

■ Katri Hemmilä, Suvi Kan ja Tiina Thure-Toivanen

OSASTO-OPETTAJA- PILOTTI

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen yhteinen hanke lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen ohjaamisen kehittämiseksi

Kuvailulehti

Julkaisija: Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia 4.3.2008

Tekijät: Katri Hemmilä, Suvi Kan ja Tiina Thure-Toivanen

Tiivistelmä

Osasto-opettajapilotti oli Espoon kaupungin ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian yhteinen projekti sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaamisen kehittämiseksi. Pilotin tavoitteena oli edistää Omnian ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen välistä yhteistyötä sekä lisätä erilaisia yhteistyön muotoja. Tavoitteena oli myös tunnistaa opiskelijoiden ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet, kehittää ohjauksen laatua, selkiyttää eri ammattiryhmien tehtäväaluetta opiskelijan ohjauksessa, lisätä opettajien työelämäosaamista sekä lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä.

Pilotin aikana Puolarmetsän sairaalassa toimi kaksi opettajaa, toinen Omnian ammattiopistosta ja toinen aikuisopistosta. Osasto-opettajien työn sisältö koostui tehtäväalueista, jotka olivat: 1) työssäoppimisen ohjaus ja ammattitaidon kehittäminen, 2) yhteistoiminnallisuus, 3) pedagoginen kehittäminen sekä 4) kehittämistoiminta.

Pilotin tuloksena yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä lisääntyi. Eri ammattiryhmien tehtäväalueet opiskelijan ohjauksessa selkiytyivät. Ohjauksen laadun parantamiseksi työpaikkaohjaajia koulutettiin osastotunneilla ja ohjaajien työn tueksi laadittiin jokaiselle osastolle työpaikkaohjaajan käsikirja. Pilotin aikana Puolarmetsän sairaalaan laadittiin opinnäytetyörekisteri, joka sisältää työelämälähtöisiä opinnäytetyön aiheita.

Opiskelijat, työpaikkaohjaajat, hoitotyön esimiehet ja opettaja kokivat pilotin myönteisenä, joten tämälähtöisistä toimintaa kannattanee jatkaa.

Avainsanat:

työssäoppiminen, työpaikkaohjaaja, osasto-opettaja, työssäoppimisen ohjaus

Kokonaissivumäärä: 54 s.

kieli: suomi

Jakelu: Saatavissa Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian Internet-sivuilta www.omnia.fi

kustantaja: Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia

Raporttia voi tiedustella

Katri Hemmilältä (katri.hemmila@omnia.fi) ja Suvi Kanilta (suvi.kan@omnia.fi)

Sarjan nimi ja numero: Omnian julkaisusarja C2 Painopaikka: Tornion kirjapaino Oy

ISBN

978-952-5745-03-0 (nid.)

978-952-5745-04-7 (PDF)

SISÄLLYS

1 OSASTO-OPETTAJAPILOTTI YHTEISTYÖN SYVENTÄJÄNÄ JA YMMÄRRYKSEN LISÄÄJÄNÄ	4
2 PILOTIN KÄYNNISTYMISESTÄ	9
<i>2.1 Osasto-opettajapilotin käynnistyminen - Omnian näkökulma</i>	9
<i>2.2 Osasto-opettajapilotin aloitusvaihe</i>	11
<i>2.3 Kokemuksia Osasto-opettajapilotista – työelämän näkökulma</i>	12
3 PILOTIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	16
<i>3.1 Käsitteet</i>	16
<i>3.2 Aikaisempia ohjatun harjoittelun kehittämishankkeita</i>	17
4 PILOTIN TAVOITTEET	20
5 PILOTIN TOTEUTUS	20
<i>5.1 Työssäoppimisen ohjaus ja ammattitaidon kehittyminen</i>	22
<i>5.2 Yhteistoiminnallisuus</i>	26
<i>5.3 Pedagoginen kehittäminen</i>	29
<i>5.4 Kehittämistoiminta</i>	29
6 PILOTIN ARVIOINTI	30
<i>6.1 Lähihoitajaopiskelijoiden arviointia</i>	30
<i>6.2 Työpaikkaohjaajien arviointia</i>	33
<i>6.3 Osastonhoitajien teemahaastattelu</i>	35
<i>6.4 Osasto-opettajien arviointia</i>	40
<i>6.5 Projektiryhmän kokemukset pilotista</i>	45
7 LOPPUPÄÄTELMÄT	48
LÄHTEET	49
LIITTEET	50

1 OSASTO-OPETTAJAPILOTTI YHTEISTYÖN SYVENTÄJÄNÄ JA YMMÄRRYKSEN LISÄÄJÄNÄ

Tiina Thure-Toivanen, koulutuspäällikkö, aikuisopisto

"Mistä löytyy se viisasten kivi ja se kouluja käyneiden rivi, joka korvaisi taitojen pankin, jonka itse mä työssäni hankin..."

Vexi Salmi

Johdantoa käsitteistä ohjaussuhde ja työssäoppiminen

Myönteisessä ilmapiirissä koettu yksilöity ohjaussuhde edistää opiskelijan ammatillista kasvua, ja ohjaustehtäväänsä sitoutunut henkilökohtainen ohjaaja on paras samaistumiskohde opiskelijalle. Ilmapiiriltään avoimessa ja luottamuksellisessa ohjaussuhteessa opiskelijan on mahdollista pohtia oppimiskokemuksiaan ja ammatillista kehitystään. Keskeistä on myös opettajan osuus kliinisessä ohjauksessa: tärkeää on osaston ja opettajan yhteistyö, jossa opettajaa pidetään ensisijaisesti hoitoyhteisön jäsenenä. (Saarikoski 2002, Saarikoski ym. 2004)

Opettajan rooli hoitotyössä on muuttumassa. Hän on keskeisessä asemassa tukiessaan opiskelijaa yhdistämään teoretietoa käytäntöön ja helpottaessaan tätä oppimaan kliinisessä hoitoympäristössä. (Koh 2002.) Opettajan roolia on kuitenkin kehitettävä opiskelijoiden ohjaamisesta myös käytännön ohjaajan roolin tukemiseen. Yhteistyön lisääminen oppilaitoksen ja käytännön välillä on edellytys sille, että ohjaajat saavat riittävästi tukea opiskelijoiden ohjaamiseen. Yhteistyön on liityttävä käytännön ohjaajien koulutukseen ja opiskelijoiden oppimistavoitteiden selkeyttämiseen. (Sarajärvi 2003.) Opettajan on tukiessaan opiskelijan kliinistä oppimista tunnettava opiskelija. Opettaja toimii tuolloin

opiskelijan valmentajana, auttajana, oppaana ja edunvalvojana. (Gillespie 2002.)

Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikalla tapahtuvaa, määrätietoista ja tavoitteellista oman ammatin opiskelua käytännön työtehtävissä. Tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta, joka on määritelty opetussuunnitelman perusteissa, sekä saa yhteisiä valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten. Työssäoppiminen voi olla myös ennalta hankittua työkokemusta, kunhan se vastaa opetussuunnitelman tavoitteita.

Vastuu työssäoppimisesta on ensisijaisesti koulutuksen järjestäjällä. Työssäoppiminen perustuu aina kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työnantajan välillä. Työssäoppimisen ohjaaja opastaa työpaikalla oppijaa niin käytännön työtehtävissä kuin asenteiden, arvojen ja ammattietiikankin alueella sekä lisää työmarkkinatietoutta. Ammatinhallinnan kannalta on tärkeää, että työssäoppimisen jaksot ovat riittävän pitkät. Näin oppija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään ja oppii työelämän pelisäännöt ja toimintatavat.

Työssäoppimisjaksot rikastuttavat opettajan työtä ja auttavat ammattitaidon päivityksessä. Myös oman työelämätiedon ja opetuksen arviointi helpottuvat työssäoppimisen jaksojen avulla. Myös työelämän asiantuntijoita olisi hyvä saada osallistumaan oppilaitoksen toimintaan, kehittämiseen ja arviointiin.

Työssäoppijalla on mahdollisuus toimia aidossa työyhteisössä todellisten ammattiin liittyvien ongelmien parissa. Oppija oppii arvioimaan omaa osaamistaan ja asemaansa työyhteisön jäsenenä sekä suuntaamaan kehitystavoitteitaan kokemustensa perusteella. Työssäoppiminen tukee ammatinvalintaa, erikoistumista ja koko ammatillista kasvua.

Käytännönläheiset oppimisympäristöt lisäävät yleensä oppijoiden kiinnostusta omaa alaa ja koulutusta kohtaan. Oppimistilanteet monipuolistuvat, ja ehkä myös vähemmän motivoituneet tai oppimisvaikeuksista kärsivät saadaan

paremmin mukaan. Oppija voi verrata, konstruoida aikaisemmin oppimaansa ja syventää ymmärrystään eri opintokokonaisuuksiin liittyvästä tietoperustasta.

Taustaa osasto-opettaja -pilotille

Syksyllä 2005 Omnia ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimi järjestivät yhteistyökokouksen, jossa pohdittiin yhteistyön keskeisiä kehittämiskohteita. Yhdeksi kehittämiskohteeksi määriteltiin opiskelijoiden työssäoppimisjaksot ja opettajien työelämäjaksot. Aiheen jatkotyöstämistä varten perustettiin kehittämistyöryhmä, johon nimettiin sekä työelämän että oppilaitoksen edustajia.

Työryhmän tehtävänä oli laatia työssäoppimisjaksojen yhteiset pelisäännöt ja opettajien työelämäjaksojen käytännön toteutuksen menettelytavat. Tehtyjen selvitysten ja kyselyjen pohjalta työryhmä päätyi esittämään toimintamallia, jossa hoitotyön opettajan roolista tulisi aikaisempaa keskeisempi opiskelijoiden työssäoppimisjaksolla. Myös opettajien tuen lisääminen työssäoppimispaikan opiskelijaohjaajille koettiin tärkeäksi kehittämisen kohteeksi.

Kehittämistyöryhmä laati pyynnöstä projektiehdotuksen sekä Espoon seudun koulutuskuntayhtymään Omniaan että Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimeen. Projektiehdotus ”Osasto-opettajapilotti” hyväksyttiin molemmissa toimijatahoissa. Espoon kaupunki ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia rahoittivat pilotin jakamalla kulut tasan. Opettajien palkkakustannukset jaettiin puoliksi Espoon kaupungin ja Omnian Espoon seudun koulutuskuntayhtymän kesken. Pilottiin kuuluvien opiskelijoiden työssäoppimisen maksuista vapauduttiin.

Projektille määriteltiin johtoryhmä, johon kuuluivat Omniasta Sirkka Wiman, Maija Virtanen, Tuija Ojanen ja Tiina Thure-Toivanen (toiminnallinen vastuuhenkilö) ja Espoon kaupungilta Satu Meriläinen, Minna Partanen-Björk, Tiina Pahikainen ja Kirsti Mattsson. Toiminnallisen projektiryhmän muodostivat Omniasta Katri Hemmilä (projektipäällikkö) ja Suvi Kan ja Espoon kaupungilta Marjut Luhtala, Elina Pekkala, Anja Hirvonen ja Leena Aholainen. Johtoryhmän

kokouksia pidettiin neljä kertaa ja projektiryhmän kahdeksan kertaa pilotin aikana.

Pilotin tavoitteet

Pilotin yleisiksi tavoitteiksi määriteltiin opiskelijaohjauksen laadun sekä ohjaajien ohjausvalmiuksien kehittäminen. Tämä edellytti sekä kiinteämpää yhteyttä työssäoppimispaikkoihin että niiden erityspiirteiden tuntemusta. Tätä tietoa osasto-opettajat keräsivät pilotin ensimmäisessä vaiheessa.

Opiskelijoiden työssäoppimisen ohjausta tuettiin pilotissa määrällisesti suuremmalla opettajaohjausresurssilla kuin aikaisemmin. Tällä haluttiin varmistaa opiskelijoiden ammattitaidon vankempi kehittyminen ryhmä – ja/ tai yksilöohjausmenetelmää käyttäen.

Yhteistoiminnallisuus ja yhteistoiminnallisen työskentelyn kehittäminen (kumppanuus periaate) työelämän kanssa oli myös pilotin yhtenä keskeisenä tavoitteena. Tämä mahdollistaa tulevaisuudessa ennakointityötä, luo yhteistä näkemystä ja auttaa pysymään ajan tasalla tapahtuvien muutosta suhteen.

Toki pilotin tavoitteena oli myös pedagoginen kehittäminen. Erityisesti työssäoppimisen ohjaajien koulutus (täydennyskoulutus) ja opiskelijan lähiohjauksen kehittäminen olivat tässä pedagogisessa kehittämistyössä tavoitteina. Myös muu kehittämistoiminta esimerkiksi työelämälähtöiset opinnäytetyöt/kehittämishankkeet oli yksi asia jota haluttiin kehittää.

Pilotin käynnistymisestä

Pilotti toteutettiin Puolarmetsän sairaalan kuudella vuodeosastolla. Projektin kokonaiskestoksi määriteltiin yksi kalenterivuosi (2007). Projektin toteuttamisaikataulussa tuli pieniä viivytyksiä ja varsinainen työ pääsi alkuun 1.3.2007, jolloin Omnian Aikuisopistosta osasto-opettajaksi hakijoiden joukosta valittiin TtM Katri Hemmilä. Osasto-opettaja aloitti työnsä kirjallisuuteen ja muihin vastaaviin hankkeisiin tutustumalla. Vähän myöhemmin 23.5.2007

Ammattiopisto nimesi oman osasto-opettajansa THM Suvi Kanin. Osasto-opettajien työajaksi määriteltiin 750 tuntia, joka jaettiin tasan molemmille osasto-opettajille. Opettajat saivat työtilat ja -välineet myös Puolarmetsän sairaalasta. Pilotin käytännön toteutus pääsi kahden osasto-opettajan työpanoksella käyntiin kesäkuussa 2007. Ensimmäiset opiskelijat tulivat elokuussa.

Tulevaisuuden haasteista ja näkymistä

Väestörakenteen muutos asettaa tulevina vuosina suuria haasteita koulutuksen suunnittelulle ja rakenteille. Kun ikäluokat pienenevät, tulee osaavan työvoiman riittävyys haasteeksi. Työikään tulevan ikäluokan koko on ollut vuodesta 2003 pienempi kuin sieltä poistuva ikäluokka. Väestö siis ikääntyy ja työllisten määrä alenee.

Työympäristöt ovat muutoksessa teknologia kehittymisen myötä ja kansainvälistyminen asettaa omia tavoitteita. Ympäristökysymykset sekä käsitykset työstä ja ammattitaidosta muuttuvat. Muuttuva tilanne edellyttää toimia koulutusjärjestelmän tehostamiseksi.

Tulevaisuudessa koulutetulla työvoimalla on entistä suurempi mahdollisuus valita työpaikkansa - ja millä kriteereillä? Koulussa ja työpaikoilla saatu hyvä opiskelijaohjaus on varmasti yksi kriteeri, jolla on oppijalle merkitystä tehdessään valintaa. Hyvällä opiskelijaohjauksella työelämä ja oppilaitos nostavat myös omaa profiiliaan. Oppilaitoksen edun mukaista ja vähintäänkin vaadittavaa on riittävä verkostoituminen työelämän kanssa.

Osasto-opettajapilotti on osoittautunut monilta osin toimivaksi ja uutta tietoa tuovaksi hankkeeksi. Saatu palaute pilotista on, että opiskelijaohjauksen laatu on parantunut, työpaikkaohjaajien tuki lisääntynyt samoin kuin opettajien työelämätuntemuskin. Myös tiedonkulku, yhteistyö ja keskinäinen tavoitettavuus organisaatioiden välillä ovat lisääntyneet.

Mielestäni palautetta työyksiköiden ohjaajilta sekä opiskelijoilta on seurattava entistä järjestelmällisemmin. Mahdollisiin ongelmiin ja puutteisiin on tartuttava

rohkeasti. Hyvin toimiva yhteistyöverkosto työelämään on välttämättömyys. Keskeistä on pyrkiä vastaamaan ohjaajien esittämiin kehittämissuhteisiin ja toivomuksiin, erityisesti lisäkoulutustarpeeseen. Tällä hetkellä opiskelijaohjauksen keskittäminen ja kehittäminen on ajankohtainen aihe muuallakin Suomessa.

Minkälainen on tulevaisuuden oppilaitos. Se ei oikeastaan ole ”oppilaitos”, vaan hyvin monenlaisia fyysisiä, sosiaalisia ja psyykkisiä elementtejä käsittävä avoin oppiva verkosto-organisaatio, jossa työelämä on vahvasti mukana. Oppilaitoksella pitää olla innovatiivisuutta ja vetovoimaa ja mahdollisimman nopeaa reagoitokykyä vastata sekä yritysten tarpeisiin että työelämän haasteisiin.

Aikuisten opettaminen on yhteistyötä, jossa osapuolten erilaiset vahvuudet ja osaamiset parhaimmillaan tulevat hyödynnetyksi. Tämä ajatus on huikaisevan innostava – ja vaativa, onnistuessaan kuvatus kaltaiset yhteistyöhankkeet ovat varmaan niitä, joista saamme uutta intoa ja voimaa harmaaseen ja työntäyteiseen arkeen.

2 PILOTIN KÄYNNISTYMISESTÄ

2.1 Osasto-opettajapilotin käynnistyminen - Omnian näkökulma

Sirkka Wiman, rehtori

Sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa työssäoppiminen on nyt ja on ns. aina ollut keskeinen osa opetustarjontaa. Työssäoppiminen on tavoitteellista, arvioitavaa ja ohjattua. Oppilaitoksen puolelta opiskelijalle/tutkinnon suorittajalle nimetään ohjaava opettaja ja työpaikalta nimetään hänelle työpaikkaohjaaja. Sosiaali- ja terveysalan erityispiirre on, että oppilaitokset maksavat koulutuskorvauksia työpaikoille opiskelijaohjauksesta.

Omnia on kehittänyt työssäoppimista paikallisella ja alueellisella tasolla. Kehittämistyötä on tehty Omnian toimesta ja yhteistyössä alueen toisten kouluttajien kanssa. Valtakunnallisella tasolla asiaa on käsitelty toisen asteen sosiaali- ja terveystalouden kouluttajien johdon verkostossa. Kehitystyötä ovat ohjanneet opetussuunnitelmien perusteet ja niissä tapahtuneet muutokset, palautteet opiskelijoilta/tutkinnon suorittajilta ja työpaikkaohjaajilta sekä talouden suunnittelu. Omnia on kerännyt systemaattisesti palautetta työssäoppimisen jaksoilta. Saatujen palautteiden mukaan työssäoppiminen on aina koettu hyväksi ja ammatillista kasvua tukevaksi opintokokonaisuudeksi. Kehittämisalueiksi on esitetty ohjauksen määrä ja laatu. Palautteissa on toivottu mm., että ohjaava opettaja olisi enemmän työpaikalla. Sama viesti on tullut usein myös työpaikoilta. Myös työpaikkaohjaajien ohjausaikaa on toivottu enemmän. Samanaikaisesti vuosien varrella oppilaitosten maksamat koulutuskorvaukset ovat nousseet.

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveystalouden kouluttajien verkoston työvaliokunta sopi tapaamisen Kuntaliiton kanssa. Yhteistyössä kartoitettiin tilanne. Täsmällisiä ja vertailtavia lukuja oli vaikea saada. Selvitettiin kuinka korkeita koulutuskorvaukset ovat ja mitä muita maksuja oppilaitokset maksavat työssäoppimisjaksoilta. Selvityksen perusteella koulutuskorvausten määrä vaihteli melko paljon. Oli paikkakuntia, missä korvauksista oli luovuttu, joissain paikoissa oli käytössä korvausten porrastukset sen mukaan miten pitkällä opinnoissaan opiskelija oli ja yleisin tilanne oli, että korvaukset maksettiin jokaiselta jaksolta ja yhtä suurina. Vaihtelu oli myös maksettiinko työvaatteista ja aterioista.

Kouluttajien näkökulma on ollut miten kehitetään työssäoppimista tärkeänä opintokokonaisuutena. Samalla on kuitenkin haluttu vaikuttaa koulutuskorvausten määrään ja niiden muodostumisperusteisiin. Kouluttajien talousarviossa koulutuskorvaukset ovat merkittävä menoerä. Kuntaliitto pyysi ja sai koottua tietoja erilaisista hyvistä käytännöistä kouluttajilta.

Omnia käynnisti yhdessä Puolarmetsän sairaalan kanssa osasto-opettajapilotin. Pilotin käynnistämiseksi oli oleellista, että molempien organisaatioiden ylin

johto oli hankkeessa mukana. Näin saatiin käyntiin kahden eri organisaation yhteishanke. Tärkeiksi alueiksi nousivat opettajien ja työpaikkaohjaajien ohjauksen selkiyttäminen. Nyt ollaan siinä vaiheessa, että voimme tarkastella hankkeen tuloksia ja suunnitella jatkotoimenpiteitä.

Kiitos kaikille hankkeessa toimineille. Työ oli uraa uurtavaa.

2.2 Osasto-opettajapilotin aloitusvaihe

Hoitotyön opettaja Eija Hoppu ja koulutuspäällikkö Tarja Seppälä

Espoon kaupunki ja Omnia asettivat yhteisen työryhmän syksyllä 2005. Työryhmän tehtävänä oli laatia lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksojen yhteiset pelisäännöt ja opettajien työelämäjaksojen käytännön toteutuksen menettelytavat. Työryhmään kuuluivat: opettajat Eija Hoppu (kokoonkutsuja), Tarja Seppälä, Eeva-Liisa Puska, Tiina Thure-Toivanen sekä ylihoitaja Tiina Pahikainen (vanhusten palvelut/ geriatriinen keskus), kotihoidon ohjaaja Jaana Henriksson (vanhusten palvelut/kotihoito) sekä osastonhoitaja Marjukka Kanerva (vanhusten palvelut/työhönotto).

Työryhmä kokoontui ensimmäisen kerran tammikuussa 2006. Tällöin tarkennettiin lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimista koskevia pelisääntöjä, jotka hyväksyttiin syksyllä 2006. Helmikuussa 2006 työryhmä tutustui Turun ja Helsingin ammattikorkeakoulujen klinikkaopettajahankkeisiin. Työryhmä päätti ehdottaa, että vastaavanlaista hanketta voisi soveltaa myös lähihoitajakoulutukseen. Maaliskuussa 2006 työryhmä laati ehdotuksen yhteisen hankkeen käynnistämisestä, jonka tarkoituksena oli toteuttaa ”vastuu-, klinikkaopettajamallia” työssäoppimispaikoissa. Ehdotettiin, että pilotoinnin kohteena olisivat Espoon vanhusten palvelut.

Huhtikuussa 2006 suoritettiin kysely työelämän edustajille ja oppilaitoksen hoitotyön opettajille. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa opettajien ja työelämän edustajien näkemyksiä yhteistyön kehittämisestä. Toukokuussa 2006 kyselystä laadittiin yhteenveto.

Toukokuussa 2006 esitettiin kooste työryhmän tuotoksesta ja ehdotettiin klinikkaopettajamallin pilotointia Espoon kaupungin Puolarmetsän sairaalan kuudella osastolla. Työryhmä esitti, että Omniasta kaksi opettajaa osallistuu pilotointiin, yksi opettaja ammattiopistosta ja yksi opettaja aikuisopistosta.

Kesäkuussa 2006 laadittiin projektiehdotus Espoon kaupungille. Projektin työnimi oli Lähihoitajaopiskelijaohjauksen keskitetty malli.

2.3 Kokemuksia Osasto-opettajapilotista – työelämän näkökulma

Tiina Pahikainen, ylihoitaja, Geriatriinen keskus

Espoon kaupungin ja Omnian edustajat tapasivat loppuvuodesta 2005 ja pohtivat keskeisiä kehittämiskohteita opiskelijaohjauksen kehittämiseksi sekä yhteistyön ja tiedonkulun lisäämiseksi organisaatioiden välillä. Yhdeksi kehittämiskohteeksi päädyttiin esittämään toimintamallia, jossa hoitotyön opettajan roolista tulee aikaisempaa keskeisempi opiskelijoiden työssäoppimisjaksoilla ja opettajan antama tuki harjoittelupaikan opiskelijaohjaajille lisääntyy. Tavoitteena oli myös lisätä Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen ja Omnian välistä yhteistyötä. Näin Osasto-opettajapilotti sai alkunsa.

Osasto-opettajatoiminta osoittautui monilta osin toimivaksi. Uusi toimintamalli loi mahdollisuudet entistä tiiviimpään yhteistyöhön terveysalan opettajien ja osastojen henkilökunnan kesken. Samalla osasto-opettajatoiminta vahvisti sairaalan aikaisempia hyviä toimintakäytäntöjä. Osasto-opettaja oli muun muassa mukana vastaanottamassa työssäoppimisen aloittavia opiskelijoita ja osallistui heidän kanssaan sairaalassa pidettyyn alkuinfotilaisuuteen. Tilaisuudessa annettiin yleistä tietoa hoitotyön arvoperustasta ja esiteltiin sairaalaa oppimisympäristönä.

Osastojen henkilökunta koki osasto-opettajien toiminnan opiskelijoita ja ohjaajia tukevana. Työssäoppiminen on oleellinen osa ammattitaidon oppimista ja ohjaavan opettajan rooli on siinä tärkeä. Opettajat ovat olleet keskeisessä

asemassa auttaessaan opiskelijaa yhdistämään opittua teoriaa käytäntöön ja tukiessaan opiskelijaa sopeutumaan harjoitteluympäristöönsä. Osasto-opettajat kävivät opiskelijoiden kanssa keskusteluja, joissa he arvioivat käytännön hoitotapahtumia ja niissä oppimista. Näissä keskusteluissa opiskelijat olivat rohkaistuneet kertomaan tutulle osasto-opettajalle myös kohtaamistaan vaikeista asioista.

Työpaikkaohjaajien ja esimiesten mielestä heidän tietoperustansa lähihoitajatutkintoon johtavasta opetussuunnitelmasta vahvistui pilotin aikana. He saivat myös lisää tietoa näyttöjen arvioinnista ja näyttötutkinnoista. Ohjaajat kokivat osasto-opettajien tuen merkittävänä muun muassa silloin kun opiskelijat laativat tavoitteita työssäoppimisjaksolleen. Osasto-opettajien hyvä tavoitettavuus ja näkyvyys koettiin sairaalassa kaiken kaikkiaan myös myönteisenä asiana. Työpaikkaohjaajien aktiivinen osallistuminen pilottiin oli tärkeää, sillä työelämän ohjaajien näkemyksiä ei ole aikaisemmin tunnettu riittävän hyvin. Lähiohjaajat toimivat hoitotyön asiantuntijoina osastoillaan.

Pilotin aikana osastoille laadittiin työpaikkaohjaajien käsikirjat. Yhtenäiset käsikirjat yhdenmukaistavat osastojen opiskelijaohjaukskäytänteitä ja osastot hyötyvät niistä varmasti paljon tulevaisuudessa.

Ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan ohjauksella on merkitystä opiskelijoiden saamaan kuvaan hoitotyöstä. Opiskeluvaiheessa luodaan pohja ammattiin suhtautumiseen, ja hyvä ohjaus luo myönteisen kuvan koko ammatista. Hyvin onnistunutta ohjausta pidetään myös merkittävänä henkilökunnan rekrytointitoimenpiteenä. Se lisää opiskelijoiden tyytyväisyyttä ja halua palata takaisin harjoitteluosastolle valmistumisen jälkeen. Työssäoppimisen ja ohjatun harjoittelun laatua tulisi seurata ja arvioida systemaattisesti. Osasto-opettajapilotin käynnistyminen nopeutti uuden yhtenäisen toimintamallin käyttöönottoa opiskelijapalautteen keruussa geriatrisessa keskuksessa. Opiskelijaohjauksen laatua selvitetään 1.1.2008 lähtien sähköisellä kyselylomakkeella, johon jokaista harjoittelujaksonsa päättävää pyydetään vastamaan. Saadun palautteen avulla opiskelijaohjausta

kehitetään vastaamaan entistä paremmin opiskelijan oppimista ja vaadittavia oppimistuloksia.

Osasto-opettajapilotin yhtenä tavoitteena oli lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä siten, että opiskelijoiden opinnäytetyöt ja kehittämishankkeet hyödyttävät sekä opiskelijan oppimista että potilaslähtöisen hoitotyön kehittämistä terveydenhuollon eri toimintaympäristöissä. Olennaista on tunnistaa strategisesti tarkoituksenmukaiset opinnäytetöiden ja kehittämistehtävien aiheet ja sopia niiden toteutuksesta. Opiskelijoiden tekemien opinnäytetöiden ja kehittämishankkeiden tulee liittyä tulosyksikön strategiaan kehittämishankkeisiin ja osaksi laajempia kehittämishankkeita, esimerkiksi osastojen kehittämishankkeita. Pilotin aikana aloitettiin työelämän ja oppilaitoksen yhteisen Opinnäytetyöt/kehittämishankkeet – rekisterin laatiminen. Rekisteriin viedään kaikki ajankohtaiset työelämän kehittämishankkeet ja opinnäytetöiden aihe-ehdotukset. Rekisteriä ylläpidetään molempien toimijoiden yhteistyönä. Yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä tarvitaan myös opinnäytetöistä ja kehittämishankkeista saatavan tiedon käytäntöön soveltamisessa. Opinnäytetöiden ohjausosaamista ja koordinoitua tulee jatkossa edelleen kehittää. Oppilaitoksen ja sairaalan yhteistyöverkostojen vahvistaminen on keskeinen osa kehittämishankkeisiin liittyvää yhteistoiminnallista työskentelyä.

Suomessa vastaavanlaisia kehittämishankkeita opiskelijaohjauksen kehittämiseksi on toteutettu ammattikorkeakoulujen ja yliopistollisten sairaaloiden yhteistyönä. Osasto-opettajapilotista saatuja kokemuksia voivat hyödyntää ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut, terveysalan opettajat, käytännön ohjaajat ja hoitotyön esimiehet eri puolella Suomea. Tällä hetkellä opiskelijaohjauksen kehittäminen on ajankohtaista monissa kaupungeissa ja sairaanhoitopiireissä.

Osasto-opettajapilotista saatujen myönteisten tulosten perusteella suositellaan osasto-opettajatoiminnalle jatkoa. Osasto-opettajatoiminnan vakiinnuttaminen edellyttää päätöstä toimintamallin rakenteesta ja yhteistyökumppaneista. Lisäksi toiminnan vakiinnuttaminen edellyttää päätöstä tehtävässä toimivan työntekijän

työnantajasta, tehtävistä ja nimikkeestä. Edellä mainittuja asioita tulee pohtia työelämän ja oppilaitosten yhteistyönä.

3 PILOTIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

3.1 Käsitteet

Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten käyttämät käsitteet eroavat toisistaan. Niin ikään aikuisopiston ja ammattiopiston tutkinnon suorittamisen tavat ja koulutuksessa käytetyt käsitteet eroavat jonkin verran toisistaan, joten raportissa esiintyvien käsitteiden tarkentaminen lienee paikallaan.

Hoitotyön oppimiseen liittyy käytännön työn harjoittelu autenttisessa ympäristössä. Ammattikorkeakouluissa puhutaan ohjatusta harjoittelusta, kliinisestä harjoittelusta ja kliinisen harjoittelun tai osaamisen ohjaamisesta. Ammatillisessa koulutuksessa käytetään käsitteitä työssäoppiminen ja työssäoppimisen ohjaaminen. Ammattikorkeakouluissa opiskelijan ohjaajista työpaikalla käytetään käsitettä lähiohjaaja, kun taas ammatillisessa koulutuksessa puhutaan työpaikkaohjaajista. Tässä raportissa käytämme käsitteitä työssäoppiminen, työssäoppimisen ohjaaminen ja työpaikkaohjaaja.

Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa opiskelevasta aikuisesta käytetään nimitystä tutkinnonsuorittaja. Ammattiopistossa puhutaan opiskelijasta. Tässä raportissa käytämme molemmista käsitettä opiskelija.

Aikuiskoulutuksen ammatillisissa näyttötutkinnoissa valmistava koulutus ja tutkinnon suorittaminen ovat kaksi toisistaan erillä olevaa asiaa. Näyttötutkinnoissa ammattitaito osoitetaan työelämässä riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta (Opetushallitus 2007). Tutkinnon suorittaminen ei välttämättä edellytä valmistavaan koulutukseen osallistumista, mikäli jo hakeutumisvaiheessa voidaan tutkinnonsuorittajan osaaminen tunnistaa. Aikuiskoulutuksessa työssäoppiminen on osa valmistavaa koulutusta.

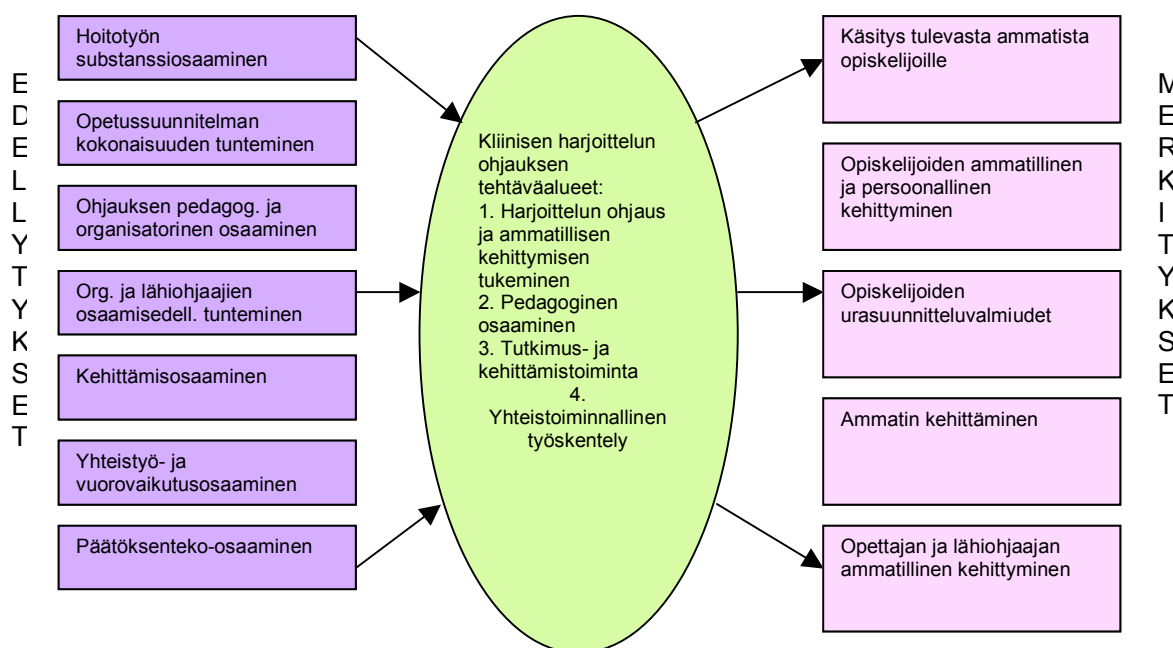
Ammattikorkeakoulussa kehitetyissä ohjatun harjoittelun kehittämishankkeissa ohjaavasta opettajasta on käytetty nimitystä klinikkaopettaja tai kliininen opettaja. Ammatillisessa koulutuksessa tällaisia kehittämishankkeiden julkaisuja ei ole, joten mitään vakiintunutta käsitettä ei ole ollut käytössä. Tähän pilottiin päätimme ottaa käyttöön käsitteen osasto-opettaja.

Tässä raportissa käytetään siis käsitteitä opiskelija, osasto-opettaja, työssäoppiminen, työssäoppimisen ohjaaminen sekä työpaikkaohjaaja.

3.2 Aikaisempia ohjatun harjoittelun kehittämishankkeita

Terveysalan opiskelijoiden työssäoppimisen ja ohjatun harjoittelun kehittämiseen on viime vuosina kiinnitetty huomiota ja ohjaukseen on kehitetty erilaisia malleja erityisesti ammattikorkeakouluissa. Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa tällaisia kehittämishankkeita on saattanut olla, mutta mitään julkaisuja ei ole saatavilla. Tätä pilottia suunniteltaessa ja toteutettaessa tutustuimme kahteen ammattikorkeakouluissa kehitettyyn ohjatun harjoittelun ohjaamisen malliin. Ensimmäinen malli oli Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin ja Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian kehittämä ohjausmalli ammattikorkeakouluopiskelijoiden ohjattuun harjoitteluun (Meretoja ym. 2006, Vuorinen ym. 2005). Toinen malli oli Turun ammattikorkeakoulun ja Turun yliopistollisen keskussairaalan välisenä yhteistyönä kehitetty opiskelijoiden ohjauksen keskitetty malli, josta käytettiin myös nimitystä klinikkaopettajatoiminta (Sulosaari ym.) 2006).

HUS:n ja Stadian (Meretoja ym. 2006) yhteisessä kehittämishankkeessa luotiin kliinisen harjoittelun ohjauksen malli, joka perustui tutkimuskirjallisuuteen, ryhmähaastatteluihin ja asiantuntija-analyysiin. Mallin ydinkäsitteet ovat ohjauksen edellytykset, tehtäväalueet ja merkitys (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Kliinisen harjoittelun ohjauksen malli (Meretoja ym. 2006)

Ohjauksen **edellytyksiä** ovat hoitotyön substanssiosaaminen, opetussuunnitelmien kokonaisuuden tunteminen, ohjauksen pedagoginen ja organisatorinen osaaminen, kehittämisosaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen ja päätöksenteko-osaaminen sekä organisaation ja lähiohjaajien osaamisedellytysten tunteminen. Ohjauksen **tehtäväalueeseen** sisältyvät harjoittelun ohjaus ja ammatillisen kehittymisen tukeminen, pedagoginen osaaminen, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä yhteistoiminnallinen työskentely. Kliinisen harjoittelun ohjausmallin **merkitys** sisältää käsityksen muodostumisen tulevasta ammatista, opiskelijoiden ammatillisen ja persoonallisen kehittymisen, opiskelijoiden urasuunnittelun valmiuksien paranemisen, ammatin kehittämisen ja opettajan ja lähiohjaajan ammatillisen kehittymisen. (Meretoja ym. 2006.) Tällä hetkellä HUS:n Töölön sairaalassa toimii kliininen opettaja Marita Kujala, jonka toimenkuva muodostuu em. mallin tehtäväalueista (Kujala 2007).

Turun ammattikorkeakoulun ja Turun yliopistollisen keskussairaalan kehittämässä kliinikkaopettajatoiminnassa opettajan työtehtävät ja vastualueet

jaettiin seuraaviin osa-alueisiin: 1) opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvät tehtävät, 2) yhteistyöhön ohjaajien kanssa liittyvät tehtävät ja vastuu toiminnan kehittämisestä sekä 3) muut yhteistyö- ja työtehtävät ammattikorkeakoulussa. Jokaiseen TYKS:n työyksikköön nimettiin opiskelijaohjauksesta vastaava sairaanhoitaja tai kättilö, jota nimettiin avainsairaanhoitajaksi tai – kättilöksi. Heistä muodostettiin klinikoittain avainsairaanhoitajatiimejä, jotka kokoontuivat klinikkaopettajan kutsumana kerran kuukaudessa. Tiimeissä käsiteltiin ajankohtaisia ja opiskelijaohjaukseen vaikuttavia asioita. Tässä mallissa opettaja keskittyi enemmän avainsairaanhoitajien ja – kättilöiden sekä lähiohjaajien ohjaustehtävän tukemiseen. (Sulosaari ym. 2006.)

Tämän pilotin toteutus pohjautuu Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin ja Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian kehittämishankkeessa luotuun kliinisen harjoittelun ohjauksen malliin (Meretoja ym. 2006, Vuorinen ym. 2005). Osasto-opettajien työn sisältö koostui mallin tehtäväalueista, jotka olivat 1) työssäoppimisen ohjaus ja ammattitaidon kehittyminen 2) yhteistoiminnallisuus, 3) pedagoginen kehittäminen sekä 4) kehittämistoiminta.

4 PILOTIN TAVOITTEET

Tämän pilotin tavoitteena oli:

- 1) edistää Omnian ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen välistä yhteistyötä sekä lisätä erilaisia yhteistyön muotoja.
- 2) tunnistaa eri tavalla tutkintoa suorittavien opiskelijoiden (aikuisopisto ja ammattiopisto) ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet sekä selkiyttää eri ammattiryhmien (opettaja, työpaikkaohjaaja ja osastohoitaja) tehtäväaluetta opiskelijan ohjauksessa.
- 3) kehittää opiskelijaohjauksen laatua ja opettajien työelämäosaamista.
- 4) lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä sekä työelämälähtöisten opinnäytetöiden ja kehittämishankkeiden suunnittelua.

5 PILOTIN TOTEUTUS

Pilotti aloitettiin muodostamalla projektiryhmä. Projektiryhmä muodostettiin aloituskokouksessa, joka pidettiin 8.5.2007. Sen jälkeen projektiryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa. Kokouksia oli yhteensä kahdeksan kertaa. Projektin organisaatio koostui projektin johtoryhmästä sekä projektiryhmästä.

Projektin johtoryhmään kuuluivat Omniasta rehtori Sirkka Wiman, aikuiskoulutusjohtaja Maija Virtanen, koulutusjohtaja Tuija Ojanen ja koulutuspäällikkö Tiina Thure-Toivanen (toiminnallinen vastuhenkilö). Johtoryhmään Espoon kaupungilta kuuluivat vs. asiantuntija Satu Meriläinen (Vanhusten palvelut), vs. asiantuntija Minna Partanen-Björk (Vanhusten palvelut/Pitkäaikaishoidon keskus), ylihoitaja Tiina Pahikainen (Vanhusten palvelut/Geriatriinen keskus) ja va. hallintoylihoitaja Kirsti Mattsson (Terveyspalvelut/Sosiaali- ja terveystoimi).

Projektiryhmään kuuluivat hoitotyön opettaja Katri Hemmilä (Omnia aikuisopisto, projektipäällikkö), hoitotyön opettaja Suvi Kan (Omnia ammattiopisto), sairaanhoitaja Marjut Luhtala (Vanhusten palveluiden työhönotto), sairaanhoitaja Elina Pekkala (osasto 3E, Geriatriinen keskus), perushoitaja Anja Hirvonen (osasto 2D, Geriatriinen keskus), sairaanhoitaja Margit Lindfors (osasto 4D, Pitkäaikaishoidon keskus) ja sairaanhoitaja Outi Karjalainen (osasto 4E, Pitkäaikaishoidon keskus) sekä osastonhoitaja Leena Aholainen (osasto 2D, Geriatriinen keskus).

Pilotin aikana Puolarmetsän sairaalassa toimi kaksi osasto-opettajaa, toinen opettaja oli ammattiopistosta ja toinen aikuisopistosta. Työaika oli jaettu siten, että molemmilla opettajilla oli resursoitu 50 % työajastaan osasto-opettajapilottiin ja 50 % työajasta työhön oppilaitoksessa (opetus- ja muu työ). Osasto-opettajilla oli yhteinen työhuone Puolarmetsän sairaalassa sekä muut henkilökunnan etuisuudet (atk-tunnukset, sähköposti ja kulkuavaimet). Opettajat olivat viikoittain läsnä Puolarmetsässä vaihtelevasti riippuen siitä, miten paljon opetustyötä oli oppilaitoksessa ja miten paljon opiskelijoita oli työssäoppimisessa osastoilla. Osasto-opettajien työajat ilmoitettiin 2-3 viikkoa kerrallaan osastonhoitajille, asiantuntijasairaanhoitajille ja projektiryhmän jäsenille.

Seuraavassa kappaleessa on kerrottu tehtäväalueittain, mitä toimintaa pilotin aikana on toteutettu.

5.1 Työssäoppimisen ohjaus ja ammattitaidon kehittyminen

Yksilö- ja ryhmäohjaus



KUVA 1. Osasto-opettaja Katri Hemmilä (oik.), opiskelija ja työpaikkaohjaaja tavoitekeskustelussa.

Osasto-opettajat olivat vastaanottamassa työssäoppimisen aloittavia opiskelijoita ja osallistuivat heidän kanssaan työhönoton osastonhoitajan tai sairaanhoitajan pitämään alkuinfoon. Opettaja oli saattamassa opiskelijat omille osastoilleen ja sopinut jatkotyöskentelystä.

Tavoitekeskusteluja käytiin sekä opiskelijan kanssa kahden kesken että ryhmäkeskusteluina useamman opiskelijan kanssa. Tässä ensimmäisessä keskustelussa hahmoteltiin tavoitteita ja suunniteltiin, mitä työssäoppimispaikassa on mahdollista oppia. Varsinaiset tavoite- ja arviointikeskustelut käytiin vielä erikseen opiskelijan, lähiohjaajan ja opettajan kesken.



KUVA 2. Osasto-opettaja Suvi Kan (vas.), opiskelija ja työpaikkaohjaaja arviointikeskustelussa.

Opettaja oli joidenkin opiskelijoiden mukana osastolla seuraamassa opiskelijan työskentelyä. Opettaja ei osallistunut potilaiden hoitotyöhön, mutta havainnoi opiskelijan työskentelyä, esitti opiskelijalle tarkentavia kysymyksiä ja antoi ohjausta hoitotyöhön liittyvissä asioissa. Opettaja kävi hoitotilanteiden jälkeen opiskelijan kanssa myös keskusteluja, jossa yhdessä arvioitiin näitä tilanteita. Opiskelija sai myös enemmän ohjausta liittyen oppimistehtäviin ja omiin mieltä askarruttaviin kysymyksiin.

Opettaja oli myös tavattavissa muina aikoina, kuin vain sovittuina tapaamisina. Osastoille lähetettiin opettajien työajat n. 2-3 viikkoa kerrallaan. Opiskelijat hyödynsivät tätä mahdollisuutta ja ottivatkin opettajaan yhteyttä heti, kun oli tarvetta. Opiskelijat saivat tulla opettajan työhuoneeseen rauhassa keskustelemaan asioista. Erityisesti tätä mahdollisuutta käytettiin hyödyksi tilanteissa, joissa opiskelijan ja ohjaajan vuorovaikutus ei ollut onnistunut tai opiskelijat olivat tarvinneet enemmän ohjausta työssäoppimiseen liittyviin kirjallisiin tehtäviin.



KUVA 3. Osasto-opettaja Katri Hemmilä (oik.) ohjaa opiskelijoita kirjallisissa tehtävissä.

Opiskelijaluennot

Opiskelijoille järjestettiin luentoja eri osastojen osaamisalueista. Luentoja pitivät osastojen sairaanhoitajat sekä Puolarmetsän sairaalan erityistyöntekijät. Luentojen aiheita olivat: 1) Aivohalvauspotilaan hoitotyö (sairaanhoitaja Elina Pekkala), 2) Kuntouttava työote lähihoitajan ja terapeuttien yhteistyönä (vs. osastonhoitaja Tuija-Päivi Holopainen, Kuntoutuspalvelut), 3) Kuolevan potilaan

kohtaaminen (sairaalapastori Ritva Särkkä) sekä 4) Eristyskäytännöt (sairaanhoitaja Päivi Järvi).

Opiskelijaluennot oli tarkoitettu kaikille Puolarmetsän sairaalassa kyseisenä ajankohtana olleille opiskelijoille, niin ammattikorkeakoulussa kuin ammatillisessa oppilaitoksessa opiskeleville. Opiskelijaluennolle osallistui kerrallaan 12–25 opiskelijaa ja palaute oli myönteistä.



KUVA 4. Opiskelijoita luennolla.

Verkko-ohjauksen kehittäminen

Verkko-ohjausta hyödynnettiin yhden aikuisopiskelijoista koostuvan ryhmän kanssa. Verkko-ohjaus tapahtui Moodle-oppimisympäristössä. Moodlella oli hoidon ja huolenpidon työssäoppimisen alusta, jossa oli työssäoppimiseen liittyviä lomakkeita, keskustelualusta, oppimispäiväkirja ja palautuskansio työssäoppimisen tehtäville. Opiskelijat hyödynsivät Moodlea ohjatun oppimispäiväkirjan osalta. He kirjoittivat oppimispäiväkirjan Moodleen perinteisen vihkon sijasta. Näin opettajalla oli mahdollisuus seurata koko ajan oppimisen edistymistä. Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen Moodleen oli opettajan

näkökulmasta hyödyllistä, koska sen avulla pystyttiin ohjaamaan oppimista, esittämään tarkentavia kysymyksiä ja sopimaan tarvittaessa tapaaminen, mikäli opiskelija tarvitsi enemmän ohjausta.

5.2 Yhteistoiminnallisuus

Yhteistyöhön vaikuttavien asioiden ennakointi ja ajan tasalla pysyminen (koulutuksen ja työelämän muutokset)

Yhteistoiminnallisuuden lisäämiseksi pidettiin osastotunteja jokaisella osastolla. Osastotunteja pidettiin kaiken kaikkiaan kolme jokaisessa kerroksessa siten, että kerroksen molemmilta osastoilta työvuorossa oleva henkilökunta osallistui osastotunnille. Pilotin alussa osasto-opettajat tutustuivat jokaiseen osastoon ja keskustelivat osastonhoitajien ja asiantuntijasairaanhoidtajien kanssa pilottiin liittyvistä odotuksista ja toiveista. Ensimmäisen osastotunnin tavoitteena oli osasto-opettajien ja henkilökunnan tutustuminen toisiinsa. Osasto-opettajat kertoivat henkilökunnalle pilotista, sen tavoitteista ja toteutuksesta. Pilotista ja sen toteuttamisesta tehtiin myös erillinen kirjallinen tiedote henkilökunnalle, joka jaettiin jokaiselle osastolle. Toisen osastotunnin osasto-opettajat pitivät lähihoitajan koulutuksesta ja tutkinnon rakenteesta. Kolmannen osastotunnin aiheena oli lähihoitajaopiskelijan ohjaaminen.

Ammattiopiston opiskelijat pitivät kolmella osastolla Hyvän olon – päiviä osaston potilaille. Hyvän olon – päivät suunniteltiin osaston tarpeista lähtien ja hyvää oloa potilaille tuotettiin esimerkiksi ulkoilun, kauneuden hoidon ja erilaisten viriketuokioiden avulla. Hyvän olon – päiviä toteuttaneet opiskelijat eivät olleet työssäoppimassa Puolarmetsän sairaalassa, vaan päivä kuului perusopintojen vanhusten hoidon kurssiin. Opettajina Hyvän olon – päivässä olivat hoitotyön opettajien lisäksi myös esim. psykologian, yhteiskuntatieteiden ja liikunnan opettajia.

Lisäksi kahdella osastolla toteutettiin liikuntataidetuokiot potilaille. Opiskelijat olivat valinnaiskurssin suorittajia ammattiopistosta. Tuokioiden ohjaajana

toimivat liikunnan ja luovan ilmaisun opettajat. Osasto-opettaja toimi yhdyshenkilönä osaston ja oppilaitoksen välillä.

Yhteistyöryhmät

Osasto-opettajat pitivät yhteistyöpalavereja projektiryhmän, opiskelijoiden työpaikkaohjaajien, työhönoton sekä muiden opettajakollegoiden kanssa. Projektiryhmän kokouksissa käsiteltiin ajankohtaisia asioita liittyen työssäoppimiseen sekä työstettiin työpaikkaohjaajan käsikirjaa.



Kuva 5. Projektiryhmän kokouksessa Elina Pekkala (vas.), Marjut Luhtala, Outi Karjalainen, Margit Lindfors sekä Anja Hirvonen.

Työpaikkaohjaajien kanssa yhteistyömuodot olivat vaihtelevia, koska haluttiin kokeilla erilaisia tapoja tehdä yhteistyötä. Alkuun työpaikkaohjaajien kanssa tavattiin ennen opiskelijan tuloa työssäoppimisjaksolle. Keskustelussa käytiin läpi työssäoppimiseen liittyviä yleisiä tavoitteita ja oppimistehtäviä. Työpaikkaohjaajilla oli myös mahdollisuus tehdä kysymyksiä ja tuoda esiin ongelmia liittyen opiskelijoiden työssäoppimiseen ja ohjaukseen. Myöhemmin pilotin kuluessa työpaikkaohjaajien kanssa ei välttämättä järjestetty

kahdenkeskisiä tapaamisia, vaan opiskelijoiden tulosta ilmoitettiin asiantuntijasairaanhoitajalle suullisesti ja kirjallisesti.

Työhönoton edustajien kanssa keskustelimme rekrytointiin liittyvistä asioista ja suunnittelimme opintokäyntejä opiskelijoille Puolarmetsän sairaalaan. Opintokäynnin yhtenä tavoitteena oli, että opiskelijat myös kiinnostuvat Puolarmetsän sairaalasta mahdollisena tulevana työpaikkana. Ammattiopiston opiskelijat tekivätkin opintokäyntejä sairaalan useille osastoille. Opintokäynti suunniteltiin liittymään jonkin tietyn kurssin teemaan, esimerkiksi avh-potilaan kuntoutukseen. Aikuisopiston opiskelijoiden kohdalla sovittu opintokäynti peruuntui Tehyn uhkaavan työtaistelun takia.



Kuva 6. Osasto-opettaja Suvi Kan kirjoittamassa projektiryhmän kokouksen pöytäkirjaa.

5.3 Pedagoginen kehittäminen

Työpaikkaohjaajien koulutus ja lähiohjauksen kehittäminen

Osasto-opettajat kouluttivat työpaikkaohjaajia pitämällä jokaisella osastolla osastotunnin opiskelijan ohjaamisesta. Koulutuskalenteri osastoilla oli niin tiivis, että ainoa mahdollisuus oli kouluttaa osastotuntien yhteydessä. Myös kahdenkeskiset tapaamiset ohjaajien kanssa ennen työssäoppimisjakson alkua tähtäsivät ohjaajien opastamiseen ja tukemiseen. Jokaiselle osastolle tehtiin myös työpaikkaohjaajan käsikirja, jossa oli tietoa mm. oppimisesta, ohjaamisesta ja oppimisen arvioinnista, lähihoitajakoulutuksen rakenteesta, näytöistä sekä työssäoppimisen prosessista Omniassa. Työpaikkaohjaajan käsikirjaan sisältyi myös työhönoton pitämä opiskelijoiden alkuinfo sekä joka osaston oma perehdytysinfo opiskelijalle.

Osasto-opettajat olivat avainhenkilöitä tiedottaessaan Omnian järjestämistä työpaikkaohjaajakoulutuksesta sekä näytön arvioijakoulutuksesta.

5.4 Kehittämistoiminta

Opinnäytetyöt ja kehittämishankkeet

Osastoja tiedotettiin mahdollisuudesta, että opiskelijat tekevät opinnäytetöitä ja kehittämishankkeita osastojen tarpeista lähtien. Opinnäytetöiden ideointi lähti hyvin liikkeelle Omnian opiskelijoiden ja opettajien keskuudessa. Syksyn aikana toteutui yksi opinnäytetyö ja kaksi opinnäytetyötä on suunnitteilla toteuttaa keväällä 2008.

Ylihoitaja, osasto-opettajat ja työhönoton sairaanhoitaja suunnittelivat yhdessä opinnäytetyörekisteri, jossa on valmiita aiheita mahdollisiin opinnäytetöihin. Koulutuspäälliköt toimittavat rekisterin koulutusohjelmien vastuupettajille, jotka ehdottavat aiheita opiskelijoille.

6 PILOTIN ARVIOINTI

6.1 Lähihoitajaopiskelijoiden arviointia

Lähihoitajaopiskelijat osallistuivat pilotin arviointiin vastaamalla kyselylomakkeeseen (Liite 1), joka oli laadittu mittaamaan tavoitteiden saavuttamista. Kyselylomakkeessa kysyttiin taustatietoja opiskelijoista sekä osasto-opettajaan, työpaikkaohjaajaan liittyviä kysymyksiä. Vastauksia analysoitaessa väittämien kohdalla on yhdistetty luokat 1 täysin eri mieltä ja 2 jonkin verran eri mieltä sekä 4 jonkin verran samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

Kyselyyn vastasi 21 lähihoitajaopiskelijaa. Opiskelijoita pilotissa oli kaiken kaikkiaan 32. Vastausprosentiksi tuli näin ollen 67. Yli puolet opiskelijoista oli iältään 17–25 vuotiaita, 26–35 vuotiaita oli kolme ja yli 36 vuotiaita neljä. Hoidon ja huolenpidon työssäoppimisjaksolla oli 18 opiskelijaa ja kolme opiskelijaa oli sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelman työssäoppimisessa. Pitkäaikaishoidon osastoilla työssäoppimisen suoritti 11 opiskelijaa ja geriatrisen keskuksen osastoilla 10 opiskelijaa. Työssäoppimisjakson pituus vaihteli 5-8 viikkoon. Suurimmalla osalla opiskelijoista (n=19) oli yksi ohjaava opettaja. Kahdella opiskelijalla oli osasto-opettajan lisäksi toinen ohjaava opettaja. Opiskelijat tapasivat opettajan työssäoppimisjaksollaan useaan kertaan: Kymmenen opiskelijaa tapasi osasto-opettajan 2-3 kertaa ja 11 opiskelijaa tapasi osasto-opettajan 4-6 kertaa.

Työssäoppimisen ohjaamisen organisoinnissa oli osastoilla erilaisia tapoja. Jokaisella opiskelijalla oli ainakin yksi nimetty ohjaaja. Suurimmalla osalla (n=14) oli yksi nimetty työpaikkaohjaaja ja kuudella oli useampi kuin yksi nimetty työpaikkaohjaaja. Jos oma ohjaaja ei ollut paikalla, aina oli joku työntekijä, joka ohjasi opiskelijaa vuoron aikana.

Ensimmäisenä tavoitteena oli edistää Omnian ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen välistä yhteistyötä sekä lisätä erilaisia yhteistyön muotoja. Väittämällä numero 8 ja avoimella kysymyksellä numero 18 arvioitiin tämän

tavoitteen saavuttamista. Lähes kaikki vastaajat (n= 20) oli sitä mieltä, että osasto-opettaja on ollut helposti tavoitettavissa työssäoppimisjakson aikana. Yksikään opiskelija ei ollut eri mieltä asiasta. Vastaajien mielestä yhteistyö sujui pääasiassa hyvin kaikkien kanssa. Opiskelijat olivat tyytyväisiä siihen, että osasto-opettaja oli helposti tavoitettavissa, hänellä oli hyvin aikaa neuvoa ja antaa ohjausta erityisesti kirjallisissa tehtävissä. Osasto-opettajalle voitiin kertoa opiskelusta ja mieltä askarruttavista asioista. Joidenkin vastaajien mielestä osasto-opettaja olisi voinut olla useammin paikalla osastolla. Vastaajien mielestä työpaikkaohjaan ja opettajan yhteistyön määrä vaihteli. Osa oli sitä mieltä, että he eivät olleet kovinkaan paljon tekemisissä keskenään, osan mielestä ohjaaja pystyi keskustelemaan opettajan kanssa, kun hänellä oli kysyttävää. Kaikkien yhteistapaamisia toivottiin olevan enemmän, jotta tiedettäisiin, missä mennään. Vastaajat olivat kuitenkin tyytyväisiä siitä, että ohjaaja ja opettaja antoivat opetusta kumpikin omasta näkökulmasta ja se antoi kattavan kuvan työstä kokonaisuudessa.

Työpaikkaohjaajan kanssa yhteistyö sujui pääasiassa hyvin, toki ongelmia esiintyi. Ongelmat liittyivät työpaikkaohjaajan huonoon motivoituneisuuteen sekä puutteellisiin ohjaustaitoihin tai siihen, että opiskelija ja työpaikkaohjaaja eivät löytäneet ns. yhteistä säveltä. Myös työpaikkaohjaajavaihdoksia jouduttiin tekemään näistä syistä.

Toisena tavoitteena oli tunnistaa eri tavalla tutkintoa suorittavien opiskelijoiden (aikuisopisto ja ammattiopisto) ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet sekä selkiyttää eri ammattiryhmien (opettaja, työpaikkaohjaaja ja osastohoitaja) tehtäväaluetta opiskelijan ohjauksessa. Tätä tavoitetta arvioitiin väittämillä 12, 13 ja 14. Kymmenen vastaajaa oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaaja on käynyt keskusteluja heidän kanssaan erilaisten oppimistilanteiden. Eri mieltä oli seitsemän vastaavaa. Vastaajille on ollut pääasiassa selvää, ketkä kaikki osallistuvat oppimisen ohjaamiseen työssäoppimisjakson aikana (n=18). Kaikki kysymykseen vastanneet (n=19) olivat myös sitä mieltä, että he ymmärsivät oman vastuunsa omasta oppimisestaan.

Kolmantena tavoitteena oli kehittää opiskelijaohjauksen laatua ja opettajien työelämäosaamista. Tavoitetta arvioitiin väittämällä 9, 10, 11, 15, 16 ja 17 sekä avoimella kysymyksellä 19. Seitsemän vastaajaa oli sitä mieltä, että osasto-opettajalla on ollut aikaa seurata heidän työskentelyään osastoilla. Samoin seitsemän vastaajaa oli asiasta eri mieltä. 18 vastaajan mukaan osasto-opettajalla on ollut riittävästi aikaa käydä keskusteluja kanssaan. Suurin osa vastaajista (n= 19) oli sitä mieltä, että he ovat saaneet osasto-opettajalta riittävästi ohjausta ja tukea työssäoppimisjaksolla.

Suurin osa vastaajista (n=19) oli myös sitä mieltä, että osasto-opettaja on tuntenut käytännön hoitotyön niin, että on kyennyt ohjaamaan opiskelijaa. Ainoastaan yksi oli tässä asiassa eri mieltä. Vastanneista 18 oli sitä mieltä, että koulussa opitut tiedot ja taidot ovat olleet hyödyllisiä työssäoppimisjakson suorittamisen kannalta. Vain kaksi opiskelijaa oli eri mieltä. Samoin 18 vastaajaa kertoi, että he olivat pystyneet yhdistämään koulussa opittua teoriaa käytännön hoitotyöhön, ainoastaan yksi opiskelija oli eri mieltä.

Vastaajat kokivat, että osasto-opettaja oli hyvin perehtynyt opiskelijan ohjaamiseen ja käytännön hoitotyöhön. Myös kehittämisen paikkoja löydettiin. Vastaajat toivoivat, että osasto-opettaja olisi ollut enemmän läsnä. Osasto-opettajan toivottiin myös perehtyvän työpaikkaohjaajiin paremmin, heidän sopivuuteen opiskelijan ohjaajaksi. Vastaajat toivoivat myös, että opettajat olisivat perehdyttäneet paremmin työpaikkaohjaajat tavoitteisiin ja näyttöihin. Osa vastaajista olisi halunnut, että opettaja olisi perehtynyt paremmin opiskelijan kirjallisiin tehtäviin ja tavoitteisiin.

Neljäntenä tavoitteena oli lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja työelämälähtöisten opinnäytetöiden ja kehittämishankkeiden suunnittelua. Tätä tavoitetta pyrittiin arvioimaan avoimella kysymyksellä 20. Vastaajat eivät juuri olleet miettineet opinnäytetyön tai kehittämishankkeen aihetta työssäoppimisensa aikana. He toivat esille, että opinnäytetyön ei tarvitsisi olla kovin laaja ja se voisi olla esimerkiksi toiminnallinen. Myös yhteistyön kehittäminen avo- ja laitospuolen kanssa nousi yhdeksi kehittämishankkeen ideaksi.

Vastaajilla oli mahdollisuus vielä kirjoittaa vapaamuotoisesti siitä, miten he ovat kokeneet osasto-opettaja – toiminnan oman työssäoppimisjakson aikana. Osasto-opettaja -toiminta on koettu tarpeelliseksi. Opettaja on ollut helposti tavoitettavissa ja hän on pystynyt tulemaan työssäoppimispaikalle pienellä varoitusaajalla. Vastaajat ovat kokeneet osasto-opettaja toiminnan hyväksi ja ovat kokeneet sen turvallisuuden tunnetta lisääväksi. He ovat pitäneet siitä, että opettaja on tullut välillä kyselemään, miten on mennyt. Opettaja on koettu myös turvaksi silloin, kun työpaikkaohjaajan kanssa asiat eivät ole sujuneet toivotunlaisesti tai ohjaus on ollut huonoa. Opettajan järjestämät yhteistapaamiset usean eri opiskelijan kesken olivat hyviä ja oppimista tukevia. Niissä sai vaihtaa kuulumisia ja kokemuksia muiden opiskelijoiden kanssa. Myös järjestetyt opiskelijaluennot ovat olleet hyviä ja käytännönläheisiä

Vastaajat olisivat myös toivoneet enemmän keskusteluhetkiä opettajan kanssa ja että opettaja olisi ollut enemmän läsnä osastolla. Myös työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteisiä keskusteluja kaivattiin enemmän.

6.2 Työpaikkaohjaajien arviointia

Työpaikkaohjaajat osallistuivat pilotin arviointiin vastaamalla kyselylomakkeeseen (Liite 2), joka oli myös laadittu mittaamaan tavoitteiden saavuttamista. Neljättä tavoitetta koskevia kysymyksiä ei esitetty työpaikkaohjaajille. Kyselylomakkeessa kysyttiin taustatietoja vastaajista, esitettiin väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin vastaajat vastasivat huonosti. Vastaukset esitetään tässä projektin tavoitteittain.

Kyselylomakkeita työpaikkaohjaajille lähetettiin 20 kappaletta, koska useammalla opiskelijalla saattoi olla sama ohjaaja. Kyselyyn vastasi 12 työpaikkaohjaajaa, jolloin vastausprosentiksi tuli 60. Heistä 5 oli perushoitajia, 6 lähihoitajia ja yksi sairaanhoitaja. Vastanneista kahdeksan työskenteli geriatrisen keskuksen osastoilla ja neljä pitkäaikaishoidon osastoilla. Kuudella vastaajalla oli työkokemusta Puolarmetsän sairaalasta 1-5 vuotta, kahdella 6-10 vuotta ja neljällä yli 10 vuotta. Yhdeksän vastaajaa oli käynyt näytön arvioija

koulutuksen ja vain kaksi oli käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen. Vastanneista seitsemän osallistui osasto-opettajan järjestämiin koulutus- tai ohjaustilanteisiin.

Ensimmäisenä tavoitteena oli edistää Omnian ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen välistä yhteistyötä sekä lisätä erilaisia yhteistyön muotoja. Tavoitetta arvioitiin kysymyksellä 10 sekä väittämällä 11. Osa vastaajista oli tavannut opettajan väliarvioinneissa ja arviointikeskusteluissa. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että keskustelut opettajan kanssa olivat lisääntyneet. Kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että osasto-opettaja on ollut helposti tavoitettavissa, kahden vastaajan ollessa eri mieltä.

Toisena tavoitteena oli tunnistaa eri tavalla tutkintoa suorittavien opiskelijoiden (aikuisopisto ja ammattiopisto) ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet sekä selkiyttää eri ammattiryhmien (opettaja, työpaikkaohjaaja ja osastohoitaja) tehtäväaluetta opiskelijan ohjauksessa. Väittämät 14–20 arvioivat tätä tavoitetta. Työpaikkaohjaajien oma roolin selkiytymisessä vastaukset hajaantuivat. Viisi oli sitä mieltä, että oma rooli opiskelijan ohjaajana on selkiytynyt kun taas kolme oli eri mieltä asiasta. Sen sijaan kuusi vastaajaa oli sitä mieltä, että opettajan rooli oli selkiytynyt opiskelijan ohjauksessa. Vastaavasti kuusi oli sitä mieltä, että opiskelijan rooli oli selkiytynyt. Näytön vastaanottajan roolissa ei ollut tapahtunut suurtakaan selkiytymistä, vain kolme oli sitä mieltä, että rooli oli selkiytynyt. Sen sijaan yhdeksän vastaajaa oli sitä mieltä, että he tuntevat lähihoitajakoulutuksen opetussuunnitelman perusteet ja kymmenen vastaajaa kertoi tietävänsä, mitä eroa on ammattiosaamisen näytöillä ja näyttötutkinnolla.

Kolmantena tavoitteena oli kehittää opiskelijaohjauksen laatua ja opettajien työelämäosaamista. Tavoitetta arvioitiin väittämillä 12, 13 ja 22 sekä avoimella kysymyksellä 23. Seitsemän vastaajan mukaan osasto-opettaja on osallistunut riittävästi opiskelijan ohjaukseen, kun taas kaksi oli asiasta eri mieltä. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettä tähän. Vastaajista viisi oli sitä mieltä, että he olivat saaneet osasto-opettajilta ohjausta ja tukea opiskelijan ohjaamiseen. Kolme vastaajaa oli eri mieltä. Kuusi vastaajaa arvioi osasto-opettajan tietävän riittävästi osaston toiminnasta ohjatakseen opiskelijaa.

Kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että osasto-opettaja on ylipäättään tuntenut käytännön hoitotyön niin, että on kyennyt ohjaamaan opiskelijaa. Työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että opettajan olisi pitänyt perehtyä vielä tarkemmin opiskelijan käytännön työhön. Ohjaajat ovat kokeneet hyvänä sen, että opettaja on ollut paremmin henkilökohtaisesti tavattavissa. Pilotti on ollut ohjaajien mielestä tarpeellinen ja toivovat sille jatkoa.

6.3 Osastonhoitajien teemahaastattelu

Kaikkien projektissa mukana olleiden osastojen osastonhoitajat (N = 6) haastateltiin joulukuussa -07. Haastattelut tehtiin pareissa, aina kaksi osastonhoitajaa yhtä aikaa haastattelutilanteessa. Haastattelussa käytiin läpi neljä teemaa:

1. Työssäoppimisen ohjaus ja ammattitaidon kehittyminen
2. Yhteistoiminnallisuus ja yhteistoiminnallisen työskentelyn kehittäminen
3. Pedagoginen kehittäminen
4. Kehittämistoiminta

Osastonhoitajia pyydettiin arvioimaan, miten nämä teemat ovat näkyneet omalla osastolla ja miten asiat ovat kehittyneet tai muuttuneet syksyn 2007 aikana. Haastattelut etenivät keskustelunomaisesti. Haastattelija osallistui aktiivisesti keskusteluun esim. avaamalla ja selventämällä teemoja sekä kertomalla konkreettisia esimerkkejä. Teemat, jotka olivat suoraan projektisuunnitelmasta otetut neljä teemaa, koettiin vaikeana hahmottaa ja ymmärtää käytännön näkökulmasta. Myös monet asiat tuntuivat kuuluvan usean teeman alle (esim. osasto-opettajan antama tuki työpaikkaohjaajille, käytännön taitojen opettaminen, työelämälähtöisten opetusmenetelmien toteuttaminen osastoilla).

Lisäksi ”viidentenä teemana” oli avokysymys: ” Mitä muuta haluaisit sanoa projektista?”. Teemahaastattelu aineisto analysoitiin sisällön analyysillä tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta. Useat haastattelussa esiin tulleet

asiat liittyivät samanaikaisesti moneen tavoitteeseen, joten niitä oli vaikea sijoittaa selkeästi jonkun tietyn tavoitteen yhteyteen.

Kunkin osastonhoitajaparin haastattelu kesti noin 90 minuuttia. Teemat alakohtineen olivat kirjallisina näkyvissä koko haastattelun ajan. Yleisesti kaikki osastonhoitajat olivat kokeneet osasto-opettajatoiminnan hyödyllisenä ja toivoivat vastaavanlaista toimintaa jatkettavan tulevaisuudessa. Kaikkien mielestä huonoin asia oli projektin toteutusvaiheen lyhyt kesto. Jotkut osastonhoitajat mainitsivat huonona myös pitkään kestäneen suunnitteluvaiheen.

Ensimmäisenä tavoitteena oli edistää Omnian ja Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen välistä yhteistyötä sekä lisätä erilaisia yhteistyön muotoja. Kaikkien osastonhoitajien mielestä yhteistyö oli lisääntynyt ja ollut monipuolisempaa tämän syksyn aikana. Heidän mielestään oli hyvä asia, että osasto-opettajat olivat tulleet tutummiksi osastoilla. Opettajat olivat olleet tavoitettavissa ja näkyneet enemmän osastolla. Jotkut osastonhoitajat kehuivat osasto-opettajien aikataulutiedottamista ja – tiedotteita hyviksi.

Monien osastonhoitajien mielestä myös työpaikkaohjaajien ammattitaidon kehittyminen olisi tärkeää ja siihenkin osasto-opettajilta odotettiin apua. Jotkut osastonhoitajat kokivat, että työpaikkaohjaajina toimivien ammattitaito hoitotyössä oli puutteellinen. Jotkut osastonhoitajat olisivat toivoneet, että osasto-opettaja olisi osallistunut myös työpaikkaohjaajien hoitotyön ammattitaidon kehittämiseen, ei pelkästään opiskelijan ohjaustaitojen kehittämiseen. Tässä projektissa työpaikkaohjaajien ammattitaidon kehittämisessä keskityttiin kuitenkin vain ohjaajana kehittymiseen ja sitä kautta myös oman työn perusteiden ymmärtämiseen.

Kaikki osastonhoitajat pitivät erittäin tärkeänä sitä, että osastotunnit pidettiin Puolarmetsän sairaalassa ja oman osaston tiloissa, jolloin mahdollisimman moni henkilökunnasta pääsi osallistumaan.

Toisen tavoitteena oli tunnistaa eri tavalla tutkintoa suorittavien opiskelijoiden (aikuisopisto ja ammattiopisto) ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet sekä selkiyttää eri ammattiryhmien (opettaja, työpaikkaohjaaja ja osastohoitaja) tehtäväaluetta opiskelijan ohjauksessa.

Kaikkien osastonhoitajien mukaan työpaikkaohjaajina toimivat hoitajat tarvitsevat tukea opiskelijoiden ohjaamiseen. Opettajien tukea ja apua tarvitaan etenkin ns. ”haasteellisten” opiskelijoiden ohjauksessa. Myös ohjaajien koulutusta toivottiin.

Kahden osastonhoitajan mukaan työpaikkaohjaajat ovat kokeneet tämän projektin hyvänä, koska he ovat saaneet tukea ohjaukseen. Neljä muuta osastonhoitajaa ei ollut saanut tähän projektiin liittyvää palautetta työpaikkaohjaajilta. Kaksi heistä kuitenkin toi esille, että työpaikkaohjaajat tarvitsevat tukea ”paperitöihin”, koska kieli ja käsitteistö ovat niin vaikeita.

Kaikki osastonhoitajat olivat kokeneet osasto-opettajien pitämät osastotunnit hyvinä. Etenkin osastotunti, jossa käsiteltiin lähihoitajakoulutuksen rakennetta ja aikuisten näyttötutkintojen ja nuorten ammattiosaamisen näyttöjen eroja, oli koettu tarpeellisena. Tämäntyyppisten osastotuntien toivottiin muodostuvan jatkuvaksi käytännöksi, siten että opettaja kävisi säännöllisin välein kertomassa koulutuksesta, näytöistä ja mahdollisista uusista asioista. Kaikki osastonhoitajat toivoivat jatkuvaa osastotuntitoimintaa, joissa saisi päivitettyä tietoa esimerkiksi näytöistä ja ohjaukseen liittyvästä käsitteistöstä.

Kolmantena tavoitteena oli kehittää opiskelijaohjauksen laatua ja opettajien työelämäosaamista. Yhden osastonhoitajan mielestä opiskelijoiden ryhmäohjaus, jota osasto-opettajat olivat antaneet esimerkiksi kirjallisten tehtävien tekemiseen, oli hyvä asia. Monet eivät osanneet kommentoida opiskelijoiden ryhmä/yksilöohjaustilanteita, koska eivät itse olleet olleet niissä mukana. Samasta syystä he eivät myöskään osanneet kommentoida opiskelijoiden tavoite- ja arviointikeskusteluja. Toisaalta voisi olettaa, että mahdollisissa ongelmatilanteissa myös osastonhoitajille olisi kerrottu vaikeuksista. Yksi osastonhoitaja mainitsi hyvänä sen, että opettajan

käyntiaikojen sovittaminen osaston aikatauluun on ollut syksyn aikana helpompaa.

Yksi osastonhoitaja mainitse hyvänä herkkien ja tukea tarvitsevien opiskelijoiden saaman henkilökohtaisen keskustelutuen osasto-opettajalta projektin aikana. Myös kaksi muuta osastonhoitajaa korostivat, että nimenomaan ”haasteelliset” opiskelijat tarvitsevat runsaasti opettajan tukea.

Kaksi osastonhoitajaa toi esille myös hyvänä puolena opettajien tiedon lisääntymisen Puolarmetsän sairaalasta. Jotta osattaisiin ohjata oikea opiskelija oikealle osastolle, on tärkeää tuntea esimerkiksi pitkäaikaisosastojen ja kuntoutusosastojen eroavaisuudet. Kaksi osastonhoitajaa toi esille sen, että nimi ”geriatrinen keskus” voi antaa opettajille, jotka eivät sairaalaa tunne kuvan, että potilaana olisi vain iäkkäitä henkilöitä. Osasto-opettajien kautta toivottavasti välittyy realistinen kuva toiminnasta myös Omniaan.

Osastonhoitajat pitivät työpaikkaohjaajien koulutusta ja täydennyskoulutusta tärkeinä. Toivottiin, että tietoa koulutuksista saataisiin oppilaitoksilta aikaisemmin, jotta voidaan suunnitella ohjaajien työvuorot niin, että koulutukseen osallistuminen onnistuu. Tieto koulutuksista tulisi olla osastonhoitajilla vähintään kuusi viikkoa ennen koulutuksen alkamista. Ainakin kaksi osastonhoitajaa oli kokenut tiedon saamisen oppilaitosten järjestämistä työpaikkaohjaajakoulutuksista vaikeana.

Osasto-opettajien pitämä osastotunti aiheesta ”Miten ohjaan opiskelijaa”, oli osastonhoitajien mielestä tarpeellinen, ja he toivoivat tämän tyyppisistäkin osastotunneista jatkuvaa käytäntöä. Olisi hyvä, jos työpaikkaohjaajat voisivat saada koulutusta Puolarmetsän sairaalassa, eikä tarvitsisi lähteä oppilaitokseen.

Osastoille laaditut ”Työpaikkaohjaajan käsikirjat” olivat osastonhoitajien mielestä tarpeellisia. Heistä ajatus laatia tällaiset oli hyvä, mutta he eivät vielä olleet ehtineet tutustua tarkemmin Työpaikkaohjaajan käsikirjoihin.

Neljäntenä tavoitteena oli lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä sekä työelämälähtöisten opinnäytetöiden ja kehittämishankkeiden suunnittelua.

Opiskelijoille järjestettyjä luentoja kaikki pitivät hyvänä asiana. Yksi osastonhoitaja kertoi opiskelijoiden menneen innolla luennoille, mutta korosti että luentojen vaikuttavuuttahan ei voi näin lyhyessä ajassa arvioida. Hyvänä luennoissa pidettiin myös sitä, että ne toivat näkyvyyttä asiantuntijasairaanhoidajien osaamiseen ja, että asiantuntijasairaanhoidajat saivat kokemusta luentojen pitämisestä. Ainakin yhtä osastonhoitajaa resurssikysymys mietitytti – ” Onkohan asiantuntijasairaanhoidajille resursoitu riittävästi aikaa luentojen valmistamiseen ja pitämiseen”.

Opiskelijoiden ammattitaidon kehittymisen kannalta useat osastonhoitajat toivoivat opettajilta enemmän käytännön taitojen opetusta.

Yksi osastonhoitaja esitti, että mahdollisena kehityskohteena tämän tyyppisessä projektissa voitaisiin opiskelijoille järjestää tutustumiskäyntejä muiden osastojen toimintaan. Yksi osastonhoitaja oli tällaisia omalla osastollaan järjestänytkin.

Työelämässä toteutettuja opetustilanteita suurin osa osastonhoitajista piti hyvinä. Esimerkiksi Ammattiopiston ”Hyvän olon päivät” olivat olleet mukavia kokemuksia ja niitä toivottiin jatkossakin. Myös Ammattiopiston opiskelijoiden toteuttamat jumppa- ja viriketuokiot olivat koettu hyvinä. Yksi osastonhoitaja, jonka osastolla tällaista tuokiota ei ollut toteutettu, toivoi myös omalle osastolleen jumppa- ja viriketuokiota. Yksi osastonhoitaja toivoi Hyvän olon päivää yhteistyössä myös Omnian kauneus- tai ravitsemisalalan kanssa.

Kaikkien osastonhoitajien mielestä työelämälähtöiset ja toiminnalliset opinnäytetyöt kuulostivat ajatuksena hyvältä. Yhdellä osastolla tällainen opinnäytetyö oli toteutettukin. Tämä opinnäytetyö oli kuitenkin lähihoitajaopiskelijoille liian vaativa, eikä siksi osastonhoitajan näkökulmasta mitenkään onnistunut.

Kaikkien osastonhoitajien mielestä projektin toteutusvaihe oli ollut liian lyhyt ja toivoivat toiminnan jatkuvan myös tulevaisuudessa.

6.4 Osasto-opettajien arviointia

Pilotin aikana yhteistyö luonnollisesti lisääntyi ja sen aikana joitakin yhteistyömuotoja pystyttiin myös toteuttamaan. Yhteistyötä tehtiin oppilaitoksen opettajien, projektiryhmän, työhönoton, osastojen ja työpaikkaohjaajien kanssa. Palaverit kaikkien näiden ryhmien kanssa olivat hyvin avartavia ja jokainen pystyi tuomaan oman näkökulmansa ja omat toiveensa esiin keskusteluissa.

Oppilaitoksessa pilotista kerrottiin muille opettajille, jotka olivat kovin kiinnostuneita siitä. Opettajilta tuli paljon toiveita ja ideoita, joita he olisivat kiinnostuneet tämän projektin tiimoilla toteuttamaan. Osa pystyttiin toteuttamaan, mutta ei kaikkia. Tärkein yhteistyön muoto oli varmasti se, että osasto-opettaja toimi tiedotuskanavana ja yhteyshenkilönä oppilaitoksen ja sairaalan välillä

”Hyvä olon päiviä” toteutettiin syksyllä kolmella osastolla, joista kahdella järjestetään ”Hyvän olon päivä” myös keväällä 2008. Hyvän olon päivistä voisi tulla säännöllisiä teemapäiviä, esimerkiksi pitkäaikaishoidon osastoilla, jotka olivat niihin kovin tyytyväisiä. Ammattiopiston opiskelijat ja opettajat järjestävät useita ”Hyvän olon päiviä” lukukausittain. Puolarmetsän sairaalan pitkäaikaisosastot olisivat ihanteellisia yhteistyökumppaneita tämäntyypiseen toimintaan. Opiskelijat, jotka tekevät ”Hyvän olon päivää” eivät vielä ole olleet työssäoppimassa muualla kuin päiväkodissa ja mahdollisesti perheissä. ”Hyvän olon päivä” on upea tapa tutustua esimerkiksi pitkäaikaislaitoshoidossa oleviin ihmisiin ja heidän elämäänsä, saada kokeilla millaista on seurustella iäkkään, paljon apua tarvitsevan ja ehkä muistisairaan ihmisenkin kanssa. Onhan iäkkäiden pitkäaikaishoidossa olevien ihmisten elämässä ”hyvän olon”-näkökulma tärkeä, mutta jää valitettavan usein perushoidon suorittamisen tai sairauksien hoitamisen varjoon.

Liikunta- ja taidetuokiot toteutettiin yhdessä liikunnan opettajan ja kuvallisen ilmaisun opettajan kanssa geriatrisen keskuksen osastoilla. Tuokiot olivat todella hyviä oppimiskokemuksia opiskelijoille, sillä osallistujat antoivat sekä myönteistä että kielteistä palautetta. Tuli selkeästi esille mikä toimi ja mikä ei toiminut. Olisi ollut paljon keinotekoisempaa harjoitella esimerkiksi tuolijumpan vetämistä opiskelijakavereille. Lisäksi oli ilo nähdä, kuinka kiinnostuneita potilaat olivat opiskelijoista ja heidän opiskelustaan.

Työhönoton kanssa myös järjestettiin palaveri, jossa suunniteltiin opintokäyntejä, joista osa toteutuikin. Opintokäynnit Puolarmetsän sairaalassa olivat pidettyjä ja onnistuneita.

Jotkut opettajat olisivat halunneet tuoda opiskelijoitaan osastoille harjoittelemaan potilaiden hoitamista ja pyysivät meitä mukaan ohjaamaan potilaiden aamutoimissa avustamista. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista tämän pilotin puitteissa.

Projektiryhmän kanssa pidettiin palavereja kerran kuukaudessa ja niissä käsiteltiin ajankohtaisia asioita työssäoppimiseen liittyen sekä työstettiin työpaikkaohjaajan käsikirjaa. Projektiryhmän jäsenten kokemukset opiskelijan ohjaamisesta olivat ensiarvoisen tärkeitä. Kokouksissa pystyttiin keskustelemaan ja yhdessä pohtimaan ratkaisuja ohjaamiseen liittyviin asioihin.

Osastojen ja työpaikkaohjaajien kanssa tehtiin myös yhteistyötä. Osasto-opettajat pitivät osastotunteja lähihoitaja-koulutuksesta ja opiskelijan ohjaamisesta. Osastotunnit olivat opettajankin näkökulmasta hyviä, sillä keskustelu oli avointa ja suoraa. Osastotunneilla pystyttiin yhdessä myös pohtimaan ohjaamiseen liittyviä ongelmia ja niiden ratkaisuja. Kaikille työpaikkaohjaajille osasto-opettaja ei varmasti tullut yhtä tutuksi. Osasto-opettajat keskittyivät enemmän juuri omien opiskelijoidensa ohjaajien tukemiseen ja kävivät heidän kanssaan myös enemmän keskusteluja.

Toinen ja kolmas tavoite arvioidaan tässä yhtenä kokonaisuutena. Toisena tavoitteena oli tunnistaa eri tavalla tutkintoa suorittavien opiskelijoiden (aikuisopisto ja ammattiopisto) ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet sekä

selkiyttää eri ammattiryhmien (opettaja, työpaikkaohjaaja ja osastohoitaja) tehtäväaluetta opiskelijan ohjauksessa. Kolmantena tavoitteena oli kehittää opiskelijaohjauksen laatua ja opettajien työelämäosaamista.

Nämä tavoitteet liittyivät pedagogiseen kehittämiseen, jossa keskityttiin työpaikkaohjaajien koulutukseen ja ohjauksen kehittämiseen. Osasto-opettajat pitivät jokaiselle osastolle osastotunnit sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) rakenteesta ja eri tavoista suorittaa koulutus. Osastotunnit olivat tarpeellisia, sillä ne selkeyttivät työpaikkaohjaajille lähihoitajakoulutusta. Myös osasto-opettajat saivat arvokasta tietoa siitä, miten hyvin työelämä on tietoinen tämän päivän lähihoitajakoulutuksesta. Omien kokemustemme perusteella työelämä ei ole ajan tasalla tämän päivän lähihoitajakoulutuksesta. Koulutus muuttuu ja kehittyy jatkuvasti ja erityistä päänvaivaa ovat aiheuttaneet alati muuttuvat käsitteet. Käsitteiden selvittämiseen osastotunneilla menikin yllättävän paljon aikaa.

Toinen osastotunti pidettiin opiskelijan ohjaamisesta, jossa erityisesti kiinnitettiin huomiota aikuisopiskelijan ja nuoren opiskelijan oppimisen ominaispiirteisiin. Osastotunnit pidettiin siten, että aluksi molemmat osasto-opettajat pitivät pienen alustuksen aikuisopiskelijan ja nuoren opiskelijan oppimisesta. Tämän jälkeen työntekijät saivat esittää ohjaamiseen liittyviä kysymyksiä ja tuoda esiin ohjaamiseen liittyviä ongelmatilanteita, joita he ovat työssään kokeneet. Tällainen toteuttamistapa oli opettajan näkökulmasta hyvä, koska siten päästiin pureutumaan niihin käytännön ongelmiin, joiden kanssa työpaikkaohjaaja painii.

Työpaikkaohjaajan käsikirjan työstäminen sisältyi myös pedagogiseen kehittämiseen. Käsikirjaa työstettiin projektiryhmän kanssa sekä yhdessä että erikseen. Käsikirjan laatimisessa suurimman vastuun ottivat kuitenkin osasto-opettajat, jotka vastasivat käsikirjan teoreettisesta osuudesta sekä työssäoppimisen prosessin kuvaamisesta. Käsikirjan työstämisessä todettiin myös, että osastoilla ei ollut selkeää kuvaa työssäoppimisen prosessista, eikä sitä ollut mitenkään osastoilla myöskään määritelty. Käsikirja tuo varmasti selkeyttä työssäoppimisen prosessiin ja selkeyttää eri toimijoiden tehtävä- ja

vastuualueita. Projektiryhmän jäsenet työstivät ansiokkaasti omien osastojensa opiskelijan perehdyttämishojelman, joka liitettiin työpaikkaohjaajan käsikirjaan.

Opettajien työelämäosaaminen varmasti lisääntyi tämän pilotin aikana. Opettajille selkeytyi kuva Puolarmetsän sairaalan toiminnasta. Vaikka opettajat eivät pystyneet kovinkaan paljon seuraamaan opiskelijan työskentelyä osastoilla, heille kuitenkin välittyi kuva eri osastojen toiminnasta.

Neljäntenä tavoitteena oli lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja työelämälähtöisiä kehittämishankkeita ja opinnäytetöitä. Opetuksen ja käytännön työn yhdistämistä pohdittiin paljon, mutta rajoittavaksi tekijäksi muodostui se, että opettaja ei voinut osallistua käytännön hoitotyöhön. Myös muita työelämälähtöisiä opetusmenetelmiä mietittiin, tästä esimerkkinä oli Effica-tietojärjestelmään kirjaamisen opettamista. Tätä yritettiin toteuttaa edes pienelle S2- ryhmälle (maahanmuuttajia, joilla muu äidinkieli kuin Suomi), mutta opetus ei onnistunut tilajärjestelyjen takia. Kirjaamisen opettamista opiskelijoille pyysivät etenkin työpaikkaohjaajat.

Työelämälähtöisiä kehittämishankkeita ja opinnäytetöitä suunniteltiin yhdessä ja konkreettisenä tuloksena tästä työstä oli opinnäytetyörekisteri. Rekisteriin voivat osastot ehdottaa kehittämishankkeiden aiheita, joita oppilaitoksen edustaja voi välittää opiskelijoille.

Työelämälähtöisten opinnäytetöiden toteuttamiseen oli suuri kiinnostus, mutta vain yksi pystyttiin toteuttamaan syksyn aikana ja kaksi mahdollisesti toteutuu kevään 2008 aikana. Ongelmalliseksi muodostui se, ettei opinnäytetöiden aiheita oltu pohdittu osaston kehittämishankkeista lähtien.

Kaiken kaikkiaan osasto-opettajat kokivat pilotin tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Työskentely sairaalan tiloissa toi opettajaa lähemmäs työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita. Näin kynnyks ottaa opettajaan yhteyttä madaltui. Opettajaan otettiin yhteyttä niin hyvissä asioissa kuin myös erilaisissa ongelmatilanteissa. Opettaja myös tiesi paremmin, missä vaiheessa oppimista opiskelija on menossa.

Hankaluuksia tässä toiminnassa tuotti eri osapuolten kiire. Sairaalan henkilökunnan irrottaminen projektiin liittyviin tehtäviin ei aina ollut yksinkertaista, sillä perustehtävän hoitamiseen menee henkilöstöpulan vuoksi paljon aikaa. Myös opettajien työajan jakaantuminen opetuksen ja osasto-opettaja -pilotin kesken tuotti vaikeuksia. Opettajat olivat hyvin epäsäännöllisesti paikalla sairaalassa opetustyön takia. Toki opettajiin sai nopeasti yhteyden myös puhelimitse.

Parasta tässä pilotissa oli Puolarmetsän sairaalan henkilökunnan innostus ja halu osallistua osasto-opettaja – toiminnan kehittämiseen. Opiskelijoiden ohjaaminen koettiin tärkeänä osana työtä ja sitä haluttiin kehittää.

6.5 Projektiryhmän kokemukset pilotista

Pilotin projektiryhmä muodostettiin aloituskokouksessa, joka pidettiin 8.5.2007. Sen jälkeen projektiryhmä kokoontui kerran kuukaudessa. Kokouksia oli yhteensä kahdeksan kertaa. Projektiryhmään oli tarkoitus osallistua jokaiselta osastolta perushoitaja tai lähihoitaja, mutta halukkaita henkilöitä ei joka osastolta löytynyt. Niiltä osastoilta, joilta ei löytynyt perus- tai lähihoitajaa projektiryhmään, osallistui sairaanhoitaja, joka vastasi opiskelija-asioista. Projektiryhmään osallistuneita pyydettiin kertomaan vapaamuotoisesti omista kokemuksistaan pilotissa. Tämä kappale on siis kooste projektiryhmän osallistuneiden kokemuksista. Osasto-opettajat arvioivat edellisessä kappaleessa pilottia, joten heidän osuuttaan ei tässä kappaleessa ole.

Projektiryhmään kuuluivat siis hoitotyön opettaja Katri Hemmilä (Omnia aikuisopisto, projektipäällikkö), hoitotyön opettaja Suvi Kan (Omnia ammattiopisto), sairaanhoitaja Marjut Luhtala (Vanhusten palveluiden työhönotto), sairaanhoitaja Elina Pekkala (osasto 3E, Geriatrien keskus), perushoitaja Anja Hirvonen (osasto 2D, Geriatrien keskus), sairaanhoitaja Margit Lindfors (osasto 4D, Pitkäaikaishoidon keskus) ja sairaanhoitaja Outi Karjalainen (osasto 4E, Pitkäaikaishoidon keskus) sekä osastonhoitaja Leena Aholainen (osasto 2D, Geriatrien keskus).

Projektiryhmän mielestä osasto-opettaja -pilotti oli tarpeellinen. Pilottiin haluttiin lähteä mukaan, mutta toisaalta sen myös pelättiin työllistävän kiireisen arjen keskellä. Jo pidemmän aikaa on osastoilla toivottu enemmän yhteistyötä oppilaitosten ja opettajien välillä. Ensimmäisissä projektiryhmän kokouksissa kartoitettiin niitä ongelma-alueita, joita opiskelijaohjauksessa on koettu. Opiskelijaohjaukseen liittyvät ongelmat tuntuivat olevan melko samanlaisia kaikilla osastoilla (kieliongelmat, opiskelijoiden määrä, asenteet, tavoitteiden laatiminen jne.) Osasto-opettajan läsnäolo ja tuki on koettu tärkeäksi näissä asioissa.

Pilotin aikana osasto-opettaja oli ollut helposti tavoitettavissa. Tieto siitä milloin osasto-opettaja on paikalla tai miten hänet tavoittaa helpotti ohjaajan ja

opiskelijan työskentelyä Uusille ohjaajille opettajan tuki esimerkiksi tavoitteiden laatimisessa ja arviointiin liittyvissä asioissa oli tärkeää.

Osasto-opettajien pitämät osastotunnit koulutukseen ja opiskelijaohjaukseen liittyvistä asioista koettiin tärkeiksi. Osastotunnit selkeyttivät eri työssäoppimisjaksojen tavoitteita. Koska koulutus muuttuu jatkuvasti, olisi myös toivottavaa, että niitä voitaisiin jatkaa. Näin myös työelämä saisi tietoa koulutuksesta ja sen muutoksista nopeammin ja keskitetymin. Ohjaukseen liittyvistä asioista on hyvä ajoittain puhua yhdessä juuri opettajien kanssa. Keskusteluissa voisi käydä läpi erilaisia ohjaukseen liittyviä tilanteita ja ongelmatilanteita. Myös opiskelijoiden näkökulma tuli pilotin aikana selkeämmäksi.

Tieto osastolle tulevista opiskelijoista tuli eri tavoilla. Olemme saaneet osastolle tulevista opiskelijoista tietoa etukäteen kirjeellä tai opettaja on henkilökohtaisesti tullut kertomaan tulevasta opiskelijasta. Etenkin jos jollain opiskelijalla on jotain erityistä huomioitavaa, on että etukätestieto ollut tärkeää valittaessa opiskelijalle työpaikkaohjaajaa. Myös jakson aikana opettaja on voinut paneutua ”ongelmiin” paremmin. Opiskelijoiden ohjaaminen myös koettiin helpommaksi, kun oli tieto siitä että ongelmassa on saatavissa opettajan asiantuntevaa apua helposti.

Pilotin aikana tehtiin myös työpaikkaohjaajan käsikirja. Käsikirjan laatiminen tuntui ajankäytön suhteen hankalalta, sillä yhteistä aikaa sen tekemiseen ei aina tahtonut löytyä. Käsikirja koettiin tarpeelliseksi työkaluksi ohjauksessa, se selkiyttää ja tukee ohjaajien työtä. Käsikirjan päivittäminen on yksi jatkotyöskentelyn haaste.

Kokemukset osasto-opettaja -pilotista ovat olleet niin positiivisia, että tämän kaltaisen toiminnan toivotaan jatkuvan. Yhteistyö on saatu käyntiin, tosin pilotin toteuttamisaika jäi kovin lyhyeksi. Yhteistyö työelämän ja koulun välillä paranee varmasti, kun tunnetaan henkilökohtaisesti ja puhutaan asioista sekä kuunnellaan kummankin toiveita ja ehdotuksia. Näinkin lyhyessä ajassa kummankin osapuolen tehtävät ja vastuut työssäoppimisessa on selkeytynyt.

Projektiryhmän mielestä opettajilla olisi kuitenkin pitänyt olla enemmän työaikaa käytettävissä konkreettisesti osastoilla. Nyt pilotti jäi etäiseksi useimmille työpaikkaohjaajille. Projektiryhmä mielestä opettajista on ollut tukea opiskelijalle, mutta ei kokonaisvaltaisesti, koska opettajat eivät voineet olla mukana käytännön hoitotyössä.

7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Kaikki osapuolet kokivat osasto-opettajatoiminnan tarpeellisena ja myönteisenä. Pilotin mukainen toiminta ei välttämättä ole paras mahdollinen tapa toteuttaa osasto-opettajatoimintaa, koska opettajan työajan hajauttaminen oppilaitokseen ja sairaalaan yhtäaikaisesti on erittäin haasteellista.

Osasto-opettajan tehtävä on laaja-alainen ja siinä on huomioitava useat yhteistyökumppanit. Tärkeä osa tehtävää on yhdyshenkilönä toimiminen oppilaitoksen ja työelämän välillä. Koulutusmaailman muuttuessa olisi hyvä, että työelämässä olisi yksi henkilö, joka on paremmin perillä koulutusmuutoksista ja voisi toimia tiedon välittäjänä. Osasto-opettaja olisi myös paremmin selvillä työelämän muutoksista ja hän tietäisi paremmin, mitkä työyksiköt sopivat eri vaiheessa oleville opiskelijoille työssäoppimispaikoiksi.

Pilotissa mukana olleiden opettajien mielestä tämäntyyppinen toiminta on nyt ja tulevaisuudessa entistä tärkeämpää, koska työelämä muuttuu jatkuvasti ja opiskelijat ovat hyvin erilaisia. Esimerkiksi opiskelijoiden monikulttuurisuus, oppimisvaikeuksien yleisyys ja aikuisten opintojen henkilökohtaistaminen tuovat haasteita myös työssäoppimisen ohjaamiseen.

Työelämässä myös henkilöstön suuri vaihtuvuus vaikuttaa opiskelijoiden ohjaukseen. Työssäoppimisjaksolla on hyvä olla tietty henkilö, esimerkiksi osasto-opettaja, joka on hyvin tavoitettavissa ja lähellä, vaikka nimetty työpaikkaohjaaja vaihtuisikin työssäoppimisjakson aikana.

Ylihoitaja Tiina Pahikaisen mukaan osasto-opettaja -pilotista saatujen myönteisten tulosten perusteella suositellaan osasto-opettajatoiminnalle jatkoa. Osasto-opettajatoiminnan vakiinnuttaminen edellyttää päätöstä toimintamallin rakenteesta ja yhteistyökumppaneista. Lisäksi toiminnan vakiinnuttaminen edellyttää päätöstä tehtävässä toimivan työntekijän työnantajasta, tehtävistä ja nimikkeestä. Edellä mainittuja asioita tulee pohtia työelämän ja oppilaitosten yhteistyönä.

LÄHTEET

Gillespie M. 2002. Student–teacher connection in clinical nursing education. *Journal of Advanced Nursing* 37 (6), 566–576.

Koh L. 2002 Practice-based teaching and nurse education. *Nursing Standard* 16 (19), 38–42.

Kujala M. 2007. Haastattelu 12.9.2007. Töölön sairaala.

Meretoja R, Eriksson E, Häggman-Laitila A, Kumpula M, Rekola L & Sillanpää K. 2006. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden kliinisen osaamisen ohjaaminen - ohjausmallin kehittäminen ja arviointi hoitotyön ja ensihoidon alueella. Hankkeen loppuraportti. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri ja Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Opetushallitus. 2007. Aikuisten ammatilliset näyttötutkinnot. <http://www.oph.fi/nayttotutkinnot>. Luettu 13.2.2008.

Saarikoski M. 2002. Clinical learning environment and supervision. Development and Validation of the CLES Evaluation Scale. Turun yliopiston julkaisuja, sarja D, osa 525.

Saarikoski M., Syrjälä V. & Ylönen M. 2004. Hoitotyön kliinisen opiskelun kehittämishanke vanhusten osastoilla. *Tutkiva hoitotyö* 2 (3), 4–8.

Sarajärvi A. 2003. Käytännön harjoittelu oppimisympäristönä. Teoksessa: Kotila H. (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Edita, Helsinki, 170–184.

Sulosaari V, Lehti T, Paltta H, Pulkkinen M-L & Ääri R-L. 2006. Kokemuksia klinikkaopettajatoiminnasta. *Sairaanhoitaja* 2(79), 20–23.

Vuorinen R, Meretoja R & Eriksson E. 2005. Hoitotyön ohjatun harjoittelun sisältö, edellytykset ja vaikutukset - systemoitu kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 5 (17), 270–281.

Hyvä lähihoitajaopiskelija

Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa osasto-opettaja - pilotin onnistumisesta. Vastauksesi on tärkeä, sillä sen avulla voidaan arvioida pilotin onnistumista ja osasto-opettajatoiminnan tarpeellisuutta opiskelijan ohjauksessa. Vastaa kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti työssäoppimisjaksosi lopussa. Palauta vastauksesi suljetussa kirjekuoressa ohjaavalle opettajallesi työssäoppimisen palautepäivänä. Kysely on luottamuksellinen eikä henkilöllisyytesi tule esille missään vaiheessa.

Kiitos vastauksestasi!

Taustatietokysymykset

1. Ikä _____ vuotta
2. Minkä opintokokonaisuuden työssäoppimisjaksolla olit?

3. Millä osastolla suoritit työssäoppimisjakson? _____
4. Kuinka pitkä oli työssäoppimisjaksosi pituus viikkoina? _____ viikkoa
5. Kuinka monta ohjaavaa opettajaa työssäoppimisjaksollasi oli? _____
6. Kuinka monta kertaa tapasit opettajan työssäoppimisjaksolla?
_____ kertaa
7. Miten ohjaus osastollasi toteutettiin
 minulla ei ollut nimettyä työpaikkaohjaajaa lainkaan
 minulla oli yksi nimetty työpaikkaohjaaja
 minulla oli useampi kuin yksi nimetty työpaikkaohjaaja
 muunlainen ohjauksen toteutustapa, millainen?

Valitse kunkin väittämän perässä olevalta asteikolta omaa käsitystäsi kuvaava numero.

1= Täysin eri mieltä, 2= Jonkin verran eri mieltä, 3= Ei samaa, muttei eri mieltäkään, 4= Jonkin verran samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä

Väittämät	1	2	3	4	5
8. Osasto-opettaja on ollut helposti tavoitettavissa tämän työssäoppimisjakson aikana					
9. Osasto-opettajalla on ollut aikaa seurata työskentelyäni osastolla					
10. Olen saanut osasto-opettajalta riittävästi ohjausta ja tukea työssäoppimisjaksolla					
11. Osasto-opettajalla on ollut aikaa käydä keskusteluja kanssani työssäoppimisjakson aikana					
12. Työpaikkaohjaajani on käynyt keskusteluja kanssani erilaisten oppimistilanteiden jälkeen					
13. Tiedän, ketkä kaikki osallistuvat oppimiseni ohjaamiseen työssäoppimisjakson aikana					
14. Ymmärrän vastuuni omasta oppimisestani työssäoppimisjaksolla					
15. Osasto-opettaja on tuntenut käytännön hoitotyön niin, että on kyennyt ohjaamaan minua					
16. Koulussa opitut tiedot ja taidot ovat olleet hyödyllisiä työssäoppimisjaksoni suorittamisen kannalta					
17. Olen pystynyt yhdistämään koulussa opittua teoriaa käytännön hoitotyöhön					

18. Miten osasto-opettajan, työpaikkaohjaajan ja sinun yhteistyö sujui tällä työssäoppimisjaksolla?

19. Mihin asioihin osasto-opettajan olisi pitänyt perehtyä paremmin?

Kysely Omnian opiskelijoiden työpaikkaohjaajille

Hyvä työpaikkaohjaaja

Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa osasto-opettaja – pilotin onnistumisesta. Vastauksesi on tärkeä, sillä sen avulla voidaan arvioida pilotin onnistumista ja osasto-opettajatoiminnan tarpeellisuutta opiskelijan ohjauksessa. Arvioinnin perusteella mietitään myös sitä, pitäisikö tällaista toimintaa jatkaa. Vastaa kyselyyn ja palauta kysely osastosi asiantuntijasairaanhoidajalle suljetussa kirjekuoressa **8.12 mennessä**. Osasto-opettajat noutavat vastatut kyselyt. Kysely on luottamuksellinen eikä henkilöllisyytesi tule esille missään vaiheessa.

Kiitos vastauksestasi!

Taustatietokysymykset

Kirjoita vastaus sille varattuun tilaan

1. Ikä _____
2. Koulutus _____
3. Osasto, jolla työskentelet _____
4. Työkokemus vuosina Puolarmetsän sairaalassa _____
5. Oletko käynyt näytön arvioija koulutuksen?
 - Kyllä, vuonna _____
 - En
6. Oletko käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen?
 - Kyllä
 - En
7. Oletko osallistunut osasto-opettajan järjestämiin koulutus- tai ohjaustilanteisiin?
 - Kyllä
 - En
8. Osastollani on ollut jo aiemmin käytössä opiskelijan ohjauksen suunnitelma
 - Kyllä
 - Ei
9. Osastollani on tehty tämän syksyn aikana opiskelijan ohjauksen suunnitelma
 - Kyllä
 - Ei

Kysymykset

10. Minkälaisia yhteistyömuotoja tämän syksyn aikana on muodostunut Omnian ja oman osastosi välillä liittyen osasto-opettajaprojektiin? _____

Arvioi asteikolla 1-5 seuraavia väittämiä.

1= Täysin eri mieltä, 2= Jonkin verran eri mieltä, 3= Ei samaa, muttei eri mieltäkään, 4= Jonkin verran samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
11. Osasto-opettaja on ollut helposti tavoitettavissa tämän syksyn aikana					
12. Osasto-opettaja on osallistunut riittävästi opiskelijan ohjaukseen					
13. Olen saanut osasto-opettajilta ohjausta ja tukea opiskelijan ohjaamiseen					
14. Oma roolini opiskelijan ohjaajana on selkiytynyt tämän syksyn aikana					
15. Opettajan rooli opiskelijan ohjauksessa on selkiytynyt minulle tämän syksyn aikana					
16. Opiskelijan rooli työssäoppimisessa on selkiytynyt minulle tämän syksyn aikana					
17. Työpaikan näytön vastaanottajan rooli on selkiytynyt minulle tämän syksyn aikana					
18. Tunnen lähihoitajakoulutuksen opetussuunnitelman perusteet					
19. Lähihoitajakoulutuksen erilaiset toteuttamis- ja suorittamistavat ovat selkiytyneet minulle					
20. Tiedän, mitä eroa on ammattiosaamisen näytöillä ja näyttötutkinnolla					
21. Mielestäni osasto-opettaja tietää oman osastoni toiminnasta niin hyvin, että on kyennyt ohjaamaan opiskelijaa					
22. Osasto-opettaja on tuntenut käytännön hoitotyön niin, että on kyennyt ohjaamaan opiskelijaa					

