

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

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Himanen, S. (2021) Opinnollistaminen ammatillisen kasvun tukijana – näkökulmia sosionomin ja sairaanhoitajan opinnoista. Teoksessa Arpiainen, C. (toim.) Jatkuvan oppimisen ekosysteemi : monipuolisilla kokeiluilla kohti alueellista synergiaa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B, raportteja 134, s. 92-97.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-59-5>

Opinnollistaminen ammattillisen kasvun tukijana

- näkökulmia sosionomin ja sairaanhoitajan opinnoista

Sari Himanen, yliopettaja

Tässä artikkelissa tarkastellaan työssä hankitun osaamisen opinnollistamista ja työympäristössä tapahtuvan oppimisen merkityksellisyyttä. Pilottihanke osoitti, että opiskelun toteuduttua kiinteässä yhteydessä työelämän kanssa työ näyttäytyi teoriaa ja käytäntöä yhdistävänä kontekstina. Asetelma mahdollisti jopa molemminpuolisen oppimisen. Opinnollistaminen mahdollistaakin koulutuksen ja työelämän rajapinnan tarkastelua oppimisyhteisönä, jossa parhaimmillaan toteutuu koko työyhteisön osaamisen kehittymistä.

Mitä on opinnollistaminen?

Opinnollistaminen tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että tutkimuksessa edellytettävää opetussuunnitelmassa kuvattua osaamista hankitaan etukäteen laaditun suunnitelman mukaisesti työtä tekemällä ja kytkemällä käytännön tekeminen aiheen tietoperustaan, jolloin työ ja opiskelu tukevat toisiaan. Opinnollistamista ei pidä ymmärtää vain teknisenä ratkaisuna, vaan lähestymistapana, jossa opiskelija ottaa

vastuuta opiskelun ja oppimisen prosesseistaan, niiden suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. (Kukkonen 2020, 19.)

Lähtökohtana on, että opiskelija sisäistää opintojaksojen osaamista-voitteet. Opiskelija tarvitsee opettajan tukea, jotta hän osaa arvioida opintojakson osaamista-voitteiden ja työtehtäviensä edellyttämän osaamisen yhteensopivuutta (Kukkonen 2020, 23). Työtehtävien taitovaatimuksetkin on osattava kuvata osaamisina, ei pelkkinä työtehtävälistöina (Kukkonen 2016, 134). Työssä oppiminen ja opinnollistaminen edellyttävät reflektointia siitä, mitä omassa työssä tulee tietää, ymmärtää ja pystyä tekemään, millaista osaamista itsellä jo on ja miten työssä voi hankkia uutta tarvittavaa osaamista (Outinen 2017, 431).

Työnteon ja oppimisen vaiheessa opiskelija hankkii tietoisesti uutta osaamista ja dokumentoi sitä suunnitteluvaiheessa sovitulla tavalla. Oppiminen ja ammatillinen kasvu tapahtuvat vähitellen, jolloin osallistuminen yhteisön käytäntöihin tukee myös ammatti-identiteetin rakentamista (Wenger 1998, 48, 145). Opiskelijan asema työntekijänä edellyttää häneltä aktiivisempaa ja vastuullisempaa työhön osallistumista verrattuna opiskelijan roolissa suoritettavaan harjoittelujaksoon.

Työssä kehittyvää osaamista tunnustetaan, arvioidaan ja tunnustetaan opintopisteillä. Edellytyksenä on ammattikorkeakoulun ja työpaikan yhteinen ymmärrys siitä, millaista osaamista opiskelija tavoittelee sekä miten oppimista ja ammatillista kehittymistä ohjataan ja arvioidaan. Tämä edellyttää selkeitä ohjeita, yhteistä kieltä ja samalla tavalla ymmärrettyjä käsitteitä. Olennaista ei ole se, paljonko opiskelija tekee työtunteja saavuttaakseen opintopisteet, vaan se, millä tavoin opiskelija pystyy osoittamaan opintojakson osaamista-voitteisiin liittyvää osaamistaan ja miten sitä pystytään mahdollisimman luotettavasti arvioimaan. Näyttötapoja voivat olla esimerkiksi projektityö, portfolio, reflektioessee, osaamispäiväkirja, käsitekartta, työnantajan lausunto, asiantuntijaluento, näyttökoe tai strukturoitu haastattelu. Mikäli opintojaksoa ei voi kokonaan opinnollistaa, voi osan siitä suorittaa esimerkiksi tentillä. (Kukkonen 2020, 24.)

Miksi työssä oppiminen on tehokasta?

Yksilökonstruktivismi painottaa oppimista yksilön kognitiivisena prosessina, kun taas sosiokonstruktivismi painottaa oppimisen yhteisöllistä luonnetta (Tynjälä 1999). Työssä toteutuva opiskelu ilmentää molempia näkökulmia. Yksilön kognitiivisen oppimisprosessin lähtökohtana on tarkkaavaisuuden kohdistuminen johonkin asiaan, jonka myötä tapahtuu epälineaaraisesti etenevää asioiden havaitsemista, tulkintaa ja merkityksien muodostumista ympäristöstä saatujen ärsykkeiden ohjaamina (Himanen 2017, 20–23). Yksilön kyky ymmärtää ja oppia asioita on vahvasti yhteydessä siihen, mitä hän on tiennyt jo aiemmin eli millaisia representaatioita henkilöllä on aiheesta ennestään (Neisser 1981). Aiemmat tiedot ja muun muassa oppimisen tavoitteet ohjaavat sitä, millaisiin asioihin tarkkaavaisuus kohdistuu ja millaisia asioita ympäristöstä havaitaan. Tämän vuoksi teoreettisen tiedon opiskelu auttaa opiskelijaa tarkastelemaan työssään ilmiötä uusista näkökulmista, ja vähitellen kehittyvä ymmärrys auttaa opiskelijaa tekemään aiheesta uusia tulkintoja ja luomaan uusia asioiden välisiä merkityssuhteita.

Sosiaalisessa oppimisessa ihmiset oppivat toisiltaan olemalla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa (mm. Taylor 1996). Keskustelu, kuuntelu ja ajattelu auttavat ymmärtämään ilmiötä ja oivaltamaan olennaisia asioita epäolennaisista. Kun opiskelija tuo työyhteisöön keskustelua ajankohtaisista ilmiöistä tai kirjallisuudesta oivaltamistaan näkökulmista, se haastaa koko työyhteisön oppimisen äärelle. Luokahuoneista työpaikoille viety opiskelu voi näin tukea työyhteisöjen oppimista ja vähittäistä uudistumistakin, sillä kuten Lave ja Wenger (1991) ovat todenneet, työelämän käytännöt ovat hitaasti muuttuvia, sillä vallitsevaa toimintaa ylläpitää yhteinen ammattiin sosiaalistumisessa omaksuttu tieto. Sekä yksilöiden että työyhteisöjen oppimisen kannalta avainkysymykseksi nouseekin kyky heittäytyä uteliaaksi ja avata mielensä asioiden uudenväliselle tulkinnalle.

Sosionomiksi ja sairaanhoitajaksi opinnollistamista hyödyntäen

TAMKissa Jatkuvan oppimisen pilottihankkeeseen osallistui kaksi lähihoitajista koostuvaa ryhmää, joista toinen opiskeli varhaiskasvatuksen sosionomin opintoja ja toinen sairaanhoitajakoulutuksen opintoja. Ryhmien opiskelussa sovellettiin opinnollistamista, johon opettajat, opiskelijat ja työyhteisöjen jäsenet aluksi perehdytettiin. Työyhteisöjä pyydettiin valitsemaan opiskelijoille mentorit, joiden rooliin kuului opiskelijan opiskelun ja ammatillisen kasvun tukeminen työpaikoilla.

”Koen, että hän on ollut minulle se henkilö, kenelle voin kertoa opinnoistani, sekä onnistumisista että haasteista eri tehtäviin liittyen. Hän on ollut kiinnostunut opinnoistani ja valmis auttamaan aina, kun mieltäni on askarruttanut jokin asia.”

Useimpien opiskelijoiden työyhteisöt suhtautuivat opiskelijaan positiivisesti ja kannustivat heitä opiskelussa. Opiskelijat saivat uusia vastuita työpaikoillaan vaihtelevasti, riippuen heidän omasta aktiivisuudestaan ja esihenkilön suhtautumisesta opiskeluun.

”Tuki on ollut hyvää, johtaja on auttanut minua mm. opinnollistamistehtäväni organisoinnissa.”

Uusien asioiden oppimista tuki opiskelijan oma innokkuus, halu kantaa vastuuta, opitun teorian tiedon käsittely, keskustelu ja näkemysten jakaminen työyhteisössä.

”Tämä on hieno mahdollisuus. Opiskelijan pitää itse miettiä mitä asioita voisi opinnollista ja miten. Yhdessä voimme näistä myös keskustella ja niitä miettiä.”

Lähes kaikki opiskelijat kuvasivat refleктоineensa oppimaansa sekä työpaikoilla, opiskelijakavereiden kanssa että kotona läheisten kanssa.

Opiskelijat kokivat kehittyneensä niin oman osaamisensa arvioinnissa kuin sanottamisessakin.

”Aivan huikean hyvä mahdollisuus! Antoisaa, opettavaista, stressaavaa, ihanaa...”

Opettajatkin kokivat oppineensa pilotin aikana monia asioita. Jotta opinnollistaminen on ylipäättään mahdollista, tulee sekä opiskelijan että työyhteisössä toimivan ohjaajan osata lukea opetussuunnitelmaa ja sen tavoitteita, mikä opettajan pitää varmistaa. Oman aikataulunsa suunnitteluun liittyen opettajat oivalsivat, että omaan kalenteriin on tärkeää varata riittävästi aikaa opiskelijoiden kanssa tavoitteiden käsittelyyn, opiskelijoiden yksilö- ja pienryhmätapaamisiin ja dialogisiin ohjauskeskusteluihin. Lisäksi opettajat tunnustivat, että heidän kannattaa kannustaa opiskelijoita pienryhmätyöskentelyyn, sillä vertaisoppiminen ja vertaistuki osoittautuivat arvokkaiksi oppimista vahvistaviksi tekijöiksi. Opettajat kokivat myös tärkeäksi omaksi vastuutehtäväkseen varmistaa, että opiskelija saavuttaa riittävän teoreettisen tietoperustan aiheista, ja lopulta suunnitella tapa, jolla opiskelija näyttää osaamisensa.

Lopuksi

Oppiminen edellyttää aktiivista tiedon prosessointia, joka työyhteisössä kietoutuu yhteen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa saatujen kokemusten ja vaikutteiden kanssa. Teoreettisen tietämyksen, käytännön osaamisen ja itsesäätelytaitojen vahvistuessa voidaan havaita ammatillisen kehittymisen toteutuvan.

Lue lisää pilottihankkeen kokemuksista: Himanen, S. & Kukkonen, H. 2020. Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa – Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella. Tampereen ammatti-
korkeakoulun julkaisuja B, 128. Tampere.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-53-3>

LÄHTEET

Himanan, S. 2017. Tieto- ja viestintäteknologian artefaktit hoitotyön opiskelussa: Tapaustutkimukset lääkehoidon, aseptiikan ja harjoittelun ohjauksen artefaktien opetuskäytöstä. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 2306. Luettu 14.4.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0519-2>

Kukkonen, H. 2016. Opintojen aikaisen työn opinnollistaminen. Teoksessa TAMK-konferenssi – TAMK-conference 2016. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 131–138. Luettu 14.4.2021. <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/TAMK-Conference2016.pdf>

Kukkonen, H. 2020. Opinnollistamisen kehyksiä. Teoksessa (toim.) Himanan, S. & Kukkonen, H. Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa – Sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja B, 128, 18–27. Luettu 14.4.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-53-3>

Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated learning: legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.

Neisser, U. 1981. Kognitio ja todellisuus. Espoo: Weilin+Göös.

Outinen, H. 2017. Taitoa töistä – opintojen aikaisen työn opinnollistaminen hoitotyön teoriaopinnoissa. Teoksessa Tuomi, J., Joronen, K. & Huhdanpää, A. (toim.) Taito2017: Oivaltamisen iloa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 426–438. Luettu 15.5.2020. <https://www.tamk.fi/-/taito2017-oivaltamisen-iloa-julkaisu>

Taylor, M. 1996. A Theory of Mind Perspective on Social Cognitive Development. In E. C. Carterette & M. P. Friedman (Series Eds.) R. Gelman & T. Au (Eds.) Handbook of Perception and Cognition: Vol. 13. Perceptual and Cognitive Development. NY: Academic Press, 283–329.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Wenger, E. 1998. Communities of practice. Learning, meaning and identity. Cambridge University Press.