

**Sari Kallinen**

**VASTUUTA OTTAMALLA OPIT, VASTUUTA ANTA-  
MALLA OPETAT**

**Lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishanke**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU**

**Kokkola-Pietarsaaren yksikkö**

**Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma**

**Lokakuu 2013**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	<b>Aika</b> Lokakuu 2013	<b>Tekijä/tekijät</b> Sari Kallinen
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> VASTUUTA OTTAMALLA OPIT, VASTUUTA ANTAMALLA OPETAT. Lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishanke.		
<b>Työn ohjaaja</b> Yliopettaja, KT Pirjo Forss-Pennanen	<b>Sivumäärä</b> 86 + 11	
<b>Työelämäohjaaja</b> Palvelupäällikkö Pasi Paasila, Kokkolan kaupunki, vanhuspalvelut		
<p>Opinnäytetyön kehittämisprosessi oli osa valtakunnallista ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistä kehittämishanketta, jonka tavoitteena oli oppimisympäristöjen kehittäminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli soveltaa Teaching department -mallia lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen ja ohjaamisen ympäristönä. Tavoitteena oli työpaikkaohjaajien ohjaamistaitojen monipuolistuminen, opiskelijoiden valmiuksien kehittyminen vanhuskokonaisuudesta vastaamisessa sekä työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön tiivistyminen.</p> <p>Teaching department on Hollannissa kehitetty sosiaali- ja terveystieteiden työssäoppimisen malli, jossa opiskelijat ottavat vastuun hoidon suunnittelusta, toteutuksesta ja osaston toiminnasta 24/7. Ohjaajat toimivat mentoreina, jotka rohkaisevat itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja puuttuvat opiskelijoiden toimintaan vain tarvittaessa.</p> <p>Kehittämisprosessi toteutettiin toimintatutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluin ryhmähaastatteluin. Tiedonantajina oli 11 lähihoitajaopiskelijaa, 8 työpaikkaohjaajaa ja 3 opettajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tulosten mukaan ohjaajien ohjaamistaidot monipuolistuivat. He antoivat opiskelijoille vastuuta ja tilaa työskennellä itsenäisesti sekä mahdollisuuden myös virheistä oppimiseen. He myös vaativat opiskelijoita perustelemaan ratkaisujaan. Opiskelijat toteuttivat yksilöllistä ja kokonaisvaltaista hoitoa vastuullisesti. Opiskelijoiden kyky hahmottaa hoitotyön kokonaisuutta, työelämävalmiudet sekä ongelmanratkaisukyky kehittyivät. Oppilaitoksen ja työelämän tiivistynyt yhteistyö rikastutti kaikkia osapuolia. Opettajat tutustuivat opiskelijoihin paremmin, näkivät heidän osaamisen käytännössä sekä tutustuivat vanhustyöhön käytännössä. Henkilökunta sai opettajilta tukea opiskelijaohjauksessa. Mallin kehittämis-kohteet olivat opiskelija-arviointi, perehdytys, palautteen antaminen sekä yhteisen linjan sopiminen opiskelijan toimintaan puuttumisessa.</p>		

**Asiasanat**

Kehittäminen, lähihoitajaopiskelija, ohjaaminen, oppimisympäristö, työssäoppiminen, yhteistyö

## ABSTRACT

<b>Unit</b> Kokkola-Pietarsaari unit	<b>Date</b> October 2013	<b>Author/s</b> Sari Kallinen
<b>Degree programme</b> Master of Social and Health Care		
<b>Name of thesis</b> LEARNING BY TAKING RESPONSIBILITY, TEACHING BY GIVING RESPONSIBILITY. A Developing Project of Practical Nurse Students' Learning Environments		
<b>Instructor</b> Principal Lecturer, D. Ed. Pirjo Forss-Pennanen		<b>Pages</b> 86 + 11
<b>Supervisor</b> Service Manager Pasi Paasila, City of Kokkola, Elderly Care Services		
<p>The developing process of the thesis was part of the joint Finnish developing initiative of vocational education and working life. The aim of the initiative was to develop learning environments. The goal of the thesis was to put into the practice the Teaching Department Model as practical nurse students' learning environment and environment of guidance. The purpose of the thesis was to diversify guidance skills of the preceptors and to increase the practical nurse students' ability to take responsibility for the wholeness of the care of old people and also to intensify the collaboration between school and working life.</p> <p>The Teaching Department is a Dutch model of work-based learning where the students take responsibility for the patients' care and function of the unit 24/7. The preceptors are mentors who encourage students to self-motivated problem solving and step in only when needed.</p> <p>The method used was action research. The data were collected by interviewing students, preceptors and teachers in groups. The data were analyzed by using the inductive content analysis method. The informants were 11 practical nurse students, 8 preceptors and 3 teachers.</p> <p>According to the results guidance skills of the preceptors diversified. They gave responsibility to the students and room to act independently and also let them learn through mistakes. They also asked students to give reasons for their solutions. The students nursed elderly persons comprehensively and individually. They pieced together the wholeness of nursing and their working life abilities and problem solving increased. The intensified collaboration was a positive experience and it enriched all parties. The teachers got to know students better and became aware of their know-how in practice. They also looked more closely into the care of old people. The staff got support from the teachers in guidance. The areas of development were evaluation, orientation, feedback and common policy in stepping in the actions of the students.</p>		
<b>Key words</b> Collaboration, developing, learning environment, practical nurse student, work-based learning, guidance		

## ESIPUHE

Opetushallitus on tukenut oppimisympäristöjen kehittämishankkeita, jotka toteutetaan eri koulutuksenjärjestäjien ja työelämän tiiviissä yhteistyössä ja jotka kehittävät laaja-alaisesti työvaltaisia opiskelu- ja opetusmenetelmiä. Tavoitteena on kehittää opetukseen ja oppimiseen uusia menetelmiä, toimintamalleja sekä työtapoja, joita voidaan soveltaa erilaisissa oppimisympäristöissä.

Tämä ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelman opinnäytetyö liittyy Vastuuta ottamalla opit ja Mallia Euroopasta -hankkeisiin, joiden tarkoituksena on oppimisympäristöjen kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa. Kehittämistyö näissä hankkeissa on tapahtunut tiiviissä yhteistyössä Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän sekä Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymän kanssa. Koulutuksenjärjestäjien työelämäyhteistyökumppaneina ovat olleet Peruspalvelukuntayhtymä Kallio, Kokkolan kaupunki, Yhteisöklubi Silta sekä Lahden kaupunki.

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on ollut osaamisen johtamisen ja kehittämisen näkökulmasta selvittää, minkälaista osaamista kokeiltavalla oppimisympäristömallilla saavutetaan sekä henkilöstön, opiskelijoiden että yhteistyöosaamisen kannalta. Opinnäytetyön prosessin aikana monet henkilöt ovat edesauttaneet työn valmistumista.

Yliopettaja, kasvatustieteiden tohtori Pirjo Forss-Pennanen on ollut aina tavoitettavissa ja ohjauksellaan auttanut opinnäytetyötäni eteenpäin. Haluan kiittää häntä lämpimästi työn ohjauksesta, tuesta ja kannustuksesta.

Yhteistyö tämän hankkeen aikana on ollut tiivistä ja monipuolista. Haluankin esittää parhaimmat kiitokseni palvelujohtaja Maija Juolalle mahdollisuudesta osallistua tähän hankkeeseen sekä opinnäytetyön työelämäohjaajalle, palvelupäällikkö Pasi Paasilalle tuesta opinnäytetyöprosessin aikana. Erityiskiitoksen ansaitsevat osasto Poutapilven henkilöstö sekä hankkeessa mukana olleet opiskelijat, jotka lähtivät rohkeasti kokeilemaan uutta ja antoivat merkittävän panoksensa tämän opinnäytetyön toteutumisessa. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän, Kokkolan sosiaali- ja terveystieteiden opiston edustajia haluan kiittää hyvästä, saumattomasta yhteistyöstä sekä hankkeen käytännön toteutuksessa että panoksestanne opinnäytetyön prosessissa.

Erityisen rikastuttavaa on ollut tutustua ja tehdä yhteistyötä kaikkien eri puolella Suomea hankkeessa toimivien sekä hollantilaisten kumppaneiden kanssa. Haluankin kiittää kaikkia hankkeessa toimivia koulutuksen ja työelämän yhteistyö-

kumppaneita Lahdessa, Ylivieskassa ja Nivalassa monista hauskoista hetkistä ja ajatusten vaihdosta, jotka osaltaan ovat vieneet hanketta ja opinnäytetyötä eteenpäin

Viimeisenä muttei vähäisimpänä haluan kiittää perhettäni ymmärryksestä ja joustamisesta äidin opiskeluharrastuksen suhteen. Ilman teidän joustavuuttanne ja myönteistä asennettanne tämä ei olisi ollut mahdollista. Toivottavasti olen voinut olla pojilleni esimerkkinä elinikäisestä oppimisesta ja opiskelun riemusta!

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**ESIPUHE**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA</b>	<b>5</b>
2.1 Oppimisympäristö käsitteenä	5
2.2 Teaching department oppimisympäristönä	6
2.3 Lähihoitajan ammattitutkinto	10
2.4 Työssäoppiminen ja ammatillinen kasvu	12
2.5 Työssäoppimisen ohjaaminen	15
2.6 Mentorointi ohjaamisen muotona	18
<b>3 YHTEENVETO KESKEISISTÄ KÄSITTEISTÄ</b>	<b>21</b>
<b>4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET</b>	<b>23</b>
<b>5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>25</b>
5.1 Aiheen valinta ja rajaus	25
5.2 Toimintaympäristön kuvaus	27
5.3 Toimintatutkimus lähestymistapana	28
5.4 Aineiston keruu ja analyysi	30
<b>6 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS</b>	<b>36</b>
<b>7 TUTKIMUSHAASTATTELUIJEN TULOKSET</b>	<b>42</b>
7.1 Opiskelijoiden kokemukset ohjauksesta Teaching department -mallissa	42
7.2 Opiskelijoiden ammatillisten valmiuksien kehittyminen mallissa	44
7.3 Opiskelijoiden kokemukset yhteistyöstä	46
7.4 Ohjaajien kokemukset Teaching department -mallista	46
7.5 Opiskelijoiden valmiuksien kehitys ohjaajien kokemana	50
7.6 Ohjaajien kokemukset yhteistyöstä	51
7.7 Opettajien kokemukset yhteistyöstä	52
7.8 Opinnäytetyön tutkimusosion keskeiset tulokset	53
<b>8 POHDINTA</b>	<b>56</b>
8.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset	56
8.2 Tulosten ja opinnäytetyön prosessin pohdinta	63
8.3 Opinnäytetyön luotettavuus	69
8.4 Opinnäytetyön eettiset näkökohdat	72

8.5 Teaching department -mallin kehittämishaasteet ja tulevaisuuden suunnitelmat Honkaharjun toimintakeskuksessa	76
8.6 Jatkotutkimushaasteet	79
LÄHTEET	80
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävä liittyy Vastuuta ottamalla opit- sekä Mallia Euroopasta -oppimisympäristöhankkeisiin. Vastuuta ottamalla opit- sekä Mallia Euroopasta -hankkeet ovat opetushallituksen rahoittamia valtakunnallisia oppimisympäristöjen kehittämiseen tähtäviä hankkeita, joissa ovat mukana Joki-laaksojen koulutuskuntayhtymä, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä sekä Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä yhdessä työelämäyhteistyökumppaneidensa kanssa.

Näissä valtakunnallisissa oppimisympäristöhankkeissa testataan erilaisia avoimia oppimisympäristöjä kokeilemalla Hollannissa kokeiltuja ja kehitettyjä yhteistyömalleja sosiaali- ja terveysalan koulutuksen ja työelämän kesken. Hankkeissa sovelletaan Teaching department- ja Care shop -malleja. Hankkeet toteutetaan tiiviissä yhteistyössä julkisen, yksityisen sekä kolmannen sektorin kanssa. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän yhteistyökumppanina hankkeessa on Kokkolan kaupungin vanhuspalvelut sekä Yhteisöklubi Silta.

Kokkolan vanhuspalveluissa hankkeen pilottiosastona toimii Honkaharjun toimintakeskuksen osasto Poutapilvi, joka on 16-paikkainen, vanhusten tehostettua palveluasumista tarjoava yksikkö. Henkilökuntaan kuuluu kaksi sairaanhoitajaa sekä yhdeksän lähi-, perus- tai mielenterveyshoitajaa.

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa sovelletaan ja kehitetään Teaching department -mallia lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen ja ohjaamisen ympäristönä Honkaharjun toimintakeskukseen sopivaksi. Tavoitteena on työpaikkaohjaajien ohjaamistaitojen monipuolistuminen, opiskelijoiden valmiuksien kehit-



tyminen vanhuksen kokonaishoidosta vastaamisessa sekä työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön tiivistyminen.

Globaalit muutosvoimat ja kansalliset ilmiöt vaikuttavat yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla (Valtioneuvoston kanslia 2009). Ne haastavat myös sosiaali- ja terveysalan jatkuvaan muutokseen. Erityisesti väestön ikääntyminen tulee vaikuttamaan sosiaali- ja terveysalalla laajasti. Se tuo haasteen ikäihmisten hoidon ja hoidon järjestämiseen samalla kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja työvoimasta on kilpailua. (Hiilamo, Kangas, Manderbacka, Mattila-Wiro, Niemelä & Vuorenkoski 2010; Vaarama 2009.)

Tähän haasteeseen on pyritty vastaamaan myös Euroopan unionin koulutuspoliittisten ohjelmien avulla tarkoituksena lisätä ammatillisen koulutuksen houkuttelevuutta. Kööpenhaminan julistuksesta (2002) alkanut Kööpenhaminan prosessi linjaa EU-maiden ammatillisen koulutuksen yhteistyön painopisteiksi mm. ammatillisen koulutuksen tuloksien, laadun ja houkuttelevuuden parantamisen Euroopassa. Kööpenhaminan prosessin yksi painopistealue onkin yhteistyö, jonka kautta tuetaan toinen toisilta oppimista eurooppalaisella tasolla ja tuodaan mukaan kaikki kansallisen tason sidosryhmät. (Euroopan unioni 2011; The Copenhagen Declaration 2002.)

Maastrichtin julkilausumassa (2004) kehitettiin Kööpenhaminan julistuksen painopisteitä edelleen ja määriteltiin ammatillisen koulutuksen parissa kansallisella tasolla tehtävän työn painopisteet, joista yksi on ammatillisen koulutuksen merkityksen lisääminen ja laadun parantaminen yhteistyössä sidosryhmien kanssa sekä oppimista edistävien ympäristöjen kehittäminen sekä oppilaitoksissa että työpajoilla. Bordeaux'n julkilausumassa (2008) painotetaan sellaisen ammatillisen koulutuksen välineiden ja ohjelmien käyttöönottoa, joilla edistetään yhteistyötä eurooppalaisella ja kansallisella tasolla, parannetaan ammatillisen koulutuksen jär-

jestämisen laatua ja lisätään ammatillisen koulutuksen houkuttelevuutta sekä parannetaan ammatillisen koulutuksen ja työmarkkinoiden välisiä yhteyksiä.

Bruggen julkilausuma ohjelmakaudelle 2011–2020 painottaa koulutusjärjestelmien joustavuutta ja korkeaa tasoa sekä sopeutumista työmarkkinoiden muutoksiin. Ammatillisen koulutuksen tulee antaa opiskelijoille voimavaroja muutokseen sopeutumiseen ja sen hallintaan opettamalla ammattitaitojen lisäksi elinikäisen oppimisen avaintaitoja. Työssäoppiminen nähdään tavaksi kasvattaa ihmisten potentiaalia sekä lisätä itsetuottamusta ja ammatillista identiteettiä. (Euroopan unioni 2011; The Bruges Communiqué 2010.)

Tulevaisuuden kriittisiä menestystekijöitä myös vanhustenhuollossa on osaavan, ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi sekä henkilöstön osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Vanhustyö kilpailee sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista nuorten mielissä usein vetovoimaisempien suuntautumisvaihtoehtojen kanssa. Lähihoitajaopiskelijat pitäisi saada kiinnostumaan vanhustyöstä ja ymmärtämään sen yhteiskunnallinen merkitys. Mielikuva vanhustyöstä ja sen toimintaympäristöistä on monesti vanhentunut. Kodinomainen ympäristö, kuntouttava työote ja vaativa, mutta antoisa ja luova työ ovat nykypäivän vanhustyötä.

Osaamisen johtaminen perustana ovat organisaation perustehtävä, visio ja strategia. Pohjimmiltaan on kysymys siitä, millaista osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan, miten tarvittava osaaminen hankitaan sekä miten osaamista käytetään ja kehitetään. (Hyrkäs 2009, 24, Holopainen, Lehtonen, Digert, Lehto, Toukonen, Hakulinen, Hermunen, Mansikkamäki & Lindeman-Valkonen 2001, 8.) Olen-naista on johtaa osaamista strategian suuntaisesti tulevaisuutta ennakkoiden.

Pyrkimyksissä selviytyä nopeasti muuttuvien toimintaympäristöjen ja olosuhteiden asettamissa kasvaneissa vaatimuksissa ja kasvavassa kilpailussa organisaatiot

ovat pyrkineet lisäämään vaikuttavuutta tehostamalla organisaation oppimista käyttämällä tiimioppimista ja yhteisöllisiä prosesseja. Näissä yhteistyökäytännöissä on tietoisesti pyritty luomaan strategioita, toimintaohjelmia ja rakenteita, institutionaalisia arvoja, käyttäytymistä sekä käytäntöjä, jotka tekevät mahdolliseksi yksilöiden ja ryhmien tehokkaan yhteistyön haluttujen tulosten ja päämäärien saavuttamiseksi. (Lick 2005.)

Tyypillisesti tällaisia uusiutumista tukevia prosesseja ovat strategian, tiedon, osaamisen ja suorituksen johtamisprosessit. Organisaation oppimista voidaan kuvata kehänä, jossa toiminnasta kerätään systemaattista palautetta. Saatu tieto tulkitaan yhdessä ja näin saadaan aineistoa vision, strategian ja tavoitteiden kehittämiseen ja selkiyttämiseen. Avainasemassa organisaation oppimisessa ovat johdon ja koko henkilöstön kykyä lukea heikkoja signaaleja ja uusiutua nopeasti. (Sydänmaanlakka 2007, 54–55.)

Kehittämishanke, johon tämä opinnäytetyö liittyy, on innovatiivinen keino kehittää yksilöiden ja organisaatioiden oppimista, uudenlaisia oppimisympäristöjä sekä lisätä oppilaitosten ja työelämän välisiä yhteyksiä ja tuoda esiin vanhustyötä nykyaikaisessa, kehitysmuotoisessa ja innostavassa ilmapiirissä. Myönteisten kokemusten kautta opiskelijoiden motivaatio vanhustyöhön lisääntyy ja samalla alan vetovoimaisuus paranee.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään oppimisympäristöajattelun perusteita sekä Teaching department -mallia oppimisympäristönä. Lisäksi tarkastellaan sosi-aali- ja terveystieteiden perustutkinnon (lähihoitaja) rakennetta sekä siihen liittyvää työssäoppimista ammatillisen kasvun näkökulmasta. Kiinnostuksen kohteena on myös työssäoppimisen ohjaaminen sekä Teaching department -malliin keskeisesti liittyvä mentorointi ohjaamisen muotona.

### 2.1 Oppimisympäristö käsitteenä

Oppimisympäristön käsite on ollut käytössä 1930-luvulta lähtien. Tuolloin käsite liittyi luokkahuoneopetukseen. 1960-luvulla oppimisympäristöt nousivat esiin erityisesti aikuiskoulutuksen piirissä käsitellen sosiaalisen ja fyysisen oppimisympäristön soveltuvuutta aikuisopiskelijalle. 1980-luvulla käsite nousi esille tieto- ja viestintäteknologian myötä virtuaali- ja verkkopohjaisten oppimisympäristöjen muodossa. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 15.)

Suomalaisessa kirjallisuudessa oppimisympäristö määritellään yleisesti paikaksi, tilaksi, yhteisöksi tai toimintakäytännöksi, jonka tarkoitus on edistää oppimista. Englanninkielisessä kirjallisuudessa on yleisimmin käytetty Brent Wilsonin oppimisympäristön määritelmää, joka perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Määritelmän mukaan oppimisympäristö on paikka tai yhteisö, jossa ihmisillä on käytössään erilaisia resursseja, joiden avulla he voivat oppia erilaisia asioita ja kehittää mielekkäitä ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. (Manninen ym. 2007, 16.) Opetushallitus (2004) määrittelee oppimisympäristön oppimiseen liittyväksi fyysi-

sen ympäristön, psyykkisten tekijöiden ja sosiaalisten suhteiden kokonaisuudeksi, jossa opiskelu ja oppiminen tapahtuvat.

Keskeinen piirre näissä määritelmässä on, että fyysisen tai virtuaalisen tilan lisäksi oppimisympäristö ymmärretään myös ihmisten muodostamaksi yhteisöksi, joka on vuorovaikutuksessa keskenään ja tukee oppimista. Oppimisympäristöihin liittyy siis aina fyysinen, sosiaalinen, tekninen ja didaktinen ulottuvuus. Sosiaalinen ulottuvuus tarkoittaa mm. vuorovaikutusta, ryhmän roolia, keskinäisen kunnioituksen, luottamuksen ja mielihyvän ilmapiiriä. Fyysinen ulottuvuus käsittää fyysisen ympäristön merkityksen. Välineiden käytettävyys ja toimivuus sisältyvät tekniseen ulottuvuuteen. Didaktinen ulottuvuus kattaa opetuksellisen lähestymistavan, jonka varaan opetus ja oppiminen rakentuvat. Fyysinen, sosiaalinen ja tekninen ulottuvuus voivat sisältyä mihin tahansa ympäristöön, mutta vasta didaktinen ulottuvuus tekee ympäristöstä oppimisympäristön. Oppimisympäristöajattelun vahvuus on siinä, että se siirtää huomion opettajan toiminnasta oppijan toimintaan ja oppimista tukevan ympäristön suunnitteluun. (Manninen ym. 2007, 16, 121; Saarikoski 2010, 12.)

## **2.2 Teaching department oppimisympäristönä**

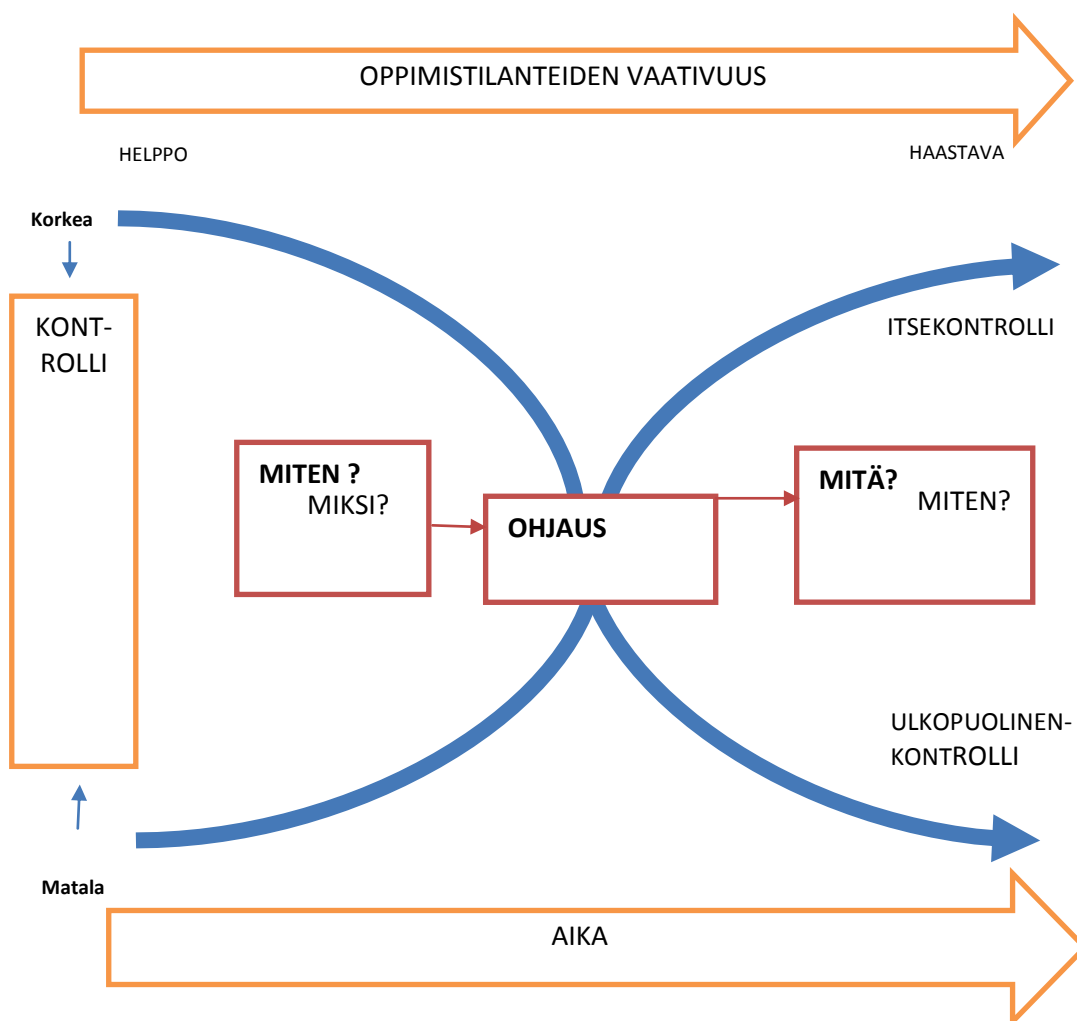
Teaching department -malli on kehitetty Hollannissa terveydenhuoltoalan opiskelijoiden työssäoppimiseen. Siellä kyseistä oppimisympäristömallia kutsutaan myös nimillä Learning department tai Learning unit. Tässä opinnäytetyössä mallista käytetään nimeä Teaching department, koska näin malli on nimetty myös Opetushallitukselle tehdyssä hankehakemuksessa. Hollannissa mallista on kokemusta yli 10 vuoden ajalta. Siellä Teaching department -osastoja on mm. yliopistosairaalassa neurologisella osastolla, lasten osastolla, urologisella osastolla sekä sydänosastolla. Lisäksi Teaching department -osastoja on vanhustenhuollossa.

Suomessa Teaching department -mallia on kokeiltu Vastuuta ottamalla opit- ja Mallia Euroopasta -hankkeissa vanhustenhuollon yksiköissä Kokkolan lisäksi Ylivieskassa Palvelukeskus Sipilässä sekä Lahdessa Jalkarannan sairaalassa. Elisabeth Siirilä (2013) on tehnyt Lahden kehittämishankkeesta raportin Johtamisen erikoisammattitutkinto-opinnoissaan (Jet).

Teaching department -mallin perusajatus pohjautuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Siinä oppiminen ymmärretään oppijan aktiivisena kognitiivisena toimintana, jossa hän tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aiempien kokemustensa ja tietojensa pohjalta. Oppiminen nähdään aktiivisena tiedon rakentamisen prosessina, jossa oppijan aikaisemmat tiedot ja kokemukset opittavasta asiasta vaikuttavat paljon siihen, miten hän asioita tulkitsee. (Tynjälä 1999, 37–38.)

Sosiokulttuuriset konstruktivismin suuntaukset painottavat vuorovaikutusta ja oppimista käytännön tilanteissa kisälli-oppipoika -mallin mukaan, jolloin oppiminen liittyy läheisesti käytäntöön ja palvelee sitä. Keskeistä on, että oppijassa heräävät omat, opittavaan asiaan liittyvät kysymykset, oma kokeilu, ongelmanratkaisu ja ymmärtäminen. Oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta, ja opettaminen nähdään koko oppimisprosessin ohjaamisena. Oppiminen on aina tilannesidonnaista, ja vuorovaikutus on sen keskeinen elementti. Koska konstruktivismissä painottuu merkityksen rakentamiseen, korostuu ymmärtäminen ulkoa oppimisen sijaan. Metakognitiivisten taitojen kehittäminen on tärkeää. Oppijaa ohjataan asteittain lisääntyvään oppimisen itsesäätelyyn. Aluksi ulkoinen kontrolli ja tuki ovat tärkeitä, mutta ulkoista kontrollia voidaan vähentää metakognitiivisten (oppimaan oppiminen) taitojen ja itseohjautuvuuden lisääntyessä. Sosiaalinen vuorovaikutus oppimisessa korostuu. Vuorovaikutuksen kautta opiskelija voi peilata omaa ajatteluaan ja opiskelijat voivat tukea toinen toisiaan, jolloin toinen toisiltaan oppiminen mahdollistuu. (Tynjälä 1999, 60–65.)

Teaching department -mallissa keskeistä on tiedon yhdistyminen käytännön osaamiseen, ammatillinen asennoituminen ja ammatillinen käyttäytyminen. Oppiminen tapahtuu autenttisissa ympäristöissä aidoissa työelämätilanteissa joustavasti, jolloin oppimista voi tapahtua milloin ja missä tahansa. Keskeistä on opiskelijoiden, opettajien ja hoitohenkilökunnan välinen yhteistyö. Alkuvaiheessa oppimisen ja työskentelyn ulkoinen kontrolli on suurempaa, mutta ajan ja opiskelijan taitojen karttuessa ulkoinen kontrolli vähenee ja opiskelijan itsekontrolli kasvaa (KUVIO 1). Alkuvaiheen "Miten? Miksi?" -asetelmasta siirrytään kohti "Mitä? Miten?" -asetelmaa. Käytännön toiminta etenee helpoista tehtävistä kohti monimuotoisia ja vaikeampia oppimistilanteita. (Post 2011.)



KUVIO 1. Oppimistilanteiden vaativuus ja ohjaus (mukaellen Peter Post 2011,2)

Teaching department tarjoaa opiskelijoille käytännöllisiä oppimistilanteita oikeissa hoitotyön ympäristöissä. Virheistä oppiminen ymmärretään osaksi oppimisprosessia. Myös toinen toisiltaan oppiminen ja oman oppimisprosessin ohjaaminen ovat keskeisessä roolissa. Opiskelijat työskentelevät sairaaloissa ja muissa sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä koulutetun henkilöstön ohjauksessa. Opiskelijoilla on mahdollisuus yhdessä henkilöstön kanssa ratkaista ammatillisia ongelmatilanteita, jolloin sekä yksilöllinen että yhdessä oppiminen mahdollistuvat. (Post 2011.) Hollannissa opiskelijoiden valikoitumien Teaching department -yksiköihin perustuu opintomenestyksen ja testaukseen. Esim. Erasmus MC- yliopistosairaala Rotterdamissa testaa opiskelijat ja valitsee osallistujat testitulosten perusteella. (Hoogwerf 2013.)

Hollannissa työssäoppimisjaksot ovat 10–20 viikon mittaisia. Ensimmäiset kolme viikkoa opiskelijat perehtyvät työpaikkaan sekä asiakkaisiin/potilaisiin. Perehdytyksen jälkeen opiskelijat vastaavat koko osaston tai rajatun potilasmäärän hoitamisesta 24 tuntia vuorokaudessa viikon jokaisena päivänä kuitenkin niin, että koulutettu henkilökunta valvoo työskentelyä mutta puuttuu siihen vain tarvittaessa. Opiskelijoita on osastolla työssäoppimisjaksolla potilasmäärästä riippuen keskimäärin 15. Näin suuri opiskelijamäärä on mahdollinen, koska opiskelijat jakautuvat aamu-, ilta- ja yövuoroihin tasaisesti, kuten henkilökuntakin todellisuudessa. Hollannissa opiskelijoilla on myös vastuu työvuorojensa suunnittelusta. (Post 2013.)

Mikäli opiskelija sairastuu tai haluaa vaihtaa työvuoroa, hänen on itse järjestettävä sijainen itselleen muista opiskelijoista. Jos tämä ei ole mahdollista, osaston vakiintunut hoitohenkilökunta paikkaa poissaoloa. Näin opiskelijat harjoittelevat todelliseen työelämään ja kokonaisvastuun kantamiseen turvallisessa ympäristössä. Opiskelijat opettelevat toimimaan tiiminä, joka suunnittelee ja toteuttaa potilaiden hoidon yhdessä ja huolehtii yksikön jokapäiväisestä toiminnasta. He toimivat sa-



malla tavoin kuten tulevat toimimaan valmiina sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöinä. (Post 2013.)

Työpaikkaohjaajan rooli mallissa on toimia opiskelijan tukena, mentorina ja varmistaa, että opiskelijan taidot riittävät annettuihin tehtäviin. Aluksi ohjaajan tuki ja konkreettinen ohjaus on tiiviimpää, mutta opiskelijan taitojen kasvaessa hän saa enemmän vastuuta ja mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn. Ohjaaja on kuitenkin aina vastuussa opiskelijan toiminnasta ja siitä, että opiskelijan taidot ovat työn vaatimusten mukaiset. Työpaikkaohjaaja antaa opiskelijan suunnitella ja toimia itsenäisesti ja puuttuu toimintaan vain, mikäli se vaarantaa potilaan tai opiskelijan turvallisuuden. Ajatuksena on, että opiskelija oppii itse etsimään ratkaisuja käytännön työn haasteisiin, eikä ohjaaja anna vastauksia valmiina. (Post 2013.)

Hollannissa opiskelijat ovat kokeneet, että tässä mallissa he tekevät työtä aidosti eivätkä vain kulje ohjaajan mukana. Hollannissa on myös havaittu, että opiskelijoiden taito tehdä teorian tietoon perustuvia päätöksiä eli ratkaisukeskeisyys on lisääntynyt. Hollantilaiset työpaikkaohjaajat ovat kokeneet mentorina toimimisen myönteisenä, ja he ovat kokeneet oman ammattitaitonsa kehittyneen. Työnantajat ovat korostaneet mahdollisuutta rekrytoida uusia työntekijöitä näistä opiskelijoista. (Kukkonen 2012.)

### **2.3 Lähihoitajan ammattitutkinto**

Opetushallitus antoi uudet sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon (lähihoitaja) perusteet vuonna 2010. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tavoitteet korostavat lähihoitajan ammatin ihmisläheisyyttä. Lähihoitajan osaamistaitovaatimukseen kuuluu taito kohdata eri elämäntilanteissa olevat ihmiset yksilöllisesti, ja lähihoitajan tulee toiminnallaan edistää terveyttä ja hyvinvointia. Lähihoitajat työskente-

levät sosiaali- ja terveysalan hoito-, huolenpito-, kasvatus- ja kuntoutustehtävissä. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2010.)

Keskeistä työskentelyssä on voimavaralähtöisyys, yksilöllisyys ja tasavertainen kohtelu. Lähihoitaja osaa ohjata asiakasta ja potilasta toimintakyvyn ylläpitämisessä sekä terveellisissä elintavoissa. Hän osaa ohjata erilaisten hyvinvointipalvelujen hakemisessa ja käytössä sekä erilaisten vertaistukea antavien yhteisöjen pariin. Lähihoitajan laaja-alainen tutkinto mahdollistaa toimimisen erilaisissa sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä. Lähihoitaja osaa työskennellä suunnitelmallisesti ja joustavasti muuttuvissa tilanteissa sekä käyttää luovuutta valintojen ja päätöksenteossa. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2010.)

Sosiaali- ja terveysalan arvoperusta on pohjana lähihoitajan työlle. Lähihoitaja osaa tunnistaa, käsitellä ja ratkaista työssä ilmeneviä eettisiä ongelmia ja noudattaa alansa ammattietiikkaa. Hän työskentelee vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa puitteissa. Lähihoitaja vastaa tekemästään työstä asiakkaalle, potilaalle ja yhteiskunnalle. Lähihoitaja ylläpitää ammattitaitoaan seuraamalla alansa kehitystä sekä päivittää tietojaan ja syventää ammatillista osaamistaan lisä- ja täydennyskoulutuksella tai hakeutumalla jatko-opintoihin. Lähihoitaja osaa huolehtia omasta työ- ja toimintakyvystään sekä työhyvinvoinnistaan. Lähihoitajan työssä korostuu terveyden edistäminen, kuntoutumista tukeva työote, suvaitsevaisuus, asiakkaan vakaumuksen ja arvojen kunnioittaminen, potilasturvallisuus, ergonomia, moniammatillinen ja monikulttuurinen työskentely sekä kestävän kehityksen periaatteiden noudattaminen. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2010.)

Ammatilliset perustutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia. Peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin sisältyy pakollisia ja valinnaisia ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia (yhteiset

opinnot) sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Lisäksi tutkintoon voidaan yksilöllisesti sisällyttää enemmän tutkinnon osia, jotka laajentavat suoritettua tutkintoa, silloin kun se on työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin vastaamisen ja tutkinnon suorittajan ammattitaidon syventämisen kannalta tarpeellista. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2010.)

120 opintoviikon (ov) laajuudessa sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinnossa kaikille pakolliset ammatillisen tutkinnon osat ovat kasvun tukeminen ja ohjaus (15 ov), hoito- ja huolenpito (29 ov) sekä kuntoutumisen tukeminen (15 ov). Lisäksi tutkintoon kuuluu yksi laajuudeltaan 30 opintoviikon mittainen koulutusohjelma. Vaihtoehtoisia koulutusohjelmia ovat asiakas- ja tietohallinta, ensihoito, kuntoutus, lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta, mielenterveys ja päihdetyö, sairaanhoito ja huolenpito, suun terveydenhoito, vammaistyö tai vanhustyö. Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät ammattitaitovaatimuksiin ja niiden arviointikriteereihin. Erikseen arvioitava elinikäisen oppimisen avaintaidon arvioinnin kohde sisältää seuraavat elinikäisen oppimisen avaintaidot: oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka sekä terveys, turvallisuus ja toimintakyky. Työssäoppimista sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä sisältyy tutkintoon 29 opintoviikkoa. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2010.)

## **2.4 Työssäoppiminen ja ammatillinen kasvu**

Laki ammatillisesta koulutuksesta muuttui 1999, jolloin ammatillisiin tutkintoihin sisällytettiin vähintään 20 opintoviikkoa työpaikoilla tapahtuvaa työssäoppimista. Lain mukaan ammatillisen koulutuksen tehtävänä on lisätä väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä. Ammatillinen peruskoulutus pyrkii antamaan opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin

harjoittamiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.) Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) laajuus on 120 opintoviikkoa, joihin sisältyy vähintään 29 opintoviikkoa työssäoppimista. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet 2010.)

Työssäoppimista voidaan määritellä monipuolisesta, kokoavasta näkökulmasta, jolloin työssäoppimista tarkastellaan useiden toimintojen ja tapahtumien yhdistelminä. Näissä määritelmässä työssäoppimista kuvataan sekä yksilön että organisaation toimintana työssäoppimisen kontekstissa. Näiden määritelmien mukaan työssäoppiminen on mm. yksilön omaan kokemukseen ja osaamiseen perustuvaa, aidoissa toimintaympäristöissä tapahtuvaa oppimista tai ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla. Se voi olla myös yhdistelmä teoreettisten opintojen ja työn vuorottelua, ammattitaidon, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä työprosessissa ohjauksen ja yhteistoiminnallisen tuen avulla sekä työn ja oppimisen yhteensovittamista, jäsentämistä ja organisoimista siten, että se herättää kiinnostuksen uuden tiedon etsintään ja tuottaa siten parempia työtuloksia. (Pohjonen 2000, 131–132.)

Ammatillisessa koulutuksessa työssäoppiminen on sekä koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa että koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikoilla, aidoissa työympäristöissä. Ammatillisten tutkintojen työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jossa opiskelija itse työtä tehden saa osallistua ammattimaiseen työskentelyyn. Tavoitteena on, että opiskelija sisäistää työkokonaisuudet, työsuorituksen vaiheet ja harjaantuu sujuvaan toimintaan. Opiskelijan ammatti-identiteetti vahvistuu ammattihenkilöiltä saadun palautteen kautta. (Opetushallitus 2007, 6–7; Billet 2008, 5.) Hoitoalan työssäoppimista kuvataan siten, että se on aitoihin työelämän tilanteisiin ja ongelmiin perustuvaa, itseohjautuvaa, tiimiperustaista ja moniammatillista, ko-

kemuksellista, innovatiivista ja monia oppimismahdollisuuksia luovaa toimintaa (Hulkari 2006, 27).

Ammatillinen kasvu tulee nähdä kokonaisvaltaisena prosessina, jossa teoriaa ja käytäntöä ei voi erottaa toisistaan. Kun opiskelijat ratkovat käytännön työelämän ongelmia joko todellisissa työelämätilanteissa tai simulaatioympäristöissä, heillä tulee myös olla käytettävissä pedagogisia välineitä, kuten tutorkeskustelut, mentorointi, pienryhmäkeskustelut, harjoitustehtävät ja itsearviointit, niiden ratkaisemiseen. Osallistuminen todellisen työelämän tilanteisiin on välttämätön, muttei riittävä edellytys korkeatasoisen osaamisen saavuttamiseen. Vain syvä teoreettisen tiedon, käytännön ja oppimisen itsesäätelyn yhdistyminen synnyttävät asiantuntijuutta. (Tynjälä 2008.)

Vesterisen (2002) väitöstutkimuksen mukaan työssäoppiminen kasvatti opiskelijan osaamista ja ammatillista asiantuntijuutta. Oppiminen jakautui kaikille asiantuntijuuden osa-alueille teorian syvempänä ymmärtämisenä, käytännön tietotaidon oppimisena ja uusien asioiden oppimisena. Opiskelijan metakognitiivisista taidoista kehittyivät oppimaan oppimisen taidot, kyky ohjata omaa oppimista ja työtoimintaa sekä kyky tunnistaa ja käyttää omaa osaamista. Myös itsetunto ja ammatti-identiteetti kehittyivät selvästi.

Myös Väisäsen (2003) tutkimuksessa työssäoppimisesta ammatillisissa perusopinnoissa opiskelijat arvioivat, että ammatillinen osaaminen parani työssäoppimisen aikana merkittävästi. Ammattitaito kehittyi, sosiaaliset taidot kehittyivät myönteisesti ja opiskelijat oppivat luottamaan itseensä. Oma-aloitteellisuus ja omatoimisuus kasvoivat. Opiskelijat olivat motivoituneempia työpaikalla kuin oppilaitoksissa. He myös oppivat enemmän ja opiskelivat mieluummin työpaikoilla kuin oppilaitoksissa. He olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työtehtävien haasteellisuuteen ja saatuun tukeen. Sopiva itseohjautuvuusvalmius oli eduksi työssäoppimi-

sen onnistumisessa. Luukan (2007) mukaan lähihoitajakoulutuksessa työssäoppimisjaksoilla muodostuu merkityksellisiä oppimiskokemuksia, jossa kriittisen reflektion kautta kehittyvät sekä ammatillinen identiteetti että ajattelu- ja toimintamallit.

Hulkarin (2006) mukaan sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden käsitys työssäoppimisen laadusta oli vahvasti sidoksissa ammattitaidon oppimisen prosessiin ja oppimisen mahdollisuuteen työpaikalla, kun taas työpaikkaohjaajat korostivat lopputulosta ja opiskelijan osoittamaa ammattitaitoa. Opettajien laatu käsitys korosti työssäoppimisen rakenteita ja olosuhteiden luomista oppimiselle.

## **2.5 Työssäoppimisen ohjaaminen**

Työssäoppimisen ohjaaminen on opiskelijan oppimisen ja ammatillisen kasvun tukemista, edistämistä ja helpottamista, joka tapahtuu opiskelijan ja hänen ohjaajansa välisessä ohjaussuhteessa sosiaalisen vuorovaikutuksen keinoin (Sulosaari 2010, 25). Työpaikkaohjaajalla on merkittävä rooli tässä opiskelijan ammattilaiseksi kehittymisen prosessissa. Ohjaussuhde on määräaikainen ja liittyy työssä tapahtuvaan oppimisen ohjaamiseen. Ohjaus on rinnalla kulkemista, tukemista ja palautteen antamista. Ohjauksen tavoitteena on myös edistää opiskelijan kriittisen ajattelun kehittymistä. Ohjauksen onnistuminen edellyttää ohjaajan ja opiskelijan väliseltä suhteelta luottamuksellista ja myönteistä ilmapiiriä. Ohjaussuhteen alussa ohjaajalta edellytetään enemmän aktiivisuutta. Ohjaaja toimii oppimisprosessin käynnistäjänä ja sen helpottajana. Ohjaussuhteen kehittyessä ohjaajan aktiivinen rooli vähenee ja opiskelijan rooli vastaavasti kasvaa. (Mykrä 2007, 21–22; Sulosaari 2010, 27.) Kyyrän ja Pekkarisen (2001) mukaan työpaikkaohjaajien näkökulmasta ohjaamisen lähtökohtana lähihoitajakoulutuksessa on yksilöllinen ohjaussuhde,

ohjaajien käyttämät ohjausmenetelmät, oppimisympäristöön liittyvät ilmapiirikijät, oppimistilanteiden sisältö ja ohjaajan oma oppiminen.

Työssäoppimisen ohjaamisen tavoitteena on kehittää ohjauksen ja yhteistoiminnallisen tuen avulla opiskelijan ammattitaitoa, persoonallisuutta sekä metataitoja. Työ ja oppiminen tulee järjestää siten, että se herättää yksilössä halun etsiä uutta tietoa ja tavoitella parempia tuloksia. Tällöin opiskelija saa mahdollisuuden käyttää ja soveltaa koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja käytännön tilanteissa ja oppia työelämän valmiuksia. (Hulkari 2006, 27; Sulosaari 2010, 25.)

Ohjauksessa on keskeistä opiskelijälähtöisyys ja opiskelijan tukeminen teorian ja käytännön yhdistämisessä. Ohjauksella pyritään vahvistamaan opiskelijan itsetuottamusta ja ammatillista kasvua kannustamalla opiskelijaan itsenäiseen suoriutumiseen ja vastuun ottamiseen. Onnistunut ohjaussuhde edistää opiskelijan sosiaalistumista ja kasvua tulevaan ammattiin. (Sulosaari 2010, 26–27.) Itseohjautuva opiskelija asettaa tavoitteet oppimiselle ja itsenäisesti tai tarvittaessa ohjaajan tuen avulla toimii tavoitteiden saavuttamiseksi. Itseohjautuvuus on taito, jota työpaikkaohjaaja voi myös ohjata. (Mykrä 2007, 22.) Väisäsen (2003) tutkimuksessa työssäoppimisesta ammatillisissa perusopinnoissa ilmeni, että sopiva itseohjautuvuusvalmius oli eduksi työssäoppimisen onnistumisessa.

Helinin (2004) mukaan työpaikkaohjaajat kokivat työn edellyttävän kokonaisvaltaista ammatin hallintaa. He kokivat, että opiskelijaohjaus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa ja ohjaajan tehtäviin kuului oppimisen tukeminen, oppimisympäristöön perehdyttäminen, asiantuntemuksen jakamisen mahdollistaminen sekä vastuun kantaminen opiskelijan harjoittelusta. Yhteistyötä oppilaitoksen ja opettajien kanssa pidettiin hyvänä, mutta suhteellisen vähäisenä. Yhteistyön kehittämistä pidettiin tärkeänä, koska yhteistyön koettiin helpottavan työssäoppimisen ja ohjaamisen tavoitteiden asettamista. Tämä yhteistyö voi olla haastavaa,

sillä koulutuksen ja työelämän käsitykset työssäoppimisen tavoitteista voivat olla toisistaan poikkeavat (Tynjälä 2008).

Työpaikkaohjaajan rooli opiskelijan ammatillisen kasvun tukijana on suuri. Ohjaajana toimiminen on vastuullista ja tavoitteellista toimintaa, mikä edellyttää ohjaajalta pedagogisia taitoja, tietoa erilaisista oppimisstrategioista, taitoa antaa palautetta sekä riittäviä ohjausvalmiuksia. (Sulosaari 2010, 28.) Luukan (2007) väitöskäytännössä vastavalmistuneiden lähihoitajien koulutuksenaikaisista merkityksellistä oppimiskokemuksista vanhustyössä liittyivät merkitykselliset kokemukset omaan itseen sekä minään suhteessa vanhuksiin, työpaikkaohjaajiin, opiskelutovereihin, opettajiin, läheisiin ja työyhteisöihin. Merkityksellisiä oppimiskokemuksia syntyi erityisesti työssäoppimisjaksoilla, jolloin opiskelijat motivoituivat vanhustyöhön. Lähihoitajaopiskelijoina haluttiin tulla hyvinä roolimalleina toimineiden työpaikkaohjaajien kaltaisiksi lähihoitajiksi. Merkityksellisten oppimiskokemuksien muodostuminen oli kriittistä reflektiota, jossa lähihoitajakoulutuksen aikana kehittyivät ammatillinen identiteetti sekä ajattelu- ja toimintamallit. Työpaikkaohjaajan rooli oli merkittävä opiskelijoiden oppimiskokemuksissa.

Opiskelijat odottavat ohjaajalta ihmissuhdetaitoja, ammatillista pätevyyttä ja ohjauksellisia taitoja. Hyvää ohjaajaa kuvaavat keskeiset ominaisuudet ovat ohjaajan persoonallisuus ja vuorovaikutustaidot, ohjaushalukkuus ja opetustaidot. Opiskelijan oppimista edistää ohjaajan myönteinen asennoituminen opiskelijaa, omaa työtä ja työyhteisöä sekä ohjaajana toimimista kohtaan. Opiskelijat arvostavat avointa ilmapiiriä, jossa voi ilmaista ajatuksiaan ja he toivovat ohjaajan antavan heille myös vastuuta ohjauksen lisäksi. (Sulosaari 2010, 28–29.)

Vainion (2008) mukaan työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat opiskelijan hyvä vastaanotto, perehdytys, käyttäytyminen opiskelijaa kohtaan, riittävä ohjaus ja tuki, oppimisen kannalta oikeat työtehtävät, mukavat asiakkaat sekä



riittävä palaute. Merkittävää oli myös myönteinen suhtautuminen opiskelijaan sekä oppimisen ohjaaminen työpaikalla. Virtasen (2013) mukaan suomalaisen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjärjestelmä luo lupaavan oppimisympäristön monipuoliseen työssäoppimiseen, mutta alakohtaiset erot olivat suuria. Tehokkainta työssäoppiminen oli sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla, missä koulutuksen ja työelämän yhteys oli voimakas. Opiskelijat oppivat eniten aloitteellisuutta, itseluottamusta sekä itsenäistä työskentelyä.

Ohjaajan rooli on muuttunut kontrolloijasta ja arvostelijasta vastavuoroiseksi, kuuntelijan, kyselijän, neuvojan ja myös oppijan rooliksi. Toimintaympäristöjen ja yksittäisen hoitajan toiminnan kehittämisessä tulisikin hyödyntää ohjauksen vaikutusta myös ohjaajan oppimiseen. (Sulosaari 2010, 28.)

## **2.6 Mentorointi ohjaamisen muotona**

Mentoroinnin käsite on peräisin antiikin Kreikasta, missä ajateltiin, että ihmiskunnan säilyminen edellyttää perinteen, tietojen ja taitojen siirtämistä tuleville sukupolville mallioppimisen menetelmällä. Kreikkalaisen tarun mukaan Ithakan kuningas Odysseus pyysi Troijan sotaan lähtiessään ystäväänsä Mentoria huolehtimaan poikansa Thelemakhoksen kasvatuksesta. Mentorin tehtävänä oli auttaa poikaa tunnistamaan ja ottamaan käyttöön voimavaransa ja kasvamaan tehtävänsä mittaiseksi mieheksi. (Nuorva 2009; Miller 2002, 24.)

Mentoroinnin käsite on laaja ja moniulotteinen. Se voidaan jakaa luonnolliseen mentorointiin ja suunnitelmalliseen mentorointiin. Luonnollista mentorointia tapahtuu laajalti ihmisten välisissä suhteissa, ja sen merkitys on suuri erityisesti elämäncriiseissä ja ihmissuhteiden kehittymisessä. Luonnolliselle mentoroinnille on luonteenomaista sen hyödyllisyys kummallekin osapuolelle sekä tasa-

arvoisuus. Luonnollista mentorointia kuvaavat turvallisuus ja luottamuksellisuus. (Miller 2002, 25.)

Suunnitelmallinen mentorointi on sopimukseen perustuvaa toimintaa. Mentorointi voidaan määritellä mm. muodolliseksi prosessiksi, jossa kokeneemman henkilön roolina on tukea, ohjata ja rohkaista kokemattomampaa henkilöä pohdiskeluun ja oppimiseen niin, että se helpottaa henkilön ura- ja henkilökohtaista kehitystä (Miller 2002, 29). Yleinen suomalainen asiasanasto (YSA n.d.) määrittelee mentoroinnin arvostetun ja kokeneen asiantuntijan tietojen ja kokemusten siirtämisenä nuoremmalle, uransa alkuvaiheessa olevalle henkilölle.

Mentorointi on myös vuorovaikutussuhde, jolla on selkeä tavoite ja jossa noudatetaan tiettyjä pelisääntöjä. Mentori voi olla asiantunteva opas, tukija, kuuntelija, kyselijä ja jopa kyseenalaistaja. Mentorin tehtävä on auttaa aktoria itse löytämään parhaat ratkaisut. (Helakorpi 2004; Viitala 2005, 366.) Mentorointiin voidaan liittää myös seuraavia määreitä: tarkoituksellinen, tietoinen ja vapaaehtoinen suhde, jonka tulokset hyödyttävät kaikkia osapuolia (mentori, aktori, organisaatio) mm. persoonallisen kasvun, urakehityksen, elämäntapojen kohenemisen, henkisen täyttymyksen ja muiden vastavuoroisesti suunniteltujen tavoitteiden suhteen ja se keskittyy tyypillisesti interpersonaaliseen tukeen, ohjaukseen, vastavuoroiseen vaihtamiseen, viisauden jakamiseen, valmentamiseen ja roolimallina toimimiseen. (Miller 2002, 27.)

Mentorilla tarkoitetaan siis yleisesti työelämässä toimivaa uusien työntekijöiden tukihenkilöä. Mentorointi on tapa siirtää työyhteisössä olevaa hiljaista tietoa uudelle sukupolvelle, ja se palvelee myös osaltaan elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Mentorointia on käytetty aikuisopiskelijoiden ohjausmenetelmänä. Sen avulla on toteutettu ammatillisen kasvun, urasuunnittelun ja työelämäperehdytyksen opintojaksoja. Mentorointi on tarjonnut aikuisopiskelijoille mahdolli-

suuden keskustella ammatillisista kysymyksistä ulkopuolisen, koulutusalan ammattitaiton omaavan henkilön kanssa. (Nuorva 2009.)

Tässä oppimisympäristöhankkeessa käytetään opiskelijoiden ohjausmenetelmänä mentoroinnista tuttuja piirteitä, mutta varsinaisesta perinteisestä mentorointiprosessista ei voida tässä yhteydessä puhua.

### 3 YHTEENVETO KESKEISISTÄ KÄSITTEISTÄ

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan paikkaa, yhteisöä, tilaa tai toimintakäytäntöä, joiden tarkoitus on edistää oppimista ja löytää mielekkäitä ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. Oppimisympäristöihin liittyy aina fyysinen, sosiaalinen, tekninen ja didaktinen ulottuvuus. Oppimisympäristöajattelussa keskeistä on oppijan toiminta ja oppimista tukevan ympäristön suunnittelu. (Manninen ym. 2007, 16; Saarikoski 2010, 12.)

Teaching department on Hollannissa kehitetty konstruktivistiseen oppimiskäsitkseen perustuva malli sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työssäoppimiseen. Teaching department -mallissa opiskelijaryhmä suunnittelee ja toteuttaa potilaiden tai asiakkaiden hoidon ja vastaa yksikön toiminnasta 24 tuntia vuorokaudessa 7:nä päivänä viikossa harjoittelujaksonsa ajan. Henkilöstön rooli on toimia opiskelijoiden tukena ja auttaa opiskelijoita löytämään itse ratkaisut ongelmatilanteisiin. (Post 2011.)

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneet lähihoitajat työskentelevät sosiaali- ja terveysalan hoito-, huolenpito-, kasvatus-, ja kuntoutustehtävissä. Tutkinto on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa, ja siihen sisältyy työssäoppimista 29 opintoviikkoa. (Sosiaali- ja terveysalan tutkinnon perusteet 2010.)

Työssäoppiminen on yksilön omaan kokemukseen ja osaamiseen perustuvaa, ai-doissa toimintaympäristöissä tapahtuvaa oppimista tai ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla. (Pohjonen 2000, 131.) Ammatillisten tutkintojen työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jossa opiskelija saa osallistua ammattimaiseen työskentelyyn. (Opetushallitus 2007, 6.)

Työssäoppimisen ohjaamisen tarkoitus on tukea opiskelijan oppimista sekä edistää ammatillisen kasvua. Ohjaaminen toteutuu vuorovaikutuksen keinoin opiskelijan ja hänen ohjaajansa välisessä ohjaussuhteessa (Sulosaari 2010, 25). Määräaikainen ohjaussuhde ja liittyy työssä tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen. (Mykrä 2007, 21.)

Mentorointi ymmärretään prosessiksi, jossa kokeneempi henkilö tukee, ohjaa ja rohkaisee kokemattomampaa henkilöä pohdiskeluun ja oppimiseen niin, että se helpottaa henkilön ura- ja henkilökohtaista kehitystä (Miller 2002, 29). Mentori on asiantunteva opas, tukija, kuuntelija, kyselijä ja jopa kyseenalaistaja. Mentori auttaa aktoria itse löytämään ratkaisuja. (Helakorpi 2004.)

Tässä opinnäytetyössä Honkaharjun toimintakeskuksen osasto Poutapilvessä sovellettiin Teaching department -mallia sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa suorittavien lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen oppimisympäristönä. Työpaikkaohjaajien mentoroiva ohjaustapa oli osa oppimisympäristöä.

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on soveltaa Teaching department -mallia lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen ja ohjaamisen ympäristönä Honkaharjun toimintakeskukseen sopivaksi. Tavoitteena on työpaikkaohjaajien ohjaamistaitojen monipuolistuminen, opiskelijoiden valmiuksien kehittyminen vanhuksen kokonaishoidosta vastaamisessa sekä työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön tiivistyminen.

Opinnäytetyön pääkysymys on:

Millaista osaamista Teaching department -mallin avulla saavutetaan?

Pääkysymystä tarkentavat alakysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia työpaikkaohjaajilla ja opiskelijoilla on opiskelijaohjauksesta Teaching department -mallissa?
2. Miten opiskelijoiden valmiudet vastata vanhuksen kokonaishoidosta ovat kehittyneet?
3. Millaisena työpaikkaohjaajat, opiskelijat ja opettajat kokevat työelämän ja oppilaitoksen välisen yhteistyön Teaching department -mallissa?

Vastuuta ottamalla opit -oppimisympäristöhanke linkittyy kiinteästi Kokkolan kaupungin vanhuspalvelustrategiaan ja Honkaharjun toimintakeskuksen toimintasuunnitelmaan osaamisen johtamisen näkökulmasta. Laadukkaiden palveluiden turvaamiseksi henkilöstön osaamisen kehittäminen ja osaavan, ammattitaitoisen

henkilöstön rekrytoinnin onnistuminen ovat kriittisiä menestystekijöitä, joihin osaltaan pyritään tällä oppimisympäristöjen kehittämishankkeella vastaamaan.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Luvussa käsitellään opinnäytetyön aiheen valintaa ja rajausta sekä opinnäytetyön prosessissa tehtyjä menetelmällisiä ratkaisuja. Lisäksi kuvataan toimintaympäristöä, jossa opinnäytetyö toteutettiin.

### 5.1 Aiheen valinta ja rajaus

Motivoivan ja tutkijalle mielekkään aiheen valinta on tärkeä ja ensimmäinen tutkimuksen vaihe. Aiheen valinta tutulta ja jokapäiväiseen elämään liittyvältä alueelta pitää yllä kiinnostusta tutkimustyöhön. Samalla työ rikastuttaa tutkimusta ja tutkimus työtä. (Hirsjärvi ym. 2007, 71, 74)

2012 kesäkuussa Kokkolan kaupungin vanhuspalveluiden palvelujohtaja tarjosi Honkaharjun toimintakeskukselle mahdollisuutta osallistua Vastuuta ottamalla opit- ja Mallia Euroopasta -hankkeisiin, johon Kokkolan kaupungin vanhuspalvelut tulisi osallistumaan Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän yhteistyökumppanina. Kiinnostuin hankkeesta sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti, sillä se vaikutti innovatiiviselta kehittämishankkeelta, joka olisi mahdollista toteuttaa omassa työyhteisössä. Siitä tulisi kiinteä osa myös omaa jokapäiväistä työtäni, mikä osaltaan edisti hankkeeseen sitoutumista. Ammatillisesti hanke oli kiinnostava, sillä tulevaisuudessa ja osin jo nyt osaavan työvoiman rekrytointi on haaste vanhus-työssä. Osaamisen johtamisen näkökulmasta hanke tarjoaa myös välineitä henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Elokuussa 2012 järjestettiin Oulussa hankkeen ensimmäinen verkostokokous, jossa hankkeen suunnitelmat ja sisältö tarkentuivat. Kun kokonaiskuva hankkeesta tar-



kentui, alkoi osaamisen johtamisen teema hahmottua yhä selvemmin tutkimuksen johtoajatukseksi. Se, millaista osaamispääomaa hankkeella voitaisiin saavuttaa sekä henkilöstön että opiskelijoiden näkökulmasta, sekä hankkeen vaikutus koulutuksen ja työelämän väliseen yhteistyöhön fokuoituivat tutkimuksen kohteeksi. Nämä teemat ja niiden pohjalta saatavat tutkimuksen tulokset antavat pohjan hankkeessa tehtävälle kehittämistyölle, jonka avulla Teaching department -mallia kehitetään Honkaharjun toimintakeskuksen toimintaympäristöön sopivaksi. Aiheen tulee olla selkeä ja rajattu, jotta sen käsittelyssä on mahdollista päästä syvemmälle (Hirsjärvi ym. 2007, 81–82). Tässä opinnäytetyössä aiheen rajaus palvelee Honkaharjun toimintakeskuksessa tehtävää kehittämistyötä.

Opinnäytetyön ohjausryhmän koostaminen alkoi tammikuussa 2013. Ohjausryhmän 1. kokous pidettiin 7.2.2013. Tässä kokouksessa olivat läsnä Keskipohjanmaan koulutusyhtymästä hankkeen hankekoordinaattori, hankkeessa mukana olevat kaksi opettajaa, Kokkolan kaupungin vanhuspalveluista laitos- ja palveluasumisen palvelupäällikkö, joka on myös opinnäytetyön työelämäohjaaja, Centria ammattikorkeakoulusta opinnäytetyön ohjaaja, osasto Poutapilven sairaanhoitaja sekä opinnäytetyön tekijä. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi palvelupäällikkö ja sihteerinä opinnäytetyön tekijä. Ensimmäisessä kokouksessa ohjausryhmän kokoonpanoa tarkennettiin siten, että hankkeessa mukana olevat opettajat osallistuvat vain ensimmäiseen kokoukseen. Heidän tilalleen ohjausryhmään päätettiin pyytää osasto Poutapilvestä myös toinen työntekijä.

Ensimmäisessä kokouksessa sovittiin ohjausryhmän tehtävät, aikataulu sekä esiteltiin opinnäytetyön idea ja alustava aikataulu. Ohjausryhmä kokoontui prosessin aikana kolme kertaa. Ohjausryhmä keskusteli kokousten aikana esillä olleista teemoista vilkkaasti ja ohjausryhmän toiminta tuki opinnäytetyön edistymistä

## 5.2 Toimintaympäristön kuvaus

Kokkolan kaupungin vanhuspalvelut koostuvat kotihoidosta, palvelu- ja laitosasumisesta sekä Kruunupyyn vanhuspalveluista, joita Kokkolan kaupunki hoi-  
taa isäntäkuntaperiaatteella. Honkaharjun toimintakeskus on Kokkolan kaupun-  
gin vanhuspalveluihin kuuluva vanhustenhuollon toimintayksikkö, joka tarjoaa  
vanhusten ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista, laitosasumista sekä  
lyhytaikaista laitoshoidoa (intervallihoido). Asukaspaikkoja on yhteensä 122, joista  
laitospaikkoja on 73 mukaan lukien 17 lyhytaikaishoidon paikkaa. Osastoja on  
kaiken kaikkiaan seitsemän, joista laitososastoja on neljä. Honkaharjun toiminta-  
keskus sijoittuu kolmeen eri rakennukseen, jotka on liitetty toisiinsa yhdyskäytä-  
villä. Vanhimmat, 1950- ja 1970 -luvulla rakennetut osat on saneerattu ja otettu  
uudelleen käyttöön alkuvuodesta 2012. Honkaharjun toimintakeskuksen uusin  
osa on otettu käyttöön 2004.

Osasto Poutapilvi on 16-paikkainen vanhusten tehostettua ympärivuorokautista  
palveluasumista tarjoava yksikkö. Osasto on aloittanut toimintansa Honkaharjun  
toimintakeskuksen peruskorjatuissa tiloissa vuoden 2012 alussa. Henkilöstöön  
kuuluu kaksi sairaanhoitajaa ja yhdeksän lähi-, perus- tai mielenterveyshoitajaa.  
Osastolla hoitotyö perustuu yksilölliseen hoito- ja palvelusuunnitelmaan. Hoito-  
työ on voimavaralähtöistä, ja sitä toteutetaan kuntouttavalla työotteella. Käytössä  
on omahoitajajärjestelmä, jossa jokaiselle vanhukselle on nimetty omahoitajapari,  
joka vastaa hoidon suunnittelusta ja toimii yhdyshenkilönä vanhukselle ja omaisil-  
le.

### 5.3 Toimintatutkimus lähestymistapana

Eroavaisuuksistaan huolimatta tutkimustoiminta ja kehittämistoiminta liikkuvat samoilla rajapinnoilla. Toimintatutkimuksessa tutkimukselliset tarkoitukset yhdistyvät käytännön kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 156.) Toimintatutkimuksessa painottuvat samanaikaisesti käytännön muutoksen aikaansaaminen sekä tutkitun tiedon tuottaminen. Toimintatutkimukselle on tyypillistä, että muutoksen kohteena olevassa organisaatiossa toimivat ihmiset osallistuvat aktiivisesti kehittämistyöhön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 38.) Tässä opinnäytetyössä tutkimus- ja kehittämistyön kohteena olleen osasto Poutapilven henkilöstö osallistui kehittämistyöhön yhdessä koulutuksen edustajien ja opinnäytetyön tekijän kanssa.

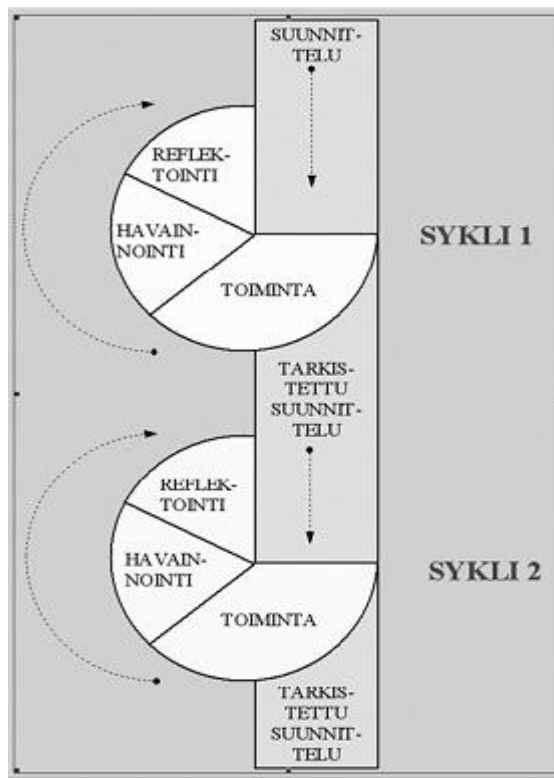
Toimintatutkimus luetaan ns. pehmeisiin menetelmiin ja sen avulla tarkastellaan todellisen elämän ilmiöitä ja sitä, miten erilaiset väliintulot vaikuttavat tapahtumiin. Tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävää tietoa vaan tietoa tiettyä tilannetta ja tarkoitusta varten. Toimintatutkimusta on määritelty mm. tavaksi tutkia jotain ajatusta käytännössä tavoitteena muuttaa tai kehittää jotain ja saada aikaan todellista muutosta. Toimintatutkimus voidaan nähdä myös jatkuvana prosessina, jonka tarkoitus on kehittää toimintaa entistä paremmaksi. (Anttila 2006, 439–440.) Tämän opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään tutkimuksen kohteena olleessa toimintaympäristössä, mutta tutkimus- ja kehittämistyön tuloksia ei voida suoraan siirtää toisiin toimintaympäristöihin. Kehittämisprosessi jatkuu tavoitteena parantaa Teaching department -mallia edelleen Honkaharjun toimintakeskukseen sopivaksi.

Toimintatutkimus on nimensä mukaisesti tutkimusta ja toimintaa yhtäaikaista. Sen tavoitteena on kehittää uusia taitoja tai uutta lähestymistapaa johonkin tiettyyn asiaan tai ratkaista käytännön toimintaan liittyviä ongelmia. Se soveltuu hy-

vin tilanteisiin, joissa toiminnan avulla pyritään aikaansaamaan muutosta ja samalla lisäämään ymmärrystä ja tietoa muutosta kohtaan. Toimintatutkimuksessa tutkijan rooli on olla mukana itse systeemissä, ei sen ulkopuolella. (Anttila 2006, 440; Stringer 2007,1,24.) Tässä tutkimus- ja kehittämishankkeessa tutkija seurasi ja oli mukana kehittämisprosessissa yhteistyössä henkilöstön ja koulutuksen edustajien kanssa, mutta käytännön toimintaan osastolla tutkija ei osallistunut. Yhteinen kehittäminen tapahtui yhteisissä keskusteluissa ja palavereissa.

Toimintatutkimukseen liittyy reflektiivinen ote, jossa tutkija ja kehittämistyöhön osallistuvat tarkastelevat kriittisesti toimintaansa, pohtivat käytettyjä menetelmiä sekä toimintasuunnitelmansa toimivuutta. Reflektiivisyyteen liittyy epäily sekä avoimuus uusille näkökulmille. Reflektiossa yksilöt tutkiskelevat kokemuksiaan, minkä tarkoitus on johtaa kokemusten uudenlaiseen, syvempään ymmärtämiseen. (Anttila 2006, 441.) Tutkimushaastatteluissa nousi voimakkaasti esiin henkilöstön kyky reflektioon, jossa toiminnan ja kokemusten peilaaminen toi ymmärrystä ja kehittämisajatuksia tulevaisuuteen.

Toimintatutkimuksen ideana on spiraalimainen eteneminen (suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi). Yksi tällainen kierros on vasta tutkimuksen alku ja yleensä jokaiseen tällaiseen kierrokseen kuuluu lisä- ja sivukierroksia. Syklin yksi kierros on pohjana seuraaville (KUVIO 2). Tarkoituksena on tarkastella aikaisemmista kierroksista syntyneiden havaintojen suhdetta toisiinsa. Jatkuvassa diskurs-sissa tuodaan ryhmän kriittisen tarkastelun kohteeksi erilaiset tietojen ja väitteiden perustelut, ja tutkijan tehtävänä on ruokkia diskurssia dokumentoimalla keskustelua, näkemyksiä ja siinä asetettuja tavoitteita. Reflektointi palauttaa toiminnan kulun osallistujien mieliin, ja se on myös arviointiprosessi, jossa pohditaan toiminnan merkitystä ja arvioidaan tuloksia. Tutkija välittää tietoa saaduista tuloksista, jäsentää työskentelyä ja ongelmanratkaisumalleja ja auttaa osallisia tiedostamaan ja ratkaisemaan ongelmia. (Anttila 2006, 444.)



KUVIO 2. Toimintatutkimuksen syklit Linturin (2003) mukaan

#### 5.4 Aineiston keruu ja analyysi

Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin 5.12.2012. Tutkimuslupa anottiin Kokkolan kaupungin vanhuspalveluiden palvelujohtajalta. Tutkimuslupapyyntöön liitteinä oli hyväksytty tutkimussuunnitelma sekä alustavat tutkimushaastattelukysymykset. Tutkimuslupa myönnettiin 13.12.2012 (LIITE 1) ja opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin 7.2.2013 (LIITE 2).

Toimintatutkimus hyödyntää erilaisia laadullisen ja määrällisen tutkimuksen menetelmiä. Tutkimusaineistoa voidaan kerätä kyselyillä, haastatteluilla ja havain-

noimalla. Myös asiakirjoja tai muuta kirjallista materiaalia voidaan käyttää. (Anttila 2006, 444; Heikkinen 2007, 36; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 187; Huovinen & Rovio 2007, 104; West 2011.) Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastatteluilla ryhmähaastatteluina. Haastattelut tehtiin opiskelijoille, henkilöstölle ja koulutuksen edustajille.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu etenee ennalta valittujen, tutkimustehtävien kannalta oleellisten teemojen ja niitä tarkentavien kysymysten avulla. Teemahaastattelun aihepiirit eli teemat on päätetty ennalta, mutta kysymysten järjestys ja tarkka muoto voi vaihdella haastattelutilanteen mukaan. Lisäksi teemahaastattelussa tutkijalla on mahdollisuus tehdä tarkentavia kysymyksiä haastattelun kuluessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203; Hirsjärvi & Hurme 2008, 66; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Tällä voidaan varmistaa, että haastateltava on ymmärtänyt kysymykset oikein ja tutkija saa vastaukset kysymyksiinsä.

Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajat valitaan tarkoituksellisesti. Koska laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan ja ymmärtämään ilmiötä, on osallistujien kokemus tutkittavasta ilmiöstä tärkeää kuten myös se, että he kykenevät hyvin ilmaisemaan itseään. Tällaista tiedonantajien valintaa kutsutaan myös harkinnanvaraiseksi näytteeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86; Hirsjärvi & Hurme 2008, 58–59.) Tässä opinnäytetyössä tiedonantajien valikoituminen perustui luonnollisesti osallistumiseen Vastuuta ottamalla opit -hankkeeseen osasto Poutapilvessä joko opiskelijan, työpaikkaohjaajan tai opettajan roolissa.

Ryhmähaastattelu on tehokas tapa kerätä tietoa, sillä siinä tietoja saadaan usealta henkilöltä samanaikaisesti. Lisäksi ryhmässä osallistujien välinen vuorovaikutus rikastuttaa keskustelua ja saatavaa aineistoa. Ryhmässä ihmiset ovat usein myös vapautuneempia. Ryhmähaastatteluihin sopiva ryhmän koko vaihtelee eri lähte-

den mukaan 2–12 henkilöön. (Kylmä & Juvakka 2007, 84–85; Hirsjärvi ym. 2007, 176–177, 205; Green & Thorogood 2009, 129.)

Koska haastattelussa on tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta, on haastattelun onnistumisen kannalta suositeltavaa, että tiedonantajat voisivat tutustua haastattelun teemoihin tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Haastateltavat saivat suullisen etukäteisinformaation tulevasta haastattelusta ja sen aiheesta. Lisäksi haastatteluihin osallistuneet tiedonantajat saivat ennen haastatteluja saatekirjeen, jossa kerrottiin haastattelun tarkoitus, ja heillä oli mahdollisuus tehdä kysymyksiä (LIITTEET 3 ja 4). Lisäksi he allekirjoittivat suostumuksen haastatteluun (LIITE 5). Haastattelut tehtiin Honkaharjun toimintakeskuksen kokoushuoneessa, joka turvasi rauhallisen ja häiriöttömän tilan haastatteluille.

Opiskelijoiden haastattelut tehtiin maaliskuun 2013 aikana. Haastatteluja oli yhteensä kolme ja ne tapahtuivat 3–4 opiskelijan ryhmissä. Yhteensä opiskelijatiedonantajia oli 11. Haastattelujen kesto oli 45 minuutista tuntiin. Haastatteluista syntyi pistekoolla 12 rivivälillä 1,5 yhteensä 21 sivua litteroitua tekstiä. Työntekijät haastateltiin toukokuussa 2013 kahdessa eri ryhmässä. Tiedonantajia oli yhteensä kahdeksan (3 + 5 työntekijää). Haastatteluista toinen kesti tunnin ja toinen 1,5 tuntia. Näistä haastatteluista syntyi kirjallista aineistoa edellä mainituilla sivun asetuilla 20,5 sivua. Opettajien haastattelu tapahtui myös toukokuussa yhteistyöpöytäpalaverissa, jossa oli läsnä myös osaston sairaanhoitaja. Hänen osuuttaan ei otettu mukaan opettajilta kerätyn aineiston analyysiin. Opettajien haastattelu kesti 40 minuuttia ja kirjallista materiaalia syntyi neljä sivua.

Haastattelujen aluksi esitin aiheeseen johdattelevia lämmittelykysymyksiä, ja sen jälkeen haastattelut tapahtuivat ennalta laaditun teemahaastattelurungon (LIITTEET 6, 7 ja 8) mukaisesti. Suunnitelman mukaiset teemat läpikäytiin jokaisessa

haastattelussa, mutta keskustelun kulusta riippuen kysymysten järjestys vaihteli. Tunnelma haastatteluissa oli vapautunut ja tiedonantajat kertoivat avoimesti näkemyksistään. Keskustelu oli vilkasta. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin eli purettiin auki sana sanalta kirjalliseen muotoon pian haastattelun jälkeen. Yhteensä litteroitua materiaalia kertyi 45,5 sivua.

Laadullisessa tutkimuksessa yksi tapa ratkaista aineiston riittävyys on saturaatio eli aineiston kylläntyminen. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että samat teemat alkavat toistua aineistossa, eikä tutkimustehtävän kannalta oleellista uutta tietoa nouse esiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Hirsjärvi ym. 2007, 177.) Haastatteluista saatu materiaali oli runsas. Sekä opiskelijoiden että henkilöstön haastatteluissa samat teemat nousivat esiin ja myös opiskelijoiden ja henkilöstön välisissä vertailuissa näkyi yhteisten teemojen esiintyminen, toki hieman eri näkökulmista. Eli aineiston saturoituminen oli nähtävissä aineistossa.

Saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ohjaa tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Analyysin aluksi päätetään analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Alkuperäisilmaisut pelkistetään ja analyysiyksiköt ryhmitellään aineistoa pikkuhiljaa abstrahoiden. (Kylmä & Juvakka 2007, 112–120; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 135–136.)

Analyysin aluksi luodaan yleiskuva aineistosta. Alkuperäisaineistosta tutkimusteemojen kannalta merkitykselliset ilmaisut pelkistetään eli tiivistetään niin, että niiden oleellinen sisältö säilyy. Pelkistettyjä ilmauksia vertaillen etsitään niiden sisällöstä samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Tällaiset ilmaukset yhdistetään samaan luokkaan, joka nimetään sisältöä kuvaavasti. Aineisto tiivistyy, kun yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Analyysin seuraavassa vaiheessa eri luokkia vertaillaan keskenään ja samankaltaista luokista muodostetaan



yläluokkia niin, että yläluokkien nimet kuvaavat kaikkien alaluokkien sisältöä. Yläluokkia voidaan yhdistää edelleen pääluokiksi. Aineiston abstrahoinnissa tutkimuksen kannalta oleellinen tieto tiivistyy, ja siitä muodostetaan teoreettisia käsitteitä edeten alkuperäisilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Abstrahointia voidaan jatkaa pääluokkia yhdistäen niin kauan kuin aineisto sen sallii. Liian pitkälle viety abstrahointi saattaa heikentää tulosten informaatioarvoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111; Kylmä & Juvakka 2007, 116–119.) Tässä opin- näytetyössä aineisto salli luokittelun pääluokkiin saakka. Yhden tiedonantajaryh- män yhdessä teemassa luokittelu jäi yläluokkatasoon. Kehittämistyön pohjana on käytetty kuitenkin alaluokkia, jotka antavat konkreettisia kehittämiskohteita.

Yleiskuvan luomiseksi luin ja myös kuuntelin haastatteluaineistot moneen ker- taan. Aineistojen kuuntelu oli tärkeää, koska aineiston keruun ja analysoinnin vä- lissä kului aikaa 2–3 kuukautta. Aluksi etsin merkitsevät ilmaisut alkuperäisai- neistosta. Analyysiyksiköksi valitsin lauseen tai ajatuskokonaisuuden. Keräsin merkitsevät ilmaisut haastatteluteemoittain omaksi tiedostokseen, minkä jälkeen pelkistin ne. Tämän jälkeen muodostin alaluokkia yhdistämällä samaa tarkoitta- vat ilmaisut omaksi luokakseen. Jatkoin analyysiä yhdistämällä samansisältöisiä alaluokkia yläluokiksi, jotka nimesin sisältöjä kuvaavalla käsitteellä. Aineisto salli vielä yläluokkien yhdistämisen pääluokiksi muissa paitsi yhteistyötä kuvaavassa teemassa opiskelijoiden haastatteluaineistossa (LIITE 9). Analysoin jokaisen kol- men tiedonantajaryhmän (opiskelijat, henkilöstö ja opettajat) haastattelut edellä kuvatulla tavalla. Taulukossa 1 (TAULUKKO 1) kuvataan esimerkki sisällönana- lyyysin etenemistä merkitsevistä ilmauksista pääluokkaan saakka.

TAULUKKO 1. Esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisestä opiskelijoiden haastatteluaineistossa pääluokan ”ammattillinen kasvu” osalta. Sulkeissa on merkitsevien ilmausten määrä alaluokassa.

Merkitsevä ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<i>Että kaikki pitää huomioida eri lailla, että jos joku haluaa, että laitetaan papiljotit, niin silloin laitetaan. (33)</i>	Yksilöllisyyden huomiointi; jos joku haluaa papiljotit, niin ne laitetaan.	Yksilöllinen ja kokonaisvaltainen hoito	Vanhustyön vaatimukset	Ammattillinen kasvu
<i>Lähihoitajalla on iso vastuu. (10)</i>	Lähihoitajan suuri vastuu.	Lähihoitajan työn vastuullisuus		
<i>Pitää itse pitää tietoa yllä. (8)</i>	Ajantasaiset tiedot.	Ammattitaidon ylläpitäminen		
<i>Se kun on vuoteeseen hoidettavia ja kun on kaikki nosturit käytössä, niin niitten käyttöä on saanut harjoitella. (9)</i>	Nostolaitteen käyttöä on saanut harjoitella vuodepotilaiden hoidossa.	Toimenpide- ja tekninen osaaminen.	Osaamisen kehittyminen	
<i>Ettei se oo vaan asiakas, jota hoidetaan, vaan siinä on paljon muutaki. (13)</i>	Asiakkaan hoidon lisäksi pitää huomioida paljon muitakin asioita.	Hoitotyön kokonaisuuden hahmottaminen.		

Opiskelijoiden haastatteluaineistosta pääluokkia muodostui kolme. Ne ovat *Teaching department -mallin haasteet, lisääntyneet työelämävalmiudet ja ammatillinen kasvu*. Yhteistyötä kartoittaneessa teemassa yläluokaksi tuli *lisääntynyt vuoropuhelu*. Henkilöstön haastatteluaineistosta muodostui kolme pääluokkaa, jotka ovat *ammattillinen kasvu, työelämävalmiudet sekä onnistunut yhteistyö*. Opettajien haastattelun pääluokaksi tuli *rakentava yhteistyö*.

## 6 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

Tämä opinnäytetyö oli työelämälähtöinen tutkimuksellinen kehittämishanke, jossa keskeistä oli käytännön työelämässä tapahtunut Teaching department -mallin ko- keilu ja kehittäminen. Tässä luvussa kuvataan kehittämisprosessin vaiheita ja ajal- lista etenemistä.

13.6.2012 Kokkolan kaupungin vanhuspalveluiden palvelujohtaja tarjosi Honka- harjun toimintakeskukselle mahdollisuutta osallistua valtakunnallisiin, Opetus- hallituksen rahoittamiin Vastuuta ottamalla opit- sekä Mallia Euroopasta -hankkeisiin. Tässä vaiheessa hankkeiden tarkoituksesta oli tarjolla niukasti tietoa, joten asia jätettiin hautumaan lomakauden yli. Elokuun alussa hankkeiden tarkoi- tus ja tavoite tarkentuivat, kun Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän hankkeen sil- loinen hankekoordinaattori kertoi hankkeista tarkemmin. Keskustelin hankkeista osasto Poutapilven henkilökunnan kanssa ja he suhtautuivat hankkeeseen varo- vaisen myönteisesti. Asiaan päätettiin palata, kun hankkeen tavoitteet ja toiminta- linjat olisivat selvillä hankkeen ensimmäisen verkostokokouksen jälkeen.

Hankkeen ensimmäinen verkostokokous oli Oulussa 31.8.2012. Kokkolan kau- pungin vanhuspalveluista kokouksessa olivat mukana laitos- ja palveluasumisen palvelupäällikkö, osasto Poutapilven sairaanhoitaja sekä opinnäytetyön tekijä. Tässä kokouksessa suunniteltiin yhteiset toimintalinjat hankkeen eri toimijoiden kesken. Yhdessä suunniteltiin mm. henkilöstön koulutuksen rakenne ja sisällöt se- kä tehtiin kysymyksiä Teaching department ja Care shop -malleista Mallia Euroo- pasta -hankkeen hollantilaiselle yhteistyökumppanille Peter K. Postille, joka toimii ohjelmajohtajana (program manager) Rotterdammassa Zadkinessa, joka on yksi Hol- lannin suurimmista ammatillisen koulutuksen järjestäjistä. Tarkoituksena oli saa- da vastauksia avoimeksi jääneisiin kysymyksiin ennen tammikuussa 2013 olevaa vaihtoa Rotterdamiin, Hollantiin.

21.9.2012 Osasto Poutapilven henkilöstölle pidettiin tilaisuus, jossa keskusteltiin tulevasta oppimisympäristöhankkeesta. Tilaisuudessa olivat läsnä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän edustajana hankkeen silloinen hankekoordinaattori, Kokkolan kaupungin vanhuspalveluista laitos- ja palveluasumisen palvelupäällikkö sekä opinnäytetyön tekijä. Henkilöstö suhtautui kehittämishankkeeseen myönteisesti. Lisäksi henkilöstö sai kirjallisen tiedotteen asiasta.

4.10.2012 pidettiin Kokkolan sosiaali- ja terveystalouden opistolla suunnittelukokous, jossa suunniteltiin henkilöstön koulutuksen aikataulua, opiskelijoiden perehdyttämistä sekä sovittiin tutustumiskäynnistä Sipilän palvelukeskukseen Ylivieskaan, missä hankkeen käytännön toteuttaminen alkoi aiemmin. Tilaisuudessa osasto Poutapilven henkilökuntaa edusti osaston sairaanhoitaja. Vierailu Sipilän palvelutaloon toteutui 30.10.2012. Sipilän kokemuksia käytettiin oman suunnittelun apuna.

Osasto Poutapilven henkilöstö suunnitteli opiskelijoiden perehdytyksen rungon osaston sairaanhoitajan johdolla syksyn 2012 aikana. Osasto Poutapilven asukkaille ja omaisille jaettiin kirjallinen tiedote tulevasta oppimisympäristömallin kokeilusta joulukuun 2012 puolivälissä. Heillä oli mahdollisuus tarvittaessa kysyä lisätietoja asiasta, mutta yhtään yhteydenottoa ei tullut.

Ensimmäinen vaihto Rotterdamiin toteutui 20.–25.1.2013. Keskipohjanmaan koulutusyhtymän edustajana matkalla oli hankkeessa mukana oleva lehtori ja Kokkolan kaupungin edustajana opinnäytetyön tekijä. Opettaja- ja asiantuntijavaihdon aikana tutustuttiin Peter K. Postin johdolla Teaching department- ja Care shop -malleihin, niiden taustalla olevaan koulutukselliseen visioon, Teaching department -mallin implementointiin sekä tutustuttiin käytännössä erilaisiin toimintaympäristöihin, joissa malleja toteutettiin. Vaihdon aikana keskusteltiin eri toimijoiden, kuten työssäoppimispaikkojen henkilöstön, esimiesten ja opiskelijoiden

kanssa heidän kokemuksistaan. Käytännön toimintaan tutustuttiin vierailemalla Erasmus MC -yliopistosairaalan neurokirurgisella osastolla sekä lastenosastolla, joissa Teaching department -mallia toteutettiin sekä De Meerpaalissa vanhustenhuollon yksikössä, jossa oli vastikään aloittanut uusi Teaching department -osasto psykogeriatrisella osastolla.

Osasto Poutapilven henkilökunnan kolme koulutustilaisuutta toteutettiin ennen ensimmäisten opiskelijoiden tuloa viikoilla 3–6. Koulutukset olivat kestoltaan 3 x 2 t, ja ne pidettiin Honkaharjun toimintakeskuksessa. Kouluttajina olivat hankkeessa mukana olevat opettajat. Ensimmäinen koulutus käsitteli Vastuuta ottamalla opit -hanketta ja Teaching department -mallia. Toisen koulutuksen sisältönä oli opiskelijaohjaus ja mentorointi, ja kolmas koulutus käsitteli arviointia.

Ensimmäiset kahdeksan opiskelijaa, jotka olivat keväällä valmistuvasta sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelmasta (sahu) aloittivat viikolla 6. Viikolla 8 aloitti kuusi opiskelijaa keväällä valmistuvasta vanhustenhuollon ja huolenpidon koulutusohjelmasta (vahu). Opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen pituus vaihteli 5–7 viikkoon. Opettajia oli mukana kaksi. Heistä toinen otti vastuun sahun ja toinen vahun opiskelijoista. Opettajilla oli mahdollisuus olla osastolla 1–2 työpäivää/viikko. Osastolla nimettiin opiskelijoille ohjaajat. Hankkeen vastuuhenkilönä toimi osastolla osaston sairaanhoitaja sekä opinnäytetyön tekijä. Ensimmäisen viikon jälkeen sahun opiskelijoiden kanssa käytiin keskustelua siitä, tarvitaanko lisää perehdytystä, mutta opiskelijat halusivat jo itse vastuun oppimisestaan. Henkilökunta vetäytyi taustalle ohjaamaan ja auttamaan. Vahun opiskelijoiden perehdytys oli kaksi viikkoa aiemmin aloittaneiden sahun opiskelijoiden vastuulla.

14.2.2013 järjestettiin Honkaharjun toimintakeskuksessa lehdistötilaisuus hankkeesta. Tilaisuudessa hankkeesta kertoivat ja lehdistön kysymyksiin vastasivat Keskipohjanmaan koulutusyhtymän edustajana hankekoordinaattori, Kokkolan

kaupungin vanhuspalveluista palvelu- ja laitosasumisen palvelupäällikkö sekä Honkaharjun toimintakeskuksen edustajina osasto Poutapilven sairaanhoitaja ja opinnäytetyön tekijä. Sanomalehti Keskipohjanmaa ja Kokkola-lehti julkaisivat aiheesta artikkelit (LIITTEET 10 ja 11).

Maaliskuun 2013 aikana haastateltiin yhteensä 11 opiskelijaa (7 sahu-opiskelijaa + 4 vahu-opiskelijaa). Haastattelujen aikaan opiskelijoilla oli kokemusta työssäoppimisesta Teaching department -mallissa viidestä kuuteen viikkoon.

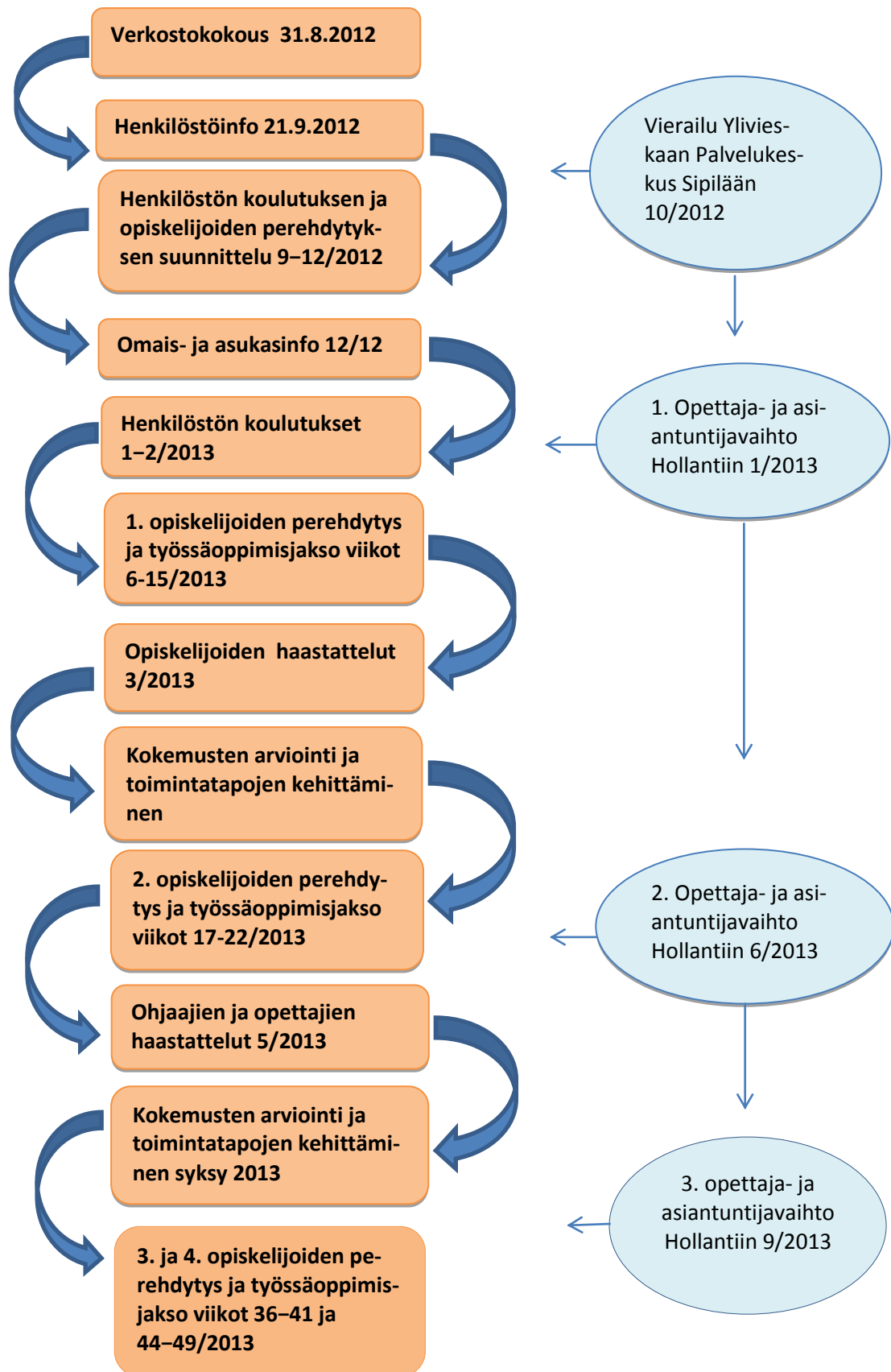
18.4.2013 pidettiin Kokkolan sosiaali- ja terveysalan opistolla yhteistyö- ja suunnittelukokous, jossa oli paikalla myös kolme osasto Poutapilven henkilökunnan edustajaa, Vastuuta ottamalla opit -hankkeen ohjausryhmä sekä Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymästä hankkeen koordinaattori. Myös hankkeessa mukana olleita opiskelijoita oli mukana kertomassa kokemuksiaan. Kokouksessa keskusteltiin sekä hyvistä kokemuksista että niistä asioista, joita kokeilussa tulee jatkossa kehittää. Kehittämiskohteiksi nousivat opiskelijoiden määrä osastolla, perehdytys ja opiskelija-arviointi.

Viikoilla 17–22 osasto Poutapilvessä oli seitsemän hoidon ja huolenpidon sekä kuntoutumisen tukemisen jaksoilla olevaa opiskelijaa sekä kolme keväällä valmistuvaa, jotka suorittivat valinnaista tutkinnon osaa (vanhusten kotihoito). Osasto Poutapilven henkilöstö piti kevään ryhmäkokoa (10 opiskelijaa) sopivana. Vaikka lähtökohtaisesti ajateltiin, että keväällä valmistuvat kolme opiskelijaa kantavat suuremman vastuun ja seitsemän opinnoissaan varhaisemmassa vaiheessa olevien opiskelijoiden kohdalla vastuu on pienempi, yllätti opiskelijoiden kyky ja halu kantaa vastuuta myönteisesti. Vastuun ottaminen onnistui myös näillä opiskelijoilla hyvin.

Toukokuussa 2013 haastattelin kahdeksan työpaikkaohjaaja sekä kolme hankkeessa toimivaa koulutuksen edustajaa. Näiden haastatteluiden perusteella suunnitellaan kolmannen opiskelijaryhmän aikana pidettäväksi henkilöstön, opettajien ja opiskelijoiden yhteisiä osastotunteja, joissa opettajat ja opiskelijat alustavat eri aiheista. Yhteistä oppimista ja tekemistä tullaan lisäämään myös siten, että ohjaajat valitsevat vanhuksen, jonka hoitamiseen liittyy esim. siirtämisen/nostamisen ongelma, ja opettajat, opiskelijat ja ohjaajat pohtivat yhdessä toimintatapoja ja harjoittelevat niitä. Syksyllä suunniteltuun ohjaajien koulutustilaisuuteen lisätään aiheeksi perehdytyksen ja opiskelija-arvioinnin lisäksi palautteen antaminen. Henkilöstö ja opettajat sopivat yhdessä sen, mihin seikkoihin tulee jokaisen ohjaajan puuttua välittömästi tilanteessa.

Toinen opettaja- ja asiantuntijavaihto Hollantiin toteutui kesäkuun 2013 alussa. Siihen osallistui osasto Poutapilven sairaanhoitaja. Tässä vaihdossa haettiin vastauksia eri puolilla valtakuntaa tehtyjen kokeilujen aikana heränneisiin kysymyksiin, jotka koskivat mm. opiskelija-arviointia mallissa.

Opinnäytetyöhön sisältyvä kehittämisprosessi kesti ajallisesti reilun vuoden elokuusta 2012 syyskuuhun 2013. Syksyn 2013 opiskelijaryhmät sekä 3. syyskuussa toteutunut opettaja- ja asiantuntijavaihto jäivät tämän opinnäytetyön prosessin ulkopuolelle. Kuviossa 3 (KUVIO 3) kuvataan osasto Poutapilven oppimisympäristöjen kehittämishankkeen eteneminen.



KUVIO 3. Osasto Poutapilven oppimisympäristöhankkeen eteneminen.



## 7 TUTKIMUSHAASTATTELUIJEN TULOKSET

Opiskelijoiden, henkilöstön ja opettajien haastattelujen tulokset esitetään erikseen haastatteluteemojen mukaisesti, kunkin haastatteluteeman tulokset omassa alaluvussa. Alkuperäisilmaukset on sisennetty, jotta ne erottuvat muusta tekstistä. Alkuperäisilmauksista on valittu 2–4 tyypillisintä ilmausta kuvaamaan luokittelun perusteita.

### 7.1 Opiskelijoiden kokemukset ohjauksesta Teaching department -mallissa

Opiskelijoiden kokemuksia voidaan kuvata **Teaching department -mallin haasteina**, joita olivat arvioinnin haasteet ja odotukset ohjaukselle sekä **lisääntyneinä työelämävalmiuksina**, mihin sisältyvät opiskelijan ominaisuudet, vastuullisuus ja Teaching department -mallissa kehittyvät taidot.

Opiskelijoiden kokemuksissa nousi esiin uuden työssäoppimistavan erilaisuus aiempiin harjoitteluihin verrattuna. Arvioinnin haasteiksi koettiin työpaikkaohjaajan ja oman ohjaajan uudet roolit, jotka herättivät sekä myönteisiä että kielteisiä ajatuksia. Ohjaajan roolia pohdittiin työssäoppimisjakson arvioinnin näkökulmasta.

”Nyt kun on arviointi, kun en oo ollu oman ohjaajan kanssa montaa vuoroa ja se (ohjaaja) itekki sano, että mitenkähän pystyn arvioida.”

”Mulla on se, että siitä kanssakäymisestä ei tuu niin rentoa, niinku normaalisti puhuis sen asukkaan kanssa. Nyt mieltii, ett mitä sanois ja on koko ajan sellainen olo, että tekee jotain väärin, kun toinen (ohjaaja) ei puhu mitään ja siinä ite vaan touhuaa.”

Odotuksissa ohjaukselle korostuivat erityisesti uuden ohjaustavan erilaisuus aiempaan verrattuna, odotukset perehdytykselle sekä palautteen antaminen. Opiskelijat kokivat aluksi hämmäntävänä sen, ettei ohjaaja antanut valmiita vastauksia, vaan opiskelijat joutuivat itse ja ryhmänä miettimään toimintastrategiaansa.

”Sitte oli niin outoa, kun tavallisesti on saanu vastauksen heti, niin joutukin ite miettimään.”

”Että siinä alussa kertoo siitä potilaasta, mitä sillä on, ettei tarvi lukee kansiosta, että kuka tää potilas on.”

”Että kertois heti, jos jotain menee väärin, että heti siinä tilanteessa, eikä sitte jälkeenpäin.”

Opiskelijat kokivat, että työssäoppimisen malli vaatii opiskelijalta tiettyjä ominaisuuksia, kuten rohkeutta ja oma-aloitteisuutta. Suuressa opiskelijajoukossa piti pitää huoli, että pääsee osallistumaan ja saavuttaa tavoitteensa. Tämä saattoi aremmille opiskelijoille tuottaa vaikeuksia. Opiskelijoiden määrää osastolla (14) pidettiin liian suurena. Tästä seurasi, että opiskelijan piti ”taistella” tehtävistään ja välillä tekeminen loppui kesken.

”Kun meitä on niin paljon, pitää heti olla, että mä voin pistää, mä voin tehdä, että muuten sää et pääse.”

”Rohkeutta ja että pystyy luottamaan itseensä, ettei kulje vaan jonkun perässä.”

”Se vaan, että pitäis olla vähemmän porukkaa yksinkertaisesti, kun oot saanu jo ennen aamupalaa kaiken tehtyä, että yrität kehittää, että mitä tässä oikein tekis.”

Yleisesti opiskelijat kokivat myönteisenä heille annetun vastuun ja sen, että heihin luotettiin. Vastuullisuuteen sisältyi itsenäinen työskentely sekä opiskelijan muuttunut rooli. Itsenäinen työskentely ja vastuu osaston toiminnasta muuttivat opis-

kelijan roolia ja monet kuvasivat olevansa enemmän töissä kuin harjoittelemassa. Tämä näkyi myös opiskelijan kohtelussa. Opiskelijoiden kokemuksissa heitä kohdeltiin enemmän yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

”Opiskelijana on ihan eri olla, nyt kuunnellaan enempi.”

”Vähän niinku ois töissä, yks henkilökunnasta.”

”Ehdottomasti valitsisin tällöisen työssäoppimistavan, kyllä tää on antanu paljon enemmän, ku perinteinen.”

Opiskelijoiden kokemusten mukaan Teaching department -mallin mukainen työssäoppiminen kehitti erityisesti ongelmanratkaisutaitoja ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä. Opiskelijat kokivat myös saavansa tukea toisiltaan ja olivat ryhmässä rohkeampia.

”Joutuu itekki miettimään, ettei aina anneta vastausta valmiiks.”

”Tulee enempi niinku kommunikointia, niin että jos ois ohjaajan kanssa, niin sitä ei tulis ite suunniteltua niin.”

”Rooli on ehkä silleen helpompi, kun meitä on niin paljon, että yhdessä saa keskustella luokkakavereiden kaa siitä, miten tehdään ja missä järjestyksessä mennään.”

## 7.2 Opiskelijoiden ammatillisten valmiuksien kehittyminen mallissa

Opiskelijoiden **ammattillinen kasvu** näkyi vanhustyön vaatimusten sisäistämisenä sekä osaamisen kehittymisenä eri osa-alueilla. Vanhustyön vaatimuksia olivat lähihoitajan vastuun hahmottaminen vanhustyössä, yksilöllinen ja kokonaisvaltainen hoito sekä ammattitaidon ylläpitämisen vaatimus.

Lähihoitajan työ vanhustyössä koettiin vastuulliseksi. Ammattitaidon ylläpitäminen nähtiin tärkeänä, jotta kykenisi vastaamaan työelämän vaatimukseen. Hoidon yksilöllisyys ja kokonaisvaltaisuus vanhustyössä herätti erityisen vilkasta keskustelua. Opiskelijat kokivat, että hoitaminen on yksilöllistä ja kokonaisvaltaista. Osalle oli aluksi hankalaa hahmottaa se, että vanhukset ovat ”omassa kodissaan” ja että se vaatii hoitajalta erilaista asennetta hoitamiseen. Fyysisten tarpeiden lisäksi he oppivat huomioivat myös vanhusten sosiaalisia ja psyykkisiä tarpeita.

”Lähihoitajalla on iso vastuu.”

”Pitää itse pitää koko ajan tietoa yllä.”

”On tullu se kokonaisvaltaisuus, että huomioi sen oikeesti yksilönä.”

”Mäkin haluan viettää vanhuuteni niin, että pääsen tansseihin sitte.”

Osaamisen kehittyminen näkyi kasvaneena itseluottamuksena ja hoitotyön kokonaisuuden parempana hahmottamisena. Myös toimenpide- ja tekninen osaaminen kehittyivät.

”Tuntuu, että on valmiimpi menemään oikeisiin töihin.”

”Että se ei oo vaan asiakas, jota hoidetaan, vaan siinä on niin paljo muutaki.”

”Omaisat on tärkeä osa hoitoa.”

”Toimenpiteitä oon oppinu, perushoito on ollu hallussa jo aiemmin.”

### 7.3 Opiskelijoiden kokemukset yhteistyöstä

Opiskelijoiden kokemuksia yhteistyöstä voidaan kuvata **lisääntyneenä vuoropuheluna**, johon kuuluu opettajien läsnäolo osastolla, kokemus välittämisestä sekä opettajien ja henkilöstön välinen yhteistyö. Opiskelijoiden odotukset opettajien läsnäolosta työssäoppimisjaksolla eivät kaikilta osin täyttyneet. Osan kokemuksissa opettajia ei ollut näkynyt osastolla niin paljon, kuin he olivat etukäteen odottaneet. Opettajien läsnäolo osastolla koettiin kuitenkin myönteisenä ja heidän toivottiin olevan osastolla enemmän. Erityisesti opiskelijoille välittyi tunne siitä, että opettaja välitti ja oli kiinnostunut opiskelijan opiskelusta ja tunnelmista osastolla. Myönteisenä koettiin mahdollisuus kysyä askarruttavista asioista suoraan opettajalta ja myös opettajien osallistuminen osaston toimintaan koettiin mielekkäänä. Henkilöstön ja opettajien välinen yhteistyö ei opiskelijoiden kokemusten mukaan erityisemmin välittynyt opiskelijoille saakka..

”Sanottiin, että me tullaan oleen siellä monta kertaa viikossa, tai ainakin kerran viikossa ollaan päivä, mutta mulla on sattunu työvuorot niin, ettei oo sattunu ollenkaan.”

”Että jos joku vaivaa, niin pysyy helposti mennä juttelemaan.”

”Se osallistuu ja silleen, ja välittää siitä, että meillä on kaikki hyvin.”

”Aikataulujahan ne (opettajat ja henkilöstö) on sopinu, mutt en mä muuten tiedä, mitä muuta ne on puhunu.”

### 7.4 Ohjaajien kokemukset Teaching department -mallista

Työpaikkaohjaajien kokemukset Teaching departmentista tiivistyivät **ammattilliseksi kasvuksi**, joka piti sisällään ohjaamisen haasteet, ohjaajan toiminnan ja oh-

jaajana kehittymisen. Ohjaamisen haasteina koettiin uuden ohjaustavan sisäistäminen sekä suuren opiskelijamäärän ohjaaminen.

Uuden ohjaustavan sisäistämisessä henkilöstö koki haasteellisena oman paikkansa löytämisen. Oli hankalaa vain seurata opiskelijoiden työskentelyä ja olla itse tekemättä. Luontevan roolin löytäminen tuotti haasteita ja henkilöstön mukaan opiskelijat kokivat ohjaajan toiminnan usein ”kyttämisenä”. Ohjaajat käyttivät ohjauskeinona kyselemistä ja ohjasivat opiskelijoita itse etsimään ratkaisuja. Ohjaajat myös antoivat opiskelijoille vastuuta.

”Vaikeeta on ollu olla tekemättä ja katsoa päältä.”

”Kyllä ne vieläkin kokee, että ohjaajan läsnäolo vähän vaivaa.”

”Mää vähän tenttaan, että panee vielä vähän enemmän miettiin ja miettii itekkin.”

”On annettu vastuuta alusta asti.”

Ohjaamisen haasteina koettiin liian suuri opiskelijamäärä, joka koettiin välillä kaaoksena. Erityisesti ensimmäisen ryhmän koko (14 opiskelijaa) koettiin liian suureksi. Hiljaisempien opiskelijoiden koettiin jäävän sivuun, kun voimakkaamat veivät tilan.

”Jos olis pienempi ryhmä, kuten nyt on, niin se on minusta parempi.”

”Ohjaajana häiritsi se, ettei pystynyt pitämään lankoja käsissään, että myös ne, jotka on hitaampia ja joilla menee aikaa enemmän olis saanu tilaa opiskella ja oppia.”

”Saattoi tulla päiviä, ettei joku saanut opiskella ja tehdä tarpeeksi ja tuli sitä turhautumista.”

Ohjaajan toimintaan liittyviä asioita olivat yhteisesti sovittu puuttumisen kynnyks, palautteen antaminen, oikeudenmukainen arviointi, virheistä oppimisen mahdollisuus ja yksilöllisen oppimisen mahdollistaminen. Ohjaajat refleктоivat monipuolisesti omaa ja työyhteisön toimintaa opiskelijaohjauksessa. He kokivat, että selvä, yhteisesti sovittu toimintatapa siinä, mihin asioihin jokainen ohjaaja puuttuu välittömästi, olisi yhdenmukaistanut ohjausta ja luonut selkeät linjat myös opiskelijoille.

”Ois etukäteen sovittu, mihin tullaan puuttuun ja sitä ois myös opiskelijoille avattu.”

”Sitä tarkoitan, että opiskelijat ihmettelee, että kun oon viikon ollu, eikä kukaan oo sanonut.”

Palautteen antamisessa oli sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Kannustavaa ja oikeudenmukaista palautetta pidettiin tärkeänä, mutta siinä nousi esiin myös puutteita, erityisesti jos opiskelijan ja ohjaajan välinen henkilökemia ei toiminut.

”Että kun oot jonkun toisen opiskelijan kanssa, niin jaat sitä tietoo.”

”Positiivinen palaute monesti kannustaa pitkälle ja antaa motivaatiota.”

Arvioinnin perustana olevan tiedon kerääminen koettiin haastavaksi, koska yhteiset vuorot oman opiskelijan kanssa olivat usein vähäisiä ja arvioinnin keräämiseen ei ollut systemaattista tapaa. Vihko, johon arviointia oli tarkoitus kerätä, herätti negatiivisia tunteita, koska sinne kirjatut huomiot jäivät avoimesti käsittelemättä.

”Kun sieltä luetaan tekstiä, mitä ei oo avattu ja se jätetään käsittelemättä, että niistähän niitä tulee, kärpäsistä härkäsiä.”

”Opiskelija ois halunnu lähteä heti yksin, mutta sanoin, etten pysty sua arvioimaan, jos en oo ollu sun matkassa, että pitää mun nähdä sun työskentelytapa.”

Ohjaajat kokivat antaneensa opiskelijoille mahdollisuuden oppia myös virheistä, vaikka näissä tilanteissa oli toisinaan vaikea olla puuttumatta opiskelijoiden toimintaan. Vaikka opiskelijat olivat osastolla suurena ryhmänä, pitivät ohjaajat tärkeänä, että opiskelijat huomioidaan yksilöinä ja yksilöllisyys otetaan huomioon ohjaamisessa.

”On ollu välillä niin nurinkurista, että oli kielen päällä, että annakko minä näytän, mutta muistin, ettei me saaha niin tehdä.”

”Toiset opiskelijat on aika arkoja, että ne tarvii tukea ohjaajalta aika paljon.”

”Oliko siinä se, että annoin hänelle niin paljon tilaa, että hän pystyi toteuttamaan itseään.”

Ohjaajana kehittymiseen sisältyivät ohjaajan ominaisuudet sekä ohjaajan oma oppiminen. Ohjaajat kokivat, että uudenlainen tapa ohjata vaati ohjaajalta tiettyjä ominaisuuksia ja myös kehitti niitä. He myös pohtivat omaa tapaansa työskennellä ja ohjata opiskelijaa ja kokivat kehittyneensä ohjaajina.

”Malttia ja kärsivällisyyttä.”

”Ymmärtää sen, että on muitakin tapoja tehdä oikein sama asia.”

”On joutunu ajattelemaan, millä tavalla ite työskentelee.”

”On oppinu antaa niille enemmän tilaa, ettei oo heti suunapäänä ohjaamassa.”



## 7.5 Opiskelijoiden valmiuksien kehitys ohjaajien kokemana

Ohjaajat kokivat, että opiskelijoiden valmiudet työssäoppimisen aikana olivat pääsääntöisesti kehittyneet monipuolisesti. Näitä **työelämävalmiuksia** kuvattiin työelämätaidoina, opiskelijan ominaisuuksina sekä ammatillisena kehittymisenä. Työelämätaidoissa keskeisiä olivat työpaikan pelisääntöjen noudattaminen sekä opiskelijoiden keskinäinen yhteistyö. Työaikojen noudattamisessa koettiin olleen joitakin ongelmia, mutta pääsääntöisesti työaikojen noudattaminen oli toiminut. Opiskelijoiden jakaantuminen työvuoroihin koettiin haasteelliseksi, sillä aamuvuorossa oli usein liikaa opiskelijoita.

”Näitten kanssa on toiminu työajat.”

”Nyt on vähän sitä, että porukka änkee aamuihin, vaikka pitäis mennä ohjaajan mukaan. Sit illassa on 2 opiskelijaa ja aamussa 6.”

”Tässä opiskelijat saa toisistaan voimaa ja tukea.”

Ohjaajat nostivat esiin opiskelijoiden ominaisuuksista hyvän itseluottamuksen, oma-aloitteisuuden ja motivaation, joiden koettiin poikkeavan tavallisesta työssäoppimisesta. Erityisesti motivaatio oli myös tekijä, jonka olemassaolo tai sen puute näkyi selvästi opiskelijan toiminnassa.

”Se on hauskaa, kun ne niin hirveesti halua tehdä ja oppia.”

”Osa opiskelijoista on hirveen motivoituneita.”

”Ne on rohkeempia ja saa suun auki.”

”Enemmän oma-aloitteisia.”

Opiskelijoiden ammatillinen kehitys työssäoppimisen aikana näkyi ongelmanratkaisutaitojen ja kokonaisuuden hahmottamisen kehittymisenä sekä vastuun kantamisen kehittymisenä. Opiskelijan rooli oli muuttunut ja hänet koettiin enemmän työyhteisön jäsenenä kuin opiskelijana.

”Ne joutuu keskenään miettiä ja pohtia, se on ihan hyvä juttu.”

”Selkeesti on tullu näkemystä, että mikä on olennaista.”

”Että he on sisäistäneet sen, huolehtivat näistä kokonaisvaltaisesti koko päivän.”

”Tuntuu, että opiskelija on enemmän työntekijä kuin opiskelija.”

## 7.6 Ohjaajien kokemukset yhteistyöstä

Opettajien läsnäolo käytännön työelämässä koettiin myönteisenä. **Onnistuneeseen yhteistyöhön** liitettiin yhteistoiminta henkilöstön kanssa, mikä sisälsi yhteisen suunnittelun, yhdessä tekemisen ja selvät pelisäännöt sekä opettajan toimintaan liittyvät asiat, kuten opettajalta saadun tuen ja opettajan läsnäolon osastolla. Yhteistä suunnittelua toivottiin jatkossa olevan vielä enemmän ja lisäksi toivottiin terävöitymistä pelisääntöihin.

”Se on ollu yhteistä suunnittelua.”

”Että niilläkin sais olla yhteinen linja, että näihin asioihin puututaan.”

”Opettajilta on saanut tukea opiskelijoiden ohjaamiseen.”

## 7.7 Opettajien kokemukset yhteistyöstä

Opettajien kokemuksia yhteistyöstä voidaan kuvata **rakentava yhteistyönä**, johon sisältyi yhteistyön tiivistyminen ja yhdessä oppiminen. Opettajien kokemukset yhteistyöstä työelämän kanssa olivat pääsääntöisesti myönteisiä. Yhteistyö oli koettu joustavaksi. Osastolle oli helppo tulla ja myös ongelmatilanteista oli helppo keskustella, kun henkilökunta oli tullut tutuksi. Yhteistyö oli muuttunut tavalliseen työssäoppimisen ohjaamiseen verrattuna, sillä opettajilla oli hankkeen puitteissa enemmän resursseja läsnäoloon.

”Tietynlaisia asioita jos on tullu, niin niistä on pystytty keskustelemaan, siis jos on ollu jotain ongelmatilanteita tai ongelmakohtia.”

”Koen, että tänne on helppo tulla osastolle juuri kun tuntee ja on tutustunu henkilökuntaan.”

”Oon ollu tavoitettavissa ja henkilökunta on saanu kiinni ja ite oon saanu henkilökunnan kiinni.”

”Opettajana on ollu mahdollisuus enempi olla läsnä.”

Yhdessä oppimiseen liittyi opettajien tiiviimmän läsnäolon tuomat hyödyt sekä kehittämisajatukset, joita nousu esiin runsaasti, kun opettajat olivat osastolla läsnä. Opettajien tiiviimmän läsnäolon osastolla oli koettu hyödyttäneen kaikkia osapuolia. Opettajat olivat tutustuneet opiskelijoihin paremmin ja saaneet paremman kuvan opiskelijan osaamisesta. Opiskelijat olivat myös saaneet kysyä opettajilta mieltä askarruttavia asioita kasvatusten. Opettajille oli ollut antoisaa nähdä vanhustyötä ja opiskelijoiden toimintaa käytännössä.

”Ja he on tykänny siitä, että voi kysyä kasvatusten.”

”Sillä tavalla sitä opettajana oppii näkemään kun oot työparina kuka klaaraa sen ja kuka ei.”

”On ollu kyllä antoisa jakso, ihana kun pääsi näin, kun itelläkään ei oo ollu mielikuvaa, että mitä tää on.”

Opettajat toivat esiin runsaasti yhteisiä kehittämiskohteita hankkeessa tähän asti saatujen kokemusten perusteella. Kehittämiskohteita olivat opiskelija-arviointi, opiskelijoiden työvuorojen suunnittelu, osastotunnit ja yhteiset tapausesimerkit, joissa henkilökunta valitsee asukkaan, jonka kohdalla on ongelmia esim. siirroissa ja sitten yhdessä harjoitellaan asioita huomioiden asukkaan ja henkilökunnan ergonomia..

”Että uskalletaan noudattaa niitä arviointikriteereitä, jos ollaan epävarmoja, niin rohkeasti opettajiin yhteyttä.”

”Mehän voidaan syksyllä pitää osastotunteja aiheista, mistä henkilökunnalla on tarvetta, sehän vois olla arviointiin, kirjaamisen arviointiin, mihin tahansa liittyvä. Ja opiskelijatkin voi olla siinä mukana pitämässä.”

”Nämä (asukkaan) siirtymiset, että henkilökunta ja opiskelijat olis mukana että tulis sitä yhteistyötä taas”

## 7.8 Opinnäytetyön tutkimusosion keskeiset tulokset

Opiskelijoiden, ohjaajien ja opettajien kokemusten perusteella työssäoppimisen toteuttaminen Teaching department -mallin mukaisesti kehitti opiskelijoiden ammatillisia valmiuksia, monipuolisti ohjaajien ohjaamistaitoja, lisäsi ohjaajien omaa oppimista sekä tiivistä työelämän ja koulutuksen välistä yhteistyötä. Mallin toteutukseen liittyi myös kehittämishaasteita.

Opiskelijoiden kyky kantaa vastuuta, itseluottamus ja oma-aloitteisuus kehittyivät. He hahmottivat hoitoyön kokonaisuutta paremmin ja ymmärsivät vanhusten

yksilöllisen ja kokonaisvaltaisen hoitotyön merkityksen. Opiskelijoiden ongelmanratkaisu- ja yhteistyötaidot (tiimityö) kehittyivät. Opiskelijoiden rooli muuttui niin, että he olivat enemmän työyhteisön jäseniä kuin opiskelijoita.

Ohjaajan rooli muuttui mentoroivaksi, jolloin ohjaajan tehtävä oli tehdä oikeita kysymyksiä, seurata opiskelijan toimintaa, antaa opiskelijalle tilaa toimia ja puuttua opiskelijan toimintaan vain tarvittaessa. Ohjaajat kokivat kehittyneensä ohjaajina kehittämisprosessin aikana. Uuden ohjaustavan myötä he joutuivat miettimään myös oman toimintansa perusteita ja he myös oppivat opiskelijoilta.

Opiskelijat odottivat opettajilta vieläkin tiiviimpää läsnäoloa osastolla, mutta olivat tyytyväisiä siihen, että oli mahdollisuus keskustella asioista kasvotusten opettajan kanssa. Myös opettajien osallistuminen osaston arkeen koettiin myönteisenä. Opiskelijat kokivat opettajien läsnäolon kiinnostuksena ja välittämisenä.

Myös ohjaajien ja opettajien kokemuksissa tiivistynyt yhteistyö koettiin myönteisenä. Ohjaajat saivat opettajilta tukea opiskelijaohjauksessa. Opettajien tiiviimpi läsnäolo mahdollisti yhteisen suunnittelun ja yhdessä tekemisen, mitä jatkossa toivottiin vielä enemmän. Myös opettajat olivat kokeneet yhteistyön rakentavana ja onnistuneena. He oppivat tuntemaan henkilökunnan ja näkivät opiskelijoiden osaamisen käytännössä. He toivat myönteisenä esiin sen, että pääsivät seuraamaan vanhustyön arkea käytännössä. Vaikka ohjaajat ja opettajat kokivat tiivistyneen yhteistyön myönteisenä, eivät opiskelijat kokeneet lisääntyneen yhteistyön heijastuvan opiskelijoihin.

Teaching department -mallin toteuttamisessa tuli esiin myös haasteita, jotka vaativat uusien toimintatapojen kehittämistä tässä toimintayksikössä. Honkaharjun toimintakeskuksen osasto Poutapilvessä saatujen kokemusten perusteella kehittämiskohteet olivat:

1. Sopiva opiskelijamäärä suhteessa osaston kokoon.
2. Opiskelijoiden perehdytys malliin ja toimintaympäristöön.
3. Opiskelija-arviointi.
4. Palautteen antaminen opiskelijoille.
5. Yhteinen sopiminen siitä, mihin opiskelijan toiminnassa jokainen työpaikkaohjaaja puuttuu.
6. Yhteisen oppimisen lisääminen opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien kesken osastotuntien ja yhdessä ratkaistavien tapausesimerkkien avulla.
7. Opiskelijoiden työvuorojen suunnittelu.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön pohdintaa käsittelevässä luvussa tarkastellaan tuloksia, opinnäytetyön prosessia, luotettavuutta sekä tutkimuseettisiä näkökohtia tässä opinnäytetyössä. Lisäksi kuvataan Teaching department -mallin kehittämiskohteet ja mallin kehittämisen tulevaisuuden suunnitelmat Honkaharjun toimintakeskuksessa sekä esitetään jatkotutkimushaasteita.

### 8.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Opiskelijoiden kokemuksissa Teaching department -mallin haasteena on opiskelija-arviointi sekä opiskelijaohjaus. Ohjaajan erilainen, vierestä katsojan rooli, sekä uusi ohjaustapa, jossa ohjaaja puuttuu toimintaan vain tarvittaessa, herätti aluksi ihmetystä. Osa tottui ohjaustapaan ajan myötä, mutta osa koki tilanteen hankalaksi myöhemminkin. Koska oman ohjaajan kanssa yhteisiä työvuoroja ei ollut paljon, arvioinnin perusteeksi kerättävän tiedon koostaminen herätti keskustelua. Työssäoppimisjakson alussa perehdytykseen kohdistui odotuksia. Erityisesti asukkaiden taustoihin toivottiin yksityiskohtaisempaa ohjaajan antamaa perehdytystä. Väisäsen (2003) mukaan opiskelijat olivat yleensä tyytyväisiä annettuun tukeen, mutta osa koki perehdytyksen riittämättömäksi.

Palautetta toivottiin annettavan heti tilanteessa ja henkilökohtaisesti. Tavassa antaa palautetta toivottiin hienotunteisuutta. Myös Vainion (2008) mukaan työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttivat mm. perehdytys, riittävä ohjaus ja tuki sekä riittävä palaute.

Teaching department -mallin koettiin vaativan opiskelijalta rohkeutta ja oma-aloitteisuutta. Opiskelijan sopiva itseohjautuvuus edisti myös Väisäsen (2003) mukaan työssäoppimisen onnistumista. Suuressa opiskelijajoukossa täytyi itse pitää huoli, että pääsee osallistumaan ja saavuttaa tavoitteensa. Opiskelijoiden määrää osastolla pidettiin liian suurena, sillä opiskelijat kokivat, että he joutuivat "taistelemaan" tehtävistään.

Myönteisenä mallissa pidettiin annettua vastuuta ja itsenäistä työskentelyä. Opiskelijat kokivat, että heidän näkemyksiään otettiin huomioon ja heitä kohdeltiin enemmän yksilöinä ja työyhteisön jäseninä. Monet kuvasivatkin olevansa kuin oikeasti töissä. Opiskelijoiden kokemusten mukaan yhteistyö- ja ongelmanratkaisutaidot olivat kehittyneet Teaching department -mallissa.

Väisäsen (2003) mukaan opiskelijat olivat yleensä tyytyväisiä tehtävien vaativuuteen ja opiskelijat kokivat, että työn tekeminen aidoissa työtilanteissa opetti parhaiten. Opiskelijoiden ammattitaito, sosiaaliset taidot ja itseluottamus kehittyivät myönteisesti työssäoppimisen aikana. Työssäoppimisprosessiin vaikuttavina tekijöinä tärkeitä olivat tasavertaisuus, miellyttävät työtoverit, työyhteisöön kuulumisen tunne, oma aktiivisuus ja halu oppia. Myös Hulkarin (2006) mukaan opiskelijoiden käsitykseen työssäoppimisen laadusta liittyi ammattitaidon oppimisen prosessi ja oppimisen mahdollisuus työpaikalla. Vainion (2008) mukaan työssäoppimisen onnistumisen kannalta tärkeää oli myönteinen suhtautuminen opiskelijaan sekä oppimisen ohjaaminen työpaikalla.

Myös ohjaajien kokemuksissa Teaching department -mallissa erityisesti uuden ohjaustavan sisäistäminen ja suuren opiskelijamäärän ohjaaminen koettiin haastavana. Ohjaajat kokivat vaikeaksi luontevan paikan löytämisen niin, ettei opiskelija koe ohjaajan läsnäoloa häiritsevänä. Oli myös vaikeaa olla tekemättä ja vain seura-



ta opiskelijoiden toimintaa. Liian suuren opiskelijamäärän ohjaaminen oli ajoittain jopa kaaosta, ja hiljaisempien opiskelijoiden koettiin jäävän sivuun.

Ohjaajien mukaan etukäteen yhteisesti sovittu puuttumisen kynnyks olisi yhtenäistänyt ohjaamista. Myös ohjaajat pohtivat palautteen antamista ja oikeudenmukaisista arviointia. Tässä haastetta toi opiskelijoidenkin esiintuoma yhteisten työvuorojen vähäisyys ohjaajan kanssa. Ohjaajalla on suurempi vastuu myös toisten opiskelijoiden ohjaamisesta, palautteen antamisesta sekä arvioinnin perustaksi kerättävän tiedon välittämisestä opiskelijan nimetylle ohjaajalle. Kyyrän ja Pekkarisen (2001) mukaan työpaikkaohjaajat pitivät opiskelija-arviointia vaativana ja siihen tarvittiin koulutusta.

Ohjaajat kokivat antaneensa mahdollisuuden virheistä oppimiseen, vaikka olikin vaikeaa olla puuttumatta opiskelijan toimintaan. He pitivät tärkeänä yksilöllisen oppimisen mahdollistamista ja opiskelijan yksilöllisten ominaisuuksien huomioon ottamista. Tätä korostettiin erityisesti niiden opiskelijoiden kohdalla, jotka tarvitsivat enemmän aikaa tavoitteiden saavuttamiseen. Kyyrän ja Pekkarisen (2001) mukaan laadukkaana opiskelijaohjauksen lähtökohta oli vapaaehtoisuuteen pohjautuva yksilöllinen ohjaussuhde.

Teaching department -mallin koettiin vaativan ohjaajalta tiettyjä ominaisuuksia, kuten rauhallisuutta ja kärsivällisyyttä. Ohjaajat kokivat kehittyneensä ohjaajina. He miettivät enemmän omia toimintatapojaan ja havahtuivat siihen, että asioita voi tehdä oikein monella eri tavalla. He oppivat antamaan opiskelijoille tilaa toimia ja kokivat kehittyneensä palautteen antamisessa.

Henkilöstön osaamisen kehittyminen näkyi ohjaamistaitojen monipuolistumisena, kun he sisäistivät mentoroivan ja ratkaisuille perusteluita vaativan ohjaustavan.

Samalla he joutuivat miettimään perusteluita sekä omalle toiminnalleen hoitotyössä että toimintaansa työpaikkaohjaajina.

Saatujen kokemusten perusteella on tärkeää kouluttaa ja perehdyttää sekä työpaikkaohjaajia että opiskelijoita malliin ennen tämän tyyppisen työssäoppimisen aloittamista. Opiskelijoiden kohdalla tulee korostaa malliin liittyvän vastuun ja itsenäisen toiminnan lisäksi työpaikkaohjaajan erilaista roolia. Vaikka tarkoituksena on tukea opiskelijaa itsenäiseen toiminnan suunnitteluun ja toimintaan, ei se tarkoita sitä, ettei työpaikkaohjaaja olisi tietoinen opiskelijan toiminnasta. Myös työpaikkaohjaajan valmentamisessa tulee korostaa luontevaa läsnäoloa ja palautteen antamista tilanteen jälkeen. Teaching department -mallista tuleekin laatia kirjallinen perehdytysmateriaali sekä opiskelijoille että työpaikkaohjaajille.

Opiskelijat kokivat lähihoitajan työn vanhustyössä vastuulliseksi. Opiskelijat toivat esiin, että työssä menestyminen vaatii ammattitaidon jatkuvaa ylläpitämistä. Vanhusten hoitamisessa pidettiin tärkeänä yksilöllistä ja kokonaisvaltaista hoitoa, jonka koettiin toteutuvan hyvin. Opiskelijat toivat esiin, että hyvään vanhustenhoitoon kuuluu hyvän perushoidon ohella myös turvallisuus, virikkeellisyys ja sosiaaliset suhteet. Omaisten tärkeä rooli vanhustyössä oli huomioitu. Vanhusten tahdon ja toiveitten kuulemista pidettiin tärkeänä. Opiskelijoita oli osin yllättänytkin se, että palveluasumisessa vanhukset asuvat kuin kotona ja siitä seuraavat vaatimukset hoitotyölle. Helinin (2004) mukaan työpaikkaohjaajat kokivat terveysalan ammattilaisen työn edellyttävän kokonaisvaltaista ammatinhallintaa.

Opiskelijoiden osaaminen oli kehittynyt monipuolisesti. Toimenpide- ja teknisen osaamisen lisäksi he kokivat kehittyneensä hoitotyön kokonaisuuden hahmottamisessa. He kokivat olevansa tämän työssäoppimisjakson jälkeen varmempia ja valmiimpia lähtemään työelämään.

Ohjaajat kuvasivat opiskelijoiden kehittymistä työssäoppimisen aikana työelämävalmiuksien kehittymisenä. Työelämätaidot kuten työaikojen noudattaminen onnistui yleensä hyvin. Opiskelijoiden väliset yhteistyötaidot olivat kehittyneet. Teaching department -malli vaatii opiskelijalta motivaatiota ja oma-aloitteisuutta. Opiskelijoiden itseluottamus kasvoi työssäoppimisen aikana. Ohjaajien kokemuksen mukaan opiskelijat kehittivät ammatillisesti työssäoppimisen aikana. Ongelmanratkaisutaidot, kyky kantaa vastuuta ja kokonaisuuden hahmottaminen kehittyivät Teaching department -mallin myötä. Myös opiskelijan rooli muuttui. Ohjaajat kuvasivat muutosta siten, että opiskelija tuntui enemmän työyhteisön jäseneltä kuin opiskelijalta.

Vesterisen (2002) mukaan työssäoppiminen kasvatti opiskelijan osaamista ja ammatillista asiantuntijuutta. Oppiminen näkyi teorian syvempänä ymmärtämisenä, käytännön tietotaidon oppimisena sekä uusien asioiden oppimisena. Opiskelijan metakognitiivisista taidoista kehittyivät oppimaan oppimisen taidot, kyky ohjata omaa oppimista ja työtoimintaa sekä kyky tunnistaa ja käyttää osaamista. Myös itsetunto ja ammatti-identiteetti kehittyivät selvästi. Luukan (2007) mukaan lähihoitajaopiskelijoiden merkityksellisten oppimiskokemusten muodostuminen oli kriittistä reflektiota, jossa lähihoitajakoulutuksen aikana kehittyivät ammatillinen identiteetti sekä ajattelu- ja toimintamallit. Virtasen (2013) mukaan ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä opiskelijat oppivat eniten aloitteellisuutta, itseluottamusta sekä itsenäistä työskentelyä. Kohtalaisesti he oppivat ammatillisia taitoja, oppimistaitoja, yhteistyötaitoja sekä itsearviointitaitoja. Prosessin osalta oppiminen painottui konkreettisesti eri tietojen ja taitojen oppimiseen.

Tässä opinnäytetyössä saatujen kokemusten mukaan Teaching department -malli lisäsi monipuolisesti opiskelijoiden ammatillisia valmiuksia, mikä näkyi kokonaisuuksien hahmottamisen ja vastuun kantamisen kehittymisenä. Opiskelijat ymmärsivät vanhuksen yksilöllisen ja kokonaisvaltaisen hoidon merkityksen. Työ

sosiaali- ja terveysalalla on vaativaa ja uuden työntekijän perehdyttämiseen ei usein ole paljon aikaa. Vastavalmistuneen lähihoitajan on helpompi siirtyä työelämään, kun hänelle on kehittynyt ymmärrys hoitotyön kokonaisuudesta ja siitä, mitä lähihoitajalta vaaditaan. Monet opiskelijat kuvasivatkin, että tämän työssäoppimisjakson jälkeen on helpompi siirtyä työelämään. Teaching department -mallin mukaan työssäoppimisen suorittaneet opiskelijat ovat jo hyvin toimintaympäristöön perehdytettyjä, joten uusien työntekijöiden rekrytointi näiden opiskelijoiden joukosta on sekä hoidettavien että työnantajan näkökulmasta kannattavaa. Yhteiskunnallisesti merkittävää on vanhustyön vetovoimaisuuden kasvu opiskelijoiden silmissä, kun he myönteisten oppimiskokemusten myötä toivottavasti näkevät vanhustyön monipuolisena ja kiinnostavana vaihtoehtona työelämässä valmistumisen jälkeen.

Opiskelijoiden ennako-odotukset opettajien läsnäolosta osastolla eivät kaikilta osin toteutuneet. He olivat odottaneet vielä tiiviimpää läsnäoloa. Tähän saattoi vaikuttaa myös se, että työvuorot eivät sattuneet yksiin opettajan paikallaolon kanssa. Opettajien tiiviimpi läsnäolo kuitenkin koettiin myönteisenä. Opiskelijoille välittyi tunne siitä, että opettaja on kiinnostunut ja välittää opiskelijoista. Mahdollisuutta keskustella kasvotusten pidettiin hyvänä. Opiskelijat eivät havainneet opettajien ja henkilöstön välistä yhteistyötä muuten kuin lisääntyneenä keskusteluna ja asioista sopimisena.

Myös ohjaajat kokivat opettajien läsnäolon työpaikalla myönteisenä. Opettajat näkivät vanhustyön arkea ja opiskelijoiden toimintaa käytännössä. Yhteistä suunnittelua ja yhdessä tekemistä toivottiin tapahtuvan enemmänkin. Ohjaajat toivoivat, että myös opettajilla on keskenään yhteiset pelisäännöt ja asioihin puuttumisen kynnyks. Ohjaajat kokivat saaneensa opettajilta tukea opiskelijaohjauksessa. Ohjaajien vastauksissa korostui onnistuneen yhteistyön elementit, joista osa toteutui ja osa vaati kehittämistä.

Myös opettajien kokemukset yhteistyöstä työelämän kanssa olivat pääsääntöisesti myönteisiä. Tavalliseen työssäoppimisen ohjaamiseen verrattuna opettajilla oli hankkeen puitteissa mahdollisuus olla enemmän läsnä työpaikalla. Opettajat olivat tutustuneet paremmin opiskelijoihin ja saivat paremman kuvan opiskelijan osaamisesta. Henkilökunnan tunteminen teki yhteistyön joustavaksi. He kokivat myönteisenä mahdollisuuden päästä työelämäjaksolle tutustumaan vanhustyön arkeen. Opettajat nostivat esiin kehittämiskohteita yhteistyössä, kuten yhteiset osastotunnit, opiskelija-arvioinnin ja yhteiset tapausesimerkit, joiden kautta yhdessä ratkaistaan käytännön ongelmia asiakkaiden hoitoon liittyvissä asioissa.

Virtasen (2013) mukaan suomalainen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjärjestelmä luo lupaavan oppimisympäristön, mutta alakohtaiset erot oppimisympäristöissä olivat suuria. Opiskelijoiden työssäoppiminen oli tehokkainta sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla, missä koulutuksen ja työelämän yhteys oli voimakas. Helinin (2004) mukaan työpaikkaohjaajien kokemuksissa käytännön työelämän ja oppilaitoksen välinen yhteistyö oli hyvää, mutta suhteellisen vähäistä. Yhteistyön kehittämistä pidettiin tärkeänä, sillä se helpottaa tavoitteiden asettamista opiskelijoiden harjoittelujaksojen ohjaamiselle.

Koulutuksen ja työelämän tiivis yhteistyö hyödyttää kaikkia osapuolia. Henkilöstön ja opettajien yhteistyö ja toisiensa työn tunteminen madaltaa raja-aitoja ja vähentää sektoriajattelua. Opiskelijaohjauksen prosessissa tiivistynyt yhteistyö koulutuksen ja työelämän rajapinnoilla edistää molemminpuolista oppimista ja on ennen kaikkea opiskelijan etu. Teaching department -mallin myötä uudelleen herätettävä osastotuntitoiminta on konkreettinen väline yhteiseen oppimiseen työntekijöiden ja opiskelijoiden kesken. Yhteinen pohtiminen ja tekeminen kasvattavat sekä ohjaajien että opiskelijoiden osaamista ja molemminpuolista arvostusta. Kun opiskelija kokee olevansa myös työyhteisön jäsen opiskelijaroolin lisäksi, lisää se hänen sitoutumistaan ja motivaatiotaan. Työyhteisö, joka kohtelee opiskelijoita

hyvin, on vetovoimainen työpaikka myös valmistuvan lähihoitajaopiskelijan silmissä.

## 8.2 Tulosten ja opinnäytetyön prosessin pohdinta

Sekä opiskelijoiden että työpaikkaohjaajien kokemukset uudesta työssäoppimisen mallista olivat samansuuntaisia. Kummankin ryhmän ja myös opettajien kokemusten mukaan kehittämisen paikat olivat opiskelija-arvioinnissa, opiskelijoiden sopivassa määrässä osastolla sekä perehdyttämisessä. Oman haasteensa perehdyttämiselle toi se, että opiskelijat aloittivat työssäoppimisjaksonsa porrastetusti. Tästä seurasi se, etteivät työntekijät olleet aina selvillä, mitä asioita oli jo perehdytetty. Alkuvaiheessa ohjaajan antama perehdytys on tärkeää, eikä jatkossa perehdyttämistä voi jättää kokeneempien opiskelijoiden vastuulle.

Opiskelija-arviointiin toi haastetta vähäiset yhteiset vuorot oman ohjaajan kanssa. Lisäksi osastolla oli yhtä aikaa opiskelijoita eri koulutusohjelmista, joten ohjaajien täytyi olla selvillä monista eri arviointikriteereistä. Lisää koulutusta tarvitaan arviointikriteerien avaamiseen, jotta ohjaajilla on yhtenäinen käsitys siitä, mitä arvioidaan. Ohjaajat tarvitsevat myös tukea ja vahvistusta siihen, että arviointi todella perustuu tiettyihin kriteereihin ja koko arviointiskaalaa on lupa käyttää.

Sekä opiskelijoiden että työpaikkaohjaajien mielestä opiskelijoiden työelämävalmiudet olivat kehittyneet mallin myötä. Kokonaisvaltainen vastuun kantaminen, oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus, ongelmanratkaisutaidot sekä yhteistyötaidot kehittyivät. Teaching department -mallin vahvuus onkin siinä, että opiskelijoiden teoreettinen tieto ja käytännön osaaminen yhdistyvät. Näin he oppivat hahmottamaan hoitotyön kokonaisuutta ja kantamaan vastuuta kokonaishoidosta.

Teaching department -malli kasvatti myös ohjaajien osaamista. Haasteista huolimatta ohjaajat oppivat uusia ohjaustaitoja. He oppivat ohjaamaan opiskelijaa ja vaatimaan perusteluja niin, että opiskelija etsii itse ratkaisun ongelmaan. Ohjaajat oppivat antamaan opiskelijalle tilaa tehdä työtä omalla tavalla. He antoivat opiskelijoille myös mahdollisuuden oppia virheistä. Ohjaajat oppivat myös näkemään, että asioita voi tehdä oikein monella eri tavalla. Pitkään työelämässä olleen ja kokeneen hoitajan työskentely on hioutunut tehokkaaksi, jolloin uusia tapoja tehdä työtä ei usein tule ajatelleeksi.

Yhteistyö työelämän ja koulutuksen välillä koettiin antoisaksi. Osapuolten tutustuminen toisiinsa teki yhteistyön helpommaksi ja tiivistynyt yhteistyö ja opettajien läsnäolo osastolla hyödytti kaikkia toimijoita. Yhteistä suunnittelua ja tekemistä kaivattiin enemmänkin.

Elisabeth Siirilän (2013) kokemukset Teaching department -mallista ovat samansuuntaisia. Lahdessa Jalkarannan sairaalan osastolla J42:lla toteutettiin Teaching department -mallin kokeilu syksystä 2012 kevääseen 2013. Siellä henkilökunnalle heti ensimmäisen opiskelijaryhmän jälkeen tehdyn kyselyn mukaan sairaanhoitajat kokivat, että opiskelijat olivat aiempaa vastuuntuntoisempia, omatoimisia ja innostuneita. Osa henkilöstöstä koki, että opiskelijat olivat melko näkymättömiä, mutta tekivät työnsä hyvin. He toimivat asukkaiden kanssa itsenäisesti, mutteivät tiedottaneet muille toiminnastaan tai havainnoistaan. Kokeilun loputtua Teaching department -mallin hyötyinä nähtiin työelämän, oppilaitoksen ja opiskelijoiden tiivistynyt yhteistyö. Vastuun ottaminen vahvisti opiskelijan ammatti-identiteettiä, ja opiskelijat ottivat vastuuta omasta oppimisestaan ja itseohjautuvuudestaan. Tutkiva oppiminen näkyi kokonaisvaltaisena ajatteluna asukkaan hyvästä hoidosta. Lahdessa oli koettu opiskelijoiden pitämät osastotunnit hyvinä opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteisen oppimisen foorumeina.

Teaching department -mallissa osaaminen lisääntyi monella tasolla. Tutkimus antoi vastauksen tutkimuskysymyksiin. Työyhteisön osaamisen lisääntyminen näkyi ohjaustaitojen monipuolistumisena. Työpaikkaohjaajat oppivat uudenlaisen tavan ohjata opiskelijoita ongelmaperusteisesti. Samalla myös ohjaajat joutuivat itse miettimään perusteluita ratkaisuilleen. Opiskelijoiden työelämävalmiudet lisääntyivät. He oppivat itse etsimään ratkaisuja käytännön ongelmiin ja hahmottamaan hoitotyön kokonaisuutta. Heidän näkemyksensä vanhuksen hyvästä, yksilöllisestä ja kokonaisvaltaisesta hoidosta konkretisoitui, kun he kantoivat itse siitä vastuuta. Yksittäiset toimenpiteet eivät enää olleet keskiössä, vaikka niissäkin harjaannuttiin. Ohjaajat oppivat antamaan vastuuta, ja opiskelijat oppivat sitä kantamaan. Yhteistyöosaaminen kehittyi, ja yhteistyö tiivistyi kehittämisprosessin aikana.

Tämä opinnäytetyön prosessi oli antoisa ja vaativa matka. Sen aikana sain käyttää ja soveltaa monipuolisesti koulutuksen aikana saatuja oppeja niin johtamisosaamisen kuin tutkimus- ja kehittämisosaamisen alalta. Opinnäytetyöprosessin johtaminen on kehittänyt itsensä johtamista, johtamisosaamista, tiedonhankintataitoja, viestintää, yhteistyötaitoja ja verkostoitumista.

Kun tämä aihe lopulta valikoitui opinnäytetyöni ja kehittämisprosessin aiheeksi, antoi se samalla loistavan tilaisuuden perehtyä sosiaali- ja terveysalan koulutuksen maailmaan myös kansainvälisesti. Tämän opinnäytetyön prosessin myötä sain olla mukana verkostoitumassa eri koulutusorganisaatioiden sekä sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa. Yhteistyö, yhteinen suunnittelu ja kokemusten vaihto hankkeen eri toimijoiden kanssa rikastutti omaa työtä ja lisäsi myös projektiosaamista. Yhteistyö oman alueen koulutuksen järjestäjän edustajien kanssa oli antoisaa, ja toivon sen jatkuvan hankkeen päätyttyäkin.

Koska opinnäytetyöni aihe liittyi läheisesti alan koulutuksen kenttään, antoi se myös mahdollisuuden tuottaa uutta tietoa ja uudistaa toimintatapoja eri alojen



osaamista yhdistäen. Nykypäivän työelämä vaatii jatkuvaa uudistumista ja toimintatapojen kehittämistä. Erilaisia kehittämisprosesseja on tämän jälkeen helpompi suunnitella ja johtaa.

Myös viestintäosaaminen on lisääntynyt. Itse raportin kirjoittamisen lisäksi erilisten tiedotteiden kirjoittamiseen on tullut kokemusta. Yksiselitteinen kirjallinen viestintä on esimiestyössä tärkeä taito, sillä tiedonkulku on sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa kolmivuorotyön vuoksi aina haastavaa. Esimiestyössä myös suullinen viestintä ja esiintyminen korostuvat. Tämän opinnäytetyön prosessin aikana on tarjoutunut lukuisia tilanteita kehittää näitä taitoja. Hankkeen esittely lukuisissa eri tilanteissa sekä osallisille että sidosryhmille on tuonut rohkeutta esiintymiseen.

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan menetelmiin olen saanut perehtyä konkreettisesti opinnäytetyön kautta. Tutkimuksellinen ote jämäköittää kehittämistoimintaa ja antaa mahdollisuuden myös tulosten arviointiin. Näyttöön perustuvaa toimintaa ja uudistuksia on helpompi perustella ja ottaa käyttöön. Sosiaali- ja terveysala elää jatkuvassa muutoksessa, ja erilaiset kehittämishankkeet ovat työyhteisöjen arkipäivää. Tutkimus- ja kehittämisosaamisen lisääntyminen auttaa tulevien hankkeiden toteuttamisessa ja tulosten juurruttamisessa.

Kehittämistä ei kukaan voi tehdä yksin, vaan se vaatii aina koko työyhteisön sitoutumisen. Henkilöstön sitouttaminen ja motivointi kehittämistyöhön on yksi esimiehen taito, jota sain tässä prosessissa harjoitella. On tärkeää muistaa ja muistuttaa, ettei kehittämistä tehdä sen itsensä vuoksi, vaan hoitotyön prosesseissa on aina keskiössä asiakas, ja kaiken kehittämistoiminnan tulee palvella loppujen lopuksi häntä. Uskon, että tämän hankkeen aikana luodut toimintatavat kehittävät hoitotyön laatua. Henkilöstön uusi tapa ohjata opiskelijoita lisää opiskelijan am-

matillisia valmiuksia monipuolisesti, mikä näkyy asiakkaan hyvänä ja kokonaisvaltaisena hoitona.

Tässä opinnäytetyöprosessissa sain harjoitusta eri johtamisen osa-alueisiin. Kehittämisprosessin johtaminen vaatii asia- ja ihmisten johtamisen taitojen lisäksi myös muutosjohtamista. Kun prosessissa on monia toimijoita erilaisista toimintaympäristöistä, korostuu yhteistyöosaaminen ja kokonaisuuksien hahmottaminen. Ohjausryhmän toiminnan kautta sain harjoitusta näissä asioissa.

Nykypäivän nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä osaamisen johtaminen ja kehittäminen on muutosjohtamisen ohella keino vastata ajan vaatimuksiin. Työyhteisön osaaminen on siellä työskentelevien ihmisten osaamista, joten osaamisen johtamisessa keskeistä on yksilön osaamisen ja oppimisen ymmärtäminen. Osaamisen johtamisen haasteena on yksilöiden oppimisen siirtyminen koko tiimin osaamiseksi. Esimiehen tehtävä on luoda edellytykset tiimioppimisen yhteisölliselle prosessille. Koen, että esimiehen tulee olla käytettävissä ja ohjata prosessia, mutta ennen kaikkea luottaa tiimin haluun ja kykyyn oppia kokemuksista ja tulkitta yhdessä toiminnasta saatua palautetta ja siten kirkastaa tiimin tavoitetta. Esimiehen tehtävä osaamisen johtamisessa on juuri selkiyttää tavoitteet ja suunta, tukea tiimin toimintaa sekä tukea yksilöiden kehittymistä.

Hollantiin tehty opettaja- ja asiantuntijavaihto oli antoisa kokemus, joka antoi kansainvälistä kokemusta, rohkeutta toimia vieraalla kielellä, keskustella ja vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia Hollantilaisten koulutuksen edustajien, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten sekä opiskelijoiden kanssa. Myös keväällä 2013 Brysseliin ylempien ammattikorkeakouluopintojen puitteissa tehty EU-vierailu vahvisti käsitystä siitä, että kansainvälinen yhteistyö ja hyvien käytänteiden levittäminen on välttämätöntä myös sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämishaasteiden ratkaisemisessa.

Myös tiedonhankintataidot ovat kehittyneet. Kirjallisen materiaalin löytäminen Teaching department -mallista on ollut haastavaa, mutta kansainväliset kontaktit ovat auttaneet tässäkin. Tietotekniikan aikakaudella tietoa on yllin kyllin saatavilla suhteellisen helpostikin, jolloin lähdekritiikin merkitys korostuu.

Oman haasteensa ja myös rikkautensa opinnäytetyön prosessiin toivat isot muutokset omassa työssä. Ilman työpaikan vaihtumista tämä kehittämishanke ei olisi päätyntä opinnäytetyön aiheeksi, mutta muutokset työssä ja useat samanaikaiset kehittämissprosessit asettivat suuria haasteita ajankäytölle sekä työssä että kotona. Prosessi opetti runsaasti priorisointia ja itsensä johtamista. Opintovapaa opinnäytetyön raportin kirjoittamista varten oli hyvä ratkaisu, joka antoi aikaa paitsi kirjoittamiseen niin myös koko prosessin ja hankkeen pohtimiseen ja läpikäymiseen. Kun hanke tai projekti on meneillään se vie mennessään, eikä aikaa pysähtymiselle ja pohtimiselle juuri ole. Opintovapaan aikana kokonaisuus hahmottui ja ydinasiat kirkastuivat.

Oli avartavaa nähdä, että työssäoppimisen haasteet ovat samat eri puolilla Suomea ja Euroopassakin. Yhteiskunnan nopea muutos näkyy meillä ehkä viiveellä, mutta näkyy kuitenkin. Hollannissa nuorten syrjäytyminen, motivaatio-ongelmat opiskelussa ja eriarvoistumiskehitys olivat saaneet ammatillisen koulutuksen etsimään keinoja tämän kehityksen jarruttamiseen. Tekemällä oppiminen yhdisti näitä Hollannissa kehitettyjä ammatillisen koulutuksen innovaatioita (Teaching department ja Care shop). Uskon, että Teaching department olisi hyvä keino myös suomalaisessa sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa tuoda työelämää ja koulutusta lähemmäs toisiaan, lisätä opiskelijoiden motivaatiota, itseohjautuvuutta sekä kasvattaa ammatti-identiteettiä ja ammatillisia valmiuksia.

### 8.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Vaikka kehittämistoiminnan luotettavuuden arvioinnissa voidaan soveltaa perinteisiä määrällisen ja laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin näkökulmia, on kehittämistoiminnassa luotettavuus sidottu ennen kaikkea tiedon hyödyllisyyteen ja käytettävyyteen. Reliabiliteetin käsite on toimintatutkimuksessa haasteellinen, sillä toistettavuus on keskeinen osa sitä. Kehittämistoiminnassa on kyse sosiaalisista prosesseista, jotka eivät koskaan toistu täsmälleen samanlaisina, vaikka tehtävänanto ja ihmiset pysyisivät samoina. Tässä opinnäytetyössä toimintatutkimuksen luotettavuutta arvioidaan Toikon & Rantasen (2009) esittämien vakuuttavuuden, käyttökelpoisuuden ja siirrettävyyden käsitteiden kautta.

Vakuuttavuus perustuu uskottavuuteen ja johdonmukaisuuteen. Tutkijan on tehtävä näkyväksi tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat, jotta tiedeyhteisö voi vakuuttua tutkimuksen pitävyydestä. Johdonmukaisuuteen liittyy aineiston keräämisen ja analysoinnin huolellinen ja läpinäkyvä kuvaaminen ja valintojen perustelu. Tutkijan on tuotava esiin myös epävarmuustekijät ja johtopäätöksiä heikentävät tekijät. Myös triangulaation käyttö ja aineiston saturoituminen lisäävät luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa tulosten uskottavuuden kannalta on olennaista, että tutkija tarkistaa, vastaako hänen tulkintansa myös tiedonantajien käsityksiä. (Toikko & Rantanen 2009, 123–124, 158; Vilka 2005, 158–159.)

Opinnäytetyön tuloksia esittelin 21.8.2013 hankkeen verkostokokouksessa koulutuksen edustajille ja 13.9.2013 osasto Poutapilven henkilöstölle. Palautetilaisuuden opiskelijoille järjestin 23.9.2013. Henkilöstö, koulutuksen edustajat ja opiskelijat pystyivät hyvin samaistumaan esitettyihin tuloksiin, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta eli tekemäni tulkinnat vastasivat tiedonantajien käsityksiä. Olen kuvannut aineiston keruun ja analyysin niin, että lukija voi seurata analyysin etenemistä ja siitä tehtyjä päätelmiä. Merkitseviä ilmaisuja on käytetty runsaasti ku-

vaamaan tiedonantajien ajatuksia. Analyysin läpinäkyvyyttä lukijalle lisää taulukon 1 esimerkki analyysin etenemisestä merkitsevistä ilmauksista pääluokkaan. Olen myös kuvannut kehittämisprosessin etenemisen niin, että lukijan on helppo seurata sitä.

Olen pohtinut paljon omaa sijoittumistani kehittämisprosessissa. Vaikka haastatteluja tehdessäni tähdensin tiedonantajille, että haastattelutilanteessa olen mukana tutkijana, ja että kaikki mielipiteet, käsitykset ja kokemukset ovat oikeita ja hyväksyttäviä sekä vievät kehittämistyötä eteenpäin, epäilin, että esimiesroolini voisi vaikuttaa vastauksiin. Paunosen & Vehviläinen-Julkusen (1997, 217) mukaan haastatteluun osallistujat saattavat yrittää miellyttää tutkijaa antamalla sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Kaikissa haastatteluissa tuotiin kuitenkin avoimesti esiin myös kielteisiä kokemuksia ja asioita, jotka vaativat kehittämistä.

Haastatteluaineisto oli runsas. Lisäksi lähes kaikki osalliset haastateltiin. Yhteensä 11 opiskelijaa 14:stä sekä 8 ohjaajaa 11:stä sekä kaikki koulutuksen edustajat haastateltiin. Kaikkien tiedonantajaryhmien kohdalla aineisto alkoi toistaa itseään, eikä tutkimuskysymysten kannalta uutta noussut esiin.

Triangulaatiolla tarkoitetaan eri tutkimusmenetelmien yhteiskäyttöä. Se voidaan jakaa metodologiseen, tutkijatriangulaatioon, teoreettiseen sekä aineiston triangulaatioon. Aineiston triangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että saman ongelman ratkaisemiseksi kerätään useita eri aineistoja. (Hirsjärvi ym. 2007, 228.) Tässä opinnäytetyössä triangulaatio toteutui aineistotriangulaation muodossa, kun samaa asiaa kysyttiin kaikilta kolmelta prosessiin osallistuneelta ryhmältä. Saturoituminen tapahtui tässäkin mielessä, sillä samat ilmiöt nousivat esiin kaikissa haastatteluissa ja käsitykset ja kokemukset olivat samansuuntaisia.

Kehittämistoiminnassa luotettavuuden näkökulmaan voidaan liittää myös toimijoiden sitoutuneisuus, mikä vaikuttaa aineistojen, metodin ja tulosten luotettavuuteen. Olennaista on tietää, missä prosessin vaiheessa toimijoiden osallistuminen kehittämiseen ei ole ollut aktiivista. (Toikko & Rantanen 2009, 124.) Tässä prosessissa osaston henkilökunta on ollut aktiivisesti mukana prosessin alusta lähtien, ja kehittämistyö on ollut kiinteä osa heidän normaalia työtään. Osaston henkilökunnalla on aktiivinen ote oman toiminnan kehittämiseen ja kykyä kriittiseen reflektioon, mikä on vahvistanut heidän sitoutumistaan. Osasto on ollut toiminnassa vasta reilun vuoden, ja tänäkin aikana on tapahtunut muutoksia. Henkilöstö ei siis ole ehtinyt ”jämättää” vaan on joustavaa ja kokeilunhaluista, mikä helpottaa uuden kokeilua.

Kehittämistoiminnassa tiedon käsitystä voidaan tarkastella pragmaattisen tiedonkäsityksen kautta. Tällöin olennaista ei niinkään ole tiedon suhde todellisuuteen vaan tiedon käyttöarvo. Tiedon käyttökelpoisuutta voidaan arvioida prosessinäkökulmasta tai kehittämistulosten näkökulmasta. Prosessiarvioinnissa keskeistä on, miten arviointia ja sen aineistoja voidaan käyttää projektin ohjaamisessa. Kehittämistulosten kannalta luotettavuuden arviointi kohdistuu tulosten käyttökelpoisuuteen eli siihen, miten hyvin kehittämisprosessin tuloksia voidaan hyödyntää. (Toikko & Rantanen 2009, 125.)

Tässä opinnäytetyössä saadut tulokset olivat kehittämistyön pohjana. Niiden perusteella kehittämisprosessissa tehtiin valintoja, jotka ohjasivat ja ohjaavat toimintaa tulevien syklien aikana. Saadut tulokset ohjasivat Teaching department -mallin kehittämistä edelleen entistä toimivammaksi ja tähän työyhteisöön sopivaksi. Saatujen tulosten siirrettävyyteen voi liittyä ongelmia, sillä Teaching department -mallia on kehitetty juuri osasto Poutapilveen sopivaksi. Mikäli kehittämistyön tuloksia halutaan istuttaa toiseen toimintaympäristöön, täytyy ottaa huomioon se, että jokainen toimintaympäristö on ainutkertainen ja vaatii oman kehittämistyön-

sä. Mallin idea ja keskeiset ajatukset ovat siirrettävissä muokkaamalla niitä toimintaympäristön tarpeiden mukaan. Olen kirjoittanut opinnäytetyön raportin niin läpinäkyvästi, että lukijalla on mahdollisuus arvioida sen soveltuvuutta omassa yksikössään. Toikko & Rantanen (2009, 126) korostavat jokaisen työorganisaation ja kehittämisprosessin ainutkertaisuutta, minkä vuoksi muualla kehitettyä on haasteellista sellaisenaan siirtää toiseen toimintaympäristöön. Tutkijan tehtävänä onkin tuoda esiin tutkimuksen toteutus ja toimintaympäristö niin läpinäkyvästi, että tulosten käyttökelpoisuutta toisessa ympäristössä on mahdollisuus arvioida.

#### **8.4 Opinnäytetyön eettiset näkökohdat**

Pohdin opinnäytetyöni eettisiä näkökohtia hyvän tieteellisen käytännön (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013) sekä tutkijan eettisen sitoutuneisuuden kautta, mikä tarkoittaa eettisten valintojen tekemistä läpi työn aina aiheen valinnasta menetelmällisiin ratkaisuihin ja osallistujien asemaan. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 132; Kylmä & Juvakka 2007, 143–154.)

Tutkimusetiikassa on pohjimmiltaan kysymys siitä, miten tehdään eettisesti hyvää ja luotettavaa tutkimusta (Kylmä & Juvakka 2007, 139). Eettisyys on tieteellisen toiminnan ydin. Tutkimuksen tekemisen eettisiä vaatimuksia ovat älyllisen kiinnostuksen vaatimus, tunnollisuuden vaatimus, rehellisyyden vaatimus, vaaran eliminoiminen, ihmisarvon kunnioittaminen, sosiaalisen vastuun vaatimus, ammatinharjoituksen edistäminen ja kollegiaalinen arvostus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211–212.)

Tutkimuksen eettinen kestävyys vaatii, että tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus läpi koko tutkimuksen. Tutkimusaiheen valinta on eettinen valinta. Tutkimusaiheen eettiseen pohdintaan liittyy se, kenen ehdoilla aihe valitaan ja miksi

tutkimukseen ryhdytään. Arkaluontoisia aiheita on syytä välttää ja ainakin tutkijan tiedostettava tämä jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 127–129; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 212; Kylmä & Juvakka 2007, 144–145.)

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti oma kiinnostukseni. Kehittämisprosessissa oli mahdollisuus kokeilla uutta työssäoppimisen mallia valtakunnallisen, ohjatun hankkeen puitteissa, ja samalla tuottaa tutkittua tietoa uudesta työssäoppimisen tavasta. Tulokset hyödyttävät oman työyhteisön lisäksi mahdollisesti muita toimijoita, jotka haluavat mallia itselleen soveltaa. Tutkimusaihe ei ole sensitiivinen, vaan kiinnostuksen kohteena on oman työn kehittäminen ja kehittämisen pohjaksi tieteellisen tutkimuksen keinoin kerättävä tieto.

Tieteellisen tutkimuksen eettiset normit koskevat myös työelämälähtöistä kehittämistoimintaa. Tutkija joutuu työyhteisöissä pohtimaan suostuttelun ja pakottamisen rajaa. Tieteellisessä tutkimuksessa osallistujilta pyydetään suostumus osallistumiseen, mutta työyhteisöjen kehittämistyössä oletetaan, että työntekijät osallistuvat toimintojen kehittämiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 49.) Tämä kehittämisprosessi oli osa työpaikkaohjaajien normaalia työtä, sillä sosiaali- ja terveydenhuollossa opiskelijaohjaus kuuluu koulutetun henkilöstön toimenkuvaan. Kun mahdollisuus osallistua kokeiluun esiteltiin, suhtautui henkilöstö siihen myönteisesti. Tutkimushaastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen.

Toimintatutkimus oli tutkimusorientaationa onnistunut, sillä kehittämisen sykliisyys korostui tässä kehittämistyössä. Aineistonkeruun menetelmänä teemahaastattelu antoi rikkaan aineiston. Lomakekyselyllä tuskin olisin saanut tiedonantajilta yhtä laajoja ja vivahteikkaita vastauksia. Haastattelujen sosiaalinen luonne ruokki vastauksia ja herätti pohtimaan käynnissä olevaa kehittämistyötä. Kylmän & Juvakan (2007, 146) mukaan myös menetelmällisiä ratkaisuja tulee arvioida tut-



kimuseetiikan lähtökohdista eli on selvitettävä, saavutetaanko haluttu tieto valituilla menetelmillä ja ovatko ne eettisesti oikeutettuja.

Tutkimuseettisesti keskeinen tutkijan tehtävä on suojata tutkimuksen toimijoiden asema. Haitan aiheuttamista tutkimukseen osallistujille tulee välttää. Tähän ovat keinoina tietoinen suostumus ja tutkimuskysymyksiä eettinen operationalisointi. Pienyhteisöjen tutkiminen vaatii tutkijalta erityistä tarkkuutta ja hienotunteisuutta. (Kylmä & Juvakka 2007, 147–153.) Tiedonantajat saivat sekä kirjallisen että suullisen informaation tulevasta tutkimushaastattelusta (LIITTEET 3 ja 4). Toin tutkimuksen aihepiirin ja tarkoituksen selvästi esille. Tiedonantajat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta, ja he olivat tietoisia mahdollisuudesta keskeyttää osallistumisensa (LIITE 5).

Koska kyseessä on pieni, 11 henkilön työyhteisö, olen ollut huolellinen tiedonantajien henkilöllisyyden suojaamisessa. Anonymiteetin suojaamiseksi aineiston merkittävistä ilmauksista vahvat murreilmaisut on muutettu yleiskielelle, etteivät ne paljasta tiedonantajaa. Tämä on jossain määrin saattanut vähentää alkuperäisilmausten ilmaisun rikkautta. Aineistonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu, joka on menetelmänä väljä ja antaa mahdollisuuden vaihtaa kysymysten järjestystä ja muotoa. Tein kuitenkin haastattelujen tueksi kysymysrunгон, jota noudatin (LIITTEET 6, 7 ja 8). Näin varmistin, että jokaisessa haastattelussa kävin läpi teemat samalla tavalla, enkä kysyisi johdattelevia kysymyksiä epähuomiossa.

Eettisesti hyväksyttävän ja luotettavan tutkimuksen lähtökohtana on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Siihen liittyy rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tulosten arvioinnissa. Tutkijan on käytettävä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tulosten julkaisussa käytetään avointa ja vastuullista tiedeviestintää. Tutkijat arvostavat toistensa työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa

asianmukaisella tavalla. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan ja syntyneet aineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. Tarvittavat luvat hankitaan ja tarvittaessa tehdään alakohtaisesti eettinen ennakoarvio. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013.)

Aineiston olen kuunnellut ja litteroinut itse. Aineiston olen säilyttänyt asianmukaisesti ulkopuolisten saavuttamattomissa ja tutkimuksen valmistumisen jälkeen hävitän aineiston asianmukaisesti.

Olen pyrkinyt huolellisuuteen ja rehellisyyteen opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Olen kuvannut käytetyt menetelmät, aineiston analyysin ja tulokset niin yksityiskohtaisesti, että lukija voi seurata tutkimuksen etenemistä ja tulkintojen perusteena olevia seikkoja. Kehittämisprosessin etenemisen olen kuvannut tarkasti ja läpinäkyvästi.

Tiedonhankinnassa olen käyttänyt Colibri-kirjastotietokantaa sekä Nelli-portaalia koti- ja ulkomaisten e-aineistojen etsimiseen. Olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä. Alkuperäislähteissä olen käyttänyt myös iäkkäämpiä lähteitä. Teaching department -mallia käsitteleviä englannin kielellä julkaistuja lähteitä ei ole saatavissa, joten nämä lähteet on hankittu opettaja- ja asiantuntijavaihdon aikana Hollannista (luentomonisteet) sekä sähköpostitse suoraan Peter K. Postilta (tutkimustiivistelmä). Edellisten lisäksi Siirilän (2013) Lahden kokeilusta tekemä raportti ovat omassa hallussani. Lähdeviittaukset olen tehnyt Centria ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti lähteiden alkuperäistekijöitä kunnioittaen.

## 8.5 Teaching department -mallin kehittämishaasteet ja tulevaisuuden suunnitelmat Honkaharjun toimintakeskuksessa

Teaching department -mallin kokeilu ja kehittäminen tuottivat monipuolista osaamista sekä lähihoitajaopiskelijoiden, ohjaajien että opettajien näkökulmasta. Mallin kokeilussa nousi esiin myös haasteita, joiden voittamiseksi kehitettiin ja edelleen kehitetään uusia toimintatapoja.

Ensimmäisen opiskelijaryhmän koko (14 opiskelijaa) oli liian suuri osaston kokoon nähden. Näin suuren opiskelijaryhmän ohjaaminen oli vaikeaa. Ajoittain opiskelijoilta loppui tekeminen kesken, mikä synnytti turhautumista sekä kilpailua tehtävistä. Tällöin hiljaisemmat opiskelijat jäivät sivuun. Jatkossa ryhmien koko on enintään 10 opiskelijaa, millä pyritään turvaamaan jokaiselle mahdollisuus oppia ja tehdä.

Myös opiskelijoiden perehdytyksessä sekä Teaching department -malliin että toimintaympäristöön koettiin olleen puutteita. Opiskelijoille pidettiin oppilaitoksella tiedotustilaisuus, mutta jatkossa laaditaan yhteistyössä koulutuksen edustajien kanssa myös kirjallinen materiaali Teaching department -mallista, jotta opiskelijat voivat tutustua asiaan myöhemminkin. Myös ohjaajille tullaan laatimaan ohje mallissa ohjaamisesta, sillä osastolla on myös sijaisia, jotka eivät ole osallistuneet koulutukseen Teaching department -mallista. Mallin perusajatuksen mukaisesti kokeneemmat opiskelijat perehdyttivät myöhemmin aloittaneita opiskelijoita toimintaympäristöön, mutta se ei ollut onnistunut ratkaisu. Opiskelijat kaipaivat henkilöstön antamaa perehdytystä ja jatkossa vastuu perehdyttämisestä on ensisijaisesti henkilöstöllä.

Opiskelija-arviointi herätti keskustelua kaikissa haastatelluissa ryhmissä. Haasteeksi koettiin tiedon kerääminen arvioinnin pohjaksi, koska suuresta opiskelija-

määrästä johtuen yhteisiä työvuoroja nimetyn ohjaajan kanssa oli vähän. Koska osastolla voi olla yhtä aikaa eri koulutusohjelmien ja tutkinnonosien suorittajia, nousi haasteeksi eri arviointikriteerien tunteminen ja kriteerien mukainen arviointi. Ohjaajille järjestetään lisää koulutusta opiskelija-arvioinnista syksyllä 2013 ja arviointikriteerejä tullaan avaamaan. Ohjaajien välinen yhteistyö korostuu, kun oman ohjaajan rooli arviointitiedon keräämisessä on vähäisempi.

Palautteen antaminen nousi esiin sekä opiskelijoiden että ohjaajien kokemuksissa. Opiskelijat toivoivat palautetta heti tilanteessa eikä vasta jälkeenpäin. Ohjaajatkin kokivat palautteen antamisen haasteelliseksi, mutta kokivat myös kehittyneensä siinä. Syksyn 2013 koulutuksessa arvioinnin lisäksi aiheena on myös palautteen antaminen.

Ohjaajat toivat voimakkaasti esiin sen, että ohjaajilta puuttui yhteinen linja siinä, mihin asioihin opiskelijan toiminnassa puututaan välittömästi. Ohjaajien epäyhtenäinen toiminta aiheutti opiskelijoissa hämmennystä. Osasto Poutapilven henkilöstö on sopinut yhteisen toimintalinjan opiskelijan toimintaan puuttumisessa.

Sekä ohjaajien että opettajien toiveena oli lisätä yhteistä oppimista ja tekemistä. Tämä tullaan toteuttamaan niin, että opiskelijat ja opettajat pitävät osastotunteja henkilöstön toivomista aiheista. Lisäksi opiskelijat, ohjaajat ja opettajat pohtivat tapausesimerkkien kautta esim. osastolla hoidossa olevan vanhuksen hoitoon liittyviä haasteita/ongelmia ja etsivät niihin ratkaisuja yhdessä.

Opiskelijoiden sijoittuminen työvuoroihin koettiin myös ongelmalliseksi. Ensimmäiselle opiskelijaryhmälle osaston sairaanhoitaja suunnitteli vuorot, mutta opiskelijat vaihtoivat vuoroja omatoimisesti, eivätkä aina huolehtineet siitä, että opiskelijat ovat jakautuneet tasaisesti työvuoroihin. Tästä seurasi, että aamuvuoroissa oli liikaa opiskelijoita ja viikonloppuisin liian vähän. Toinen ryhmä sai enemmän

vaikuttaa työvuoroihinsa, mutta sekään ei toiminut. Jatkossa opiskelijoiden työvuorot suunnitellaan niin, että opiskelijat saavat tietyn raamin siitä, kuinka monta opiskelijaa vuorossa tulee olla, ja opiskelijat suunnittelevat vuoronsa itse sen mukaan. Osasto Poutapilven sairaanhoitaja kävi myös oppilaitoksella kertomassa opiskelijoille työvuorosuunnittelun perusteista.

Edellä kuvatut mallin kehittämiskohteet liittyivät tämän opinnäytetyön prosessin aikana saatuihin kokemuksiin, niiden arviointiin sekä arvioinnin perusteella tapahtuneeseen Teaching department -mallin kehittämiseen. Opinnäytetyön prosessi päättyi syyskuussa 2013, mutta mallin juurruttaminen ja kehittämistyö kuitenkin jatkuvat. Syksyllä 2013 viikoilla 36–41 oli osasto Poutapilvessä kolmas opiskelijaryhmä, jossa oli kolme hoidon ja huolenpidon tutkinnonosan (hohu) opiskelijaa. Viikoilla 44–49 on kokeilun neljäs ryhmä, jossa on 10 koulutusohjelmavaiheessa olevaa sairaanhoidon ja huolenpidon (sahu) sekä vanhustyön koulutusohjelman (vahu) opiskelijaa. Nämä syksyn 2013 opiskelijaryhmät ja kolmas, syyskuussa 2013 toteutunut vaihto Hollantiin jäivät tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

Osasto Poutapilven henkilökunta ilmaisi halunsa jatkaa Teaching department -mallin kokeilua ja kehittämistä hankkeen päätyttyäkin. Opetushallitus on myöntänyt rahoituksen Vastuuta ottamalla opit -hankkeen jatkohankkeelle, joten Teaching department -mallin kehittäminen jatkuu hankkeen puitteissa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän Sosiaali- ja terveysalan opiston sekä Honkaharjun toimintakeskuksen osasto Poutapilven yhteistyönä myös vuonna 2014. Tavoitteena on, että Teaching department -mallista tulee vakiintunut tapa toteuttaa lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimista Honkaharjun toimintakeskuksessa perinteisen työssäoppimisen rinnalla.

## 8.6 Jatkotutkimushaasteet

Opiskelijaohjausta ja työssäoppimista on aiemmin tutkittu paljon eri toimijoiden näkökulmista. Tämä opinnäytetyön tulokset tuovat keskusteluun uutta näkökulmaa, sillä tässä opinnäytetyössä kuvattua tapaa järjestää hoitoalan työssäoppimista ei ole aiemmin Suomessa tutkittu. Tuloksia voidaan käyttää mallin juurruttamisen apuna muissa sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista, mikäli jokin lähihoitajaopiskelijaryhmä voisi viedä läpi kaikki työssäoppimisjaksot Teaching department -mallin mukaisesti. Opinnäytetyön prosessin aikana heräsivät seuraavat jatkotutkimusaiheet:

1. Miten aiempi työssäoppiminen Teaching department -mallin mukaisesti vaikuttaa opiskelijan menestymiseen tavallisessa työssäoppimisen harjoittelussa?
2. Miten työssäoppiminen Teaching department -mallin mukaisesti vaikuttaa opiskelijan työllistymiseen?
3. Vertaileva tutkimus siitä, miten tavallisessa työssäoppimisessa ja Teaching department -työssäoppimisessa olleiden opiskelijoiden ammatilliset valmiudet eroavat toisistaan?
4. Miten Teaching department -malli on vaikuttanut lähihoitajaopiskelijoiden ammatillisten valmiuksien kehittymiseen opettajien näkökulmasta?

## LÄHTEET

- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. 2. painos. Hamina: Akatiimi Oy.
- Billet, S. 2008. Emerging perspectives on workplace learning. Teoksessa S. Billet, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging Perspectives of Workplace Learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 1–15.
- Bordeaux'n julkilausuma. 2008. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/ef0018\\_fi.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_fi.htm). Luettu 15.5.2013.
- Euroopan Unioni. 2011. Tiivistelmät EU-lainsäädännöstä. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/ef0018\\_fi.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_fi.htm). Luettu 15.5.2013.
- Green, J. & Thorogood, N. 2009. *Qualitative Methods for Health Research*. London: Sage
- Heikkinen, H. L. T, Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2006. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa H. L. T Heikkinen, E. Rovio, & L Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 78–93.
- Helin, R. 2004. Opiskelijaohjaus osana terveystieteen ammattilaisen työtä. Ohjaajan näkökulma. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Pro -gradu -tutkielma.
- Heikkinen, H. L. T. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. L. T Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 16–38.
- Helakorpi, S. 2004. Mentorointi ja hiljainen tieto. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <http://openetti.aokk.hamk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Tyoelamaosaaminen/Mentorointi.pdf>. Luettu 24.10.2012.
- Hiilamo, H., Kangas, O., Manderbacka, K., Mattila-Wiro, P, Niemelä, M. & Vuorenkoski, L. 2010. Hyvinvoinnin turvaamisen rajat. Näköaloja talouskriisiin ja hyvinvointivaltion kehitykseen Suomessa. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Pdf-tiedosto. Saatavissa:

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/17612/Hyvinvoinnin\\_turvaamisen\\_rajat.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/17612/Hyvinvoinnin_turvaamisen_rajat.pdf?sequence=1). Luettu 15.8.2013.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hoogwerf, A. 2013. Learning nursing department. Luento 22.1.2013 Erasmus MC, Rotterdam.

Holopainen, A., Lehtonen V-M., Digert, H., Lehto, E-L., Toukonen M. L., Hakulinen, P., Hermunen, M., Mansikkamäki, U., Eskola, K & Lindeman-Valkonen M. 2001. Osaamisen johtaminen. Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001. Saatavissa: [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinalaitos/4064/4065\\_fi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/4064/4065_fi.pdf). Luettu 1.9.2013.

Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammattillisessa peruskoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Akateeminen väitöskirja.

Huovinen, T. & Rovio, E. 2006. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa: H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura, 94–113.

Hyrkäs, E. 2009. Osaamisen johtaminen Suomen kunnissa. Akateeminen väitös. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/43678/isbn9789522147172.pdf?sequence=1>. Luettu 6.9.2013.

Kankkunen, P. & Vehviläinen - Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Kukkonen, P. 2012. Hankehakemus Mallia Europasta -hanke. OPH Valtionavustukset ammatillisen peruskoulutuksen kehittämiseen.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Publishing.



Kyyrä, M. & Pekkarinen, A-L. 2001. Työssäoppimisen ohjaaminen lähihoitajakoulutuksen hoidon ja huolenpidon opintokokonaisuudessa työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Kuopion yliopisto. Hoitotiede: Terveystieteiden opettajankoulutus. Hoitotieteen laitos. Tutkielma.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630#a12.8.2011-951>. Luettu 21.7.2013.

Lick, D. W. 2005. A new perspective on organizational learning: Creating learning teams. *Evaluation and Program Planning* 29 (2006), 88–96. Saatavissa: [http://ac.els-cdn.com/S0149718905000935/1-s2.0-S0149718905000935-main.pdf?\\_tid=f5b06efa-1934-11e2-9b75-00000aab0f26&acdnat=1350572782\\_136b049876de869afc172d944a1c2244](http://ac.els-cdn.com/S0149718905000935/1-s2.0-S0149718905000935-main.pdf?_tid=f5b06efa-1934-11e2-9b75-00000aab0f26&acdnat=1350572782_136b049876de869afc172d944a1c2244). Luettu 18.2.2013.

Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.futunet.org/fi/materiaalit/metodit/2\\_metodit/5\\_actix?C:D](http://www.futunet.org/fi/materiaalit/metodit/2_metodit/5_actix?C:D). Luettu 29.7.2013.

Luukka, K. 2007. Vastavalmistuneiden lähihoitajien koulutuksenaikaiset merkitykselliset oppimiskokemukset vanhustyössä. Tunnepelejä oppimiskokemusten merkityksellistäjänä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-951-27-0512-2/urn\\_isbn\\_978-951-27-0512-2.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-0512-2/urn_isbn_978-951-27-0512-2.pdf). Luettu 5.6.2013.

Maastrichtin julkilausuma. 2004. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learpolicy/doc/vocational/maastricht\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learpolicy/doc/vocational/maastricht_fi.pdf). Luettu 7.8.2012.

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.

Miettinen, R. 2000. Konstruktivistinen oppimisenäkemyks ja esineellinen toiminta. 276–292. *Aikuiskasvatus* 4/2000. Pdf -tiedosto. Saatavissa: <http://www.helsinki.fi/kasvatustieteet/valinnat2012/miettinen.pdf>. Luettu: 19.7.2013.

Miller, A. 2002. *Mentoring students & young people*. Lontoo: RoutledgeFalmer.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. 3. painos. Helsinki: Opetusministeriö ja Opetushallitus

Myyry, L. 2008. Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä – tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille. Tykes raportteja 60. Helsinki: Tekes.

Nuorva, V. 2009. Mentorointi aikuisopiskelijan ohjausmenetelmänä. Teoksessa: M. Lätti, & P. Putkuri (toim.) Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan. Pohjoiskarjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://www.ncp.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/B18\\_verkkojulkaisu.pdf](http://www.ncp.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/B18_verkkojulkaisu.pdf). Luettu 18.11.2012, 93– 97.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1.-2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Opetushallitus 2004. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/139848\\_pops\\_web.pdf](http://www.oph.fi/download/139848_pops_web.pdf). Luettu 22.7.2013.

Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas – kehittyvä työelämäyhteistyö. Helsinki: Opetushallitus.

Pohjonen, P. 2000. Ammatillinen aikuiskoulutus palvelemassa työelämää. Teoksessa P. Ruohotie, J. Honka & L. Mustonen (toim.) Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 122–133.

Post, P. K. 2011. The Development of Integrated Clinical Skills in the Nursing Education. Luentomoniste.

Post, P. K. 2013. The Development of Learning Departments & Care Shops in the Health Care Education. Luentomoniste.

Post, P. K. 2007. The Implementation of Learning Department. Tutkimustiivistelmä.

Saarikoski, M. 2010. Innostava oppimisympäristö opettaa. Teoksessa L. Elomaa, R.-L. Lakanmaa, H. Palta, M. Saarikoski & V. Sulosaari (toim.) Taitava harjoittelun ohjaaja. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 24. 3. uudistettu painos. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 12–24.

Siirilä, E. 2013. Vastuuta ottamalla opit ja Mallia Euroopasta -hankkeen toteutus J42:lla. Jet-koulutuksen näyttötutkinnon osan raportti.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet. 2010. Opetushallitus. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/124811\\_SoTe.pdf](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf). Luettu 20.7.2013.

Sulosaari, V. 2010. Ohjaaja ammatillisen kasvun tukena. Teoksessa L. Elomaa, R-L. Lakanmaa, H. Paltta, M. Saarikoski & V. Sulosaari (toim.) Taitava harjoittelun ohjaaja. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 24. 3. uudistettu painos. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 25–37.

Stringer, E. T. 2007. Action Research. 3. painos. Lontoo: Sage Publications.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum.

The Bruges Communiqué. 2010. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf). Luettu 19.8.2013.

The Copenhagen Declaration. 2002. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf). Luettu 30.7.2013.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen tutkimuskäytäntö ja sen loukkaaminen Suomessa. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut). Luettu 11.8.2013.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä Oy.

Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review 3 (2008), 130–154. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [http://ac.elscdn.com/S1747938X0800002X/1-s2.0-S1747938X0800002X-main.pdf?\\_tid=59a59d80-f2a711e2995100000aab0f6b&acdnat=1374481315\\_6d736308eb9e3833f7053b03c99dd2f3](http://ac.elscdn.com/S1747938X0800002X/1-s2.0-S1747938X0800002X-main.pdf?_tid=59a59d80-f2a711e2995100000aab0f6b&acdnat=1374481315_6d736308eb9e3833f7053b03c99dd2f3). Luettu 17.7.2013.

Vaarama, M. 2009. Poliittisesta kestävydestä. Teoksessa: M. Vaarama (toim.) Ikääntyminen riskinä ja mahdollisuutena. Poliittisen kestävyuden alaryhmän raportti. Valtioneuvoston kanslian raportteja 3/2009, 13–15. Pdf -tiedosto. Saatavissa: <http://vnk.fi/julkaisukansio/2009/r03-ikaantymisen-riskina-ja-mahdollisuutena/pdf/fi.pdf>. Luettu 15.8.2013.

Vainio, S-M. 2008. Lähihoitajaopiskelijoiden onnistunut työssäoppiminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Pro gradu -tutkielma. Pdf -tiedosto. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03552.pdf>. Luettu 18.7.2013.

Valtioneuvoston kanslia. 2009. Yhdessä ja erikseen. Maailma ja Suomi 2010-luvulla. Toimintaympäristökuvaus ministeriöiden tulevaisuuskatsausten taustaksi. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2009. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <http://vnk.fi/julkaisukansio/2009/j33-yhdessa-ja-erikseen-j03-together/pdf/fi.pdf>. Luettu 15.8.2013.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittämistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Pdf -tiedosto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13331/9513913007.pdf?sequence=1>. Luettu 2.7.2013.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Otava.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1–3. painos. Helsinki: Tammi.

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Pdf -tiedosto. Saatavissa: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9\\_vaitos27062013.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vaitos27062013.pdf?sequence=1). Luettu 15.7.2013.

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Stenström, P. 2008. Field-specific educational practices as source for students' vocational identity formation. Teoksessa: S. Billet, C. Harteis, & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging Perspectives of Workplace Learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 19–34.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimana. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto.

West, C. 2011. Action Research as a Professional Development Activity. *Arts Education Policy Review*, 112: 89–94 2011. Pdf -tiedosto. Saatavissa: <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=80e8417a-0323-462b-9659-4f828516ae45%40sessionmgr14&vid=6&hid=5>. Luettu 23.8.2012.

YSA. n.d. Yleinen suomalainen asiasanasto. Www-tiedosto. Saatavissa:  
<http://onki.fi/fi/browser/overview/ysa>. Luettu 15.7.2013.

KOKKOLAN KAUPUNKI  
Sosiaali- ja terveystoimi

Viranhaltija ja virka-asema  
Juola Maija  
Vanhustyön palvelujohtaja

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS  
Muut

1

Päivämäärä / pykälä  
13.12.2012 / § 181

Asia	Tutkimuslupa
Päätös ja sen perustelut	<p>Päätän myöntää sairaanhoitaja Sari Kalliselle tutkimusluvan ylemmän AMK:n opinnäytetyön tekemiseksi.</p> <p>Opinnäytetyön nimi on Oppimisympäristöjen kehittäminen. Opinnäytetyön kehittämistehtävä liittyy Vastuuta ottamalla opin- sekä Mallia Euroopasta-opimisympäristöhankkeisiin. Tutkimusmenetelmä on toimintatutkimus ja tutkimus tapahtuu Honkaharjun toimintakeskuksessa.</p> <p>Tutkimussuunnitelma liitteenä.</p> <p>Tutkimuksen kaikissa vaiheissa tulee noudattaa hyväksytyjä tiedeyhteisön tutkimuseettisiä periaatteita.</p>
Allekirjoitus	<p>Vanhustyön palvelujohtaja</p> <p><i>Juola Maija</i></p>
Oikaisuvaatimus-oikeus	Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianomainen) sekä kunnan jäsen.
Oikaisuvaatimusviranomainen	Sosiaali- ja terveyslautakunta
Oikaisuvaatimusaika ja sen alkaminen	Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenten katsotaan saaneen päätöksestä tiedon kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.
Oikaisuvaatimuksen sisältö ja toimittaminen	Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on tekijän allekirjoitettava. Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.
Päätöksen nähtäväksi asettaminen	Sosiaali- ja terveystoimi, tiistai ____/____ 201__ klo 9-16.
Tiedoksianto asianosaiselle	<p><input type="checkbox"/> Lähetetty tiedoksi kirjeellä Annettu postin kuljetettavaksi, pvm / tiedoksiantaja</p> <p>Asianosainen</p> <p><input type="checkbox"/> Luovutettu asianosaiselle Paikka, pvm</p> <p>Asianosainen</p> <p>Tiedoksiantajan allekirjoitus ja virka-asema</p> <p>Vastaanottajan allekirjoitus</p> <p><input type="checkbox"/> Muulla tavoin, miten</p>
Lisätietoja	
Liitteet	Tutkimussuunnitelma
Sisäinen jakelu	Pasi Paasila

Postiosoite / Postadress:  
PL 43 / PB 43  
67101 KOKKOLA / KARLEBY

Käyntiosoite / Besöksadress:  
Kaupungintalo / Stadshuset  
Kauppatori 5 / Salutorget 5

Puhelin / Telefon:  
(06) 828 9111  
Fax: (06) 8289 389

S-posti / E-post:  
etunimi.sukunimi@kokkola.fi  
förnamn.efternamn@kokkola.fi

Internet:  
www.kokkola.fi

**OPINNÄYTETYÖSOPIMUS**

<b>Opinnäytetyön tekijä/t</b> San Kallinen	<b>Aloituspäivämäärä</b> 1.8.2012
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen	<b>Yksikkö</b>
<b>Koulutusohjelman yliopettaja</b>	<b>Opinnäytetyön ohjaaja</b> Pirjo Forss-Pennanen
<b>Opinnäytetyön työnimi (aihe)</b> Oppimisympäristöjen kehittäminen	
<b>Tutkimusongelma/kehittämistehtävä</b> Sorettaa teaching department - mallia lähihetijäopiskelijoiden työoppimisen ja työssöohjauksen ympäristönä.	
<b>Opinnäytetyön tavoite ja rajaus/tutkimustulokset</b> Työpaikkuohjauksen ohjauksitaitojen monipuolistuminen, opiskelijoiden valmiuksien kehittyminen vanhuksen kokonaishoidosta vastaamisessa sekä työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön tivistyminen	

**OPINNÄYTETYÖSOPIMUS**
**Opinnäytetyön alustava aikataulu** (pvm:t kuukauden tarkkuudella)

Aloituspalaveri (ohjaaja, työn tekijä, työelämäohjaaja) [       ]  
 Toteutussuunnitelman esittäminen [       ]  
 Väliraportointi [       ]  
 Ohjaajan tarkastus ja/tai loppupalaveri [       ]  
 Opinnäytetyön hyväksyttäväksi jättäminen [       ]  
 Opinnäytetyön seminaariesitys [       ]  
 Kypsyyskoe [       ]

**Toimeksiantajan yhteystiedot** (yritys, yhteys henkilön nimi, osoite, puhelin, sähköposti)

Pasi Paasilta, OY 7809103, Pasi.Paasilta@kokkola.fi  
 KOKKOLAN JÄNTUSALVELUT, PL 13 67101 KOKKOLA

Tämä sopimus on laadittu kolmena kappaleena. Sopimuskappaleet toimitetaan opinnäytetyön tekijälle, toimeksiantajalle sekä työn ohjaajalle. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun opiskelija sitoutuu tekemään toimeksiantajan toimeksiannosta edellä mainitusta aiheesta opinnäytetyön 12/2014 mennessä.

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön työssä tarvittavaa tietoa sekä arvioimaan opinnäytetyön valmistuttua sen hyödynnettävyyttä toiminnassaan. Toimeksiantaja maksaa materiaali-, postitus-, matka- ym. mahdolliset kulut laskun mukaan. Toimeksiantaja voi maksaa opinnäytetyön tekijälle palkan.

Tämän sopimuksen osapuolet ovat velvolliset pitämään salassa kaiken, mitä he toimeksiannon yhteydessä ovat aaneet tietoonsa asioista, joita voidaan pitää toisen sopijapuolen liikesalaisuutena. Opinnäytetyö käydään läpi ammattikorkeakoulun opinnäytetyöseminaarissa ja se on julkinen asiakirja. Toimeksiantajan tulee erikseen pyytää työn salausta.

Ammattikorkeakoulu ei vastaa opinnäytetyön tekijän mahdollisesti aiheuttamasta haitasta tai vahingosta.

**Päiväys**

7.2.2013

**Työelämäohjaajan allekirjoitus**

*K. K.*

**Opiskelijan allekirjoitus**

*Sari Hallik*

**Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus**

*[Handwritten signature]*



**Hyvä työssäoppimisen ohjaaja!**

Opiskelen Centria ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Opintoihini sisältyvä opinnäytetyö liittyy Honkaharjun toimintakeskuksessa kokeiltavaan lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishankkeeseen.

Haluaisin tietää, millaisia kokemuksia sinulla hankkeessa mukana olleena on. Saatua kokemuksia voidaan käyttää lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen kehittämässä. Pyydän sinua osallistumaan haastatteluun, joka tehdään 3-5 työpaikkaohjaajan ryhmässä. Haastattelut nauhoitetaan ja analysoidaan niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastu.

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma johtaa sairaanhoitaja, ylempi AMK -tutkintoon. Centria ammattikorkeakoulusta opinnäytetyöni ohjaajana toimii yliopettaja, KT Pirjo Forss-Pennanen.

Ystävällisesti

Sari Kallinen

Sairaanhoitaja, ylempi AMK -opiskelija

Centria ammattikorkeakoulu, Kokkola

**Hyvä opiskelija!**

Opiskelen Centria ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Opintoihini sisältyvä opinnäytetyö liittyy Honkaharjun toimintakeskuksessa kokeiltavaan lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishankkeeseen.

Haluaisin tietää, millaisia kokemuksia sinulla hankkeessa mukana olleena on. Saatua kokemuksia voidaan käyttää lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen kehittämisessä. Pyydän sinua osallistumaan haastatteluun, joka tehdään 3-5 lähihoitajaopiskelijan ryhmässä. Haastattelut nauhoitetaan ja analysoidaan niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastu.

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma johtaa sairaanhoitaja, ylempi AMK -tutkintoon. Centria ammattikorkeakoulusta opinnäytetyöni ohjaajana toimii yliopettaja, KT Pirjo Forss-Pennanen.

Ystävällisesti

Sari Kallinen

Sairaanhoitaja, ylempi AMK -opiskelija

Centria ammattikorkeakoulu, Kokkola

## Haastateltavan suostumus tutkimukseen

Annan suostumukseni haastatteluun ja siitä tallennetun materiaalin käyttämiseen Sari Kallisen opinnäytetyössä. Haastattelut nauhoitetaan ja puretaan kirjalliseen muotoon. Aineistoa tullaan käyttämään Sari Kallisen opinnäytetyössä, jonka tarkoituksena on kartoittaa opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien sekä koulutuksen edustajien kokemuksia Honkaharjun toimintakeskuksessa kokeiltavasta lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishankkeesta. Olen saanut kirjallisen tiedotteen asiasta ja minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle. Haastatteluun osallistumien on vapaaehtoista ja voin halutesani keskeyttää haastatteluun osallistumiseni.

Paikkakunta ja päiväys

Osallistujan allekirjoitus

**TEEMAHAASTATTEELURUNKO OPISKELIJOILLE****TEEMA 1. OPISKELIJA OHJAUS (Opiskelijoiden kokemukset ohjauksesta Teaching department -mallissa?)**

- Miten harjoittelu on tähän saakka sujunut?
- Miten kuluva työssäoppimisjakso poikkeaa aiemmista työssäoppimiskokemuksista?
- Mitä tällainen työssäoppimisen tapa edellyttää opiskelijalta ja ohjaajalta?
- Mikä on ollut hyvää?
- Mikä on ollut huonoa?
- Millaisena koet ohjaajan roolin Teaching department -mallissa?
- Millaisia odotuksia sinulla on ohjaamista kohtaan?
- Miten ohjaaminen eroaa verrattuna aiempiin työssäoppimisjaksoihin?
- Millaisena olet kokenut roolisi opiskelijana?

**TEEMA 2. OPISKELIJOIDEN AMMATILLISTEN VALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA (Miten opiskelijoiden valmiudet vastata vanhuksen kokonaisuudesta ovat kehittyneet? )**

- Millainen on käsityksesi lähihoitajan työstä vanhustyössä tämän työssäoppimisjakson jälkeen?
- Miten se eroaa aiemmasta käsityksestäsi?
- Mitä olet oppinut tämän työssäoppimisjakson aikana?
- Millaisia valmiuksia olet saanut lähihoitajana toimimiseen?

- Miten käsityksesi hoitamisesta on muuttunut tämän työssäoppimisjakson aikana?
- Mitä hoitaminen vanhustyössä mielestäsi on?

### **TEEMA3. OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN VÄLINEN YHTEISTYÖ**

- Millaisena olet kokenut opettajien läsnäolon tällä työssäoppimisjaksolla?
- Millaisena olet kokenut opettajien ja ohjaajien välisen yhteistyön?
- Miten yhteistyö on heijastunut opiskelijoihin?

**TEEMAHAASTATTELURUNKO TYÖPAIKKAOHJAAJILLE****TEEMA 1. OPISKELIJA OHJAUS (Työpaikkaohjaajien kokemukset opiskelijaohjauksesta Teaching department -mallissa.)**

- Millainen kokemus tämä työssäoppimisen kehittämishanke on ollut?
- Milla tavoin ohjaaminen teaching departmentissa poikkeaa kokemuksesi mukaan totutusta?
- Mikä tämän tyyppisessä tavassa ohjata on hyvää?
- Mikä tämän tyyppisessä tavassa ohjata on haastavaa?
- Miten malli toimii mielestäsi käytännössä?
- Millaisia taitoja ja valmiuksia teaching department -malli kokemuksesi mukaan edellyttää työpaikkaohjaajalta?
- Miten koet roolisi ohjaajana?
- Ovatko ohjaamistaitosi muuttuneet?
- Jos ovat, niin miten?
- Miten opiskelijan rooli on muuttunut?
- Mitä uutta olet oppinut?

**TEEMA 2. OPISKELIJOIDEN AMMATILLISTEN VALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA (Miten opiskelijoiden valmiudet vastata vanhuksen kokonaishoidosta ovat kehittyneet? )**

- Poikkeaako tämän opiskelijaryhmän toiminta yksilöinä ja ryhmänä perinteisestä työssäoppimisesta?
- Jos, niin miten?
- Onko opiskelijoiden yleisessä vastuullisuudessa eroa verrattuna tavalliseen työssäoppimiseen?

- Millaisia muutoksia on tapahtunut vastuussa vanhusten hoitamisessa?
- Kuvaile opiskelijoiden ammatillisten valmiuksien kehittymistä

### **TEEMA 3. OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN VÄLINEN YHTEISTYÖ**

- Millaisen olet kokenut yhteistyön oppilaitoksen/opettajien kanssa?
- Millaisena olet kokenut opettajien läsnäolon työssäoppimisjaksolla?
- Millaista tukea olet kokenut saaneesi opettajilta työssäoppimisen ohjaamiseen?
- Onko yhteistössä tapahtunut kokemustesi mukaan muutosta verrattuna aiempaan?
- Jos on, niin miten yhteistyö on muuttunut ja millaisena koet muutoksen?

Millaisia odotuksia sinulla on yhteistyöstä opettajien/oppilaitoksen kanssa

## TEEMAHAASTATTELURUNKO KOULUTUKSEN EDUSTAJILLE

### TEEMA 3. OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN VÄLINEN YHTEISTYÖ

- Millaisena olet kokenut yhteistyön henkilökunnan kanssa?
- Millaisena olet kokenut tiiviimmän läsnäolon osasto Poutapilvessä?
- Onko yhteistyössä henkilöstön kanssa tapahtunut muutosta verrattuna tavalliseen työssäoppimisen ohjaamiseen?
- Jos on, niin miten yhteistyö on muuttunut?
- Millaisena koet muutoksen?
- Millaisia odotuksia sinulla on yhteistyöstä työelämän edustajien kanssa?



TAULUKKO 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen opiskelijoiden haastatteluaineistossa teemassa ”opiskelijoiden kokemukset ohjauksesta Teaching department -mallissa”. Sulkeissa on alkuperäisilmauksien määrä alaluokassa.

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Työpaikkaohjaajan uusi rooli (11) Oman ohjaajan rooli (9)	Arvioinnin haasteet	Teaching department -mallin haasteet
Uuden ohjaustavan erilaisuus (10) Perehdytys (7) Palautteen antaminen (8)	Odotukset ohjaukselle	
Aloitteellisuus (9) Rohkeus (9)	Opiskelijan ominaisuudet	Lisääntyneet työelämävalmiudet
Itsenäinen työskentely (9) Työntekijä vai opiskelija (17)	Vastuullisuus	
Opiskelijoiden väliset yhteistyötaidot (9) Ongelmanratkaisutaidot (11)	Teaching department -mallissa kehittyvät taidot	

TAULUKKO 3. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen opiskelijoiden haastatteluaineistosta teemassa ”opiskelijoiden ammatillisten valmiuksien kehittyminen”. Sulkeissa on alkuperäisilmauksien määrä alaluokassa.

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Lähihoitajan työn vastuullisuus (10) Yksilöllinen ja kokonaisvaltainen hoito (33) Ammattitaidon ylläpitäminen (8)	Vanhustyön vaatimukset	Ammatillinen kasvu
Toimenpide- ja tekninen osaaminen(9) Itseluottamuksen kehittyminen (10) Hoitotyön kokonaisuuden hahmottaminen (13)	Osaamisen kehittyminen	

TAULUKKO 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen opiskelijoiden haastatteluaineistosta teemassa "opiskelijoiden kokemukset yhteistyöstä". Sulkeissa on alkuperäisilmauksien määrä alaluokassa.

Alaluokka	Yläluokka
Opettajien läsnäolo osastolla (10) Kokemus välittämisestä (11) Opettajien ja henkilöstön yhteistyö (9)	Lisääntynyt vuoropuhelu

TAULUKKO 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen ohjaajien haastatteluaineistosta teemassa "ohjaajien kokemukset Teaching department -mallista". Sulkeissa on alkuperäisilmauksien määrä alaluokassa.

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Uuden ohjaustavan sisäistäminen (20) Suuren opiskelijamäärän ohjaaminen (12)	Ohjaamisen haasteet	Ammatillinen kasvu
Yhteisesti sovittu puuttumisen kynnys (15) Palautteen antaminen (15) Oikeudenmukainen arviointi (11) Virheistä oppimisen mahdollisuus(7) Yksilöllisen oppimisen mahdollistaminen (13)	Ohjaajan toiminta	
Ohjaajan ominaisuudet (11) Oma oppiminen (26)	Ohjaajana kehittyminen	

TAULUKKO 6. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen ohjaajien haastatteluaineistossa teemassa ”opiskelijoiden valmiuksien kehittyminen ohjaajien kokemana”. Sulkeissa on alkuperäisilmauksien määrä alaluokassa.

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Työpaikan pelisäännöt (8) Yhteistyö (7)	Työelämätaidot	Työelämävalmiudet
Itseluottamus (8) Motivaatio (17) Oma-aloitteisuus (9)	Opiskelijan ominaisuudet	
Ongelmanratkaisutaidot (9) Kyky kantaa vastuuta (29) Kokonaisuuden hahmottaminen (10) Opiskelijan muuttunut rooli (7)	Ammatillinen kehittyminen	

TAULUKKO 7. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen ohjaajien haastatteluaineistossa teemassa ”ohjaajien kokemukset yhteistyöstä”. Sulkeissa on alkuperäisilmausten määrä alaluokassa.

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Yhteinen suunnittelu (8) Yhdessä tekeminen (7) Selvät pelisäännöt (9)	Yhteistoiminta henkilöstön kanssa	Onnistunut yhteistyö
Opettajan tuki (9) Opettajan läsnäolo (14)	Opettajan toiminta	

TAULUKKO 8. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen opettajien haastatteluaineistossa teemassa ”opettajien kokemukset yhteistyöstä”. Sulkeissa on alkuperäisilmausten määrä alaluokassa.

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Päälouokka</b>
Kokemus yhteistyöstä (14) Muutos yhteistyössä (4)	Tiivistynyt yhteistyö	Rakentava yhteistyö
Tiiviimmän läsnäolon hyödyt (9) Kehittämisaajatukset (13)	Yhdessä oppiminen	

# Opiskelijat aidosti työssä

**Maisa Järvelä**

Suurin ero normaalissa työsioppimisessa ja Vastuuta Ottamalla Opin -hankkeen työsioppimisessä on lisääntynyt itsenäisyys arkisissa askeleissa. Lähiohjaajaopiskelija Jenni Mahanen sanoo, että on hienoa saada ottaa vastuuta omasta työstään.

- Tässä emme ole kokonaisuuden ohjaajan kanssa kuten työharjoittelussa. Tosi nopeasti on päässyt kiinni vastuullisen työskentelyyn. Tärkeänä tukena ovat toki opettajat ja erityisesti henkilökunta.

Vastuuta Ottamalla Opin -hanke alkoi viime syksynä yhteistyössä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän ja Honkaharjun toimintakeskuksen kanssa. Hanketta hallinnoi jokilaaksojen koulutusyhtymä. Lisäksi mukana on Päijät-Hämeen

koulutuskonserni. Malli hankkeelle on haettu Hollanista.

- Hankkeessa testataan avoimia oppimisympäristöjä sekä ohjaus- ja arviointimenetelmiä. Lähiohjaajaopiskelijat tekevät työsioppimispaikalla varsinaiset työtöitä ja työpaikkaohjaajat toimivat tütoreita sekä mentoreina, Kokkolan sosiaali- ja terveysalan opiston lehtori **Satu Sundell** toteaa.

- Kokonaisvastuu asukkaiden hoidosta kuuluu hoitohenkilöstöllemme, Honkaharjun palvelutalon palvelusivustos **Sari Kallinen** painottaa.

Kaupunginvanhustenhuollon kannalta toiminnan etuna on erityisesti rekrytoinnin helpottuminen.

- Hyvä "sisäänheittotapa", koska opiskelijat oppivat ottamaan vastuuta hoitotyöstä jo työsioppimisen aikana,

vanhustalouden laitoksen palvelusivustos **Pasi Paasilta** toteaa.

**Honkaharjun** Poutapilvipoikastolla aloitti pari viikkoa sitten ensimmäinen kahdeksan hengen opiskelijaryhmä, joka täydentyi vielä kuudella. Opiskelijat ovat neljästä seitsemään viikkoa työsioppimispaikassaan. Syksyllä taloon tulee toinen samankokoinen ryhmä.

- Jo parin viikon perusteella voi sanoa, että opiskelijat selviävät hyvin. Meille hoitohenkilökunnalle ehkä vaikeinta on olla puuttumatta heidän tapansa tehdä. Meille on terveellistä nähdä tuoretta nikökulmaa, sairaanhoitaja **Laisa Harmaala-Huusko** toteaa.

Asukkaatkin ovat Harmaala-Huuskon mukaan ottaneet hyvin vastaan opis-



Jenni Mahanen tarjoili ruokaa Toimi Apuselle, joka muutti Poutapilveen vasta viime viikolla. - Näin akkiseltaankin voin sanoa, että hyvä täällä on olla. *Kuva: Maisa Järvelä*

kelijät. Viime viikolla Poutapilveen muuttanut Toimi Apunen myönsi, että mukava nuoret opiskelijat tuntuivat.

- Muutenkin täällä on hyvä olla - näin ikkiseitsäänkin voi jo niin paljon sanoa,

Apunen hymyilee.

**Henkilökuntaa** on valmennettu opiskelijoiden taloon. Sundell kertoo, että opisto on järjestänyt luento-sarjan henkilökunnalle.

Kallinen ja Harmaala-

Huusko myöntävät, että tarpeeseen on valmennus tullut.

- Tavallisesti työharjoittelijoita on kerrallaan yksi tai kaksi. Nyt on aika paljon isompi joukko ja toimintatapaakin on ihan erilainen.

Opiskelijoiden kannalta hanke parantaa mahdollisuutta aidosti tutustua työelämään. Sundell myöntää, että harjoittelupaikat ovat välillä kiven takana.

Poutapilvessä opiskelijajoukko ottaa työstään tavallista työsioppitajaa tiiviimmän vastuun. Armatvivaikkeitä he eivät kuitenkaan korvaa eli opiskelijoita ei lasketa hoitohenkilökunnan vahvuuteen.

- He eivät myöskään tee yövuoroja - paitsi niin halutessaan. Pääsääntöisesti he ovat aamu- ja iltavuoroissa niin arkana kuin viikonloppupäiväkin, Kallinen toteaa.

KESKIPOHJANMAA PERJANTAINA 15.2.2013

# Enemmän vastuuta opiskelijoille

Hollannin mallin toivotaan vakiintuvan myös kokkolalaiseen vanhustenhoitoon

Hanna Kauppinen  
KOKKOLA (KP)

-Nämä ovat todellisia lähihoitajia. He ovat asukkaiden lähellä, halaavat ja auttavat joka asiassa, **Ritva Kaketti** kehuu, kun lähihoitajaopiskelija **Sini Heinola** tuo ruokaa hänen miehelleen **Mikko Kaketille**.

-Opiskelijat ovat niin hymyileviä, iloisia ja myönteisiä. Vaikka tämä työ on varmasti raskasta, en ole nähnyt ketään mutrusa suin.

Kaketti ihallee myös opiskelijoiden taitoa ja tarmokkuutta.

-He osaavat niin hyvät ja oikeat oppiset nostamis- ja pesemistekniikat. Työ näyttää käyvän helposti. Olen kiitollinen, koska minä en enää jaksaisi. Olin aiemmin Mikon omakohojaja. Hän on sairastanut 13 vuotta Parkinsonin tautia.

## Henkilökunta mentoreina

Keväällä Kokkolan sosiaali- ja terveysalan opistosta valmistuva Sini Heinola on yksi Honkaharjun Poutapilvi-osaston työssäoppijoista. Seitsemän viikon jakso poikkeaa tavallisesta mallista siten, että opiskelijat ottavat entistä enemmän vastuuta hoito- ja huolenpitytyöistä.

-Tämä sopii minulle, koska tykkään tehdä itsenäisesti. Haluan miettiä ja pääkäällä itse, eikä aina saada valmiita vastauksia, Heinola sanoo.

Vastuuta ottamalla opin -projektissa opiskelijat tekevät varsinaiset työtehtävät. Osaston henkilökunta toimii mentoreina ja tutoreina. Kokonaisvastuu asukkaiden hoidosta kuuluu kuitenkin edelleen henkilökunnalle.

-Malli on Hollannista, missä sitä on toteutettu jo kymmenen vuotta ylipiirissäraalassa. Siellä opiskelijat suunnittelevat jo työvuorot, hommaavat sjaiset ja tekevät töitä kaikissa vuoroissa. Kun olimme Hollannissa tutkimuksessa, siellä oltiin juuri soveltamassa mallia myös vanhus-



Ritva Kaketti vieraillee Honkaharjun palvelutalossa asuvan miehensä Mikko Kaketin luona päivittäin. Hän on iloinen osaston monista lähihoitajaopiskelijoista, joista kuvassa Sini Heinola. KAPV/LAS-OLAV SLOTTE

tenhoitoon, Honkaharjun palvelusmiestä **Sari Kallinen** kertoo.

Honkaharjussa aloitti viime viikolla kahdeksan pian valmistuvaa opiskelijaa, ja ensi viikolla saadaan kuusi lisää. Harjoitteenjakso kestävät 4-7 viikkoa.

Projektia hallinnoi Jokilaaksojen koulutusyhtymä, missä pilotti käynnistyi jo viime syksynä. Mukana on myös Päijät-Hämeen koulutuskeskukset.

## "Hyvä sisäänheittotapa alalle"

Vanhusten laitos- ja palveluasumisen päällikkö **Pasi Paasila** pitää projektia suurena etuna koulutukselle.

-Tämä on hyvää rekrytointia alalle, jolla tarvitaan tulevai-

sundessa kovasti henkilökuntaa. Kun jo opiskeluvaiheessa saa ottaa vastuuta yksiköstä, se sitouttaa. Voisi leikkisästi sanoa, että tämä on hyvä sisäänheittotapa alalle. Opiskelijat pääsevät ikään kuin näyttämään kyntensä.

Aiemminkin vanhusten parissa työskennellyt Sini Heinola toivoo, että harjoittelu poikisi kesätyöpaikan Honkaharjasta. Suunnitelmassa ovat jatko-opinnot sairaanhoitajaksi.

-Olen ollut harjoittelussa päiväkodissakin, mutta vanhusten kanssa on helpompaa.

Sosiaali- ja terveysalan opiston lehtori **Satu Sundell** mairauttaa, että projekti tarjoaa lisää harjoit-

tehtäviä, joista on pulaa. -Tässä projektissa myös opet-

tajat vieraillevat osastolla. On opettavaista nähdä käytännön työtä, Sundell mainitsee.

Paasilan mukaan Honkaharju valikoitui harjoittelupaikaksi, koska talossa on aina suhtauduttu opiskelijoihin hyvin. Plus-saa on sekin, että peruskorjatussa osassa toimiva 16-paikkainen Poutapilvi on uusi yksikkö.

## Enemmän yksilöllistä aikaa

Koska projektissa oppii vakituisen henkilökuntakin, Pasi Paasilan mielestä nimen voisi kääntää myös muotoon Antamalla vastuuta opetajalle.

Osaston sairaanhoitaja **Kaisa Harmaala-Huusko** allekirjoittaa Paasilan ajatukset.

-Aikaisi oli vaikeaa pitää suunsa kiinni, sillä me hoitajathan teemme mielellämme kaiken itse. Meille on terveellistä, kun omienkin toimintatapojen joutuu miettimään uudelleen, hän naurahtaa.

Totuttelea vaatii sekin, että nyt harjoittelijoita on osastolla 14, kun heitä yleensä on kerrallaan yhdestä kahteen.

-Kun henkilökuntaa on enemmän, asukkaat saavat enemmän yksilöllistä aikaa, Harmaala-Huusko sanoo.

Opetushallituksen rahoittama projekti kestää vuoden loppuun. Jatkorahoitusta anotaan maaliskuussa.

-Toivomme, että Hollannin mallista voisi tulla myös Kokkolan malli, Sari Kallinen toteaa.