

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma

Virva Mehtonen
Janita Suutarinen

OPASLEHTINEN HOITOALAN KOULUTUSTILAISUUDEN JÄR-
JESTÄMISESTÄ HOITOTYÖN OPISKELIJOILLE

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2016



Karelia
AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2016
Hoitotyön koulutusohjelma
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
+358 50 405 4816

Tekijät

Virva Mehtonen, Janita Suutarinen

Nimeke

Opaslehtinen hoitoalan koulutustilaisuuden järjestämisestä hoitotyön opiskelijoille.

Toimeksiantaja

Karelia-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Koulutustilaisuuksien järjestäminen ja niihin osallistuminen kuuluu lähes jokaisen sairaanhoitajan työhön. Koulutustilaisuuksien järjestäminen alkaa suunnittelulla, jonka aikana selvitetään tilaisuuden kohderyhmä, tarkoitus ja tavoitteet. Hoitotyön koulutustilaisuuksien toteutusvaiheessa hyviksi havaittuja koulutusmenetelmiä ovat muun muassa dialoginen keskustelu, käsittekartta, learning cafe, case-koulutusmenetelmä, demonstraatio sekä simulaatio.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tehtävänä oli tuottaa opaslehtinen hoitotyön opiskelijoille hoitoalan koulutustilaisuuden järjestäminen. Monet hoitoalan opinnäytetyöt liittyvät jonkinlaisen koulutustilaisuuden toteuttamiseen. Tavoitteena on, että opaslehtisestä on hyötyä tulevilla hoitoalan opiskelijoille.

Opaslehtisessä kerrotaan lyhyesti ja ytimekkäästi, mitä koulutuksen suunnittelussa sekä toteutuksessa tulee ottaa huomioon. Lisäksi opaslehtisessä käydään läpi yllä mainittuja koulutusmenetelmiä sekä niiden käyttöä hoitoalan koulutuksessa. Opaslehtisessä käsitellään myös mahdollisia ongelmatilanteita. Jatkokehitysidea on koulutustilaisuuden järjestäminen opaslehtisen avulla. Opaslehtisen arvioi opinnäytetyön tarkastajana toiminut Karelia-ammattikorkeakoulun opettaja

Kieli
suomi

Sivuja 35
Liitteet 2

Avainsanat

koulutustilaisuus, koulutusmenetelmät, opaslehtinen, suunnittelu, toteutus



THESIS
April 2016
Degree Programme in Nursing
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 50 405 4816

Authors

Virva Mehtonen, Janita Suutarinen

Title

How to stage a training event: a guide for nursing students.

Commissioned by

Karelia University Of Applied Sciences

Abstract

Staging of training events and participating in them involves almost every nurse. Staging of trainings begins with planning, in which the target audience, the purpose and the objectives of the event are identified. Dialogical discussion, concept mapping, learning café, case -training method, demonstration and simulation are some of the proven training methods for nursing training.

The client of this functional thesis is Karelia University of Applied Sciences. The purpose of the study was to produce a guide for nursing students for the organization of health care training events. Many nursing theses are related to staging some kind of training events.

This guidebook explains briefly and concisely what should be taken into account when planning and implementing training. In addition, the guide explains the above-mentioned training methods, as well as their use in health care education. The guide also deals with the problems that can occur. One further study idea would be to organize a training event using this guide. The guide will be evaluated by the same Karelia University of Applied Sciences teacher who examined the thesis.

Language
Finnish

Pages 35
Appendices 2

Keywords

training event, training methods, guide, planning, implementation

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Hyvä koulutus	6
2.1	Koulutuksen suunnittelu.....	7
2.2	Koulutuksen toteutus	8
2.3	Koulutuksen ongelmatilanteet.....	9
2.4	Koulutuksessa käytettävä esitys	10
2.4.1	PowerPoint	11
2.4.2	Fläppi- ja valkotaulu.....	12
2.5	Hyvä kouluttaja	12
3	Koulutusmenetelmiä hoitotyössä	14
3.1	Dialoginen keskustelu.....	14
3.2	Käsitekartta.....	16
3.3	Learning café.....	17
3.4	Case-koulutusmenetelmä	18
3.5	Demonstraatio	19
3.6	Simulaatio.....	20
4	Hyvä opaslehtinen	21
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä.....	22
6	Opinnäytetyöprosessi	22
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	23
6.2	Opaslehtisen suunnittelu, toteutus ja arviointi.....	23
7	Pohdinta	25
7.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	26
7.2	Ammatillinen kasvu ja kehitys.....	29
7.3	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat.....	30
	Lähteet.....	31

Liitteet

Liite 1

Liite 2

Toimeksiantosopimus

Opaslehtinen

1 Johdanto

Nykyisin yhä useampien ammattien työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa ammatillista kehittymistä, joka tarkoittaa, että työntekijä sitoutuu oppimaan uutta ja täydentämään ammatillisia tietojaan ja taitojaan. Työn luonnetta muuttavat muun muassa koko ajan kehittyvä teknologia sekä kansainvälistyminen. Tärkeitä tekijöitä työntekijän työssä selviytymisen kannalta ovat halu oppia uutta, sitoutuminen työhön sekä ammatillinen osaaminen. Ammatillista tietoa saadaan koko ajan lisää ja tämän johdosta yksilön oma halu sekä kyky oppia uutta tulevat entistä tärkeämmiksi. Ammatillinen kasvu ja kehitys jatkuvat työntekijän koko työuran ajan. (Leskelä 2005, 62-63.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden on pidettävä huolta ammattitaidostaan ja päivitettävä sitä säännöllisesti. Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä, momentissa 18 säädetään: ” Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.” (Finlex 1994.) Lisäksi kyseisen lain samassa pykälässä säädetään: ”Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.” (Finlex 1994.) Terveydenhuollon ammattihenkilöillä on siis velvollisuus osallistua ammattitaitoa ylläpitäviin koulutustilanteisiin, ja sen ohella myös omatoimisesti jatkuvasti päivittää ammattitaitoaan. Työnantajalla puolestaan on vastuu järjestää työntekijöilleen koulutusta, jolla he voivat päivittää ja ylläpitää omaa ammattitaitoaan.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään koulutustilaisuuden järjestämistä hoitoalan työntekijöille. Aihe on valittu sen perusteella, että kouluttautuminen ja uuden opetteleminen on terveydenhuollon ammattihenkilöille arkipäivää. Aihe on ajankohtainen, sillä koko ajan lisääntyvä teknologian ja uuden tiedon määrä lisää hoitoalalla työskentelevien kouluttautumistarvetta entisestään. Opinnäytetyötä

tehdessä on luettu useita hoitoalan opinnäytetöitä ja tämän perusteella ilmeni, että monet työt käsittelevät jonkin koulutustilaisuuden järjestämistä.

Tietoperusta on rajattu siten, että tarkastellaan hyvän koulutuksen järjestämisessä huomioitavia asioita, koulutuksen mahdollisia ongelmatilanteita sekä seuraavia koulutusmenetelmiä: dialoginen keskustelu, käsitekartta, learning café, case-koulutusmenetelmä, demonstraatio sekä simulaatio. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opaslehtinen hoitoalan koulutustilaisuuden järjestämisestä. Opaslehtinen on suunnattu hoitotyön opiskelijoille. Opaslehtisessä kerrotaan lyhyesti ja ytimekkäästi asiat, jotka koulutusta järjestettäessä tulee ottaa huomioon, esimerkiksi kuinka koulutus järjestetään, miten aikataulu kannattaa suunnitella, mitkä asiat kannattaa ottaa huomioon ja mitä ongelmia voi tulla eteen. Opinnäytetyön tehtävänä on, että opaslehtisestä on apua tuleville hoitotyön opiskelijoille jotka ovat järjestämässä koulutustilaisuutta.

2 Hyvä koulutus

Koulutuksen järjestäminen alkaa suunnittelulla. Tässä vaiheessa selvitetään muun muassa se, mihin koulutuksella pyritään ja mitkä ovat koulutuksen tavoitteet. Tärkeää on myös se, mitä koulutettavat tietävät aiheesta jo valmiiksi ja mikä on kouluttajan oma tietämys kyseisestä aiheesta. Suunnitteluvaiheessa rajataan myös koulutuksen sisältö ja suunnitellaan koulutuksen kulku. Tehdään valmiiksi koulutusmateriaali ja mietitään, tarvitaanko lisäksi havainnollistamis- materiaalia. On hyvä miettiä, miten voi hyödyntää koulutustilaa koulutuksen yhteydessä ja miten kouluttaja itse sijoittuu tilaan. (Kupias & Koski 2012, 9.) Koulutustilaisuudessa tärkeä huomio on se, että koulutuksen ansiosta tietojen ja taitojen ohella myös muuan muassa osallistujien toimintastrategiat, oppimistyylit sekä odotukset tulevaisuudesta kehittyvät (Rauste-Von Wright, Soini & Von Wright 2003, 187).

Laino (2015) kertoo artikkelissaan, että innostavuus on yksi tärkeimmistä aisoista onnistuneen koulutustilaisuuden luomiseen. Innostavuudella tarkoitetaan

koulutuksen hyvää vuorovaikutusta, monipuolisuutta sekä aktiivista ilmapiiriä. (Verkko haltuun 2015.) Kupias (2011) kertoo artikkelissaan sen sijaan, että jotta koulutus olisi hyvä, sen on pidettävä sisällään ”kouluttajan asiantuntemuksen ja esiintymistaidot, erilaisten työskentelymenetelmien hallinnan, yksilöiden ja ryhmien oppimisen edistämisen sekä koulutuksen vaikuttavuuden tukemisen”. (Tevere 2011.)

Hyvän koulutuksen perustana ovat myös osallistujilta saadut palautteet tilaisuuden päätyttyä. Samassa koulutuksessa olleet osallistujat voivat arvioida koulutusta täysin eri tavalla, esimerkiksi joidenkin mielestä koulutustilaisuudessa oli liikaa teoriaa ja taas joidenkin mielestä teoriaa oli liian vähän. Nämä ovat jokaisen omia näkemyksiä, joten yksittäisten negatiivisten palautteiden ansiosta ei vielä kannata alkaa muuttamaan koulutustilaisuuden sisältöjä konkreettisesti. Palautteet kuitenkin ovat erityisen tärkeitä koulutustilaisuuden kehittämisen kannalta. Kouluttajan olisi hyvä oppia pyytämään palautetta ja lukemaan niitä, tarvittaessa muuttaa koulutuksen sisältöä mikäli samanlaisia negatiivisia palautteita tulee jatkuvasti. (Tevere 2011.)

2.1 Koulutuksen suunnittelu

Aina ennen koulutustilaisuuden alkua on otettava huomioon koulutuksen tarkoitus ja tavoite, kuinka paljon tilaisuuteen on varattu aikaa sekä keille tilaisuus on suunnattu. Näiden tietojen perusteella luennoitsija osaa valmistautua ja kerätä materiaalia koulutusta varten. (Karjalainen & Roivas 2013, 16.) Koulutustilaisuuden suunnittelu alkaa, kun työnantajalta tulee pyyntö tilaisuuden järjestämisestä (Kejonen 2016). Suunnittelu aloitetaan selvittämällä, mitä tavoitteita ja toiveita koulutuksen liittyen on koulutuksen tilaajalla, kouluttajalla sekä koulutukseen osallistujilla. Koulutustilaisuuden onnistumisen kannalta on tärkeää, että kaikkien yllä mainittujen tahojen tavoitteet ja toiveet ovat yhtäläiset. Tämän vuoksi koulutuksen sisältöä voidaan joutua vielä myöhemmässä vaiheessa muokkaamaan, jotta se vastaa myös koulutettavien toiveita. (Kupias & Koski 2012, 11-12.)

Koulutustilaisuuden suunnittelemiseen ja siihen valmistautumiseen tulee saada riittävästi aikaa. On tärkeää, että kouluttajalla on viimeisin tieto aiheesta, jonka perusteella teoriaosuus valmistellaan tai sitä päivitetään. Kohderyhmän koko täytyy tietää etukäteen, ja siksi koulutuksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, ainakin kaksi viikkoa aiemmin. Mahdollisimman suuren osallistujakunnan takaamiseksi ilmoittautumislista sijoitetaan julkiselle paikalle. Koulutustilaisuuden onnistumisen kannalta on tärkeää, että ilmoittautuminen on sitova, jolloin kohderyhmän koko on ennalta tiedossa (Kejonen 2016). Koulutustilaisuutta suunniteltaessa on kuitenkin ottava huomioon myös tilanne, jossa kohderyhmä on odotettua huomattavasti suurempi tai pienempi. Koulutustilanteen onnistumisen takaamiseksi koulutus kannattaakin suunnitella siten, että sen pystyy toteuttamaan kohderyhmän koosta huolimatta. Koulutustilanteen aikatauluttaminen on tärkeää; aikaa pitää olla varattu riittävästi, jotta kaikki asiat ehditään käymään läpi, mutta aika ei kuitenkaan saa olla liian pitkä, jolloin koulutus loppuu odotettua aikaisemmin. (Kinnunen 2016).

2.2 Koulutuksen toteutus

Koulutustilaisuus aloitetaan lyhyellä teoriaosuudella, jota seuraavat käytännönharjoitukset. Mikäli koulutuksen aihe on esimerkiksi jonkin kädentaidon harjoittelu, on kouluttajan hyvä ensin demonstroida harjoitus. Tämän jälkeen jokainen osallistuja pääsee kokoilemaan harjoiteltavaa asiaa itse käytännössä. On tärkeää, että teoretieto ja käytäntö kohtaavat ja koulutettavat ymmärtävät, miksi kyseinen asia on tärkeä ja miksi sitä tehdään. Koulutettaville on annettava mahdollisuus kysyä missä tahansa koulutuksen vaiheessa, mikäli epäselvyyksiä ilmenee. (Kejonen 2016).

Koulutuksen jälkeen osallistujille annetaan palautetta siitä, miten koulutus on mennyt. Lisäksi pyydetään palaute koulutukseen osallistujilta, jotta pystytään kehittämään koulutusta jatkossa. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto koulutuksesta, josta selviää, miten moni työyksikön työntekijä on osallistunut koulutukseen ja kuinka sitoutuneita he ovat olleet. Tärkeä tieto yhteenvedossa on myös se, onko koulutuksesta ollut hyötyä työyksikölle (Kejonen 2016).

2.3 Koulutuksen ongelmatilanteet

Koulutustilaisuuksissa voi tulla vastaan ongelmallisia tilanteita, joihin ei voi ennalta varautua. Tällaisissa tilanteissa kouluttajalta vaaditaan ongelmanratkaisukykyä. Asioita, jotka voivat mennä pieleen ovat muun muassa hankalaksi koetut osallistujat, asenteiden vaikutukset, puheliaisuus ja hälinä, motivaation puute, hiljaisuus ja puhumattomuus ja kaikkietävyys. (Mykrä & Hätönen 2008, 76, 79-87.)

Hankala osallistuja voi olla esimerkiksi sellainen henkilö, jota kouluttaja joutuu huomioimaan muita osallistujia enemmän. On tärkeää muistaa, että toisen kouluttajan mielestä hankala koulutettava voi taas toisen kouluttajan mielestä olla helppo koulutettava. Tämän takia on tärkeää, että kouluttaja on joustava ja mukautuva, jolloin hän pystyy työskentelemään erilaisten persoonien kanssa. Tämä voi johtua esimerkiksi koulutettavan asenteista koulutusta kohtaan. Mikäli koulutettava ei ole motivoitunut koulutukseen tai hän on asennoitunut siten, ettei asia kiinnosta häntä lainkaan, kouluttaja voi kokea turhautumista. Kouluttaja voi usein kohdata tilanteita, joissa koulutukseen tulijat ovat asennoituneet siten, että tärkeintä on saada vain merkintä koulutukseen osallistumisesta, eikä koulutuksen sisältöön jakseta paneutua. Tällaisia tilanteita kouluttaja voi yrittää ratkaista esimerkiksi esittämällä kysymyksiä koulutuksen aikana, jolloin koulutettavien mielenkiinto säilyy paremmin. Lisäksi kouluttaja voi kysellä osallistujilta mitä he koulutukselta toivovat ja mikä heitä kiinnostaisi. Tärkeää on yrittää olla neutraali, ei tule pyrkiä vakuuttamaan osallistujia koulutuksen tärkeydestä. On kuitenkin huomioitava, että kouluttaja voi muuttaa vain omaa käytöstään, ei muiden. (Mykrä & Hätönen 2008, 79-80,82-83.)

Puheliaisuutta ja hälinää koulutustilanteessa voi aiheuttaa esimerkiksi oheistoiminta, kuten ryhmätyöskentely sekä vilkas keskustelu koulutuksen aiheesta. Jos keskustelu kuitenkin alkaa häiritä koulutuksen edistymistä siihen on puututtava. Kouluttaja voi saada häiritsevän puheliaisuuden esimerkiksi menemällä lähelle puheliaita osallistujia, kuitenkin katkaisematta opetusta välillä. Mikäli

puheliaisuutta ei saada loppumaan, on koulutusta häiritsevien henkilöiden kanssa keskusteltava asiasta. (Mykrä & Hätönen 2008, 81.)

Kouluttaja voi kohdata myös niin sanottuja kaikkietäviä koulutettavia. Kaikkietävällä osallistujalla tarkoitetaan henkilöä, joka haluaa tuoda jatkuvasti oman tietämyksensä asiasta esille ja mahdollisesti saada muut uskomaan, että kouluttaja on väärässä kertomastaan asiasta. Tällaisissa tilanteissa kouluttajan on annettava kaikkietävän osallistujan puhua rauhassa keskeyttämättä tämän puheenvuoroa. Kouluttajan on suhtauduttava kertomuksiin positiivisesti ja huomioitava henkilön tietämys asiasta. Väittelemään kouluttajan ei kannata ruveta. (Mykrä & Hätönen 2008, 87.)

2.4 Koulutuksessa käytettävä esitys

Esityksen valmisteluun tulee varata riittävästi aikaa. Käytettävää materiaalia on järkevää hankkia enemmän kuin sitä lopulta tarvitsee käyttää. Perusteellinen materiaaliin tutustuminen ennen esitystä varmistaa aiheen tietämyksen ja näin ollen takaa asiantuntijuuden. Kouluttajan tulee jäsenellä esitys siten, että siinä on kolme vaihetta: alku, keskikohta sekä loppu. Jäsentelyn ansiosta koulutukseen osallistujien on helpompi seurata ja vastaanottaa mahdollista uutta tietoa. Alkuvaiheessa luennoitsijalla on suuri merkitys kuuntelijoiden mielenkiinnon herättämisessä. Alkuvaiheessa tulisi olla mielenkiintoinen johdanto tulevaan aiheeseen. (Karjalainen ym. 2013, 16-17.)

Kupias (2007) on kuvannut käytetyiksi koulutuksen havainnollistamismenetelmiksi esimerkiksi tietokoneiden ja erilaisten taulujen käyttämisen. Mikään havainnollistamisväline ei ole koulutuksessa pakollinen, mutta niiden käyttö edistää ja lisää osallistujien oppimista. On kuitenkin muistettava, että koulutuksessa käytettävä väline ei saa olla itsetarkoitus, vaan sen kuuluu olla pelkkä apuväline, jonka ansiosta koulutuksessa käsiteltävä teema ja sen keskeiset asiat käyvät ilmi. (Kupias 2007, 31.)

Esityksen aikana luennoitsijan on kiinnitettävä huomiota tiettyihin asioihin, jotta esiintyminen sujuisi paremmin ja kuuntelijoiden on helpompi seurata. Tärkeitä ja huomioon otettavia asioita ovat muun muassa teknisten laitteiden tarkistus ennen tilaisuuden alkua, rauhallisen hengityksen tärkeyden muistaminen ja pienten taukojen pitäminen esityksen aikana, selkeä verbaalinen ja nonverbaalinen viestintä, jolla tarkoitetaan sanatonta viestintää. Luennoitsijan nonverbaalista viestintää on muun muassa kouluttajan liikkeet, puhumisen tyyli, ääni sekä äänensävyt, katse ja ilmeet. Itsevarmuus on tärkeä asia, joka luennoijan on otettava esityksessään huomioon. Tilaisuus voi epäonnistua, mikäli luennoitsija vähättelee osaamistaan ja tietämystään. (Karjalainen ym. 2013. 17-22.)

2.4.1 PowerPoint

PowerPoint-esityksellä on monia vahvuuksia. Esitystä on helppo muokata ja tarvittaessa päivittää jo aiemmin kirjoitettua tietoa. Materiaali on mahdollista myös tulostaa ja jakaa osallistujille ja näin ollen koulutustilaisuuteen osallistujat pystyvät kirjoittamaan omia muistiinpanoja tulostetun paperin reunaan. PowerPoint-esityksen hyvänä puolena on myös se, että dioihin voi liittää kuvia tai taulukoita, jotka auttavat havainnollistamaan koulutuksessa käytävää aihetta syvällisemmin. Esitystä tehdessä kouluttajan olisi hyvä huomioida koulutustilaisuuteen osallistujat ja tehdä sekä suunnitella diat osallistujien näkökulmasta siten, että ne ovat selkeitä ja havainnollisia. (Kupias 2007, 31-32.)

Heikkouksia ovat muun muassa se, että PowerPoint-esitystä tehdessä on käytetty liian pientä fonttikokoa, kuvat ovat liian pieniä, dioja on liikaa tai yhdellä dialla on liikaa tekstiä. Kupias (2007) kertoo kirjassaan, että ”asiakokonaisuuksia tai lauseita yhdelle dialle tai kalvolle mahtuu 2-3; yksittäisiä avainsanoja sen sijaan enimmillään 8-10”. PowerPointin avulla esityksistä tulee usein ”kalvosulkeisia” eli kouluttaja lukee dioille kirjoitetun asian suoraan niin kuin se on kirjoitettu. (Kupias 2007, 31-33.) Tätä pystytään välttämään siten, että dioihin kirjoitetaan avainsanoja jolloin kouluttajan on selvitettävä niitä suullisesti.

2.4.2 Fläppi- ja valkotaulu

Nämä taulut ovat toimintavarmoja, niitä voidaan käyttää ilman sähköä, koulutustilaisuuteen osallistujat voivat olla luomassa taulujen sisältöä ja näitä voidaan käyttää spontaanisti. Fläppitaulun vahvuuksia ovat esimerkiksi sen helppo ja spontaani käytettävyys, mahdollisuus liikuttaa taulua paikasta toiseen, edellisiin asioihin voidaan palata helposti ja se on toimintavarma, sillä taulun käyttö ei vaadi sähköä. Mikäli koulutustilaisuus etenee liian nopeasti, fläppitaulun avulla pystytään hidastuttamaan tahtia, sillä kirjoittaminen taululle vie aikaa. Fläppejä pystytään luomaan koulutustilaisuudessa myös tilaisuuteen osallistujien kanssa. (Kupias 2007, 32.)

Vahvuuksien lisäksi taulujen käyttämisessä on myös heikkouksia. Esimerkiksi valkotaululle kirjoitettu tieto on kertakäyttöistä ja mikäli teksti halutaan säilyttää, se on kopioitava ja kirjoitettava uudelleen paperille tai tietokoneelle. Fläppitaulussa käytettävät paperit ovat suuria, joten arkistointi on hankalaa. Ennen koulutustilaisuuden alkua on huomioitava, että tussit toimivat ja kouluttajan on hyvä ennen esitystä miettiä kirjoitustilan käyttöä. (Kupia 2007. 32.)

2.5 Hyvä kouluttaja

”Kouluttaja voi olla hyvä monella eri tavalla: hän voi olla esimerkiksi ulospäin suuntautunut, hiljainen, karismaattinen, taustalla pysyttelevä, huumorintajuinen tai korostetun asiallinen.” (Kupias 2007, 11). Asiantuntemus, samaistuminen, läsnäolo, innostus, arvostus ja nöyryys ovat hyvän kouluttajan perusta (Kupias 2007, 12).

Ensivaikutelma muodostuu suurimmaksi osaksi sanattoman viestinnän kautta. Tämän takia sanattomalla viestinnällä on suuri merkitys kouluttaessa. (Verkko haltuun 2015) Kouluttajan sanaton viestintä on erityisen tärkeää. Katsekontakti sekä kasvojen erilaiset ilmeet, keho, äänen piirteet, tilan sekä etäisyyden käyttö, ajan käyttö ja vaatetus ovat esimerkkejä asioista, jotka kuuluvat sanattomaan viestinnän alueisiin. Mikäli kouluttaja katsoo yleisöä luontevasti ja onnistuu luo-

maan katsekontakteja, voi tämän ansiosta jokainen koulutustilaisuuteen osallistunut tuntea olonsa miellyttäväksi ja tervetulleeksi. Vuorovaikutuksen luomisessa kouluttajan myönteiset sekä iloiset kasvojen ilmeen ovat vain hyödyksi hyvää koulutustilaisuutta rakentaessa. Kouluttajan luontevat eleet ja hyvä ryhti voivat vahvistaa koulutustilaisuudessa käytävää asiaa ja näin ollen lisätä tilaisuuteen osallistuneiden oppimista. Kouluttajan avoin positiivinen olemus sekä luontaisesti hyvä ryhti auttavat luomaan uskottavan suhteen niin osallistujiin kuin omaan itseensä. (Kupias 2007, 25, 27.)

Erilaisilla äänensävyillä, puheen rytmillä, painotuksilla ja tauotuksilla osallistujien on helppo kuunnella ja seurata kouluttajaa. Joskus kouluttaja saattaa puhua liian nopeasti tai sanasta sanaan jo valmiiksi kirjoitettua tekstiä. Tämä hankaloittaa koulutustilaisuuden seuraamista. Puheen ja sanojen ääntämisen tulisi olla mahdollisimman luontevaa ja selkeää. Jos kouluttaja kokee oman viestintänsä olevan huonoa tai siinä olisi joitain kehittämisen kohteita, hänen kannattaa videoida oma esiintymisensä ja katsoa se jälkeenpäin nauhalta. Tällä tavalla kouluttaja pystyy analysoimaan omaa viestintäänsä ja tekemään siitä parempaa. (Kupias 2007, 27–28.)

Koulutustilanteessa liikkuminen voi helpottaa kouluttajan esiintymisjännitystä. Liikkuessaan kouluttajan on huomioitava, että se on luontevaa ja rauhallista. Koulutustilaisuudessa käytävä asia saattaa havainnollistua paremmin, mikäli kouluttaja liikkuu paikasta toiseen. Tavanomainen paikallaan seisominen ei edistä vuorovaikutusta kouluttajan ja osallistujien välillä. (Kupias 2007, 28.)

Ajallisesti hyvä kouluttaja pyrkii aina jättämään enemmän aikaa niille asioille, jotka hän itse kokee tärkeiksi. Ennen koulutustilaisuuden alkua kouluttajalla on hyvä olla tiedossa edes suuntaa antava aikataulu, josta käyvät ilmi muun muassa aloitus, tauot ja lopetus. Hyvän kouluttajan ominaisuuksiin kuuluu myös se, että hän suostuu joustamaan aikatauluista tarvittaessa ja mukautumaan muutoksiin. (Kupias 2007, 28-29.)

Kouluttajat miettivät usein kuinka pukeutua koulutustilaisuuteen. On muistettava, että vaatteiden on kuvastettava omaa persoonaa. Vaatteiden mukavuus

takaa myös sen, että kouluttajalla on hyvä olo ja tämä heijastuu suoraan luontevaan esiintymiseen. Vaatetus onkin aina hyvä valita oman maun mukaan, mutta ennen koulutustilaisuutta kannattaa miettiä, onko kyseessä virallinen vai vapaamuotoinen tilaisuus. (Kupias 2007. 29.)

Etenkin uusi kouluttaja voi kokea esiintymisen ja kouluttamisen jännittävänä tilanteena. Kouluttajan onkin huomioitava se, että hänen ensisijainen tehtävänsä on ohjaaminen sekä vuorovaikutuksen luominen oppimista edistäväksi, ei esiintyminen. Kouluttajan on syytä opetella siirtämään huomio pois itsestään ja viemään se kohti tavoitteita ja koulutustilaisuuden osallistujia. (Kupias 2007, 17.)

3 Koulutusmenetelmiä hoitotyössä

Engeström (1992) on kuvannut täydellisen oppimisen mallin eri oppimisvaiheiden pohjalta. Engeströmin mukaan täydellisen oppimisen vaiheet ovat motivoituminen, orientoituminen, sisäistäminen, ulkoistaminen, arviointi ja kontrolli. Motivoitumisen tarkoituksena on koulutettavan mielenkiinto opiskeltavasta asiasta. Tämän vuoksi on tärkeää herättää koulutettavien mielenkiinto heti koulutustilaisuuden alussa. Orientoitumisvaiheessa koulutettavat muodostavat tietoisien ennakkokäsityksen koulutustilaisuuden aiheesta, mikä auttaa koulutettavia valikoimaan oleellisen tiedon aiheesta. Sisäistämisvaiheella tarkoitetaan ajattelu- ja toimintamallin muokkaamista uuden tiedon avulla. Ulkoistamisella tarkoitetaan opitun tiedon soveltamista käytäntöön sekä ongelmanratkaisukyvyyn kehittymistä. Täydellisen oppimisen malli sisältää myös arvioinnin ja kontrollin, joilla arvioidaan kriittisesti opitun mallin heikkouksia sekä omia tapoja jäsentää ja tulkita tietoja. (Engeström 1992, 45.)

3.1 Dialoginen keskustelu

Lehtimäki, Solt ja Salminen (2011, 4-6), ovat Turun yliopiston julkaisussa maininneet hyväksi hoitoalan koulutusmenetelmäksi dialogisen keskustelun. Käytettäessä dialogista keskustelua koulutusmenetelmänä korostuu osallistujien välinen kommunikointisuhde, jonka tarkoituksena on saavuttaa vastavuoroista ymmärtämistä. Dialoginen keskustelu eroaa tavallisesta keskustelusta tai vuoropuhelusta siten, että sen tarkoituksena on tuoda esiin osapuolten eri näkemykset ja ajatukset kyseisestä asiasta sekä yhdistää niitä. Tällä tarkoitetaan sitä, että dialogista keskustelua käytäessä puhuja voi tarpeen tullen muuttaa omaa näkökulmaansa, mikäli sille löytyy hyvät perusteet. Tiina Hägg ja Kirsi Leinonen (2004) ovat kuvanneet dialogisen keskustelun opiskelijaa aktivoivaksi koulutusmenetelmäksi. Dialoginen keskustelu käydään vähintään kahden ihmisen välillä aiheesta, joka on molemmille osapuolille tuttu. Koulutusmenetelmän tarkoituksena on saada yhteisymmärrys keskusteltavasta asiasta sekä tuottaa jokaiselle osallistujalle jotain uutta tietoa asiaan liittyen. (Hägg & Leinonen 2004, 16-17.)

Dialogisen keskustelun toimiminen edellyttää kolmen ehdon täyttymistä. Ensimmäisenä ehtona on, että osallistujat ovat keskustelussa mukana aktiivisesti, mutta kuitenkin vapaaehtoisesti. Jokaisella osallistujalla on oikeus esittää oma mielipiteensä, minkä vuoksi jokaisen osallistujan on tunnettava aihe, josta keskustelua käydään. Toisena ehtona on sitoutuminen, jolla tarkoitetaan sitä, että jokainen osallistuja haluaa ymmärtää muiden osallistujien näkemyksiä. Kolmas ehto on vastavuoroisuus, jolla tarkoitetaan sitä, että osallistujat kunnioittavat toinen toisiaan. Ryhmässä käytävä dialoginen keskustelu antaa mahdollisuuden oppia uutta muilta ryhmän jäseniltä sekä vaihtaa mielipiteitä. Oppijalta vaaditaan sosiaalisuutta, avoimuutta sekä kykyä työskennellä ryhmässä. (Lehtimäki ym. 2011, 6-7.) Hägg ja Leinonen (2004) painottavat julkaisussaan, että dialogiseen keskusteluun kuuluvat olennaisesti luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, toisen osapuolen kunnioittaminen ja hyväksyminen, sekä toisen kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen. Jokainen koulutustilaisuuteen osallistuja on osaltaan vastuussa yhteiseen tavoitteeseen pääsemisestä. (Hägg & Leinonen 2004, 16.) Tapio Puolimatka (2002, 328) on kuvannut teoksessaan dialogisen keskustelun käymiseen kriteeriksi, että keskusteltavaan aiheeseen tulisi olla mahdollista löytää ratkaisu, jotta yllyke dialogiseen keskusteluun käymiseen säilyisi. Hän on

maininnut, että dialoginen keskusteluun kuuluu mielipiteiden vertailu ja parhaan mielipiteen löytäminen.

Dialogisen keskustelun on todettu toimivan sekä terveysalan koulutuksessa, että käytännön hoitotyössä. Dialoginen keskustelu tarjoaa sairaanhoitajaopiskelijoille turvallisen ja positiivisen oppimisympäristön. Ohjaavan hoitajan kanssa käyty dialoginen keskustelu on todettu hyväksi tavaksi liittää yhteen teoria ja käytännön työ. Käytännön työssä terveydenhuollossa on koettu dialogisen keskustelun muun muassa parantavan työntekijöiden osaamista ja helpottavan potilaan hoitoa koskevaa päätöksen tekoa. (Lehtimäki ym. 2011, 8,11.)

3.2 Käsitekartta

Hoitotyön koulutustilaisuuksissa siirrytään yhä enemmän itseohjautuvien koulutusmenetelmien käyttöön. Tällä tarkoitetaan sitä, että opiskelija toimii aktiivisesti oppimisprosessissa. Eräänä itseohjautuvana koulutusmenetelmänä hoitoalalla käytetään käsitekarttaa, jonka on todettu aktivoivan opiskelijaa sekä olevan mielekäs tapa oppia uutta. Käsitekartan käyttö perustuu opiskelijan kognitiiviseen toimintaan, jossa aiempien tietojen ja taitojen avulla tulkitaan uutta tietoa. Käsitekartta on graafinen tiedonkäsittelymenetelmä, joka rakentuu aiheeseen liittyvistä keskeisistä käsitteistä sekä niiden välisistä yhteyksistä. Käsitekartta on todettu toimivaksi koulutusmenetelmäksi, sillä sitä tehdessä opiskelija joutuu aktiivisesti miettimään käsitteiden merkitystä sekä niiden suhdetta muihin käsitekartassa oleviin käsitteisiin. Käsitekartan käyttö on hoitotyön koulutustilaisuuksissa parantanut oppimistuloksia, sekä opiskelumotivaatiota. (Koivula, Koskinen & Salminen 2011, 25,26.)

Hoitotyön koulutustilaisuuden tulisi tarjota opiskelijoille valmiudet kriittiseen ajatteluun ja hyvään ongelmanratkaisukykyyn. Tämän toteutumiseksi hoitotyön koulutuksessa opettajien on käytettävä koulutusmenetelmiä, jotka ovat opiskelijaa aktivoivia ja tukevat merkityksellistä oppimista. Käsitekartta on todettu hoitoalalla hyväksi koulutusmenetelmäksi, sillä se aktivoi opiskelijaa. Käsitekartta on hyvä työkalu hoitoalan opettajalle paitsi siksi, että se on hyvä koulutusmenetel-

mä opiskelijoille, niin myös siksi, että opettaja voi esimerkiksi käyttää käsitekarttaa myös suunnitellessaan omaa opetustaan. Opetuksessa käsitekarttaa voidaan käyttää moniin eri käyttötarkoituksiin, ja sen käyttö on kustannustehokasta. (Koivula ym. 2011, 29-30.)

Haasteina käsitekartan käytölle hoitotyössä nähdään esimerkiksi se, että osa opiskelijoista kokee vaikeaksi oikeiden käsitteiden ja linkkisanojen löytämisen käsitekarttaan. Yhtenä haasteena nähdään myös se, että käsitekartan tekeminen voi viedä suhteellisen paljon aikaa. Hoitotyön opettajien kannalta haasteita asettaa käsitekartan käyttäminen oppimisen arvioinnissa, sillä käsitekarttojen pisteytys on haasteellista. (Koivula ym. 2011, 33-34.)

3.3 Learning café

Learning cafélla, tai maailmanlaajuisesti World cafélla, tarkoitetaan koulutusmenetelmää, jolla pyritään tuottamaan kollektiivista tietoa eli maksimoimaan yksilöllisen tiedon jakaminen suuressa ryhmässä. Se on yksi yhteistoiminnallisen opetuksen muoto. Tutkimuksen mukaan yhteistoiminnallisessa opetuksessa olleet hoitotyön opiskelijat ovat pärjänneet paremmin muun muassa kliinisen osaamisen taidoissa, ongelman ratkaisussa ja päätöksenteossa kuin ne, jotka ovat olleet pelkästään luento-opetuksessa. Learning café'n tarkoituksena on mahdollistaa avoin tiedon jakaminen, toisten kuunteleminen tuomitsematta sekä toisten erilaisten mielipiteiden hyväksyminen. Learning café'n tarkoituksena on jakaa tietoa, synnyttää uutta tietoa, kehittää yhteisiä näkemyksiä ja ideoita sekä tuottaa tietoa yhdessä. (Laaksonen, Koskinen & Salminen 2011, 38-39.)

Learning café-toimintaa ohjaamaan on kuvattu seitsemän periaatetta, joiden avulla pyritään parantamaan tiedon jakamista ryhmässä: määritetään keskusteltava aihe, luodaan kahvilanomainen ympäristö, jossa osallistujat istuvat pöytäkunnissa, pohditaan aiheeseen liittyviä asioita ja mahdollisuuksia, ei niinkään siihen liittyviä ongelmia, kaikkia mukana olijoita rohkaistaan osallistumaan keskusteluun, yhdistellään näkökulmia, pohditaan yhdessä syntyneitä ajatuksia ja

lopuksi kaikki pöytäkunnat kertovat omista ajatuksistaan koko ryhmälle ja niistä käydään keskustelua (Laaksonen, Koskinen & Salminen 2011, 39-40).

Learning café-menetelmää on testattu sosiaali- ja terveysalan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevilla opiskelijoilla. Tuolloin 30 opiskelijan tuotokset terveyden edistämisen opintojaksosta käytiin läpi tätä menetelmää hyödyntäen. Menetelmä koettiin hyväksi, esimerkiksi keskustelua syntyi helpommin ja tiedon jakamisessa moniammatillisessa ryhmässä oli helpompaa. Learning café-menetelmää on hyödynnetty esimerkiksi myös aineistonkeruumenetelmänä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä sekä Yhdysvalloissa hoitotieteen koulutuksessa. (Laaksonen, Koskinen & Salminen 2011, 42-43.)

3.4 Case-koulutusmenetelmä

Case-koulutusmenetelmä on todelliseen elämään sijoitettavissa olevan tarinan tai tapauksen pohjalta tapahtuvaa ongelman ratkaisua, jossa opiskelija on aktiivisesti ja itseohjautuvasti mukana oppimistapahtumassa. Koulutusmenetelmä auttaa yhdistämään teorian tiedon käytäntöön, kun aikaisemmin opittua tietoa täytyy soveltaa case-tapauksen ratkaisemiseen. Lisäksi menetelmä kehittää ongelmanratkaisukykyä, kriittistä ajattelua sekä ryhmätyöskentelytaitoja. (Hanhilampi, Heikkilä & Salminen 2014, 11-12.) Kupias (2007) on kuvannut case-koulutusmenetelmän tilanteeksi, jossa koulutettavat soveltavat koulutustilaisuudessa oppimaansa teoriantietoa käytäntöön. Kupiaksen mukaan case-tapaus voi olla todellisuuteen perustuva tilanne, tai se voi olla myös kuvitteellinen tilanne, joka palvelee koulutettavien oppimista todellista tilannetta paremmin. Case-tapaukseen sisällytetään koulutustilaisuuden keskeiset aiheet, joita koulutettavat soveltavat tapausta selvittäessään. (Kupias 2007, 82-83.)

Tämän vuoksi koulutusmenetelmä on paljon käytetty opetusmenetelmä terveysalalla. Opiskelijat ovat kokeneet, että koulutusmenetelmän ansiosta opittavasta asiasta muodostuu selkeä ja realistinen kokonaisuus. Tutkimukset osoittavat, että case- menetelmällä opitut asiat, jäävät hyvin pitkäkestoiseen muistiin. (Hanhilampi, Heikkilä & Salminen 2014, 11- 12.)

Onnistuneessa case-oppimistilanteessa aikaisemmin opittu tieto on kiteytetty käsiteltävään case-tapaukseen, jolloin opiskelijat pääsevät soveltamaan aiemmin opittua tietoa käytäntöön. Ryhmätyöskentelytaidot kehittyvät menetelmän avulla, sillä ongelmaa ratkaistaessa ratkaisua pohditaan ryhmässä yhdessä, miettien eri vaihtoehtoja. Onnistunut oppimistilanne vaatii koko ryhmän paneutumista. Oppijoilta vaaditaan muun muassa kykyä ajatella kriittisesti ja ratkaista ongelmia, kykyä toimia ryhmässä sekä kykyä asettua toisen ihmisen asemaan. Myös ryhmän koolla on merkitystä; liian suuressa ryhmässä hiljaisemmat opiskelijat saattavat jäädä muiden varjoon, kun taas liian pienessä ryhmässä ei välttämättä synny tarpeeksi keskustelua. (Hanhilampi ym. 2014, 12- 14.)

Kuten jo edellä mainittiin, koulutusmenetelmän käytön on havaittu parantavan tiedon säilymistä pitkäkestoisessa muistissa. Oppiminen on koettu motivoivaksi ja innostavaksi, ja tehokkuus sekä itseohjautuvuus opiskelussa ovat lisääntyneet. Opiskelijoiden on havaittu ymmärtävän paremmin hoitotyön moninaisuutta ja näkevän laajemman kokonaisuuden opittavasta asiasta. Opiskelijat kokivat myös, että case-tapaukset auttavat heitä ymmärtämään paremmin tulevaan ammattiaan sekä toimimaan ja ajattelemaan hoitajan tavoin. Lisäksi koettiin, että tapaukset tukivat samalla käytännönharjoitteluun lähtemistä ja lisäsivät tietoa potilaan kokonaisvaltaisesta hoidosta. (Hanhilampi ym. 2014, 14- 15.)

3.5 Demonstraatio

Terävä, Heikkilä ja Salminen (2014) ovat kuvanneet demonstraation käytetyksi hoitoalan koulutustilaisuudessa niin opintojen aikana kuin ammattitaidon täydentämisessä ja ylläpitämisessä hoitoalan työntekijöiden koulutuksessa. Demonstraatiolla tarkoitetaan jonkin uuden asian opettamista näyttämisen avulla. Parhaiten demonstraatio sopii käytettäväksi koulutustilanteisiin, joissa tarkoitus on harjoitella erilaisia kädentaitoja, kuten verenpaineen mittaamista tai kanylointia. (Terävä, Heikkilä & Salminen 2014, 19- 21.) Ennen demonstraatiokoulutuksen aloittamista kaikki tarvittavat välineet on syytä olla valmiiksi esillä. Ennen demonstraatiota annetaan suullista ja kirjallista teoretietoa sekä yleisiä ohjeita,

joita koulutustilaisuuteen osallistujat soveltavat omassa oppimisessaan harjoitellessaan itse opeteltavaa asiaa. (Heinola, Koivurova, Niskasaari, Rantala, Sulasalmi, Tokola & Tähtinen 2006, 59.)

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuissa (2006) on kuvattu demonstraation olevan koulutusmenetelmä, jossa on tarkoitus antaa koulutukseen osallistujalle selkeä ja omakohtainen kuva opittavan asian tekemisestä käytännössä. Koulutusmenetelmänä demonstraatiota voi käyttää henkilö, joka itse osaa opetettavan asian ja opettaa sen toisille henkilöille. Parhaiten se soveltuu koulutustilanteeseen, jossa opetellaan motorisia taitoja. Demonstraation tehokkuutta voidaan lisätä pitämällä koulutustilaisuus sellaisessa tilassa, jossa opittavaa asiaa tullaan jatkossakin tekemään. Koulutettavien itse harjoitellessa asiaa, joka heille aiemmin on demonstroitu, on tärkeää antaa jatkuvasti palautetta siitä, mitä he tekevät oikein ja mitä väärin, jolloin riski väärin toimintatapojen muodostumiseen pienenee. (Heinola ym. 2006, 58-59.)

3.6 Simulaatio

Simulaatiolla tarkoitetaan yleisesti jonkin todellisuudessa tapahtuvan asian mahdollisimman todenmukaista mallintamista mahdollisimman todentuntuudessa oppimisympäristössä. Koulutusmenetelmänä simulaatio luo koulutettaville kokemuksellisen oppimistilanteen, jossa toiminta perustuu teorian tiedon hyödyntämiseen käytännössä. Simulaatiotilanne rakennetaan opiskeltavan asian teemojen perusteella. Simulaatiokoulutusympäristön on annettava palautetta ja mahdollistettava koulutettavien omien ratkaisujen tekeminen. Tilanteen tulee tukea koulutettavia päämäärätietoisuuteen ja tavoitteellisuuteen, ja sen on sisällettävä tarpeeksi koulutettavia motivoivia haasteita ja ongelmia. Tilanteeseen osallistujien välinen keskustelu tilannetta selvittäessä on tärkeää simulaation onnistumisen kannalta. Myös jokaisen koulutettavan itsearviointi tilanteen aikana ja sen jälkeen on avainasemassa oppimisen kannalta. Onnistunut simulaatiotilanne innostaa koulutettavat hankkimaan lisää teorian tietoa koulutettavasta aiheesta, mikäli he ovat huomanneet tiedoissaan puutteita simulaatiotilanteen aikana. (Räsänen 2004, 5- 6.)

Simulaatio-oppiminen on alun perin kehitetty terveystieteen koulutusmenetelmäksi, ja sen päämääränä on uusien taitojen oppiminen ja sisäistäminen. Simulaatio-oppiminen tapahtuu muun muassa näkemällä, kuvittelemalla, ymmärtämällä, kuuntelemalla, tekemällä ja tuntemalla. Nykyisin työelämässä, etenkin uusien työntekijöiden kohdalla, arvostetaan paitsi teoretieteen hallitsemista, myös kykyä soveltaa teoretietoa käytäntöön. (Poikela & Poikela 2012, 10,18.)

4 Hyvä opaslehtinen

Sosiaali- ja terveystieteen ohjeiden tulee olla selkeitä, ymmärrettäviä ja oikeakielisiä. Virkkeet eivät saa olla liian pitkiä, mutta niitä ei myöskään tule lyhentää siten, että virkkeen sisältö ei tule selväksi. Opaslehtisessä voidaan hyödyntää ammattialan sanastoa, koska se on suunnattu sosiaali- ja terveystieteen opiskelijoille. Mikäli opaslehtisessä käytetään muitakin käsitteitä, on niiden merkitys hyvä selventää, jotta lukija ymmärtää, mistä puhutaan. Tämä sama pätee myös ammattisanaston termien kohdalla. (Roivas & Karjalainen 2013. 35- 36.) Tekstin ymmärrettävyyden kannalta on hyvä kiinnittää huomiota kappalejakoosi. Tietty kappale sisältää tietoa vain tietyistä asiakokonaisuudesta. Näin tekstistä tulee johdonmukaista ja helposti ymmärrettävää. (Torkkola, Heikkinen & Tiainen 2002, 43.)

Opaslehtisen kiinnostavuutta ja luotettavuutta lisäävät aiheeseen kuvat, jotka täydentävät tekstin merkitystä. Tekijänoikeuskysymyksen takia opaslehtisessä päädyttiin käyttämään tekijöiden itse ottamaa kuvaa. Päädyttiin valitsemaan neutraali luontoaiheinen kuva, joka ei herätä lukijassa liiallista huomiota. Sosiaali- ja terveystieteen opaslehtistä tehtäessä on tärkeää tiedostaa kehen tai mihin oppaalla pyritään vaikuttamaan. On tärkeää tietää, onko tarkoituksena kohdistaa oppaan viesti yksilölle vai suuremmalle väkijoukolle, vai molemmille. (Torkkola ym. 2002, 19, 40.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa tietoa tuleville hoitoalan opiskelijoille hoitotyön koulutustilanteen järjestämisestä. Opinnäytetyön tehtävänä on tuottaa opaslehtinen hoitotyön koulutustilanteen järjestämisestä hoitotyön opiskelijoille. Opaslehtisen keskeinen sanoma on tuoda esille pääasioita, jotka tulee ottaa huomioon koulutustilaisuutta järjestettäessä. Opaslehtisen tarkoituksena on auttaa tulevia hoitotyön opiskelijoita, jotka ovat järjestämässä koulutustilaisuutta.

6 Opinnäytetyöprosessi

Opaslehtisen tekemistä edellytti, että opinnäytetyön tietoperustaan saataisiin tietoa siitä, millainen hoitoalan koulutustilaisuuden tulee olla. Tietoperustan kasaaminen alkoi tiedonhaulla. Tietoa etsittiin erilaisista tietokannoista, kuten Finasta, Pubmedista ja Google Scholarista. Lisäksi kirjallisuutta etsittiin Kareliammattikorkeakoulun kirjastosta, sekä Joensuun kaupunginkirjastosta. Tiedonhaku oli haastavaa ja se veikin suurimman osan opinnäytetyöhön käytetystä ajasta. Haasteita aiheutti esimerkiksi hoitotyön näkökulman sisällyttäminen opinnäytetyöhön. Suoraa tietoa aiheesta ei löytynyt paljon, joten hakusanoja jouduttiin miettimään tarkasti.

Tietoperustaan hankittiin tietoa muun muassa siitä, mitä ohjaus- tai opetustilanteessa tulee ottaa huomioon, millaisia ongelmatilanteita voi ilmeitä. Koska opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa opaslehtinen sosiaali- ja terveysalan ohjaus- tai opetustilanteesta, päädyttiin tietoperustaan etsimään tietoa erilaisista koulutusmenetelmistä, jotka ovat sosiaali- ja terveysalalla hyviksi havaittuja. Opinnäytetyöhön pyrittiin saamaan lisää hoitotyön näkökulmaa haastatteleamalla hoitoalan ammattihenkilöitä, jotka järjestävät koulutustilaisuuksia työssään. Opinnäytetyöhön haastateltiin sairaanhoitajaa, joka järjestää elvytyskoulutuksia työyhteisössään, sekä ensihoitajaa, joka järjestää ensivastekoulutuksia työyhteisössään. Kun tietoperusta oli saatu valmiiksi, ryhdyttiin sen pohjalta kokoamaan opaslehtistä.

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyön toteutustavaksi valittiin toiminnallinen opinnäytetyö, koska haluttiin tuottaa jotain konkreettista, josta mahdollisesti olisi hyötyä tuleville hoitoalan opiskelijoille. Opinnäytetyön aiheen vaihduttua valittiin toteuttamismenetelmäksi opaslehtisen tekeminen. Tämä tuntui luonnolliselta vaihtoehdolta, koska edellisen opinnäytetyön aiheen pohjalta oli jo suunniteltu ja järjestelty koulutusiltapäivää ja osa tietoperustasta oli näin jo valmiina.

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tuotos, jolla pyritään ohjaamaan, opastamaan tai järjestämään toimintaa. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos riippuu tuotoksen kohderyhmästä. Tuotos voi olla esimerkiksi toiminnan ohjeistamista, tai kuten tässä opinnäytetyössä, opaslehtinen. Tuotoksen toteuttamistapoja voivat olla esimerkiksi vihko, kirja tai tapahtuma. Tuotoksen onnistumisen kannalta kohderyhmän rajaaminen on tärkeää. Toiminnallisessa opinnäytetyössä luodaan käsiteltävää asiaa koskeva tietoperusta, josta selviää esimerkiksi opinnäytetyössä käytettyjen keskeisten käsitteiden merkitys. Tarkoituksena on, että tietoperusta yhdistyy luontevasti käytäntöön. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 40- 44.)

Ammattikorkeakoulussa tehdyn opinnäytetyön tulee ilmentää tekijän kykyä osata käyttää ja hyödyntää oman alansa tietoja ja taitoja sekä ymmärtää mahdolliset tutkimus- ja kehittämiskohteet (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10). Vilkkä ja Airaksinen kertovat teoksessaan Toiminnallinen opinnäytetyö seuraavasti ”Opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen, käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja riittävällä tasolla alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava.” (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10).

6.2 Opaslehtisen suunnittelu, toteutus ja arviointi

Aiheen vaihduttua alettiin suunnittelemaan opaslehtistä. Päädyttiin ottamaan yhteyttä alkuperäiseen opinnäytetyön toimeksiantajaan PKSSK:hon eli Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymään. PKSSK:n yhteyshenkilöltä kysyttiin, millaisia käytäntöjä ja ohjeita kyseisellä organisaatiolla on

koulutustilaisuuden järjestäjiä varten. PKSSK:lta tuli kuitenkin tieto, ettei varsinaisia ohjeita tilaisuuden toteuttamisesta organisaatiolla ole, vaan jokainen koulutustilaisuuden järjestäjä määrittää sisällön ja sen, kuinka toteuttaa koulutustilaisuuden. Tämän ohessa ryhdyttiin tutkimaan kirjallisuutta siitä, mitkä ovat tärkeitä asioita huomioida koulutusta järjestettäessä. Päädyttiin tekemään uusi toimeksiantosopimus Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa, uudeksi toimeksiannoksi saatiin opaslehtisen tekeminen koulutuksen järjestämiseksi. Valmiin opaslehtisen arvioi opinnäytetyön arvioiva opettaja.

Opaslehtisen ulkoasun suunnittelu aloitettiin valitsemalla, minkä kokoinen oppaasta tulee. Päädyimme kahteen A4paperiin, jotka on taitettu keskeltä kahtia, jolloin opaslehtisessä on kansilehti, kuusi sivua tietoa ja loppusivu. Näin oppaasta ei tule liian pitkää ja tieto saadaan tiivistettyä mahdollisimman pieneen kokoon kuitenkin unohtamatta mitään tärkeää. Oppaassa käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Fonttikoossa päädyimme kokoon 11, sillä se on tarpeeksi suurta ja sopii opaslehtisen yleiseen ilmeeseen. Otsikoiden fonttikokona on 12. Käytetty fontti on Calibri, sillä se on tarpeeksi selkeä ja yksinkertainen. Opaslehtinen tulostetaan kaksipuoleisena lyhemmän sivun kautta, jolloin opas tulostuu oikeassa järjestyksessä.

Opaslehtisen kansikuvaa mietittiin tarkasti, joten valittiin neutraali luontoaiheinen kuva. Kansikuvan ei haluttu olevan liian värikäs, jotta se ei aiheuta liian voimakkaita tunteita ja rektioita lukijassa. Opaslehtinen on neutraalin kuvan ansiosta sukupuolineutraali. Oppaassa käytettiin kansikuvana itseotettua kuvaa, jolloin ei tarvinnut miettiä tekijänoikeudellisia asioita. Opaslehtisen viimeiselle sivulle valittiin aihetta orientoiva kuva Googlesta. Tämä kuva on vapaassa käytössä, joten tässäkin kuvassa ei tarvinnut miettiä tekijänoikeuskysymyksiä. Tekstisivujen taustan värissä päädyttiin vaalean siniseen, joka sopii kansikuvan väryykseen. Opaslehtinen toteutettiin alusta loppuun Word-tekstinkäsittelyohjelmalla.

Opaslehtisessä on kerrottu pääpiirteittäin millainen on hyvä koulutustilaisuus, mitä tulee ottaa huomioon tilaisuuden suunnittelu- ja toteutusvaiheessa, sekä mitä ongelmatilanteita koulutustilanteet voivat pitää sisällään. Lisäksi opaslehti-

sessä on kuvattu lyhyesti kaikki tietoperustassa kuvatut hoitoalalla hyväksi havaitut koulutusmenetelmät; dialoginen keskustelu, käsitekartta, learning café, case-koulutusmenetelmä, demonstraatio ja simulaatio.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön toteutus alkoi siten, että valittiin alkuperäinen aihe, joka oli koulutusiltapäivän järjestäminen PKSSK:lla työskenteleville sairaanhoitajille, koskien päihtyneen ja/tai aggressiivisen potilaan kohtaamista. Koulutuksen suunnittelu alkoi siten, että otimme yhteyttä toimeksiantajamme yhteyshenkilöön, joka kertoi meille, että koulutus olisi tarkoitus järjestää yllä näkyvästä aiheesta. Aihe oli valittu sen perusteella, että päihtyneitä potilaita on nyt ja tulee varmasti olemaan jatkossakin terveydenhuollon asiakkaina, joten heidän kanssaan on osattava toimia oikein haastavissa tilanteissa.

Koulutusiltapäivää lähdettiin suunnittelemaan siten, että pohdittiin minkä eri alojen edustajia luennoimaan tultaisiin pyytämään. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman laajasti luennoitsijoita eri ammattiryhmistä, jotka työssään kohtaavat päihtyneitä ja/tai aggressiivisia henkilöitä. Näin ollen heillä olisi paljon tietoa aiheesta. Yhdessä yhteyshenkilön kanssa päädyttiin pyytämään luennoimaan poliisia, Pohjois-Karjalan keskussairaalan vahtimestaria tai turvallisuuspäällikköä, sairaanhoitajaa sekä anestesialääkärinä. Opinnäytetyön tietoperustaa lähdettiin rakentamaan siten, että kasattiin tietoa Suomessa yleisimmin käytetyistä päihteistä ja niiden käytöstä, sekä päihteiden käytön vaikutuksesta ihmisen käyttäytymiseen.

Molempinpuolisten informaatio ongelmien takia koulutusta ei järjestetty, joten yhdessä opinnäytetyöohjaajan kanssa päädyttiin siihen, että aihetta muutetaan ja uudeksi aiheeksi tuli opaslehtisen tekeminen hoitoalan koulutustilaisuuden järjestämisestä hoitotyön opiskelijoille. Tarkoituksena on päivittää sairaanhoitajien vanhaa ja samalla tuoda myös uutta tietoa siitä, kuinka päihtynyt ja/tai aggressiivinen henkilö tulee kohdata. Koulutusiltapäivään pyydettiin ulkopuolisia

luennoitsijoita, jotta saataisiin mahdollisimman laaja käsitys siitä mitä päihteitä Suomessa käytetään.

Saatuamme uuden aiheemme alkuun oli vaikeaa lähteä etsimään lähteitä, koska aihe oli aluksi meille itsellemmekin epäselvä. Työn virallinen aihe vaihteli vielä useamman kerran opinnäytetyöprosessin aikana, ja lopullinen aihe hahmottui vasta aivan työn loppuvaiheessa. Haasteena oli muun muassa se, käsitelläänkö opinnäytetyössä ohjaustilanteita vai koulutustilanteita vai molempia.

Toivomme, että tekemästämme opaslehtisestä on jatkossa hyötyä tuleville hoitotyön opinnäytetyöntekijöille tai muille henkilöille, jotka ovat järjestämässä koulutustilaisuutta. Halusimme tehdä opaslehtisestä mahdollisimman selkeän ja helposti ymmärrettävän. Rajasimme tiedon siten, että opaslehtisessä ei ole muuta kuin tarpeellinen tieto lyhyesti ja ytimekkäästi.

7.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan neljällä kriteerillä, jotka ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Nämä neljä kriteeriä ovat syntyneet monien eri tutkijoiden näkemysten synteestä. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tehdystä tutkimuksesta pystytään osoittamaan sen tulokset sekä uskottavuus. Tutkimukseen osallistuneiden näkemykset sekä käsitykset tutkimuskohteesta on vastattava tutkimustuloksiin. Tämän varmistaminen kuuluu tutkimuksen tekijän tehtäviin. Uskottavuutta voidaan vahvistaa ja lisätä tutkimuksessa muun muassa luomalla keskusteluita tutkimukseen osallistuneiden kanssa tutkimuksen eri vaiheissa, tutkimuksen tutkija on kiinni tutkittavassa aiheessa tai ilmiössä tarpeeksi pitkän aikaa ja tekijä on kirjoittanut tutkimuspäiväkirjaa. (Juvakka & Kylmä 2007, 127- 128.)

Vahvistettavuudella viitataan siihen, että toinen tutkija voi seurata pääpiirteittäin tutkimusprosessia kirjauksien kautta. Tutkimusprosessiin liittyy vahvistettavuus, ja näin ollen tutkijan on kirjattava prosessin kulku hyvin ylös. Hyödyntämällä esimerkiksi muistiinpanoja sekä tutkimuspäiväkirjaa raportin kirjoittamisesta tu-

lee helpompaa ja tarkempaa. Usein laadullinen tutkimus alkaa suunnitelmalla, jota sitten tarkennetaan kun tutkimus edetessä. On kuitenkin huomioitava, että vaikka toinen tekijä suorittaisi tutkimuksen samoja aineistoja hyödyntäen, tulokset ja johtopäätökset voivat olla erinäiset verratessa tutkimuksen tekijän havaintoihin. Tämä tekee vahvistettavuudesta ongelmallisen kriteerin laadullisessa tutkimuksessa. (Juvakka ym. 2007, 129.)

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä on tietoinen omista lähtökohdista tutkimuksen tekijänä. Aineistoon sekä tutkimusprosessiin vaikuttaminen ja tutkimusraportin lähtökohtien kuvaaminen ovat asioita, joita tutkimuksen tekijän on osattava arvioida. Laadullisessa tutkimuksessa siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimuksesta saatujen tulosten siirrettävyyttä muihin samantapaisiin tilanteisiin. Tutkimuksessa on luettava tarpeeksi kuvailevaa tietoa tutkimukseen osallistujista sekä ympäristöstä. Näiden avulla tutkimusta lukeva henkilö voi kuvailla tulosten siirrettävyyttä. (Juvakka ym. 2007, 129.)

Rehellisyys on tärkeää opinnäytetyötä tehtäessä. Plagioinnilla tarkoitetaan toisen tekijän kirjoittaman tekstin esittämistä omanaan. Plagiointi on kiellettyä, joten toisen henkilön tekstiä lainattaessa tulee lähdemerkinnät olla oikeaoppisesti merkattu. Mikäli käytetään suoria lainauksia, tulee lainattu osuus kopioida omaan tekstiin tarkasti sanasta sanaan mitään muuttamatta. Kaikki tutkimustulokset esitetään siinä muodossa kuin ne on saatu, tulosten muuttaminen on kielletty. Raportoinnin on oltava selkeää ja käytetyt menetelmät on perusteltava hyvin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 26.)

Tässä opinnäytetyössä uskottavuus tulee esille siten, että pystymme osoittamaan sekä näyttämään työn tuloksen, eli opaslehtisen. Opaslehtinen on liitteenä numero kaksi tämän työn lopussa. Vahvistettavuus sen sijaan tulee työssä ilmi selkeiden kirjauksien kautta. Opinnäytetyöprosessin sekä opaslehtisen selkeä ja tarkka kuvaus luo työn vahvistettavuutta. Kaikki tarvittava tieto on kirjattu hyvin ylös. Tämä opinnäytetyö on toteutettu rehellisyyttä noudattaen. Kaikki kirjoista ja internetistä käytetty tieto on merkitty työhön oikein käyttämällä viitteitä sekä lähdemerkintöjä. Plagiointia, eli suoraa tekstin kopioimista ei ole käytet-

ty, tai mikäli suoria lainauksia on työssä hyödynnetty, on ne merkitty oikeaoppisesti.

Julkisia kuvia käytettäessä on otettava huomioon tekijänoikeuslaki, joka määrittää sen, kuka kuvan tai teoksen on tehnyt ja kenelle se kuuluu. Kun käytetään tekijänoikeuksilla suojattuja kuvia, on kuvan tekijältä pyydettävä lupa kuvan käyttöön. Ilmaisia kuvia voi löytää ja hyödyntää Internetistä vapaasti. (Torkkola ym. 41- 42.)

Valittaessa lähteitä opinnäytetyöhön lähdekriittisyys on tärkeää. Lähdekriittisyydellä tarkoitetaan lähteen laadun tutkimista. Lähdetä valittaessa on syytä selvittää, onko kyseinen auktoriteetti eli lähteen kirjoittaja todella alan asiantuntija. Mikäli auktoriteetilla on useita julkaisuja alalla, voidaan olettaa, että hän on tunnettu ja hänen kirjoittamansa tieto on luotettavaa. Kun auktoriteetti on tunnettu ja lähteen tieto on ajankohtaista, sekä itse lähde on tuore, on kyseessä yleensä luotettava lähde. Mikäli opinnäytetyön aiheeseen liittyen löytyy paljon lähteitä, kannattaa opinnäytetyöntekijän valita näistä lähteitä uusimmat. Käyttämällä ajankohtaisia ja luotettavia lähteitä opinnäytetyöntekijä osoittaa, että hänellä on hallinnassaan oman alansa ajankohtainen tieto. (Vilka & Airaksinen 2003, 72-73.)

Lähteitä valittaessa tulee myös ottaa huomioon, että on suositeltavaa käyttää ensisijaisia lähteitä, eli alkuperäisiä lähteitä, sillä niissä tieto on varmasti siinä muodossa kuin kyseinen auktoriteetti on sen kirjoittanut. Toissijaisten lähteiden, kuten käsikirjojen ja oppikirjojen, käyttöä lähteenä tulisi välttää, sillä niissä oleva tieto ei enää ole alkuperäisessä muodossaan. Opinnäytetyössä lähteinä voidaan kirjojen ja artikkeleiden lisäksi käyttää myös esimerkiksi esitteitä, haastatteluja tai raportteja. (Vilka & Airaksinen 2003, 73, 77.)

Opinnäytetyössä esitetty tieto ei perustu pelkästään tekijöiden omiin havaintoihin ja kokemuksiin, vaan kaikki käytetty tieto on perusteltua ja oikeaksi osoitettua. Mikäli tietoa saadaan suoraan joltain auktoriteetilta, tulee varmistua siitä, että henkilön auktoriteetti on tietoon perustuvaa, eli hän on kyseisen tiedon alan asiantuntija. Tietoa haettaessa ja tulkittaessa henkilön henkilökohtaisilla asen-

teilla tai näkökulmilla ei saa olla vaikutusta tiedonhakuun. (Hirsjärvi ym. 2008, 19.)

Tässä opinnäytetyössä lähteitä on käytetty melko niukasti, sillä tiedonhakeminen ja aiheeseen liittyvien lähteiden löytäminen oli hankalaa. Tutkittua tietoa aiheesta löytyi odotettua vähemmän, ja lähteiden määrää pienensi myös se, että opinnäytetyössä on haluttu käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä. Opinnäytetyössä on käytetty englanninkielistä lähdettä, mutta sen löytäminen oli hankalaa, sillä tiedon hakeminen suomen kielelläkin oli vaikeaa. Opaslehtisen tekemisessä käytetään tietoa, joka on saatu alkuperäisen opinnäytetyön tekemisestä pohjautuviin kokemuksiin. Kokemuksista kertoessa ei kumpaakaan osapuolta halvenneta ja toisten osapuolten nimeä ei käytetä ilman lupaa.

7.2 Ammatillinen kasvu ja kehitys

Laakkosen (2004) mukaan ammatillista kasvua voidaan tarkastella monista eri näkökulmista, kuten sosiaalisesta, psykologisesta, hallinnollis-poliittisesta, filosofishistoriallisesta sekä kulttuurisesta. Sosiologisella näkökulmalla viitataan oman ammatillisen roolin ja sosiaalisten hierarkioiden omaksumista. Psykologisella näkökulmalla tarkoitetaan työntekijän kognitiivisten ja toiminnallisten ominaisuuksien kehittymistä sekä työntekijän omien odotusten ja tarpeiden suhteuttamista annettuihin vaatimuksiin tai muutoksiin. Hallinnollis-poliittisella näkökulmalla kuvataan prosessia, jossa koulutuksen avulla työntekijästä tulee osa taloudellista ja yhteiskunnallista systeemiä. Filosofis-historiallinen näkökulma käsittelee työntekijän muovautumista persoonaksi ja kulttuurinen näkökulma tarkoittaa työntekijän subjektiivisten ja objektiivisten arvojen vakautumista. (Laakkonen 2004, 17.)

Kun aloitimme opaslehtisen teon, aihe tuntui aluksi vaikealta. Vaikka aihe on ajankohtainen ja puhutteleva, ei meillä itsellämme ollut asiasta kovinkaan paljon tietoa. Aihe tuntui aluksi todella haastavalta, koska emme tienneet mitä oikeastaan olimme tekemässä. Lopulta kuitenkin ymmärsimme, miten aihetta kannattaa lähteä työstämään ja opinnäytetyön tekeminen alkoi luonnistua. Tästä joh-

tuen koko opinnäytetyöprosessi alusta loppuun oli samalla myös meille itsellemme uuden asian opiskelua ja ymmärtämistä.

Opinnäytetyön tekeminen on valmistanut meitä tulevaan ammattiin, ja näin ollen ollut osana ammatillista kasvuamme. Aiheestamme oli melko haastavaa löytää tietoa, ja sen takia opinnäytetyöprosessin aikana tiedonhakutaitomme ovat kehittyneet. Olemme myös oppineet suhtautumaan löytämäämme tietoon kriittisesti. Halusimme molemmat tehdä opinnäytetyön joko parin kanssa tai ryhmässä, koska koemme, että silloin työn tekemiseen on enemmän motivaatiota. Opinnäytetyön tekemisen myötä olemme oppineet tiimityötä sekä työtehtävien delegointia, mikä on ollut välttämätöntä opinnäytetyötä tehdessä, mutta on samalla valmentanut meitä tulevaa ammattia varten.

7.3 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat

Tavoitteena on, että valmiista opaslehtisestä olisi jatkossa hyötyä muille hoitoalan opiskelijoille, jotka ovat järjestämässä koulutustilaisuutta. Jatkotutkimusideana voisi olla esimerkiksi, kuinka koulutustilaisuuden järjestäminen onnistuu opaslehtisen avulla. Näin ollen saisi konkreettista tietoa siitä, kerrotaanko oppaassa kaikki tärkeät ja tarvittavat asiat, mitä tulee ottaa huomioon koulutustilaisuutta järjestettäessä

Lähteet

- Engeström, Y. 1992. Perustietoa opetuksesta. Helsinki: Valtiovarainministeriö ja valtion painatus.
- Finlex. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 1994.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#L3P18>.
 21.3.2016.
- Haastattelu: Kinnunen, T. Ensihoitaja. 20.3.2016.
- Haastattelu: Kejonen, M. Sairaanhoidaja. 3.3.2016.
- Hanhilampi, N., Heikkilä, K. & Salminen, L. 2014. Case-oppijakeskeinen menetelmä terveysalalla. Teoksessa Kauhanen, L., Heikkilä, K., Koskeniemi, J. & Salminen, L. (toim.). Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen vol. 2. Turku: Turun yliopisto, 11-17.
- Heinola, K., Koivurova, T., Niskasaari, M., Rantala, A., Sulasalmi, S., Tokola, S. & Tähtinen, T. 2006. Taitojen oppiminen / Demonstrointi. Teoksessa Toim. Lipponen, K., Kyngäs, H. & Kääriäinen, M. Potilasohjauksen haasteet. Käytännön hoitotyöhön soveltuvat ohjausmallit. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. 57-60.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hägg, T. & Leinonen, K. 2004. Dialogioppiminen – oppimista dialogisuuteen. Teoksessa Toim. Koivula, M. & Tarkka, M.-T. Hoitotyön oppiminen ja uudistuva opettajuus. Tampere: Tampereen yliopisto. 16-31.
- Koivula, S., Koskinen, S. & Salminen, L. 2011. Käsitekartta apuvälineenä hoitotyön tiedon käsittelyssä. Teoksessa: Junnila, R., Koskinen, S., Stolt, M. & Salminen, L. (toim.). Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turku: Turun yliopisto, 25-37.
- Kupias, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: University Press.
- Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Tampereen yliopisto. <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/67361/951-44-5923-7.pdf?sequence=1>. 9.2.2016.
- Laaksonen, S., Koskinen, S. & Salminen, L. 2011. Monien mahdollisuuksien Learning cafe. Teoksessa: Junnila, R., Koskinen, S., Stolt, M. & Salminen, L. (toim.). Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turku: Turun yliopisto, 38-49.
- Lehtimäki, A., Stolt, M. & Salminen, L. 2011. Dialoginen keskustelu opetusmenetelmänä terveysalalla. Teoksessa: Junnila, R., Koskinen, S., Stolt, M. & Salminen, L. (toim.). Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turku: Turun yliopisto, 4-13.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf?sequence=1>. 9.2.2016.
- Mykrä, T. & Hätönen, H. 2008. Opas opetusmenetelmistä. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Poikela, E. & Poikela, P. 2012. Towards simulation pedagogy. Jyväskylä: Kopyjyvä Oy.
- Puolimatka, P. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi.
- Rauste-Von Wright, M., Soini, T. & Von Wright, J. 2003. Oppiminen ja koulutus. Juva: WS Bookwell OY.
- Roivas, M. & Karjalainen, A. 2013. Sosiaali- ja terveystieteiden viestintä. Porvoo: Edita.
- Räsänen, S. 2004. Verkko-opetuksen tietotekniikkaa – Simulaatio opetuksessa. <http://www.cs.uku.fi/tutkimus/publications/reports/B-2004-3.pdf>. 20.3.2016.
- Tevere. 2011. Hyvää koulutusta etsimässä. <http://www.tevere.fi/julkaisut-ja-artikkelit/91-tevere/artikkelit/138-hyvaa-koulutusta-etsimassa>. 3.3.2016.
- Torkkola, S., Heikkinen, H. & Tiainen, S. 2002. Potilasohjeet ymmärrettäviksi. Helsinki: Tammi.
- Verkko haltuun. 2016. Innostava koulutus. http://www.verkkohaltuun.fi/vinkkejaja_valineita/kouluttajan_abc/innostava_koulutus. 17.3.2016.
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Karelia-AMK
Toimeksiantajan edustaja:	Susanna Rosell
Osoite:	Tikkariinne 9 80200 Joensuu
Puhelinnumero:	050-3738458
Sähköposti:	susanna.rosell@karelia.fi
Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Hoitotyön koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1300830 Janita Suutarinen 1300842 Virva Mehtonen
Puhelinnumero:	050-4401980 (Janita)
Sähköposti:	Janita.mvler@edu.karelia.fi, virva.mehtonen@edu.karelia.fi
Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Opaslehtinen hoitoalan koulutustilaisuuden järjestämisestä hoitotyön opiskelijoille
Toteutusmuoto	Toiminnallinen opinnäytetyö
Aikataulu	Syysy 2014 – kevät 2016
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	-
Toimeksiantajan sitoumukset	
Opaslehtinen hoitotyön opiskelijoille koulutustilaisuuden järjestämisestä	
Opiskelijan sitoumukset	
Työ on valmis huhtikuussa 2016, Yhteistyö	
Opinnäytetyön ohjaus Karelia-ammk:ssa	
Ohjaaja(t):	<i>Pyykkö</i>
Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	
Allekirjoitukset	
Päiväys 30.3.2016	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Janita Suutarinen</i>
Päiväys 31.3.2016	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Susanna Rosell</i> Susanna Rosell toimialajohtaja Director
Päiväys 30.3.2016	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Pyykkö</i> <i>Pyykkö</i>

Opaslehtinen

Opaslehtinen on tehty opinnäytetyönä keväällä 2016 Karelia-ammattikorkeakoulussa.

Tekijät:
Virva Mehtonen & Janita Suutarinen

Toimeksiantana:
Karelia-ammattikorkeakoulu

OPASLEHTINEN
HOITOALAN
KOULUTUSTILAISUUDEN
JÄRJESTÄMISESTÄ
HOITOTYÖN OPISKELIJOILLE



Tässä opaslehtisessä kerrotaan pääpiirteittäin kuinka koulutustilaisuus järjestetään. Opaslehtinen on suunnattu hoitotyön opiskelijoille.

KOULUTUSTILAISUUDEN SUUNNITTELU

Koulutustilaisuuden järjestäminen alkaa aina suunnittelulla. Selvitä...

- o ... tilaisuuden ajankohta
- o ... paikka jossa tilaisuus järjestetään
- o ... kuinka paljon tilaisuuteen on varattu aikaa
- o ... mitkä ovat koulutustilaisuuden tarkoitus ja tavoite
- o ... keille tilaisuus on suunnattu
- o ... tarvitaanko ulkopuolisia luennoitsijoita luennoimaan tilaisuuteen

Suunnittele koulutustilaisuuden aikataulus ja tee siitä kirjallinen suunnitelma.

- o Tilaisuuden kestosta riippuen, muista kirjata suunnitelmaan tauko/tauvoja (kahvitauot & ruokatauko)

ONGELMATILANTEET

Koulutustilaisuuksissa voi tulla vastaan ongelmatilanteita, joihin ei voi ennalta varautua

- o Tällaisissa tilanteissa kouluttajalta vaaditaan ongelmanratkaisukykyä
- o Ongelmallisia tilanteita ovat mm. asenteiden vaikutukset, puheliaisuus ja hälinä, motivaation puute sekä hankalat osallistujat

Mahdollisiin ulkopuolisiin luennoitsijoihin ei kannata olla yhteydessä sesonkiaikoina (kesä, lomakaudet yms.), sillä viesteihin vastaaminen saattaa viedä aikaa.



Demonstraatio

- Uuden asian oppiminen näyttämisen avulla.
- Sopii parhaiten koulutustilanteisiin, joissa harjoitellaan kädentaitoja (mm. kanylointi ja verenpaineen mittaaminen)
- Suullinen ja kirjallinen teoretieto ja yleiset ohjeet

Simulaatio

- Todellisuudessa tapahtuvan asian mahdollisimman todenmukaista mallintamista todentuntuisessa oppimisympäristössä
- Simulaatio tilanne voidaan rakentaa opiskeltavan teeman mukaan

Koulutustilaisuudessa osallistujien on annettava esittää mahdollisia kysymyksiä

Varmista ennen tilaisuuden alkua, että mahdolliset elektroniikkalaitteet ovat kunnossa ja toiminnassa

Mikäli tilaisuudessa käytetään ulkopuolisia luennoitsijoita, on heihin oltava yhteydessä hyvissä ajoin.

- Varmista, että valitsemillasi luennoitsijoilla on viimeisin tieto käsiteltävästä aiheesta
- Luennoitsijoille on kerrottava koulutustilaisuuden tarkoitus ja mitä heiltä odotetaan tilaisuuden suhteen
- Heidän tulee myös tietää alustavasti kuinka paljon luennointiin on varattu aikaa.
- Onko koulutustilassa käytössä mm. tietokonetta PowerPoint esitystä varten

TOTEUTUS

Tilaisuudessa käytettävän esityksen laatimiseen kannattaa jättää reilusti aikaa ja koulutusmateriaalia hankkia enemmän kuin sitä lopulta tarvitsee käyttää.

Luennoitsijan on pidettävä huoli, että esityksessä on kolme selkeää vaihetta;

- Alku
- Keskikohta ja
- Loppu

Muista pyytää koulutustilaisuuden jälkeen palautetta suullisesti tai kirjallisesti joko valmiille kysymyspaperille tai tyhjälle paperille.

Muista myös antaa palautetta koulutettaville siitä, kuinka he ovat suoriutuneet koulutuksesta.

KOULUTUSMENETELMÄT

Koulutusmenetelmien avulla voidaan herättää koulutettavien mielenkiinto heti koulutustilaisuuden alussa.

Dialoginen keskustelu

- Korostaa osallistujien välistä kommunikointisuhdetta
- Toimiminen edellyttää osallistujien aktiivista keskustelua ja heidän tuntemusta aiheesta, sitoutuminen ja vastavuoroisuus

Käsitekartta

- Mielekäs tapa oppia uutta
- Perustuu kognitiiviseen toimintaan, jossa aiempien tietojen ja taitojen avulla tulkitaan uutta tietoa
- Aktivoi osallistujia

Learning cafe

- Pyritään tuottamaan kollektiivista tietoa
- Tarkoituksena mahdollistaa avoin tiedon jakaminen, toisten kuunteleminen tuomitsematta sekä toisten erilaisten mielipiteiden hyväksyminen

case- opetusmenetelmä

- Todelliseen elämään sijoitettavissa olevan tarinan tai tapauksen pohjalta tapahtuva ongelman ratkaisu
- Auttaa yhdistämään teoretietoa käytäntöön
- Kehittää ongelmanratkaisukykyä, kriittistä ajattelua, ryhmätyöskentelyä ja parantaa tiedon säilymistä pitkäkestoisessa muistissa