

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Outinen, H. 2017. Taitoa töistä - opintojen aikaisen työn opinnollistaminen hoitotyön teoriaopinnoissa. Teoksessa. Tuomi, J., Joronen, K. & Huhdanpää, A. 2017 (toim.) Taito2017: Oivaltamisen iloa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 426-438.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/Taito2017-oivaltamisen-iloa.pdf>

10.1 TAITOA TÖISTÄ – OPINTOJEN AIKAISEN TYÖN OPINNOLLISTAMINEN HOITOTYÖN TEORIAOPINNOISSA

Outinen Heimo, sairaanhoitaja YAMK, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

Johdanto

OPISKELIJAN OPINTOJEN etenemisen tukemiseksi on noussut tarve luoda uudenlaisia työtä ja opiskelua yhdistäviä opiskelumuotoja. Tarvetta monimuotoisille opintojen toteutuksille tukee Tilastokeskuksen opiskelijatutkimus 2010, jonka mukaan oman elämän tilanteen ja henkilökohtaisten syiden lisäksi merkittävin opintoja hidastava tekijä on työssä käynti opintojen aikana. Opintojen ohella työskentely aiheuttaa opiskelijoille stressiä, joka heikentää opintomenestystä ja hidastaa opintojen etenemistä. (Saarenmaa & Virtanen 2011; Kukkonen & Marttila 2017.) Uusia oman työn opinnollistamisen toimintamalleja on kehitetty Verkkovirta-hankkeessa Haaga-Helian Ammatillisen opettajakorkeakoulun koordinoimana ja kolmentoista osatoteuttaja AMK:n voimin.

Opinnollistamisessa viedään opiskelu oppilaitoksesta työpaikalle. Tarkoituksena on joustavasti yhdistää korkeakouluopinnot ja työn tekeminen opintojen aikana. (Kotila ym. 2016.) Tampereen ammattikorkeakoulun vastuulla on ollut sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan työn opinnollistamisratkaisujen testaaminen ja kehittäminen. Tämä artikkeli käsittelee TAMKissa hoitotyön monimuotokoulutuksessa toteutettuja opinnollistamispilotte-

ja. Piloteissa on selvitetty ratkaisuja hoitotyön teoriaopintojen opinnollistamiseksi. Pilottien toteutuksessa on lähdetty liikkeelle opiskelijälähtöisestä toiminnasta, jossa opiskelija on aloitteen tekijänä ja tunnistaa mahdollisuuden hankkia opintojaksojen tavoitteiden mukaista osaamista omassa työssään.

Työn ja opiskelun yhteen sovittaminen

Yliopisto ja ammattikorkeakoulun opiskelijoista 54–55 % käy töissä opintojensa ohella (Tilastokeskus 2017). Työssäkäyntiä ja siellä opittuja taitoja ei juurikaan ole hyödynnetty opinnoissa (Vanhanen-Nuutinen ym. 2015). Opintojen ohella työskentelyä on aiemmin pidetty jonkinlaisena uhkana opinnoille. Ajatuksen voi kuitenkin kääntää toisin päin ja nähdä työssäkäynti mahdollisuutena. Orientoiduttaessa ajatukseen siitä, että opiskelijan työssä käyminen on oppimisen mahdollisuus, opiskelijoiden tyytyväisyys opintoihin lisääntyy, kiinnittyminen työelämään paranee sekä opinnoista työelämään siirtyminen helpottuu (Kotila ym. 2016).

Opintojen ja työssä käymisen yhdistäminen täydennettynä perhe-elämällä ja muilla elämän asioilla voi olla ajoittain haasteellista opiskelijalle. Kaikkien edellä mainittujen elämän osa-alueiden myllerryksessä opiskelijan opintoihin kiinnittymistä ja osallisuutta voidaan kuitenkin tukea esimerkiksi sillä, että mahdollistetaan opintojen henkilökohtaisuus. Henkilökohtaisuus opinnoissa tukee opiskelijan sitoutumista oppimisprosessiin ja lisää opiskelijan vastuullisuuden kokemusta oppimisesta. Henkilökohtaisuus edellyttää sitä, että otetaan opiskelijan näkökulma huomioon opintojen suunnittelussa, toteutuksessa sekä arvioinnissa. (Kukkonen & Marttila 2017.)

Opinnollistaminen on lähtökohtaisesti sitä, että työtä tekemällä opitaan uutta ja kehitytään. Opiskelujen aikaisen työn integroiminen opintoihin on opiskelijalle uudenlainen oppimiskokemus. Se mahdollistaa sen, että voi kehittää omaa osaamistaan haluaansa ja itselle omimpaan suuntaan. Opinnollistamiseen liittyy voimakkaasti oppimisprosessi, jonka aikana opiskelija hankkii osaamista ja osoittaa sen näytöllä prosessin lopussa. Opinnollistaminen vaatii opiskelijalta intoa paneutua omaan työhön pintaa syvemmälle sekä kykyä hahmottaa omaa työtä kokonaisuuksina ja osaamisen näkökulmasta. (Kotila ym. 2016.) Päästäksemme uuden osaamisen äärelle, tarvitaan prosessiin suunnitelmallisuutta ja tavoitteet. Toisin kuin aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisessa, ahotoinnissa, opinnollistaminen on tavoitteellista uuden oppimista ja siinä hankitaan syvällisempi osaaminen suunnitellun ja tavoitteellisen oppimisprosessin aikana.

Tampereen ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelman sairaanhoitaja opintojen monimuotokoulutuksessa enemmistönä ovat opiskelijat, joilla on aikaisempi toisen asteen tutkinto hoito-alalta. Monella on myös ammattia vastaava työpaikka, jolloin opinnollistamisen mahdollisuus on ilmeinen. Pilottien tarkoituksena on ollut se, että opiskelijalla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millä tavalla hän toimii opintojen edistämiseksi omaa työtään hyödyntäen.

Opinnollistamispilottien toteutus

Monimuoto-opiskelijoiden opinnollistamispilottien tavoitteena on ollut kehittää sekä opettajille että opiskelijoille toimintamalli oman työn opinnollistamisesta teoriaopintoja varten. Opinnollistamispiloteissa on noudatettu Verkkovirta-hankkeessa laadittua prosessikuvausta, joka sisältää viisi vaihetta: oivallus, kokonaisuuden kartoittaminen, toteutuksen suunnittelu, työnteon vaihe sekä osaamisen näyttäminen ja arviointi (Duunista opintopisteiksi; Kukkonen 2016). Seuraavaksi kuvaan lyhyesti kutakin vaihetta ja käytännön toteutusta TAMK:n hoitotyön monimuoto koulutuksen opinnollistamispiloteissa.

Oivallus

Oivalluksen vaiheessa opiskelijalle syntyy ajatus oman työn opinnollistamisen mahdollisuudesta. Tässä vaiheessa opiskelija perehtyy opetussuunnitelmaan ja vertailee oman työn sisältöjä sekä osaamista opetussuunnitelman osaamistavoitteisiin (Duunista opintopisteiksi; Kukkonen 2016).

Opiskelijoille pidettiin tiedoksianto opinnollistamisen mahdollisuudesta. Yhdelle lähihoitaja pohjaiselle hoitotyön koulutusohjelman sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijaryhmälle järjestettiin rekrytointi hankkeen pilotteihin. Tilaisuuteen osallistui noin 30 opiskelijaa. Rekrytoinnin yhteydessä esiteltiin Verkkovirta-hanke tavoitteineen ja pilottien tarkoitus sekä tarjottiin opiskelijoille mahdollisuus tarttua tilaisuuteen. Rekrytoinnin yhteydessä asiasta kiinnostuneita opiskelijoita oli kuusitoista. Loppujen lopuksi mukaan ilmoittautui neljä opiskelijaa, joista kolme saattoi sovitut pilotit loppuun.

Kokonaisuuden kartoittaminen

Kokonaisuuden kartoittaminen pitää sisällään toiminnan alustavan suunnittelun, jossa kartoitetaan opinnollistamisen kokonaisuutta (Kukkonen 2016). Tässä vaiheessa opiskelija esittelee oman työnkuvansa, työnantajan tiedot, työssä kertyvän osaamisen sekä ehdottaa opinnollistettavaa opintojaksoa / -kokonaisuutta (Duumista opintopisteiksi).

Opiskelijat laativat ehdotuksen mahdollisista opinnollistamisista omassa työssään. Tätä varten he olivat tutustuneet opetussuunnitelmaan ja erityisesti opintojaksojen osaamistavoitteisiin. Opiskelijoiden laatimiin alustaviin työsuunnitelmiin osaamisen hankkimisesta, oli tehty tarkastelua myös omien työtehtävien ja opetussuunnitelman välillä. Opiskelijat toteuttivat työssä kertyvän osaamisen ja opetussuunnitelman osaamistavoitteiden tarkastelua saadakseen kokonaiskäsityksen opinnoista joissa opinnollistaminen voisi toteutua. Kartoittamisen vaiheessa opiskelijat kävivät keskustelua opinnollistamisesta myös työnantajien kanssa. Keskustelujen pohjalta työnantajat antoivat mahdollisuuden opintojen suorittamiseen omassa työpaikassa.

Laadittuaan ehdotukset, opiskelijat toimittivat ne piloteista vastaavalle opettajalle. Opinnollistamisehdotukseen opiskelijoiden oli selvitettävä vastaukset opintojakson osaamistavoitteiden ja oman työn työtehtävien edellyttämän osaamisen yhteensopivuudesta. Oman työn tarjoaman osaamisen kartoittamisen lisäksi opinnollistamisehdotuksessa oli reflektoitava mitä omassa työssä tulee tietää, ymmärtää ja pystyä tekemään, saavuttaakseen opintojakson osaamistavoitteet.

Toteutuksen suunnittelu

Toteutuksen suunnittelun vaiheessa käydään keskustelua opiskelijan työnkuvauksesta. Keskustelun pohjana käytetään opetus-suunnitelman tavoitteita. Tässä yhteydessä sovitaan tarvittavista osaamisen näytöistä, arvioinnista ja opintopistekertymistä. Sovitut asiat dokumentoidaan. (Duunista opintopisteiksi; Kukkonen 2016.)

Pilottien toteutuksen suunnittelussa käytettiin apuna hoitotyön opettajakuntaa laajasti. Tarkoituksenmukaista oli, että saadaan erikoisaloittain riittävä opetussuunnitelman tuntemus pilottien toteutusten suunnitteluun näkyväksi. Opettajien suorittaman opetussuunnitelman ja toteutussuunnitelmien tarkastelun yhteydessä suunniteltiin opiskelijoille ehdotus osaamisen näytöistä ja arvioinnista. Ehdotusten pohjalta käytiin keskustelu jokaisen pilottiin osallistuvan opiskelijan kanssa henkilökohtaisesti. Keskustelussa käsiteltiin osaamisen näyttäminen ja viimeisteltiin se opiskelijan kanssa aikatauluineen ja menetelmineen toteutukseen sopivaksi.

Sekä opiskelijan että opettajan hyväksytyä opinnollistamissuunnitelman käytiin keskustelu työnantajan edustajan kanssa. Opiskelija oli velvollinen informoimaan työnantajaa prosessista ja sen etenemisestä sekä järjestämään yhteinen tapaaminen. Tapaamisen yhteydessä esiteltiin työnantajalle Verkkovirta-hanketta ja käytiin keskustellen läpi opiskelijan oman työn opinnollistamissuunnitelma. Työnantajatapaamisen yhteydessä keskusteltiin mahdollisista työyhteisöstä esiin nousseista kehittämisen kohteista, jota opiskelijan oli mahdollista työstää opinnollistamisen yh-

teydessä. Aikataulusta sopiminen tehtiin myös työnantajan kanssa yhdessä. Näyttöjen deadlinet sovittiin siten, että työmäärä ei aiheuttanut opiskelijalle kohtuutonta kuormaa työn ja muiden opintojen yhteensovittamisen viidakossa.

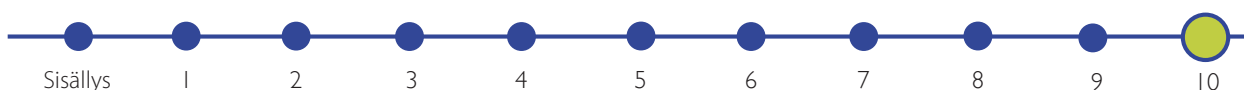
Työnteon vaihe

Työnteon vaiheessa opiskelija dokumentoi hankittua osaamista, suunnitteluvaiheessa sovitulla tavalla. Opiskelija kerää arviointipalautetta työpaikalta ja valmistautuu osaamisen näyttöön. (Duunista opintopisteiksi; Kukkonen 2016.)

Työnteon vaiheessa opiskelijat työskentelivät normaalisti omassa työssään. Työn sisältöön oli sisällytetty opetussuunnitelman vaatimia osaamisalueita valmistaen opiskelijaa osaamisen näyttämiseen. Prosessin tässä vaiheessa piloteista vastaava opettaja oli tavoitettavissa, mutta muutoin yhteydenpito oli vähäistä. Tällä tavalla oli tarkoitus antaa vastuuta opiskelijalle omasta oppimisesta. Kaikkea toteutuksien osasuorituksia ei kuitenkaan voitu opinnollistaa, joten osien tenttimiset ja mahdolliset muut suoritustavat ajoitettiin työnteon vaiheeseen. Muiden osasuoritusten sopimisen yhteydessä pidettiin yhteyttä opiskelijoiden kanssa ja käytiin keskustelua opinnollistamisen aikataulusta ja mahdollisista ohjauksen tarpeista.

Osaamisen osoittaminen ja arviointi

Osaamisen osoittaminen voidaan toteuttaa joko työpaikalla tai oppilaitoksella. Arviointikeskustelu käydään opettajan kanssa ja opiskelija saa siitä palautteen. (Duunista opintopisteiksi; Kukkonen 2016.)



Opiskelijat osoittivat omassa työssä hankittua osaamista aiemminkin hoitotyön opinnoissa käytetyillä arviointimenetelmillä. Niitä vain jalostettiin mahdollistamaan itsenäinen opiskelu ja oivaltava oppiminen. Pilottiin osallistuvilla opiskelijoilla oli opinnollistettavana teoriaopintoja, joihin sovellettiin kolmea erilaista osaamisen osoittamisen menetelmää. Opinnollistettavasta opintojaksosta tai sen osasta riippuen opiskelijat osoittivat opinnollistamispiloteissa käytetyillä arviointimenetelmillä tietämystä, ymmärrystä sekä kyvykkyyttä toimimaan sairaanhoitajan ammatissa.

Gerontologisen hoitotyön opinnoissa opiskelija laati hoitosuunnitelman rakenteisen kirjaamisen mukaisesti omalle asiakkaalle. Hoitosuunnitelman tekemistä toteutetaan hoitotyön opinnoissa laajemmaltikin, mutta opinnollistamisen yhteydessä hoitotyön suunnitelmaa syvennettiin ja sitä päivitettiin kahden otteeseen työnteon vaiheen aikana. Näin saatiin syvennettyä opiskelijan ymmärrystä hoitotyön suunnittelusta ja hoitotyön prosessin toteuttamisesta. Hoitotyön suunnitelmaa täydennettiin asiakkaan lääkehoidon suunnitelman laatimisella ja toteuttamisella sekä MNA (Mini Nutritional Assessment) testauksella ja sen analysoinnilla.

Lastenhoitotyön opintojakson osan suorittaminen oli pienempi kokonaisuus. Tämän osan arvioinnissa käytettiin seminaariesitystä, jossa opiskelija jäsenteli oman työnkuvansa ja työn varsinaisen sisällön sekä esitteli oman työpaikan hoitotyössä käytetyn hoitotyön auttamismenetelmän. Esitelmän kohderyhmänä oli päivätoteutuksen sairaanhoitajaopintojen opiskelijaryhmä.

Hoitotyön kehittämisen ja johtamisen opintojen opintojakson osaan, hanketyöskentely, opiskelija laati osaamisen osoittamiseksi sairaanhoitajan toimenkuvan omaan työpaikkaansa. Tämä osaamisen osoittamisen muoto syntyi työpaikan tarpeesta, sillä opiskelijan työpaikassa ei ole aikaisemmin työskennellyt sairaanhoitajia. Toimenkuvulle oli kuitenkin tarvetta ja samalla opiskelija loi uutta tulevaisuuden työnkuvaa työyhteisöön.

Kokemuksia piloteista

Kokemuksia opinnollistamisprosessien läpiviemisestä kerätiin sekä opiskelijoilta että heidän esimiehiltään. Palautetta pyydettiin vapaamuotoisesti kirjallisena sekä keskustellen. Opiskelijoiden palaute oli vapaamuotoinen kirjallinen palaute. Työnantajan edustajilta pyydettiin palautetta Verkkovirta-hankkeen sisäisen vertaisarvioinnin yhteydessä suullisesti. Opettajien kokemuksia kerätiin hankkeen työpajoissa sekä pilottien etenemisen yhteydessä.

Oma kokemukseni opettajana on, että opinnollistamisella mahdollistetaan aidosti vaihtoehtoisia tapoja suorittaa opintopisteitä tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Opettajana en ole missään vaiheessa kokenut menettäväni hallinnan tunnetta oppimisen arviointiin prosessin aikana. Verrattaessa opinnollistamista ahotointiin, opinnollistamisessa pystyy mielestäni arvioimaan opiskelijan oppimisprosessia ja sen tuottamaa osaamista kokonaisvaltaisemmin kuin pelkän näytön perusteella. Opinnollistaminen mahdollistaa myös opettajien verkostoitumisen työnantajien kanssa. Verkostoituminen avaa uusia mahdollisuuksia oman alan kehittämiseen ja monipuolisempiin opinnollistamismenetelmiin.

Pilotteihin osallistuvat opiskelijat olivat motivoituneita ja vahvasti opintoihin sitoutuneita. Opiskelijoiden palaute oppinnollistamisesta oli positiivista, vaikka ajoittain prosessi koettiin työlääksi. Aluksi opiskelijoiden saama vaikutelma oppinnollistamispiloteista oli, että tehtävää niiden läpi viemiseksi on paljon enemmän kuin kurssilla läsnä ollessa olisi ollut. Päällimmäinen kokemus oli kuitenkin positiivinen ja oppimisen kannalta hyvä. Kokemus oli se, että tuntiopetukseen osallistumalla ei olisi saanut niin kattavaa kuvaa esimerkiksi hoitotyön prosessista ja hoitotyön suunnitelman toteuttamisesta. Myös varsinaiset teorian ja käytännön kohtaamisen ahaa-elämykset olisivat jääneet kokematta. Hyväksi koettiin myös se, että opettajalla oli aidosti aikaa antaa palautetta tehdystä työstä.

Opiskelijat kokivat oppinnollistamisen mahdollisuudeksi toteuttaa omassa työssä uusia tehtäviä, jotka olivat oman työn kannalta hyödyllisiä. Osaamisen osoittamiseen suunnitellut oppimistehtävät muun muassa helpottivat opiskelijoiden varsinaisten työtehtävien tekemistä. Itsensä haastaminen oli myös yksi motiivi oppinnollistamisen prosessiin lähtemisessä. Motivoituneella opiskelijalla on halu oppia varsinaisen ammatillisen osaamisen lisäksi myös muita taitoja ja kehittää itseään monipuolisesti. Vapaus opintojen eteenpäin viemiseksi työtä tekemällä miellytti opiskelijoita. Heidän mukaansa se auttaa sitoutumaan opintoihin voimakkaammin. Opiskelijoiden toiveena onkin, että opintojen aikana voisi jatkossakin oppinnollistaa opintojaksoja.

Työnantajat olivat avoimia oppinnollistamiselle. Huomioitavaa on kuitenkin, että pilotteihin osallistui yksityisen sektorin työn-

antajia ja työpaikat olivat ketteriä sopeutumaan uusiin menetelmiin. Työnantajan tyytyväisyyttä opinnollistamista kohtaan lisäsi se, että sai pitää työntekijänsä töissä opintojen aikana. Hyvänä asiana nousi esiin myös se, että työntekijän omassa työssä oppiminen lisäsi koko työyhteisön osaamista. Työpaikalla käynnistyi muun muassa prosessi, jossa opiskelija ryhtyi jakamaan opinnollistamisen aikana hankittua osaamistaan muulle työyhteisölle.

Kehittämiskohteena työnantaja esitti tiiviimmän yhteydenpidon opettajan kanssa. Prosessin alussa oli tapaaminen, jossa käytiin läpi opiskelijan opinnollistamissuunnitelma. Lopussa tavattiin Verkkovirta-hankkeen sisäisessä vertaisarvioinnissa, jossa keskusteltiin pilottien onnistumisesta. Alun ja lopun tapaamisten lisäksi työnteen vaiheen puolivälissä olisi ollut hyvä kokoontua ja koota työskentelyn etenemistä.

Ehdotuksia tuleviin opinnollistamisiin

Pilottien etenemisen yhteydessä on tehty opettajan työmäärän kartoitusta, mutta tarkempi opettajan työpanos ja nykyiseen työhön tapahtuva opinnollistamisen integrointi jää kristallisoitavaksi myöhemmässä vaiheessa. Nyt tiedetään mitä prosessi pitää sisällään ja kuinka se organisoidaan sekä toteutetaan, mutta koulutusorganisaatiokohtaiset ohjeet ja sopimiset käytännön menettelyistä eivät ole vielä selkeät. Käytännön menettelyt siitä, kuka hoitaa ja mitä hoitaa ja kuinka opinnollistaminen integroidaan opetussuunnitelmaan, on sovittava paikallisesti eri koulutusorganisaatioiden osalta erikseen.

Arviointimenetelmien validiteetti on tapauskohtaisesti tarkoin harkittava. Piloteissa käytettiin onnistuneita arviointimenetelmiä, mutta joissakin tapauksissa jäi pedagogisesti arveluttamaan menetelmän toimivuus ja kantavuus kohti uutta ammattia. Ajatuksia kehittymisen suhteen herätti se, että jäikö valitun menetelmän antama haaste vain nykyisen ammatin ja työn kuvan esittelyksi, jolloin opiskeltavaan tutkintoon ja sitä myötä uuteen ammattiin orientoituminen jää helposti ohueksi.

Kolmantena mietinnän aiheena prosessin aikana on työyhteisöjen aito tuki opiskelijan oppimisprosessissa. Opinnollistamisen yhteydessä ammattikorkeakoulu ei voi velvoittaa työnantajaa nimeämään työntekijälleen mentoria työnteon vaiheeseen. Tällöin herää kysymys siitä, saako opiskelija riittävästi sparrausta kehitykseen kohti opetussuunnitelmassa asetettuja osaamistavoitteita. Opiskelijat kertoivat saaneensa jonkin verran ohjausta omalta työpaikaltaan oppimistehtävien toteuttamiseksi. Ohjaus tuli joko sairaanhoitajalta tai lähiesimieheltä. Varsinaista mentoria ei kuitenkaan ollut nimetty. Ohjauksen takaamiseksi on varmasti tärkeää tiivistää työpaikkojen ja ammattikorkeakoulujen välistä yhteydenpitoa opinnollistamisprosessin aikana. Yhteydenpidolla voidaan lisätä opettajan antamaa ohjausta.

Kokonaisuudessaan näen opinnollistamisen rikastuttavana asiana opintojen monimuotoisuuden toteuttamisessa. Opiskelijat olivat tyytyväisiä oppimistulokseen, työnantajat tyytyväisiä omien työntekijöiden sekä työyhteisöjen kehittymisestä ja koulutusorganisaatio saa hyvän menetelmän tukea opiskelijoiden opintojen henkilökohtaisuutta. Hyöty on kolmitahoinen win – win – win-tilanne.

Lähteet

Duunista opintopisteiksi. Opas työn opinnollistamiseen. http://blogit.haaga-helia.fi/osataan/files/2013/09/Osataan_verkkoon1.pdf. Luettu 7.4.2017

Kotila, H., Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Moisio, A., Pettersson, A. & Tolonen, K. (Toim.) 2016. Opi työssä – Uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen. Helsinki; Haaga-Helia ammattikorkeakoulu AMK.

Kukkonen, H. 2016. Opintojen aikaisen työn opinnollistaminen. Teoksessa: TAMK-konferenssi – TAMK-conference 2016. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. 131-138. <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/TAMK-Conference2016.pdf>

Kukkonen, H. & Marttila, L. 2017. Kuviteltua todellisuutta - ammattikorkeakoulu oppimisen ja opiskelun ympäristönä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 19.

Saarenmaa, K. & Virtanen, V. 2011. Stressi haittaa korkeakouluopiskelijan opintoja. Hyvinvointikatsaus 2/2011 – Teemat: Terveys, Maahanmuutto. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-05-30_005.html?s=2 Luettu 11.4.2017

Suomen virallinen tilasto 2017: Opiskelijoiden työssäkäynti 2015 (verkko-julkaisu). ISSN 1796-0479. Helsinki: Suomen virallinen tilasto. http://www.stat.fi/til/opty/2015/opty_2015_2017-03-17_fi.pdf Luettu 5.4.2017

Vanhanen-Nuutinen, L., Mäki, K. & Kotila, H. 2015. Yhdessä vai erikseen? Työn ja opintojen yhteensovittaminen ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemana. Työelämän tutkimuspäivät 5.–6.11.2015. Työryhmä: Tutkimuksellisen tiedon ja käytännön tiedon kohtaaminen. Tampere.