

Riitta Tervo

**HOITOTYÖN KOULUTUSOHJELMAN AMMATITAITOA EDISTÄVÄN  
HARJOITTELUN OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen  
2009



**Kajaanin  
ammattikorkeakoulu**

## OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen Ylempi Amk
Tekijä(t) Riitta Tervo	
Työn nimi HOITOTYÖN KOULUTUSOHJELMAN AMMATTTAITOJA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN OHJAJUKSEN KEHITTÄMINEN	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen Ylempi Amk	Ohjaaja(t) Maija-Liisa Laitinen  Toimeksiantaja Kajaanin Ammattikorkeakoulu ja Kainuun maakuntakuntayhtymä
Aika Kevät 2009	Sivumäärä ja liitteet 67+2(26)
<p>Opinnäytetyöni on Ammattikorkeakoulu alueellisena kehittäjänä -hankkeen sisällä oleva osahanke. Ammattikorkeakoulu alueellisena kehittäjä -hanke on Kainuun maakunta -kuntayhtymän ja Kajaanin ammattikorkeakoulun yhteistyöhanke. Kyse on sosiaali- ja terveysministeriön kansallisen tavoite- ja toimintaohjelman mukaisesta kehittämistyöstä koulutuksen, johtamisen, käytännön ja tutkimuksen alueilla.</p> <p>Vuonna 2005 Kajaanin ammattikorkeakoulussa toteutetussa Yhteistoimintamalli ohjattuun harjoitteluun -hankkeessa valmisteltiin sähköinen palautemittari, jossa on mukana opiskelijoiden, lähiohjaajien ja opettajien palauteosiot. Kyselyssä arvioidaan ennen ja jälkeen harjoittelujakson tapahtuvaa ohjausta, harjoittelun aikaista ohjausta ja ohjausympäristöä. Sähköinen palautemittari on liitetty Kainuun maakunta -kuntayhtymän hoitotyö - valikkoon. Sieltä löytyy myös muu ohjattuun harjoitteluun liittyvä materiaali.</p> <p>Työssäni on analysoitu 1.1 2006 ja 31.8.2008 välillä annetut palautteet. Lähiohjaajien palautteita oli 26, opettajien antamia palautteita 7 ja opiskelijoiden palautteita oli aineistossa 46 palautelomaketta. Opettajien palautteet liitettiin lähiohjaajien palautteisiin ohjausryhmän tekemällä päätöksellä. Kyseisenä ajanjaksona ammattitaitoa edistävissä harjoittelussa oli noin 900 opiskelijaa, heillä kaikilla on ollut lähiohjaaja ja ohjaava opettaja. Vastanneiden määrä on siis pieni murto-osa siitä, mitä ammattitaitoa edistävissä harjoittelussa on ollut opiskelijoita.</p> <p>Engeströmin kehittävän työntutkimus on käytössä hankkeessa, jonka osahanke oma lopputyöni on. Työssäni käytettiin myös Engeströmin kehittävän työntutkimusta viitekehystenä. Ekspansiivinen oppimissykli on todettavissa myös työssäni.</p> <p>Ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteuttamiseen ja sen aikaisiin toimintoihin liittyy paljon odotuksia opiskelijoilla, lähiohjaajilla ja opettajilla. Oma asenne, vuorovaikutustaidot ja ammatillinen vuorovaikutus laajemminkin korostuu sekä opiskelijan, lähiohjaajan, että opettajan roolissa.</p> <p>Täyttymättömiin toiveisiin ja tavoitteisiin suhtaudutaan tunteella. Oman osuuden näkeminen toimivamman järjestelmän luoja on tule nähdä, olipa oma rooli mikä tahansa. Toisillemme voimme asettaa paljon muutostoiveita, mutta myös omaan muutosprosessiin tulee olla valmis.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	perehdyttäminen, opiskelijaohjaus, kehittävän työntutkimus
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Health and Sports	Degree Programme A second-cycle programme in Health care Management and Development
Author(s) Riitta Tervo	
Title Development of the Instruction of Proficiency-Promoting Practical Training of Nursing Students	
Optional Professional Studies Health Care Management and Development	Instructor(s) Maija-Liisa Laitinen
	Commissioned by Kajaani University of Applied Sciences and Joint Authority of Kainuu Region
Date Spring 2009	Total Number of Pages and Appendices 67 +2(26)
<p>The purpose of this thesis was to find out opinions on proficiency-promoting practical training. This thesis was part of a bigger project called Ammattikorkeakoulu alueellisena kehittäjänä (The University of Applied Sciences as a Regional Developer) at Kajaani University of Applied Sciences. An electronic feedback meter with separate fields for student, nurse instructor and teacher feedback was developed one part of the Yhteistoimintamalli ohjattuun harjoitteluun (Collaborative Model for Instructed Training) project and was introduced in 2006.</p> <p>The study by Yrjö Engeström on developmental work was applied as the framework of this thesis in which feedback returned on 1.1.2006-31.8.2008 was analysed with the SPSS method. During that time nearly 900 students were completing their proficiency-promoting practical training. They all had a nurse instructor and a teacher instructor. Only a fraction of the students and instructors gave feedback on the instruction: all in all 79 feedback forms were returned, 46 from the students, 26 from nurse instructors and 7 from teacher instructors. The feedback given by teacher instructors and nurse instructors were processed as one.</p> <p>The results of this thesis showed that expectations related to proficiency-promoting practical training were high. The attitude, interpersonal skills and professional interaction between students, nurse instructors and teacher instructors were emphasised. Many of the respondents hoped that the others would change, yet they did not see that they themselves also needed to be ready for the change. The importance of initiative were emphasized. The students and nurse instructors wished that the students would have more practical skills before practical training. The teacher instructors hoped that the theory studies were completed before practical training.</p> <p>The goal of this thesis was to devise a feedback system. There were some barely understandable questions for those who were not experts. There were lots of questions about the feedback system. Filling every gap took a lot of time. It might be necessary to develop a new procedure for student counselling. Before that it's important to make something that makes the feedback system better-known and more often used.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	initiation, student counselling, developing time and motion study
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## ALKUSANAT

Tämän opinnäytetyön aiheen valinta ei ollut alkuvaiheessa helppo. Aiheeseen liittyvä kirjallisuutta on ollut tarjolla paljon. Aiheen rajaaminen oleellisimpaan on ollut haasteellista. Aiheen käsittelyyn päästyäni olen kuitenkin saanut paljon tietoa ammattitaitoa edistävään harjoitteluun liittyen. Työn tekeminen on tarjonnut minulle paljon mielenkiintoisia haasteita ja palautteiden kautta olen saanut myös tietoa itselleni ohjaajan työhön. Opinnäytetyön tekemisen eri vaiheissa olen saanut ohjausta ja neuvontaa, runsaasti tukea, palautetta ja kehittämisideoita Kajaanin ammattikorkeakoulun opettajilta ja muutamalta kurssikaveriltani.

Opinnäytetyöni ohjaajana on toiminut yliopettaja Maija-Liisa Laitinen. Projektiryhmään kuuluivat Maija-Liisa Laitisen lisäksi lehtori, projektipäällikkö Maire Ketola sekä Kainuun Työterveys -liikelaitoksen vastaava hoitaja Anitta Rautiainen ja toimitusjohtaja Veli Kolehmainen.

Opinnäytetyön tekeminen on vienyt runsaasti aikaa, mikä on ollut pois puolisoiltani ja perheeltäni. Kiitän perhettäni pitkämielisyydestä ja heidän antamastaan pyyteettömästä tuesta. Kiitoksen ansaitsevat myös kaikki ystäväni ja lähipiiriini kuuluvat ihmiset, joilla on ollut aina annettavana kannustava sana, kun epätoivo on vallannut mielen.

Kajaanissa 10.5.2009

Riitta Tervo

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 KEHITTÄVÄN TYÖNTUTKIMUS	4
2.1 Toiminnanteoria ja ekspansiivinen oppiminen	5
2.2 Muita näkemyksiä opetusmenetelmistä	6
3 OSAAMINEN	8
3.1 Yleisosaaminen	9
3.2 Ydinosaaminen	10
3.3 Hoitotyön ammatillinen yleisosaaminen	11
3.4 Kvalifikaatio	12
4 SAIRAAHOITAJAN- JA TERVEYDENHOITAJAN TYÖN KOMPETENSSIT	14
4.1 Sairaanhoidajan työn edellyttämä osaaminen	14
4.2 Terveystenhoitajan työn edellyttämä osaaminen	16
5 TIETO	18
5.1 Hiljainen tieto	18
5.2 Kokemus	20
5.3 Asiantuntijuus	21
6 OSAAMISEN JOHTAMINEN	23
6.1 Osaamisen johtamisen kehittäminen	23
6.2 Osaamisen johtamisen erityispiirteet hoitotyössä	24
6.3 Osaamisen johtamisen haasteet tulevina vuosina	25
7 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TUkena	27
7.1 Perehdyttämisen määritelmä	27
7.2 Perehdyttämisen merkitys yrityksen näkökulmasta	28
7.3 Perehdyttämisen merkitys työn muuttuessa	28
8 YHTEISTOIMINTAMALLI OHJATTUUN HARJOITTELUUN – HANKKEEN MUKAINEN PEREHDYTTÄMINEN KAJAANIN AMMATTIKORKEAKOULULLA	30
9 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	31

10 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	33
11 TUTKIMUSAINEISTON KERÄÄMINEN	34
12 TUTKIMUSTULOKSET	37
12.1 Yleistä ammattikorkeakoulun ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta	37
12.2 Ammattitaitoa edistävän harjoittelun kehittämistarpeet	47
12.3 Ammattitaitoa edistävän harjoittelun onnistumiskokemukset	51
13 TUTKIMUSTULOSTEN LUOTETTAVUUS	53
14 TUTKIMUKSEN EETTISYYS	56
15 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
16 POHDINTA	60
LÄHTEET	63
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on osa laajempaa Ammattikorkeakoulu alueellisena sosiaali- ja terveysalan kehittäjänä -hanketta. Kainuun maakunta -kuntayhtymä ja Kajaanin ammattikorkeakoulu toteuttavat Sosiaali- ja terveysministeriön ”Terveyttä ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä vuosille 2004–2007” -kansallisen tavoite- ja toimintaohjelman mukaisesti kehittämistyötä koulutuksen, johtamisen, käytännön ja tutkimuksen alueilla.

Oma tehtäväni on hankkeen sisällä oleva osahanke, jossa keskitytään hoitotyön koulutusohjelman ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen kehittämiseen. Sähköisen palautejärjestelmän kehittämistyö tehtiin Yhteistoimintamalli ohjattuun harjoitteluun –hankkeen tuloksena. Työssäni analysoidaan 1.1.2006 ja 31.8.2008 välisenä aikana annetut palautteet. Valmiina olevan aineiston pohjalta selvitetään opiskelijoiden, lähiohjaajien ja opettajien käsityksiä ja kokemuksia ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksesta. Vastausten analysoinnin jälkeen teen johtopäätöksiä, joiden tavoitteena on tuottaa kehittämisideoita palautejärjestelmän kautta saatujen tulosten pohjalta. Palautejärjestelmään on annettu 1.1.2006–31.8.2008 välillä kaikkiaan 79 palautetta. Lähiohjaajien palautteita on 26, opiskelijoiden palautteita on 46 ja opettajien palautteita on 7 kpl.

Sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen ja sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittyminen ovat olleet tärkeitä opinnäytetyöni tekemisen edetessä. Johtamisosaaminen on kehittynyt osa-hankkeen projektipäällikön tehtävässä. Opinnäytetyöprosessi on ollut myös itseni johtamista. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen ovat puolestaan oleellinen osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyö on tutkimustyö, jossa pyritään kehittämään tämänhetkistä ohjauskäytäntöä. Opinnäytetyöni tekeminen on edesauttanut minua oman toiminnan kehittämiseen, suunnittelemiseen ja organisoimiseen. Viestintä ja vuorovaikutustaidot kehittyvät erilaisissa viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa. Opinnäytetyön ohjausryhmän kokoaminen on edistänyt ammatillisten verkostojen luomista.

Opinnäytetyöni on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiiviselle tutkimukselle on olennaista, että se perustuu mitattavissa olevien suhteiden tarkasteluun. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa suurien aineistojen ja edustavien otoksien hyödyntäminen on mahdollista. Analysoinnissa käytetään tilastollisia menetelmiä. Määrällinen tutkimus tavoittelee suurta

yleistettävyyttä. Tutkijan osuus tutkimustuloksiin ei ole määrällisessä tutkimuksessa merkittävä. (Alasuutari 1999, 218–230.) Opinnäytetyössäni analysoitava aineisto on pieni.

Opinnäytetyöni viitekehys on Engeströmin (1995) kehittävän työntutkimus. Kehittävän työntutkimus sopii mielestäni tämän opinnäytetyön pohjaksi, koska työssäni on tavoitteena kehittää uusia toimintamalleja ammattitaitoa edistävään harjoitteluun. Opinnäytetyö perustuu ekspansiviseen oppimiseen eli laajenevaan oppimiseen. Opinnäytetyössäni on kyse laajasta kehittämisprosessista, joka on samanaikaisesti tutkimus-, koulutus- ja oppimisprosessi. Opinnäytetyöni keskittyy ekspansivisen oppimissyklin kolmeen viimeiseen vaiheeseen. Uutta toimintatapaa etsitään ja kehitellään. Toimintatapaa eli ammattitaitoa edistävää harjoittelua pyritään muuttamaan ja uutta toimintatapaa vakiinnuttamaan. Viimeinen vaihe jää työni ulkopuolelle, mutta osallistun siihen työssäni tulevaisuudessa. Oppiminen, työn tutkiminen, suunnittelu ja kehittäminen ovat työhön oleellisesti kuuluvia tekijöitä. Kehittävän työntutkimus on käytössä hankkeessa, jonka osahanke oma kehittämistyöni on.

Oppiminen on aina yksilöllistä. Oppimisesta aiheutuu vaatimuksia oppimisprosessille. Oppimisympäristöllä on tärkeä rooli, koska ihmiset oppivat eri tavoilla. Oppiminen koostuu kyvystä muunnella vaihtoehtoja ja taidosta käsitellä opittua asiaa. Oppiminen tarkoittaa myös opitusta asiasta luopumista. Sen tavoitteena on oppimisen säännönmukaisuuksien rikkominen, tavoista vapautuminen ja uusien mahdollisuuksien hyväksyminen kokeilun arvoisiksi. (Helakorpi 2001, 30–35; Niemi 2002, 125–137.)

Oppiminen ja sen ohjaus muodostavat prosessin, jossa jokainen osallistuja muodostaa oman käsityksensä maailmasta ja opiskeltavasta asiasta. Tieto on subjektiivista; se perustuu kunkin oppijan kokemuksiin. Vuorovaikutus on keskeistä, koska opiskelijat ja ohjaaja muodostavat yhdessä käsitystä opittavasta asiasta. Yhteinen tietäminen ja taito muodostaa sitä ovat tärkeitä myös työelämässä. (Helakorpi 2001, 32–33; Niemi 2002, 125–137.) Oppiminen työelämäyhteyksissä edellyttää runsaasti henkilökohtaisia kontakteja ja pieniä ryhmiä, jotta keskustelu mahdollistuu ja avoimuus säilyy.

Siirtyminen työelämään edellyttää vastavalmistuneelta ammattihenkilöltä erityistaitoja eli yksittäisten taitojen hallintaa. Koulutuksessa joudutaan koko ajan linjaamaan laaja-alaista oppimista ja erityistaitojen oppimista. Terveystieteen koulutus eroaa monista muista aloista, koska koulutuksessa korostuvat potilasturvallisuuden erityisvaatimukset. Ammatillisen yleisosaami-



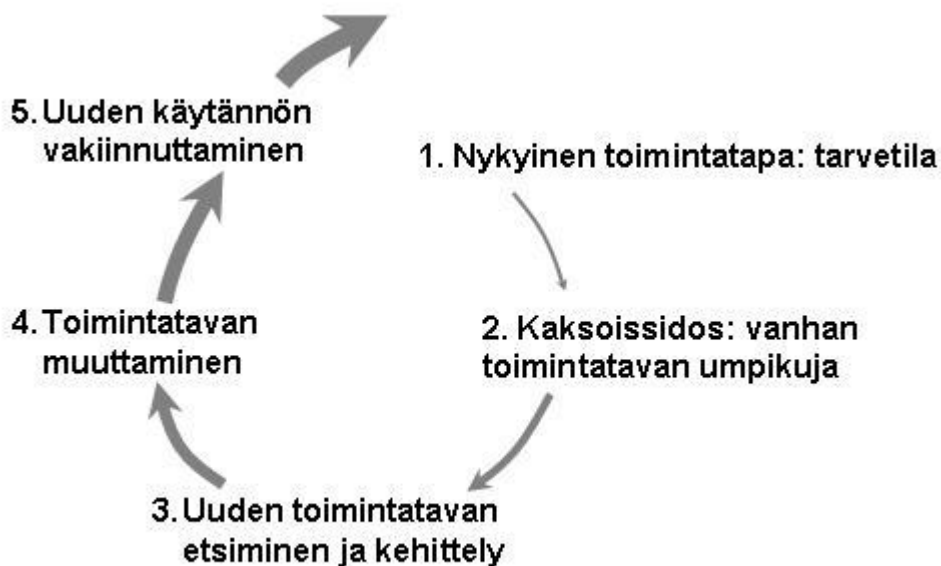
sen sisältöalueita voidaan määritellä erilaisilla luokituksilla. Ne ovat osin päällekkäisiä ja täsmällinen jaottelu on vaikeaa. (Väärälä, 1995.)

Työssäni käsitellään oppimisen ohessa osaamista, tietoa ja sen lajeja, osaamisen johtamista esimiesnäkökulmasta ja perehdyttämistä. Kaikki käsitteet liittyvät oppimiseen hoitotyössä ja ovat keskeisiä myös opiskelijaohjauksessa.

Yhteisölliset opetusmenetelmät, kuten tiimityö, ovat myös tärkeitä. Projektityyppinen työtapana ja kehittävä työote ovat työelämälähtöisiä. (Helakorpi 2001, 90–91.) Käsittelemme niitä opinnäytetyössäni, koska ne ovat osa ammattikorkeakouluissa tapahtuvaa opetustyötä. Opinnäytetyö projektina on yksi uusista opinnäytetyön tekemisen tavoista. Tiimityö on hoitotyössä oleellinen työtapana. Tiimityö ja ryhmässä tehtävä työ harjaannuttaa vuorovaikutustaitoja.

## 2 KEHITTÄVÄN TYÖNTUTKIMUS

Engeströmin teoreettiseen kehittelyyn kuuluu ekspansiivinen oppiminen (KUVIO 1). Ekspansiivisen oppiminen tarkoittaa, että joku toimintajärjestelmään kuuluva yksilö lähtee toiminnallaan kehittämään olemassa olevia käytäntöjä. Ekspansiivinen oppiminen merkitsee toiminnan kehittymistä ja sen siirtymistä toisiin tilanteisiin sekä levittymistä toimintajärjestelmään. Tavoitteena on vakiintuneiden toimintarakenteiden kehittäminen ja muuttaminen työvälineiden ja työn sosiaalisen organisaation osalta niin, että nykytoiminnan hankaluudet saadaan ratkaistuksi. Se on oppimista, missä luodaan uusia käytäntöjä kulkemalla toimintajärjestelmän yhteisen lähikehityksen vyöhykkeen läpi. Totutuista käytännöistä poikkeavat teot, toimintaa ja toimintajärjestelmää uudistavat innovaatiot ovat merkittäviä. (Engeström 1995; Engeström 2004.)



KUVIO 1. Ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot (Engeström 1995.)

Vaikka käytännössä oppimistekojen järjestys ja kesto vaihtelee, kaikki vaiheet voidaan erottaa toisistaan. Ne kulkevat osittain päällekkäisinä prosesseina. Joihinkin vaiheisiin palataan useammin. Tärkeää oppimistekoprosessille on dialogi eli vuoropuhelu eri toimijoiden välillä. Erilaiset näkökulmat törmäävät ja väittelevät ekspansiivisessä oppimissyklissä. (Engeström 2004, 61.)

Kehittävän työntutkimus perustui tarpeeseen asettaa toimiva ja ajatteleva työntekijä työprosessin analyysin ja käytännöllisen kehittämisen keskipisteeksi. Siksi kehittävän työntutkimuksen oli alkuvaiheessaan otettava kantaa myös psykologiseen työntutkimukseen, kvalifikaatio-teorioiden rinnalla. (Engeström 1995, 11.)

Kehittävä työntutkimus on toiminnanteorian yksi muoto ja sovellus toimintatutkimuksessa. Tutkimus, käytännön kehittämistyö ja koulutus yhdistyvät. Se on muutosstrategia ja osalliseksi tekevä lähestymistapa, jossa työntekijät analysoivat ja muuttavat omaa työtään. Sen tehtävänä on muokata työyhteisön sisällä välineitä toiminnan erittelyyn ja uusien mallien suunnitteluun, mutta ei tuottaa valmiita ratkaisuja ulkoapäin. (Engeström 1995.)

Tiimi- ja verkostopohjaisen organisaation merkkejä ovat yhteistyö ja organisatoriset rajat ylittävä avunanto. Niiden avulla saavutetaan korkea innovatiivisuus ja aloitteinen oppiminen. Vastavuoroisuus ja luottamus korostuvat. Innovaatioihin suuntautuvia tiimi- ja verkkopohjaisia organisaatioita kutsutaan oppiviksi organisaatioiksi. (Engeström 1995.)

Kognitiivistiseen suunnitelmaan kohdistuu usein kritiikkiä. Se johtuu siitä, että suunnitelmat eivät aina toimikaan tekojamme säatelevinä ennako-ohjelmina. Suunnitelma ja tavoitteet ovat väljiä ja koko ajan muotoutuvia orientoitumisen välineitä. Ne eivät ole valmiita ohjelmia eivätkä määrää tekoja yksityiskohtaisesti. Ne ovat teknisiä, erillisten tekojen säätelyn ohjelmia ja ne tulee ymmärtää laajemmassa toimintayhteydessä. Tehtävien hallinta on edellytys työn kehittymiselle. Se mahdollistaa sisällön laajenemisen vaativammaksi. (Engeström 1995.)

## 2.1 Toiminnanteoria ja ekspansiivinen oppiminen

Toiminnanteoria on laaja teoriakehys ja laaja käsitteellinen kokonaisuus. Se on yksittäistä teoriaa laajempi kokonaisuus, joka perustuu kulttuurihistorialliseen ajattelutapaan. Älykäs toiminta muotoutuu sosiaalisissa käytännöissä muotoutuneista toimintajärjestelmistä. Teorian tarkoituksena on kuvata ihmisen yhteisöllistä toimintaa ja yksilöiden roolia yhteisöllisessä toiminnassa. Teoriassa tarkastellaan yksilön toimintaan liittyvää tilanneriippuvuutta sekä älyllistä toimintaa yhtenä osana yhteisöllistä toimintajärjestelmää. Toiminnanteorian mukaan sosiaalista toimintaa voidaan tarkastella seuraavilla tasoilla.

1. Toiminnan- ja toimintajärjestelmän tasolla (activity system)  
(yhteisenä jatkuvana toimintana)

2. Tekojen tasolla (tavoitteelliset yksilölliset toiminnat) sekä

3. Operaatioiden tasolla (rutiininomaiset osatekijät)

Toimintajärjestelmä tarkoittaa historian mukana kehittyneitä kokonaisuuksia. Ihmiset suorittavat erilaisia toimintoja kyseisissä toimintajärjestelmissä. Toimintajärjestelmiä luodaan sosiologisissa käytännöissä. Kaikilla on omat tyypilliset ajattelutapansa ja tehtävänsä yhteiskunnassa. (Engeström 1995; Engeström 2004.)

Teot ovat osa toimintajärjestelmiä ja ne muotoutuvat erilaisten tekojen kautta. Toimintojen kohteellisuus on toiminnan teorian keskeisiä käsitteitä. Teoilla on aina tavoite, esimerkiksi jonkin asian kehittäminen. Toiminnassa on usein mukana myös toimintavälineitä, joita käytetään toiminnan tukena. Toimintavälineet ovat joko konkreettisia tai käsitteellisiä. Operaatiot ovat konkreettisia ja yksittäisiä toimenpiteitä. Ne ovat toimintojen osa, esimerkiksi tulohaastattelulomakkeen täyttäminen. Operaatiot voivat olla myös osittain tai jopa kokonaan automatisoituneita. Niillä on tärkeä rooli toiminnan onnistumisen kannalta ja merkitystä yhteisöllisessä toiminnassa. Toimintajärjestelmiin kuuluu niille tyypillisiä, erilaisia tekoja tai työnkuvia. Tekojen kautta toimintajärjestelmien uusiutuminen on mahdollista. (Engeström 1995; Engeström 2004.)

Toiminnanteoria tarjoaa kokonaishahmotelman siitä, miten yksilöt ja yhteisöt toimivat kokonaisena järjestelmänä. Teoria tarjoaa lisäksi käsitteellisiä välineitä erilaisten toimintaprosessien erittelemiseen. Erityinen vahvuus on teorian tarjoama perusta yhteisöllisen toiminnan muutosprosessien selittämisessä. (Engeström 1995.)

## 2.2 Muita näkemyksiä opetusmenetelmistä

Laadukas opetus edellyttää opettajalta avointa mieltä, vastuullisuutta ja kokonaisvaltaisuutta. Myös empatiaa, kommunikointitaitoja, tutkimustaitoja, mielikuvitusta ja sisukkuutta vaaditaan. Opetuksen laatu voidaan määritellä opiskelijoiden muuntumisen kokemuksena (transformational experience). Tavoitteena on tällöin saada aikaiseksi sellaiset olosuhteet, joissa opiskelijat voivat kokea kehittyvänsä laadullisesti, tuntea että heidän osaamisensa taso paranee ja vapautua (empower) tasavertaisiksi oppimiskumppaneiksi. (Ashcroft & Foreman 1995, 11–14.)

Opetusmenetelmän ja työtavan valinta on yksi keskeisimpiä opettajan tehtäviä toteutettavien opetus- ja oppimistilanteiden näkökulmasta. Oppisisällöt ja oppisisältöjen tavoitteet määrittelevät käytettävän opetusmenetelmän. Opiskelijat ja opiskelijaryhmät vaikuttavat valittavaan opetusmenetelmään. Samoin opettajan oma osaaminen vaikuttaa valittuun opetusmenetelmään. Opetusmenetelmään vaikuttavat myös oppimateriaalit, välineet, tilat ja aika. (Vuorinen 1993, 71; Helakorpi 2001, 30–35; Niemi 2002, 125–137.)

Oppimisen strategiat kehittyvät vuorovaikutuksessa yksilön ja ympäristön välillä. Ne eivät ole niinkään yksilön ominaisuuksia vaan ominaisuuksien ilmentymiä. Sopeutumismekanismit mahdollistavat tehokkaan toiminnan tutussa ympäristössä, mutta voivat aiheuttaa jäykkyyttä ja kaavamaisuutta sekä ongelmia kohdattaessa muuttuvia olosuhteita tai ennalta arvaamattomia tilanteita. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004, 30, 102; Manninen, Mannisenmäki, Luukannel & Riihelä 2003; Helakorpi 2001, 30–35.)

Opettajan taito tukea opiskelijoiden itsesäätelyä on tärkeää. Opettaja voi kysymyksillään auttaa opiskelijaa tulkitsemaan tilannetta haluamallaan tavalla ja vaikuttaa siihen, mikä osa aikaisemmasta tiedosta kulloinkin aktivoituu. Oppimistilanne voi olla joko opettajan kokonaan säätelämä, jaettu tai täysin opiskelijan kontrolloitavissa. (Hakkarainen ym. 2004, 30–40, 102; Manninen ym. 2003; Niemi 2002, 125–137.)

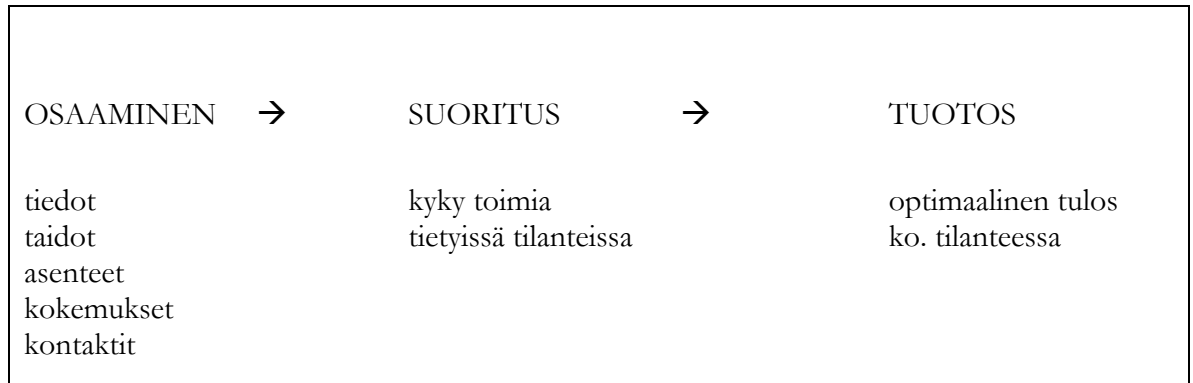
### 3 OSAAMINEN

Ammatillisen ydinosaamisen hallinta työssä pitää osaltaan yllä motivaatiota ja työssä jaksamista. Sen lisäksi, että hallitsee tehtäviinsä liittyvän ammattitaidon, on myös oltava yleistietoja työpaikasta ja työhön liittyvästä toimialasta. Nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan myös yleisiä työelämän taitoja, joita ovat mm. yhteistyötaidot esimerkiksi tiimityössä. (Lankinen, Miettinen & Sipilä 2004; Helakorpi 2001, 8–9.)

Sydänmaanlakan (2000, 256) mukaan osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Organisaation osaamiseen liittyvät näiden lisäksi myös prosessit, toimintatavat ja kulttuuri. Virtainlahti (2005, 27) kertoo osaamisen koostuvan näkyvästä tiedosta, taidosta, kokemuksesta, arvoista ja sosiaalisesta verkostosta. Erikoisen taidokas osaaminen kehittyy ajan kuluessa hänen mukaansa asiantuntemukseksi.

Sydänmaanlakka (2004, 150–151) pitää asennetta tärkeänä osana osaamista. Siihen kuuluu myös motivaatio käyttää omia taitoja. On myös sellaista osaamista, joka edellyttää laajaa kokemustaustaa, ennen kuin siitä voi kehittyä aitoa ja todellista osaamista. Tämä liittyy erityisesti johtamisosaamiseen. Osaaminen näkyy konkreettisen toiminnan kautta. Se näkyy kyvyssä toimia tehokkaasti tilanteesta riippuen. Osaamisen siirtäminen toimintaan on merkityksellistä. Vasta silloin, kun kyetään soveltamaan jotakin käytäntöön, voidaan puhua oikeasta osaamisesta. Osaamisen kehittäminen on uuden oppimista ja vanhan poisoppimista.

Työyhteisössä osaaminen voi joskus olla tiedostamatonta. Ihminen ei välttämättä tiedä osaavansa jotakin tiettyä asiaa. Jos henkilö ei tiedosta osaamistaan, hän ei osaa hyödyntää sitä riittävästi. Esimiehen tulisi auttaa työyhteisön jäseniä näkemään oppimistarpeet ja tiedostamaan itse oma osaamisensa. Yhteys työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittymisen tukemisen ja oppilaitoksessa tapahtuvan opettamisen välillä on ilmeinen. Osaaminen pitää aina nähdä myös suhteessa saavutettuihin tuloksiin. (KUVIO 2.) (Sydänmaanlakka 2004, 151.)



KUVIO 2. Osaamisen määritelmän kuvaus (Sydänmaanlakka 2004, 151)

Erilaiset kehittämistoimenpiteet työpaikan organisaatioissa, vastuualueissa ja työtehtävissä vaativat usein uusien taitojen ja tietojen opettelemista. Kyky ja halu oppia uutta ovat tärkeitä tekijöitä. Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen on merkityksellistä. Työtaidon ja ajanmukaisen tiedon saa huolehtimalla ammatillisen ydinosaamisensa päivittämisestä ja lisäämällä omaa ammattia tukevia taitoja ja tietoja. (Ojala 2003; Lankinen ym. 2004; Helakorpi 2001, 8–9.)

Siitä minkälaista nykyinen työ on viiden tai kymmenen vuoden kuluttua ja minkälaista osaamista silloin tarvitaan, on vaikea ennakoita. Osaamisessa tarvitaan myös ennakkointia ja valmiutta itsensä kehittämiseen jatkuvasti. (Ojala 2003; Lankinen ym. 2004.)

Työn vaatima osaaminen ja monialaisuus tarkoittavat sitä koulutusta, perehdyttämistä ja työskentelyaikaa, joiden jälkeen työntekijän arvioidaan keskimäärin saavuttavan itsenäisen työskentelyn edellyttämän suoritusvarmuuden, normaalin suoritustason sekä työn suorittamisen edellyttämän harkinnan. Työn vaatima osaaminen ja monialaisuus jakautuvat pääsääntöisesti työn edellyttämään peruskoulutuksen, perehtymiseen sekä työn suorittamisen vaatimaan, eri tehtävissä hankitun kokemuksen suhteeseen.

### 3.1 Yleisosaaminen

Yleisosaamisen ja ammatillisen yleisosaamisen välinen rajanveto on teoreettinen. Terveystieteiden ammattikorkeakoulutukseen tullaan yleensä lukion tai toisen asteen ammatillisen koulutuksen kautta. Aikaisemmissa opinnoissa yleisiä valmiuksia ovat matemaattiset ja tietotekniikan taidot, vieraat kielet, kommunikaatiotaidot ja kyky ilmaista itseään. Harrasteaineet ja vapaasti

valittavat opinnot antavat mahdollisuuden yksilölliseen kykyjen kehittämiseen tai jonkin ammatilliseen tutkintoon kuuluvaan alueen syventämiseen. (Väärälä 1995; Ojala 2003.)

Ammattikorkeakouluopintoja koskevassa asetuksessa (256/1995) määritellään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen yleiseksi tavoitteeksi antaa opiskelijalle laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja – taidot. Lisäksi opintojen kautta tulisi saada teoreettiset perusteet asianomaisen alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten. Opintojen tulee antaa edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja ajan tasalla pysymiseen. Opinnoissa tulee saada valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävä viestintä- ja kielitaito sekä asianomaisen alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

Ammattikorkeakoulututkinnon tavoitteina on koulutuksen laadun parantamiseen, ammatillisen koulutuksen kiinnostavuuteen ja vetovoimaisuuden lisäämiseen painottuminen. Ammattikorkeakoulu antaa valmiudet käytännönläheiseen työskentelyyn. Käytännön ammattialaisia koulutetaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Koulutuksessa huomioidaan työelämän ongelmakeskeiset kokonaisuudet. (Korhonen 2000, 59–60.)

Ammattikorkeakouluopetukseen vaikuttaa se, millainen on aktiiviseen muutoksen hallintaan ja joustavuuteen pystyvä tulevaisuuden asiantuntija. Ohjaamisen tavat, jotka luovat edellytykset tällaisen asiantuntijan kouluttamiselle, korostuvat. Ammattikorkeakouluopetukselta odotetaan osaamisen teknisen hallinnan vaatimusten lisäksi opiskelijan jatkuvaa kehittymistä ihmisenä ja työtoverina. Koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijaa tuntemaan itsensä ja kasvamaan ihmisenä. (Helakorpi & Olkinuora 1997, 11; Korhonen 2000, 60–61.)

### 3.2 Ydinosaaminen

Ydinosaaminen on keskeisintä työssä ja työtehtävässä tarvittavaa ammattitaitoa. Siihen sisältyvät ammatti- ja tehtäväsidonnaiset tiedot ja taidot. Myös erityispätevyudet, kuten tieteenalan tietopohja, ammatin olennaiset tekniset taidot ja kyky ratkaista ammatissa kohdattavat ongelmat ovat sen osia. (Harju 1999, 21–23; Lankinen ym. 2004; Helakorpi 2001, 8–9.)

Ydinosaamisen alueita hoitotyössä ovat omaan koulutukseen liittyvien kompetenssien mukainen osaaminen. Hoitotyön asiakkuusosaaminen, terveyden edistämisen osaaminen, kliininen osaaminen, hoitotyön päätöksenteko-osaaminen, opetus- ja ohjausosaaminen muodos-



tavat laajan kokonaisuuden sisältöineen. Osa kompetenssien sisältöalueista myös vaatii erityisosaamista.

Ammatillinen pätevyys on oman työkyvyn välttämätön edellytys. Tunne omasta osaamisesta ehkäisee myös työuupumuksen syntymistä. Uusien ehdotusten löytäminen ongelmille ratkaisuksi, on koko työuran ajan tärkeää. Tietämys oman alan ja sitä lähellä olevien alojen tiedoista, sovelluksista ja saavutuksista on oman ammatillisen kasvun kannalta tärkeää. Haasteellisten tehtävien vastaanottaminen, ja jopa riskialttiudelle heittäytyminen, ovat usein työuupumuksen oireiden ilmaantumisen kannalta ennaltaehkäisevää. Työtovereiden kanssa asioiden jakaminen ja neuvojen kysyminen on usein valaisevaa ja uutta näkökulmaa avartavaa. Palautteen saaminen asiakkailta ja esimieheltä on työmotivaation kannalta hyväksi. (Harju 1999, 21–23; Lankinen ym. 2004; Hakkarainen ym. 2004, 77–83; Helakorpi 2001, 8–9.)

### 3.3 Hoitotyön ammatillinen yleisosaaminen

Terveystieteiden koulutuksen tehtävänä on valmistaa työntekijöitä terveydenhuoltoon. Tarkoituksenmukaisia valmiuksia tavoitellessa ammatin harjoittamiseen, tulee koulutuksen sisältöä suunniteltaessa, kehitettäessä ja arvioitaessa ottaa huomioon väestöstä, työelämästä ja yhteiskunnasta nousevat tarpeet ja tulevaisuuden haasteet. Opiskelijan on saatava jo koulutuksen aikana riittävä työelämän tuntemus ja riittävät käden taidot. (Väärälä, 1995.) Organisaation menestymisen avain on osaamisessa. Uutta osaamista ja oppimista korostava ajattelu, strategia ja käytäntö korostuvat. (Helakorpi 2001, 41.)

Hoitotyön ammatillisen yleisosaamisen perusta on monitieteinen. Hoitotyön tietoperusta nousee hoitotieteen peruskäsitteistä. Keskeisiä lähitieteitä ovat yhteiskunta- ja käyttäytymistieteet, lääketiede ja luonnontieteet. (Väärälä, 1995.)

Työelämän muutosten hallinta edellyttää niiden ennakkointia jo koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on ohjata ammattialan kehitystä. Koulutussisältöjä ei voida määrittellä vain työelämän nykyisistä tarpeista lähtevinä, vaan sen tulee tuottaa yleispätevää osaamista eli metakompetensseja. Yleispätevälle osaamiselle on ominaista vähäinen organisaatio- ja tehtäväspesifisyys. (Rantanen 1999; Helakorpi 2001.) Hyvä yleissivistys ja laaja-alainen koulutus antavat välineitä ymmärtää maailmaa ja ympäröivää yhteiskuntaa. Niiden avulla pystytään kehittämään työelämää. (Taalas 1995; Helakorpi 2001, 20–21.) Koulutuksella on myös per-

soonallisuuden kehittämistavoitteita. Niiden arviointi on vaikeaa. Ammattikorkeakoulun tavoitteiden mukaan koulutuksessa painotetaan oppimisen itseohjautuvuutta, kriittistä ja tutkivaa työtettä, vastuuntuntoa ja sitoutumista tehtävään. (Väärälä, 1995.)

Ammattikorkeakoulujen opettajilla on ollut mahdollista uudistaa ammattiosaamistaan palamalla joksikin aikaa työelämään ja ammatinharjoittajat ovat puolestaan toimineet opettajina oppilaitoksissa. Käytännössä suhteiden luomiseen työelämään ei ole kaikissa ammattikorkeakouluissa paneuduttu riittävästi. Opettajien kehittymisen tulisi tapahtua ensisijaisesti suhteessa työelämään. Opettajilta vaaditaan akateemista pätevyitymistä enemmän, kuin työelämäsuuntautuneita opintoja. (Korhonen 2000, 71.)

Ammatillisen yleisosaamisen keskeisimpiä kokonaisuuksia ovat oppimaan oppiminen ja tiedonhankintataidot. Oppimis- ja tietokäsitykset muuttavat opetuksen toteuttamistapoja. Oppimiskäsityksellä on yhteys laaja-alaisen ammattitaidon saavuttamiseen. Opiskelija on oman oppimistyönsä suunnittelija ja arvioija. Opettaja ohjaa oppimista. Tietoyhteiskunnan kehittyminen on tuonut nopeasti uusia osaamistarpeita, joita ovat visuaalinen, televisuaalinen, tietokone- ja verkkolukutaito. Muuttuvaa symboliympäristöä tulee osata lukea. (Väärälä 1995; Helakorpi 2001, 90.)

### 3.4 Kvalifikaatio

Työn ja ammattirakenteiden tutkimus on tarkentanut työn vaatimaa osaamista. Käsitteitä "kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito" käytetään tällä hetkellä synonyymeinä. Niille voidaan myös antaa eri merkityksiä. Kvalifikaatio tarkoittaa asetettujen ehtojen mukaisuutta, soveliaisuutta ja edellytyksiä. Koulutuksen ja elämän aikana yksilö hankkii kvalifikaatioita eli ammattitietoja ja -taitoja. Työn edellyttämästä osaamisesta voidaan johtaa kvalifikaatiovaatimukset yksilön osaamiselle. (Väärälä 1995; STM 2000.)

Kvalifikaatiovaatimukset muuttuvat työelämän muutosten myötä. Koulutuksen pitäisi pystyä ennakoimaan niitä. Työn kvalifikaatiovaatimukset ja yksilön omat kvalifikaatiot ovat suhderekäisiä. Oppimistoiminnalla voidaan vaikuttaa siihen, miten omaksutaan koulutuksen aikana ammattitietoja - ja taitoja. Työelämässä toimiessaan yksilö vaikuttaa siihen, mitkä työn vaatimukset toteutuvat hänen työssään ja miten hän käyttää potentiaalisia kykyjään hyväk-

seen. Ammattihenkilö on sovelias tiettyyn työhön tai tehtävään tietyissä olosuhteissa ja tietyssä toimintaympäristössä. (Väärälä 1995; STM 2000.)

#### 4 SAIRAANHOITAJAN- JA TERVEYDENHOITAJAN TYÖN KOMPETENSSIT

Kompetenssi merkitsee pätevyyttä ja kelpoisuutta esimerkiksi johonkin julkiseen virkaan ja toimeen. Kompetensseja saadaan koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Kompetensseja voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Metakompetensseilla on vähäinen organisaatiospesifisyys. Tällaisille taidoille löytyy työ- ja tehtävärajat ylittävää käyttöä. Organisaatiospesifit kompetenssit ovat sidottuja johonkin tiettyyn organisaatioon. Työntekijän tiedot ja taidot ovat laadukkaita siinä nimenomaisessa organisaatiossa, jossa henkilö työskentelee. (Väärälä 1995; STM 2000.)

Osaaminen kuvaa koulutuksen tuottamia valmiuksia. Osaamistarve tai osaamisvaatimus kuvaa työelämän edellyttämiä vaatimuksia. Osaaminen tarkoittaa tietoja ja taitoja, joilla henkilö suorittaa tehtävänsä taitavasti, pystyvästi, onnistuneesti ja osuvasti. (Väärälä 1995; STM 2000; Penttinen & Mäntynen 2006.)

Tässä opinnäytetyössä käsitellään Yhteistoimintamalli ohjattuun harjoitteluun –hankkeen aikana luodun sähköisen palautejärjestelmän mukaiset sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja-opiskelijan kompetenssit. Palautelomakkeella hoitotyön koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit on nimetty terveyden edistämisen osaamiseksi, kliiniseksi osaamiseksi, hoitotyön päätöksenteko-osaamiseksi ja opetus- ja ohjausosaamiseksi (LIITE 2).

##### 4.1 Sairaanhoitajan työn edellyttämä osaaminen

Hoitotyön tehtävänä on terveyden ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen sekä kärsimysten lievittäminen. Sairaanhoitaja auttaa kaikenikäisiä ihmisiä erilaisissa elämän tilanteissa myös sen päätyessä. Sairaanhoitaja palvelee yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä. Ihmisiä hoitaessaan hän pyrkii tukemaan ja lisäämään heidän omia voimavarojaan sekä parantamaan heidän elämänsä laatua (Suomen sairaanhoitajaliitto 1996).

Sairaanhoitajan työn edellyttämä osaaminen perustuu hoitotyön ammatilliseen perusosaamiseen sekä hoitotyön vaihtoehtoisiin ammattiopintoihin (STM 2000). Sairaanhoitajan toiminta-alueita ovat perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoito, sosiaalihuolto ja kehitysvamma-

huolto. Perusterveydenhuoltoon sisältyy ympäristön riskit, hoitomateriaalien ja aineiden ympäristövaikutukset sekä tartuntataudit. (STM 2000; OPM 2006.)

Sairaanhoitajan työn edellyttämä hoitotyön osaaminen kattaa eri vastuualueita. Ammattieettinen toiminta ja vastuu potilaan oikeuksien toteutumisesta ja hoitotyön teoreettinen perusta ohjaavat työtä. Sairaanhoitajan työn sisältöalueina ovat potilaan hoitaminen vaativissa hoitotilanteissa, ensiapu- ja katastrofitilanteet, hoitotyön tekniikoiden hallinta, tutkimus- ja hoitolaitteiston hallinta, aseptinen toiminta ja lääkehoidon toteutus. (STM 2000; OPM 2006.)

Sairaanhoitajan tehtävä on hoidon koordinointi. Hän myös vastaa hoitoon osallistuvan ryhmän johtamisesta. Hoidon koordinointi sisältää vastuun potilaan koko hoitoketjusta kotihoitoon tai yhteydet toiseen hoitopaikkaan. (STM 2000; OPM 2006.)

Sairaanhoitaja osallistuu perusterveydenhuoltoon ja erikoissairaanhoitoon kuuluvien tutkimusten ja hoitojen suorittamiseen tai niissä avustamiseen. Hänelle kuuluu tutkimus- ja hoitomenetelmien hallinta esimerkiksi hoitotyö lääketieteen erikoisaloilla, tehohoito, mielenterveys-, kriisi- ja päihdetyö, ensihoito, kivun hoito, saattohoito, vanhusten hoitotyö, lasten- ja nuorten hoitotyö, perusterveydenhuollon hoitotyö, kuntoutus. (STM 2000; OPM 2006.)

Ensiapu- ja katastrofitilanteissa sairaanhoitaja hallitsee ensiaputaidot. Hän tunnistaa vammat ja hänellä on myös kriisihoitovalmius. Katastrofisuunnitelman mukainen toiminta ja toimintavalmius suuronnettomuuksien varalta ovat myös sairaanhoitajan osaamisalueita. (STM 2000; OPM 2006.)

Hoitotyöntekniikat muuttuvat ja kehittyvät vuosien myötä. Sairaanhoitaja koulutetaan ja päivittää tietojansa niin, että hallitsee ne. Tutkimus ja hoitolaitteistojen hallinta on tärkeää sairaanhoitajan työssä, jotta potilasturvallisuus voidaan taata. (STM 2000; OPM 2006.)

Aseptinen tekniikka ohjaa hoitotyötä. Tartuntojen syntymekanismit, tartuntojen ehkäisy ja infektioiden hoito ovat osa sairaanhoitajan työn kompetensseja. (STM 2000; OPM 2006.)

Lääkehoidon ja nestehoidon toteutuksessa sairaanhoitajan vastuu potilaan turvallisuudesta on suuri. Keskeisiä asioita ovat osaamisen ajantasaisuus, asiakkaan/potilaan ohjaus lääkehoidossa sekä lääkehoidon ja sitä koskevan ohjeistuksen hallinta. (STM 2000; OPM 2006.)

Opetus ja ohjaus ovat myös osa sairaanhoitajan työtä. Potilaan ja omaisten opetuksessa ja ohjauksessa keskeistä on terveyden edistäminen, sairauksien ehkäiseminen ja sairauksiin liit-

tyvät itsehoitovalmiudet. Lähtökohta on yksilön, perheen ja ryhmien ohjauksen tarpeet. Lyhyet hoitoajat asettavat ohjaukselle erityisiä vaatimuksia. (STM 2000; OPM 2006.)

Keskeinen sairaanhoitajan työalue on myös opiskelijoiden ohjaus. Laatutyö, laadun arviointi ja laadun varmistaminen ovat jokaisessa hoitotyön toiminnossa keskeisiä asioita. Transkulttuurisen hoitotyön merkitys korostuu. Leininger on määritellyt transkulttuurisen hoitotyön seuraavasti: ”transkulttuurinen hoitotyö on tärkeä hoitotyön alue, joka keskittyy maailman eri kulttuurien ja alakulttuurien vertailevaan tutkimiseen ja analysointiin erityisesti hoitamiskäyttäytymisen, hoitotyön sekä terveyttä ja sairautta koskevien arvojen, uskomusten ja käyttäytymismallien osalta ja jonka päämääränä on muodostaa tieteellinen ja humanistinen tietoperusta eri kulttuureille ominaisten ja kaikille kulttuureille yhteisten hoitotyön käytäntöjen tuottamiseksi.” (Marriner-Tomey 1994, 413.)

Oman työn ja työyhteisön kehittäminen on jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen ja rakentava yhteistyö ovat sairaanhoitajan työssä tärkeitä. Vaikeiden asioiden esille ottaminen vaatii työyhteisössä uskallusta, mutta se myös usein edistää työyhteisön hyvinvointia. Oman alan ja ammatin kehittäminen mahdollistuu myös esimerkiksi erilaisissa työryhmissä. (STM 2000; OPM 2006.)

#### 4.2 Terveydenhoitajan työn edellyttämä osaaminen

Terveydenhoitaja muodostuu hoitotyöstä, terveyden edistämisestä ja terveydenhoitotyöstä sekä kansanterveystyön asiantuntijana toimimisesta. Toiminnan lähtökohtana on alueen ja sen väestön, yhteisön, perheen ja yksilön terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen. Terveydenhoitaja toimii moniammatillisen ryhmän jäsenenä. Hän tukee ja vahvistaa ihmisen omia voimavaroja ja selviytymistä arjessa. (Tossavainen 1998.)

Terveydenhoitajan työ muodostuu lasten, nuorten, työikäisten ja ikääntyvien sekä yhteisön terveyden edistämisestä. Perhettä suunnittelevien, raskaana olevien ja lapsivuoteisten terveyden edistäminen edellyttää yhteistyötä ja työnjakoa kättilöiden kanssa neuvolapalveluiden toimintatavoista riippuen. Terveydenhoitaja huomioi ihmisen ja hänen elinympäristönsä. Työssä on tärkeää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ja hyvinvoinnin kokonaisuus. (STM 2000; OPM 2006.)

Terveydenhoitajan ammatin edellyttämä osaaminen perustuu suoritettulle sairaanhoitajatutkinnolle ja siinä valittuun suuntautumisvaihtoehtoon. Terveydenhoitajan ammatinharjoittaminen perustuu työterveyshuollon menetelmien ja taitojen osaamiseen ja ennaltaehkäisevään työotteeseen. Niiden avulla hän auttaa eri-ikäisiä terveyden edistämiseen ja toimintakyvyn sekä elämänhallinnan ja selviytymisen tukemiseen. Käytössä on terveyttä edistävä eli promotiivinen työote. (STM 2000; OPM 2006.)

Terveydenhoitajan työssä on keskeistä kansanterveydellisten riskitekijöiden tunteminen ja niiden kartoittaminen väestöstä sekä tartuntatautien ehkäisy ja hoito. Terveydenhoitajalta vaaditaan taitoa tunnistaa, tarttua ja osata auttaa yksilöitä ja riskiperheitä. Työ pohjautuu kuntouttavaan perhekeskeiseen hoitotyöhön, jonka tarkoituksena on tukea ja auttaa kodin ja perheen selviytymistä. (STM 2000; OPM 2006.)

Terveydenhoitajan työssä korostuu yhteisön ja ympäristön terveydenhoidon osaaminen. Terveydenhoitotyössä terveyttä edistävä työote on keskeinen. Se on lähtöisin vallitsevasta terveys- ja yhteiskuntapolitiikasta, yhteisön kulttuurista sekä yksilön ja perheen elämäntilanteesta. Ne ovat työn painopistealueita. (STM 2000; OPM 2006.)

Väestön terveydentilan arviointi ja menetelmien hallinta sekä vahva kliininen osaaminen ovat terveydenhoitajan työn keskeisiä kompetensseja. Terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen kattaa seuraavat vastualueet perusterveydenhuollossa ja kansanterveystyössä: yhteisölähtöinen terveydenhoitotyö, ympäristöterveydenhoitotyö/ympäristöterveydenhuolto, monikulttuurinen hoitotyö, seksuaali- ja lisääntymisterveys/raskauden ehkäisy, perheen terveydenhoitotyö, äitiyden terveydenhoitotyö äitiysneuvolassa ja lapsen terveydenhoitotyö. Myös kouluikäisen terveydenhoitotyö, nuorten ja opiskelijoiden terveydenhoitotyö, aikuisen terveydenhoitotyö, työterveyshuolto, ikääntyvien terveydenhoitotyö ja kotisairaanhoido ovat terveydenhoitajan työskentelypaikkoja perusterveydenhuollossa. (STM 2000; OPM 2006.)

## 5 TIETO

Tieto voidaan jakaa kuuteen tasoon. Jako riippuu tiedon merkityksestä joko yksilölle itselleen tai tämän toiminnalle. Tiedon tarkastelu voidaan myös kohdistaa yksilön tai organisaation ominaisuuksiin. Tiedolla on erilaisia ilmenemismuotoja. Tiedon tarkastelunäkökulma voi olla staattinen tai dynaaminen. (Borgman & Packalen 2002, 53.)

Thierauf (2001, 8) jakaa tiedon kuuteen eri tasoon: dataan, informaatioon, tietämykseen, älykkyyteen, viisauteen ja totuuteen. Suurimmat erot tässä luokittelussa sisältyvät kolmeen ensimmäiseen tasoon. Havainnollisinta on informaatiosta tietämykseen siirryttäessä muodostuva ero. Älykkyys ja viisaus ovat pikemminkin taitoja kuin tiedon tasoja ja totuuden käsitteestä voidaan väitellä loputtomasti.

Data on faktoja ilman kontekstia, se voidaan määritellä myös tutkimustiedoksi. Informaatioissa puolestaan tiedetään näille jo jokin yhteys eli esimerkiksi numerot merkitsevät lämpöasteita. Tietämys voidaan ajatella kokemuksen mukanaan tuomana ymmärryksenä. Siihen sisältyy harkinnan käyttäminen ja kyky tehdä tulkintoja. Se on hyvin riippuvainen ihmisestä ja toisaalta se on ensimmäinen taso, jonka perusteella tapahtuu inhimillistä toimintaa ja jossa selviä eroja yksilöiden tavoissa voi syntyä. (Hovila & Okkonen 2006, 46; Borgman & Packalen 2002, 53.)

Tietämystä tai osaamista on kahdenlaista: eksplisiittistä ja implisiittistä eli hiljaista tai piilevää. Eksplisiittistä tietoa voidaan ilmaista sanoin ja numeroin. Sitä voidaan jakaa esimerkiksi taulukkoina, käsikirjoina ja ohjeina. Hiljainen tieto on syvällä organisaatiossa ja ihmisissä. Sitä on vaikea tämentää. Se ilmenee toiminnan kautta tai ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Holopainen; Lehtonen & Hakulinen, 2001.)

### 5.1 Hiljainen tieto

Hiljainen tieto – käsitteen loi alun perin filosofi Michael Polanyi. Hiljainen tieto (tacit knowledge) tarkoittaa henkilökohtaista tietotaitoa. Sitä on vaikea jakaa. Se voi liittyä ammattiin tai muuhun taitoon. Hiljaista tietoa on helpompi opettaa tekemällä, kuin selostamalla tai tekstinä. Kädestä pitäen opettaminenkin on vaikeaa. Parhaiten sen oppii itse tekemällä. Hiljainen



tieto on kokemuksen ja kehon tietoa. Ikääntyneillä työntekijöillä on paljon arvokasta kokemusta. Se rinnastetaan usein hiljaiseksi tiedoksi. Kokemusta kertyy toiminnasta käytännössä koko ajan. Pitkä työkokemus ei kuitenkaan automaattisesti tuota rikasta kokemusosaamista, vaan riippuu siitä, miten henkilö osaa ottaa opikseen, käsitellä ja hyödyntää kokemuksia työsään. (Paloniemi 2004.)

Suomessa Koivunen nosti käsitteen keskusteluun teoksessaan Hiljainen tieto (1997). Hän käänsi englannin tacit knowledge -käsitteen hiljaiseksi tiedoksi. Hiljaisen tiedon vastakohta on eksplisiittinen tieto. Se tarkoittaa käsitteellistä tietoa. Sitä voidaan prosessoida ja tallentaa melko helposti. Sitä on myös viestiä ja jakaa. Lääkärin diagnoosi on osittain kokemuseräistä hiljaista tietoa ja osittain teoreettista eksplisiittistä tietoa, joka voidaan kirjoittaa lääkärikirjoihin. Hiljaista tietoa ei voida ilmaista tekstein, mutta sen sijaan sitä voidaan tallentaa kuviin. (Koivunen 2001; Paloniemi 2004.)

Hiljainen tieto voidaan jakaa vielä tekniseen ja tiedolliseen tietoon. Tekninen ulottuvuus käsittelee vapaamuotoisia ja vaikeasti määriteltäviä taitoja. Niitä voidaan kuvata ”sormituntumaksi”. Tiedollinen ulottuvuus sisältää kaavoja, malleja, uskomuksia ja odotuksia. Ne otetaan helposti itsestään selvyyksinä. Ne heijastavat näkemyksiä todellisuudesta. (Huuhtanen, Huuskonen, Ilmarinen, Kalimo, Laitinen, Lehtinen, Lindström, Louhevaara, Punnonen, Rantanen, Saarela, Silvonen, Starck, Vartia-Väänänen & Vuori 1999, 35; Virtainlahti 2005, 28.)

Virtainlahti (2005, 29) lisää edellä kuvattujen kahden ulottuvuuden lisäksi kolmanneksi kehollisen ulottuvuuden. Tämä tarkoittaa fyysisten kokemuksen tuottamaan parhaimpaan oppimistulokseen. Aisteilla voidaan vastaanottaa monipuolisesti viestejä, joita tulkitaan kokemuksen avulla. Hiljaista tietoa ja käytännöllistä osaamista pidetään ikääntyvien työntekijöiden osaamisessa keskeisinä tekijöinä. Tämä osaaminen konkretisoituu organisaatioon, sen toimintaan ja sen historiaan liittyvänä tietämyksenä. Se auttaa päätöksenteossa silloinkin, kun täsmällistä tietoa ei ole saatavilla. Hiljainen tieto ei ole vain kokeneille ominaista. Noviisien ja eksperttien hiljainen tieto on kuitenkin erilaista kuin kokeneen työntekijän tieto. Noviiisit luottavat voimakkaasti standardeihin eli suosituksiin toimintatapojen tekemiseksi. He yliarvioivat usein oman hiljaisen tietonsa määrän, koska tieto kysymysten relevanttiudesta on puutteellista. (Paloniemi 2004, 29.)

Piilevä tieto on Niiniluodon käyttämä termi hiljaisesta tiedosta. Tämä tarkoittaa sellaista tietoa, joka on hankittu kokemuksen kautta, aistien avulla tehdyillä havainnoilla ja tekemällä erilaisia töitä. Hiljainen tieto voidaan laaja-alaisesti ymmärtää käsitteinä know how ja know that. Englannin kielessä erotetaan informaatiotieto osaamistiedosta. Suomen kielessä tieto tarkoittaa molempia. Suomessa puhutaan tekijän tiedosta, ammattitaidosta tai osaamisesta. Arkikielessä käytetään myös mielellään sanontaa näppituntuma. Englannin kielen käsite personal knowledge, tekijän taito tarkoittaa osaamista juuri tällaisena hiljaisena tieto-taitona. (Niiniluoto, 1989; Borgman & Packalen 2002, 53.)

## 5.2 Kokemus

Kokemus-termillä on useampia käyttötarkoituksia. Sitä voidaan käyttää työmarkkinaterminä. Silloin kokemuksella tarkoitetaan työkokemusta. Vääränlaisesta työkokemuksesta voi joissakin tilanteissa olla jopa haittaa. Toiseksi kokemus lisää työntekijän hiljaista tietoa. Hiljainen tieto näkyy suorituksessa, ei historiassa. Ammatissa vaadittu hiljainen tieto on voitu hankkia toisessa työtehtävässä eli sitä pystytään soveltamaan. (Hovila & Okkonen 2006, 51; Borgman & Packalen 2002, 54–55.)

Vaikka kokemus pääosin käsitetään vahvuudeksi, voi olla myös vaikeaa oppia pois turhista toimintatavoista. Kokemus mielletään joskus henkiseksi joustamattomuudeksi ja elinikäisen oppimisen jarruksi. Kokemus ei kuitenkaan automaattisesti tuo joustamattomuutta, vaan ihmisillä, jotka nuorenaakin ovat olleet innostuvia ja kokeilunhaluisia, vahvistuvat nämä ominaisuudet ajan myötä entisestään. Sama säännönmukaisuus tosin pätee joustamattomuudenkin kanssa. Elämäkokemus voi myös osoittautua negatiiviseksi. Joitain ihmisiä ”elämä on opettanut” liiankin ankarasti ja se aiheuttaa katkeroitumista. Onnistumiseen voi kuitenkin oppia. (Ollila 1998, 14.) Kun organisaatiossa on kerran koettu onnistuminen, voidaan synnyttää positiivinen kierre. Organisaatio jatkossa jakaa tätä elämäkokemustaan. (Hovila & Okkonen 2006, 51.)

Oppimiskyky kokonaisuudessaan säilyy hyvänä työuran aikana ja sen jälkeen. Työkokemuksen myötä työsuoritus ei heikkene ikääntymisen mukana. Ikääntyvillä on erityisesti hiljaista tietoa, joka on syntynyt kokemuksen kautta. Se ilmenee kätevyytensä ja käytännöllisyytensä. Se on myös harjaantumista, luotettavuutta, omatoimisuutta, vastuuntuntoa, luovuutta ja realisti-

suutta esimerkiksi käsitys siitä, mikä kannattaa ja mikä on mahdollista. (Blau 1983; Borgman & Packalen 2002, 59.)

Kokemus ei ole sama asia kuin käytäntö. Teoria ja käytäntö kuvaavat yksilön ulkopuolista maailmaa. Kokemus kuvaa yksilön sisäistä todellisuutta. Yksilölle merkityksellinen teoria- ja käytäntötieto integroituvat ensin kokemustietoon. Tähän yhdistyy ammatillisen harjaantumisen myötä yhä enemmän hiljaista tietoa. Tuloksena on pitkällisen ammatin harjoittamisen kautta osaaminen. Kokemus on kiinteästi yhteydessä osaamiseen ja hiljaiseen tietoon. Kokemuksen määritelmäksi riittää mielikuva, joka siitä puhekielessä syntyy. Kokemus tuo osaamiseen ja hiljaiseen tietoon laaja-alaisuutta ja syvyyttä. Se helpottaa osaamisen hyödyntämistä. Kun ajattelumalleja on muodostunut enemmän, kokemuksen pohjalta on todennäköisempää tehdä oikeita arvioita. (Järvinen, Koivisto & Pokela 2002, 67–71; Borgman & Packalen 2002, 54–55.)

### 5.3 Asiantuntijuus

Nyky-yhteiskunta on asiantuntijoiden yhteiskunta. Asiantuntija on henkilö, jolla on laaja tietämys tietystä osa-alueesta. Asiantuntijoita ovat esimerkiksi konsultit ja kouluttajat sekä eri alueiden tekniset asiantuntijat eli henkilöt, jotka ovat perehtyneet tiettyyn asiaan huomattavasti perustutkintoaan enemmän. Heillä on lisäksi riittävät tiedot ja taidot kyseisestä alasta työkokemuksen myötä hankittuina. Asiantuntijalta oletetaan oivalluskykyä hänen erikoisalaansa kohdistuvan perehtyneisyyden, tiedon ja kokemusten vuoksi. (Muhonen 2008; KT:n yleiskirje 16/2001.)

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana on kehitysstrategia. Sen perustana on organisaation vision pohjalta luotu tulevaisuuden osaamisen kuvaus, osaamistarpeiden kartoitus ja nykyosaamisen kartoitus. Työympäristön kehittäminen innovaatioon ja oppimiseen innostavaksi on ensiarvoisen tärkeää. Se edistää palvelujen vaikuttavuutta, palveluprosessien sujuvuutta, tehokkuutta, laadukasta asiakaspalvelua ja henkilöstön aikaansaannoskykyä. (KT:n yleiskirje 16/2001.)

Tietoa tarvitaan erikoisalueen hallintaan. Kokemuksia tarvitaan tiedon oikeanlaiseen käyttöön ja sen soveltamiseen. Ilmaisukykyä tarvitaan tilanteen asiayhteyksien selvittämiseen. Se on tärkeä myös ymmärryksen ja ratkaisun ilmaisuun puheen, kirjoituksen tai kuvien muodos-

sa. Asiantuntevuus on tieto-taitoa. Se kehittyy kokemusten ja sisäistyneen tiedon myötä. Paras asiantuntija on innovaattori. Hän on hieman edellä muita erikoisalueensa tutkimisessa ja soveltamisessa. (Muhonen 2008.)

Oleellisen ja epäoleellisen erottamisen kyky on taito, joka on asiantuntijalla. Asiantuntijan kohtaamat tilanteet ovat usein monimutkaisia ja asiayhteydet ovat laajoja ja ristiriitoja sisältäviä. Asian ytimen löytäminen eli oleellisten asioiden erottaminen korostuu. Hyvä asiantuntija harmonisoi ristiriitatilanteen erottelukykynsä ansiosta. Hän luo asioille tärkeysjärjestyksen ja aikataulun, mikä perustuu oleellisiin asiayhteyksiin. (Muhonen 2008.)

Asiantuntija tarkastelee asioita objektiivisesti ja monipuolisesti. Objektiivinen asiantuntijuus on puolueettomuutta, suvaitsevaisuutta ja laajanäköisyyttä. Paras ratkaisu ei ole välttämättä se, mikä on hyväksi koettu. Objektiivisuus luo perustan jatkuvalle muuntumiselle. Se on tärkeä ominaisuus kun pyritään kehittymään. Objektiivinen asiantuntija ei muodosta kantaansa omien kokemustensa tai näkemystensä kautta. Oppimis- ja muuntumiskyvyn tulee olla nopea ja joustava. Hän ymmärtää, että kehitystä ei voi tapahtua muuten kuin vanhojen rakenteiden uudelleenjärjestäytymisen myötä. Oikealla tavalla työstetyt kokemukset vähentävät sisäistä sidonnaisuutta. Asiantuntijalle kehittyy objektiivinen ennakkoluuloton asenne uusille, jopa täysin vanhojen kokemusten vastaisillekin ideoille. Objektiivisuus on muuntumisen ja luovuuden lähtökohta. (Muhonen 2008.)

Asiantuntija luottaa intuitioon. Hän tiedostaa sen, ettei loogisin ratkaisu ole aina paras ratkaisu. Pelkästään loogiseen päättelyyn perustuva oivalluskyky on merkki rajoittuneesta voimavarojen käytöstä. Järkeilyllä ja logiikalla päästään pitkälle ongelmien ratkaisemisessa. Sitova järkeily voi muodostua jopa esteeksi oivalluksen synnylle. (Muhonen 2008.)

## 6 OSAAMISEN JOHTAMINEN

STM:n asettama kansallinen tavoite- ja toimintaohjelma ”Terveyttä ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä” velvoittaa hoitotyön käytännön ja sen johtamisen sekä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämiseen eri sairaanhoitopiireissä, terveyskeskuksissa ja vanhuspalvelujen laitoksissa. Hoitotyön osaamisen johtaminen on tätä kehittämistyötä. (STM 2003.)

Osaamisen johtaminen pitää sisällään organisaation ja henkilöstön osaamisen systemaattisen arvioinnin sekä lisäksi pitkän aikavälin kehittämisen toiminnan tavoitteet. Tieto- ja osaaminen ovat tulevaisuuden- ja tuotannontekijöitä. Osaaminen on työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa sekä niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Sen johtaminen sisältää organisaation sekä henkilöstön osaamisen systemaattisen arvioinnin ja pitkän aikavälin kehittämisen toiminnan tavoitteista lähtien. (Holopainen ym. 2001.)

### 6.1 Osaamisen johtamisen kehittäminen

Osaamisen johtamisessa selvitetään, millaista osaamista tarvitaan tavoitteiden ja vision saavuttamiseksi. Lisäksi selvitetään miten tarvittava osaaminen hankitaan ja miten sitä hallitaan, käytetään ja kehitetään. Osaamisen johtamisessa on kyse organisaation sosiaalisen pääoman johtamisesta. Se tarkoittaa tietoja, taitoja ja niiden soveltamista edistävien arvojen ja normien, organisaatiokulttuurin, ilmapiirin ja vuorovaikutuksen luomista. (Holopainen ym. 2001.)

Fyysinen pääoma luo edellytykset kehittymiselle. Työprosessit ja työolosuhteet tulee järjestää oppimista ja vuorovaikutusta tukeviksi. Fyysinen työ on muuttunut henkiseen tai älylliseen työhön useissa organisaatioissa. Organisaatioiden kyky luoda, hankkia ja siirtää osaamista sekä muuttaa toimintaansa uuden tiedon ja näkemyksen mukaan, korostuu kaiken aikaa. (Holopainen ym. 2001.)

Osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä korostuvat tulevaisuuteen varautuminen, asiakaslähtöisyys, jatkuva tiedon ja osaamisen päivittyminen. Osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä korostuu asiakasnäkökulma. Asiakkaiden tarpeet ovat lähtökohtana, kun rakennetaan tavoitetilä siitä, minkälaista osaamisen tulisi olla, jotta tavoitteet saavutettaisiin. (Holopainen ym. 2001; Hakkarainen ym. 1999; Ojala 2000.)

Jokaisella työntekijällä on vastuullaan hankkia ajantasaista tietoa ja toimia uusimpien ohjeiden mukaan. Näin hän perehdyttäessään uusia työntekijöitä ja opiskelijoita antaa oikeaa ja laadukasta tietoa. Osaamisen turvaaminen yksikössä, on se toiminnan kannalta ensiarvoisen tärkeää. Esimiehillä on siinä tärkeä rooli. Koulutusmahdollisuuksien tarjoamisella ja työntekijöiden työviihtyvyyden turvaamisella on tärkeä rooli myös hoitotyön yksiköissä henkilökunnan pysyvyyden kannalta. (Penttinen & Mäntynen 2006; Koski 2008; Borgman & Packalen 2002.)

Täydennyskoulutukseen kannustaminen ja sieltä saadun tiedon jakamisen turvaaminen on yksi esimiestyöhön liittyvä tehtävä. Käytännön työn tulee perustua lisääntyvässä määrin näyttöön. Hoitotyön tekijöiden perehdyttäminen ja ohjaaminen tutkimustiedon etsimiseen ja tutkimustulosten hyödyntämiseen, on edellytys näyttöön perustuvan hoitotyön tulemiselle osaksi jokapäiväiseen työhön. Kun tutkimustieto tuodaan työntekijöiden saataville, siihen tutustumisvalmius lisääntyy. (Penttinen & Mäntynen 2006; Koski 2008; Borgman & Packalen 2002.)

## 6.2 Osaamisen johtamisen erityispiirteet hoitotyössä

Yksi yrityksen suurimmista haasteista on osaamisen johtaminen niin, että yrityksessä olevalla johtamisella pystytään saavuttamaan johdon asettamat strategiset tavoitteet. Myös yksittäisten työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen on tärkeää. (Aaltonen & Heikkilä 2003, 62; Borgman & Packalen 2002, 47–51.) Hoitotyössä osaamista ja sen kehittämistä arvostetaan. Se on myös yksi painopistealue. Lisääntynyt tarve ammattitaitoiselle osaamisen johtamiselle on seurausta ikärakenteen muutoksesta ja työvoimasta kilpailemisesta. Osaamisen merkitys on korostunut. Kehityskeskustelut toimivat osaamisen johtamisen keskipisteessä. Niillä arvioidaan, kehitetään ja suunnataan henkilöstön osaamista kohti organisaation tavoitteita. (Koski 2008.)

Kun työntekijöiden osaamista kehitetään, he saavat ajanmukaista tietoa. Ajantasaisen tiedon hallinta on perusedellytys myös opiskelijoiden ammattitaitoa edistävän käytännön harjoittelun ohjausprosessissa. Tieto on näyttöön perustuvaa tietoa; ei vanhastaan opittua ”musta tuntuu” -tietoa. Myös oikeanlainen hiljainen tieto siirtyy ohjaustilanteissa helpommin, kun työntekijällä on taustalla pätevää tutkittua tietoa ja siten perusteluja valinnoille.

Hoitotyön johtaminen koetaan haasteelliseksi tehtäväksi. Työn lähtökohta ja tarkoitus on luoda edellytyksiä ihmisen parhaan mahdollisen terveyden ja hyvinvoinnin saavuttamiseksi. Hoitotyö on preventiivistä eli ennalta ehkäisevää, kuratiivista eli parantavaa tai palliativista eli oireita lievittävää hoitoa. Käytettävien auttamismenetelmien tulee perustua tutkittuun tietoon eli näyttöön. Suuren asiantuntijajoukon johtaminen edellyttää hyvää henkilöstöjohtamista. Terveydenhuollossa tapahtuneet muutokset lisäävät jännitteitä työyhteisöissä. Se lisää johtamisen haasteita. (Sinkkonen & Taskinen 2003.)

### 6.3 Osaamisen johtamisen haasteet tulevana vuosina

Sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa. Maailmanlaajuiset ja paikalliset muutokset vaikuttavat ammattilaisen toimintaan. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen tulee mukautua yhteiskunnan muutosten mukana. Uudenlaisessa yhteiskunnassa on muuttuvia tarpeita, joihin pitää kyetä vastaamaan. (Metsämuuronen 2000.)

Suurten ikäluokkien tuoma haaste tulee olemaan suuri sosiaali- ja terveysalalla seuraavien 10–15 vuoden aikana. Toinen haaste on 20–25 vuoden kuluttua, jolloin nämä suuret ikäluokat tulevat ikään, jolloin he vaativat hoito- ja hoivapalveluja. Hoitotyön ammattilaisten työ tulee kuormittavammaksi. Asiakkaiden terveysongelmien määrä kasvaa ja niiden hoitamisen vaatimukset lisääntyvät. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla tulee olemaan töitä tulevaisuudessakin runsaasti. (Metsämuuronen 2000.)

Hoitotyön käytännöt ovat hoitotyön kriittisiä menestystekijöitä. Hoitotyön johtajalta edellytetään taitoa kehittää näyttöön perustuvaa hoitotyötä. Hänen tulee luoda hoitotyössä toimiville mahdollisuudet perehtyä uusimpiin tutkimuksiin. Hoitotyön sähköisten tietokantojen käyttäminen päätöksenteon tukena ja osallistuminen tutkimus- ja kehittämistyöhön korostuvat esimiestyössä. Asiakslähtöisten palvelujen johtamisen edellytyksenä on toimintayksikköjen sisäisten ja niiden välisten palvelu- ja hoitoketjujen luominen, ylläpitäminen ja koordinaatio sekä niiden toimivuuden ja vaikuttavuuden arviointi. (STM 2003.)

Hoitotyön johtaminen on asiantuntijuuden johtamista. Johdettavat ovat hyvin koulutettuja asiantuntijoita. Hoitotyön johtajalla on tärkeä rooli ihmisten ja ryhmien välisten suhteiden luojana, kommunikaation rakentajana organisaatioiden sisällä sekä niiden ulkopuolella. Uuden toimintakulttuurin edellytyksenä on tieto hoitokäytännöistä, toimintaympäristöstä ja

muuttuvista sosiaalisista suhteista. Hoitotyön johtajalla tulee olla vankkaa tietoa terveydenhuoltojärjestelmän toiminnasta sekä sen suhteesta yhteiskunnan muihin osajärjestelmiin. (Sinkkonen & Taskinen 2003.)



## 7 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TUKENA

Perehdyttäminen on tärkeää aina, kun yksikköön tulee uusi työntekijä. Perehdyttäminen on tärkeää myös silloin, kun työntekijä palaa pitkän poissaolon jälkeen takaisin työhön. Opiskelijoiden ammatillista kehittymistä tukeva toiminta sisältää myös perehdyttämisen yksikössä, minne hän opiskelijana tulee. Opiskelijan ammatillista kehittymistä tuetaan käytännön harjoittelun aikana parhaiten opastamalla ja ohjaamalla häntä yksikön perehdyttämisohjelman mukaisesti. Uusi työntekijä tai opiskelija sisäistää parhaiten yksikön asenteet ja arvot hyvän perehdyttämisen avulla. Perehdytyskansio tai muuten tuotettu perehdyttämisohjelma auttaa tärkeiden asioiden läpikäymisen ja käsittelyn järjestelmällisesti. Perehdyttäminen on kaikkien työyksikön jäsenten vastuulla. Perehdyttäjän myönteinen asenne perehdyttämiseen välittyy ilmeillä, eleillä ja puhutavalla uudelle työntekijälle. Positiivinen kokemus lisää myös uuden työntekijän myönteistä suhdetta työhön ja työyhteisöön.

### 7.1 Perehdyttämisen määritelmä

Perehdyttäminen määritellään suunnitelmalliseksi, eri toimenpiteiden kokonaisuudeksi, jolla työntekijä pyritään tutustuttamaan ja sopeuttamaan työhön ja työympäristöön. Perehdyttämiseen sisältyvät kaikki tutustuttamis-, opetus- ja ohjaustapahtumat, jotka toteutetaan työhönoton ja itsenäisen työskentelyn alkamisen välissä. (Lepistö 1998, 6; Borgman & Packalén 2002, 120.) Perehdyttämisen luonne on lyhytkestoinen opastaminen työpaikkaan ja työn tekemiseen (Borgman & Packalén 2002, 120).

Perehdyttämisen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle työn tekemisen ja työyhteisössä toimimisen perusta. Hyvin hoidettu perehdyttäminen kattaa työn taitovaatimusten ja laatuvaatimusten lisäksi työntekijän turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat sekä omatoimisuuteen kannustamisen. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2; Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 84–94; Borgman & Packalén 2002, 120.)

## 7.2 Perehdyttämisen merkitys yrityksen näkökulmasta

Yhteistyön ja johtamisen lähtökohtana ovat työyhteisön ihmiset. Vuorovaikutus on yleensä helpompaa, kun ihmiset tuntevat toisensa. Johdon avoimuus on tärkeä ominaisuus. Henkilöstö odottaa, että heihin luotetaan. Vuorovaikutus, avoimuus ja luottamus ovat johtamisen kannalta keskeisiä asioita. Työntekijöiden tulisi voida ilmaista myös omia odotuksiaan työllään esimerkiksi keskustelun avulla. Työntekijältä odotetaan lojaaliutta työnantajaa kohtaan. Sovituista asioista pidetään kiinni. Työyhteisön ilmapiiri muodostuu näin kannustavaksi ja avoimeksi. (Helakorpi 2001, 96.)

Työpaikan tarkoitus on tuottaa niitä tuotteita ja palveluja, joita varten se on perustettu. Henkilöstön hyvän ammattitaidon kautta hyötyy asiakas, yritys ja työntekijät. Oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen ovat työntekijälle tärkeitä asioita. Perehdyttämällä helpotetaan uuden työntekijän oppimista. Samalla lisätään palvelun laatua ja toiminnan sujuvuutta. Tapaturmariski ja työn psyykinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja –tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn asettamat vaatimukset. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2.)

Työyhteisö toteuttaa perustehtävänsä ympäristön ja asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen erityispiirteet vaikuttavat menetelmien ja teknologioiden valintaan. Työyhteisön kulttuuri heijastuu johdon ja työntekijöiden kautta asiakaspalveluun. (Outinen, Holma & Lempinen 1994, 53; Lillrank 1998, 28–46.)

## 7.3 Perehdyttämisen merkitys työn muuttuessa

Muutokset vaikuttavat aina tehtäviin ja toimintatapoihin. Muutoksessa ihminen joutuu sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Jopa myönteiset muutokset voivat aiheuttaa suurta henkistä kuormitusta. Myös pidempään työssä olleet kaipaavat perehdytystä, kun työnkuva muuttuu, työhön palataan pitkältä sairauslomalta tai työhön tulee uusia haasteita. Suunnitelmallinen ja hyvin hoidettu työnopastus nopeuttaa töiden oppimista nopeasti ja oikein. Kun taidot karttuvat, laatu ja tehokkuus paranevat ja ammattitaito kehittyy. (Penttinen & Mäntynen 2006; Lankinen ym. 2004, 84–94; Manninen ym. 2003.)

Työhön opastuksessa opetetaan varsinaiset työtehtävät. Samalla opetetaan oikeat työmenetelmät, toimintatavat ja mahdolliset muut työn kannalta tärkeät asiat. Perehdyttämisen lähtökohdiana on, että opastettava on alusta asti aktiivinen osallistuja. Aiemmin opittu luo pohjan uuden oppimiselle. Kertaamalla ja tietojen täydentämisellä sekä uusien asioiden mahdollisten poikkeamien korostamisella saavutetaan paras tulos. Työhön opastus tulee toteuttaa eri kohteissa käymällä, ihmisiä tapaamalla ja keskustelemalla sekä näyttämällä ja kokeilemalla töitä ja tehtäviä. (Penttinen & Mäntynen 2006, 3; Lankinen ym. 2004, 84–94; Manninen ym. 2003.)

Työhön opastusta tarvitaan kun työ on tekijälleen uusi, työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat, hankitaan tai käyttöön otetaan uusia koneita ja laitteita tai aineita, työtehtävä toistuu harvoin, turvallisuusohjeita laiminlyödään, työpaikalla tapahtuu työtaturma tai havaitaan ammattitauti, annetussa perehdytyksessä havaitaan puutteita, tilanne poikkeaa tavanomaisesta tai toiminnassa havaitaan virheitä ja puutteita tuotteiden ja palvelujen laadussa. (Penttinen & Mäntynen 2006, 3; Lankinen ym. 2004, 84–94; Manninen ym. 2003.)

## 8 YHTEISTOIMINTAMALLI OHJATTUUN HARJOITTELUUN –HANKKEEN MUKAINEN PEREHDYTTÄMINEN KAJAANIN AMMATTIKORKEAKOU- LULLA

Yhteistoimintamalli ohjattuun harjoitteluun –hanke liittyi Kainuun maakunta-kuntayhtymän sosiaali- ja terveystoimialan hoitotyön kehittämishankkeeseen Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa – Terveyttä ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä Kainuussa vuosille 2006–2007.

Yhteistoimintamalli –hankkeen tavoitteena oli kehittää ohjatun harjoittelun ohjaustapahtumaa. Hankkeen aikana muun muassa tehtiin keskitetyt ohjaavan sairaanhoitajan ja harjoittelua ohjaavan opettajan tehtävän kuvaukset. Heidän tehtävikseen annettiin vastata opiskelijoiden perehdyttämisestä ammattitaitoa edistävään harjoitteluun ja opiskelun suorituspaikkaan ennen harjoittelun alkua. Heidän tehtävänä on myös järjestää vastaanotto osastoille ja opiskelijoiden oppimisprosessin ohjaukseen osallistuminen. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana ohjaava sairaanhoitaja ja harjoittelua ohjaava opettaja järjestävät osastoille reflektiokeskusteluja. Keskusteluihin osallistuvat työyksikössä opiskelevat opiskelijat ja osaston henkilökunta. Reflektioprosessissa oppija aktiivisesti tarkastelee ja käsittelee uusia kokemuksiaan. Näin hän voi konstruoida uutta tietoa tai uusia näkökulmia aikaisempiin tietoihinsa. Oppimisen kannalta reflektio on välttämätöntä.

Syvällinen oppiminen edellyttää teorian ja käytännön ymmärtämistä. Asiantuntijuuden syventämiseen pyritään myös suunnittelemalla ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana tehtävät oppimistehtävät asiantuntijuuden kasvua tukeviksi.

Työryhmä valmisteli ohjatun ammattitaitoa edistävän harjoittelun palautemittarin. Siinä on mukana opiskelijoiden, opettajien ja lähiohjaajien palauteosiot. Kyselyssä arvioidaan ennen ja jälkeen ammattitaitoa edistävää harjoittelujaksoa tapahtuvaa ohjausta, harjoittelun aikaista ohjausta ja ohjausympäristöä. Sähköinen palautemittari on liitetty Kainuun maakunta-kuntayhtymän hoitotyö -valikkoon.

## 9 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Ammattikorkeakoulu alueellisena sosiaali- ja terveysalan kehittäjänä -hankkeen kehitystavoitteena on, että Kajaanin ammattikorkeakoulusta valmistuu ammatillisesti osaavia työntekijöitä, jotka ottavat vastuun itsestään. Tavoitteena on myös ammattialan uudistamisesta ja työyhteisönsä jatkuvasta kehittämisestä vastuuta kantavat työntekijät. Hankkeen hallinnoijana ovat Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Kainuun maakunta-kuntayhtymä. (Heikkinen, Anttonen, Ketola 2008.) Opinnäytetyöni on osa Ammattikorkeakoulu alueellisena sosiaali- ja terveysalan kehittäjänä – hankkeen ohjauksen kehittämistyötä.

Ammattikorkeakoulu alueellisena sosiaali- ja terveysalan kehittäjänä – hankkeen yksi tarkoitus on kehittää opiskelijoiden harjoittelun ja käytännön työelämän yhteistyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoiden, ammattitaitoa edistävän harjoittelun lähiohjaajien ja harjoittelua ohjaavien opettajien mielipiteitä ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta. Tavoitteena on tuottaa tietoa miten tämänhetkinen ohjaus tukee opiskelijaa ennen ammattitaitoa edistävää harjoittelua, harjoittelun aikana ja harjoittelun päättyessä. Tieto palvelee opiskelijoiden ohjauksen kehitystyötä.

Kun tutkimusprosessi alkaa, tulee tutkijan löytää se ongelma-alue, johon hän suuntaa tutkimustyönsä (Yli-Luoma 2001, 7). Tutkimuksessa on tarkoitus esittää tutkimusongelma tarkasti ja selkeästi. Yleensä tutkimuksessa on yksi ongelma, johon haetaan ratkaisua. Tutkimusongelman esittäminen tehdään kysymyksen muodossa. (Hirsjärvi, Remes, Saajavaara 2005, 117–120.) Opinnäytetyössäni esitän kaksi tutkimusongelmaa, joihin haen työssäni vastausta. Tutkimusongelmat rajasin palautelomakkeeseen tutustumisen jälkeen.

Oma tavoitteeni on opinnäytetyön tekemisen aikana edistää omaa tutkimus- ja kehittämisaamistani. Tavoitteeni on opinnäytetyöni asettamissa rajoissa selvittää mitä mieltä harjoittelun ohjauksesta ovat opiskelijat, lähiohjaajat ja opettajat. Analysoitujen tulosten pohjalta tavoitteenani on esittää kehittämisideoita.

Toinen opinnäytetyölleni asettama tavoite on johtamisosaamiseni kehittyminen. Se kehittyi opinnäytetyön tekemisen myötä osahankkeen projektipäällikön tehtävässä. Opinnäytetyö on pitkä prosessi ja sen aikana kehittyi myös itseni johtaminen.

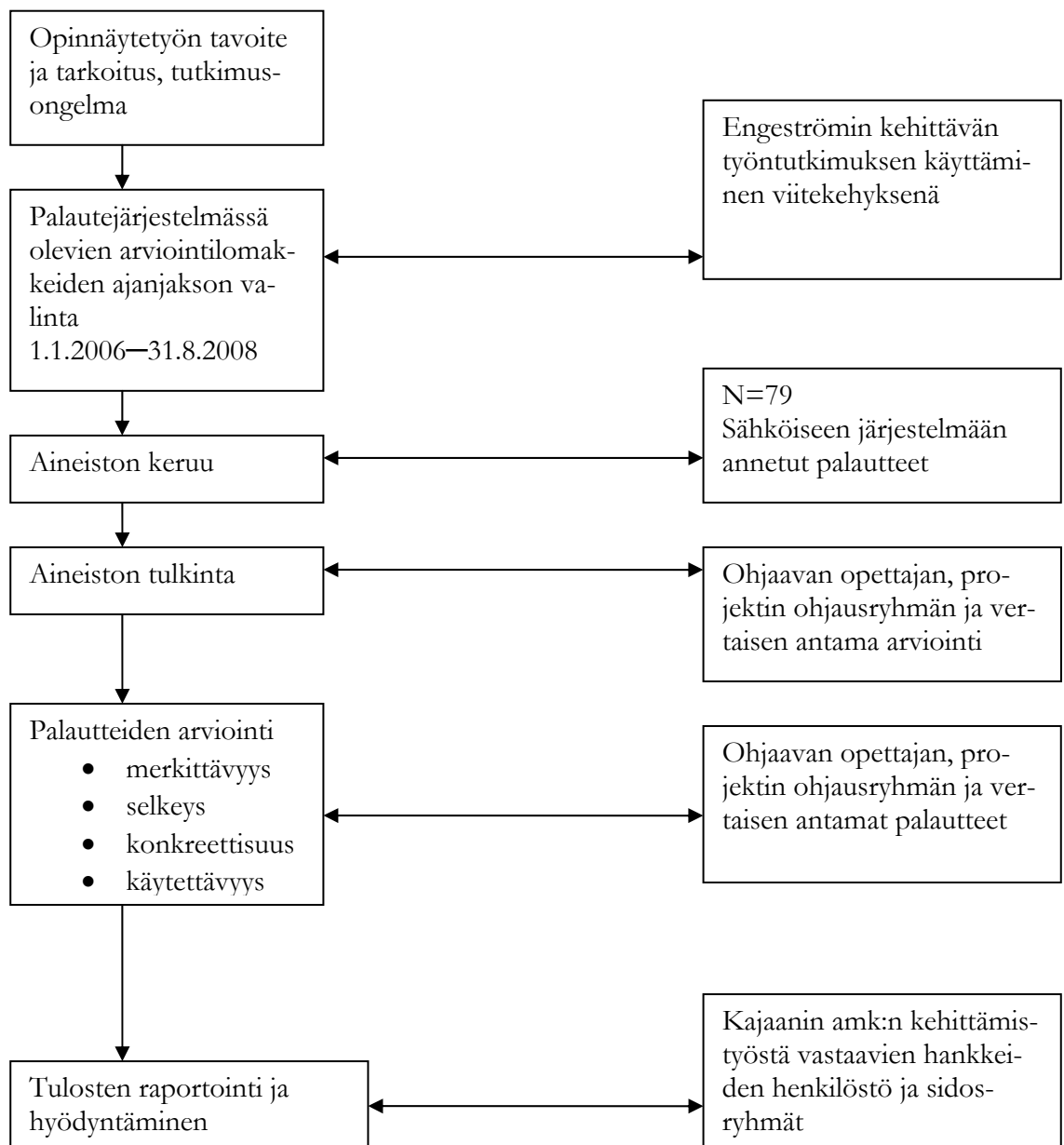
Opinnäytetyössäni on käytössä Engeströmin kehittävän työn tutkimus. Ekspansiivisen oppiminen liittyy myös tähän opinnäytetyöhön, koska tavoitteena oli kehittää jo olemassa olevia käytäntöjä. Ekspansiivinen oppiminen tarkoittaa toiminnan kehittymistä ja sen siirtymistä toisiin tilanteisiin sekä levittymistä toimintajärjestelmään. (Engeström 1995; Engeström 2004.)

Opinnäytetyön tutkimusongelmat:

1. Mitä mieltä ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksesta olivat opiskelijat, lähiohjaajat ja opettajat?
2. Miten ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjausta tulisi kehittää?

## 10 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen menetelmäosassa kuvataan tutkimuksen tekeminen mahdollisimman tarkasti. Kuvauksesta lukija saa tietoa tutkimuksen tekemisen uskottavuudesta ja asianmukaisuudesta. Menetelmäkuvaus tulee kuvata niin tarkasti, että se voidaan suorittaa sen perusteella uudelleen. (Hirsjärvi ym. 2005, 252–254.) Tämän tutkimuksen eteneminen on havainnollistettu alla olevassa kuviossa (KUVIO 3).



KUVIO 3. Opinnäytetyön eteneminen (mukaihen Kaljunen, 38.)

## 11 TUTKIMUSAINEISTON KERÄÄMINEN

Opinnäytetyöni oli luonteeltaan kvantitatiivinen tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää Kaajan ammattikorkeakoulun sähköiseen palautejärjestelmään 1.1.2006 ja 31.8.2008 välillä annettujen palautteiden analysoinnin tulokset. Kyse oli Survey- tyyppisestä tutkimuksesta, mikä tarkoittaa suunnitelmallista kyselytutkimusta. Kyselylomakkeen käyttäminen on Survey – tutkimukselle olennaista. Survey-tutkimus antaa tutkimusjoukosta kuvailevaa, vertailevaa ja selittävää tietoa. (Metsämuuronen 2005, 200–205; Heikkilä 2004, 19.)

Tavoitteenani oli selvittää mitä mieltä ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksesta olivat opiskelijat, lähiohjaajat ja opettajat. Toinen tavoite oli kartoittaa miten ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjausta tulisi kehittää. Tekemäni tutkimuksen tavoitteena oli erilaisten piirteiden tai vastausten yleisyyden kautta saatava käytännöntieto ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta kokonaisuutena. Hain tietoa analysoimalla palautejärjestelmän kautta annetut palautteet.

Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa määrällistä tutkimusta. Siinä käytetään täsmällisiä ja laskennallisia menetelmiä. Määrällisissä tutkimuksissa käytetään havaintoaineiston keruumenetelminä esimerkiksi haastattelua tai kirjekyselyä. Määrällisessä tutkimuksessa suuret ihmisryhmätkin voivat olla tutkimuksen kohteena. Havaintoaineistosta tutkija pyrkii saamaan selville jotakin esimerkiksi yhteiskunnallisesta ilmiöstä. Sillä ei saada yksittäistapauksista kattavaa tietoa. Määrällisessä tutkimuksessa tilastolliset mallit voivat olla käytössä. (Töttö 2000.)

Opinnäytetyössäni käytettiin Yhteistoimintamalli ohjattuun harjoitteluun -hankkeen aikana kehitetyn sähköisen palautejärjestelmän kautta saatuja palautteita. Opinnäytetyössäni ei luotu palautelomaketta.

Kysymyslomakkeen laadinnassa korostuu kysymysten ymmärrettävyys. Lomakkeen tulee olla helposti täytettävä ja avoimille vastauksille tulee olla riittävästi vastaustilaa. Kysymyslomake on tehokas tiedonkeruumenetelmä. Monivalintakysymysten käyttö helpottaa vastaajaa. Vastaajan on helppo tunnistaa asia monivalintakysymysten kautta, ilman että hänen pitää muistaa se. Avoimilla kysymyksillä tarjotaan vastaajalle mahdollisuus ilmaista itseään sanoin. Hänelle ei esitetä valmiita vastausvaihtoehtoja. Vastausten kautta mahdollistuu motivaatioon liittyvien tekijöiden tunnistaminen. (Hirsjärvi ym. 2005, 184–193.) Avoimet kysymykset ovat tar-



koituksenmukaisia käyttää, kun vastaajan mielipiteistä ei ole etukäteen tietoa (Heikkilä 2004, 49).

Lähiohjaajien vastausten mukaan käytössä olevaa palautelomaketta ei koettu helppokäyttöiseksi (LIITE 2). Osa kysymyksistä koettiin vaikeasti ymmärrettäviksi. Palautelomakkeen täyttämiseen on ohjeistettu menevän aikaa noin 10 minuuttia, mutta vastausten perusteella aikaa sen täyttämiseen menee huomattavasti enemmän.

Työssäni analysoitiin 1.1.2006 ja 31.8.2008 välisenä aikana Kajaanin ammattikorkeakoulun ammattitaitoa edistävän harjoittelun sähköisen palautejärjestelmän kautta annetut palautteet. Kyseisenä ajanjaksona ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa on kuitenkin käynyt huomattavasti enemmän opiskelijoita, kuin vastauksia oli käytettävissä. Opiskelijamäärät olivat keväällä 2007 322 opiskelijaa, syksyllä 2007 283 opiskelijaa, keväällä 2008 320 opiskelijaa ja syksyllä 2008 300 opiskelijaa. Lähiohjaajien palautteita oli 26, opettajan antamia palautteita oli 7 kpl ja opiskelijoiden palautteita oli aineistossa 46 palautelomaketta. Yhteensä palautteita oli 79 lomaketta. Aineiston käsittely tehtiin SPSS 13.0 for Windows – tilastollisella tietojenkäsittelyohjelmalla. Sähköisen palautejärjestelmän kautta annettiin siis varsin vähän palautteita.

Sain sähköiseen järjestelmään tulleet palautteet tallennettuina Excel- taulukkoon. Siirsin tiedot SPSS 13.0 for Windows – tilastolliseen tietojenkäsittelyohjelmaan käsittelyä varten. Tein jokaisesta yksittäisestä, analysoidusta kokonaisuudesta, oman taulukon. Taulukosta pystyin katsomaan vastaajaryhmän ja annettujen vastausten lukumäärän jokaiseen vastausvaihtoehtoon. Käsittelin aluksi opiskelijan, lähiohjaajan ja opettajan osuudet erillään. Opettajien vastausten vähyden vuoksi ne päätettiin ohjausryhmässä liittää lähiohjaajien kanssa yhteen. Opinnäytetyössä opettajien vastaukset ovat joissakin kohdassa omanaan, koska niistä saatu tieto on niin informatiivisempaa.

Palautelomakkeen B- osio koettiin palautteissa vaikeaksi täyttää lähiohjaajan näkökulmasta. Kysymykset koskivat aikaa ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkamista. Kysymyksillä selvitettiin miten eri opettajat osallistuivat opiskelijan harjoitteluun perehdyttämiseen. Samassa osassa kysyttiin opiskelijan perehtymistä etukäteen opiskelupaikkaan Jobstep- järjestelmän kautta. Jobstep on ammattikorkeakoulujen Internetissä toimiva työnvälitys- ja tietopalvelu. Tietopalvelussa on kaikille avointa tietoa esimerkiksi ammattikorkeakouluista ja ammattikorkeakouluopinnoista. Työnvälityspalveluissa työnantajat voivat jättää ilmoituksia avoimista työ- ja harjoittelupaikoista. Myös opiskelijoiden jättämien CV – tietojen selailu on

mahdollista. Työyksiköt laittavat työnvälityspalveluun opiskelijoiden haettavaksi tietyn määrän ammattitaitoa edistävän harjoittelun harjoittelupaikkoja. Kajaanin ammattikorkeakoululla on järjestelmässä oma osionsa. Avoimien paikkojen yhteydessä esitellään lyhyesti harjoittelupaikkojen määrän lisäksi työyksikkö, sen pääasialliset asiakasryhmät ja työtehtävät.

B-osassa oli myös kysymykset millä selvitettiin opiskelijan perehtymistä työyksikön esittelyyn ja esittelymateriaaliin sekä opiskelijan mahdollista osallistumista klinisiin seminaareihin ennen ammattitaitoa edistävää harjoittelua. Osa kysymyksistä oli jäänyt vastaamatta suurimmas-  
sa osassa palautelomakkeita. Täydellisesti vastattuja palautelomakkeita oli määrällisesti murto-osa kokonaismäärästä. Palautelomake on aikaa vievä, koska siinä on runsaasti kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu runsassanaisesti.

Lähiohjaajat olivat perhepalveluista, terveyden- ja sairaanhoitopalveluista, sairaanhoitopalveluista ja vanhuspalveluista. Vastauksista suurin osa koski perhe- ja terveyden- ja sairaanhoidon tulosaluetta. Mukana olivat työyksiköistä osasto 11 ja vastaanotot, ammattikorkeakoulun oppimisneuvola ja yli 20 vastaajaa ei ilmoittanut työyksikköään.

Opettajat olivat ohjaajina perhepalveluiden, terveyden- ja sairaudenhoitopalveluiden ja sairaanhoitopalveluiden ja sosiaali- ja terveystieteiden yhteisten palveluiden tulosalueella. Työyksiköistä oli maininta vain Sotkamon kotihoidon osalta ja loput eivät vastanneet työyksikköä koskevaan kysymykseen.

Opiskelijoilla ammattitaitoa edistävä harjoittelu tapahtui perhepalveluiden, terveyden- ja sairaanhoitopalveluiden, sairaanhoidon palveluiden ja sosiaali- ja terveystieteiden yhteisten palveluiden tulosalueella. Opiskelijoiden ammattitaitoa edistävä harjoittelu tapahtui lastenosastolla, osasto 10:llä, osasto 4:llä, naistentautien ja äitiys poliklinikalla, osasto 11:lla, osastoilla 12, 13 ja 23, avokuntoutustoiminnan vastaanotoilla, Kajaanin seudun sairaalassa ja vastaanotoilla sekä lasten päivähoidossa, Kajaanin ammattikorkeakoulun oppimisneuvolassa ja Ylä-Savossa erikseen mainitsemattomassa yksikössä.

Tässä opinnäytetyössä tulokset raportoidaan palautelomakkeen kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Kokonaisuudessaan vastausaktiivisuus hoitotyön ammattitaitoa edistävän harjoittelun sähköisen palautejärjestelmän kautta oli alhainen. Merkittävässä vastauksissa vastausten frekvenssi ja % -luku on kirjattu näkyville tekstiin. Tärkeät vastaukset olivat niitä, joissa saatiin vastaus tutkimusongelmaan.

## 12 TUTKIMUSTULOKSET

### 12.1 Yleistä ammattikorkeakoulun ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta

Elinkeino- ja työelämän muutos on nopeaa ja voimakasta. Työelämän monimutkaistumisen myötä koulutukselta odotetaan entistä enemmän monialaisen asiantuntijuuden kehittymisen tukemista. Työelämässä ja ammattikorkeakoulutuksessa pätevyyttä kuvaavia käsitteitä ovat laaja-alaisuus, kansainvälisyys, tutkiva ote, muutosvalmius ja vuorovaikutustaidot. Lisäksi odotetaan yrittäjämäistä rohkeutta ylittää osaamisensa rajoja. (Salonen 2007, 6.)

Ammattikorkeakoulujen profiili oli jo niiden kokeiluvaiheen aikana opiskelijoiden valmistaminen asiantuntijatehtäviin. Ammattitaitoa edistävä harjoittelu liitettiin kaikkiin tutkintoihin jo kokeilulainsäädännön yhteydessä. Ammattikorkeakoulu-uudistuksessa siirryttiin keskias-teen ammatillisen koulutuksen keskitetysti ohjatusta opetussuunnitelmatyöstä, alueellisesti hajautettuun suunnittelu- ja kehittämistyöhön. Ammattitaitoa edistävän harjoitteluun ja sen järjestämiseen liittyvät ratkaisut siirtyivät yksittäisten ammattikorkeakoulujen vastuulle. Koulutusaloilla valitsevien perinteiden ja ammattikorkeakoulukohtaisen kehittämistyöhön tulok-kena ammattikorkeakoulujen harjoittelujärjestelmä on toteutuksiltaan ja toimintatavoiltaan hyvin monimuotoinen (Salonen 2007, 6.)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352 7 §:ssä on kirjattuna harjoit- telulle asetetusta tavoitteesta seuraavasti: ”Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.”

Ensimmäinen kysymyksen aiheina olivat perehdytys ja vastaanotto ammattitaitoa edistävään harjoittelupaikkaan. Opettajien vastauksista (5 vastausta) 71.4 %:n perusteella opiskelija pe- rehtyi harjoittelupaikkaan etukäteen, Jobstep- netissä olevan esittelyn avulla, harjoittelua oh- jaavan opettajan kanssa. Joskus päätöksentekoon vaikutti kotipaikkakunta (14 %) tai työpai- kan tuttuus aikaisemmalta ajalta (14 %). Opettajien ja lähiohjaajien (33) vastausten perusteel- la työyksikön esittelyt ja esittelymateriaalit palvelivat opiskelijoiden perehtymistä vähintään tyydyttävästi (82 %).

Opiskelijoiden vastauksista ilmeni, että suuri osa (17) heistä tutustui harjoittelupaikkaansa Jobstep:n kautta (37 %) tai jollakin muulla tavalla (13, 28 %). Vastauksia oli yhteensä 44. Tutustuminen tehtiin pääosin harjoittelupaikan nettisivujen kautta Kainuun keskussairaalaan sekä muihin harjoittelupaikkoihin. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun käytännön paikkoihin tutustuttiin myös kyselemällä aiemmin harjoittelussa olleilta opiskelijoilta, muiden opiskelijoiden kertomusten perusteella ja ohjaavan opettajan antamien tietojen perusteella.

Opintokäynnillä saatiin tietoa harjoittelupaikasta tai paikka oli opiskelijalle entuudestaan tuttu. Päiväkodin nettisivuilta saatiin myös tarvittavia tietoja harjoittelupaikasta, opiskelukaverit jakoivat tietoa, koska olivat olleet kyseisessä paikassa harjoittelemassa. Tietoa saatiin myös soittamalla osastolle, tuttavien kautta ja joku oli tutustunut osastoon vapaasti valittavan kurssin tiimoilta. Opiskelijoiden (30) mielestä työyksikön esittelyt ja esittelymateriaalit palvelivat heidän harjoitteluun tyydyttävästi ja hyvin (73 %).

Seuraava kysymys kartoitti miten seminaari auttoi ammattitaitoa edistävään harjoitteluun orientoitumisessa ja millaisia kehittämishdotuksia esitettiin. Ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkua järjestetty seminaari auttoi harjoitteluun orientoitumista vastaajista pääosan mielestä hyvin. Seminaarin vaikutusta harjoitteluun orientoitumiseen opiskelijat (31) pitivät varsin tasaisesti joko tyydyttävänä tai hyvänä (67 %). Lähiohjaajista vain yksi vastasi seminaarin vaikutuksesta harjoittelun orientaatioon. Hänen kokemuksensa oli, että seminaari auttoi välttävästi opiskelijaa harjoitteluun orientoitumisessa.

Opettajista kaikki vastanneet (7) olivat järjestäneet seminaarin. Opiskelijoista (6) kaikki eivät olleet voineet osallistua seminaariin (13 %). Opettajien (5) mielestä seminaari auttoi opiskelijaa hyvin harjoitteluun orientoitumisessa (71 %). Ne, jotka eivät olleet osallistuneet seminaariin, saivat sähköpostia tai osallistuivat vastaavan opettajan järjestämään seminaariin. Opiskelijoiden mukaan tieto seminaarin ajankohdasta tuli myöhään, eikä siihen ennätetty siitä syystä välttämättä mukaan.

46 opiskelijapalautetta annettiin seminaarien kehittämistä koskevaan kysymykseen. Niistä 10:ssä oli annettu kehittämisideoita kirjallisesti (22 %). Opettajien palautteita oli kaikilta (7) opettajilta ja vastauksissa kirjallisia kehittämisideoita oli kolmelta opettajalta (43 %). Lähiohjaajat olivat jättäneet kysymykseen vastaamatta. He eivät myöskään antaneet kehittämisideoita seminaarille.

Opettajat toivoivat, että kaikki opintokokonaisuuden yhteydessä harjoittelun ohjaukseen osallistuvat opettajat ovat paikalla seminaareissa. Läsnaolovelvoitetta opiskelijoille toivottiin, ettei samoja asioita tarvitsisi kertoa moneen kertaan. Opettajien vastauksissa esitettiin toive, että seminaarit suunniteltaisiin opiskelijoiden lukujärjestykseen etukäteen. Opettajat kokivat, että olisi hyvä sopia pelisäännöt ohjaajan ja opiskelijan välillä ennen harjoitteluun lähtemistä. Lisäksi opiskelijoiden toivottiin tutustuvan etukäteen ammattitaitoa edistävän harjoittelun opiskelupaikkaan ja lähiohjaajaan. Opiskelijat toivoivat, että harjoittelupaikkojen käytäntöjä käytäisiin läpi jo seminaareissa. He kokivat, ettei käytäntöjen läpikäymiseen ole harjoittelun alussa aikaa eikä välttämättä henkilöstön suunnalta halukkuutta.

Opiskelijat (10) kokivat, että varattu aika seminaariin oli riittämätön tai seminaaritilaisuuksia tulisi olla useampi (22 %). Opiskelijat toivoivat saavansa seminaarissa enemmän tietoa harjoittelupaikasta. Opiskelijat kaipasivat opintojen suorittamiseen ja ohjaukseen yhtenäistä linjaa. Opiskelijoiden mielestä kirjallisia tehtäviä oli paljon ja työharjoittelutehtävät toivottiin käytävän ymmärrettävästi läpi. Lisäksi kaivattiin lisäohjeistusta harjoittelujakson aikana ja siitä, ettei alkuun annettuja ohjeita muutettaisi.

Oppiminen työssä tapahtuu usein ennakoimatta. Silloin niin sanottu pülevä tai hiljainen tieto on merkittävää. Hiljainen tieto siirtyy eri tavoin sosiaalisen kanssakäymisen ja tiedon jakamisen kautta. Asiantuntija voi toiminnallaan ilmaista jopa enemmän tietoa kuin sanallisesti. Informaalinen, työssä hankittu kokemuksellinen tieto ammatillisessa oppimisessa on merkityksellistä. Samalla etsitään itse kokemuksille merkitystä. Työssä oppiminen sisältää usein myöskin yllätyksiä, rutiinista poikkeavia tilanteita, haasteellisuutta, sosiaalista vuorovaikutusta, ajattelun suuntaamista sekä pohtimista. Työtehtävissä pitäisi olla selkeä tavoite ja mahdollisuus kokonaisuuksien ymmärtämiselle. Olisi myös löydettävä työn vaatimusten suhteen optimitaso. Opiskelijan pitäisi aina voida luottaa työyhteisön apuun. Kokemuksellinen työssä oppiminen ammattitaitoa edistävällä käytännön harjoittelujaksoilla koetaan antoisaksi, jos työ on opiskelijalle monipuolista, haasteellista, alakohtaista, ongelmakeskeistä. Siihen tulee liittyä asioiden pohtimista ja jossa uuden oppiminen on mahdollista. (Salo 2006, 6–9; Aatsinki & Palomäki 2006, 73–76.)

Seuraava kysymys pyrki ottamaan selvää siitä, miten vastaanotto ja perehdytys toteutuivat ja kuka perehdyttämiseen osallistui. Hoitotyön yksikössä opiskelijalle nimetään yleensä perehdyttäjä jo siinä vaiheessa, kun yksikkö tietää opiskelijan olevan tulossa. Perehdyttäjiä voi olla myös useampi. Yleisperehdytys tehdään usein opiskelijaryhmälle, mutta lähiohjaaja vastaa

opiskelijan perehdyttämisestä yksikön työtehtäviin. Perehdyttämiseen liittyvistä kysymyksistä opiskelijoiden vastauksia puuttui enimmillään 22 kpl, mikä tarkoittaa 48 % vastaajista. Henkilökuntaan sekä tiloihin ja välineisiin oli perehdytty parhaiten. Niissä vastaukset olivat tyydyttävä ja hyvä 38–93 %:ssa kaikista vastaajista.

Käytännössä lähin esimies vastaa perehdyttämisen ja työhön opastuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta. Hän voi delegoida erilaisia perehdyttämiseen liittyviä osa-alueita koulutetulle työhön opastajalle. Hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja valmentautumista huolellisesti. Perehdytys suunnitelmaan kuuluvat seuranta ja arviointi. Suunnittelu sisältää perehdyttäjien koulutuksen ja tarvittavan aineiston. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2; Lankinen ym. 2004, 84–94; Borgman & Packalen 2002, 120.)

Perehdyttämisen järjestäminen edellyttää muun muassa vastuuhenkilöiden nimeämisen, perehdyttäjien ja työnopastajien koulutusta, aineiston kokoamista, suunnitelman laatimista, työyhteisön koulutusta tai valmennusta oman osuutensa tietämiseen perehdytysprosessissa. Perehdyttämisen toteutukseen ovat osallisia perehdyttäjän ja perehdytettävän lisäksi työtoverit ja asiakkaat. Perehdyttäminen on onnistunut, kun työntekijä on omaksunut opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet, työntekijällä on valmiudet soveltaa tietoa muuttuvissa tilanteissa, työntekijä on oppinut työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet ja työntekijä omalla aktiivisuudellaan ottaa itsenäisesti selvää asioista. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2; Lankinen ym. 2004, 84–94; Borgman & Packalen 2002, 120.)

Perehdyttämistä ja työhön opastusta tarvitaan työpaikan kokoon ja toimialaan katsomatta. Järjestelmällisen perehdyttämisen ja työhön opastuksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät. Työpaikka-/työpistekohtaiset asiat tulee perehdytyksessä myös huomioida erikseen. Perehdyttäjän tulee selvittää aluksi itselleen ketä, miksi, mitä ja miten hän perehdyttää ja opastaa. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2; Lankinen ym. 2004, 84–94.)

Palautteiden mukaan palo- ja pelastussuunnitelman läpikäyminen ja työturvallisuuteen liittyvät asiat käytiin opiskelijan kanssa läpi vain yksittäisissä harjoittelupaikoissa. Sekä opettajat, lähiohjaajat ja opiskelijat vastasivat asiaa koskevaan kysymykseen samalla tavalla.

Henkilöstö, hoitotyön arvot ja periaatteet, toimintaa koskevat eettiset lähtökohdat, hoidettavat asiakkaat, fyysiset tilat ja välineet, tietosuoja ja salassapito sekä työelämän ”pelisäännöt” käytiin puolestaan läpi lähes kaikkien palautteiden mukaan. Palaute oli sama opiskelijalla, lä-

hiohjaajalla ja opettajalla (n. 71 %). Asema organisaatiossa ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutuminen eli oppimisprosessin suunnitelma harjoittelun ajalle käytiin läpi vähäisemmässä määrässä opiskelijoiden (11) vastausten perusteella (24 %). Opettajien (3) ja lähiohjaajien (16) palautteiden perusteella ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutuminen käytiin läpi lähes kaikissa alkuperähdytyksen osana (43 % -61.5 %).

Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin miten oppimistavoitteisiin päästiin ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana. Oppimistavoitteiden toteutuminen asiakkuusosaamisen osalta oli opettajien ja lähiohjaajien vastauksissa (33) ja holistisen ihmiskäsityksen osalta puolestaan tyydyttävä tai hyvä (91 %). Opiskelijoiden vastausten mukaan (28) tavoite saavutettiin hyvin (61 %). Ihmisen toimintavajausten tunnistamisen osalta opettajien ja lähiohjaajien vastausten (23) tavoitteen saavuttamisessa koettiin hyvin saavutetuksi (69 %). Opiskelijoiden vastauksissa (30) puolestaan ihmisten toimintavajausten tunnistamisessa tavoite saavutettiin pääasiassa hyvin (65 %), mutta myös tyydyttävästi saavutettuja tavoitteita (10) oli runsaasti (22 %).

Terveyden edistämisen osaamisen tavoite saavutettiin opettajien sekä lähiohjaajien vastausten perusteella potilaan/ asiakkaan hoitoketjut yksikössä, potilaan/ asiakkaan/ryhmän terveysongelmat ja -uhkat, potilaan/asiakkaan tavallisimmat sairaudet ja niiden hoitoprosessit, potilaan/ asiakkaan/ perheen/ryhmän vastuun ottaminen terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä sekä kuntouttavassa hoitotyössä hyvin (65–73 %). Kestävä kehitys ja ympäristön terveyden edistäminen saavutettiin tyydyttävästi (20, 44 %) tai hyvin (11, 24 %).

Terveyden edistämisen osaamisen tavoite saavutettiin opiskelijoiden vastausten perusteella potilaan/ asiakkaan hoitoketjut yksikössä, potilaan/ asiakkaan/ryhmän terveysongelmat ja -uhkat, potilaan/asiakkaan tavallisimmat sairaudet ja niiden hoitoprosessit, potilaan/ asiakkaan/ perheen/ryhmän vastuun ottaminen terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä sekä kuntouttavassa hoitotyössä hyvin. Kestävä kehitys ja ympäristön terveyden edistäminen saavutettiin pääasiassa tyydyttävästi, mutta vastaajissa oli suuri osa myös niitä, joiden mielestä tavoite saavutettiin hyvin.

Kliinisen osaamisen osaamisalueet olivat palautelomakkeessa seuraavat: Potilaan/asiakkaan fyysinen, psyykinen, hengellinen ja sosiaalinen turvallisuus, peruselintoimintojen tutkiminen, arviointi ja ylläpitäminen, infektioiden torjunta, keskeiset tutkimus- ja hoitotoimenpiteet ja niissä tarvittavat välineet ja laitteet, tutkimustulosten hyödyntäminen hoidossa ja hoidon

seurannassa, potilaan ja hänen läheistensä hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen, potilaan/asiakkaan kivun lievitys, kuolevan potilaan hoito, ensiavun antaminen, yksikön poikkeusolojen toimintaohjeisiin tutustuminen, apuvälineiden käyttö potilaan/asiakkaan hoitotilanteessa, kokonaishoidon tarpeena arviointi, lääkehoidon toteuttaminen, kanylointi ja nestehoidon toteuttaminen.

Opettajien ja lähiohjaajien palautteissa opiskelijan tavoite saavutettiin suurimmassa osassa tavoitealueita hyvin (50–71 %). Kuolevan potilaan hoitoa, ensiavun antamista, yksikön poikkeusolojen toimintaohjeisiin tutustumista, kanylointia ja nestehoidon toteuttamista ei ollut lainkaan suurimmassa osassa harjoittelupaikkoja. Niiltä osin tavoitteet jäivät saavuttamatta, koska mahdollisuutta oppimiseen ei ollut tarjolla.

Oppiminen ei ole pelkästään tiedon lisääntymistä. Se on myös älykkään toiminnan muuttamista asteittain ja jopa sen kehittymistä. Ihmisen ajattelussa on kuitenkin perusluonteisesti taipumus etsiä tietoa, joka on yhteensopivaa nykyisten uskomusten, teorioiden ja olettamusten kanssa. Tätä nimitetään vahvistusilluusioksi. Se vaikuttaa arkielämän päättelykäytäntöihin ja ajatteluun, jotka joskus johtavat harhaan. (Hakkarainen ym. 2004, 30–40, 102; Manninen ym. 2003; Niemi 2002, 125–137.)

Hoitotyön päätöksenteko-osaamisen tavoitteen kohdalla osa-alueiksi oli nimetty hoitoyön tarpeen määrittäminen ja suunnittelu yhteistyössä potilaan/asiakkaan/ perheen kanssa, hoitoyön toteuttaminen asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti, hoitoyön arviointi yhteistyössä potilaan/asiakkaan/ perheen kanssa sekä hoitoyön kirjaaminen. Opettajien ja lähiohjaajien sekä opiskelijoiden arvioinneissa tavoite toteutui tyydyttävästi tai hyvin. Päätöksenteko-osaamista pidettiin hyvänä, myös hoitoyön kirjaaminen toimi lähiohjaajien ja opiskelijoiden mielestä pääasiassa hyvin (41 -63 %).

Opetus- ja ohjausosaamisen osiossa tavoitekohdat muodostuivat potilaan/ asiakkaan/ perheen ja ryhmän ohjaamisesta, henkilöstön ohjaamisesta, muiden opiskelijoiden ohjaamisesta, perusohjausmateriaalin käyttämisestä, perusohjausmateriaalin tuottamisesta ja lääkehoidon ohjauksesta. Opettajien ja lähiohjaajien (19) sekä opiskelijoiden (35) vastauksissa tavoite saavutettiin potilaaseen liittyvässä ohjauksessa hyvin. Henkilöstön ohjaamisessa tavoite saavutettiin parhaimmillaan tyydyttävästi (11 -43 %). Opiskelijoiden palautteissa (35) henkilöstön ohjaaminen ei onnistunut lainkaan tai korkeintaan tyydyttävästi (83 %) tai siihen ei ollut mahdollisuutta.



Opettajien, lähiohjaajien ja opiskelijoiden palautteiden mukaan muiden opiskelijoiden ohjaaminen saavutettiin pääsääntöisesti hyvin. Perusohjausmateriaalia osattiin käyttää pääasiassa tyydyttävästi. Lähiohjaajien (16) ja opiskelijoiden (38) vastaukset painottuivat ohjausmateriaalin osalta hyvään (50–68 %). Perusohjausmateriaalin tuottamisen tavoite saavutettiin korkeintaan tyydyttävästi. Lähiohjaajien (8) ja opiskelijoiden (16) vastauksista suurimmassa osassa oltiin sitä mieltä, ettei perusohjausmateriaalia tuotettu lainkaan (38–42 %). Lääkehoidon ohjauksessa tavoite saavutettiin vähintään tyydyttävästi kaikkien palautteita antaneiden vastauksissa. Lähiohjaajien mukaan (11) tavoite saavutettiin vähintään tyydyttävästi 55 %:ssa, opiskelijoiden (34) vastauksissa 77 %:ssa ja opettajien vastauksissa (4) tavoite saavutettiin vähintään tyydyttävästi 67 %:ssa.

Ekspansiivinen kehityssyli ei ole ennalta määrättyyn kehitystavoitteeseen johtava prosessi. Se on avoin tapahtumien sarja, jolla pyritään koko toimintatavan uudelleenmuotoutumiseen. Uusi toimintamalli ei ole valmiina tiedossa ennen kehitysprosessia. Ekspansiivisessa oppimissyklissä kehittämistoiminta etenee moniaskelisenä spiraalina eli oppimissyklinä. Merkittävään toimintatavan muutokseen johtavat oppimissyklit ovat kestoltaan kuukausia. Niiden aikana törmätään ajoittain yllättäviinkin esteisiin ja joudutaan ottamaan askelia taaksepäin. (Engeström 1995; Engeström 2004.)

Ammattitaitoa edistävän harjoittelupaikan henkilöstön tietoa opiskelijan opiskeluvaiheesta kartoitettiin seuraavassa kysymyksessä. Opettajien ja lähiohjaajien vastauksista ilmeni, että toimintayksikön esimies tai hoitotyön vastaava, opiskelijavastaava, lähiohjaaja ja myös yksikön muu henkilökunta oli tietoinen opiskelijan opiskeluvaiheesta hyvin. Opettaja oli tietoinen opiskelijan opiskelujen vaiheesta tietoinen hyvin tai erinomaisesti. Samanlainen palaute tuli kaikilta vastaajaryhmiltä.

Tehtävien hallinta saavutetaan, kun kysytään ensin miksi ja missä yhteydessä, ja vasta sen jälkeen miten suoritus käytännössä tehdään. Työosaamisen oppimisessa on kysymys transfe-rensista eli kuinka uutta tietoa pystytään käyttämään toisessa tilanteessa tai kontekstissa. Kouluissa tapahtuvan opetuksen ongelmana on ollut koulukontekstin ongelma. Koulussa opittua ei pystytä soveltamaan työelämän tilanteissa. Kehittävän siirtovaikutuksen teorian avulla pyritään löytämään sellaista toimintamallia, jossa voitaisiin ylittää koulutuksen ja työn rajavyöhyke. Ajatuksena on, että oppilas ja hänen oppimistehtävänsä olisivat mielekkäitä sekä koulun että työpaikan näkökulmista. (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001.)

Ekspansiivinen oppiminen voidaan nähdä toiminnan teorian ja kehittävän siirtovaikutuksen viitekehyksessä. Ammattikorkeakoulun ja työelämän kehityshankkeet tapahtuvat koulun ja työn välisillä rajapinnoilla. (Engeström 2001.) Yhteisöllisesti merkitykselliseen tarkoitukseen suuntautuvaa ja pitkäjänteistä toimintaa pidetään toiminnan kohteena. Toiminnalla täytyy aina olla kohde, jonka kanssa tekijät ovat vuorovaikutuksessa. Käyttöarvo lisääntyy kohteen muokkauksen kautta, kun tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Engeström 2004.)

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin miten hyvin henkilöt olivat selvillä opiskelijan opiskelutavoitteista. 22 lähiohjaajaa, neljä opettajaa ja 43 opiskelijaa antoi palautteen. Toimintayksikön esimies tai hoitotyön vastaava, opiskelijavastaava, lähiohjaaja, yksikön muu henkilökunta ja opettaja olivat arvioitavina. Lähiohjaaja ja opettaja olivat sitä mieltä, että he ovat selvillä opiskelutavoitteista hyvin tai erinomaisesti. Muun henkilökunnan tietämys opiskelutavoitteista koettiin pääasiassa tyydyttäväksi opettajan ja lähiohjaajan (15) vastauksissa (54 %). Opiskelijoiden palautteissa (15) koettiin, ettei muu henkilökunta ole lainkaan tietoinen heidän opiskelutavoitteistaan (35 %). Toimintayksikön esimiehen tai hoitotyön vastaavan tietämys opiskelijan opiskelutavoitteesta muodosti opiskelijoiden vastauksissa laajan hajonnan. Suurin osa opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei esimies tiedä lainkaan tavoitteista, mutta lähes saman verran vastuksista oli sitä mieltä, että esimiehen tiedot opiskelutavoitteista ovat hyvät.

Lähiohjaajan ohjaustaitojen tuki opiskelijan oppimiselle koettiin opettajien vastauksissa (5) vähintään hyväksi (71 %). Samoin lähiohjaajien palautteissa (13) painottui, että opettajan ohjaustaidot tukivat opiskelijan oppimista hyvin (50 %).

Opettajat kokivat lähiohjaajan ammatillisen osaamisen vähintään hyväksi. Lähiohjaajat pitivät puolestaan opettajan ammatillista osaamista hyvin asiantuntevana. Opiskelijat antoivat palautteissaan lähiohjaajan ohjaustaidoille hyvän tai erinomaisen arvosanan. Samoin opiskelijat (38) kokivat, että lähiohjaajan ammatillinen osaaminen oli hyvin tai erinomaisen asiantuntevaa (84 %).

Ammattisivistyksen kriteeri ei ole pelkästään korkea tieto- ja taitotaso, vaan myös se, mihin tarkoitukseen osaamista käytetään (Opetushallitus 1994). Lehtisalonen (2002) mukaan tieto ja taito muuttuu viisaudeksi ja sivistykseksi vain oppimisen kautta. Oppimiselle ei löydy rajoja ajan, paikan tai iän suhteen. Tavoitteellinen oppiminen jatkuu elämän läpi, kaikkina ikäkausina ja elämisen muotoina. Ihmisen oppimisympäristö muodostuu hänen elinpiiristään ja toimintaympäristöstään. Kun ihminen oppii, viisaus ja sivistys kehittyvät tiedon järjestymisestä ih-

misen aivoissa. Tieto ei riitä muuttamaan ihmisen käyttäytymistä. Siihen tarvitaan tunnetta ja tahtoa. Tunteilla on vaikutusta oppimiseen ja luovuuteen.

Monipuolinen ammattisivistys ja sen kehittäminen jatkuvasti on yksilön ja kansakunnanosaamis-pääomaa muutosten hallintaan, yhteisten ongelmien ratkaisemiseen ja vastaamiseen tulevaisuuden työelämän ja yhteiskunnan haasteisiin kestäväällä tavalla. Ammatilliseen sivistykseen kuuluu tietoja ja taitoja. von Wright (1981) sanoo, että tiedot ja taidot muuttuvat sivistykseksi vasta kasvattaessaan ihmisen koko ajattelussaan ja toiminnassaan ilmentämään laajakatseisuutta, objektiivisuutta ja oikeamielisyyttä, jotka johtuvat totuuden vaatimuksesta. Ammattisivistykseen kuuluu myös arvo-osaaminen, joka auttaa ammattilaista ratkaisemaan toiminnan päämäärien oikeutusta ammatissa, työelämässä ja yhteiskunnassa. (Helakorpi & Olkinuora 1997; Manninen ym. 2003.)

Opiskelija sai opettajan mukaan kehittävää suullista palautetta harjoittelun aikana toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta korkeintaan tyydyttävästi, lähiohjaajien ja opiskelijoiden mielestä opiskelijat eivät lainkaan saaneet palautetta toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyön vastaavalta. Opiskelijavastaava antoi palautetta opettajan ja lähiohjaajan (12) mielestä hyvin (36 %). Opiskelijavastaava ei opiskelijoiden palautteen perusteella (19) antanut lainkaan suullista palautetta suurimmalle osalle opiskelijoista (41 %). Jotkut opiskelijoista (10) kokivat kuitenkin saaneensa myös hyvin kehittävää suullista palautetta opiskelijavastaavalta (22 %). Toimintayksikön muu henkilökunta antoi palautetta pääasiassa tyydyttävästi, mutta osa vastaajista koki saaneensa palautetta myös hyvin. Opettaja ja lähiohjaaja antoivat kehittävää, suullista palautetta myös opiskelijapalautteen perusteella hyvin. Toiselta opiskelijalta saatiin opettajan palautteen mukaan pääasiassa hyvin. Lähiohjaajien ja opiskelijoiden mukaan toisen opiskelijan palautetta ei saatu juuri lainkaan.

Lähiohjaajan ja opiskelijan vastausten mukaan opiskelija ei saanut lainkaan kirjallista palautetta toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta. Myöskään opiskelijavastaavalta kirjallista palautetta ei saatu. Toisaalta osa lähiohjaajista ja opiskelijoista koki opiskelijavastavaan antaneen kirjallista palautetta hyvin. Lähiohjaajien mukaan he itse antoivat kirjallista palautetta hyvin. Samoin vastasivat opiskelijat. Toimintayksikön muun henkilökunnan kirjallisen palautteen antamisen määrä vaihteli lähiohjaajien vastauksissa suuresti, painopiste oli, ettei kirjallista palautetta annettu. Opiskelijoiden palautteiden mukaan kirjallista palautetta saatiin tasaisesti toimintayksikön muulta henkilökunnalta tasaisesti kaikille vastausvaihtoehdoille. Suurimman osan palautteissa oli, ettei kirjallista palautetta annettu. Toisaalta vastauk-

sista yli puolet painottui tyydyttävään ja hyvään kirjallisen palautteen saantiin. Myöskään opiskelijat eivät antaneet kirjallista palautetta toisilleen. Lähiohjaajien vastausten mukaan opettajat antoivat hyvin kirjallista palautetta opiskelijalle. Opiskelijoista puolet oli sitä mieltä, ettei kirjallista palautetta saatu opettajalta ja toisen puolen mukaan kirjallista palautetta opettaja antoi hyvin.

Opiskelija ei saanut ohjausta opettajan, lähiohjaajan eikä opiskelijan vastausten mukaan oppimistehtävään/ osastotunnin suunnitteluun toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta. Samoin koettiin, että opiskelijavastaava ja toimintayksikön muu henkilökunta antoi ohjausta korkeintaan tyydyttävästi. Opiskelijat kokivat, etteivät he saaneet ohjausta opiskelijavastaavalta ja toimintayksikön muulta henkilökunnalta lainkaan. Lähiohjaaja puolestaan ohjasi opiskelijaa hyvin oppimistehtävissä sekä opettajien, että lähiohjaajien vastausten perusteella. Samaa mieltä oli puolet opiskelijoista. Toisen puolen mielestä lähiohjaajalta ei saatu lainkaan ohjausta oppimistehtävään/ osastotunnin suunnitteluun. Opettajalta ja toiselta opiskelijalta opiskelija sai ohjausta hyvin opettajien antamissa arvioissa. Lähiohjaajien vastauksissa opiskelija sai hyvin ohjausta opettajalta oppimistehtävään /osastotunnin suunnitteluun. Toinen opiskelija ei sen sijaan ohjausta lähiohjaajan mukaan antanut. Opiskelijoiden vastauksissa opettajalta ei saanut lainkaan ohjausta oppimistehtävään puolet vastanneista. Puolet vastaajista koki saaneensa tyydyttävästi apua opettajalta. Opiskelijoista puolet eivät saaneet toiselta opiskelijalta ohjausta ja toinen puoli sai ohjausta hyvin toiselta opiskelijalta.

Seuraava kysymys kartoitti sitä, miten hyvin oppimistehtävät/ osastotunnit kehittivät opiskelijan osaamista. Opettajien, lähiohjaajien ja opiskelijoiden antamien palautteiden mukaan oppimistehtävät ja osastotunnit kehittivät opiskelijan osaamista vähintäänkin hyvin.

Oppiminen ja sen ohjaus muodostavat prosessin, jossa jokainen osallistuja muodostaa oman käsityksensä maailmasta ja opiskeltavasta asiasta. Tieto on subjektiivista; se perustuu kunkin oppijan kokemuksiin. Vuorovaikutus on keskeistä, koska opiskelijat ja ohjaaja muodostavat yhdessä käsitystä opittavasta asiasta. Yhteinen tietäminen ja taito muodostaa sitä ovat tärkeitä myös työelämässä. (Helakorpi 2001, 32–33. Niemi 2002, 125–137.) Oppiminen työelämäyhteyksissä edellyttää runsaasti henkilökohtaisia kontakteja ja pieniä ryhmiä, jotta keskustelu mahdollistuu ja avoimuus säilyy.

Lähiohjaajan, opettajan ja opiskelijan arvioinnin mukaan opettaja tapasi opiskelijaa harjoittelun aikana viikoittain tai vähintään joka toinen viikko. Lähiohjaajalla ja opiskelijalla oli yhtei-

nen työvuoro joko kaikissa työvuoroissa ja 3–6 työvuoroa viikossa. Sekä lähiohjaajan ja opiskelijan mielipide oli asiassa yhtenevä. Opettajan mukaan opiskelijalla oli yhteisiä työvuoroja lähiohjaajan kanssa viikoittain tai joka toinen viikko. Opettajien, lähiohjaajien ja opiskelijoiden vastuksissa lähiohjaajan ja opettajan ohjaus tuki toistaan vähintään tyydyttävästi. Valta-osan mielestä vastaajista ohjaus tuki hyvin toistaan.

Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin arvioinnin toteutumista. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun loppuarvioinnissa olivat kaikki opiskelijat, opettajat ja lähiohjaajat mukana. Opiskelijavastaava oli mukana osassa arviointitilaisuuksia. Suurimmassa osassa opettajien, lähiohjaajien ja opiskelijoiden vastauksia oli todettu, ettei opiskelijavastaava ja toimintayksikön esimies tai hoitotyön vastaava osallistunut arviointitilaisuuteen. Loppuarvioinnissa oli mukana opiskelijatoveri vain harvoin. Joissakin loppuarviointitilaisuuksissa oli mukana muut ohjaajat, toinen lähiohjaaja tai joku hoitajista.

Opettajan ja lähiohjaajan vastausten mukaan arviointi kohdistui opiskelijan asettamiin oppimistavoitteisiin vähintään tyydyttävästi, mutta pääasiassa hyvin. Opiskelijoiden palaute arvioinnin kohdistumisesta opiskelijan asettamiin tavoitteisiin oli hyvä.

Opiskelija saavutti sekä opettajan, että lähiohjaajan arvion mukaan harjoittelulle asettamansa tavoitteet hyvin. Myös opiskelijoiden palautteissa koettiin harjoittelulle asetetut tavoitteet vähintään hyvin saavutetuiksi.

Oppimisympäristön antama tuki opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamiselle oli hyvä, jopa erinomainen. Sama palaute korostui opettajan (5, 71 %), lähiohjaajan (19, 73 %) ja opiskelijan (21, 46 %) vastauksissa.

## 12.2 Ammattitaitoa edistävän harjoittelun kehittämistarpeet

Se osa palautelomaketta, miten harjoittelua tulisi kehittää opiskelijan osaamista tukevaksi ja mikä harjoittelussa onnistui hyvin, sisälsi avoimia kysymyksiä. Kehittämistarpeita toivat esille lähiohjaajista neljä, opiskelijoista 14 ja opettajista kolme. Useissa vastauksista ilmeni vaikeuksia toimivan vuorovaikutuksen, asennoitumisen ja motivaation osa-alueilla. Riippuen vastaajista, vastapuolessa nähtiin kehittämisalueita. Oman roolin merkitystä asioiden sujuvan toiminnan kannalta ei ole välttämättä helppo huomata.

”Ajoissa työpaikalla saapuminen tuntuu olevan ikuisuusongelma nykyopiskelijoille – myöhästymisiä!”

”Pitäisi kysyä hoitajilta, ketkä ei halua ohjata opiskelijoita, koska sellainen lähiohjaaja, joka ei tykkää opiskelijaohjauksesta, on pelkästään haitaksi opiskelijalle.”

”Harjoittelua ohjaavalla opettajalla olisi hyvä olla käsitys substanssista”

Hiljainen tieto ei ole vain kokeneille ominaista. Noviisien ja eksperttien hiljainen tieto on kuitenkin erilaista kuin kokeneen työntekijän tieto. Noviiisit luottavat voimakkaasti standardeihin eli suosituksiin toimintatapojen tekemiseksi. He yliarvioivat usein oman hiljaisen tietonsa määrän koska tieto kysymysten relevanttiudesta on puutteellista. (Paloniemi 2004, 29.)

Nuoret työntekijät kritisoivat helposti organisaation toimintatapoja. Usein ohjeet ja säädökset koetaan esteeksi hyvien palveluiden tuottamiselle. Heidän mielestään vanhempien työntekijöiden toiminta näyttää tunteettomalta ja jäykältä. Uudet työntekijät antavat todellisuudessa usein asiakkaalle vähemmän palveluja, koska heillä ei ole tietoa organisaation toimintatavoista, säännöistä ja he keskittyvät määrittelemään enemmän asiakkaiden apuun oikeuttavia lähtökohtia. (Blau 1983; Borgman & Packalen 2002, 59.)

Jokainen hoitotyön ammattilainen tekee työtä omalla persoonallaan. Palautejärjestelmässä oli useita toiveita, että lähiohjaajat olisivat niitä, jotka haluavat ohjata opiskelijaa. Opiskelijoiden ammattitaitoa edistävän harjoittelun jaksot ovat ajallisesti verrattain pitkäkestoisia. Työyhteisössä ei ole tarkoituksenmukaista kuormittaa vain yksittäisiä henkilöitä. Opetusvelvollisuus koskee kaikkia työntekijöitä eikä vapautukseen riitä syyksi haluttomuus ohjata.

Opiskelijalla on usein mahdollisuus vaihtaa ohjaajaa, jos yhteistyö lähiohjaajan kanssa ei suju. Vaihto on järkevää tehdä vasta asianosaisten kanssa keskustelun jälkeen. Joskus henkilökohtaiset asiat, mieltymykset tai epäkohdat, ratkeavat keskustelun jälkeen ja yhteistyön edellytykset parantuvat. Työaikojen noudattaminen ja työn tekemisen erilainen tapa aiheuttavat ajoittain kitkaa. Ne ratkeavat kuitenkin yleensä keskustelulla.

Kainuun alueella kuntien terveyskeskukset ja Kainuun keskussairaala toimivat opetussairaaloina. Opetussairaalat ja –terveyskeskukset toimivat niin, että toimivan terveydenhuollon keskeinen edellytys pätevän ammattihenkilöstön kouluttamisen osalta täyttyy. Sairaaloiden ja terveyskeskusten toimintaan kuuluu lääkäreiden ja monien muiden terveydenhuoltoalan opis-

kelijoiden kouluttaminen, henkilökunnan perus- ja täydennyskoulutus sekä tutkimustyö. Opetussairaaloissa henkilökunta ohjaa ja valvoo kaikkien opiskelijoiden harjoittelua.

Työyksikön luonteesta riippuen sen tarjoamat kokemukset vaihtelevat. Työtehtävissä on eroja yksikköjen välillä, mutta useimmissa opiskelijalla on mahdollisuus harjoitella vuorovaikutustaitojaan ja jossakin määrin kädentaitojaan. Opiskelijan rooliin liittyy asiakkaan valinnan vapauden oikeus. Asiakas voi kieltää toimenpiteen opiskelijan suorittamana. Lähiohjaajalla ja opiskelijalla on aina velvoite kysyä asiakkaalta lupa hoitotyön toiminnon suorittamiseen. Mahdollisen asiakkaan kieltäytymisen jälkeenkin opiskelija ei ole epäonnistunut, vaan hänen on odotettava uutta tilaisuutta. Joskus voi käydä niin, ettei opiskeluaikana ole saanut tehdä jotakin tiettyä hoitotoimenpidettä, mutta sen aika on heti valmistumisen jälkeen uudessa työpaikassa. Hyvä teoretieto ja useamman kerran tapahtuman näkeminen ja laborointi koululla helpottavat asian onnistumista. Valmiina työntekijänäkin jokaisella on oikeus hakea tukea ja apua kollegalta, jos tilanne tuntuu epävarmalta.

Opiskelijan perehdyttäminen työhön alkaa jo koululla kyseisen oppiaineen teoriaopintojen yhteydessä. Perehdyttäminen jatkuu laborointitunneilla ja seminaarissa ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkua. Kun opiskelija tulee harjoittelupaikkaan, perehdyttäminen jatkuu paikallisella perehdyttämisellä. Perehdyttämiseen liittyy paljon asioita osaston paikoista, henkilökuntarakenteesta ja henkilöistä ja se päättyy oikealla tavalla toteutettuihin työtehtäviin.

Teot ovat osa toimintajärjestelmää. Operaatiot ovat konkreettisia ja yksittäisiä toimenpiteitä. Ne ovat osa toimintoja esimerkiksi lomakkeen täyttäminen. Operaatiot voivat olla myös osittain automatisoituneita osia toimintajärjestelmässä. Niillä on tärkeä rooli toiminnan onnistumisen kannalta ja niillä on merkitystä yhteisöllisessä toiminnassa. Eri toimintajärjestelmiin kuuluu niille tyypillisiä tekoja, mutta tekojen kautta toimintajärjestelmät voivat myös uusiutua. (Engeström 1995; Engeström 2004.)

Perehdyttäminen ei ole vain kirjoitetun tiedon lukemista. Perehdyttämiseen liittyvät asiapaperit tulisi olla jokaisessa yksikössä kaikkien työntekijöiden tietämissä paikoissa. Palo- ja pelastussuunnitelma tulisi myös liittää perehdyttämiskansioon, koska sen on oltava yksiköissä. Perehdyttäminen on laaja kokonaisuus, eikä se hoidu ilman aktiivista työstämistä. Perehdyttämistä tapahtuu myös kaiken aikaa työn ohessa ilman, että sitä varten varataan erillistä aikaa. Nämä tilanteet jäävät valitettavan usein huomioimatta ja koetaan, ettei perehdytystä ole ollut tarpeeksi.

Vastausten perusteella ohjauksen kehittämishaasteita on jo ennen ammattia edistävän harjoittelun alkamisajankohtaa. Seminaareja tulisi kehittää palvelemaan paremmin opiskelijan tiedontarvetta harjoittelupaikasta, käytännön jakson aikaisista tehtävistä ja arvioinnista. Käytännössä tämä tarkoittaa seminaariopetuskertojen lisäämistä. Samalla kaikilla osapuolilla tulisi olla velvoite olla paikalla, että ohjaus on samanaikaista ja samanlaatuista. Tuolloin riski erilaisille ja muuttuville ohjeille vähenee, kun kaikki ovat paikalla samanaikaisesti. Seminaareja tullee kehittää palvelemaan sekä opettajia, lähiohjaajia, että opiskelijoita. Jos seminaareihin osallistuisi enemmän työelämän edustajia, ne olisivat informatiivisempia opiskelijoille.

Opettajakunnalla tulisi olla myös enemmän tietoa ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteuttamispaikoista. Heidän olisi tärkeää käydä harjoittelukentällä tutustumassa tämänhetkisiin hoitokäytäntöihin ja osaston arkeen. Tällöin mahdollistuisi myös ennen harjoittelua olevissa seminaareissa opiskelijoille annettava tarkempi esittely harjoittelupaikasta.

Ammattikorkeakoulujen opettajilla on ollut mahdollista uudistaa ammattiosaamistaan palaamalla joksikin aikaa työelämään ja ammatinharjoittajat ovat puolestaan toimineet opettajina oppilaitoksissa. Käytännössä suhteiden luomiseen työelämään ei ole kaikissa ammattikorkeakouluissa paneuduttu riittävästi. Opettajien kehittymisen tulisi tapahtua ensisijaisesti suhteessa työelämään. Opettajilta vaaditaan akateemista pätevyitymistä enemmän, kuin työelämäsuuntautuneita opintoja. (Korhonen 2000, 71.)

Laborointitunneilla opetellaan käytännössä työtehtäviä; harjaannutetaan käden taitoja. Kyseisten taitojen hallintaa odotettiin myös opiskelijalta jo ammattitaitoa edistävään harjoitteluun tullessa. Lähiohjaajien palautteissa toivottiin, että teoriaopinnot olisi suoritettu ennen harjoitteluun tuloa ja opiskelijalla olisi hallinnassa peruskädentaidot.

Ammattikorkeakouluopetukselta odotetaan osaamisen teknisen hallinnan vaatimusten lisäksi opiskelijan jatkuvaa kehittymistä ihmisenä ja työtoverina. Koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijaa tuntemaan itsensä ja kasvamaan ihmisenä. (Helakorpi & Olkinuora 1997, 11; Korhonen 2000, 60–61.)

Lähiohjaajat toimivat opiskelijan kanssa samassa työvuorossa ja siten ohjaavat opiskelijaa niin paljon kuin mahdollista. Vastausten perusteella lähiohjaajilla ei kuitenkaan ole välttämättä tarvittavaa tietoa esimerkiksi koulutusohjelmakohtaisista kompetensseista. Samoin lähiohjaajat eivät juuri tukeneet opiskelijaa oppimistehtävissä, eivätkä antaneet suullista eivätkä kirjallista palautetta välillä, harjoittelun aikana. Mielestäni lähiohjaajille tulisi myös järjestää pe-



rehtymisopintoja nykyisten opintojen laajuuteen ja sisältöihin liittyen. Todennäköisesti pe-  
rehdyttäminen ei onnistu vaadittavalla tavalla, koska ohjaajalla ei ole tarvittavaa tietoa asiako-  
konaisuuksien sisällöistä.

Opettajien läsnäoloa ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana kaivattiin. Opettaja oli pa-  
lautteiden mukaan paikalla loppuarvioinnissa. Luulen, että opettajan käynti harjoittelupaikas-  
sa paikan päällä olisi opiskelijoiden kannalta rauhoittavaa. Vaikka hän ei osallistuisikaan suo-  
ranaisesti paikan päällä tapahtuvien tehtävien ohjaukseen, hän antaisi opiskelijoille tilaisuu-  
den kysellä epävarmuutta aiheuttavista asioista.

### 12.3 Ammattitaitoa edistävän harjoittelun onnistumiskokemukset

Onnistumiskokemuksia antoi kirjallisesti lähiohjaajista viisi, opiskelijoista 17 ja opettajista  
kolme. Useissa vastauksista ilmeni, että kun osapuolten välinen vuorovaikutus, lähiohjaajan  
asentoituminen opiskelijaan ja motivaatio harjoitteluun oli saavutettu, keskinäinen yhteistyö  
sujui. Myönteisiä kokemuksia saavutettiin, vaikka ammattitaitoa edistävä harjoittelujakso oli-  
kin ollut opiskelijan mukaan raskas.

”Opiskelija sai monipuolisia oppimiskokemuksia eri työpisteissä.”

”Yhteistyö toimintayksikön henkilökunnan ja erityisesti lähiohjaajien kanssa sujui hyvin.  
Toiminta oli tavoitteellista ja tuki opiskelija tavoitteiden saavuttamista.”

”Hyvä yhteistyö: avoin kommunikointi, vastuunanto ja – otto, selkeä työnjako.”

Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaavat työpisteet ja Kajaanin ammattikorkeakoulun  
vuoropuhelun tulee jatkaa harjoittelukäytänteiden kehittämiseksi. Opiskelijoiden harjoitte-  
luun liittyy laaja-alaisia tavoitteita, oppimistehtävät tulevat olemaan yhä haasteellisempia ja  
ohjauksen laadun merkitys korostuu. Ohjaajilla tulee olla päivitetty tiedot omasta erikoisalas-  
taan, jotta he pystyvät tarjoamaan opiskelijoille ajantasaisen ja tutkimusnäyttöön perustuvaa  
tietoa.

Seminaaritalanteisiin kohdistuu odotuksia. Opiskelijat odottavat saavansa tyhjentävän tieto-  
paketin harjoittelupaikastaan, käytännöistä siellä, arvioinnista sekä oppimistehtävistä. On  
luonnollista, että jokaisen opiskelijan tulee olla paikalla seminaarissa saadakseen jokaista ko-

kevaa tietoa. Annetut ohjeet muuttuvat, ja ovat muutettavissa helposti, kun paikalla on vain yksi opiskelija tai muutaman opiskelijan ryhmä.

Seminaaritulanteeseen tulee varata riittävästi aikaa. Uuteen ammattitaitoa edistävän harjoittelun toimipaikkaan liittyy paljon odotuksia ja tiedontarve on suuri. Perehtyminen asiaan ei käy välttämättä nopeasti. Kun harjoitteluun liittyvät asiat käydään läpi tiiviillä aikataululla, jää hitaammat opiskelijat vaille vaatimaansa huomiota ja he eivät välttämättä ennätä ymmärtää koko asiakokonaisuutta. Myös niiden opettajien tulee olla paikalla, joita ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaus kulloinkin koskee. Paikan päällä ollessaan on tietoinen mitä on sovittu ja mistä asioista on puhuttu. Tuolloin vältetään siltä, että joku opiskelija saa eri ohjeet.

Työosaamisen oppiminen tarkoittaa sitä, miten uutta tietoa pystytään käyttämään toisessa tilanteessa tai kontekstissa. Opinnoissa seminaaritulanneoppimista ei pystytä välttämättä soveltamaan työelämän tilanteissa. Kehittävän siirtovaikutuksen teorian avulla pyritään löytämään sellaista toimintamallia, jossa koulutuksen ja työn rajavyöhyke voitaisiin ylittää. Opiskelija ja hänen opiskeluunsa liittyvä oppimistehtävä olisivat mielekkäitä sekä koulun että työpaikan näkökulmista. (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001.)

### 13 TUTKIMUSTULOSTEN LUOTETTAVUUS

Tutkimusta, sen toteutumista ja tuloksia tulee tarkastella luotettavuuden osalta. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy sekä validiteetti eli pätevyys että reliabiliteetti eli tulosten pysyvyys. Tutkimuksen aikana tulisi seurata tuleeko uutta tietoa vai saadaanko lisää jo olemassa olevaa tietoa. Riittävän aineiston määrä tulee päättää tutkimuksen aikana. Otannan suuruudella minimoituvat luotettavuusongelmat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000.) Saamissani palautelomakkeissa samat asiat toistuivat, vaikka aineisto olikin pieni. Sitä pidetään yhtenä aineiston riittävyden merkinä.

Luotettavuuden arviointi on kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen keskeinen tekijä. Luotettavuutta tulee arvioida mittarin, aineiston keruun ja tulosten luotettavuuden osalta. Aineistonkeruumenetelmän luotettavuudessa arvioidaan pätevyyttä eli validiteettia ja tulosten pysyvyyttä eli reliabiliteettia. Validiteetti merkitsee mittarin kykyä mitata sitä, mitä sen tulee mitata. Validiteetti muodostuu sisältö-, käsite- ja kriteerivaliditeetista. Sisältövaliditeetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen käsitteet on kyetty kääntämään haastattelukysymyksiksi. Käsitevaliditeetti mittaa tarkasteltavaa käsitettä. Kriteerivaliditeetti puolestaan kuvaa mittarin nykyisyyttä ja tulevaisuutta ennustavien tekijöiden yhteyttä. Reliabiliteetti tarkoittaa luotettavuutta eli sitä miten hyvin tutkimus on toistettavissa. Jos tutkimus siis toistettaisiin, niin tulos olisi sama kuin ensimmäisellä kerralla. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 205–210.)

Tutkittavan käsitteen selkeä määrittely on tärkeää. Sisällön luotettavuuden eli sisältövaliditeetin avulla arvioidaan mittarin kykyä mitata sitä tutkimuksen sisältöaluetta, mitä sen on tarkoitus mitata. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 207; Heikkilä 2004, 29.) Surveytutkimuksessa kysymykset esitetään samassa muodossa kaikille vastaajille. Se on suunnitelmallinen kysely- ja haastattelututkimuksen muoto. Kyselylomakkeen avulla selvitetään mitä ihmiset ajattelevat, kokevat, tuntevat tai uskovat. Kyselytutkimus on tehokas tapa kerätä tutkimusaineistoa suurelta kohdejoukolta. Tutkimusaineiston käsittelyssä käytetään apuna tietokonetta. Tutkija ei voi varmistaa kuitenkaan sitä, kuinka vakavasti vastaajat suhtautuivat tutkimukseen. Kysymys- ja vastausvaihtoehtojen väärinymmärryksiä vastaajan näkökulmasta on lähes mahdoton selvittää. Vastaamattomien määrä voi tutkimuksessa olla korkea. (Hirsjärvi ym. 2005, 182–184.)

Lähiohjaajien palautteita oli 26 kpl, opettajan antamia palautteita oli 7 kpl ja opiskelijoiden palautteita oli aineistossa 46 palautelomaketta. Yhteensä palautteita oli 79 lomaketta. Työssäni on analysoitu 1.1.2006 ja 31.8.2008 välisenä aikana annetut palautteet. Palautteiden määrä olisi ollut huomattavasti suurempi, mikäli kaikki kyseisenä aikana ammattitaitoa edistävän harjoittelun osapuolet olisivat antaneet palautetta.

Opettajien vähäisen vastausaktiivisuuden vuoksi palautteiden yleistettävyyttä ei ole mahdollista. Lähiohjaajien ja opiskelijoiden palautteita on määrällisesti tarpeeksi, että niistä voidaan mielestäni tehdä yhteenvetoa. Palautteiden lukumäärän perusteella ei kuitenkaan voida tehdä yleistyksiä.

Otokseen valittuja oletettiin tutkimustyön alkuvaiheessa olevan enemmän. Tutkimukseen osallistuneiden opettajien vähäisen määrän vuoksi, heidän vastauksistaan ei voida tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Tutkimuksen pätevyyyden vastausten vähäisyys vaikuttaa myös alentavasti. Saatujen tulosten yleistettävyyteen liittyy opettajien kohdalla virheen mahdollisuus. Ohjausryhmässä päädyimme yhdistämään opettajien ja lähiohjaajien palautteet luotettavuuden ja eettisyyden lisäämiseksi.

Kaikkien tutkimuksen ajankohtana ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa olevien opiskelijoiden lukumäärätiedot saatiin käyttöön vasta tutkimuksen loppupuolella. Tuolloin saadut vastaukset oli jo analysoitu. Analysointiin mukaan valittuna aikana opiskelijoiden määrä oli lähes 900 opiskelijaa, jokaisella opiskelijalla oli lähiohjaaja ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaava opettaja. Palautelomakkeen B-osion kokivat lähiohjaajat vaikeaksi täyttää. Useassa saadussa palautteessa koettiin palautelomakkeen kysymysten määrä liian suureksi.

Lähteiden valinnassa ja niiden tulkinnassa lähdekritiikin merkitys on tärkeä. Lähdemateriaalin arviointikriteereinä ovat tunnettavuus, arvovalta, lähteen ikä ja julkaisija. Tekijän arvostuksesta kertoo lähteen käyttö useammassa tunnetuissa tutkimuksissa lähdeviitteenä. Uudet ja alkuperäislähteet ovat parhaita. Tarkastetun tekstin julkaiseminen kertoo julkaisijan arvovalta. Myös tunnetut tieteelliset artikkeliaineistot ovat käyttökelpoisia. (Hirsjärvi ym. 2004, 101–103.)

Kriittisyys ja tarkkuus korostuvat tutkimusprosessin aikana. Virhemahdollisuus on olemassa, kun tietoja kerätään, syötetään, käsitellään ja kun tuloksia tulkitaan. Tutkimuksessa käytettävä tilasto-ohjelma lisää luotettavuutta. Jos tutkimukseen osallistuvien määrä on muutamia kymmeniä, tulosten sattumanvaraisuus kasvaa. Hävikin eli kadon merkitys tulee huomioida.

Kato lisääntyy, kun tutkimuksesta kieltäytyjien määrä kasvaa, lomakkeita jää osin vastaamatta tai lomake jää palauttamatta. Kohderyhmän tulisi edustaa tasapuolisesti kohdejoukkoa. Se lisää tutkimuksen luotettavuutta.(Heikkilä 2004, 30.)

Opinnäytetyössäni palauteprosentti oli alhainen. Opiskelijoiden osalta se oli noin 5 %, kun huomioidaan tutkimukseen mukaan valittuna ajankohtana palautteen antaneet opiskelijat. Heitä oli ollut ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa 1.1.2006–31.8.2008 yhteensä noin 900 opiskelijaa. Jokaisella opiskelijalla on oma ohjaaja harjoittelupaikassa ja oma harjoittelua ohjaava opettaja.

Opiskelijoiden palautelomakkeita oli 46, lähiohjaajien palautteita oli 26 ja opettajien palautteita oli 7. Tässä tutkimuksessa palautteiden kokonaismäärä oli 79. Tulosten vähäinen määrä lisää sattumanvaraisuutta. Palautteiden kato oli merkittävä. Kohderyhmä ei myöskään ollut tasapuolisesti edustettuna. Tässä tutkimuksessa tulosten luotettavuus alenee.

## 14 TUTKIMUKSEN EETTISYYS

Tutkimuksen eettisissä kysymyksissä tulee aina pohtia tutkijan ja tutkimuksen kohteena olevaan organisaatioon liittyvät kysymykset. Tärkeitä ovat lisäksi tutkijan ja tutkittavien väliseen suhteeseen liittyvät kysymykset ja aineistoon liittyvät kysymykset. (Vuokkila-Oikkonen 2001.) Opinnäytetyön ohjauksessa eettisten kysymysten pohtiminen on hoitotyön prosessin osana tärkeä (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 32; Hirsjärvi ym. 2005, 26).

Tutkimuksen eettisyys jakaantuu ohjeisiin, jotka liittyvät tiedonhankintaan, tutkittavien tietosuojaan sekä tutkijan vastuuseen tulosten soveltamisesta. Tutkimuksella ei saa aiheuttaa vahinkoa, loukata tai häpäistä tutkittavaa. Tutkimuksesta tulee saada enemmän hyötyä kuin siitä saa aiheutua haittaa. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 32.) Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää, ettei vastaajia tunnistettaisi vastauksen perusteella. Kun tutkimukseen vastaajien määrä lisääntyy, tunnistettavuuden riski pienenee. (Metsämuuronen 2003.)

Ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteuttamiseen ja sen aikaisiin toimintoihin liittyy paljon odotuksia sekä opiskelijoilla, opettajilla ja lähiohjaajilla. Täyttymättömiin toiveisiin ja tavoitteisiin suhtaudutaan tunteella jokaisessa ryhmässä. Oman osuuden näkeminen toimivamman järjestelmän luojana tulee nähdä, olipa rooli mikä tahansa. Toisillemme voimme asettaa paljon muutostoiveita, mutta myös omaan muutosprosessiin tulee olla valmis.

Tutkimuksessa vastauksiin voi vaikuttaa opiskelijaryhmässä vallalla oleva mielikuva ammattitaitoa edistävästä harjoittelupaikasta ja sen henkilöstöstä tai vain muutamasta ohjaajasta, jotka voivat vaikuttaa lopullisiin vastauksiin merkittävästi. Samanlainen suhde opiskelijoilla voi olla ohjaaviin opettajiin.

Ammattitaitoa edistävä harjoittelupaikka voi puolestaan saada heikommat tai paremmat palautteet, jos ohjaajalla ja ohjattavalla on oma arvomaailma kovin erilainen. Usein ihminen kohottaa omaa osaamistaan palautteissa, ja helposti alentaa toisen osaamista. Palautteiden lukumäärän lisääntyessä tällaisen vaikuttamisen mahdollisuus vähenee tuloksiin.

Tutkimustyön etiikkaa tulee käsitellä niin tutkijan, kuin tutkimusorganisaation välisen suhteen näkökulmasta (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 28). Tutkijana minulla on myös kehittynyt oma mielipide ohjaustilanteisiin, ohjattaviin, opettajiin ja oman yksikön esimiehiin

sekä muuhun henkilökuntaan. Jos minulla ei olisi käytettävissä palautteita, voisin helposti käsitellä aihetta oman arvomaailmani ja asenteideni mukaan. Tutkimustuloksissa ja päätelmissä voisi silloin olla havaittavissa minun henkilökohtaiset asenteeni asiaan.

## 15 JOHTOPÄÄTÖKSET

Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa – projektin loppuraportissa mainittua ohjattua harjoittelua ja yhteistyötä tulee kehittää. Opiskelijoiden, käytännön ohjaajien ja opettajan tapaukset ovat edelleen valitettavan usein vain ammattitaitoa edistävän harjoittelun lopussa. Joskus harvoin onnistuu väliarvointi niin, että kaikille kolmelle on mahdollista olla paikalla. Kun väliarvointi on kolmisin mahdollista toteuttaa, on ohjaajalla helpompi todeta kokonaisuus, missä ollaan ja mitä vielä harjoittelujakson aikana tulee ennättää tehdä. Usein väliarvioinnissa keskustellaan myös opiskelijan oppimistehtävistä.

Oppimistehtävistä tietoiseksi tuleminen auttaa usein luomaan opiskelijan päiväohjelmaa niin, että hänen on mahdollista tehdä opintoihinsa liittyviä tehtäviä myös työaikana. Opettajan näkeminen osana ohjausprosessia on tärkeää. Opettajien näkyminen ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana harjoittelupaikoissa olisi tärkeää muulloinkin kuin arviointitilanteissa.

Hoitotyön koulutusohjelmassa ammattitaitoa edistävän, ohjatun harjoittelun osuus, on merkittävä. Se antaa perustaa opiskelijan näkemykselle käytännön hoitotyöstä. Ohjaajilla on tärkeä tehtävä opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisen tukemisessa. Ohjaajana toimiminen tulisi olla vapaaehtoista, mutta se tulisi myös nähdä ja kokea haasteellisena ja palkitsevana osana työtä.

Joskus opiskelijaa vastuutetaan työtehtäviin, joihin hänellä ei ole koulutuksen- tai perehdytyksen puitteissa osaamista tai tieto-taitoa. Kyseinen toimintatapa ei edistä opiskelija sitoutumista työyksikköön, eikä hänen työssä viihtymisensä lisääntynyt. Jokainen ammattitaitoa edistävän harjoittelun käytännön paikan tulisi osata käyttää tilannetta myös rekrytointikeinona. Kun opiskelijaan panostetaan, hän voi olla jatkossa kiinnostunut työskentelemään yksikössä.

Myönteinen suhde opiskelijoiden ohjaukseen muotoutuu myös jatkuvan kouluttautumisen ja ajantasaisen tiedon ymmärtämisenä ja käyttämisenä. Jos oma koulutus ja kiinnostus alaan ovat vanhentuneita, ei ohjaaja koe ohjausta mielekkäänä. Kainuun maakunta - kuntayhtymässä on myös koettu kiireisen työtahdin ja resurssipulan vaikuttavan opiskelijoiden ohjaukseen. Opiskelija koetaan helposti taakaksi ja välttämättömäksi pahaksi. Kumppinaan osapuoli ei nauti yhteistyöstä. Opiskelija voi saada väärän tai kielteisen mallin työskentelevälleen ja jatkossa oma ammatillinen kehitys vääristyy. Myönteinen ammatillinen vuoro-



vaikutus sisältää suullisten ohjeiden ja perehdyttämisen lisäksi myönteisen ulkoisen viestinnän.

Kaikilla työntekijöillä on hiljaista tietoa. Vastavalmistuneilla on tuoretta teoretietoa, jonka huomioiminen on tärkeää koko työyhteisön kannalta. Kaikkien työyhteisön jäsenien arvos-taminen iästä ja koulutuksesta riippumatta on tärkeää. Uusien työntekijöiden perehdyttämi-nen ja opastaminen on keskeistä. On myös huomioitava, etteivät vanhemmat työntekijät uu-vu perehdyttämisen ja opastamisen väsyttäminä. (Peltonen 2007.)

Hiljainen tieto ei ole aina hyvä asia. Se voi olla sellaista, mikä on saatava näkyväksi, että siitä voidaan luopua. Vanhat puhuvat voivat pitää yllä toimintakulttuuria, joka ei ole hyväksi työyhteisölle. Positiivisuuden opetteleminen on hyödyllistä ja se koetaan yleensä myönteisek-si. Myönteisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen voisi pukea seuraavalla tavalla: ”Ihanaa, työt alkavat. Tästä tulee hyvä päivä” tai Nalle Puh: ”Olin aikeessa vaihtaa paitani, mutta vaih-doinkin ajatukseni”. (Peltonen 2007.)

## 16 POHDINTA

Opiskelijoiden ohjaus tuli ajatella niin, ettei se kohdistu vain terveydenhoitajaopiskelijoihin, vaan myös sairaanhoitajaopiskelijoihin. Hoitotyön koulutus ja opiskelijoiden ohjaaminen ovat tuttuja omakohtaisina kokemuksina. Mietin tutkimuksen alussa sitä, miten minun oma arvomaailmani voi vaikuttaa tähän työhön. Tutkimuksen kuluessa tein kuitenkin johtopäätöksen, että tutkijan kokemus voi olla paremmin etuna kuin haittana tutkimustulosten tulokinnassa ja johtopäätösten teossa.

Otokseen valittuja oletettiin tutkimustyön alkuvaiheessa olevan enemmän. Palautejärjestelmästä oli kuitenkin tietoisia huomattavasti suurempi määrä, kuin vastauksia on käytettävissä. Kajaanin ammattikorkeakoulun opettajia, hoitotyönopiskelijoita ja lähiohjaajia on tiedotettu palautejärjestelmän käyttöönotosta sen alkuvaiheessa. Palautejärjestelmä otettiin käyttöön alkuvaiheessa muutamissa Kainuun maakunta -kuntayhtymän ammattitaitoa edistävän harjoittelun yksiköissä. Mikä oli vaikuttanut siihen, ettei palautteita ollut enempää, jää epäselväksi. Myöskään opettajakunta ei ollut käyttänyt palautejärjestelmää siinä laajuudessa, kun opettajat olivat käytännön kentällä olleet ohjaamassa.

Analysoinnin aikana lomakkeelta korostui tietyt, koulutusohjelmakohtaisiin kompetensseihin liittyvät vastaukset. Samat vastaukset toistuivat, olipa vastaajana opiskelija, lähiohjaaja tai opettaja. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaukseen liittyvät vastaukset vaihtelivat vastaajasta riippuen. Opettajat ja lähiohjaajat antoivat ohjaamiselle paremmat palautteet kuin opiskelijat. Opiskelijat korostivat ohjauksessa lähiohjaajan vuorovaikutustaitoja ja asennetta. Kielteiseksi koettu lähiohjaajan asenne ja ammatillisen vuorovaikutuksen epäonnistuminen koettiin motivoitumisen esteeksi.

Engeströmin oppimisen mallissa (Engeström 1995, 45–49) kuvataan oppimisen vaiheet ja oppimisprosessi. Täydellinen oppiminen tapahtuu eri oppimisvaiheiden kautta. Motivoituminen on tietoisien, sisällöllisen mielenkiinnon heräämistä. Motivoitumista seuraa orientoituminen. Orientoituessa muodostetaan ennakkokuva opittavasta asiasta ja muodostetaan orientaatioperusta oppisisällöstä. Sisäistämisen vaiheessa aikaisempi ajattelu ja toimintamalli muokkautuvat. Sisäistämisen jälkeen sovelletaan opittua todellisessa toimintaympäristössä. Uuden toimintamallin toimivuutta arvioidaan kriittisesti, kun sitä on ensin sovellettu käytännössä. Oppimisprosessin arviointi ja kehittäminen tapahtuu oman kontrolloinnin muodossa.

Tarpeen mukaan toimintaa arvioidaan ja kehitetään. Kehittämistä ja arviointia tehdään toiminnoista jatkuvasti.

Työyksikköjen tulisi päivittää omat yksikön esittelysivut säännöllisesti. Siten sivusto antaisi käyttäjälle ajantasaista tietoa. Yksikköjen esittelysivustojen päivittäminen palvelisi sekä opiskelijoita ja oppilaitosta, mutta myös muita nettisivujen kautta tietoa etsiviä henkilöitä. Henkilöstön ja opettajien vastausten mukaan yksikön esittelysivuilta saa riittävästi tietoa, mutta opiskelijat kokivat, ettei tietoa ollut riittävästi saatavissa. Opiskelijat ovat tulossa yksikköön usein ensimmäistä kertaa ja heillä on tiedontarve siitä syystä suurin.

Lähiohjaajiin ja hoitohenkilökuntaan kohdistuva kritiikki ei yllätä. Moni hoitaja kokee opiskelijat uhkana, koska heillä on käytössään uusia hoitotyön teorioita ja näyttöön perustuvaa tietoa. Kyseiset asiat voivat olla hoitajalle itselleen vieraita, ja hän käyttäytyy siksi ajoittain epäasiallisesti tiedonhaluista opiskelijaa kohtaan. Tosiasia on sekin, että opiskelijamäärät lukukauden aikana ovat suuria, ja se rasittaa työntekijöitä. Kaikki opiskelijat eivät aina ole innostuneita, eikä kiinnostuneita harjoittelustaan, johon he eivät aio suuntautua. Työajat ja niiden noudattaminen ovat puhuttaneet myös jo vuosien ajan. Kyseinen asenne aiheuttaa helposti ärtymystä hoitohenkilökunnassa. Asiasta kuitenkin puhutaan usein hoitajien keskuudessa, mutta siitä ei kerrota suoraan hänelle, jota asia koskee. Yleistäminen työaika-asioissa on kuitenkin epäasiallista.

Oman johtamisosaamisen kehittyminen on lisääntynyt työn tekemisen edetessä. Erityisesti työn loppuvaiheessa on itseni johtaminen korostunut aikataulun luomisessa. Tämän työn tulosten esittäminen YAMK -seminaarissa 2.4.09 ja posterin (LIITE 1) tekeminen helpottivat tiedostamaan ydinasian. Kiireisin työvaihe alkoi vasta seminaarin jälkeen. Opinnäytetyöprosessi oli haasteellinen ja ajoittain hyvin vaikea. Myönteinen asenne ja ammatilliset vuorovaikutustaidot olivat tärkeitä myös työn viimeistelyvaiheessa. Väsymyksen kohdatessa aikuisuuden kadottaminen ja epätoivoon vaipuminen olivat lähellä

Sosiaali- ja terveysalan johtamisosaaminen on kehittynyt omassa perustyössäni, jossa minulle on annettu lisää työnjohtotehtäviä. Opinnäytetyön tekemisen myötä oma tietämys tulevasta työn haasteista ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa selkiytyy. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämisosaamisen liittyvät opinnäytetyöprosessiin. Opinnäytetyöni on tutkimus. Työni tutkimustulosten avulla pyritään tarjoamaan kehittämisideoita tämänhetki-

selle ohjauskäytännölle. Jatkotutkimusaiheena voi olla mallin kehittäminen ohjausjärjestelmään.

## LÄHTEET

- Aaltonen, M. & Heikkilä, T. 2003. Tarinoiden voima. Miten yritykset hyödyntävät tarinoita? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Asetus ammattikorkeakouluopinnoista (A 256/1995).
- Ashcroft, K. & Foreman-Peck, L. 1995. The Lecturer's Guide to Quality and Standards in Colleges and Universities. London: The Falmer Press.
- Blau, P. M. .1983. On the Nature of Organisations. Florida.
- Borgman, M. & Packalen, E. 2002. PRO. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Tammer- Paino Oy.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia, haasteita. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Engeström, Y. 2001. Kehittävä siirtovaikutus: mitä ja miksi? Teoksessa: Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) Koulun ja työn rajavyöhykkeellä – uusia työssäoppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Hakkarainen, K. & Lonka, K. & Lipponen, L. 1999. Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo: WSOY.
- Hakkarainen, K. & Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Porvoo: WS BookWell Oy.
- Harju, P. K. J. 1999. Kvalitatiivinen kyvykkyys massaräätälöinnin periaatteet. Jyväskylä: GUMMERUS Kirjapaino Oy.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikkinen, E. & Anttonen, K. & Ketola, M. 2008. Ammattikorkeakoulu alueellisena sosiaali- ja terveysalan kehittäjänä -hanke. 20.3.2008. Tarkennettu suunnitelma.
- Helakorpi, S. 2001. Koulun johtamishaaste. Tampere: Tammer -Paino Oy.
- Helakorpi, S. & Olkinuora A. 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Ammattikorkeakoulupedagogiikkaa.
- Hirsjärvi, S. , Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hirsjärvi, S. , Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Holopainen, A. , Lehtonen, V. & Hakulinen, P. 2001. Osaamisen johtaminen. Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtionvarainministeriön henkilöstöosasto. Helsinki.
- Hovila, H. & Okkonen, J. 2006. Kokemus organisaation voimavaraksi. Tampere: Cityoffset Oy.
- Huuhtanen, P. , Huuskonen, M. S. , Ilmarinen, J. , Kalimo, R. , Laitinen, H. & Lehtinen, S. , Lindström, K. , Louhevaara, V. , Punnonen, O. , Rantanen, J. , Saarela, K. L. , Silvonen, J. , Starck, J. , Vartia-Väänänen, M. & Vuori, J. 1999. Työ vuonna 2005—näkyviä suomalaisen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Järvinen, A. , Koivisto, T. & Pokela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. 1.-2. painos. Juva: WSOY.
- Kaljunen, L. 2002. Ensimmäistä lastaan odottavan perheen voimavaraisuuden tunnistaminen/voimavaramittarin laatiminen ja arviointi. Kuopion Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro Gradu.
- Koivunen, H. 2001. Elämänviisaus—Kokemustietoa uusille sukupolville. Keuruu: Otava.
- Korhonen, M. 2000. Ammattikorkeakoulu—työ ja oppiminen yhteistyössä? Lisensiaatintutkimus. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun julkaisusarja A 2/2000.
- Koski, S. 2008. Pro gradu -tutkielma. Kehityskeskustelu hoitotyön osaamisen johtamisen apuvälineenä. Tampereen Yliopisto. Lääketieteen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. Yleiskirje 16/2001.
- Laki ammattikorkeakouluopinnoista (L 255/1995).
- Lankinen, P. , Miettinen, A. & Sipola V. 2004. Kehitä osaamista—hyödynnä kokemusta. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Lehtisalo, L. 2002. Tieto, oppiminen ja sivistys. Avauksia ihmisen vuosisataan. Vantaa: WSOY.
- Lillrank, P. 1998. Laatuajattelu. Laadun filosofia, tekniikka ja johtaminen yhteiskunnassa. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
- Manninen, J. , Mannisenmäki, E. , Luukannel, S. & Riihilä, S. 2003. Elinikäisen oppimisen tuska ja kurjuus? Aikuisten koulutusta ja oppimista koskevat mielikuvat. Helsinki: Yliopistopaino.
- Marriner-Tomey, A. 1994. Hoitotyön teoreetikot ja heidän työnsä. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu—miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Euroopan sosiaalirahasto. Tavoite 4 -ohjelma. 2. Tarkistettu painos. Helsinki: Oy Edita Ab.

- Metsämuuronen J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Moilanen, R. , Tasala, M. & Virtainlahti, S. Ilmarinen (toim.) 2005. Teoksessa Hiljainen tieto näkyväksi Virtainlahti, S. Hiljaisen tiedon tunnistaminen ja siirtäminen. Helsinki
- Muhonen J. 2008. Tietoisuus ja itsen eheytyminen. Selfcon.
- Niemi, H. 2002. Etiikka koulun arjessa Helsinki: Otava.
- Niiniluoto, I. 1989. Informaatio, tieto ja yhteiskunta. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Opetushallitus. Terveystieteiden ammattienharjoittamisoikeuden edellyttämät koulutukselliset vaatimukset. Opetushallituksen moniste 1994.
- Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osamainen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24.
- Otala, L. 2003. Tampereen kauppakamarilehti Nro 6.2003. Artikkelit: Osaaminen ja oppiminen johtamisen keskiöön.
- Outinen, M. , Holma, T. & Lempinen, K. 1994. Laatu ja asiakas. Laatutyöskentely Sosiaali- ja terveysalalla. WSOY.
- Paloniemi S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä—työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämässä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.
- Peltonen, H. Artikkelit: Hiljainen tieto kannattaa kerätä talteen. DIALOGI Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. STAKES. 7/2007.
- Peltari P. 1997. Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvaifikaatiovaatimukset. Stakes. Tutkimuksia 80, 1997.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus—ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Rantanen, J. 1999. Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa Työ vuonna 2005. Helsinki: Työterveyslaitoksen julkaisu.
- Ruohotie, P. 1999. Työelämä muuttuu—muuttuuko opetus? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/99.
- Salo, P. 2006. Työ oppimisena ja oppiminen työnä (2/2007) Aikuiskasvatus vuosikerta.
- Salonen, P. (toim) 2006. Aatsinki, P. & Palomäki, S-L. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, vanhustyön koulutusohjelma. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Artikkelit: Käytännön harjoittelu

ohjaavan opettajan näkökulmasta. Teoksessa *Aineksia onnistuneeseen harjoitteluun*. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Sinkkonen, S. & Taskinen, H. 2003a. Johtamisosaamisen vaatimukset hoitotyössä. *Ylihoitajalehti* 31 (7).

Sinkkonen, S. & Taskinen, H. 2003b. Hoitotyön johtamisosaaminen. *Ylihoitajalehti* 2003: 31 (8).

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2000. Terveydenhoitajan, sairaanhoitajan ja kättilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa. Terveydenhuollon ammatinharjoittamisen kannalta keskeisiä näkökohtia. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2000:15. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2003. Terveyttä ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä. Kansallinen tavoite- ja toimintaohjelma 2004–2007. Julkaisuja 18. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Suomen Sairaanhoitajaliitto. 1996. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet.

Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio: tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus: ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Helsinki: Talentum Media Oy.

Taalas, M. 1995. Ammattitutkinto ammattitaidon näyttönä. Ammatillisten aikuistutkintojen kehittäminen. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Julkaisusarja A. Tutkimuksia 62. Jyväskylä.

Thierauf, R. J. 2001. *Effective Business Intelligence Systems*. Quorum Books.

Tossavainen, K. 1998. Terveydenhoitajan työ ja koulutus muutoksessa. Opetusministeriö. Helsinki: Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja.

Töttö, P. 2000. Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.

von Wright, G. H. 1981. *Humanismi elämänasenteena*. Keuruu: Otava.

Vuokkila-Oikkonen P. 2002. Akuutin psykiatrisen osastohoidon yhteistyöneuvottelun keskustelussa rakentuvat kertomukset. Hoitotieteen- ja terveyshallinnon laitos. Oulun yliopisto. Psykiatrian klinikka.

Vuorinen, I. 1993. *Tuhat tapaa opettaa*. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Acta Universitatis Lapponiensis. Sarja 9. Rovaniemi 1995.

Yli-Luoma, PV. J. 2001 *Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen*. Sipoo: IMDL Oy Ltd.



**JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET:**

Kansanterveyden neuvottelukunta. Terveyttä Kaikille 21.vuosituhanella. Taustamateriaali 21.12.1999. (Julkaisematon moniste.)



# Hoitotyön ammattitaitoa edistävän harjoittelun kehittäminen

## Riitta Tervo

### SYJ7S

Perehdyttäminen:

- Ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkua
- Vastaanottaminen ja perehdytys harjoitteluyksikössä

Oppimistavoitteiden toteutuminen koulutusohjelmakohtaisesti:

- Kompetenssit

Vuorovaikutus:

Älä ole alistunut  
vaan viisaasti  
valistunut.

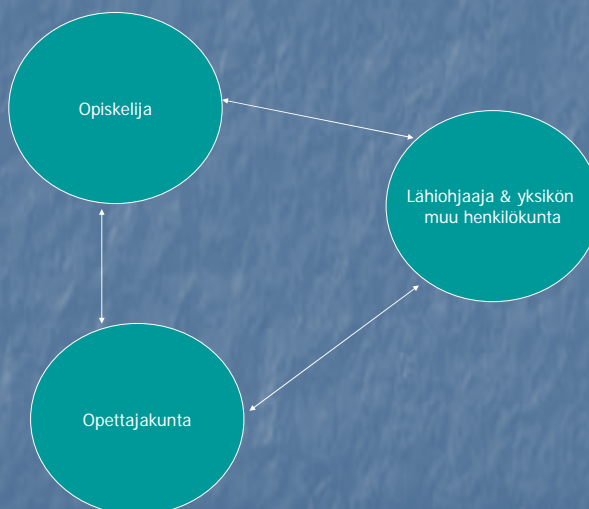
Asenteet:

"Jokaiseen päivään  
on kätetty uusi  
mahdollisuus.  
Älä hukkaa sitä".

Motivaatio

Yhteistyö

Säännöt ja ohjeet



## Lähiohjaajan palaute ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta (SoTeLi)

### Lähiohjaajan palaute ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta (SoTeLi)

#### A. TAUSTATIEDOT

1.1 Toimiala

1.6 Jokin muu toimiala kuin yllämainittu

2. Harjoittelu tapahtui vuonna

3. Opintokokonaisuus, jonka harjoittelua ohjasit

4. Minkä lukukauden opiskelijoita ohjasit

#### 5. Sukupuolesi

- Nainen  
 Mies

#### B. ENNEN AMMATTITAITOA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN ALKUA

**B2. Arvioi niiden henkilöiden ohjaamista, jotka osallistuivat opiskelijan harjoittelun perehdyttämiseen.**

Vastaa asteikolla

1= ei lainkaan

2= välttävästi

3= tyydyttävästi

4= hyvin

5= erinomaisesti

	Tuutori- opettaja	Yhdys- opettaja	Harjoittelun koordinaattori	Opintokoko- naisuudesta vastaava opettaja	Lähiohjaaja, opiskelusta vastaava hoitaja	Harjoittelua ohjaava opettaja	Toinen opiskelija
Harjoittelupaikan valinta	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>
Teoriaopintojen integroituminen harjoitteluun	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>

Osaamiskuvaukset	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>
Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>
Harjoittelun "pelisäännöt"	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>
Harjoittelun oppimistehtävät	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>
Harjoittelun arviointi	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>
Harjoittelupaikan esittely	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>	<input type="text" value="Valitse"/>

B3. Opiskelija perehtyi harjoittelupaikkaan etukäteen jobstepsote-netissä olevan esittelyn avulla

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- Perehtyi muulla tavalla, miten

B4. Miten työyksikön esittelyt ja esittelymateriaalit palvelivat mielestäsi opiskelijan perehtymistä ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

B5. Ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkua osallistuin opettajan järjestämään seminaarin

- Kyllä
- En

Jos vastasit kyllä kysymykseen B5, niin vastaa kysymyksiin B6 ja B7, muutoin voit siirtyä suoraan kysymykseen C1.

B6. Seminaari auttoi opiskelijaa harjoitteluun orientoitumisessa

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

B7. Miten kehittäisit seminaareja?

## C. VASTAANOTTAMINEN JA PEREHDYTYKSEN HARJOITTELUYKSIKÖSSÄ

C1. Alkuperehdytyksessä käsiteltiin toimintayksikön (voit valita useamman vaihtoehdon)

- strategia
- hoitotyön arvot ja periaatteet
- toimintaa ohjaavat eettiset lähtökohdat
- asema organisaatiossa
- henkilöstö

- hoidettavat asiakkaat
- fyysiset tilat ja välineet
- työturvallisuuteen liittyvät asiat
- palo- ja pelastussuunnitelma
- tietosuoja ja salassapito
- ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutuminen (oppimisprosessin suunnitelma harjoittelun ajalle)
- työelämän ”pelisäännöt” (esim. työvuorot, poissaolot)

## D. OPPIMISTAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN HARJOITTELUN AIKANA

**Arvioi koulutusohjelmakohtaisista kompetensseista sitä, miten opiskelija saavutti oppimistavoitteensa harjoittelussa.**

Hoitotyön asiakkuusosaaminen

	ei lain- kaan	välttävästi	tydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
D1.1 Holistinen ihmiskäsitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.2 Ihmisen toimintavajausten tunnistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveyden edistämisen osaaminen					
	ei lain- kaan	välttävästi	tydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
D1.3 Potilaan/Asiakkaan hoitoketjut yksikössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.4 Potilaan/Asiakkaan/Ryhmän terveysongelmat ja -uhkat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.5 Potilaan /Asiakkaan tavallisimmat sairaudet ja niiden hoitoprosessit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.6 Potilaan /Asiakkaan /Perheen /Ryhmän vastuun ottaminen terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.7 Kuntouttava hoitotyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.8 Kestävä kehitys ja ympäristön terveyden edistäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kliininen osaaminen					
	ei lain- kaan	välttävästi	tydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
D1.9. Potilaan /Asiakkaan fyysinen, psyykkinen, hengellinen ja sosiaali-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

nen turvallisuus

D1.10 Peruselintoimintojen tutkiminen, arviointi ja ylläpitäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.11 Infektioiden torjunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.12 Keskeisten tutkimus- ja hoitotoimenpiteet ja niissä tarvittavat välineet ja laitteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.13 Tutkimustulosten hyödyntäminen hoidossa ja hoidon seurannassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.14 Potilaan ja hänen läheistensä hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.15 Potilaan /Asiakkaan kivun lievitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.16 Kuolevan potilaan hoito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.17 Ensiavun antaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.18 Yksikön poikkeusolojen toimintaohjeisiin tutustuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.19 Apuvälineiden käyttö potilaan/asiakkaan hoitotilanteessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.20 Kokonaishoidon tarpeen arviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.21 Lääkehoidon toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.22 Kanylointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.23 Nestehoidon toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoitotyön päätöksenteko-osaaminen

ei lainkaan

välttävästi

tydyttävästi

hyvin

erinomaisesti

D1.24 Hoitotyön tarpeen määrittäminen ja suunnittelu yhteistyössä potilaan/ asiakkaan/ perheen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.25 Hoitotyön toteuttaminen asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.26 Hoitotyön arviointi yhteistyössä potilaan/ asiakkaan/ perheen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.27 Hoitotyön kirjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opetus- ja ohjausosaaminen

ei lainkaan

välttävästi

tydyttävästi

hyvin

erinomaisesti

D1.28 Potilaan/asiakkaan/ perheen /	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

## ryhmän ohjaaminen

D1.29 Henkilöstön ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.30 Muiden opiskelijoiden ohjaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.31 Perusohjausmateriaalin käyttäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.32 Perusohjausmateriaalin tuottaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.33 Lääkehoidon ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arvioi kuinka ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaus toteutui.

## D2.1 Kuinka hyvin seuraavat henkilöt olivat mielestäsi selvillä opiskelijan opiskeluvaiheesta ?

	ei lainkaan	välttävästi	tydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimies tai hoitotyöstä vastaava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaaja (minä itse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yksikön muu henkilökunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## D2.2 Kuinka hyvin seuraavat henkilöt olivat selvillä opiskelijan opiskelutavoitteista ?

	ei lainkaan	välttävästi	tydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimies tai hoitotyöstä vastaava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaaja (minä itse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimintayksikön muu henkilökunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## D2.3 Opettajan ohjaustaidot tukivat opiskelijan oppimista

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

## D2.4 Opettajan ammatillinen osaaminen oli asiantuntevaa



- ei lainkaan
- välttävä
- tyydyttävä
- hyvä
- erinomainen

## D2.5 Kuinka hyvin opiskelija sai kehittävää, suullista palautetta harjoittelun aikana ?

	ei lain- kaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimieheltä tai hoi- totyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta (minulta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökun- nalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## D2.6 Kuinka hyvin opiskelija sai kirjallista palautetta ?

	ei lain- kaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimieheltä tai hoi- totyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta (minulta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökun- nalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## D2.7 Kuinka hyvin opiskelija sai ohjausta oppimistehtävään / osastotunnin suunnitteluun ?

	ei lain- kaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimieheltä tai hoi- totyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta (minulta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaston muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Toiselta opiskelijalta



D2.8. Kuinka hyvin oppimistehtävät ja osastotunnit kehittivät opiskelijan osaamista ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

D2.9 Kuinka usein opettaja tapasi opiskelijaa harjoittelun aikana ?

- Viikoittain
- Joka toinen viikko
- Harjoittelun alussa ja lopussa
- Kerran harjoittelun aikana

D2.10 Kuinka usein opiskelijalla oli yhteisiä työvuoroja kanssasi ?

- Kaikki työvuorot yhteisiä
- Viikoittain 3-6 työvuoroa
- Viikoittain 1-2 työvuoroa
- Vain muutamia yhteisiä työvuoroja

D2.11 Kuinka hyvin opettajan ja sinun ohjauksesi tukivat toisiaan ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

## E. AMMATTITAITOA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN PÄÄTTYESSÄ

E1. Loppuarviointikeskustelussa olivat mukana

- Opiskelija
- Opettaja
- Lähiohjaaja
- Opiskelija vastaava
- Toimintayksikön esimies tai hoitotyön vastaava
- Opiskelijatoveri

Joku muu, kuka

E2. Kuinka hyvin arviointi kohdistui opiskelijan oppimistavoitteisiin ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E3. Kuinka hyvin opiskelija saavutti harjoittelulle asettamansa tavoitteet ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E4. Kuinka hyvin oppimisympäristö tuki opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamista ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E5. Kuinka mielestäsi ammattitaitoa edistävää harjoittelua tulisi kehittää, jotta harjoittelu tukee opiskelijan osaamisen kehittymistä sairaanhoitajaksi/ terveydenhoitajaksi?

E6. Missä asioissa ammattitaitoa edistävää harjoittelua onnistui hyvin?

Lähetä

**Opiskelijan palaute ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta (SoTeLi)**

## Opiskelijan palaute ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta

**A. TAUSTATIEDOT**1.1 Toimiala 1.6 Jokin muu toimiala kuin yllämainittu 2. Harjoittelu tapahtui vuonna 3. Opintokokonaisuus, jota suoritit **4. Millä lukukaudella opiskelet****5. Ikäsi**

- <20 v  
 21-25  
 26-30  
 31-35  
 36-40  
 >41

**6. Sukupuolesi**

- Nainen  
 Mies

**7. Aikaisempi koulutuksesi**

- Ei ammatillista koulutusta  
 Sosiaali- ja terveysalan ammatillinen koulutus  
 Muu ammatillinen koulutus

**8. Aikaisempi työkokemuksesi sosiaali- ja terveysalalta (ei harjoittelu)?**

- Ei lainkaan  
 alle 1 v  
 1-5 v  
 yli 5 v

## B. ENNEN AMMATTITAITOA EDISTAVAN HARJOITTELUN ALKUA

### B1. Miten tuutoriopettajan kanssa käymäsi kehityskeskustelut tukivat harjoittelupaikkasi valintaa ?

- ei lainkaan  
 välttävästi  
 tyydyttävästi  
 hyvin  
 erinomaisesti

### B2. Arvioi niiden henkilöiden ohjaamista, jotka osallistuivat harjoittelusi perehdyttämiseen.

Vastaa asteikolla

1= ei lainkaan

2= välttävästi

3= tyydyttävästi

4= hyvin

5= erinomaisesti

	Tuutori- opettaja	Yhdys- opettaja	Harjoittelun koordinaattori	Opintokoko- naisuudesta vastaava opettaja	Lähiohjaaja, opiskelustasi vastaava hoitaja	Harjoittelua ohjaava opettaja	Toinen opiskelija
Harjoittelupaikan valinta	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Teoriaopinnojen integroituminen harjoitteluun	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Osaamiskuvaukset	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Harjoittelun "pelisäännöt"	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Harjoittelun oppimistehtävät	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Harjoittelun arviointi	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼
Harjoittelupaikan esittely	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼	Valitse ▼

### B3. Perehdyin harjoittelupaikkaani etukäteen jobstepsote-netissä olevan esittelyn avulla

Kyllä

Ei

Perehdyin muulla tavalla, miten

### B4. Miten työyksikön esittelyt ja esittelymateriaalit palvelivat harjoittelupaikkaan orientoitumistasi?

ei lainkaan

välttävästi

tyydyttävästi

hyvin

erinomaisesti

### B5. Ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkua ohjaava opettaja järjesti seminaarin

- Kyllä
- Ei
- Kyllä, mutta en voinut osallistua

B6. Seminaari auttoi minua harjoitteluun orientoitumisessa

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

B7. Miten kehittäisit seminaareja?

### C. VASTAANOTTAMINEN JA PEREHDYTYS HARJOITTELUYKSIKKÖSSÄSI

C1. Alkuperehdytyksessä käsiteltiin toimintayksikön (voit valita useamman vaihtoehdon)

- strategia
- hoitotyön arvot ja periaatteet
- toimintaa ohjaavat eettiset lähtökohdat
- asema organisaatiossa
- henkilöstö
- hoidettavat asiakkaat
- fyysiset tilat ja välineet
- työturvallisuuteen liittyvät asiat
- palo- ja pelastussuunnitelma
- tietosuoja ja salassapito
- ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutuminen (oppimisprosessin suunnitelma harjoittelun ajalle)
- työelämän ”pelisäännöt” (esim. työvuorot, poissaolot)

### D. OPPIMISTAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN HARJOITTELUN AIKANA

**Arvioi koulutusohjelmakohtaisista kompetensseista sitä, miten saavutit oppimistavoitteesi harjoittelussa.**

Hoitotyön asiakkuusosaaminen

	en lainkaan	välttävästi
D1.1 Holistinen ihmiskäsitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2.2 Ihmisen toimintavajausten tunnistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveyden edistämisen osaaminen		
	en lainkaan	välttävästi
D1.3 Potilaan/Asiakkaan hoitoketjut yksikössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.4 Potilaan/Asiakkaan/Ryhmän terveysongelmat ja -uhkat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.5 Potilaan /Asiakkaan tavallisimmat sairaudet ja niiden hoitoprosessit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.6 Potilaan /Asiakkaan /Perheen /Ryhmän vastuun ottaminen terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.7 Kuntouttava hoitotyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.8 Kestävä kehitys ja ympäristön terveyden edistäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kliininen osaaminen		
	en lainkaan	välttävästi
D1.9. Potilaan /Asiakkaan fyysinen, psyykinen, hengellinen ja sosiaalinen turvallisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.10 Peruselintoimintojen tutkiminen, arviointi ja ylläpitäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.11 Infektioiden torjunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.12 Keskeisten tutkimus- ja hoitotoimenpiteet ja niissä tarvittavat välineet ja laitteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.13 Tutkimustulosten hyödyntäminen hoidossa ja hoidon seurannassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.14 Potilaan ja hänen läheistensä hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.15 Potilaan /Asiakkaan kivun lievitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.16 Kuolevan potilaan hoito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.17 Ensiavun antaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.18 Yksikön poikkeusolojen toimintaohjeisiin tutustuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.19 Apuvälineiden käyttö potilaan/asiakkaan hoitotilanteessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.20 Kokonaishoidon tarpeen arviointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.21 Lääkehoidon toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.22 Kanylointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.23 Nestehoidon toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoitotyön päätöksenteko-osaaminen		
	en lainkaan	välttävästi

- D1.24 Hoitotyön tarpeen määrittäminen ja suunnittelu yhteistyössä potilaan/asiakkaan/ perheen kanssa
- D1.25 Hoitotyön toteuttaminen asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti
- D1.26 Hoitotyön arviointi yhteistyössä potilaan/ asiakkaan/ perheen kanssa
- D1.27 Hoitotyön kirjaaminen
- Opetus- ja ohjausosaaminen

ei lainkaan

välttävästi

- D1.28 Potilaan/asiakkaan/ perheen / ryhmän ohjaaminen
- D1.29 Henkilöstön ohjaaminen
- D1.30 Muiden opiskelijoiden ohjaaminen
- D1.31 Perusohjausmateriaalin käyttäminen
- D1.32 Perusohjausmateriaalin tuottaminen
- D1.33 Lääkehoidon ohjaus

**Arvioi asteikolla kuinka ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaus toteutui.**

D2.1 Kuinka hyvin seuraavat henkilöt olivat mielestäsi selvillä opiskeluvaiheestasi

ei lainkaan

välttävästi

- Toimintayksikön esimies tai hoitotyöstä vastaava
- Opiskelijavastaava
- Lähiohjaaja
- Yksikön muu henkilökunta
- Opettaja

D2.2 Kuinka hyvin seuraavat henkilöt olivat mielestäsi selvillä opiskelutavoitteistasi

ei lainkaan

välttävästi

- Toimintayksikön esimies tai hoitotyöstä vastaava
- Opiskelijavastaava
- Lähiohjaaja
- Yksikön muu henkilökunta
- Opettaja

D2.3 Lähiohjaajani ohjaustaidot tukivat oppimistani

ei lainkaan

välttävästi

tyydyttävästi



- hyvin  
 erinomaisesti

D2.4 Lähiohjaajani ammatillinen osaaminen oli asiantuntevaa

- ei lainkaan  
 välttävä  
 tyydyttävä  
 hyvä  
 erinomainen

D2.5 Kuinka hyvin sait kehittävää, suullista palautetta harjoittelun aikana ?

	en lainkaan	välttävästi
Toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.6 Kuinka hyvin sait kirjallista palautetta ?

	en lainkaan	välttävästi
Toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.7 Kuinka hyvin sait ohjausta oppimistehtävään / osastotunnin suunnitteluun ?

	en lainkaan	välttävästi
Toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Toiselta opiskelijalta



D2.8. Kuinka hyvin oppimistehtävät ja osastotunnit kehittivät osaamistasi ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

D2.9 Kuinka usein opettaja oli yhteydessä sinuun harjoittelun aikana ?

- Viikoittain
- Joka toinen viikko
- Harjoittelun alussa ja lopussa
- Kerran harjoittelun aikana

D2.10 Kuinka usein sinulla oli yhteisiä työvuoroja lähiohjaajasi kanssa ?

- Kaikki työvuorot yhteisiä
- Viikoittain 3-6 työvuoroa
- Viikoittain 1-2 työvuoroa
- Vain muutamia yhteisiä työvuoroja

D2.11 Kuinka hyvin lähiohjaajan ja opettajan ohjaus tukivat toisiaan ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

## E. AMMATTITAITOA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN PÄÄTTYESSÄ

E1. Loppuarviointikeskustelussa olivat mukana

- Opiskelija
- Opettaja
- Lähiohjaaja
- Opiskelija vastaava
- Toimintayksikön esimies tai hoitotyön vastaava
- Opiskelijatoveri

Joku muu, kuka

E2. Kuinka hyvin arviointi kohdistui oppimistavoitteesi ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E3. Kuinka hyvin saavutit harjoittelulle asettamasi tavoitteet ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E4. Kuinka hyvin oppimisympäristö tuki oppimistavoitteidesi saavuttamista ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E5. Kuinka mielestäsi ammattitaitoa edistävää harjoittelua tulisi kehittää, jotta harjoittelu tukee osaamisesi kehittä-

E6. Missä asioissa ammattitaitoa edistävä harjoittelu onnistui hyvin ?

Lähetä

**Opettajan palaute ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta (SoTeLi)**

Opettajan palaute ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta

**A. TAUSTATIEDOT**1.1 Toimiala 1.2 Jokin muu toimiala kuin yllämainittu 2. Harjoittelu tapahtui vuonna 3. Opintokokonaisuus, jonka harjoittelua ohjasit 4. Minkä lukukauden opiskelijoita ohjasit **5. Sukupuolesi**

- Nainen  
 Mies

**6. Miten opiskelijan kanssa käymäsi kehityskeskustelut tukivat hänen harjoittelupaikkansa valintaa ?**

- ei lainkaan  
 välttävästi  
 tyydyttävästi  
 hyvin  
 erinomaisesti

**B. ENNEN AMMATTITAITOA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN ALKUA****B2. Arvioi niiden henkilöiden ohjaamista, jotka osallistuivat opiskelijan harjoittelun perehdyttämiseen.**

Vastaa asteikolla

- 1= ei lainkaan  
2= välttävästi  
3= tyydyttävästi  
4= hyvin  
5= erinomaisesti

	Tuutori- opettaja	Yhdys- opettaja	Harjoittelun koordinaattori	Opintokoko- naisuudesta vastaava opettaja	Lähiohjaaja, opiskelusta vastaava hoitaja	Harjoittelua ohjaava opettaja	Toinen opiskelija
Harjoittelupaikan valinta	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Teoriaopintojen integroituminen harjoitteluun	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Osaamiskuvaukset	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Harjoittelun "pelisäännöt"	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Harjoittelun oppimistehtävät	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Harjoittelun arviointi	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾
Harjoittelupaikan esittely	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾	Valitse ▾

**B3. Opiskelija perehtyi harjoittelupaikkaan etukäteen jobstepsote-netissä olevan esittelyn avulla**

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa  
 Perehtyi muulla tavalla, miten

**B4. Miten työyksikön esittelyt ja esittelymateriaalit palvelivat mielestäsi opiskelijan perehtymistä ?**

- ei lainkaan  
 välttävästi  
 tyydyttävästi  
 hyvin  
 erinomaisesti

**B5. Ennen ammattitaitoa edistävän harjoittelun alkua järjestin seminaarin**

- Kyllä  
 En  
 Kyllä, mutta opiskelija ei voinut osallistua

**B6. Seminaari auttoi mielestäni opiskelijaa harjoitteluun orientoitumisessa**

- ei lainkaan  
 välttävästi  
 tyydyttävästi  
 hyvin  
 erinomaisesti

**B7. Miten kehittäisit seminaareja?**

## C. VASTAANOTTAMINEN JA PEREHDYTYS HARJOITTELUYKSIKÖSSÄ

### C1. Alkuperehdytyksessä käsiteltiin toimintayksikön (voit valita useamman vaihtoehdon)

- strategia
- hoitotyön arvot ja periaatteet
- toimintaa ohjaavat eettiset lähtökohdat
- asema organisaatiossa
- henkilöstö
- hoidettavat asiakkaat
- fyysiset tilat ja välineet
- työturvallisuuden liittyvät asiat
- palo- ja pelastussuunnitelma
- tietosuoja ja salassapito
- ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutuminen (oppimisprosessin suunnitelma harjoittelun ajalle)
- työelämän ”pelisäännöt” (esim. työvuorot, poissaolot)

## D. OPPIMISTAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN HARJOITTELUN AIKANA

### Arvioi koulutusohjelmakohtaisista kompetensseista sitä, miten opiskelija saavutti oppimistavoitteensa harjoittelussa.

#### Hoitotyön asiakkuusosaaminen

	ei lainkaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
D1.1 Holistinen ihmiskäsitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.2 Ihmisen toimintavajausten tunnistaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Terveyden edistämisen osaaminen

	ei lainkaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
D1.3 Potilaan/Asiakkaan hoitoketjut yksikössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.4 Potilaan/Asiakkaan/Ryhmän terveysongelmat ja -uhkat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.5 Potilaan /Asiakkaan tavalliset sairaudet ja niiden hoitoprosessit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D1.6 Potilaan /Asiakkaan /Perheen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

/Ryhmän vastuun ottaminen terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä

D1.7 Kuntouttava hoitotyö

D1.8 Kestävä kehitys ja ympäristön terveyden edistäminen

Kliininen osaaminen

ei lainkaan

välttävästi tyydyttävästi hyvin

erinomaisesti

D1.9. Potilaan /Asiakkaan fyysinen, psyykinen, hengellinen ja sosiaalinen turvallisuus

D1.10 Peruselintoimintojen tutkiminen, arviointi ja ylläpitäminen

D1.11 Infektioiden torjunta

D1.12 Keskeisten tutkimus- ja hoitotoimenpiteet ja niissä tarvittavat välineet ja laitteet

D1.13 Tutkimustulosten hyödyntäminen hoidossa ja hoidon seurannassa

D1.14 Potilaan ja hänen läheistensä hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen

D1.15 Potilaan /Asiakkaan kivun lievitys

D1.16 Kuolevan potilaan hoito

D1.17 Ensiavun antaminen

D1.18 Yksikön poikkeusolojen toimintaohjeisiin tutustuminen

D1.19 Apuvälineiden käyttö potilaan/asiakkaan hoitotilanteessa

D1.20 Kokonaishoidon tarpeen arviointi

D1.21 Lääkehoidon toteuttaminen

D1.22 Kanylointi

D1.23 Nestehoidon toteuttaminen

Hoitotyön päätöksenteko-osaaminen

ei lainkaan

välttävästi tyydyttävästi hyvin

erinomaisesti

D1.24 Hoitotyön tarpeen määrittäminen ja suunnittelu yhteistyössä potilaan/ asiakkaan/ perheen kanssa

D1.25 Hoitotyön toteuttaminen asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti

D1.26 Hoitotyön arviointi yhteistyössä potilaan/ asiakkaan/ perheen kanssa

D1.27 Hoitotyön kirjaaminen  
Opetus- ja ohjausosaaminen

ei lainkaan      välttävästi tyydyttävästi hyvin      erinomaisesti

D1.28 Potilaan/asiakkaan/ perheen / ryhmän ohjaaminen

D1.29 Henkilöstön ohjaaminen

D1.30 Muiden opiskelijoiden ohjaaminen

D1.31 Perusohjausmateriaalin käyttäminen

D1.32 Perusohjausmateriaalin tuottaminen

D1.33 Lääkehoidon ohjaus

Arvioi kuinka ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjaus toteutui.

D2.1 Kuinka hyvin seuraavat henkilöt olivat mielestäsi selvillä opiskelijan opiskeluvaiheesta ?

ei lainkaan      välttävästi tyydyttävästi hyvin      erinomaisesti

Toimintayksikön esimies tai hoitotyöstä vastaava

Opiskelijavastaava

Lähiohjaaja

Yksikön muu henkilökunta

Opettaja (minä itse)

D2.2 Kuinka hyvin seuraavat henkilöt olivat selvillä opiskelijan opiskelutavoitteista ?

ei lainkaan      välttävästi tyydyttävästi hyvin      erinomaisesti

Toimintayksikön esimies tai hoito-



työstä vastaava

Opiskelijavastaava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimintayksikön muu henkilökunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettaja (minä itse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.3 Lähiohjaajan ohjaustaidot tukivat opiskelijan oppimista

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

D2.4 Lähiohjaajan ammatillinen osaaminen oli asiantuntevaa

- ei lainkaan
- välttävä
- tyydyttävä
- hyvä
- erinomainen

D2.5 Kuinka hyvin opiskelija sai kehittävää, suullista palautetta harjoittelun aikana ?

	ei lain- kaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta (minulta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.6 Kuinka hyvin opiskeija sai kirjallista palautetta ?

	ei lain- kaan	välttävästi	tyydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lähiohjaajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta (minulta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.7 Kuinka hyvin opiskelija sai ohjausta oppimistehtävään / osastotunnin suunnitteluun ?

	ei lainkaan	välttävästi	tydyttävästi	hyvin	erinomaisesti
Toimintayksikön esimieheltä tai hoitotyöstä vastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijavastaavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiohjaajalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimintayksikön muulta henkilökunnalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajalta (minulta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiselta opiskelijalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.8. Kuinka hyvin oppimistehtävät ja osastotunnit kehittivät opiskelijan osaamista ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

D2.9 Kuinka usein olin yhteydessä opiskelijaan harjoittelun aikana ?

- Viikoittain
- Joka toinen viikko
- Harjoittelun alussa ja lopussa
- Kerran harjoittelun aikana

D2.10 Kuinka usein opiskelijalla oli yhteisiä työvuoroja lähiohjaajansa kanssa ?

- Kaikki työvuorot yhteisiä
- Viikoittain 3-6 työvuoroa
- Viikoittain 1-2 työvuoroa
- Vain muutamia yhteisiä työvuoroja

D2.11 Kuinka hyvin lähiohjaajan ja sinun ohjauksesi tukivat toisiaan ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

### E. AMMATTITAITOA EDISTÄVÄN HARJOITTELUN PÄÄTTYESSÄ

E1. Loppuarviointikeskustelussa olivat mukana

- Opiskelija
- Opettaja
- Lähiohjaaja
- Opiskelija vastaava
- Toimintayksikön esimies tai hoitotyön vastaava
- Opiskelijatoveri
- Joku muu, kuka

E2. Kuinka hyvin arviointi kohdistui opiskelijan oppimistavoitteisiin ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E3. Kuinka hyvin opiskelija saavutti harjoittelulle asettamansa tavoitteet ?

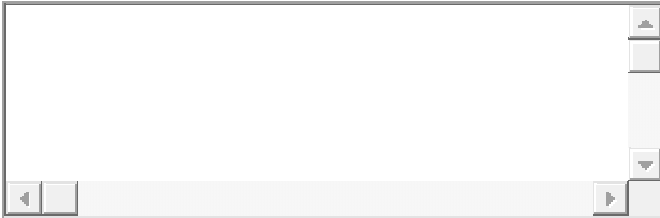
- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin
- erinomaisesti

E4. Kuinka hyvin oppimisympäristö tuki opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamista ?

- ei lainkaan
- välttävästi
- tyydyttävästi
- hyvin

erinomaisesti

E5. Kuinka mielestäsi ammattitaitoa edistävää harjoittelua tulisi kehittää, jotta harjoittelu tukee opiskelijan osaamisen kehittymistä sairaanhoitajaksi/ terveydenhoitajaksi?



E6. Missä asioissa ammattitaitoa edistävä harjoittelu onnistui hyvin?



Lähetä