



Kainuun sote



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Ketterästi opittu -ohjattua harjoittelua ja työelämässä oppimista kehittämässä

Kirsi Moisanen ja Heli Ylitalo (toim.)

Ketterästi opittu –ohjattua harjoittelua ja työelämässä oppimista kehittämässä

Kirsi Moisanen ja Heli Ylitalo (toim.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä 120

Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

<http://www.kamk.fi>

Etusivun kuva: Jaana Sundberg

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 120 / 2021

ISBN 978-952-7219-73-7

ISSN 1458-915X

Sisällys

Lukijalle	1
Palvelumuotoilu opiskelijaohjauksen kehittämisen viitekehyksenä	2
Asiakasymmärrystä asiakasprofiilien muodostamisen avulla	9
Vastuuta ottamalla opit -ohjausmallin mahdollisuudet erilaisissa työympäristöissä	24
Moniammatillinen harjoittelu Kainuun keskussairaalaan osastolla A	39
Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli	50
Tutustumalla tutuksi – hyvä alku opiskelijaohjaukselle	63
Ohjausosaamisen kehittäminen	70
Mobiilisovellus terveysalan harjoittelun ohjaukseen	79
Teemailtapäivä – opiskelijoiden, työelämäohjaajien ja opettajien yhteistyön kehittämistä	94
Yksilölliset harjoittelupolut hoitotyön koulutuksessa	108
Oppisopimusopiskelijan oppimisprosessi ja oppimista edistävät tekijät	120
Oppilaitosviikko –kolmikantayhteistyössä opiskelijaohjausta kehittäen	132
Opiskelijatyön kehittämisellä kohti laadukasta opiskelijaohjausta	143
Kirjoittajat	159

Liitteet

Lukijalle

Ketterästi opittu -hankkeessa, joka oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Kainuun ammattiopiston, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän yhteishanke, oli tavoitteena kehittää palvelumuotoilua hyödyntäen toimivia malleja työelämässä oppimiseen ja ohjattuun harjoitteluun. Hankkeen tavoitteena oli myös edistää sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuutta ja houkuttelevuutta. Hankkeen aluksi kartoitettiin opiskelijaohjauksen nykytilaa ja luotiin asiakasymmärrys opiskelijoiden ohjauksessa mukana olevista toimijoista. Opiskelijaohjauksen nykytilan hahmottamisessa hyödynnettiin opiskelijoiden, opettajien ja työelämän ohjaajien haastatteluita sekä työelämäyhteistyöpäivässä pidettyjen työpajojen aineistoja. Opiskelijaohjauksen kehittämiskohteita pohdittaessa hyödynnettiin myös hanketoimijoiden benchmarking–matkan päiväkirjoja ja raportteja. Kaikki nämä aineistot yhdistämällä, aineistojen sisällönanalyysin avulla, muodostettiin palvelumuotoilun mallinnuksen mukaisesti kahdeksan opiskelijan ohjattuun harjoittelun kehittämiseksi. Nämä kehittämiseksi kuvattiin konsepteiksi ja niitä protyypoitettiin aidoissa työelämän kontakteissa.

Tässä julkaisussa kuvataan näiden kahdeksan konseptin sisältöjä ja niiden protyypointia. Konsepteja olivat VOO-vastuuta ottamalla opit –ohjausmalli, MOO-moniammattillinen harjoittelu, asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelu, vastavuoroinen perehtyminen, ohjausosaamisen kehittäminen, harjoittelun ohjauksen mobiilisovellus, teemailtapäivä sekä opiskelijan yksilölliset harjoittelupolut eli oppisopimuskoulutus ja opinnollistaminen. Lisäksi julkaisussa kuvataan palvelumuotoilua opiskelijaohjauksen kehittämisen viitekehystenä sekä asiakasymmärryksen muodostamista opiskelijoista, opettajista ja työelämän ohjaajista. Julkaisu sisältää myös artikkelit työelämän edustajien oppilaitosviikosta sekä opiskelijatyön ja laadukkaan opiskelijaohjauksen välisestä yhteydestä.

Toivomme julkaisun innostavan opiskelijoita, opettajia ja työelämän edustajia ideoimaan ja kehittämään opiskelijaohjausta. Toivomme sen herättävän mielenkiintoa asiakasymmärryksen merkityksestä opiskelijoiden ohjausprosesseissa sekä antavan virikkeitä erilaisille kehittämisen kokeiluille. Kiitämme lämpimästi kaikkia julkaisun tekemiseen osallistuneita henkilöitä, Ketterästi opittu -hankkeen hanketoimijoita, hankkeessa mukana olleita opiskelijoita ja opettajia sekä työelämän edustajia. Antoisia lukuhetkiä!

Kajaanissa 8.2.2021

Kirsi Moisänen ja Heli Mitala

Palvelumuotoilu opiskelijaohjauksen kehittämisen viitekehyksenä

Kirsi Moisanen

Ketterästi opittu -hankkeessa oli tavoitteena kehittää palvelumuotoilun keinoin opiskelijoiden ohjattua harjoittelua ja työssäoppimista. Tässä hankkeessa palvelumuotoiluprosessi ymmärrettiin Miettisen (2011) kuvaamana nelivaiheisena prosessina. Prosessin aluksi kasvatetaan asiakasymmärrystä ja tuodaan esille ideoita palvelujen kehittämiseksi. Näistä ideoista muodostetaan konsepteja, jotka toimivat kehittämisen konkreettisina malleina. Konsepteja koemallinnetaan eli protypoidaan ja arvioidaan, jotta saadaan selville mallin jatkokehittämisen tarpeet. Neljännessä vaiheessa palvelut lanseerataan ja niitä ylläpidetään.

Mitä on palvelumuotoilu?

Palvelumuotoilussa (service design) palveluja suunnitellaan, innovoidaan ja kehitetään muotoilun keinoin (Koivisto 2007, 64). Palvelumuotoilussa lähtökohtana on syvällinen ymmärrys asiakkaiden palveluiden tarpeista, arvoista ja toiminnan motiiveista. Merkityksellistä on myös ymmärtää mitä asiakkaat haluavat palveluilta ja mikä on palvelujen käyttäjien kokemus palveluista, mutta huomiota kiinnitetään myös palvelujen tuottajan näkökulmaan (Miettinen 2011, 31; Tuulaniemi 2011, 58.) Palvelumuotoilu on ajattelutapa ja toimintamalli (Tuulaniemi 2011, 58), mutta myös työmenetelmä, joka mahdollistaa palvelujen yhteiskehittämisen (Ahonen 2017, 6; Moisanen 2018, 173).

Palvelumuotoilussa korostuu palveluiden yhteiskehittäminen. Tällöin palveluntuottaja ei ole ainut taho, joka osallistuu palveluiden kehittämiseen. Yhteiskehittäminen, jossa asiakkaat ovat aktiivisesti osallisena, auttaa hahmottamaan palvelun pääpiirteet asiakkaiden tärkeiksi kokemien ominaisuuksien kautta (Miettinen 2007, 259). Ketterästi opittu -hankkeessa palvelujen kehittämisen, opiskelijan ohjatun harjoittelun ja työssäoppimisen kehittämisen viitekehyksenä toimi palvelumuotoilu, koska hankkeessa haluttiin ymmärtää harjoittelua juuri opiskelijoiden kokemana. Opiskelijat ovat ikään kuin ohjatun harjoittelun tai työssäoppimisen -palvelun käyttäjiä, jolloin huomio kiinnittyy siihen, miten opiskelijat kokevat palvelun. Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata palvelumuotoilua opiskelijan harjoittelun ja työssäoppimisen kehittämisen viitekehyksenä.

Palvelumuotoiluprosessi

Palvelumuotoilua voidaan kuvata erilaisten prosessimallinnusten avulla, joita kaikkia yhdistää prosessin eri vaiheissa käytettävät muotoilun tutkimuksen menetelmät ja toimitatavat (Miettinen 2011, 34). Moritz (2005, 6, 123) jakaa palvelumuotoilun kuuteen erilaisia menetelmiä sisältävään vaiheeseen. Näitä vaiheita ovat ymmärtäminen (understanding), pohtiminen (thinking), kehittäminen (generating), seulominen (filtering), selittäminen (explaining) ja toteuttaminen (realising). Prosessin eri vaiheet eivät ole lineaarisia, mutta ne edistävät prosessin etenemistä ja toimivat ikään kuin viitekehyksenä palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä. Tuulaniemi (2011, 127–128) kuvaa palvelumuotoiluprosessin koostuvan viidestä eri vaiheesta, joita ovat määrittely, tutkimus, suunnittelu, tuotanto ja arviointi. Palvelumuotoilu palvelujen kehittämisen viitekehyksenä voi siis sisältää erilaisia vaiheita, mutta kaikille prosessimalleille on yhteistä syvällinen ymmärrys asiakkaasta. Ketterästi opittu -hankkeessa hyödynnettiin palvelumuotoiluprosessin mallinnuksessa Miettisen (2011, 35–38) kiteyttämää prosessia, jossa asiakasymmärryksen luomisen ja palvelujen kehitysideoiden jälkeen ideat muokataan konsepteiksi. Konseptit kuvataan visualisoinnin menetelmiä hyödyntäen ja niiden soveltuvuutta koemallinnetaan eli protypoidaan. Protypoinnin yhteydessä on myös merkityksellistä arvioida palveluja, jotta palveluideat saadaan kehitettyä asiakkaiden palvelutarpeita vastaaviksi. Palvelun arvioinnin ja jatkokehittämisen jälkeen palvelu lanseerataan ja se implementoidaan käyttöön.

Asiakasymmärryksen muodostaminen

Palvelumuotoilun prosessi alkaa asiakkaiden tarpeiden, unelmien ja toiveiden ymmärtämisellä. Merkityksellistä on ymmärtää mitä asiakkaat haluavat palveluilta ja mikä on palvelujen käyttäjien kokemus palveluista. (Miettinen 2011, 31.) Palvelu voidaan määritellä aineettomaksi toiminnaksi, ja se perustuu asiakkaan ja palvelun tarjoajan väliseen vuorovaikutukseen. Palveluympäristöllä on merkitystä siihen, miten miellyttävältä kokemukselta palvelu tuntuu asiakkaasta ja haluaako hän käyttää palvelua uudestaan. (Ahonen 2017, 30.) Opiskelijan harjoittelun voidaan ajatella myös olevan palvelu, jota työelämät tarjoavat opiskelijoille. Opiskelija ymmärretään tässä kontekstissa harvoin asiakkaaksi. Kuitenkin, mikäli lähestymme harjoittelun kehittämistä siitä näkökulmasta, että opiskelija on asiakas ja ohjattu harjoittelu on palvelu, jonka hän kokee, se auttaa saavuttamaan kehittämistyölle oikean orientaation. Ei myöskään riitä, että me opettajat sanomme tunte-

vamme opiskelijamme. Asiakasymmärryksen luomisessa on merkityksellistä, että kuuntelemme ja kuulemme aidosti asiakkaitamme, opiskelijoita ja osallistamme heitä mukaan kehittämistyöhön.

Sen lisäksi, että Ketterästi opittu -hankkeessa haluttiin asiakasymmärrys opiskelijoiden harjoittelusta luoda opiskelijoista eli palvelua käyttävistä asiakkaista, asiakasymmärrys luotiin myös kaikista opiskelijan harjoitteluun osallistuvista toimijoista. Tähän päädyttiin, koska sekä opiskelijalla, työelämäohjaajalla että opettajalla on merkityksellinen rooli opiskelijan harjoittelussa. Asiakasymmärryksen pohjalta luodut asiakasprofiilit auttavat ymmärtämään ja tiedostamaan, miten moninaisia opiskelijan harjoitteluun osallistuvat toimijat ovat ja miten eri tavalla eri profiileilla olevat henkilöt toimivat harjoittelun aikana. Eri toimijoista muodostettu asiakasymmärrys ja asiakasprofiilit kuvataan tämän julkaisun artikkelissa "asiakasymmärrystä asiakasprofiilien muodostamisen avulla".

Palvelujen konseptointi

Palvelumuotoiluprosessi etenee asiakasymmärryksen ja profiilien muodostamisen jälkeen palvelujen konseptointiin. Ideoita palvelujen kehittämiseksi saadaan jo erilaista asiakastietoa kerätessä ja analysoitaessa. Palveluideoita jalostetaan ja ne kuvataan konseptiksi, palvelumalleiksi. Konseptin tavoitteena on kuvata palvelun keskeiset ominaisuudet (Miettinen, Kalliomäki & Ruuska 2011, 57). Konsepti on ikään kuin suuri kuva palvelusta. Se kertoo tarinan palvelujen kokonaisuudesta (Tuulaniemi 2011, 189). Asiakkaiden kulkemista palvelussa voidaan visualisoida palvelupolun avulla. Palvelupolun kuvaaminen auttaa luomaan yhteistä näkemystä palveluista sekä niiden tuotannosta (Ahonen 2017, 42). Palvelukonseptin avulla kuvataan usein palvelupolku, palvelutuokiot, joista palvelupolku muodostuu sekä palvelun kontaktipisteet. Näitä kuvaamalla voidaan konkretisoida palvelun päävaiheet ja sen rakenne sen päävaiheet, vaikka konkreettista palvelua ei ole vielä olemassa. (Miettinen ym. 2011, 107.)

Ketterästi opittu -hankkeessa konseptoitavat palvelut muodostettiin asiakasymmärryksestä, joka saatiin erilaisia aineistoja keräämällä ja analysoimalla. Opiskelijan harjoittelun kehittämisen ideoita kerättiin haastatteleamalla harjoittelun eri toimijoita (opiskelijat, opettajat ja työelämäohjaajat), opettajien ja hanketoimijoiden kirjoittamia benchmarking-matkan päiväkirjoja sekä työelämäyhteistyöpäivän työpajojen tuloksia analysoimalla. Työelämäyhteistyöpäivän osallistajat olivat opiskelijoita, oppilaitosten opettajia ja työelämän edustajia, kuten opiskelijoiden harjoittelujen ohjaajia. Kehittämisideat, jotka jalostuivat palvelukonsepteiksi, edustavat siis kaikkien opiskelijan harjoitteluun osallistuvien näkemyksiä harjoittelun kehittämiskohteista. Oleellinen osa palvelumuotoilua onkin

yhteiskehittäminen eli kaikkien osapuolten mahdollisuus vaikuttaa palveluiden ideointiin, suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Monialaiset näkökulmat ja innovatiiviset ratkaisut mahdollistavat toteuttamiskelpoiset konseptit ja niiden lanseeraamisen onnistumisen. (Ahonen 2017, 53.) Ketterästi opittu -hankkeessa jokaiselle palvelukonseptille asetettiin tavoitteet ja tarkoitus. Konsepteista kuvattiin niiden sisällöt ja niitä myös visualisoitiin kuvin ja piirroksin. Muodostetut konseptit olivat erilaisia harjoittelun toteuttamisen malleja, työelämäohjaajien ohjausosaamisen kehittämistä, vastavuoroista perehtymistä, opiskelijoiden harjoittelupolkujen yksilöllistämistä sekä opiskelijoiden, työelämän ja oppilaitosten vuoropuhelun kehittämistä.

Konseptien protypointi ja arviointi

Palvelumuotoiluprosessi etenee palvelun konseptoinnista mallien protypointiin ja arviointiin. Prototyyppi tarkoittaa testiversiota konseptista. Prototypoinnissa palvelua testataan käytännössä, jotta palvelusta voidaan tehdä havaintoja ja jatkokehittää asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisesti. Protypointiin kuuluu oleellisesti myös palvelun arviointi. Arviointia tehdään suhteessa konseptille asetettuihin tavoitteisiin. (Ahonen 2017, 92, 100.)

Ketterästi opittu -hankkeessa jokainen konsepti protypointiin erilaisissa opiskelijoiden harjoitteluun liittyvissä konteksteissa. Konseptien protypointiin osallistuivat opiskelijat, harjoittelua ohjaavat työelämän edustajat, opettajat että hankkeen eri toimijat. Jokaisen konseptin protypointi arviointiin erilaisia arviointimenetelmiä hyödyntäen. Arvioinnin avulla saatiin selville, miten konsepti vastaa sille asetettuihin tavoitteisiin ja tarkoitukseen ja miten konseptia tulisi jatkokehittää.

Palvelujen lanseeraaminen

Palvelukonseptin protypoinnin, arvioinnin ja jatkokehittämisen jälkeen on ajankohtaista miettiä, miten palvelu lanseerataan asiakkaille. Ennen palvelun lanseeraamista asiakkaille, on hyvä tarkistaa luotu konsepti vielä kerran ja verrata sitä alussa luotuihin konseptin tavoitteisiin. Merkityksellistä on myös hioa organisaation konseptia koskevat prosessit kuntoon (Ahonen 2017, 102) sekä huolehtia eri toimijoiden osaamisesta, jotta he voivat toimia uuden konseptin mukaisesti. Palvelun lanseerauksessa uusi malli implementoidaan yrityksen tai organisaation palveluksi. Palvelu kuitenkin kehittyy vielä sen lanseera-

raamisen jälkeenkin. Vasta sen jälkeen, kun palvelu on asiakkaiden, sidosryhmien ja työntekijöiden käytössä, tulee esille todellisuus eli miten palvelu käytännössä toimii. (Vaahtojärvi 2011, 141.) Kehittäminen on jatkuva prosessi, se ei koskaan saavuta päätepistettä.

Ketterästi opittu -hankkeessa konseptien lanseerauksessa edettiin esittelemällä niitä jokaisen hanketoimijaorganisaation johdolle. Keskustelua on käyty myös siitä, mitkä kuvatut palvelut ovat käyttökelpoisia ja mitkä niistä halutaan implementoida käytäntöön. Lähtökohtaisesti mitään opiskelijan harjoittelun kehittämiseksi kuvattua konseptia ei ole haluttu rajata lanseerauksesta pois.

Konseptien lanseeraamiseksi on perustettu monialaisia työryhmiä, joiden tehtävänä on huolehtia niistä tarvittavista toimenpiteistä, jotta kuvatut palvelut jäävät elämään. Palvelujen implementointia on myös vauhditettu laatimalla ohjeistuksia (vrt. Hallinnollinen ohje) eri mallien käyttöönoton tueksi sekä huolehtimalla opettajien ja työelämän toimijoiden perehdyttämisestä. Konsepteja ja niiden protypointeja esiteltiin myös hankkeen loppuseminaarissa.

Yhteiskehittämisen mahdollistuminen

Opiskelijoiden harjoittelun kehittämisessä on merkityksellistä tiedostaa, mitä erilaisia kehittämisen tarpeita ja tavoitteita jokaisella opiskelijoiden harjoitteluun osallisella olevalla toimijalla on. Tämä antaa hyvän lähtökohdan yhteiskehittämiselle ja uudenlaisten palvelujen eli opiskelijoiden harjoittelun erilaisten mallien kehittämiseksi. Yhteiskehittämisessä opiskelijoiden, opettajien ja työelämän edustajien roolit sekoittuvat, jolloin voidaan oppia yhdessä, toisilta (kts. Soini-Salomaa 2014, 28, 34). Yhteiskehittämisessä tietoa ja kokemuksia jaetaan vuorovaikutteisesti. Yhteiskehittäminen mahdollistaa tiedon tulkinnan ja kokemusten reflektoinnin (Moisanen 2018, 8), jolloin voidaan myös syventää asiakasymmärrystä, opiskelijoin asiakaskokemuksia harjoitteluista. Yhteiskehittämisen etuna on sen osapuolten aito sitoutuminen palvelujen ja toiminnan kehittämiseen (Heinonen 2016, 68).

Palvelujen kehittäminen yhteistyössä asiakkaiden kanssa haastaa organisaatioita ja niiden kulttuureita. Harisalón (2010, 286) mukaan organisaatiota, joka on kiinnostunut korjaamaan, kehittämään ja uudistamaan omaa toimintaansa voidaan kutsua innovatiiviseksi. Innovatiivisuuden tulee olla koko organisaation ohjenuora ja läpäistä kaikki jokaisella tasolla työskentelevät henkilöt. Innovatiivisessa organisaatiossa tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen osallistetaan yhä enemmän mukaan asiakkaita, kuluttajia ja kump-

paneita (Seeck 2008, 244). Asiakkaille pyritään tarjoamaan jatkuvasti kehittyviä, tarvittaessa ainutlaatuisia palveluita tai tuotteita. Asiakkaiden tunteminen ja heidän tarpeidensa syvälinen tunteminen tulee yhä merkittävämmäksi ja edellyttää pitkäaikaisten ja lähteisten yhteistyösuhteiden luomista. (Alasoini 2010, 17, 19). Ketterästi opittu -hankkeen kontekstissa tämä tarkoitti opiskelijoiden osallistamista harjoittelun kehittämiseen. Yhteiskehittämisen onnistuminen on sidoksissa siihen, miten valmiita olemme kuulemaan toisiamme ja miten organisaatiomme, niiden johtaminen ja organisaatiokulttuurimme mahdollistavat yhteiskehittämisen.

Lähteet

- Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu Sotessa. Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseen. Nummela, Painokiila oy.
- Alasoini, T. 2010. Uusi tapa oppia ja tuottaa innovaatioita: osallistava innovaatiotoiminta. Työpoliittinen aikakauskirja 53(3), 17–27.
- Harisalo, R. 2010. Organisaatioteoriat. Tampere University Press, Tampere.
- Heinonen, S. 2016. Palvelumuotoilu kehittämisen välineenä terveydenhuollossa. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Vaasan yliopisto.
- Koivisto, M. 2007. Mitä on palvelumuotoilu? –muotoilun hyödyntäminen palveluiden suunnittelussa. Taiteen maisterin lopputyö. Taideteollinen korkeakoulu.
- Miettinen, Satu. 2007. Designing the Creative Tourism Experience. A Service Design Process with Namibian Craftspeople. University of Art and Design. Helsinki, Jyväskylä
- Miettinen, S. 2011. Palvelumuotoilu – yhteissuunnittelua, empatiaa ja osallistumista. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu. Uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki, Teknologia teollisuus, 20–41.
- Miettinen, S., Kalliomäki, A. & Ruuska, J. 2011. Palvelun konseptointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu: Uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Tampere: Teknologia Teknova Oy. 107–119.
- Moisanen, K. 2018. Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 170, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Kuopion yliopisto, Kuopio.
- Moritz, S. 2005. Service Design – Practical Access to an Evolving Field. London: KISD
- Seeck, H. 2008. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Gaudeamus, Helsinki University Press, Helsinki.
- Soini-Salomaa, K. 2014. Tekemällä oppiminen – tuumasta toimeen yhteisöllisin työkaluin. Futura 33(3), 28–39
- Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki, Talentum.
- Vaahtojärvi, K. 2011. Palvelukonseptien arviointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu: Uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Tampere: Teknologia Teknova Oy. 130–151

Asiakasymmärrystä asiakasprofiilien muodostamisen avulla

Sirpa Parviainen ja Kirsi Moisanen

Ketterästi opittu -hankkeen yhtenä tavoitteena oli kartoittaa opiskelijaohjauksen käytänteitä ja kehittää opiskelijaohjauksen opiskelijälähtöisyyttä palvelumuotoilun keinoin. Palvelumuotoilussa asiakasymmärrys on avaintekijä palveluiden kehittämiseksi. Opiskelijan harjoitteluprosessiin osallistuu opiskelijoiden lisäksi opettajia ja työelämän ohjaajia. Tämän vuoksi Ketterästi opittu -hankkeessa opiskelijaohjauksen asiakasymmärrys luotiin sekä opiskelijoista, opettajista että työelämän ohjaajista. Hankkeessa haluttiin tuoda esille opiskelijoiden ohjauksessa mukana olevien toimijoiden erilaisuutta mutta myös yhteneväisyyttä. Asiakasymmärryksen avulla eri toimijoista muodostettiin asiakasprofiileja. Opiskelijaprofiileja muodostui neljä, opettajaprofiileja kolme ja työelämän ohjaajien profiileja neljä. Asiakasprofiilien kuvaamisen ja nimeämisen tarkoituksena on auttaa opiskelijan harjoitteluun osallistuvia toimijoita tiedostamaan oman roolinsa merkitys ohjauksessa ja ymmärtämään, miten opiskelijoiden harjoittelua voidaan kehittää opiskelijan oppimista tukevaksi.

Palvelumuotoilu viitoittaa harjoittelun kehittämistä

Ketterästi opittu -hankkeen yhtenä tavoitteena oli palvelumuotoilun keinoin kehittää ketteriä työelämäyhteistyömalleja sosiaali- ja terveysalalle niin koulutukseen kuin kliiniseen hoitotyöhön. Hankeen alussa perehdyttiin opiskelijaohjauksen käytänteisiin ja muodostettiin asiakasymmärrys opiskelijoista, työelämän ohjaajista ja opiskelijoiden harjoitteluja ohjaavista opettajista. Asiakasymmärrys muodostui haastatteluaineistojen analysointiprosessin tuloksena.

Hoitotyön koulutuksen vähentyneet hakijamäärät heijastuvat sosiaali- ja terveysalalle työvoimapulana. Opiskelijan, harjoittelun työelämän ohjaajan ja harjoittelua ohjaavan opettajan kokeminen asiakkaana kohdistaa aidon mielenkiinnon palvelunkäyttäjiin ja harjoittelukokemukseen palveluna. Koettu osallisuus mahdollistaa kehittämistyössä asiakaslähtöisen suunnittelun onnistumisen. Palvelumuotoilua hyödynnettäessä palvelujen käyttäjät osallistetaan palvelujen kehittämiseen.

Asiakasymmärrystä Ketterästi opittu -hankkeessa muodostettiin yksilöhaastatteluilla. Asiakasymmärrystä luotiin haastattelemalla viittä Kainuun ammattiopiston lähihoitaja opiskelijaa ja viittä Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijaa. 12 henkilöä edusti työelämää eli he toimivat opiskelijoiden harjoittelujen ohjaajina. Opetushenkilöstöä haastatteluihin osallistui kuusi henkilöä, joista puolet toimivat hoitotyön lehtoreina Kajaanin ammattikorkeakoululla ja puolet hyvinvointialan opettajina Kainuun ammattiopistolla. Haastattelukysymykset oli laadittu yhteistyössä hankkeen toimijoiden kanssa ja ne esitettiin haastattelemalla yhtä opettajaa ja kahta opiskelijaa, joista toinen edusti

YAMK-opiskelijana myös työelämää. Tässä artikkelissa kuvataan asiakasprofiilien muodostamista palvelumuotoilun keinoin. Asiakasprofiili muodostettiin opiskelijoista, työelämän ohjaajista ja harjoittelua ohjaavista opettajista. Artikkelin tarkoituksena on kuvata profiilien muodostamista ja selittää miten erilaiset profiilit voidaan ottaa huomioon opiskelijoiden harjoittelua kehitettäessä.

Opiskelijaohjaus toteutuu kolmikantaohjaussuhteessa

Ammattikorkeakoulussa hoitotyön koulutusohjelman harjoittelu on aina ohjattua. Opiskelijan, työelämän ohjaajan ja harjoittelua ohjaavan opettajan kolmikanta ohjaussuhteena on merkityksellinen opiskelijan osaamisen kehittämisessä. Kajaanin ammattikorkeakoulussa oppimisen lähestymistapa perustuu ilmiöpohjaisuuteen ja ilmiöitä tarkastellaan autenttiossa ympäristössä. Opiskelijakeskeisyys on tarkoittanut opettajan roolin muuttumista oppimisen ja kehittymisen mahdollistajaksi. Opettaja ei ole enää opettamisen asiantuntija vaan oppimisympäristön asiantuntija. (Auno ym. 2016.)

Kainuun ammattiopiston hyvinvointialan työyhteisöissä tapahtuvaa opiskelijan oppimista ja näyttötoimintaa kehitetään koko ajan. Kehittämistoiminnassa keskeisessä roolissa ovat erilaiset hankkeet. Viime vuosina on kiinnitetty huomiota erityisesti työpaikkaohjaajakoulutuksiin ja työpaikkaohjaajien tukemiseen, kuin myös ohjauksen kehittämiseen ja opettajien työpaikkajaksoihin. Erilaisissa hankkeissa on kehitetty toimintamalleja opiskelijoiden joustavien opintopolkujen luomiseen ja työuralle siirtymisen tehostamiseen. (Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssä oppiminen, työelämäyhteistyö, työelämäpalvelut 2020.)

Kainuun sosiaali- ja terveysalan (Kainuun sote) kuntayhtymä toimii oppimisympäristönä sosiaali- ja terveysalan ohjatuissa harjoitteluissa ja työssäoppimisessa. Opiskelijaohjaus ohjatussa harjoittelussa ja työssäoppimisessa on laadukasta ja osa hoidon ja palvelujen laadun sekä turvallisuuden kehittämistä. Perusta laadukkaalle opiskelijaohjaukselle on opiskelijaohjauksen laatusuosituksissa. Ohjauksen laadun kehittämisessä hyödynnetään opiskelijapalautteita. (Opiskelijoiden harjoittelut ja työssäoppiminen 2020.)

Myös sosiaali- ja terveysalan yksityisen toimijat ja järjestöt tarjoavat oppimisympäristöjä alan opiskelijoille. Sekä Kainuun soten ja muiden alalla toimivien yritysten ja organisaatioiden, että alueen oppilaitosten yhteinen tavoite on varmistaa osaavien ammattilaisten kouluttaminen ja saatavuus Kainuussa.

Asiakasymmärryksen muodostaminen aineistonanalyysin avulla

Asiakasymmärryksen tavoitteena on saada kattava ja luotettava tietämys kohderyhmästä, jotta heille voidaan tuottaa oikeanlaista palvelua. Asiakasymmärryksessä on kyse

ennen kaikkea odotusten, tarpeiden ja käyttäytymisen tuntemisesta. Tietoja voidaan kerätä haastatteluilla ja havainnointitutkimuksilla sekä hyödyntämällä olemassa olevia tietopankkeja. (Tuulaniemi 2016, 117–142; Miettinen 2011, 36.)

Tarkoituksenmukaisen tiedonkeruun lisäksi on päätettävä myös aineiston käsittelymenetelmistä. Vain hyvin analysoitu ja jäsenneilty tieto asiakkaiden toiminnasta ja heille arvoa tuottavista palveluista mahdollistaa asiakaslähtöisen konseptin kehittämisen (Tuulaniemi 2016, 143). Asiakasymmärryksen muodostamisen tiedonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu. Se on perusmenetelmä, joka sopii moneen erilaiseen tilanteeseen. Haastattelua käytetään aineistonkeruumenetelmänä erityisesti silloin, kun halutaan tutkia ihmisten kokemuksia ja asenteita (Peräkylä & Ruusuvuori 2011, 529). Sen avulla on myös mahdollista saada käsitys asiakkaiden toiveista ja mahdollisista ongelmista palveluun liittyen. Haastattelumuodot voidaan erotella sen mukaan, miten strukturoitu ja muodollinen haastattelutilanne on. Haastattelun eri muotoja ovat strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu, avoin haastattelu ja syvähaastattelu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 123–124.)

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna (liite 1). Teemahaastattelun aihepiirit määritellään etukäteen (Kts. Merton, Fiskén & Kendall 1956, 3–4; Eskola & Suoranta 2008, 87). Teemojen valintaa ohjasi näkemys molempien oppilaitosten harjoitteluprosessista. Haastattelun teemat laadittiin pienryhmätyöskentelynä ja niiden luomisessa hyödynnettiin opiskelijoiden harjoitteluprosessin eri vaiheita. Pienryhmätyöskentelyyn osallistuivat kaikki Ketterästi opittu -hankkeen hanketoimijat (yhteensä 10 opettajaa) ja hankkeen ydinryhmä (viisi toimijaa). Haastatteluteemat esiteltiin haastatteleamalla yhtä harjoittelua ohjaavaa opettajaa ja kahta opiskelijaa, joista toinen edusti YAMK-opiskelijana myös työelämää. Esihaastattelun jälkeen teemoja muokattiin, tiivistettiin ja kirkastettiin niiden ymmärrettävyyttä.

Haasteltavien valintaa ohjasi palvelumuotoilun perusidea eli osapuolten osallistaminen kehittämistyöhön. Haastateltaviksi on hyvä valita sekä palveluhenkilöstöä että palvelun loppukäyttäjiä. (Tuulaniemi 2016, 116.) Näin ollen haastateltavina tulee olla opiskelijoita, harjoittelun työelämän ohjaajia ja harjoittelua ohjaavia opettajia. Haastateltavien valinnassa huomioitiin sukupuolten tasa-arvo ja se, että haastateltavilla on riittävä kokemustieto harjoitteluun liittyvistä asioista. Ketterästi opittu -hankkeen ydinryhmä valitsi haastateltavat. KAMK hoitotyön koulutuksesta valittiin viisi (5) opiskelijaa ja KAO hyvinvointialalta viisi (5) opiskelijaa. Opettajia valittiin kolme (3) KAMK sosiaali- ja terveystieteiden osastolta ja kolme (3) KAO hyvinvointialalta. Työelämän ohjaajia valittiin 12 opiskelijoiden erilaisista harjoitteluympäristöistä. Haasteltavan työelämän ohjaajan nimesi aina kunkin yksikön lähijohtaja.

Haastattelut toteutettiin hankkeen ydinryhmään kuuluvien opettajien toimesta. Haastatteluita toteutti 4 eri henkilöä, jonka vuoksi haastattelujen kulusta käytiin vuoropuhelua ennen niiden toteuttamista. Kaikille haastateltaville lähetettiin noin kuukausi ennen haastattelua sähköpostiin ennakotieto haastattelusta (liite 2). Tämän jälkeen haastateltaviin

oltiin yhteydessä joko puhelimitse tai sähköpostitse haastatteluajan sopimiseksi. Haastattelut toteutettiin haastateltavan toivomassa ympäristössä ja hänelle parhaiten sopivana ajankohtana. Haastattelujen nauhoittamiseen pyydettiin lupa haastateltavalta.

Ennen haastattelun aloittamista tulee käyttää aikaa haastattelun ilmapiirin vapautumiseen ja luontevan vuorovaikutuksen syntymiseen haastateltavan ja haastattelijan välillä. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jonka tuloksena haastattelu muodostuu. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 13; Tuulaniemi 2016, 147–148.) Haastattelun alussa keskusteltiin haastateltavan kanssa haastattelun periaatteista. Haastateltaville kerrottiin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja korostettiin, että heillä on oikeus keskeyttää haastattelu missä tahansa vaiheessa. Haastateltava ja haastattelija allekirjoittivat henkilökohtainen suostumus –lomakkeen (liite 3). Lomakkeita allekirjoitettiin kaksi (2) kappaletta, joista toinen jäi haastateltavalle ja toinen lomake arkistoiitiin Ketterästi opittu -hankkeen tiedostoihin asiakirjana. Kaikki haastattelut nauhoitettiin, jotta haastattelussa voitiin keskittyä dialogiseen vuoropuheluun, ei muistiinpanojen kirjoittamiseen. Nauhoitus, johon haastateltava oli antanut suostumuksensa, toteutettiin mahdollisimman huomaamattomasti. Haastattelun kesto oli keskimäärin 45 minuuttia. Kukaan haastateltavista ei osallistunut haastatteluun vastoin tahtoaan eikä kukaan heistä keskeyttänyt haastattelua ennen sen loppumista. Haastattelujen aikainen vuorovaikutus oli luonteeltaan avointa.

Haastatteluaineisto pyrittiin analysoimaan mahdollisimman pian haastattelujen toteuttamisen jälkeen. Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla haastattelut tekstiksi. Pääsääntöisesti haastattelija auki kirjoitti haastattelun Word -tiedostoksi. Joitakin haastatteluja auki kirjoitti hankkeen ydinryhmään kuuluva henkilö, joka ei toteuttanut haastatteluja. Haastatteluaineistoon tutustutaan litteroinnin avulla määrittäen samalla tutkimusintressin ja aineiston analyysin tarkkuuden mukaisesti myös litteroinnin tarkkuus (Eskola 2015, 186; Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 14). Tässä vaiheessa oli sovittu, että aineisto litteroidaan mahdollisimman tarkasti, jotta aineiston analysoija saa mahdollisimman yksityiskohtaisen kuvan haastattelujen kulusta. Keskimäärin yksi litteroitu haastattelu oli kolme (3) A4 sivua rivinvälillä 1,5 kirjoitettua tekstiä. Yhteensä aukikirjoitettua haastattelutekstiä oli noin 90 A4 arkkia. Haastattelut tallennettiin erillisille muistitikuille haastattelijoiden käyttämistä nauhureista tai muista tallennusvälineistä ja arkistoiitiin Ketterästi opittu -hankkeen dokumenttina. Myös kaikki litteroitu haastatteluaineisto tallennettiin hankkeen asiakirjana eettisten vaatimusten mukaisesti.

Aineistonkeruumenetelmä vaikutti analyysimenetelmän valintaan. Aineisto käsiteltiin mukaillen laadullista sisällönanalyysiä. Aineiston analyysi toteutettiin kahden hankkeen ydinryhmään kuuluvan henkilön yhteistyönä. Molemmat heistä olivat osallistuneet myös haastattelujen toteuttamiseen. Ensimmäisessä vaiheessa molemmat analysoijat perehtyivät litteroituihin aineistoihin ymmärryksen muodostumiseksi ja analyysiyksikön valitsemiseksi. Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on valmisteluvaihe, joka alkaa litteroinnin jälkeen analyysiyksikön valinnalla (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 168).

Opiskelijoiden, työelämän ohjaajien ja opettajien aineistot analysoitiin omina kokonaisuuksinaan ja jokaisella ryhmällä oli oma tutkimuskysymys, joka ohjasi aineiston analyysi-

siä. Työelämän edustajien eli harjoittelujen ohjaajien aineiston analyysiä ohjasi tutkimuskysymys ”Mitä opiskelijan harjoittelun ohjaaminen on?”, opettajien aineiston analyysiä ohjasi tutkimuskysymys ”Miten ohjaan opiskelijaa ohjattuun harjoitteluun” ja opiskelijoiden aineiston analyysiä ohjasi tutkimuskysymys ”Miten opin ohjatussa harjoittelussa”? Litteroidut aineistot luettiin ja etsittiin ilmauksia, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen. Analyysiyksiköksi muodostuu joko merkityksellinen sana tai ajatuskokoisuus (kts. Miles & Huberman 1994, 56).

Analyysiyksiköksi valittiin ajatuskokonaisuus. Aineisto analysoitiin haastatteluittain analyysiyksion ohjaamana. Ensiksi kumpikin analysoija kirjoitti erilliselle postit –lapulle tutkimuskysymyksen mukaisen alkuperäisen ilmauksen. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaukset käsiteltiin yhdessä ja tarkasteltiin löydettyjä ilmauksia ja sitä miltä osin ilmaukset poikkesivat toisistaan tai miltä osin ne olivat samankaltaisia. Tämän jälkeen tarkasteltiin haastatteluittain esille nostettuja ilmauksia ja pohdittiin, mikä teema kuvaa alkuperäisiä ilmauksia. Näistä muodostui haastatteluaineistojen alateemoja. Tämän jälkeen alateemoja tarkasteltiin yhdessä ja ryhmiteltiin samankaltaiset teemat allekkain. Näistä muodostui yläteemoja ja ne nimettiin niitä kuvaavilla nimillä. Teemoittelun ideana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä ja ryhmitellä ne aihepiirin mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2011, 93). Yläteemojen avulla aineistosta muodostettiin niitä kuvaavia asiakasprofiileja.

Asiakasymmärryksen avulla muodostetut profiilit

Organisaatioiden tai yrityksen asiakkaat ovat moninaisia ja heillä on erilaisia tarpeita, motiiveja, heidän elämäntilanteensa ovat erilaisia ja he tarvitsevat myös erilaisia kokemuksia palveluntarjoajilta (Löytänä ym. 2014, 129). Myös harjoitteluun osallistuvat opiskelijat, heidän opettajansa ja työelämän ohjaajat ovat erilaisia ja tämä erilaisuus on hyvä tiedostaa ja ottaa huomioon opiskelijoiden harjoittelussa. Toimijoiden erilaisuus selittää, miksi jokainen kolmikantaohjaussuhde on ainutlaatuinen. Asiakkailta, tässä yhteydessä, haastateltavilta kerätty asiakastieto, asiakasymmärrys, voidaan kiteyttää asiakasprofiileiksi. Asiakasprofiili kuvastaa tiettyä ihmisryhmää, johon kuuluvat henkilöt ovat joltain osin samankaltaisia (Tuulaniemi 2011, 68). Asiakasprofiilien avulla voidaan myös esittää, mitä löydöksiä asiakasymmärryksen luomisesta on saatu liittyen eri toimijoiden toimintamalleihin ja toiminnan motiiveihin. Asiakasprofiilien luominen auttaa myös pohtimaan erilaisia ratkaisuja (tässä yhteydessä opiskelijoiden harjoittelujen ohjaamisen) palveluiden kehittämiseksi. (Tuulaniemi 2011, 154–155.) Aineiston analyysin tuloksena muodostettiin opiskelijoista neljä profiilia, ohjaavista opettajista kolme profiilia ja työelämän edustajista neljä profiilia.

Opiskelijaprofiilit

Haastatteluihin osallistui yhteensä 10 opiskelijaa, viisi (5) opiskelijaa kummastakin oppilaitoksesta. KAMK:n hoitotyön koulutuksen opiskelijat valittiin harkinnanvaraisesti niin, että opiskelijoista muodostui edustus eri opiskelijaryhmistä. Haastateltaviksi valittiin opiskelijoita, joiden opinnot olivat alkuvaiheessa, keskivaiheessa ja loppuvaiheessa. Opiskelijoiden valinnassa kiinnitettiin huomiota myös heidän opintonsa muotoon, eli mukaan otettiin sekä monimuoto-opiskelijoita että päiväopiskelijoita. Myös sukupuolijakauma huomioitiin haastateltavien valinnassa. Varsinaisen opiskelijahaastateltavan lisäksi valittiin myös varahaastateltava. Mikäli sekä varsinainen että varalle valittu opiskelija kieltäytyvät, jatkettiin opiskelijavalintaa edellä mainituin kriteerein.

KAO:n hyvinvointialan opiskelijat valittiin samalla periaatteella kuin ammattikorkeakoulun opiskelijat. Opiskelijat valittiin sen mukaan missä vaiheessa heidän opintonsa olivat eli opintojen alkuvaiheesta, keskivaiheesta ja loppuvaiheesta. Sukupuolijakauma otettiin myös huomioon haastateltavien valinnassa. Aineistonkeruun aikana ei KAO hyvinvointialalla ollut monimuoto-opiskelijoita, mutta heillä opiskeli opiskelijoita oppisopimuksella. Jokainen haastattelija otti henkilökohtaisesti yhteyttä haastateltaviin. Valituista opiskelijoista yksi kieltäytyi ja yhteen opiskelijaan ei yrityksistä huolimatta saatu yhteyttä. Heidän tilalleen valittiin uudet opiskelijat.

Aineiston analyysiä ohjasi tutkimuskysymys ”Miten opin ohjatussa harjoittelussa? “. Aineiston analyysin tuloksena tunnistettiin neljä (4) opiskelijaprofiilia. Profiilit olivat ammatillisesti orientoitunut opiskelija, refleктоiva opiskelija, ohjauksesta riippuvainen opiskelija ja työ opettaa opiskelija (taulukko 1).

Taulukko 1. Opiskelijaprofiilit ja ryhmitellyt teemat

<p>Ammatillisesti orientoitunut opiskelija</p> <p>kehitän itseäni, että saan työpaikan tutustun hyvin etukäteen, oma tapa oppia tiedossa aktiivinen ja vastuullinen omasta oppimisesta</p>	<p>Refleктоiva opiskelija</p> <p>ohjauksessa käytännön ja teorian yhdistyminen ja oman toiminnan muutos potilaan palaute tukee oppimista asiakaskohtaamiset opettaa ohjaaja kannustaa kysymään</p>
<p>Työ opettaa opiskelija</p> <p>tehtäväkeskeisyys ja työtehtävien onnistuminen tärkeää parhaiten oppii tekemällä ja olemassa töissä yksi malli työstä ainakin alussa noviisi</p>	<p>Ohjauksesta riippuvainen opiskelija</p> <p>ohjauksella hyviin kokemuksiin toive yksilöllisestä ohjauksesta ohjaus voi myös lamauttaa</p>

Ammatillisesti orientoituneessa opiskelijaprofiilissa ja reflektioivassa opiskelijaprofiilissa on havaittavissa sosiokonstruktivistisen oppimiskäsityksen piirteitä. Tällöin tieto rakentuu sosiaalisessa kontekstissa ja yhteisten ongelmien ja tehtävien yhdessä tapahtuvassa ratkaisussa. Opiskelija itse on aktiivinen toimija oppimisprosessissaan ja ottaa oppimistaan vastuuta. Tärkeää on tiedon käyttö, sen soveltaminen. Näin opiskelija vahvistaa työelämässä tarvittavia taitoja. Yhteisöllinen vuorovaikutus ja reflektointi ovat keskeisiä oppimisen, osaamisen kehittämisen, elementtejä. (Auno ym. 2016.) Osaaminen kehittyy sosiaalisissa prosesseissa työyhteisöissä, tiimeissä, yhteisissä keskusteluissa ja pohdinnoissa (Moisanen 2018, 28).

Ammatillisesti orientoitunut opiskelija tutustuu etukäteen harjoittelupaikkaansa ja siellä toteutuvaan hoitotyöhön. Onnistunut harjoittelu on merkityksellinen opiskelijoiden työelämään sijoittumisessa. Kainuun sotien harjoittelun laatusuosituksissa laatuksena mainitaan, että opiskelija on tutustunut ennen harjoittelua tai työssäoppimisen alkua työyksikön toimintaan. Näin opiskelija osoittaa kiinnostusta opiskelemaansa ammattia kohtaan. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2020.)

Reflektioiva opiskelija oppii harjoittelun ja työssäoppimisen aikana myös asiakkaalta tai potilaalta. Potilas on oman elämäntilanteensa ja vointinsa asiantuntija. Hänelle on syntynyt ainutlaatuinen kuva omasta terveydentilastaan, jota hän reflektoi ajatuksin, tuntein, sanoin ja odotuksin. Reflektioiva opiskelija välittää potilaalle vuorovaikutussuhteessa empatian tunteen. Dialoginen ohjaussuhde työelämäohjaajan kanssa on reflektioivalle opiskelijalle harjoittelun aikana erittäin tärkeä, koska se auttaa opiskelijaa reflektioimaan kokemuksiinsa ja kokemusten reflektio saa aikaan kehittymistä (Sompala 2017, 22–23).

Työ opettaa opiskelija mieltää osaamisen kehittymisen työtä tekemällä, kokemuksen kautta tapahtuvana oppimisena. Opiskelijoiden käsitykset harjoittelun aikaisesta oppimisesta liittyivät tietojen ja taitojen oppimiseen. Arjen työn ilmiöt, myös hoitotyön, ovat kuitenkin hankalia käsitellä ilman reflektiota ja silloin niistä ei itseasiassa opi juuri mitään. Työ opettaa opiskelija oppii harjoittelussa tilannesidonnaisia tapoja ja yleisiä työelämävalmiuksia. (Sompala 2017, 20–22.) Työ opettaa opiskelijan harjoittelu ei ole kuitenkaan vain työtehtävien harjoittelua vaan se voidaan nähdä myös parhaimmillaan oppimismenetelmänä. Opiskelijoiden mielestä oppimista tapahtuukin enemmän harjoittelun aikana kuin oppilaitoksessa opiskeltaessa. Kädentaidot opitaan vain tekemällä. (Laitinen 2010.)

Ohjauksesta riippuvaiselle opiskelijalle työelämän ohjaaja on harjoittelupaikan tärkein henkilö. Omaohjaajalta saatu tuki on merkittävässä roolissa jo oppimisprosessin käynnistymisessä. Opiskelija tarvitsee turvallisen ilmapiirin, jossa on mahdollista kyselemällä selvittää asioita. Ohjaukseen heikosti sitoutunut ohjaaja ei anna palautetta, ei ole kiinnostunut opiskelijan tavoitteista ja opiskelija jää ilman ohjaustukea. Ohjaajan ohjaustaito saattaa perustua hänen omiin kokemuksiinsa. Ohjaajan omat, kielteiset kokemukset, voivat siirtyä ohjaussuhteeseen. Mikäli ohjaussuhde sisältää konflikteja voi se olla jopa opiskelijalle oppimisen ja osaamisen kehittymisen este. Konflikteilla voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia. (Luoja 2011, 27–31.)

Opettajaprofiilit

Opettajien haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi Kainuun ammattiopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön opettajaa ja lehtoria. Haastatteluun osallistuvien opettajien valintakriteereinä oli, että heillä oli kokemusta opiskelijoiden harjoittelujen ohjauksesta ja että he eivät toimineet Ketterästi opittu -projektissa hanketoimijoina. Opettajien valinnassa pyrittiin myös kiinnittämään huomiota heidän sukupuoleensa ja heidän työkokemuksensa opetusosalta.

Aineiston analyysiä ohjasi tutkimuskysymys ”Miten ohjaan opiskelijaa ohjattuun harjoitteluun”? Aineiston analyysin tuloksena tunnistettiin kolme (3) opettajaprofiilia. Profiilit olivat opiskelijalähtöinen opettaja -profiili, Osaamisperustainen opettaja -profiili ja substanssia korostava opettaja -profiili (taulukko 2).

Taulukko 2. Opettajaprofiili ja ryhmitellyt teemat

Opiskelijalähtöinen opettaja –profiili	Osaamisperustainen opettaja –profiili	Substanssia korostava opettaja –profiili
Opiskelijat keskiössä, verkostot tukena Eettinen pedagoginen ohjaus Opiskelijan rinnalla kulkija	Reflektiokeskeinen ohjaus Tavoitekeskeinen ohjaus	Substanssilähtöinen ohjaus

Opiskelijan harjoittelun onnistumisen kannalta on merkityksellistä myös oppilaitosten ja harjoittelua tarjoavien organisaatioiden välinen yhteistyö. Onnistunut opiskelijaohjaus edellyttää siten myös aktiivista yhteistyötä ohjaavan opettajan kanssa. (Tohmola & Tuomikoski 2020.) Aineiston analyysin tuloksena ilmeni, että opettajat voivat tarkastella ohjattua harjoittelua eri näkökulmista. Opiskelijalähtöinen opettaja haluaa olla helposti lähestyttävissä ja saavutettavissa. Hän käy opiskelijan kanssa keskusteluita jo ennen harjoittelupaikkaan menemistä ja ohjaa opiskelijaa perehtymään harjoittelutyöyhteisöön etukäteen. Opiskelijalähtöiselle opettajalle on tärkeää, että hän tuntee sekä harjoitteluun menevän opiskelijan, että harjoittelutyöyhteisön toimijoineen. Opettaja kokee kolmikantaohjauksen merkityksellisenä ja oman roolinsa ohjausprosessina opiskelijaa tukevana. Harjoittelun ohjaukset ja arviointit sovitaan etukäteen niin, että kolmikantaohjaus mahdollistuu. Tohmola ja Tuomikoski (2020) toteavatkin, että hyvän yhteistyön avulla voidaan vähentää epäselvyyksiä ja madaltaa kynnyksiä avoimelle kommunikoinnille.

Myös osaamisperustainen opettaja perehdyttää opiskelijat ennen harjoittelun alkamista. Opettaja ohjaa opiskelijoita muodostamaan harjoittelun tavoitteet koulutuksen kompetenssien mukaan ja hän myös vastuuttaa opiskelijat olemaan aktiivisia. Osaamisperustainen opettaja kannustaa sekä opiskelijaa että harjoittelun työelämän ohjaajaa opiskelijoiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän yhdistää ohjauksessaan teorian ja käytännön.

Opiskelijan ohjauskeskusteluissa hän kyseenalaistaa ja vaatii perusteluja opiskelijan oppimisen tukemiseksi.

Merkityksellisten oppimistilanteiden pohdinta yhdessä opiskelijan ja työelämän ohjaajan kanssa sekä tavoitteellinen opiskelijan oppimisen ohjaus muodostavat oppimiskokemusten reflektion. Monipuolinen asioiden pohdinta on opiskelijalle antoisaa. Merkityksellisten kokemusten nimeämisessä ja niiden reflektiossa opettajan pedagoginen osaaminen ilmenee oppimisprosessissa opiskelijan tukemisena tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ronkainen, Mikkonen, Ruotsalainen & Kääriäinen 2020.)

Substanssia korostava opettaja ohjaa opiskelijoita hoitotyön substanssin mukaisesti. Opettaja ohjaa opiskelijaa tutustumaan alan eri harjoittelumahdollisuuksiin, ja opettaja pitää tärkeänä, että opiskelija saa monipuolisen kokemuksen hoitotyön erikoisalan eri työyhteisöistä ja hoitotyönmenetelmistä. Opettaja tuntee hyvin alan teorian ja hän vaatii myös opiskelijaa hyödyntämään teoriaa ohjatussa harjoittelussa. Substanssia korostava opettaja kokee voivansa toimia harjoittelun ohjaavana opettajana vain sellaisissa harjoitteluyhteisöissä, jonka substanssin hän tuntee kiistattomasti.

Opettajan rooli harjoittelunohjauksessa on muutoksessa. Opettaja ei ole nykyisin niinkään käytännön hoitotyön osaaja vaan opiskelijan ohjatun harjoittelun edellytysten mahdollistaja. Myös odotukset opettajan rooliin ovat muuttuneet. Opettajalta ei enää odoteta vahvaa hoitotyön substanssiosaamista vaan verkostotaitoja ja kokemuksellisen oppimisen ohjaustaitoja. (Saarikoski, Luojus, Taam-Ukkonen, Tarr & Meretoja 2013.) Opiskelijat odottavat edelleen hoitotyön opettajalta substanssiosaamista. Opettajalla tulee olla hoitotyön osaamista. Osaaminen näkyy opiskelijalle opettajan harjoittelun ohjaustilanteissa hoitotyön käytännön hallintana ja hoitotyön kokonaiskuvan hahmottamisena. (Eskola 2019, 14–15.)

Työelämän ohjaajien profiilit

Haastatteluihin osallistui 12 työelämän ohjaajaa erilaisista opiskelijoiden harjoitteluympäristöistä. He ohjasivat sekä ammattikoreakoulun hoitotyönopiskelijoita että Kainuun ammattiopiston hyvinvointialan opiskelijoita. Hanketoimijat valitsivat työyhteisöt, joihin pyynnöt haastatteluista lähetettiin. Työyhteisöjä valittaessa pyrittiin ottamaan huomioon työyhteisön maantieteellinen sijainti, yksityinen vrs. Julkinen organisaatio, eri vastuualueet ja mitä opiskelijoita ko. Yksikössä ohjataan. Haastateltavien valinta toteutui jokaisen yksikön lähijohtajan toimesta.

Työelämän ohjaajien aineiston analyysia ohjasi tutkimuskysymys ”Mitä opiskelijan harjoittelun ohjaaminen on?” Aineistosta muodostui neljä työelämänohjaajan profiilia, joita ovat ohjaaja mallina profiili, tehtäväkeskeinen ohjaaja profiili, teorian tietoon perustuva ohjaaja -profiili ja opiskelijalähtöinen ohjaaja -profiili (taulukko 3).

Taulukko 3. Työelämän ohjaajien profiilit ja ryhmitellyt teemat

<p>Ohjaaja mallina</p> <p>Tule, kato ja tee</p> <p>Opiskelija on tuolla perässä</p> <p>Valta omissa käsissä</p>	<p>Tehtäväkeskeinen ohjaaja</p> <p>Ohjaa kokemuksen kautta</p> <p>Työ tekijäänsä opettaa</p> <p>Tehtäväkeskeisyys</p> <p>Tehtäväkeskeisyys kokemuksen kautta</p>
<p>Teoriatietoon perustava ohjaaja</p> <p>Näyttöön perustuvaa hoitotyön kokonaisuutta</p> <p>Kyseenalaistaminen ja teoriatieto</p>	<p>Opiskelijalähtöinen ohjaaja</p> <p>Opiskelijalähtöisyys, tavoitteisuus</p> <p>Hallitusti kohti itsenäistä työskentelyä</p> <p>Suunnitelmallisuus</p> <p>Asiakaslähtöinen työskentely</p> <p>Opiskelijaa arvostava työpari</p>

Työelämän ohjaajalla on merkittävä rooli opiskelijan oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä. Opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumiseen työelämän ohjaaja vaikuttaa paljon, ehkä enemmän kuin mitä itse mieltää. Onnistuneen ohjauksen avulla voidaan vaikuttaa myös potilasturvallisuuden lisääntymiseen ja jopa sairaanhoitajien ja lähihoitajien alalla pysymiseen. Onnistuakseen työelämäohjaajana tarvitaan laaja-alaista osaamista.

Hoitotyön tutkimussäätiö (HOTUS) julkaisee järjestelmällisiin katsauksiin perustuvia näyttövinkkejä. Lokakuussa 2020 HOTUS julkaisi näyttövinkin sairaanhoitajan ohjausosaamisesta. Sen mukaan osaaminen koostuu seuraavista osa-alueista: vuorovaikutteisen ohjauksuhteen luominen, tavoitteellinen ohjaaminen, ammattiin kasvamisen tukeminen, oppimisprosessin tukeminen ja oman ohjausosaamisen ja yhteistyötaitojen kehittäminen (Millaista osaamista sairaanhoitajat kokevat tarvitsevansa ohjattaessaan opiskelijaa 2020).

Opiskelijan ohjauksessa ohjaajan rooli voi olla hyvinkin opiskelijakeskeinen tai jopa opiskelijaa välttelevä (Kukkola 2008, 6.). Ohjaaja mallina profiilissa työelämän ohjaaja rooli näyttäytyy opiskelijaa välttelevänä. Pääsääntöisesti opiskelijat pitävät tärkeänä sitä, että saa itse harjoitella eikä vain katsoa vierestä (Puttonen 2009,78). Ohjaajan ja opiskelijan välisellä ohjauksuhteella on vaikutus opiskelijan itsevarmuuteen harjoittelun aikana. Omaohjaaja voi vaikuttaa joko edistävästi tai heikentävästi opiskelijan kiinnostukseen hoitotyötä kohtaan, sekä innokkuuteen aloittaa työskentelyn sairaanhoitajan työssä. (Kaihlanen 2012, 39–40.) Ohjaaja mallina profiilissa korostuu ohjaajan halu pitää valta omissa käsissä, jolloin opiskelijalle ei tarjoudu mahdollisuutta ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. Ohjaaja mallina profiilissa korostuu opiskelijan rooli kulkea ohjaajan perässä, katsoa ja tarkkailla ohjaajan toimintaa ja tehdä sen jälkeen itse perässä.

Tehtäväkeskeinen ohjaaja ohjaa oman kokemuksensa kautta. Hän on ohjauksessaan tehtäväkeskeinen, ja hän kokee opiskelijan oppivan parhaiten tekemällä. Hoitotyön osaamisen kehittymisen kannalta on mielekästä ohjata opiskelijat oikeanlaisiin oppimistilanteisiin, mutta siten, että tavoitteena ei ole ohjata opiskelijaa pelkästään harjoitteluyhteisön käytäntöjen oppimiseen (Tuomikoski 2019, 78). Merkityksellistä on myös, että opiskelijat eivät ohjaudu suorittamaan pelkästään tehtäviä, jotka eivät ole heidän tavoitteidensa mukaisia. Opiskelija voi menettää harjoittelun kannalta tärkeitä oppimistilanteita, mikäli hän toteuttaa tehtäviä, jotka eivät kuulu harjoitteluun. (Houghton ym. 2018.)

Teoriatietoon perustuva ohjaaja ymmärtää ohjauksessaan näyttöön perustuvan hoitotyön merkityksen. Ohjauksen laatua kuvaa ohjaajan taito tukea opiskelijaa hyödyntämään näyttöön perustuvaa tietoa harjoittelussaan (Jonsénin, Melender & Hilli 2013, 299). Teoriatietoon perustuva ohjaaja kyseenalaistaa ohjauksellaan opiskelijan oppimisprosessia ja pyrkii kysymyksillään vahvistamaan opiskelijan tietoperustaa. Ammatillisten taitojen oppiminen pohjautuu koulutuksen aikana hankittuun teoriatietoon (Manninen 2014). Teoriatietoon perustava ohjaaja osaa hyödyntää ohjauksessaan teoriatietoa, jolloin hoitotyön käytäntö ja teoriatieto yhdistyvät. Teorian ja käytännön välistä yhteyttä vahvistamalla opiskelijalle mahdollistuu teoreettisen ja käytännön tiedon vertaaminen osana hoitotyön osaamisen kehittymistä (Jonsénin ym. 2013, 299).

Opiskelijälähtöinen ohjaaja toimii opiskelijälähtöisesti. Hänen ohjaustaan viitoittaa harjoittelulle asetetut tavoitteet. Tavoitteellinen ohjaaminen mahdollistaa opiskelijan ammatillisen kasvun ja kehityksen ja on edellytys opiskelijan ammattitaidolle (Luoja 2010, 149). Ohjaaja pyrkii toiminnallaan ohjaamaan opiskelijaa hallitusti kohti itsenäistä, vastuullista työskentelyä. Ohjaaja toimii suunnitelmallisesti ja hän arvostaa opiskelijaa työparina. Opiskelijan ja työelämän ohjaajan välinen arvostus mahdollistaa vastavuoroisen ohjaussuhteen (Tuomikoski 2019, 78). Suunnitelmallisen ohjauksen avulla ohjaaja pyrkii tarkoituksenmukaisesti ohjaamaan opiskelijaa, jotta hänellä on valmiuksia tunnistaa omat oppimistarpeensa toimiakseen muuttuvissa ympäristöissä (Luoja 2010, 26). Opiskelijälähtöinen ohjaaja pyrkii myös välittämään ohjauksessa olevalle opiskelijalle asiakaslähtöisen hoitotyön merkitystä.

Johtopäätökset ja pohdinta

Opiskelijan ja työelämänohjaajan välinen ohjaussuhde luo perustan opiskelijan oppimiselle harjoittelun aikana (Tohmola & Tuomikoski 2020). Myös ohjaavalla opettajalla on merkittävä rooli opiskelijan oppimisen tukemisessa, sillä opettajan ja työelämänohjaajan välinen yhteistyö edistää opiskelijan harjoittelun onnistumista (Kälkäjä, Ruotsalainen, Sivonen, Tuomikoski, Vehkaperä & Kääriäinen 2016, 231).

Asiakasprofiilit auttavat kaikkia osapuolia ymmärtämään erilaisia toimijoita ja räätälöimään palvelua, tässä kontekstissa opiskelijan harjoittelua siten, että opiskelijoiden yksilölliset tarpeet otetaan huomioon mahdollisimman hyvin. Toisaalta myös asiakasymmärrys opettajasta ja työelämän ohjaajasta auttaa opiskelijaa ymmärtämään erilaisen tavan toimia ja ohjata opiskelijaa.

Työyhteisöissä olisi merkityksellistä tunnistaa sekä millainen olen itse ohjaajana ja toisaalta millainen on ohjaukseen tuleva opiskelijani. Esimerkiksi opiskelija, joka on profiililtaan ohjauksesta riippuvainen, tarvitsee ohjaajalta etenkin harjoittelun alussa tukea ja kannustusta. Vastaavasti ammatillisesti orientoitunut opiskelija on kiinnostunut oman osaamisensa kehittämisestä ja hän hakeutuu aktiivisesti potilastilanteisiin, joissa hän voi oppia uutta. Kyse ei kuitenkaan välttämättä ole opiskelijan motivoituneisuudesta tai sitoutumisesta, vaan heidän erilaisesta profiilistaan. Harjoittelun työelämänohjaaja voi suhteuttaa ohjauksensa opiskelijan profiilin mukaisesti. Ohjauksesta riippuvainen opiskelija voi ohjauksen ja myönteisten kokemusten avulla rohkaistua työskentelemään itsenäisesti harjoittelulle asettamiensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Mikäli opiskelijan ja työelämänohjaajan vuorovaikutussuhdetta ei muodostu, voi opiskelija jopa kokea tehneensä väärän uravalinnan.

Myös ohjaavan opettajan tulee ohjaustilanteissa tunnistaa, mikä profiili hänen ohjautaan kuvaa. Esimerkiksi substanssia korostava opettaja voi tutustuessaan opiskelijan profiiliin pohtia, onko merkityksellistä tuoda kaikki harjoittelun substanssiin liittyvät näkökulmat esille, vai tarvitaanko tämän profiilin omaavan opiskelijan ohjauksessa joitakin muita ohjauksen näkökulmia.

Ketterästi opittu -hankkeessa ei profiilien kuvausten jälkeen edetty perinteisesti palvelumuotoilun tematiikan mukaisesti, sillä hankkeessa ei muodostettu varsinaisesti konsepteja, joissa olisi hyödynnetty opiskelijaprofiileja. Muodostetut profiilit jäivät siten tässä vaiheessa niiden tiedostamisen tasolle. Jatkossa opiskelijaohjausta tulisikin kehittää opiskelijaprofiilit huomioon ottaen. Sen sijaan hankkeessa protyypoitavat konseptit muodostettiin asiakasymmärryksestä, joka muodostettiin kolmesta eri aineistosta eli eri toimijoiden haastatteluista (n= 28), benchmarking- vierailusta Centria -ammattikorkeakoululle (opettajien ja hanketoimijoiden kirjoittamat päiväkirjat) sekä työelämäyhteistyöpäivässä järjestetyistä työpajoista, johon osallistui sekä opiskelijoita, opettajia että työelämän edustajia. Eri toimijoiden haastatteluja hyödynnettiin siis sekä profiilien muodostamisessa että kehittämiskohteiden löytämisessä. Kolmella eri menetelmällä hankitut aineistot analysoitiin induktiivisen analyysin keinoin ja niiden analyysiä ohjasi kehittämiskysymys mitä opiskelijan harjoittelun kehittämiskohteita aineistosta ilmenee? Miettisen (2011, 36) mukaan palvelumuotoilun ensimmäisessä vaiheessa, kartoittamalla asiakasymmärrystä, pyritäänkin saamaan esille palvelun kehittämideoita. Aineiston analyysin tuloksena muodostettuja kehittämisteemoja kuvattiin konsepteiksi ja sen jälkeen ne protyypoitiin opiskelijaohjauksen eri konteksteissa. Kehittämisideat ja niiden pohjalta laaditut konseptit ovat muodostuneet yhteistyössä opiskelijoiden harjoittelun eri toimijoiden kanssa. Opiskelijoiden harjoittelun kehittäminen yhteistyössä palvelu- ja koulutusorganisaatioiden kesken tuo näkyväksi jokaisen osapuolen harjoittelun tarpeet ja tavoitteet sekä mahdollistaa uusien harjoittelumuotojen löytämisen. Hankkeessa protypoidut konseptit esitellään tämän julkaisun seuraavissa artikkeleissa.

Lähteet

- Auno, P., Heikkinen, E., Itkonen, H. Karhu, A., Karjalainen, R-L., Korkealehto, K., Määttä, A., Oikarinen, A. Rajander, T., Ravelin, T., Ruotsalainen, M. & Takala, K. 2016. Pedagoginen toimintamalli 2016 -älyllä ja ilolla osaajaksi. Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 54. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/107179/pedagoginentoimintamalli.pdf?sequence=4>.
- Eskola, H. 2019. Hoitotyön opettajan osaaminen. Kandidaatin tutkielma. Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö. Hoitotiede. Oulun Yliopisto. Viitattu 2.12.2020. Saatavilla: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201905242036.pdf>
- Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.
- Houghton CE, Casey D, Shaw D & Murphy K. 2013. Students' experiences of implementing clinical skills in the real world of practice. *Journal of Clinical Nursing* 22(13), 1961–1969.
- Jonsén E, Melender HL & Hilli Y. 2013. Finnish and Swedish nursing students' experiences of their first clinical practice placement - A qualitative study. *Nurse Education Today* 33(3), 297–302.
- Kaihlanen, A-M. 2010. Hoitotyön opiskelijasta sairaanhoitajaksi – kokemus roolin muutoksesta ja ohjaajan mahdollisuuksista tukea opiskelijaa. Pro Gradu- tutkielma. Turku: Turun yliopisto.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki, SanomaPro.
- Kukkola, E. 2008. Sairaanhoitajan opiskelijaohjaustaidot sekä ohjaajakoulutuksen tarve ja hyöty hoitotyön ohjatun harjoittelun oppimisympäristössä. Pro gradu – tutkielma. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Kälkäjä, M., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A- M., Vehkaperä, A. & Kääriäinen, M. 2016. Opiskelijaohjauskäytännöt, -resurssit ja ohjaajat terveysalalla: Opiskelijaohjaajien näkökulma. *Hoitotiede* 28(3), 229–242.
- Laitinen, M. 2010. Työpaikkaohjaajien kokemuksia ja käsityksiä lähihoitajaopiskelijoiden ohjauksesta ja vanhustyöstä antamastaan kuvasta hoidon ja huolenpidon opintokokonaisuuden työssäoppimisen aikana. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta, kasvatustieteen pro gradu -tutkielma.
- Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. *Acta Universitatis Tamperensis* 1579. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Tiedekeskus. Tampereen Yliopistopaino Oy -Juventus Print. Tampere.
- Löytänä, J. & Korhokoski, K. 2014. Asiakkaan aikakausi: rohkeus + rakkaus= raha. Helsinki, Talentum oyj.
- Manninen, K. 2014. Experiencing authenticity – The core of student learning in clinical practice. Department of learning, informatics, management and ethics. Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden. Viitattu 1.12.2020. Saatavilla https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/41988/Thesis_Katri_Manninen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Millaista osaamista sairaanhoitajat kokevat tarvitsevansa ohjatessaan opiskelijoita. 2020. Näyttövinkki 12/2020. Viitattu 6.11.2020. Saatavilla <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/10/nayttovinkki-12-2020>.

Merton, R., K., Fiske, M. & Kendall, P., L. 1956. *The Focused Interview*. New York: Columbia University Press.

Miettinen, S. 2011. *Palvelumuotoilu – yhteissuunnittelua, empatiaa ja osallistumista*. Teoksessa S. Miettinen (toim.) *Palvelumuotoilu. Uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen*. Helsinki, Teknologia teollisuus, 20–41.

Miles, M., B. & Huberman, M. 1994. *Qualitative Data Analysis 2nd edn*. Thousand Oaks: SAGE.

Moisanen, K. 2018. *Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen*. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 170, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Kuopion yliopisto, Kuopio.

Opiskelijoiden harjoittelut ja työssäoppiminen. Nd. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 5.11.2020. Saatavilla <https://sote.kainuu.fi/opiskelijoiden-harjoittelut-ja-tyos- saoppiminen>

Opiskelijaohjauksen laatusuosituksset. 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 5.11.2020. Saatavilla http://www.ejulkaisu.fi/kainuun_sote/opiskelijaohjauksen_laatusuosituksset/#pid=16

Peräkylä, A. & Ruusuvuori, J. 2005. *Analyzing talk and text*. Teoksessa Denzin, Norman, K. & Lincoln, Yvonna, S. (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Fourth Edition. United States of America: SAGE Publications, 529–543.

Puttonen, J. 2009. *Hoitotyön opiskelijoiden ja mentoreiden arvioita opiskelijaohjauksesta*. Pro gradu- tutkielma. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto.

Ronkainen, S., Mikkonen, K., Ruotsalainen, H. & Kääriäinen, M. 2020. *Hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia opettajan organisoimasta ryhmäohjauksesta ohjatussa harjoittelussa*. *Hoitotiede* 32 (3), 142–153.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen M. 2010. *Haastattelun analyysin vaiheet*. Teoksessa J., Ruusuvuori, P., Nikander & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere, Vastapaino, 9–34.

Saarikoski, M., Luojus, M., Taam-Ukkonen, M., Tarr, M. & Meretoja, R. 2013. *Terveysalanopiskelijan käsitykset opettajan roolista harjoittelun ohjauksessa*. *AMK-Lehti/UAS Journal* 1/2013. *Opiskelijat, Tutkimus ja Innovaatiot*. Viitattu 2.12.2020. Saatavilla <https://uasjournal.fi/tutkimus-innovaatiot/terveysalan-opiskelijoiden-kasitykset-opettajan-roolista-harjoittelun-ohjauksessa/>

Sompala, M-L. 2017. *Käsityksiä ja kokemuksia laitoshuoltajaopiskelijoiden oppimisesta työpäällä*. Helsingin Yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. *Kasvatustieteellisiä tutkimuksia*, numero 12. Helsinki, Yliopistopaino Unigrafia.

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. 2005. *Johdanto*. Teoksessa J., Ruusuvuori & L., Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere, Vastapaino. 9–21.

Tohmola, A. & Tuomikoski, A-M. 2020. Hoitotyön opiskelijoiden ammattitaitoa edistävä harjoittelu –opiskelijaohjaukseen yhteydessä olevat tekijät. Lumen 2/2020. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=ba7944f7-46ad-479d-9ec3-6962198e27b7>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki, Tammi.

Tuomikoski, A-M. 2019. Sairaanhoidajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjauskoulutuksen vaikutus osaamiseen. Akateeminen väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö. Oulu. Viitattu 15.12.2020. Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:9789526222998>.

Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. Helsinki, Talentum.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssä oppiminen, työelämäyhteistyö, työelämäpalvelut. Nd. Kainuun ammattiopisto. Viitattu 5.11.2020. Saatavilla <https://www.kao.fi/yrityksille/tyossatapahtuvaoppiminen/>

Vastuuta ottamalla opit -ohjausmallin mahdollisuudet erilaisissa työympäristöissä

Teija Ravelin, Anna-Kaisa Heinistö, Sirpa Parviainen ja Riikalea Haverinen

Ketterästi opittu -hankkeessa luotiin Vastuuta ottamalla opit -ohjausmallin (VOO-ohjausmalli) konsepti, jota prototypoitiin Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (Kainuun sote) Kajaanin kotihoidossa sekä mielenterveyskuntoutujien kuntoutuskodissa. Molemmassa työympäristöissä VOO-ohjausmalliin osallistui lähihoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoita. VOO-ohjausmallissa on kolme vaihetta: ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun. Kaikkiin kolmeen vaiheeseen sisältyy ennakolta suunnitellut toiminnan kuvaukset ohjaavalle opettajalle, harjoitteluyksikön työelämäohjaajalle ja opiskelijalle. VOO-ohjausmalli vahvistaa opiskelijan vastuunotto-osaamista hoitotyössä ja asiakkaan hoitoprosessin haltuunottoa.

Jatkokehittämiskohteina mallin arvioinnissa tulivat esille muun muassa koko harjoitteluyksikön henkilökunnan perehdyttäminen, työparityöskentely samassa koulutuksessa olevan opiskelijan kanssa, kahden työelämäohjaajan nimeäminen opiskelijalle, mentorointikoulutus työelämäohjaajille sekä moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sairaanhoitaja- ja lähihoitajaopiskelijoiden välillä. Tämän koti- ja kodinomaisessa ympäristössä toteutetun prototypoinnin perusteella suosittelemme VOO-ohjausmallin käyttöönottoa opiskelijoiden harjoitteluissa; VOO-ohjausmallia harjoitteluun ja harjoitteluyksikköön soveltaen.

Vastuuta ottamalla opit -ohjausmalli opiskelijoiden yhteistyöosaamisen kehittämisessä

Yhtenä Ketterästi opittu -hankkeen tavoitteena on ollut jatkokehittää VOO-ohjausmallia. Kainuun ammattiopistossa on ollut vuosina 2014–2015 Työelämälähtöisyys ytimeksi – hanke, jossa VOO-ohjausmallia on ensi kertaa kehitetty toisen asteen koulutuksessa Kainuussa. (Ketterästi opittu -hankehakemus 2018, 5.)

VOO-ohjausmalli konseptoitiin Ketterästi opittu -hankkeessa lähihoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden moniammatillisen yhteistyöosaamisen kehittämiseksi ja keskinäisen yh-

teistyön vahvistamiseksi. Tarve moniammatilliselle yhteistyölle on erityisesti pitkäaikais-sairauksia sairastavien sekä ikääntyneiden potilaiden hoitotyössä (Tuomela, Heikkilä, Haapanen, Kortekangas-Savolainen & Salminen 2017, 272). VOO-ohjausmallin koemallinnus eli prototypointi toteutettiin Kajaanin kotihoidossa sekä mielenterveyskuntoutujien kuntoutuskodissa. Vastaavanlaista opiskelijoiden harjoittelun ohjausmallia ei ole ollut näissä harjoitteluyksiköissä aikaisemmin käytössä. Harjoittelulla tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) työelämässä oppimisen koulutusopimusjaksoa (Lakiammatillisesta koulutuksesta 531/2017; valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017) ja ammattikorkeakoulun (sairaanhoidaja) kliinistä hoitotyön harjoittelua (Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/232; Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitysohjelma 2020), jotka toteutuvat sosiaali- ja terveysalan aidoissa työympäristöissä.

Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata VOO-ohjausmallin konseptin prototypointia. Prototypoinnissa palvelukonseptia koemallinnetaan, jotta sen toteutettavuutta voidaan arvioida. Prototypointi on palvelumuotoilussa idean konkretisoimista, ajatuskokeilua. Ei niinkään täysin toimintakykyisen pilotin testaamista. (Vaahtojärvi 2011, 131.) Artikkelin tavoitteena on herättää keskustelua VOO-ohjausmallin sovellettavuudesta opiskelijoiden harjoittelujen ohjausmalliksi.

VOO-ohjausmallissa toimiminen

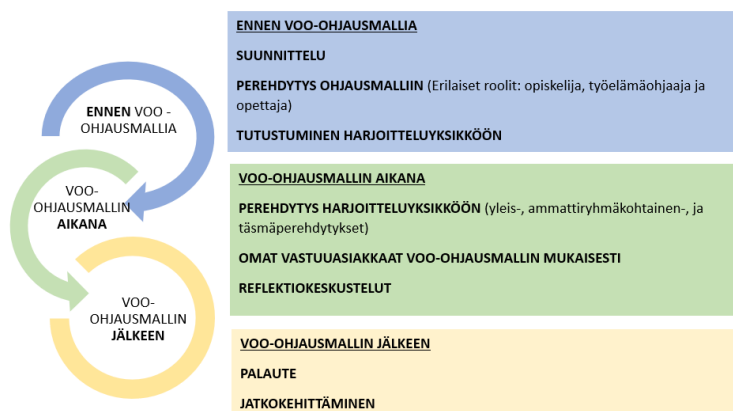
Hollantilainen Learning department-oppimisympäristömalli ja Teaching department ovat vastuuta ottamalla opit -ohjausmallin taustalla. Mallissa teoretieto yhdistyy käytännön hoitotyöhön aidoissa työelämätilanteissa, joissa opiskelijalla on mahdollisuus oppia potilaan kokonaisuuden huomioon ottavaan hoitotyöhön liittyviä asioita. (Kallinen 2013, 6–10.) VOO-ohjausmallin on todettu kehittävän tavanomaista harjoittelua enemmän opiskelijan yhteistyöosaamista (Tuomela ym. 2017, 272; Hyvärinen 2019, 22; Säilä, Taatila, Jylhä & Pätäjäjärvi 2017, 122), ongelmaratkaisutaitoja (Kallinen 2013, 44; Säilä ym. 2017, 122) sekä rohkeutta toimia erilaisissa tilanteissa mahdollisimman oma-aloitteisesti ja itsenäisesti (Kallinen 2013, 43; Säilä ym. 2017, 122). Opiskelijoiden moniammatillinen yhteistyöosaaminen kehittyy moniammatillisen oppimisen myötä erityisesti oman osaamisen jakamisessa, palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa (Tuomela ym. 2017, 272).

Opiskelijan, työelämäohjaajan sekä ohjaavan opettajan roolit poikkeavat VOO-ohjausmallissa perinteisen työelämässä tapahtuvan harjoittelun ohjaamisesta. Opiskelijalla on VOO-ohjausmallissa tavallista aktiivisempi rooli mm. tiedon etsimisessä ja toimintastrategioiden suunnittelussa sekä toteutuksessa (Kallinen 2013, 42–44). Työelämäohjaajan tehtävänä on antaa opiskelijalle vastuuta potilaan hoitotyöstä seuraten opiskelijoiden

työskentelyä (Kallinen 2013, 47; Säilä ym. 2017, 127) potilasturvallisuuden varmistamiseksi (Hyvärinen ym. 2019, 20–21; Säilä ym. 2017, 127). Mitä paremmin työelämäohjaaja tuntee opiskelijan hoitotyön tieto- ja taitotason, sitä helpompi hänen on antaa opiskelijalle vastuuta potilaan kokonaisuuden huomioivasta hoitotyöstä. Työelämäohjaajan saama lähijohtajan tuki on tärkeää muun muassa riittävän ajan varmistamiseksi työelämäohjaajalle opiskelijan ohjaamiseen. (Hyvärinen ym. 2019, 20–21.) Myös ohjaavan opettajan tuki työelämäohjaajalle on VOO-ohjausmallissa tärkeää. Tuen puute on koettu ongelmallisena, samoin opettajien tavoittamisen vaikeudet (Hyvärinen ym. 2019, 21).

VOO-ohjausmallin konsepti Ketterästi opittu -hankkeessa

Ketterästi opittu -hankkeessa luodussa VOO-ohjausmallin konseptissa on kolme vaihetta: ennen-, aikana- ja jälkeen harjoittelun opiskelijaohjauksen laatusuosituksen mukaisesti (Terveysalan harjoittelujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille 2020). Alla olevassa kuvassa 1 on esitetty vastuuta ottamalla opit -konsepti.



Kuva 1: Vastuuta ottamalla opit -konsepti

Ennen VOO-ohjausmallia harjoittelun toteutuksen yksityiskohdat suunnitellaan ja sovietaan harjoitteluyksikön henkilökunnan ja lähijohtajien sekä koulutuksen järjestäjän (opettajien) toimesta. Opiskelijat, työelämäohjaajat ja ohjaavat opettajat perehdytetään VOO-ohjausmalliin ennen opiskelijoiden harjoittelun alkamista. Perehdytyksessä on tärkeää huomioida eri osapuolten muuttuneet roolit ja perehdyttää toimijat uuteen rooliin. Opis-

kelijan tulee ymmärtää aktiivinen roolinsa hoitotyön toimijana ja ottaa vastuu oppimisestaan. Työelämäohjaajan tulee puolestaan ymmärtää antaa opiskelijalle asteittain vastuuta asiakkaan kokonaisuuden huomioivasta hoitotyöstä, potilasturvallisuuden toteutuminen huomioiden. Tahtotila on, että harjoitteluyksikön koko henkilökunta perehdytetään VOO-ohjausmalliin. Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus tutustua harjoitteluyksikköön ennen harjoittelun alkua.

VOO-ohjausmallin aikana harjoittelussa olevat opiskelijat saavat harjoitteluyksikössä perehdytyksen, jonka kesto määritellään opiskelijoiden osaamisen ja harjoittelun kokonaiskeston perusteella. Perehdytys sisältää yleis-, ja ammattiryhmäkohtaista perehdytystä harjoitteluyksikön toimintaan ja hoitotyöhön. Lisäksi työelämäohjaajat tai muu harjoitteluyksikön henkilökunta järjestää opiskelijoille perehdytyksiä esim. lääkehoitosuunnitelmaan ja sen hyödyntämiseen käytännön hoitotyössä. Tämän jälkeen perehdytys jatkuu kliinisen hoitotyön perehdytyksenä. Opiskelijoiden saavuttaessa riittävän osaamisen, työelämäohjaaja antaa heille vähitellen lisää vastuuta asiakkaan kokonaisuuden huomioon ottavasta hoitotyöstä. Näin harjoittelun edetessä opiskelijan rooli muuttuu osaamisen vahvistuessa yhä vastuullisemmaksi ja itseohjautuvammaksi hoitotyön osaajaksi, joka ottaa hoitotyössään huomioon potilaan hoitotyön kokonaisuuden. Työelämän ohjaajan rooli muuttuu harjoittelun edetessä mentorointia hyödyntäväksi ohjaajaksi. Hoidollinen vastuu asiakkaan hoitotyöstä säilyy koko ajan työelämän ohjaajalla. Lisätessään opiskelijan vastuuta hoitotyössä, työelämäohjaajan oma taito vastuunannossa kehittyy.

Opiskelijan ja työelämän ohjaajan väliset reflektiokeskustelut ovat erittäin tärkeitä. Reflektiokeskustelut voivat liittyä harjoittelun aikaisiin kokemuksiin, asiakastilanteisiin tai opiskelijan harjoittelun tavoitteiden mukaisen osaamisen karttumisen arviointiin ja tavoitteiden uudelleen suuntaamiseen. Harjoittelua ohjaavan opettajan osallistuminen reflektiokeskusteluihin on tärkeää. Mikäli harjoittelua ohjaava opettaja ei ole mukana, yksi osallinen jää puuttumaan kolmikantayhteistyöstä (opiskelija, työelämän ohjaaja, harjoittelua ohjaava opettaja). Opiskelijoilla on käytössä harjoittelun aikana Workseed -mobiilisovellus, jonka käytöstä on artikkeli tässä julkaisussa (Katso artikkelit: Mobiilisovellus terveysalan harjoitteluohjaukseen ja Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli). Ohjaava opettaja sopii työelämäohjaajan ja opiskelijan kanssa säännölliset ohjauskeskustelut, vähintään tavoitekeskustelun sekä puoliväli- ja loppuarviointikeskustelut.

VOO-ohjausmallin jälkeen kerätään opiskelijoilta, työelämäohjaajilta ja ohjaavilta opettajilta palaute, jonka avulla VOO-ohjausmallin toteutusta arvioidaan ja ohjausmallia jatkokehitetään. Opiskelijat antavat palautetta harjoitteluyksikköön organisaation käytäntöiden mukaisesti.

VOO-ohjausmallin prototyyppi kotihoitossa

Kainuun soten kotihoito tuottaa kotipalvelun ja kotisairaanhoidon palvelut Kainuun alueella tukien asiakkaan kotona asumista ja selviytymistä. Palvelut ovat harkinnanvaraisia, perustuen asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin. (Kotihoito 2020.) Kajaanin kotihoidossa työskentelee noin 160 työntekijää vastaten noin 1900 asiakkaan kotihoidon palveluista. Kajaanin kotihoito on jaettu kolmeen alueeseen: pohjoinen-, keskusta ja eteläinen kotihoito. Moniammatillisen henkilöstön ammattinimekkeitä ovat muun muassa sairaanhoitaja, lähihoitaja ja fysioterapeutti. (Kempainen 2020.)

Alkuvuodesta 2020 Kainuun ammattiopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun opettajat (3) sopivat kotihoidon lähijohtajien kanssa VOO-ohjausmallin toteutuksesta. VOO-ohjausmallin toteutukseen valittiin keskustan kotihoito, jossa säännöllisen kotihoidon piiriin kuuluu noin 110 asiakasta. Asiakkaista osa valittiin mukaan ohjausmallin mukaiseen harjoittelun toteutukseen.

Ohjausmallin mukaiseen harjoitteluun valittiin 8 lähihoitajaopiskelijaa (kotihoitossa toimimisen tutkinnon osa) ja 2 sairaanhoitajaopiskelijaa (gerontologinen hoitotyö, kotihoidon harjoittelu). Tavoitteena oli, että opiskelijat työskentelevät oman ammattiryhmän opiskelijan kanssa työparina yhden työelämäohjaajan ohjauksessa heitä työvuoron aikana. Työelämäohjaajat nimettiin kotihoidon keskustan alueelta, niin että kutakin lähihoitajaopiskelijajaparia kohden oli yksi nimetty työelämäohjaaja ja sairaanhoitajaopiskelijoille oli nimettynä kaksi työelämäohjaajaa. Opiskelijoita ohjasi kolme opettajaa, yksi ammattikorkeakoulusta ja kaksi lähihoitajakoulutuksesta.

Kajaanin kotihoidon henkilökuntaa perehdytettiin VOO-ohjausmallin mukaiseen ohjaamiseen alkuvuodesta 2020. Samansisältöisiä perehdytystilaisuuksia oli yhteensä kolme. Perehdytystilaisuuksiin osallistui seitsemän (n=46) kotihoidon työntekijää (4 lähihoitajaa, 2 sairaanhoitajaa ja 1 apulaispalveluesimies). Alkuvuodesta 2020 oli perehdytystilaisuus myös lähihoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoille sekä ohjaaville opettajille. Tilaisuuteen osallistuivat kaikki opiskelijat (n=10) ja ohjaavat opettajat (n=3). Lähihoitajaopiskelijat kävivät ryhmänä tutustumassa kotihoidon työympäristöön ennen harjoittelun alkua.

Kotihoitossa tapahtuva harjoittelu VOO-ohjausmallin mukaisesti kesti sairaanhoitajaopiskelijoilla 5 viikkoa ja lähihoitajilla 7 viikkoa. Kaikkien opiskelijoiden harjoittelu alkoi perehdytyksellä (sairanhoitajaopiskelijoilla 1 viikko ja lähihoitajaopiskelijoilla 2 viikkoa), jonka aikana opiskelijat saivat yleisperehdytystä ja ammattiryhmäkohtaista perehdytystä kotihoitoasiakkaan hoitotyöhön. Kaikille opiskelijalle suunnatut perehdytykset eivät toteutuneet konseptiin suunniteltujen aiheiden (kotihoitoidon lääkehoitosuunnitelma, fy-

sioterapeutin työnkuva jne.) osalta. Opiskelijoiden lähtötaso- ja tavoitekeskustelut pidettiin perehdytysviikkojen aikana sekä kasvotusten että etäyhteyksiä hyödyntäen (skype/teams/puhelin).

Perehdytyksen jälkeen tarkoituksena oli, että lähihoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat työskentelevät työpareina ja vastaavat oman vastualueiden asiakkaiden kokonaisuudesta palvelu- ja hoitosuunnitelman mukaisesti. Opiskelijoiden työparityöskentely ei toteutunut kotihoidon toimintaan kohdistuneiden äkillisten muutosten ja Covid-19 pandemian vuoksi. Esimerkiksi lähihoitajaopiskelijoiden työelämäohjaajat vaihtuivat ja kotihoidon asiakkaat vaihtuivat jopa päivittäin. Yksi lähihoitajaopiskelija keskeytti harjoittelun edellä kuvatun tilanteen takia, eikä hänen tilalleen valittu uutta opiskelijaa.

Opiskelijoiden ammattiryhmäkohtainen työparityöskentely toteutui pääosin kaikilla opiskelijoilla koko VOO-ohjausmallin mukaisen harjoittelun ajan. Sairaanhoitajaopiskelijat toimivat työparina koko harjoittelun ajan. Opiskelijaparit ottivat vastuuta asiakkaan kokonaisvaltaisesta hoitotyöstä erityisesti tutuiksi tulleiden asiakkaiden luona.

Puoliväli- ja loppuarviointikeskusteluissa arvioitiin opiskelijoiden yksilöllistä osaamista ja sen kehittymistä. Arvioinnit toteutettiin opiskelijapareittain sekä kasvotusten että etäyhteyksiä hyödyntäen (skype/teams/puhelin). Kaikissa opiskelijoiden ohjauskeskusteluissa oli paikalla työelämäohjaaja/t, ohjaava opettaja ja opiskelija/t.

Harjoitteluaikana ilmeni tarve kaikkien opiskelijoiden väliselle yhteiselle loppukeskustelulle. Covid-19 tuomien muutosten vuoksi yhteisestä loppukeskustelusta luovuttiin. Harjoittelun ja työssäoppimisen päättyessä järjestettiin lähihoitajaopiskelijoille ja sairaanhoitajaopiskelijoille omat loppukeskustelut. Opiskelijoilta, työelämäohjaajilta ja ohjaavilta opettajilta kerättiin harjoittelun jälkeen VOO-ohjausmallin arviointipalaute. Sen lisäksi opiskelijat vastasivat Kainuun soten opiskelijapalautteeseen.

VOO-ohjausmallin prototyyppi mielen terveystalouksissa

Eljaskartano on Kainuun soten aikuisten mielen terveystalouksien ja riippuvuuksien hoidon tulosalueeseen kuuluva kuntoutuskoti, jossa voi yhtäaikaista asua 11 asukasta. Eljaskartano on kodinomainen tuetun asumisen ja kuntoutumisen yksikkö, joka tarjoaa myös intervallijaksoja sekä avohoidossa oleville kuntoutujille mm. ryhmätoimintaa ja tukea lääkehoidon toteutumiseen. Toiminnan tavoitteena on vahvistaa asiakkaan toimintakykyä sekä tukea hänen valmiuksiaan itsenäiseen asumiseen. Eljaskartano toimii yhteisönä, jossa työtehtävät ja vastuut jaetaan yhdessä. Asuminen Eljaskartanossa perustuu tarpeenmukaiseen kuntoutussuunnitelmaan. (Aikuisten mielen terveystalouksien palvelut ja riippuvuuksien hoito/Eljaskartano 2020.) Eljaskartanossa työskentelee kaksi sairaanhoitajaa ja

kolme ohjaajaa. Henkilökunta työskentelee kahdessa vuorossa arkipäivisin, viikonloppuisin ja arkipyhinä yhdessä vuorossa. Eljaskartanossa toteutetaan tarpeenmukaista hoitomallia ja tapauskohtaista työryhmätyöskentelyä. (Aikuisten mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito/Eljaskartano 2020.)

VOO-ohjausmallin prototypoinnin toteutus Eljaskartanossa

VOO-ohjausmallin toteutuksen suunnittelu aloitettiin keväällä 2020 yhdessä hanketoimijoiden (2) ja Eljaskartanon VOO-ohjausmallin toteutukseen osallistuvien hoitotyöntekijöiden (2) kesken. Syyslukukauden 2020 alussa hanketoimijat perehdyttivät mielenterveys- ja päihdehoitotyön harjoittelujaksoa suorittavan sairaanhoitajaopiskelijan ja mielenterveys- ja päihdetyö asiakas- ja verkostotyössä tutkinnon osan lähihoitajaopiskelijan sekä ohjaavat opettajat (2) VOO-ohjausmalliin. Sairaanhoitajaopiskelijan ohjaava opettaja oli myös hankkeessa toimijana. Eljaskartanon henkilökunnan (5/5) perehdytys tapahtui Eljaskartanossa. Opiskelijoiden oli mahdollista tutustua ennakkoon harjoitteluyksikköön, mutta he päättivät mennä harjoitteluyksikköön vasta harjoittelun alkaessa.

Opiskelijoiden harjoittelu alkoi yhteisesti toteutetulla 2 viikon perehdytyksellä, joka sisälsi yleisen ja ammattikohtaisen perehdytyksen. Lähtötaso-tavoitekeskustelu toteutui ensimmäisen harjoitteluviikon alussa ja keskustelun aluksi opiskelijat, ohjaavat työelämäohjaajat ja ohjaavat opettajat kokoontuivat yhteen keskustelemaan harjoittelun yhteisistä tavoitteista ja VOO-ohjausmallin toteutussuunnitelmasta. Tarkoituksena oli, että lähihoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelija työskentelevät jakson aikana työparina, yhdessä vastuuta ottaen. Eljaskartanossa on aiemmin ollut vain yksi opiskelija kerrallaan yksikön pienuuden takia. Prototypoinnissa haluttiin kokeilla voisiko eri koulutus pohjainen työparityöskentely toimia yksikössä. Molemmilla opiskelijoilla oli omat työelämäohjaajansa ja he opiskelivat jakson aikana omien koulutusalojensa osaamisvaatimusten mukaisesti.

Puoliväliarviointi toteutui perehdytysjakson jälkeisellä viikolla Eljaskartanossa yhteisesti. Molemmat opiskelijat olivat valmistautuneet arviointiin arvioimalla Workseedsissä kehittymistään suhteessa asettamiinsa tavoitteisiin. He saivat palautetta ja arviota sekä ohjaavalta hoitotyöntekijältä, että myös toisiltaan. Myös asiakkailta oli kysytty palautetta. Molempien opiskelijoiden ohjaamisvastuu oli tässä vaiheessa sairaanhoitajaopiskelijan työelämäohjaajalla, koska toinen ohjaajista oli pois töistä kyseisenä aikana. Yksikön kaikki hoitotyöntekijät olivat osallistuneet aktiivisesti niin opiskelijoiden ohjaukseen kuin arviointiin. Puoliväliarvioinnissa keskusteltiin vilkkaasti VOO-ohjausmallista, mitä se on ja miten se toteutuu Eljaskartanossa. Opiskelijat kertoivat jakaneensa harjoitteluyksikön hoitotyöhön kuuluvia päivittäisten toimintojen vastuita keskenään, sairaanhoitajaopiskeli-

jalla oli sairaanhoitajan tehtävänkuvan mukaisia työtehtäviä, lähihoitajaopiskelijalla ohjaajan työnkuvan mukaisia työtehtäviä. Eljaskartanossa tehtävänkuvat ovat hyvin lähellä toisiaan. Vastuuta oli tässä vaiheessa jaettu myös siten, että kumpi opiskelija oli perehtynyt johonkin toimintaan ensin, ohjasi ja perehdytti toista siihen.

Perehdytyksen jälkeen alkoi 4 viikon VOO-ohjausmallin mukainen harjoittelu: työelämäohjaajat toimivat mentorin roolissa, opiskelijoiden toimintaa seuraten ja tarpeenmukaisesti ohjaten. Opiskelijoiden työparityöskentely ei toteutunut varsinaisen VOO-ohjausmallin mukaisen harjoittelujakson aikana. Pääasiallisena syynä todettiin Eljaskartanossa olevan tiimi- ja vastuutehtävä -toimintamallin. Kullakin työntekijällä on päivittäin omat vastuutehtävät hoitotyössä. Erilaisia päivän aikana olevia tapahtumia ja asiakastilanteita pohditaan tarpeen- ja tilanteenmukaisesti tiimissä yhteisesti tai tilanteissa läsnäolleiden työntekijöiden kesken. Molemmat opiskelijat toimivat vastuutehtävissä koulutuksensa ja osaamisensa mukaisesti, ja heillä oli omat vastuuasiakkaansa, joiden hoito- ja kuntoutusprosessin suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin he osallistuivat. Jakson aikana suunnitellut viikoittaiset reflektiokeskustelut toteutuivat loppujen lopuksi tarpeenmukaisesti päivittäin ja niihin osallistuivat kaikki Eljaskartanon työntekijät.

Opiskelijoiden harjoittelun loppuarviointi toteutettiin Eljaskartanossa suunnitellusti yksilöarviointina koulutusten erilaisista vaatimuksista ja harjoittelun toteutusajoista johtuen. Molempien opiskelijoiden loppuarvioinnissa oli läsnä opiskelija, työelämäohjaaja ja opettaja. Yhteistä loppukeskustelua ei aikataulullisten syiden takia sovittu.

VOO-ohjausmallin prototypoinnin arviointi

Prototypoinnilla pyritään tuottamaan tietoa palvelun suunnitteluprosessia ja siihen liittyvää päätöksentekoa varten. Prototypoinnin arviointimenetelmän tulee sopia kyseessä olevan konseptin arviointiin. (Vaahtojärvi 2011, 134, 138.)

Alun perin VOO-ohjausmallin prototypoinnin arvioinnin suunniteltiin toteutuvan ryhmähaastatteluina, mutta Covid-19 pandemian vuoksi päädyttiin keräämään palautetta sekä opiskelijoilta, työelämäohjaajilta että opettajilta Forms-kyselyllä. Kysely rakentui konseptikokonaisuuden mukaisesti strukturoiduista ja avoimista kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehdot olivat: 1=huonosti, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4= erittäin hyvin, 5= erinomaisesti. Kyselyssä erityisen kiinnostuneita oltiin vastaajien kehittämideoista. Kotihoidossa vastaajina oli opiskelijoita yhdeksän (n=9), ohjaajia oli viisi (n=10) ja opettajia oli kolme (n=3), ja Eljaskartanossa opiskelijoita oli kaksi (n=2), työelämäohjaajia oli kaksi (n=2) ja opettajia oli kaksi (n=2).

Opiskelijoiden arvioinnit VOO-ohjausmallin mukaisesta harjoittelusta

VOO-ohjausmalliin perehdytys toteutettiin opiskelijoille ennen harjoittelun alkua. Kotihoidossaharjoittelussa olevista opiskelijoista kahdeksan opiskelijaa (n=9) koki perehdytyksen riittäväksi, niin perehdytysajan kuin sisällön suhteen. Yksi opiskelija (n=9) ei kokenut niitä riittäväksi. Eljaskartanossa toinen opiskelijoista (n=2) koki VOO-ohjausmalliin perehdytyksen riittävänä perehdytysajan osalta, toinen ei. Molemmat Eljaskartanossa harjoittelussa olevista opiskelijoista koki VOO-ohjausmallin perehdytyksen sisällön riittävänä.

Kotihoidon opiskelijoista seitsemän (n=9) koki perehdytysajan harjoitteluyksikköön riittäväksi, kahden mielestä perehdytysaika ei ollut riittävä. Eljaskartanossa molemmat opiskelijat arvioivat harjoitteluyksikkökohtaisen perehdytysajan riittäväksi.

Työparityöskentely toisen/toisten opiskelijoiden kanssa sujui kotihoidossa hyvin seitsemän (n=9) opiskelijan kokemana, kahden opiskelijan kokemana puolestaan ei. Työparityöskentelyä tuki hyvä parityöskentely, parin tuntemus ja hyvä työyhteisö. Eljaskartanossa työparityöskentely toteutui perehdytysvaiheessa. Toinen opiskelijoista koki työparityöskentelyn toteutuneen huonosti (n=2). Opiskelijoiden välille alkoi muotoutua eroja osaamisen suhteen, mikä vaikutti osaltaan työparityöskentelyn toteutumiseen. Työparityöskentelyä edisti hyvä yhteistyö ja molempien opiskelijoiden sosiaalisuus.

Ennakkoon tehty suunnitelma vastuuasiakkaiden kanssa työskentelyyn toteutui kotihoidon opiskelijoiden arvioimana hyvin (yleisarvosana 3,11/5). Yhteiset työvuorot ohjaajien kanssa toteutuivat niin ikään hyvin (yleisarvosana 3,11/5). Eljaskartanossa ennakkoon tehdyn suunnitelman toteumista arvioitiin yleisarvosanalla 2,5/5. Toinen opiskelijoista arvioi toteutumista tyydyttäväksi ja toinen erittäin hyväksi. Yhteiset työvuorot toteutuivat erittäin hyvin (yleisarvosana 4/5).

Valmiudet osallistua VOO-ohjausmallin mukaiseen harjoittelujaksoon olivat kahdeksan (n=9) kotihoidon opiskelijan mielestä hyvät, yksi opiskelija ei kokenut olevansa valmis tähän ohjausmallin mukaiseen toimintaan. Eljaskartanon opiskelijat arvioivat valmiutensa erinomaiseksi VOO-ohjausmallin mukaiseen toimintaan (4,5/5).

Opiskelijoiden arvioimana työelämäohjaajat onnistuivat kotihoidossa antamaan opiskelijoille vastuuta valittujen asiakkaiden hoitoprosessissa erinomaisesti (yleisarvosana 4,67/5). Opiskelijat kokivat saaneensa työelämäohjaajalta palautetta hyvin ja usein. Ohjaava opettaja osallistui palautteen antamiseen Teams-keskusteluihin, sähköpostitse ja puhelimitse. Myös Eljaskartanossa työelämäohjaajat onnistuivat vastuun antamisessa erinomaisesti (yleisarvosana 4,5/5). Opiskelijat kokivat saavansa palautetta päivittäin ja yhteisenä ryhmänä viikoittain. Tosin toisen työelämäohjaajan poissaolo muutti yhteisesti

saadun palautteen toteutumista jonkin verran. Ohjaavien opettajien palaute toteutui tavoite-, puoliväli- ja loppuarvioinnissa kasvokkain.

VOO-ohjausmalli edisti vastuunotto-osaamisen kehittymistä hyvin kaikkien kotihoidon opiskelijoiden arvioimana ja henkilökohtaiset tavoitteet opiskelijat saavuttivat erittäin hyvin (yleisarvosana 4.11/5). Opiskelijat arvioivat oman osaamisensa riittävän jakson jälkeen ko. yksikössä esim. sijaisena työskentelemiseen erittäin hyvällä tasolla (yleisarvosana 3,89/5). Eljaskartanossa toinen opiskelija ei kokenut vastuunotto-osaamisensa kehittyneen, koska aloitekykyisyyttä jo oli ennestään. Toinen opiskelija toi esille, että perehdytysajan jälkeen hän osasi valmistautua itsenäisesti toimimiseen. Henkilökohtaiset harjoittelun tavoitteet saavutettiin erittäin hyvin (yleisarvosana 3,5). Molemmat opiskelijat arvioivat osaamisensa riittävän erinomaisesti yksikössä esim. sijaisena toimimiseen (yleisarvosana 5).

Työelämäohjaajien ja opettajien arvioinnit VOO-ohjausmallin mukaisesta harjoittelusta

VOO-ohjausmalliin perehdytyksen kotihoidossa koki sekä perehdytysajan että -sisällön suhteen riittäväksi kuusi vastaajaa, kaksi vastaajaa ei kokenut niitä riittäviksi. Kotihoidon henkilöstön VOO-ohjausmallista tunteminen arvioitiin erittäin hyväksi (yleisarvosana 3,63/5). Eljaskartanossa koettiin sekä perehdytysaika että -sisältö riittäväksi. Henkilöstön VOO-ohjausmallin tunteminen arvioitiin erittäin hyväksi (yleisarvosana 3,5/5). Eljaskartanossa koko henkilökunta perehdytettiin VOO-ohjausmalliin.

Kotihoidon osalta VOO-ohjausmalliin liittyvästä uudenlaisesta työelämäohjaajan roolista kuusi vastaajaa koki olleensa tietoinen, kaksi vastaajaa puolestaan ei. Eljaskartanon toteutuksessa; sairaanhoitaja- ja lähihoitajaopiskelijan suunniteltiin toimivan työparina jakson aikana. Eljaskartanon osalta kaikki vastaajat totesivat olleensa tietoisia uudenlaisesta roolistaan. Ohjaavan opettajan roolissa tuotiin esille ohjaamisen mukautuminen harjoitteluyksikön ja opiskelijan tarpeiden mukaisesti. Lähijohtajilta saatu tuki arvioitiin kotihoidossa hyväksi (yleisarvosana 2,6/5). Myös Eljaskartanossa lähijohtajilta saatu tuki koettiin hyväksi (yleisarvosana 3/5).

Ennakkoon tehty suunnitelma opiskelijoiden vastuuasiakkaista ei toteutunut kotihoidossa, koska kotihoidon asiakkaat vaihtuivat usein. Sairaanhoitaja- ja lähihoitajaopiskelijoilla ei ollut yhteisiä asiakkaita. Eljaskartanossa molemmilla opiskelijoilla oli omat vastuuasiakkaansa, ne olivat selvillä alusta alkaen ja asiakkaan kokonaisuuden huomioon otettava hoitotyö toteutui heidän kanssaan hyvin.

Opiskelijoiden työparityöskentely kotihoidossa toteutui kuuden (n=8) vastaajan arvioimana hyvin, yhdestä vastauksesta kävi ilmi, että työskentely toteutui vaihtelevasti ja yhdessä vastauksessa kerrottiin, että yhden opiskelijan harjoittelun keskeyttäminen muutti työparityöskentely idean toteutumista. Eljaskartanossa työparityöskentely ei toteutunut perehdytysjakson jälkeen. Työn sisältö ja luonne eivät tukeneet työparina työskentelyä. Opiskelijoiden lähtötaoerot ja tilojen ahtaus vaikuttivat myös työparityöskentelyyn. Jälkikäteen arvioitiin, että työparityöskentely olisi voinut toteutua, mikäli molemmilla opiskelijalla olisi ollut yhteinen yksi vastuuasiakas, jonka hoitotyöstä he olisivat yhdessä vastanneet. Lähihoitajaopiskelijan näyttöviikon koettiin haastaneen VOO-ohjausmallin mukaista toimintaa, koska opiskelija joutui keskittymään erityisesti näyttöön.

Yhteiset työvuorot opiskelijoiden kanssa toteutuivat kotihoidon vastaajien mukaan hyvin, (yleisarvosana 3,25/5). Eljaskartanossa yhteiset työvuorot opiskelijoiden kanssa toteutuivat erittäin hyvin (yleisarvosana 3,75/5).

Kotihoidon vastaajat arvioivat opiskelijoilla olleen hyvät valmiudet osallistua hoitotyöhön VOO-ohjausmallin mukaisesti. Opiskelijoiden osaamisen arvioitiin kehittyneen jakson aikana asiakkaiden hoitoprosessien haltuunotossa erittäin hyvin (yleisarvosana 4,00/5). Eljaskartanossa esille tuli opiskelijoiden erilaiset lähtötasot, jotka vaikuttivat VOO-ohjausmallin mukaiseen työskentelyyn. Opiskelijoiden osaamisen asiakkaiden hoitoprosessin haltuunotossa arvioitiin kehittyneen jakson aikana myös erittäin hyvin (yleisarvosana 3,5/5). Yksi vastaajista arvioi osaamisensa tason erinomaiseksi, muut hyväksi.

VOO-ohjausmalli edisti kotihoidon vastaajien mukaan opiskelijan vastuunotto-osaamisen kehittymistä ja opiskelijaparityöskentely tuki vastuunottamista. Vastaajat arvioivat onnistuneensa antamaan opiskelijoille vastuuta valittujen asiakkaiden hoitoprosessissa hyvin (yleisarvosana 3,43/5). Eljaskartanossa opiskelijoiden vastuunotto-osaamisen kehittyminen nähtiin 2 viikon perehdyttämisyjakson jälkeen hyvänä, koska sen jälkeen ohjattiin tietoisesti vastuunottoon eri kokonaisuuksista. Esille tuli, että kun opiskelija saa selkeitä kokonaisuuksia vastattavakseen, vastuunotto-osaaminen kehittyy asiakkaan kokonaisuuden huomioivasta hoitotyöstä. Yhdessä keskusteleminen, kokemusten jakaminen ja kannustaminen koettiin merkityksellisenä asiana. Työparityöskentely ei kehittänyt vastuunotto-osaamista. Vastaajat arvioivat onnistuneensa antamaan opiskelijoille vastuuta valittujen asiakkaiden hoitoprosessissa erittäin hyvin (yleisarvosana 3,5/5).

Työelämäohjaajat ja opettajat antoivat kotihoidon opiskelijatyöparille palautetta keskustelemalla heidän kanssaan päivittäin, viikoittain tai sovittuina aikoina. Eljaskartanossa palautetta annettiin päivittäin, myös koko henkilöstön kesken. Palautetta annettiin myös tavoite-, puoliväliarviointi- ja loppuarviointikeskustelussa. Puoliväliarvioinnissa opiskelijat antoivat palautetta myös toisilleen. Asiakkailta saatu palaute tuli esille puoliväliarvioinnissa ja sairaanhoitajaopiskelijan loppuarvioinnissa.

Reflektiokeskusteluja hyödynsi kotihoidossa 1 vastaaja, 2 vastaajaa ilmoitti keskustelujen siirtyneen päällekkäisyyksistä, aikatauluista ja pandemiasta johtuen. 5 vastaajaa ei ollut hyödyntänyt reflektiokeskusteluja. Eljaskartanossa reflektiokeskustelut ovat osa työnkuvaa, joten niitä käytiin usein. Sovitut reflektiokeskustelut toteutuivat opiskelijoiden puoliväli- ja loppuarvioinnissa sekä oppimistehtävissä.

Opiskelijoiden arviointi toteutui kotihoidossa pääsääntöisesti sekä yksilö- että pariarviointina (5), tai pelkästään yksilöarviointina (1) tai pelkästään pariarviointina (1). Yksi vastaajista ei tiennyt miten arviointi toteutui. Eljaskartanossa arviointi toteutui sekä yksilö- että pariarviointina.

Kotihoidossa VOO-ohjausmalli vastaa neljän (n=7) vastaajan mielestä hyvin harjoitteluyksikön tarpeisiin saada nopeasti ja joustavasti osaavia työntekijöitä. Eljaskartanon osalta tuotiin esille, että ohjausmallissa opiskelijoiden osaamisen erot tulevat selvästi näkyviin mielenterveyden hoitotyössä.

Konseptin jatkokehittäminen ja johtopäätökset

VOO-ohjausmallin prototypoinnilla haettiin tietoa harjoittelun ohjausmallin jatkokehittämistä ja siihen liittyvää päätöksentekoa varten. Vaahtojärven (2011, 137) mukaan palvelun käyttökokemuksen toimivuuden ja tarpeenmukaisuuden lisäksi käyttökokemuksen tulee olla toivotunlainen. Alla olevassa kuvassa 2 esitetään VOO-ohjausmallin jatkokehittämissideat, jotka kohdistuvat ensisijaisesti ennen- ja harjoittelun aikana konseptin osiin.

KEHITTÄMISSIDEAT	
<p>ENNEN VOO-OHJAUSMALLIA</p> <p>SUUNNITTELU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suunnitteluun varataan riittävästi aikaa <p>PEREHDYTYKSEN OHJAUSMALLIN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koko henkilöstö perehdytetään ohjausmallin lisäksi ohjausmallin tuntemista koko harjoitteluyksikön henkilöstön keskuudessa • Perehdytys ohjausmallin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ennen opiskelijoiden harjoittelun alkamista • Perehdytyksessä tuodaan esille erilaisia toteutusmerkkejä • Perehdytyksessä voi hyödyntää simulaatio- tai muita toiminnallisia oppimismenetelmiä opiskelijoiden yhteistyön kehittämiseksi • Työelämäohjaajille koulutusta mentroinnista ja täsmäperehdytyksiä ohjausmallissa ohjaamiseen 	<p>VOO-OHJAUSMALLIN AIKANA</p> <p>PEREHDYTYKSEN HARJOITTELUYKSIKÖÖN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sisältönä yleis-, ammattiryhmäkohtaisia- ja täsmäperehdytyksiä huomioiden harjoitteluyksikön toimintamallit ja opiskelijan lähtötaso • Kesto määrittyy opiskelijan lähtötason perusteella • Opiskelijat työskentelevät samojen asiakkaiden ja oman työelämäohjaajan (2) kanssa, joka huomioidaan työvuorosunnittelussa <p>OMAT VASTUUSIIPAKKAUKSET VOO-OHJAUSMALLIN MUKAISESTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työskentely työparina samassa koulutuksessa olevien kanssa tukee vastuun ottamisosaamisen kehittämistä • Työparia vaihdetaan ajoittain, jos useita opiskelijoita samaan aikaan harjoitteluyksikössä • Työparityöskentely vain niissä harjoitteluyksiköissä, joissa se on luonteva työtapana ja hoitotyön työtehtävät ovat konkreettisesti työparina tehtäviä • Ennakko- suunnitellut omat vastuu asiakkaat opiskelijapariille/ opiskelijalle <p>REFLEKTIOKESKUSTELLUT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Myönteistä palautetta läpi harjoittelun • Toteutus säännöllisesti koko harjoittelun ajan • Työelämäohjaajalle riittävästi aikaa opiskelijan osaamisenreflektointiin ja ohjaamiseen <p>TAVOITE-, VÄLIKESKUSTELU, JA LOPPUARVIOINTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toisen asteen opiskelijoilla yhtäjaksoinen koko harjoittelun kestävä osaamisenarvio ja sen arviointi sovitusti • Vertaisarvioinnin hyödyntäminen opiskelijoiden välillä • asiakaspalautteen hyödyntäminen
<p>JOHTOPÄÄTÖS</p> <p>VOO-harjoitteluo-ohjausmalli soveltuu opiskelijoiden kaikkien harjoittelujen ohjausmalliksi sitä sovellettaessa harjoitteluun sopivaksi</p>	

Kuva 2. Kehittämissideat prototypoidun VOO-ohjausmallin kehittämiseksi

Tässä artikkelissa esitetyt VOO-ohjausmallin arvioinnin tulokset vahvistavat aikaisempia tutkimustuloksia (Herlevi, Mikonmaa, & Syrjänen 2018; Kallinen 2013). VOO-ohjausmallin hyödyistä opiskelijan kannustamiseen vastuun ottamiseen ja itsenäiseen työskentelyyn lisäten opiskelijan osaamista asiakkaan kokonaisuuden huomioivasta hoitotyöstä. Miksi siis palata enää perinteiseen ohjausmalliin?

Tämän prototypoinnin perusteella voidaan suositella VOO-ohjausmallin käyttöönottoa opiskelijoiden harjoitteluissa. Se soveltuu opiskelijoiden harjoittelujen ohjausmalliksi, kun sitä muokataan harjoitteluun ja harjoitteluyksikköön sopivaksi. Prototypointiin osallistuneiden kokemusten ja arviointien perusteella tässä artikkelissa kuvattu VOO-ohjausmallia voidaan kehittää edelleen. Sen käyttöönottoa suositellaankin uudenaikaisena ohjausmallina kaikkiin opiskelijoiden toteuttamiin harjoitteluihin sosiaali- ja terveysalalla. Ohjausmallia voidaan soveltaa erilaisiin harjoittelumalleihin mm. perinteiseen harjoitteluun (Kääriäinen, Ruotsalainen & Tuomikoski 2016, 206), jossa opiskelijaa ohjataan yksilöllisesti läpi harjoittelun. VOO-ohjausmalli soveltuu ryhmämuotoiseen ohjaukseen (Herlevi, Mikonmaa, & Syrjänen 2018.; Säilä ym. 2017), jossa opiskelijoita ohjataan ryhmänä tai VOO-työparityöskentelyyn (Taatila, Jylhä & Pätäjäjärvi 2017), jossa opiskelijatyöparia ohjataan ottamaan vastuu asiakkaan kokonaisuuden huomioivasta hoitotyöstä työparina. On huomattu, että VOO-ohjausmallin ideologia on nähtävillä myös moduuliharjoittelussa (Alastalo, Päällysaho & Eckardt 2019; Hyvärinen, Palonen, & Åstedt-Kurki 2019; Kinnunen 2019), asiakkaan hoitopolun mukaisessa harjoittelussa (ks. artikkeli tässä julkaisussa: Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli) sekä moniammatillisen ryhmän muodostamassa harjoittelussa (ks. artikkeli tässä julkaisussa: Moniammatillinen harjoittelu Kainuun keskussairaalan osastolla A). VOO-ohjausmallia hyödynnettäessä taustalla on opiskelijan vastuun ottamisen ja opiskelijalle vastuun antamisen tärkeys opiskelijan ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. On kuitenkin huomioitava, että uudenlaisten innovatiivisen ohjausmallin käyttöönotto vaatii ohjausosaamisen (Tuomikoski 2019, 63–66) vahvistamista ja halua ottaa uudenlainen opiskelijaohjauksen ohjausmalli käyttöön. VOO-ohjausmalli tukee opiskelijan sujuvaa siirtymistä työelämään vastaten työelämän kiihtyneeseen työntekijätarpeeseen sosiaali- ja terveysalalla.

Lähteet

Alastalo, M., Päälylyaho, A. & Eckardt, M. 2019. Opiskelijamoduuliharjoittelu – opettajien kokemuksia pilottihankkeesta Peijaksen sairaalassa. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://journal.laurea.fi/opiskelijamoduuliharjoittelu-opettajien-kokemuksia-pilottihankkeesta-peijaksen-sairaalassa/#10567106>

Aikuisten mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito/ Eljaskartano. 2020. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 17.9.2021. Saatavilla <https://sote.kainuu.fi/aikuisten-mielenterveyspalvelut-ja-riippuvuuksien-hoitoeljaskartano>

Ammattikorkeakoululaki 2014/232. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>.

Herlevi, M., Mikonmaa, E. & Syrjänen, E. 2018. Sairaanhoidtajien ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia VOO-mallista. Opinnäytetyö hoitotyön koulutusohjelma. 2018. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.12.2020. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159004/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hyvärinen N., Palonen M. & Åstedt-Kurki P. 2019. Ohjattu harjoittelu opiskelijamoduulissa: hoitajien kokemuksia hoitoalan opiskelijoiden ohjaamisesta ja oppimisesta. *Hoitotiede* 31(1), 16–27.

Ketteästi opittu –hankehakemus. 2018. Kette Kainuun ammattioppilaitos, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. 1–16.

Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö. 2020. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.kamk.fi/loader.aspx?id=a860d197-9e4d-47b3-8cd5-cf96ce8f576a>

Kallinen, S. 2013. Vastuuta ottamalla opit, vastuuta antamalla opetat. Lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishanke. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Centria ammattikorkeakoulu.

Kemppainen, S. 2020. Kotihoidon asiakas- ja henkilökuntamäärät. Saatu tiedot sähköpostilla 8.6.2020.

Kinnunen, A. 2019. Hoitotyön kliininen harjoittelu opiskelijamoduulina. Sairaanhoidtajien ja heidän ohjaajien kokemuksia opiskelijamoduulipilotista. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteenlaitos. Kuopio. Viitattu 14.12.2020. Saatavilla https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190311/urn_nbn_fi_uef-20190311.pdf

Kotihoito. 2020. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://sote.kainuu.fi/kotihoito>

Kääriäinen, M., Ruotsalainen, H. & Tuomikoski, A. 2016. Opiskelijaohjaus harjoittelussa. Teoksessa M., Koivula, C., Wärnå-Furu, T., Saaranen, H., Ruotsalainen & L., Salminen (toim.). *Terveysalan opettajan käsikirja*. Helsinki, Tietosanoma. 204–215.

Lakiammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.

Säilä T., Taatila T., Jylhä T. & Pätäjäjärvi M. 2017. VOO-toimintamalli röntgen-hoitajaopiskelijan ammattitaitoa edistävissä harjoittelussa. Teoksessa J., Tuomi, K., Joronen, K. & A. Huhdanpää (toim.) Taito 2017: Oivaltamisen iloa. Tampere. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 116–128.

Terveysalan harjoittelun ja opiskelijaohjaksen laatusuosituksset. 2020. Laatusuositus työryhmä. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://amkterveysala.files.wordpress.com/2020/04/laatusuosituksset-2020-julkaisu.pdf>

Tuomela K., Heikkilä K., Haapanen H., Kortekangas-Savolainen O. & Salminen L. 2017. Moniammatillinen oppiminen yhteistyöosaamisen edistäjänä terveydenhuollossa. *Hoitotiede* 29 (4), 264–275.

Tuomikoski, A-M. 2019. Sairaanhoidtajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjauskoulutuksen vaikutus osaamiseen. Akateeminen väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö. Oulu. Viitattu 15.12.2020. Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:9789526222998>.

Vaahtojärvi, K. 2011. Palvelukonseptien arviointi. Teoksessa S. Miettinen. *Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen*. Helsinki, Teknologiainfo Teknova Oy. 130–150.

Valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>.

Moniammatillinen harjoittelu Kainuun keskussairaalaan osastolla A

Maarit Karjalainen, Virpi Neuvonen ja Anna-Kaisa Heinistö

Suuri osa sosiaali- ja terveysalan koulutuksen oppimisesta tapahtuu aidoissa työelämän oppimisympäristöissä. Erilaiset oppimisympäristöt ja ohjausmallit tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden oppia koulutukseen kuuluvia asioita monipuolisesti lisäten alan vetovoimaisuutta. Tässä artikkelissa kuvataan moniammatillisen (MOO) harjoittelun ohjausmalli, joka on kehitetty palvelumuotoilua hyödyntäen. Moniammatillinen harjoittelu (konsepti) koostuu kolmesta osasta: ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun. Artikkelissa kuvataan myös opiskelijoiden moniammatillisen harjoittelun toteutus (protypointi) Kainuun keskussairaalan osastolla A, joka on sisätautien, keuhkosairauksien ja neurologian osasto. Moniammatilliseen harjoitteluun osallistui opiskelijoita Kajaanin ammattikorkeakoulusta (sairaanhoitajaopiskelija) ja Kainuun ammattiopistosta (lähihoitajaopiskelija). Moniammatillisen harjoittelun tuloksissa ilmeni muun muassa, että harjoittelumalli kehittää opiskelijoiden osaamista toimia moniammatillisessa tiimissä ja toteuttaa potilaan kokonaisuuden huomioivaa hoitotyötä. Opiskelijoiden vastuunottotaidot ja itsenäisen työskentelyn taidot myös kehittyivät harjoittelumallin aikana. Kokonaisuudessaan kokemus harjoittelumallista oli myönteinen sekä opiskelijoiden, harjoittelun ohjaajien sekä opettajien mielestä. Johtopäätöksenä voidaan todeta harjoittelumallin olevan toimiva ohjausmalli sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden harjoitteluiden toteuttamiseksi.

Moniammatillisen harjoittelun kehittämisen lähtökohdat

Yhä suurempi osa sosiaali- ja terveysalan koulutuksen oppimisesta tapahtuu aidoissa työelämän oppimisympäristöissä. Esimerkiksi ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopinnoista (210 op) (Ammattikorkeakoululaki 232/2014) lähes puolet toteutuu erilaisissa hoitotyön harjoittelu- ja oppimisympäristöissä (Terveysalan harjoittelujen laatusuositukset 2020) ja toisen asteen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (180 osp) opintojen jokaisessa ammatillisessa tutkinnon osassa opiskelijat osoittavat ammattitaitonsa näytössä käytännön työtehtävissä toimimalla (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017).

Opiskelijoille tulee tarjota erilaisia oppimisympäristöjä ja ohjausmalleja opintojen toteuttamiseen. Näin voidaan edistää sosiaali- ja terveysalan koulutuksen vetovoimaisuutta ja varmistaa työvoiman saatavuutta alueellisesti. Ketterästi opittu -hankkeessa vastataan tähän tarpeeseen kehittämällä muun muassa työelämässä oppimiseen ja ohjattuun harjoitteluun toimivia malleja. Näiden lisäksi vahvistetaan moniammatillista oppimista luomalla moniammatillinen harjoittelumalli (MOO) osaksi korkea-asteen ja toisen asteen sosiaali- ja terveysalan opintoihin sisältyvää harjoittelua. (Ketterästi opittu -hankehakemus 2018, 2-5.)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote) tuottaa valtaosan Kainuun sosiaali- ja terveyspalveluista. Kainuun keskussairaala tarjoaa mahdollisuuden sote-alan opiskelijoiden monipuoliseen oppimiseen. Tässä hankkeessa moniammatillisen harjoittelun kehittämiseen valikoitui Kainuun keskussairaalan osasto A, joka on sisätautien, keuhkosairauksien ja neurologian osasto (Sisätautien, keuhkosairauksien ja neurologian osasto A 2020).

Tässä artikkelissa moniammatillisella harjoittelulla tarkoitetaan kahden eri sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden yhdessä toteuttamaa harjoittelukokonaisuutta aidossa työelämän ympäristössä. Harjoittelumallissa opiskelijat ottavat vastuun tiettyjen potilaiden hoitotyöstä yhdessä vastuuta jakaen ja vastuuta ottaen. Kirjallisuudessa tällaista harjoittelua voidaan kutsua myös moduuliharjoitteluksi (Hyvärinen ym. 2019; Kinnunen 2019). Moniammatillisessa harjoittelussa harjoittelun ohjaajan rooli on ohjata opiskelijoita erilaisissa hoitotyön tilanteissa kantaen vastuun potilasturvallisuuden toteutumisesta (Hyvärinen ym. 2019, 19–21). Harjoittelumallissa hyödynnetään reflektiokeskusteluja, joissa opiskelijalla on mahdollisuus mm. jakaa oppimiskokemuksiaan reflektoiden oppimistaan laajempaan asiayhteyteen muiden opiskelijoiden, harjoittelun ohjaajan ja opettajan kanssa (Salminen & Saaranen 2016, 181).

Onnistunut harjoittelu edellyttää harjoittelun ohjaajalta opiskelijamyönteisyyttä ja ohjaukseen sitoutumista (Kinnunen 2019, 32–33) sekä ohjaavalta opettajalta tukea ja sujuvaa yhteistyötä työpaikan henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Vertaisoppiminen on todettu tukevan opiskelijan oppimista (Kinnunen 2019, 36, 50), jonka vuoksi moniammatillisessa harjoittelun tavoite on saada yhtä aikaa harjoitteluun mahdollisimman moniammatillinen opiskelijaryhmä eri sosiaali- ja terveysalan koulutuksia suorittavista opiskelijoista. Tämän artikkelin tarkoitus on kuvata moniammatillisen harjoittelumallin toteutusta. Artikkelin tavoitteena on herättää keskustelua harjoittelumallin käytettävyydestä erilaisissa harjoitteluympäristöissä sosiaali- ja terveysalalla.

Moniammatillisen harjoittelun konsepti

Harjoittelumallin kehittämisessä on hyödynnetty palvelumuotoilua, jonka periaatteiden mukaan ensin luotiin moniammatilliseen harjoittelun konsepti. Konseptissa kuvataan moniammatillisen harjoittelun keskeinen idea. Tämän jälkeen moniammatillista harjoittelumallia prototypoitiin eli testattiin aidossa työelämän ympäristössä Kainuun keskussairaalan osastolla A. (kts. Tuulaniemi 2013, 189–194.) Moniammatillisen harjoittelumallin kehittämisen tavoitteena on laatia moniammatilliseen harjoitteluun konsepti, jota voidaan jatkossa hyödyntää myös muissa harjoitteluympäristöissä.

Moniammatillisen harjoittelun konsepti koostuu kolmesta osasta: ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun terveystalon harjoittelujen laatusuosituksen (2020) mukaisesti. Jokaisessa vaiheessa eri toimijoilla (opettajat, opiskelijat ja harjoitteluyksikön henkilöstöllä) on omat tehtävät ja vastuut harjoittelumallin onnistuneen toteutuksen saavuttamiseksi.

Ennen harjoittelua keskeistä on suunnitella harjoittelun kokonaisuus harjoitteluyksikön henkilöstön (esimerkiksi lähijohtajan ja opiskelijavastaavien) ja koulutuksen järjestäjän/järjestäjien kesken. Aikataulusta sopiminen on ensiarvoisen tärkeää kuten myös potilaiden ja työelämäohjaajien valitseminen. Usein potilaat valikoituvat harjoittelumalliin hoitotyön tarpeen mukaisesti. Työelämäohjaajien ohjaustyö moniammatillisessa harjoittelumallissa tulee ottaa huomioon myös työvuorosuunnittelussa. Opiskelijoiden osalta tavoite on saada mahdollisimman moniammatillinen opiskelijaryhmä yhtä aikaa harjoitteluun. Opiskelijat valitaan harjoittelumalliin huolellisesti esimerkiksi sen mukaisesti missä koulutuksessa opiskelijat opiskelevat ja missä vaiheessa heidän opintonsa ovat. Huomiota otettavaa on, että eri vaiheessa olevat opiskelijat samasta koulutuksesta voivat opiskella moniammatillisessa harjoittelumallissa yhdessä, ei vain eri koulutuksessa olevat opiskelijat. Ennen harjoittelumallin käynnistymistä nimetään opiskelijoita ohjaavat opettajat. Ihanteellisin tilanne on silloin, kun he ovat mukana jo harjoittelumallin suunnitteluvaiheessa.

Suunnitteluvaiheessa tulee sopia kuinka harjoitteluyksikön henkilökunta (erityisesti opiskelijoiden ohjaukseen osallistuvat työelämän ohjaajat) perehdytetään harjoittelumalliin, samoin kuin opiskelijat ja heitä ohjaavat opettajat. Tavoite on järjestää perehdytys esimerkiksi simulaatiopedagogiikkaa hyödyntäen kaikkien osallistujien yhteisenä perehdytyksenä, joka mahdollistaa eri toimijoiden tutustumisen toisiinsa jo ennen varsinaisen harjoittelun alkua.

Harjoittelun aikana opiskelijoille järjestetään perehdytys harjoitteluyksiköön, joka suunnitellaan opiskelijoiden osaamisen lähtötaso huomioon ottaen riittävän pitkäksi. Opiskelijat määrittelevät yhteisen tavoitteen harjoittelulle ja sopivat työvuorojen toteutuksesta, niin että jokaisessa työvuorossa on moniammatillinen ryhmä toteuttamassa nimettyjen

potilaiden hoitotyötä. Työelämäohjaajista nimetään jokaiseen opiskelijoiden työvuoroon vastuuvoitaja, joka tukee ja ohjaa moniammatillista opiskelijaryhmää hoitotyön toteutuksessa. Opiskelijat, harjoittelun ohjaajat ja opiskelijoiden ohjaavat opettajat kokoontuvat säännöllisesti reflektiokeskusteluihin, joissa jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus reflektoida kokemuksiaan ja osaamistaan moniammatillisessa työryhmässä. Opiskelijat käyvät ohjaavan opettajan kanssa henkilökohtaisen tavoite- ja välikeskustelun sekä loppuarvioinnin yhdessä harjoittelun ohjaajan kanssa. Näin varmistetaan opiskelijoiden yksilöllinen ohjaus ryhmämuotoisten reflektiokeskusteluiden lisäksi. Ohjauksessa hyödynnetään myös Workseed-mobiilisovellusta.

Harjoittelun jälkeen moniammatillisessa harjoittelussa mukana olleet opiskelijat, harjoitteluyksikön harjoittelun ohjaajat ja lähijohtaja sekä ohjaavat opettajat tapaavat yhteisen loppukeskustelun merkeissä. Loppukeskustelun tavoite on koota yhteen harjoittelukokemuksia, pohtia yhteisen tavoitteen toteutumista harjoittelun aikana ja kehittää moniammatillista harjoittelua palautteiden perusteella. Opiskelijat myös antavat palautetta harjoitteluyksikköön harjoitteluorganisaation ohjeistamalla tavalla.

Moniammatillisen harjoittelun eteneminen (prototyypointi)

Konseptin sisällön suunnittelu aloitettiin alkuvuodesta 2020 Ketterästi opittu -hankkeessa toimivien hanketyöntekijöiden ja hankkeessa mukana olevien opettajien kesken. Suunnittelu eteni Kainuun keskussairaalan osaston A:n osastonhoitajan ja Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön opettajan sekä Kainuun ammattiopiston hoitotyön opettajan kesken. Tavoitteena oli työelämän tarpeeseen vastaaminen ja harjoitteluohjauksen mallin kehittäminen sisätautiosastolla.

MOO-ohjausmallin mukaiseen harjoitteluun valittiin kaksi loppuvaiheen sairaanhoitaja-opiskelijaa ja kaksi lähihoitajaopiskelijaa sekä kaksi toisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijaa. Työelämäohjaajiksi nimettiin Kainuun keskussairaalan osasto A:n neljä opiskelijavastaavaa. Tavoitteena oli, että opiskelijat muodostavat tiimin, jossa työskentelevät eri alan loppuvaiheen opiskelijat sekä yksi toisen vuoden opiskelija ja heitä ohjaisi yksi nimetty harjoittelun ohjaaja. Opiskelijoita ohjasi yksi ammattikorkeakoulun opettaja ja yksi ammattiopiston opettaja. Osastolla tapahtui osastonhoitajan vaihdos ennen harjoittelumallin alkamista. Harjoittelumalliin suunnittelun ja toteutuksen näkökulmasta osastonhoitajalla oli merkittävä rooli harjoittelumallin toteutuksessa. Osastonhoitajan vaihtuminen vaikutti harjoittelumallin toteutukseen sillä esimerkiksi informaatio harjoittelumallin toteutuksesta osastolla ei tavoittanut koko henkilöstöä.

Opiskelijat ja harjoittelun ohjaajat perehdytettiin MOO-ohjausmallin mukaiseen harjoitteluun Teams-etäyhteyden kautta kahdella eri perehdytyskerralla elokuussa 2020. Ohjausmalliin osallistuneille ohjaajille ja opiskelijoille kerrottiin PowerPoint-diojen avulla moniammatillisessa tiimissä toimimisesta, harjoitteluun liittyvistä käytänteistä, ohjaamisesta ja reflektiokeskusteluista. Perehdytyksen jälkeen opiskelijat laativat yhteisen tavoitteen MOO-harjoittelulle. Moniammatillisessa harjoittelussa opiskelijoilla oli sekä omaa opintojaksoa koskevia tavoitteita, että moniammatillista yhteistyötä koskeva yhteinen tavoite.

Moniammatillinen harjoittelu kesti sairaanhoitajaopiskelijoilla kuusi viikkoa ja lähihoitajaopiskelijoilla viisi viikkoa. Opiskelijat toimivat kolmen hengen tiimeinä tai pareittain, oman ammattiryhmän tai moniammatillisen tiimin jäsenenä. Opiskelijat tekivät itse työvuorot harjoitteluun. Harjoittelussa tehtiin aamu- ja iltavuoroja. Opiskelijat vastasivat osasto A:n siiven E yhdeksän potilaan hoitotyöstä. Tavallisesti opiskelijat vastasivat yhden tai kahden huoneen potilaiden hoitotyöstä riippuen huonekohtaisista potilasmääristä ja potilainen hoitotyön tarpeista.

Ensimmäisen viikon opiskelijat olivat oman alansa harjoittelun ohjaajan ohjauksessa perehtyen potilaiden hoitotyöhön, osaston toimintaan, lääkehoitosuunnitelmaan ja rakenteisen kirjaamisen käytänteisiin. Opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitekeskustelut toteutuivat perehdytysviikon aikana etäyhteyksien (Workseedin) kautta.

Jokaisen työvuoron alussa opiskelijatiimissä nimettiin kenen potilainen hoitotyöstä he vastaavat yhteistyössä ohjaavan hoitajan kanssa. Potilaiden nimeämisessä otettiin huomioon muun muassa hoitotyön jatkuvuus. Harjoittelujakson alussa opiskelijat työskentelivät enemmän pareittain ohjaavan hoitotyöntekijän kanssa, mutta harjoittelun edetessä he työskentelivät itsenäisemmin ottaen enemmän vastuuta potilaan hoitotyön kokonaisuudesta. Moniammatillisen harjoittelun alussa opiskelijat kokivat epävarmuutta itseltään ja toimimisestaan ryhmässä. Harjoittelun edetessä itsevarmuus ja rohkeus kuitenkin kasvoivat mm. erilaisten onnistumisten myötä. Opiskelijat pääsivät jakamaan osaamistaan ja tuntemuksiaan ryhmän kesken, mikä koettiin tärkeäksi. Moniammatillisen ryhmän keskinäisen luottamus ja toisten opiskelijoiden ohjaaminen sekä vertaispalaute koettiin myös tärkeäksi. Opiskelijat oppivat toisiltaan ja saivat uusia näkökulmia sekä varmuutta hoitotyöhön. Osa opiskelijoista tarvitsi enemmän ohjausta ja muiden opiskelijoiden työskentelyn seuraamista, joka oli hyväksyttävää tässä harjoittelumallissa.

Reflektiokeskusteluja pidettiin harjoittelujakson aikana yhteensä kolme yhdessä opettajien, työelämän ohjaajien ja opiskelijoiden kanssa. Ensimmäisen viikon jälkeen keskusteltiin opiskelijoiden kanssa hoitotyön perustehtävästä, paineensietämisestä ja itsevarmuuden lisäämisestä. Opiskelijoiden keskinäinen tukeminen ja kokemusten jakaminen auttoivat heitä kehittämään omaa työskentelytapaansa harjoittelun aikana. Toisessa reflektiokeskustelussa opiskelijat ohjasivat jo itse keskustelua ja refleктоivat omaa sekä tiimin osaamista. Opiskelijoiden mielestä työnjako onnistui, ja tiimissä uskalsi kysyä epäselviä asioita. Moniammatillisessa tiimissä harjoitellessa opiskelijat olivat saaneet ja myös ottaneet vastuuta itsenäiseen työskentelyyn. Heillä oli myös rohkeutta kertoa toisille hoitotyön suunnitelmien sisällöistä. Viimeisen reflektiokeskustelun aikana opiskelijat oivalsivat, kuinka paljon he olivat oppineet ja kehittyneet harjoittelun aikana.

Moniammatillisessa harjoittelussa pyrittiin antamaan päivittäin palautetta hoitotyön sisällöistä, päivän tapahtumista ja oppimisen kehittymisestä harjoittelun ohjaajien ja opiskelijatiimin kanssa. Palautetta annettiin suullisesti ja loppuvaiheen sairaanhoitajaopiskelijat antoivat palautetta myös kirjallisesti. Tiimityöskentelyn avulla opiskelijat syventyivät syventymään potilaan hoitotyöhön kokonaisuuteen, oppivat keskinäistä kommunikointia ja saivat itsevarmuutta. Opiskelijoiden väliarvioinnit toteutettiin Workseediä hyödyntäen sekä reflektiokeskustelun avulla.

Loppukeskustelu pidettiin harjoittelun viimeisenä päivänä, ja siihen osallistuivat opiskelijat (6), harjoittelun ohjaajat (2) sekä harjoittelua ohjaavat opettajat (2). Loppukeskustelussa kerättiin ryhmähaastattelun keinoin arviointitietoa harjoittelumallin toteutuksesta ja harjoittelumallin jatkokehittämisestä. Opiskelijoiden arvioinnit toteutettiin loppukeskustelua ennen tai sen jälkeen. Lähihoitajaopiskelijoiden näytön vastaanottajana ja arvioijana toimi osaston perushoitaja.

Moniammatillinen harjoittelu myönteinen oppimiskokemus

Moniammatillisessa harjoittelussa opiskelijat tutustuvat omaan ja eri ammattiryhmien työtehtäviin harjoitellen samalla tiimityötä. Tämä auttaa työtehtävien jakamista ja luo arvostusta toisia ammattiryhmiä kohtaan. Salmisen & Saarasin (2016) mukaan eri ammattiryhmien yhteistyö tuo esille jokaisen ammattiryhmän ydinosaamisen ja asiantuntijuuden. Kokemukset moniammatillisesta harjoittelumallista koettiin hyödylliseksi ja onnistuneeksi, niin opiskelijoiden kuin harjoittelua ohjaavien hoitotyöntekijöiden ja opettajien kokemana. Osa opiskelijoista oli harjoittelussa ensi kertaa sairaalaympäristössä, joka koettiin harjoittelun alussa haastavaksi toimintaympäristön näkökulmasta. Opiskelijoiden sopeutumista uudenlaiseen toimintaympäristöön edisti myönteinen ilmapiiri ja kannustaminen, mikä on tärkeää moniammatillisessa työskentelyssä.

Moniammatillisen harjoittelun aikaista oppimista ohjasi opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet, jotka muodostuivat opiskelijoiden opintojakson tavoitteista sekä moniammatilliseen harjoitteluun osallistuvien opiskelijoiden yhteisestä tavoitteesta. Harjoittelumalliin osallistuneet toimijat olivat yhtä mieltä siitä, että opiskelijat olivat päässeet harjoittelun aikana heidän laatimaan yhteiseen tavoitteeseen ja olivat saavuttaneet henkilökohtaiset tavoitteensa.

Opiskelijoiden kokemukset harjoittelumallista olivat myönteisiä. Heidän osaamisensa oli vahvistunut MOO-harjoittelumallin aikana erityisesti vastuun ottamisen osalta. He kokivat, että vastuunottaminen ja itsenäisen päätöksen teon osaaminen olivat kehittyneet. Tätä osaamista vahvisti erityisesti se, ettei opiskelijat voineet jäädä ohjaajan taakse seuraamaan hoitotyön toteutusta vaan heidän tuli itse toimia potilaan kanssa ottaen vastuun työskentelystään. Moniammatillinen työskentely on lisännyt opiskelijoiden organisointitaitoja ja ohjannut ennakoimaan erilaisia asioita paremmin kuin perinteinen harjoittelumalli. Opiskelijat kokivat itsensä osaksi osaston työyhteisöä ja olevansa harjoittelumallin jälkeen aikaisempaa valmiimpia työelämään. Tämä oli merkityksellistä erityisesti valmistuville opiskelijoille. Harjoittelun ohjaajien mielestä opiskelijat mahdollistivat potilaille paremman palvelukokemuksen kuin tavallisesti mm. siksi, että opiskelijoilla oli enemmän aikaa potilaiden hoitotyön toteutukseen, kuin tavallisesti osaston hoitotyönammattilaisilla on. Opiskelijat hyödynsivät harjoittelun aikana toistensa osaamista ja oppivat toisiltaan. Keskinäisen luottamuksen kasvaessa he rohkaistuivat antamaan toisillensa palautetta, ja tämä vahvisti osaamisen kehittymistä edelleen. Luottamuksen lisääntyminen edisti myös sairaanhoitajaopiskelijoiden sekä lähihoitajaopiskelijoiden vertaisoppimista.

Harjoittelun ohjaajat kokivat, että harjoittelumallia voidaan jatkossakin toteuttaa heidän työyhteisössään, mutta harjoittelumallia tulee vielä kehittää. MOO-harjoittelu edellyttää työelämän toimijoilta sitoutumista ja osaamista ohjata eri vaiheessa olevia opiskelijoita. Nyt toteutetussa harjoittelumallissa työyhteisöstä oli valittu opiskelijoiden harjoittelun ohjaajiksi kaksi sairaanhoitajaa. Ohjaajien määrä koettiin liian vähäisenä, esimerkiksi toisen ohjaajan poissaolon takia opiskelijaohjauksen laatu voi heikentyä ja kuormittaa liiaksi toista harjoittelun ohjaajaa.

Kehittämisehdotukset ja johtopäätös

MOO-harjoittelun kehittämisehdotuksena opiskelijat kuvasivat, että harjoittelussa tulisi vielä tarkemmin sopia, kenen potilaiden hoitotyöstä opiskelijat vastaavat työvuorojensa aikana. Opiskelijoiden kokemuksen mukaan tämä voi selkeyttää omia työtehtäviä ja vastuualueita erityisesti harjoittelun alkuvaiheessa.

MOO-harjoittelun kehittämisehdotuksen harjoittelun ohjaajat esittivät, että opiskelijoille tulisi nimetä usea harjoittelun ohjaaja harjoittelun ajaksi. Harjoittelun ohjaajat kokivat hyvänä asiana, että potilaat, joiden hoitotyöstä opiskelijat vastasivat, oli sijoitettu osaston yhteen osaan. Näin tiedonkulku ja opiskelijoiden ohjaaminen helpottui. Opiskelijoiden kokemuksen mukaan harjoittelun ohjaajilla oli vahva ammattitaito potilaiden hoitotyön toteuttamiseen, ja se auttoi opiskelijoita saavuttamaan heidän tavoitteensa harjoittelun aikana.

Moniammatillisen harjoittelun kehittämiseksi ehdotettiin myös harjoittelumalliin perehdyttämistä simulaatiopedagogiikkaa hyödyntäen. Simulaatiopedagogiikka on vaikuttava oppimismenetelmä, jolla voidaan edistää opiskelijoiden oppimista ja potilasturvallisuuden toteutumista opiskelijoiden harjoitteluissa (Vaajoki & Saaranen 2016, 114–116). Se on myös keino perehdyttää eri toimijoita keskinäiseen yhteistyöhön. Tämän harjoittelumalliin perehdytys oli tarkoitus toteuttaa simulaatiota hyödyntäen, mutta siitä luovuttiin aikataulullisten syiden vuoksi. Työelämän toimijoista harjoittelun aikaiseen opiskelijaohjaukseen osallistuvat ohjaajat voisivat toteuttaa yhdessä opiskelijoiden kanssa simulaatioharjoituksen, joka tukisi opiskelijan ja harjoittelun ohjaajan yhteistyön kehittymistä mm. vuorovaikutustaitojen ja luottamuksellisen ilmapiirin osalta heti harjoittelumallin alusta alkaen (Tuomela ym. 2017, 264–275).

Kehittämisehdotuksena tuotiin esille, että työpaikalla tapahtuvan alkuperehdytyksen jälkeen opiskelijoiden tulisi päästä mahdollisimman monipuolisesti toteuttamaan moniammatillista harjoittelumallia. Heti alkuun on tärkeää avata harjoittelun ohjaajille kaikkien harjoittelumalliin osallistuvien opiskelijoiden harjoittelun tavoitteet, koska ne ovat erilaiset riippuen tutkinnosta ja opintojaksosta. Lisäksi lähihoitajaopiskelijoiden osalta tulee sopia näytön toteuttamisesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017), joka toteutetaan tutkinnon perusteiden mukaisesti käytännön työtehtävissä. Myös säännölliset reflektiokeskustelut koettiin merkitykselliseksi harjoittelun erivaiheissa. Nyt moniammatilliseen harjoitteluun osallistuneista opiskelijoista osa koki harjoittelumallin heidän osaamiseensa nähden liian vaativaksi. He kokivat myös, että heiltä odotettiin sellaisia valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn, joita heillä ei vielä ollut. Reflektiokeskusteluiden kautta opiskelijoiden epävarmuus

lievittyi heidän ymmärtäessään, että lopullinen hoitovastuu potilaiden hoitotyöstä on harjoittelun ohjaajalla. Reflektiokeskusteluiden on hyvä olla kolmikantaisia, eli niihin osallistuu työelämästä harjoittelun ohjaajat, opiskelijat ja ohjaavat opettajat. Reflektiokeskusteluiden aikataulu on hyvä sopia hyvissä ajoin niiden toteutuksen mahdollistamiseksi.

Moniammatillisen harjoittelumallin soveltuu hyvin sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden harjoittelumalliksi. Moniammatillisen harjoittelun ydinkohtia ovat perehdytys, oppiminen, ohjaaminen, arviointi ja palaute (Laukkanen & Lehtilä 2019, 33–34). Näihin on jatkossa syytä kiinnittää huomiota MOO-mallia suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Lähteet

- Ammattikorkeakoululaki 2014/232. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>
- Hyvärinen, N., Palonen, M., Åsted, P., 2019. Ohjattu harjoittelu opiskelijamoduulissa, hoitajien kokemuksia hoitoalan opiskelijoiden ohjaamisesta ja oppimisesta. *Hoitotiede* 31(1), 16–27. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118432/Ohjattu_harjoittelu_opiskelijamoduulissa_2019.pdf?sequence=2
- Kallinen, S. 2013. Vastuuta ottamalla opit, vastuuta antamalla opetat. Lähihoitajaopiskelijoiden oppimisympäristöjen kehittämishanke. Opinnäytetyö sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Centria ammattikorkeakoulu.
- Ketterästi opittu –hankehakemus. 2018. Kainuun ammattioppilaitos, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kainuun sote.
- Kinnunen, A. 2019. Hoitotyön kliininen harjoittelu opiskelijamoduulina. Sairaanhoidtajien ja heidän ohjaajien kokemuksia opiskelijamoduulipilotista. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteidentiedekunta. Hoitotieteenlaitos. Kuopio. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190311/urn_nbn_fi_uef-20190311.pdf
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Laukkanen, N. & Lehtilä, O-I., 2019. Moniammatillisen moduuliharjoittelun opas ohjaajille. Opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904044377>
- Salminen, L. & Saaranen, T. 2016. Reflektio osana oppimista. Teoksessa T. Saaranen, M. Koivula, H. Ruotsalainen, C. Wärnå-Furu & L. Salminen (toim.) *Terveysalan opettajan käsikirja*. Tietosanomaa. 181–192.
- Sisätautien, keuhkosairauksien ja neurologian osasto A. 2020. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote). Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://sote.kainuu.fi/toimipisteet/sisatautien-keuhkosairauksien-ja-neurologian-osasto-a-kerroksissa-5-ja-6-etelapaadysssa>
- Terveysalan harjoittelun ja opiskelijaohjaksen laatusuositukset. 2020. Laatusuositus työryhmä. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://amkterveysala.wordpress.com/harjoittelunlaatusuositukset/>
- Tuomela, K. Heikkilä, K. Haapanen, H. Kortekangas-Savolainen, O. Salminen, L. 2017. Moniammatillinen oppiminen yhteistyöosaamisen edistäjänä terveydenhuollossa. *Hoitotiede* (29)4, 264–275.
- Tuulaniemi, J. 2013 *Palvelumuotoilu*. Talentum. Helsinki.
- Valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>

Vaajoki, A. & Saaranen, T. 2016. Simulaatio oppiminen. Teoksessa T. Saaranen, M. Koivula, H. Ruotsalainen, C. Wärnå-Furu & L. Salminen (toim.) Terveystieteen opettajan käsikirja. Tietosanoma. 114–123.

Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli

Taina Romppanen ja Anna-Kaisa Heinistö

Ketterästi opittu -hankkeessa on kehitetty palvelumuotoilun keinoin asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli eli konsepti. Harjoittelumallin konseptiin kuuluu kolme vaihetta: ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun. Jokaisessa vaiheessa on omat tavoitteet ja vastuut määritelty eri toimijoille (koulutuksen järjestäjä/opettaja, työyksikkö/työelämäohjaaja ja opiskelija). Harjoittelumallin ideana on, että harjoittelussa olevalle opiskelijalle (sairaanhoitaja tai lähihoitaja) mahdollistuu tarkastella asiakkaiden hoitotyön kokonaisuutta siirtyessään asiakkaan hoitopolun mukaisesti eri työyksiköihin harjoittelunsa aikana.

Tässä artikkelissa kuvataan asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelumallin protypoinnin (eli koemallinnuksen) toteutus Kainuun soten päivystyspalveluissa. Kokemukset harjoittelumallista ovat kerätyn Forms-kyselyn perusteella myönteiset ja harjoittelumallin jatkokehittäminen on koettu tarpeelliseksi harjoittelumallin vakiinnuttamiseksi.

Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelu edistää opiskelijoiden ymmärrystä asiakkaan kokonaisuuden huomioon ottavasta hoitotyöstä

Ketterästi opittu -hankkeen tavoitteena oli kehittää palvelumuotoilun keinoin toimivia malleja ohjattuun harjoitteluun lisäten terveysalan koulutuksen ja työelämän vetovoimaisuutta sekä työvoiman saatavuutta Kainuun alueella. Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli on yksi hankkeen osatavoitteista. (Ketterästi opittu -hankehakemus 2018, 2, 5.) Näistä lähtökohdista on kehitetty asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli.

Aikaisemmin vastaavanlaista harjoittelumallia ei ole ollut käytössä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä (Kainuun sote) eikä Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy:n (KAMK) tai Kainuun ammattiopiston (KAO) opiskelijoiden harjoittelumallina. Kansallisella tasolla ei löytynyt kokemuksia vastaavanlaisesta harjoittelumallista (ks. Hyvärinen ym. 2019; Kinnunen 2019; Tuomela ym. 2017), mutta on otettava huomioon, että artikkelin taustaksi ei toteutettu aiheesta systemaattista, tieteellistä tiedonhakua. Asiakkaan hoitopolun mukaisessa harjoittelussa on elementtejä esimerkiksi jo aiemmin hoitotyönopiskelussa käytössä olleesta kirurgisen hoitotyön harjoittelusta, jossa sairaanhoitajaopiskelijoilla on ollut mahdollisuus osallistua asiakkaan hoitotyöhön leiko (leikkaukseen

kotona) -yksikössä ja /tai osastolla ennen leikkausta, seurata hoitotyötä leikkausosastolla ja osallistua leikkauksen jälkeiseen hoitotyöhön potilaan kotiutumiseen saakka. Näin opiskelijoilla on ollut mahdollisuus hahmottaa potilaan leikkaushoidonprosessi kokonaisuudessaan.

Tässä artikkelissa harjoittelukäsitettä käytetään ammattikorkeakoulun (sairaanhoitaja) ja toisen asteen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) työelämässä tapahtuvan oppimista kuvaavana käsitteenä (Ammattikorkeakoululaki 2014/232; Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2020; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017). Asiakkaan hoito- ja palveluketjut varmistavat laadukkaan ja turvallisen terveydenhuollon toiminnan, jossa terveydenhuollon palvelut toimivat saumattomasti yhteen myös sosiaalipalveluiden kanssa (Terveydenhuoltolaki 2010/1326). Asiakkaan hoitopolku on asiakkaan tarpeista lähtevä, yksilöllinen hoitoprosessi (Karma ym. 2016, 16–29), josta voidaan käyttää myös nimitystä hoito- ja palveluketju. Kaikkien näiden termien taustalla on asiakkaan hoidon kokonaisuus, johon osallistuu moniammatillinen työryhmä sosiaali- ja terveysalan eri toimintayksiköistä (Karma ym. 2016, 16–29). Tässä artikkelissa asiakkaan hoidon kokonaisuudesta käytetään nimeä hoitopolku. Artikkelin tarkoituksena on kuvata asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelumalli. Artikkelin tavoitteena on herättää keskustelua uudenlaisesta harjoittelumallista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten, opiskelijoiden ja koulutuksen järjestäjien keskuudessa.

Asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun ohjausmallin kehittäminen

Alkuvuodesta 2020 Ketterästi opittu -hankkeessa toimivat opettajat (Kajaanin ammattikorkeakoulusta ja Kainuun ammattiopistosta) ideoivat ja kehittivät asiakkaan hoitopolun mukaista harjoittelumallia. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymästä (Kainuun sote) päivystyspalvelut kiinnostuivat harjoittelumallista, jonka vuoksi harjoittelumallin konseptia kehitettiin tiiviissä yhteistyössä päivystyspalveluiden henkilökunnan (opiskelijavastaavat ja lähijohtaja) kanssa. Palvelumuotoilun mukaisesti asiakkaan hoitopolun mukaisesta harjoittelusta luotiin konsepti, jossa kuvataan palvelun keskeinen idea. Myöhemmin mallia protypoitettiin eli testattiin aidossa työelämän ympäristössä. (Tuulaniemi 2013, 189–194.) Keväällä 2020 asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelumallin konsepti oli valmis. Tähän harjoittelumallin protypointiin valittiin yksi lähihoitajaopiskelija Kainuun ammattiopiston sairaanhoitotyössä toimimisen tutkinnon osasta ja kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa Kajaanin ammattikorkeakoulun akuuttihoitotyön vaihtoehtoisten

ammattiopintojen opiskelijoista. Harjoittelun kestoksi määriteltiin viisi viikkoa, ja se toteutui syksyllä 2020.

Konseptin kuvaus

Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoitteluohjausmalli vastaa Kainuun alueen tarpeeseen kehittää asiakkaan hoitopolkuja edistäen asiakkaan hoitotyön sujuvuutta koko Kainuun soten organisaation tasolla. Harjoittelumallin tavoitteena on lisätä Kainuun soten työyhteisöjen ja niissä harjoittelussa olevien opiskelijoiden ymmärrystä asiakkaan kokonaisuuden huomioivasta hoitotyöstä. Harjoitteluohjausmallissa opiskelijan on mahdollisuus oppia asiakkaan kokonaisuuden huomioivaa hoitotyötä yli harjoitteluyksikön toiminnan osallistuen asiakkaan kokonaisuuden huomioon ottavaan hoitotyöhön koko asiakkaan hoitopolun ajan.

Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelu sisältää kolme vaihetta: ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun (Terveysalan harjoittelujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille 2020). **Ennen harjoittelua** keskeistä on asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja työelämän kanssa sekä laadukas perehdytys harjoittelumalliin kaikille malliin osallisille (työelämän edustajat, opettajat, opiskelijat). **Harjoittelun aikana** työelämäohjaajat perehdyttävät malliin osallistuvat opiskelijat omaan työyksikkönsä. Perehdytyksen jälkeen opiskelijat seuraavat asiakkaiden yksilöllisiä hoitopolkuja heidän hoidon- ja palvelutarpeidensa mukaisesti. Asiakkaan suostumus opiskelijan mukanaoloon asiakkaan hoitotyön eri vaiheissa on oleellista. Opiskelija sitoutuu ammattinsa mukaisesti tietosuojaan ja salassapitoa koskeviin säädöksiin seuratesaan ja osallistuessaan asiakkaan hoitotyön erivaiheisiin (ks. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559; Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 1999/621; Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 1992/785). Opiskelijat, työelämäohjaajat ja ohjaavat opettajat tapaavat säännöllisesti harjoittelun edetessä reflektio- ja tavoitekeskusteluiden ja väli- ja loppuarviointi ohjauskeskusteluiden merkeissä. Reflektiokeskusteluissa opiskelijoilla on mahdollisuus reflektoida oppimistaan, kokemuksiaan ja ajatuksiaan liittäen ne laajempaan asiayhteyteen (Salminen & Saaranen 2016, 181). Tämän lisäksi opiskelijat kirjaavat erilaisia asiakkaan hoitopolkuja sähköiselle Padlet alustalle nimettömästi jakaen opiskelijoiden kesken tietoa erilaisista asiakkaiden hoitopoluista. Opiskelijat hyödyntävät harjoittelussaan myös Workseed-järjestelmää, jonne he kirjaavat muun muassa harjoittelun tavoitteita. Ohjaava opettaja ja työelämä ohjaaja ohjaavat opiskelijoita myös Workseed järjestelmän kautta. **Harjoittelun jälkeen** harjoittelumallista kerätään palautetietoa

mallin jatkokehittämiseksi. Jatkokehittämisen kautta mahdollistetaan harjoitteluohjausmallin konseptin pilotoiminen jatkossa esimerkiksi muissa Kainuun sotien harjoitteluyksiköissä kuten uudessa sairaalassa tai kotihoidon harjoitteluissa. Kotihoidosta asiakkaan hoitopolku voi kulkea esimerkiksi äkillisen kaatumisen vuoksi ensihoidon kautta päivystykseen ja siitä edelleen esimerkiksi hoitoyksikköön ja siitä myöhemmin takaisin kotiin kotihoidon palvelujen piiriin.

Asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun testaaminen eli prototypointi

Ennen harjoittelua

Opettajat Kajaanin ammattikorkeakoulusta (1) ja Kainuun ammattiopistosta (1) suunnittelivat yhdessä Kainuun sotien päivystyspalveluiden henkilökunnan opiskelijavastaavien kanssa asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun toteuttamisen ja sopivat harjoittelun yksityiskohdista.

Kaksi viikkoa ennen asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun alkua järjestettiin perehdytystilaisuus KAMK:n ja KAO:n yhteisessä simulaatioympäristössä. Tilaisuuteen osallistui yhteensä 16 henkilöä, joista yhdeksän Kainuun sotien työelämän edustajaa osallistui tilaisuuteen etäyhteydellä. Kaikki harjoitteluun osallistuvat opiskelijat (3) ja heidän harjoittelunsa ohjaavat opettajat (2) osallistuivat tilaisuuteen paikan päällä. Perehdytystilaisuudessa kerrottiin Ketterästi opittu -hankkeesta ja asiakkaan hoitopolun mukaisesta harjoittelusta. Lisäksi harjoittelumallia havainnollistettiin simulaation avulla, jolloin työelämän edustajat saivat myös esimerkkiä harjoitteluun tulevien opiskelijoiden koulutuksessa hyödynnettävistä opetusmenetelmistä. Simulaatiossa tarkasteltiin tilannetta, jossa henkilö hakeutuu terveysasemalle jalkaterässä olevan haavan vuoksi ja hänen hoitonsa jatkuu erikoissairaanhoidossa epäillyn sepsiksen vuoksi. Debriefing-keskustelussa käsiteltiin muun muassa sitä, mikä merkitys on sillä, että hoitotyöntekijällä on ymmärrystä asiakkaan hoitoketjusta ja toiminnasta eri yksiköissä.

Perehdytystilaisuuden yhteydessä kerättiin Forms-kyselyllä aineistoa määrällisillä- ja laadullisilla kysymyksillä pilottiin osallistuvien opiskelijoiden ja työelämäohjaajien/ työelämän edustajien ajatuksista asiakkaan hoitopolun mukaiseen harjoitteluun liittyen. Vastauksia kyselyyn saatiin kahdeksalta (8) vastaajalta. Suhtautumista uudenlaiseen harjoittelumalliin kysyttiin asteikolla 1–10 ja vastaajat kertoivat suhtautuvansa tähän myönteisesti (ka 8,8, vaihteluväli 8–10).

Asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun koettiin soveltuvan hyvin monenlaisten asiakkaiden hoitotyön opiskeluun eikä mitään asiakasryhmiä rajattu harjoittelumallin ulkopuolelle. Kursivoidut tekstit kuvaavat kyselyyn vastaajien autenttisia ilmauksia.

“Uskon että kaikille potilaille on hyötyä siitä, että joku on tukemassa potilaan hoitoa sen eri vaiheissa.”

Harjoittelumallin toivottiin hyödyttävän sekä opiskelijoita, asiakkaita että työyhteisöä. Opiskelijoiden osaamisen kehittymisessä keskeisenä hyötynä koettiin erityisesti hoitotyön laajuuden ja kokonaisuuden sekä syy-seuraussuhteiden ymmärtämisen merkitys. Työyhteisölle hyötyä arvioitiin olevan erityisesti siitä, että työyhteisö voi saada opiskelijan välityksellä tietoa muiden yksiköiden toiminnasta. Asiakkaan kannalta merkittävänä hyötynä kuvattiin erityisesti turvallisuuden tunteen lisääntymistä, kun sama henkilö osallistuu potilaan hoitotyöhön eri yksiköissä.

“Tästä hyötyy kaikki! Toivon kuitenkin, että erityisen hyödyn saa asiakas/potilas.”

Uudenlaiseen harjoittelumalliin liitettiin myös haasteita. Tällaisina kuvattiin muun muassa epävarmuus siitä, millaisia asiakkaita harjoitteluaikana hakeutuu hoitoon päivystykseen. Hoitotyönopiskelijoiden siirtyminen asiakkaiden mukana saattaisi vastaajien mukaan johtaa siihen, että ohjaajat vaihtuvat liian tiheään ja että varsinaisen harjoittelupaikan eli päivystyspoliklinikan, toiminta jäisi epäselväksi. Opiskelijoilta edellytettiin vahvaa vastuunottoa omasta oppimisestaan ja ohjaajilta ymmärrystä sekä sitoutumista uudempaan harjoittelumalliin.

“Ohjaaminen voi ontua, mikäli ohjaajat eivät sitoudu tarpeeksi. Vaatii opiskelijoilta rohkeutta ottaa vastuuta oppimisestaan ja ohjatuksi tulemisestaan.”

Opettajalta toivottiin tukea ja ohjausta niin opiskelijoille kuin ohjaajillekin sekä rehellistä palautetta toiminnasta. Opettajia toivottiin myös mukaan käytännön hoitotyöhön. Muina huomioina tuotiin esiin erityisesti harjoittelusta tiedottamisen merkitys, asiakasnäkökulman sekä lähijohtajan roolin korostaminen ja kaikkien asiakastyöhön osallistuvien työn esille tuominen.

“Hoitopolku tulisi kattaa kaikki työntekijät yksikössä. Ei pelkästään hoitajat tai lääkärit! Kaikkien työpanos on asiakkaan kannalta tärkeä eli esim. sihteerit ja siistijät mukaan prosessiin. Tällöin me nähdään myös se "hiljainen" työ, joka on todella tärkeä asiakkaan hoidossa!!”

Yleisen perehdytystilaisuuden jälkeen järjestettiin kokous Kainuun sotien päivystyspalveluissa, jossa työyksikön opiskelijavastaavien kanssa täsmennettiin harjoittelun yksityis-

kohtia. Tämän jälkeen opiskelijavastaavat perehdyttivät päivystyspalveluiden henkilökuntaa osaston yhteisessä kokouksessa asiakkaan hoitopolun mukaiseen harjoitteluun hanketoimijoiden tuottamaa dia- ja videomateriaalia hyödyntäen.

Työyksiköstä opiskelijavastaavat lähettivät harjoittelun aloittaville opiskelijoille Tervetuloa- kirjeen, joka sisälsi tietoa työyksiköstä auttaen opiskelijoita valmistautumaan tulevaan harjoitteluun. Sairaanhoitajaopiskelijat (2) olivat kirjanneet oman esittelynsä taustatietoineen etukäteen Jobiili-järjestelmään ja lähihoitajaopiskelija (1) välitti esittelynsä sähköpostilla työyksikön opiskelijavastaaville ennen harjoittelun alkua (toisen asteen opiskelijat eivät käytä Jobiili-järjestelmää).

Kainuun sotien sisäisessä intrassa julkaistiin tiedote, jossa kerrottiin harjoittelumallista kirjoitetun tekstin ja videon muodossa. Video tallennettiin harjoittelun ajaksi Kainuun sotien opiskelijat sivustolle harjoittelumallin tunnettavuuden lisäämiseksi.

Ennen harjoittelun alkua Kainuun sotien päivystyspalveluun toimitettiin tabletit työelämäohjaajien ja opiskelijoiden käyttöön. Tableteilla mahdollistettiin Workseed-mobiilisovelluksen käyttö työelämäohjaajille ja opiskelijoille mahdollisimman reaaliaikaisesti (Katso artikkeli: Mobiilisovellus terveysalan harjoitteluohjaukseen).

Harjoittelun aikana

Asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelu kesti viisi viikkoa, joista kaksi ensimmäistä oli perehdytystä päivystyspoliklinikan toimintaan. Perehdytys toteutui opiskelijavastaavien ja jokaiselle opiskelijalle nimettyjen työelämäohjaajien (2) toimesta. Opiskelijat jatkoivat perehdytyksen jälkeen työskentelyä harjoitteluyksikössä etsien aktiivisesti työelämäohjaajan kanssa sopivia asiakkaita, joiden hoitopolulla opiskelijalla olisi mahdollisuus olla mukana asiakkaan suostumuksella. Opiskelijat pääsivät harjoittelunsa aikana seuraamaan muutaman asiakkaan hoitopolkua. Näiden asiakkaiden sairaalahoidon tarpeena olivat aivoverenkiertohäiriö, syöpäkipu, murtuma, krooninen haava, hyperglykemia ja hengitysvajaus. Näiden asiakkaiden mukana opiskelijat siirtyivät teho- ja valvontaosastolle tai osastoille/poliklinikalle Kainuun keskussairaalassa seuraamaan ja toteuttamaan asiakkaan hoidontarpeen mukaista hoitotyötä. Sellaisia asiakkaita ei harjoittelun aikana tullut, joiden hoitopolkua opiskelijat olisivat voineet seurata sairaalan ulkopuolella mm. terveyskeskussairaalan osastoille tai kotihoitoon.

Päivystyspoliklinikalla toteutettiin tavoitekeskustelu, väliarviointi ja loppuarviointi, joihin osallistuivat kaikki opiskelijat, molemmat opettajat sekä sairaanhoitajaopiskelijoiden toisena työelämäohjaajana toimivat päivystyspoliklinikan opiskelijavastaavat. Lisäksi opiskelijoilla oli mahdollisuus yksilöohjaukseen. Yksi opiskelija osallistui yhteen tilaisuuteen

Teams-sovelluksen avulla. Lisäksi neljännellä harjoitteluviikolla toteutettiin Teams:ssa vapaamuotoinen välikeskustelu opettajien ja opiskelijoiden kesken. Yhteisten tapaamisten lisäksi ohjaavat opettajat sopivat tavoitteista ja kävivät arviointikeskustelut jokaisen opiskelijan kanssa ilman muita opiskelijoita. Lisäksi ohjaavat opettajat ja opiskelijoiden työelämäohjaajat ohjasivat opiskelijoita Workseed -järjestelmän kautta.

Opiskelijat tapasivat toisensa useamman kerran harjoittelun aikana reflektiokeskusteluiden merkeissä. Näihin ei ohjaavat opettajat tai työelämäohjaajat osallistuneet opiskelijoiden kokoontuessa nopealla aikataululla sopivana ajankohtana työvuorojensa lomassa. Opiskelijat hyödynsivät jonkin verran reflektiokeskusteluissa Padlet-alustalle koottuja oppimiskokemuksia erilaisista asiakkaiden hoitopoluista ja hoitotyön sisällöistä. Kuitenkin pääpaino reflektiokeskusteluissa oli kokemusten vaihtamisessa ja osaamisen kehittämisessä.

Harjoittelun jälkeen

Asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun päätyttyä siihen osallistuneilta opiskelijoilta ja ohjaajilta pyydettiin palautetta kokemuksistaan alkuvaiheen kartoituksesta muokatulla Forms-kyselyllä, johon vastauksia saatiin viideltä (5) vastaajalta. Lisäksi kokemuksia kartoitettiin harjoittelun loppuarviointikeskustelussa.

Asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun tulokset

Kokemus uudentlaisesta harjoittelumallista oli myönteinen, kyselyn kymmenportaisella asteikolla keskiarvo kokemuksista oli kahdeksan (ka 8, vaihteluväli 5–10). Samoin arvioitiin myös yleinen suhtautuminen asiakkaan hoitopolun mukaiseen harjoitteluun (ka 8, vaihteluväli 6–10). Oma ja yleinen kokemus harjoittelusta arvioitiin varsin samansuuntaiseksi, yksi vastaaja arvioi oman kokemuksensa matalammaksi (5) kuin yleinen kokemus (8) ja yksi vastaaja arvioi oman kokemuksensa paremmaksi (8) kuin yleinen kokemus (6.).

Harjoittelun hyötynä tuotiin esille erityisesti asiakkaan saama tuki mukana siirtyvästä opiskelijasta. Opiskelijoiden näkökulmasta hoitopolkujen vaiheiden näkeminen oli merkittävää ja parhaimmillaan opiskelija sai seurata asiakkaan hoitotyötä päivystyspoliklinikalta teho-osastolle ja täältä osastolle.

“Itse sain valtavasti oppia koska pääsin seuraamaan niin monen erilaisen yksikön toimintaa, kirjauksia jne. Myös lääkärrien kanssa keskustelu potilaan tilasta antoi paljon ymmärrystä.”

Haasteina harjoitteluun liittyen tuotiin esille harjoitteluajan lyhyys. Jatkossa sen toivottiinkin olevan pidempi, esimerkiksi kymmenen viikkoa. Lisäksi perehdytysaikana toivottiin

voitavan lähteä asiakkaiden mukaan seuraamaan hänen hoitopolkuaan, sillä nyt muutama hyvä oppimiskokemus meni "ohi". Myös epävarmuus siitä, kenen asiakkaan kohdalla oppimisen kannalta hyvä hoitopolku tulee syntymään, koettiin haasteellisena. Opiskelijoilta oli toivottu enemmän tietoa kuinka esimerkiksi eri työyksiköiden välillä asiakkaan hoitotyön sujuvuutta voisi tehostaa opiskelijan nähdessä asiakkaan siirtymisen yksiköstä toiseen. Tähän liittyen esiin tuli kuitenkin tietosuojaan liittyvä haaste: mitä saa kertoa ja miten asiakkaiden hoitotyön jatkoa voi tarkastella. Jatkossa tämä asia onkin erityisen tärkeää kirkastaa kaikille osapuolille.

Opettajien toiminta sai vastaajilta myönteistä palautetta. Harjoitteluun liittyvä tuki sekä ohjaus opiskelijoille koettiin hyväksi ja tiivistä yhteydenpitoa pidettiin tarpeellisena opettajan, opiskelijan ja työelämäohjaajan välillä. Tiiviin yhteydenpidon mahdollisti mm. Workseed -mobiilisovelluksen käyttö.

Kokemukset tablettien käytöstä ja niiden tarpeellisuudesta vaihteli, niin että jonkun mielestä tabletti oli turha ja toiselle se aktivoi tiedonhakua ja kirjoittamista. Yleisesti Kainuun soten päivystyspalvelu työyksikössä on paljon käytössä tietokoneita, jonka vuoksi tabletit jäivät vähäiselle käytölle. Kokemus Padlet -alustan käytöstä osaamisen kehittymisen kannalta koettiin merkityksettömänä, koska opiskelijat käsittelivät Padlet -alustalle kirjaimansa hoitopolut opiskelijoiden kesken reflektiokeskusteluissa. Työelämäohjaajat eivät lukeneet ollenkaan Padlet -alustalle kirjoitettuja hoitopolkuja.

Asiakkaan hoitopolun mukaiselle harjoittelulle toivottiin yksimielisesti jatkoa. Kolme vastaajista oli sitä mieltä, että se tulisi olla osa niin sanottua normaalia harjoittelua ja kaksi vastaajista pitäisi tämän erillisenä mallina. Tiedottamiseen tulee kiinnittää entistäkin enemmän huomiota niin, että opiskelijan siirtymisestä eri työyksiköiden välillä on yhteinen ymmärrys kaikissa mahdollisissa yksiköissä. Lisäksi huomattiin se, että opiskelijatunnukset kirjausjärjestelmään on tehtävä riittävän laajoina niin, että asiakkaan hoitotyön kirjaamista voi tehdä eri työyksiköissä.

Opiskelijan kokemus asiakkaan hoitopolun mukaisesta harjoittelusta

Harjoittelun toteuttaminen mallin mukaisesti oli opiskelijan mielestä mielekästä ja opettavaista. Harjoittelun aikana opiskelija pääsi mukaan seuraamaan ja osallistumaan asiakkaan hoitopolkujen mukaisesti asiakkaan kokonaisuuden huomioivaan hoitotyöhön. Tämä auttoi opiskelijaa ymmärtämään asiakkaiden hoitopolkuja. Opiskelijan kokemuksen mukaan ns. normaalissa harjoittelussa ei pääse seuraamaan ja osallistumaan asiakkaan hoitopolkuun, kuten tässä harjoittelumallissa. Opiskelija koki myös asiakkaan hyötyvän

tästä harjoittelumallista. Opiskelijan mielestä mallia tulee jatkokehittää, niin että harjoittelu olisi kymmenen viikon kestoinen, koska viisi viikkoa tällaisen harjoittelumallin toteuttamiseen on liian lyhyt aika.

“Koin myös mukana olon positiivisena asiana potilaan kannalta, sillä hänellä oli mukanaan siirtyessään jatkohoitoon ”tuttu ihminen”. ”

Kainuun ammattiopiston opiskelijoiden kokemukset Workseed -mobiilisovelluksen käytöstä

Kainuun ammattiopiston opiskelijoilta pyydettiin lisäksi palautetta Workseed-mobiilisovelluksen käytöstä, koska sovellus oli otettu koekäyttöön yhtäjaksoisesti uusien harjoittelumallien kanssa (Vastuuta ottamalla opit, moniammatillinen- ja asiakkaan hoitopolun mukainen harjoittelu). Kainuun ammattiopiston opiskelijat (4) vastasivat Forms -kyselyyn Workseed-mobiilisovelluksen käyttökokemuksista, jota kukin oli hyödyntänyt omassa harjoittelussaan. Lähihoitajaopiskelijoiden Workseed-mobiilisovellus koostuu oppimis- ja työpäiväkirjasta sekä työajanseurannasta. Työajanseurantaan opiskelijat kirjasivat suunnitellut työvuorot ja toteutuneet työvuorot. Oppimis- ja työpäiväkirjaan opiskelijat kirjasivat oppimiskokemuksiaan, ammatillisen osaamisen kehittymistä koko harjoittelun ajan, ohjeistuksena minimissään kerran viikossa. Ohjaava opettaja ja työelämäohjaaja seurasivat ja kommentoivat opiskelijan kirjauksia reaaliajassa. Työvuorot opiskelijat kirjasivat sitä mukaan kuin ne olivat tiedossa. Opiskelijat (4) arvioivat Workseed -järjestelmän käytön asteikolla 1–5 (1 toimii heikosti, 5 toimii erinomaisesti) toimivan hyvin (ka 3,7, vaihteluväli 3–5). Kaikkien opiskelijoiden (4) työelämäohjaajat ja opettajat käyttivät Workseed-mobiilisovellusta. Kokemus työajanseurannan ja oppimis- ja työpäiväkirjan käytöstä oli kaikkien opiskelijoiden osalta myönteinen ja kaikki opiskelijat (4) hyödynsivät sovelluksen molempia ominaisuuksia harjoittelunsa aikana.

“Pystyin purkamaan päivän tapahtumia sekä kertomaan mitä uutta opin päivän aikana. ”

Workseed-mobiilisovellusta ehdotettiin kehitettävän mobiilisovelluksen näytön selkiinnyttämiseksi. Järjestelmä oli myös toiminut hitaasti ja jumiutuneen, johon toivottiin parannusta jatkossa. Työelämäohjaajien kokemuksen mukaan Workseed-mobiilisovellus on selkeä ja yksinkertainen käyttää. Tosin jonkin verran sekaannusta tässä harjoittelumallissa aiheutti Kainuun ammattiopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun erilaiset Workseed -sovelluksen pohjat ja ominaisuudet.

Johtopäätökset ja harjoittelumallin jatkokehittäminen

Asiakkaan hoitopolun mukaisen harjoittelun vahvuutena on opiskelijoiden osaamisen laaja-alainen kehittyminen sekä asiakkaiden saama tuki opiskelijalta hoitopolun eri vaiheissa. Asiakkaiden kokemusten mukaan opiskelijoilla on työntekijöitä enemmän aikaa, joten he voivat olla asiakkaiden kanssa tiiviisti. Näin opiskelijat voivat tukea asiakasta ja vähentää asiakkaisen pelkoja huolehtien asiakkaan kokonaisuuden huomioon ottavasta hoitotyön toteutuksesta. Opiskelijoilla on myös merkittävä rooli asiakkaiden hoitotyössä silloin, kun omaisilla ei ole mahdollisuutta vierailla asiakkaan luona. (Talus ym. 2019, 263.) Jatkossa on kuitenkin tärkeää mitoittaa harjoittelu riittävän pitkäksi, jotta opiskelijat voivat aidosti olla osallisia asiakkaiden erilaisilla hoitopoluilla ja saada palautetta toiminnastaan eri työyksiköissä. Asiakkaat kokevat olevansa tärkeässä asemassa tulevaisuuden osaavan hoitohenkilökunnan mahdollistajina, kun opiskelijat saavat seurata heidän hoitotyönsä kokonaisuutta. He myös pitävät tärkeänä mahdollisuutta antaa palautetta opiskelijoiden toiminnasta. (Talus ym. 2019, 263–265.) Opettajan ja ohjaajien tehtävänä on varmistaa oppimisen kannalta asianmukaiset tilanteet ja opiskelijoilla on vastuu toimia aktiivisesti harjoittelussa ja hakeutua oppimisen kannalta merkityksellisiin tilanteisiin (Helminen 2017, 30). Tässäkin harjoittelumallissa korostuu opiskelijoiden oma aktiivinen ote ja uskallus mennä ennestään vieraaseen työyksikköön asiakkaan hoitopolun eri vaiheissa.

Opettaja oli yhteydessä opiskelijoihin ja ohjaajiin tiiviisti, joka koettiin hyvänä. Tämä ei suinkaan ole hoitotyön ohjatussa harjoittelussa itsestäänselvyys eikä opettaja osallistu läheskään aina edes loppuarviointiin. Myös opettajalta saatu tuki saatetaan kokea riittämättömänä ja opiskelijalle saattaa välittyä jopa kuva siitä, ettei opettaja ole kiinnostunut ohjauksesta tai harjoittelun toteutumisesta. (Pirttijärvi 2020, 22–26.) Sähköisten työkalujen, kuten Workseedin, avulla fyysinen paikallaolo ei kuitenkaan ole välttämättömyys ja opettajan ohjaus voi onnistua hyvin sähköisin menetelmin (Pirttijärvi 2020, 22, 28–31), kuten tässä harjoittelumallissa hyvänä koettiin. Opiskelijat ja työelämäohjaajat tarvitsevat opettajan tukea harjoittelun aikana (Pirttijärvi 2020, 25) ja hänen läsnäolonsa on merkittävää koko harjoittelun ajan, erityisesti loppuarvioinnissa (Helminen 2017, 27, 31). Opettajat saattavat arvioida osallistumisensa opiskelijoita ja ohjaajia aktiivisemmaksi (Pirttijärvi 2020, 25–26, 33).

Ryhmäohjaus koettiin toimivana ohjausmenetelmänä. Myös se, että harjoitteluun osallistui sairaanhoitaja- ja lähihoitajaopiskelijoita, koettiin hyvänä. Ohjaukselle on oltava riittävästi aikaa eikä ryhmäohjauksen tule olla säästötoimenpide. Ryhmäohjaus mahdollistaa muihin, aiemmin tuntemattomiin opiskelijoihin tutustumisen. Vertaisryhmässä tärkeää on yhteenkuuluvuuden sekä tasavertaisuuden tunne, ja hyvin toimiva ryhmä on iso tuki harjoittelussa. (Ronkainen ym. 2020, 147.) Oppimiskokemusten reflektointi ryhmässä

on hyödyllistä ja erilaisten kokemusten jakaminen on hoitotyön ymmärtämisen kannalta merkittävää. Toisaalta ohjauksen ongelmiin ja harjoittelussa tapahtuneisiin virheisiin liittyvä keskustelu ryhmässä saatetaan kokea vaikeaksi ja arviointi epätasa-arvoiseksi. (Ronkainen ym. 2020, 148–151.) Tässä harjoittelussa esiin ei tullut erityisiä haasteita ryhmäohjauksessa. Harjoittelun aikana toteutuvat reflektiokeskustelut toimivat parhaiten erilaisten hoitopolkujen käsittelyssä ja opiskelijoiden osaamisen ja kokemusten refleктоimisessa.

Jatkokehittämisessä tulee kiinnittää entistä paremmin huomiota ohjausmallista tiedottamiseen koko organisaation tasolla. Näin opiskelijan ei tarvitse työyksiköstä toiseen siirtyessään toimia aktiivisena tiedon viejänä harjoittelumallista. Lisäksi ohjausmallissa opiskelijan ohjaamiseen tulee kiinnittää huomiota, jotta työelämäohjaaja pystyy mahdollistamaan opiskelijalle laaja-alaisesti hoitotyön erilaisten asiakkaiden hoitopoluilla. On myös kiinnitettävä huomiota tietosuojan opiskelijan raportoidessa työelämäohjaajalle tai työyksikössä muulle henkilökuntaan kuuluvalla kokemuksiaan asiakkaan hoitotyön eri vaiheista. Jatkossa hyvänä käytäntönä on luoda malli, jossa opiskelija voi viedä tietoa hoitohenkilökunnalle, kuinka asiakkaan kokonaisuuden huomioon ottavaa hoitotyötä tulee kehittää eri työyksiköiden välillä. Näin voidaan sujuvoittaa asiakkaan kokonaisuuden huomioon ottavaa hoitotyötä ja lisätä tietosuojan toteutumista harjoittelumallissa. Jatkossa ohjaavat opettajat ja työelämäohjaajat voisivat osallistua aktiivisemmin reflektiokeskusteluihin. Tämä edellyttää reflektiokeskusteluiden sopimisesta kaikkien osapuolten kesken. Työyksikön tulee mahdollistaa työelämäohjaajille ja opiskelijoille riittävät mahdollisuudet käyttää tietokoneita tai tabletteja esimerkiksi opiskelijaohjaukseen tai tiedonhaakuun liittyen. Workseed -mobiilisovellus on toimiva sovellus opiskelijan ohjaamiseen ja opiskelijan ammatillisen kehittymisen kannalta.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 232/2014. Viitattu 20.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Helminen, K. 2017. Nursing students' final assessment in clinical practice. Perceptions of teachers, students and mentors. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 20.10.2020. Saatavilla https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2420-9/urn_isbn_978-952-61-2420-9.pdf

Hyvärinen N., Palonen M. & Åstedt-Kurki P. (2019) Ohjattu harjoittelu opiskelijamoduulissa: hoitajien kokemuksia hoitoalan opiskelijoiden ohjaamisesta ja oppimisesta. *Hoitotiede* 31(1), 16–27.

Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosäntö. 2020. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.kamk.fi/loader.aspx?id=a860d197-9e4d-47b3-8cd5-cf96ce8f576a>

Karma, A., Kinnunen, T., Palovaara, M. & Perttunen, J. 2016. Perioperatiivinen hoitotyö. Sanoma Pro Oy. 16–29.

Ketterästi opittu -hankehakemus. 2018. Kainuun ammattioppilaitos, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kainuun sote.

Kinnunen, A. 2019. Hoitotyön kliininen harjoittelu opiskelijamoduulina. Sairaanhoidajien ja heidän ohjaajien kokemuksia opiskelijamoduulipilotista. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteidentiedekunta. Hoitotieteenlaitos. Kuopio. Viitattu 10.10.2019. Saatavilla https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uf-20190311/urn_nbn_fi_uf-20190311.pdf

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 20.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Viitattu 27.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. Viitattu 27.10.2020. Saatavilla sähköisesti <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999. Viitattu 27.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>

Pirttijärvi, J. 2020. Hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia ohjaavan opettajan antamasta tuesta ja ohjauksesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.11.2020. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/297606/Pirttija%cc%88rvi_Jenna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ronkainen, S., Mikkonen, K., Ruotsalainen, H. & Kääriäinen, M. 2020. Hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia opettajan organisoimasta ryhmäohjauksesta ohjatussa harjoittelussa. *Hoitotiede* 32 (3), 142–153.

Salminen, L. & Saaranen, T. 2016. Reflektio osana oppimista. Teoksessa T. Saaranen, M. Koivula, H. Ruotsalainen, C. Wärnå-Furu & L. Salminen (toim.) Terveysalan opettajan käsikirja. Tietosana. 181–192.

Talus, E., Juntunen, J., Mikkonen, K., Tuomikoski, A-M., Parkkila, T. & Kääriäinen, M. 2019. Hoitotyön opiskelijoiden osallistuminen hoitoon – potilaiden kokemuksia. *Hoitotiede* 31(4), 258–268.

Terveysalan harjoittelun ja opiskelijaohjauksen laatusuositukset. 2020. Laatusuositus työryhmä. Viitattu 20.10.2020. Saatavilla <https://amkterveysala.wordpress.com/harjoittelunlaatusuositukset/>

Terveystieteiden laitoslaki 1326/2010. Viitattu 4.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L1P8>.

Tuomela K., Heikkilä K., Haapanen H., Kortekangas-Savolainen O. & Salminen L. 2017 Moniammatillinen oppiminen yhteistyöosaamisen edistäjänä terveydenhuollossa. *Hoitotiede* 29 (4), 264–275.

Tuulaniemi, J. 2013 *Palvelumuotoilu*. Talentum. Helsinki. 189–194.

Valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. 5.10.2017. Viitattu 20.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>

Tutustumalla tutuksi – hyvä alku opiskelijaohjaukselle

Virpi Lumpo ja Heli Ylitalo

Ketterästi opittu –hankkeen alussa järjestetyssä työelämäyhteistyöpäivän työpajoissa ilmeni, että työpaikkaohjaajan sitoutuminen opiskelijaohjaukseen helpottuu, kun hänellä on tietoa opiskelijasta, hänen harjoittelun tavoitteistaan ja aiemmasta osaamisestaan. Vastavuoroisen perehtymisen konseptista protyypoitii opiskelijan työpaikkaohjaajalle tuottama esittelyvideo, opettajan työpaikkaohjaajalle tuottama esittelyvideo ja työyhteisön opiskelijoille tuottama esittelyvideo. Vastavuoroisen perehtymisen protypoinnissa selvitettiin sitä, miten etukäteen käytettävissä olevat esittelyvideot vaikuttavat opiskelijaohjauksen alkuvaiheeseen. Protypoinnin arvioinnin tulosten mukaan opiskelijan laatima esittelyvideo auttaa työpaikkaohjaajaa suunnittelemaan opiskelijaohjausta. Työyhteisön esittelyvideo antaa tarpeellista tietoa opiskelijalle työpaikasta silloin, kun se on laadukkaasti toteutettu. Sen sijaan opettajan työpaikkaohjaajalle toimittaman esittelyvideon hyödyistä opiskelijaohjauksessa ei saatu näyttöä.

Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työelämässä oppiminen on toisella asteella järjestetty siten, että oppilaitoksessa tapahtuva oppiminen on integroitu työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen toisin kuin muilla ammattialoilla (Virtanen 2016, 193). Oppilaitokset ja työelämän edustajat ovat tässä asiassa tehneet yhteistyötä pitkään. Aiemmin opettajien oli mahdollista ohjata opiskelijoita käytännön työtehtävissä työpaikalla, mutta nykyisin tämä käytäntö on resurssisyistä vähentynyt (Teuho, Roto, Sulonen, Vikberg-Aaltonen & Sankelo 2017, 15). Sosiaali- ja terveysalan opiskelija arvostaa laadukasta opiskelijaohjausta. Hyvä opiskelijaohjaus on myös keino henkilökunnan rekrytointiin. Ketterästi opittu -hankkeen tavoitteena oli kehittää opiskelijaohjausta niin, että opiskelija pääsee asettamiinsa osaamistavoitteisiinsa työelämässä oppimisen aikana ja kiinnittyy työyhteisöön jo opiskelun aikana. Opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteistyö on tärkeä osa opiskelijan työelämässä oppimisen laadukasta onnistumista, ja tämä tuli esille työelämän ja oppilaitosten työelämäyhteistyöpäivän työpajoissa hankkeen alussa. Hankkeessa suunniteltiin yhteistyön kehittämiseksi palvelumuotoilun keinoin opiskelijan, opettajan ja työyhteisöjen esittelyjä sähköisessä muodossa. Tavoitteena oli, että opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja perehtyvät vastavuoroisesti toisiinsa eli työyhteisö saa tietoa opiskelijasta ennen harjoittelun alkua, opiskelija tutustuu etukäteen työyhteisöön ja ohjaajat tutustuvat opettajaan. Tällä tavalla jokainen toimija on valmistautunut opiskelijan työelämässä oppimiseen.

Tämän artikkelin tarkoitus on kuvata opiskelijan, opettajan ja työyhteisön ennakkoon tehtyjen esittelyjen merkitystä opiskelijaohjauksessa. Opiskelijan, opettajan ja työyhteisön vastavuoroinen tutustuminen luo mahdollisuuksia hyvään oppimiseen työpaikoilla. Artikkelissa käytetään käsitteitä työelämässä oppiminen ja työpaikkaohjaaja. Nämä käsitteet ovat ammatillisen koulutuksen käsitteitä. Työelämässä oppiminen vastaa ammattikorkeakoulutuksen opetussuunnitelman ohjattua harjoittelua ja työpaikkaohjaaja vastaa ohjatun harjoittelun ohjaajaa. Opiskelijoista puhuttaessa tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan toisen asteen opiskelijoita ja ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoita.

Opiskelija esittäytyy

Hankkeen alussa järjestetyissä työpajoissa tuli esille, että työpaikkaohjaajan sitoutumista opiskelijaohjaukseen helpottaa, kun hänellä on tietoa opiskelijasta, hänen asettamistaan harjoittelun tavoitteistaan ja aiemmasta osaamisestaan. Opiskelijat ovat hyvin eri-ikäisiä ja osaamiseltaan sekä elämäkokemukseltaan moninaisia. Ohjaajan tulee tunnistaa opiskelijan ohjaustarpeet ja tuntee opiskelijan tavoitteet riittävällä tasolla opiskelijan tukemiseksi ja arvioimiseksi. Lisäksi ohjaajan tulee tunnistaa opiskelijan ohjaustarpeet. (Tuomikoski 2019, 76–77.)

Työyhteisöt saavat tiedot heille tulevista opiskelijoista eri tavoin. Kajaanin ammattikorkeakoulu käyttää Jobiili-järjestelmää, joka on ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan harjoittelupaikkavarauksjärjestelmä. Jobiilin avulla opiskelijat lähettävät työpaikkaohjaajalle tietoa harjoittelun tavoitteistaan ja osaamisestaan. Osa sosiaali- ja terveysalan toimijoista käyttää Jobiili-järjestelmää, mutta eivät kaikki. Vastaavasti toisen asteen koulutuksessa ei ole käytettävissä tällaista järjestelmää. Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ottavat yhteyttä työpaikkaan etukäteen ja sopivat työelämässä oppimisen aloituksesta ja mahdollisesta ennakkotapaamisesta työyhteisön edustajan kanssa. Yhteydenotto tapahtuu opiskelijavastaavaan tai lähijohtajaan, joten työpaikkaohjaaja ei tässä tilanteessa välttämättä saa tietoa opiskelijasta. Joskus työpaikkaohjaaja saa tietoa opiskelijasta vasta opiskelijan harjoittelun aloituspäivänä, eikä hän näin voi suunnitella työelämässä oppimisen ohjausta etukäteen.

Ketterästi opittu –hankkeessa tähän haettiin ratkaisua esittelyvideoista. Kymmenen opiskelijaa teki itsestään ja opinnoistaan videon ja lähetti sen työpaikkaohjaajille etukäteen. Esittelyvideoiden protypointeja arvioitiin sähköistä kyselylomaketta hyödyntäen. Kaikki kyselyn saaneet työpaikkaohjaajat vastasivat kyselyyn. Sanallisista vastauksista kävi ilmi, että työpaikkaohjaaja sai esittelyn kautta tietoa opiskelijan opintojen vaiheesta, oppimistavoitteista, aiemmasta osaamisesta, taustakoulutuksesta, oppimisen haasteista sekä työhön liittyvästä erityisosaamisesta. Vastaajat toivoivat esittelyjä kehitettävän siten, että opiskelija kertoo enemmän tuen tarpeistaan ja toiveistaan työelämässä oppimisen suhteen. Yhdessä vastauksessa todettiin, että kasvokkain tapahtuva kohtaaminen on parempi kuin videoesittely. Kyselyn tuloksissa ilmenee, että työpaikkaohjaajan on helpompaa ohjata opiskelijaa, kun opiskelijan osaamistavoitteet ovat tiedossa. Opiskelijan

tehtäviin kuuluu huolehtia, että tavoitteet ovat työpaikkaohjaajan tiedossa (Tuomikoski 2019, 76).

Opettaja esittäytyy työelämälle

Opettajan ja työelämäohjaajan yhteistyö opiskelijaohjauksessa on välttämätöntä. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen vaikutuksia tarkastelevassa tutkimuksessa selvisi, että vain noin kolmannes työyhteisöistä saa riittävästi tukea opiskelijan ohjaukseen opettajilta ja että opettaja on vähäisessä määrin läsnä työpaikoilla (Airila, Mattila-Hoppa, Kurki & Nykänen 2019, 38). Koulutuksen ja työelämän yhteistyössä on edelleen kehittämistä (Töytäri, Tynjälä, Vanhanen-Nuutinen, Virtanen & Piirainen 2019, 26). Yhteistyötä tarvitaan, jotta valmistuneet opiskelijat siirtyvät työelämään sujuvasti ja jäävät alalle koulutuksen jälkeen (Kaihlanen 2020, 71).

Työpaikkaohjaus on osa työelämäyhteistyötä, joka vastaavasti on tärkeä osa ammatillisen opettajan työtä. Yhteistyöstä hyötyvät molemmat, myös opettaja, joka ylläpitää ajantasaista osaamista työelämän muuttuessa (Kurki, Uusitalo, Nykänen, Mattila-Holappa & Saari 2020; Töytäri ym. 2019, 27). Opettajan tulee osata luoda hyviä henkilökohtaisia suhteita työelämään ja rakentaa luottamusta työelämän ja oppilaitoksen välille (Töytäri ym. 2019, 27). Hyvät suhteet eivät synny itsestään, vaan suhteiden luomisessa tarvitaan vastavuoroista tuntemista ja luottamusta. Parasta-kehittämishankkeessa kuvattiin opettajan ja työpaikkaohjaajan välistä käytännön yhteistyötä arjen kumppanuudeksi. Kumppanuus mahdollistaa osaamisen kehittämisen sekä opiskelijalle, työyhteisölle että oppilaitokselle. (Kumppanuutta etsimässä 2019.) Yhteistyö voi ilmetä yhteisinä termeinä ja tavoitteina eli puhutaan yhteistä kieltä (Virtanen 2013, 89).

Opettajan tulee pystyä tukemaan työpaikkaohjaajaa riittävästi. Opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyö ilmenee käytännössä yhteisinä termeinä ja yhteisinä opiskelijan oppimista suuntavina tavoitteina (Virtanen 2013, 96). Kun työpaikkaohjaaja tuntee opettajan, hänen on ongelmatilanteissa helppo ottaa yhteyttä opettajaan. Ketterästi opittu -hankkeessa kokeiltiin, miten opettajan työpaikkaohjaajalle lähettämä esittelyvideo vaikuttaa yhteistyöhön opiskelijaohjaukseen. Prototyöinnissä kolme opettajaa laati esittelyvideon, jossa he kertoivat lyhyesti koulutuksestaan ja työkokemuksestaan. He lähettivät videon työpaikkaohjaajille ennen opiskelijan työelämässä oppimista. Prototyöinnin arviointi tehtiin työpaikkaohjaajille suunnatulla sähköisellä kyselyllä.

Prototyöinnin arviointi epäonnistui, koska vastauksia saatiin vain yksi. Vastaaja koki videon olevan hyvä, mutta opettajan videon katsominen ennen harjoittelun alkua ei ollut vaikuttanut hänen opiskelijan ohjaamiseensa. Koska prototyöinnin arviointi jäi suppeaksi, ei konseptin toimivuudesta voida tehdä johtopäätöksiä tältä osin.

Työyhteisö esittäytyy

Työyhteisöt ovat oleellinen osa opiskelijan ammatillisen osaamisen edistämistä ja ammatillisuuden kasvua. Opiskelijan ammatillisuus ja osaaminen kehittyvät hyvässä ohjauksessa. Kun opiskelijaan suhtaudutaan myönteisesti, hän uskaltaa olla aktiivinen eikä hänen tarvitse pelätä kysyä ja kyseenalaistaa. Hyväksyvä ja myönteinen ilmapiiri auttaa opiskelijaa kokemaan arvostusta, joka vastaavasti sitouttaa opiskelijan työyhteisöön ja motivoi. (Virtanen 2013, 88, 97). Opiskelijamyönteisellä ilmapiirillä on siis vaikutusta oppimiseen, ja tämä näkyy myös sosiaali- ja terveysalan opinnoissa. Työyhteisö saattaa toiminnallaan lisätä kiinnostusta alaan (Kaihlainen 2020, 69) tai vastaavasti lannistaa motivaation. Esimerkiksi ensimmäisen työelämäoppimisjakson tai ohjatun harjoittelun aikana opiskelija voi pohtia, onko valittu ala hänelle oikea. Hän arvioi myös sitä, onko kyseessä oleva työyhteisö ja työpaikka sellainen, jossa hän voi saavuttaa oppimistavoitteensa.

Osa opiskelijoista ottaa selvää työpaikasta etukäteen ennen jakson alkua. He tarkastelevat työpaikan verkkosivuja ja haastattelevat työyhteisön tuntevaa opettajaa. Työpaikkojen verkkosivut on usein luotu asiakkaita varten, eikä sieltä tule ilmi niitä asioita, joita opiskelija tarvitsee arvioidessaan työpaikan soveltuvuutta itselleen. Ketterästi opittu – hankkeessa tuotettiin kolmelle työpaikalle esittelyvideo, joka oli suunnattu sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille. Työpaikat valittiin Kajaanin ulkopuolelta, koska näillä alueilla sosiaali- ja terveysalan toimijoiden on erityisen vaikea saada koulutettua hoitohenkilökuntaa. Työpaikat olivat kaksi ikäihmisen palveluasumisen yksikköä ja terveyskeskussairaala. Tavoitteena oli kuvata, millainen oppimisympäristö juuri kyseinen työyhteisö on. Videot kuvattiin hanketyöntekijöiden ja työyhteisön henkilökunnan kanssa yhdessä. Työyhteisöjen työntekijät loivat käsikirjoituksen videosittelyyn ja toivat yksiköstään esille haluamiaan sekä oppimisen kannalta keskeisiä asioita. Videot olivat keskenään erilaisia. Videoiden kuvaaminen ja käsittely tapahtui hanketyöntekijöiden voimin.

Prototyypointi suoritettiin näyttämällä esittelyvideo 4 opiskelijaryhmälle. Opiskelijat olivat sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoita ja lähihoitajaopiskelijoita. Osa opiskelijoista oli opintojensa alussa ja osalla opinnot olivat noin puolessa välissä. Kullekin opiskelijaryhmälle näytettiin yksi video. Videon katsomisen jälkeen 88 opiskelijaa vastasi sähköiseen kyselyyn.

Vastausten perusteella opiskelijat saivat monipuolisesti tietoa työpaikoista ja työyhteisöistä videoiden välityksellä. Yksittäisille vastaajille työpaikat olivat tuttuja entuudestaan, ja heille oli muodostunut etukäteen vahva käsitys työyhteisöstä oppimisympäristönä. Yksittäiset vastaajat ilmoittivat, että eivät olleet kiinnostuneita työstä ikäihmisten parissa. 58 % opiskelijoista piti esiteltyjä työyhteisöjä jokseenkin kiinnostavina oppimisympäristöinä ja sama määrä vastaajia ilmoitti pystyvänsä harkitsemaan työelämässä oppimista tässä työpaikassa. 52 % vastaajista sai esittelyn avulla työpaikasta jokseenkin riittävästi tietoa. Kun kysyttiin, voiko opiskelija ajatella työskentelevänsä tässä työpaikassa opintojen aikana tai valmistumisen jälkeen, yli kolmannes koki työpaikan jokseenkin kiinnosta-

valta työpaikalta. Työpaikan sijainti mainittiin kahdessa vastauksessa ja vastaajat totesivat, että sijainti on poissulkeva tekijä. Kysyttäessä ”Mitä oppimisen kannalta tärkeitä asioita haluaisit tietää lisää tästä työpaikasta?” vastaajat toivat esiin työpaikkaan liittyviä ja työhön liittyviä tietotarpeita. Vastaajat halusivat tietää asiakasmääristä ja mitä sairauksia asiakkailla on. Työyhteisön ilmapiiristä haluttiin tietää, samoin kuin sisäilman laadusta. Oman ammattikunnan työtehtävät kiinnostivat erityisesti. Myös työajat, perehdyttäminen ja henkilöstön määrä ovat tarpeellisia tietoja opiskelijalle. Yksi vastaaja halusi tietää, miten opiskelijaohjaus on käytännössä järjestetty.

Opiskelijoilla oli paljon kehittämisajatuksia videoiden toteutukseen. He toivoivat lisätietoa oman ammattiryhmän työtehtävistä ja asiakkaista. Lisäksi he toivoivat, että videossa olisi kuvattu työntekijöitä sekä lähijohtajaa välineiden ja laitteiden sijaan. Toisaalta myös työpaikan fyysistä ympäristöä toivottiin esiteltävän. Työntekijöiden haastatteluja toivottiin lisää. Opiskelijat toivoivat, että työntekijät kertoisivat omia kokemuksiaan työstä. Videoiden toteutukseen tuli runsaasti kehittämisajatuksia. Äänen ja kuvan laatu koettiin heikoksi. Videossa esiintyvien henkilöiden toivottiin olevan innostuneita ja iloisia. Videoiden toivottiin olevan nykyaikaisia, monipuolisia ja teknisesti hyvin toteutettuja.

Johtopäätökset

Hyvin järjestetty opiskelijaohjaus vastaa oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämän tarpeisiin. Opiskelijan osaamisen kehittymisen lisäksi työelämällä on mahdollisuus saada uusia työntekijöitä. Rekrytoinnin näkökulmasta erityisesti opiskelijan viimeinen harjoittelujakso on tärkeä, koska silloin muodostuu opiskelijan varmuus siirtyä työelämään (Kaihlainen 2020, 70). Selvitettäessä terveysalan opiskelijoiden kielteisiä kokemuksia ohjatusta harjoittelusta (Teuvo ym. 2017, 16) saatiin tulos, että opiskelijoiden kielteiset kokemukset voivat edistää opiskelijan oppimista, jos niitä käsitellään työyhteisön ja oppilaitoksen kanssa yhteistyössä. Yhteistyön kehittäminen on myös työpaikkaohjaajan vastuulla. Hänen tulee osata tehdä yhteistyötä opettajan kanssa (Tuomikoski 2019, 84) erityisesti, kun opiskelijalla on oppimisen haasteita. Opiskelijaohjauksessa on tärkeää huomioida työtehtävien oppimisen lisäksi iältään nuoren opiskelijan tarvitsema tuki ja aika kasvulle (Niittyalahti, Annala & Mäkinen 2019, 20).

Opiskelijan esittäytymisestä työpaikkaohjaajalle ennen työelämässä oppimisen alkua on hyötyä. Tässä protypoinnissa vain lähihoitajaopiskelijat tekivät itsestään videoesittelyn. Pilotoinnissa ei ollut mukana sairaanhoitaja- eikä terveydenhoitajaopiskelijoita, koska sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat lähettävät oman CV:nsä ammattikorkeakouluilla olevan Jobiili-järjestelmän kautta. Protypoinnin arvioinnissa tuli esiin, että työpaikkaohjaajat haluavat enemmän tietoa opiskelijan toiveista työelämässä oppimisen jakson suhteen ja tietoa opiskelijan tuen tarpeista. Esittelyssä tulee olla kuvattuna opiskelijan oppimisen tavoitteet. Opiskelijoiden etukäteen lähettämä esittely itsestään helpottaa työpaikkaohjaajaa suunnittelemaan opiskelijaohjausta.

Protypoinnin arvioinnissa ei saatu vahvistusta sille, että opettajan etukäteen lähettämä esittely itsestään edesauttaisi työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteistyötä. Koska yhteistyötä tehdään arjessa koko ajan, yhteistyö rakentunee muiden tekijöiden kautta kuin etukäteismateriaalin kautta.

Ketterästi opittu -hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut kainuulaisten työyhteisöjen vetovoiman lisääminen sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden keskuudessa. Työpaikkojen verkkosivut on usein luotu asiakkaita varten, eikä sieltä tule ilmi niitä asioita, joita opiskelija tarvitsee arvioidessaan työpaikan soveltuvuutta itselleen. Opiskelijalle suunnatun informaation tulee sisältää tietoa siitä, mitä työpaikalla voi oppia. Tämän protypoinnin arvioinnin perusteella ehdotetaan, että työyhteisöt valmistavat opiskelijoille suunnattua esittelymateriaalia omille verkkosivuille. Opiskelijoita kiinnostaa oma ammattikunta, heidän työtehtävänsä ja näkemyksensä työstä. Ajantasaisessa materiaalissa on hyvä ilmetä kuvaus yksiköstä oppimisympäristönä, ja työyhteisössä työskentelevät henkilöstöryhmät sekä heidän työtehtävänsä. Lisäksi on hyvä mainita, mihin koulutusohjelmiin ja tutkinnon osiin yksikössä tehtävä ohjattu harjoittelu ja työelämässä oppiminen sopivat. Yhteyshenkilöiden nimien ja yhteystietojen tulee olla ajantasaisia. Sitä, miten vetovoimaisena työpaikat ja työyhteisöt näyttäytyvät opiskelijalle, ei saatu selville tässä protypoinnissa. Sen sijaan saatiin selville niitä asioita, joista opiskelijat ovat kiinnostuneita työpaikkaa arvioidessaan. Työpaikkojen on siis haastettava itseänsä tuottamalla laadukas opiskelijamyönteinen esittely työyksiköstään tuleville ammattilaisille.

Lähteet

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 24–41.

Kaihlanen, AM. 2020. From a nursing student to a registered nurse. Final clinical practicum facilitating the transition. Turun yliopisto, hoitotieteen laitos. Turun yliopiston julkaisuja sarja D, *Medica-Odontologica*: 1466. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148946/AnnalesD1466Kaihlanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kumppanuutta etsimässä. 2019. Osa 1. Parasta -kehittämishjelma. Parasta osaamista verkostohanke. Viitattu 13.7.2020. Saatavilla https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/

Kurki, AL., Uusitalo, H., Nykänen, M., Mattila-Holappa, P., Saari, E. 2020. Uudista yhteistyötä! Käytännön työkaluja työpaikka-oppilaitos-yhteistyön kehittäjälle. Työterveyslaitos. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla https://1599253.168.directo.fi/@Bin/6a1fbbff50d2a4e264c75358d9a3415f/1606373682/application/pdf/189242/AM-MATTITAITOAYHDESSA_yhteisty_oapas_interaktiivinen_uusi_nettiin.pdf

Niittyalahti, S., Annala, J. & Mäkinen, M. 2019. Opintoihin kiinnittyminen ammatillisessa koulutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 21(2), 9–23.

Teuho, S., Roto, H., Sulonen, T., Vikberg-Aaltonen, P., & Sankelo, M. 2017. Terveysalan opiskelijoiden kielteiset kokemukset harjoittelun aikana. *Tutkiva hoitotyö. Hoitotieteellinen aikakauslehti* 15(1), 10–17.

Tuomikoski, A-M. 2019. Sairaanhoidtajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjaajakoulutuksen vaikutus osaamiseen. *Lääketieteellinen tiedekunta. Oulun yliopisto. Acta Universitatis ouluensis sarja D1519. Oulun yliopisto, Oulu. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <http://jultika oulu.fi/files/isbn9789526222998.pdf>.*

Töytäri, A., Tynjälä, P., Vanhanen-Nuutinen, L., Virtanen, A. & Piirainen, A. 2019. Työelämäyhteistyö ammattikorkeakouluopettajan osaamishaasteena. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(1), 14–30.

Virtanen, A. 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 473. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41842/978-951-39-5270-9_vaietos27062013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Virtanen, A. 2016. Työssäoppimisen pedagogiset käytännöt sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa J., Tuomi, S., Ketola, L., Nuutinen (toim.) *Taito2016: Oppimisen ydintä etsimässä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja*, 185–198. ISBN 978-952-5903-84-3.

Ohjausosaamisen kehittäminen

Kirsi Moisanen, Heli Ylitalo ja Virpi Lumpo

Ketterästi opittu -hankkeen alkuvaiheessa järjestetyissä työpajoissa työelämäohjaajat toivat esiin, että he tarvitsevat osaamista opiskelijoiden ohjaamiseen. Tämän vuoksi yksi hankkeessa protyypoitavista konsepteista oli opiskelijaohjaajien verkkokoulutus. Koulutuksen tavoitteeksi asetettiin ohjatussa harjoittelussa toimivien työntekijöiden ohjausosaamisen kehittäminen. Verkkokoulutus päädyttiin muodostamaan Tuomikosken (2019, 92) väitöskirjassaan kuvaamien osaamiskuvausten mukaisesti niin, että osaamisen kehittämisen tavoitteet ovat opiskelijaohjausosaamisen ensimmäistä eli aloittelijan tasoa.

Ketterästi opittu -hankkeessa suunniteltu ja toteutettu ohjausosaamisen kehittämisen verkkokoulutus tuki ennen kaikkea osallistujien ohjaajaominaisuuksien kehittymistä ja motivoitumista opiskelijaohjaukseen. Myös opiskelijälähtöisyyden korostaminen toi esille opiskelijan huomioon ottamisen yksilönä. Sen sijaan verkkokoulutus ei vastannut tutkimuksissakin (kts. Esim. Luojus 2011, 158) esille tulleeseen tarpeeseen edistää erilaisen ohjaus- ja arviointimenetelmien käyttöönottoa ohjatun harjoittelun toiminnan tukemiseksi ja ohjaajien pedagogisen osaamisen kehittämiseksi.

Johdanto

Ohjattu harjoittelu on keskeinen osa sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden opintoja. Opiskelijat harjoittelevat potilaan tai asiakkaan kohtaamista ja hoitotyön erilaisia sisältöjä useissa erilaisissa hoitotyön konteksteissa opintojensa aikana. He tapaavat myös useita hoitotyön harjoittelujen ohjaajia, joiden ohjausosaamisessa voi olla isoakin eroavaisuuksia. Harjoittelua ohjaavien työelämäedustajien ohjausosaaminen on merkityksellistä opiskelijoiden oppimisen tukemisen, heidän ammatillisen identiteettinsä tai osaamisidentiteettinsä kehittämisen ja alan vetovoimaisuuden kannalta. Huolimatta siitä, että ohjaajat kokevat usein oman ohjausosaamisen hyväksi, on ohjaajien opiskelijaohjausosaamisessa kehitettävää.

Työelämäohjaajien ohjaajakoulutuksen sisällöt voidaan Tuomikosken (2019) mukaan jakaa kolmeen eri tasoon. Ketterästi opittu -hankkeessa työelämäohjaajille suunniteltiin verkkokoulutus, jonka sisältö tukee ensimmäisen tason mukaisen osaamisen saavuttamista. Ensimmäisellä koulutustasolla motivoidaan koulutukseen osallistujaa opiskelijaohjaukseen, käsitellään työyhteisön opiskelijaohjauksen käytäntöjä ja toimintatapoja opiskelijan kanssa sekä syvennyttään pohtimaan opiskelijaohjaajan roolia luotettavan, vasta-

vuoroisen ja sallivan oppimisympäristön luomisessa (Tuomikoski 2019, 92). Verkkokoulutus sisältää kolme teemaa ja jokaisen teeman jälkeen on oppimistehtävä, joka tukee osallistujan ja hänen työyhteisönsä opiskelijaohjauksen laadun kehittämistä. Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata opiskelijaohjaajan ohjausosaamista ja sen kehittämistä case – esimerkin työelämäohjaajan verkkokoulutuksen avulla.

Opiskelijaohjauksen määrittely

Kehittyäkseen ammattilaiseksi opiskelija tarvitsee aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. Opiskelija hankkii osaamistaan eri oppimisympäristöissä ja oppimiseen hän tarvitsee asiantuntevaa ohjausta (Työelämässä oppiminen 2020). Työpaikalla tapahtuva opiskelu ja ohjattu harjoittelu on aina tavoitteellista. Sosiaali- ja terveysalan opinnoista iso osa tapahtuu työyhteisöissä käytännön työtehtävissä ja opiskelija saa ohjausta sekä työelämäohjaajalta että opettajalta. Opiskelijaohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijaa hänen oppimisprosessissaan, edistää hänen ammatti-identiteettinsä kehittymistä sekä auttaa opiskelijaa tunnistamaan kehittämistarpeensa harjoittelun aikana (Ronkainen, Mikkonen & Ruotsalainen ym. 2020, 142). Oppilaitos vastaa, että työelämäohjaaja perehdytetään ja laadukas opiskelijaohjaus varmistetaan (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Suomen ammattikorkeakoulujen terveysalan koulutuksen verkosto 2020). Sekä työelämäohjaajan ja opettajan rooli opiskelijan opinnoissa on merkittävä, koska molemmat voivat toiminnallaan lisätä opiskelijan kokemaan stressiä opintojen aikana (Bhurtun 2020, 10). Opiskelijan ohjaukseen osallistuu työpaikalla koko työyhteisö ja työyhteisön tuki on merkittävä tekijä opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymisessä. Työyhteisön tuki auttaa opiskelijaa hänen viimeisen harjoittelujaksonsa aikana siirtymään opiskelijan roolista sairaanhoitajan ammattiin (Kaihlanen 2020, 55–57).

Opiskelijaohjausprosessi alkaa suunnitteluvaiheesta jo ennen kuin opiskelija tulee työpaikalle (Suomen ammattikorkeakoulujen terveysalan koulutuksen verkosto 2020). Opiskelijalle määritellään työelämäohjaaja, joka perehtyy opiskelijan suorittamaan tutkintoon ja mahdollisesti etukäteen toimitettuun CV:hen. Kun opiskelija aloittaa opiskelun työpaikalla, työelämäohjaaja perehdyttää opiskelijan. Perehdytys on tärkeä vaihe, sillä siihen liittyvät puutteet voivat vaikuttaa kielteisesti opiskelijan harjoittelukokemukseen (Teuho, Roto, Sulonen, Vikberg-Aaltonen & Sankelo 2017, 15). Ohjaaja suunnittelee ohjauksen opiskelijan osaamistavoitteiden ja ammattitaitovaatimusten mukaisesti. (Leppisaari, Maunula & Mäkiäho 2013, 122). Jakson edetessä ohjaaja käy säännöllisiä keskusteluja opiskelijan kanssa, arvioi opiskelijan etenemistä ja antaa palautetta. Opiskelija tarvitsee ohjaajan kanssa käytäviä keskusteluja. Pelkästään tekemällä opiskelija ei opi vaan hänen pitää saada reflektoida omaa toimintaansa ja ajatuksiaan (Vänskä 2012, 114). Jakson päätyttyä hän käy arviointikeskustelun opiskelijan ja opettajan kanssa.

Opiskelijaohjausosaamisen käsite ja sisältö

Opiskelijaohjausosaaminen voidaan määritellä sekä yksilön osaamiseksi, että työyhteisön osaamiseksi. Opiskelijaohjausosaaminen yksilön osaamisena tarkoittaa ominaisuuksia, tietoja, taitoja, toimintoja, asenteita ja arvoja, joiden avulla opiskelijaohjaaja ohjaa hoitotyön opiskelijoita laadukkaasti harjoittelun aikana (Cowan, Wilson-Barnett & Norman 2007). Tuomikosken (2019, 30) tekemän kirjallisuushaun mukaan opiskelijaohjausosaaminen muodostuu ohjaajan ominaisuuksista ja työyhteisön opiskelijaohjauksen käytännöistä ja toimintatavoista. Ohjausosaaminen sisältää reflektiivisen ohjaussuhteen luomisen, yksilöllisten osaamistavoitteiden asettamisen ja vastuunottamiseen ohjaamisen. Myös hoitotyön ohjaaminen kokonaisuudessaan, opiskelijan oppimisprosessin tukeminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä opiskelijälähtöisen arvioinnin toteuttaminen ovat ohjausosaamisen sisältöjä. (Tuomikoski 2019, 30; Tuomikoski, Ruotsalainen, Mikkonen & Kääriäinen 2020, 10.)

Ohjaaja tarvitsee opiskelijan ohjauksessa tietoa, taitoa, resursseja ja motivaatiota. Ohjaajan ohjausmotivaatiolla on olennainen merkitys ohjauksen onnistumiseksi. Ohjaaja tarvitsee myös pedagogista osaamista sekä ymmärrystä koko ohjausprosessista (Ruuskanen, Koota, Timonen, Haapa, Lääperi, Kääriäinen & Meretoja 2018, 191, 200), jotta ohjaus olisi opiskelijan oppimista tukevaa.

Ohjausosaamisen kehittämisen menetelmät

Työelämäohjaajien ohjausosaamisen kehittäminen on merkityksellistä, jotta opiskelijoiden tehokas oppiminen mahdollistuu (Kukkohovi, Kääriäinen, Tuomikoski, Kuivila & Juntunen 2020, 191). On jopa esitetty, että työelämäohjaajien puutteellinen opiskelijaohjausosaamisen voi johtaa epäpätevien hoitotyöntekijöiden ammattiin valmistumiseen (Almalkawi, Jester & Terry 2018).

Tiaisen (2018, ix) tutkimuksessa todetaan opiskelijaohjaajien kokeneen, ettei opiskelijaohjaukseen liittyvää koulutusta järjestetä säännöllisesti työyhteisöissä. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista työelämän edustajista olisivat halunneet ohjausosaamiseen liittyvää koulutusta vuosittain. Koulutus, ja erityisesti näyttöön perustava koulutus (Ruuskanen, Koota, Timonen ym. 2018), onkin yksi merkityksellisimmistä ohjausosaamisen kehittämisen menetelmistä. Toisaalta Koskelan (2013) tutkimuksessa todettiin, että koulutus ei ole tehokkain ohjausosaamisen kehittämisen muoto, vaan työyhteisöissä tarvittiin jokaisen yksikön omien tarpeiden mukaista ohjauskoulutusta ja sen lisäksi mahdollisuutta työyhteisön yhteisiin keskusteluihin ja osallistumiseen. Koulutuksiin osallistumisen lisäksi tarvitaan henkilöstön osaamisen kehittämiseksi tiedon reflektointia ja käsittelyä työyhteisöissä (Moisanen 2018, 175). Ohjaajien tulee osallistua säännöllisesti ohjauskoulutuksiin ja näissä koulutuksissa tulee ottaa esiin opiskelijoilta saatua palautetta (Teuho ym. 2017, 16).

Chen (2018) tarkasteli ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään, miten voidaan kehittää ohjaavien sairaanhoitajien opiskelijaohjausosaamista, kun ohjattavana on useita hoitotyönopiskelijoita samanaikaisesti. Ohjaajien ohjausosaamista voidaan kehittää kommunikaation sekä ohjaustoiminnan suunnittelun ja reflektion avulla. Merkityksellinen ohjausosaamisen kehittäminen kiinnittyy myös ohjaajan toimintaan ryhmäohjauksessa kuin myös opiskelijan toimintaan ryhmäohjauksessa. Työelämäohjaajat tarvitsevat pitkäkestoisia ohjaajakoulutusinterventioita, joiden kehittäminen perustuu tutkimusnäyttöön (Ruuskanen ym. 2018, 200).

Ohjausosaamisen verkkokurssin suunnittelu ja toteutus

Ketterästi opittu -hankkeen alkuvaiheessa järjestetyissä työpajoissa työelämäohjaajat toivat esiin, että he tarvitsevat osaamista opiskelijoiden ohjaamiseen. Todettiin, että työelämäohjaajien osaaminen vaihtelee ja sitä pitää kehittää. Tavoitteeksi asetettiin ohjatussa harjoittelussa toimivien työntekijöiden ohjausosaamisen kehittäminen ja interventioksi valittiin verkkokoulutus. Koulutusmateriaalin tulisi olla saavutettavissa ajasta ja paikasta riippumatta, siinä hyödynnettäisiin digitaalisuutta, materiaalin tulisi olla helposti päivitettävissä ja sen pitäisi vastata osaamisen tarpeita. Koulutuksen avulla pyrittäisiin varmentamaan eri työyhteisöjen opiskelijaohjauksen tasalaatuisuutta sekä Kainuun sotella että yksityisellä sektorilla. Selkeä tarve ajasta ja paikasta riippumattomaan koulutukseen on ilmeinen, sillä työelämänmuutosten myötä opiskelijoiden ohjaajat vaihtuvat. Koulutus intervention tulisi olla saatavilla silloin, kun työelämäohjaajalla on tarve kehittää omaa opiskelijaohjausosaamistaan. Tavoitteena opiskelijaohjauksessa on aktiivinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen vaiheittain (Tuomikoski 2019, 92).

Verkkokoulutus päädyttiin muodostamaan Tuomikosken (2019, 92) väitöskirjassaan kuvaamien osaamiskuvausten mukaisesti niin, että osaamisen kehittämisen tavoitteet ovat opiskelijaohjausosaamisen ensimmäistä eli aloittelijan tasoa. Verkkokoulutuksen tavoitteena on, että osallistuja motivoituu opiskelijaohjaukseen ja syventää osaamistaan luotettavan, vastavuoroisen ja sallivan oppimisympäristön luomiseksi. Hän pohtii oman ja työyhteisönsä opiskelijaohjauksen hyviä käytänteitä ja osaa tarkastella ja ratkaista opiskelijaohjaukseen liittyviä haasteita. Tavoitteena on myös, että hän osaa kehittää työyhteisönsä opiskelijaohjauksen laatua. Koulutuksen sisältö muodostui osaamisen tavoitteita tukevista teemoista siten, että ensimmäisessä osassa käsitellään opiskelijaohjaukseen motivoitumista, toisessa osiossa ohjauksen hyviä käytänteitä ja kolmannessa osiossa opiskelijaohjauksen haasteita. Osallistujaa pyydetään asettamaan koulutuksen alussa omat osaamisen kehittämisen tavoitteensa, joita hän arvioi koulutuksen lopuksi. Kuhunkin koulutuksen osioon sisältyy tehtävä, joka tukee osallistujan osaamisen kehittymistä. Koulutuksen suorittaja voi opiskella osiot valitsemassaan järjestyksessä itsenäisesti, keskeyttää ja palata suorittamaan koulutusta itselle sopivana aikana. Koulutusosiot sisältävät videoluentoja, Powerpoint -esityksiä ja linkkien kautta tulostettavia Kainuun soten hankkeen aikana päivitettyjä tai laadittuja opiskelijaohjaukseen liittyviä materiaaleja kuten opiskelijaohjausprosessi, opiskelijavastaavan tehtävät, lähiohjaajan tehtävät ja opiskelijaohjauksen laatusuositukset. Opiskelijaohjauksen omavalvontalomake on laa-

dittu tätä koulutuskokonaisuutta ajatellen. Sen avulla on tarkoituksena arvioida työyksiön opiskelijaohjauksen laatua toimien välineenä keskeisten asioiden tunnistamiseen, toiminnan arvioimiseen ja kehittämiseen. Omien tavoitteiden asettaminen ja niiden reflektointi sekä eri osioiden tehtävien tekeminen ovat edellytyksiä opintojakson hyväksytylle suorittamiselle ja todistuksen saamiselle.

Verkkokoulutus pilotoitiin syksyllä 2020 ja samalla arvioitiin sen kykyä vastata ohjaajien ohjausosaamisen kehittämisen tarpeisiin. Linkki ohjaajakoulutukseen lähetettiin sähköpostitse noin 160 Kainuun sotien opiskelijavastaavalle sekä yksityisen sektorin sosiaali- ja terveysalan työelämäohjaajalle. Työelämäohjaajien pyydettiin luomaan itselle tunnukset DevMoodle -ympäristöön, suorittamaan koulutusosiot sekä vastamaan koulutuksen arviointikyselyyn. Arviointipalautetta antoi kymmenen koulutuksen osallistunutta henkilöä. Osallistujat antoivat palautetta teemailtapäivästä. Palauteaineistoa ei teemoiteltu aineiston niukkuuden vuoksi. Taulukossa 1 kuvataan palautteita kysymyksittäin.

Taulukko 1. Koulutuksen palautteet kysymyksittäin

<p>Miten saavutit opintojakson aikana asettamasi tavoitteet?</p> <p>Tavoitteet saavutettu</p> <p>Tietoa, kertausta ja uusia ajatuksia</p> <p>Menetelmiä opiskelijaohjauksen merkityksellisyyden ymmärtämiseen</p>	<p>Mitä tietoa sait opintojakson sisällön avulla opiskelijan ohjauksesta?</p> <p>Opiskelijoiden erilaisten lähtötilanteiden ymmärtäminen (asiakasymmärrys ja palvelumuotoilu)</p> <p>Ohjauksen haasteet ja toimintatavat haasteiden käsittelyssä</p> <p>Opiskelijaohjauksen laadun kehittäminen</p> <p>Rakentavan palautteen antaminen</p>	<p>Miten opintojaksolla käytetyt oppimismenetelmät tukivat oppimistasi (videoluennot, PP-esitykset, videot)?</p> <p>Monipuoliset oppimismateriaalit</p> <p>Video ja tekstimateriaali tukivat oppimista</p> <p>Luennot selkeitä ja informatiivisia</p> <p>Luennot uudestaan kuunneltavissa</p> <p>Linkkien avautumisessa haasteita</p>
<p>Mitä muita oppimista tukevia menetelmiä toivoisit verkkomateriaalin sisältävän?</p> <p>Materiaalit tulostettavassamuodossa</p> <p>Ydinasioiden esille tuomista</p>	<p>Mitä opiskelijan ohjaukseen liittyvää sisältöä jäit kaipaamaan?</p> <p>Ohjaajien omia kokemuksia</p> <p>Työkaluja ja menetelmiä opiskelijaohjaukseen</p> <p>Case-tapauksia haastavista opiskelija-ohjaustilanteista</p>	<p>Avoin palaute</p> <p>Opintojakso sopivan pituinen</p> <p>Ajankohtainen sisältö</p> <p>Koulutukseen varattava aikaa</p> <p>Koulutuksen sisältöjen kehittäminen</p>

Palautteen perusteella verkkokoulutuksen tavoitteet täyttyivät pääsääntöisesti. Vastajat toivat esille, että opiskelijaohjauksen laatua tulee kehittää omassa yksikössä. He kokevat opiskelijaohjauksen tärkeäksi työtehtäväksi, johon tarvitaan osaamista. Kyselyn perusteella työelämäohjaajat haluavat keinoja haastaviin opiskelijaohjaustilanteisiin. Verkkokoulutuksesta saatu palaute oli pääsääntöisesti myönteistä. Rakentavaa palautetta tuli muun muassa tulostusongelmista ja videoiden pituudesta ja laadusta. Työelämäohjaajien kokemuksia haluttiin koulutuksen sisältöön mukaan.

Johtopäätökset ja pohdinta

Opiskelijaohjauksen laatusuosituksia on julkaistu eri organisaatioiden toimesta (Tuomikoski 2019, 25) ja myös ammattikorkeakouluille yhteisesti (Suomen ammattikorkeakoulujen terveysalan koulutuksen verkosto 2020). Terveysalan harjoittelujen laatusuositukset on laadittu näyttöön perustuvan tiedon ja hyvien käytänteiden mukaisesti. Laatusuositusten tavoitteena on muun muassa varmistaa opiskelijan laadukas harjoittelu.

Tuomikosken (2019, 92) tutkimuksen mukaan opiskelijaohjaajina toimivat hoitotyöntekijät tarvitsevat opiskelijaohjaukseensa tukea ja koulutusta. Ohjaajien ohjausosaamisen kehittäminen edistää hoitotyönopiskelijoiden myönteisiä kokemuksia ammattitaitoa edistävistä harjoittelusta ja opiskelijoiden suhtautumista hoitotyön ammattiin. Lisäksi laadukas opiskelijaohjaus edistää myös opiskelijan hoitotyön kokonaisuuden huomioon ottavaa osaamista. Sosiaali- ja terveysalojen tutkintoihin johtavat koulutukset eivät sisällä opiskelijaohjaajakoulutusta eivätkä anna valmiuksia opiskelijan ohjaamiseen myöskään siinä tilanteessa, että työntekijällä on työkokemusta (Ruuskanen ym. 2018, 199). Mielenkiintoinen näkökulma esitellään Kotilaisen, Mikkosen, Sjögrenin ym. (2020, 178) tutkimuksessa, jossa sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajat arvioivat vahvimaksi osaamiseen opiskelijan ammatillisen kehittymisen ohjausosaamisen. Viidessä eri Euroopan maassa toteutetussa tutkimuksessa, jossa tarkoituksena oli kuvata ja vertailla opiskelijaohjaajien itsearvioimaa opiskelijaohjausosaamista havaittiin opiskelijaohjausosaamisen olevan parasta reflektiivisessä ohjauskeskustelussa sekä ohjaajan ominaisuuksissa. Heikoin osaaminen oli opiskelijälähtöisessä arvioinnissa sekä työyksikön käytäntöjen tuntemisessa. Lisäksi suomalaiset opiskelijaohjaajat olivat osallistuneet kaikista vähiten ohjaajakoulutukseen. (Kukkohovi ym. 2020, 191, 200–201.) Tämä on haaste, johon Suomessa on syytä kiinnittää huomiota jo hoitotyönopiskelijoiden peruskoulutuksen aikana, että työelämäohjaajien täydennyskoulutuksissa.

Tuomikosken (2019, 96) tutkimuksessa havaittiin, että ohjaajan opiskelijaohjausosaamisen ja pedagogisen osaamisen kehittäminen on tärkeä ohjauksen laatua edistävä tekijä. Ratkaisuksi ohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi on esitetty kansallista yhdenmukaista ohjaajakoulutusta. Näyttöön perustuvassa koulutuksessa tulisi huomion kiinnittyä henkilökohtaisten ohjaajaominaisuuksien kehittämiseen, joka edellyttää koulutukselta

erilaisia metodologisia valintoja (Luojaus 2011, 158.) Ketterästi opittu -hankkeessa suunniteltu ja toteutettu ohjausosaamisen kehittämisen verkkokoulutus tuki ennen kaikkea osallistujien ohjaajaominaisuuksien kehittymistä ja motivoitumista opiskelijaohjaukseen. Myös opiskelijälähtöisyyden korostaminen toi esille opiskelijan huomioon ottamisen yksilönä. Tämä voi edistää opiskelijan ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta. Sen sijaan verkkokoulutus ei vastannut tutkimuksissakin esille tulleeseen tarpeeseen edistää erilaisten ohjaus- ja arviointimenetelmien käyttöönottoa ohjatun harjoittelun toiminnan tukemiseksi ja ohjaajien pedagogisen osaamisen kehittämiseksi. (kts. Luojus 2011, 158).

Lähteet

- Almalkawi, I., Jester, R. & Terry, L. 2018. Exploring mentors' interpretation of terminology and levels of competence when assessing nursing students: An integrative review. *Nurse Education Today*, 69, 95–103. DOI: 10.1016/j.nedt.2018.07.003
- Bhurtun, H., 2020. Stress and coping strategies among finnish nursing students in the clinical learning environment. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Health Sciences No 581, Kuopion yliopisto, Kuopio.
- Chen, A-K. 2018. Sairaanhoidajien opiskelijaohjausosaamisen kehittäminen opetusmoduulissa. Sairaanhoidaja (YAMK) -opinnäytetyö. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.11.2020. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154843/Chen_Anna-Kaisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cowan, D., Wilson-Barnett, J., & Norman, I. 2007. A European survey of general nurses' self assessment of competence. *Nurse Education Today*, 27(5), 452–458. DOI: 10.1016/j.nedt.2006.08.008
- Kaihlainen, A. From a nursing student to a registered nurse. Final clinical practicum facilitating the transition. 2020. Turun yliopiston julkaisuja – Annales universitatis turkuensis – sarja – ser. D osa – tom. 1466. Turku 2019. Viitattu 24.11.2020. Saatavilla <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/148946/AnnalesD1466Kaihlainen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koskela, S. 2013. ”Mie teen vaan oman työni” Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämisestä. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 477. Department of Education, University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Kotilainen, A., Mikkonen, K., Sjögren, T., Korpi, H., Koskinen, C., Koskinen, M., Koivula, M., Koskimäki, M., Lähteenmäki, M-L., Saaranen, T., Sormunen, M., Salminen, L., Mäki-Hakola, H. Wallin, O., Kuivila, O., Tuomikoski, A-M., Holopainen, A., Kääriäinen, M. 2020. Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien itsearvioitu osaaminen. *Hoitotiede* 32(3), 177–190.
- Kukkohovi, S., Kääriäinen, M., Kuvila, H-M., Juntunen, J., Kaucic, M., Simonetti, V., Juskauskien, E., Vizcaya, F., Mikkonen, K. 2020. Opiskelijoiden ohjausosaaminen viidessä eri Euroopan maassa. *Hoitotiede* 32(3), 191–203.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Finlex. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Leppisaari, I., Maunula, M. & Mäkitalo, T. 2013. Harjoittelun eohjaus korkeakoulun ja työelämän rajapinnoilla. Viitattu 24.11.2020. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70327/Harjoittelun%20eohjaus%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. *Acta Universitatis Tamperensis* 1579. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Pirkanmaan sairaanhoidopiiri, Tiedekeskus. Tampere, Tampereen Yliopistopaino Oy -Juventus Print.

- Moisanen, K. 2018. Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen vanhustalpalveluissa. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 170, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Kuopion yliopisto, Kuopio.
- Ronkainen, S., Mikkonen, K., Ruotsalainen, H. & Kääriäinen, M. 2020. Hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia opettajan organisoimasta ryhmäohjauksesta ohjatussa harjoittelussa. *Hoitotiede* 32(3), 142–153.
- Ruuskanen, S., Koota, E., Timonen, L., Haapa, T., Lääperi, M., Kääriäinen, M. & Meretoja, R. 2018. Ohjaajakoulutusintervention vaikutus opiskelijaohjaajien itsearvioituun ohjausosaamiseen yliopistosairaalassa. *Hoitotiede* 30(3), 179–190.
- Suomen ammattikorkeakoulujen terveysalan koulutuksen verkosto. Terveysalan harjoittelujen laatusuosituksot ammattikorkeakouluille. 2020. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla <https://amkterveysala.wordpress.com/harjoittelun-laatusuosituksot/>
- Teuho, S., Roto, H., Sulonen, T., Vikberg-Aaltonen, P., & Sankelo, M. 2017. Terveysalan opiskelijoiden kielteiset kokemukset harjoittelun aikana. *Tutkiva hoitotyö. Hoitotieteellinen aikakauslehti* 15 (1), 10–17.
- Tiainen, A-I. 2017. Sairaanhoidajaopiskelijoiden harjoittelun ohjaajien ohjausorientaatio ja sen muutokset 1999–2010. Itä-Suomen yliopisto, Filosofinen tiedekunta. Kasvatustieteiden ja psykologian osasto. Kasvatustiede, aikuiskasvatus ja ohjaus. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology, no 96. Joensuu. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2388-2>
- Tuomikoski, A-M. 2019. Sairaanhoidajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjaajakoulutuksen vaikutus osaamiseen. Lääketieteellinen tiedekunta. Oulun yliopisto. *Acta Universitatis ouluensis sarja D1519*. Oulu. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <http://jultika oulu.fi/files/isbn9789526222998.pdf>
- Tuomikoski, A-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J. & Kääriäinen M. 2018. How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice – A quasiexperimental study'. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 2020, 34(1), 230–238.
- Työelämässä oppiminen. 2020. Opetushallitus. Viitattu 24.11.2020. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>
- Vänskä, K. 2012. Ohjauksen osaaja – miten he sen tekevät? Terveysalan ohjaajien käsityksiä ohjausosaamisesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Viitattu 24.11.2020. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47224/JAMKJULKAISUJA1322012_web.pdf?sequence=1

Mobiilisovellus terveystietosalan harjoittelun ohjaukseen

Anna-Leena Eklund ja Sirpa Parviainen

Ketterästi opittu -hankkeen yhtenä tavoitteena oli hyödyntää digitalisaation ja teknologian mahdollisuuksia opiskelijan harjoittelun ohjauksessa. Yksi hankkeen kehittämiskohdeista oli harjoittelun ohjauksen digitaalisen sovelluksen käyttöönotto. Digitaalisesta sovelluksesta ja harjoittelun ohjauksesta muodostettiin palvelumuotoilun mukaisesti konsepti "Mobiilisovellus harjoittelun etäohjaukseen".

Workseed-pilvipalvelutalteenne oli etäohjaussovelluksena käytössä 2.3.-12.4.2020 välisenä aikana Kajaanin ammattikorkeakoulun toisen vuosikurssin sairaanhoitajaopiskelijoiden kirurgisen potilaan ja sisätautipotilaan hoitotyön harjoitteluissa. Workseedia koskeva arviointitieto kerättiin harjoittelujen päätteeksi Google Forms -kyselyllä opiskelijoilta (n=15) ja työelämän ohjaajilta (n=12) sekä ryhmähaastattelulla ohjaavilta opettajilta (n=3). Opiskelijat, työelämän ohjaajat ja harjoittelua ohjaavat opettajat pitivät Workseediä pääosin onnistuneena harjoittelun etäohjaussovelluksena, joka sujuvoitti ja mahdollisti uudenlaisen tavan tehdä yhteistyötä harjoittelussa mukana olevien tahojen ja henkilöiden kesken.

Workseedin kehittämistä jatketaan edelleen Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelman harjoittelun digitaalisen ohjauksen alustana ja se tullaan ottamaan asteittain käyttöön kaikissa hoitotyön harjoitteluissa vuoden 2020 aikana.

Harjoittelun ohjauksen päivittäminen digiaikaan

Ohjattu harjoittelu aidoissa sosiaali- ja terveystietosalan konteksteissa muodostaa merkittävän osan hoitotyön tutkimukseen johtavista opinnoista. Opiskelijalla, harjoittelua ohjaavalla opettajalla ja työelämän ohjaajalla on jokaisella oma roolinsa, jonka avulla hoitotyön opiskelijalle muodostuu kokemus harjoittelusta ja sen onnistumisesta.

Harjoittelu todennetaan dokumenttiin, joka voi olla paperinen tai digitaalinen. Dokumentti on todiste suoritetusta harjoittelusta. Harjoittelun dokumentin käytön tulee olla helppoa, aikaan ja paikkaan sitomatonta. Kajaanin ammattikorkeakoulun (KAMK) hoitotyön koulutusohjelman harjoitteluprosessin kuvauksen mukaan dokumentin tulee sisältää opintojakson tavoitteet, opiskelijan lähtötason kuvauksen harjoittelun alkaessa, opiskelijan omat asettamansa tavoitteet harjoittelulle, harjoittelun aikaiset arviointikeskustelut ja harjoittelun päättyessä tapahtuvan opiskelijan, työelämän ohjaajan ja harjoittelua ohjaavan opettajan loppuarvioinnin opiskelijan osaamisen kehittymisestä.

KAMK:lla on ollut käytössä ammattikorkeakoulun intranettiin tallennettu harjoittelun arviointilomake. Tämän lomakkeen käyttöä on vaikeuttanut se, että opiskelijan työelämän ohjaajan ei ole ollut mahdollista kirjautua ammattikorkeakoulun sisäiseen järjestelmään.

Ketterästi opittu -hankkeen yhtenä tavoitteena oli hyödyntää digitalisaation ja teknologian mahdollisuuksia opiskelijaohjauksessa. Hankkeen lähtötilakartoituksessa asiakasprofiilien tunnistamisen yhteydessä tuli esille kehittämiskohteena harjoittelun digitaalisen sovelluksen käyttöönotto. Digitaalisesta sovelluksesta ja etäohjauksesta muodostettiin hankkeessa palvelumuotoilun mukaisesti ”Mobiilisovellus ja digitaaliset ratkaisut harjoittelun ohjauksessa” -konsepti.

Tässä artikkelissa kuvataan kuinka Ketterästi opittu -hankkeen aikana Workseed -pilvipalvelutallenteesta kehitettiin Kajaanin ammattikorkeakoulun terveysalan harjoittelun dokumentaatio- ja etäohjausympäristö. Artikkelissa esitetään konseptin arvioinnin perusteella harjoittelun digitaalisen ohjauksen kehityskohteet ja suositukset.

Hoitotyön opiskelijan harjoittelun digitaalinen ohjaus

On osoitettu, että kasvokkain tapahtuva hoitotyön opiskelijan ja opettajan välinen harjoittelun ohjaus on vähentynyt etenkin 2000-luvulla (Strandell-Laine 2019, 45). Toisaalta tiedetään, että hoitotyön opettajan suhde opiskelijan harjoittelun työelämän ohjaajaan on korostunut. Opiskelijalle nimetyt työelämän ohjaajat odottavat yhteistyösuhteelta tapaamisia ja keskusteluja. Teoreettisen ja käytännöllisen tiedon yhteensovittamisessa opettajan ja opiskelijan työelämän ohjaajan yhteistyösuhde on tärkeä opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymiselle. (Luoja 2011, 33–34.)

Strandell-Laine (2019) osoitti väitöskirjassaan, että opiskelijan harjoittelua voi ohjata mobiilisti. Hoitotyön opiskelijat arvioivat harjoittelua ohjaavan opettajan mobiilisti toteutuneen etäohjauksen jopa laadukkaammaksi kuin perinteisen ohjauksen. Mobiiliohjausinterventio on tehokas menetelmä hoitotyön opiskelijan ja opettajan välisessä harjoittelun aikaisessa ohjauksessa. Se edistää hoitotyön opiskelijoiden klinisiä oppimistuloksia yhtä tehokkaasti kuin perinteisimmillä tavoilla toteutettu ohjaus. Mobiiliohjausinterventiolla on mahdollisuuksia edistää hoitotyön opettajan pedagogisen ohjauksen laatua ja se soveltuu vaihtoehtoiseksi ohjausmenetelmäksi tukemaan opiskelijan klinisiä oppimistuloksia. (Strandell-Laine 2019, 101.)

Mobiilioppimisesta ja mobiiliohjauksesta on useita määritelmiä. Yksinkertaisemmin se määritellään mobiililaitteella tapahtuvaksi ohjaukselliseksi kontaktiksi. Yhteydenpito ohjatun harjoittelun aikana erilaisilla mobiililaitteilla mahdollistaa opiskelijan yksilöllisen

tuen ja toimii autenttisisa tilanteissa ohjatun harjoittelun aikana. Jotta etäohjaus mobiililaitteella toimisi kokonaisuutena, sen tulee olla suunniteltua, tavoitteellista ja tapahtua yhteisymmärryksessä työelämän ohjaajan, opiskelijan ja harjoittelua ohjaavan opettajan kesken. Mobiilioppiminen voidaan siis määritellä oppimiseksi, jossa käytetään langattomia yhteyksiä ja tietoverkkoja. Mobiililaitte, jota käytetään, ei niinkään ole merkityksellinen. (Leikomaa & Ryymin & Sintonen 2007, 8–11.)

Tieto- ja viestintätekniiikan nopea kehitys pakottaa opettajan ja opetuksen pysymään muun yhteiskunnan kehityksen mukana. Jokin mobiililaitte on poikkeuksetta jokaisen opiskelijan hallussa. Lisäksi tulee huomata, että 2020-luvulla hoitotyön koulutuksessa opiskelee diginatiivien sukupolvi, eli henkilöitä, jotka eivät ole kokeneet aikaa ennen internetiä ja mobiililaitteita.

Workseed -pilvipohjainen oppimisen hallintajärjestelmä

Kajaanin ammattikorkeakoulussa mobiiliohjausvälineen valintaa ohjasivat yleiset käyttöliittymävaatimukset. Käyttöliittymän tulee olla selkeä, pääsyn alustalle tulee olla helppoa, käytön tulee sujua luonnollisena osana muita viestintätoimintoja ja sen tulee olla viestimiskykyinen muiden alustojen ja sosiaalisen median kanssa. Alustan käyttöönoton tarkoituksena on osallistava ohjaustoiminta. On tärkeää, että kaikilla osapuolilla on pääsy alustalle, mahdollisuus jakaa tietoa, tiedostoja ja ajatuksia myös muiden sovellusten kautta sekä tarkastella aineistoja ja aikatauluja. (Pohjanlahti 2016, 12–13.)

Valittavan mobiilisovelluksen kriteeriteiksi muotoutuivat, että sovellus :

- mahdollistaa oppimis- ja osaamisprosessin näkyvyyden
- mahdollistaa opiskelijan oppimis- ja osaamisprosessin systematisoinnin
- mahdollistaa harjoittelujen hallinnoinnin
- on käytettävissä älypuhelimella
- mahdollistaa videoyhteyden käytön ohjauksen aikana
- on edelleen kehitettävissä oman ammattikorkeakoulun harjoitteluprosessin mukaisesti
- soveltuu myös ammatillisen oppilaitoksen hyvinvointialan harjoitteluohjaukseen

Kriteerit täyttyivät Workseed-pilvipalvelutallenteessa (jatkossa Workseed). Workseed LMS (Learning Management System) on oppimisen hallintajärjestelmä (kuva 1), jota käytetään tieto- ja viestintätekniiikan avulla, esimerkiksi tablet-tietokoneella, puhelimella tai kannettavalla tietokoneella. Workseed pyrkii tarjoamaan innovoivan ja esteettisen alustaympäristön, joka mahdollistaa opiskelijan edistymisen seurannan ja jota on helppo käyttää (Koutsaa huomisen huippuosaajat 2020).

Koutsaa huomisen huippuosaajat.

Ketterä pilvipohjainen LMS ammattioppilaitoksille ja -korkeakouluille

KIRJAUDU

VARAA ILMAINEN DEMO

Kuva 1. Workseed-pilvipalvelu (Koutsaa huomisen huippuosaajat 2020)

Workseed-pilvipalvelua on kokeiltu muun muassa Laurea ammattikorkeakoulussa vuonna 2019. Kokeilun johtopäätöksissä todettiin, että Workseediin tulee rakentaa selkeä rakenteellinen kokonaisuus harjoittelun tavoiteasettelun ilmentämiseen. Alustalla tulee olla riittävästi tilaa kuvailevalle tekstille kuin myös tilaa vuoropuhelulle jokaisessa harjoittelun vaiheessa: harjoittelun alussa, aikana ja päättyessä. Pilvipalvelun kielen ja käsitteiden tulisi olla yhtenevät ammattikorkeakoulun pedagogiikan kanssa. (Tiirikainen, Annola & Kukkonen 2019.)

Workseedin käyttöönotto Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmassa eteni yhteistyössä ”HARKKA-harjoittelusta työelämään muuttuvissa terveysalan toimintaympäristöissä” -hankkeen (HARKKA) kanssa. Sen jälkeen, kun valinta Workseedin käyttöönotosta oli tehty, käynnistyi vastuuhenkilöiden koulutus. Ensimmäisessä vaiheessa vastuuhenkilöiksi nimettiin kolme hoitotyön lehtoria. Workseedin käyttöönottokoulutus toteutui etäkoulutuksina, kouluttajana toimi asiantuntija Workseed OY:stä.

Käyttöönottokoulutuksiin oli valmistauduttu kuvaamalla KAMK:n hoitotyön harjoitteluprosessi VUO-kaaviona. Harjoitteluprosessi rytmittyi vaiheisiin ennen harjoittelun aloittamista, harjoittelun aikana ja harjoittelun päättyessä. VUO-kaavio-kuvaus muodostui palvelumuotoilun ideaa käyttäen niin, että opiskelija asiakkaana, oli koko ajan harjoitteluprosessin keskiössä.

Workseed-alustan kehittäminen tapahtui tiiviissä yhteistyössä Workseed Oy:n asiantuntijan ja Kajaanin ammattikorkeakoulun HARKKA-hankkeen edustajan kanssa. Yhteistyöllä pyrittiin varmistamaan, että alusta on (Kajaanin ammattikorkeakoulun) KAMK:n pedagogiikan käsitteiden mukainen ja että se tukee VUO-kaaviona kuvattua harjoitteluprosessia ja Workseediä sovelluksena.

Workseed-alustalle, harjoittelun arviointikirjaan, on mahdollista dokumentoida opiskelijan ennakkotehtävät ennen harjoittelun käynnistymistä, kuvata opintojakson tavoitteet kompetensseittain ja opiskelijan henkilökohtaiset harjoittelun tavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi sekä harjoittelun väli- ja loppuarvioinnit. Lisäksi Workseed sisältää opiskelijan työvuorosunnittelun ja työvuorototeuman seurannan ja hallinnoinnin omana sivunaan.

Ennen harjoittelun aloittamista opiskelija varmistaa harjoittelun aloittamisen edeltävyysehtojen täyttymisen ennakkotehtävien avulla. KAMK:ssa ennakkotehtäviksi on määriteltä harjoittelupaikassa tarvittavan rokotussuojan varmistaminen, edeltävien lääkehoidon opintojen hyväksyty suorittaminen, e-lääkehoitopassin aktivointi, tarvittavan rikostaustatöiden tilaaminen ja näyttäminen harjoittelukoordinaattorille KAMK:lla ja lähtötasokuvauksen laatiminen. Harjoittelun alkaessa opiskelija perehdyttää harjoittelun työelämän ohjaajan Workseedin käyttöön ja lähettää hänelle järjestelmän kautta sähköpostiin kirjautumislinkin arviointilomakkeelle. Ennakkotehtävät merkitään suoritetuiksi Workseedin ”tehty”-merkinnällä.

Harjoittelun ohjaus alkaa jo ennakkotehtävistä. Ohjaavalla opettajalla on mahdollisuus kommentoida tekstillä kaikkia ennakkotehtäviä ja näin ohjata niiden kuvausta sekä toteutumista. Harjoittelun aikana Workseediä käytetään edistymisen seurantaan opintojakson tavoitteiden ja opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti. Opintojakson tavoitteet on laadittu hoitotyön koulutusohjelmakohtaisten kompetenssien linjamina. Opiskelija muodostaa henkilökohtaiset tavoitteensa ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi ja opintojakson tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun opiskelija on laatinut henkilökohtaiset tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseen, on sekä työelämän ohjaajalla että ohjaavalla opettajalla mahdollisuus niiden kommentointiin erillisissä kommenttikentissä. Kommentit näkyvät kolmikantayhteistyössä kaikille osallisille reaaliaikaisesti.

Tavoitteiden mukaisen osaamisen kehittymisen arvioinnissa opiskelija ja työelämän ohjaaja käyttävät asteikkoa: Erinomainen/Osaan erinomaisesti, Hyvä/Osaan hyvin, Kesken/Osaan vähän. Kehittymisen arvioinnissa opiskelija ja työelämän ohjaaja käyttävät arviointiasteikolla liikkuvaa ”pallo” –kohdistinta, ja valinta perustellaan kuvailevalla ja reflektiivisellä tekstillä tekstikentässä. Väliarvioinnissa harjoittelua ohjaava opettaja ei käytä arviointiasteikkoa, mutta hän voi kirjoittaa kuvailevaa palautetextiä opettajalle varattuun tekstikenttään.

Harjoittelun päättyessä opiskelija laatii tavoitteisiin perustuvan reflektiivisen itsearvioinnin ja työelämän ohjaaja kirjaa palautteen Workseediin. Harjoittelun päättyessä ohjaava opettaja kirjoittaa yhteenvedon harjoittelun toteutumisesta ja hyväksyy opiskelijan tavoitteiden mukaisesti edenneen harjoittelun.

Mobiilisovelluksen arviointi

Laaditun Workseed –harjoittelun arviointikirjan testaaminen tapahtui 2.3.2020 – 12.4.2020, jolloin ryhmän SMM19K opiskelijat suorittivat joko kirurgisen potilaan hoitotyön tai sisätautipotilaan hoitotyön harjoittelua. Palautetta kerättiin Google Forms-lomakkeilla opiskelijoilta ja työelämän ohjaajilta. Harjoittelua ohjanneilta opettajilta palautte kerättiin ryhmähaastattelulla.

Opiskelijoiden palautetieto

Palautekysely lähetettiin 22 opiskelijalle linkkinä sähköpostiin. Vastausaika oli 5.5.-12.5.2020. Vastauksia saatiin 15 opiskelijalta (vastausprosentti 68). Vastausajan aikana lähetettiin yksi muistutusviesti. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista yhdeksän (9) suoritti kirurgisen potilaan hoitotyön harjoittelua ja kuusi (6) sisätautipotilaan harjoittelua.

Palautekysely sisälsi kysymyksiä Workseediin perehdyttämisestä, ennakkotehtävien käsittelemisestä, lähtötasokuvauksen merkityksestä, henkilökohtaisista tavoitteista ja niihin liittyvien keinojen hyödyllisyydestä harjoittelun aikana, harjoittelun ohjaus- ja arviointikäytänteistä, saadun palautteen hyödyntämisestä ja kolmikantayhteistyöstä. Lisäksi palautekysely sisälsi yhden kysymyksen Workseedissa olevan työajan seurantalomakkeen käytöstä.

Opiskelijoiden perehdys Workseediin toteutui sähköpostiin lähetetyillä ohjeilla. Sähköposti lähetettiin opiskelijoille viikko ennen harjoittelun alkamista. Vastauksissa opiskelijat toivat esille perehdytyksen tarpeellisuuden. He ehdottivat perehdytystä Workseediin samalla tavalla ja saman aikaisesti aina kunkin harjoitteluinfor kanssa. Mikäli perehdytys

toteutetaan sähköisiä välineitä hyödyntäen, opiskelijat ehdottivat perehdyttämismateriaaliin lisättävien informatiivisia kuvia.

Yksi opiskelijoiden ennakkotehtävistä oli lähtötasokuvauksen laadinta, sen käsitteleminen ja siitä keskustelu harjoittelun alkaessa työelämän ohjaajan kanssa. Lähtötasokuvauksen laadinnassa opiskelija voi hyödyntää SWOT-analyysia (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) tai hoitotyön koulutusohjelmakohtaisia kompetensseja. Osamisen arvioinnissa opiskelija voi hyödyntää hoitotyön tutkinnon vuosikurssin teemoja aloittelijasta asiantuntijaksi. Opiskelijoille suunnatun palautekyselyn mukaan työelämän ohjaajat kyllä lukivat lähtötasokuvauksen, mutta sitä ei hyödynnetty harjoittelun aikana. Muutama opiskelija (3) toi esille sen, että työelämän ohjaaja oli saanut lähtötasokuvauksen avulla käsityksen hänen osaamisestaan ja ehkä suuntasi oppimistilanteita sen mukaan.

Harjoittelujaksolle opiskelijan laatimat henkilökohtaiset tavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseen ohjasivat harjoittelua pääsääntöisesti hyvin (5 vastusta) tai kiitettävästi (5 vastausta). Viisi (5) opiskelijaa koki, että henkilökohtaiset tavoitteet ohjasivat harjoittelua tyydyttävästi. Tavoitteiden saavuttamiseen kuvatut keinot koettiin harjoittelua ohjaaviksi.

Opiskelijoiden vastausten mukaan harjoittelun ohjaus toteutui pääosin puhelimitse tai puhelimen kaiutintoiminnolla. Jonkin verran opettajat käyttivät harjoittelun ohjauksessa Workseedin videoneuvotteluyhteyttä. Opiskelijoiden mielestä Workseedin videoneuvotteluyhteys sopii hyvin käytettäväksi ohjauksessa. Workseedin harjoittelun arviointikirjaa käytettiin ohjauksessa opiskelijoiden mielestä hyvin. Arviointikirjaan kirjoitettua palautetta opiskelijat hyödynsivät harjoittelun aikana. Muutama opiskelija suuntasi seuraavan harjoittelun tavoitteita annetun palautteen perusteella. Opiskelijoiden autenttisia vastauksia kuvataan kursivoidulla tekstillä.

” Ohjaajien kommenttien perusteella mietin uusia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi sekä löysin myös omia vahvuuksia ja heikkouksia.”

” Kaikki saatu palaute oli arvokasta. Positiivinen palaute vahvisti omaa osaamista ja rohkaisi yrittämään muitakin asioita, kehityskohteet olivat konkreetit.”

” Kiinnitin huomiota epävarmoihin osa-alueisiin ja panostin niihin. Laadin seuraavan harjoittelun tavoitteet saamani palautteen perusteella.”

”Väliarviointi ja loppuarviointi: plussaa että kirjoitetut tiedot tallentuivat.”

Opiskelijoiden mielestä Workseedin käyttö harjoittelun ohjauksessa sujuvoitti opiskelijan, työelämän ohjaajan ja opettajan välistä yhteistyötä ja mahdollisti yhteistyölle uudenlaisen tavan. Yksi (1) opiskelija koki, että Workseedillä ei ollut merkitystä harjoittelun ohjaukseen.

“Workseed on kätevä yhteinen pohja, jossa opiskelija, ohjaaja sekä opettaja pääsevät käsiksi samoihin tietoihin.”

Opiskelijan ohjattuun harjoitteluun liittyy työajanseuranta. Viisi (5) opiskelijaa koki vaikeana käyttää Workseedin työajanseurantalomaketta. Suurin osa opiskelijoista (10) piti työajanseurantalomakkeen käyttöä helppona.

“Työajan seurantalomake ei päivittynyt aina ja oli muutenkin melko kankea käyttää.”

Työelämän ohjaajien palautetieto

Palautekysely lähetettiin 36:lle työelämän ohjaajalle linkkinä sähköpostiin. Vastausaika oli 22.4 -11.5.2020. Vastauksia saatiin 12 (vastausprosentti 42). Vastausajan aikana lähetettiin yksi muistutusviesti. Työelämän ohjaajista seitsemän (7) oli käyttänyt Workseedia sisätautipotilaan hoitotyön harjoittelun ohjauksessa ja viisi (5) kirurgisen potilaan hoitotyön harjoittelun ohjauksessa. Työelämän ohjaajien palautekyselyn rakenne oli hyvin samankaltainen kuin opiskelijoiden. Palautekysely sisälsi kysymyksiä Workseediin perehdyttämisestä, lähtötasokuvauksen merkityksestä, opiskelijan henkilökohtaisista tavoitteista ja niihin liittyvien keinojen hyödyllisyydestä harjoittelun aikana, harjoittelun ohjaus- ja arviointikäytänteistä, saadun palautteen hyödyntämisestä ja kolmikantayhteistyöstä.

Työelämän ohjaajien mielestä Workseed-sovellus soveltui harjoittelun ohjaukseen hyvin tai melko hyvin. Kursivoidut tekstit kuvaavat ohjaajien kommentteja sovelluksen käytettävyydestä.

“Sujuvoittaa opiskelijan ohjaamista, palautteen antamista sekä yhteistyötä opettajan kanssa.”

“Helppo, esim. kesken työpäivän antaa tietokoneella palautetta tai tarkistaa opiskelijan tavoitteita, lähtötasokuvausta jne.”

“Minun mielestä parempi kuin entinen järjestely.”

Työelämän ohjaajan perehdytys Workseedin käyttöön oli yksi opiskelijan ennakkotehtävistä ennen harjoittelua. Valtaosa työelämän ohjaajista (10) oli sitä mieltä, että Worksee-

dissä olevat ohjeet olivat hyvät ja opiskelijan toimesta tapahtunut perehdytys sen käyttöön oli ollut riittävää. Kaksi (2) työelämän ohjaajaa toivoi, että ohjaajan sähköpostiin tulisi selkeä ohje Workseedin käytöstä.

Opiskelijan ennakkotehtäviin kuului oman lähtötasokuvauksen laadinta. Lähes kaikki työelämän ohjaajat (11) olivat perehtyneet opiskelijan laatimaan lähtötasokuvaukseen ja hyödynsivät sitä ohjauksessaan. Vastaajien mukaan lähtötasokuvauksen avulla harjoittelun aikainen ohjaus on yksilöllistä ja se auttaa ottamaan huomioon opiskelijoiden osaamisen ohjauksen suunnittelussa.

”Hahmotan heti opiskelijan harjoittelun alussa, mitä opiskelija jo osaa ja millainen hän on persoonana. Tällöin voin ottaa opiskelijan vahvuudet sekä kehittämisen aiheet heti huomioon harjoittelun alusta lähtien ja tehdä ohjauksesta yksilöllisempää.”

”Lähtötasokuvaus antaa hyvän kuvan mikä on opiskelijan osaaminen ja sitä on voinut hyödyntää suoraan siinä mistä lähdetään liikkeelle harjoittelun suhteen.”

”Luin sen läpi harjoittelun alussa. Voihan siitä jonkinlaisen mielikuvan luoda.”

Yksi (1) työelämän ohjaaja ei ollut lukenut opiskelijan lähtötasokuvausta, eikä tiennyt missä se oli. Yhden (1) työelämän ohjaajan mielestä opiskelijan kirjallinen lähtötasokuvaus oli niukka ja sitä oli täydennetty keskustelussa.

”En lukenut, en tiennyt mistä sen löytää yms. Kysyin suoraan opiskelijalta itseltään. Toinen ohjaaja oli perehtynyt lähtötasokuvaukseen.”

”Opiskelija lähtötasokuvaus oli melko suppea, keskustelimme siitä vielä osastojakson alussa.”

”Ei entiseen verrattuna mitenkään uutta.”

Työelämän ohjaajien mielestä opiskelijan henkilökohtaiset osaamistavoitteet ohjasivat harjoittelua ja ohjausta. Opiskelijoiden kuvaamat keinot osaamistavoitteiden saavuttamiseksi auttoivat lähes kaikkia (10) työelämän ohjaajia ohjauksessa. Yksi (1) työelämän ohjaaja ei kokenut hyötynensä opiskelijan kuvaamista keinosta.

”Kuvatut keinot auttoivat minua opiskelijan ohjauksessa”.

”Motivoi ohjaajana myös huomattavasti enemmän perehtymään tarkemmin opiskelijan tavoitteisiin ja lähtötasokuvaukseen sekä antamaan monipuolisempaa palautetta.”

Workseed sisältää videoneuvottelutyökalun. Työelämän ohjaajien vastausten perusteella sitä oli käytetty ohjauskeskusteluissa neljän (4) opiskelijan harjoittelun aikana. Viiden (5) opiskelijan ohjaus oli toteutunut muulla etäyhteydellä ja kolmen (3) puhelimitse. Mobiili yhteydenpito oli toiminut pääasiassa hyvin.

Kahdeksan (8) työelämän ohjaajaa koki Workseedin sujuvoittavan kolmikantayhteistyötä. Neljä (4) työelämän ohjaajaa oli sitä mieltä, että Workseedin käytöllä ei ollut vaikutusta yhteistyöhön.

Harjoittelua ohjanneiden opettajien palautetieto

Palautetieto harjoitteluja ohjanneilta kolmelta opettajalta kerättiin teemahaastattelulla. Teemahaastattelu toteutettiin etäryhmähaastatteluna. Etäyhteytenä käytettiin Teams-yhteistyöalustan puheyyhteyttä. Nauhoitettu haastattelu kirjoitettiin tekstiksi. Kirjoitettua aineistoa (fontti Calibri, koko 11 p, riviväli 1) oli yhteensä 7 A4 sivua. Aineisto analysoitiin laadullisen aineiston sisällönanalyysiä mukaillen. Aineiston analyysiä ohjasivat haastattelun teemat, joita olivat Workseedin edut/hyödyt, kolmikantayhteistyön toteutuminen ja kehittämistä vaativat asiat/haitat. Teemat mukailivat opiskelijoilta ja työelämän ohjaajilta kerätyn palautteen sisältöalueita.

Opettajat pitivät Workseediä helppokäyttöisenä, kaikki harjoittelun materiaalit kokoaavana alustana. Erillisiä papereita ei sähköisen järjestelmän lisäksi tarvittu ja alustalla oli paikat kaikkien kolmikantakäyttäjien merkinnöille. Opettajien toiveena oli, että kaikki harjoitteluun liittyvä kanssakäyminen tapahtuisi yhdellä sovelluksella. Workseed-pilvipalveluun kirjautuminen ja käyttö erilaisilla tietokoneilla ja mobiililaitteilla oli ajasta ja paikasta riippumatonta ja sitä pidettiin yksinkertaisena.

Työelämän ohjaajan suora kirjautuminen ja mahdollisuus kirjata palaute alustalle teki opettajien mielestä tämän osallisuudesta arviointiin aiempaa näkyvämpää. Kolmikantaisen arviointikeskustelun toteutuminen koettiin sujuvana, kun kaikki osapuolet olivat valmistautuneet tilanteeseen täyttämällä lomakkeen etukäteen ja tutustuneet toistensa kirjauksiin. Arviointikeskusteluissa pysyttiin hyvin aikataulussa ja asiassa, joka osaltaan säästi aikaa. Toisaalta muun keskustelun ja sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen koettiin kielteisenä asiana.

Opettajien teemahaastattelussa esiin tulleet kehittämistä vaativat asiat liittyivät osin arviointialustan ominaisuuksiin, osin sen käyttäjiin liittyviin tekijöihin. Arviointialustan videokuvayhteyden käyttöön liittyi ongelmia. Videokuva, joka oli kooltaan hyvin suuri ja jota ei saatu pienennettyä, sijaitsi lomakkeen päällä osin estäen lomakkeen näkyvyyttä ja käyttöä. Lisäksi alustalle kaivattiin mahdollisuutta tehdä enemmän merkintöjä ohjausprosessin aikaisesta toiminnasta.

Harjoittelun alun tavoitekeskustelun sekä väli- ja loppuarvioinnin lisäksi opettaja voi olla yhteydessä opiskelijaan erilaisissa tilanteissa myös muina aikoina. Harjoittelun aikana voi tapahtua asioita, jotka olisi hyvä dokumentoida. Nyt kommenttien kirjoitusmahdollisuus oli ainoastaan tavoitteiden ja väli- ja loppuarviointien yhteydessä. Ohjausprosessin näkyvyyttä heikensi myös se, että lomakkeen kirjauksia oli mahdollista muuttaa niin, että aikaisemmat kirjatukset eivät olleet enää näkyvissä. Esimerkiksi, kun opettaja kommentoi opiskelijan tavoitteita, opiskelija pystyi tekemään muutokset niin, ettei alkuperäinen, kommentoitu tavoite ollut enää nähtävissä. Opettajien ryhmähaastattelussa esille tuotiin myös se, että opiskelijan tavoitteiden yhteydessä voisi olla paikka myös työelämän ohjaajan kommentteille tai tavoitteiden hyväksymismerkinnöille.

Workseed-alustan käytössä haittana koettiin, että alustan käsitteet erosivat KAMK:n pedagogisen toimintatavan käsitteistä. Haittana pidettiin myös eroja opiskelijan ja työelämän ohjaajan arviointikriteeristöissä. Erot arviointikriteeristöissä tekivät niiden keskinäisestä vertaamisesta hankalaa.

Opettajat pitivät opiskelijoiden itsearviointeja osin niukempina ja yksipuolisempina kuin aiemmin. Vapaan tekstin ala, johon opiskelijat kirjasivat tavoitekohtaiset itsearviointinsa, oli opettajien mielestä pieni. Myös työelämän ohjaajien kirjaama palaute oli osin niukkaa. Osa palautteiden kirjauksista oli taas toteutettu opettajien mielestä hyvin.

Käytettävissä olevien tietokoneiden puuttuminen harjoittelupaikoissa aiheutti jonkin verran hankaluuksia. Workseediä käytettiin myös opiskelijan puhelimella. Opettajien mukaan vain muutama opiskelija oli tuonut esille Workseedin käyttöön liittyviä ongelmia. Opettajat epäilivät ongelmien syyksi osin opiskelijoiden puutteita tietoteknisessä osaamisessa.

Opettaja sai sähköpostiinsa ilmoituksia siitä, kun opiskelijat olivat käyttäneet arviointilomaketta tai työvuorototeumalomaketta. Epäselväksi opettajille jäi, millä logikalla järjestelmä ilmoittaa lomakkeiden käytöstä. Opettajien käsitys oli, että kaikista tarkasteluista ei tule ilmoituksia. Workseedin teknisistä ominaisuuksista arviointilomakkeen palauttaminen oli jäänyt opettajille epäselväksi. Arviointilomakkeen palauttaminen oli mahdollista ja tarpeellista siinä vaiheessa, kun arviointilomakkeeseen haluttiin tehdä muutoksia sen jälkeen, kun arviointi oli merkitty valmiiksi.

Osa opettajille epäselviksi jääneistä asioista liittyi oman organisaation toimintaan. Opettajille oli jäänyt epäselväksi, kuinka Workseedin lähettämiin ilmoituksiin olisi reagoitava, kuinka "reaaliaikaista ohjausta" tulisi toteuttaa? Epäselvää oli myös lomakkeen käyttö harjoittelun jälkeen. Mikä merkitys lomakkeilla on harjoittelun jälkeen, voiko kuka ta-

hansa tarkastella aiempia lomakkeita, tai tarvitaanko tarkasteluun lupa asianosaisilta? Lisäksi opettajat kaipasivat ohjetta, mitä opettajalle varattuun arviointikenttään tulisi kirjata.

Workseedin soveltuvuus harjoittelun ohjaukseen - kehityskohteet ja suositukset

Tarkasteltaessa Workseedin käyttöönottoa tulee huomata, että se tapahtui Covid-19 virus pandemian aikana ja opiskelijan harjoittelun ohjauksessa oli siirrytty täysin etäohjaukseen. Toisaalta käyttöönotto tapahtui mobiilisovellusta ajatellen hyvänä, etäohjaus, aikana.

Kaikki toimijat eli opiskelijat, työelämän ohjaajat ja harjoittelua ohjaavat opettajat pitivät Workseediä pääosin onnistuneena harjoittelun etäohjaussovelluksena. Workseed koettiin helppokäyttöiseksi. Siitä, kun KAMK sosiaali- ja terveystieteiden osaamisala valitsi mobiilisovelluksen harjoittelun ohjaukseen, Workseed on jo edelleen kehittynyt. LMS (Learning Management System) -ohjelmiston tuleekin rakentua käyttäjän tarpeille ja hyödyntää käyttäjän pedagogisia toimintamalleja. Harjoittelua ohjanneet opettajat kuvaavat pedagogiseen toimintatapaan liittyviä epäselvyyksiä suhteessa Workseediin. Kysymyksiä, joita harjoittelua ohjanneet opettajat nostivat teemahaastattelussa, ei Workseed itsessään ratkaise. Kyse on KAMK:n toimintatavoista ja niiden kirkastamisesta. Seuraavaksi kuvaamme harjoitteluprosessiin liittyviä kehittämiskohteita.

Opiskelijan lähtötasokuvaus ohjaa harjoittelua ja harjoittelun ohjausta

Opiskelijoiden lähtötasokuvauksen rooli harjoittelun ohjausprosessissa on tärkeämpi kuin mitä ajatellaan. Parhaimmillaan lähtötasokuvaus edesauttaa työelämän ohjaajan ja opiskelijan ohjaussuhteen muodostumista. Siihen, miten opiskelija laatii lähtötasokuvauksen, tulee kiinnittää huomiota. Ohjeena lähtötasokuvauksen laadintaan on Workseedissä SWOT-analyysin käyttö. Lähtötasokuvauksen laadinnasta alkaa harjoittelun oppimis- ja ohjausprosessi. Palvelumuotoilumallin mukaisesti Ketterästi opittu -hankkeen ensimmäinen tapahtuma oli lähtötilakartoitus. Lähtötilakartoituksessa kerätyn laadullisen aineiston analyysin tuloksena nimettiin profiileja, jotka kuvaavat erilaisia opiskelijoita, työelämän ohjaajia ja harjoittelua ohjaavia opettajia. Lähtötasokuvauksessa opiskelija kuvaa itseään oppijana, miten minä opin? Tätä kuvausta voisi hyödyntää työelämän ohjaajan nimeämisessä. Ideaalitalanne olisi, että mikäli opiskelija on reflektiivinen oppija, hänen ohjaajansa olisi profiililtaan henkilö, joka kannustaa opiskelijaa refleктоimaan.

Harjoittelun osaamistavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseen ohjaavat harjoittelun väli- ja loppuarviointia

Opiskelijan ja työelämän ohjaajan käyttämässä harjoittelun arviointiasteikoissa oli eroja. Arviointilomakkeen tyhjään kenttään kirjoitettu palaute oli osin niukkaa. Harjoittelua ohjaavat opettajat eivät olleet täysin tietoisia siitä, mitä heidän odotettiin kirjaavan loppuarvioinnin avoimeen kenttään. Opettajat kaipasivat tilaa ohjausprosessin etenemisen kirjaamiselle sekä ohjausprosessin vaiheiden selkeää näkyvyyttä lopullisessa dokumentaatiossa.

On osoitettu, että harjoittelun aikana keskeistä on opiskelijan oppimisen ja osaamisen kehittämisen varmistaminen. Harjoittelun arvioinnin tulee tukea opiskelijan ammatillista kasvua ja edistää osaamisen kehittymistä. Harjoittelun ohjauksessa käyttävän mobiilisovelluksen tulee palvella oppimisprosessin seuraamisessa. Tämä edellyttää palautteen antamista nopealla ja helpolla tavalla niin, että palaute on kaikkien kolmikantayhteistyössä olevien käytössä. Olipa harjoittelun etäohjauksen mobiilisovellus mikä tahansa, edellyttää sen käyttöä kaikilta toimijoilta syventymistä ja ajankäyttöä. Etäohjaus ja mobiilisovelluksen käyttö ei tapahdu ilman resursseja. (Laaksonen & Pohjola 2010.)

Etäohjauksen pedagogisen toimintatavan kirkastaminen ja mobiilisovellus alustan edelleen kehittäminen

Tietokone ei ole ainoa mobiililaitte, joka soveltuu harjoittelun ohjaukseen. Älypuhelin nopea kehitys on tuonut niiden softaan uusia, nopeita mahdollisuuksia. Opiskelijat ovat taitavia älylaitteiden käyttäjiä. Z-sukupolven sanotaan syntyneen kännykkä kädessä eli tieto on hipaisun päässä. Terveystieteiden harjoittelun ja opiskelijaohjauksen laatusuosituksissa (2020) on yhdeksi opettajan tehtäväksi kuvattu harjoittelun ohjaus tarkoituksenmukaisilla menetelmillä niin, että ohjaus mahdollistaa opiskelijan osaamisen kehittymistä ja sen reflektiota. Etäohjaus on mobiiliohjauksinterventio. On osoitettu, että mobiiliohjauksella voidaan edistää hoitotyön opettajan pedagogisen ohjauksen laatua (Terveystieteiden harjoittelujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille 2020, 9; Strandell-Laine 2019, 20).

Opiskelijat oli perehdytetty sähköpostitse lähetettyjen ohjeiden avulla Workseedin käyttöön. Työelämän ohjaajat kokivat opiskelijoiden toteuttaman perehdytyksen Workseedin käyttöön toimivana ja ohjeita riittävinä, mutta osa toivoi lisäksi selkeitä ohjeita sähköpostitse lähetettynä. Opettajien perehdytys sovellukseen tapahtui alustan toimittajan toteuttamana. Muutamilla opiskelijoilla oli aluksi vaikeuksia Workseedin käytössä. Osa alustan toiminnoista oli jäänyt epäselviksi opettajille. Oman organisaation toimintamalli, kuinka opiskelijan lomaketta hyödynnetään jatkossa, ei ollut opettajille selvä.

Etäohjauksen ja mobiilisovelluksen ei kuitenkaan ole tarkoitus täysin korvata harjoittelua ohjaavan opettajan ohjaukseyntejä harjoittelupaikoissa. Yhteistyön harjoittelua ohjaavan opettajan, työelämän ohjaajan ja opiskelijan välillä tulee olla suunnitelmallista, ja se sisältää tuen työelämän ohjaajalle opiskelijan harjoittelun haasteellisissa tilanteissa. (Terveystalan harjoittelun ja opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2020, 9–11.) Mobiilisovelluksen käyttö tuo parhaimmillaan uuden ulottuvuuden yhteistyöhön. Tulee myös muistaa, että kun ohjaus viedään mobiilisovelluksen avulla verkkoon, menetelmän käyttöä pitää harjoitella. Käyttöönotto edellyttää kaikkien käyttäjien riittävää perehdytystä. Perehdytys tulee tapahtua kunkin toimijan tarvitseman tiedon ohjaamana. Harjoittelua ohjaavien opettajien tulee tuntea ammattikorkeakoulun pedagoginen toimintamalli ja toimia sen mukaisesti. Keskeistä etäohjauksen sujuvuudessa on mobiilisovelluksen käytön joustavuus.

Workseed-mobiilisovelluksen käyttöönottoa koskevat suositukset ovat:

1. Kuvataan ohjatun harjoittelun perehdytys.
2. Arvioidaan uudelleen lähtötasokuvauksen sisällön muodostaminen. Arvioidaan SWOT-analyysin käytettävyys lähtötasokuvauksen laatimisessa.
3. Täsmennetään opiskelijan ohjeistusta henkilökohtaisten osaamistavoitteiden ja niiden saavuttamiseksi nimettävien keinojen laadinnasta.
4. Kiinnitetään enenevästi huomioita ohjaavaan palautteeseen ja siihen, että palaute säilyy prosessimaisena mobiilisovelluksen alustalla.
5. Kehitetään edelleen mobiilisovelluksen toimivuutta Workseedin toimittajan kanssa.
6. Suunnitellaan ja toteutetaan etäohjauksen pedagogista koulutusta.

Lähteet

- Koutsaa huomisen huippuosaajat. 2020. Workseed. Ketterä pilvipohjainen LMS ammattioppilaitoksille, -korkeakouluille ja yrityksille. Viitattu 20.9.2020. Saatavilla www.workseed.fi
- Laaksonen, M. & Pohjola, P. 2010. Raportti projektista Käytännön ohjauksen kehittäminen eTaitava -järjestelmän kautta. Syventävä harjoittelu ja projektityö. Tampereen Yliopisto, Hoitotieteen laitos. Tampere.
- Leikomaa, M., Ryymin, R. & Sintonen, S. 2007. Mobiilioppimisen pedagogiikka – onko sitä? Tampereen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201003063068> . Viitattu 24.9.2020.
- Luojaus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli ohjaajien näkökulma. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1579. Tampere. Viitattu 24.9.2020. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8315-8>.
- Pohjanlahti, E. 2016. Työharjoittelun aikainen viestintä: viestinnän merkitys työelämäsuhteille ja onnistunut ohjaus ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyö Johdon assistenttityön ja Kielten koulutusohjelma 2016. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Stradell-Laine, C. 2019. Nursing student-nurse teacher cooperation using mobile technology during clinical practicum. Lääketieteellinen tiedekunta. Turun Yliopisto. Annales Universitatis Turkuensis sarja, D –osa, 1412. Turku. Viitattu 4.6.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7549-5>
- Tiirikainen, P., Annola, E. & Kukkonen, M-L. 2019. Workseed–alustan kokeilu ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksessa sairaanhoitajakoulutuksessa. Laurea Journal. Viitattu 30.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019102434648>
- Terveysalan harjoittelun ja opiskelijaohjauksen laatusuosituksset. 2020. Laatusuositus työryhmä. Viitattu 30.8.2020. <https://amkterveysala.wordpress.com/harjoittelunlaatusuosituksset/>.

Teemaitapäivä – opiskelijoiden, työelämäohjaajien ja opettajien yhteistyön kehittämistä

Kirsi Moisanen, Tiina Rissanen ja Heli Ylitalo

Ketterästi opittu -hankkeessa pilotoitavaksi valittujen konseptien aiheet muodostuivat opiskelijoiden, opettajien ja työelämäedustajien haastatteluaineistojen, työelämäyhteistyöpäivän työpajojen ja hanketoimijoiden benchmarking –matkan päiväkirjojen analysoinnin avulla. Etenkin työelämäpajoissa opiskelijoiden harjoittelua ohjaavat sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset toivoivat saavansa kuulla opiskelijoiden kertomia kuvauksia ja kokemuksia sekä opiskelusta että työharjoittelusta. Tämän ohjaamana yksi hankkeessa protyypoitavista palvelukonsepteista oli opiskelijoiden järjestämä teemaitapäivä. Konseptin tavoitteena oli kehittää työelämän, opiskelijoiden ja opettajien välistä vuoropuhelua. Moniammatillinen opiskelijaryhmä toteutti opiskelijaohjauksen teemapäivän syksyllä 2020. Opiskelijat suunnittelivat teemapäivän sisällön pilottiin osallistuvien opettajien kanssa yhteistyössä.

Johdanto

Yhtenä Ketterästi opittu -hankkeen tavoitteena oli edistää työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Yhteistyön kehittämisessä ovat opiskelijat merkittävässä roolissa, koska heidän voidaan ajatella olevan asiakkaita, joiden kanssa sekä opettajat että työelämän harjoittelun ohjaajat toimivat. Tiivistä yhteistyötä ja vuoropuhelua työelämän ja oppilaitosten välillä tarvitaan, jotta koulutuksella voidaan vastata työ- ja elinkeinoelämän muuttuviin tarpeisiin, mutta myös varmistaa opiskelijan osallisuus näissä muutoksissa.

Työelämän ja oppilaitosten yhteistyö ja sen kehittäminen lähtee jo sekä ammatillista koulutusta että ammattikorkeakoulutusta koskevista laista. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) ja ammattikorkeakoululaki (932/2014) velvoittavat koulutuksen järjestäjät tekemään yhteistyötä muun muassa alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö voi olla monitahoista aina arjen kumppanuudesta palveluja kehittämisverkostoihin saakka. Tässä hankkeessa kumppanuus toteutui arjen kumppanuutena. Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata, miten hankkeessa kehitettiin työelämän edustajien, opiskelijoiden ja opettajien välistä vuoropuhelua luomalla malli teemaitapäivien toteuttamiseksi.

Työelämän ja oppilaitosten yhteiskehittäminen

Kehittäminen on toimintaa, jossa edellytetään kaikkien osallisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Tämä sosiaalinen prosessi perustuu vuorovaikutukseen, jossa toimijat voivat avoimesti pohtia kehittämistoimintaa, sen perusteita, toimintatapoja ja tavoitteina. (Toikko & Rantanen 2009, 14–16, 89.) Yhteiskehittämisessä on merkityksellistä kaikkien toimijoiden yhteinen oppiminen, dialogisuus ja osallisten tasavertaisuus (Palanen 2013, 6–10; Hietala 2018, 123–126). Yhteiskehittäminen mahdollistaa osallistumisen merkitykselliseen, kokemustietoa ja ammatillista osaamista yhteen tuovaan vuorovaikutukseen (Hietala, Kinnunen, Kauppila & Karjalainen 2018, 33; Raivio 2018, 26.)

Yhteiskehittämisessä korostuu toimijoiden osallisuus ja vuorovaikutus. Asiakkaat, eli tässä kontekstissa opiskelijat, koetaan arvoksi kehittämistyössä (Pöyry-Lassila 2017, 25–26). Opiskelijan ohjausta halutaan edistää opiskelijoita kuunnellen ja heidän kanssaan yhdessä tehden. Yhteiskehittäminen vaatiikin siihen osallistuvilta osallistavien menetelmien hallintaa ja asiakasyhteistyötä (Larjovuori ym. 2012, 315; Sivonen & Poursu 2014, 54). Parhaimmillaan yhteiskehittäminen tukee kaikkien osallistujien oppimista ja reflektointia. Tämä mahdollistuu esimerkiksi avoimen kommunikaation, dialogisuuden ja moniäänisyyden avulla. (Vuokila-Oikkonen 2015, 208–210; Moisanen 2018, 176.) Yhteiskehittäminen vaatii onnistuakseen kannustavaa ja myönteistä, dialogista organisaatiokulttuuria, jossa on rohkeus tuoda esille kehittämisen kohteita (Pietilä & Moisanen 2020, 122).

Työelämän ja oppilaitosten yhteistyötä voidaan tarkastella vastavuoroisen kumppanuuden avulla. Se lähtee arkipäivän kumppanuudesta ja syvenee muihin kumppanuuden muotoihin kuten kehittävään kumppanuuteen, strategiseen kumppanuuteen ja kumppanuus- ja palveluverkostoihin (kuva 1) (Kumppanuutta kehittämässä 2019, 4.) Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy, Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos/Kainuun ammattiopisto, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote) sekä KAMK:n ja Oulun yliopiston yhteinen Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut ovat solmineet yhteistyösopimuksen, joka perustuu sopijaosapuolten strategiaan suunnitelmiin työelämäyhteistyön lisäämiseksi. Yhteistyön tavoitteena on tukea Kainuun alueen hyvinvointia, henkilöstön osaamisen kehittymistä, osaavan työvoiman saatavuutta ja valmistuvien ammattilaisten työllistymistä. Tavoitteena on myös mahdollistaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa sekä edistää erilaisten yhteistoiminnan muotojen kehittymistä ja käyttöön ottamista. (Yhteistyösopimus 2014.) Näin ollen Kainuun soten, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun ammattiopiston yhteistyösopimus sisältää vastavuoroisen kumppanuuden kaikki yhteistyömuodot.



Kuva 1. Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja (Yhdessä työelämän kanssa kumppanuutta kehittämässä 2019, 4)

Työelämän ja oppilaitosten väliseen kehittämistyöhön osallistuvat kaikki toimijat omien kontekstiansa mukaisesti. Arjen kumppanuus toteutuu opettajien ja työyhteisöjen välisenä yhteistyönä esimerkiksi opiskelijan ohjaamis- ja arviointikeskusteluissa. Kehittävässä kumppanuudessa voidaan yhteiskehittää esimerkiksi toimialakohtaisia palveluita kuten opiskelijoiden harjoitteluprosesseja. Strategisesta kumppanuudesta laaditaan usein kumppanuussopimus. Siinä tavoitteena on esimerkiksi kehittää palvelukokonaisuuksia ja henkilöstön osaamista. Kumppanuus ja palveluverkostoissa yhteiskehittäminen sisältää toimialojen, aluekehittämisen ja eri koulutusasteiden keskeisiä toimijoita (Kumppanuutta kehittämässä 2019, 4). Ketterästi opittu -hankkeessa työelämän ja oppilaitoksen yhteiskehittäminen sisältää kaikkia näitä kumppanuuden muotoja, vaikkakin hankkeessa keski-tyttiin kehittämistyöhön lähinnä arjenkumppanuuden näkökulmasta. Sen lisäksi hankkeen johtoajatukseksi toimiva opiskelijälähtöisyys ilmentää uudenlaista tapaa mahdollistaa yhteiskehittämiseen myös opiskelijat aktiivisiksi toimijoiksi.

Opiskelijat koulutusta kehittämässä

Koulutuksen yhteiskehittämisessä on opiskelijoilla keskeinen rooli. Opiskelijoilta saatu palaute kehittää koulutusta ja työelämäyhteistyötä, ja opiskelijälähtöisyyteen kuuluu huomioida opiskelijan näkemykset ja palautteet saamastaan opiskelijaohjauksesta. Opis-

kelijoiden aktiivinen osallistuminen koulutuksen suunnitteluun, tukee heidän osallisuuttaan. Koulutuksen järjestäjiä veloitetaan mahdollistamaan opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia koulutuksen kehittämiseen (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Opiskelijoiden osallisuutta koulutuksen kehittämisessä tuetaan eri tavoin. Opiskelijat antavat palautetta koulutuksen toteutuksista ja sisällöistä, mutta he kuuluvat myös erilaisiin toimikuntiin koulutuksensa aikana (Opiskelu ammatillisessa koulutuksessa 2020). Oppilaitoksia veloitetaan huolehtimaan, että opiskelijoiden ja oppilaitosten väliselle yhteistyölle on mahdollisuus esimerkiksi oppilaskunta-toiminnan merkeissä. Opiskelijoiden osallisuus näkyy yhteisöllisyytenä (Jauhola & Kortelainen 2018, 9–10) ja myös siinä, että opiskelija kokee olevansa oman oppimisen määräävä tekijä (Koramo & Vehviläinen 2015, 57–58). Koulutuksen järjestävät voivat kehittää toimintaansa muun muassa valitsemalla kehittäjäopiskelijoita, jotka tuovat aktiivisesti esille näkemyksiään koulutuksen sisältöihin ja opetusmenetelmiin (Kiviniemi ym. 2019). Sen lisäksi, että opiskelijoiden aktiivisuuden tukeminen ja heidän vaikutusmahdollisuuksiensa edistäminen auttaa kehittämään koulutusta, se tukee opiskelukykyä (Kujala, Norrgrann, Heinonen & Roihuvuo, 2013, 4–11).

Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ovat opintojensa aikana kosketuksissa työelämän kanssa usein, koska työelämässä oppimisen ja ohjatun harjoittelun jaksoja on monia. Toiminta työpaikoilla keskittyy opiskelijan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen eikä kaikissa työyhteisöissä ole aikaa keskustella esimerkiksi opiskelijan opintojen sisällöistä. Opiskelijat antavat palautetta saamastaan ohjauksesta työyhteisöihin, mutta käytännössä palautteen antaminen tapahtuu jakson viimeisinä päivinä tai harjoittelujakson päättyttyä. Työyhteisö ei ohjaa opiskelijoita systemaattisesti antamaan palautetta ja sen vuoksi varsinkin lähihoitajaopiskelijoiden palaute jää usein antamatta. Palautetta ei käsitellä opiskelijoiden kanssa, vaan sen käsittely tapahtuu työyhteisöissä henkilökunnan kesken. Palaute ei tule koulutuksen järjestäjän tietoon systemaattisesti. Näin ollen opiskelijoiden palautteet eivät itsessään mahdollista vuoropuhelua ja yhteiskehittämistä. Mikäli vuoropuhelua opiskelijan ja työelämän välillä halutaan lisätä, on tarpeen luoda uusia toimintamalleja työelämässä oppimisen ja ohjatun harjoittelun ulkopuolelle.

Sosiaali- ja terveysalan opiskelija tarvitsee monipuolista osaamista. Opintojensa aikana opiskelijalle vahvistuu käsitys itsestä ammatillisena toimijana ja aiemmin tästä prosessista käytettiin nimitystä ammatti-identiteetin muodostuminen. Tänä päivänä puhutaan osaamisidentiteetistä, koska koulutuksen aikana osaamisen kehittymisen lisäksi myös opiskelijan oma identiteetti muovautuu. Koska työelämä muuttuu, osaamisessa painottuvat joustavuuden oppiminen ja muutoksissa pärjääminen. Opiskelijan tulee tuntea omien opintojensa sisältö ja osata peilata niitä omaan osaamiseensa. (Vieno, Helander & Saari 2017.) Tämänhetkisessä ammattityössä tarvittavat tiedot ja taidot eivät pelkäänsä riitä, vaan osaamisen kehittämisessä pitää suuntautua tulevaisuuteen. Valmistuvan

opiskelijan tulee pystyä tunnistamaan osaamistaan suhteessa työelämän tarpeisiin ja markkinoida omaa osaamistaan. Sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan tulevaisuudessa muun muassa asiakaslähtöisten palvelujen kehittämisosaamista. (Leveälahti ym. 2019, 6, 34.) Jotta opiskelijoiden osaamisidentiteetin kehittymistä voidaan tukea koulutuksen aikana, tarvitaan jatkuvaa aktiivista keskustelua työelämän ja koulutusten järjestäjien kesken. Muuttuvan työelämän tarpeisiin vastaaminen koulutuksen aikana tukee opiskelijoiden valmiuksia kehittää osaamistaan oikeaan suuntaan. Opettajien tulee ylläpitää omaa työelämäosaamistaan, jotta he pystyvät ohjaamaan opiskelijaa kehittämään omaa työelämässä tarvittavaa osaamistaan ja jotta opiskelijan osaamisidentiteetti muodostuu nykyajan työelämää vastaavaksi.

Sosiaali- ja terveysalalla työskentely on moniammatillista ja opiskelijan tulee kyetä toimimaan moniammatillisissa tiimeissä. Oppimiseen liittyen moniammatillisuus -käsite tarkoittaa tilannetta, jossa kaksi tai useampi opiskelijaryhmä opiskelee yhdessä. (Ahonen 2020, 32.) Perusta moniammatilliseen työskentelyyn luodaan jo opiskeluaikana (Isoheranen 2012, 157–158). Lähihoitajat ja sairaanhoitajat työskentelevät työelämässä yhteistyössä tiimeissä, joten on luontevaa, että myös opiskeluaikana toimitaan yhdessä. Harjoittelujaksojen aikana yhteistyötä tulee automaattisesti, mutta teoriaopintojen aikana se on vähäistä ja sitä tulisikin lisätä. Teemailtapäivässä moniammatillinen työskentely toteutui, koska sitä olivat suunnittelemassa ja toteuttamassa yhdessä sekä lähihoitajaopiskelijat että sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat.

Teemailtapäivän suunnittelu, toteutus ja arviointi

Teemailtapäivän suunnittelu aloitettiin kokouksella, jossa hanketyöntekijät pohjustivat aiheita. Aluksi kirkastettiin päivän tavoite, joka oli lisätä vuoropuhelua opiskelijoiden ja työelämän edustajien välillä, ja päivän sisällöt. Teemailtapäivän tavoitetta tukeva sisältö muodostui opiskelijaohjauksen laatukriteereistä ja opiskelijan opintojaksojen sisällöistä. Ilmapäivään haluttiin sisällyttää osioita, joissa voitiin hyödyntää teknologiaa ja sen avulla mahdollistaa opiskelijoiden ja työelämän toimijoiden välinen vuoropuhelu. Työelämäohjaajien ymmärrys opiskelijoiden opinnoista ja opetussuunnitelmista voi toimia ohjausprosessin jäsentäjänä (Vehviläinen 2020, 5). Teemailtapäivässä pyrittiin tuomaan esille opiskelijoiden opintojen sisältöjä ja kuvaamaan sitä, mitä on hyvä työpaikkaohjaus opiskelijan näkökulmasta. Opiskelijat laativat suunnitelman teemailtapäivään liittyvistä työnjaosta ja aikataulutuksesta. Koko prosessin ajan opiskelijat tekivät yhteistyötä hanketoimijoiden kanssa. Teemailtapäivän toteutukseen osallistuivat yksi sairaanhoitajaopiskelija, neljä terveydenhoitajaopiskelijaa ja kaksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon pakollisia tutkinnon osia suorittavaa lähihoitajaopiskelijaa. Teemailtapäivän kohderyhmänä olivat opiskelijoiden työelämäohjaajat sekä työyhteisöihin kuuluvat henkilöt.

Teemailtapäivän suunnittelu ja toteutus sisällytettiin opiskelijoiden opetussuunnitelman mukaisiin opintoihin. KAO:n lähihoitajaopiskelijat toteuttivat teemailtapäivän osana harjoitteluaan. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa työelämäosaaminen sisältyi ammattitaitovaatimukseen (vrt. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto Nd.). KAMK:n opiskelijat saivat teemailtapäivän valmistelussa harjoitusta ammattikorkeakoulututkinnon yhteisten kompetenssien, työyhteisöosaamisen, mukaisiin sisältöihin. KAMK:n opiskelijoilla teemailtapäivä sisällytettiin Terveyden edistämisen opintoihin. Teemailtapäivän suunnittelu ja toteutus vahvistivat sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden osaamista ja tukivat näin sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajakoulutuksen opetussuunnitelmassa kuvattujen valtakunnallisesti määriteltyjen ja yhteisesti hyväksytyjen kompetenssien saavuttamista (vrt. Opinto-opas Nd.)

Opiskelijat vastasivat teemailtapäivän mainonnasta ja markkinoinnista yhteistyössä Ketterästi opittu -hankkeen hanketoimijoiden kanssa. Opiskelijat esittelivät teemailtapäivässä sairaanhoitaja (AMK) ja terveydenhoitaja (AMK) -tutkintojen ja sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon rakenteen ja opintopolut. Esitysten valmistelussa opiskelijoiden tukena olivat KAMK:n ja KAO:n sosiaali- ja terveysalan opettajat. Lisäksi teemailtapäivän ohjelmassa oli paneeli, joka koostui opiskelijoista, työelämän edustajista ja opettajista. Opiskelijat olivat valmisteelleet paneeliin kysymyksiä ja keskustelun aiheita yhdessä hanketoimijoiden kanssa. Paneelin aiheita olivat mm. opiskelijan hyvä perehdytys, opiskelijaa motivoivat tekijät ja yhteistyö opiskelijaohjaukseen liittyvien henkilöiden välillä. Ohjelmassa oli myös työelämän edustajien puheenvuoroja sekä Kainuun sotesta että yksityisestä asumis- ja hoivapalveluja tuottavasta yrityksestä. Näissä puheenvuoroissa käsiteltiin opiskelijaohjauksen hyviä käytäntöjä. Teemailtapäivässä hyödynnettiin teknologisia ratkaisuja siten, että päivään pystyi osallistumaan etänä. Tämän lisäksi yleisöllä oli mahdollista osallistua Padlet -alustan kautta paneelikeskusteluun. Teemailtapäivän ohjelman sisältö on esillä kuvassa kaksi.

KETTERÄSTI OPITTU- TEEMAILTAPÄIVÄ 25.9.2020
klo 12.00-16.00

KAJAANIN AMMATTIKORKEAKOULU, KETUNPOLKU 4, 87101 KAJAANI, TAITO 2
PINTAA SYVEMMÄLLE - VUOROPUHELUN JA VIESTINNÄN EDISTÄMINEN TYÖELÄMÄN, OPISKELIJOIDEN JA OPETTAJIEN KESKEN

12.00-12.10 TERVETULOA

- ♦ TERVETULOPUHE JA OPISKELIJAJÄRJESTÄJIEN ESITTÄYTYMINEN

12.10-12.45 OPISKELIJAHOJJAUKSEN LAATUSUOSITUKSET

- ♦ KAINUUN SOTE, TYÖELÄMÄN EDUSTAJAT

12.45-13.45 OPISKELIJOIDEN PUHEENVUORO

- ♦ KAO:N JA KAMK:N OPISKELIJAT ESITTELEVÄT OPINTOPOLKUJAAN

13.45-14.15 KAHVI

14.15-15.15 PANEELI

- ♦ Keskustelu työelämän edustajien, opiskelijoiden ja opettajien kesken

15.15-15.30 TYÖPAIKKAHOJJAAN PUHEENVUORO

15.30-16.00 LOPPUPUHEENVUORO

ILMOITTAUTUMISET
Kainuun soten työntekijät ilmoittautuvat E-työpöydän koulutuskalenterin kautta. Muut alla olevan linkin kautta.
<https://response.questback.com/kainuu/mqp0yvwyv>

Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020
Ketterästi opittu
Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto
KAINUUN AMMATTIOPISTO
Kainuun sote

Kuva 2. Teemailtapäivän ohjelma

Teemailtapäivä oli määrä toteuttaa toukokuussa 2020, mutta koronatilanteen vuoksi se siirrettiin pidettäväksi 25.9.2020. Osa yleisöstä osallistui iltapäivään etäyhteyksiä hyödyntäen. Opiskelijat laativat etukäteen myös palautekyselyn teemailtapäivästä ja linkki kyselyyn jaettiin päivään osallistuneille iltapäivän päätteeksi.

Vain viisi osallistujaa antoi palautetta teemailtapäivästä. Palauteaineisto teemoiteltiin kysymyksittäin, sillä aineiston niukkuus ei mahdollistanut syvällistä induktiivista aineiston analyysiä. Taulukossa 1 kuvataan teemailtapäivän palautteet kysymyksittäin.

Taulukko 1. Teemailtapäivän palautteet teemoiteltuna

Miten päivän sisältö vastasi päivälle asetettuja tavoitteita?	Miten kehittäisitte teemailtapäivää?	Missä onnistuimme?	Mitä sisältöjä toivotte seuraavaan teemailtapäivään?
Käsiteltiin mekityksellisiä asioita	Lähijohtajat mukaan kehittämään opiskelijoiden ohjausta	Paneelikeskustelu	Ajankohtaista opiskelijahoitajien ohjauksesta
Eri näkökulmia esillä	Iltapäivän kesto ja ajankohta	Työelämän ja opiskelijoiden välinen yhteistyö	Koulutusta ohjausosaamiseen
Kokemusten vaihtamista	Etäyhteyshaasteiden ratkaiseminen	Etäyhteys toimi	Työkyky ja työhyvinvointi
Mahdollistettiin aika keskustelulle			Uuden sukupolven opiskelijoiden ohjauksen haasteet

Teemailtapäivän tavoitteena oli lisätä vuoropuhelua opiskelijoiden ja työelämän välillä. Molempien oppilaitosten opiskelijat vastasivat teemailtapäivän toteutuksesta ja ilta-päivän aikana opiskelijaohjausta tarkasteltiin opiskelijoiden näkökulmasta. Osallistujamäärä jäi pieneksi osittain koronatilanteen vuoksi. Palautetta teemailtapäivästä saatiin vähän, mutta saatu palaute oli pääosin myönteistä.

Johtopäätökset ja pohdinta

Teemailtapäivää suunnittelivat sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat ja lähihoitajaopiskelijat yhdessä. Tavoite oli toimia monialaisena tiiminä, mutta käytännön syistä opiskelijat suunnittelivat omia osuuksiaan erikseen. Tähän vaikutti muun muassa se, että tilaisuutta jouduttiin siirtämään koronatilanteen vuoksi keväältä 2020 syksyyn 2020 eivätkä opiskelijoiden opinto-ohjelmat sallineet yhteissuunnittelua.



Kuva 3. Teemailtapäivän suunnitteluun ja toteutukseen osallistuneet opiskelijat

Teemailtapäivä tuki opiskelijoiden osallisuutta. He kertoivat iltapäivässä omista opiskelupoluistaan ja opintojen sisällöistään. Työelämäohjaajien on merkityksellistä tuntee opiskelijoiden opintojen ja opetussuunnitelmien sisältöä, sillä opiskelijoiden laatimat henkilökohtaiset harjoittelun oppimistavoitteet konkretisoivat opetussuunnitelmien tavoitteita (Luojuus 2011, 25). Varsinkin paneelikeskustelussa opiskelijat toivat esiin kokemuksia saamastaan ohjauksesta ja myös ideoita ohjauksen kehittämiseksi. Päivän keskusteluissa tuli esiin se, että laadukas ohjaus tukee opiskelijan kehittymistä ja vahvistaa osaamisidentiteetin muodostumista. Opiskelijoiden on todettu arvostavan ohjattua harjoittelua oppimistapana ja erityisesti silloin, jos työelämäohjaaja on motivoinut ohjaukseen (Raudasoja, Heino & Rinne 2019).

Teemailtapäivässä omien opintojen esittely oli opiskelijoille opettavainen kokemus, ja siihen valmistautuminen vaati aikaa. Opiskelijat tarvitsivat hankkeessa toimivilta opettajilta ohjausta varsinkin, koska teemailtapäivän siirtyminen pitkitti valmisteluja. Ohjaus oli sekä tutkintoihin liittyvää tietopuolista ohjausta että rohkaisua ja kannustusta esiintymiseen. Oman tulevan ammatin ammattitaitovaatimusten ja kompetenssien käsittely ja esitysmuotoon saattaminen kehittää osaamisidentiteettiä, koska opiskelija joutuu reflektimaan osaamistaan suhteessa niihin (Vieno ym. 2017). Kun opiskelija kertoo opinnoistaan, hänelle vahvistuu omien opintojensa kokonaisuus ja se ammattitaidon laaja-alaisuus, jota sosiaali- ja terveysalan opinnoissa tarvitaan. Opettajan roolina on olla se henkilö, joka auttaa opiskelijaa täydentämään kuvaa osaamisestaan (Raudasoja & Heino 2019, 7).

Teemailtapäivän jatkokehittämisessä tulee huomioon ottaa opiskelijoiden aikataulujen yhteensovittaminen niin, että heillä on aidosti mahdollisuus tehdä yhteistyötä ja harjoitella monialaista toimintaa. Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun yhteistyön lisäämisen puolesta on julkilausumansa esittänyt myös elinkeinoelämän keskusliitto (Koulutus toimivaan vuoropuheluun työelämän kanssa Nd.) Yhteistyö sekä työelämän että toisen oppilaitoksen opiskelijoiden kanssa voidaan mahdollistaa siten, että teemailtapäivän suunnittelu sisällytetään selkeästi opiskelijoiden opinto-ohjelmaan ja opintojaksoihin. Tämä helpottaa opiskelijoiden sitoutumista teemailtapäivänpäivän suunnittelu- ja valmisteluprosessiin.

Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kainuun ammattiopisto ja Kainuun sote järjestävät vuosittain työelämäyhteistyöpäivän, jonka sisällöt koskettavat opiskelijoiden ohjattua harjoittelua. Oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö tukee opiskelijoiden oppimista (Tynjälä & Virtanen, 2017). Opiskelijoiden rooli opiskelijaohjauksen kehittämisessä on otettava jatkossa huomioon näissä työelämäyhteistyöpäivissä. Hyvä yhteistyö yritysten, organisaatioiden ja eri oppilaitosten kesken edistää opiskelijaohjauksen laadun ohella myös tulevien ammattiosaajien saatavuutta (Koulutus toimivaan vuoropuheluun työelämän

kanssa Nd.) Yhteistyöpäivän suunnittelu yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, mukaan lukien myös opiskelijat, mahdollistaa opiskelijoiden kehittämisideoiden esille tuomisen, mutta myös edistää toiminnan kehittämistä opiskelijälähtöiseksi. Kainuussa on syytä myös käydä keskustelua siitä, mikä rooli opiskelijakunnilla on opiskelijoiden ohjatun harjoittelun ja työelämässä oppimisen kehittämisessä. Opiskelijoiden ohjatussa harjoittelussa toimivien tahojen välisen yhteistyön tulisi olla tiiviisti verkostoitunutta, avointa ja määrätietoista ja sen tulisi sisältää erilaisia yhteistyön muotoja, kuten yhteisiä kehittämishankkeita (Luojaus 2011, 158). Yhteiskehittäminen, co-creation, toimintatapana, voi mahdollistaa yhteistoiminnallisesti uusien innovatiivisten ratkaisujen löytämisen (vrt. Basson 2010) myös harjoittelun ja siihen liittyvän yhteistyön uudistamiseksi.

Lähteet

Ahonen, O. 2020. Opiskelijan osaamisen arviointimittarin kehittämien sosiaali- ja terveydenhuollon sähköisten palvelujen kontekstissa. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 213. Kuopio. Viitattu 30.11.2020. Saatavilla https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21769/urn_isbn_978-952-61-3295-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Finlex. Viitattu 2.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L10P62>

Bason, C. 2010. Leading Public Sector Innovation. Co-Creating for a better society. Bristol: The Policy Press

Hietala, O. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittämisessä osallisuus avautuu kaikille. Teoksessa Kostiainen Harri & Nieminen Ari (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Juvenes Print Oy, Tampere, 118–138.

Hietala, O, Kinnunen, S., Kauppila, R. & Karjalainen, J. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittäminen työntekijöiden ja johdon näkökulmasta. Osallisuuden, oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Työpäpöri 26/2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 2.11.2020. Saatavilla http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137261/URN_ISBN_978-952-343-088-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus -moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Sosiaalitieteiden laitos. Sosiaalipsykologia. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Helsinki. Viitattu 11.11.2020. Saatavilla https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jauhola, L. & Kortelainen, J. 2018. Osallisena opinnoissa. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:7. Viitattu 11.11.2020. Saatavilla <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osallisen-opinnoissa.pdf>

Kiviniemi, L., Koivunen, K., Kokemäki, M., Lahdenperä, I., Leskinen, S., Määränen, I., Sainio, H. 2019. Kehittäjäopiskelijat opiskelijoiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia vahvistamassa – lähtökohtia kehittäjäopiskelijoiden toimintaan. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistyön julkaisut ISSN 1798–2022. Viitattu 10.11.2020. Saatavilla <http://www.oamk.fi/epooki/2019/kehittajaopiskelijat-opiskelijoiden-osallisuutta-ja-vaikutusmahdollisuuksia-vahvistamassa-lahtokohtia-kehittajaopiskelijoiden/>

Koramo, M. & Vehviläinen, J. 2015. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2015:3. Viitattu: 11.11.2020. Saatavilla https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/166808_ammattillisen_koulutuksen_lapaisyn_tehostamisohjelma.pdf

Koulutus toimivaan vuoropuheluun työelämän kanssa. Nd. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla <https://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/yritys-oppilaitos-yhteistyö/>

Kujala, J., Norrgrann, AM., Heinonen, L., Roihuvuo, J. 2013. Innolla opiskelukykyä. Viitattu 12.11.2020. Saatavilla <http://www.opiskelukyky.fi/wp-content/uploads/2014/06/kykytyo%CC%88kalu2013-netti-ID-3143.pdf>

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 531/2017. Finlex. Viitattu 2.11.2020. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Larjovuori, Riitta-Liisa, Nuutinen, Sanna, Heikkilä-Tammi, Kirsi & Manka, Marja-Liisa. 2012. Asiakasfoorumit kunnallisen palvelun kehittäjinä – tapauksena Pirkkalan kunnan peruspalvelut. Hallinnon tutkimus 31(4), 312–327.

Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V. & Kotipelto, S. (toim.) Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet –Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. 2019. Viitattu 11.11.2020. Saatavilla https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf

Luoja, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Acta Universitatis Tamperensis 1579. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Tiedekeskus. Tampereen Yliopistopaino Oy -Juventus Print. Tampere.

Moisanen, K. 2018. Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen vanhuspalveluissa. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. University of Eastern Finland sarja 170. Kuopio.

Opinto-opas. N.d. Sairaanhoitajakoulutus, Sairaanhoitaja (AMK): 210 op. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla: <http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/fi/68146/fi/68088>

Opiskelu ammatillisessa koulutuksessa. 2020. Opetushallitus. Viitattu 11.11.2020. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskelu-ammattillisessa-koulutuksessa>

Palsanen, K. 2013. Yhteistutkiminen. Opas sosiaalityöhön. Versio 2.0. Soccan työpapereita 2013:3. Uudistettu painos. Saatavilla http://www.socca.fi/files/2335/Yhteistutkiminen-opas_sosiaalityohon_2.0_Kati_Palsanen.pdf. Luettu 4.11.2018

Pietilä, S. & Moisanen, K. 2020. Organisaation laadun kehittäminen yhteiskehittämisen avulla. Teoksessa R., Leinonen (toim.). Näyttöä etsimässä ja laatua kehittämässä sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-koulutuksessa. Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 113. Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kajaani. Viitattu 7.12.2020. Saatavilla <https://www.theseus.fi/handle/10024/352769>

Pöyry-Lassila, P. 2017. Palveluiden yhteiskehittäminen ja yhteistuottaminen. Teoksessa Soile Pohjonen, Marika Noso (toim.) Kansalainen keskiöön! Näkökulmia sote-uudistukseen. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiö KAKS. Kunnallisan kehittämissäätiön julkaisujen sarja, 2, 25–31. URL: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2017/04/nakokulmia-sote-uudistukseen-3.pdf>

Raivio, H. 2018. Yhteiskehittäminen – kokemustietoa ja uudenlaista yhteistoimijuutta. Teoksessa H. Raivio (toim.) Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta! Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015–2018 loppuraportti. Työpaperi 7/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 2.11.2020. Saatavilla https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Raudasoja, A. & Heino, S. 2019. Siksak-elämän uraohjausta. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227465/HAMK_Raudasoja_Heino_toim_Siksak-el%c3%a4m%c3%a4n%20uraohjausta.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. 2019. Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. HAMK Unlimited Journal 5.8.2019. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisidentiteetin-rakentuminen>

Sivonen, S. & Poursu, L. (toim.) 2014. Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa. Loppuraportti. Helsinki: KT kuntatyönantajat.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Nd. Ammatillinen koulutus. Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Viitattu 18.11.2020. Saatavilla <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3689879/reformi/tiedot>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere.

Tynjälä, P. & Virtanen, A. 2017. Monipuolinen pedagogiikka tukee työelämätaitojen kehittymistä. Ruusu puiston kärkiuutiset 2/2017. Kasvatus – ja koulutus uutisia Jyväskylän yliopistosta. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla <https://peda.net/jyu/ruusu puisto/uutisarkisto/2-2017-luonnos/2-tyoelamataitojen%20kehittyminen>

Vehviläinen, S. 2020. Ohjauksen orientaatiot ja dilemmat. Teoksessa O-P. Salo (toim.) Teoriaa ja työkaluja ohjatun harjoittelun kehittämiseen. eNorssi - Opettajankouluttajien yhteistyöverkosto. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/316222/teoriaa_ ja_tyokaluja_enorssi_2020_tt_1_.pdf?sequence=1

Vieno, A., Helander, J. & Saari, J. 2017. Osaamisperusteisuudesta osaamisidentiteettiin. HAMK Unlimited Journal 29.12.2017. Viitattu 11.11.2020. Saatavilla <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisperusteisuudesta-osaamisidentiteettiin>

Vuokila-Oikkonen, P. 2015. Työn ja työkäytäntöjen yhteiskehittäminen. Teoksessa J. Helminen (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen, United Press Global. 207–218.

Yhdessä työelämän kanssa kumppanuutta kehittämässä. 2019. Oppaasi työelämässä oppimisen kehittämiseen. Osa 1. Viitattu 10.1.2021. Saatavilla <https://poke.fi/wp-content/uploads/2020/06/Hyv%C3%A4n-palvelun-opas-Osa1-190919-pikkuinen.pdf>

Yhteistyösopimus. 2014. Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy:n, Kajaanin kaupungin liikelaitoksen/Kainuun ammattiopiston, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ja KAMK:n ja Oulun yliopiston yhteisen Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelun yhteistyösopimus. Kajaani.

Yksilölliset harjoittelupolut hoitotyön koulutuksessa

Parviainen Sirpa ja Poranen Tiina

Hoitotyön opiskelijat suorittavat sairaanhoitaja AMK -tutkintoon sisältyviä harjoitteluja erilaisissa organisaatioissa, erilaisissa harjoitteluympäristöissä. Tutkintoon sisältyvä harjoittelu on aina ohjattua. Ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaan opiskelija on harjoittelussa 3,5 vuoden aikana vähintään 90 opintopisteen verran. Tämä tarkoittaa keskimääräisesti seitsemää erilaista hoitotyön harjoittelua opiskelijaa kohden. Harjoittelut ovat opiskelijalle ikkuna ammattiin ja mahdollisesti ovi työllistymiseen opintojen jälkeen. Ei siis ole merkityksetöntä, miten opiskelijan harjoittelut toteutuvat.

Työn opinnollistaminen harjoitteluksi on opiskelijalle osaamisen kehittymistä ja kehittämistä hoitotyötä tehden. Se voi olla työpaikkalähtöistä, opiskelijalähtöistä tai opintojaksolähtöistä. Tässä artikkelissa kuvataan opiskelijalähtöisen työn opinnollistaminen harjoitteluksi -kehittämisprosessia Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksessa. Tämä mahdollistui Ketterästi opittu -hankkeen kehittämistoimenpiteenä. Kehittämisprosessi käynnistyi BM-vertaisvierailulla Centria-ammattikorkeakouluun. Se eteni harjoitteluprosessin ja opinnollistamiseen liittyvien ohjeiden katselmoinnin ja päivityksen kautta työn opinnollistaminen harjoitteluksi kuvaukseen ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun sekä toimintaohjeeseen työn opinnollistamisesta harjoitteluksi.

Yksilölliset harjoittelupolut osaamisen kehittämisessä

Ketterästi opittu –hankkeen yhtenä tavoitteena on kehittää toimivia malleja työelämässä oppimiseen ja ohjattuun harjoitteluun hyödyntäen digitalisaation ja teknologian mahdollisuuksia. HARKKA - Harjoittelusta työelämään muuttuvissa terveystieteiden toimintaympäristöissä -hankkeen tavoitteina on hyödyntää erilaisia harjoitteluympäristöjä ja harjoittelumahdollisuuksia työelämään siirtymisen nopeuttamiseksi mm. työn opinnollistamisen keinoin (Harjoittelusta työelämään muuttuvissa terveystieteiden toimintaympäristöissä 2018). Molempien harjoitteluhankkeiden tavoitteena on harjoittelun ja erilaisten harjoittelumahdollisuuksien kehittäminen. Tämä edellyttää harjoitteluprosessin ja siihen liittyvien tukiprosessien kuvausta. Ilman mainittuja kuvauksia ja niihin liittyviä toimintaohjeita opiskelijan ei ole mahdollista suunnitella yksilöllistä harjoittelupolkuaan.

Suurin osa ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoista suorittaa ohjatut harjoittelut tutkinnon rakenteen mukaisina. Viime aikoina erilaiset tavat suorittaa harjoittelua ovat

lisääntyneet. Opiskelijan suunnitellessa, toteuttaessa ja arvioidessa harjoittelupolkuun, hän saa valmiuksia oman osaamisensa kehittämiseen ja jopa oman toiminnan johtamiseen. Yksilöllinen harjoittelupolku voi sisältää harjoittelua työtä opinnollistaen tai harjoittelua terveydenhuollon ammattihenkilön sijaisuudessa.

Työn opinnollistaminen on tapa opiskella ja hankkia tutkinnossa edellytettävää osaamista yhdistämällä ketterästi työn tekeminen ja korkeakouluoppiminen. Opiskelijalähtöisessä työn opinnollistamisessa opiskelija on aloitteen tekijä. Hänen tulee olla myös aktiivinen toimija, itseohjautuva, oma-aloitteinen ja neuvottelutaitoinen. Yksilöllisen harjoittelupolun suunnittelu vaatii - ei vain intoa - vaan myös opetussuunnitelman tuntemista, oman oppimistavan tunnistamista, oppimisen ja osaamisen dokumentointia ja reflektiivistä itsearviointia.

Tässä artikkelissa kuvataan Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysala osaamisalan (KAMK sote osaamisala) hoitotyön harjoittelun ja työn opinnollistaminen harjoitteluksi -kehittämisprosessia. Kehittämisprosessi on toteutettu yhdessä HARKKA – Harjoittelusta työelämään muuttuvissa terveysalan toimintaympäristöissä (HARKKA-hanke) KAMK sote osaamisalan hanketoimijan kanssa. Yhteisenä tavoitteena on selkiyttää olemassa olevaa harjoitteluprosessia niin, että yksilölliset harjoittelupolut integroituvat harjoitteluprosessiin innostavina harjoittelumahdollisuuksina opiskelijan osaamisen kehittämisessä.

Yksilölliset harjoittelupolut - nykytilan katselmointia

Opiskelijoiden opintojen aikainen työssäkäynti on lisääntynyt, työssäkäynti alkaa olla vakiintunutta. Korkeakouluopiskelijoista noin puolet käy töissä opintojensa aikana. Työssä käynnin syynä voi olla taloudellinen tilanne, mutta myös työkokemuksen hankkiminen. On osoitettu, että opiskelun ja työn synergia edistävät motivaatiota ja oppimista. Viime vuosina on huomattu, että opiskelijoiden työelämäyhteydet ovat oppimisen ja osaamisen kehittymisen mahdollisuuksia ja näin osa oppimisympäristöjä. Työelämä onkin opetuksen näkökulmasta hyödynnettävissä oleva mahdollisuus. Joustavat opintopolut ja aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen, helpottavat opintojen suorittamista ja työnteon ja opiskelun yhdistämistä. (Vanhanen-Nuutinen, Saari, Kotila & Mäki 2018, 9–14, 25–26.)

Ketterästi opittu -hankkeen ja HARKKA-hankkeen tavoitteet sisältävät yksilöllisten, joustavien, opintopolkujen tunnustamisen ja hyödyntämisen sairaanhoitajakoulutuksen aikana. KAMK sote osaamisalalla työn opinnollistaminen harjoitteluksi kehittämisprosessissa katselmoitiin KAMK:n avoimilta www-sivuilta, intrasivuilta ja DevMoodlesta harjoitteluun ja harjoittelun ohjaukseen liittyvää materiaalia. Huomattiin, että sivustoilla on sisällön suhteen päällekkäisyyttä ja opiskelijaa ohjataan linkein sivustolta toiselle.

Työn opinnollistamisesta laaditaan sopimus. Sopimuslomake on sähköinen. Se sisältää opiskelijan ja työnantajan yhteystiedot, työn opinnollistamisen ajankohdan, opiskelijalle nimetyn mentorin nimitiedon ja harjoittelua ohjaavan opettajan yhteystiedot. Sopimuslomakkeeseen kirjataan myös se, miten työn opinnollistamisen aikana hankittu osaaminen todennetaan. Osaaminen voidaan todentaa esimerkiksi autenttisella näytöllä, kirjallisella tehtävällä tai ePortfoliolla. Näistä muodostuu työn opinnollistamisen näyttöaineisto. Näyttöaineistoon liitetään aina harjoittelun tavoitteisen osaamisen teoriatiedolla tuettu reflektiivinen itsearviointi. Näyttöaineisto ja sen arviointi sovitaan harjoittelusta vastaavan opettajan, työn opinnollistamisen mahdollisuuden tarjoavan työnantajan ja harjoittelua opinnollistaen suorittavan opiskelijan kesken ja se kirjoitetaan sopimukseen. Sopimuslomakkeeseen liitetään tavoitteiden konkretisointilomake. Se on erillinen Word-lomake, joka opiskelijan tulee ensin tallentaa itselleen.

Viimeisen vuosikymmenen aikana on kiinnitetty enenevästi huomiota riittävien harjoittelupaikkojen turvaamiseen. Osaltaan muutokset sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä ovat vaikuttaneet harjoittelupaikkatilanteeseen. Sosiaali- ja terveysalan painopisteen siirtyminen ennalta ehkäisevään toimintaan, etäterveydenhuollon lisääntymiseen ja osastohoidon vähenemiseen ovat vähentäneet harjoittelupaikkojen lukumäärää. Harjoittelumahdollisuuksien muuttuminen ja osin kaventuminen, on havahduttanut ammattikorkeakoulut. Opiskelijoiden työelämäyhteyksiä ei ehkä vielä osata hyödyntää oppimisen ja osaamisen kehittämisen ja kehittymisen oppimisympäristöinä (Vanhanen ym. 2018, 13). Hoitotyön koulutuksessa työn opinnollistaminen harjoitteluksi on ollut vähäistä. Aikaisemmat pilotit opinnollistamisesta ovat osoittaneet, että opiskelijat kokevat yksilölliset opinto- ja harjoittelumahdollisuudet työllistävimpinä kuin harjoittelun ja opiskelun opetussuunnitelman mukaisena (Outinen 2017, 435).

Yksilölliset harjoittelupolut – kehittämisprosessi

Harjoitteluprosessin tulee tukea harjoittelujen suorittamisen valinnanmahdollisuuksia. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi integroitiin Ketterästi opittu -hankkeen benchmarking- vertaisvierailun sisältöön. Benchmarking-vertaisvierailu puolestaan käynnisti KAMK sote osaamisalan harjoittelun ja harjoitteluprosessin kehittämisen.

Benchmarking määritellään oman toiminnan vertaamisena parhaaseen vastaavaan toimintaan. Sen avulla voi löytää hyväksi havaittuja käytänteitä ja oivaltaa toisenlaisia toimintatapoja. Benchmarking toimii myös ajatusten herättäjänä ja muutostavastarinnan vähentäjänä. Kun omaa toimintaa verrataan toisten toimintaan, on helpompi hyväksyä muutoksia omassa toiminnassa. (Niinikoski & Karjalainen 2005, 7–9.) Yleisimmän käytetty benchmarking muoto on vertaisvierailu. Siinä vertaisorganisaation edustajat vierailevat

vastaavassa organisaatiossa. Vierailun aikana vaihdetaan tietoa luottamuksellisesti ja avoimesti kohteena olevasta ilmiöstä. Molemmat vertaisvierailun osa puolet hyötyvät vierailusta. (Benchmarking menetelmä työyhteisön kehittämisessä 2014.)

Benchmarking-vertaisvierailun kohteeksi valittiin Centria-ammattikorkeakoulu (Centria) hyvän laatutyön ja selkeiden prosessikuvausten takia. Kohteen valintaan vaikutti myös se, että KAMK:lla oli pitkäaikaista yhteistyötä Centrian kanssa. Koska Ketterästi opittu -hanke on kolmen toimijan hanke, tulee BM vertaisvierailukohteen tarjota hyvää vertailukohtaa myös muille toimijoille. Kokkola sopi Kainuun ammattiopiston ja Kainuun sotien vertaisvierailun kohteeksi. Kainuun ammattiopiston hyvinvointialan opettajat vierailivat Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä (Kpedu). Kaikki Ketterästi opittu -hankkeen vertaisvierailulla olleet osallistuivat BM vertaisvierailuun Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystyöntekijäyhtymä Soiteen, Kokkolan keskussairaalaan.

BM-vertaisvierailuun valmistauduttiin pohtimalla kysymyksiä KAMK sote osaamisalan hoitotyön koulutukseen sisältyvän harjoittelun ja harjoitteluprosessin kehittämiseksi. Laaditut kysymykset tarkistettiin cKAMK strategian ja hoitotyön koulutusohjelman opetus suunnitelman 2019 rakenteen ja sisällön kanssa. Kysymykset tarkistettiin käsitteiden osalta Ketterästi opittu -hankkeen hankesuunnitelman tavoitteiden, tarkoituksen ja tuosten mukaisiksi. Näin toimien muodostui 19 kysymystä ja ne jaoteltiin harjoitteluprosessin mukaisesti: ennen harjoittelun alkamista, harjoittelun aikana ja harjoittelun päättyessä. Lisäksi oli "Muut kysymykset" osio. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi kysymykset liittyivät harjoitteluprosessin muotoon ja kuvaukseen ja opinnollistamisen näky miseen harjoittelupolulla yksilöllisenä, joustavana ratkaisuna. Kysymykset lähetettiin etukäteen Centriaan terveysalan koulutuspäällikölle. BM vertaisvierailuun valmistauduttiin kysymysten mukaisesti selvittämällä ja pohtimalla vastauksia KAMK sote osaamisalan prosesseissa.

BM-vertaisvierailuun osallistuvat Centria-ammattikorkeakoulusta terveysalan koulutuspäällikkö ja opinto-ohjaaja. KAMK sote osaamisalalta osallistujat olivat Ketterästi opittu hankkeen hanketoimijaopettajat (5 lehtoria) ja hankkeen ydinryhmään kuuluvat Kajaanin ammattikorkeakoulun edustajat (2 lehtoria). BM-vertaisvierailun aikana keskusteltiin vuorovaikutteisesti vaihtaen kokemuksia ja ajatuksia. Harjoitteluprosessia havainnollistettiin erilaisten dokumenttien avulla.

BM-vertaisvierailun aikana harjoittelua ja harjoitteluprosesseja tarkasteltiin aika-akselilla ennen - aikana - jälkeen harjoittelun. Seuraavaksi kuvataan esille tulleita harjoittelun kehittämideoita. Yksilöllisiin harjoittelupolkuihin liittyvät kehittämideat on erotettu kursiivilla.

BM-vertaisvierailun kehittämideoita ennen harjoittelua - harjoitteluprosessiin

1. Harjoitteluprosessin kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja yhteistyön tiivistä eri toimijoiden kesken tiivistä. KAMK:ssa opiskelijoiden rooli harjoitteluprosessin kehittämisessä tulee kirkastaa. *Harjoittelun ja harjoitteluprosessin kehittämisen tulee olla opetussuunnitelmatyötä.*
2. Harjoittelun laadukkaan ohjauksen perustan muodostavat laatukäsikirjaan kirjatut laatusuosituksset. "Harjoittelun laatusuosituksset" on sähköisessä muodossa Kainuun sote:n avoimilla www-sivuilla ja linkkinä KAMK-harjoittelusivuilla. Kainuun sote tarjoaa suurimman osan sekä sairaanhoitaja- että terveydenhoitaja-opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksista KAMK:n alueella. *KAMK:n tulee laatia harjoittelun laatusuosituksset.*
3. Opiskelijälähtöisyyden tulee olla läpinäkyvää harjoitteluprosessissa. AHOTT (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) ja *työn opinnollistaminen mahdollistavat opiskelijalle yksilöllisiä harjoittelupolkuja.* Sairaanhoitajan sijaisuudessa suoritettu harjoittelu ja työn opinnollistaminen *voivat nopeuttaa opiskelijan valmistumista.*

Kehittämisideoita harjoittelun aikana -harjoitteluprosessiin

1. Harjoittelun ohjaukikäytänteet ovat vuosien myötä muuttuneet vastaamaan aina kunkin ajan pedagogista ajattelua. Oppimisesta on siirrytty osaamiseen; opettajasta on tullut ajatuksellisesti valmentaja. Nämä muutokset vaikuttavat ohjaukikäytänteisiin riippumatta harjoittelun suoritustavasta. Harjoittelun ohjaus toteutuu osin etäohjattuna joko Teamsin, Skypen tai muun videoneuvottelusovelluksen avulla. *Etäohjaus tulee mallintaa ja sen prosessi kuvata osana laatujärjestelmää.*
2. Etäohjauksen mahdollistava alusta tulee olla sellainen, että siihen *sisältyy kaikki harjoittelun dokumentaatio ja sen tulee olla helppokäyttöistä.* Harjoittelua ohjaavan opettajan, harjoittelun työelämän ohjaajan ja opiskelijan välisen viestinnän tulee olla vaivatonta. Harjoittelun ohjauksessa käytettävän alustan tulee olla sellainen, että siihen *voi liittää harjoitteludokumentteja.*

Kehittämisideoita harjoittelun jälkeen -harjoitteluprosessiin

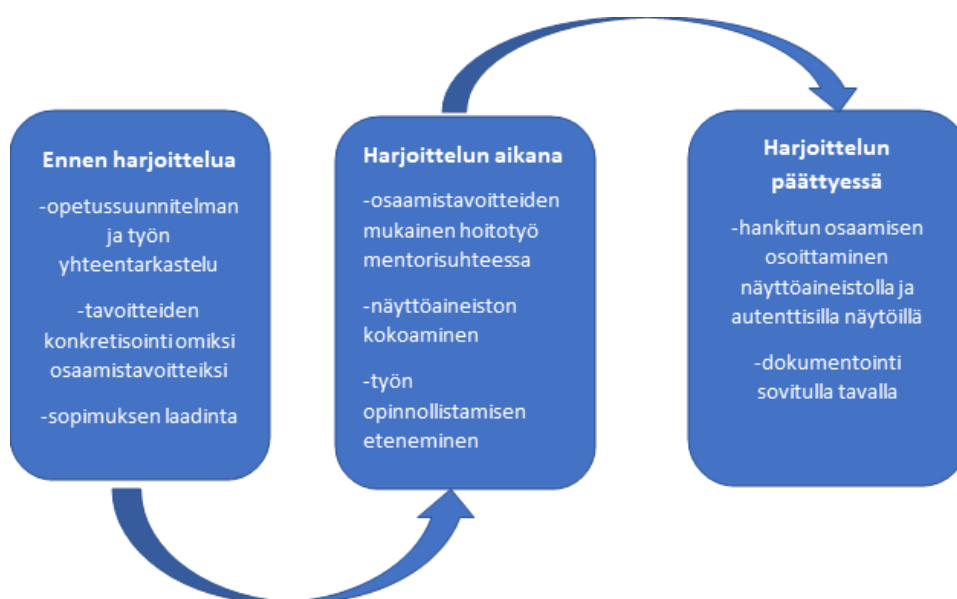
1. Harjoittelun päättyessä *opiskelija tarvitsee itsearviointin lisäksi kaksikantaisen (työelämän ohjaaja ja harjoittelun opettaja) palautteen koko harjoittelujaksosta.* Tämä palaute on tärkeä seuraavan harjoittelun lähtötasokuvaukseen.
2. Opiskelija antaa harjoitteluprosessista palautteen harjoittelupaikkaan CLEAS-sähköisellä lomakkeella, joka on käytössä lähes kaikkialla Suomessa sosiaali- ja ter-

veydenhuollon ympäristöissä. On tärkeää, että yhteispalavereissa palaute käsitellään. Palautetta tulee hyödyntää kehitettäessä opiskelijan harjoitteluprosessia. *Harjoittelupaikkaan annettu palaute on opiskelijan mahdollisuus osallistua harjoitteluprosessin kehittämiseen.*

Yksilölliset harjoittelupolut harjoittelumahdollisuudeksi

BM-vertaisvierailun kehittämissideoiden ohjaamana kuvattiin työn opinnollistaminen harjoitteluksi. Tässä vaiheessa alkoi myös harjoitteluprosessin päivittäminen. Rinnakkain päivitettiin siis harjoitteluprosessia ja kuvattiin toimenpiteinä työn opinnollistaminen harjoitteluksi. Toimenpiteet laadittiin ohjeluotoon ja niistä muodostettiin Word-dokumentti Opinnollistamisen ohje (Liite 4).

Tavoitteiden konkretisointilomake muotoiltiin (Liite 5) niin, että siinä käytettiin samaa rakennetta kuin KAMK sote osaamisalalla käyttöön otetussa Workseed-harjoittelukirjassa: opintojakson tavoitteet, opiskelijan omat tavoitteet ja suunnitellut keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Päivitetyt lomakkeet työn opinnollistamisesta harjoitteluksi otettiin käyttöön kesän 2020 harjoitteluihin. Työn opinnollistamisen sopimuslomakkeeseen ei tehty muutoksia. Myös markkinointiin kiinnitettiin huomiota. Opiskelijaryhmille, joilla kesällä 2020 oli mahdollisuus suorittaa joko kotihoidon harjoittelu, mielensterveys- ja päihdetyön harjoittelu tai perhehoitotyön harjoittelu, lähetettiin asiasta sähköpostia. Lisäksi opiskelijoille kerrottiin työn opinnollistaminen harjoitteluksi mahdollisuudesta edellä mainittujen harjoittelujen infoissa. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi toimenpiteet on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi vaiheet

Kun toimenpidetasolla oli päivitetty tarvittava materiaali työn opinnollistamiseen harjoitteluksi, siirtyi kehittämisprosessin painopiste harjoitteluprosessiin. HARKKA-hankkeen pilotin ”Työn opinnollistaminen –harjoitteluksi” KAMK sote osaamisalalla, aikana huomattiin, että harjoitteluprosessin kuvaus KAMK laatukäsikirjassa on osin puutteellinen ja vanhentunut. Harjoitteluprosessin kuvauksessa keskityttiin opetussuunnitelman mukaisen harjoittelupolun kuvaamiseen. Siinä ei otettu huomioon yksilöllisiä harjoittelumahdollisuuksia. Harjoitteluprosessin tarkastelun aikana huomattiin myös, että harjoitteluprosessiin sisältyy kuvauksissa näkymätöntä, kirjoittamatonta tietoa. BM- vertaisvierailun aikana kirkastui ajatus, että harjoittelun ja harjoitteluprosessin kehittäminen tulee olla osa opetussuunnitelmatyötä.

Ensimmäiseksi katselmoitiin, päivitettiin ja osin uudelleen kuvattiin hoitotyön koulutuksen harjoitteluprosessi. Harjoitteluprosessi kuvattiin vuokaaviona (Liite 6). Vuokaavio on KAMK:n laatu prosessien kuvausmalli, jonka avulla havainnollistetaan prosessien eri osien keskinäinen yhteys.

Kun harjoitteluprosessi oli päivitetty ja osin uudelleen kuvattu, vietiin se KAMK sosiaali- ja terveysalan opetussuunnitelmavastaavan ja opinto-ohjaajan katselmoitavaksi ja kommentoitavaksi. Tämän jälkeen päivitetty harjoitteluprosessi esitettiin KAMKn sote johtoryhmälle sekä osaamisalan kokouksessa opettajille. Kommentit liittyivät pääosin harjoitteluprosessin luettavuuteen. Sisältöön liittyviä kommentteja ei tullut. Harjoitteluprosessi kuvataan aikajanalla: ennen, aikana ja jälkeen harjoittelun. Uutta harjoitteluprosessin kuvauksessa oli harjoittelun pilvipalvelutalenne Workseed.

KAMKn DevMoodleen laadittiin kurssi ”Erilaisia harjoittelun suorittamismahdollisuuksia”. Tälle kurssille koottiin materiaalia harjoittelun yksilöllisten toteutuksien ohjauksen tueksi opettajille ja suunnittelun tueksi opiskelijoille. Ohjausmateriaalia on edelleen myös KAMK avoimilla nettisivuilla ja intrasivuilla.

Kesän 2020 ajalle laadittiin 11 työn opinnollistaminen –harjoitteluksi sopimusta. Kaksi lehtoria ohjasi ja arvioi harjoittelut työtä opinnollistaen. Näyttöaineiston muodostumisessa käytettiin eniten reflektiivistä ePortfoliota ja erilaisia kirjallisia tehtäviä. Jokaisen opiskelijan näyttöaineistossa oli myös tavoitteiden mukainen teoriolla tuettua reflektiivinen itsearviointi. Kaksi opiskelijaa antoi lisäksi näytön. Näytön vastaanotti työpaikan sairaanhoitaja.

Palautetietoa työn opinnollistaminen harjoittelusta

Palautetietoa kerättiin opiskelijoilta ennen työn opinnollistamisen alkua ja työn opinnollistamisen päättyessä. Palautetietoa kerättiin opiskelijan tai työelämän ohjaajan esille

tuomista opiskelijan osaamisen kehittymiskokemuksista ja työn opinnollistamisen kehittämiskohteista.

Suurin osa ongelmista liittyi sähköisten lomakkeiden toimivuuteen. Sopimuslomake toimi pääsääntöisesti hyvin, mutta siihen liitteenä tuleva tavoitteiden konkretisointilomake tuli lähettää erillisenä sähköpostina. Näiden kahden lomakkeen yhteen liittäminen toimi joillakin opiskelijoilla huonosti. Lomakkeiden sähköinen kierto ei myöskään onnistunut moitteetta vaan työn opinnollistaminen harjoitteluksi lomakkeet piti lähettää erillisenä sähköpostina opettajalle. Opiskelijat kokivat lomakkeiden laatimisen ja sähköisen kierron hankaluudet työn opinnollistaminen harjoitteluksi -prosessin aikana työläinä. Osalla opiskelijoista ei ollut ongelmia lomakkeiden kanssa. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi laadittua toimintaohjetta pidettiin selkeänä. Työnantajat pitivät lomakkeita riittävän selkeinä. Lomakkeiden sähköisen kierron hankaluudet välittyivät myös työnantajille. Kun työn opinnollisen sopimukseen tuli muutos, piti se tehdä käsin tulostettuun lomakkeeseen. Esimerkki muutoksesta oli opinnollistamisen ajankohdan muuttuminen.

”Ohje on selkeä, sen mukaan osaa kyllä edetä. Tai jos poikkeaa, osaa palata.”

”Lomakkeet temppuilevat niin, että meinaan lopettaa jo tähän.”

”Lomakkeet ei tallentunu, hävisivät. Turhauttaa.”

”Kaikki toimi hyvin. Allekirjoitusten kanssa oli epäselvyyttä, käykö sähköinen.”

Työn opinnollistaminen harjoitteluksi koettiin hyvänä tapana suorittaa harjoittelua. Opiskelijat kuvasivat ePortfoliossa ja tavoitteisen oppimisen reflektiivisessä arvioinnissa hoitotyön kontekstiin perehtymisen ja syventymisen merkitystä. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi vaati opiskelijalta teoriatietoon paneutumista työajan ulkopuolella. Työntekijänä vastuu asiakkaan hoitotyöstä korostui. Asiakkaan luottamus hoitoon tuotti hyvän mielen, onnistumisen tunteen. Opinnollistaminen edellyttää intoa paneutua pintaa syvemmälle työhön, jota tekee ja työn kokonaisuuden hahmottamista osaamisen näkökulmasta tarkasteltuna (Kotila, Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Moisio, Pettersson & Tolonen 2016, 21).

”Tietoisuus on lisääntynyt suuresti, kun joutunut itse etsimään tietoa.”

”Sairaanhoitajan osuuteen kiinnitin nyt paljon enemmän huomiota.”

”Itsessäni huomasin suurimman muutoksen siinä, että kun sain harjoitella sairaanhoitajan näkökulmasta asioita niin sain perusteluita asioille ja osasin myös perustella muille miksi teen näin tai miksi kyseinen asia tulee tehdä tietyllä tavalla. Itse oman ammatillisen kasvun huomaan parhaiten käytännön työssä ja siinä osaan itse löytää ratkaisuja asioille.”

”Työntekijänä olo oli itselle erittäin tärkeä, minulla piti olla kokonaiskäsitys asukkaan tilanteesta kulloinkin. Kun osasin perustella päätöksiä, huomasin, että tuli hyvä mieli.”

Yksi opiskelija oli kokenut työn opinnollistaminen harjoitteluksi liittyvän oman vastuun osaamisen kehittymisestä vaativana verraten opiskelijan rooliin.

”Oispa ollut ihanaa, kun ois 6 viikkoa saanu olla vaan toisen ohjattavana esittämässä kysymyksiä ja huoletta opiskella uutta. Nyt oppiminen jäi kyllä ihan omalle vastuulle ja en kyllä tiijä mitenhän siin lie edes onnis-tuin. Tuttu työ, tutut asiakkaat, mutta omaa ajatusmaailmaa piti muut-taa erilaiseen suuntaan.”

Työn opinnollistaminen harjoitteluksi näyttöaineiston muodosti pääosin kirjoitettu ja va-lokuvin havainnollistettu aineisto. Kaksi opiskelijaa antoi myös autenttisen näytön. Näy-tön vastaanotti työpaikan sairaanhoitaja. Opiskelijan itsearviointi ja sairaanhoitajan pa-laute näytöstä olivat osa näyttöaineistoa. Näin myös harjoittelua ohjaava opettaja sai näytön palautteen. Molemmat näytöt olivat toteutuneet asiakaslähtöisesti, asiakastur-vallisesti ja näyttöön perustuvaan tietoon pohjautuen.

Ketterästi opittu -hankkeen ja HARKKA-hankkeen toimijaopettajat (2 lehtoria) ohjasivat ja arvioivat kevään 2020 ja kesän 2020 aikaiset opinnollistetut harjoittelut. Heidän palaut-teissaan korostui ohjauksen merkitys ennen harjoittelun aloittamista. Harjoittelua ohjaa-van opettajan olisi hyvä olla opintojakson asiantuntijaopettaja. Kun ohjaava opettaja on opintojakson asiantuntijaopettaja, hän tietää opintojakson tavoitteet yksityiskohtaisesti ja osaa arvioida, voiko opiskelijan edottamalla tavalla ja ehdottamalla työpaikalla opinto-jakson tavoitteiden mukaisesti opinnollistaa harjoittelun. Työn opinnollistaminen harjoit-teluksi jälkeen oli vain muutaman opiskelijan kanssa reflektiokeskustelu. Olisi hyvä, että opinnollistaminen jälkeen sovitaan keskustelu, jossa käydään vielä pääpiirteissään läpi harjoitteluajan osaamiskokemuksia. Samalla harjoittelun ympyrä tavallaan sulkeutuu. Osa opiskelijoista oli kuvannut osaamisen kehittymisen monipuolisesti perustellen.

”Opiskelijat tarvitsivat ohjausta oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen, erityisesti sii-hen, että oppimispäiväkirjassa saatiin näkyville teorian ja käytännön välinen yh-teys. Osalla tämän kuvaus jäi melko kevyeksi, mutta osa oli perehtynyt asiaan liit-tyvään teorialtietoon erityisen ansiokkaasti.”

”Oli ilo lukea! Todella hyvin perusteltuja osaamisen kehittymistarinoita.”

”Mikäli olisin tajunnut jo kesän kynnyksellä, että reflektioon tulee kiinnittää huo-mioita, olisin ohjannut erilailta opiskelijoita. Oli keljua antaa täydennettäväksi osaamiskokemuksen kuvaus.”

”Luotin liikaa siihen, että kyllä opiskelijat tietävät ja ymmärtävät, mitä esim ePort-folio tarkoittaa.”

Pohdinta – saavutettiinke kehittämisen prosessin tavoite?

Kehittämisen prosessin tavoitteena oli selkiyttää olemassa olevaa harjoitteluprosessia niin, että yksilölliset harjoittelupolut integroituvat harjoitteluprosessiin innostavina harjoittelumahdollisuuksina opiskelijan osaamisen kehittämisessä. Kahden harjoittelun kehittämishankkeen, Ketterästi opittu -hankkeen ja HARKKA-hankkeen yhteistyönä syntyi työn opinnollistaminen harjoitteluksi -toimintaohje. Toimintaohje integroituu päivitettyyn sote-osaamisalan harjoittelun prosessikuvaukseen. Voidaan todeta, että kehittämisen prosessin tavoite saavutettiin.

Opiskelijat osallistuivat työn opinnollistaminen harjoitteluksi -prosessin ja toimintaohjeen kehittämiseen palautetiedonantajina. Palautetieto sisältyi työn opinnollistaminen harjoitteluksi sopimuksessa kuvattuun näyttöaineistoon. Palautetiedon perusteella voidaan todeta, että työn opinnollistaminen harjoitteluksi on hyvä tapa osaamisen kehittämisessä. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota ohjaukseen ennen harjoittelun aloittamista kuin myös autenttisiin näyttöihin. Tulee pohtia pitäisikö opinnollistettavaan harjoitteluun liittyä check-point-tapaaminen. Tässä tapaamisessa varmistetaan harjoittelun tavoitteiden mukainen edistyminen.

Työelämästä saatu palaute oli erittäin kannustavaa. Kaikki työnantajat pitivät työn opinnollistamista hyvänä tapana suorittaa harjoittelu. Sopimuslomakkeessa tuli osoittaa opiskelijalle opinnollistamisen ajaksi ohjaaja/mentori. Tämä toteutui hyvin.

BM-vertaisvierailulla korostui harjoittelun kehittäminen osana opintosuunnitelmatyötä. Harjoittelut kuvataan nyt opintosuunnitelmassa samalla tavalla kuin muutkin opintojaksot. Harjoitteluille on muodostettu tavoitteet. Kaikkien sairaanhoitajan tutkintoon sisältyvien harjoittelujen tavoitteet on liitetty myös pilvipalvelutalteen Workseed-harjoittelukirjaan. Työn opinnollistaminen harjoitteluksi tulee myös kuvata prosessina toimintaohjeiden lisäksi.

Harjoittelun laatusuosituksina käytetään vuonna 2020 julkaistuja ammattikorkeakoulun laatusuosituksia (Kts. Terveystieteiden harjoittelujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille 2020.) Lisäksi harjoittelun laadukkuutta varmistetaan kunkin harjoittelupaikkoja tarjoavan organisaation harjoittelun laatusuositusten käytöllä. Harjoittelun etäohjaus lisääntyi kevään 2020 aikana huomattavasti. Eniten käytettiin verkkoalustoista Skypeä ja Teamsia. Myös puhelinta käytettiin silloin, kun puhelimen kaiutintoiminto koettiin riittävänä. Workseedissä on oma etäohjaus-toiminto (videopuhelu), mutta sen käyttö on vielä vähäistä. Tulevassa, vuonna 2021 voimaan astuvassa rahoitusmallissa tullaan kiinnittämään myös huomioita työllistymisen laatuun. Enää ei siis seurata ainoastaan työllistymistä. Mitä tietona näkyy myös se, onko työpaikka omaa alaa ja koulutustasoa vastaava. (Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen). Sekä Ketterästi opittu -hankkeessa että HARKKA-hankkeessa on tavoitteiden mukaan kehitetty harjoitteluprosessia niin, että opiskelijat valmistuvat tutkinnon suorittamisen ideaaliajassa, mielellään nope-

amminkin. Tavoitteena on myös, että työelämä saa osaavaa työvoimaa. Työn opinnollistamisessa on nimenomaan kysy reaaliaikaisen oppimisen ja osaamisen kehittymisen tunnistamisesta (Iloranta 2019, 14).

Opinnollistamisen toteuttamisen taustalla tulee olla osaamisperustainen opetussuunnitelma (Iloranta 2019, 15). Opiskelijälähtöinen opinnollistaminen edellyttää opiskelijan aloitteellisuutta. Hänen tulee osata kuvata työelämässä opintojen aikana hankittu osaaminen opetussuunnitelman tavoitteiden ja opintojaksojen osaamistavoitteiden mukaisesti. Ammattikorkeakoulun tulee kuvata työn opinnollistaminen -harjoitteluksi prosessina ja työn opinnollistamisen markkinointiin tulee kiinnittää huomiota. Markkinoinnissa tulee hyödyntää opiskelijoiden hyviä kokemuksia opinnollistamisesta.

Ammattikorkeakoulun opettajalla tulee olla mahdollisuus muuttaa toimintatapaansa henkilökohtaistettujen, yksilöllisten opintopolkujen ohjaajaksi. Tämä entistä ohjaavampi rooli, opiskelun räätälöiminen ja osaamisen arvioiminen vaatii myös erilaista opettaja osaamista. Yksi merkittävä tekijä opinnollistamisen kehittämisessä onkin opettajan ammatillisen identiteetin kohtaama muutos. (Iloranta 2019, 12–13.)

Yksilölliset opintopolut, joihin työn opinnollistaminen harjoitteluksi kuuluu, helpottavat opintojen suorittamista ja työn teon ja opiskelun yhteensovittamista. Tämä edellyttää ammattikorkeakouluilta erilaista näkökulmaa työnteon ja opiskelun yhdistämiseksi. Ei riitä, että tunnustetaan ja tunnustetaan erilaista ja erilaisia tapoja hankkia osaamista työelämässä. Tulee varmistaa, että opiskelijat tekevät ja oppivat työelämässä opintojen aikana. (Vanhanen ym. 2018, 46.)

Lähteet

Benchmarking menetelmä työyhteisön kehittämisessä. Uudistuva sosiaalialan osaaminen. 2014. Sosiaalialan opettajien ja opiskelijoiden yhteisblogi. Viitattu 19.11.2020. Saatavilla <https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2014/03/22/benchmarking-menetelma-tyoyhteison-kehittamisessa/>

Harjoittelusta työelämään muuttuvissa terveysalan toimintaympäristöissä [HARKKA]. 2018. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Viitattu 27.11.2020. Saatavilla <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S21442>

Iloranta, E. 2019. Ammattikorkeakouluopettaja opinnollistamisen haasteita ratkaisemassa. Opinnollistamisen haasteet ja kehittäminen ammattikorkeakoulukontekstissa. Kasvatustieteen ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.11.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201910153870>

Kotila, H., Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Moisio, A., Pettersson, A. & Tolonen, K. (Toim.) 2016. Opi työssä –Uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen. Helsinki, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu AMK. Viitattu 11.11.2020. Saatavilla https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/opi_tyossa/mobile.html#pid=1

Niinikoski, S. & Karjalainen, A. 2005. Benchmarking organisaation tehokkaana muutosvoimana – Miksi benchmarking voi olla väline organisaation kehittämiskysymykseen. Teoksessa S. Niinikoski (toim.) Benchmarking tutkintorakenteen työkaluna. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 1:2005. Korkeakoulujen arviointineuvosto. Tampere, Tammer-Paino Oy.

Outinen, H. 2017. Taitoa töistä -opintojen aikaisen työn opinnollistaminen hoitotyön teoriaopinnoissa. Teoksessa J. Tuomi, K., Joronen & A. Huhdanpää (toim.) Taito2017: Oivaltamisen iloa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere, Tampereen ammattikorkeakoulu. 426–438.

Terveysalan harjoittelujen laatusuosituksat ammattikorkeakouluille. 2020. Suomen ammattikorkeakoulujen terveysalan koulutuksen verkosto. Viitattu 8.12.2020. Saatavilla <https://amkterveysala.wordpress.com/harjoittelun-laatusuosituksat/>

Vanhanen-Nuutinen, L., Saari, J., Kotila, H. & Mäki, K. 2018. Opintojen aikainen työssäkäynti – ongelma vai mahdollisuus ammattikorkeakoulu -opinnoissa? OKM/Eurostudent VI- tutkimuksen julkaisusarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:10. Helsinki.

Oppisopimusopiskelijan oppimisprosessi ja oppimista edistävät tekijät

Nina Eskelinen, Tarja Eloranta ja Riikalea Haverinen

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammatitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, jota tarvittaessa täydennetään muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Ketterästi opittu -hankkeessa kehitettiin oppisopimusopiskelijan opiskelijaohjaus -konsepti, jota prototypoitiin yhdessä sosiaalialan palveluyksikössä syksyllä 2020.

Tarve oppisopimusopiskelijan saaman ohjauksen kehittämiseen nousi sekä ammatillisen koulutuksen opettajilta että työelämän edustajilta. Tavoitteena oli selvittää, kuinka tutkinnon osan opettajan, työpaikkaohjaajan sekä opiskelijan yhteistyö vaikuttaa opiskelijan saamaan ohjaukseen ja hänen osaamisensa karttumiseen. Konseptin arvioinnissa ilmeni, että tutkinnon osan opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tiivis yhteistyö on keskeinen tekijä opiskelijan osaamisen karttumiselle. Kehittämiskohteiksi nousivat opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteisten työvuorojen järjestäminen, teoreettisen tiedon soveltaminen käytännön työhön sekä tietopuolisen opetuksen henkilökohtainen suunnittelu. Opiskeltavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten ymmärtäminen on tärkeä oppimista ja ohjausta edistävä tekijä. Muita tekijöitä ovat työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen, toimiva ohjaussuhde ja työyhteisön myönteinen suhtautuminen oppisopimusopiskelijaan.

Johdanto

Kiinnostus työpaikoilla tapahtuvaa oppimista kohtaan on lisääntynyt huomattavasti parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Opiskelijaohjauksen laatusuosituksen mukaan merkittävä osa osaamisesta sekä ammatillisuuden että työelämätaitojen kehittymisestä saavutetaan työpaikoilla sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksen 2017, 4). Oppisopimuskoulutus on yksi keino vastata Kainuun alueen jatkuvasti lisääntyneeseen sosiaali- ja terveysalan rekrytointitarpeeseen.

Tässä artikkelissa tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan oppisopimusopiskelijoiden työpaikalla tapahtuvaa oppimista ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Aluksi kuvataan oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen liittyvä lainsäädäntö ja käytänteet yleisellä tasolla. Sen jälkeen tutustutaan oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen Kainuun ammattiopis-

tossa (KAO) kuvaamalla oppisopimusprosessi yhdessä tutkinnon osassa sosiaali- ja terveysalan opinnoissa. Seuraavaksi tarkastellaan opiskelijaohjauksen merkitystä työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Artikkelissa kuvataan oppisopimusopiskelijan opiskelijaohjauksen konseptin protypointia, ja pohditaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen ja opiskelijan oppimiseen oppisopimuskoulutuksen aikana. Vaikka työpaikkojen merkitys oppimisympäristöinä on tunnustettu, organisatorisista ja pedagogisista näkökulmista tarkasteltuna työelämä tarjoaa edelleen hyvin vaihtelevia oppimisympäristöjä (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2015, 10).

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, jota tarvittaessa täydennetään muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen määräaikaiseen kirjalliseen työsopimukseen, josta ilmenevät sopimuksen voimassaoloaika, sovellettava työaika, koeajan pituus ja opiskelijan palkkauksen perusteet. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673 / 2017.) Oppisopimusopiskelijaa koskevat kaikki työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet. Oppisopimuskoulutuksessa puhutaan opiskelijoista, mutta he ovat statukseltaan lain mukaisesti työntekijöitä, minkä määrittelee oppisopimuksen taustalla oleva työsopimus. (Willman 2019, 24.)

Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa koko ammatillinen tutkinto, tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Oppiminen suunnitellaan aina yhdessä opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa eli HOKSia. (Työelämässä oppiminen 2020.) Oppisopimuskoulutus toteutetaan nimetyn työpaikkaohjaajan ohjauksessa, ja työpaikalla järjestettävää koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on päätoiminen opiskelu, joka tarkoittaa keskimäärin vähintään 4,5 osaamispisteen laajuisia opintoja opiskelukuukautta kohti. (Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa 2015, 26.) Oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelija viikoittaisen työajan on oltava vähintään 25 tuntia (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017).

Työpaikan soveltuvuuden oppisopimuskoulutukseen arvioi koulutuksen järjestäjä. Työpaikan työtehtävien tulee vastata tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksia. Lisäksi oppisopimuskoulutukseen soveltuvalla koulutustyöpaikalla tulee olla käytettävissä riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaitoista henkilöstöä. Koska pääosa opiskelusta järjestetään työpaikalla, tulee opiskelijalla olla

mahdollisuus tehdä monipuolisia työtehtäviä. (Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa 2015, 28.) Kun koulutuksen järjestäjä on todennut työpaikalla olevan edellytykset toimia oppimisympäristönä ja opiskelijalle on yhdessä suunniteltu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) kyseiselle työpaikalle, koulutuksen järjestäjä ja työnantaja tekevät sopimuksen oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä (Työelämässä oppiminen 2020). Sopimuksessa sovitaan mm. osapuolten tehtävistä, oppisopimuksen aloitus- ja päättymispäivästä, työnantajalle mahdollisesti maksettavasta kulukorvauksesta ja muista tarpeellisista oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen liittyvistä asioista (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673 / 2017).

Oppisopimuskoulutus käytännössä ja numeroina

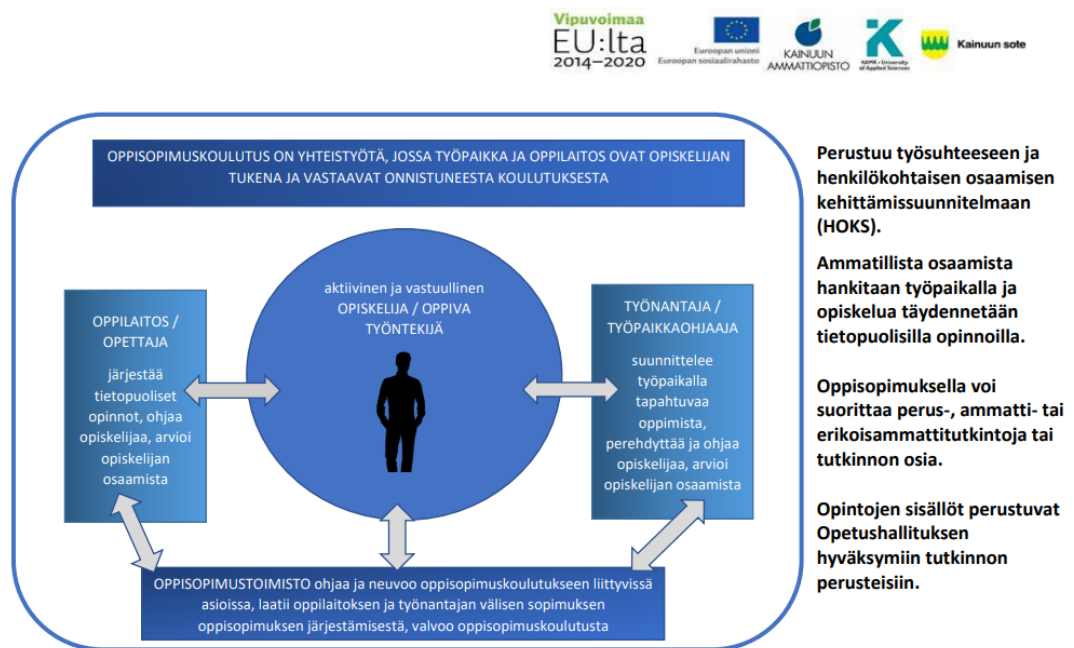
Oppisopimuksella voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Oppisopimuskoulutus voi olla opiskelijalle sopiva vaihtoehto esimerkiksi silloin, kun hänellä ei ole ammatillista peruskoulutusta, hänen työtehtävänsä laajenevat, hän tarvitsee todistusta ammattitaidostaan, häneltä puuttuu muodollinen pätevyys tehtävään tai hän haluaa kouluttautua kokonaan toiseen ammattiin. Oppisopimuskoulutus sopii yrityksille esimerkiksi silloin, kun yrityksessä tarvitaan uutta työvoimaa eikä sopivan koulutuksen saanutta henkilöä löydy työmarkkinoilta, henkilöstöä koulutetaan uusiin työtehtäviin tai työntekijän tehtävät edellyttävät ammatillista lisäkoulutusta (Oppisopimus opiskelijan kannalta 2020.)

Jokaiselle oppisopimusopiskelijalle tehdään opintojen alussa HOKS, jossa huomioidaan aiemmin hankittu osaaminen (koulutus, työkokemus ja muu osaaminen). Tämä vaikuttaa opintojen sisältöön ja keston. Työpaikalla järjestettävää oppisopimuskoulutusta täydentävät tietopuoliset opinnot, jotka toteutuvat lähiopetuspäivinä, erilaisina oppimistehtävinä, itsenäisenä opiskeluna ja verkko-opiskeluna. Tietopuoliset opinnot suunnitellaan huomioimalla opiskelijan aikaisempi osaaminen, jota peilataan opiskeltavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimukseen. Tutkinnon osan opettajat suunnittelevat tietopuolisen koulutuksen määrän, sisällöt ja aikataulutuksen ja tiedottavat näistä ennen oppisopimuksen solmimista työnantajalle ja opiskelijalle. (Hyvä oppisopimusopiskelija, työpaikkakouluuttaja ja työnantaja 2016, 9.)

Oppisopimuskoulutus on perinteisesti ollut tutkintotavoitteista koulutusta. Vuonna 2018 voimaantulleen lakiuudistuksen myötä koulutuksen rahoitusperusteita on muutettu niin, että se kannustaa järjestämään myös lyhytkestoista oppisopimuskoulutusta. Sopimuksen voi koko tutkinnon sijaan solmia myös lyhemmälle ajalle, esimerkiksi kesätyöntekijälle. Vuonna 2018 oppisopimuskoulutuksen kautta tutkinnon suoritti Suomessa 16 830 opiskelijaa. Määrä on lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2000 lähtien, jolloin vastaava luku oli

4950 opiskelijaa. Vuosina 2000–2018 yhteensä 216 867 opiskelijaa on suorittanut tutkinon oppisopimuskoulutuksella (Oppisopimuskoulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnot 2020). Kainuun ammattiopiston (KAO) oppisopimuskoulutuksessa tapahtuvaa toimintaa ja rooleja on kuvattu kuvassa 1.

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN ELEMENTIT JA TOIMIJAT



Kuva 1. Oppisopimuskoulutuksen elementit ja toimijat

Ennen opintojen alkua opiskelija on selvittänyt työnantajan kanssa mahdollisuuden suorittaa opintoja oppisopimuskoulutuksella, ja hän tiedottaa tästä omaohjaajalleen KAO:ssa. Omaohjaaja on ammatillinen opettaja, joka vastaa opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOKS) laatimisesta ja päivittämisestä sekä opintojen etenemisen ohjaamisesta opiskelijan koko opintojen ajan. Omaohjaaja laatii tai päivittää opiskelijan HOKSin ennen oppisopimuksen solmimista. (Hyvä oppisopimusopiskelija, työpaikkakoulu- ja työnantaja 2016, 8.)

Oppisopimuskoulutuksena suoritettavan tutkinnon osan opettaja varmistaa työpaikan soveltuvuuden kyseessä olevaan tutkinnon osaan. Perusteina ovat opetushallituksen vahvistamat tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset. Lisäksi opettaja arvioi työnantajan nimeämän työpaikkaohjaajan ohjaus- ja arviointiosaamisen ennen oppisopimuksen laati-

mista. Tämän jälkeen työnantaja laatii sopimuksen oppisopimuksen järjestämisestä koulutuksen järjestäjän kanssa. KAO:ssa sopimuksen allekirjoittavat kehittämisspäällikkö ja oppisopimustoimiston asiakkuusvastaava. Lisäksi työnantaja tekee työsopimuksen opiskelijan kanssa, mahdollistaa opiskelijan osallistumisen tietopuoliseen opetukseen (Hyvä oppisopimusopiskelija, työpaikkakouluttaja ja työnantaja 2016, 6) ja vastaa siitä, että opiskelijalla ja työpaikkaohjaajalla on riittävästi yhteisiä työvuoroja ammattitaitovaatimusten mukaisen osaamisen saavuttamiseksi.

Tutkinnon osan opettaja suunnittelee ja toteuttaa koulutukseen liittyvän tietopuolisen opetuksen ja seuraa ja ohjaa opiskelijan työelämässä oppimista. Lisäksi hän suunnittelee opiskelijan näytön yhdessä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa. Näytöllä tarkoitetaan toimintaa, jossa opiskelija osoittaa asiakastyössä käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen (Näytöt ja osaamisen arviointi 2018, 1). Ennen näytön aloittamista varmistetaan, että opiskelijalla on riittävästi valmiuksia ja osaamista näyttöä varten.

Työpaikkaohjaajalla on keskeinen rooli oppisopimuskoulutuksessa. Hän on vastuussa opiskelijan perehdyttämisestä asiakastyöhön, työtehtäviin ja työympäristöön sekä opiskelijan ohjauksesta käytännön työtehtävissä. Työpaikkaohjaaja toimii lähijohtajan ohella yhdyshenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä ja vastaa omalta osaltaan opiskelijan arvioinnista. Onnistuneen ohjauksen varmistamiseksi työpaikkaohjaajan tulee selvittää tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja kehittää omaa ohjausosaamistaan.

Opiskelijan annettua näytön osaamisestaan, tutkinnon osan opettaja käy arviointikeskustelun yhdessä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa. Opiskelija itsearvioi osaamistaan arviointikeskustelun yhteydessä. Osaamisen arvioinnissa arvioidaan, miten opiskelija hallitsee tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Arviointi kattaa kaikki tutkinnon tai koulutuksen osien ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. (Näytöt ja osaamisen arviointi 2018, 6.) Opettaja antaa arvosanan kriteereiden mukaisesti yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa ja kirjaa arvosanan perustelut opiskelijan opintosuoritusrekisteriin.

Opiskelija saa opintoihinsa liittyvää ohjausta myös opinto-ohjaajalta. Opinto-ohjaaja keskustelee opiskelijan kanssa oppisopimuskoulutukseen liittyvistä kysymyksistä sekä ohjaa tarvittaessa jatko-opintoihin. KAO:n oppisopimustoimiston asiakkuusvastaava ohjaa opiskelijaa mahdollisissa muutostilanteissa, kuten esimerkiksi oppisopimuksen keskeytyksessä. (Hyvä oppisopimusopiskelija, työpaikkakouluttaja ja työnantaja 2016, 7.)

Opiskelijalla on vastuu siitä, että hänen osaamisensa karttuu oppisopimuskoulutuksen aikana. Se edellyttää oppimista käytännön työtehtävissä, asiakkaiden kohtaamisessa ja työ-

yhteisössä toimimisessa, alan ammatillisen tietoperustan kehittämistä ja oman osaamisen jatkuvaa reflektointia suhteessa opiskeltavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimukseen.

Oppimista ja ohjaamista edistävät tekijät oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa on tärkeää ohjauksen ja opetuksen laatu, joihin vaikuttaa merkittävästi oppilaitoksen, opiskelijan ja työelämän tiivis yhteistyö. Yhteistyö takaa sen, että kaikille osapuolille muodostuu yhteinen näkemys opiskeltavan tutkinnon osan sisällöistä ja ammattitaitovaatimuksista. Vuorovaikutus eri tahojen kesken kokonaisuutena on tärkeä osa onnistunutta oppisopimuskoulutusta (Norontaus 2016, 71.) Tutkimusten perusteella ohjausta ja oppimista edistävät tekijät voidaan jaotella liittyviksi koulutusohjelmaan, ohjaussuhteeseen sekä työyhteisöön (Rintala ym. 2015, 10).

Opiskelijan yksilöllinen vuorovaikutussuhde työpaikkaohjaajan kanssa sekä ohjaajan sitoutuminen ohjaussuhteeseen ovat sekä ohjausta että oppimista edistäviä tekijöitä. Ohjaajan pedagoginen osaaminen, kuten erilaisten ohjausmenetelmien käyttäminen ja kyky saada opiskelijat osallistumaan ohjausprosessiin, nähdään tärkeänä ohjauksen laadun kannalta (Rintala ym. 2015, 17; Willman 2019, 28.) Ohjaajalta vaaditaan myös jatkuvaa ohjaussuhteen vuorovaikutuksen havainnointia ja itsereflektiota. Onnistunut oppisopimusopiskelu edellyttää työpaikkaohjaajalta työtehtävien hallinnan lisäksi vahvaa ohjausosaamista ja tietoa oppimisesta. Kannustuksen ja tuen lisäksi ohjaajan tärkeitä tehtäviä työpaikalla ovat muun muassa arviointikeskustelut, työpaikan ilmapiiriin vaikuttaminen ja haasteelliset työtehtävät (Leino 2011, 27.)

Työyhteisöön sopeutumista ja ammatin oppimista edistävät työyhteisössä vallitseva yhteisöllisyyden tunne, tasa-arvo ja matala hierarkia. Voidaan todeta, että koko työyhteisöllä on merkittävä rooli onnistuneessa ohjauksessa. Opiskelijoiden mahdollisuus osallistua työyhteisöön, toimijuus ja aktiivinen rooli, jossa opiskelijoiden mielipiteitä kuunnellaan, lisää luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä mahdollistaa myönteisen kokemuksen omista oppimismahdollisuuksista (Rintala ym. 2015, 14.) Opiskelijat ovat erilaisia ja tarvitsevat erilaista ohjaamista opiskelun eri vaiheissa. Opiskelijalla voi olla myös erityistarpeita, joiden kartoittaminen hyödyttää työpaikoilla tapahtuvaa oppimisen ohjaamista. Käyhkö (2018) tuo esille myös globalisaation ja kasvavan muuttoliikkeen myötä lisääntyvän työvoiman moninaisuuden. Se edellyttää oppisopimusopiskelijan yksilöllisten osaamisen hankkimiseen ja ohjaukseen liittyvien tarpeiden sekä mahdollisten tukitoimien huomioimista (Käyhkö 2018, 81.)

Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan hyvää yhteistyötä edistää se, että yhteistä aikaa ja yhteisiä työvuoroja on riittävästi. Myös opiskelijoiden mielipiteiden huomioon ottaminen ja vaikutusmahdollisuudet oman opiskelun suunnitteluun ja toteuttamiseen edistävät oppimista. Työpaikkaohjaaja sitoutuukin aikaa vievään prosessiin, johon tarvitaan paitsi lähiesimiehen myös koko työyhteisön tuki (Willman 2019, 28.)

Ketterästi opittu - hankkeeseen liittyvä protypointi työpaikalla

Oppisopimusopiskelijan opiskelijaohjaus -konseptin protypointi toteutettiin yhdessä sosiaalialan työyhteisössä. Tavoitteena oli selvittää, kuinka tutkinnon osan opettajan, työpaikkaohjaajan sekä opiskelijan yhteistyö vaikuttaa opiskelijan saamaan ohjaukseen ja hänen oppimiseensa.

Heti opintojen alkaessa tutkinnon osan opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija perehtyivät tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin. Tässä vaiheessa käydään läpi, mitä ammattitaitovaatimukset tarkoittavat konkreettisinä työtehtävinä kyseessä olevassa työyhteisössä. Lisäksi käsiteltiin opiskelijan tietopuolisten opintojen sisällöt ja niihin kuuluvat oppimistehtävät. Näiden pohjalta työpaikkaohjaaja ja opiskelija suunnittelivat tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten mukaisen työpaikalla oppimisen etenemisen. Opiskelijan osaamisen kehittyessä tutkinnon osan opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija varmistivat useilla keskusteluilla, että opiskelijan osaaminen karttuu näytön aloittamisen edellyttämälle tasolle. Tämän jälkeen tutkinnon osan opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija suunnittelivat opiskelijan näytön. Näytön jälkeen opiskelijan osaaminen arvioitiin tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin pohjautuen.

Protypoinnin yhteydessä arvioitiin yhteistyön merkitystä palautteen avulla. Palaute kerättiin työpaikkaohjaajalta ja opiskelijalta sähköisellä Forms-kyselyllä siten, että molemmille oli oma kyselylomake. Sähköisessä palautteessa kysyttiin ammattitaitovaatimuksiin perehtymiseen, tietopuolisiin opintoihin ja opettajan kanssa tapahtuvaan yhteistyöhön liittyviä kysymyksiä, joiden tavoite oli selvittää opiskelijaohjaukseen vaikuttaneita seikkoja. Koska tähän konseptiin osallistui vain yksi työpaikkaohjaaja ja yksi opiskelija, palautteen vähyys ei mahdollistanut syvällistä aineiston analyysiä. Vastaukset käsiteltiin aihepiireittäin: ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin perehtyminen, tietopuolisten opintojen soveltaminen työhön sekä opettajan kanssa tehtävä yhteistyö. Sekä opiskelija että työpaikkaohjaaja kokivat, että tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin oli perehdytty heti tutkinnon osan alussa riittävällä tavalla. Opiskelijan tietopuolisten opintojen sisällöstä työpaikkaohjaaja oli saanut tietoa opiskelijalta ja opettajalta. Opiskelijan mielestä lähiopetuspäiviä oli riittävästi. Sen sijaan opiskelija ei osannut vastata kysymykseen, miten tietopuolisten opintojen sisältö ilmeni työelämässä

oppimisessa työpaikalla, vaikka tietopuolisista opinnoista oli keskusteltu työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kesken. Sekä opiskelija että työpaikkaohjaaja kokivat opettajan roolin tärkeänä. Opettaja selkeyttää ammattitaitovaatimuksia ja arviointikriteerejä sekä tutkinnon osan arviointia.

Palautteen mukaan tutkinnon osan opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tiiviillä yhteistyöllä on keskeinen merkitys opiskelijan osaamisen karttumiselle. Lisäksi opiskeltavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten sisäistäminen on tärkeä oppimista ja ohjausta edistävä tekijä. Muita merkittäviä tekijöitä ovat työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen, toimiva ohjaussuhde ja työyhteisön myönteinen suhtautuminen oppisopimusopiskelijaan.

Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä konseptissa tavoitteena oli kehittää oppisopimusopiskelijoiden opiskelijaohjausta ja saada tietoa työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistävästä tekijöistä. Lisäksi kuvattiin KAO:n oppisopimuskoulutusprosessi selkiyttämään oppisopimuskoulutuksessa mukana olevien toimijoiden rooleja koulutuksen eri vaiheissa.

Väisänen (2017, 20) toteaa, että työpaikkaohjaajat kokevat oppilaitoksen ja työpaikan välisen yhteistyön vähäisenä ja toivovat oppilaitoksen yhteistyön aktivoitumista työelämän suuntaan ennen kaikkea opiskelun alkuvaiheessa. Erilaisia yhteistyön muotoja tarvitaan, jotta opiskelijan osaamista ja oppimista voidaan tukea riittävästi (Samppala 2017, 148). Protypoinnista kerätyn palautteen perusteella voidaan todeta, että tutkinnon osan opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tiivis yhteistyö on keskeinen tekijä opiskelijan osaamisen karttumiselle. Opiskeltavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten ymmärtäminen on myös tärkeä oppimista ja ohjausta edistävä tekijä. Muita merkittäviä tekijöitä ovat työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen, toimiva ohjaussuhde ja työyhteisön myönteinen suhtautuminen oppisopimusopiskelijaan. Oppilaitosten tulee kehittää menetelmiä yhteistyön tiivistämiseksi ja selkiyttämiseksi. Yksi keino on nimetä kuhunkin tutkinnon osaan oppisopimuskoulutuksen vastuuopettaja.

Leino (2011, 95) toteaa tutkimuksensa tuloksissa, että opiskelijat ja työpaikkakouluttajat kokevat oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyön olevan melko vähäistä. Hänen mukaansa esimerkiksi näyttöihin, arviointeihin ja teorian tietoon näyttää liittyvän paljon epäselvyyksiä. Pelkkä ”tekemällä oppiminen” ei takaa oppimista, ellei se ole suunnitelmallista ja tavoitteellista. Tietopuolisen opetuksen tulee vastata sekä opiskelijan että työelämän tarpeisiin. Tämä vaatii jatkossa entistä enemmän vuoropuhelua oppilaitoksen ja työelämän välillä siitä, kuinka tietopuoliset opinnot tukevat työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja kuinka teoria ja käytäntö koordinoitaisiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Suurin este työpaikalla tapahtuvalle ohjaukselle on ajan puute (Rintala ym. 2015, 15). Myös Samppalan (2017, 190–191) mukaan yhteistyön merkittävimpiä esteitä ovat työpaikkaohjaajien kiireet ja opiskelijoiden kokeminen työvoimana (Norontaus 2016, 160). Ajan ja resurssien varmistaminen on ohjaukselle merkittävä kehittämiskohde, koska ne vahvistavat opiskelijan identiteetin muodostumista sekä tunnetta, että häneen kannattaa panostaa. Työelämän ja ammattien muuttuminen ovat haaste työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle. Aikataulut ja työn vaatimukset voivat johtaa siihen, että opiskelija jää ilman riittävää ohjausta (Rintala ym., 2015, 16.) Lisäksi Norontaus (2016, 155) mukaan työpaikkaohjaajan tietämys teoriaopintojen sisällöistä helpottaisi ohjaustyötä, koska yhteistyötä ohjaajan ja tietuopuolisen kouluttajan välillä ei aina ole, eikä myöskään opiskelija pidä ohjaajaansa ajan tasalla tietuopuolisista opinnoistaan.

Opiskelijan näkökulmasta on tärkeää, että koulutuksen voi suorittaa joustavasti kulloiseenkin elämäntilanteeseen nähden. Tätä lisäksi merkittävästi mahdollisuus suorittaa tietuopuolisia opintoja verkko-opintoina. Verkko-opinnot mahdollistavat tietuopuolisten opintojen suorittamisen opiskelijalle sopivaan ajankohtaan. Oppimiseen ja ohjaukseen liittyvien toimintamallien kehittäminen onkin suuri haaste sekä työpaikoille että koulutuksen järjestäjille (Leino 2011, 96.) Norontaus (2016, 155) mukaan haasteena on myös se, että työpaikkaohjaajista vain osalla on mahdollisuus osallistua ohjaajakoulutuksiin.

Työpaikkaohjaajan rooli muuttuu oppisopimuskoulutuksen edetessä, mikä edellyttää ohjaajalta kykyä vastata oppisopimusopiskelijan erilaisiin oppimiseen liittyviin tarpeisiin. Leino (2011) pohtii tutkimuksessaan sitä, kuinka ohjaaminen vähenee koulutuksen loppuvaiheessa, mutta väheneekö sen myötä myös keskustelu ja muu vuorovaikutus, joita opiskelija kuitenkin tarvitsee. Hänen mukaansa näyttää siltä, että opiskelija ja työpaikkakouluttaja tekevät paljon töitä koulutuksen eteen opiskelun alussa ja sitoutuminen on molemminpuolista. Koulutuksen edetessä koulutus on enemmän työtä kuin opiskelua ja oppimista (Leino 2011, 92.) Samppala (2017) on kiinnittänyt tutkimuksessaan huomiota siihen, että työpaikalla opittu tieto siirtyy heikosti tilanteesta toiseen. Tutkimustulosten mukaan oppiminen oli tilannesidonnaista ja työpaikkakohtaista, eikä opitun siirtovaikutusta juurikaan tapahtunut. Tämän takia onkin syytä pohtia, kuinka oppimista ja ohjausta tulisi suunnitella ja toteuttaa siirtovaikutuksen lisäämiseksi.

Työpaikan pedagogisissa ratkaisuissa ja ohjausmenetelmien monipuolistamisessa on Samppalan (2017, 191) mukaan kehitettävää. Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen tavoitteiden selkiyttäminen, yhtenäistäminen ja läpinäkyvyys edistäisivät oppimista työpaikoilla. Opettajan pedagogista osaamista voitaisiin hyödyntää opiskelijoiden ohjauksikäytien ohessa myös työpaikkaohjaajien tukemisessa ja ohjaamisessa. Lisäksi tarvitaan työpaikkaohjaajille suunnattua koulutusta esimerkiksi verkko-opintoina. Näin turvattaisiin

se, että opiskelijan ohjaukseen osallistuvilla olisi sama käsitys ohjauksesta ja oppimisesta. Tähän on päätynyt tutkimuksessaan myös Samppala (2017), joka toteaa, että oppimiskäsitysten entistä parempi tunnistaminen edistäisi opiskelijoiden syvällistä oppimista, mikä edellyttää ohjaajalta omien oppimiskäsityksensä tunnistamista ja didaktisten ratkaisujensa arvioimista. Ilman tätä on vaikea ymmärtää sellaista tapaa oppia tai tietoa, joka on ristiriidassa omien käsitysten kanssa. Jatkossa olisikin suunnattava resursseja myös työpaikkaohjaajien ohjauksen tukemiseen tähtääviin keinoihin, esimerkiksi oppimateriaalin avulla tai täydennyskoulutuksena. (Samppala 2017, 189.) Leinon (2011, 95) mukaan koulutuksenjärjestäjän haasteena onkin tarjota sellaista työpaikkaohjaaja-koulutusta, joka palvelee oppisopimuskoulutusta ja samalla mahdollistaa työpaikkojen koulutuksellisen ja tuotannollisen tehtävän.

Lähteet

Hyvä oppisopimusopiskelija, työpaikkakouluttaja ja työnantaja. 2016. Kainuun ammattiopisto. Oppisopimusopas. Viitattu 2.12.2020. Saatavilla https://www.kao.fi/wp-content/uploads/2017/01/Oppisopimusopas_KAO_20122016.pdf

Käyhkö, J. 2018. Erityisen tuen toimintaprosessien nykytila ja kehittäminen suomalaisessa oppisopimuskoulutuksessa. Väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 810 Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: LUT Yliopistopaino. Viitattu 4.12.2020. Saatavilla <https://lut-pub.lut.fi/handle/10024/158583>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 17.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.

Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Väitöskirja. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 20. Itä-Suomen yliopisto. Joensuu: Kopijyvä Oy. Viitattu 10.2.2021. Saatavilla https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10453/urn_isbn_978-952-61-0593-2.pdf?sequence=1

Norontaus, A. 2016. Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna: tavoitteista vaikutuksiin. Väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 693. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: Yliopistopaino. Viitattu 4.12.2020. Saatavilla <https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/123010/Annukka%20Norontaus%20A4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Näytöt ja osaamisen arviointi. 2018. Opetushallitus. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4614532>

Oppisopimuskoulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnot. 2020. Opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 17.11.2020. Saatavilla https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20-%20oppisopimus%20-%20analyysi.xlsb

Opiskelijaohjauksen laatusuositukset. 2017. Viitattu 4.8.2020. Saatavilla https://kho-kliiniset-hoitotyopon-opettajat.webnode.fi/_files/200000088-4ad314bcde/Hoitoty%C3%B6n_Laatusuositukset.pdf

Oppisopimus opiskelijan kannalta. 2020. Oppisopimus. Viitattu 17.11.2020. Saatavilla <http://www.oppisopimus.net/html/opiskelijalle.html>

Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa. 2015. Oppaat ja käsikirjat 2015:6. Opetushallitus. Viitattu 17.11.2020. Saatavilla https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/167955_osaamisen_hankkiminen_tyopaikalla_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 17(4), 9–21. Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö. Viitattu 17.11.2020. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2489374>

Samppala, M-L. 2017. Käsityksiä ja kokemuksia laitoshuoltajaopiskelijoiden oppimisesta työpäikällä. Väitöskirja. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia, numero 12 Helsinki Studies in Education, number 12. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsinki: Yliopisto-paino. Viitattu 4.12.2020. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/214821/Kasityks.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työelämässä oppiminen. 2020. Opetushallitus. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. Viitattu 17.11.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673#Pidp446917232>

Väisänen J. 2017. Työpaikkakouluttajien käsityksiä ja kokemuksia lähihoitajien oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta ja kehittämisestä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 4.12.2020. Saatavilla https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17890/urn_nbn_fi_uef-20170504.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Willman, E. 2019. Esimiesten ja työpaikkaohjaajien näkemyksiä tukipalveluista Vantaan nuorten tuetussa oppisopimustoiminnassa. YAMK-opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.12.2020. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/263944/EijaWillman%20ONT%202019%20valmis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Oppilaitosviikko –kolmikantayhteistyössä opiskelijaohjausta kehittäen

Anna-Kaisa Heinistö, Kirsi Moisanen, Sirpa Parviainen ja Virpi Lumpo

Ketterästi opittu -hankkeen yhdeksi toimenpiteeksi oli määritelty Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (Kainuun soten) työelämäohjaajien tutustuminen oppilaitosten toimintaan. Oppilaitosviikko toteutui kolmen organisaation Kajaanin ammattikorkeakoulun, Kainuun ammattiopiston ja Kainuun sote yhteiskehittämisen tuloksena. Kehittämisen lähtökohtana ovat kunkin organisaation opiskelijaohjauksen laatuvaatimukset. Harjoittelussa opiskelija, työelämäohjaajan ja opettaja toimivat kolmikanta ohjaussuhteessa. Oppilaitosviikolla työelämäohjaajat osallistuivat työpajaan, jossa hyödynnettiin 6.3.5-menetelmää opiskelijaohjauksen haasteiden ja niiden ratkaisuvaihtoehtojen kartoittamiseksi. Oppilaitosviikko on eräs tapa kehittää näiden kolmen eri toimijan yhteistyöllä opiskelijaohjausta.

Johdanto

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote) tarjoaa merkittävän osan hoiva- ja hoitotyön harjoittelupaikoista sekä Kajaanin ammattikorkeakoulun (KAMK) sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille, että Kainuun ammattiopiston (KAO) sosiaali-, terveystieteiden opiskelijoille. Tässä artikkelissa sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden harjoittelulla tarkoitetaan sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon (lähihoitaja) työpaikalla tapahtuvan oppimisen koulutusjaksoa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017) ja ammattikorkeakoulun (sairaanhoitaja) kliinistä hoitotyön harjoittelua (Ammattikorkeakoululaki 232/2014; Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2020), jotka toteutuvat sosiaali- ja terveystieteiden aidoissa työympäristöissä.

Laadukas opiskelijaohjaus perustuu opiskelijaohjauksen laatusuositukseen, joiden tavoitteena on muun muassa yhtenäistää opiskelijaohjausta (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2015, 4; Terveystieteiden harjoittelujen laatusuositukset 2020, 2–4). Opiskelijaohjauksen laatua voidaan varmistaa nimeämällä jokaiseen työyksikköön opiskelijavastaava/-t ja opiskelijalle yhdestä kahteen työelämäohjaajaa jokaiseen harjoitteluun. Lähijohtajan tuki opiskelijavastaaville ja opiskelijan työelämäohjaajille on tärkeää. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2015, 4.)

Oppilaitosviikon tarkoitus on mahdollistaa Kainuun soten työelämäohjaajien tutustuminen paikallisten sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitosten toimintaan. Oppilaitosviikolla työ-

elämäohjaajat voivat kokea, kuinka sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita opetetaan, ohjataan ja tuetaan toisen asteen ja korkea-asteen opintojen eri vaiheissa. Oppilaitosviikolla tavoitteena on, syventää työelämäohjaajien opiskelijoiden ohjausosaamista ja saada uusia ideoita eri työyksiköiden opiskelijaohjauksen kehittämiseen. Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata oppilaitosviikon toteutusta ja sen aikana muodostuneita ideoita opiskelijaohjauksen kehittämiseksi. Tavoitteena on herättää keskustelua, kuinka opiskelijaohjausta voi edelleen kehittää sosiaali- ja terveysalan toimijoiden yhteistyössä.

Opiskelijaohjauksen kolmikanta

Opiskelijaohjaus toteutuu organisaatiokohtaisten laatuvaatimusten ja -kriteerien mukaisena. Laatuvaatimusten tavoitteena on potilasturvallisen ja laadukkaan harjoittelun takaaminen. Kainuun sote kehittää opiskelijaohjausta jatkuvasti (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2015, 3.) Harjoittelun laatusuosituksien on kuvattu myös ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Näissä laatusuosituksissa kuvataan ammattikorkeakoulun opiskelijan ja opettajan harjoitteluun liittyviä tehtäviä, joiden avulla tuetaan ja varmistetaan laadukas harjoittelu. Laadukkaan harjoittelun suunnittelu ja toteutuminen onkin merkityksellinen tekijä koulutuksen ja työelämän yhteistyössä. Digitalisaatio ja muutokset yhteiskunnassa tulevat vaikuttamaan myös harjoittelukäytäntöihin sosiaali- ja terveysalalla. Opiskelijan oppimisen edistämiseksi koulutuksen ja työelämän yhteistyö ja verkostoituminen on välttämätöntä. (Terveysalan harjoittelujen laatusuosituksien 2020, 2–4.) Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan harjoitteluprosessissa hyödynnetään edellä mainittuja harjoittelun laatusuosituksia.

Kainuun ammattiopiston sosiaali-, terveys-, kasvatus- ja liikunta-alan koulutuksissa oppiminen tapahtuu jokaisessa ammatillisessa tutkinnon osassa työpaikoilla, joko oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Opiskelija harjoittelee käytännössä työpaikalla tutkinnon osaan kuuluvia ammattitaitovaatimuksia ja osoittaa ammattitaitonsa työpaikalla tapahtuvassa näytössä, joka suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan ja hänen työelämäohjaajansa ja ohjaavan opettajansa kanssa. Työelämäyhteydet ovat siis erittäin merkittävässä roolissa toisen asteen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opiskelussa. Työelämäyhteistyö sisältää edellä mainitun opiskelijaohjauksen lisäksi muun muassa työpaikkaohjaajien tukemista opiskelijan ohjaustehtävissä ja työpaikkaohjaajien koulutusta. (Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssä oppiminen, työelämäyhteistyö, työelämäpalvelut 2020.)

Olipa kyse ammattikorkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta, yhteistyö harjoittelu- ja työssäoppimispaikkaan tulee olla tiiviisti verkostoitunutta, avointa ja määrätietoista. On osoitettu, että opiskelijan hyvin onnistunutta ohjatun harjoittelun jaksoa tukee opettajan ja harjoittelupaikan työelämäohjaajan saumaton yhteistyö (Luojaus 2011, 34).

Ohjatun harjoittelun tavoitteena on vuosien ajan ollut perehdyttää opiskelija ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin asiakkaan tai potilaan hoito- ja palvelutyön mukaisiin sisältöihin. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2006, 10; Tuomikoski 2020, 23). Ohjatun harjoittelun aikana toimitaan kolmikanta ohjaussuhteessa: opiskelija, työelämäohjaaja ja harjoittelua ohjaava opettaja. Työelämäohjaaja on keskeinen toimija ohjaussuhteessa jo senkin vuoksi, että osallistuu harjoittelun aikana ajallisesti enemmän opiskelijan ohjaukseen, kuin harjoittelua ohjaava opettaja. Siksi onkin tärkeää, että työelämäohjaajalla on ominaisuuksia, jotka edesauttavat ja tukevat opiskelijan osaamisen kehittymistä ja oppimista. Motivaatio ohjaamiseen on ohjaajien arvioimana yksi tärkeä elementti onnistuneessa opiskelijan harjoittelukokemuksessa. (Tuomikoski 2020, 31.)

Ohjattu harjoittelu on aina prosessi, jossa toimivat yhteistyössä opiskelija, hänen työelämäohjaajansa ja harjoittelua ohjaava opettaja. Harjoittelu voi mahdollistaa opiskelijalle työpaikan ammattiin valmistumisen jälkeen. (Ohjattu harjoittelu sosiaali- ja terveysalalla 2020.) Ohjaussuhteen kolmikanta yhteistyö rakentuu vuorovaikutukselle ja toisen työn ymmärrykselle. Kun opiskelija siirtyy harjoitteluympäristöön, vie hän mukanaan oman opiskelu- ja elämänkaarensa. Mitä paremmin työelämäohjaaja tuntee ja tiedostaa ohjauksessa olevaa opiskelijaa oppijana, sitä helpompi on harjoittelun aikaista ohjausta suunnitella. Opiskelijan osaamisen lähtötaso on merkittävässä roolissa ohjausta suunniteltaessa. Kainuun sotien opiskelijavastaaville ja työelämäohjaajille suunniteltu oppilaitosviikko on mahdollisuus tutustua ja osallistua opiskeluarkeen.

Yhteiskehittäminen kehittämisen menetelmänä

Kehittäminen ei ole vain yksittäisten työntekijöiden oikeus tai vastuu, vaan kehittäminen koskee kaikkia työyhteisöjen työntekijöitä (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 22). Yhteiskehittämisessä on kyse tavoitteellisesta yhteistyöstä, jota voidaan tehdä esimerkiksi fyysisessä tai virtuaalisissa yhteisöissä (Aaltonen, Hytti, Lepistö & Mäkitalo-Keinonen 2016). Kehittäminen kytkeytyykin vahvasti osaksi erilaisia ammatillisia yhteistyöverkostoja, joissa toimijoiden osaaminen kumuloituu (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 13). Verkostossa toimiminen vaatii erilaista osaamista kuten vuorovaikutusta, aktiivista vuoropuhelua niin oppilaitoksissa kuin sidosryhmien kanssa (Seppälä & Tapani 2018, 44).

Yhteiskehittäminen on keino vahvistaa osallisuutta ja osallistujien valtaistumista. Sen avulla voidaan myös lisätä erilaisten sidosryhmien keskinäistä ymmärrystä esimerkiksi niistä erilaisista näkökulmista, joita kehittämistyössä on syytä ottaa huomioon. Osallistujien moninaisuus ja näkökulmien laajuus mahdollistaakin monimutkaisten palvelujen tai kohteiden kehittämisen. (Mansbridge 2015, 39.) Opiskelijaohjauksen kehittäminen edellyttää keskinäisen ymmärryksen lisääntymistä, jota pyrittiin vahvistamaan oppilaitosviikon avulla työelämäohjaajien, opiskelijoiden ja ohjaavien opettajien keskinäisissä kohtaamisissa ja keskusteluissa. Merkityksellistä aidossa yhteiskehittämisessä on myös kiinnittää huomiota siihen, millaista toimijuutta, ja rooleja yhteiskehittämisen prosessit mahdollistavat ja tuottavat. (Kostilainen, Määttä, Nieminen & Perikangas 2020, 47.) Toisin sanoen esimerkiksi opettajien on yhteiskehittämisessä luovuttava ”opettajuudesta” ja mukana olevien holhouksesta ja annettava tilaisuus aidolle vuoropuhelulle.

Oppilaitosviikon suunnittelu ja toteutus

Kainuun sotien opiskelijavastaavien ja työelämäohjaajien oppilaitosviikon suunnittelun lähtökohtana oli työelämän ja koulutuksen yhteistyön vahvistaminen ja työelämäohjaajien ohjausosaamisen kehittäminen (Ketterästi opittu -hanke 2018, 5). Oppilaitosviikon ohjelman suunnittelussa otettiin huomioon työelämäohjaajien mahdollisimman laaja-alainen perehtyminen sosiaali- ja terveystieteiden koulutukseen ja heidän toivottiin kokevan kuinka opiskelijat eri tutkinnoissa opiskelevat. Oppilaitosten hankesuunnittelijat vastasivat oman oppilaitoksen osalta ohjelman sisällöllisestä suunnittelusta ja toteutuksesta. Kainuun sotien projektityöntekijä osallistui oppilaitosviikon ohjelman, oppimispäiväkirjan, tiedotteiden ja kutsujen suunnitteluun ja toteutukseen.

Oppilaitosviikolle osallistujat valittiin harkinnanvaraisesti kutsumalla kymmenestä eri Kainuun sotien työyksiköstä opiskelijavastaavia tutustumaan oppilaitoksen toimintaan. Kainuun sotien hankebudjettiin oli varattu rahaa osallistujien sijaiskulujen maksamiseen. Oppilaitosviikon alkuperäinen ajankohta oli keväällä 2020, jossa toteutus suunniteltiin kahdelle eri viikolle. Kuitenkin Covid-19 -tilanteen tuomien muutosten vuoksi oppilaitosviikon ajankohta jouduttiin siirtämään syksyille 2020, jolloin myös osallistujia määrään tuli muutoksia ja rajoituksia. Hanketoimijat avasivat tässä kohtaa oppilaitosviikolle osallistumismahdollisuuden kaikille Kainuun sotien työyksiköille.

Oppilaitosviikko toteutui lokakuussa 2020 viikon mittaisena. Osallistujia oli yhteensä viisi. Työelämäohjaajista kaksi toimii oman työyksikkönsä opiskelijavastaavana. Osallistujat olivat valmistautuneet oppilaitosviikkoon ennakkotehtävän kautta, joka mainittiin kutsukirjeessä. Työelämäohjaajia oli pyydetty etukäteen selvittämään työyhteisöltä oppilaitosten

yhteistyön ja opiskelijaohjauksen kehittämisen tarpeita. Oppilaitosviikon ohjelma toteutui suunnitellusti sisältäen muun muassa erilaisiin oppimisympäristöihin ja molempien oppilaitosten opetukseen tutustumista sekä oppilaitoksen edustajien puheenvuoroja. Puheenvuoroja oli mm. opinto-ohjaajilta, Kainuun ammattiopiston erityisopettajalta, koulutuslajohtajilta ja harjoittelukoordinaattorilta Kajaanin ammattikorkeakoulusta. Jokaiseen päivään kuului päivän ohjelmaan perehtyminen, yhteinen reflektiivinen keskustelu päivän tapahtumista sekä oppimispäiväkirjan kirjoittaminen. Viikon päätteeksi työelämäohjaajat tutustuivat simulaatiopedagogiikkaan osallistuen simulaatioharjoitukseen opiskelijan harjoittelunohjaus teemalla.

Oppilaitosviikon aikana työelämäohjaajilla oli käytössään hankkeeseen hankitut Ipadit. Osallistujien tehtävänä oli kirjoittaa viikon ajan päiväkirjaa kokemuksistaan oppilaitosviikolta. Päiväkirjoja ja niiden pohdintojen hyödynnettiin työyhteisöissä oppilaitosviikon jälkeen opiskelijaohjauksen kehittämisessä. Oppilaitosviikon lopuksi osallistujilta myös kerättiin palautetta oppilaitosviikosta ja kehittämisideoita opiskelijaohjauksesta 6.3.5-aineistonkeruu menetelmällä.

6.3.5-aineistonkeruumenetelmänä

Oppilaitosviikolle osallistuneiden opiskelijaohjaajien ideoita opiskelijaohjauksen kehittämiseksi kerättiin oppilaitosviikon viimeisenä päivänä 6.3.5-menetelmän avulla. Menetelmän avulla oli tarkoitus kartoittaa mitä haasteita työelämän opiskelijaohjaajat kokevat olevan opiskelijaohjauksessa ja mitä ratkaisuehdotuksia he esittävät haasteiden poistamiseksi. Opiskelijaohjaajien haasteita ja kehittämisideoita ei rajattu koskemaan vain oppilaitosviikon aikana muodostuneisiin ajatuksiin, vaan he saivat myös tuoda esille aiemmin opiskelijaohjauksen käytännöissä huomattuja haasteita.

6.3.5 on ideointikeino, joka perustuu aivoriiheen. Siinä ryhmä ihmisiä kokoontuu käsittelemään etukäteen rajattua aihepiiriä. (6.3.5-menetelmä n.d.) 6.3.5-menetelmä perustuu ryhmätyöskentelyyn, mutta osanottajat käsittelevät itsenäisesti kulloistakin työvaiheen tehtävää toisistaan riippumattomasti. Toisin sanoen 6.3.5-menetelmä sisältää sekä yksilötyöskentelyä että tiettyä vuorovaikutusta toisten osallistujien kanssa. (Eloranta 1986, 4, 17.) Menetelmän etuna pidetäänkin erityisesti sitä, että jokaisella osallistujalla on yhtäläinen mahdollisuus tuoda oma mielipiteensä tai näkökulmansa esille. Toiseksi menetelmä on helposti toteutettavissa ja se tuottaa lyhyessä ajassa runsaasti näkökulmia tarkastelun otetusta asiasta.

Menetelmää kutsutaan myös pyöreän pöydän tekniikaksi. Luku kuusi tarkoittaa pyöreän pöydän äärellä olevien henkilöiden määrää. Menetelmää ohjaa fasilitaattori, joka on etukäteen huolehtinut valmisteluista ennen menetelmän toteutusta. Jokaiselle osallistujalle jaetaan menetelmän alussa kolme paperia. Tässä kontekstissa osallistujia oli viisi. Heitä pyydettiin kirjaamaan jokaiselle paperille haasteen, jonka he kokevat liittyvän opiskelijaohjaukseen. Haaste pyydettiin kirjaamaan paperin yläreunaan. Osallistujat saivat viisi minuuttia aikaa kirjaamiseen, ja sen jälkeen paperit annettiin vasemmalla puolella istuvalle osallistujalle. Nyt osallistujia pyydettiin esittämään ratkaisuehdotuksen paperin yläreunassa olevaan haasteeseen. Toisella kierroksella osallistuja sai siis eteensä kolme haastetta, johon hän esitti ratkaisuehdotuksensa. Paperit siirtyvät vasemmalla puolella olevalle henkilölle viisi kertaa ja palautuvat lopulta sen henkilön luokse, joka on alun perin kuvannut kehittämishaasteen paperille. Tässä kontekstissa siirtoja oli neljä kertaa ennen niiden palautumista haasteen kuvaajalle. (Kts. Eloranta 1986 4,17.) Menetelmän kokonaiskesto on noin puolituntia ja siinä aikana kuvataan 18 haastetta ja tuotetaan 108 ideaa niiden ratkaisemiseksi (6.3.5-menetelmä nd.). Tässä kontekstissa kuvattiin 12 haastetta ja niihin 57 ratkaisuehdotusta.

6.3.5-menetelmän aineistonanalysointi ja tulokset

6.3.5-menetelmällä saatiin yhteensä 12 opiskelijaohjaukseen liittyvää haastetta ja niihin yhteensä 57 erilaista ratkaisuehdotusta. Saatu aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Induktiivisen sisällönanalyysin tavoitteena on aineistolähtöisesti nostaa esille alkuperäisestä aineistosta keskeiset asiat. Induktiivisessä sisällönanalyysissä aineisto ensin pelkistetään ja siitä muodostetaan käsitteet, jotka kuvaavat mahdollisimman aineistolähtöisesti tutkittavaa ilmiötä. Aineistolähtöinen analysointi prosessi kuvataan tulosten raportoinnin yhteydessä lisäten sisällönanalyysin luotettavuutta. Myös alkuperäisten lainauksien käyttö lisää sisällönanalyysin luotettavuutta. Tulee kuitenkin varmistaa, ettei suorienlainausten käytössä tule tutkittavien henkilöllisyys esille. (Polit & Beck 2011, 556–559; Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen, & Kanste 2011, 138–140.)

Opiskelijaohjauksen haasteet ja ratkaisuvaihtoehdot

Opiskelijaohjauksen haasteet (12) ja niihin kuvatut ratkaisuvaihtoehdot (57) luettiin useita kertoja läpi, jotta niiden avulla voitiin muodostaa kokonaiskuva opiskelijaohjauksen haasteista ja ratkaisuvaihtoehdoista. Aineistosta saatiin induktiivisella sisällönanalyysillä

sillä kolme opiskelijaohjauksen haastetta, jotka teemoitettiin seuraavasti: Opiskelijan motivaation puute, opiskelijan yksilölliset ominaisuudet ja työelämäohjaajan ohjausosaaminen.

Tämän jälkeen jokaista opiskelijaohjauksen haastetta kuvaavaa teemaa (3) vastaavat ratkaisuvaihtoehdot analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä saaden yhteensä yksitoista yläteemat, jotka kuvaavat opiskelijaohjauksen teeman ratkaisuvaihtoehtoja. Taulukossa 1 on kuvattu opiskelijaohjauksen haasteiden teemat ja ratkaisuvaihtoehtoa kuvaavat yläteemat.

Taulukko 1. Opiskelijaohjauksen haasteiden teemat ja ratkaisuvaihtoehtoa kuvaavat yläteemat

Opiskelijaohjauksen haasteet, teemat	Opiskelijaohjauksen ratkaisuvaihtoehdot, yläteemat
Opiskelijan motivaation puute	Keskustelu Yhteysopettajaan
Opiskelijan yksilölliset ominaisuudet	Ohjauskeskustelu Opiskelijan tukeminen Vastuunantaminen
Työelämäohjaajan ohjausosaaminen	Ohjausvastuun jakaminen Työelämäohjaaja koulutus Yhteistyö opettajan kanssa Keskustelu Työtehtäviin osallistaminen Kehittäväpalautte

Opiskelijan motivaation puute teemaan saatiin kaksi ratkaisuvaihtoehtoa kuvaavaa yläteemaa, jotka olivat keskustelu ja yhteys opettajaan. Kursivoidut tekstit kuvaavat ratkaisuvaihtoehtojen autenttisia ilmauksia.

”Keskustelu opiskelijan kanssa tilanteesta, ellei ongelmaan ratkaisua ohjaajan ja opiskelijan kanssa yhteys opettajaan.”

Opiskelijan yksilölliset ominaisuudet teemaan saatiin kolme yläteemaa kuvaten opiskelijaohjauksen haasteen ratkaisuehdotusta, jotka olivat: ohjauskeskustelu, opiskelijan tukeminen ja vastuunantaminen. Ratkaisuvaihtoehtoja kuvattiin mm. seuraavasti:

”Kahdenkeskinen keskustelu, mikä jännittää ja pelottaa työssä ja kohtaamisissa.”

”Ohjausta, neuvontaa, kannustusta. Annetaan ”avaimia” mitä voisi tietyissä tilanteissa tehdä.”

Työelämäohjaajan ohjausosaaminen teemaan saatiin kuusi yläteemaa kuvaten opiskelijaohjauksen haasteen ratkaisuvaihtoehtoja. Yläteemat olivat ohjausvastuun jakaminen, työelämäohjaaja koulutus, yhteistyö opettajan kanssa, keskustelu, työtehtäviin osallistaminen ja kehittävä palaute. Ratkaisuvaihtoehtoja kuvattiin mm. seuraavasti:

”Esimies huomioi, ettei kuormita aina samoja työntekijöitä oppilaiden ohjauksessa.”

”Koko työyhteisön vastuuta, jos joku tunnistaa hyvän oppimistilanteen, niin kutsuu opiskelijan katsomaan.”

”Keskustelua ohjaajan kanssa tai opiskelijavastaavan kanssa. Jos syys puhtaasti kemoissa, voidaan ohjaajaa vaihtaa. Opettajaan myös yhteys vaihdosta.”

Oppilaitosviikon kehittämisideat ja johtopäätökset

Oppilaitosviikon palautekeskustelussa työelämäohjaajat toivat esille, että oppilaitosviikko on ollut hyödyllinen oman ja koko työyhteisön opiskelijaohjauksen kehittämiseksi omassa työyksikössä Kainuun sotella. Oppilaitosten ja työpaikan toimiva ja tiivis yhteistyö luo edellytyksiä sille, että opiskelijan oppimisesta ja sen tukemisesta muodostuu yhteinen päämäärä. Yhteisellä kehittämistyöllä voidaan löytää molempia osapuolia hyödyntäviä uusia toimintatapoja. Opiskelijat tuovat työpaikalle uusinta tietoa ja osaamista, joka mahdollistaa työpaikan henkilöstölle uuden oppimista ja uusien näkökulmia. (Airila, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen 2019, 38–39.) Oppilaitosviikko on uusi tapa työelämän ja oppilaitosten väliselle yhteistyölle antaen mahdollisuuden kehittää opiskelijaohjausta kaikkien toimijoiden näkökulmasta.

Osallistujien mielestä viikon kestoinen oppilaitoksiin tutustuminen on maksimipituus oppilaitosviikolle. Muutamakin tutustumispäivä voisi jatkossa riittää opiskelijaohjauksen ke-

hittämiseksi ja opiskelijoiden koulutuksen ja opiskelupedagogiikan ymmärtämiseksi. Ohjelmaa voidaan eriyttää osallistujien taustakoulutuksen mukaisesti, esimerkiksi niin, että taustakoulutukseltaan sairaanhoitajat perehtyvät sairaanhoitajaopiskelijoiden koulutukseen ja opiskeluun ja vastaavasti taustakoulutukseltaan lähihoitajat perehtyvät lähihoitajaopiskelijoiden koulutukseen ja opiskeluun.

6.3.5-mentelmällä saatujen tulosten perusteella työelämäohjaajien tulee olla herkemmin yhteydessä opiskelijan ohjaavaan opettajaan opiskelijan ohjaukseen liittyvissä haasteissa. Ohjaavan opettajan tulee tukea työelämäohjaajaa riittävästi opiskelijaohjauksessa. Opiskelijan kanssa keskustelu harjoittelun eri vaiheissa on tärkeää. Opiskelijan saama kehittäväpalaute voi vähentää opiskelijaohjauksessa esille tulleita haasteita (Makkonen 2019, 30). Opiskelijaohjaukseen liittyviä haasteita voidaan vähentää mahdollistamalla opiskelijan osallistuminen kaikkiin työtehtäviin, joita työpaikalla voidaan toteuttaa. Lisäksi on syytä etsiä opiskelijan osaamisen kehittymiseksi mielekkäitä oppimistilanteita oman työpaikan ulkopuolelta, esimerkiksi monialaisen yhteistyön kautta (Tuomikoski 2019, 84) ja jakaa opiskelijan ohjausvastuuta työntekijöiden kesken. Oppilaitosviikon kaltaista yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän toimijoiden kanssa on syytä jatkaa opiskelijaohjausta kehittäen kolmikantayhteistyössä.

Lähteet

Aaltonen, S., Hytti, U., Lepistö, T. & Mäkitalo-Keinonen, T. 2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Uutinen. Turun yliopisto. Viitattu 16.11.2020. Saatavilla <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>

Ammattikorkeakoululaki 232/2014. Viitattu 15.2.2021. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. 2006. Opetusministeriön työryhmä muistioita ja selvityksiä 2006:24. Opetusministeriö. Saatavilla <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80112/tr24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L. & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitos- yhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 21(2), 24–41.

Eloranta, K. T. 1986. Nominaaliryhmäteknikat ja strukturoitu ryhmätyö. Tampereen yliopisto. Hallintotieteen laitos. Julkishallinnon julkaisusarja. Tampere.

Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö. 2020. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.2.2021. Saatavilla <https://www.kamk.fi/loader.aspx?id=a860d197-9e4d-47b3-8cd5-cf96ce8f576a>

Ketterästi opittu -hankehakemus. 2018. Kainuun ammattioppilaitos, Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä.

Kostilainen, H., Määttä, A., Nieminen, A. & Perikangas, S. 2020. Yhteiskehittäminen hyvän elämän palvelujen muotoiluna. Teoksessa J. Helminen (toim.) Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5. DIAK työelämä 18. Diakonia ammattikorkeakoulu, Helsinki. 36–49. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333626/DIAK_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4_18_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 23 (2), 138–148.

6.3.5-menetelmä. N.d. Women Technology entrepreneurs. Viitattu 10.10.2020. Saatavilla http://www.wteche.eu/fi/modules/creativity_and_ideas_generation/6-3-5_brain_writing/?PHPSESSID=0380ffc78ea7523a322cdba2c901c54d

Lakiammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli ohjaajien näkökulma. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1579. Tampere. Viitattu 5.10. 2020. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8315-8>.

Makkonen, A. 2019. Opiskelijaohjausosaaminen ja ohjauksen laatu –Terveys-, kuntoutus- ja sosiaalialan opiskelijaohjaajien arvioimana. Pro gragu -tutkielma. Hoitotieteenlaitos. Itä-Suomen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21238/urn_nbn_fi_uef-20191147.pdf

Mansbridge, J. 2015. A Minimalist Definition of Deliberation. Teoksessa P. Heller & V. Rao. (toim.) Deliberation and development. Rethinking the Role of Voice and Collective Action in Unequal Societies. 27–50.

Ohjattu harjoittelu sosiaali- ja terveysalalla. 2020. KAMK sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja koulutus. Viitattu 24.11.2020. Saatavilla <https://edukainuu.sharepoint.com/sites/KAMKSairaanhoitaja-jaterveydenhoitajakoulutus/SitePages/Harjoittelu.aspx>

Opiskelijaohjauksen laatusuositukset. 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 6.11.2020. Saatavilla http://www.ejulkaisu.fi/kainuun_sote/opiskelijaohjauksen_laatusuositukset/

Polit D.T. & Beck C.T. (2011) Nursing Research: Generarating and Assessing Evidence for Nursing Practice. Philadelphia, Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins. 556–581.

Salonen, K., Eloranta, S. Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turun ammattikorkeakoulu. Turku. Viitattu 16.10.2020. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/259592/Hintsala_Rita.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Seppälä, M. & Tapani, A. 2018. Uusi uljas pedagoginen johtajuus – Tulevaan luotsaamista yhdessä tekemällä. Teoksessa H., Kukkonen & A., Raudasoja (toim.). Osaaminen esiin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere. 36–45. Viitattu 16.11.2020. Saatavilla <https://www.theseus.fi/handle/10024/153793>

Terveysalan harjoittelujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille. 2020. Laatusuositus työryhmä. Viitattu 23.11.2020. Saatavilla <https://amkterveysala.files.wordpress.com/2020/04/laatusuositukset-2020-julkaisu.pdf>

Tuomikoski, A-M. 2019. Sairaanhoitajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjauskoulutuksen vaikutus osaamiseen. Akateeminen väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö. Oulu. Viitattu 12.10.2020. Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:9789526222998>

Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssä oppiminen, työelämäyhteistyö, työelämäpalvelut. 2020. Viitattu 24.11.2020. Saatavilla <https://www.kao.fi/yrityksille/tyossatapahtuvaoppiminen/>

Valtioneuvostonasetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. Viitattu 5.10.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>

Opiskelijatyön kehittämisellä kohti laadukasta opiskelijaohjausta

Virpi Lumpo, Katja Piipponen ja Tarja Suomalainen

Ketterästi opittu -hankkeen tavoitteet ovat ohjanneet opiskelijatyön kehittämistä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä. Opiskelijatyöryhmä on toiminut hankkeen projektiryhmänä ja eri toimenpiteiden avulla kehittänyt opiskelijoiden harjoitteluja. Opiskelijaohjausprosessin kuvaamisen avulla on selkeytetty ja määritelty prosessiin osallistuvien toimijoiden roolit, vastuut ja tehtävät. Opiskelijaohjausprosessi tukee laadukasta ja tasalaatuisia harjoittelun ohjausta. Työohjeita tullaan edelleen linkittämään prosessiin perehdyttämisen tueksi. Opiskelijaohjausta kehitetään jatkossa opiskelijaohjausprosessin mittareiden ja opiskelijapalautteiden käsittelyn tehostamisen avulla. Mentorointia on kokeiltu työpaikkaohjaajien tukena opiskelijaohjauksessa. Ryhmämentorointiin osallistuvat kokivat oman roolin opiskelijan ohjaamisessa vahvistuneen. Opiskelijatyön kehittämiseen ovat osallistuneet oppilaitokset ja tiiviille yhteistyölle on tarvetta jatkossakin mm. uusien harjoittelumallien eteenpäin viemiseksi.

Johdanto

Ammatillisen koulutuksen uudistus 2018 lisää työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Tämä tarkoittaa, että työpaikoilla ohjataan ja tuetaan enemmän eri lähtökohdista olevia sekä erilaista tukea tarvitsevia opiskelijoita. Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa tavoitteena on osallistaa organisaatioiden edustajia entistä enemmän työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyön lähestyessä entistään, tarvitaan tietoisuutta eri osapuolten rooleista ja vastuista. (Airila, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen 2019, 26, 39.)

Tässä artikkelissa kuvataan Ketterästi opittu -hankkeen aikaista opiskelijatyön kehittämistä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä. Opiskelijatyöllä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla mahdollistetaan opiskelijoiden harjoittelut organisaatiossa. Artikkelissa kuvataan opiskelijatyöryhmän toimintaa ja opiskelijaohjausprosessiä sekä mentorointia tukemassa opiskelijoiden ohjausta. Tavoitteena on tuoda esille erilaisia keinoja opiskelijaohjauksen kehittämiseen sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä.

söissä. Sosiaali- ja terveysalalla asiakkaiden kehittyvät hoito- ja palvelupolut tuovat tarkasteluun uudenlaisia osaamistarpeita, jolloin tarvitaan yhteneväistä näkemystä muutoksista työelämän ja koulutuksen kesken (Ketterästi opitt 2018, 2).

Opiskelijaohjausta on kehitetty Kainuun sotessa kuvaamalla opiskelijaohjauksen prosessia. Kuvaamalla prosessin toimijoiden vastuita ja rooleja ja kehittämällä prosessia saadaan opiskelijaohjaukseen yhteisesti sovittuja toimintamalleja. Hokkanen & Strömberg (2006, 6, 12) toteavat laadun kehittämisen johtamisen merkitsevän jatkuvan parantamisen tavoittelemista. Kysymys on oppimisprosessista, ei vain yksiköiden, vaan koko organisaation tasolla. Oppiminen merkitsee ajattelun, mutta ennen kaikkea toiminnan muuttamista.

Opiskelijatyöryhmän toiminta

Kainuun soten opiskelijatyöryhmä on aloittanut toimintansa vuonna 2017 hallintoylihoitaja Marjo Huovinen–Tervon koollekutsumana ja sen tavoitteena on kehittää opiskelijatyötä organisaatiossa. Työryhmään kuuluu 25 henkilöä ja he edustavat eri tulos- ja vastuualueita kuten hallintoa, hyvinvointi-, ikäihmisten-, terveyden- ja sairaanhoidon palveluja ja keskitettyjä tukipalveluja. Työryhmään kuuluvat myös Kainuun ammattiopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun edustajat. Työryhmän tavoitteina organisaatiossa on mahdollistaa opiskelijoiden harjoitteluja, kehittää ja vahvistaa opiskelijatyön vastuhenkilöiden roolia ja osaamista, yhtenäistää opiskelijatyön käytänteitä sekä edistää opiskelijamyönteistä ilmapiiriä ja vetovoimaisuutta työnantajana.

Työryhmä on toiminut Ketterästi opittu -hankkeen projektiryhmänä. Hankkeen aikana työryhmässä käsiteltävät aiheet ovat muotoutuneet hankkeen tavoitteista ja ajankohtaisista opiskelija-asioista. Työryhmä laati ensimmäisen kerran työryhmän toiminnalle toimintasuunnitelman ja vuosikellon vuonna 2019. Toimintasuunnitelmassa oleville tavoitteille on yhteisesti mietitty toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Loppusyksystä 2020 opiskelijatyöryhmä laati opiskelijavastaaville kyselyn, jonka vastaukset ovat pohjana opiskelijatyöryhmässä käsiteltäville asioille jatkossa. Opiskelijavastaavien kyselyssä vastauksia haettiin opiskelijavastaavana toimimisesta, tiedonkulusta opiskelija-asioihin liittyen, opiskelijaohjausprosessista, työyksiköiden opiskelijoihin liittyvän toiminnan kehittämisestä ja opiskelijatyöryhmän toiminnasta.

Opiskelijavastaavien verkoston ja osaamisen vahvistamiseksi on järjestetty yhteisiä Skype-infotilaisuuksia ja koulutuksia ajankohtaisista asioista. Opiskelijamyönteisyyden lisäämiseksi organisaatiossa on julkaistu säännöllisesti blogikirjoituksia sekä opiskelijatyön

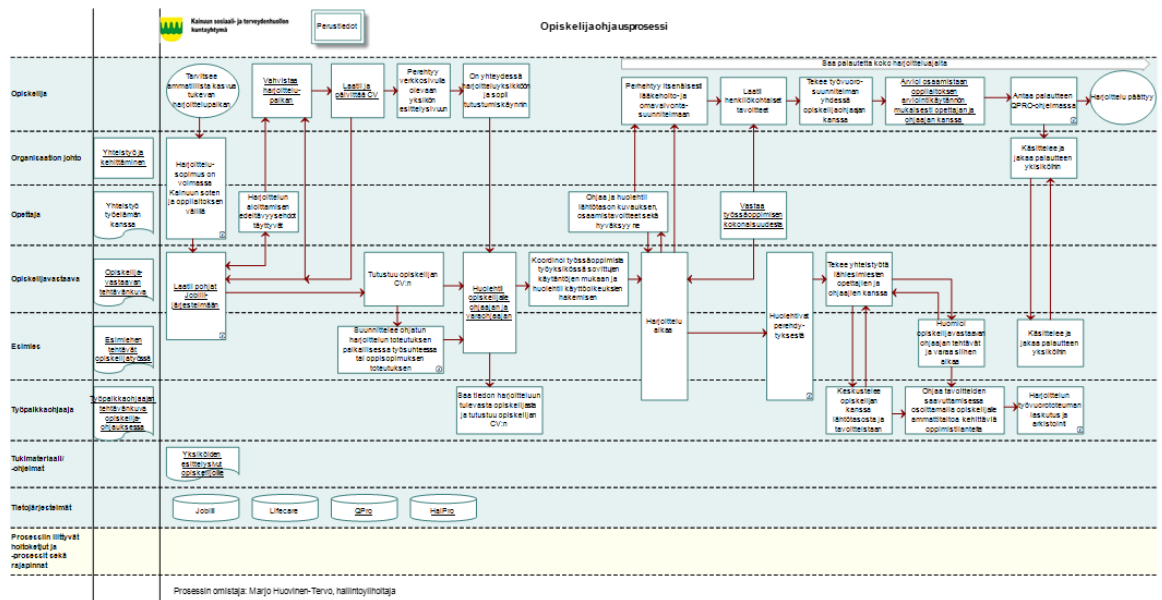
tiedotteita kaksi kertaa vuodessa. Organisaation vetovoimaisuutta työnantajana ja harjoittelupaikkana on tavoiteltu järjestämällä rekrytoinnin aulainfoja oppilaitoksilla, joihin mukaan on kutsuttu työyksiköiden edustajia. Opiskelijoiden perehdytystä on vahvistettu järjestämällä heille syksyisin ja keväisin perehdytystilaisuuksia eri aiheista kuten haavanhoidosta, kriittisesti sairaan potilaan tunnistamisesta, suun hoidosta ja infektioiden torjunnasta. Kainuun sotien ulkoisille verkkosivuille on julkaistu perehdytysmateriaalia mahdollistaen opiskelijan perehtyminen ennakkoon organisaation toimintaan. Perehdytysmateriaalissa löytyy tietoa kaikkia yksiköjä koskevista käytännön asioista harjoittelussa ja opiskelijan lääkehoitoon osallistumisesta. Työyksiköjen tueksi työryhmässä on tehty esittelyrunko, joka auttaa työyksiköjä laatimaan esittelyjä omasta toiminnastaan ulkoisille verkkosivuille.

Perehdyttämisen tueksi ohjaajille ja opiskelijoille on laadittu sosiaalityön ja hoitotyön perehdyttämiskortit, joiden tavoitteena on helpottaa opiskelijan tutustumista harjoittelyyksikön käytäntöihin sekä edistää oppimista harjoittelun aikana. Opiskelijan ohjaajan muistilistan tarkoituksena on tuoda esille keskeisiä toimintatapoja, joita ohjaajan on hyvä käsitellä opiskelijan kanssa harjoittelun eri vaiheissa. Erillisillä lähijohtajan, opiskelijavastaavaavan, lähiohjaajan tehtäväkuvilla määritellään kunkin toimijan vastuut ja velvollisuudet opiskelijatyössä ja nämä lomakkeet on linkitetty opiskelijaohjausprosessiin. Opiskelijaohjaajien osaaminen toimintatavoissa luo edellytyksiä onnistuneelle opiskelijaohjauskokemukselle ja voi poissulkea haasteellisia tilanteita harjoittelun aikana. Opiskelijan oppimisprosessia voi tukea, kun hän harjoittelun alussa saa laajan perehdytyksen, jossa opiskelijalle kerrotaan työyhteisön pelisäännöt sekä opiskelijan ja ohjaajan vastuut. (Tuomikoski 2019, 85.)

Opiskelijaohjausprosessi harjoittelun ohjausta tukemassa

Opiskelijaohjaus on ohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutuksessa tapahtuvaa tavoitteellista ja aktiivista toimintaa, johon kuuluu erilaisia taustalla olevia tekijöitä. Opiskelijaohjauksen laadun kehittäminen on osa palvelujen ja hoitotyön laadun sekä turvallisuuden kehittämistä. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2015.) Opiskelijaohjausprosessin tarkoituksena on luoda yhteneväisiä käytäntöjä ja tasalaatuisuutta opiskelijaohjaukseen Kainuun sotella. Tarkoituksena on, että jokainen opiskelijaohjaukseen osallistuva toimija tietää oman roolinsa ja tiedostaa prosessin eri vaiheiden merkityksen opiskelijoiden oppimisen edistäjänä. Prosessien kuvaaminen on organisaation toiminnan kuvaamista systeeminä ymmärryksen saamiseksi toimintaan toivottujen tulosten aikaansaamiseksi. Prosessien kuvaamisen avulla tuodaan tietoisuuteen arvonluonnin kannalta kriittistä toimintaa ja

tarkastellaan sen johtamista ja kehittämistä. (Laamanen & Tinnilä 2009, 36.) Opiskelijaohjausprosessi on kuvattu QPR EnterArchitect- ohjelmalla ja prosessi on liitetty osaksi Kainuun soten prosessikarttaa, kuva 1.



Kuva 1. Opiskelijaohjausprosessi Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä

Opiskelijan harjoitteluprosessia on kehitetty yhdessä Kainuun soten, Kajaanin ammattikorkeakoulun sekä Kainuun ammattiopiston kanssa opiskelijatyöryhmässä. Prosessiluonnosta esiteltiin opiskelijavastaavien Skype-infotilaisuudessa ja saatujen kommenttien pohjalta prosessia muokattiin. Yhteisellä kehittämistyöllä pyrittiin siihen, että prosessikuvaus vastaisi todellista toimintaa, vähentäisi mahdollisia riskejä ja soveltuisi mahdollisimman hyvin käytäntöön. Toimintatapojen ja prosesseja tulisi kehittää niin, että työvaiheita kuvataan ja tehtäviin sisältyviä vaaroja tunnustetaan riskien minimoiseksi. Organisaatiossa virallisesti kirjatut käytännöt voidaan katsoa kuuluvan prosesseihin. (Helovu, Kinnunen & Peltomaa 2015, 8.)

Tavoitteena kehittämistyössä on ollut kuvata opiskelijan harjoittelupolku harjoittelun suunnittelusta, harjoittelun toteutuksesta harjoittelun päättymiseen saakka. Harjoitteluun kuuluvien eri toimijoiden roolit ja vastuut on kuvattu erillisille lomakkeille kunkin harjoitteluvaiheen kohdalle linkitettyinä. Harjoitteluun liittyviä ohjeita ja perehdytysmateriaalia on linkitetty prosessikuvaukseen, jolloin ohjeiden löytäminen on helppoa ja prosessikuvausta voi käyttää mm. perehdytyksen välineenä uusille työntekijöille ja opiskelijoille.

Opiskelijaohjausprosessin perustiedot

Prosessien kuvaamisen periaatteiden mukaan prosessiin määritellään perustiedot, jotka liitetään prosessin kuvaukseen. Opiskelijaohjausprosessin omistajana toimii Kainuun soten hallintoylihoitaja. Prosessin tarkoituksena ja tavoitteena on tukea suunnitelmallista sekä laadukasta opiskelijaohjausta kaikissa Kainuun soten harjoittelun yksiköissä. Lisäksi prosessin tarkoituksena on toimia perehdytyksen tukena sekä selkeyttää ja yhtenäistää ohjaukseen osallistuvien toimijoiden toimintaa organisaatiossa. Prosessin lähtötilanteella tarkoitetaan tilannetta, kun opiskelija tarvitsee ammatillista kasvua tukevan harjoittelupaikan ja lopputilanne tarkoittaa harjoittelun päättymistä.

Perustietolomakkeella prosessin asiakkaalla tarkoitetaan Kainuun sotessa harjoittelua suorittavaa opiskelijaa ja sidosryhmiin kuuluvat Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Kainuun ammattiopisto sekä Kainuun ulkopuoliset oppilaitokset. Prosessin kriittiset menestystekijät kuvaavat tekijöitä, joissa on onnistuttava, jotta tavoitteisiin päästäisiin (Hokkanen & Strömberg 2006, 166). Prosessin kriittisiin menestystekijöihin määriteltiin opintojen vaiheeseen soveltuva harjoittelujakso, ohjaamiseen ja arviointiin käytettävä aika sekä opiskelijapalautekysely, joka pohjautuu Mikko Saarikosken luomaan Cles-mittariin. Kriittisiin menestystekijöihin määriteltiin myös harjoittelun työpaikkaohjaaja, opiskelijavastaavan tehtäväkuva, opiskelijaohjaajakoulutus sekä osaava harjoittelun arvioija.

Prosessin hallinnan ja kehittämisen kannalta mittaaminen on keskeistä (Hokkanen & Strömberg 2006, 48). Opiskelijaohjausprosessin mittareiksi määriteltiin asioita, joista kerätään tällä hetkellä tietoa organisaatiossa. Mittareiksi muodostuivat harjoittelupaikkojen määrä organisaatiossa, koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä, opiskelijapalaute Cles ja opiskelijoiden harjoittelumäärät yksiköissä. Mittaamisen tietolähteinä voidaan käyttää sitä tietoa, jota organisaatiossa kerätään päivittäisestä toiminnasta tai vuositasloista ja erillisselvityksiä. (Holma, Outinen, Idänpää-Heikkilä & Sainio 2001).

Perustietolomakkeelle resursseiksi määriteltiin harjoitteluyksikkö, opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja, harjoittelun ohjaamiseen käytetty aika sekä organisaation johto. Prosessin operatiivisella ohjauksella ja kehittämisellä tarkoitetaan harjoittelun aloituspalaveria, tavoitteiden laadintaa, väliarviointia, tavoitteiden tarkastelua, loppuarviointia ja harjoittelun yhteenvetoa. Rajapinnoiksi muihin prosesseihin määriteltiin opiskelijoiden edeltävät teoreettiset opinnot sekä jatkossa simulaatio-opinnot. Prosessin riskit on kuvattu erillisessä riskitaulukossa. Prosessia päivitetään vuosittain opiskelijatyöryhmässä, johon kutsutaan mukaan laajennetusti oppilaitosten edustajia. Tässä yhteydessä prosessiin määritellyt mittarit tarkastetaan.

Opiskelijaohjausprosessin riskianalyysi

Riski voidaan määritellä sellaisen tapahtuman mahdollisuudeksi, joka aiheuttaa tai josta seuraa henkilövahinkoja tai taloudellisia menetyksiä. Pelkkä riskien tunteminen ei riitä. Riskienhallinta on jatkuva prosessi ja sen onnistuminen edellyttää riskienhallinnan organisoimista ja sisällyttämistä pysyväksi osaksi toimintaa. (Holma ym. 2001, 69, 72.) Riskien arviointi on laaja-alaista ja systemaattista vaarojen tunnistamista ja niiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä. Riskien arvioinnin tavoitteena on turvallisuuden tehokas parantaminen. Riskienhallinta on systemaattista työtä toiminnan turvallisuuden varmistamiseksi ja haittojen estämiseksi. Riskienhallinta tarkoittaa kaikkea toimintaa riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. Riskienhallinta on kokonaisvaltainen ja jatkuva prosessi, jossa riskejä tunnistetaan ja analysoidaan, ja niiden aiheuttamat seuraukset pyritään minimoimaan. Tavoitteena on löytää keinot riskien poistamiseksi tai madaltamiseksi hyväksyttävälle tasolle. Riskien hallinta on organisaation kaikilla tasoilla tapahtuvaa toimintaa, jota jokainen työntekijä toteuttaa omassa toiminnassaan. (Helovuori ym. 2015, 5–6.)

Opiskelijaohjausprosessin riskianalyysissä käytetään riskitaulukkoa, johon kuvataan toiminto eli prosessin vaihe, prosessin vaiheeseen liittyvä riski sekä syyt riskille. Riskin arvioinnissa käytetään riskimatriisia, jossa riskin todennäköisyys ja riskin tyypilliset seuraukset arvioidaan. Riski kuvataan numeraalisesti 1–5 (merkityksetön riski – vakava riski). Prosessin vaiheen riskille suunnitellaan toimenpiteet ja/tai suojausjärjestelmä riskin toteutumisen ennalta ehkäisemiseksi. Tunnistettavaksi riskeiksi opiskelijaohjausprosessissa määriteltiin mm. harjoittelun varaamiseen liittyvät käytänteet, lääkehoidon passin käyttämiseen liittyvät haasteet ja nimetyn harjoittelun ohjaajan puuttuminen.

Mentorointi työpaikkaohjaajien tukena opiskelijaohjauksessa

Kainuun sotella osaamisen kehittämisen yhtenä muotona käytetään mentorointia, mikä on suunnitelmallista ja tavoitteellista ohjausta ja tukea aktorille. Tavoitteena on edistää aktorin ammatillista kasvua ja kehittymistä. Mentoroinnissa korostuu avoin, dialoginen molempia osapuolia kehittävä, osallistuva ja auttava keskustelu perustuen luottamukseen, avoimuuteen ja sitoumukseen. (Leinonen 2017.) Mentoroinnista laaditaan kirjallinen sopimus ja mentoroinnin päättyessä mentorointi saa osallistumisestaan merkinnän organisaation sisäisiin CV- ja koulutustietoihin.

Kokemusten reflektointi voi mahdollistaa uusia oivalluksia ja ajatuksia sekä tiimeissä että yksilöillä. Ohjauksessa on tilaisuus harjoitella ja harjoittaa reflektointia ja ryhmäohjauksessa osallistujia voidaan kannustaa aitoon vuorovaikutukseen tarkoituksena turvallisessa ilmapiirissä päästä ilmaisemaan ajatuksia ja hyödyntää yhteistä osaamista. (Kupias 2019, 11.) Ketterästi opittu -hankkeen etenemisen myötä tuli esille reflektoinnin merkitys opiskelijoiden ohjaamisessa. Erityisesti Vastuuta ottamalla opit -harjoittelumallissa työpaikkaohjaaja käy opiskelijan kanssa reflektiokeskusteluja säännöllisesti harjoittelun aikana.

Perinteisesti mentorointia on käytetty ammatillisen osaamisen kehittämiseen, mutta sitä voi hyödyntää myös opiskelijan ohjaamiseen sekä opiskelijan ohjaamisen opetteluun. Mentori on osaava ja kokenut ammattilainen, joka haluaa välittää osaamistaan ja aktori on kokemattomampi ja toivoo tiedoilleen sekä osaamiselleen lisää oppia ja tukea. Lähtökohtana opiskelijan ohjaamisen opetteluun on, ettei työpaikkaohjaajan tarvitse olla selvillä kaikesta eikä kantaa vastuuta yksin. (Nevala 2018, 38.) Mentorin toimiessa ohjaajana, on hänen lähtökohtanaan tukea ohjattavaa. Tarkoituksena ohjaajalla ei ole antaa ohjattavalle valmiita näkemyksiä, vaan saada hänet oivaltamaan itsestään omaan tilanteeseensa sopivia toimintamalleja ja ratkaisuja. (Kupias 2019, 8.)

Ketterästi opittu -hankkeessa kokeiltiin mentorointia työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseksi. Mentorointi toteutettiin ryhmämentorointina. Kainuun sotien mentorointikoulutuksen suorittaneet hankkeen projektityöntekijä ja työsuojeluvaltuutettuna toimiva työntekijä muodostivat mentorointityöparin. Mentoroinnin järjestäminen parityöskentelynä oli hyvä keino tuoda molempien osaaminen aktoreiden hyödyksi. Mentorin ei tarvitse olla ohjaamisen ammattilainen eikä kouluttautuminen ole välttämätöntä. Tarkoitus on, että mentori jakaa omaa osaamistaan ja kokemustaan tapaamisiin ja aktorin kehittymisen tueksi. (Kupias 2019, 61.) Mentorit tutustuivat toisiinsa jakamalla omia kokemuksia mentoroinnista sekä omista vahvuuksistaan ja toimintatavoistaan. Mentorit tutustuivat toisiinsa rakentaen luottamusta ja sitoutumista yhteistyöhön. Näin mentorit pyrkivät ennaltaehkäisemään mahdollisia väärinymmärryksiä ja tulkintoja yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen ja havaitseminen vaikuttaa ohjaustilanteisiin (Kupias 2019, 121).

Mentoroinnin suunnittelu ja tavoitteet

Mentoriryhmän tapaamiskertojen määrää ja aikataulua ohjasi Ketterästi opittu - hankkeen kesto sekä työyksiköiden työvuorosuunnitelmien aikataulu. Alun perin mentorit

suunnittelivat useampia kokoontumiskertoja, mutta suunnittelun käynnistyttyä vasta alkusyksystä, päädyttiin viiteen tapaamiskertaan loka-marraskuun välillä 2020. Mentorit miettivät, että ryhmä toteutuu, mikäli osallistujia on vähintään kuusi Kainuun sotien eri yksiköistä. Markkinointia tehtiin organisaation sisällä ja sosiaalisessa mediassa, jossa alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen kerrottiin mahdollisuudesta osallistua myös Skype-yhteydellä. Markkinoinnissa kuvattiin mentoroinnin lisäävän omien vahvuuksien tunnistamista ja vahvistamista opiskelijoiden ohjaamisessa. Mielenkiintoa heräteltiin kysymyksiin: Miten rakennan luottamusta opiskelijaohjaukseen? Miten osaan kysyä aktivoivia kysymyksiä? Miten vahvistan palautteen antamista ja vastaanottamista?

Vaikka osallistujia ilmoittautui kolme, päätettiin mentorointi kuitenkin toteuttaa. Yksi osallistui tapaamisiin Skype-yhteyden päästä toiselta paikkakunnalta. Tapaamiskertojen määrä väheni syksyn aikana neljään pakottavien poissaolojen vuoksi. Mentorointiryhmälle luotiin sähköiselle alustalle oma kansio, josta kaikki pystyivät seuraamaan käsiteltäviä asioita ja välitehtäviä.

Mentoroinnissa käsiteltävät aiheet

Mentoroinnissa käsiteltävät aiheet nousivat mentoroitavien omakohtaisista toiveista ja haasteista. Mentoroinnissa on kyse aktorin kehitymisprosessin ohjauksesta, mikä voi olla joko aktori tai mentorilähtöistä. Kun mentorointi lähtee aktorista, ensisijaisena ovat aktorin tarpeet ja hänen osaamisensa kehittyminen. (Kupias 2019, 58.) Oppijaa voidaan auttaa saavuttamaan omia tavoitteitaan tukemalla tavoitteiden kirkastamisessa mm. esittämällä kysymyksiä (Kupias & Peltola, 128). Aktoreilta kysyttiin, mikä heitä motivoi osallistumaan mentorointiin. Aktorit nimesivät heitä motivoiviksi asioiksi oman osaamisen laajentamisen, opiskelijoiden yksilöllisen tukemisen vahvistamisen, opiskelijoiden motiivoinnin, ymmärryksen saamisen opiskelijan tarvitsevaan tukeen, toisilta aktoreilta tuen saamisen, halun auttaa ja tukea opiskelijaa ja pysähtymisen opiskelija-asioiden äärelle. Lisäksi aktorit toivoivat lisää osaamista ohjauskysymysten asetteluun, opiskelijan yksilöllisten tavoitteiden tukemiseen sekä taitoa haastaa ja antaa tilaa opiskelijalle. Mentorointiprosessin aikataulun takia aktoreita pyydettiin rajaamaan heille tärkeimmät aihealueet. Tavoitteiksi muodostuivat osaamisen kehittäminen opiskelijoiden yksilöllisten tavoitteiden tukemiseen sekä opiskelijoiden ohjaaminen kysymyksiä apuna käyttäen.

Mentoroinnin menetelmät

Ohjauksessa erilaiset menetelmät voivat saada aikaan uudenlaisia ajatuksia sekä ohjaajassa että ohjattavassa ja käsiteltävät asiat voivat edetä uudella tavalla. Hyvät kysymykset, kuten oivalluttavat kysymykset, ovat ohjaajan tärkein työkalu tai menetelmä. Tarkoituksena on kysymysten avulla saada ohjattava miettimään asioita jostakin näkökulmasta, saada hänet oivaltamaan piilossa olevia vastauksia sekä yhdistämään erilaisia näkökulmia. (Kupias 2019, 131, 134.)

Mentoroinnissa käytettiin erilaisia menetelmiä, joita ohjasi mentoroinnin tavoitteet ja mentorointiprosessi. Mentorointiprosessin aikana alussa määritellyt tavoitteet voivat muuttua ja ei voi olla tietoinen millaisia asioita tulee esille, kun tarkoituksena on aktorin ammatillinen kehittyminen häntä kiinnostavien aiheiden käsittelystä (Kupias 2019, 62). Näin ollen käytettäviä menetelmiä ohjasi myös tapaamisten kulku ja uusien aiheiden esille nouseminen tapaamisissa.

Ryhmämentorointi aloitettiin tutustumalla toisiin pienimuotoisella itsetuntemustehtävällä, minkä sai jakaa toisille. Esittäytymisen jälkeen aktorit pohtivat omia arvojaan, rajojaan, vahvuuksiaan ja heikkouksiaan yksittäisten kysymysten avulla kirjoittaen vastaukset itselleen paperille. Aktorit jakoivat pohdintansa toisille ryhmäläisille. Tehtävän ajatuksena oli kirkastaa omaan toimintaansa vaikuttavia asioita. Tehtävän jakamisen tarkoitus oli tutustuttaa ryhmäläisiä toisiinsa ja tämän avulla luoda turvallisuuden tunnetta ryhmään. Ryhmämentoroinnin kerrottiin perustuvan luottamukseen niin, että ryhmässä voi kertoa niistä asioista, joista haluaa ja asioita ei kerrota muualle. Ennen kuin avoimeen ja rehelliseen tarkasteluun ollaan valmiita ryhmäohjauksessa, edellyttää se luottamusta kaikkiin ryhmään kuuluviin henkilöihin (Kupias 2019, 123). Ryhmän pelisääntöjen oli myös tarkoitus luoda turvallisuutta ryhmään.

Lisäksi aktorit arvioivat omaa osaamistaan työpaikkaohjaajana jana-asteikolla 1–10 kertoen perusteita omalle arviolleen. Tämän jälkeen aktorit saivat visioida, millaisena ohjaajana he näkisivät itsensä vuoden päästä. Aktoreille kerrottiin yhdenlaisesta tavoitteiden asettelussa käytettävästä menetelmästä, GROW-mallista. Tarkoituksena Grow – mallissa on kirkastaa tavoite, arvioida nykytilaa, miettiä vaihtoehtoja ja selkeyttää päätöstä. Malliin liittyy olennaisesti ratkaisukeskeiset kysymykset. (Ruuttu 2020, 186.) Ratkaisukeskeisestä näkökulmasta vuorovaikutteinen keskustelu, dialogi on tärkeää kysymyksineen. Ne avaavat ajattelua ja niiden tarkoitus on oivalluttaa näkemään uusia näkökulmia. Avoimet kysymykset alkavat useimmiten seuraavilla kysymyksillä, mitä, mikä, missä, miten, milloin tai kuka. (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 101, 103.)

Tavoitteita kartoittavia kysymyksiä voivat olla mm. Mitä haluat parhaimmillasi saavuttaa? Mikä on minimitavoitteesi? Mistä tiedät saavuttaneesi tavoitteen? Nykytilaa selkeyttäviä kysymyksiä voivat olla mm. Mikä tilanne on nyt? Mitä jo osaat? Mitä olet jo tehnyt asian hyväksi? Vaihtoehtoja kuvaavia kysymyksiä voivat olla mm. Millaisia vaihtoehtoja sinulla on edetä? Miten varmistat asian toteutumisen? Miten voisit toimia eri tavalla? Päätöksen kirkastamista avaavia kysymyksiä voivat olla mm. Mihin haluat sitoutua? Miten hyödynnät tukea? Mistä muut huomaavat, että olet ottanut askeleita kohti suuntaasi? (Ruutu 2020, 186–189.)

Toinen muistisääntönä toimiva SMART kaava voi toimia tavoitteiden asettelun työkaluna. SMART lyhenne tulee sanoista seikkaperäinen, mitattavissa oleva, aikataulutettu, realistinen ja tärkeä (Lundberg & Töytäri 2014, 29). Näitä tavoitteiden asettelussa hyödynnettäviä menetelmiä aktorit voivat hyödyntää ohjatessaan opiskelijoita oppimistavoitteiden toteutumisessa. Erilaisilla kysymystyypeillä voimme tuottaa uudenlaista ajattelua (Ruutu 2020, 190). Taitavaan oppimisen edellytys on oppijan oman toiminnan reflektointi. On hyvä pohtia, miten itse oppii parhaiten ja miten omista kokemuksistaan voi oppia. Reflektointitaitoja kehitetään kysymällä kysymyksiä. (Kupias & Peltola 2019, 130.)

Omista oppimistilanteista oppimista harjoiteltiin muistelemalla aktoreiden omia hyviä ja huonoja kokemuksia oppimistilanteista opiskelija-ajoltansa. Mentorit esittivät heille erilaisia aktivoivia m – kirjaimella alkavia kysymyksiä. Aktivoivien kysymysten tavoitteena oli saada aktorit refleктоimaan kokemuksiaan omista onnistuneista ja epäonnistuneista oppimistilanteista. Tämän jälkeen heitä pyydettiin refleктоimaan muisteluharjoitusta tapahtunutta keskustelua. Ääneen pohtimalla omia vastauksiaan, he tunnistivat, minkälaisia kysymyksiä mentorit heille esittivät. He oivalsivat kysymysten muodon sellaisiksi, ettei niihin voinut vastata kyllä tai ei. Muistelu ja reflektointi yhdessä muiden kanssa tuottivat monipuolisempia vastauksia ja auttoivat aktoria oivaltamaan erilaisten kysymysten merkityksen oppimisessa. Ryhmänohjauksessa osallistujia ohjataan olemaan aidossa vuorovaikutuksessa eli dialogissa toistensa kanssa ja kohteena voi olla heidän tai yksittäisen henkilön esille nostama tapaus, josta kaikkien on tarkoitus oppia (Kupias 2019, 126).

Mentoroinnin aikana keskusteltiin myös erilaisista oppimistyyleistä. Oppimistavat vaihtelevat ja on hyvä tunnistaa oma oppimistyyli ja kuinka sitä voi hyödyntää oppimisessa. (Kupias & Peltola 2019, 58). Aktorit saivat arvioida miten tietoisia he opiskelijoita ohjatessa ovat opiskelijoiden luontaisista tavoista oppia. Aktorit saivat tehdä itselle oppimistyylytes-tin. Testien innoittamana pohdittiin yhdessä, miten he tätä tietoa voisivat hyödyntää opiskelijoita ohjatessa. Aktoreita pyydettiin refleктоimaan omia ohjaustilanteita, missä he perehtyvät ja ohjaavat opiskelijoita osaamistavoitteiden työstämisessä työharjoittelun aikana. He saivat arvioida onnistumisen hetkiä sekä tilanteita, missä he kokivat haasteita

tai jopa epäonnistumisia tai osaamattomuutta. Esille tuli, ettei työpaikkaohjaajilla ole ollut tapana säännönmukaisesti kysyä opiskelijoilta palautetta omasta toiminnastaan työpaikkaohjaajana. Aktorit saivat pohdittavaksi, millaisilla kysymyksillä tai menetelmillä he voisivat saada opiskelijoilta palautetta omasta ohjausosaamisesta. Kehitettäessä omaa toimintaa, ulkopuolinen palaute voi herättää huomaamaan omia kehittämiskohteita ja vahvuuksia uudella tavalla (Kupias & Peltola 2019, 85).

Tapaamisten lisäksi aktoreille annettiin välitehtäviä ja mukaan mm. ratkaisukeskeisiä kysymysmalleja, joiden tarkoitus oli toimia ohjauksen tukena heidän ohjatessaan opiskelijoita. Välitehtävät sisälsivät itsenäistä tutustumista ja pohdintaa eri opiskelijaohjaukseen liittyvistä tilanteista ja asioista. Tapaamisten välillä aktoreita pyydettiin mm. havainnoimaan omassa työyhteisössä puhuttua puhetta ja kysymysten muotoja. Lisäksi he saivat tehtäväksi perehtyä Yotubessa oleviin ohjaan.fi sivuston opetusvideoihin kuten mm. ”Mitä arjessa opitaan ja miten, parhaita ohjaamiskysymyksiä” ja ” Reflektio, kysyminen ja pohtiminen”. Aktoreita pyydettiin vertaamaan näitä omiin vahvuuksiin ja heikkouksiin ohjaajana.

Palautetta mentoroinnista

Viimeisellä tapaamiskerralla aktoreilta pyydettiin palautetta suullisesti mentoroinnista sekä kirjattuna mentorointisopimukseen. Palautteissa aktorit kokivat, että oma rooli työpaikkaohjaajana vahvistui. He kokivat saaneensa konkreettisia menetelmiä ohjaustilanteisiin. He kokivat oman roolinsa aktiivisena ryhmässä ja he kuvasivat sitä nimellä aktiivinen minä. Heidän ymmärryksensä opiskelijan ohjaamisen käytettävästä ajasta vahvistui. Ryhmän koko tuntui vähäiseltä, mutta toisaalta sopivalta, koska oli aikaa käydä omia kokemuksia syvällisemmin. Mentorit koettiin asiantuntijoiksi, ryhmässä oli luottamuksen ilmapiiri. Aktorit kokivat prosessin loogisesti eteneväksi ja välitehtävät rikastuttivat prosessia. Aktorit kuvasivat mentorointisopimuksissa omaa oppimistaan ja kehittymistään seuraavasti; ”Tapaamiset antoivat hyviä vinkkejä ja työkaluja opiskelijaohjaukseen, asiaan sai uusia näkökulmia ja ajateltavaa, omasta mielestäni olen kehittynyt paljon opiskelijaohjauksessa ja oppimisen merkitys on korostunut.”

Ohjaajalle tärkeitä asioita ovat kokemuksen tuoma varmuus, paineensietokyky ja rauhallisuus. Ohjaajalle on etua laajasta elämäkokemuksesta. Se helpottaa suhteuttamaan asioita, jäsentämään ohjaustilanteita sekä ymmärtämään erilaisuutta. Ohjaajan on hyvä tiedostaa omien ajatusten ja kokemusten läsnäolo. Omat ajatukset on hyvä osata vaientaa ja nähdä mikä on tärkeää tässä hetkessä juuri nyt näille ihmiselle. (Kupias 2019, 120–121.) Vaikka tapaamiset olivat etukäteen suunniteltu, ne eivät aina menneet tarkasti

suunnitelman mukaan ja mentorit joutuivat reagoimaan ryhmän tilanteisiin. Tämän vuoksi mentorit kokivat tärkeänä antaa palautetta toiselle tapaamisten jälkeen ja pohtia miten tapaamiset olivat menneet. Mentorit antoivat toisille palautetta ohjauksesta ja yhdessä mietittiin, olivatko käytetyt menetelmät onnistuneita ja mitä niistä voisi hyödyntää seuraavilla kerroilla. Ohjaajalle merkittävä taito on reflektoida omaa toimintaansa (Kupias 2019, 121).

Mentorointi yhdessä parin kanssa oli oppimiskokemus myös mentoreille. Oma puhetila ja ajankäyttö vuorovaikutuksessa edellyttävät aktiivista vuoropuhelua myös mentoreiden kesken. Mentorin roolissa molemmat pystyivät hyödyntämään mentorointikoulutustaan, sekä toisen mentorin työyhteisökonsulttikoulutuksen ja työkykykoordinaattorikoulutuksen oppeja soveltaen mentorointiin. Opiskelijaohjaajien mentorointi vahvisti käsitystä siitä, miten haasteellista opiskelijan ohjaaminen oman työn sisällä voi olla, etenkin kun tehdään asiakas- ja potilastyötä. Mentorit kokivat mielekkäänä ja inspiroivana jakaa oppimiaan asioita aktoreiden kanssa ja nähdä miten motivoituneita he olivat oman osaamisen kehittämiseksi.

Johtopäätökset

Laatua ei voi kehittää ilman arviointia ja siihen perustuvaa kehittämistä. Arvioinnissa selvitetään, onko asetetut tavoitteet saavutettu sekä siihen tunnustetaan kehittämistarpeet ja kehittämisen kohteet. Arvioinnin apuvälineenä ovat mittarit, jotka konkreettisesti osoittavat missä mennään. Arvioinnin ja mittaamisen tulee olla monipuolista ja sen tulee kohdistua tasapainoisesti toimintaan eri näkökulmista. Mittaamalla kerätään tietoa toiminnasta ja mittaustulosten perusteella tehdään sitten päätös, muutetaanko tai kehitetäänkö toimintaa. Mittarit ovat laadun arvioinnin ja päätöksenteon apuvälineitä. (Holma ym. 2001, 45–51.)

Opiskelijatyöryhmä koostuu Kainuun soten eri vastuualueiden edustajista. Työryhmän säännöllisten kokoontumisten, vuosisuunnitelman ja vuosikellon kautta muodostuu toimintapa jatkuvalla opiskelijatyön kehittämiselle organisaatiossa. Työryhmä on päivittänyt opiskelijaohjausprosessia, jonka mittareiden kautta saadaan tietoa prosessin eri vaiheiden toimivuudesta ja voidaan kehittää opiskelijaohjausta edelleen. Opiskelijapalautteiden seuraamisen tehostamiseksi lähijohtajien käyttöön ollaan suunnittelemassa seurantalomaketta keskeisistä Cles- mittarin tunnusluvuista. Jatkossa opiskelijaohjauksesta työyksiköissä tehdään sisäistä auditointia.

Opiskelijaohjausprosessiin tullaan vielä lisäämään lomakkeita opiskelijavastaavien kyselyn vastausten ja työryhmätyöskentelyn pohjalta. Kyselyssä etsittiin vastausta mm. kysymykseen kuinka hyödynnät opiskelijaohjausprosessia työssäsi. Vastaajat mainitsivat ajan merkityksestä kehitettäviin asioihin ja opiskelijavastaavan tehtäviin, jota eräs vastaaja kuvasi tiivistetysti ”resurssia tehdä ja toimia”. Tähän haasteeseen voitaisiin vastata esimerkiksi järjestämällä osastoille ja yksiköihin yhteisiä perehdyttäjiä. Nämä henkilöt voisivat olla joko opiskelijavastaavia tai muuten tietyn toiminnan osaavia työntekijöitä, jotka kokoavat opiskelijoita yhteiseen perehdytykseen esim. laitteista, potilaan hoitotoimenpiteistä tai lääkehoidosta.

Lisäksi vastauksista tuli esille ”haasteellisen opiskelijan kohtaaminen, tietoa-taitoa kuinka toimia”. Edellä mainitusta asiasta keskusteltiin myös opiskelijaohjausprosessin kehittämisen yhteydessä. Jatkossa prosessiin liitetään ohje siitä, kuinka ohjaajan tulisi toimia sellaisen opiskelijan kohdalla, jonka ohjaaminen ei etene prosessin mukaisesti. (Airila ym. 2019, 30) tutkimuksen tuloksista kävi ilmi työpaikkojen huolenaihe ohjauksen riittävistä pedagogisista ja ajallisista resursseista sekä ajantasaisesta ohjausosaamisesta. Vastaajista noin puolet kokivat, ettei heillä ole osaamista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen. Ohjausprosessiin tullaan lisäksi liittämään työohjeet lähihoitajaopiskelijan harjoittelu toteutumisesta palkallisessa työsuhteessa tai oppisopimuksessa sekä työohje, kuinka osataan toimia sairaanhoitajien harjoittelun toteutuessa palkallisessa työsuhteessa, kun opiskelija ilmaisee halukkuutensa tehdä harjoittelun opinnollistaen.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työtehtäviä on aikaisemmin tehty pitkälti yksin ja ammatti-identiteetti on rakentunut pääasiassa oman alan tietotaidon omaksumiseen. Nykyisin työelämän vuorovaikutuksellisessa muutoksessa osaamista tarkastellaan yhteisasi-antuntijuutena ja kykynä luoda tietoa yhdessä toisten ammattilaisten kanssa. Sosiaali- ja terveysalan potilaan tai asiakkaan hoidon kokonaisuuden kokonaiskuvan saamiseksi, on keskeistä nähdä asiakkaan tilanne useampien ammattilaisten perspektiivistä. Moniammatillinen oppiminen jo opiskelun aikana edistää yhdessä toimimisen taitoja. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 216, 221–222, 225.) Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijat kuten lähihoitajat, sosiaalityöntekijät ja lääkärit muodostavat yhdessä tiimin, jossa oppiminen tapahtuu sekä vertaisoppien että yksilöllisesti aidoissa työtilanteissa. Harjoittelun edetessä opiskelija itsenäinen toiminta lisääntyy. Perinteinen työpaikkaohjaajan rooli on muuttunut mentoriksi (Uusia käytäntöjä ja rakenteita näyttöön perustuvaan hoitotyön osaamisen kehittämiseen 2020, 35.) Eräs tiimissä tapahtuva oppiminen on Vastuuta ottamalla opit -ohjausmalli, joka on integroitumassa uudeksi ohjausmalliksi Kainuun soteen.

Airila ym. (2019, 36) tutkimuksen mukaan työelämässä oppimiseen vaikuttaa työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen ja työpaikkaohjaajan rooli. Ohjausosaamisen verkkokoulutus, joka on kehitetty Ketterästi opittu -hankkeessa, tulee sisältymään pysyväksi koulutuskonaisuudeksi Kainuun soteen ja vahvistaa näin työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Mentorointiryhmän osallistujilta saatujen palautteiden pohjalta mentoroinnissa vahvistui työpaikkaohjaajien rooli. Mentoroinnissa käsiteltävät aiheet muodostuivat aktoreiden toiveista, joten kysymyksessä oli työpaikkaohjaajien kehittyminen omassa roolissaan. Opiskelijaa ohjattaessa ohjaaja tarvitsee laaja-alaista osaamista ammattitaitoa edistävän harjoittelun aikana (Tuomikoski 2019, 67).

Mentoroinnissa aktorit toivat esille monenlaisia opiskelijoiden ohjaamiseen liittyviä teki-
jöitä, jotka kuuluvat ohjaajan osaamiseen ja joita eri menetelmien avulla käsiteltiin. Opiskelijao
hjaajana kehitymisessä on tärkeää ymmärtää reflektiivisen ohjauskeskustelun tär-
keys. (Tuomikoski 2019, 79). Tätä harjoiteltiin mentorointiryhmässä. Mentoroinnin syste-
maattinen käyttäminen osaamisen kehittämisessä on perusteltavaa. Leppisaaren (2020,
32) tutkimuksen mukaan mentorointi voi toteutua muuntautumiskykyisenä ja joustavana
osaamisen kehittämisen toimintamallina. Digitalisaation edetessä muuttuvat mentoroin-
nin työvälineet ja menetelmät. Digikäytänteet tulevat osaksi toimintaa ja tässä uudistu-
misprosessissa kehittyvät käyttökelpoisia mentoroinnin muotoja ja tapoja. Ryhmä- ja ver-
taismentorointi on mahdollista toteuttaa digimentorointina.

Lähteet

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L. & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitos- yhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2), 24–41.

Helovuori, A., Kinnunen, M. & Peltomaa, K. (toim.) 2015. Potilasturvallisuus ja riskien hallinta – opas sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoille ja johdolle. Toimituskunta ja Suomen Potilasturvallisuusyhdistys ry. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 11.1.2021. Saatavilla https://spty.fi/wp-content/uploads/2015/08/RH-opas_nettiin_korjattu.pdf-02112015.pdf

Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2003. Ratkaisun taito. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Hokkanen, S. & Strömberg, O. 2006. Laatuun johtaminen. Jyväskylä: PainoPorras Oy.

Holma, T., Outinen, M., Idänpää-Heikkilä, U. & Sainio, S. 2001. Kirkasta ja uudista laadunhallintaa – kehitä laatutalo. Opas sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille. Suomen kuntaliitto ja Stakes.

Ketterästi opittu –hankehakemus. 2018. Kainuun ammattioppilaitos, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä.

Kupias, P. 2019. Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Viitattu 26.11.2020. Saatavilla https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2019/09/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi_web.pdf

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Laamanen, K. & Tinnilä, M. 2009. Prosessijohtamisen käsitteet. Teknologiateollisuuden julkaisuja. Espoo: Redfina Oy.

Leinonen, M. 2017. Mentorointi- osaamisen kehittymisen tukena. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Sisäinen ohje.

Leppisaari, I. 2020. Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Aikuiskasvatus, 40(1), 22–35. Viitattu 12.1.2021. Saatavilla <https://doi.org/10.33336/aik.91045>

Lundberg, T. & Töytäri, J. 2014. Pieni suuri tavoitekirja- Työkirja: Tee toiveista totta! Postiivarit Oy: Markprint Oy

Mönkkönen, K. & Kekoni, T. Monitoimijaisuus työntekijän voimavarana ja haasteena. Teoksessa A., Hujala & H., Taskinen (toim.) Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere: Tampere University Press. 215–240. Viitattu 19.1.2021. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9>

Nevala, S. (toim.). 2018. Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla. Opas työpaikoille ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin tueksi sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla koulutus uudistuksessa. Super ry kehittämissyksikkö. Helsinki. Viitattu 4.1.2021. Saatavilla https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/opiskelijan_ohjaus_ja_arviointi_tyopaikalla_web_03042018.pdf

Opiskelijaohjauksen laatusuositukset. 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Viitattu 10.1.2021. Saatavilla https://www.e-julkaisu.fi/kainuun_sote/opiskelijaohjauksen_laatusuositukset/#pid=1

Ruutu, S. 2020. Coachin työkalupakki. Viitattu 21.1.2021. Saatavilla [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HAGBBXETEB#/kohta:OSA\(\(20\)III\(\(\(:\(20\)Coachin\(\(20\)ty\(\(f6\)kalupakki\(:11.Ratkaisu\(\(ad\)keskeisen\(\(20\)coachin\(\(20\)ty\(\(f6\)kalupa\(\(ad\)kki\(:GROW-malli\(\(20\)/piste:t1Nv](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HAGBBXETEB#/kohta:OSA((20)III(((:(20)Coachin((20)ty((f6)kalupakki(:11.Ratkaisu((ad)keskeisen((20)coachin((20)ty((f6)kalupa((ad)kki(:GROW-malli((20)/piste:t1Nv)

Tuomikoski, A-M. 2019. Sairaanhoidtajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjauskoulutuksen vaikutus osaamiseen. Akateeminen väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö. Oulu. Acta Universitatis Oulensis sarja D1519. Oulu. Viitattu 19.1.2021. Saatavilla <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526222998.pdf>

Uusia käytäntöjä ja rakenteita näyttöön perustuvaan hoitotyön osaamisen kehittämiseen. 2020. Ehdotukset työelämälle ja koulutukselle. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:3. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Viitattu 19.1.2021. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4145-8>

Kirjoittajat

Eklund Anna-Leena

TtM, lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Eloranta Tarja

TtM, lehtori Kainuun ammattiopisto

Eskelinen Nina

TtM, KM, lehtori Kainuun ammattiopisto

Haverinen Riikalea

Sairaanhoitaja-kätilö (AMK), lehtori, Kainuun ammattiopisto

Heinistö Anna-Kaisa

TtM, lehtori, Kainuun ammattiopisto

Karjalainen Maarit

Sairaanhoitaja (AMK), lehtori, Kainuun ammattiopisto

Lumpo Virpi

Projektityöntekijä, sosionomi (AMK), Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

Moisanen Kirsi

Sairaanhoitaja (AMK ja YAMK), AmO, YTT, lehtori, Master Schoolin vastuuopettaja, Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy

Neuvonen Virpi

TtM, lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Parviainen Sirpa

ThM, lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Piipponen Katja

Sairaanhoitaja (AMK), työsuojeluvaltuutettu, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

Poranen Tiina

TtM, lehtori, HARKKA-hanke, projektityöntekijä, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Ravelin Teija

TtT, lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Rissanen Tiina

TtM, lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Romppanen Taina

TtM, lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu

Suomalainen Tarja

Sairaanhoitaja, vs. laatupäällikkö, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

Ylitalo Heli

TtM, lehtori, Kainuun ammattiopisto

Haastattelukysymykset

Opiskelija

- Miten valmistaudut ohjattuun harjoitteluun/koulutussopimukseen?
- Mitä odotat ohjatusta harjoittelusta/koulutussopimukselta?
- Miten sinua on perehdytetty ohjattuun harjoitteluun/koulutussopimukseen?
- Kuvaile miten harjoittelu/koulutussopimus toteutuu ennen jaksoa, jakson aikana ja sen jälkeen?
- Kuvaa mikä tekee mielestäsi harjoittelustasi/koulutussopimuksestasi onnistuneen?
- Millaisia aiempia hyviä/huonoja harjoittelukokemuksia/kokemuksia koulutussopimuksesta sinulla on (ei yksiköiden eikä ihmisten nimi)?
- Millaista on mielestäsi hyvä harjoittelun/koulutussopimuksen ohjaus?
- Mikäli tarvitset erityistä tukea harjoittelun/koulutussopimuksen aikana, miten se on otettu harjoittelussa/koulutussopimuksessa huomioon tai miten toivoisit, että se huomioitaisiin?
- Miten opettaja osallistuu harjoittelusi/koulutussopimuksesi ohjaukseen?
- Miten haluat kehittää omaa osaamistasi harjoittelun/koulutussopimuksesi aikana?
- Miten harjoittelupolkusi tukee sinun ammatillista kehittymistäsi?
- Mitä digitaalisia välineitä ja sovelluksia ja miten hyödyntäisit harjoittelun/koulutussopimuksen ohjauksessa?
- Jos saisit muuttaa tai kehittää koko ohjatun harjoittelun/koulutussopimuksen kokonaisuutta, miten haluaisit sen toteutuvan, mitä tekisit?



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kainuun sote



Hyvä haastateltava!

Sinut on valittu Ketterästi opittu –hankkeen haastatteluun.

Ketterästi opittu -hankkeen tarkoituksena on kehittää toimivia malleja työelämässä toimimiseen, ohjattuun harjoitteluun ja työelämälähtöiseen projektimaiseen työskentelyyn. Hankkeessa hyödynnetään digitalisaatiota ja teknologiaa opiskelijaohjauksessa. Työelämän opiskelijavastaavien roolit ja tehtävät määritellään ja valmennetaan opettajat ja työelämän edustajat hankkeessa luotuihin malleihin. Tavoitteena on työelämän ja opettajien osaamisen lisääminen sekä työelämän ja koulutuksen välisen yhteistyön kehittäminen. Hankkeen päätoteuttaja on Kainuun ammattiopisto ja osatoteuttajat ovat Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy ja Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Hankkeen toteutusaika on 1.3.2019 - 28.2.2021.

Haastattelulla selvitetään opiskelijaohjauksen nykykäytänteitä Kainuussa. Haastateltavat ovat sote-alan opiskelijoita ja opettajia KAO:sta ja KAMK:sta sekä työelämäohjaajia Kainuusta. Haastateltavia on yhteensä 30 henkilöä.

Haastattelu tehdään kasvokkain tai puhelimen/Skypen avulla. Haastattelu nauhoitetaan ja kirjoitetaan tekstitiedostoksi. Haastattelut analysoidaan kesä – syyskuun 2019 aikana ja analyysien tuloksia käytetään opiskelijaohjauksen kehittämiseksi Kainuussa. Analyysin tulokset julkaistaan raportin muodossa ja tuloksia esitellään hankkeen aikana julkisesti. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltava voi keskeyttää haastatteluun osallistumisensa milloin tahansa. Haastateltavan henkilöllisyys ei paljastu hankkeen missään vaiheessa. Osallistuminen haastatteluun on merkityksellistä, koska sen avulla kehitetään opiskelijaohjausta Kainuussa.

Haastatteluissa saadut tiedot säilyvät luottamuksellisina ja haastateltavan henkilöllisyys on vain haastattelijoiden tiedossa. Haastattelunauhat ja nauhoista kirjoitettu materiaali säilytetään niin, että muut kuin haastattelijat eivät pääse niihin käsiksi. Aineistot käsitellään luottamuksellisesti. Haastatteluun osallistuvilta pyydetään kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Haastatteluja tekevät hankkeessa työskentelevät henkilöt:

Heinistö Anna-Kaisa, suunnittelija, KAO

Kempainen Liisa, projektityöntekijä, Kainuun sote

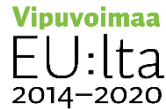
Moisanen Kirsi, asiantuntija, KAMK

Parviainen Sirpa, suunnittelija, KAMK

Ylitalo Heli, projektipäällikkö, KAO

Lisätietoja haastattelusta ja Ketterästi opittu –hankkeesta saa projektipäällikkö Heli Ylitalolta, puh. 044 7974625, heli.ylitalo@kao.fi

Yhteistyöterveisin Heli Ylitalo



Kainuun sote



KETTERÄSTI OPITTU

HENKILÖKOHTAINEN SUOSTUMUS

Olen saanut tiedotteen Ketterästi opittu –hankkeesta tehtävästä nykytilan kartoituksesta. Olen saanut riittävästi tietoa Ketterästi opittu – hankkeen puitteissa tehtävistä haastatteluista. Minulla on ollut mahdollisuus kysyä lisää tehtävistä haastatteluista ennen haastattelua.

Olen tietoinen siitä, että hankkeeseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin halutessani keskeyttää osallistumiseni. Voin myös peruuttaa tämän suostumukseni ilman erillistä syytä.

Annan suostumuksen siihen, että minua haastatellaan ja haastattelu nauhoitetaan. Annan suostumukseni siihen, että haastattelussa esiin tulleet tiedot ovat hankkeen käytettävissä. Ymmärrän, että hankkeessa työskentelevillä henkilöillä on pääsy antamiini tietoihin.

Olen tietoinen siitä, että haastattelusta tehdään julkinen raportti. Olen tietoinen siitä, että haastattelut tehdään luottamuksellisesti ja saadut tiedot esitellään niin, että yksittäisiä henkilöitä, organisaatioita tai tilanteita ei voida tunnistaa. Äänitallenteita ja haastattelutiedostoja säilytetään lukitussa paikassa siten, että muut kuin hankkeessa työskentelevät henkilöt eivät pääse näkemään niitä. Hankkeen päättyttyä äänitteet ja tiedostot hävitetään Kainuun ammattiopiston arkistonmuodostussuunnitelman mukaisesti.

Tätä asiakirjaa on kaksi kappaletta, joista toinen jää haastateltavalle ja toinen Ketterästi opittu –hankkeelle.

Päivämäärä ja paikka _____

Haastateltavan nimi _____ Allekirjoitus _____

Haastattelijan nimi _____ Allekirjoitus _____

TYÖN OPINNOLLISTAMINEN

Hyvä opiskelija!

Työn opinnollistaminen on vaihtoehtoinen tapa harjoitteluun, mikäli hoitotyössä voit saavuttaa harjoittelun tavoitteet. Työn opinnollistaminen kehittää ammatillisia valmiuksiasi ja edesauttaa valmistumistasi.

Mikäli mietit työn opinnollistamista sairaan- ja terveydenhoitajan opintojen harjoitteluksi, toimi näin:

1. Tutustu ensin työn opinnollistamiseen [KAMK:n intrasta löytyviin ohjeisiin](#). Siellä kuvataan työn opinnollistaminen kaikkia KAMK aloja koskien. Tämä toimintaohje on sote osaamisalan ohje.
2. Tutustu harjoittelun ja harjoitteluun liittyvän opintojakson kuvauksiin opetussuunnitelmassa. Jos mietit esim. kirurginen hoitotyö –harjoittelun opinnollistamista, perehdy ryhmäsi opetussuunnitelmassa kirurginen hoitotyö opintojakson tavoitteisiin ja sisältöön ja kirurginen hoitotyö –harjoittelun tavoitteisiin. Näin voit arvioida, onko hoitotyö, jota teet, opinnollistettavissa harjoitteluksi.
3. Keskustele seuraavaksi työn opinnollistamisen mahdollisuudesta ko. harjoittelusta vastaavan opettajan kanssa. Tässä vaiheessa sinulla tulee olla tieto työpaikasta.
4. Keskustele työn opinnollistamisesta työnantajasi/esimiehen kanssa, kun olette harjoittelusta vastaavan opettajan kanssa ensin todenneet, että työn opinnollistaminen on mahdollista.
5. Mikäli kolmikantaisesti; sinä, harjoittelusta vastaava opettaja ja työnantajasi/esimiehesi olette sitä mieltä, että työn opinnollistaminen on mahdollista, laadi
 - a) sopimus opinnollistamisesta ja
 - b) konkreettiset tavoitteet osaamiskuvaukseksi liitteenä (liite 1.) olevalle lomakkeelle ja liitä se sopimuslomakkeeseen

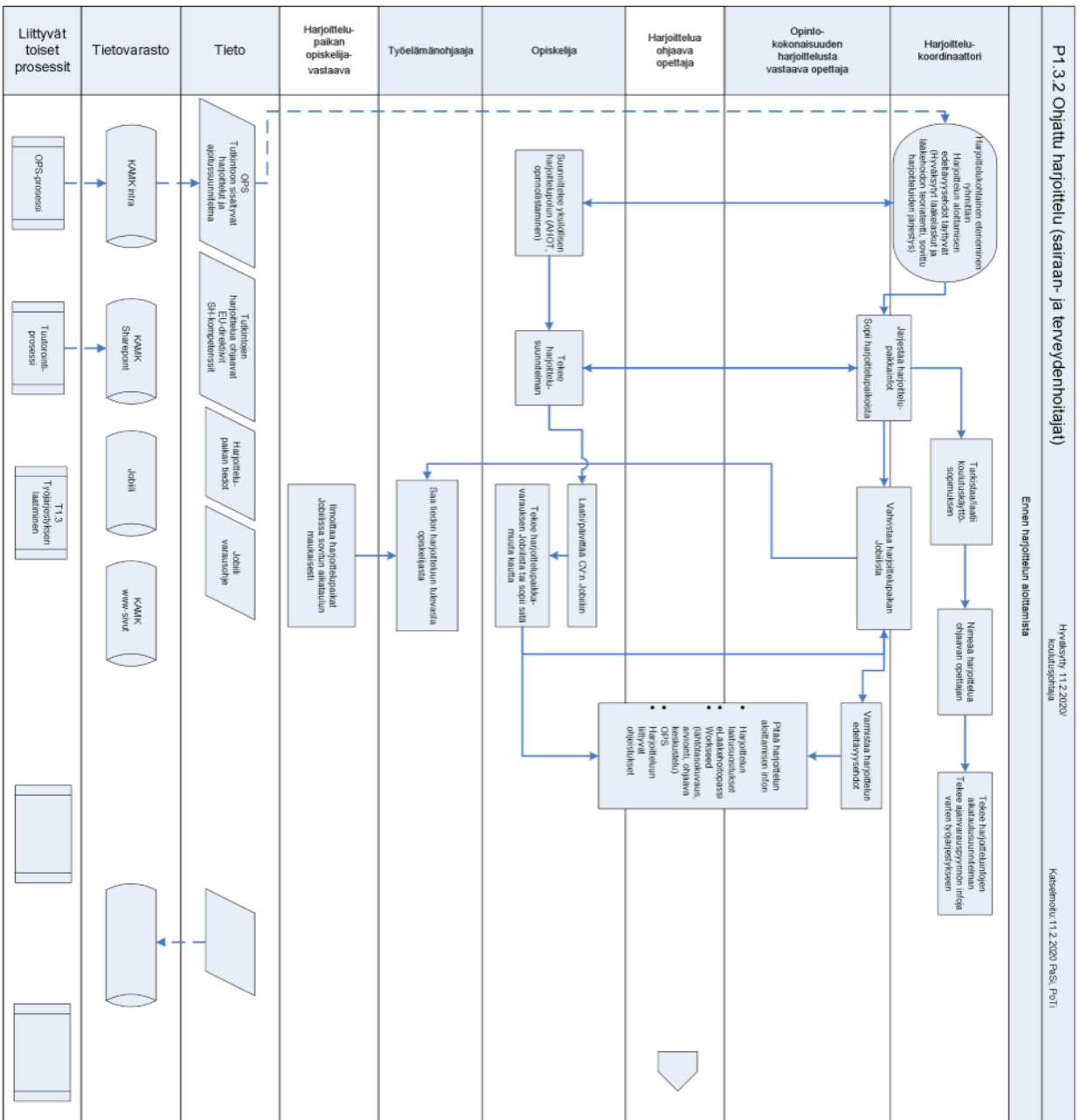
Sopimuksessa sovitaan, miten työn opinnollistamisen aikana hankittu osaaminen todennetaan. Saavutettu osaaminen voidaan todentaa erilaisin näytöin ja tehtävin; näyttöaineistona. Näyttöaineisto ja sen arviointi sovitaan ennen työn opinnollistamisen aloittamista harjoittelusta vastaavan opettajan, työnantajasi ja sinun kesken ja se kirjoitetaan sopimukseen.

6. Kun sopimus on hyväksytty, voit aloittaa työn opinnollistamisen.
7. Työn opinnollistamisen päätyttyä palauta sovittu näyttöaineisto ja työvuorolomake, joka osoittaa että harjoitteluun tarvittavat tunnit on tehty. Työn opinnollistaminen arvioidaan hyväksyty-hylätty. Lopuksi suoritus viedään opintorekisteriin.

TYÖN OPINNOLLISTAMINEN - TAVOITTEIDEN KONKRETISOINTILOMAKE

Opintojakson tavoitteet Siirrä tähän sarakkeeseen opinto-oppaasta sen opintojakson ja harjoittelun tavoitteet, jota olet opinnollistamassa.	Omat tavoitteesi Kirjoita tähän sarakkeeseen omat osaamistavoitteesi työn <u>opinnollistamisen</u> ajalle. Tavoitteissa tulee näkyä hoitotyön kompetenssit, ammatillisen osaamisen vuosikurssin teema ja työpaikkasi hoitotyön sisältö.	Keinot tavoitteiden saavuttamiseen Mieti ja kirjaa keinot sekä toimenpiteet, joiden avulla tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista. Keinoista ja toimenpiteistä muodostuu työn <u>opinnollistamisen</u> sisältö, jonka avulla voit osoittaa hankitun osaamisen.

Harjoitteluprosessi vuokaaviona





Kainuun sote



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

