvinvointitutkimuksia vuosilta 2004-2009. Opetushallituksen tilaamaan raporttiin on valikoitunut yhteensä 172 kappaletta tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia eri kouluasteiden

suomalaisten opettajien ja rehtoreiden hyvinvoinnista. Tutkimuksista kävi ilmi, että työhyvinvointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota opettajien jaksamisen lisäksi myös siksi, että opettajayhteisön väliset ongelmat ilmapiirissä heijastuvat oppilaiden hyvinvointiin ja kouluviihtyvyyteen sekä opetuksen laatuun. Huono ilmapiiri voi heijastua opiskelijoihin masentuneisuutena. Tutkimukset osoittivat, että 14 %:lla on todennäköisemmin masennoituneita, jos ilmapiiri on ympäristössä huono ja 17%:lla on fyysisiä oireita, kuten niskahartiasärkyä ja päänsärkyä. Raportista kävi myös ilmi, että vuorovaikutus opettajien ja oppilaiden välillä antoi opettajille voimia. (Onnismaa 2010.)

Elävä vuorovaikutus opiskelijoiden ja opettajakollegoiden sekä koko toimintaympäristöön kuuluvien henkilöiden kanssa on hyvän opetuksen edellytys. Hyvät opettajat tiedostavat oppilaiden emotionaalisen hyvinvoinnin olevan yhteydessä oppimistuloksiin ja menestykseen opinnoissa. (Määttä – Uusiautti 2012: 32-33.) Oppimisympäristössä hyvinvoinnin edistämistyö ei kohdistu ainoastaan opiskelijoihin. Koko henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa opiskelijoiden hyvinvointiin, viihtyvyyteen koulussa sekä opetuksen laatuun. Opetusympäristön eri sidosryhmien välisen luottamuksen puute vaikuttaa opettajien hyvinvointiin ja heijastuu sitä kautta myös opiskelijoihin. Lisäksi opettajien kokemaa stressiä vaikuttaa tutkitusti opetuksen laatuun ja opiskelijoiden oppimiseen. Kokonaisvaltainen luottamus, mahdollisuudet osallistua sekä yhdessä ymmärretyt ja hyväksytyt tavoitteet luovat hyvää ilmapiiriä yhteisössä. (THL b; Onnismaa 2010.)

3.4.5 Opiskelijoiden hyvinvointi

Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksen kaltaisen ajankohtaisen tutkimustiedon tarve on korostunut meneillään olevan sosiaali- ja terveystieteiden uudistuksen vuoksi. SOTE-uudistus vaikuttaa korkeakouluopiskelijoiden terveystieteiden järjestämiseen. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö on toteuttanut aika ajoin Kristiina Kuntun, Tommi Pesosen ja Juhani Saaren vetämää valtakunnallista korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimusta vuodesta 2000 lähtien. Vertailukelpoista tietoa yliopisto-opiskelijoiden terveyden, opiskelukykyyn ja hyvinvoinnin teemoista onkin nyt saatavilla jo 16 vuoden ja ammattikorkeakouluopiskelijoista 8 vuoden ajanjaksolta. Tutkimuksessa tuotetaan tarkoituksenmukaisesti keskenään vertailukelpoista tietoa, joten se on suunniteltu niin, että otos, suoritustapa ja sisältö olisivat mahdollisimman samanlaisia vuodesta toiseen. Poikkileikkaustutkimuksessa kartoitetaan korkeakouluopiskelijoiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä sekä terveystietoisuuden keskeisimpiä piirteitä. Li-

säksi selvitetään mielipiteitä eri terveystalveluiden laadusta ja käytöstä. Kyselyssä selvitetään myös terveyteen, terveystalveltytymiseen, opiskelukykyyn, sosiaalisiin suhteisiin, opiskeluun ja toimeentuloon liittyviä asioita. Tavoitteen mukaisesti tutkimuksessa kartoitetaan korkeakouluopiskelijoiden terveyden eri näkökulmia ja seurataan muutoksia. Tutkimushankkeessa kerätään myös ajankohtaisiin aiheisiin tai opiskelijaväestön erityispiirteisiin liittyvää erityistietoa. (Kunttu – Pesonen – Saari 2016: 5-7.)

Vuonna 2012 tehdyssä korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksessa otoksen määrä oli 9992 opiskelijaa. Tutkittavia ammattikorkeakouluopiskelijoita oli yhtä paljon kuin yliopisto-opiskelijoita, ja sukupuolijakauma oli yhtenevä. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoisista ja neljän muistutusviestin jälkeen vastaajia oli lopulta 4403. Tutkimuksessa mukana olleet saivat vastata lomakekyselyyn, ja vastaaminen onnistui myös verkossa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että noin kymmenesosalla opiskelijoista oli riski opiskelu-uupumukseen. Opiskeluasioiden murehtiminen vapaa-ajalla oli kohtalaisen yleistä. (Kunttu 2011:97.)

Myöhemmin tehdyssä tutkimuksessa ilmeni, että opiskelijat kokevat psyykkisen pahoinvoinnin lisääntyneen ja se paikantuu suhteellisen johdonmukaisesti mitattavissa oleviin vajeisiin opiskelijoiden toimeentulossa, sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä opintojen etenemisessä. Tietyillä elämänalueillaan olevilla resursseilla opiskelija pystyy kuitenkin kompensoimaan toisilla alueilla ilmeneviä vajeita, joten kun huomioidaan psyykkisessä hyvinvoinnissa tapahtuvia muutoksia, täytyy myös huomioida muutokset muissa hyvinvoinnin osa-alueissa. Huolestuttavaa on se, että tutkimustulosten perusteella ainoana myönteisenä kehityskulkuna voidaan pitää opiskelutyytyväisyyden hyvinvointivajeen laskevaa trendiä. Opiskelijat ovat siis aiempaa tyytyväisempiä koulutusvalintoihinsa, menestymiseen opinnoissaan sekä opintojen ohjaukseen. (Kunttu – Pesonen – Saari 2016.) Opiskelutyytyväisyydessä tapahtuneen myönteisen kehityksen pitäisi pitkällä aikavälillä näkyä myös psyykkisen huonovointisuuden oireiden vähenemisenä. (Kunttu – Pesonen – Saari 2016:4.)

Hyvinvointitutkimuksissa ilmeistä on se, että hyvinvointiin vaikuttaa moni asia ja se rakentuu elämän eri osa-alueiden yhtenäisestä tasapainosta. Jos jollain osa-alueella menee heikommin, voi vahvemmalla osa-alueella olla kokonaisuutta vahvistava vaikutus ja sillä hetkellä koettu hyvinvointi voi olla hyvä. Vastaavasti jos usealla elämän osa-alueella menee huonosti, vaikuttaa se negatiivisesti koettuun hyvinvointiin. (Kunttu 2009.)

3.5 Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työssä ja koulussa

Hyvinvointiin vaikuttavat tutkitusti monet asiat, mutta hyvinvointitutkimuksissa kuitenkin korostuu vuorovaikutuksen, ilmapiirin ja palautteenannon merkitys yhteisössä.

3.5.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on Väestöliiton mukaan kahden tai useamman ihmisen kommunikaatiota, joka tapahtuu vastavuoroisesti. Se on tapa, jolla ihminen on toisten ihmisten kanssa. Vuorovaikutus voi tapahtua sanojen, puheen, ilmeiden, eleiden, ääntelyn tai katseiden avulla. (Vuorovaikutus 2018.) Vuorovaikutus on monimutkainen prosessi. Vuorovaikutustilanteeseen osallistujat tuottavat ja tulkitsevat eri merkityksiä yhdessä. Se, miten kukin yksilö tulkitsee ja ymmärtää eri asioita, riippuu monesta tekijästä. Tähän vaikuttavat muun muassa kulttuuristausta, tavoitteet ja tulkinnat. Aito vuorovaikutus tarvitsee aikaa kehittyäkseen. (Työkäyttäytyminen.) Toimiessaan vuorovaikutus vahvistaa vuorovaikutuksessa olevien henkilöiden ammatti-identiteettiä ja edistää työn tavoitteita ja vähentää stressiä. Lisäksi onnistunut vuorovaikutus voi toimia tiedon lähteenä, tukena ja ongelman ratkaisijana. Toimimattomana vuorovaikutus vaikuttaa yhteistyöhön haitallisesti. (Aira 2012.)

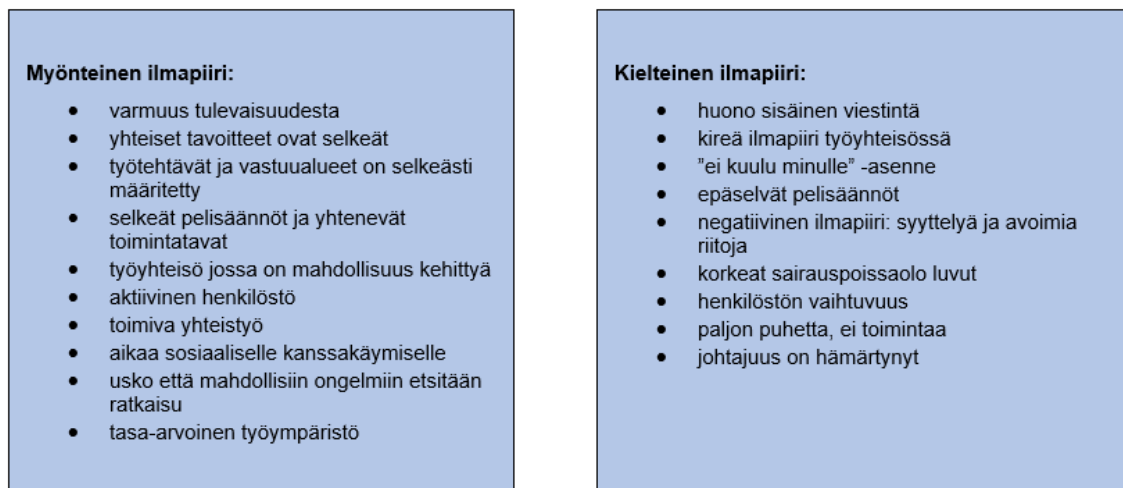
Luottamusta rakennetaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Kun yhteisössä vallitsee tunne, että kaikesta voidaan puhua, uskalletaan ottaa itseään harmittavat asiat sekä väärinkäsitykset käsittelyyn välittömästi. Työntekijöiden sekä esimiesten on sitouduttava, jotta positiivinen vuorovaikutus pysyy yllä ja uudenlainen vuorovaikutus rakentuu yhteisöön. Positiivista vuorovaikutusta tukevat keskinäinen arvostus ja luottamus yhteisössä. Päivittäiset asiat, kuten toisen huomioon ottaminen, palautteen antaminen ja toisten auttaminen sekä yhtenäisten sääntöjen mukaan toimiminen tukevat positiivista vuorovaikutusta ja kasvattavat edelleen luottamusta sekä arvostusta yhteisössä. (Vartia – Joki – Kalavainen – Olin 2016: 21.)

Työyhteisössä toimivien ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti myös ilmapiiriin, joka kehittyy osana jokapäiväistä toimintaa. Työyhteisön jäsenten hyvinvoinnin ja täten myös työorganisaation menestymisen edellytyksenä ovat työyhteisöä tukeva ilmapiiri ja toimiva kokonaisuus. Esimies luo omalla johtamistyyllillään olosuhteet hyvinvoivalle työyhteisölle, jossa kukin yksilö vahvistaa tai heikentää sitä

omalla toiminnallaan. Voimavarat kuluvat ja työmotivaatio sekä hyvinvointi laskevat työyhteisön voidessa huonosti sisäisellä tasolla, jolloin ulkoinenkaan tehokkuus ei toimi. (Manka – Hakala – Nuutinen – Harju 2010.)

3.5.2 Ilmapiiri ja sen kehittäminen

Jokaisessa työyhteisössä luodaan oma työilmapiiri, ja jotta saataisiin luotua mahdollisimman hyvin toimiva työyhteisö ja hyvä työilmapiiri, se vaatii sekä johdon että henkilökunnan sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokaisella henkilöllä on vaikutus ja vastuu työilmapiirin luomisessa. Hyvän työilmapiirin pohjana toimii hyvä työkuultuuri. Työkuultuuri kertoo, mitkä ovat työpaikan toimintatavat, arvot ja moraalit, mitkä säännöt ja ehdot ohjaavat työntekoa sekä millainen on työyhteisön vuorovaikutus niin työntekijöiden kuin asiakkaiden ja muiden sidosryhmienkin kesken. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa ratkaisevasti ihmisten keskinäinen yhteistyö ja vuorovaikutustaidot. Hyvä ilmapiiri tukee henkilöstön hyvinvointia ja organisaation menestymistä. Huono työilmapiiri on usein merkki heikosta henkilöstöjohtamisesta, joka näkyy myös vähentyneenä työmotivaationa ja heikentyneenä työhyvinvointina. (Toimiva työyhteisö.) Työilmapiirin kehittämisen, oikeudenmukaisuuteen pyrkimisen ja sosiaalisen tuen lisäämisen kustannukset ovat edullisia ja ne tehostavat toimintaa (Sinokki 2010).



Kuvio 3. (Toimiva työyhteisö.)

Opiskelijan ja opettajan välinen vuorovaikutus vaikuttaa merkittävästi ilmapiiriin. Vuorovaikutuksen sisällöstä ja sen merkityksestä on tehty runsaasti tutkimusta 1900-luvun puolivälistä alkaen. Osa tutkimuksista on osoittanut sen, että opettaja, joka on selkeä,

innokas ja ohjaa oppilaita yksilöllisesti, saa aikaan hyviä tuloksia myönteisessä ilmapiirissä. Tämän lisäksi oppilaiden kotiolojen opiskelumotivaation on oltava hyvät. Huonoihin oppimistuloksiin vastaavasti johtaa huono opetusilmasto ja sekava opetus sekä oppilaiden liiallinen klikkiytyminen. (Määttä – Uusiautti 2012: 23-24.)

Opiskeluyhteisössä vallitseva kannustava ilmapiiri ja tuen saaminen vaikuttavat kaikkiin yksilöihin myönteisesti. Ilmapiirin ollessa positiivinen, oppilaan kykyihin uskova ja arvostava vaikuttaa se jopa oppilaan kykyjä merkittävämmiin oppimiseen. Erja Kautto-Knape käsittelee aihetta erityispedagogiikan väitöstutkimuksessaan. Oppimista hankaloittavat samanlaiset asiat, jotka vaikuttavat motivaation madaltumiseen työelämässä. Tutkimuksessa ilmenee, että oppilas suoriutuu mitä todennäköisimmin optimaalisesti tehtävistään silloin, kun oppilaan ja opettajan välillä vallitsee luottamussuhde ja silloin, kun ympäristön ilmapiiri on oppilaan kykyihin ja suoriutumiseen luottava. (Kautto-Knape 2012; Thüren – Kupla 2012.)

3.5.3 Palautteenannon ja arvioinnin vaikutus hyvinvointiin

Asiallisella, rakentavalla ja kannustavalla palautteella on motivoiva vaikutus yhteishenkeen, ja sillä on vaikutus ristiriitojen laukaisemiseen. Esimiehen on tärkeätä antaa kiitosta ja näyttää, että toinen on onnistunut ja osoittanut kehittymistä. Kriittisen palautteen antamista ei pidä välttää. Kyse on siitä, kuinka palaute esitetään. Ihmiset kokevat itsensä riittämättömäksi ja merkityksettömäksi jos palautetta ei anneta tehdystä työstä. Tämä vaikuttaa hyvinvointiin heikentävästi. (Rauramo 2012: 136.) Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan palaute vie tekemistä eteenpäin ja on saajalleen hyödyllistä riippumatta siitä, onko kyse korjaavasta tai kiittävästä palautteesta. Työturvallisuuskeskus on todennut, että henkilöt, jotka saavat suoraa ja avointa palautetta, ovat muutoshaluisia. (Sarkkinen 2017.) Palautetta saavat henkilöt kokevat myös, että heitä arvostetaan (Gardiner – Sheen 2017).

Ennen palautteenantoa kuuluu varmistaa, että palauteperusteet ovat oikeanlaisia ja se, että palautteen saaja ymmärtää, miksi hän saa kyseistä palautetta. Australiassa valmistuneille sairaanhoitajille tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että palautteen sisällön laadulla, ajalla sekä tavalla, jolla palaute annetaan, on suuri vaikutus siihen, miten palautteen saaja ottaa palautteen vastaan ja hyödyntää sen. Kun kritiikki tai muu palaute kerrotaan rakentavasti, vaikuttaa se positiivisemmin työssä kehittymiseen. (Gardiner – Sheen 2017.) Käskyvaltaiseen ja arvoaseemiin perustuvan palautteen antamiseen liittyy

kokemus epäonnistuneesta palautteenantotavasta tai -tilanteesta ja vuorovaikutuksesta. Tällöin palautteensaaja saattaa kokea vaikeaksi palautteen toimeenpanon käytäntöön. Esimiehellä on suuri vaikutus työyhteisön onnistumisen tunteen saamisessa. (Berlin 2008.) Esimiehen tulee tunnistaa henkilökunnan tarpeet niin avun kuin kannustamisenkin suhteen. Esimiehen pitää myös pystyä tunnistamaan ja tuomaan julki työyhteisön tarpeet ja antamaan henkilökunnalle ansaittua tunnustusta sen osaamisesta. (Manka – Hakala – Nuutinen – Harju 2010.)

Metropolia Ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä on osoitettu Metropolia Ammattikorkeakoululle tehtävä määritellä itse opintojen arviointiin liittyvät kriteerit ja toimintatavat tarkemmin opintasuoritusten arviointiohjeessa (Liite 1). Tärkeä osa opiskelijan oppimista ja koulutusprosessia on opitun arviointi. Se on suoraan yhteydessä tutkinto-ohjelmaan ja opetuksen suunnitteluun sekä toteutukseen. Koulutuksen laatu ylläpidetään ja määritellään arvioinnin avulla ja näin taataan työelämän hyväksyntä ja arvostus koulutukselle. Arvioinnin tehtävä on kertoa opiskelijalle, opettajalle ja työnantajalle, mitä opiskelija osaa tehdä, mitä hän tietää. Arviointi tulee kohdistaa vain määriteltyihin, selkeästi esitettyihin osaamis- ja oppimistavoitteisiin ja se on tehtävä oikeudenmukaisesti, ymmärrettävästi ja tasa-arvoisesti perustellen. Arviointimenetelmien avulla voidaan verrata oppimistuloksia tavoitteisiin. Tavoitteiden ollessa selkeät, myös opettajien on helpompi ymmärtää, mitä ja miten heidän tulee arvioida. Arvioinnin tulee olla läpinäkyvää, avointa ja vuorovaikutteista, eikä se saa aiheuttaa liian suurta työkuormaa opettajalle tai opiskelijalle. Palautteen antaminen kuuluu arviointiin. Opiskelijan oikeuksiin kuuluu saada välittömästi palautetta suoriutumisestaan sekä edistymisestään ja palautteenannon tulee olla säännöllistä. Osaamistavoitteet, oppimistulokset ja arvioinnin kriteerit yhdistetään palautteessa. Palaute innostaa kehittämään ja parantamaan suorituksia, kun opiskelija tietää, mitä häneltä odotetaan ja mitä arvioinnin kriteereitä käytetään. Välitön palaute tulee antaa tavalla, joka rohkaisee ajatteluun ja keskusteluun opiskelijatovereiden sekä opettajan kanssa. (Lindfors 2014; Hoppo – Lehtelä 2015.)

3.6 Yhteenveto

Hyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttaa moni asia. Työkykymalli ja opiskelukykymalli luovat toimivan ja käyttökelpoisen viitekehyksen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittämiseksi. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin luomisessa on kyse monimutkaisesta prosessista, jossa ihmisillä, heidän luomillaan vuorovaikutustilanteilla ja niistä muodos-

tuvalla ilmapiirillä sekä monella muulla muuttujalla on oma roolinsa. Psyykkinen ja sosiaalinen opiskeluympäristö koostuvat opiskelijoiden ja opettajien välisistä ja keskinäisistä vuorovaikutussuhteista, opiskeluilmapiiristä sekä opiskelijayhteisöistä ja niiden saataavuudesta. (Kunttu 2011: 35.) Eri toimintaympäristöissä tuotetaan sekä tulkitaan tilanteita ja asioita yksilöllisesti ja yhdessä päivittäin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Moni tekijä kuitenkin vaikuttaa siihen, millä tavoin kukin henkilö asiat tulkitsee ja ymmärtää sekä millainen vaikutus asioilla on yksilöön ja yhteisöön. (Työkäyttäytyminen.)

Koettuun hyvinvointiin liittyy vahvasti vuorovaikutus ja ilmapiiri. Hyvää ilmapiiriä työyhteisössä eli opiskelijoilla vastaavasti opiskeluyhteisössä luo kokonaisvaltainen luottamus, tukeminen, palautteenanto, osallistumismahdollisuudet sekä yhdessä ymmärretyt ja hyväksytyt tavoitteet (Pakka – Rätty 2010: 6, 10-11.) Kun yhteisössä vallitsee luottamus, niin uskalletaan ottaa itseään harmittavat asiat sekä väärinkäsitykset esiin välittömästi (Vartia – Joki – Kalavainen – Olin 2016: 21.) Mahdollisimman hyvän ja toimivan työyhteisön sekä ilmapiirin luominen vaatii koko yhteisön sitoutumista, vaikka suurin vastuu hyvinvoinnin luomisessa ja sen mahdollistamisessa on organisaation johdolla ja esimiehillä, on myös muun henkilöstön toiminnalla suuri vaikutus koettuun hyvinvointiin ja ilmapiiriin. (Rauramo 2012:109.) Vuorovaikutus opettajan ja opiskelijan välillä, palautteenanto sekä vertaisopiskelijan ja opettajan tutorointi ovat myös tärkeitä tekijöitä opetus- ja ohjaustoiminnassa ja niillä on vaikutus opiskelukykyyn (Kunttu 2009.) Tutkimukset osoittavat, että epätasa-arvoisen kohtelun tunne lisää masentuneisuutta jopa enemmän kuin opettajilta saaman tuen puute (Ellonen 2008).

Monet tutkimukset osoittavat myös, että huonolla tavalla organisoitu työ sekä ongelmat sosiaalisissa suhteissa ja johtamisessa työpaikalla voivat lisätä mielenterveysongelmiin sairastumisen todennäköisyyttä. Tutkimusnäyttö ei ole täysin aukoton, koska osa negatiivisista vaikutuksista ilmenee viiveellä. Kaikki työntekijät ovat erilaisia, mutta silti lähes kaikkien mielestä oikeudenmukaisuus ja kuulluksi tuleminen ovat tärkeitä asioita. Tärkeiden sekä arvostuksen tunnetta työyhteisössä vähentävät työyhteisön tuen puute sekä yksilön tai ryhmän epäoikeudenmukainen kohtelu, jolloin myös itsetunto heikkenee. Kustannuksiltaan edullista ja toimintaa tehostavaa on kehittää työilmapiiriä ja pyrkiä oikeudenmukaisuuteen sekä sosiaalisen tuen lisäämiseen. Nämä tekijät osoittavat sen, että työyhteisö on vastuussa työhyvinvoinnista ja työilmapiiriin kannattaa panostaa. Yksilöiden yhdessä rakentama työyhteisö edesauttaa sitoutumista työhön, parantaa suorituskykyä sekä lisää motivaatiota. (Sinokki 2010; Kyyrö 2010.)

Motivaatioon sekä koettuun hyvinvointiin vaikuttavat lisäksi palautteen saanti ja arviointi. Arviointi, joka on tärkeä osa opiskelijan oppimista ja koulutusprosessia on suoraan yhteydessä tutkinto-ohjelmaan ja opetuksen suunnitteluun sekä toteutukseen. Arvioinnin avulla opiskelija ja opettaja saavat tietää, mitä opiskelija tietää ja mitä hän osaa tehdä. Arviointi tulee kohdistaa vain määriteltyihin osaamis- ja oppimistavoitteisiin, ja se on tehtävä oikeudenmukaisesti, ymmärrettävästi ja tasa-arvoisesti. Arvioinnin tulee olla perusteltua, läpinäkyvää, avointa ja vuorovaikutteista, eikä se saa olla liian työläs opettajalle tai opiskelijalle. (Lindfors 2014.)

Palautteenanto on olennainen osa arviointia ja välittömän palautteen saaminen kuuluu opiskelijan oikeuksiin. Opinnoissa suoriutumisesta ja edistymisestä tulee saada palautetta säännöllisesti, se motivoi ja innostaa pyrkimään parempiin suorituksiin. Tärkeää palautteessa on tietää, mitä arvioitavalta odotetaan ja mitä arvioinnin kriteereitä käytetään. Välitön palaute tulee antaa tavalla, joka rohkaisee ajatteluun ja keskusteluun opiskelijatovereiden sekä opettajan kanssa. (Lindfors 2014.)

Riittämätön palautteen saanti, käytettävän ajan vähäisyys sekä suuri määrä uusien asioiden opettelua aiheuttavat opiskelijoille opiskelustressiä huonontaan motivaatiota. (Kunttu 2009.) Euroopan unionin puitesopimuksessa häiriötilaksi määritelty stressi saa ihmiset kokemaan, että heihin kohdistuvat vaatimukset ovat liian suuria ja he eivät selviydy niistä. Jatkuva stressi vaikuttaa muun muassa oppimiseen vähentämällä aivosoluja ja harmaan aineen toimintaa, mikä vaikuttaa tunteisiin, itsekontrolliin sekä fysiologiseen toimintaan. Lisäksi stressaantunut ihminen saattaa tahtomattaan vaikuttaa ilmapiiriin negatiivisella tavalla. (Gregoire 2014). Lyhytaikaisena stressi ei yleensä kuitenkaan aiheuta ongelmaa, vaan saa ihmiset jopa toimimaan parhaansa mukaan (Mattila 2010).

4 Opinnäytetyön toiminnallinen toteuttaminen

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen ja se on tehty tutkimuksellisen kehittämistyön näkökulmaa käyttäen.

4.1 Metodologiset lähtökohdat

Tätä toiminnallista opinnäytetyötä aloittivat tekemään kaksi kolmannen vuoden monimuotoelinjan suuhygienistiopiskelijaa, joilla on erilaiset taustat. Heidän opintonsa Metro-

polia Ammattikorkeakoulussa alkoivat tammikuussa vuonna 2015. Toinen tekijöistä opiskelee ensimmäistä ammattiaan ja on tehnyt lukioaikana ja sen jälkeen töitä tanssinopettajana ja tanssijana sekä toiminut erilaisissa asiakaspalvelutehtävissä. Vuorovaikutus, ilmapiirin luominen sekä eri ikäisten ohjaamis- ja opetustoiminta olivat näiden kokemusten perusteella tuttuja asioita. Mielenkiinto aihetta kohtaan heräsi välittömästi omien kokemusten vuoksi ja tulevaisuutta ajatellen. Aihe herätti ajatuksia, joita käytiin läpi ja joiden perusteella päätettiin, mistä lähteä liikkeelle. Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin pohtimalla, mitkä asiat vaikuttivat opiskelijoiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla, miten hyvinvointia voisi edistää ja mitä asioita voisi kehittää.

Suuhygienistiopiskelijat suorittavat suuren osan opinnoistaan suunhoidon opetuslinikalla, jossa vuorovaikutus, ilmapiiri, palautteenanto ja arviointi ovat tärkeitä asioita. Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui tutkimuksellinen kehittäminen, sillä tavoitteena oli kehittää opiskelijoiden hyvinvointia Metropolian Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla ja tarkoituksena oli tuottaa palautteenanto- ja arviointilomake välitöntä palautteenantoa varten suuhygienistiopiskelijoiden kliinisille harjoittelujaksoille.



Kuvio 4. Tutkimuksellinen kehittämistyön prosessi (Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2015:24.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö voi saada alkunsa esimerkiksi organisaation kehittämistarpeista ja se pyrkii ratkaisemaan käytännössä esiintyviä ongelmia, uudistamaan jo olemassa olevia käytäntöjä tai luomaan uutta tietoa, uusia ideoita tai palveluita. Kehittämistyössä tärkeää on tehdyn työn dokumentointi, ja tarkoituksena on viedä asioita eteenpäin sekä tuottaa käytännön parannuksia (Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2015: 19-20).

Metropolia Ammattikorkeakoulun suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelman opinnäytetyön aiheet olivat valmiiksi annettuja, joten aiheen tunnistaminen ja kehittäminen perustuivat korkeakoulun tarpeeseen. Mieleisen aiheen valikoiduttua pohdittiin, mitä ajatuksia aihe herätti ja mitkä hakusanat käynnistäisivät työn etenemisen. Hakusanoja kirjattiin ylös paperille ja niiden perusteella alkoi tiedonhaun ensimmäinen vaihe. Työ eteni alussa pääasiassa niin, että etsittiin tietoa, tutustuttiin siihen, valittiin tarvittavat lähteet, minkä jälkeen oli jo ideoita siitä, mitä tietoa tarvitaan lisää ja mitä hakusanoja tulee käyttää tiedon löytämiseksi. Tässä vaiheessa käytössä oli pilvipalvelu Google Drive, jonne lisättiin ennalta sovittujen hakusanojen avulla löytynyttä tietoperustaa. Lähteiden lisääntyessä tietoperustaa yhdisteltiin ja pyrittiin saamaan tieto yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyön edetessä teoriaa ja tärkeitä lähteitä etsittiin ja löydettiin enemmän, mikä edisti kokonaisuuden muodostumista ja opinnäytetyön valmistumista. Kehittämistehtävä oli pääpiirteittäin suhteellisen selkeä alusta alkaen, mutta yksityiskohdat ja tuotoksen lopullinen muoto hahmottuivat vasta työn loppuvaiheessa.

Työn aihetta lähestyttiin etsimällä tietoperustaa ja tutkimuksia opiskelijoiden hyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä eri hakusanojen avulla. Teoriaa ja tutkimuksia etsittiin myös työelämän hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, työkyvystä ja opiskelukyvystä. Tämän jälkeen keskitettiin teoratiedon haku hyvinvointiin, joka muodostuu palautteenannon, oppimisen, vuorovaikutuksen ja ilmapiirin avulla. Koko työn alussa, suunnitelmavaiheessa tekijät olivat yhteydessä joko toisiinsa tai opinnäytetyön ohjaajaansa ja opiskelutovereihinsa. Löydettyä tietoperustaa analysoitiin ja pohdittiin sen luotettavuutta. Epävarmat lähteet jätettiin käyttämättä. Tutkimuksellisen kehittämistyön malli auttoi etenemään tässä opinnäytetyössä, mutta välillä jouduttiin palaamaan vaiheissa taaksepäin, jotta pystyttiin taas etenemään.

Tämän opinnäytetyön tuotoksena toteutettiin palautteenanto- ja arviointilomake Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalle välitöntä palautteen antamista ja arviointia varten. Tuotos suunniteltiin otettavaksi käyttöön opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyön prosessin aikana arvioitiin lähteitä, työskentelyä sekä teorian soveltamista kriittisesti koko ajan työn edetessä. Riittämättömien resurssien takia palautteenanto- ja arviointilomaketta ei ehditty pilotoida tämän opinnäytetyön aikana.

4.2 Toimintaympäristö kohderyhmät ja hyödynsaajat

Opinnäytetyön ja tuotoksen toimintaympäristönä toimii Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuskliniikka. Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetusklinikan tilat sijaitsevat Ruskeasuolla, Mannerheimintien toimipisteessä. Suun hoidon opetusklinikan tilat muistuttavat avokonttoria, jossa on reilu kaksikymmentä korkeilla seinillä erotettua hoitoyksikköä. Klinikalla toimii samaan aikaan eri vuoden ja lukukauden opiskelijoita sekä ohjaavia opettajia, hammaslääkäri ja muuta henkilökuntaa. Tilan avoimuuden vuoksi opettajien ja oppilaiden tulee toimia niin, ettei yksityisyydensuoja kärsi.

Klinikan toimintatavat ovat opiskeluympäristöön sovellettuja ja poikkeavat näin ollen työelämän toimintatavoista. Hygienia, potilasturvallisuus, salassapitovelvollisuus sekä sosi- ja terveystieteiden lait ja asetukset pätevät kuitenkin myös Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuskliniikalla.

Helsingin terveystieteiden keskuksen ja Metropolia Ammattikorkeakoulun yhteistyösopimuksen mukaisesti suuhygienistiopiskelijat hoitavat Helsingin kaupungin hammashuollon potilaita, jotka ovat saaneet lähetteen omalta terveystieteiden hammaslääkäriltä. Suuhygienistiopiskelijat hoitavat eri-ikäisiä potilaita opettajien ohjauksessa ja toimivat suun terveyden edistäjinä Helsingin alueella. Opetussuunnitelman mukaan opintojen eri vaiheissa hoidetaan lapsia, nuoria, aikuisia ja ikääntyneitä. Opetusklinikan tavoitteena on luoda opiskelijoille mahdollisimman autenttisia asiakaskohtaamisia ja saada kokemusta erilaisista potilastilanteista, joiden haastavuus kasvaa opintojen edetessä. (Suun terveydenhuolto 2017.)

Tämän opinnäytetyön pääasiallisena kohderyhmänä ovat suuhygienistiopiskelijat ja heitä opettavat opettajat. Valmiin työn hyödynsaajina ovat Metropolia Ammattikorkeakoulun suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma, suuhygienistiopiskelijat ja -opettajat.

4.3 Lähtötilanteen kartoitus

Metropolia Ammattikorkeakoulun opintosuunnitelman mukaan opiskelijan tulee suorittaa 60 opintopistettä lukuvuodessa eli 30 opintopistettä lukukaudessa. Opetustarjonta koostuu opintojaksoista, jotka ovat vähintään viiden opintopisteen laajuisia. Opintojaksot sisältävät eri opettajien opettamia kokonaisuuksia. Opintojakson päätyttyä arvioidaan useampaa kokonaisuutta, ja arvosanojen keskiarvoista tulee koko opintojakson arvosana. Opetus toteutuu soveltuvin osin projektityöskentelynä, johon kuuluvat erilaiset hankkeet ja projektit, jotka kehittävät opiskelijaa omalla alallaan. Opiskelijan ammatillista tietopuustaa ja taitoja, ammatillista toimintaa ja eettisyyttä sekä yhteistyö- ja kehittämistaitoja arvioidaan opintojen aikana. (Suun terveydenhuolto 2017.)

Suuhygienistiopiskelijoiden lähes jokaiseen opintojaksoon kuuluu kliininen työskentely, jossa kartutetaan kliinistä suun terveydenhoitotyötä, motorisia taitoja sekä työskentelyympäristön hallintaa. Tutkinnon alkuvaiheessa suuhygienistiopiskelijat seuraavat vanhempia opiskelijoita ja kliinistä suun terveydenhoitoa harjoitellaan taitopajan simuloitussa oppimisympäristössä, mikä jälkeen tehdään vertaishoitoa ennen kuin päästään Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalle hoitamaan Helsingin kaupungin suun terveydenhuollon hammaslääkäreiden lähettämiä asiakkaita toisen vuoden alussa. (Suun terveydenhuolto 2017.)

Jokaisella opintojaksolla on omat tavoitteensa sen mukaan, mitä on ehditty opettaa ja mitä opiskelijoiden odotetaan osaavan. Metropolia Ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmat ovat osaamisperusteisia (suun terveydenhuolto 2017.) Osaamisperusteisessa oppimisessä ratkaisee osaaminen. Opiskelijan näkökulmasta se tarkoittaa sitä, että osaamista hankitaan ja se osoitetaan. Opettajan tehtävänä on toimia oppimisen ohjaajana ja arvioijana opiskelijan osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Osaamistavoitteilla ja arviointikriteereillä on suuri tehtävä osaamisen hankkimisessa ja sen arvioinnissa. Opintojakson tavoitteet ovat opiskelijan verkkotyöalusta Moodlessa Suunhoidon opetuslinikka -kansiossa, missä kukin opiskelija voi omilla tunnuksillaan tarkastella opintojakson tavoitteita ja osaamisen arviointikriteereitä. (Osaamisen arviointia.)

Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla koetaan päivittäin erilaisia vuorovaikutustilanteita. Oppilaat ovat vuorovaikutuksessa oman klinikkaparinsa sekä muiden opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Tämän lisäksi opetuslinikalla käy hoidossa Helsingin kaupungin hammashoidon asiakkaita. Opetuslinikka on täynnä sosiaalisia tilanteita ja jokaisen yksilön toimintatapoihin sekä koettuun hyvinvointiin vaikuttaa moni asia niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Resurssit ovat rajalliset ja toisinaan kiire on

kova. Tärkeintä on potilaiden hyvinvointi, turvallisuus ja heidän kokemuksensa hoidon onnistumisesta.

Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla kohdataan myös tilanteita, joista on hyvä ilmoittaa opettajalle etukäteen, sillä vuorovaikutustilanteisiin, palautteen antamiseen ja arviointiin sekä niiden saantiin vaikuttaa opettajan ja opiskelijan lisäksi asiakas, joka sillä kertaa on opetuslinikalla opiskelijan hoidettavana. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi asiakkaan ollessa erittäin kipuherkkä, jolloin opiskelijan työskentely hankaloituu, tai kun klinikalle tulee potilas, jolla on jokin psyykeeseen vaikuttava sairaus, jolloin hoitotilanteen tarkastaminen saattaa vaatia enemmän aikaa tai tarkkaavaisuutta. Aina ei ole hyvä sanoa tilanteen haastavuudesta asiakkaan kuullen, joten asia vaatii kehittämistä.

Opettajat kiertävät suunhoidon opetuslinikalla opiskelijoiden luona valvomassa työn laatua ja tukemassa opiskelijoita ammatillisessa kehittämisessä. Jokaisella klinisen työn opettajalla on klinikalla työskennellessään vastuu tietyillä käytävillä työskentelevistä opiskelijoista ja heidän työnsä ohjaamisesta. Saadakseen apua opettajalta opiskelijan tulee varata aika ajanvarausvihkosta, josta myös varataan aika potilastyön hoidon tarkistukseen sekä Lifecare –potilastietojärjestelmän kirjausten tarkastamiseen.

Kiireisinä päivinä hoidetaan vain potilaiden hoidon laadun tarkastus, jolloin palautteenanto ja ohjaus jäävät usein vaillinaisiksi. Palautteenantokäytäntö ja arviointi rajoittuvat tällä hetkellä pääasiassa klinikkatutoropettajan kanssa käytävään palautekeskusteluun, joka pidetään vasta jokaisen klinikakajakson päätteeksi yksitellen eri ryhmien opiskelijoiden kanssa. Myöhemmin koko opintokokouksen lopuksi käydään vielä yhteinen reflektio, jossa kaikki opintokokonaisuuteen kuuluvat opettajat ja opiskelijat pohtivat koko projektin aikana tapahtuneita asioita.

Jokainen opiskelija valmistautuu klinikkatutorin kanssa pidettävään henkilökohtaiseen arviointikeskusteluun etukäteen ennen sovittua tapaamista. Valmistautumiseen kuuluu oman osaamisen arviointilomakkeen täyttäminen. Arviointilomakkeen sisältö koskee opetuslinikalla työskentelyä ja siihen liittyviä asioita eli siihen merkitään klinikkavuorojen sekä hoidettujen potilaiden määrä ja arvioidaan useampaa osaamisen aluetta sanallisesti sekä numeerisesti arvosanoin nollasta viiteen. Henkilökohtainen arviointi lähetetään opettajalle sähköisesti ennen omaa keskusteluaikaa. Asiakkaan hoitokerrat merki-

tään ylös potilaslistaan ja hoitosuhteen alussa täytetään asiakkaan suun terveyden lähtötilanne. Viimeisen hoitokerran jälkeen kirjataan ylös asiakkaan suun terveyden lopputilanne.

Arviointikeskusteluun otetaan mukaan kaikki potilaslistat sekä asiakkaiden kirjoittamat palautteet. Arviointikeskustelussa vertaillaan omia ja opettajien antamia arvosanoja eri osaamisalueista ja keskustellaan kehittämiskohteista ja vahvuuksista sekä kliinisestä työjaksosta muodostuvasta arvosanasta. Klinikkatutor, jonka kanssa palautekeskustelu käydään, ei aina ole itse klinikalla ohjaamassa opiskelijoiden harjoittelua. Klinikalla olleet opettajat merkitsevät ylös huomioita ja tietoa eri opiskelijaryhmien opiskelijoiden työskentelystä ja arvioivat tällä tavoin kaikkia opiskelijoita, jotka ovat opetuslinikalla töissä samaan aikaan heidän kanssaan. Jakson lopussa opettajat kokoavat arvionsa yhteen listaan, jossa arvioidaan useampaa eri osaamisen aluetta seuraavasti: 5= kiitettävä, 4-3=hyvä ja 2-1= tyydyttävä.

Klinikalla voi työskennellä samanaikaisesti sekä ensimmäistä että viimeistä klinikajaksoaan suorittavia opiskelijoita. Tämä tarkoittaa sitä, että opettajien on tunnettava ja muistettava kaikki opiskelijat niin, että siirtyminen hoitoyksiköstä toiseen alkuvaiheessa olevan opiskelijan ohjauksesta ja sen arvioinnista opintojen loppuvaiheessa olevan opiskelijan arviointiin sujuu mahdollisimman hyvin ja luotettavasti. Tämän lisäksi opettajan on pidettävä mielessään kaikki kohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet myöhempää käsittelyä varten, sillä suunhoidon opetuslinikalla kohdataan useasti tilanteita, joissa palautetta ei voida antaa välittömästi potilaan kuullen tai muiden olosuhteiden vuoksi. Opintojakson lopussa opettajat käyvät yhdessä läpi, mitä opetuslinikalla työskentelevien ryhmien opetussuunnitelman mukaan kuuluisi osata ja miten tämä toteutuu jokaisen yksilön kohdalla, miten potilaiden hoito sujui, miten yleinen toiminta klinikalla onnistui sekä käytettiinkö laitteita ja välineitä oikeaoppisesti.

Tämän opinnäytetyön toteutuksen viime metreillä selvisi, että Metropolian Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalle on suunniteltu uutta arviointikäytäntöä, joka otetaan käyttöön syksyllä 2018. Arviointikäytäntöjä on pyritty kehittämään niin, että opiskelijoiden reflektointitaidot ja itsearviointitaidot kehittyisivät. Opiskelijoiden kliinisen työskentelyn numeerinen arviointi poistuu ja tilalle tulee reflektiopäiväkirja, johon opiskelijat arvioivat omaa kehittymistään ja osaamistaan peilaten taitojaan valmiin arviointikehikon määrittelemiin kriteereihin (Liite 6.). Kliinisen työn arviointi opetuslinikalla muuttuu niin, että se opettaja joka hyväksyy potilaskirjaukset Lifecare- potilastietojärjestelmässä, käy

läpi lyhyen keskustelun opiskelijan kanssa kliinisestä työskentelystä. Keskustelun avulla opiskelija voi täyttää reflektiopäiväkirjaansa ja arvioida omaa työskentelyään.

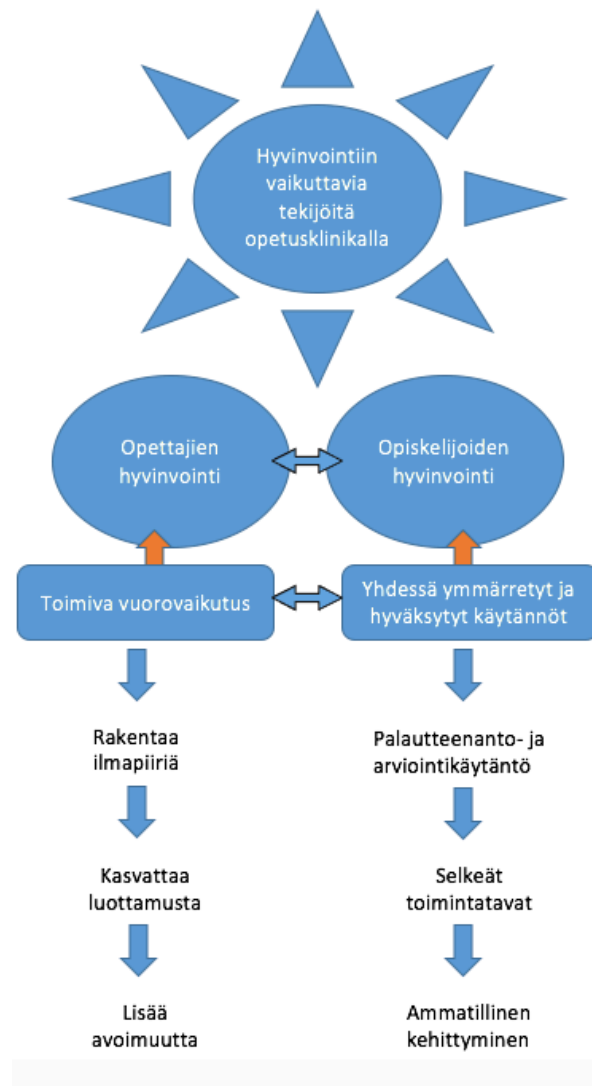
5 Opinnäytetyön tuotos ja tulokset

5.1 Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla

Opiskelijoiden on tärkeää saada henkilökohtaista palautetta jokaisen potilaan kohdalla jokaisen hoitokerran jälkeen opettajalta, joka on käynyt arvioimassa hoidon laadun ja onnistumisen. Päivittäinen palautteenanto jää usein antamatta riittämättömien resursien takia. Kiire kiristää aika-ajoin kliinisen työympäristön ilmapiiriä ja vuorovaikutustilanteet saattavat pahimmassa tapauksessa kärjistyä hyvinvointia heikentäviksi aiheuttaen stressiä sekä opiskelijoille että opettajille.

Oppimisen ja ammatillisen kehittymisen vuoksi on erittäin tärkeää luoda yhtenäiset käytännöt suunhoidon opetuslinikan välitöntä palautteenantoa ja arviointia varten. Tällä hetkellä käytössä olevan käytännön riskinä on se, että opettajat ja oppilaat eivät muista kaikkia tilanteita jakson lopussa, koska niitä ei ehditä purkaa ajoissa. Henkilökohtainen palaute jää hyvin pinnalliselle tasolle ja erilaisten oppijoiden huomiointi saattaa jäädä toissijaiseksi. Tällöin oppimistilanteen tehokkuus huononee ja arvioinnin sekä luotettavuuden laatu ja avoimuus kärsivät. Oppimisympäristön kokonaisvaltainen hyvinvointi huononee.

Käytäntöjen yhtenäistäminen, selkeyttäminen ja erilaisten oppijoiden huomioiminen pitäisivät osaltaan yllä hyvää ilmapiiriä, jolloin uskallettaisiin myös pyytää helpommin apua tilanteen niin vaatiessa. Välittömästi annetun henkilökohtaisen, yksilöidynnän palautteen sekä hyvän ilmapiirin vaikutukset näkyisivät positiivisesti myös ammatillisessa kehittämisessä ja ammatillisen itsetunnon kohoamisena.



Kuvio 5. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä opetuslinikalla.

5.2 Palautteenanto ja arviointilomakkeen sisältö suuhygienistiopiskelijoiden kliinisille harjoittelujaksoille

Palautteenanto- ja arviointilomakkeen avulla opiskelijat osallistetaan toimintaan ja arviointi pysyy avoimena. Myöhemmin se palvelee myös tutoropettajan antamaa arviointia, sillä näyttöä kehitymisestä, puutteista sekä vuorovaikutuksesta eri opettajien kanssa on jokaisen hoidetun asiakkaan kohdalta enemmän. Näin myös palautekeskustelut tutoropettajan kanssa ovat luotettavampia ja kyseisen klinikkajakson arvosana vastaa paremmin todellista tilannetta. Vastavuoroisuus toteutuu niin opiskelijoiden ja opettajien kuin opettajien ja heidän kollegoidensa välisessä toiminnassa. Lisäksi tuotos madaltaa kynnystä pyytää apua arviointikohtien ollessa eriäväisiä tai kysymystä herättäviä

Lomakkeesta päätettiin laatia potilaskohtainen. Lomakkeen avulla jokaisen hoitokerran jälkeen sekä opettaja että opiskelija arvioivat opiskelijan suoriutumista ja potilastyöskentelyä suunhoidon opetuslinikalla. Ideaalitulanteessa lopullisen tuotoksen avulla on mahdollista antaa palaute ja arviointi opiskelijalle välittömästi opettajan käynnin yhteydessä. Opiskelija voi täyttää oman osuutensa potilaan lähdettyä, ennen kuin opettaja tulee hyväksymään kirjaukset Lifecare- potilastietojärjestelmässä. Kirjausten hyväksymisen yhteydessä opiskelija ja opettaja voivat käydä läpi kohdat, jotka kaipaavat selkeytystä tai erityistä huomiota, jota ei voida sanoa potilaan kuullen. Tuotoksen avulla on lisäksi mahdollista seurata aikaisempaa tarkemmin opiskelijoiden yksilöllistä ja yhteisöllistä edistymistä opinnoissa sekä opintojen edistymisen vaikutusta opetuslinikalla työskentelyyn ja yleiseen ilmapiiriin. Näin palautteenanto ja kliinisen työn arvioinnin luotettavuus parantuvat, jolloin tapahtumia ei tarvitse kaivella muistista jakson lopussa niiden löytyessä täytetyltä lomakkeelta.

Palautteenanto- ja arviointilomakkeita, jotka on nimetty opintojaksojen mukaan, on tehty yhteensä neljä kappaletta. Yhtä niistä voidaan käyttää kahden eri kliinisen työn opintojakson aikana ja vertaisopiskelijoiden hoitoa varten, eikä simuloitua oppimisympäristöä varten ole tehty erillisiä lomakkeita (Liite 2).

Metropolia Ammattikorkeakoulun suuhygienistiopiskelijoiden opintosuunnitelmaan on kirjattu kunkin opintojakson kliinisen harjoittelun oppimistavoitteet. Lomakkeessa olevat osa-alueet on valittu erikseen eri opintojaksoihin kuuluvien tavoitteiden ja arviointikriteerien mukaan. Kyseiset kriteerit ovat opiskelijan Moodle-verkkotyöalustasta Suunhoidon opetuslinikka -kansioista. Opintojen edetessä osaamisen tason odotetaan nousevan, jolloin myös arviointikriteerit sekä tavoitteet lisääntyvät ja muuttuvat aiemmin hankittua osaamista unohtamatta. Tilanteen arvioijina sekä palautteen antajina toimivat potilastyötä tekevä opiskelija ja opettaja, joka käy hoitoyksikössä tarkastamassa potilastyön ja ohjaa opiskelijaa.

Hoitotilanteen jälkeen arviointilomakkeen avulla opiskelija pystyy itse pohtimaan, mitkä olivat omia vahvuuksia ja missä oppimista ja tarkkuutta vaaditaan lisää. Eroavaisuudet opettajan ja oman arvioinnin välillä ovat heti nähtävissä, ne voidaan käydä läpi välittömästi ja mahdolliselta erimielisyydeltä voidaan välttyä. Halutessaan opiskelija tai opettaja voivat varata ajan pidemmälle keskustelulle, jossa käsitellään arviointiin tai hoitotilanteeseen liittyviä asioita, joita ei ehditty käymään läpi kirjausten hyväksymisen yhteydessä.

Kliinisen työn arviointi on osa kokonaisarvosanaa, joka annetaan koko opintojaksosta, jolloin se ei ole ainut asia, joka vaikuttaa kyseisen opintojakson arvosanan muodostumiseen. Opiskelijan ollessa tyytymätön johonkin suoritukseen ja opintojensa arviointiin hänen on ammattikorkeakouluopintojen asetuksen mukaan mahdollista pyytää oikaisua arvioinnin tehneeltä opettajalta. Oikaisupyynnö tulee tehdä kahden viikon kuluessa arvioinnin saamisesta. Jokaisella opiskelijalla on oikeus saada tietää, mitä arviointiperusteita häneen on sovellettu. Opiskelija saa tutustua kirjalliseen tai muulla tavoin tallennettuun arvioon henkilökohtaisista opintosuorituksista, ja tähän on varattava aika opiskelijan niin halutessa. Arviot tulee säilyttää kuusi kuukautta tulosten julkistamisesta. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014 §58.)

6 Pohdinta

Metropolia Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden valmiiksi annetuista vaihtoehtoista aiheeksi valikoitui alun perin seuraava: Metropolian Ammattikorkeakoulun suuhygienistiopiskelijan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi suunhoidon opetuslinikalla opintojen aikana. Aiheen laajuuden vuoksi pohdittiin, miten aihetta rajaamalla opinnäytetyöstä saisi konkreettisemmän niin, että se palvelisi parhaalla mahdollisella tavalla Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja muuta henkilökuntaa. Pohdinnan tuloksena päädyttiin siihen, että uusi välittömästi täytettävä palautteenanto- ja arviointilomake on tällä hetkellä paras tapa vaikuttaa hyvinvoinnin kohentamiseen suunhoidon opetuslinikalla. Opinnäytetyön aihe päädyttiin rajaamaan seuraavaksi: Suuhygienistiopiskelijan hyvinvointi Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla – Palautteenanto- ja arviointilomake hyvinvointia edistämässä.

6.1 Sisällön tarkastelu suhteessa viitekehukseen, tavoitteisiin ja johtopäätöksiin

Tämän opinnäytetyön sisältöä ohjasi Kristiina Kuntun ja Työterveyslaitoksen yhteistyön tuloksena syntynyt opiskelukykmalli, joka pohjautuu työelämässä tunnettuun työkykmalliin. Kristiina Kuntun mukaan opiskelu on opiskelijoiden työtä ja työkyky on opiskelijoiden opiskelukykyä, minkä perusteella käytettiin työelämässä hyvinvointiin vaikuttavia asioita tämän opinnäytetyön sisällön tuottamisessa.

Tämän työn tekeminen ja siihen etsittyyn tietoperustaan tutustuminen osoittivat sen, miten moninainen asia hyvinvointi ylipäättään on ja miten moni asia vaikuttaa koettuun hyvinvointiin. Johtopäätöksenä voi siis todeta, että Metropolian Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetusklinikan hyvinvointia voidaan parantaa ja siellä vallitsevia käytäntöjä voidaan yhtenäistää ja kehittää. Johtopäätökset syntyivät pohdinnan tuloksena, tietoperustan mukaisesti ja omia kokemuksia reflektoiden.

Yhtenäisten käytäntöjen sopiminen ja niiden mukaan toimiminen vaikuttavat ilmapiiriin sekä hyvinvoinnin luomiseen. Koko yhteisön on sitouduttava hyvinvointia edistävään prosessiin, jotta se onnistuu. Kaiken etsityn teoretiedon perusteella ja sitä hyväksi käyttäen päämääränä oli laatia välitöntä palautteenantoa ja arviointia varten mahdollisimman selkeä, kattava ja nopeasti täytettävä lomake Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalle opettajien ja opiskelijoiden käyttöön heidän työ- ja opiskeluhuvinvointiaan parantamaan.

6.2 Toteutuksen ja menetelmän tarkastelu

Opinnäytetyön metodologiseksi lähtökohdaksi valikoitui Katri Ojasalon, Teemu Moilasen ja Jarmo Ritalahden tutkimuksellinen kehittämistyö sen perusteella, että tarkoitus oli uudistaa organisaation eli Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla jo olemassa olevaa palautteenantokäytäntöä ja keksiä uusia ideoita toiminnan parantamiseksi. Kehittämiskohteena oli Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikan suuhygienistiopiskelijoiden hyvinvoinnin parantaminen.

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimalli ohjasi toimintaa ja työn järjestelmällistä etenemistä (Kuvio 4). Se helpotti hahmottamaan kokonaisuutta ja auttoi arvioimaan kriittisesti työn vaiheita. Prosessimallin vaiheet tukivat työskentelyä, mutta opinnäytetyön toteutus ei edennyt järjestelmällisesti vaiheiden mukaan, vaan välillä palattiin takaisin edellisiin vaiheisiin. Alustavia tavoitteita asetettiin työn alussa, mutta ne avautuivat paremmin vasta suunnitelmavaiheen loppupuolella. Tarkoituksen ja tavoitteiden lopullisen muodon löytäminen veivät aikaa ja ne vaihtuivat useaan kertaan prosessin edetessä. Ensimmäisen ja neljännen vaiheen väliä käytiin edestakaisin läpi moneen kertaan, ja tietoperustan lisääntyessä tarkoitus ja tavoitteet muuttuivat ja selkenivät. Perehtyminen aihealueeseen toi esiin sen, että ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvoinnista ei ole juurikaan tehty

tutkimusta, joka koskisi muita hyvinvoinnin osa-alueita kuin perustarpeita. Vuorovaikutukseen, palautteenantoon ja hyvinvointiin liittyviä tutkimuksia löytyi peruskoulun oppilaista, yliopistossa opiskelevista sekä työssäkävivistä.

Tässä työssä jouduttiin soveltamaan eri tietokannoista löydettyä kotimaista sekä kansainvälistä tietoperustaa. Soveltamiseen tarvittavaa ja hyödyllistä tietoa löytyi loppujen lopuksi hyvin ja sen verran, että opinnäytetyöstä saatiin järkevä kokonaisuus ja käsiteltävät aihealueet saatiin nivottua yhteen ilman, että mikään aihe tuntui irralliselta tai turhalta työn kokonaisuutta ajatellen.

Analysoitaessa työtä ja sen luotettavuutta eri vaiheissa apuna oli Kristiina Kuntun ja Työterveyslaitoksen tekemä opiskelukykymalli ja sen osa-alueet. Ne muodostivat perustan teorian hankkimiselle ja teoratiedon hyödyntämiselle. Lisäksi apua, keskustelua ja ideoita oli tärkeää saada ulkopuolisilta. Opinnäytetyön alkuvaiheessa säännölliset tapaamiset opinnäytetyön ohjaajan sekä opiskelijatovereiden kanssa edesauttoivat työn etenemisen prosessia ja ne olivat erittäin tarpeellisia työn kokonaisuuden ja etenemisen arvioinnissa. Myöhemmin työn tekeminen jatkui hyvin itsenäisesti. Vuorovaikutuksen ylläpitäminen vaihteli hyvin paljon ja tapaamisia opettajan kanssa olisi voinut olla useammin, mutta rajoitettu aika ja muut tehtävät estivät niiden toteuttamisen. Myöhemmin työ ei enää tuntunut parityöltä ja ohjaajan tapaamisista tuli taukoa.

Opinnäytetyöprosessi muuttui pian suunnitelmavaiheen jälkeen ja toinen parista teki työtä eteenpäin itsenäisesti. Kun tämän osuus oli tehty, annettiin työ toisen parin loppuun hoidettavaksi. Loppumetreillä toinen opinnäytetyön aloittaneista ei kuitenkaan pystynyt jatkamaan työn tekemistä eteenpäin. Valmistusajankohdan hämöttäessä työn tekeminen jatkui viime metreillä yksilötyönä loppuun siitä mihin se oli jäänyt.

Tavoitteiden saavuttaminen jäi osittain vaillinaiseksi, sillä tuotoksen toimivuutta ei ehditty kokeilla käytännössä suunhoidon opetuslinikalla ennen opinnäytetyön valmistumista riskien konkretisoituessa. Se vaikuttaa osittain tämän opinnäytetyön tulokseen sekä tuotoksen toimivuuteen ja siinä mahdollisesti havaittavien puutteiden korjaamismahdollisuuteen.

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheen ideana oli laatia Metropolia Ammattikorkeakoulun suuhygienistiopiskelijoille kyselylomake suunhoidon opetusklinikan toiminnasta. Kyselyn kysymysten perusteella olisi pyydetty suuhygienistiopiskelijoita merkitsemään, mitkä

asiat kaipaisivat parannusta ja mitkä asiat eivät toimi suunhoidon opetuslinikalla. Kyse-lyyn olisi voinut vastata anonyymina ja tilaa olisi alkuperäisen suunnitelman mukaan jä-tetty myös omalle pohdinnalle ja vastaajan mieleen jääneiden tapahtumien jakamiselle. Toisena ideana oli koota opiskelijat yhteen ja toteuttaa avoin keskustelutilaisuus tietyistä suunhoidon opetuslinikkaan liittyvistä aihepiireistä. Nämä menetelmät olisivat lisänneet luotettavuutta ja syventäneet työtä, jos olisi saatu paljon yhteneviä vastauksia ja jos ke-hittämisehdotukset olisivat koskeneet samoja aihealueita. Onnistuminen työn luotetta-vuuden näkökulmasta ei kuitenkaan ollut varmaa, joten tähän opinnäytetyöhön menetel-mäksi valikoitui tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi.

Tuotoksen pilotointi ja arvioiminen sekä kehittäminen jäivät mahdollisesti henkilökunnan sekä tulevien opiskelijoiden tehtäväksi. Ideaalitulanteessa hyödynsaajina ovat sekä opis-kelijat että opettajat ja täten myös koko Metropolia Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikan opintoihin liittyvät henkilöt.

6.3 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Kansallinen lainsäädäntö sekä eri ohjeet ohjaavat hoitotieteellistä tutkimusta (Kankku-nen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 214). Toiminnallista opinnäytetyötä ja eettisiä kysy-myksiä tukevat eettiset ohjeet. Kehittämistyössä lähtökohtana on rehellisyys ja lopullisen tuotoksen on oltava korkean moraalin mukainen. Rehellisessä työskentelyssä keskeistä on toisten tekstien plagioinnin sekä tulosten yleistämisen välttäminen ilman kriittistä tar-kastelua sekä raportointi, joka ei vie lukijaa harhaan. Lisäksi on tärkeää merkitä lähteet oikealla tavalla. Kehittämistyö on aina inhimillistä menettelyä, korkean moraalin mukaista ja rehellistä. Tutkimuksessa mukana olevien henkilöiden on oltava tietoisia, mitä tutki-musta tehdään, miksi tutkimus tehdään ja mihin sillä pyritään. Heti alkuun onkin hyvä selvittää kaikki kehittämishankkeeseen liittyvät oikeudelliset kysymykset, vastuut ja vel-vollisuudet sekä tekijöiden oikeudet ja lopullisen tuotoksen omistusoikeus. Kerätty ma-teriaali tulee pitää luottamuksellisena. On selvitettävä kohdeorganisaation, eli tässä opin-näytetyössä Metropolia Ammattikorkeakoulun mahdolliset eettiset ohjeet ja käytännöt sekä varmistaa, että kerätty tieto hankitaan eettisesti oikealla tavalla ja arvioidaan huo-rellisesti. (Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2015: 48-49).

Opinnäytetyön aiheen rajausta tuotti aluksi haasteita, mutta tiedon hankinnan edetessä opinnäytetyön aihetta sekä työn tavoitetta ja tarkoitusta saatiin tiivistettyä ja tarkennettua. Sisällöllisiin seikkoihin saatiin alussa hyvin ideoita omien kokemusten sekä työtaustan perusteella ja henkilökohtaisten sekä opiskelijatovereiden ajatusten pohjalta. Käytössä oli runsaasti eri hakusanoja ja erilaisia lähteitä, joiden luotettavuutta arvioitiin jatkuvasti sekä omalta osalta että ohjaajan avustuksella. Prosessin aikana saatu palaute huomioitiin ja pyrittiin hyödyntämään eri näkökulmia mahdollisimman laajasti tilanteen asettamissa rajoissa.

Työn edetessä tilanne muuttui radikaalisti. Parityötä tehtiin loppujen lopuksi yksilötyönä ja työn luotettavuutta heikentää esimerkiksi se, että osa tiedonhakuprosesseista puuttuu tiedonhakutaulukoista, ja tieteellisiä artikkeleita ei käytetty niin paljon, kuin alussa ajateltiin. Prosessin lähestyessä loppuaan aikaa käytettiin sisällön viimeistelyyn ja tekstin yhtenäisyyden muotoiluun. Haasteita opinnäytetyössä tuottivat aiheen rajausta, tutkimustiedon löytäminen sekä matkalla tulleet ulkoiset haasteet toisen tekijän henkilökohtaisessa elämässä.

6.4 Jatkokehittämisehdotukset

Kehittämisehdotuksia tälle opinnäytetyölle sekä jatkotutkimusaiheita tuleville opinnäytetyöille heräsi jo tämän työn edetessä suunnitelmavaiheesta itse tuotoksen tekemiseen. Kehittämisehdotuksena on tuotettujen palautteenanto- ja arviointilomakkeiden pilotointi Metropolian Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalla sekä mahdollisten puutosten tai muiden ongelmakohtien oikaisu, jotta palautteenantolomake saadaan toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Nyky maailmassa myös paperiversioiden käyttö alkaa olla hieman vanhanaikaista sekä epäeettistä luonnonsuojelun ja kestävä kehityksen kannalta. Toisena kehittämisehdotuksena esitetään mahdollisuutta muuttaa palaute- ja arviointilomake virtuaaliseen muotoon, mobiililaitteisiin soveltuvaksi. Tämä mahdollisesti nopeuttaisi arviointia entisestään ja helpottaisi kehityskaaren arkistointia. Myös kehityskaaren seuranta helpottuisi, sillä arviointien tulokset voisi nähdä useamman viikon ajalta tilastoituna, eikä kirjaamista tarvitsisi tehdä erikseen tilastointia varten. Tilastoitua tietoa voisi hyödyntää myöhemmin esimerkiksi etsiessä seuraaviin kysymyksiin vastausta. Vaikuttaako palautteen välitön

saanti ja toimintatapojen yhtenäisyys suuhygienistiopiskelijoiden oppimiseen ja hyvinvointiin suunhoidon opetuslinikalla? Tai lisääkö jokaisella hoitokerralla täytetty palaute- ja arviointilomake koko opintojakson kliinisen työn osuuden arvioinnin luotettavuutta?

Jatkotutkimuksena voisi myös pohtia mahdollisuuksia lisätä kokonaisvaltaista hyvinvointia muillakin tavoin, kuin palautteenannon ja arvioinnin yhtenäistämisen ja helpottamisen kautta. Hyvinvointi on laaja käsite ja sillä on suuri vaikutus sekä yksilöön että koko yhteisöön. Olisi tärkeää tutkia asiaa ja panostaa siihen myös laajemmalla mittakavalla koko yhteisön voimin. Siitä olisi apua myös tulevaisuudessa työelämään astuessa.

6.5 Ammatillinen kasvu

Tämä opinnäytetyön prosessi on ollut raskas, kehittävä ja kasvattava hyvin monella tapaa. Opinnäytetyön aihe herätti paljon tunteita ja kiinnostusta heti prosessin alkuvaiheessa, joten motivaation puute ei ole ollut opinnäytetyön etenemisen esteenä prosessin aikana. Prosessin edetessä eteen tuli paljon muita haasteita ja prosessin valmiiksi saaminen viivästyi. Haasteena olivat henkilökohtaisen elämän sekä opinnäytetyön tekemisen yhdistäminen, aikatauluissa pysyminen ja mahdollisten riskien toteutuminen. Riskit toteutuivat.

Opinnäytetyön tekeminen oli täysin uusi asia ja aiempaa kokemusta näin laajan kirjallisen työn tekemisestä ei ollut. Tämä varmasti myös vaikutti siihen, että alkuun ei tiennyt, mihin tarttua kiinni ja mistä lähteä liikkeelle. Prosessin edetessä ja tiedon sekä lähteiden löytyessä tuli vastaan seuraava haaste. Mitkä lähteet ovat tarpeellisia, miten aihe rajataan ja mitä lähteitä sen puitteissa aiotaan käyttää? Tässä vaiheessa oli vaikea pitää punaista lankaa käsissä, mikä aiheutti jatkuvaa uudelleen orientoitumista ja vaati paljon ajatustyötä. Ajatustyötä ei pystytty tekemään jatkuvassa vuorovaikutuksessa, mikä toi työhön lisähaastetta. Alkuvaikeudet hellittivät, kun tietoperustaa löytyi enemmän ja ohjaajalta saatiin hyviä vinkkejä. Kristiina Kuntun opiskelukyky mallin löytyessä ajatukset tiedonhaun etenemisestä selkeytyivät ja aihetta oli taas helpompi rajata ja hahmottaa.

Työelämän hyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat lähes kokonaan sovellettavissa myös opiskelijoiden ja opettajien sekä muiden sidosryhmien toimintaan suunhoidon opetuslinikalla. Oma mielenkiinto ja huomio kyseisiä aiheita kohtaan lisääntyi työn tekemisen myötä, mistä on varmasti hyötyä myös tulevaisuudessa työelämässä. Suuhygienisti voi

toimia esimies- ja ohjaustehtävissä, jolloin opinnäytetyön tehdessä saatua tietoa voi hyödyntää käytännön työssä.

Lähteet

Aira, Annaleena 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöstutkimus. Jyväskylän yliopisto. Luettavana myös verkossa. <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf>>. Luettu 20.12.2017.

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Annettu Helsingissä 14.11.2014.

Ammattinetti. Opettaja, ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti. <http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/72_ammatti>. Luettu 2.7.2017.

Arjen arkki -hanke. Käytäntöjä opiskeluhyvinvoinnin edistämiseen toisen asteen oppilaitoksissa. Väiliraportti 2007-2013. Paremmat arjen taidot ja opintojen kautta töihin- ohjelman opetushallituksen rahoittamien hankkeiden tuloksista. Verkkodokumentti. <http://sakury.fi/tiedostopankki/81-Arjen-arkki/Julkaisut%20ja%20raportit/PAT-kaytanta_raportti.pdf>. Luettu 20.8.2017.

Berlin, Satu 2008. Innostava, lannistava, helpottava palaute. Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Väitöstutkimus. Vaasan yliopisto. Luettavana verkossa. <https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-245-8.pdf>. Luettu 29.3.2018.

Ellonen, Noora 2008. Kasvuyhteisö nuorten turvana. Sosiaalisen pääoman yhteys nuorten masentuneisuuteen ja rikekäyttäytymiseen. Väitöstutkimus. Tampereen yliopisto. Verkkodokumentti. <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67814/978-951-44-7206-0.pdf?sequence=1>>. Luettu 10.10.2017.

Eronen, Sanna – Savolainen, Juha – Parja, Kristiina 2014. Integratiivinen lähestymistapa työnohjauksessa. Lääkärilehti. 15/2014. Verkkodokumentti. <<http://www.laakarilehti.fi/ezproxy.metropolia.fi/tieteessa/terveydenhuoltoartikkelit/integratiivinen-lahestymistapa-tyonohjauksessa/>>. Luettu 30.5.2017.

Gardiner, Isabelle – Sheen, Jade 2017. Graduate nurses' experience of feedback, support and anxiety: a pilot study. Australian Journal of advanced nursing. Volume 35 Issue 1. Luettavana verkossa. <<http://web.b.ebscohost.com/ezproxy.metropolia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c561dc4d-aec1-4ca7-be8e-de1d8ceac94d%40sessionmgr104>>. Luettu 5.4.2018

Gregoire, Carolyn 2014. How Stress Changes The Brain. Huffpost. Article. Verkkodokumentti. <http://www.huffingtonpost.com/2014/11/18/brain-stress_n_6148470.html?utm_hp_ref=healthy-living>. Luettu 20.9.2017.

Hannonen, Heli. Miksi palaute työstä on tärkeää. Työterveyslaitos. (TTL). Verkkodokumentti. <<https://lehti.tek.fi/tyoelama/tyosta-on-tarkeaa-saada-palautetta>>. Luettu 20.2.2018.

Happo, Iiris – Lehtelä, Pirjo-Liisa 2015. Osaamisen osoittaminen – Praktista toimintaa ja syvällistä ajattelua. Verkkodokumentti. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88460/www_oamk_fi_epooki_2015_8.pdf?sequence=1>. Luettu 20.9.2017.> Luettu 18.12.2017.

Hietanen-Peltola, Marke – Pelkonen, Marjaana – Kunttu, Kristina 2015. Psykososiaalinen hyvinvointi. Teoksessa Hietanen-Peltola Marke – Korpilahti (Toim.): Terveellinen, turvallinen ja hyvinvoiva oppilaitos. Ohjaus 7. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. 3-113.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen Katri 2015. Tutkimus hoitotieteessä. Painos 3.-4. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 3-264.

Karasek, Robert – Theorell, Töres 1990. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*. Basic books. Part I. USA. 2-381.

Kautto-Knape, Erja 2012. Oppilasta lamaannuttava kouluvuorovaikutus. Aineistoperustainen teoria. Väitöstutkimus. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2012. Verkkodokumentti. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38122/9789513947798.pdf?sequence=1>>. Luettu 10.3.2018.

KOTT 2016. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksia 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö (YTHS). Verkkodokumentti. <<http://www.yths.fi/kott2016>>. Luettu 12.10.2017.

Kunttu– Kristina 2009. Opiskeluterveys koostuu monen toimijan yhteistyöstä. 27(1):21-24. Verkkodokumentti:<http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00577>.Luettu 12.7.2018.

Kunttu, Kristina 2011. Opiskelukyky. Teoksessa Kunttu, Kristina – Komulainen, Anne – Makkonen, Katri – Pynnönen Päivi (Toim.): Opiskeluterveys. Porvoo: Bookwell Oy. 5-331.

Kunttu, Kristina 2015. Korkeakoulut ja muut oppilaitokset. Hietanen-Peltola Marke – Korpilahti (Toim.): Terveellinen, turvallinen ja hyvinvoiva oppilaitos. Ohjaus 7. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. 3-114.

Kunttu, Kristina – Pesonen, Tommi – Saari, Tommi 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 48: korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Helsinki: Arkmedia Oy. Luettavana myös verkossa. <http://www.yths.fi/filebank/4237-KOTT_2016_korjattu_final_0217.pdf>. Luettu 13.8.2017.

Kyyrö, Kati 2010. Työyhteisö– uhka ja tuki mielenterveydelle. Apollonia. Suomen hammaslääkäriseura. Verkkodokumentti. <<https://www.apollonia.fi/Apollonia/www.nsf/sp?Open&cid=Tiedeuutiset&screen=TiedotScreen&cat=content469A36>>. Luettu 2.12.2018.

Lindfors, Juha 2014. Opintosuoritusten arviointiohje Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Verkkodokumentti. <https://oma.metropolia.fi/delegate/desktop_web_content_attachment/type/324568/OHJE%20Opintosuoritusten%20arviointiohje%20Oppijan%20polku%20140919.pdf>. Luettu 11.12.2018.

Manka, Marja-Liisa – Hakala, Liisa – Nuutinen, Sanna – Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoilla. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto ja kirjoittajat 2010. Tampere: Tampereprint Oy. Luettavana

myös verkossa. <<http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaali-pankki/Tyo%20iloa%20ja%20imua.pdf>>. Luettu 29.3.2018.

Mattila, Mikael 2017. Aviisi: Tampereen ylioppilaslehti. Tampere. Verkkodokumentti. <<http://www.aviisi.fi/2017/03/7583>>. Luettu 25.9.2017.

Mattila, Antti.S 2010. Stressi. Lääkärikirja Duodecim. Verkkodokumentti. <https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976>. Luettu 25.8.2017.

Mulder, Patty 2017. Job Demand Control Model by Robert Karasek. Verkkodokumentti. <<https://www.toolshero.com/stress-management/job-demand-control-model/>>. Luettu 15.10.2017.

Määttä, Kaarina – Uusiautti, Satu 2012. Pedagoginen auktoriteetti ja pedagoginen rakkaus – yhdessä vai vastakkain? International journal of whole schooling. Vol 8 (1). Verkkodokumentti. <http://www.wholeschooling.net/Journal_of_Whole_Schooling/IJWSIndex.html>. Luettu 26.3.2018. 21-39.

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Painos 3.-4. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 3-204.

Onnismaa, Jussi 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Verkkodokumentti. <http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf>. Luettu 20.3.2018.

Osaamisen arviointi. Suunhoidon opetuslinikka. Moodle –materiaali. <<https://moodle.metropolia.fi/course/view.php?id=4848>>. Luettu 12.8.2017.

Pakka, Jaana – Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus (TTK). Painojussit Oy. 1. Painos. 3-42.

Peltonen, Heidi – Rajamäki, Aira 2011. Opiskelijahuolto. Teoksessa Kunttu, Kristina – Komulainen, Anne – Makkonen, Katri – Pynnönen Päivi (Toim.): Opiskeluterveys. Porvoo: Duodecim. 5-331.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos Porvoo: Bookwell. 8-175.

Sarkkinen, Marja 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Työpiste verkkolehti. Työterveyslaitos (TTL). Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>>. Luettu 28.3.2018.

Sinokki, Marjo 2010. Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 126(15):1803-9. Luettavana myös verkossa. <<http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2010/15/duo98998>>. Luettu 25.8.2017.

STM. Hyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>> Luettu 12.5.2017.

Suun terveydenhuolto 2014. Opetussuunnitelmat. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <<http://opinto-opas-ops.metropolia.fi/index.php/fi/88094/fi/70323/SXP15K2/year/2014>>. Luettu: 6.3.2017.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress. 5-207.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) a. Opiskeluympäristön terveellisyys ja turvallisuus sekä yhteisönhyvinvointi. Päivitetty 28.7.2016. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhoito/opiskeluterveydenhuolto/terveellisyyden-turvallisuuden-ja-hyvinvoinnin-tarkastus-oppilaitoksessa>>. Luettu 26.3.2018.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) b. Mielen terveyden edistäminen on hyvinvoivan oppilaitoksen rakentamista. Verkkodokumentti. Päivitetty 19.1.2018. <<https://thl.fi/fi/web/mielen-terveys/mielen-terveyden-edistaminen/opiskelijoiden-mielen-terveys/mielen-hyvinvoinnin-edistaminen-oppilaitoksissa/mielen-terveyden-edistaminen-on-hyvinvoivan-oppilaitoksen-rakentamista>>. Luettu 26.3.2018.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) c. Hyvinvointi. Verkkodokumentti. Päivitetty 7.12.2015. <<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>> Luettu 12.5.2017.

Thüren, Petra – Kupla, Päivi 2012. Hyvä ilmapiiri kannustaa oppimaan. Yle uutiset. Verkkodokumentti. Päivitetty 29.6.2012. <<https://yle.fi/uutiset/3-6197878>>. Luettu 10.3.2018. Toimiva työyhteisö. Työturvallisuuskeskus. (TTK) Verkkodokumentti. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/tyoyhteiso>>. Luettu 15.3.2017.

Työkäyttäytyminen. Työturvallisuuskeskus. (TTK) Verkkodokumentti. <<http://ttk.fi/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/tyohyvinvoinnin-perusteet/tyoyhteiso/tyokayttaytyminen>>. Luettu 15.3.2017.

Vartia, Maarit – Joki, Marjut – Kalavainen, Susanna – Olin, Nina 2016. Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä työkirja. Työterveyslaitos. Luettavana myös verkossa. <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131757/Askeleet%20kohti%20sopuisaa%20tyoyhteisoa.pdf?sequence=1>>. Innocorp Oy. 2-25.

Virtanen, Marianne 2011. Työkyvyttömyyden psykososiaaliset riskitekijät. Työterveyslaitos. (TTL). Verkkodokumentti. <<http://slideplayer.fi/slide/1974195/>>. Luettu 2.8.2017 Vuorovaikutus 2018. Väestöliitto. Verkkodokumentti. <<https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/ihmissuhteet/vuorovaikutus/>>. Luettu. 18.8.2017.

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö (YTHS) 2017. Verkkodokumentti. <<http://www.yths.fi/uutiset/858/kristina-kuntun-luento-yhteisoterveydesta-ja-opiskelukyvysta-katsottavissa-verkossa>>. Luettu 17.5.2017.

Opintosuoritusten arviointiohje Metropolia Ammattikorkeakoulussa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

1 / 5

Johtaja Johanna Holvikivi hyväksynyt 19.9.2014
Koulutuksen kehittämispalvelut / Juha Lindfors

Opintosuoritusten arviointiohje Metropolia Ammattikorkeakoulussa

Metropolia Ammattikorkeakoulun tutkintosäännön 23 § ja 24 § sisältää säännöt, joita noudatetaan opintojen arvioinnissa. Tässä arviointiohjeessa esitetään Metropolian Oppijan polku -linjausten mukaiset arvioinnin periaatteet ja arviointiin liittyvät käytännöt.

Tämä ohjeistus koskee kaikkea Metropolian järjestämää koulutusta. Myös aiemmin hankitun osaamisen arvioinnissa sovelletaan tämän ohjeen periaatteita ja käytäntöjä.

Opintosuoritusten arvioinnin periaatteet

1. Arvioinnin asema

Opiskelijan oppimisen ja osaamisen arviointi on Metropolian koulutus- ja oppimisprosessin ja Oppijan polun tärkeä osa. Arviointi liittyy tutkinto-ohjelman opetuksen suunnitteluun ja opetus- ja oppimistilanteiden toteutukseen sekä edesauttaa opiskelijan ammatillista kasvua ja etenemistä Oppijan polulla.

Arvioinnin kautta myös mitataan ja ylläpidetään koulutuksen laatua sekä taataan työelämän arvostus ja hyväksyntä Metropolian koulutukselle. Opintojen osaamistavoitteet ja niiden saavuttamisen arviointi kertoo opiskelijalle, opettajalle ja työnantajalle, mitä opiskelija tietää, ymmärtää ja osaa tehdä tutkinto-ohjelman eri opinnot ja koko tutkinnon suoritettuaan.

2. Arvioinnin tavoite ja tarkoitus

Arvioinnin tavoitteena on tukea ja ohjata opiskelijan oppimista ja osaamisen kehittymistä omalla Oppijan polullaan.

Arvioinnin tarkoituksena on

- kertoa, että opiskelija on saavuttanut opinnoille määritellyt osaamistavoitteet
- motivoida opiskelijaa antamalla hänelle mahdollisuus arvioida ja varmentaa mitä on oppinut
- informoida opiskelijaa vahvuuksista ja heikkouksista - tavoitteena on opiskelijan tiedon, ymmärryksen ja taitojen ammatillinen kasvu

3. Arvioinnin periaatteet

Arviointi ja arviointimenetelmät kohdistuvat tutkinnon ja opinnon osaamistavoitteisiin sekä niistä johdettuihin arviointikohteisiin.

Arvioinnin tulee olla

- oikeudenmukaista so. ymmärrettävää ja tasa-arvoista
- perusteltua so. arviointimenetelmällä verrataan oppimistuloksia asetettuihin osaamistavoitteisiin
- luotettavaa so. arviointipäätökset perustuvat todennettaviin suorituksiin ja yksiselitteisiin arviointikriteereihin
- oikein mitoitettua so. arviointi ei aiheuta liian suurta työkuormaa opiskelijalle tai opettajalle

3. Arvioinnista tiedottaminen

Edetessään Oppijan polulla opiskelijan tulee saada tietää

- opintojakson tai -kokonaisuuden osaamistavoitteet ja niiden arviointikohteet
- tenttien, tehtävien ja muiden arvioitavien suoritusten tarkoituksen, menetelmät ja aikataulut
- arviointikriteerit, mukaan lukien hyväksytyyn suorituksen kuvaus sekä arviointiasteikon taso-kuvaukset; nämä kertovat mitä opiskelijalta edellytetään opintojakson läpäisyyn sekä tietyn arvosanan saavuttamiseksi
- lopulliseen arvosanaan vaikuttavat eri tekijät ja niiden painoarvot

4. Palaute osana arviointia

Opiskelijan tulee saada säännöllisesti palautetta suorituksistaan ja edistymisestään Metropolian Oppijan polulla. Palautteessa yhdistetään osaamistavoitteet, oppimistulokset ja arvioinnin kriteerit. Ohjaava palaute voi innostaa opiskelijaa edelleen kehittämään ja parantamaan suoritustaan.

Opiskelijan opintosuoritus voi parantua palautteen ansiosta, kun

- hän tietää tai hänelle selitetään arvioinnin kohteet ja kriteerit

Metropolia Ammattikorkeakoulu

2 / 5

Johtaja Johanna Holvikivi hyväksynyt 19.9.2014
Koulutuksen kehittämispalvelut / Juha Lindfors

- hän voi valmistautua arviointiin esim. saamalla hyvän selvityksen mitä häneltä vaaditaan, miten tuottaa hyvä arvioitava opintosuoritus ja mitä opettaja hyvältä suoritukselta odottaa
- hänelle annetaan välitön palaute tavalla, joka rohkaisee ajatteluun ja keskusteluun
- opiskelijoille annetaan mahdollisuus keskustella arvioinnista opettajan tai opiskelijaryhmän kanssa

Opintosuoritusten arvioinnin käytännöt

1. Arviointi osana Metropolian toimintaa

Arviointi on olennainen osa Metropolian tutkinto-ohjelman ja sen opintojen suunnittelua - arvioitavien suoritusten ja tutkinnon osaamistavoitteiden välillä on selvä vastaavuus. Arviointia tekeville opettajilla on arviointiin tarvittava ohjeistus ja koulutus. Arvioitavien suoritusten aikataulu ei aiheuta liiallista tai epätasaista kuormitusta opiskelijalle tai opettajalle. Arviointipäätökset tehdään selvien ja yhdenmukaisten arviointikriteerien, arvosanakuvausten ja arviointisuunnitelman sekä -ohjeiden perusteella.

Metropolian hyvä arviointikäytäntö on avointa, läpinäkyvää ja vuorovaikutteista. Siihen kuuluu

- hyväksytyt suoritukset sekä eri arvosanoja vastaavien suoritusten arviointikriteerien määrittely ja tiedottaminen niin kirjallisesti opintojako- ja toteutuskuvauksessa kuin suullisesti toteutuksen alussa
- varmuus arviointiprosessin ja -päätösten oikeudenmukaisuudesta ja luotettavuudesta
- antaa opiskelijalle säännöllinen palaute edistymisestä, tunnistaen vahvuudet ja heikkoudet sekä antaen ohjeen miten parantaa suoritusta ja osaamista
- antaa opiskelijalle mahdollisuus keskustella edistymisensä arvioinnista opettajan kanssa

2. Arviointi Oppijan polulla

Metropoliassa arviointia kehitetään Oppijan polku- linjausten suunnassa. Arviointiin liittyy:

- Yhteistoiminnallisuus ja opiskelijan vastuunotto oppimisestaan: Yhteistoiminnallisessa opetuksessa opettajatiimi suunnittelee, toteuttaa ja arvioi sekä sopii työnjaosta yhdessä. Opiskelija ottaa vastuun osaamisensa kehittymisestä ja osallistuu yhteistoiminnalliseen oppimiseen, saa palautetta opettajilta, asettaa oppimistavoitteita ja voi osallistua arviointiin esim. itse-, vertais- ja ryhmäarviointin menetelmin.
- Opiskelijälähtöisyys: Koulutuksen tavoitteena on opiskelijan osaaminen ja ammatillinen kehitys. Palaute ja arviointi ohjaavat laadukkaaseen syväoppimiseen ja osaamisen soveltamistaitoon. Arvioinnissa huomioidaan joustavasti myös aiempi osaaminen ja erilaiset osaamisen osoittamis- ja arviointitavat.
- Laajat temaattiset osaamiskokonaisuudet: Osaaminen ja oppiminen kootaan laajoiksi kokonaisuuksiksi, joiden arvioinnissa painottuvat kokonaisvaltaiset osaamiset ja arviointimenetelmät - arvosana ei muodostu mekaanisesti osasuoritusten keskiarvona
- Työelämäläheisyys: Käytössä on autenttiset työelämän tilanteet, oppimisympäristöt ja projektioppiminen. Arviointimallit nousevat työelämästä (mm. itse-, vertais-, projekti- ja ryhmäarviointi).
- Elinikäinen oppiminen: Opiskelijalle muodostuu kyky arvioida omaa oppimista, osaamista sekä ammatillista kehittymistä opintojen aikana ja sen jälkeenkin.

3. Arviointiprosessi ja sen tietojärjestelmät

Arviointi perustuu ydinosaamisen ja osaamistavoitteiden määrittelyyn, joka tehdään tutkinto-ohjelman kaikille opinnoille *koulutuksen suunnittelu ja opettajan palvelujen järjestelmä (Peppi)* opetussuunnittelun kautta. Arviointikohteet valitaan kattamaan osaamistavoitteet hyvin ja arviointikohteille laaditaan arviointikriteerit joko tasoille hylätty (0), tyydyttävä (1-2), hyvä (3-4), kiitettävä (5) tai Hyväksytty/Hylätty.

Apuna arviointikriteerien laadinnassa voi käyttää joko tutkinnon kaikille opinnoille yhteistä tai Metropolian yhteiselle opinnoille (esim. opinnäytetyö) yhteistä tai opintojaksolle tai -kokonaisuudelle räätälöityä arviointikehikkoa, johon kirjataan tietyn arvosanatason saavuttamiselle edellytettävä osaaminen eri

Metropolia Ammattikorkeakoulu

3 / 5

Johtaja Johanna Holvikivi hyväksynyt 19.9.2014
Koulutuksen kehittämispalvelut / Juha Lindfors

arviointikohteissa. Tutkinto-ohjelma voi laatia arviointikehikkonsa tukemaan myös vuositeemojen ja ammatillisen kasvun tavoitteita ja arviointia Oppijan polulla ja sen eri opinnoissa:

- esim. kolme eri kehikkoa jotka ovat yhteisiä opintovuoden kaikille opintojaksoille:
 1. opintovuosi (aloittelija), 2. ja 3. ov (edistynyt osaaja), 4. ov (asiantuntija)
- eri arvosanoilla eri kriteerit ja osaamiskuvausten taksonomia
- ammatillinen kasvu osaksi osaamistavoite- ja arviointikuvauksia.

Ennen opintojakson toteutuksen alkua opettaja tekee *Pepin Toteutukset -osiossa* opintojakson toteutus- ja arviointisuunnitelman, jossa näkyy automaattisesti kyseisen opintojakson opetussuunnitelmaan kirjatut ydinsisällöt, osaamistavoitteet ja arviointikriteerit osaamistasoille ”tyytyttävä (1-2), hyvä (3-4), kiitettävä (5)” ja ”Hyväksytty/Hylätty”. Arviointisuunnitelmaan (*Pepin Opetus ja arviointipohja*) opettaja merkitsee osioihin *Arviointimenetelmät ja arvioinnin perusteet*, *Tenttien ajankohdat ja Opintojaksototeutuksen valinnaiset suoritustavat* tiedot arvioinnin perusteista (oppimisteot ja -tehtävät sekä niiden painoarvot lopulliselle arvosanalle), arviointimenetelmistä ja tenttien sekä muiden arviointitehtävien ajankohdista suomeksi ja englanniksi (Pepin käyttöohjeet > Toteutusosio (Opett palv) > Toteutusten muokkaus (Opett palv) > Toteutussuunnitelma > Toteutussuunnitelman sisältö ECTS).

Metropolian *opiskelija- ja opintohallintojärjestelmä (Winha)* on arvioinnin kirjaamiselle/rekisteröinnille ja siitä tiedottamiselle käytettävä tietojärjestelmä. Opintojakson toteutuksen Tuubi-, Wiki-, Moodle- tai muuta työtilaa voidaan lisäksi käyttää jatkuvan arvioinnin ja palautteen välittämiseen opettajien ja opiskelijoiden välillä. Opettajat voivat opintojakson toteutuksen työtilassa antaa ohjeistusta ja palautetta esimerkiksi yksittäisten tehtävien ja projektien suorituksesta tai opiskelijoiden muusta toiminnasta. Yksittäisen opiskelijan salassa pidettävää arviointitietoa (esimerkiksi opiskelijakohtaisia arvosanoja tenteistä tai tehtävistä) ei muille avoimeen työtilaan kuitenkaan viedä.

Tietylle opiskelijalle tehtävän opintojakson arvioinnin edellytyksenä on, että opiskelija on ilmoittautunut opintojakson toteutukselle *opiskelija- ja opintohallintojärjestelmän opiskelijakäyttöliittymässä (WinhaWille)*, ja että opettaja on hyväksynyt hänet toteutukselle *opiskelija- ja opintohallintojärjestelmän opettajakäyttöliittymässä (WinhaWiivi)*. Opettaja merkitsee arvioinnin perusteella arvosanan *WinhaWiiviin* viimeistään neljän viikon kuluttua opintojakson ja sen arvioitavien suoritusten päättymisestä - hyvissä ajoin ennen mahdollista uusintatilaisuutta.

Integroidun kielen arvioinnista ja tallentamisesta on ohjeistettu erikseen: Ohje kielten ja viestinnän pakollisten opintojen ja osaamisen arvioinnille Oppijan polkujen integroiduissa opintojaksoissa.

Opintojakson lopussa opiskelija antaa palautteen opintojakson toteutuksesta ja opetuksesta sekä itsearviointin omasta opiskelusta ja oppimisesta *Opintojaksopalaute-järjestelmän* kautta.

4. Arviointimalleja

- Opintojen arvioinnissa ja samankin opintojakson aikana voidaan käyttää erityyppistä arviointia
- diagnostinen arviointi: ennustaa tai määrittää opintojakson alussa opiskelijan soveltuvuutta tai valmiuksia (esim. tasotestit)
 - formatiivinen (jatkuva, kehittävä) arviointi: antaa opiskelijalle ja opettajalle palautteen edistymisestä oppimisessa opintojakson/opintojen suorituksen aikana ja vaikuttaa oppimis- ja opetustoimintaan
 - summatiivinen arviointi: saavutetun osaamisen arviointia, antaa lopullisen arviointipäätöksen (arvosanan) opintosuorituksesta.

Arvioinnissa suositellaan käytettäväksi useita eri menetelmiä:

- Keskustelu arviointikriteereistä ja osaamisen osoittamisen tavoista opiskelijoiden kanssa johtaa usein hyvin samankaltaisiin kriteereihin kuin opettaja muutenkin käyttäisi, mutta antaa opiskelijoille mahdollisuuden ymmärtää ne paremmin sekä samalla sitoutua niihin.
- Itsearviointissa opiskelija arvioi omaa suoritustaan ja oppimistuloksiaan arvioinnin kriteereitä ja osaamis- ja oppimistavoitteita vasten.
- Vertaisarviointia voi käyttää esimerkiksi osana formatiivisessa arvioinnissa ja se kehittää opiskelijoiden käsitystä hyvästä oppimisesta, osaamisesta ja opintosuorituksesta.

Metropolia Ammattikorkeakoulu

4 / 5

Johtaja Johanna Holvikivi hyväksynyt 19.9.2014
Koulutuksen kehittämisspalvelut / Juha Lindfors

- Ryhmäarviointi soveltuu mm. projektiopintojen ja projektin arviointiin, jolloin palaute- ja arviointikeskusteluun osallistuvat projektin opettajat, ryhmän opiskelijat ja mahdolliset työelämän osapuolet.

Metropolian linjaus yhteistoiminnallisen oppimisen ja yhteisopettajuuden lisäämisestä merkitsee myös arviointimallien uusiutumista. Saman opintojakson tai -kokonaisuuden opettajat suunnittelevat yhdessä niin opintojen toteutuksen kuin arvioinnin ja jakavat keskenään arviointitiedon. Opiskelijoiden arviointi tehdään vuorovaikutteisesti ja eri opettajien kesken neuvotellen sekä kunkin opiskelijan osaamista eri arviointikohteissa hyvin harkiten eikä kaavanomaisesti tai tietokoneohjelmalla. Yhteistoiminnallinen oppiminen voi sisältää myös opiskelijoiden kesken käytyjä vertais- ja ryhmäarviointikeskusteluja, opiskelijoiden osallistamista tavoitteiden määrittelyyn sekä arviointimenetelmien ja osaamisen osoittamistapojen valintaan.

5. Arvioinnin kirjaaminen opiskelija- ja opintohallintojärjestelmään

Tuubissa (Henkilökunnalle > Opintoasiat > Winhan ohjeet) on linkki WinhaPro- ja WinhaWiivi- ohjeisiin, joissa on myös ohjeistus toteutusten arvioinnille.

6. Arvioinnin ohjeistus tutkintosäännössä ja arvioinnin oikaiseminen

Metropolian tutkintosääntö on Tuubissa (Henkilökunnalle > Opintoasiat ja Opiskelijoille > Säännöt ja ohjeistus) ja siinä on ohjeistettu Opintosuorituksen arviointi, uusinta ja arvosanan korottaminen (23 §) sekä Oikaisupyynnö ja -vaatimus (24 §). Arviointipäätöksen tekijä (opettaja) voi oikaista arviointinsa omasta aloitteesta tai opiskelijan pyynnöstä. Jos opiskelija on tyytymätön opettajalle esittämänsä oikaisupyynnön vastaukseen, hän voi pyytää oikaisua kirjallisesti Metropolian tutkintolautakunnalta.

Metropolia Ammattikorkeakoulu

5 / 5

Johtaja Johanna Holvikivi hyväksynyt 19.9.2014
Koulutuksen kehittämispalvelut / Juha Lindfors

Liite

Arviointia ohjaava lainsäädäntö

Opiskelijaa ja opintosuoritusta arvioidessaan opettaja käyttää julkista valtaa noudattaen lakeja:

- Hallintolaki (6.6.2003/434) kattaa mm. hyvän hallinnon periaatteet, palveluperiaate, esteellisyys, käsittelyajat. Erityisesti opettaja on esteellinen läheisensä opintojen arviointiin.
- Julkisuuslaki eli Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (21.5.1999/621) kattaa mm. aiheet viranomaisen laatiman asiakirjan julkisuus, tiedonsaanti, salassapitovelvollisuudet, vaitiolovelvollisuus.
- Henkilötietolaki (22.4.1999/523) kattaa mm. aiheet henkilötietojen käsittely, henkilörekisteri, arkaluontoisten tietojen käsittely, henkilötunnuksen käsittely.
- Tietosuojalaki eli Sähköisen viestinnän tietosuojalaki (16.6.2004/516)

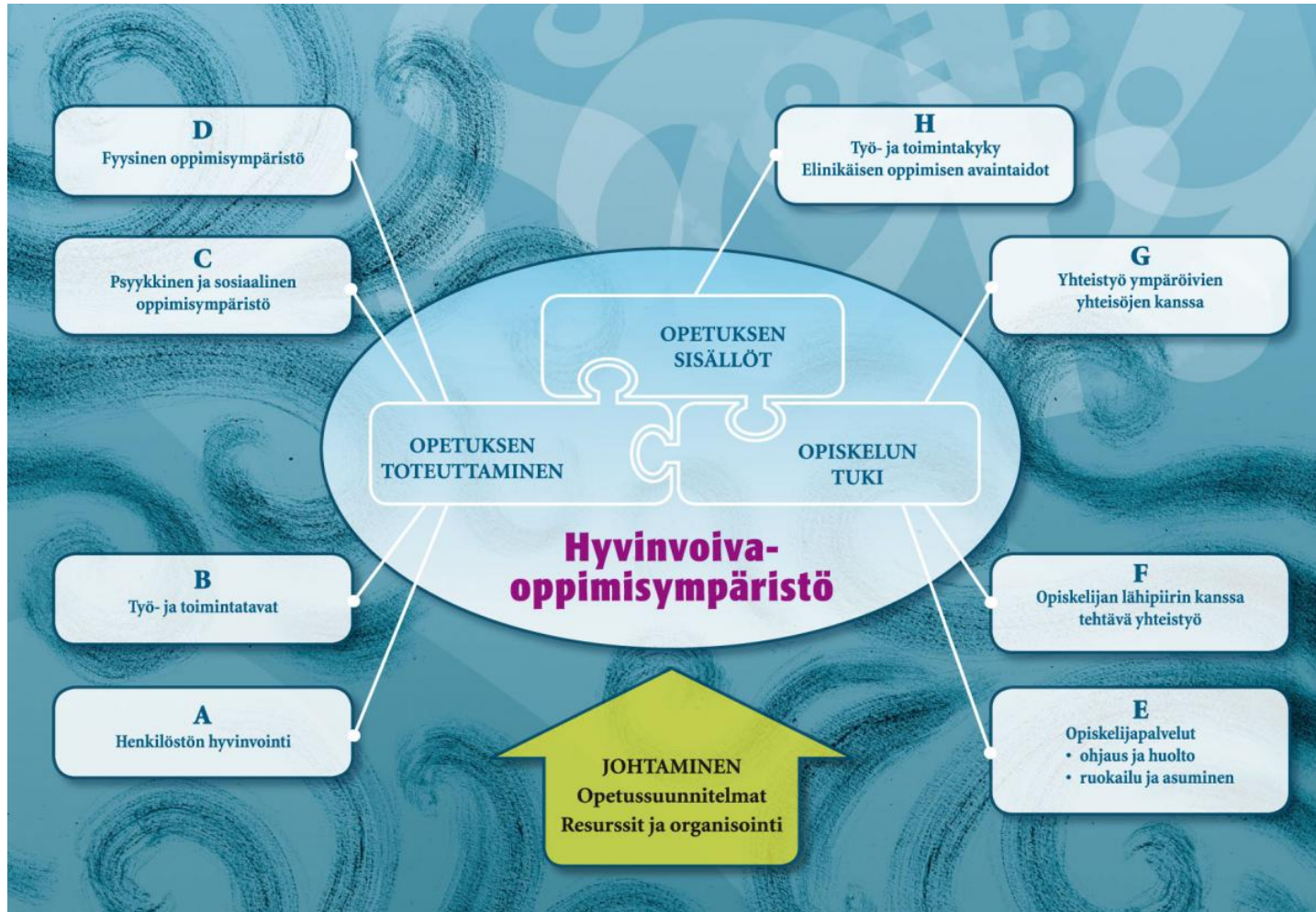
Yhteenvedona lainsäädännöstä opettajalle opiskelija-arvioinnissa:

- opiskelijan ja opettajan välinen palautteen vaihto tehtäväsuorituksista, silloin kun palaute koskee tehtävää, ei opiskelijan ominaisuuksia - ei ole salattavaa vaan normaalia työskentelyä ja ohjausta opettajan ja opiskelijaryhmän välillä
- opiskelijan koesuoritus ja sen arviointi - salassa pidettävää
- opiskelijan henkilökohtainen sanallinen arviointi - salassa pidettävää
- opinnäytetyö ja sen kirjallinen arviointi (ohjaavan opettajan lausunto) - julkinen ja arkistoitava tieto opiskelijan tutkintotodistus ja opintojakson numeerinen arviointi siinä - julkinen ja arkistoitava tieto

Arviointi kohdistuu aina opiskelijan osaamiseen ja opintosuoritukseen eivätkä opiskelijan muut henkilökohtaiset ominaisuudet saa vaikuttaa arviointiin. Opiskelijan sanallinen (kirjallinen ja suullinen) arviointi samoin kuin koesuoritus ja sen arviointi ovat opettajan salassa pidettävää tietoa. Kuitenkin opinnäytetyö ja sen kirjallinen arviointi samoin kuin opiskelijan tutkintotodistus ja siellä näkyvä opintojakson numeerinen arviointi ovat julkinen ja arkistoitava tieto.

Opiskelijan ja opettajan välinen kahdenkeskinen palaute-, arviointi- tai kehityskeskustelu sisältää usein salattavaa tietoa. Opiskelijaryhmän kuullen ei opettaja arvioi yksittäistä opiskelijaa henkilönä vaan arviointi voi kohdistua silloin projektin toteutukseen tai opiskelijaryhmän toimintaan. Kun palaute tai arviointi ei koske yksittäisen opiskelijan suoritusta vaan yhteistä tehtävää, projektia, roolia tms., ei opiskelijaryhmän ja opettajan välinen palautteen vaihto tehtäväsuorituksista ole salattavaa vaan normaalia ohjausta ja työskentelyä opettajan ja opiskelijaryhmän kesken. Kun useampi opettaja jakaa vastuun opintojakson toteutuksesta ja arvioinnista, he jakavat myös salassa pidettävän opiskelijoiden arviointitiedon keskenään.

Hyvinvoivan oppimisympäristön malli



(Arjen arkki -hanke:3-4.)

Palautteenanto- ja arviointilomakkeet Metropolian Ammattikorkeakoulun suunhoidon opetuslinikalle
Palaute- ja arviointilomake: Lapsen suunterveyden lukutaito - projekti

LAPSEN SUUNTERVEYDEN LUKUTAITO - PROJEKTI																				
ASIAKAS:																				
KEHITÄ: Kertaa uudelleen tämä asia						HYVÄ: Onnistuit tässä			HIENO: Tämä meni hienosti, jatka samaan malliin											
KEHITÄ	HYVÄ	HIENO	KEHITÄ	HYVÄ	HIENO	KEHITÄ	HYVÄ	HIENO	KEHITÄ	HYVÄ	HIENO	KEHITÄ	HYVÄ	HIENO	KEHITÄ	HYVÄ	HIENO	KEHITÄ	HYVÄ	HIENO
1. käynti: OPETTAJA			2. käynti: OPETTAJA			3. käynti: OPETTAJA			1.käynti: OPISKELIJA			2.käynti: OPISKELIJA			3. Käynti: OPISKELIJA			HUOMIOITAVAA		
POTILASEITTELY																				
Esitiedot																				
KLIININEN TYÖ: SUUN TERVEYSTARKASTUS																				
Limakalvot																				
Hampaiden tunnistus/ vaihd.																				
Kariesdiagnostiikka																				
Purenta																				
Muu (hypopl. Fluoro. Eroosio)																				
TERVEYDEN EDISTYS JA ANTI-INFEKT. HOITO																				
OH- ohjaus																				
Hammaskiven puhdistus																				
Fluorit																				
Pinoitus																				
MUUT																				
Hoitosuun./ Hoitoväil ym																				
Ergonomia																				
Aseptiikka/vaatetus																				
Lifecare/potilaskirjaukset																				
Ensiapuvalmius																				
Röntgen/ kuvien tulkinta																				
Muut																				
ALLEKIRJOITUS JA PMV.																				

Tiedonhakuprosessin kuvaus, taulukko 1.

Tietokanta	Hakusanat	Otsikkotasolla luettuja	Tiivistelmätasolla luettuja	Kokotekstiasolla luettuja	Lopullinen valinta
EBSCO host	Quality of feedback AND learning	20	2	3	1
Pubmed.gov	giving feedback in clinical settings	20	2	1	
pubmed.gov	Dental student well being	15	2		
pubmed.gov	education well-being	15			
pubmed.gov	feedback quality student	15	3		
Pubmed.gov	feedback AND student AND importance	30	3		

Medic	palaut*	20	3		
Medic	tuutoroin*	2	1		1
Medic	Opikeluky*	4	1	1	
Medic	feedba*	5			
Medic	interaction AND feed- back	3			
Medic	Palaut* AND Vuorovaiku*	6	1	1	
Medic	interaction	15	1		
Medic	wellbeing AND interac- tion	3	1	1	1
Duodecim	Karasek	3	2	1	1
Google	Opiskeluter- veys koostuu	6	2	1	1

Google	Feedback, Hattie, Timberley	8	1		
Google	Job demand control model	5	2	1	1
Google scholar	työyhteisö tuki	30	4	2	1
Google scholar	hyvinvointi ja terveystottumukset	30	3	1	
Google scholar	Terveyden edistäminen	40	4	2	
Google scholar	Työkykyä ja hyvinvointia	35	3	1	
Google scholar	Työkykytalo	30	3	2	
Google scholar	compassion in teaching	30	4	1	
Google scholar	Compassion and well-being	40	3	2	

Google scholar	Job demand control model	20	2	1	
Chinal	wellbeing, students	40	5	1	
Chinal	Feedback in classroom	8			
Chinal	Feedback in the workplace	20			
Chinal	feedback AND "in" AND the AND workplace	20			
Chinal	well-being AND student20	10	2	1	1
Yhteensä		528	60	24	9

Artikkeleiden kuvaus, taulukko 2.

Kirjoittaja ja vuosiluku	Maa, jossa kirjoitettu	Tavoite	Tutkimustyyppi	Ketä tutkittiin ja missä	Tutkimuksen päätulokset
Annaleena Aira, 2012	Suomi	<p>Useampi tavoite, joista yhtenä on tarkoitus ymmärtää ja kuvata työelämän yhteistyötä käsitteenä ja ilmiönä sekä tarkastella vuorovaikutuksen ja yhteistyön suhdetta.</p> <p>Toinen tavoite on selvittää, millainen rooli on teknologiavälitteisellä vuorovaikutuksella yhteistyössä.</p>	Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus	4 klusteria, joista kustakin haastatettiin yhteensä 20 henkilöä ja tarkkailtiin yhteensä 25 henkilöä. 6 naista ja 14 miestä iältään noin 30-60 vuotiaita.	Tutkimus on lisäsi yhteistyön ilmiön ymmärrystä. Yhteistyötä ja sen toteutumista vuorovaikutuksessa tutkittiin kolmesta näkökulmasta: vuorovaikutussuhteiden, tiimien ja verkostojen näkökulmista.

Berlin Satu, 2008	Suomi	Palautetutkimuksessa palautetapahtumiin voidaan yhdistää konteksti, palautteen sisältö, vuorovaikutus sekä palautetapahtuman seuraukset. Tutkimuksessa keskitytään selvittämään, miten alaiset kokevat nämä palautetapahtuman elementit.	Kvalitatiivinen tutkimus	47:ää alaista, jotka työskentelevät eri aloilla kuten: terveydenhuollossa, rahoitusallalla	Tulokset osoittivat, että palaute toimii työsuorituksessa menestymisen refleктоimisen työkaluna.
Ellonen, Noora 2008	Suomi	Selvittää lisääkö koulun sosiaalisen pääoman puute masentuneisuutta ja rikekäyttäytymistä ja jos lisää, selittääkö sosiaalinen pääoma koulujen välisiä eroja masentuneisuudessa ja rikekäyttäytymisessä ja onko yhteys sidoksissa koulun muihin ominaisuuksiin	Kvantitatiivinen tutkimus	Suomalaisia 8. -ja 9. lk nuoria.	Tulokset osoittavat, että koulun sosiaalisen tuen taso ei ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä nuorten masentuneisuuteen, kun yksilötason tekijät on otettu huomioon. Yhteisöllisen sosiaalisen tuen tasolla kävi ilmi, että mitä sosiaalisesti tukevampi ilmapiiri koulussa on, sitä pienempi riski nuorilla on masentua. Tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Sosiaalisesti tukevan ilmapiirin hajonta sen sijaan on merkittävästi yhteydessä nuorten masentuneisuuteen.
Gardiner, Isabelle – Sheen, Jade 2017	Australia	Selvittää miten palautteenanto ja tuki vaikuttaa ahdistuneisuuteen.		107 Australialaista valmistunutta sairaanhoitajaa	Palautteenannon ja ahdistuneisuuden välinen suhde on negatiivinen, jos palauteannetaan väärällä tavalla, tai jos sitä ei saada. He jotka saivat säännöllistä ja laadukasta palautetta olivat vähemmän ahdistuneita.

Kristiina Kunttu, 2009	Suomi	aa opiskelijaterveyttä tekemällä yhteistyötä eri tahojen kanssa.		Toisen asteen opiskelijoiden opiskeluterveys ja siihen kuuluvat tekijät.	Opiskeluterveydenhuolto on opiskelijoiden työterveyshuoltoa, jonka tulee toimia yhteistyössä sekä kohde-ryhmänsä että oppilaitosten kanssa.
Kristina Kunttu, Tommi Pesonen ja Juhani Saari 2016	Suomi	Tavoitteena kartoittaa monipuolisesti korkeakouluopiskelijoiden terveyttä ja siihen liittyviä tekijöitä sekä seurata näiden muutoksia. Lisäksi tutkimushankkeessa kerätään ajankohtaisiin aiheisiin tai opiskelijaväestön erityispiirteisiin liittyvää erityistietoa. Tuottaa opiskeluterveydenhuollolle tietoa ajankohtaisten ongelmien laadusta ja laajuudesta. Tiedon avulla kehitetään yhteisöterveyden	Kyselytutkimus: Valtakunnallinen Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus (KOTT)	Alle 35-vuotiaita perustutkintoa suorittavia suomalaisia korkeakouluopiskelijoita (10 000 opiskelijaa, amk 5004 ja yo 4996)	<p>Tutkimustulokset on jaettu useaan eri luokkaan. Tutkimuksessa kartoitetaan korkeakouluopiskelijoiden hyvinvointia, opiskelukykyä ja nuorten aikuisten terveysongelmia. Nämä sisältävät mm. terveyskäyttäytymisen, terveyspalvelujen käytön, opiskelun, sosiaaliset suhteet. Valtaosalla opiskelijoista on jokin lääkärin psykologin toteama pysyvä, pitkäkestoinen tai usein toistuva sairaus, vika tai vamma, joka on oireillut tai vaatinut hoitoa viimeksi kuluneen vuoden aikana.</p> <p>Mielenterveysseulan mukaan opiskelijoista 33 % koki runsaasti stressiä</p> <p>Opiskelu-uupumusmittarin mukaan 11,5 % vastanneista oli selvästi kohonneessa uupumusriskissä. Uupumusmittarissa ekshaustion osa-alueeseen kuuluvat opiskeluasioiden</p>

		toimintatapoja yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Esimerkkeinä ovat opiskelukykyä edistävät ja syrjäytymistä ehkäisevät hankkeet ja hyvinvointiohjelmat.			
Määttä, Kaarina – Uusiautti, Satu 2012	Suomi	Artikkelissa on tarkoitusta esittää se, kuinka vahva yhteys on pedagogisella rakkaudella ja pedagogisella auktoriteetilla on oppimisen ilmapiiriin.		Pedagogisen rakkauden ja pedagogisen auktoriteetin käsitteitä ja olemusta opetus-työssä sekä niiden vaikutusta oppimismiljööseen.	Tuloksena esitetään havainnollistava nelikenttä opettajan työn kompleksisuudesta. Sen avulla tarkastellaan oppimismiljööä pedagogisen rakkauden ja pedagogisen auktoriteetin valossa ja jonka ytimessä on pedagoginen tahdikkuus.
Patty Mulder, 2017	Hollanti/Saksa	Avata Job Demand Control Model		Robert Karasekin työkyky mallia ja sen toimintaa/vaihtokäytäntöjä	Työn kuormittavuus ei itsessään aiheuta psykologista stressiä vaan kyse on siitä, miten työssä on mahdollista yhdistää toimintavapaus kuormittavuuden kanssa. Jos henkilökohtainen mahdollisuus vaikuttaa työn organisointiin on heikko, ja omia ideoita ei voi panna toimeen, voi siitä aiheutua stressiä. Tällöin ei

					myöskään kestätyä työn liiallista kuormittavuutta ja motivaatio työskentelyyn laskee.
--	--	--	--	--	---

Metropolia Ammattikorkeakoulu terveys ja hoitaminen. Osaamisen arviointikehikko – loppuvaihe tai vaativat opinnot

OSAAMISALUEET	AMMATILLINEN TIETOPERUSTA	AMMATILLINEN TAITO JA TOIMINTA	EETTISYYS, YHTEISTYÖ JA KEHITTÄMINEN
OSAAMISEN TASO	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
Kiitettävä 5	<ul style="list-style-type: none"> osoittaa ammattialan tietoperustan hallinnan ja soveltaa sitä asiantuntevasti etsii itsenäisesti ammattialansa kansainvälistä, näyttöön perustuvaa tietoa, käyttää ja arvioi sitä kriittisesti 	<ul style="list-style-type: none"> soveltaa ammatillista osaamistaan ennakkoiden ja pystyy itsenäiseen päätöksentekoon erilaisissa tilanteissa ja toimintaympäristöissä ottaa vastuun asiakkaan/potilaan terveydenhuollon hoito- ja palveluprosessin kokonaisuudesta luo innovatiivisia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja ammatilliseen päätöksentekoon 	<ul style="list-style-type: none"> kehittää alansa ammattieettisten periaatteiden mukaista toimintaa ja turvallisuutta kehittää ammattialansa toimintaa asiantuntijana monialaisissa ryhmissä ja projekteissa yhteistyössä kulttuuriltaan erilaisten ihmisten kanssa toimii tavoitteellisesti, itseään ja työelämää kehittävästi
Hyvä 4–3	<ul style="list-style-type: none"> soveltaa ammattialan käsitteitä ja tietoa sujuvasti ja laaja-alaisesti arvioi ja käyttää kriittisesti näyttöön perustuvaa tietoa 	<ul style="list-style-type: none"> soveltaa ammatillista osaamistaan ennakkoiden ja pystyy itsenäiseen päätöksentekoon erilaisissa tilanteissa toimii asiakaslähtöisesti ja vastuullisesti soveltaa vaihtoehtoisia ratkaisuja ammatilliseen päätöksentekoon 	<ul style="list-style-type: none"> arvioi alansa ammattieettisten periaatteiden mukaista toimintaa ja turvallisuutta toimii ammattialansa asiantuntijana monialaisissa ryhmissä ja projekteissa yhteistyössä kulttuuriltaan erilaisten ihmisten kanssa kehittää itseään ja työyhteisöään
Tyydyttävä 2–1 tai hyväksytty	<ul style="list-style-type: none"> käyttää ammattialan tietoperustaa johdonmukaisesti etsii tietoa ja perustelee tietolähteiden käytön perustelee toimintaa näyttöön perustuvan tiedon avulla 	<ul style="list-style-type: none"> soveltaa ammatillista osaamistaan erilaisissa tilanteissa osaa toimia asiakaslähtöisesti ratkaisee ammatillisia tehtäviä ja ongelmia 	<ul style="list-style-type: none"> toimii turvallisesti ja alansa ammattieettisten periaatteiden mukaisesti toimii ammattialansa asiantuntijana monialaisissa ryhmissä kulttuuriltaan erilaisten ihmisten kanssa kehittää itseään
Hylätty 0	<ul style="list-style-type: none"> arvostaa ammattialan tietoperustaa riittämättömästi käyttää ammattialan tietoperustaa riittämättömästi perustelee toimintaansa riittämättömästi 	<ul style="list-style-type: none"> soveltaa ammatillista osaamistaan riittämättömästi ei osaa toimia riittävän asiakaslähtöisesti omaa riittämättömät ammatillisen päätöksenteon taidot 	<ul style="list-style-type: none"> ei ota toiminnassaan riittävästi huomioon ammattialan turvallisuutta ja eettisiä periaatteita omaa riittämättömät valmiudet ryhmä- ja kehittämistyöhön osallistumiseen