

Opinnäytetyö AMK

Sairaanhoitajakoulutus

2024

Nenna Alasimi ja Jonna Hyvärinen

**Arviointilomakkeen kehittäminen Salon
Campuskodissa käytäviä reflektiokeskusteluja
varten**



Opinnäytetyö AMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitajakoulutus

2024 | 36 sivua

Nenna Alasimi ja Jonna Hyvärinen

Arviointilomakkeen kehittäminen Salon Campuskoti Merihelmessä käytäviä reflektiokeskusteluita varten

Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää arviointilomake, jota tullaan käyttämään Salon Campuskodin sairaanhoitajaopiskelijoiden työharjoitteluiden reflektiokeskusteluissa. Lomake on tarkoitettu opiskelijoiden, ohjaajien ja opettajien täytettäväksi. Tavoitteena on olla osana tulevaisuuden työharjoitteluiden laadun parantamista. Opinnäytetyö on tehty osana Osaamismalli ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaksi –hanketta. Hankkeen toimeksiantajana toimi Turku AMK:n Arvokas vanhuus -tutkimusryhmä.

Opinnäytetyö toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena (n=15). Tulosten perusteella suunniteltiin arviointilomakkeeseen viisi kysymystä osaamisesta, työhyvinvoinnista ja motivaatiosta. Tulosten perusteella huomattiin, että kaikki osa-alueet ovat moniulotteisia ilmiöitä, joita on vaikea tiivistää yhden mittarin avulla tutkittavaksi. Lomakkeen kolme ensimmäistä kysymystä ovat strukturoituja eli ns. suljettuja kysymyksiä ja kaksi viimeistä avoimia vastauksia edellyttäviä kysymyksiä, eli ns. avoimia kysymyksiä. Lomakkeen avulla pyritään saamaan mahdollisimman kattava kuva arvioitavista osa-alueista.

Asiasanat: osaaminen, työhyvinvointi, motivaatio, reflektiokeskustelu, arviointilomake

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in nursing

2024 | 36 pages

Nenna Alasimi and Jonna Hyvärinen

Development of an evaluation form for reflection discussions conducted at Salo's Campuskoti Merihelmi

The purpose of this thesis was to develop an evaluation form to be used in reflection discussions during nursing students' internships at Salo Campus Home. The form is intended to be completed by students, mentors, and instructors. The aim is to contribute to the future improvement of internship quality. This thesis was completed as part of the "Competence Model to Enhance the Appeal of Elderly Care Nursing" project, commissioned by the "Dignified Aging" research group at Turku University of Applied Sciences.

The thesis was conducted as a narrative literature review (n=15). Based on the findings, five questions on competence, work well-being, and motivation were designed for the evaluation form. The results revealed that all areas are multifaceted phenomena, challenging to encapsulate in a single evaluative measure. The form's first three questions are structured, or so-called closed questions, while the last two are open-ended questions, requiring descriptive responses. The aim of the form is to provide as comprehensive a view as possible of the evaluated areas.

Keywords: competence, workplace wellbeing, motivation, reflective discussion, evaluation form

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Opiskelu Campuskoti Merihelmessä	8
2.1 Tiimioppiminen	8
2.2 Reflektiokeskustelu	9
2.3 Osaaminen	10
2.4 Työhyvinvointi	11
2.5 Motivaatio	12
3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite, ohjaava kysymys ja toteuttamismenetelmä	14
4 Tulokset	17
4.1 Osaamisen mittaaminen	17
4.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen	18
4.3 Motivaation mittaaminen	19
5 Arviointilomakkeen kehittäminen	21
5.1 Arviointilomake Campuskoti Merihelmeen	24
6 Eettisyys ja luotettavuus	25
7 Pohdinta	27
Lähteet	29

Taulukot

Taulukko 1. Julkaisujen haun kuvaus.	15
Taulukko 2. Kirjallisuuskatsaukseen valitut julkaisut.	16

Liitteet

Liite 1. Arviointilomake Campuskoti Merihelmeen

1 Johdanto

Opinnäytetyö perustuu Salon Campuskoti Merihelmen ja Turun ammattikorkeakoulun väliseen yhteistyöhön. Campuskoti Merihelmi on Salon IoT -Campuksella sijaitseva tehostetun palvelu-asumisen yksikkö (Varha n.d.), jossa sairaanhoitajaopiskelijat pääsevät jo opiskeluidensa alussa soveltamaan oppimaansa teoriaa käytäntöön. Aiheena on opiskelun reflektiokeskusteluissa käytettävän arviointilomakkeen kehittäminen. Kohderyhmänä ovat Campuskoti Merihelmessä työskentelevät opiskelijat, opettajat sekä ohjaajat.

Aihe on ajankohtainen, koska uusien oppimismenetelmien kehittämistyössä tarvitaan tietoa siitä, miten oppimismenetelmät ovat kohderyhmän näkökulmasta toimineet. Tällä arviointilomakkeella arvioidaan muun muassa kohderyhmän osaamista, työhyvinvointia ja motivaation tasoa lukukauden aikana ja opintojen edetessä Merihelmessä. Alun perin tarkoitus oli mitata motivaation sijaan inspiraation tasoa, mutta käsitteen mittaamisen hankaluuden takia se päätettiin toimeksiantajan kanssa yhteistyössä muuttaa motivaatioksi. Lomakkeessa on kysymyksiä eri aihealueista, jotka liittyvät reflektiokeskusteluissa läpikäytäviin asioihin. Kohderyhmä vastaa lomakkeeseen kolmen kuukauden välein, yhteensä kolme kertaa harjoittelun aikana, jotta selvitetään, miten reflektiokeskustelut lisäävät muun muassa opiskelijoiden, ohjaajien ja työntekijöiden työhyvinvointia sekä mitä muita hyötyjä reflektiokeskusteluista koetaan olevan.

Tämä opinnäytetyö tehdään osaksi Osaamismalli ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaksi -hanketta. Toimeksiantajana toimii Arvokas Vanhuus - tutkimusryhmä. Hankkeen tarkoituksena on kehittää uusi työharjoittelun toimintamalli Turun ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoille, jonka avulla parannetaan ikääntyvien hoitotyön tasoa sekä kehitetään työelämässä tapahtuvista muutoksista johtuvaa uuden oppimisen tarvetta (Turku AMK n.d.). Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää arviointilomake, jolla voidaan mitata kohderyhmän osaamista, työhyvinvointia sekä motivaation tasoa opintojen

aikana, erityisesti huomioiden opiskelijoiden kokemukset ja haasteet Campuskoti Merihelmessä. Tässä opinnäytetyössä tehdään ainoastaan lomakkeen, ei siis kerätä aineistoa lomakkeen avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on olla osana kehittämistyötä, jossa edistetään työharjoittelun laatua ja tuodaan esille kohderyhmän kokemuksia harjoittelusta.

2 Opiskelu Campuskoti Merihelmessä

Campuskoti Merihelmi on Salon IoT-Campuksella sijaitseva 30-paikkainen tehostetun palveluasumisen yksikkö, jonka toiminta aloitettiin vuoden 2022 lopulla. Tiiviissä yhteistyössä Campuskoti Merihelmen kanssa toimii Turun AMK:n sairaanhoitajien osaamisala. Yhteistyön tavoitteena on tiivistää yhteistoimintaa korkeakoulun ja työelämän välillä. Campuskodissa opiskelijat pääsevät opintojen alusta alkaen toimimaan todenmukaisessa ympäristössä. (Lehtola ym. 2022.)

Ympäri vuorokautinen palveluasuminen tarkoittaa asumismuotoa, jossa hoitoa ja huolenpitoa on tarjolla ympäri vuorokauden, kun ei voida enää asua turvallisesti kotona (Varha n.d. b). Yksikössä työskentelee tiiviissä yhteistyössä sairaanhoitajat, lähihoitajat, hoiva-avustajat, lääkäri sekä fysioterapeutti (Varha n.d. a).

Campuskoti Merihelmen toiminnan aloittamisen yhteydessä otettiin käyttöön myös uusi tapa opiskella. Tavoite on integroida oppiaineet toisiinsa entistä paremmin ja näin antaa opiskelijoille mahdollisuus tarkastella oppimiaan asioita eri näkökulmista samanaikaisesti. Uudessa toimintamallissa oppiminen tapahtuu tiimeissä ja opetuksen lähtökohtana on transformatiivinen oppimiskäsitys. (Lehtola ym. 2022.) Transformatiivinen oppiminen perustuu Jack Mezirowin teoriaan ja se tarkoittaa opitun tiedon lisäksi kriittisen ajattelun oppimista (Opetushallitus 2021).

2.1 Tiimioppiminen

Tiimioppiminen on nimensä mukaisesti tiimeissä oppimista. Tiimioppimisessa opiskelijat jaetaan yleensä 15-25 hengen tiimeihin. Tiimin jäsenet valitsevat joukostaan tiimin johtajan ja opettaja toimii tässä mallissa tiimivalmentajana, mutta ei opeta, vaan toimii ennemminkin ohjaajana. Opiskelijan tehtäviin kuuluu etsiä ja soveltaa tietoa sekä suunnitella ja arvioida omaa osaamistaan.

(Hassinen & Välinoro 2018.) Campuskodissa opiskelijoiden enimmäismäärä yhdessä tiimissä on 10 henkilöä. Usein tiimioppimisessa, kun opiskelijat saavat vertaistukea ja tietoa tiimin muilta opiskelijoilta, he siirtyvät tarkkailuasemasta oppimiskokemukseen, jossa he osallistuvat täysin oppimistapahtumaan (Manninen 2014).

Tiimiopiskelun kokemuksista tehdyn tutkimuksen mukaan (Kuukanen & Hynynen 2016) opiskelijat ja opettajat kokivat, että tiimioppiminen soveltuu hyvin sosiaali- ja terveystieteiden ensimmäiselle ja toiselle lukuvuodelle. He myös kokivat tiimioppimisen edistävän ja tukevan moniammatillista yhteistyötä sekä lisäävän opiskelijoiden itseohjautuvuutta. Haasteina tiimioppimiseen liittyen koettiin tiimin toiminnan järjestely, kuten tiimin aikataulujen ja työtehtävien organisointi. Lisäksi henkilökohtaiset asiat, kuten oma kehitys ja erilaiset motivaatiotasot, vaikuttivat tiimioppimisen kokemuksiin.

Sairaanhoitajaopiskelijalle on nimettävä harjoittelun ajaksi ohjaaja. Ohjaajan on oltava laillistettu sairaanhoitaja ja hänen tehtäviinsä kuuluu sairaanhoitajaopiskelijan toiminnan valvominen ja ohjaaminen (Valvira n.d.). Ohjaaja myös huolehtii, että potilasturvallisuus säilyy ja puuttuu vaaratilanteisiin välittömästi. Campuskodissa ohjaajat toimivat ohjaajatiiminä, eli jokainen Campuskodin työntekijä on osa opiskelijoiden ohjauksesta vastaavaa tiimiä.

2.2 Reflektiokeskustelu

Reflektiokeskustelu on menetelmä, jossa opiskelijat ja ohjaajat kokoontuvat jakamaan kokemuksiaan oppimiseen ja ohjaamiseen liittyen. Jotta reflektiokeskustelun hyödyt tulisivat parhaiten esille, kuuluu palautteen purkuprosessiin kolme olennaista kohtaa; palautteen anto, purkaminen ja kehittämissuositusten antaminen. Tämä huolellinen asioiden läpikäyminen parantaa opiskelijoiden kykyä ajatella reflektiivisesti ja oppia rakentavasti aiemmista kokemuksista. Lisäksi reflektiokeskustelut parantavat opiskelijoiden kriittistä ajattelukykyä sekä kliinisiä päättelytaitoja. (Almomani ym. 2023.)

Reflektiokeskustelut ovat erityisen hyödyllisiä harjoitteluiden purkamisessa sekä oman kehityksen arvioinnissa, sillä ne auttavat opiskelijoita käsittelemään omia kokemuksiaan ja syventämään osaamistaan. Ne myös antavat opiskelijoille mahdollisuuden tuoda näkemyksiä ja kehittämissuhteita ohjaajien sekä opettajien tietoon. Kuten tutkimuksessa audiologian opiskelijoiden kokemuksista (Alanazi & Nicholson 2024) huomattiin, opiskelijoiden kuultua kuulovammaisten vanhempien näkemyksiä reflektiokeskusteluissa, he pystyivät soveltamaan aiemmin oppimaansa tietoa uuteen tietoon ja sitä kautta kehittämään ammattitaitoaan. Näyttöön perustuvassa hoitotyössä vanhan tiedon yhdistäminen uuteen tietoon on erityisen tärkeää ja näyttöön perustuvaa hoitotyötä tulisi harjoittaa koko ammattiuran ajan myös opintojen päättymisen jälkeen.

Reflektio on kognitiivinen prosessi, joka tukee oppimista sekä auttaa ymmärtämään ja soveltamaan tietoa. Lisäksi reflektiivinen oppiminen auttaa opiskelijoita pohtimaan kokemuksiaan ja antaa heille selkeän suunnan, miten soveltaa oppimistaan tulevaisuudessa. (Dunn 2024.)

2.3 Osaaminen

Osaaminen voidaan määritellä yksilön kyvyksi soveltaa tietoa, taitoja ja asenteita käytännön tilanteissa. Se sisältää teoreettisen tiedon, tekniset taidot sekä sosiaaliset ja kognitiiviset valmiudet, joita tarvitaan työn, opiskelun tai muiden elämän osa-alueiden tehtävien suorittamisessa tehokkaasti. Osaaminen kehittyy kokemuksen, koulutuksen ja jatkuvan oppimisen kautta. Se voi myös kattaa erilaisia osa-alueita, kuten ammatillisen osaamisen, viestintätaidot, ongelmanratkaisukyvyyn ja kyvyn tehdä yhteistyötä muiden kanssa. (Kyndt ym. 2016.)

Osaamisen ja tiedon jakaminen sekä uuden osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä nykyajan piirteitä. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä tulee muuttumaan lainsäädännön, teknologian ja tieteen kehityksen myötä.

Osaamisen kehittämiseksi paineita luovat väestön ikääntyminen, työikäisten väheneminen ja yhteisöjen monimuotoistuminen. Siksi tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittämiseksi ja uusien osaamisalueiden tunnistamiseksi tarvitaan hyvää ennakointityötä, toimivaa yhteistyötä sekä innovatiivisia oppimiskäytäntöjä. (Eriksson ym. 2015.)

Oppimisen ja osaamisen arvoa tulisi tarkastella jo ennen opintojakson tai koulutuksen päättymistä, jotta tuloksiin voidaan vaikuttaa ajoissa. Kun arviointi tapahtuu vasta lopuksi, toimija ei pääse ottamaan opiksi arvioinnista. (Atjonen 2023.)

Opiskelijan kuuluu asettaa itselleen harjoittelun ajaksi opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet. Opettaja ja ohjaaja varmistavat, että tavoitteet ovat mahdollista työpaikalla suorittaa ja että ne ovat kattavat. Opiskelija opettelee hoitotyön teorian koulussa, mutta vasta työpaikalla hän pääsee niitä soveltamaan käytäntöön ja tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että työpaikan käytännöt käydään opiskelijan kanssa läpi perinpohjaisesti (Tehy 2020). Opiskelijoille tulee harjoittelun aikana antaa toistuvasti palautetta toiminnastaan. Palautteen saaminen antaa opiskelijoille motivaatiota päästä tavoitteisiinsa. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan opiskelijat kuitenkin saavat palautetta vain harvoin harjoittelun aikana. (Burgess ym. 2020.) Työyhteisöllä on vaikutus harjoittelun sujumiseen ja huono työilmapiiri heijastuu nopeasti opiskelijan toimintaan (Tehy 2020).

2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin sisältyy työntekijöiden fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Se perustuu sekä yksilön että työyhteisön kokemukseen hyvinvoinnista työympäristössä (Työturvallisuuskeskus n.d.). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat mm. työpaikan johtamistavat, työn hallinta ja sen mielekkyys, työntekijöiden työkyky ja terveydentila sekä työyhteisön yhteistyö ja

toimivuus (STM 2024). Työhyvinvoinnilla on yksilötason vaikutusten lisäksi merkittäviä vaikutuksia organisaation tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, n.d.).

Työhyvinvoinnin merkitys organisaation menestykselle tulee korostumaan tulevaisuudessa entisestään. Sitä tulee jatkuvasti kehittää. Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja johtamiseen on luotu paljon erilaisia työkaluja, joita on mahdollista hyödyntää. Organisaatioiden työhyvinvoinnin tilaa tulisi arvioida tunnusluvuilla, jotta työhyvinvoinnin riskejä sekä kehitystä voidaan seurata. Työtapaturmien sekä sairauspoissaolojen määrät kertovat ainoastaan toteutuneista riskeistä. Näiden lukujen lisäksi tulisi ottaa käyttöön ennakoivia tunnuslukuja, joilla pystytään ennakoimaan tulevaisuuden riskejä. Näitä voisivat olla esimerkiksi itsearviointit, kattavat työhyvinvointitutkimukset tai työn imusta kertovat mittarit. (Manka & Manka 2016, 7-9; 215.) Työhyvinvoinnin tasoa voidaan tarkastella erilaisten indikaattoreiden avulla ja siihen liittyvän datan kerääminen voi tapahtua esimerkiksi erilaisten työntekijöille suunnattujen kyselyjen avulla (Työterveyslaitos n.d. a).

Esimerkiksi Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksella on kartoitettu suomalaisten työhyvinvoinnin tilaa loppuvuodesta 2019 ja viimeisimmät tulokset ovat vuoden 2024 kesältä. Tutkimukseen vastanneet arvioivat kokemuksiaan työn imusta, työssä tylsistymisestä, työkyvystä ja työuupumuksen oireista. Tutkimus on toteutettu kyselynä ja sen tavoitteena on kartoittaa muun muassa suomalaisten kokemuksia työhyvinvoinnista ja pahoinvoinnista, työoloista sekä eri työskentelymuotojen vaikutuksista hyvinvointiin. Kyselyaineiston keruuta on toteuttanut Taloustutkimus Oy Työterveyslaitoksen toimeksiannosta. (Työterveyslaitos n.d. b.)

2.5 Motivaatio

Motivaatio on yksilön käyttäytymistä ohjaava voima, joka vaikuttaa suoriutumiseen, oppimiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Motivaation mittaaminen voi auttaa ymmärtämään paremmin yksilön toimintaa ja

kehittämään keinoja motivaation ylläpitämiseksi tai parantamiseksi. Viimeisen kymmenen vuoden aikana motivaation mittaamisen menetelmät ovat monipuolistuneet ja kehittyneet, ja niihin sisältyy sekä perinteisiä että moderneja lähestymistapoja, kuten itsearviointikyselyitä, käyttäytymisen havainnointia, haastatteluita ja fysiologisia mittauksia. (Howard ym. 2016.) Eri menetelmillä on omat vahvuutensa ja heikkoutensa, ja niiden käyttö riippuu mittaamisen tarkoituksesta ja kontekstista.

Professorit Edward Deci sekä Richard Ryan tunnetaan itsemääräämisteorian kehittämisestä. Teoria korostaa kolmea eri keskeistä psykologista tarvetta, jotka ovat autonomia, kompetenssi ja sosiaalisuus. Decin ja Ryanin mukaan nämä perustarpeet luovat ihmisen hyvinvoinnin perustan. (Martela 2014.) Teoria keskittyy ihmisten motivaation ja käyttäytymisen ymmärtämiseen, erityisesti sisäisen ja ulkoisen motivaation erotteluun. Sisäinen motivaatio syntyy intohimosta tehdä asioita omilla ehdoillaan ja ulkoinen motivaatio taas syntyy tehtävästä saatavasta palkkiosta (Mustonen 2018).

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite, ohjaava kysymys ja toteuttamismenetelmä

Työn tarkoituksena on kehittää arviointilomake, jolla voidaan mitata opiskelijoiden, opettajien ja ohjaajien osaamista, työhyvinvointia sekä motivaation tasoa. Opinnäytetyön tavoitteena on olla osana kehittämistyötä, jossa edistetään työharjoittelun laatua ja tuodaan esille kohderyhmän kokemuksia harjoittelusta. Tavoitteena on myös arviointilomakkeella tuotetun tietojen avulla parantaa opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta sekä tukea ohjaajia ja opettajia työhyvinvoinnin parantamiseksi Campuskoti Merihelmessä. Opinnäytetyötä ohjaava kysymys:

- Miten osaamista, työhyvinvointia ja motivaation tasoa mitataan?

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsausosio tehtiin narratiivisena eli kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksessa käydään läpi kirjallisuutta ja tutkitaan jo tehtyä tutkimusta (Salminen 2023). Katsauksen keskeisiin vaiheisiin kuuluvat aiheen valinta, tutkimuskysymysten määrittely, aineiston haku ja analyysi (Chigbu ym. 2023). Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tavoite on asian ymmärtäminen ja ymmärretyn kuvaileminen vakuuttavasti ja perusteellisesti argumentoiden (Vilkkä 2023). Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan antaa kattavasti tietoa käsiteltävästä aiheesta tai kuvailla aiheen kehitystä ja historiaa (Salminen 2023).

Sisällönanalyysi toteutettiin tässä työssä induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Sisällönanalyysiin kuuluu kolme päävaihetta, jotka ovat valmistelu-, analysointi- ja raportointivaiheet. Valmisteluvaiheessa valitaan mitä aiotaan tutkia, tutustaan huolellisesti materiaaliin ja tarvittaessa litteroidaan. Analyysivaiheessa tiedot ryhmitellään ja erotellaan tutkimuskysymyksiin vastaava tieto. Raportointivaiheessa tehdään löydetyistä tiedoista yhteenveto ja pohditaan mitä aiemmissa tutkimuksissa on aiheesta jo todettu. (Elo ym. 2022.)

Tutkittua tietoa etsittiin eri viitetietokannoista, kuten Medic, Cinahl, Arto, PubMed, ja Google Scholar. Tietoa on etsitty hakusanoilla osaaminen

(competence), mittaaminen (measure), mittari (assessment tool, assessment instrument, assessment method), arvioida (assess), työhyvinvointi (well-being at work, workplace wellbeing) ja motivaatio (motivation). Sanojen kääntämisessä on käytetty MOT kielipalveluiden suomi-englanti sanakirjaa. Tiedonhakua on kuvattu Taulukossa 1. Päällekkäiset julkaisut huomioitiin ja vähennettiin pois. Kirjallisuuskatsaukseen valitut julkaisut on lueteltu Taulukossa 2.

Taulukko 1. Julkaisujen haun kuvaus.

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Valitut
Cinahl	Likert scale AND learn* AND assessment tool OR assessment method OR assessing	2014-2024	17	2	1	1
PubMed	Motivation AND how to measure AND assessment tool	2014-2024, free full text, finnish, english	719*	4	2	1
PubMed	Competence AND measure OR competence AND assessment	2014-2024, free full text, finnish, english	36 518*	5	2	2
Arto	Osaamisen arviointi AND työhyvinvoinnin mittari AND motivaatiomittari	2014-2024	-	3	2	1
Google Scholar	Työhyvinvoinnin mittari	2014-2024	10 900*	12	8	6
Google Scholar	Osaamisen mittaaminen	2014-2024	31 400*	7	4	2
Medic	Osaaminen OR Osaami* AND mitta*	2014-2024	162	23	8	3
Medic	Motiva* AND mitta*	2914-2024	11	2	1	1
Yhteensä						n = 15**

*Luettu ensimmäiset 100 artikkelia.

** Poistettu päällekkäiset julkaisut (2).

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsaukseen valitut julkaisut.

Tekijä, vuosi	Julkaisun nimi
Niemi-Murtola, L.; Antila, A.; Louhimo, J. & Helin-Salmivaara, A. 2024.	Erikoislääkäriksi valmistuminen – milloin riittävä osaaminen on saavutettu?
Rajala, T. 2018.	Osaamisen tunnistamisen prosessin hahmottelua maratassa
Ahonen, O.; Kinnunen, U-M. & Saranto, K. 2019.	Osaamisen arviointi ammattikorkeakoulussa – Mittarin kehittäminen sähköisten sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden opetukseen
Koivisto, K. 2018.	Sairaanhoitajan osaamisen arvioinnin kehittäminen
Niemelä, A.; Virtanen, S.; Niittyneen, I.; Pohjanoksa-Mäntylä, M. & Sivén. 2023.	Farmasian opiskelijoiden osaaminen ja osaamistarpeet sairaalafarmasiasta: ryhmäkeskustelut verkko-opintojakson kehittämiseksi
Laine, P; Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2016.	Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa - Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittäjä
Vänskä, M. 2022.	Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa
Ojala, A-M.; Kyngäs, H. & Päätaalo, K. 2016.	Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi
Hyvärinen, K.; Saaranen, T. & Tossavainen, K. 2017.	Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveystieteen opettajille
Herttua, N. 2023.	Työhyvinvointi ja sen määrittäjät sosiaali- ja terveydenhuollon johtajilla
Laubscher, D. & Bosch, C. 2024.	Validity and Reliability of the Intrinsic Motivation Inventory Subscales within a Self-Directed Blended Learning Environment
Howard, J.; Gagne, M.; Morin, A. & Van den Broeck A. 2016.	Motivation profiles at work. A self-determination theory approach
Chiew, K. & Braver, T. 2017.	Context Processing and Cognitive Control: From Gating Models to Dual Mechanisms
Koskela, J-M. & Vikström, S. 2018.	5-luokkalaisten ahdistuneisuus ja motivaatio Move!-mittauksissa
Jossberger, H.; Brand-Gruwel, S.; Van de Wiel, M. & Boshuizen, H. 2018.	Exploring Students' Self-Regulated Learning in Vocational Education and Training

4 Tulokset

4.1 Osaamisen mittaaminen

Osaamista voidaan mitata olemassa olevien erilaisten arviointien, kuten esimerkiksi kirjallisen kuulustelun avulla (Niemi-Murtola ym. 2024, 437). Osaamisen mittaamista hankaloittaa sen tarkan määrittelyn vaikeus. Opettajat useimmiten pohjaavat osaamisen tunnistamisen mitattaviin asioihin, kuten tutkintotodistuksiin ja työkokemuksen määrään (Rajala 2018, 105). Osaamista on mitattu esimerkiksi kyselytutkimuksella, jossa on vastaamisessa hyödynnetty Likert-asteikkoa (Ahonen ym. 2019).

Sairaanhoitajien osaamisen kehittämiseen on perehdytty Sairaanhoitajien tulevaisuus –hankkeessa. Hankkeen avulla tuotettiin tietoa sairaanhoitajakoulutuksen kehittämiseksi. Sairaanhoitajien osaamista kuvattaessa todettiin tarve valtakunnallisesti yhteisen sairaanhoitajien perusosaamisen arvioinnin kehittämiseksi. Arviointien menetelmät vaihtelevat ammattikorkeakoulukohtaisesti. YleSHarviointi-hanke kehittää yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa menetelmiä ja mittareita sairaanhoitajakoulutuksen sekä sairaanhoitajien kliinisen osaamisen arvioimiseksi. Hankkeen tavoitteena on parantaa koulutuksen laatua ja yhdenmukaistaa arviointikäytäntöjä. (Koivisto 2018.) Osaamisen mittaamisessa on omat haasteensa, sillä sen määrää on vaikea arvioida. Mittaria valittaessa ja mitattaessa tulee miettiä tarkkaan mitä haluaan selvittää. Osaamista tulee mitata tai arvioida aina suhteessa johonkin.

Osaamista voidaan kyselytutkimusten lisäksi mitata ja tunnistaa esimerkiksi teemakeskusteluiden avulla. Esimerkiksi tutkimus farmasiaopiskelijoiden osaamisesta (Niemelä ym. 2023) perustui täysin ryhmäkeskusteluihin.

4.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Aikaisemmin tehdyissä työhyvinvointitutkimuksissa työhyvinvointia on tutkittu pitkälti työpahoinvoinnin, eli esimerkiksi työuupumisen tai työssä koetun stressin mittaamisen kautta. Työterveyslaitoksen Työkykyindeksi on validoitu mittari, jota käytetään työkyvyn arvioimiseen. Itse työhyvinvoinnin mittaamiseen ei kuitenkaan ole vastaavaa mittaria. Työhyvinvointia Suomessa on tutkittu ja mitattu eniten yritysten ja organisaatioiden omiin työntekijöihin kohdistuvilla tutkimuksilla. Seuranta-aineistona työelämän väestötasolla toimii Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri, jota on käytetty samansisältöisenä jo vuodesta 1992 alkaen. Työolobarometristä ja kuukausittaisesta työvoimatutkimuksesta puuttuvat positiiviset mittarit koetusta työhyvinvoinnista sekä työtyytyväisyydestä. (Laine ym. 2016, 287-299.)

Sen, mitä työhyvinvoinnista tahdotaan mitata, määrittelee usein organisaatioiden tai yritysten henkilöjohdot. Usein mitataan asioita, joiden tiedetään jo valmiiksi vaativan kehittämistä. Työhyvinvointia kartoitetaan usein kyselytutkimuksen avulla, sillä kyselyt ovat helposti käytettäviä ja vastaajat jaksavat usein vastata lyhyeen ja tiiviiseen kyselyyn. Työhyvinvointia pystytään mittaamaan erilaisilla mittareilla. Määrällisten kyselytutkimusten avulla on selvitetty työhyvinvointia, kun taas laadullista tutkimusta on käytetty työuupumusta tutkittaessa. Mittaamiseen vaikuttaa suuresti se, mistä näkökulmasta ja mistä syystä työhyvinvointia tutkitaan. Työhyvinvointikyselyjä tulisi toteuttaa säännöllisesti, ja varsinkin kun organisaatiossa tehdään muutoksia. Työpaikoilla on mahdollista pitää myös työhyvinvointikeskusteluja. (Vänskä 2022.)

Esimerkiksi Ojala ym. (2016, 322-334.) ovat mitanneet ensihoitajien työhyvinvointia soveltaen sairaanhoitajien työhyvinvointimittaria. Mittari on jaettu 12 osaan sairaanhoitajien työhyvinvointia kuvaavan teoreettisen mallin tekijöiden mukaisesti, joita olivat korkeatasoinen potilashoito, ensihoitajien keskinäinen auttaminen ja tukeminen, ensihoitajien yhteenkuuluvuus ja yhteistoiminnallisuus, työn käytännön organisointi, työn haastavuus ja

mielekkyyks, tunteiden ja olemisen vapaus yhteistyössä, työn hyvin tekeminen, asema suhteessa työhön, esimiestyö, ammatillisen kehittymisen mahdollisuus, toimiva kommunikointi sekä vapaamuotoinen yhdessäolo. Kuvattujen tekijöiden tärkeyttä ja toteutumista on arvioitu Likert-asteikolla.

Terveysalalla työskentelevien opettajien työhyvinvointia on kartoitettu mm. Terveysalan opettajien työhyvinvointi-indeksi –kyselylomakkeella. Mittaristo perustuu työhyvinvoinnin neljään osa-alueeseen, jotka tutkimuksessa on määritelty seuraavina: työolot, työntekijä ja työ, työyhteisö ja ammatillinen osaaminen. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä ja siinä toteutumista arvioitiin Likert-asteikolla sekä avoimilla kysymyksillä. (Hyvärinen ym. 2017.)

Työhyvinvoinnin mittaamista voi suorittaa myös teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluiden työhyvinvoinnin mittaamisen osa-alueet voivat olla esimerkiksi yksilölliset tekijät, sosiaaliset tekijät, omalta esihenkilöltä saatu tuki, organisaatioon liittyvät tekijät sekä työhön liittyvät tekijät. (Herttuala 2023.)

4.3 Motivaation mittaaminen

Motivaatiota voidaan mitata useilla eri tavoilla, joista yksi yleisimmistä on itsearviointikysely. Ne perustuvat siihen, että yksilö arvioi omia tuntemuksiaan ja asenteitaan. Näillä kyselyillä voidaan helposti erotella sisäiset ja ulkoiset motivaation lähteet. Esimerkiksi Intrinsic Motivation Inventory (IMI) mittaa sisäistä motivaatiota ja kiinnostusta, sekä muita motivaation muotoja, ja sitä on käytetty laajasti erilaisissa tutkimuksissa. (Laubscher & Bosch 2024.)

Itsearviointikyselyissä on monia etuja, kuten niiden helppokäyttöisyys, mutta niissä on myös haittapuolia, sillä vastaajat saattavat vastata sosiaalisesti hyväksytyjen vastausten mukaan, mikä voi heikentää niiden luotettavuutta (Howard ym. 2020).

Motivaatiota voidaan myös mitata fysiologisilla menetelmillä, kuten aivosähkökäyrällä, sykevälivaihtelua tarkkailemalla tai aivoja kuvantamalla. Fysiologisia mittaamenetelmiä käyttäessä on kuitenkin huomattavasti vaikeampaa sulkea pois muita mahdollisia fysiologisiin muutoksiin vaikuttavia

tekijöitä ja saadaan vain objektiivinen näkökulma motivaation ilmenemiseen. (Chiew & Braver 2017.)

5-luokkalaisten motivaation tasoa on mitattu Move!-mittaristolla. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella. Mittarin muuttujat liittyivät sisäisen motivaation, ulkoiseen motivaation ja amotivaation eli motivaation puuttumiseen. (Koskela & Vikström 2018.)

Motivaatiota voidaan myös mitata havainnoimalla. Havainnointimenetelmiä käytetään esimerkiksi urheilussa ja koulutuksessa, kun tehtävän parissa vietetty aika ja aktiivisuus voidaan kirjata ylös ja analysoida. (Jossberger ym. 2018.)

5 Arviointilomakkeen kehittäminen

Puolistrukturoitu kysely tarkoittaa menetelmää, jossa kysely sisältää sekä valmiiksi määriteltyjä vastauksia että avoimia kysymyksiä. Tämä menetelmä on erityisen hyödyllinen, sillä se mahdollistaa sekä tarkan datan saamisen valmiiksi määritellyistä vastauksista että monipuolisemman tiedonsaannin aiheesta avoimien kysymysten avulla. (Khuzaiyah ym. 2023.) Arviointilomake tehtiin puolistrukturoituna kyselylomakkeena.

Kyselylomaketta käytetään yleensä ensisijaisesti kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä, mutta se soveltuu myös laadulliseen tutkimukseen. Kyselyn tavoitteena on saada vastaus jokaiseen kysymykseen ja vastaukset on aseteltu haastattelijan valitsemaan järjestykseen.

Kyselylomakkeella on tarkoitus kysyä kysymyksiä, jotka ovat merkityksellisiä tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Haastattelun laatuun vaikuttaa aina väistämättä monet muuttujat, kuten haastateltavan suhtautuminen ja kokemukset aiheesta. Jotta haastattelu on toimiva, tarvitaan lomakkeen tekoon ja kysymysten valintaan aikaa sekä huolellista suunnittelua. On tärkeää huomioida kysymysten muotoilu sekä järjestys. (Demirci 2024.)

Toimeksiantajan kanssa päätettiin yhteistyössä, että arviointilomakkeeseen tulee yhteensä viisi kysymystä. Kolme kysymyksistä on strukturoituja, eli suljettuja kysymyksiä ja kaksi avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä on ennalta määritellyt vastausvaihtoehdot. Kuten useimmassa osaamiseen ja työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa, päätettiin lomakkeessa mitata muuttujia 5-portaisella Likert-asteikolla. Likert-asteikolla mitataan kyselyyn vastaajien asenteita, mielipiteitä ja uskomuksia (Joshnloo & Weijers 2021). Kysymykset luotiin ja muotoiltiin niin, että koko kohderyhmä, joka koostuu opettajista, ohjaajista sekä opiskelijoista, pystyy vastaamaan niihin. Suljettujen ja avoimien kysymysten vastaamiseen annettiin helposti ymmärrettävät ja yksinkertaiset ohjeistukset.

Osaamisesta kehitettiin kaksi kysymystä; yhden suljetun ja yhden avoimen kysymyksen. Lomakkeen ensimmäinen kysymys “Koetko oman ammatillisen osaamisesi kehittyneen lukukauden aikana?” saa opiskelijat pohtimaan osaamisen kehittymistä suhteessa harjoittelun aikana asettamiinsa tavoitteisiin. Tällöin reflektiokeskusteluissa herää keskustelua ja pohdintaa siitä, mitkä ovat opiskelijoiden vahvuuksia ja mitkä taas kehityskohteita. Lisäksi ohjaajien ja opettajien vastaukset samaan kysymykseen tuovat reflektiokeskusteluihin uutta näkökulmaa siitä, miten heidän ammatillinen osaamisensa vaikuttaa opiskelijoiden harjoitteluun ja missä heillä olisi mahdollisesti itsekkin kehitettävää. Tämä tuo selkeästi monipuolisuutta reflektiokeskusteluihin, sillä yleensä reflektiokeskusteluissa keskitytään ainoastaan opiskelijoiden näkökulmaan. Lisäämällä ohjaajien ja opettajien näkökulmat, voidaan havaita paremmin uusia kehityskohteita harjoitteluissa.

Lomakkeen toinen kysymys osaamisesta “Mitä uusia taitoja olet oppinut?” täydentää ensimmäistä kysymystä osaamisesta. Tämä kysymys on avoin kysymys siksi, että uusia taitoja voi olla niin paljon erilaisia, ettei niitä millään voi sisällyttää valmiiksi määriteltyihin vastauksiin. Lisäksi avoin kysymys mahdollistaa koko kohderyhmän vastaamisen kysymykseen.

Lomakkeen toinen suljettu kysymys on “Millainen työilmapiiri on mielestäsi työpaikalla?” ja se valittiin lomakkeeseen, koska työilmapiiri on keskeinen osa työhyvinvointia sekä yhteydessä positiivisiin oppimiskokemuksiin. Kysymys on tärkeä, sillä huono työilmapiiri on yhteydessä myös vastaajien motivaation tason laskuun, kun taas hyväilmapiiri lisää työntekijöiden voimavaroja ja tuottavuutta.

Kolmas kysymys ja viimeinen kysymys liittyvät motivaatioon. Kysymys “Millainen motivaatiosi on ollut lukukauden aikana?” kartoittaa suoraan vastaajan motivaation tasoa tämän itsearvioimana. Motivaatio on olennainen tekijä opiskelijoiden oppimisprosessia ja kysymys auttaa ymmärtämään, kuinka opiskelijat kokevat oman motivaationsa, mikä vaikuttaa suoraan heidän oppimistuloksiinsa ja työharjoittelun onnistumiseen.

Viimeinen kysymys “Mitkä asiat ovat vaikuttaneet motivaation tasoosi ja millä tavoin sitä voisi parantaa?” linkittyy suoraan lomakkeen 3. kysymykseen. Kysymyksellä voidaan selvittää motivaation tasoon positiivisella ja negatiivisella tavalla vaikuttavia tekijöitä. Kysymys mahdollistaa vastaajien syventävän analyysin omista motivaation lähteistään, joka voi auttaa heitä tunnistamaan vahvuutensa sekä kehittämiskohteensa. Kysymyksen toinen osa käsittelee kehittämissuhteita ja tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden osallistua aktiivisesti omaan oppimiseensa ja kehitykseensä, mikä voi lisätä heidän sitoutumistaan ja sisäistä motivaatiotaan. Kysymys myös antaa vastaajalle mahdollisuuden reflektoida omia kokemuksiaan ja tunteuksiaan, mikä on tärkeä osa oppimisprosessia ja reflektiokeskusteluiden perimmäinen tarkoitus.

5.1 Arviointilomake Campuskoti Merihelmeen

Nimi, rooli ja päivämäärä:

Vastaa kysymyksiin rastittamalla mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto.

1. Koetko oman ammatillisen osaamisesi kehittyneen lukukauden aikana?
 ei ollenkaan
 melko vähän
 kohtalaisesti
 melko paljon
 paljon
2. Millainen työilmapiiri on mielestäsi työpaikalla?
 erittäin huono
 huono
 tyydyttävä
 hyvä
 erittäin hyvä
3. Millainen motivaatiosi on ollut lukukauden aikana?
 matala
 keskivertoa matalampi
 keskiverto
 keskivertoa korkeampi
 korkea

Vastaa alla oleviin kysymyksiin omin sanoin.

4. Mitä uusia taitoja olet oppinut?
5. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet motivaation tasoosi ja millä tavoin sitä voisi parantaa?

6 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkijoita Suomessa ohjaavat seuraavat periaatteet jokaisella tieteenalalla: tutkija kunnioittaa tutkittavan ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkijan tulee kunnioittaa sekä aineellista että aineetonta kulttuuriperintöä, sekä myös luonnon monimuotoisuutta. Tutkimus toteutetaan niin, että tutkittavalle kohderyhmälle ei aiheuteta riskejä, haittoja tai vahinkoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Eettisten periaatteiden noudattaminen on erityisen tärkeää, jotta voidaan suojella tutkittavien henkilöiden oikeuksia, hyvinvointia ja arvokkuutta. (WHO n.d.) Luotettavuus ja kelpoisuus tulee ottaa huomioon tutkimusta suunnitellessa, tuloksia analysoidessa sekä arvostellessa tutkimuksen laatua. Neljä luotettavuuden näkökulmaa, jotka ovat oleellisia sekä määrällisessä että laadullisessa tutkimuksessa ovat soveltuvuus, johdonmukaisuus, puolueettomuus sekä totuusarvo (truth value). (Cypress 2017) Lomakkeen kysymykset sekä kirjallisuuskatsaus toteutettiin näitä näkökulmia noudattaen. Tutkimuslupaa tähän työhön ei tarvittu, sillä työn tarkoituksena oli kehittää lomake eikä toteuttaa itse kyselyä. Lisäksi kirjallisuuskatsauksessa käytetyt julkaisut ovat saatavilla kaikille.

Opinnäytetyö toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena, joka on luotettava menetelmä silloin, kun halutaan kartoittaa jo olemassa olevaa tietoa ja ymmärtää laajasti aiheita. Kirjallisuuskatsaukseen valittiin 16 julkaisua, ja valitut lähteet ovat enintään 10 vuotta vanhoja, mikä lisää työn ajankohtaisuutta sekä luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös se, että tässä työssä on kaksi tekijää, jolloin työn kriittinen tarkastelu ja virheiden havaitseminen on monipuolisempaa.

Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää hieman empiirisen testauksen puute, eli se, että lomaketta ei testattu käytännössä. Tämän vuoksi ei voitu tutkia, miten hyvin lomake toimii oikeasti reflektiokeskusteluissa. Jo ennen lomakkeen kehittämistä oltiin kuitenkin toimeksiantajan kanssa sovittu, että tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena ainoastaan luoda arviointilomake, eikä testata sitä käytännössä.

Vaikka tässä opinnäytetyössä ei kerätty aineistoa ihmisiltä, eettisyys huomioitiin kaikissa lomakkeen kehittämisen vaiheissa, kuten suunnittelussa ja lähteiden käytössä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää arviointilomake Salon Campuskodin reflektiokeskustelujen tueksi. Tavoitteena on saada kattavaa tietoa osaamisesta, työhyvinvoinnista ja motivaatiosta, ja näiden tietojen avulla parantaa työharjoitteluiden laatua tulevaisuudessa. Työtä tehdessä ollaan saatu syvempää ymmärrystä arviointilomakkeen kehittämisestä ja mittaamenetelmistä sekä oppineet tutkimaan kriittisesti erilaisia tutkimuksia, josta on varmasti hyötyä myös tulevaisuudessa.

Työn ohjaava kysymys oli: "Miten osaamista, työhyvinvointia ja motivaation tasoa mitataan?" Lomakkeen avulla pyrittiin vastaamaan tähän kysymykseen tarjoamalla konkreettinen työkalu, jonka avulla näitä kolmea osa-aluetta voidaan mitata. Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että osaamisen, työhyvinvoinnin ja motivaation mittaamiseen löytyy useita menetelmiä, mutta mikään yksittäinen mittari ei ole täydellinen. Osaaminen on moniulotteinen ilmiö, jonka arviointiin voidaan käyttää useita mittareita, mutta yhtä kaikkia osaamisen osa-alueita kattavaa mittaria ei ole olemassa. Sama pätee työhyvinvointiin, jota voidaan mitata useista eri näkökulmista, kuten fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tai työyhteisön ilmapiirin näkökulmasta. Motivaation mittaaminen osoittautui haastavammaksi kuin osaamisen tai työhyvinvoinnin mittaaminen, sillä se perustuu pitkälti henkilön subjektiivisiin kokemuksiin. Reflektiokeskustelujen ja työharjoittelujen kehittämisen kannalta lomake on kuitenkin hyödyllinen työkalu, sillä sen avulla saadaan sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista dataa. Likert-asteikon käyttö osoittautui toimivaksi tavaksi mitata määrällisesti osaamisen, työhyvinvoinnin ja motivaation tasoja, kun taas avoimet kysymykset tarjoavat syvemmän laadullisen näkemyksen vastaajien kokemuksista. Tärkeää on se, että lomakkeen avulla saadaan monipuolista tietoa, jonka avulla voidaan mahdollisesti havaita ongelma-alueita ajoissa ja kehittää työharjoitteluja parempaan suuntaan.

Jälkikäteen ajateltuna lomakkeen käytännön toimivuuden vuoksi sitä olisi ollut hyödyllistä testata pienellä ryhmällä, jolloin oltaisiin voitu saada tietoa

käytännön haasteista. Lisäksi olisi mielenkiintoista tietää, miten lomakkeen käyttö reflektiokeskusteluissa vaikuttaa opiskelijoiden, ohjaajien ja opettajien kokemuksiin ja toimintaan työharjoitteluissa. Tämä työ toimii kuitenkin hyvänä pohjana tuleville tutkimuksille, sitten kun lomaketta päästään hyödyntämään käytännössä.

Osaamista voidaan arvioida monella eri tavalla ja erilaisia mittareita käyttämällä. Työhyvinvointia voidaan arvioida mittareilla, jotka kattavat fyysisen terveyden, henkisen hyvinvoinnin sekä työyhteisön ilmapiirin. Motivaation tasoa on huomattavasti hankalampi mitata, sillä se perustuu puhtaasti henkilön omiin tunnepohjaisiin kokemuksiin. Se, että kysely tehdään kolme kertaa kolmen kuukauden välein, auttaa kuitenkin havaitsemaan motivaation tason muutoksia herkemmin kuin kertaluontoinen kysely.

Motivaation mittaaminen on monimutkainen prosessi, jossa voidaan hyödyntää eri lähestymistapoja riippuen siitä, mitä halutaan mitata ja missä kontekstissa. Itsearviointikyselyt ovat suosittuja niiden käytännöllisyyden vuoksi, mutta objektiivisemmat menetelmät, kuten käyttäytymisen havainnointi ja fysiologiset mittaukset, tarjoavat tärkeitä lisäulottuvuuksia. Monimenetelmällisen lähestymistavan käyttö voi auttaa varmistamaan mittausten luotettavuuden ja antaa kattavamman kuvan motivaation eri osa-alueista.

Lähteet

Ahonen, O.; Kinnunen, U-M. & Saranto, K. 2019. Osaamisen arviointi ammattikorkeakoulussa – Mittarin kehittäminen sähköisten sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden opetukseen. Finnish Journal of EHealth and EWelfare, Vol. 11, No 1-2, 10-24. Viitattu 27.2.2024.

<https://journal.fi/finjehew/article/view/74411>

Alanazi, A. & Nicholson N. 2024. Incorporating Parents' Lived Experience Into the Pediatric Audiology Course; A Qualitative Analysis of Student Reflections. American Journal of Audiology, Vol. 33, No 17, 905-931. Viitattu 10.9.2024.

[https://web-p-ebSCOhost-](https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e63bc4be-1cea-44c2-ad11-6ed860962ca0%40redis)

[com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e63bc4be-1cea-44c2-ad11-6ed860962ca0%40redis](https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e63bc4be-1cea-44c2-ad11-6ed860962ca0%40redis)

Almomani, E.; Sullivan, J.; Samuel, J.; Maabreh, A.; Pattison, N. & Alinier, G. 2023. Assesment of clinical reasoring while attending critical care postsimulation reflective learning conversation: a scoping review. Viitattu 23.2.2024.

[https://journals-lww-](https://journals-lww-com.ezproxy.turkuamk.fi/dccnjournal/abstract/2023/03000/assessment_of_clinical_reasoning_while_attending.4.aspx)

[com.ezproxy.turkuamk.fi/dccnjournal/abstract/2023/03000/assessment_of_clinical_reasoning_while_attending.4.aspx](https://journals-lww-com.ezproxy.turkuamk.fi/dccnjournal/abstract/2023/03000/assessment_of_clinical_reasoning_while_attending.4.aspx)

Atjonen, P. 2023. Akateemisen oppimisen ja osaamisen arviointi.

Tutkimuspuheenvuoro Itä-Suomen yliopistosta. Viitattu 20.10.2024.

[Akateemisen oppimisen ja osaamisen arviointi \(uef.fi\)](https://akateemisenoppimisenjaosaamisenarviointi.uef.fi)

Burgess, A.; van Diggele, C.; Roberts, C. & Mellis, G. 2020. Peer Teacher Training in health professional education. BMC Medical education, Vol. 20. Viitattu 23.2.2024.

<https://bmcmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-020-02280-5>

Chiew, K. & Braver, T. 2017. Context Processing and Cognitive Control: From Gating Models to Dual Mechanisms. Annual Review of Psychology. Vol. 68, 165-197. Viitattu 17.10.2024.

https://www.researchgate.net/publication/313339034_Context_Processing_and_Cognitive_Control

Chigbu, U.; Atiku, S & Plessis, C. 2023. The science of literature reviews: <seraching, identifying, selecting and synthesising. Sage Publications. Viitattu 7.11.2024. <https://www.mdpi.com/2304-6775/11/1/2>

Cypress, B. 2017. Rigor or reliability and validity in qualitative research: Perspectives, strategies, reconceptualization, and recommendations. Dimensions of Critical Care Nursing, Vol. 36, No. 4, 253-263. Viitattu 19.2.2024. [Rigor or Reliability and Validity in Qualitative Research: P... : Dimensions of Critical Care Nursing \(lww.com\)](#)

Demirci, J. 2024. About research: Conducting Better Qualitative Interviews. Viitattu 23.2.2024. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.turkuamk.fi/doi/10.1177/08903344231213651>

Dunn, K. 2024. Incorporating Reflective Learning Practises In Medical Imaging Curriculum. Viitattu 15.9.2024. <https://web-p-ebsohost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=ff31f4b0-f299-420b-9552-0308338c8024%40redis>

Elo, S.; Kajula, O.; Tohmola, A. & Käärinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede, Vol. 34, No 4, 215. Viitattu 28.2.2022. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987?acceptCookies=1>

Eriksson, E.; Korhonen, T.; Merasto, M. & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajien ammatillinen osaaminen – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus –hanke. Viitattu 20.10.2024. [loppuraportti-sairaanhoidajan-ammattillinen-osaaminen.pdf \(epressi.com\)](#)

Hassinen, J. & Välinoro, T. 2018. Opettajasta tiimivalmentajaksi: Kokeile tiimioppimista!-opas. Tiimiakatemia Global. Viitattu 17.2.2024. <https://tiimiakatemia.com/wp-content/uploads/2018/08/Opas-opettajasta-tiimivalmentajaksi-Tiimiakatemia-Global-220818.pdf>

Herttuala, N. 2023. Työhyvinvointi ja sen määrittäjät sosiaali- ja terveydenhuollon johtajilla. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 15.10.2024.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3084-2>

Howard, J.; Gagne, M.; Morin, A. & Van den Broeck A. 2016. Motivation profiles at work. A self-determination theory approach. Journal of Vocational Behavior, Vol. 95, 74-89. Viitattu 19.10.2024. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2017/05/2016_Howard_etal_J_Voc_Behavior.pdf

Hyvärinen, K.; Saaranen, T. & Tossavainen, K. 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveystieteen opettajille. Hoitotiede Vol. 29, No 4, 252-263. Viitattu 17.10.2024.

<https://journal.fi/hoitotiede/article/download/128399/77522>

Joshanloo, M. & Weijers, D. 2021. A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995-2019. Viitattu 7.11.2024.

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.637547/full>

Jossberger, H.; Brand-Gruwel, S.; Van de Wiel, M. & Boshuizen, H. 2018. Exploring Students' Self-Regulated Learning in Vocational Education and Training. Vol. 13, No 1, 131-158. Viitattu 20.10.2024.

https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/78170010/Van_de_Wiel_2020_Exploring_Students_Self_Regulated_learning_in.pdf

Khuzaiyah, S.; Abdul-Mumin, K.; McKenna, L. & Hashim, S. 2023. The importance of reflexivity in data collection methods for qualitative midwifery research. Viitattu 15.02.2024. <https://web-p-ebsohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=0f38c142-ba69-471b-8731-9c56930549ad%40redis>

Koivisto, K. 2018. Sairaanhoidajan osaamisen arvioinnin kehittäminen. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Viitattu 15.10.2024. [ePooki 66 2018.pdf \(theseus.fi\)](https://theseus.fi/ePooki/66/2018.pdf)

Koskela, J-M. & Vikström, S. 2018. 5-luokkalaisten ahdistuneisuus ja motivaatio Move!-mittauksissa. Pro Gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.10.2024. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59102>

Kuukanen, T. & Hynynen, P. 2016. Moniammatillinen tiimioppiminen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden ja opettajien kokemana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, Vol. 18, No 1, 53-61. Viitattu 10.9.2024. [Moniammatillinen tiimioppiminen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden ja opettajien kokemana - pdf \(journal.fi\)](#)

Kyndt, E.; Gijbels, D.; Grosemans, I. & Donche, V. 2016. Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. Review of Educational Research, Vol. 86, No 4, 1111–1150. Viitattu 6.10.2024.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654315627864>

Laine, P; Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa - Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon Tutkimus, Vol 35. No 4, 287-303.

<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521%202020>

Laubscher, D. & Bosch, C. 2024. Validity and Reliability of the Intrinsic Motivation Inventory Subscales within a Self-Directed Blended Learning Environment. Journal of Educational Science and Technology, Vol. 10. No 1, 22-28. Viitattu 17.10.2024. <https://ojs.unm.ac.id/JEST/article/view/59195/26686>

Lehtola, H.; Nikunen, S.; Nousiainen, A.; Mäkinen, S. & Mört, S. 2022. Campuskoti Merihelmi tukee hoitotyön opiskelijoiden osaamisen kasvua Salon IoT Campuksella. Talk-verkkolehti. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.2.2024. <https://talk.turkuamk.fi/hyve/campuskoti-merihelmi-tukee-sairaanhoidajaopiskelijoiden-osaamisen-kasvua-salon-iot-campuksella/>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja Alma Talent Verkkokirjajhyly –palvelussa. Talentum media. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 6.10.2024. [Työhyvinvointi \(turkuamk.fi\)](#)

Manninen, K. 2014. Experiencing authenticity. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. Tukholma: Karoliininen Instituutti. Viitattu 15.02.2024.

https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/41988/Thesis_Katri_Manninen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martela, F. 2014. Itsemääräämisteoria - Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää. Blogi-kirjoitus. Viitattu 12.10.2024. [Itsemääräämisteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää | Frank Martela](#)

Mustonen, P. 2018. Mikä kumma meitä motivoi? Lääketieteellinen Aikakausikirja Duodecim. Vol. 134, No 23, 2372-2376. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 11.10.2024. [Mikä kumma meitä motivoi? \(duodecimlehti.fi\)](#)

Niemelä, A.; Virtanen, S.; Niittyinen, I.; Pohjanoksa-Mäntylä, M. & Sivén. 2023. Farmasian opiskelijoiden osaaminen ja osaamistarpeet sairaalafarmasiasta: ryhmäkeskustelut verkko-opintojakson kehittämiseksi. Viitattu 19.10.2024. [192-211 Dosis 2021 Niemela.pdf](#)

Niemi-Murtola, L.; Antila, A.; Louhimo, J. & Helin-Salmivaara, A. 2024. Erikoislääkäriksi valmistuminen – milloin riittävä osaaminen on saavutettu? Aikakausikirja Duodecim. Vol. 140, 437-438. Viitattu 15.10.2024. [duo18145.pdf \(duodecimlehti.fi\)](#)

Ojala, A-M.; Kyngäs, H. & Päätaalo, K. 2016. Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. Hoitotiede Vol. 28, No 4, 322-334. Viitattu 17.10.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/download/128374/77497%202016>

Opetushallitus 2021. Transformatiivinen koulutus. Verkojulkaisu. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Transformatiivinen_koulutus.pdf

Rajala, T. 2018. Osaamisen tunnistamisen prosessin hahmottelua maratassa. Teoksessa Kukkonen, H. & Raudasoja, A. Osaaminen esiin: Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu, 105-110. Viitattu 15.10.2024. [Osaaminen esiin - Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus.pdf \(theseus.fi\)](#)

Salminen, A. 2023. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopiston raportteja 40. Verkkoaineisto. Viitattu 27.2.2024.

<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15470/978-952-395-081-8%20%28PDF%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

STM. 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Viitattu 6.10.2024. [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö \(stm.fi\)](#)

Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. n.d. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu 6.10.2024. [Työhyvinvoinnin kartta \(tyohyvinvointi.fi\)](#)

Tehy. 2020. Hyvä ohjaaja sytyttää opiskelijan innon, huono voi saada miettimään jopa alan vaihtoa. Tehy-verkkolehti. Viitattu 23.2.2024.

<https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-ohjaaja-sytyttaa-opiskelijan-innon-huono-voi-saada-miettimaan-jopa-alanvaihtoa>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Uudistettu laitos. Tammi. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 20.2.2024. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789520400118>

Turku AMK. n.d. Osaamismalli ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaksi. Viitattu 17.2.2024. [Osaamismalli ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaksi – Turun ammattikorkeakoulu \(turkuamk.fi\)](#)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki. Viitattu 19.2.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Työterveyslaitos. n.d. a. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Oppimateriaali. Viitattu 2.10.2024. [Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. n.d. b. Miten Suomi voi? Viitattu 5.10.2024. [Miten Suomi voi? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työhyvinvointi. Viitattu 6.10.2024. [Työhyvinvointi - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Valvira. n.d. Sosiaali- ja terveydenhuollon opiskelijana työskentely. Viitattu 22.2.2024. <https://valvira.fi/ammattioikeudet/opiskelijana-tyoskentely>

Varha. n.d. a Campuskoti Merihelmi, Salo (ympäri vuorokautinen palveluasuminen). Viitattu 12.2. 2024. <https://www.varha.fi/fi/asiointikanavat/campuskoti-merihelmi-salo-ymparivuorokautinen-palveluasuminen>

Varha. n.d. b Ikäntyneiden ympäri vuorokautinen asuminen. Viitattu 8.3.2024. <https://www.varha.fi/fi/palvelut/ikaantyneiden-ymparivuorokautinen-asuminen>

Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Otava. Helsinki. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 27.2.2024. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789518849448>

Vänskä, M. 2022. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Väitöskirja. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 16.10.2024. [Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa \(uwasa.fi\)](#)

WHO n.d. Ensuring ethical standards and procedures for research with human beings. Viitattu 19.2.2024. <https://www.who.int/activities/ensuring-ethical-standards-and-procedures-for-research-with-human-beings>

Arviointilomake Campuskoti Merihelmeen

Nimi, rooli ja päivämäärä:

Vastaa kysymyksiin rastittamalla mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto.

6. Koetko oman ammatillisen osaamisesi kehittyneen lukukauden aikana?
- ei ollenkaan
 - melko vähän
 - kohtalaisesti
 - melko paljon
 - paljon
7. Millainen työilmapiiri on mielestäsi työpaikalla?
- erittäin huono
 - huono
 - tyydyttävä
 - hyvä
 - erittäin hyvä
8. Millainen motivaatiosi on ollut lukukauden aikana?
- matala
 - keskivertoa matalampi
 - keskiverto
 - keskivertoa korkeampi
 - korkea

Vastaa alla oleviin kysymyksiin omin sanoin.

9. Mitä uusia taitoja olet oppinut?

10. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet motivaation tasoosi ja millä tavoin sitä voisi parantaa?