

Paula Mattila

**EN OLE HETKEÄKÄÄN KATUNNU, ETTÄ LÄHDIN
TÄHÄN KOULUTUKSEEN**

**Opiskelijan näkökulma korkea-asteen oppisopimustyyppiseen
koulutukseen**

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Tiedekunta – Faculty Filosofinen tiedekunta		Osasto – School Kasvatustieteiden ja psykologian osasto	
Tekijät – Author Paula Mattila			
Työn nimi – Title En ole hetkeäkään katunnu, että lähdin tähän koulutukseen. Opiskelijan näkökulma korkea-asteen oppisopimustyyppiseen koulutukseen.			
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages
Aikuiskasvatustiede	Pro gradu -tutkielma <input checked="" type="checkbox"/>	6.12.2011	105
	Sivuainetutkielma <input type="checkbox"/>		
	Kandidaatin tutkielma <input type="checkbox"/>		
	Aineopintojen tutkielma <input type="checkbox"/>		
Tiivistelmä – Abstract			
<p>Tämän pro gradu -tutkielman aiheena on korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus, joka on uusi korkea-asteen tutkinnon jälkeiseen osaamistarpeeseen kehitetty koulutusmuoto. Tutkielma kohdentuu Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutukseen, jossa sairaanhoitajana työskentelevien oli mahdollista hankkia työn ohella kolmenkymmenen opintopisteen laajuinen lisäpätevyys. Tutkielman teoriaperusta ja keskeiset käsitteet ovat tieto, asiantuntemus, ammattitaito, oppiminen, työssä oppiminen, situationaalisuus, työssä oppimisen ohjaus, kvalifikaatiot sekä mentorointi. Tutkimuskysymykset käsittelevät korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa oppimista, työssä oppimista, työn ja opiskelun yhdistämistä sekä työn niveltymistä opiskeluun. Lisäksi selvitettiin, miten opiskelija kokee itsensä kehittämisen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Tutkielma toteutettiin kvalitatiivisen menetelmän keinoin aineistolähtöisesti ja opiskelijan näkökulmaa painottaen. Haastatteluaineiston analyysissä etsittiin yhteisiä ja erottavia tekijöitä sekä pyrittiin saamaan esille vastaukset tutkimuskysymyksiin.</p> <p>Opiskelijat olivat kokeneet opintonsa pääasiassa myönteisenä kokemuksena. Lähipäivien sisältö oli ollut hyvä, mutta syvällisempää teoriaopetusta he olisivat halunneet enemmän. Työssä oppiminen oli sujunut hyvin, mihin omalta osaltaan vaikutti heidän kokemansa hyvä työpaikkaohjaus. Kirjalliset oppimistehtävät saivat ristiriitaisen vastaanoton, mutta niidenkin katsottiin syventäneen opittua. Oppiminen oli tapahtunut pitkälti työn kautta kuitenkin yhdistäen sekä lähipäivillä että kirjallisuudesta saatua teoretietoa käytännön työtehtävistä saatuihin kokemuksiin. Työpaikkaohjauksen merkitys ja työnantajan tuki oli koettu tärkeänä opintojen aikana. Oppimisen ja osaamisen näyttäminen oli toteutunut suhteellisen hyvin. Toteutustavan osalta korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus nähtiin hyvänä, mutta myös kehittämissuhteita esitettiin. Kokonaisuutena koulutus oli pääosin vastannut opiskelijoiden odotuksia.</p> <p>Tutkimusaineistosta noussut tyypittely kuvaa oppimisen ja oppijoiden erilaista suuntautumista kyseisessä koulutuksessa. Tutkielmassa nämä suuntautuneisuudet nimetään teoria-tietohakuisuudeksi, käytännöntaitohakuisuudeksi, osaamishakuisuudeksi ja pätevyyshakuisuudeksi. Johtopäätöksinä ja tutkimuskysymyksiin peilaten tutkielmassa todetaan, että kyseisessä koulutuksessa opitaan sekä käytännön työtehtäviä että teoretietoa situationaalisesti työhön liittyvänä. Työ ja opiskelu on yhdistettävissä, mutta opiskelijan kannalta se on ajoittain vaativaa. Työtehtävät ja opinnot niveltyvät toisiinsa varsin hyvin. Opiskelijat kokivat opinnot itsensä kehittämisenä ammatillisesti, mutta hyödyllisenä myös ihmisenä kasvun kannalta. Kokonaisuutena korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus vastaa tarkoitustaan hyvin, mutta koulutusmuotoa voi aina kehittää edelleen. Erityisesti teorian ja käytännön välisen tasapainon saavuttaminen sekä teoriaosuuden sopiva ajankohta ovat keskeisiä kysymyksiä, jotka vaativat harkintaa koulutuksen kaikilta osapuolilta.</p>			
Avainsanat – Keywords			
Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus, oppiminen, työssä oppiminen, ammattitaito, ammatillinen pätevyys, perioperatiivinen hoitotyö			

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Tiedekunta – Faculty Philosophical Faculty	Osasto – School School of Educational Sciences and Psychology		
Tekijät – Author Paula Mattila			
Työn nimi – Title Not a moment I have repented that I started to study. Apprenticeship-type continuing professional education from student's point of view.			
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages
Adult Education	Master's Thesis	X	6.12.2011
	Minor Subject's Thesis		
	Bachelor's Thesis		
	Subject Studies Thesis		
Tiivistelmä – Abstract			
<p>This thesis deals with the apprenticeship-type continuing professional education which is a new kind of training form after the qualification in higher education. The subject of study is the education called "Expert in perioperative nursing" wherein Registered General Nurses had the possibility to gain additional qualifying of thirty credit points. The theory of this thesis contains the concepts of knowledge, expertise, professional skills, learning, learning at work, situationality, guidance and on-the-job learning, qualifications and mentoring. The research frame was learning in apprenticeship-type continuing professional education, learning at work and combination of work and education. In addition, this thesis clarifies how a student feels when advancing her or his knowledge in this education. The research method of this student-oriented research is qualitative. When analyzing the research material the aim was to find out the common and the distinctive elements, and to find the answers to the research questions.</p> <p>In this education the students have felt their studies to be a positive experience. The contact teaching has been good but they expected more in-depth theoretical contents. The learning and the guidance at work have succeeded. Further the students have experienced the learning exercises as contradictory practices but also as useful exercises. The learning has happened through work by combining the theory and the practise. The meaning of guidance at work has been important as well as the support from employers. The students have had relatively good chance to show their skills and knowledge. In addition, the students had seen this apprenticeship-type continuing professional education as a good implementation but they also suggested some proposals for improvement. As a whole the education mainly met student's expectations.</p> <p>The classification in this research describes how the students have orientated education in question. The orientations were theory orientation, practice orientation, competence orientation and qualification orientation. As a conclusion this research shows that one mainly learns practice and theory through work. The students felt their studies as a professional development but also as a personal growth. The apprenticeship-type continuing professional education meets the requirements quite well but it is possible to improve it further. Especially the balance of the theory and the practice, as well as, the timing of theoretical teaching are crucial questions in the opinion of all concerned.</p>			
Avainsanat – Keywords			
Apprenticeship-type continuing professional education, learning, on-the-job learning, expertise, professional competence, perioperative nursing			

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUSKOHTTEEN ESITTELY	3
2.1 Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus – uusi koulutusmuoto.....	3
2.2 Koulutuksen toteutustapa	6
2.3 Koulutuksen sisältö.....	10
3 TUTKIELMAN TOOREETTINEN VIITEKEHYS	14
3.1 Aikaisemmat tutkimukset ja julkaisut.....	14
3.2 Teoreettiset näkökulmat	17
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET	25
5 TUTKIELMAN TOTEUTTAMINEN	27
5.1 Aineistonhankinta	27
5.2 Aineiston analyysi.....	30
5.3 Luotettavuustarkastelu.....	34
6 TUTKIELMAN TULOKSET	37
6.1 Haastateltavien taustatiedot.....	37
6.2 Opinnoista yleisesti.....	38
6.2.1 Opiskelun kokeminen henkilökohtaisella tasolla.....	38
6.2.2 Teoriaa, työssä oppimista, oppimistehtäviä.....	40
6.2.3 Merkittävä oppimiskokemus.....	45
6.3 Oppiminen	49
6.3.1 Miten oppiminen tapahtui.....	50
6.3.2 Oppimisen edistyminen oppimistehtävien avulla	51
6.3.3 Oppimisen edistyminen tietopuolisilla opintojaksoilla	53
6.3.4 Oppiminen lukemalla kirjallisuutta	54
6.3.5 Oppiminen opiskelijatovereiden kanssa	55
6.3.6 Oppiminen kokonaisuudessaan	57

6.4	Työssä ja työstä oppiminen	59
6.4.1	Työssä oppimisen niveltymisen opintoihin	60
6.4.2	Oma työ oppimisen paikkana – mitä opitaan.....	63
6.4.3	Oppiminen työpaikkaohjauksen avulla	66
6.4.4	Oppimisen ja osaamisen näyttäminen	67
6.4.5	Oppimisen tuki työnantajalta	71
6.5	Itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen	76
6.5.1	Opintojen avulla kehittyminen	76
6.5.2	Oppisopimustyyppinen koulutus toteutustapana	80
6.5.3	Koulutukseen hakeutuminen.....	81
6.5.4	Vastasiko koulutusmuoto omia odotuksia	84
7	TULOXSISTA NOUSSUT TYYPITTELY.....	87
7.1	Teoriatietohakuisuus.....	87
7.2	Käytännöntaitohakuisuus.....	88
7.3	Osaamishakuisuus	90
7.4	Pätevyyshakuisuus.....	91
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	94
	LÄHTEET	100
	LIITE: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO.....	104

1 JOHDANTO

Pro gradu -tutkielmani aihe sijoittuu korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen kontekstiin ja erityisesti tässä koulutusmuodossa tapahtuvaan oppimiseen. Lähestyn teemaa opiskelijan näkökulmasta, sillä mielestäni opiskelijan tulee olla koulutuksessa keskiössä. Koska kyseessä on työssä olevalle aikuisväestölle suunnattu oppisopimustyyppinen koulutus, tutkielmassani painottuvat myös työssä ja työstä oppiminen sekä opiskelun ja työn yhdistäminen oppimisen kannalta.

Aluksi selvennän hieman korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen alkuvaiheita ja koulutusmuodon järjestämisen taustaa. Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus on uusi korkeakoulututkinnon jälkeiseen osaamistarpeeseen kehitetty täydennyskoulutusmuoto, joka on luotu osana ammatillisesti suuntautunutta aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta. Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa ei ole mahdollista suorittaa tutkintoa tai tutkintojen osia, joten siinä suhteessa se eroaa perinteisestä oppisopimuskoulutuksesta, jolla on Suomessakin jo erittäin pitkä historia takanaan. Opetusministeriön (nyk. opetus- ja kulttuuriministeriö OKM) asettama uudistusta valmisteleva AKKU-työryhmä esitti raportissaan loppuvuodesta 2008 oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen luomista korkeakoulutetuille tutkinnon jälkeiseen osaamistarpeeseen. Taustalla vaikutti pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen hallitusohjelma vuodelta 2007, jossa lausutaan, että oppisopimuskoulusta järjestämismuotona vahvistetaan, korkeakoulutettujen täydennyskoulutusmahdollisuuksia laajennetaan ja oppisopimustyyppisen koulutuksen käyttö korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksessa selvitetään. Niinikään opetusministeriön vuonna 2007 julkaisemassa Koulutus ja tutkimus 2007–2012 -kehittämissuunnitelmassa painotetaan monin eri tavoin järjestettävää aikuiskoulutusta toteamalla muun muassa, että ”selvitetään oppisopimustyyppisen koulutuksen käyttö korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksessa” (OKM 2007, 35). Lisäksi kehittämissuunnitelmassa on maininta, jonka mukaan ”tutkintokoulutuksen rinnalla korostuvat yhä enemmän jo työelämässä olevan korkeakoulutetun väestön tarpeet” (OKM 2007, 50). Myös opiskelijoiden liikkuvuuden helpottaminen

koulutuksen ja työelämän välillä on mainittu suunnitelmassa, joskin tässä yhteydessä viitataan aiemmin hankitun osaamisen yhä parempaan tunnustamiseen (OKM 2007, 53). Tässä tutkielmassani en kuitenkaan varsinaisesti puutu opintojen henkilökohtaistamiseen tai aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen eli niin sanottuun AHOT-menettelyyn.

Kaikkienensa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma ottaa useissa kohdin kantaa korkeakoulujen, työelämän ja alueiden väliseen vuorovaikutukseen, työelämän muuttuvien osaamistarpeiden palvelemiseen sekä työelämän kehittämiseen. Mielestäni edellä mainitut asiakokonaisuudet epäilemättä yhdistyvät korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa, jonka järjestämisestä kukin korkeakoulu kantaa luonnollisesti vastuun, mutta johon työelämän edustajat osallistuvat omalla sektorillaan. Valtiovalta taas kantaa vastuunsa lähinnä ohjaus- ja rahoitusvastuunsa kautta sekä ylipäättänsä maassa harjoitettavan koulutuspolitiikan avulla.

2 TUTKIMUSKOHTTEEN ESITTELY

2.1 Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus – uusi koulutusmuoto

Valitsin tutkimuskohteekseni korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen, joka uutena koulutusmuotona tarjosi hyvän aiheen tutkielmalle. Käytännössä aihetta oli kuitenkin tarkoituksenmukaista rajata jollakin tavoin. Käytyäni keskusteluja Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun edustajien kanssa tutkimuskohteekseni tarkentui työssä oleville sairaanhoitajille suunnattu *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutus. Viime kädessä koulutuksen järjestämisvastuussa toimi Savonia-ammattikorkeakoulu, mutta koulutus järjestettiin yhteistyössä Pohjois-Karjalan ja Jyväskylän ammattikorkeakoulujen kanssa. Tässä yhteydessä todettakoon lyhyesti, että perioperatiivisella hoitotyöllä tarkoitetaan kirurgisen potilaan hoitotyötä, joka jakautuu potilaan ennen leikkausta, leikkauksen aikana ja leikkauksen jälkeen tapahtuvaan hoitoon. Kyseinen koulutus oli 30 opintopisteen laajuinen erityispätevyyteen tähtäävä koulutus. Ammattikorkeakoulujen edustajat suhtautuivat aiheeseeni kannustavasti ja myönteisesti tehden myös erilaisia ehdotuksia tutkittavista aihepiireistä. Edellä mainitut ammattikorkeakoulut ovat vuodesta 2009 lähtien järjestäneet sosiaali- ja terveysalan eri aihepiireihin keskittyvää oppisopimustyyppistä koulutusta, jossa yhteistyökumppaneina ovat olleet myös muut Suomessa toimivat ammattikorkeakoulut. Lisäksi yhteistyökumppaneina toimivat perioperatiivisen hoitotyön asiantuntijaorganisaatiot Kuopion yliopistollinen sairaala sekä Keski-Suomen, Mikkelin, Pohjois-Karjalan ja Savonlinnan keskussairaalat ja Iisalmen sairaala. Koulutuksen suunnittelun, seurannan ja arvioinnin osalta yhteistyöhön on osallistunut myös Metropolia ammattikorkeakoulu. Tutkielmani informanteiksi valitsin edellä mainitun koulutuksen joulukuussa 2010 loppuun asti suorittaneet kolmetoista itäsuomalaista opiskelijaa. Päädyin rajaamaan tutkielmani Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueella asuviin opiskelijoihin saadakseni tutkimuskysymyksiini itäsuomalaisen näkökulman. Kaikkienensa koulutukseen osallistui 30 opiskelijaa, jotka toimivat sairaanhoitajan tehtävissä useiden terveyden- ja sairaanhoidon organisaatioiden palveluksessa.

Oman ajatusmaailmani mukaan kaikissa koulutuksissa itse oppija on tärkein toimija. Tutkimussuunnitelmavaiheessa tämä henkilökohtainen käsitykseni sai minut valitsemaan tutkielmaani nimenomaan opiskelijan näkökulman. Toki tärkeää on arvioida koulutusta esimerkiksi yhteiskunnan, työelämän tai koulutusorganisaation kannalta, mutta tässä yhteydessä näin kiintoisana lähestymiskulmana opiskelijan näkökulman erityisesti, koska kyseessä olivat työn ohella ammattitaitoaan kehittävät aikuisopiskelijat.

Kokonaisuutena tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa, miten oppisopimustyyppisessä koulutuksessa oppiminen toteutuu käytännön tasolla sekä miten työssä oppiminen niveltyy opiskeluun. Erityisenä tavoitteena oli saada esiin opiskelijoiden kokemukset koulutuksen sisällöstä sekä toteuttamis- ja järjestämistavasta. Tutkielmassa kuvaan myös korkeasteen oppisopimustyyppistä koulutusta opetussuunnitelman valossa tavoitteiden ja toteutustavan osalta, mutta koulutuksen varsinaiseen oppisisällön arviointiin en tässä yhteydessä juurikaan puutu.

Arvioitaessa tutkielman aihetta voin mainita ainakin neljä tutkielma-aiheeni taustalla olevaa yleistä perustelua. Näen korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen tärkeänä tutkimuskohteena ensinnäkin siksi, että kyseessä on Suomen koulutusjärjestelmässä ja erityisesti aikuiskoulutuksen saralla *uusi ja mielenkiintoinen koulutusmuoto*, josta on toistaiseksi suhteellisen vähän käytännön kokemuksia. Niin ikään koulutusmuodosta julkaistua kirjallisuutta on toistaiseksi vähän. Näin ollen pidän tarpeellisena saada koottua aiheesta sekä teoreettista että kokemusperäistä tietoa ensisijassa koulutusmuodon edelleen kehittämiseksi. Tuoreet kokemukset ja tiedot toivottavasti edesauttavat osaltaan koulutusmuodon vakiinnuttamista ja laajentamista myös uusille koulutusaloille.

Toisena näkökulmana haluan tuoda esille, että *työelämä ja työtehtävät ovat muuttuneet* voimakkaasti viime vuosikymmenien aikana, minkä seurauksena yhä useampi aikuinen kehittää ja laajentaa ammattitaitoaan vastatakseen työelämän uusiin haasteisiin. Opinnot ja työ vuorottelevat usein tavalla tai toisella ihmiselämän aikana. Vuoden 2006 aikuiskoulutustutkimuksen mukaan 25–64 -vuotiaista henkilöistä 52 % osallistuu johonkin koulutukseen vuoden aikana (Tilastokeskus 2008), ja tähän määrään sisältyy muun muassa henkilöstökoulutus. Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa kyse on elinikäisen oppimisen periaatteella tapahtuvasta ja työelämän tarpeisiin vastaavasta koulutuksesta sekä lisäpätevyydestä, jolla mahdollistetaan omalta osaltaan yhä lisääntyvät perioperatiiviset toimenpiteet ja asianmukainen perioperatiivinen hoitotyö terveyden- ja sairaanhoidon organisaatioissa (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 3–4). Koulutus- ja oppimisyhteiskunnassamme osaamista ja oppimista pidetään hyvin tärkeänä elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen

periaatteen mukaisesti, mikä näkyy erityisesti työelämässä, mutta myös yksityiselämässä. Näkemykseni mukaan yhä useammilla ammattialoilla esimerkiksi kehittynyt informaatio-tekniologia ja monikulttuuristuminen lisäävät tarvetta henkilöstön kehittämiseen ja koulutautumiseen. Lisäksi kasvavat tehokkuusvaateet ja taloudelliset haasteet voimistavat tarvetta monipuolisen osaamisen kehittämiseen, toisin sanoen moniosaajan ammattikuvaan.

Kolmas perustelu liittyy siihen, että yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa myös *oppilaitokset sekä opiskelu- ja koulutusmuodot ovat muuttuneet ja kehittyneet*, jotta ne pystyisivät yhä paremmin vastaamaan työelämän ja yksilöiden vaatimuksiin. Yhä useammin oppilaitoksilta vaaditaan valmiutta vastata ketterästi esille tulleisiin koulutustarpeisiin, mutta myös opiskelijalta vaaditaan aiempaa enemmän vastuun ottamista omasta oppimisestaan ja ammattitaitonsa kehittämisestä. Kokemukseni mukaan yhden tutkinnon suorittamisen perinteiseen tapaan ei katsota enää riittävän koko elämän ajaksi, minkä vuoksi erilaisia täydennys- ja lisäkoulutuksia on runsaasti tarjolla eri koulutusasteilla, muiden ohella ammatillisessa koulutuksessa ja perinteisessä oppisopimuskoulutuksessa. Joustavat ja yhä pitemmälle henkilökohtaistetut opiskelutavat ovat yleistyneet, koska niiden nähdään palvelevan parhaiten sekä yksilöä että yhteiskuntaa ja samalla niiden avulla muun muassa pyritään ehkäisemään päällekkäistä koulutautumista. Ammattikorkeakoulusektorilla AHOT-menettely eli aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on mielestäni hyvä esimerkki uusista menettelytavoista, jotka korostavat aikaisemman osaamisen huomioimista ja uuden osaamisen rakentamista aiemman osaamisen pohjalle (ks. Auvinen jne. 2008, 17; 68). Uusien opiskelu- ja koulutusmuotojen kehittäminen on hyvä asia, mutta varmasti on tarpeen myös tutkia ja selvittää oppilaitosten onnistumista omassa tehtävässään ja koulutusmuotojen soveltuvuutta kulloiseenkin tilanteeseen ja tarpeeseen.

Neljäntenä näkökohtana esiin nousee se, että myös *oppimiseen liittyvät käsitykset ovat muuttuneet* vuosien varrella. Omaan kokemukseeni peilaten voin todeta, että nykyään opiskelija nähdään yhä enemmän oman oppimisensa subjektina ja aktiivisena toimijana, mikä on leimallista myös korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Erityisesti aikuisopiskelija nähdään usein myös itseohjautuvana toimijana, joka hakee aktiivisesti tietoa eri lähteistä eikä vain odota, että opettaja tai oppimisen ohjaaja tarjoilee tiedon valmiina oppijan ajatusmaailmaan. Tiedon hakemisen ja käsittelyn taidot sekä oppimaan oppiminen nähdään keskeisinä taitoina yhä suuremman tietovarannon ollessa helposti käytettävissämme. Perinteisen luokkahuoneessa tapahtuvan opettajajohtoisen opetuksen rinnalle on tullut monia muita oppimista helpottavia teknisiä apuvälineitä ja verkkototeutuksia, jotka haastavat ja muokkaavat perinteisiä oppimiskäsityksiä. Kaikkien oppimisympäristöt ymmärretään aiempaa monipuolisemmin ottaen huomioon erilaiset koko-

naisuudet, ongelmalähtöisyys sekä tutkiva ja yhteisöllinen oppiminen (ks. Manninen ym. 2007). Oppimisympäristöajattelu osuu monissa kohdin tämän tutkielman aiheena olevaan koulutukseen, sillä esimerkiksi työyhteisö on parhaimmillaan mielestäni mainio oppimisympäristö. On kuitenkin tärkeää, että niin uusissa kuin vanhoissa opetus- ja oppimistavoissa opiskelijan oma ääni ja omat käsitykset nostetaan esille. Opiskelijan kokemusten ja näkemysten avulla on mahdollista muun muassa arvioida sekä koulutusmuodolle asetettujen että yksilön tavoitteiden toteutumista unohtamatta kuitenkin opiskelijan työpaikan osuutta asiaan.

Edellä kuvatut neljä näkökulmaa yhdistyvät mielestäni osuvasti korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa, josta hyvänä esimerkkinä toimii tutkielmani kohde *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutus ja sen suorittaneet opiskelijat. Nämä näkökulmat huomioiden päädyin tutkielmani aiheeseen, joka vastasi hyvin myös omia kiinnostuksen kohteitani. Koska taustani sijoittuu aikuiskoulutussektorille, koen vahvasti olevani myös aikuiskoulutuksen puolestapuhuja. Tutkielman tekijä ei koskaan voi kokonaan irrottautua omasta kontekstistaan, joten myös tässä tutkielmassa tekijän tausta kenties näkyy – toivottavasti ei kuitenkaan liikaa eikä objektiivisuuden kustannuksella.

2.2 Koulutuksen toteutustapa

Monien selvitysten ja ohjeistusten jälkeen ensimmäiset oppisopimustyyppiset koulutukset käynnistyivät syksyllä 2009 yhdeksän ammattikorkeakoulun ja yliopiston järjestämänä valtion lisätalousarviossa myönnetyn miljoonan euron turvin. Koulutuksia edelsi hakumenetely, johon osallistuivat 13 yliopistoa ja 26 ammattikorkeakoulua esittäen yhteensä peräti 116 koulutusta. Hakemusten arvioinnin ja pisteytyksen jälkeen myönteisen päätöksen sai 10 koulutusta eri korkeakoulujen järjestämänä ja eri koulutusaloille sijoittuen. Näiden hyväksytyjen koulutusten joukossa oli myös tutkielmani aiheena oleva perioperatiiviseen hoitotyöhön liittyvä koulutus. Kirjeessään opetusministeriö määritteli tarkasti reunaehdot koulutusten toteuttamiselle todeten myös, että ministeriön tavoitteena on kehittää mallia tiiviissä yhteistyössä korkeakoulujen kanssa, seurata hankkeiden toteuttamista, tukea hyviä käytänteitä ja tutkimusta oppisopimustyyppisestä täydennyskoulutuksesta korkeakoulutasoisen osaamisen kehittämisessä. (OKM 2009.)

Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutuksen tarkoituksena oli tuottaa työelämän tarpeista lähtevää koulutusta ja tarjota aikuisille korkeakoulututkinnon tai opistotasoisen koulutuksen jälkeistä täydennyskoulutusta. Koulutus antoi näin mahdollisuuden työuran aika-

na tapahtuvaan osaamisen laajentamiseen ja sitä kautta elinikäiseen oppimiseen. Koulutuksen kohderyhmänä olivat sairaanhoitajat, jotka halusivat pätevoityä perioperatiivisen hoitotyön erityisosaajiksi. Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimustyyppinen koulutus toteutettiin työelämälähtöisesti ja työelämän tehtäviin painottuen. Tarkoituksena oli pätevöittää sairaanhoitajia paikallisiin, alueellisiin sekä valtakunnallisiin tarpeisiin ja siten vastata vallitsevaan perioperatiivisen alueen sairaanhoitajapulaan. Koska kyseessä on erityisosaamista ja pitkää perehtymistä vaativa työtehtävä, lyhyet täydennyskoulutukset tai pitkään työkokemus ei riitä tuottamaan riittävää osaamista. Vuoden kestävässä oppisopimustyyppisessä koulutuksessa opiskelija sai erityisosaamista ja lisäpätevyyttä, mutta kyseessä ei ollut kuitenkaan tutkintotavoitteinen koulutus. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 4.)

Kuten perinteisessä jo vuosikymmeniä käytössä olleessa oppisopimuskoulutuksessa, myös korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa yhdistyvät tietopuolinen opetus ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen. Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutuksen laajuus oli 30 opintopistettä, josta koko koulutuksen ajan kestävä työpaikalla tapahtuva oppiminen muodosti 20 opintopistettä. Tietopuolinen opetus sisälsi 13 lähipäivää, minkä lisäksi koulutukseen kuului etätyöskentelyä, vertaisryhmätyöskentelyä, yksilö- ja ryhmäohjausta, oppimistehtäviä sekä osaamisen osoittamista erilaisilla näytöillä. Koulutuksessa hyödynnettiin uutta teknologiaa, erityisesti Moodle-verkko-oppimisympäristöä ja Adobe Connect Pro -viestintäjärjestelmää, mikä mahdollisti ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun. Tämä oli luonnollisesti tärkeää opiskelijoiden ollessa työssä olevia sairaanhoitajia eri paikkakunnilta Itä- ja Keski-Suomesta. Työpaikalla tapahtuva oppiminen kytkettiin tietopuolisessa koulutuksessa tapahtuvaan oppimiseen tavoitteiden avulla. Opiskelun perustana oli jokaisen opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jossa opintojen sisällöt ja toteutus suunniteltiin huomioiden opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen. Tässä yhteydessä huomioitiin myös Suomen yliopistojen rehtorien neuvoston ja ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston ARENE ry:n suositukset AHOT-menettelystä (2009) sekä opetusministeriön julkaisu korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytilasta ja kehittämiskohteista (OPM 2008). Jokainen koulutukseen osallistuva laati koulutuksen alussa HOPS:an, jossa hän arvioi nykyistä hoitotyön osaamistaan suhteessa perioperatiivisen hoitotyön edellyttämään erityisosaamiseen. Lisäksi opiskelusuunnitelman tuli sisältää opiskelun tavoitteet, sisällöt, menetelmät, aikataulutuksen sekä arvioinnin. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 4–9.)

Korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa opiskelijalla tuli olla koulutustyöpaikka, jossa hän oli koulutuksensa ajan normaalissa työsuhteessa. Kyseessä oli työn

ohella tapahtuva ja ammattitaitoa laajentava opiskelu. Työnantaja ja ammattikorkeakoulu solmivat sopimuksen koulutuksen keskeisistä järjestelyistä ja korvauksesta työnantajalle. Tietuapuolisten opintojen ja käytännön työskentelyn vuorottelu mahdollisti sen, että opiskelijan työpanos oli työpaikan käytettävissä lähes koko koulutuksen ajan. Oppimisen tukena opiskelijalla oli koko koulutuksen ajan käytettävissään koulutettu työpaikkaohjaaja, minkä lisäksi osalla opiskelijoista oli tukena erillinen mentori, jotka molemmat olivat työyhteisön henkilöstöön kuuluvia alansa ammattilaisia.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ohjeiden mukaisesti korkeakoulut toimivat oppisopimustyyppisen koulutuksen järjestäjänä ja hallintoviranomaisena. Koulutuksen rahoitti OKM, joten koulutus oli opiskelijalle maksuton. Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa työpaikalla tapahtuva koulutus oli vähintään puolet opiskelusta, ja siitä vastasi työnantaja. Koulutus toteutettiin työelämälähtöisesti ja työelämän tehtäviin painottuen. Koulutusmallista toivotaan saatavan monipuolisesti kokemusta työelämän eri osa-alueilta, julkiselta, yksityiseltä ja kolmannelta sektorilta. Oppisopimustyyppinen koulutus liittyi 30–60 opintopisteen laajuisiin korkeakoulututkinnon jälkeisiin erityispätevyyksiin, jotka kuuluvat muutoinkin ammattikorkeakoulujen koulutustarjontaan. Ne eivät tuota muodollisia kelpoisuuksia, mutta niiden asema työmarkkinoilla perustuu työelämän tarvitsemaan ammatilliseen osaamiseen. (OKM 2011.)

Koska korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa on useita toimijoita, on selvää, että keskinäinen työnjako on tarpeen määrittellä ja sopia yhdessä. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu (2010) on määrittellyt oppisopimustyyppisessä koulutuksessa noudatettavan tehtäväjaon, jossa kuvataan työnantajan, työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja ammattikorkeakoulun tehtävät ja vastuut. Tämä tehtäväjako antaa tiettyä kehystä myös tälle tutkielmalle. Seuraavassa taulukossa 1 eri toimijoiden tehtäväjako ilmenee yksityiskohtaisesti.

TAULUKKO 1: Korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen tehtäväjako Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa (2010)

<p>Työnantaja</p> <ul style="list-style-type: none"> - maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa oppisopimustyyppisen koulutuksen ajalta, - järjestää opiskelijalle työpaikkaohjaajan ja tälle riittävät ajalliset resurssit ohjaamiseen, - mahdollistaa moniammatillisen työryhmän tuen opiskelijalle koulutuksen ajan, - järjestää opiskelijalle mahdollisuuden osallistua tietopuoliseen koulutukseen. 	<p>Opiskelija</p> <ul style="list-style-type: none"> - tekee henkilökohtaisen oppimissuunnitelman (HOPS), - tekee annetut oppimistehtävät, osallistuu aktiivisesti ja aloitteellisesti oppimistehtävien toteutuksen suunnitteluun työyksikössään (esimerkiksi ohjaustilanteet, kehittämistehtävä), - työskentelee aktiivisesti ja itseään kehittäen ja käy säännöllisesti ohjauskeskusteluja työpaikkaohjaajansa kanssa oppimisestaan työpaikalla, - osallistuu tietopuoliseen koulutukseen oppilaitoksessa, - osoittaa osaamisensa näytöillä, - arvioi omaa oppimistaan suhteessa tavoitteisiinsa pitämällä oppimispäiväkirjaa säännöllisesti ja palauttaa oppimispäiväkirjan tiivistelmän työpaikkaohjaajalle ja opettajalle.
<p>Työpaikkaohjaaja</p> <ul style="list-style-type: none"> - osallistuu ohjaajakoulutukseen ja työnohjaukseen sekä huolehtii laadukkaasta ohjauksesta, - edistää ja tukee ammattitaitoa kehittävien oppimistehtävien toteutusta ja tekemistä työpaikalla, - edistää teorian ja käytännön yhdistämistä työyhteisössä mielekkäiden oppimistehtävien sovellusten muodossa, - käy säännöllisesti opiskelijan kanssa tavoite- ja palautekeskusteluja, - arvioi osaltaan opiskelijan oppimista (oppimistehtävät, näytöt). 	<p>Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu</p> <ul style="list-style-type: none"> - huolehtii oppisopimustyyppisen koulutuksen hallinnoinnista ja vastaa oppisopimustyyppisen koulutuksen koulutuskokonaisuudesta, - järjestää tietopuolista opetusta, - tarjoaa työpaikkaohjaajille koulutusta ja työnohjausta, - kerää palautetta opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta ja työnantajilta.

Yllä kuvattu tehtäväjako antaa mielestäni hyvän käsityksen korkea-asteen oppisopimustyyppiseen koulutukseen kuuluvien toimijoiden rooleista koulutuksen aikana. Luonnollisesti kunkin yksittäisen koulutuksen osalta käytännön järjestelyt ja yksityiskohtaiset toteutustavat on harkittava aina erikseen. Nelikenttäjakoa tarkastellessa voi havaita, että oppisopimustyyppinen opiskelu edellyttää työpaikalla työskentelyä normaalissa työ- tai virkasuhteessa, jolloin opiskelija voi nauttia tavanomaisista työsuhte- ja palkkaeduista työehtosopimusten mukaisesti. Henkilökohtaisen työpaikkaohjaajan rooli on merkittävä jo senkin vuoksi, että koulutuksen alussa opiskelija toimii hänen kanssaan työyksiköissä hyvin tiiviisti, käytännössä lähes koko ajan. Opiskelijan taitojen, tietojen ja osaamisen karttuessa itsenäisen työskentelyn osuus vähitellen kasvaa, mutta tällöinkin työpaikkaohjaaja toimii

lähetyillä omista työtehtävissään tai on muutoin tavoitettavissa. Oppilaitos järjestää työpaikkaohjaajille erillistä koulutusta, ja lisäksi ohjaajilla oli kokemusta muun muassa uusien työntekijöiden perehdyttämisestä työyhteisönsä sisällä. Tutkielman kohteena olleessa *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutuksessa opiskelijan tukena ja keskustelupauna työyhteisössä toimi myös henkilökohtainen mentori, jota ei edellä olevassa tehtäväjaoissa ole mainittu.

2.3 Koulutuksen sisältö

Savonia-ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman (2009, 12–14) mukaan *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutuksen sisältö jakaantui neljään teemaan, jotka etenivät toisten kanssa lomittain läpi koulutuksen. Jokaisesta teemasta oli erikseen määritelty yksityiskohtainen sisältö, oppimistehtävät, osaamisen osoittaminen sekä se, mitä opiskelija teeman suoritettuaan osaa, hallitsee, tekee, toteuttaa tai tunnistaa osaamistavoitteiden määrittelemällä tasolla. Alla oleva taulukosta 2 ilmenevät koulutuksen neljä teemaa ja niiden laajuudet opintopisteinä sekä lähipäivien lukumäärät. Koulutusteemojen yksityiskohtaisempaa tarkastelua en tässä yhteydessä näe tarpeellisena, sillä teemojen sisältöön yksityiskohtineen voi perehtyä opetussuunnitelman avulla.

TAULUKKO 2: Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutuksen teemat ja laajuus

Teema	Opintopisteet	Lähipäivien lkm
Oman osaamisen kehittäminen	5	3
Potilaan tarkkailu- ja tilannehallinta	10	4
Hoitotoimien hallinta: auttaminen, ohjaaminen, hoitoteknologia	10	4
Työrooli ja ammatillisuus	5	2
Kaikki yhteensä	30	13

Oppimis- ja opetusmenetelminä käytettiin ensinnäkin teoriaopetusta, joka sisälsi useita aihealueita ja jossa perinteisen luento-opetuksen lisäksi hyödynnettiin myös etäyhteyksiä ja verkko-oppimisen välineitä. Laboraatioina toteutettavissa opinnoissa harjoiteltiin käytännön taitoja, joita tarvitaan leikkaussalisyöskentelyssä ennen toimenpiteitä, toimenpiteiden aikana ja toimenpiteiden jälkeen. Nämä opinnot järjestettiin pääosin oppisopimussairaaloiden leikkaussosastoilla ja osin ammattikorkeakoulujen leikkaussaleissa. Seminaareissa opiskelijat esittelivät, analysoivat ja refleктоivat perioperatiiviseen hoitotyöhön kuuluvia oppimistilanteita. Työskentelyyn kuului myös tiedonhaku liittyen muun muassa käypä hoito -suositukseen ja alan tutkimusmateriaaliin. Pedagogiset ratkaisut pohjautuivat edellä

kerrottiin teemoihin. Pedagogisina menetelminä käytettiin esimerkiksi yhteistoiminnallista oppimista, ongelmaperustaista oppimista tai simulaatioita taitojen harjoittelemiseksi. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 9–10.)

Työpaikoilla tapahtuva oppiminen toteutui yhteistyösairaaoloissa 20 opintopisteen laajuisena, joten se muodosti suurimman osan koulutuksesta. Kokonaisuus sisälsi sekä perusharjoittelun että syventävän harjoittelun anestesia-, leikkaus- ja heräämöhoidon työyksiköissä. Syventävän harjoittelun avulla opiskelijat saavuttivat yhden perioperatiivisen hoitotyön alueen erityisosaamisen. Työpaikoilla työpaikkaohjaajat oli koulutettu ohjaamiseen ja arviointiin. Ohjaajille suunnatun koulutuksen aihe-alueet olivat oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttaminen, työpaikan osaamisvaimusten suhteuttaminen tietopuolisen opetuksen sisältöihin sekä näytöt ja niiden käytännön toteuttaminen. Jokaisella opiskelijalla oli oma mentori, joka ohjasi, tuki ja arvioi opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä ohjasi näyttöjä varten. Myös mentorit hyödynsivät verkko-oppimisympäristöä tiedon ja tuen jakamiseen. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 9–10.)

Osaamisen osoittaminen oli merkittävä osa korkea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta perinteisen oppisopimuskoulutuksen tavoin. Usein tässä yhteydessä käytetään termiä näyttö, joka mielestäni suppeampana ilmaisuna ei kerro riittävästi kyseisestä asiasta. Osaamisen osoittaminen oli osa opiskelua ja oppimisen arviointia. Opetussuunnitelmassa oli määritelty, että osaamisen osoittamisella tarkoitetaan osaamisen todentamista, jossa korostuu erityisesti opitun käytäntöön soveltaminen (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 10). Osaamisen osoittamisella opiskelija osoittaa ammatin mukaista pätevyyttä, joka voi olla tietoa, taitoa tai henkilökohtaisia sekä sosiaalisia että menetelmällisiä valmiuksia. Eri tilanteissa arvioidaan esimerkiksi opiskelijan käytännön toimintaa, ongelmanratkaisukykyä, tiedonhankintavalmiuksia ja yhteistyökykyä perioperatiivisessa tiimissä. Osaamisen osoittaminen tapahtuu kirjallisilla oppimistehtävillä, kehittämis- ja opastamistilanteina työpaikalla tai muina todellisina työtilanteina tai niiden simulaatioina. Osaamisen osoittamisen kriteerit oli suunniteltu yhteistyössä ammattikorkeakoulun ja työelämän edustajien kanssa. Lisäksi Suomen Anestesia- ja Leikkausosaston sairaanhoitajien yhdistykset olivat voineet vaikuttaa kriteereihin. Merkittävänä asiana näen sen, että ammattikorkeakoulun tuli huolehtia, että kriteeristö ei koske vain yksittäisen työpaikan tehtäväkriteerejä, vaan arviointi ulottuu laajemmalle substanssi-, meta- ja geneerisiin taitoihin. Lisäksi on huomioitava, että osaamisen osoittamisen tavoitteena on myös lisätä koulutusjärjestelmien ja tutkintojen avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, edistää aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista elinikäisen oppimisen hengessä ja korostaa oppimistulosten merkitystä koulutuksen järjestämisessä. Samalla pyritään parantamaan työelämän edellyt-

tämän ja koulutuksen tuottaman osaamisen vastaavuutta sekä vahvistamaan oppilaitoksen työelämäyhteyksiä. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 10–11.)

Edelleen tarkemmalla tasolla opetussuunnitelmassa määritellään, että koulutuksessa arvioidaan opiskelijan osaamista auttamisen, ohjaamisen ja opettamisen osalta muun muassa potilasta ja oppijaa arvostavana palvelukulttuurina, tilanneherkkyytenä ja ohjaustaitoina. Tarkkailutehtävää ja tilannehallintaa arvioidaan muun muassa valppautena muuttuvien tilanteiden varhaisessa havainnoinnissa ja asiantuntevana potilaan hoitona. Perioperatiivisen hoidon kliinistä osaamista arvioidaan hoitotyön sujuvana toteutuksena erilaisissa toimintaympäristöissä sekä luotettavien ja potilaille soveltuvien hoitomenetelmien käyttönä. Laadun varmistusta arvioidaan tutkitun tiedon ja näyttöön perustuvien menetelmien käyttönä ja osallistumisena kehittämistyöhön. Työroolia ja viestintä- ja vuorovaikutustaitoja arvioidaan muun muassa moniammatillisena toimintana ja viestintänä. Osaamisen osoittamisen arviointikeskusteluun osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja sekä vastuupettaja ja mahdollisesti sairaalan kliininen opettaja. Arviointipäätöksen tekevät opettaja ja työelämän edustaja. Arvioinnissa oli käytössä arvosanat hyväksyty tai täydennettävä. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 11.)

On miellyttävää havaita, että arviointi kaikinensa käsitetään tässä yhteydessä laajemmin kuin pelkkänä opiskelijan osaamisen arviointina. Kyseessä on eri toimenpiteistä koostuva arviointikokonaisuus, jolla ohjataan, tuetaan ja seurataan oppimista ja opettamista. Ensinnäkin oppijan kannalta arvioinnin tehtävänä on seurata oppijan oppimisprosessia ja ohjata häntä löytämään henkilökohtaisesti sopivimmat tavat oppia sekä tuottaa tietoa oppijan osaamistasosta seuraamalla, kuinka hän ymmärtää ja hallitsee opetussuunnitelman edellyttämää ammattitaidon oppimista. Toisaalta oppilaitoksen kannalta arviointi antaa oppilaitokselle palautetta opetustoiminnan tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta. Kolmanneksi työelämän näkökulmasta arviointi antaa työnantajille tietoa oppijoiden osaamisen tasosta, mikä on ensiarvoisen tärkeää mietittäessä oppijoiden sijoittumista erilaisiin perioperatiivisen hoitotyöprosessin työtehtäviin koulutuksen aikana tai sen jälkeen. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 11.)

Oppimisenäkemykseltään *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutus pohjautuu konstruktivistiseen oppimisenäkemykseen, joka korostaa opiskelijaa aktiivisena tietorakenteiden, kokemusten ja osaamisen muodostajana. Aikuinen oppija nähdään itseohjautuvana ja halukkaana kehittämään omaa osaamistaan muuttuvissa hoitotyön tilanteissa sekä kykenevänä myös soveltamaan aiemmin oppimaansa uusiin työtehtäviin tai -tilanteisiin. Oppiminen on käytännön toimintaan sidottua sosiaalista vuorovaikutusta, jossa opitaan yhdistä-

mällä teoriaa ja käytäntöä. Opetussuunnitelman mukaan tämän nähdään toteutuvan parhaiten työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja teoreettisen opetuksen joustavana yhdistelmänä. Koulutuksessa eri teemojen ja opittavien asiasisältöjen käsittely etenee alkaen teoriatiedosta tai kokemuksellisesta tiedosta, mutta kuitenkin niin, että jokaista aihealuetta yhdistää kokemuksellisuus, tietoperusta, työn kehittäminen, perusteluiden avaaminen sekä arviointi tiedon sovellettavuudesta ja omasta oppimisesta. Tarkoituksena on, että opiskelija oppimisprosessissaan yltää lopulta syväoppimisen tasolle. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2009, 8.)

3 TUTKIELMAN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Korkea-asteen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta on toistaiseksi julkaistu verrattain vähän kirjallisuutta, mutta uusia julkaisuja on työn alla. Kuitenkin korkea-asteen oppisopimuksen suunnittelu- ja kehittämisvaiheessa on tehty erilaisia selvityksiä ja koottu nykyä-sityksiä aikuisten oppimisesta työkontekstissa. Käytettävissä on myös yleisesti oppisopi-musta, oppimista, osaamista ja asiantuntijuuden kehittämistä koskevaa kirjallisuutta. Kor-kea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta ja sen ominaispiirteitä voi peilata jo vakiintu-neeseen ja perinteiseen ammatillisen koulutuksen oppisopimukseen, jossa on mahdollista suorittaa ammatillisia perustutkintoja sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ja lisäksi opiskella ei-tutkintotavoitteisesti lisä- ja täydennyskoulutuksen tyyppisesti.

3.1 Aikaisemmat tutkimukset ja julkaisut

Perinteisen oppisopimuskoulutuksen tavoitteita, strategiaa, rahoitusta ja tuloksia valottaa valtionalouden tarkastusviraston julkaisu vuodelta 2000. Vaikka julkaisu on tehty hallin-nollisesta näkökulmasta, se kertoo laajalti koko koulutusmuodon asemasta Suomessa eri-tyisesti aikuisten kouluttautumisympäristönä. Myös opetushallinnon viranomaiset ovat julkais-seet useita oppisopimusta koskevia raportteja, joista uusimpia on Suomalaisen (2009) selvitys oppisopimuskoulutuksen yleisestä tilasta sekä sen laadun ja vaikuttavuuden kehit-tämisestä. Varsin uutta tietoa on saatavilla Leinon (2011) julkaisusta, joka käsittelee oppi-sopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistamista ja oppimismahdollisuuksia työpaikal-la. Myös tässä tutkimuksessa ilmenee, että Suomessa pitkät perinteet omaava oppisopi-muskoulutus on nimenomaan aikuisten koulutusmuoto, koska nuorten ammatillinen koulu-tus toteutuu valtaosaltaan oppilaitosmuotoisena koulutuksena.

Tutkielmatyön alkuvaiheessa olen hyödyntänyt tiettyjä lähteitä saadakseni itselleni käsi-tyksen korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen taustalla vaikuttavista tekijöistä. Gröhnin

(2009) toimittama julkaisu korkea-asteen oppisopimuksen kehittämisen näkökulmista käsittelee oppisopimustyyppistä koulutusta yhteiskunnallisesta näkökulmasta ja tuo esille korkea-asteen oppisopimuksen erityispiirteitä ja yritysten näkökantoja asiaan. Julkaisun kirjoittajat edustavat eri tahoja, mutta artikkelit ovat selvä kannanotto korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen käyttöönoton puolesta. Teoksessa on myös esitelty korkea-asteen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta kaksi pilottimallia, jotka valaisevat asiakokonaisuutta osuvasti. Seppälän (2005) toimittama julkaisu aikuisten oppisopimuksesta esittelee perinteistä oppisopimusta keinona lisätä osaamista ja kilpailukykyä työpaikoilla. Helaman ja Piispasen (2009, 7) raportista saa tietoa erityisesti eteläsavolaisen elinkeinoelämän toiveista ja tarpeista korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen suhteen. Selvitys kertoo, että korkea-asteen oppisopimuksen uskotaan soveltuvan erityisesti täydennyskoulutukseen ja tutkinnon osien suorittamiseen, pätevoitymiseen ja kelpoisuuksien hankkimiseen sekä muuntokoulutukseen, mutta se ei sovellu kokonaisten tutkintojen suorittamiseen. Tutkintoon johtavien osien suorittamisen oppisopimuskoulutuksena arvioidaan lisäävän opiskelijoiden työelämän tuntemusta ja aktivoivan koulutusorganisaatioiden ja opiskelijoiden työelämäyhteistyötä. Tällä hetkellä tutkinnon osien suorittaminen oppisopimuskoulutuksena ei ole kuitenkaan mahdollista.

Saranpään (2008) ammattikorkeakoulututkintojen tekijöille suunnattu teos osaamisen tunnistamisen ja työstä oppimisen ohjaamisen työkaluista on tarjonnut käyttökelpoista pohdintaisen aihetta ja taustatietoa tutkielmani pohjalle. Lisäksi olen löytänyt hyvää taustatietoa Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian hallinnoimasta Futurex – Future Experts -hankkeen materiaaleista sekä opetus- ja kulttuuriministeriön lukuisista asiakirjoista ja seminaariesitelmistä. Gröhnin (2011) toimittama uusi julkaisu kartoittaa oppisopimustyyppisen koulutuksen tähänastista toteutumista eri koulutus- ja ammattialoilla. Tämän julkaisun avulla on mahdollista saada tiivistetysti tietoa eri koulutuksista ja erityisesti siitä, miten oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia on etsitty, kehitetty ja luotu useissa Suomen ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa.

Mielenkiintoisen taustan tutkielmalleni antaa Erja Tengvallin (2010) leikkaus- ja anestesiahoitajan ammatillista pätevyyttä käsittelevä väitöskirja, jonka tuloksista ilmenee, että leikkaus- ja anestesiahoitajilta edellytetty ammatillinen pätevyys on vaatimustasoltaan erittäin korkeaa sisältäen vahvat sekä yhteiset että eriytyneet ammatillisen pätevyyden osa-alueet. Hänen mielestään pätevyyden takaamiseksi tarvitaan säännöllistä tietojen ja taitojen päivittämistä, jossa pohjana voidaan käyttää hänen kehittelemäänsä ammattipätevyysmallia suunniteltaessa hoitajien ammatillisia erikoistumis- ja jatko-opintoja (2010, 116–126). Omassa tutkielmassani en kuitenkaan enempää erittele perioperatiivisen hoito-

työn ammatillisia osaamis- tai pätevyysvaatimuksia, vaan keskityn tutkimuskohteena olevan uuden koulutusmallin käsittelyyn, itse oppimiseen ja opiskelijoiden kokemuksiin.

Perinteinen oppisopimuskoulutus on yleisesti käytetty koulutusmuoto paitsi Suomessa myös muualla Euroopassa. Helaman ja Piispasen (2009) raportista saa tiivistetysti tietoa oppisopimuksesta Euroopassa, jossa koulutusmuodolla on hyvin pitkät ja vahvat perinteet. Esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä runsas puolet 16–18-vuotiaista nuorista suorittaa oppisopimuskoulutuksen. Useissa Keski- ja Etelä-Euroopan maissa myös korkea-asteen tutkinnon suorittaminen on mahdollista oppisopimuskoulutuksena, jossa kauppakamareilla on merkittävä osuutensa koulutuksen laadun varmistamisessa ja työpaikkojen järjestämisessä. Esimerkiksi Ranskassa oppisopimuskoulutus on ollut käytössä korkea-asteella jo yli 20 vuotta. Saksassa ja Itävallassa oppisopimuskoulutuksen painopiste on ammatillisessa koulutuksessa, mutta myös korkea-asteella oppisopimusjärjestelmä on käytössä. Italiassa on toteutettu jo useita vuosia korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen kokeiluhankkeita. Englannissa taas oppisopimus eri muodoissaan on yleinen, mutta varsinaista korkea-asteen oppisopimusmallia ei ole olemassa. Suomea lukuun ottamatta muissa Pohjoismaissa korkea-asteen oppisopimuskoulutus ei ole käytössä, vaikka oppisopimus muutoin on yleinen kouluttautumismuoto erityisesti Norjassa ja Tanskassa. Mielenkiintoista sinänsä on, että Ruotsissa oppisopimuskoulutuksen merkitys on ylipäättänsä vähäinen. (Helama & Piispasen 2009, 13–14; ks. Vartiainen & Viinisalo 2009, 12–15, 47–56; Lahtinen 2009, 23–25.)

Eryteisesti Ranskan oppisopimuskoulutuksen järjestelmää pidetään varsin kehittyneenä. Leimallista sille on, että koulutuksessa huomioidaan ammatillinen ja teoreettinen osaaminen sekä myös tieteellinen pätevyys. Myös korkea-asteen tutkinnon suorittaminen näyttötutkinnon tyyppisesti on Ranskassa mahdollista. Oppisopimuskoulutuksen rahoitus toteutuu pääosin yritysten maksaman koulutusveron avulla, joka on 0,5 prosenttia bruttopalkkasummasta, millä on varmasti merkitystä yritysten koulutuskiinnostuksen ja koulutusjärjestelmään sitoutumisen kannalta. Ranskan oppisopimusjärjestelmä on ollut esillä yhtenä vaihtoehtoisena mallina Suomessakin jo 2000-luvun alussa, jolloin akateemista oppisopimuskoulutusta alettiin meilläkin hahmotella. (Lahtinen 2009, 23.)

Suomen ulkopuolella oppisopimuskoulutuksesta on julkaistu monia tutkimuksia ja teoksia, joista mainitsen tässä muutamia. Ní Cheallaighin (1995) julkaisu kuvaa oppisopimuskoulutusta Euroopan unionin jäsenmaissa vertaillen eri jäsenmaiden toimintakäytäntöjä. Mjelden (1993) raportti kertoo Norjassa järjestettävästä ja siellä yleisesti nuorten parissa käytettävästä oppisopimuskoulutuksesta kuvaten meilläkin tuttua näkökulmaa käytännöstä

teoriaan ja teoriasta käytäntöön. OECD:n (1994) julkaisema raportti jäsenmaidensa oppisopimuskoulutuksesta ja sen merkityksestä on myös käytettävissä. Oppisopimuskoulutusta ja erityisesti sen laatua Englannissa, Australiassa ja Amerikassa valottaa Smith ja Grollmanin (2007) julkaisu. Yleisesti työyhteisöissä oppimista ja myös oppisopimusta käsittelee Hughesin, Jewsonin ja Unwinin (2007) teos, joka kuvaa asiakokonaisuutta useiden länsimaiden kontekstissa.

3.2 Teoreettiset näkökulmat

Sivosen (2007, 218–221) määritelmän mukaan *perinteinen oppisopimuskoulutus* perustuu työsuhteeseen ja pääosin työssä oppimiseen, jota tukee oppilaitoksen järjestämä tietopuolinen opetus. Oppimisprosessi pohjautuu henkilökohtaiseen oppimis- ja näyttösuunnitelmiin, jonka tutkinnon suorittaja ja oppilaitos yhdessä laativat, ja jossa huomioidaan sekä tutkinnon suorittajan että työpaikan tarpeet ja edellytykset. Suunnitelmat pohjautuvat kuitenkin opiskeltavan tutkinnon perusteisiin ja niissä määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin sekä arviointikriteereihin. Tietopuolinen opetus sisältää osaamiskartoituksen, jossa tunnustetaan ja tunnustetaan aiemmin hankittu osaaminen. Lähi- ja teoriapäivät mahdollistavat kokemusten ja näkemysten vaihdon sekä teoreettisen osaamisen päivittämisen. Edelleen Sivonen tuo esille, että opiskelijat käyttävät harvoin mahdollisuutta ”hyväksilukea” lähipäivät, joita oppisopimuskoulutuksessa on muutenkin vähän. Henkilökohtaisissa ohjauskusteluissa ja ohjauksellisilla työpaikkakäynneillä opettaja huomioi erityisesti työn kontekstin ja ammatillisen kasvun mahdollisuudet.

Sivonen ja Jussila (2005) luonnehtivat perinteistä oppisopimuskoulutusta toteamalla, että pitkään työkokemukseen peilattu teoreettinen tieto tuottaa uudenlaista ammatinhallintaa ja antaa varmuutta työhön. Heidän mielestään nykypäivän työelämässä työntekijöiden pitää hallita työtehtävät ammattitaidolla, joka perustuu luotettavaan tietopuoliseen osaamiseen. Lisäksi he korostavat työssä oppimisen olevan yhteisöllinen ilmiö, sillä oppisopimuskoulutus on, paitsi yksilön asia, myös koko työyhteisön yhteinen asia. Uusien opittujen asioiden kokeileminen omassa työympäristössä ja työyhteisön tuella aikaansaa niiden nivoutumisen osaksi ammattitaitoa. Tässä prosessissa työpaikkaohjauksella ja opintojen henkilökohtaistamisella on huomattava merkitys, minkä lisäksi aina tulee huomioida opintojen liittymisen aikuisen ihmisen muuhun elämänkokonaisuuteen. (Sivonen & Jussila 2005, 31–32.)

Tutkielman teoriaosuudessa tarkastelen ensinnäkin *tietoa*, jonka Tynjälän (2004) mukaan jaetaan formaaliseen, praktiseen ja metakognitiiviseen tietoon. Formaalin tieto on muodollista, koulutuksen avulla hankittua tietoa. Se muodostuu konkreettisesta ja eksplisiittisestä, kullekin alalle vakiintuneesta tietoperustasta, mutta myös teoreettisen ja käsitteellisen tason tiedosta. Useimmiten formaali tieto on yleispätevää tietoa eikä se liity erityisesti mihinkään tiettyyn kontekstiin. Formaalista tietoa pidetään yleisesti asiantuntijuuden perustana. Praktinen tieto sitä vastoin on käytännöllistä tietoa, joka on syntynyt kokemuksen avulla ja usein pitkän ajanjakson kuluessa. Tyypillistä praktiselle tiedolle on, että sitä on vaikea pukea sanoiksi tai kuvata ulkopuolisille tahoille. Tieto on intuition tyyppistä, usein hiljaista tietoa, joka pääosin liittyy tiettyyn kontekstiin, esimerkiksi työyhteisöön tai tilanteeseen, jossa tiedon haltija toimii tarkoituksenmukaisella tavalla miettimättä ratkaisujensa perustana olevia teorioita. Asiantuntijuutta ajatellen merkityksellistä on metakognitiivinen tieto, joka on lyhyesti kuvattuna tietämistä omasta tietämyksestään. Metakognitio tarkoittaa itsesäätelytietoa ja reflektiivisiä taitoja ja tietoja, joiden varassa omaa toimintaa voi arvioida tietoisesti ja kriittisesti. Toiminta kohdistuu omiin kognitiivisiin prosesseihin, esimerkiksi ajatteluun ja oppimiseen. Nämä erilaiset tiedot ovat Tynjälän mukaan asiantuntijuuden komponentteja. Hieman tarkemmalla tasolla tietoa voi eritellä jakamalla se faktuaaliseen, käsitteelliseen, proseduraaliseen, äänettömään ja metakognitiiviseen tietoon. Proseduraalinen tieto, joka tarkoittaa toiminnallista taitoa, syntyy lähes poikkeuksetta kokemuksen kautta, joten sen merkitys esimerkiksi työtehtäviä tehdessä on suuri. (Tynjälä 2004, 174–178.)

Choo (2002) sitä vastoin jakaa *tiedon lajit* neljään osaan. Eksplisiittinen tieto on esimerkiksi opiskellessa opittavaa käsitteellistä kirjallista tietoa, joka on julkilausuttua ja helposti tallennettavaa sekä jaettavaa tietoa. Käytännöllinen tieto perustuu aiempaan kokemukseen toimintamalleista ja työtavoista, ja tyypillisesti se opitaan työpaikalla eikä esimerkiksi opintojen puitteissa. Kulttuurinen tieto pitää sisällään tiedon ja kokemuksen organisaation toiminnasta esimerkiksi erilaisten arvojen ja uskomusten muodossa. Tämän tyyppistä tietoa jaetaan ihmisten välisen vuorovaikutuksen avulla useimmiten keskustellen ja kokemuksia jakaen. Nykyisin paljon esillä ollut hiljainen tieto on henkilökohtaista tietoa, jota on hankala määritellä tai muotoilla kirjallisesti, minkä vuoksi myös sen jakaminen on vaikeaa. Hiljainen tieto sisältää kuitenkin esimerkiksi menettelytapoja, toimintakäytäntöjä ja päivittäisiä rutiineja, joita koskeva tietämys kehittyy tyypillisesti pitkän ajan kuluessa.

Tieto liittyy usein *asiantuntemukseen*, joka on myös eräs tutkielmani keskeisistä käsitteistä. Launisen ja Engeströmin (1999, 64–81) mukaan asiantuntemus voidaan nähdä eri tavoin, esimerkiksi vertikaalisena ja horisontaalisena asiantuntemuksena. Lisäksi yhä tärke-

ämmäksi on tullut verkostoitunut asiantuntemus ja jaettu asiantuntemus (Helakorpi 2011), joiden merkitys näkyy hyvin työyhteisöissä, jotka tavoittelevat aiempaa laajemmin oman työyhteisön ulkopuolisia yhteistyösuhteita sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Vaikka asiantuntijuus on erittäin laaja käsite, siinä on nähtävissä kolme pääulottuvuutta, jotka ilmentävät valtasuhteita, yksilöllistä erityisosaamisen ominaisuutta tai yhteisön ominaisuutta ja vuorovaikutussuhdetta. Bereiter ja Scardamalia (1993, 91–98) taas näkevät asiantuntemuksen ja asiantuntijuuden hieman eri tavalla. He tähdentävät ongelmanratkaisua siten, että helpompien ongelmien tultua ratkaistuksi asiantuntijat hakevat yhä edelleen uusia ja vaikeampia ratkaistavia asioita sen sijaan, että tyytyisivät rutiininomaisesti jo tutuiksi tulleisiin kokonaisuuksiin. Näin toimien henkilö oppii koko ajan uutta ja kehittää samalla omaa asiantuntemustaan ja työtään, mistä usein hyötyy koko ympäröivä työyhteisö.

Edellä mainittujen käsitteiden kautta pääsen *oppimiseen*, jonka avulla yksilö hankkii itselleen ensi sijassa osaamista ja ammattitaitoa. Yleisellä tasolla oppimisen voidaan nähdä olevan tiedon siirtämistä, toistamista ja tiedonkäsittelyä, joka perustuu ihmisen vapaaseen tahtoon ja sisäisiin motiiveihin. Oppiminen tapahtuu aikaisemman tiedon ja aiemmin opitun pohjalta rakentaen tietoa usein yhdessä muiden oppijoiden kanssa. Garrick (2006, 11–13) viittaa Wainin jo vuonna 1987 julkaisemaan jaotteluun, jonka mukaan oppiminen itsessään voi olla karkealla tasolla *formaalia*, *non-formaalia* tai *informaalia*. Formaali oppiminen on tutkintotavoitteista ja muodollisen koulutusjärjestelmän puitteissa eri oppilaitostasoilla tapahtuvaa oppimista, josta opiskelija saa todistuksen tai tietyn pätevyyden. Sitä vastoin non-formaali oppiminen on yleensä koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaa epävirallista ja omaehtoista oppimista vaikkapa vapaan sivistystyön opinnoissa, joissa tutkinnon sijasta tavoitteena ovat erilaiset tiedot ja taidot tai vain harrastuksen parissa toimiminen. Informaali oppiminen tarkoittaa arkioppimista, joka on jokapäiväisissä tilanteissa tapahtuvaa tahatonta ja sattumanvaraista oppimista ilman varsinaista uuden oppimisen tavoittelua. Tällaista oppimista ei ole systemaattisesti suunniteltu, sillä oppiminen tapahtuu esimerkiksi kotona, torilla, kirjastossa tai median avulla. Lisäksi työssä oppiminen on tyypillisesti informaalia oppimista, joskin siinä voi olla piirteitä myös tavoitteellisesta oppimisesta. Informaalille oppimiselle tyypillistä on oppimisen kokemuksellisuus, sosiaalisuus ja kontekstuaalisuus.

Edelleen käyttökelpoinen on myös Mezirowin (1998, 23–26; 374–381) tapa jakaa oppiminen kolmeen lajiin. Hänen mukaansa *instrumentaalisen* eli välineellisen oppiminen tuloksena ihminen oppii hallitsemaan erilaisia asioita, muita ihmisiä ja omaa elinympäristöään. Näin hän saa käytännöllisiä välineitä ja taitoja elämässä selviytyäkseen. *Kommunikatiivisen* eli vuorovaikutteisen oppimisen avulla ihminen taas oppii ymmärtämään, mitä muut

ihmiset ajattelevat tai tuntevat sekä millaisia arvoja, asenteita tai käsityksiä ihmisten ajattelumaailmaan kuuluu. *Emansipatorinen* eli tiedostava oppiminen voidaan nähdä vapauttavana oppimisena, jossa ihminen voi toteuttaa itseään, kasvaa ihmisenä ja ikään kuin vapautuu tietämättömyyden näkymättömistä kahleista ja saa oman elämänsä haltuunsa. Erityisesti kaksi viimemainittua oppimisen lajia ovat tyypillisiä nimenomaan aikuiselle ihmiselle, joka esimerkiksi työyhteisössään toimii vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja samalla reflektoi omaa toimintaansa. Tutkielmassani kuitenkin aion kysyä, mitä oppiminen informanttien mielestä käytännön tasolla on – onko se kenties aiemman uusintamista, reflektointia vai uudistamista (Kauppi 2004, 198–207). Toisaalta joskus voidaan havaita myös ei-oppimista, jos esimerkiksi halutaan välttää tulevia muutoksia ja niiden edellyttämiä uusia taitoja. Koska tutkielmani aihe käsittelee työssä olevien ihmisten täydennys- ja lisäkoulutusta, tulen pohtimaan ihmisten halua, kykyä ja taitoa yhdistää työtehtävät sekä uuden oppiminen.

Työssä oppiminen ja työstä oppiminen ovat käsitteitä, joihin tutkimuksella haluan saada lisävalaistusta korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen kontekstissa. Työ sinänsä on aikuisen elämässä merkittävä oppimisympäristö, jossa osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseksi on hyvät mahdollisuudet kuitenkin kustakin tilanteesta riippuen. Opetushallitus (1999, 12) määrittelee työssä oppimisen siten, että ”työssä oppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja se on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla”. Käsitteellisesti työssä oppimista on lähestynyt muun muassa Collin (2005, 18–26), jonka mukaan lähtökohtaisesti työssä oppiminen on informaalia, satunnaista ja työn tekemisen käytäntöihin juurtunutta, jolloin työn tekemistä ja oppimista on hankala erottaa toisistaan. Oppimisteorioihin peilaten työssä oppiminen tapahtuu aiemman kokemuksen avulla käytännön toiminnoissa ja tilanteissa. Oppimisen määrittäjinä toimivat työtehtävät ja työkontekstit. Lisäksi työssä oppiminen on asiantuntijuuteen pohjautuvaa, sosiaalista ja jaettua, koska työn tekemistä ei voi myöskään erottaa sosiaalisista yhteyksistään. Vanhastaan tunnettua on oppipoika-kisälli-mestari -malli, jossa sosiaalisuus ja oppiminen olivat luonteva osa työn tekemistä. Nykypäivänä taas erityyppinen ja -tasoinen verkostoituminen on yhä tärkeämpi osa työelämän sosiaalisuutta. Collin (2005, 65–66) on tutkimuksessaan paneutunut suunnittelutyötä tekevien työntekijöiden käsityksiin oppimisesta. Tiivistetysti ilmaisten tulokset kertoivat, että oppiminen tapahtuu työtä tekemällä, työskentelemällä yhdessä työtovereiden kanssa, arvioimalla omia kokemuksia, kehittelemällä jotain uutta, koulutuksessa oppimalla sekä työn ulkopuolisten kontekstien kautta. Collin on tutkinut oppimista suunnittelutyötä tekevien parissa, mutta on kiintoisaa verrata hänen saamiaan tutkimustuloksia oman tutkielmani informanttien käsityksiin oppimisesta työkontekstissa sekä oppi-

sopimustyyppisessä koulutuksessa. Lisäksi Collin (2005, 81–83) tuo esille työntekijöiden kokemuksen merkityksen sosiaalisen vuorovaikutuksen ja työn itsensä ymmärtämisessä, mutta myös oppimisen muiden ihmisten kokemuksesta sekä kokemuksen kautta syntyvän oman näkemyksellisyyden.

Työssä oppimista on käsitelty laajasti myös muun muassa Garrick (1998, 61–78, 99–100), joka painottaa oppimista työpaikan päivittäisissä arkitilanteissa ikään kuin piilossa olevan opetus suunnitelman mukaisena toimintana. Oppimisen tuloksena voidaan nähdä henkilöstön erilaisten taitojen vahvistuminen, ihmisten voimaantuminen, yhteisöllisyyden tunne ja toive palkitsemisesta, joilla kaikilla on vahva yhteytensä työpaikan tuottavuuden ja tehokkuuden kasvuun. Lisäksi tuloksena on ammatillisen identiteetin voimistuminen ja yhä suurempi itsesäätelyn taito, jotka myös lopulta koituvat työnantajan eduksi. Samaa teemaa on käsitelty myös Billett (2004, 2007), joka näkee työpaikan oppimisympäristönä, jossa työntekijällä on mahdollisuus oppia ja lisätä osallisuuttaan sekä sitä kautta vahvistaa omaa identiteettiään ja vaikuttaa elämänsä kulkuaan.

Kokemuksellisen oppimisen tunnetuimpia teoretisoijia lienee Kolb (2004), joka näkee oppimisen kehämäisinä sykleinä ja jatkuvasti kehittyvänä sekä syvenevänä prosessina. Oleellinen lähtökohta on oppijan oma kokemus ja sen kriittinen reflektointi, jota seuraa asioiden käsitteellistäminen. Tämän jälkeen on aktiivisen toiminnan vaihe, jossa voi käytännössä kokeilla erilaisia malleja ja kokemuksista tehtyjä päätelmiä. Uusi kokemus saa jälleen oppimisen kehän uudelleen liikkeelle. Selvää on, että kokemuksella on huomattava merkitys työssä oppimisen toteutumisessa. Rauste-von Wright ja von Wright (2002, 140–142) näkevät, että kun oppijalla on työkokemusta, hän pystyy hahmottamaan, mitkä kokemukset ovat oppimisen kannalta oleellisia. Tällöin hän myös todennäköisesti omaa reflektiivisiä taitoja ja on kiinnostunut kehittämään edelleen itseään ja työyhteisön toimintoja. Tällöin jää myös pois monet sellaiset ongelmat, jotka ovat tyypillisiä kokonaan uusia sisältöjä opittaessa. Kuitenkin Rauste-von Wright ja von Wright tuovat esille myös kokemuksen korostamisen vaaranpaikan, sillä laaja kokemus voi lisätä oppijan itseluottamusta liiaksi ja tietoja suuremmaksi, jolloin kokemus antaa luulon, että todellisuus on todellakin kokemuksen kaltainen. Tällöin kokemukset korvaavat teorian ja pohtiva reflektio voi jäädä toteutumatta, mistä taas seuraa kehityksen ja oppimisen vähäisyys.

Työssä oppimiseen liittyy kiinteästi *situationaalisuus*, jonka määrittelijöistä Lave on eräs tunnetuimmista. Hän painottaa oppimisen tilannesidonnaisuutta, sillä oppiminen on lähes aina sidoksissa sosiaaliseen ympäristöön ja tilanteeseen, missä oppiminen tapahtuu (Lave 1998, 29–37). Tällainen oppimisen tapa parantaa oppijoiden mielenkiintoa ja motiva-

tiota, sillä teoria ja käytäntö yhdistyvät oppijalle mielekkäällä tavalla. Situationaalinen oppiminen käytännön toimintayhteisössä ja verkostoissa tarkoittaa oppijan sijoittumista työyhteisön jäseneksi aluksi vähemmällä vastuulla, mutta myöhemmin laajemmalla ja syvemmällä osallisuudella. Situationaalinen oppimisenäkemys korostaa koulutuksessa työelämälähtöisyyden merkitystä, jota edelleen hyvin usein painotetaan varsinkin ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen kentällä. Myös Rauste-von Wright ja von Wright (2002, 33) tähdentävät oppimisen tilannesidonnaisuutta esittelemällä toiminnan ja oppimisen välistä kytkeä. He tarkoittavat kontekstilla asiayhteyden ohella myös mielen-tilaa, jossa jokin tapahtuma on koettu tai opittu. Osuvasti he toteavat, että yhdessä kontekstissa opittu tieto ei automaattisesti siirry toisiin konteksteihin, mutta siirtymiselle voisi olla luontevat valmiudet jo oppimisvaiheessa tarkoituksenmukaisissa oppimisympäristöissä – kuten esimerkiksi työpaikoilla.

Nykyään koulutuksessa ja työssä painotetaan usein ohjauksellisuutta, ja erityisesti työssä *oppimisen ohjausta* on käsitelty muun muassa Pasanen (2004). Tässä yhteydessä hän tähdentää ohjauksen puitteissa vuorovaikutusta, neuvottelua, dialogin tuottamista ja osallistumista. Pasanen näkee asian kokonaisuutena, jonka lähtökohta on henkilökohtaisen osaamisen kartoittaminen. Työpaikkaohjaajien valmistaminen ja kaikinainen yhteistyö sekä työpaikan tehtäväjärjestelmän analyysi antavat pohjaa työssä oppimisen tavoitteiden ja tehtävien määrittämiselle. Näin toimien työssä oppimiselle tarjoutuu onnistumisen edellytykset. Työssä oppimisen ohjauksen prosessiin kuuluu lisäksi työssä oppimisen arviointia ja näyttöön valmistautuminen unohtamatta toiminnan tulosten arviointia sekä kouluttautumisen yhteyttä työpaikan muuhun kehittämistyöhön. (Pasanen 2004, 151–174.)

Työssä oppimisen ohjausta lähellä on myös hoitoalalla yleisesti käytetty *mentorointi*, joka Korhosen (2010, 94–104) mukaan perustuu kahden ihmisen, kokeneemman ja nuoremman kollegan, väliseen luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Perinteiseen mentoroinnin käsitteeseen sisältyy ajatus, että mentori kokeneempana osaajana tukee nuorempaa työntekijää, joka näin saa käyttöönsä osan mentorin osaamisesta ja verkostoista. Mentorointi tarjoaa ikään kuin peilin, jota vasten nuorempi työntekijä voi pohtia kokemuksiaan sekä saada asiantuntijaneuvoja ja ohjausta organisaation toimintakulttuuriin liittyvissä asioissa. Perinteinen näkemys kuitenkin kertoo hierarkkisuudesta, minkä vuoksi nykyään mentoroinnissa on yhä enemmän siirrytty dialogiseen ja jaettuun oppimiseen, jossa molemmat osapuolet toimivat osallistujina ja oppijoina. Kyseessä on tällöin tasavertaisempi mentorointisuhde, jossa ammatilliset näkemykset rakennetaan yhdessä. Mentoroinnin päämääränä voidaan nähdä paitsi ammatillinen kasvu ja vähitellen kehittyvä autonomisuus, myös yhteinen dialogi ja oppimiskumppanuus. Tärkeää on myös mentoroinnin

suunnitelmallisuus ja sen toteutuminen osana työyhteisön arkista toimintaa. Vaikka mentointiohjelmia käytetään monilla ammattialoilla, Korhosen (2010, 95) näkemyksen mukaan ne kuitenkin vielä hakevat paikkaansa suomalaisessa työelämässä.

Oppimisen avulla ihminen tavoittelee usein *kvalifikaatioita*, jotka nykyisin ymmärretään, paitsi teknisinä valmiuksina, myös suhteena koko yhteiskuntaan. Väärälä (1995) on määrittellyt kvalifikaatiot erilaisina ulottuvuuksina, jotka korostavat ammattitaidon eri puolia. Teknis-tuotannolliset kvalifikaatiot ovat ammattitaidon perustaitoja ja nimenomaan teknisesti painottuvia ammatillisia taitoja, tietoja ja pätevyksiä. Motivaatiokvalifikaatiot käsittävät henkisen sitoutumisen, vastuullisuuden ja itseohjautuvuuden, jotka nykyään yhä useammin katsotaan kuuluvan ihmisen velvollisuuksiin. Yhteiskunta ja työelämä odottavat aiempaa enemmän osana ammattitaitoa myös oman motivaation sopeuttamista vallitseviin olosuhteisiin. Mukautumiskvalifikaatiot tarkoittavat työelämän sääntöihin ja ohjeisiin sitoutumista esimerkiksi työyhteisön, työtahdin ja työajan suhteen, vaikka nykyään työajasta onkin tullut suhteellisen venyvä käsite. Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot sisältävät taidon työskennellä muiden ihmisten kanssa sekä kyvyn hyödyntää muiden ihmisten taitoja ja osaamista omassa työssään. Lisäksi nykyajalle ominaiset verkostoitumistaidot kuuluvat sosiokulttuuriseen kokonaisuuteen. Vielä erikseen on nähtävissä innovatiiviset kvalifikaatiot, joissa korostuvat luovuus, soveltamisen taidot sekä kaikinainen kyky toimintojen edelleen kehittämiseen. (Väärälä 1995, 42–48.)

Täydennykseksi edelliseen todettakoon, että sosiaali- ja terveysministeriö (2002) on jakanut *sosiaali- ja terveysalan ammatilliset kvalifikaatiot* seitsemään ulottuvuuteen, joista voi havaita kyseisen ammattialan erityispiirteet. Nämä ulottuvuudet ovat ensinnäkin intellektuaalinen pätevyys, joka tarkoittaa työtä koskevaa ymmärrystä, toiminnallinen pätevyys, jolla tarkoitetaan ympäristö- ja tilannekohtaista ymmärrystä sekä henkilökohtainen pätevyys, joka on työntekijää itseään koskevaa ymmärrystä ja oman ammatillisuuden kehittämistä. Toisekseen ulottuvuuksissa nähdään innovaatiopätevyys, joka tarkoittaa pyrkimystä etsiä uutta ja halua kehittää työtä, ja arviointipätevyys, jolla tarkoitetaan tutkimuksellista orientaatiota eli halua arvioida työn seurauksia, laatua, tuloksia ja vaikutuksia. Tärkeinä kvalifikaatioina voidaan pitää ihmissuhdepätevyyttä, joka tarkoittaa vuorovaikutustaitoja, ihmisestä välittämistä ja yhteistyökykyä, sekä eettistä pätevyyttä, joka käsittää ihmisyyttä ja sosiaalisuutta koskevat arvot. Vaikka edellä mainittu esitys onkin jo lähes kymmenen vuoden takaa ja kyseinen ala on muiden alojen tapaan kehittynyt ja muuttunut, esitys antaa mielestäni kuitenkin hyvän perustan asian edelleen pohtimiselle.

Kauppilaa (2006) mukaillen olen tutkielmaa työstäessäni pitänyt mielessäni yhtenä taustanäkökulmana koulutuksen yleisen merkityksen suomalaiselle aikuisväestölle ja suomalaisessa yhteiskunnassa. Koulutusta on Suomessa yleisesti pidetty arvossa, mutta henkilökohtainen koulutukseen osallistuminen on luonnollisesti vaihdellut eri ihmisten ja ammattiryhmien välillä. Kauppilan esittämän kategorisoinnin mukaan ja elämänkulun näkökulmasta koulutus voidaan nähdä *ihanteena*, *välineenä*, *hyödykkeenä* tai *itsestäänselvyytenä* koulutussukupolvien mukaisesti (teoksessa Antikainen jne. 2006, 276–290). Mielestäni yhä edelleen nämä luonnehdinnat ovat näkyvissä aikuisten kouluttautumisessa myös muutoin kuin sukupolvikohorttien näkökulmasta. Eri ihmiset käyttävät koulutusta eri tarkoituksiin eri tilanteissa elämänsä varrella. Tutkielmani aiheen kannalta koulutuksen erilaisilla ”rooleilla” on oma merkityksensä ennen muuta opiskelijan näkökulmasta.

Yhteenvedon tyyppisesti voi todeta, että *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutuksen järjestävänä tahona toimivat ammattikorkeakoulut painottavat useissa yhteyksissä työn ja työyhteisön kehittämistä koulutuksen avulla sekä käytäntöön suuntaavaa tutkimusta (mm. Auvinen jne. 2008). Työstä oppimisessa voidaan nähdä sykli, joka koostuu tutkimisesta, suunnittelemisesta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Lisäksi korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa yhdistyvät ammatilliset ja akateemiset perinteet, mikä ei ole aivan yksioikoista eikä ainakaan tavanomaista eri koulutusorganisaatioiden toiminnassa. Miten kaikki edellä kuvattu käsitteellinen tausta kytkeytyy työelämän tarpeista lähtevään korkea-asteen oppisopimustyyppiseen koulutukseen – siihen on tarkoitus saada selkoa tutkielmassani.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Edellä olen kuvannut tutkielman aihealuetta ja tärkeimpiä teoreettisia käsitteitä, jotka antavat suuntaa ja perspektiiviä tutkimusaiheeni työstämiselle. Kun tutkimuksen kohteena on tietty koulutus ja sen käytännön toteuttaminen, voi ensiksikin kysyä, miksi tutkimus on tarpeellinen ja mihin kysymyksiin sen avulla saa vastauksia tai uutta tietoa. Itseäni korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus aiheena kiinnosti ennen muuta siksi, että aihe on ajankohtainen, uusi ja uusia uria avaava suomalaisessa aikuiskoulutuskentässä, minkä lisäksi tutkielman taustalla on aina mielenkiintoinen koulutussektorin ja työelämän tiivis yhteistyö opiskelijoiden ollessa työssä olevia ammattilaisia. On selvää, että jokainen oppilaitos haluaa enemmän tai vähemmän jatkuvasti kehittää järjestämänsä koulutusta, mutta kehittämisen taustalle tarvitaan aina monipuolista tietoa, jota toivottavasti tämäkin tutkielma omalta pieneltä osaltaan tarjoaa. Koska myös ammattikorkeakoulujen kentällä on sekä valtiovallan taholta että oppilaitosten itsensä tekemänä odotettavissa rakenteellisia muutoksia, uudet työelämän tarpeisiin vastaavat koulutusmuodot mitä ilmeisemmin puoltavat paikkaansa ja antavat oppilaitokselle perusteita omalle olemassaololleen. Kuitenkaan uusi koulutusmuoto sinänsä ei ole mikään itseisarvo, vaan opiskelijoiden oppiminen ja koulutuksen sisältö sekä toteutustapa on keskeinen arviointikohde. Tässä tutkielmassani halusin ottaa lähtökohdaksi opiskelijan näkökulman, mikä rajasi ja antoi suuntaa tutkielmani käytännön työlle. Valitsemani keskeisimmät tutkimusteemat kiteytyivät seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitä korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa opitaan?
- Miten korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa opitaan?
- Miten työn ja opiskelun yhdistäminen sujuu oppimisen kannalta?
- Miten opiskelijan näkökulmasta työ ja työstä oppiminen niveltyvät opiskeluun?
- Miten opiskelija kokee itsensä kehittämisen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla odotusarvoni liittyivät joko teoria- tai käytännönpainotteiseen oppimiseen sekä oppisisältöihin. Itseäni askarrutti etukäteen myös se, oliko oppisisällön määrittelyn tehnyt koulutuksen järjestävä oppilaitos vai opiskelijoiden työyhteisöjen edustajat. Niinikään halusin lisävalaisua sille, miten uuden oppiminen tapahtuu ja millaisia menetelmiä tai välineitä oppimisen edistämiseksi käytetään. Työn ja opiskelun yhdistäminen oli tutkielmassani eräs keskeinen teema, koska oman kokemuksenikin perusteella asia ei ole aivan yksinkertainen. Vaikka työn ja oppimisen sulauttamisesta ja kaikkinaisesta monimuotoistamisesta onkin tullut koulutuskentällä yleinen ja suosittu ilmiö tai ainakin termi, asiakokonaisuus sinänsä edelleen haastaa oppimisen ja koulutuksen parissa toimivia. Mielestäni on tärkeää, että työn ja oppimisen sulauttamisesta saadaan selkoa myös opiskelijan näkökulmasta katsottuna. Tutkimuskysymykseni päättyvät kysymykseen opiskelijan itsensä kehittämisestä erityisesti painottaen sitä, miten opiskelija kokee asian korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen kontekstissa. Tämän kysymyksen halusin ottaa mukaan, koska nykyään yhä useammin ihmisen ajatellaan olevan velvollinen kehittämään itse itseään, mikä tarkoittaa samalla myös vastuunottoa omasta oppimisestaan sekä yksityishenkilön että työntekijän roolissa.

Tutkimuskysymysten perusteella päädyin kvalitatiiviseen menetelmään ja opiskelijoiden teemahaastatteluun, jossa käytin liitteenä 1 olevaa haastattelurunkoa. Jokaisen yksittäisen kysymyksen kohdalla tarkoitukseni oli saada selville jotakin tutkimuskysymykseen liittyvää. Toisin sanoen pyrin olemaan kysymättä mitään ylimääräistä ja aiheeseen liittymätöntä, mutta siitä huolimatta haastattelurungosta tuli suhteellisen kattava. Jos minulla olisi vielä toinen tilaisuus tehdä samantyyppinen tutkimus, yrittäisin karsia hieman kysymysten määrää. Kuitenkin laatimani haastattelurungon avulla sain suhteellisen laajan ja monipuolisen tutkimusaineiston asettamiini tutkimuskysymyksiin.

5 TUTKIELMAN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuskohteenani oli Savonia-ammattikorkeakoulun järjestämä *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutus, joka toteutettiin korkea-asteen oppisopimustyyppisenä koulutuksena yhteistyössä Pohjois-Karjalan ja Jyväskylän ammattikorkeakoulujen kanssa. Tutkimusideani realisoitui keskusteluissa Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun edustajien kanssa, jotka suhtautuivat aiheeseeni myönteisesti tehden myös erilaisia ehdotuksia tutkittavista aihepiireistä. Edellä mainitut ammattikorkeakoulut ovat vuodesta 2009 lähtien järjestäneet sosiaali- ja terveysalan oppisopimustyyppistä koulutusta, jossa yhteistyökumppaneina ovat olleet myös muut Suomessa toimivat ammattikorkeakoulut. Valitsin informanteiksi edellä mainitun koulutuksen vuoden 2010 aikana loppuun asti suorittaneet kolmetoista opiskelijaa, sillä halusin tuoda esiin nimenomaan opiskelijan näkökulman ja kokemukset koulutuksen toteuttamisesta erityisesti oppimisen kannalta. En siis ottanut tutkielmaani mukaan koulutuksen järjestäjien tai työnantajien näkemyksiä, mutta toki niidenkin osuutta ainakin välillisesti sisältyi tutkielmaani. Tutkielmani ajoittui vaiheeseen, jossa koulutuksen päättymisestä oli kulunut muutama kuukausi. Ennako-oletuksena ounastelin, että kun opiskelusta on kulunut jonkin aikaa ja opiskelun aiheuttama vaivannäkö ja aikapula ovat taaksejäänyttä elämää, opiskelijoiden käsitykset ja mielipiteet ovat saattaneet kirkastua ja kenties muuttuakin koulutuksen aikaisista näkemyksistä. Haastattelun aikana osa haastattavista myönsinkin näin tapahtuneen.

5.1 Aineistonhankinta

Tutkimusteemani käsittelyyn, metodologiaan ja rakenteeseen sain opastusta Haapakorven (1998) tutkimuksesta, joka käsittelee työllistymistä edistävän koulutuksen työprojekteja. Mielestäni mainitussa tutkimuksessa ja sen toteutuksessa on selviä yhtymäkohtia omaan tutkielmaani. Haapakorven tutkimuksen tavoin päädyin tutkielmassani laadulliseen tutkimusmenetelmään, jossa aineistonhankintatapana olivat opiskelijoiden teemahaastat-

telut. Tutkimussuunnitelmavaiheessa osana aineistonhankintaa suunnittelin käyttäväni myös opiskelijoiden oppimispäiväkirjoja, mutta tutkimusryhmänä olleen opiskelijaryhmän opintoihin oppimispäiväkirjan laatiminen ei loppujen lopuksi kuulunutkaan. Tosin osa opiskelijoista oli opintojen alkuvaiheessa kirjoittanut oppimispäiväkirjaa, koska opintojen alkuvaiheen informaation mukaan se kuului opintoihin osana oman osaamisen reflektointia ja arviointia. Teemahaastattelussa käytin haastattelurunkoa (liite 1), jonka toimivuutta testasin etukäteen erään tuntemani opiskelijan avulla. Varauduin myös haastattelun aikana ilmeneviin lisäkysymyksiin, ja jonkin verran tarkentavia kysymyksiä esitinkin haastateltaville. Haastattelurunkoa kävin läpi etukäteen myös ammattikorkeakoulun edustajien ja työnohjaajan kanssa. Haastattelutapani ei ollut avoin haastattelu siinä mielessä, että olisin käsitellyt aihepiirit vapaassa järjestyksessä, vaan tein kaikki kysymykset samalla tavoin ja samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville, mutta esitin kuitenkin tarkentavia lisäkysymyksiä tarpeen vaatiessa. Haastattelun etuna koin sen, että tilanne oli jossain määrin keskustelun tyyppinen, mikä antoi myös mahdollisuuden selventää kysymysten sanamuotoja tai tarvittaessa toistaa kysymys hieman toisin sanoin. Koska haastateltavia oli loppujen lopuksi suhteellisen vähän, kuusi henkilöä, pystyin keskittymään jokaiseen haastatteluun hyvin, mutta sinänsä haastateltavia olisi voinut olla enemmänkin. Kaiken kaikkiaan koin haastattelun joustavana menetelmänä, jossa haastateltavan ja haastattelijan keskinäinen vuorovaikutus nousee merkittävään asemaan. Lisäksi keskeistä oli, että haastattelutilanteet sujuivat myönteisen ilmapiirin vallitessa. En nähnyt haastattelua ollenkaan liian aikaa tai vaivaa vievänä menetelmänä, mikä on tavanomaista, jos haastateltavia on paljon (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–76).

Ensimmäiset yhteydenotot opiskelijoihin tapahtuivat ammattikorkeakoulun edustajien kautta, minkä jälkeen lähetin itse sähköpostitse opiskelijoille pyynnön osallistua haastatteluun (liite 2). Ilmoituksen halukkuudesta osallistua haastatteluun sain kuudelta opiskelijalta, jonka jälkeen sovin kunkin haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti haastattelun ajankohdasta ja paikasta. Eri yhteyksissä kävi ilmi, että haastateltavien työpaikoilla keskustelua oli herättänyt, voiko haastatteluun osallistua työajalla vaiko omalla ajalla. Osa haastateltavista koki haastattelun työhön kiinteästi liittyvänä asiana, jolloin he myös osallistuivat haastatteluun työajalla. Sitä vastoin osa haastateltavista tuli haastatteluun työajan ulkopuolella. On ymmärrettävää, että eri työyhteisöissä asiaa tarkasteltiin eri tavalla, ja toisaalta sairaanhoitajan tehtävässä voi olla hyvin hankalaa irrottautua työstään keskellä päivää haastatteluun osallistuakseen. Etukäteen en kuitenkaan ollut erityisesti varautunut kysymykseen työajan käytöstä, ja ohjeistinkin haastateltavia sopimaan asian oman työyksikönsä sisällä.

Haastattelua etukäteen pohtiessani esiin nousi kysymys, millainen halukkuus haastateltavilla on osallistua haastatteluun ja ylipäättänsä olla mukana tutkielmaprosessissani. Eskola ja Vastamäki (2007, 26–27) käsittelevät samaa aihetta kysyen, kenen etua haastattelu ajaa ja saako haastateltava tilanteesta vain hyvän mielen itselleen. He näkevät haastatteluun suostumisessa kolme pääasiallista motiivia. Ensinnäkin haastateltavat saavat tilaisuuden esittää asiasta omat mielipiteensä, jolloin he ”tavallisina ihmisinä” saavat äänensä kuuluviin. Toisekseen haastattelu tarjoaa väylän kertoa omista henkilökohtaisista kokemuksista, joita haastattelija todennäköisesti pitää arvossa, ja joista voi olla hyötyä muille samassa tilanteessa oleville. Tutkielmantekijänä toivoin, että juuri nämä kaksi motivoivaa tekijää vaikuttaisivat taustalla informanttien ryhtyessä minulle haastateltaviksi. Näihin näkökohtiin viittasin myös sähköpostitse lähettämässäni haastattelupyynnöissä. Eskolan ja Vastamäen mukaan kolmas motiivi voi olla se, että haastateltavat ovat aiemminkin osallistuneet tutkimuksiin, mistä on heille jäänyt hyvät kokemukset. Oman tutkielmani informanttien tilanteesta en tässä suhteessa ole tietoinen. Kuitenkin näen, että kun informantit ovat olleet halukkaita osallistumaan uudenaikaiseen koulutukseen tietäen alusta asti olevansa pilottiryhmä, niin se mielestäni on osoitus tietynlaisesta avoimesta suhtautumisesta, mikä voi näkyä myös halukkuutena osallistua koulutusmuotoa käsittelevään haastatteluun.

Pyrkimyksenäni oli, että opiskelijat voisivat kertoa mahdollisimman vapaasti ja omin sanoin oppimis- ja koulutuskokemuksistaan. Päädyin lähettämään haastattelurungon opiskelijoille sähköpostitse muutama päivä ennen haastatteluajankohtaa ennakkotutustumista varten, mikä myös haastateltavien mielestä oli paikallaan. Haastattelut ajoittuivat ajanjaksonnelle helmikuun puolestavälistä toukokuun alkuun 2011, ja ne tapahtuivat Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueella haastateltaville helposti tavoitettavissa paikoissa. Päädyin nauhoittamaan haastattelut, mikä sopi myös haastateltaville, ja lisäksi tein haastattelutilanteissa kirjallisia muistiinpanoja. Yksi haastattelu vei aikaa noin puolitoista tuntia. Haastattelujen jälkeen pyrin mahdollisimman pian litteroimaan haastatteluaineiston, jota lopulta kertyi yhteensä 45 sivua. Mielihyvällä totesin, että haastateltavat kertoivat näkemyksiään laajalti ja myös sellaisista aihepiireistä, joista haastattelussa en varsinaisesti kysynyt.

Kuten yleensä kaikkien koulutusten yhteydessä myös tässäkin puheena olleessa korkeasteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa järjestävä oppilaitos keräsi opiskelijoilta palautetta koulutuksen päätösvaiheessa sekä jo koulutuksen aikana. En kuitenkaan tutkielmassani käyttänyt näistä opiskelijapalautteista syntyneitä tietoja enkä ollut edes tietoinen, millaisia kysymyksiä tai vastauksia opiskelijapalautteisiin sisältyi. Luultavasti opiskelijapalautteessa ja tutkielmani haastattelukysymyksissä käsiteltiin samoja aihepiirejä, mutta asia ei noussut missään vaiheessa esille haastateltavien tai ammattikorkeakoulun edusta-

jien kanssa. Kuten edellä on jo todettu, tutkielmaani kuuluvat haastattelut ajoittuivat muutamana kuukauden päähän koulutuksen päättymisestä, joten opiskelijoiden näkemykset olivat kenties jo muuttuneetkin siitä, mitä ne olivat heti koulutuksen päättyessä.

Haastattelurungosta muodostui loppujen lopuksi suhteellisen pitkä ja kattava, minkä ansiosta käsiteltävät asiat tulivat suhteellisen hyvin käydyksi läpi. Osin kysymykset olivat sen verran lähellä toisiaan, että tietyt asiat, ilmiöt ja kokemukset tulivat esille sopivasti toistuen, mikä osaltaan vahvisti niiden merkitystä. Osa haastateltavista toi esiin tietyn ilmiön jonkun kysymyksen yhteydessä, osa taas kertoi samasta asiasta jonkun toisen kysymyksen yhteydessä. Vaikka saatu vastaus ei ollut juuri sillä hetkellä esitettyyn kysymykseen, vastaus liittyi muihin kysymyksiin vahvistaen näin saamaani käsitystä asiasta. Yhtä kaikki, yhteenvedon ja lopputulosten kannalta tiettyjen asioiden toistuminen vain antoi vahvistusta tietyille ilmiöille ja käsityksille sekä tavallaan selkeytti työtäni tutkielman tekijänä. Joka tapauksessa katsoin parhaimmaksi kuitenkin esittää tutkielman tulokset haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä.

Tutkimuslupaa en loppujen lopuksi tarvinnut ammattikorkeakouluilta, koska opiskelijat eivät enää olleet oppilaitosten kirjoilla. Näin ollen haastateltavat osallistuivat haastatteluun yksityishenkilöinä eivätkä oppilaitoksen opiskelijoina. Myöskään haastateltavien työnantajajärjestöt eivät tutkimuslupaa vaatineet. Etukäteen olin kuitenkin varautunut tutkimuslupakäytäntöön laatimalla tutkimuslupahakemuksen, joka sitten kuitenkin jäi tarpeettomaksi. Haastatteluvaiheessa olin muutamia kertoja yhteydessä ammattikorkeakoulujen edustajien kanssa, sillä tahdoin välittää heille tilannetietoja tutkielman ja haastattelujen etenemisestä.

5.2 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisen tutkimuksen suurimmaksi haasteeksi on usein sanottu aineiston analyysiä. Laadullinen prosessi kaikinensa edellyttää ymmärrystä tutkittavasta kohteesta sekä herkkyyttä tunnistaa aineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleellinen osa. Laine (2007, 32–33) kertoo tutkijan esiyymmärryksestä tarkoittaen sillä tutkijalle luontaisia tapoja ymmärtää tutkimuskohdetta jollain lailla jo ennen tutkimusta. Hän toteaa myös, että esimerkiksi haastattelututkimuksessa merkitysten ymmärtämisen lähtökohta on siinä, mikä on yhteistä ja tuttua tutkijalle ja tutkittavalle. Pitäen mielessä tutkijan itsereflektion pyrin huomioimaan, mitä tiedän tutkittavasta asiasta, ja mitä en tiedä, sekä mitä aineisto todellisuudessa sisältää. Huomioin työskennellessäni myös niin sanotun grounded theory -

menetelmän peruseriaatteita, jolloin jatkuvan vertailun avulla pyrin pohtimaan, millaisia tyyppittelyjä tai kategorioita aineistosta voisi syntyä. Koska tutkielmani tarkastelukulma on puhtaasti kvalitatiivinen, pyysin teemahaastattelussa informantteja kuvailemaan koulutukseen liittyneitä asioita tai kertomaan omista näkemyksistä ja kokemuksista. Tavoitteena oli nostaa esiin aiheita, jotka liittyvät yleisesti oppimiseen, työssä ja työstä oppimiseen sekä opintojen ja työn yhdistämiseen. Aineistoa analysoidessani etsin yhteisiä ja toistuvia asioita sekä myös erottavia ja vastakkaisia asioita, jotka ovat olleet opiskelijoille jollakin tavoin merkittäviä tai keskeisiä. Kuusi haastattelua ei sinänsä ole paljon, mutta aineistoa kertyi neljäkymmentäviisi sivua, joista oli jo havaittavissa aineiston saturaatiota eli tiettyjen asioiden toistumista haastattelusta toiseen. En ole varma, olisiko isomman haastattelumäärän avulla ollut saatavilla lisää tietoa haastattelussa kysymistäni asioista. Voi tietysti pohdita, ovatko tulokset induktiivisia tai yleistettävissä kuuden haastattelun perusteella, mutta tutkielmani ensisijainen tavoite olikin kuvata tiettyjä asioita tietyissä ajassa ja paikassa, ja vasta toissijaisena voi arvioida tulosten siirrettävyyttä toiseen kontekstiin. Haastatteluaineiston teoriapitoisuuden voi kenties kyseenalaistaa, mutta koska varsinainen tavoitteeni oli saada opiskelijan ääni kuuluviin, en tässä työssäni painota teoreettisia lähtökohtia tai käsityksiä. Tuomi & Sarajärvi (2009, 20) tarkoittavat tutkimustuloksiin vaikuttavien havaintojen teoriapitoisuudella sitä, millainen käsitys ihmisellä jostakin ilmiöstä on, millaisia merkityksiä ilmiö saa tai millaisia välineitä tutkija työssään käyttää. Tässä valossa työssäni tulee hyvin esiin haastateltavien käsitykset ja erityisesti se, millainen merkitys opinnoilla heille itselleen oli, kuten tuonnempana aineiston analyysissä ilmenee.

Käytännössä aloitin aineiston analyysin kuuntelemalla ensin tietokoneen ja Windows Media Player -ohjelman avulla kunkin haastattelun aikana nauhoittamani MP3-äänitiedostot, joita minulle oli kertynyt yksi kutakin haastateltavaa kohti. Jotkut osat haastatteluaineistosta oli helppo kuunnella ja ymmärtää, osaa taas kuuntelin useampaan kertaan saadakseni selville sanatarkasti, mitä minulle oli kerrottu. Arkikielinen puhe ei ole aina helppoa laatia kirjalliseen muotoon, mutta sitkeästi kuuntelin ja litteroin vastaukset tekstimuotoiseksi aineistoksi. Lisäksi minulla oli tukenani käsinkirjoitetut muistiinpanot, jotka olin haastattelun aikana tehnyt itselleni avuksi ja myös siltä varalta, että nauhoitustekniikka jostakin syystä pettäisi.

Jo haastatteluja litteroidessani päätin, että käytän tutkimusraportissani suhteellisen runsaasti haastateltavien suoria sitaatteja, koska havaitsin niiden olevan hyviä ja selkeitä sekä useissa kohdin sellaisenaan helposti ymmärrettävissä. Näin ollen pyrin litterointivaiheessa olemaan huolellinen ja tarkka, jotta haastateltavien ilmaisut tulivat tekstiin mahdollisimman oikein. En kuitenkaan litteroinut haastattelun ei-sanallista viestintää, esimerkiksi

naurahduksia, ilmeitä, eleitä tai huokauksia, vaan pitäydyin varsinaisessa tekstiosuudessa. Kirjoitusteknisesti toimin niin, että kirjoitin aina kunkin kysymyksen alle kaikkien haastateltavien vastaukset, jolloin minun oli helppo nähdä tekstimuotoisesta aineistosta, millainen kokonaisuus saamistani vastauksista muodostui. Näin toimien oli mielestäni löydettävissä aineiston toistuvat, erottavat tai muuten merkittävänä pidetyt asiat.

Kun tutkimusaineiston litterointi oli valmis, luin sen ensinnäkin muutamaan kertaan saadakseni itselleni riittävän käsityksen asiasta ja nostaakseni esille oleellisen tiedon ja haastateltavien ydinsanomien. Analyysimenetelmänä käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jonka avulla keräsin itselleni toistuvia käsityksiä, muusta aineistosta poikkeavia ilmaisuja tai muutoin huomionarvoisia asioita. Käytännössä tein aineistoon erilaisia ja erivärisiä alleviivauksia sekä muita merkintöjä ja liitin mukaan muistilappuja, joiden avulla pystyin löytämään kulloinkin esillä olevan asian ja esimerkiksi laskemaan, kuinka monta kertaa tietty asia toistui vastauksissa. Monissa kohdin käytin myös tekstinkäsittelyohjelman etsi-toimintoa, mutta useimmiten työskentely tapahtui perinteisesti kynän ja paperin avulla. Joka tapauksessa tässä vaiheessa selvisi, että aineistossa monet asiat toistuivat eri kysymysten yhteydessä. Samalla koin epätietoisuutta siitä, miten tulisin kirjoittamaan lopullisen tutkimusraporttini. Pohdin ensisijassa sitä, laatisinko raportin suoraan haastattelurungon kysymysten mukaisessa järjestyksessä vaiko poimimalla vastauksista jonkun muun rakenteen, joka kuvaisi paremmin kyseessä olevaa asiakokonaisuutta. Selvyyden vuoksi päädyin kysymysten mukaiseen järjestykseen, vaikka siitä seuraisikin tietynlaista toistoa haastateltavien kertoessa samoja asioita eri kysymysten kohdalla.

Aineistoa käsitellessäni lähestymistapani oli nimenomaan aineistolähtöinen, mikä tutkielmani luonteen huomioiden vaikutti oikealta ratkaisulta. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2009, 95–96) aineistolähtöisessä analyysissä pyrkimyksenä on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt eivät ole etukäteen tiedossa. Juuri näin oli tutkielmassani, sillä tuonnempana kuvaamani suuntautumistavat nousivat esiin vasta aineistoa käsitellessäni enkä haastatteluvaiheessa edes erityisesti niihin liittyviä asioita tiedustellutkaan. Tietyllä tapaa minun oli aineistoa läpikäydessäni helppo ymmärtää haastateltavien näkökulmaa omasta aikuisopiskelijan sekä aikuisopettajan roolistani käsin. Siitä huolimatta pyrkimykseni oli käsitellä ja tulkita aineistoa mahdollisimman neutraalisti pyrkimällä ikään kuin ulkoistamaan itseni tilanteesta. Aina kuitenkin tutkimusta tehdessä tutkijan itsensä persoona, tausta ja arvomaailma on tavalla tai toisella läsnä, mutta on hyvä, jos tutkija itse tiedostaa asian ja tuo sen esiin tutkimusraportissa lukijan arvioitavaksi. Esimerkiksi se, mitkä sitaattitutkielman tekijä valitsee aineistosta edustamaan haastateltavien käsitystä, edellyttää aina tietynlaista arviointia ja valintaa. Itse henkilökohtaisesti va-

litsin sitaatit tutkimusraporttiini niiden napakan sisällön vuoksi joko edustamaan koko informanttiryhmän tyypillistä mielipidettä tai sitten kuvaamaan mielipiteiden jakautumista eri suuntaan. Joidenkin kysymysten kohdalla päädyin kirjaamaan raporttiin kaikkien kuuden haastateltavan kommentit, jolloin informanttien ääni ja mielipide kokonaisuudessaan pääsi esiin, mikä sinänsä vastasikin tutkielmani alkuperäistä tarkoitusta.

Tutkielmaa tehdessäni eräs näkökohta oli Lainetta (2007, 28–39) siteeraten se, miten ihmisen kokemusta voidaan tutkia. Yksi tutkielmani tarkoitushan oli tuoda esiin tutkittavien henkilöiden omia kokemuksia. Kysymys lähestyy hermeneuttista käsitystä, jossa kokemus, merkitys, ymmärtäminen ja tulkinta ovat keskeisiä kysymyksiä. Laine selvittää, että kokemus käsitetään laajasti ihmisen kokemuksellisenä suhteena omaan todellisuuteensa eli siihen maailmaan, jossa hän elää. Omassa tutkielmassani informanttien todellisuuden tärkeä osa oli työ ja siihen liittyvät kokemukset esimerkiksi oppimisesta. Kokemus taas muotoutuu erilaisten merkitysten mukaan. Laine pitää juuri oppimista kokemuksena, josta voisi tehdä esimerkiksi arvostuksia tai ryhmätyöskentelyn sosiaalisuutta koskevan merkitysanalyysin. Tutkijan itseymmärryksen avulla tarkoitukseni oli löytää informanttien ilmaisuista oleellinen kokemus ja sisältö sekä muodostaa kokonaisuudesta mahdollisimman oikea ymmärrys ja tulkinta, jonka voisin pukea kirjalliseen raporttimuotoon. Koska kaikessa ihmistutkimuksessa on taustalla tietty käsitys ihmisestä, niin omaan ajatusmaailmaani kuuluva käsitys ihmisestä oppivana yksilönä voi olla nähtävissä tässä tutkielmassani. Kuitenkin tiedostaessani tämän lähtötilanteen minulla on mahdollisuus paremmin ottaa huomioon sen mahdollista vaikutusta tulkintoihini. Jo haastattelussa oma toiveeni oli mahdollisimman avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen kohtaaminen, jossa molemminpuolinen ymmärrys vallitsisi. Toisaalta halusin, että informanteilla oli mahdollisuus lukea haastatteluaineistoa koskeva osuus tutkimusraportista heti sen valmistuttua. Näin toimien annoin informanteille mahdollisuuden korjata heidän kokemuksistaan mahdollisesti tekemiäni väärin ymmärryksiä tai -tulkintoja.

Myös Gadamer (2004, 29–39) on käsitellyt hermeneuttista ymmärtämistä, tulkintaa ja totuuden etsimistä ihmistieteissä. Hän käyttää käsitettä ymmärtämisen kehä, jolla hän tarkoittaa koko ymmärtämisen prosessia alkaen tutkijan esiymmärryksestä, edeten tulkintaan ja sen koetteluun, uudelleen tulkintaan sekä päätyen tulkintahypoteesiin ja lopulliseen arvioon siitä, mitä tutkittava on tarkoittanut. Yhteisen dialogin avulla tai kirjallista aineistoa huolellisesti tutkimalla tutkijan ymmärrys syvenee kohti totuutta. Gadamer pohtii kokonaisuuden ja siihen kuuluvien osien ymmärtämistä, koska hänen mielestään osat ja kokonaisuus asettuvat kehämäisesti yhteen mahdollistaen lopullisen ymmärryksen. Hän tuo ymmärtämisen yhteydessä esille ajallisen etäisyyden positiivisen vaikutuksen, sillä tällöin lo-

pulta tosiasiat erottuvat vääristä käsityksistä. Omassa tutkielmassani informanttien koulutuksen päättymisestä oli kulunut jo muutama kuukausi, joten arvioin ajallisen etäisyyden syventäneen myös heidän omaa ymmärrystään, jolloin heidän olisi helpompi kertoa käsityksistään haastattelun aikana.

5.3 Luotettavuustarkastelu

Tutkimustyöhön kuuluu tärkeänä osana luotettavuustarkastelu, joten seuraavaaksi avaen tutkielmaprosessia validiteetin eli pätevyyden näkökulmasta. Läpi tutkimusraportin pyrkimykseni on ollut kertoa sekä aineistonhankinnasta että aineiston analyysistä mahdollisimman tarkasti. Tavoitteeni on ollut toimia hyvien tutkimustapojen mukaisesti, luotettavasti ja huolellisesti huomioiden myös tutkimuseettiset kysymykset. Koska kyseessä on aineistolähtöinen tutkielma, olen pyrkinyt olemaan uskollinen aineistolle ja informanttien näkemyksille.

Lincolnin ja Guban (1985, 289–301) jo vakiintuneen käsitelmän mukaisesti kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus jakaantuu neljään kriteeriin. Uskottavuus kertoo siitä, kuinka tulokset vastaavat tutkittavien käsityksiä kysytyistä asioista. Uskottavuutta vahvistaa, jos tutkimuksessa on huolehdittu triangulaation periaatteen mukaisesti, että aineisto, tutkija ja menetelmä ”puhuvat samaa kieltä” ja vahvistavat saadut tulokset. Siirrettävyys tarkoittaa sitä, että tutkimus tai tutkimustulokset ovat siirrettävissä toisiin vastaaviin konteksteihin pääosin samassa ajassa ja paikassa. Vahvistettavuudesta on kyse arvioitaessa tuloksien perustumista käytettyyn aineistoon eivätkä siis esimerkiksi tutkijan omiin käsityksiin. Tosin on muistettava, että tutkijan subjektiivisuus on aina läsnä tavalla tai toisella koko tutkimusprosessin ajan. Viimeisenä kriteerinä on tutkimuksen johdonmukaisuus, jonka avulla tarkastellaan yleisesti tutkimuksen toteutusta sekä erityisesti aineiston analysointia. Edellisten lisäksi mainitsen tässä yhteydessä vielä tutkimustulosten yleistettävyyden, vaikka laadullinen tutkimus perustuukin tietoon, jolla ensisijaisesti ei pyritä yleistykseen. Yleistettävyydessä kyse on otoksen edustavuudesta ja sen kyvystä edustaa perusjoukkoa sekä tutkimuksen laajuudesta. Toisinaan näkee todettavan, että yleistäminen on laadullisessa tutkimuksessa liki mahdotonta, koska ihmisen käyttäytyminen ja käsitykset ovat aina riippuvaisia vallitsevasta kontekstista. Kuitenkin voi pohtia, onko induktiivinen päättelyprosessi yksityisestä yleiseen mahdollinen tai pätevä tämän tutkimuksen kohdalla. Tuomen ja Sarajärven (2009, 96) kuvaamaa aineistolähtöisen analyysin induktiivista päättelylogiikkaa mukaillen olen taipuvainen ajattelemaan, että tutkielmani yksittäisenä tuloksena on yleistettävissä laajemmassa kontekstissa saman ammattialan vastaaviin aikuiskoulutuksiin

samantyyppisissä tilanteissa. Sitä vastoin yleistettävyyttä esimerkiksi tekniikan alan korkeasteen oppisopimustyyppisiin koulutuksiin on jokseenkin hataralla pohjalla, eikä siitä tämän tutkielman pohjalta ole näyttöä.

Edellä esitetty huomioiden kerron seuraavana tarkemmin, miten pyrin huomioimaan tutkimuksen luotettavuudesta tutkimusprosessin aikana. Ensinnäkin omalta kannaltani katsottuna haastattelutilanteet sujuivat positiivisessa ja luottamuksellisessa hengessä, ja henkilökohtaisesti tunsin saaneeni miellyttävän keskusteluyhteyden haastateltavien kanssa. Tämän katson osaltaan lisäävän myös tutkielman luotettavuutta. En havainnut haastattelussa toisinaan esiintyvää ilmiötä siitä, että haastateltavat vastaavat sillä tavoin kuin ajattelevat haastattelijan toivovan tai muutoin ”olevan oikein”. Saamani vastaukset olivat rehellisen ja aidon oloisia. Sitä paitsi opin runsaasti erilaisia asioita sairaanhoitajan toimenkuvasta perioperatiivisen hoitotyön sektorilla eikä haastateltavilla varmaankaan ollut mitään intressiä antaa minulle epärealistista kuvaa ammatistaan tai ammatillisesta identiteetistään. Kun aineiston litterointi oli tehty, lähetin tilanteesta tiedon ja kiitokset yhteistyöstä haastateltaville, minkä lisäksi tarjosin haastateltaville mahdollisuutta täydentää vastauksiinsa, mikäli he kokevat jonkun oleellisen tiedon jääneen haastattelutilanteessa kertomatta. Näin toimien varmistuin myös siitä, että olin ymmärtänyt haastateltavien vastaukset ja käsitykset juuri siten kuin he olivat tarkoittaneetkin. Pieniä tarkennuksia sainkin haastateltavilta sähköpostitse.

Haastattelutilanteissa painotin, että haastateltavilla on täysi vapaus kertoa juuri oma näkemyksensä ilman, että heidän henkilöllisyytensä tulee ilmi. Ulkopuolisten henkilöiden on tutkimusraporttia lukiessaan liki mahdotonta tietää, ketkä henkilöt ovat vastausten takana. Haastateltavien suorissa lainauksissa olen joissakin kohdin käyttänyt mainintaa ”nimi muutettu”. Potilaita koskevat kuvaukset olen raportissa jättänyt vähemmälle, koska ne eivät ensinnäkään ole tutkimuskysymyksiä ajatellen välttämättömiä ja toisekseen minusta olisi epäeettistä raportoida esimerkiksi potilaille tehdyistä hoitotoimenpiteistä eikä oma asiantuntemukseni siihen riittäisikään. Toisaalta opinnot järjestäneet oppilaitokset tietävät, ketkä osallistuivat kyseiseen koulutukseen, mutta haastattelujen aikana en kokenut, että haastateltavat olisivat arkailleet näkemyksensä julkituloa entisen oppilaitoksensa piirissä. Päinvastoin, mielestäni haastateltavat kertoivat varsin avoimesti asiat sellaisena kuin olivat itse ne kokeneet. Jotta tämän raportin lukija voi tehdä kysytyistä asioista omia johtopäätöksiä ja tulkintoja, haastateltavien suoria lainauksia on raportissa suhteellisen paljon. Toki olen tietoinen, että sitaattien runsas määrä saattaa joko ihastuttaa tai vihastuttaa lukijaa.

Luotettavuustarkasteluun kuuluu myös haastatteluaineiston asianmukainen tarkastelu, litterointi ja analyysi. Aineistoa litteroidessani pyrin olemaan johdonmukainen ja huolellinen, jotta kirjoittamani teksti on juuri sellainen kuin haastateltavat olivat tarkoittaneet. Päädyin litteroimaan kaiken haastatteluaineiston, koska tarkoitukseni oli päästä tutkimaan haastattelujen sanomaa kokonaisuudessaan rajaamatta siitä ennakkoon mitään pois. Haastatteluaineiston neljästäkymmenestäviidestä sivusta pystyin saamaan hyvän käsityksen haastateltavien näkemyksistä erityisesti niistä näkemyksistä, jotka toistuivat monta kertaa läpi haastattelun. Siten jo kuuden haastateltavan otoksella ja saadulla aineistolla näytti monien teemojen kohdalla muodostuvan tietynlainen saturaatiopiste, joka antaa osaltaan luotettavuutta tutkielman tuloksia kohtaan. Jos haastateltavia olisi ollut enemmän, tutkielma olisi saanut lisää kattavuutta, mutta voi vain arvailla, olisiko se vaikuttanut lopulliseen tulokseen. Jos taas haastattelurunko olisi ollut erilainen, vaikkakin samoista teemoista, myös tutkielman lopputulos olisi voinut olla erilainen. Tutkimusmenetelmän osalta eniten olen pohtinut sitä, olisiko haastattelututkimuksen sijasta esimerkiksi sähköpostitse suoritettu lomakekysely ollut parempi menetelmällinen ratkaisu ja olisiko vastausten määrä tällöin muodostunut suuremmaksi. Tässä vaihtoehdossa vastaajille olisi aiheutunut kirjoitustyötä, jolla en kuitenkaan halunnut heitä rasittaa, vaan katsoin kirjoitustyön kuuluvan minun velvollisuuksiini. Kirjallisessa vastaustavassa pääsevät paremmin esiin ne henkilöt, jotka ovat kirjallisilta taidoiltaan vahvoja, mutta en ole ollenkaan varma, olisiko vastausten saamisella kirjallisena ollut merkittävää vaikutusta tutkielman aineistoon tai lopputuloksiin. Kaikinensa valittu tutkimusmenetelmä vaikuttaa osaltaan siihen, millaisia tutkimustuloksia tai johtopäätöksiä tutkija työnsä päätteeksi löytää tai tuo esiin. Mielestäni laajahko haastattelu menetelmänä oli tutkielmaani sopiva vaihtoehto.

Tiedossa on, että täysin objektiivista tietoa tai tutkimusta tuskin on olemassa, sillä kaikki tieto on jollakin tapaa subjektiivista ja tutkijan oman ymmärryksen sekä arvomaailman varassa, mikä varmasti pitää paikkansa myös omalla kohdallani. Aiemmin raportissa esitellyt käsitteet ja teoreettiset määrittelyt antoivat toki tutkielmaani tietyn raamin, jonka puitteissa tarkastelin eri teemoja ja aiheita. Haastatteluvaiheessa punnitsin, miten oma asemani mahdollisesti vaikuttaa tutkielmaan, haastattelutilanteisiin ja tutkimustuloksiin. Koska oma ammatillinen taustani sijoittuu aikuiskoulutuksen kentälle, myös minulla tutkielman tekijänä on tietynlainen positiivinen suhtautumistapa kouluttautumiseen aikuisiällä. Haastateltavat tiesivät taustani ja lisäksi sen, että itsellenikin on henkilökohtaista kokemusta ja ymmärrystä työn ohella opiskelusta. En kuitenkaan edusta sitä oppilaitosta, jossa haastateltavat opiskelivat, minkä vuoksi katson olevani ulkopuolinen suhteessa heidän opintoihinsa. Tietoisesti pyrin tutkielman eri vaiheissa olemaan niin objektiivinen ja neutraali kuin mahdollista, mutta se, olenko siinä onnistunut, jää loppujen lopuksi raportin lukijan arvioitavaksi.

6 TUTKIELMAN TULOKSET

Tässä luvussa kuvaan tutkielmani tuloksia sekä havaintojani, joita tein aineistolähtöisen analyysin tyyppisesti ilman, että olisin jotenkin etukäteen valinnut analyysiyksiköitä tai hakenut jotakin erityistä teemaa. Annoin siis haastatteluaineiston puhua puolestaan analyysiä tehdessäni. Tässä luvussa käyn aineiston läpi teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä, vaikka haastateltava olisikin kertonut tietystä asiasta jonkun muun kysymyksen yhteydessä. Taustatiedot kerron luonnollisesti siten, ettei niistä pysty tunnistamaan vastaajia. Taustatietojen jälkeen etenen ensin kysymyksiin, jotka käsittelivät opintoja yleisellä tavalla ja joiden tarkoituksena oli johdatella varsinaiseen tutkielman keskiöön eli oppimiseen sekä työssä ja työstä oppimiseen. Viimeisenä osiona tuon esille oman itsensä ja ammattitaitonsa kehittämiseen kuuluvia näkemyksiä. Käytän tuloksia kuvatessani suhteellisen paljon vastaajien suoria lainauksia, joiden annan näin puhua puolestaan. Lainausten perässä käytän suluisissa merkintää, esimerkiksi V1, joka kertoo itselleni, kenen vastaajan lainauksesta kulloinkin on kyse.

6.1 Haastateltavien taustatiedot

Teemahaastattelurungon mukaisesti haastattelun ensimmäiseen osioon olin sijoittanut taustakysymykset, jotka käsittelivät vastaajan ammattia, työvuosien määrää nykyisellä ammattialalla, ikää, työnantajaa sekä sukupuolta. Enempää taustatietoja en katsonut tarpeelliseksi ottaa mukaan. Kaikki haastateltavat olivat ammatiltaan sairaanhoitajia, joko opisto- tai ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen suorittaneita. Työvuosien määrä nykyisellä ammattialalla vaihteli kahdesta vuodesta kahteenkymmeneenkuuteen vuoteen keskimääräisen työvuosien määrän ollessa hieman vajaa 14 vuotta (taulukko 3). Haastateltavien keski-ikä oli runsaat 38 vuotta jakautuen niin, että puolet vastaajista sijoittui iältään 31–40 vuoden välille (taulukko 4). Työnantajataustaltaan he edustivat kahta itäsuo-

malaista terveyden- ja sairaanhoidon organisaatiota. Haastateltavien sukupuolijakauma oli naisvoittainen, sillä kuudesta haastateltavasta vain yksi oli mies. Seuraavina olevissa taulukoissa 3 ja 4 on nähtävissä työvuosien ja iän jakautuminen eri kategorioihin sekä vastaajien lukumäärät.

TAULUKKO 3: Haastateltavien työvuosien määrä nykyisellä ammattialalla

Työvuosien määrä	Vastaajien lkm
<= 10 vuotta	2
11–20 vuotta	2
21–30 vuotta	2

TAULUKKO 4: Haastateltavien ikä

Ikä	Vastaajien lkm
<= 30 vuotta	1
31–40 vuotta	3
41–50 vuotta	2

6.2 Opinnoista yleisesti

Teemahaastattelun toisessa osiossa taustatietojen käsittelyn jälkeen alkuperäisenä tarkoituksena oli pääosin vasta johdatella tutkielman keskiöön eli oppimiseen ja työstä tai työssä oppimiseen. Ilokseni kuitenkin havaitsin, että jo tässä osiossa sain runsaasti haastateltavain luaineistoa ja monenlaista tietoa, jota sitten oli mahdollista käsitellä syvällisemmin myöhemmin haastattelun kuluessa. Tässä vaiheessa tuli ilmeiseksi, että kullakin haastateltavalla oli omanlaisiaan asioita päällimmäisenä mielessä ja haastattelussa kerrottavana.

6.2.1 Opiskelun kokeminen henkilökohtaisella tasolla

Ensimmäisenä kysymyksenä pyysin kuvailemaan yleisesti, millaista opiskelu käytännössä oli, esimerkiksi mitä siihen kuului, mitä haastateltava oli pääpiirteissään opintojen aikana tehnyt ja miten opintojen aikataulut olivat järjestyneet. Jo tässä yhteydessä sain paljon tietoa, jota varsinaisesti kysyin haastattelun myöhemmissä vaiheissa. Lähes kaikki vastaajat kertoivat alkuun koulutuksen sisältäneen 13 lähipäivää Joensuussa, Kuopiossa tai Jyväskylässä, erilaisia oppimistehtäviä, itsenäistä opiskelua ja kirjallisuuden lukemista. Lisäksi vastaajat kuvasivat työpaikoilla tapahtunutta oppimista perus- ja syventävällä harjoittelujaksoilla, joiden aikana he pääsivät perehtymään kolmeen osa-alueeseen, anestesiaan, leikkaussaliin ja heräämöhön. Moni vastaajista kertoi opintojen myötä tulleesta konkreettisestä muutoksesta eli työyksikön vaihtumisesta leikkausosastolle, mikä jo sinänsä on merkittävä asia kenelle tahansa, mutta kun tilanteeseen liittyivät myös opinnot, muutos arkipäivässä oli iso. Eräs vastaaja kuvasi tilannettaan näin:

Sen työssäolon lisäksi kouluhan piti 13 lähipäivää vuoden aikana, jossa tuli sitä teoretietoa, ja sen tiimoilta tuli tehtäviä, ja niitä Moodleen palautettiin. Aikataulut oli lähinnä se, että päivät meni töissä, viikonloputhan meillä oli vapaana, koska ei vielä voitu vahvuudessa olla kuin loppuvuodesta vasta...että viikonloppuisin se painottui niiden tehtävien tekemiseen, tehtiin kirjallisia töitä, omalla ajalla oikeastaan ihan täysin, meillä työnantaja ei halunnut sitä, että työajalla tehtäisiin, osa sai tehdä työaikana näitäkin tehtäviä, mutta meillä sitten sovittiin, että ne tehdään omalla ajalla. Että se oli oikeastaan lyhyesti ja ytimekkäästi se vuoden kulku. Työssä opittiin uutta ja tehtäviä tehtiin omalla ajalla. (V5)

Lisäksi osaamisen osoittaminen ja näytöt tulivat puheeksi jo heti alussa. Eräs vastaaja kertoi näyttöjen laajuuden yllättäneen hänet. Toinen vastaaja taas koki yhtenä näyttönä toimineen henkilökohtaisen, hänellä noin kymmensivuisen opiskelusuunnitelman laatimisen koulutuksen vaativimpana tehtävänä todeten heti alussa seuraavasti:

Ja tietysti kaikkein vaativin tehtävä omasta mielestäni koulutuksessa oli henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman tekeminen, se oli yks näistä teemoista, ja se, että sä hahmotat, mitä olet tekemässä ja annetaan koulusta vaan tavoitteet, mihin pitää pyrkiä ja sitten pitää ite suunnitella se koko koulutus ja miten mä niihin tavoitteisiin pääsen, niin se...onneksi opettaja painosti tekemään heti keväällä, minäkin olin sen jo toukokuun alussa sitten tehnyt, että mä tiedän että miks mä täällä oon ja mitä mä teen... oikeastaan se sitten selvensikin omaa opiskelua ja oppimista, että oli selkeät asiat, mihin minun tuli tarttua sitten siinä anestesiahoitajan työn opettelussa. (V4)

Seuraava kysymyksenasettelu johdatteli siihen, millaisena vastaajat olivat kokeneet opiskelun ja miten opiskelu oli näyttäytynyt henkilökohtaisesti tunteiden tasolla. Lähes kaikki vastaajat olivat kokeneet opiskelun raskaana, mutta toisaalta myös antoisana, mukavana ja mielenkiintoisena. Kommentit olivat pääosin hyvin positiivisia ja yksiselitteisiä:

Raskas, mutta antoisa. (V1)

Kyllä mulle henkilökohtaisesti sopii työn kautta tapahtuva oppiminen, käytännönläheinen...alkuun ei ehkä rankkaa, koska isommat tehtävät painottuivat syksyyn, kyllä syksy oli kiireistä aikaa, ja ehkä rankkaakin välillä sen puolesta, että paljon oli niissä työstämistä ja tekemistä, ehkä enemmänkin kuin olisin osannut arvella. (V2)

Se tuntu hirveen mielenkiintoiselta, ja sillai, jollakin tapaa äärettömän raskaaltakin se, että varsinkin, ei niinkään keskusheräämössä, mutta leikkurissa, kun tulee ihan uuteen paikkaan, ja vaikka olet ollut pitkään hoitajana, niin et periaatteessa tajuu niistä hommista yhtään mitään... mutta mukavana koin, osittain tietysti työn ohella raskaana tai koko ajan oli sellainen tunne, että kun meni kotiin, niin olis pitänyt lukea tätä, mitä luki ja perehtyä, mutta en minä sitten jaksanut hirveesti, kun uusi työ imi jo aika paljon voimia, niin tuntu silleen, mutta enimmäkseen voi sanoa, koin erittäin positiivisena. (V3)

Ja omalla tavallaan koin, että oli omasta työstä vapautettu, että niin kuin oli täysillä siinä opiskelijan roolissa oppimassa sen työpäivän, mutta sitten kyllä se pitkällä juoksulla rupes tuntumaan, että kun mä kahdeksan tuntia koko ajan yritän oppia ja opiskella niin kuin työssä, ja sitten kun mä tulen kotiin, niin pitäis ruveta lukemaan ja, niin sen aikataulutuksen löytäminen ja että omaakin aikaa jää eikä itseltään vaadi sitten liikaa, niin sen kanssa tasapainottelemisen oli sitten, huomasi, että rupee väsymään. (V4)

Ensinnäkin musta se oli hirveen ihanaa, että järjestettiin tällainen koulutus, missä pysty olemaan palkallisessa työssä, koska jos ajattelee, että on perheellinen ihminen ja olis pitänyt vuodeksi heittäytyä ihan opiskelijaksi opintotuella, niin en usko, että kovin moni olis tähän koulutukseen hakeutunut, että se oli hyvä porkkana. (V5)

Kyllähän se hirmu mukavalta tuntui, kun sai, voi opiskella ja sai palkkaa ja kokemusta kanssa uudelta alalta, ja lomat säilyi kanssa, normaalit työsuhte-etuudet säilyi ja sai lisäksi oppia. (V6)

Aikuiskoulutuksen parissa pitkään työskennelleenä edellä olevat kommentit ilahduttivat minua suuresti, sillä vastauksista kävi selvästi ilmi vastaajien tyytyväisyys suorittamaansa koulutusta kohtaan. Tosin yksi vastaajista kertoi kokeneensa eräässä työyksikössään varautunutta suhtautumista aikuisena opiskelevaa kohtaan, eikä hän tuntenut päässeensä ”samalle tasolle” yksikössä ennestään työskentelevien henkilöiden kanssa. Hän aavisteli muiden pitäneen jossakin määrin turhana, outona tai epäilyttävänä opiskelua aikuisiässä.

6.2.2 Teoriaa, työssä oppimista, oppimistehtäviä

Kolmantena aiheena käsitelimme tietopuolisia koulutusjaksoja, joihin liittyen esiin tuli kritiikkiä, mutta myös erilaisia kehittämisehdotuksia. Kuitenkin kaikki vastaajat ymmärsivät osallistuneensa koulutukseen, joka oli ensimmäinen laatuaan, ja joka erityisesti alkuvaiheessa haki vielä lopullista muotoaan. Ensinnäkin tietopuolista teoriaopetusta olisi haluttu huomattavasti enemmän kuin mitä sitä koulutuksessa oli tarjolla. Tämä näkemys alkuun yllätti itseni jokseenkin täysin. Vastaajat kertoivat koulutukseen sisältyneen erittäin hyviä luentoja, joihin he olivat erittäin tyytyväisiä, mutta osaa tietopuolisesta opetuksesta pidettiin pintaraapaisuna. Vastauksissa arvioitiin, että kyseisen koulutuksen kohderyhmä olisi pitänyt ottaa paremmin huomioon eli toisin sanoen se, että osallistujilla oli jo takanaan sairaanhoitajaopinnot. Erityisesti ne vastaajat, joiden sairaanhoitajaopinnoista oli jo pitkä aika, olisivat halunneet enemmän teoriaopetusta. Tätä voi tulkita mielestäni monestakin näkökulmasta: näillä vastaajilla on runsaasti käytännön kokemuksen tuomaa tietoutta, mutta varsinaista teoriaopetusta heillä ei ole ollut vuosiin. He ovat vuosien varrella nähneet ammattialansa kehittyneen huomattavasti, mikä voi nostaa esiin uuden tietämyksen tarvetta. Lisäksi he kenties ovat aiemmissa opinnoissaan tottuneet nykyistä laajempaan teoriaopiskeluun. Sitä vastoin ne vastaajat, joilla sairaanhoitajaopinnoista oli vähemmän aikaa, olisivat kaivanneet koulutukseensa ensisijassa syvällisempää tietopuolista osuutta.

Aikuiskoulutuksessa usein korostetaan työn kautta oppimista, mikä monelle aikuiselle toki sopiikin, mutta oppimista syventävää teoriaosuutta – vastaajien sanoin faktatietoa – tarvitaan edelleen, kuten alla olevat vastaukset ilmentävät:

Paljon oli kertausta ja sellaista, minkä jo tiesin, arvelin lähtiessä jotakin syvällisempää, mutta kertaus on opintojen äiti, ei voi sanoa, että hukkaan olisi mennyt ja osalle ryhmästä asiat olivat uutta. (V2)

...ehdottomasti enemmän niitä päiviä, sitä tietopuolista tietoa, se oli musta yllättävän vähäistä, siihen mä olin ehkä eniten pettynyt, ehdottomasti enemmän olisin halunnut tällaista faktatietoa ja ihan päiviä, ja koululla. (V3)

Tietysti ne ensimmäiset päivät, oliko niitä kaksi vai kolme siinä alkuvaiheessa, sisään vientiä siihen koulutukseen ja mitä tämä pitää sisällään ja tuntu, että ne on vaan sellainen pintaraapaisu leikkauspuolelta ja anestesiapuolelta, ja jäi vähän semmoinen olo, että hei, nytkö mun pitää sitten lähteä sinne käytäntöön. (V4)

Mun mielestä ne koulupäivät, niitähän oli hirveen vähän, 13 vuodessa, niin ne ei ollut ihan hirveen kattavia, se oli sellainen pintaraapaisu aina aiheisiin, ja vaati omaa perehtyneisyyttä siihen aiheeseen sitten, että sieltä et saanut ihan kaikkea, että sitten piti osata yhdistää sitä käytännön työtä, koulusta saatua tietoa ja sitten vielä omalla ajalla opiskeltua tietoa... mä olisin kaivannu vähän syvällisempiä asioita, ja osa oli sitten semmosta mun mielestä, mikä ei vastannu hyötysuhteessa siihen minun käytännön työhön. (V5)

Haastattelussa tuli esiin tässä vaiheessa myös pohdintaa tietopuolisen opetuksen ajallisesta sijoittumisesta koulutuksen aikana. Heti koulutuksen alussa oli järjestetty vain muutama päivä tietopuolista opetusta, minkä jälkeen vastaajat siirtyivät perusharjoittelujaksolle oppimaan työpaikoilla käytännön työtehtävien parissa. Koulutuksen vaatimattomasta teoriaosuudesta seurasi se, että erityisesti alkuvaiheessa vastaajat tunsivat ilmeistä tarvetta perehtyä alan kirjallisuuteen iltaisin, mikä taas vähitellen alkoi työn ohella tuntua raskaalta. Kuitenkin käytännön kautta tapahtuvan perehtymisen hyödyt olivat nähtävissä, vaikka teoreettisen osaamisen puute askarruttikin. Myös työyksiköissä toimivat työpaikkaohjaajat olivat osittain ymmällä asian suhteen ihmetellen sitä, onko heidän velvollisuutensa opettaa ohjattavalle perioperatiivisen alan perusasioita.

...olisko niitä pitänyt jaksottaa niitä siihen alkuvaiheeseen sitä teoreettista, tietopuolista koulutusta, lähipäiviä enemmän... mutta sitten, kun sitä aikaa kuljettiin, niin siellä käytännössä kun harjoiteltiin, sit oli lääkäreittein luennot...siinä ehkä hokas, että näinhän se onkin, mähän tuon tiedänkin, että en tiedä sitten loppupeleissä, oliko se sitten hyvä näin, että se tuli sitten sieltä käytännön kautta... mutta alkuvaiheessa joutui itte lukemaan tosi paljon, kun et ymmärtänyt... (V4)

...käytännössä näillä ohjaajilla oli vähän, ne ei oikein tiennyt, ketä me ollaan ja mistä me tullaan, vähän semmonen heilläkin, että meillä ei tosiaankaan ole kuin 30 tunnin perusteoriajaksoa takana... he tietysti koki sen pikkusen kauhuna, että heidänkö pitää opettaa kaikki, ja kun he lähti sitten ihan perusasioista ja kun ei ole teoriapohjaa, minkä kerkeet sitten lukea siinä ja omaksua. (V4)

Seuraavana pyysin esittämään näkemyksiä työssä oppimisesta ja nimenomaan kyseiseen koulutukseen liittyvänä. Työssä oppimisen osuus koulutuksessa oli huomattava, sillä koulutukseen kuului 20 opintopisteen laajuinen työpaikalla tapahtuva oppiminen, joka sisälsi perusharjoittelun sekä syventävän harjoittelun anestesia-, leikkaus- ja heräämöhoidon

työyksiköissä. Kaikki vastaajat olivat varsin tyytyväisiä työpaikoilla tapahtuneeseen oppimiseen, minkä lisäksi erityisesti työpaikkaohjaajat saivat tunnustusta ja kiitosta panoksestaan työssäoppimisjaksojen toteuttamiseksi. Vastaajat tunsivat työssä oppimisen olevan itselleen hyvä tapa oppia uutta, vaikka edellä olikin tullut esiin myös tärkeäksi havaittu omaehtoinen lukeminen ja teoriaopetus. Koulutuksen aikainen työssä oppiminen oli suunniteltu siten, että alkuun opiskelijat toimivat hyvin tiiviisti yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa, mutta vähitellen taitojen karttuessa he irrottautuivat tekemään työtehtäviä yhä itsenäisemmin. Yleisesti vastaajat pitivät työpaikkaohjausta tärkeänä osana opintoja ja työtehtäviin perehtymistä. Työpaikkaohjaajan lisäksi opiskelijan tukena toimi mentori, mutta osin hänen roolinsa kuvattiin olleen hieman epäselvä asianosaisille, minkä lisäksi mentorointiin muutoinkin kaivattiin jonkin verran tarkempaa suunnittelua. Osalla vastaajista sama henkilö toimi sekä työpaikkaohjaajana että mentorina.

Kyllä se musta sujui hyvin, kaikista parhaiten sitten, kun tuli tänne omaan yksikköön syventävälle...silloin kun mä lähdin tähän koulutukseen, mä olin pyytännyt, että mä saan ohjaajaksi sen tietyn ihmisen täältä, koska hän oli erittäin pätevä ja semmoinen monitaitoinen, ja hänen kanssaan saatiin paljon olla, kun täällä oli annettu aikaa siihen ja katottiin sitä mun oppimista... mutta mulla oli oikein hyvät ohjaajat. (V3)

...ja itselle sattui hyvät ohjaajat, että sille annan suuren arvon, että todella paneutuivat siihen ohjaamiseen ja opettamiseen, koska kuitenkin leikkaussali on oma maailmansa ja omat tavat ja näin, että sit kun sä tulet muulta toimialalta tavallaan sinne, niin ihan vihreähän sä siellä olet pitkään ennen kuin uskallat tarttua, ja ehkä sitten olinkin alkuvaiheessa aika semmoinen niin kuin tarkkailevainen... (V4)

No mun mielestä varmaan tämmönen tyyli opiskella uutta työssä sopii parhaiten semmoselle, joka oppii tekemällä ja mä olen semmoinen joka oppii vain tekemällä kaikkein parhaiten, totta kai kirjoistakin lukemalla, mutta se jää niin mieleen kaikkein parhaiten, kun saa itse tehdä ja tulee niitä toistoja... saat keskittyä ihan siihen ja sitten pystyy rakentamaan sitä palapeliä, että kun sä opit uutta ja taas palapeli, päälle uutta. (V5)

Se sujui ihan tosi hyvin, oli jokaisella erikoisalalla nimetty oma ohjaaja, aluksi oltiin koko ajan samassa salissa sen ohjaajan kanssa ja sitte pikkuhiljaa mulle annettiin enemmän vastuuta ja omatoimisesti työskentelyä loppujen lopuksi sitten, oli niin kuin puhelimen päässä tai lähetyvillä siellä ulkopuolella salia se hoitaja... lopuksi sitten olin omatoimisesti ihan siinä kulakin erikoisalalla...ja sitten oli se loppukeskustelu aina, osastonhoitaja oli siinä sen ohjaajan kanssa ja minä. (V6)

Edellä olevassa vastauksessa tuli esiin mielestäni osuva metafora työssä oppimisesta, kun vastaaja kuvasi oppimista ja oppimiseen liittyviä toistoja palapelin rakentamisena yhä uudelleen. Leikkaussalityöskentelyä kuvattiin haastatteluissa myös käden taitojen harjoittamisena, joissa niin ikään toistoilla, harjoittelulla ja kokemuksella on tärkeä merkityksensä. Erään vastaajan havaintojen mukaan henkilökohtaisten taitojen ollessa riittävällä tasolla hoitaja pystyy keskittymään enemmän vuorovaikutukseen potilaansa kanssa, minkä hän myös koki itselleen luontevana ja tärkeänä osana työtehtäviä.

Vastaajien suorittamaan koulutukseen kuului muun ohella kirjallisia tehtäviä eli eri laajuisia oppimistehtäviä, kehittämis- ja benchmarkingtehtäviä sekä oppimispäiväkirja. Näitä kirjallisia tehtäviä koskevan kysymyksen tiimoilta opiskelijat esittivät varsin suorasukaista kritiikkiä koulutusta kohtaan, mutta toisaalta he myös ymmärsivät, että koulutukseen yleisesti kuuluu tiettyjä velvollisuuksia ja myös itselle vähemmän mieluisia tehtäviä. Koulutuksen alkaessa opiskelijat olivat saaneet oppilaitoksilta ohjeistuksen, jonka mukaan opiskelijan tulee kirjoittaa oppimispäiväkirjaa omaa osaamista arvioidakseen ja aiemmin taulukossa 1 olevan tehtäväjaon mukaisesti. Tarkoituksena oli myös, että oppimispäiväkirjan tiivistelmä palautetaan työpaikkaohjaajalle ja opettajalle. Koulutuksen alussa vastaajat olivatkin pitäneet oppimispäiväkirjaa päivittäin tai viikoittain, ja osa vastaajista tunsi myös hyötyneensä oppimispäiväkirjan laatimisesta.

... oppimispäiväkirjaa pidin varsinkin tutustumisjaksoilla, aina vähän sen mukaan, mitä haluaa pohtia...hyvä tapa purkaa mietittyitä tilanteita, mä olen aika sellainen reflektioiva, varmaan jo peruskoulutuksen aikana, hyvin mielellään käyn asiat läpi työkavereiden kanssa, halusi ne tai ei...ja niitä sitten osaakin käyttää omaksi hyödykseen. (V2)

... koin sen oppimispäiväkirjan itsensä purkamisvälineenä, että sit sieltä oli helppo katsoa, että ai niin, jos olin unohtanut jonkun... että mä aika tarkkaankin kirjoitin, että mitä, mitenkä tietyssä tilanteessa toimitaan, että mä pystyin sitten palaamaan siihen asiaan. (V4)

Kyllähän se auttoi purkamaan näitä kokemuksia, että miten oli kokenut kunkin asian, mutta kyllähän siinä näki, että mitenkä oli oppinut, että havainnoi hyvin, oivalti, että mitenkä oli oppinut. (V6)

Kuitenkin oppimispäiväkirjan kirjoittaminen jäi alkuvaiheen jälkeen opiskelijoiden päiväohjelmasta pois, mikä pääosin johtui siitä, ettei sitä enää välttämättä oppilaitokselta saadun uuden ohjeen mukaan tarvinnut laatia. Osa opiskelijoista ei myöskään kokenut oppimispäiväkirjaa siinä määrin hyödyllisenä, että he olisivat käyttäneet sen tekemiseen aikaansa varsinkin, kun työ ja opinnot veivät muutoinkin runsaasti resursseja erityisesti koulutuksen loppuvaiheessa.

...mutta sitten kun menin pitemmälle jaksolle niin sit se jäi, että sen selkeesti huomasi, että se imi se työn tekeminen ja siellä oppiminen, ei sitten ollu enää resursseja kotona niitä ruvetta paperille pistämään. (V4)

Eniten opiskelijat esittivät kritiikkiä kirjallisia oppimistehtäviä kohtaan. Ne koettiin osin turhina ja liiallisesti aikaa vievinä suhteessa niistä saatavaan hyötyyn. Osa olisi halunnut oppimistehtäviin kuluneen ajan käyttää muutoin, esimerkiksi oppilaitoksessa opiskeluun tai omaehtoiseen lukemiseen. Huolimatta kritiikistä oppimistehtävien koettiin myös ohjaavan ja edistävän omaa oppimista, koska oppimistehtävien yhteydessä joutui paneutumaan opiskeltavaan asiaan perusteellisesti ja hakemaan ammattialan teoreettista tietoa eri lähteistä.

Oppimistehtävissä oli hirvittävän paljon turhaa, että tota, niihin meni minusta liikaa aikaa, ne tietysti tulee tuolta, ketkä ne määrää...kyllä minä ainakin reippaasti puolet karsisin niistä pois ja käyttäisin sen ajan sitten vaikka siellä koululla käytännön oppimiseen. (V3)

No, niistä mistä piti tehdä niitä, niin olihan se tavallaan syventävää opiskelua, että joku vaikka leikkausasennon laitto niin pitihän siihen teoreettista tietoa hakea eri tietokannoista ja talon käytännöistä ja sitten perehtyä käytännössä sen asian toteuttamiseen ja sitten sen kirjallisen työn tekeminen, että tavallaan tuli perusteellisesti käytyä ne asiat läpi ja en kokenut niitä hankalana mitään näistä. (V4)

... mutta kyllä kritisoitiin matkan varrella tuolla keskenämme, kyllä siellä vaan koettiin, että minkä takia pitää tehdä ihan tällaisia ryhmitöitäkin, että olis varmaan voinnu edellyttää, että olet lukenut asian ja Moodlessa ollut tietoutta, että silleen ei musta palvele ne sitten ne tehtävät, jos niitä vain tekemällä tehdään, että niitä vaan pitää olla, että kyllä tällaisessa koulutuksessa itte aattelen sitä, mikä palvelee sitä minun työtä ja sitä erikoistumisalaa. (V4)

Osa oli semmosia hyvin niin kuin, että ohjasi minua siihen työhön, mutta osa tuntu, että niitä tehdään niitä tehtäviä sen takia, että saadaan se opintokokonaisuus täyteen, että ne ei sitten palvellut sitä osaamista suoranaisesti. (V5)

Minusta niissä tehtävissäkin oli perioperatiivisen prosessin havainnointi, että ymmärtää, miten se menee, niin se oli hyvää, ne eri vaiheet, että se kokonaisuus tuli tietoisuuteen, mutta siten oli kanssa oli tällaista jotakin viestimisen pohdiskelua ja eettisiä, niin kuin korkealentoista oli, ne ei ollut, minusta ei käytäntöön liittynyt mitenkään, ne on käyty tavallaan jo perusopinnoissa, sairaanhoitajaopinnoissa tällaiset asiat, enemmän olis voinnu nyt ammatillisia juttuja olla siinäkin. (V6)

Opiskelijat palauttivat oppimistehtävät Moodle-verkko-oppimisympäristöön, jossa tehtävästä riippuen kaikilla opiskelijoilla tai vain opettajalla oli mahdollisuus niihin perehtyä ja esittää arvionsa sekä kommenttinsa. Kuitenkin vastaajat tunnustivat että aikaresurssien rajallisuuden vuoksi toisten opiskelijoiden tehtäväpalautuksiin perehtyminen saattoi jäädä vähäiseksi, jolloin oman osaamisen koheneminen kohdistui enimmäkseen vain omien oppimistehtävien aihepiireihin.

...että tavallaan, että mistä sä teit sen työn tai näitä muitakin, siihen mihin sä olit tehnyt, siinä sä hallitsit, mutta ne muitten tekemät työt, niin sitten jokaisella meillä on ollut omassa harkinnassa, oletko sieltä lukenut vai ei...aika ja voimat rajalliset, ja sitten painaa itellä seuraava työ päälle, kun piti todella jaksottaa, että kyllä se vuosi meni siinä, että todella... (V4)

Kirjallisten oppimistehtävien tekemiseen ja niistä saatuihin kokemuksiin vaikuttivat osaltaan myös tietotekniset taidot sekä kirjalliset taidot, joita opiskelijat eivät välttämättä olleet joutuneet harjaannuttamaan aiemmin normaaleissa työtehtävissään. Näitä seikkoja kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

...ja varsinkin mulla, musta tuntu, että mä käytän niin vähän tietokonetta, mun mies sitten auttoi, mulla meni siihen sitte aikaa kirjoittamiseen ja jäsentämiseen, asioiden jäsentämiseen, että musta ne oli, emmä tiedä, kun rupeen miettimään jälkikäteen, niin ei niissä ollu kovinkaan monta sellaista, mikä puolustaa, auttoi kirjallisen työn tekemiseen, mutta mikä mua olis auttannu tässä työssä, niin ei. (V3)

...alussa tuntu, kun siitä on aikaa, kun edellisen kerran on näitä kirjallisia töitä joutunut tekemään, niin kyllä se alussa oli vähän hukassa ja mielti, miten sitä rupeaa rakentamaan sitä omaa tehtävää, varsinkin kun osa tehtävistä oli ihan laajojakin. Se hetken kesti, kun sai jäsenneilyä sen oman ajatuksen. Sitten alkoi sujumaan, selkeästi enemmän. (V5)

Aineistossa esiintyvistä teemoista voi erottaa selviä pääteemoja, joita haastateltavat nostivat esiin. Näiden teemojen avulla voi helposti todeta pääkohdittain tämän tutkielman sisällön. Nopeaa silmäilyä ajatellen esitän seuraavassa taulukon 3 muodossa tutkielman pääteemat ja niihin kuuluvia sisältöjä sekä haastateltavien asiaa kuvaavia suoria lainauksia.

6.2.3 Merkittävä oppimiskokemus

Haastattelurungon toisen osion viimeisenä kohtana pyysin vastaajia kuvailemaan koulutuksen aikana syntynyttä merkittävää oppimiskokemusta, joka on mahdollisesti jäänyt tavalla tai toisella mieleen joko positiivisena tai negatiivisena kokemuksena. Vastaajat pitivät merkittävänä kokemuksena hyvin erilaisia asioita: puolelle vastaajista parhaiten oli jäänyt mieleen akuutti ja vakava potilastilanne, kun sen sijaan muiden vastaajien oppimiskokemukset liittyivät vastaajan mielestä turhaan harjoittelutilanteeseen tai mukavaksi koettuun simulointina tapahtuneeseen harjoittelutilanteeseen. Yksi vastaajista ei nimennyt mitään muiden ylitse ollutta erityistä tilannetta, ja hän koki opinnot tasaisena ja normaalina, joskin totesi anestesiatyössä akuutteja tapauksia tulevan muutoinkin harvoin. Joillakin vastaajista oli takanaan runsaasti työkokemusta teho-osastolta, joten he eivät kokeneet hektisiä ja äkillisiä tapahtumia kovin merkittävänä. Leikkaustilanteet olivat kuitenkin myös heille uutta, mutta teho-osastokokemus antoi heidän näkemyksensä mukaan hyvän taustan kyseiseen koulutukseen sekä uusiin työtehtäviin.

Potilastilanteissa syntyneitä merkittäviä oppimiskokemuksia osa vastaajista kuvasi erittäin tarkasti ja monipuolisesti, mistä jäi vaikutelma, että he olivat todellakin käyneet läpi ja reflektoineet nämä tilanteet sekä henkilökohtaisesti että työyksikössään yhdessä työtoveriensä kanssa. Tässä yhteydessä en kuvaa tarkasti näitä tilanteita, vaan niiden herättämiä kokemuksia ja tuntemuksia. On varmasti tärkeää, että tämäntyyppiset asiat käsitellään jälkeinpäin riittävällä vakavuudella, jotta ne eivät jää liiallisesti joko asianomaisten tai muiden läsnäolijoiden mieleen lopullisesti negatiivisena kokemuksena. Nähdäkseni tämäntyyppiset tilanteet ovat todellisia käytännön oppimiskokemuksia, joista koko työyksikkö voi ammentaa oppia myöhemminkin vastaavissa tilanteissa. Sain vaikutelman, että kuvatut tilanteet oli käsitelty jälkeinpäin asianmukaisesti. Seuraavana on katkelmia merkittäviä oppimiskokemuksia koskevista kertomuksista.

Ehkä sellainen oppimiskokemus oli ihan, yhden lapsen äkillinen spasmi (hengitysteiden lihaskouristus)... että se oli ehkä sellainen, tilanteesta sitten selvittiin, ja mä itekin ihmettelin jälkikäteen, että en muista, kummalla jaksolla mä olin...mutta se oli sellainen, nyt olen nähnyt niitä jonkun verran, mutta oppimiskokemuksena se jäi mieleen, en mä edes tiedä, mitä mä siinä tilanteessa opin, mutta ehkä se koko ryhmän (toiminta), seuraavana päivänä vielä puhuttiin... se oli semmoinen asia tuossa ykkösellä, joka tuli, just sellainen äkkitilanne, ja kumminkin näkee, miten siinä pitäis toimia, mistä sellainen johtui, niin kuin tavan työssään me mietitään, jos jotakin sattuu, miten myö toimittiin...mutta ainakin mä näin, miten nopeasti siinä pitää toimia, mutta tuskin siinä oli itestä hirveesti kovin paljon apua, mutta siihen tuli ryhmä nopeasti ja saatiin sitten inhatoitua lapsi, niin, kyllä sen ainakin tajus, että nopeasti pitää toimia, ja tietää suunnilleen, mitä pitää tehdä. (V3)

Toisen vastaajan mieleen oppimiskokemuksena oli jäänyt parhaiten ongelmallinen ja yllätyksellinen leikkaustilanne, jota vastaaja seurasi ja havainnoi sivusta tavoitteenaan oppia mahdollisimman paljon.

No, se on ihan silloin alkuvaiheessa leikkauspuolen hoitajan työhön tutustuessa, en muista oliko se eka vai toinen viikko, kun oltiin käytännössä, ja meille tuli gynekologinen potilas siihen, vanhempi rouva, joka oli hyvin monisairas... ja mä olin siellä leikkauspuolen hoitajana, ensimmäistä kertaa lienenkö ollut peräti steriilisti pukeutuneena... ja sit alkoi tämä induktiovaihe (nukutusvaihe), joka kiinnosti minua ihan suunnattomasti, koska mä en ollu monessa ollu, imin ihan kaiken, minkä siitä saan irti. (V4)

Kyseisessä leikkauksessa ilmenneiden poikkeuksellisten tapahtumien ja niistä aiheutuneiden keskustelujen jälkeen tuntemukset ja oppimiskokemukset olivat edelleen hyvin mielessä kuten alla olevat lainaukset kertovat.

Ja tää oli tosiaan ihan alkuvaihetta silloin tammikuun lopulla ja mä ajattelin, että voi kauheeta, että ihan niin kuin itestä tuntu, kun mä olin siellä toisella puolella, että miten voi tämmöistä olla, että kaikki meni... Kyllä se siinä sitten puitiin sitä tilannetta jälkikäteen, hyvin asiallinen anestesialääkäri oli siinä, joka halusi tämän vielä ihan että kahvipöydässä keskusteltiin tästä asiasta, niin se, että miten siinä jäi huomiotta. (V4)

Niin kyllä mä itte olen siitä oppinut sen, että mulle ei jäänyt siitä paha maku suuhun, kun se asia käytiin (läpi) ja potilaalle ei siitä tullut mitään ongelmaa ja se heräsi leikkauksesta ja näin, siinä ei ollu mitään viiveitä missään, niin ei jäänyt mitään huonoa makua suuhun, ja se, että se auki purettiin vielä se tilanne, mutta se, että kyllä mä niin kuin kun anestesiahoitajana työskentelen, monta kertaa katon asiat, kun vielä olen vihreä, että mulla on kaikki tässä kohdallaan. (V4)

Oli, oli (todellinen oppimistilanne), mä olin niin kuin siellä kärpäsenä katossa toisella puolella, että mä en ollut osallisena, kun mä seurasin vaan siinä steriilisti pukeutuneena, että mitä tässä tapahtuu ja niin kuin havainnoin sitä tilannetta sermin toisella puolella, että nää on niitä äkkitilanteita, että siinä hienosti toimittiin ja potilas ei siitä kerenny kärsimään eikä varmaan muista sitä ollenkaan. (V4)

Eräs vastaaja kuvasi omaa merkittävää oppimiskokemustaan ja mitä ilmeisimmin henkilökohtaisesti reflektoitua oppimistaan tietyssä potilastilanteessa ja uusissa työtehtävissä alla olevan mukaisesti.

Niin, se että satuin sellaiseen leikkaukseen, missä oli haasteita sekä kirurgille että tietysti minulle, mutta se, että miten huomas, kun mä olin kaksi viikkoa ollut instrumenteissa ja kolmannella viikolla sattui sellainen haasteellinen potilastapaus, että miten hyvin sitä sitte loppujen lopuksi pärjäsi siinä tilanteessa. Että se oma luottamus ei ollut kova, mitä sitten kuitenkin huomasi, että kyllähän sitä kuitenkin pystyy. Että kyllä sitä oppii. Ja huomasi osaavansa enemmän, mitä kuvitteli etukäteen... kaikki meni hyvin kyllä, se oli sellainen positiivinen onnistumisen kokemus. (V5)

Edellisen kertoman jälkeen pyysin vielä vastaajaa tarkentamaan, mitä hän siinä tilanteessa koki oppineensa eniten tai oppiko kenties jotakin omasta itsestään, jolloin sain vastauksena seuraavaa:

Ehkä sellaista, että pitäisi luottaa vaan itteensä enemmän, kyllä. (V5)

Edellisiin tilanteisiin verrattuna erilaisen merkittävän oppimiskokemuksen kertoi vastaaja, jonka kokemus ei ollut käytännön työtehtävissä syntynyt, vaan se oli tapahtunut koulutukseen kuuluvilla lähipäivillä simulointiharjoitustehtävän muodossa. Hän kuvaili oppimiskokemustaan seuraavasti:

Mä mietiskelin tätä, kyllä minusta hirmu mukava oli siellä Jyväskylässä käydä Tietotaitopajassa, simulointina todella harjoitella, että mitenkä hätäsektio, sai osallistua eri osapuolet, siinä oli vielä yks englanninkielinen lääkärikin oli mukana, että tuota, se oli mukava, että minusta sellaisia simulointeja saisi olla enemmänkin. (V6)

Edellinen vastaaja kertoi teho-osastokokemuksestaan, minkä ansiosta hän koki olevansa tottunut äkillisiin tilanteisiin, eikä siksi, toisin kuin edellä olevat vastaajat, koe niitä erityisen merkittävinä oppimiskokemuksina. Vastaajan näkemyksen mukaan osana leikkauksiakin voi tapahtua mitä tahansa, mutta teho-osastolla on tottunut kaikkeen, mikä antaa hyvän taustan myös kyseiseen koulutukseen esimerkiksi potilaan perusvalvontalaitteiden hallinnan osalta. Tämän vastaajan merkittävä oppimiskokemus oli syntynyt oppilaitoksen simulointiympäristössä, jotka ovat yleistyneet myös terveydenhuoltoalan koulutusympäristöinä. Kenties tämäkin vastaus osaltaan puhuu simulointiympäristöjen hankintojen puolesta.

Erä vastaaja taas toi esille merkittävänä oppimiskokemuksena negatiivisen kokemuksen, joka oli syntynyt harjoitustilanteessa työyksikössä. Käsityksensä mukaan hän joutui harjoittelemaan kanylointia sidetaitokseen, vaikka kyseinen taito kuuluu jo sairaanhoitajan peruskoulutukseen, minkä lisäksi hänellä oli virallinen, kymmenen vuotta voimassa oleva lupa kyseisen toimenpiteen suorittamiseen. Vastaaja kertoi kokemuksestaan näin:

Positiivista ja negatiivista, molempia löytyy, mutta mulle ehkä on päällimmäiseksi jäänyt anestesiapuolen tutustumisjaksolta mieleen tilanne, missä ohjaaja, mikä tarkoitti varmaankin hyvää, oli ehkä, meni liiallisuuksiin, mun piti opetella taitokseen kanylointia, se ei tavallaan oikein, ei se vastaa ihmisen kanylointia... eikä mun tekniikassa ollut hänen mielestään vi-

kaa... mutta mä koin nolaamisena ja väheksymisenä, ei mitään vikaa taidossa, mutta kuitenkin pistää harjoittelemaan, joten vähän ristiriitainen tilanteena. (V1)

Tässä kohtaa tein vastaajalle tarkentavan kysymyksen siitä, toiko hän oman näkemyksensä esille kyseisessä tilanteessa. Vastauksena hän totesi seuraavaa:

No tota, en tuonut, se oli jotenkin sellainen se tilanne, siitä vaan jotenkin vetäydyin, ehkä viisautta jotenkin, toisaalta ajattelin, että toinen jollain tavalla tarkoittaa hyvää, mutta se tapa, miten se toteutettiin. (V2)

Tilanteesta muodostui kuitenkin lopulta hyödyllinen oppimiskokemus siinä mielessä, että sairaanhoitajat ohjaavat työyksiköissään hyvin usein harjoitteluaan suorittavia alan opiskelijoita. Vastaaaja mainitsi ottavansa asian huomioon tulevaisuudessa opiskelijoita ohjatesaan:

Oppimiskokemus siinä mielessä, että en varmaan pistä ikinä opiskelijaa kanyloimaan taitokseen tai mitään muutakaan, se mulle on hirveen vahvasti jäänyt mieleen, aina se tulee ekan mieleen...(V2)

Toisaalta onnistuminen muutoin koulutuksessa ja erityisesti todistuksen saaminen on jäänyt vastaajan mieleen, joten merkittävien oppimiskokemusten lopputulema oli kuitenkin positiivinen:

Varmaan sellainen onnistumisen tunne, kun pärjäsi jossain ja semmoisessa asiassa, mitä ei ollut aiemmin hallinnut niin hyvin, yleisesti sellaisia kokemuksia on enemmänkin. Kun koulutus oli onnellisesti takana, se oli positiivinen hetki, kun todistus tuli joulunväliviikolla ja kaikki tehtävät oli tehty, positiivinen lopputulema. (V2)

Edellä kuvatusta tutkimusaineistosta voi erottaa selviä pääteemoja, joita haastateltavat nostivat useasti esiin ja joihin myös haastattelukysymyksiä avulla halusin selvitystä. Nopeaa silmäilyä ajatellen esitän seuraavana yhteenvetona taulukon 5 muodossa edellä esiintyneet pääteemat ja niistä saadut pääasialliset tulokset sekä haastateltavien asiaa kuvaavia suoria lainauksia.

TAULUKKO 5: Koonti haastattelun pääteemoista koskien opintojen sisältöä ja saatuja kokemuksia

Pääteema	Tulokset	Opiskelijoiden esimerkkivastaukset
Tietopuolinen osuus	Teoreettisen osuuden kokemuksen riittämättömänä	"ehdottomasti enemmän niitä päiviä, sitä tietopuolista tietoa" "mun mielestä ne koulupäivät, niitähän oli hirveen vähän, 13 vuodessa, niin ne ei ollut ihan hirveen kattavia, se oli sellainen pintaraapaisu aina aiheisiin"
Työssä oppiminen	Hyviä kokemuksia; tuki hyvin oppimista	"mä olen semmoinen joka oppii vain tekemällä kaikkein parhaiten" "se sujui ihan tosi hyvin, oli jokaisella erikoisalalla nimetty oma ohjaaja, aluksi oltiin koko ajan samassa salissa sen ohjaajan kanssa ja sitte pikkuhiljaa mulle annettiin enemmän vastuuta"
Oppimistehtävät	Osa koettiin turhana, osa hyödyllisenä; sisältö ratkaiseva	"oppimistehtävissä oli hirvittävän paljon turhaa, että tota, niihin meni minusta liikaa aikaa" "minusta niissä tehtävissäkin oli perioperatiivisen prosessin havainnointi, että ymmärtää, miten se menee, niin se oli hyvää, ne eri vaiheet, että se kokonaisuus tuli tietoisuuteen"
Opintojen kokeminen	Opinnot koettiin myönteisenä kokemuksena, työn ohella osin raskaana	"kyllähän se hirmu mukavalta tuntui, kun sai, voi opiskella ja sai palkkaa" "se tuntuu hirveen mielenkiintoiselta, ja sillai, jollakin tapaa äärettömän raskaaltakin"
Merkittävä oppimiskokemus	Hyvin erilainen eri oppijoilla; yhteistä havainto, että osaa uusia asioita ja reflektoi itseään tai tapahtunutta	"niin, se että satuin sellaiseen leikkaukseen, missä oli haasteita sekä kirurgille että tietysti minulle... että miten hyvin sitä sitte loppujen lopuksi pärjäsi siinä tilanteessa" "kyllä minusta hirmu mukava oli siellä Jyväskylässä käydä Tietotaitopajassa, simulointina todella harjoitella, että mitenkä hätäsektio"

6.3 Oppiminen

Teemahaastattelun oppimista koskevassa osiossa tavoitteena oli päästä hieman syvemmälle tutkielman varsinaisiin teemoihin. Kysymyksissä tuli hieman toistoa, sillä edellä näitä teemoja oli jo sivuttu, vaikka ne eivät varsinaisesti kysymyksiin kuuluneetkaan. Kaikesta huolimatta tarkoituksena oli saada esiin hieman pitemmälle menevää pohdintaa kunkin vastaajan omasta oppimisesta, sillä nimenomaan oppiminen oli yksi keskeisimmistä aihepiireistä tutkielmassani. Vastaajathan osallistuivat hyvin työelämälähtöiseen koulutukseen,

mutta tässä vaiheessa keskityimme oppimiseen yleisellä tasolla, sillä työssä ja työstä oppimisen käsittelyn vuoro oli myöhemmin haastattelun kuluessa.

6.3.1 Miten oppiminen tapahtui

Ensimmäisenä pureuduimme siihen, miten vastaajan oma oppiminen tapahtui oppisopimustyyppisen koulutuksen yhteydessä. Tässä kohtaa vastaajat olivat hyvin yksimielisiä siitä, että oppiminen liittyi ensi sijassa käytännön taitoihin, työssä oppimiseen ja tekemällä oppimiseen. Toisekseen käytännön oppimisen katsottiin liittyvän teorian tietoon, josta voi ammentaa toiminnan perusteet. Oppimiseen liittyi usein myös eri työtapojen vertailu ja analysointi, jonka ansiosta löytyi oma henkilökohtainen tapa toimia. Vastauksissa todettiin muun muassa seuraavaa:

Työn ohessa, jokapäiväisen työn kautta... tosin alussa tuli "informaatioähky", sellainen tunne, että "ei voi ikinä oppia" kaikkea tarvittavaa... koneita, laitteita, lääkkeitä, teknologiaa. (V1)

Minä olen oppijana semmonen, että opin niin kuin itse tekemällä ja katsomalla...kuitenkin se, että miksi tehdään, niin se teoriapohja pitää olla ja niin kuin alkuvaiheessa, kun ne asiat ei loksahdanna paikalleen, niin luulen, että se oli se, että minun teoreettinen tietopohja oli tältä erikoisalalta huono, että se vaati töitä. (V4)

Tekemällä, se on se, että saat itte käsin sitä tehdä...saattaa olla, että sä katot vierestä, toinen neuvoo, mutta ennen kuin sä saat sitte omin käsin tehdä sen asian, niin siinä huomasin, että oppii kaikkein parhaiten ja sitte kun sen yhdistää sen siihen mahdollisesti luettuun teorian tietoon, niin sieltä löytyy sitte ne palaset, ja jotenkin se muistipolku kehittyy parhaiten, kun sitä saa ite tehdä. (V5)

Kyllähän se oli se learning by doing, käsillä tekemistä, ensiksi toinen näytti, miten tapahtuu, ja sitte perässä teki...kyllähän sitä on kiinnittänyt, varsinkin lääkäreiden luennoilla, asioihin enemmän huomiota, että tällä lailla, kyllähän sitä teoriaakin ja käytäntöä, että tietää kun joku toimenpide jossakin vaiheessa, pitää jotenkin toimia, mutta ensisijassa, käsillä tekemällä opin hyvin. (V6)

Myös näissä vastauksissa kommentoitiin teorian tiedon riittämättömyyden osuutta koulutuksessa sekä teoreettisen opetuksen vähäisyyttä nimenomaan koulutuksen alussa. Työpäivien tai tietopuolisten lähipäivien jälkeen omaehtoinen teorian tiedon lukeminen koettiin raskaana, vaikka se olisikin nähtykin tarpeelliseksi. Eräs vastaaja korostikin oppijan omaa panosta ja opintojen tavoitteellisuutta. Niinikään oppimisen kuvattiin tapahtuneen myös oppimistehtävien kautta sekä kokonaisuudessaan kaikkien opiskeluun kuuluneiden osa-alueiden yhdistelmänä.

Sitä oli niin hirveen vähän sitä teoriaa, kyllä mä jotain sieltä... en tiedä sitten, jos mä olisin itte jaksanut aina aktiivisemmin ettiä sitä tietoa sieltä, mitä koululta oli saanut, että kyllähän se

varmaan siitä omasta aktiivisuudestakin on kiinni, mutta kyllä mä olin niin väsynyt niiden päivien jälkeen, että kyllä mä ainakin lähdin ennemmin harrastamaan jotain...itekin yllätyin, kun oli kuviteltu, että mä luen sitten paljon enemmän, en mä lukenut kyllä, että kyllä se työ imi niin paljon päivän mittaan, en jaksanut enää hirveesti. (V3)

Ja sitten tavallaan, niin kuin tuossa aikaisemminkin jo oli, että opetussuunnitelman kun sai sisäistettyä ja tämän koulutuksen idean ja sen, että miksi mä oon, että mä itteäni varten opiskelen enkä mitään todistusta varten, itelleni opiskelen ammattia, että se on minusta itestäni kiinni, että mitenkä paljon minä opin ja että tie on ihan avoin tavallaan siinä. (V4)

Sitä jäi kaipaamaan jotakin tiettyä teoreettista opastusta, että siinä tietyt asiat jäi aika paljon sen perehdyttävän hoitajan tehtäviin selittää. (V5)

Kokisin, että niitten tehtävien kautta ja ainakin niiden omien, mitä tekee itte, se oppiminen myöskin tapahtuu...teoriatiedon ja näytön, se tulee näyttöön perustuvaksi se työskentely ja osaa myöskin perustella paremmin, mitä tekee...ehkä sanoisin kokonaisuudessaan, että kaikki osa-alueet yhdistettynä, teoriatiedon analysointi ja tehtävät loi pohjaa käytännön oppimiselle. (V2)

Vastaajista osa oli havainnut myös työyksiköissä esiintyneen epätietoisuutta opiskelevien sairaanhoitajien osaamisen tasosta, koska tietopohja oli vastaajan itsensäkin mielestä vielä vajavainen, kuten jo edellisen osion kysymyksissä tuli esille. Tilanne olisi vastaajan näkemyksen mukaan ollut ehkäistävässä teoriajaksojen sijoittamisella painokkaammin opintojen alkuun. Toisaalta siinäkin nähtiin olevan oma ongelmansa, sillä teoriatiedon omaksumisen arveltiin olevan hankalaa, jos ei ole kosketusta kyseisiin käytännön työtehtäviin.

Ja sitte musta tuntu, että täällä kentälläkin kaivattiin, mitä mä olen kuullut ihmisistä, että enemmän meillä olis pitänyt olla tiettyä pohjaa, kun me tullaan, ne koulupäivät tuli pitkin sitä lukukautta meillä, ja sillä lailla, siinä olis varmaan ollu hyvä joku ihan parin kolmen viikon selkainen pohja siihen alkuun ja sitten lähdetään, starttialku, 2-3 viikkoa, tai viikko kaksi, että saa pienen startin ja sitten totta kai osa niistä päivistä pitää sitten olla siellä, kun sä teet sitä työtä, sitten ne kysymykset aukee, mutta ehkä viikkokin olis ollu hyvä siinä alussa. (V4)

En sitten tiedä, miten ne ihmiset olis kokeneet, jotka ei ole ikinä olleet salissa, kun tulee tietoa, mutta et ole ikinä täällä ollu... tai sitte olisko ollu vähän aikaa käytäntöä ja olisko sitten ollu joku (teoria)jakso, että olis osannut enemmän hyödyntää sitä saamaansa tietoa. (V4)

6.3.2 Oppimisen edistyminen oppimistehtävien avulla

Seuraavana teemahaastattelun kysymyksissä otimme esille koulutukseen kuuluneet kirjalliset tehtävät ja niiden oppimista edistävän vaikutuksen. Jo edellä on tullut ilmi, että lopulta oppimispäiväkirjan pitäminen ei kuulunutkaan opiskeluohjelmaan, mutta eri laajuisia oppimistehtäviä opiskelijoiden tuli tehdä joko itsenäisesti tai ryhmätöinä. Lisäksi koulutuksen loppuvaiheessa opiskelijat laativat niin sanotun päättötyön, joka oli aiemmin tehtyjä oppimistehtäviä laajempi kirjallinen työ. Kirjallisten tehtävien palautuksiin käytettiin Moodle-verkko-oppimisympäristöä, jossa tarkoituksena oli myös keskustella ja kommentoida tehtäväsisältöihin liittyvistä aiheista. Oppimistehtävien avulla moni vastaaja koki oppimisensa

edistyneen, sillä niiden yhteydessä joutui perehtymään alan teorian tietoon, jota sitten pystyi hyödyntämään myös käytännön työtehtävissä. Oppimistehtävien avulla opiskelijat saivat runsaasti harjoitusta tiedon hakemisesta ja löytämisestä erilaisista tietolähteistä, kuten seuraavat vastaukset tuovat ilmi.

Edistivät oppimista, avasivat syvällisemmin asioita...muutenkin (ilman opintoja) olisi ehkä päässyt alan töihin, mutta oppimistehtävät syvensivät osaamista. (V1)

Kyllä niillä silleen merkittävä rooli oli, niin kuin aikaisemminkin sanoin, ne tavallaan pakotti hakemaan teorian tietoa... koulutus antoi tehtävien kautta vahvemman pohjan. (V2)

Ekanakin niitä työn tai sen tehtävän, mitä niitä nyt oli, niin tuli perehdyttyä ja pohdittua ryhmissä tai yksin sitä opeteltavaa asiaa, ja sitte tietysti, että oppi etsimään sitä tietoa eri tietolähteistä ja lukemaan tavallaan eri kirjallisuuslähteistä ja hankkimaan sitä tietoa, että aika paljon tuli tosiaan kirjallisuutta ja netin kautta tiedonhankintaa. (V4)

Ehkä se, että ne tehtävät, missä piti syvällisemmin perehtyä asioihin, esimerkiksi meillä oli sellainen benchmarkkaustehtävä siinä lopussa, niin siinä kyllä joutu sitten etsimään sitä teorian tietoa ja tutkimusaineistoa, että se oli semmoinen, että voi sanoa, että ihan oikeesti perehty siihen asiaan, ja tietää ehkä vähän enemmän siitä asiasta, että se on ihan hyvä muoto tämän koulutuksen tiimoilta. (V5)

Toisaalta oppimistehtäviin liittyen vastaajat esittivät myös vähemmän mairittelevia kommentteja, sillä tehtävien katsottiin vieneen liikaa aikaa muulta opiskelulta, minkä lisäksi osa tehtävistä koettiin olleen vähemmän hyödyllisiä. Joidenkin oppimistehtävien tekemistä hankaloitti epäselvyys tehtävän tarkoituksesta ja toteutustavasta. Myös tässä yhteydessä tuli uudestaan esille henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisen työläys, aikaavievyyys ja yksityiskohtaisuus.

Ei hirveesti minusta...se lopputyö ja sen tekeminen, niin se oli ja jotkut työt, mitä tehtiin, esimerkiksi se etiikkatyö, mitä me tehtiin porukassa, ja keskusteltiin koulussa, ne oli mielenkiintoisia, me tehtiin ryhmässä se työ ja sitte oli keskustelu koulussa, ne oli mielenkiintoisia. Mutta sitte kun piti tehdä se henkilökohtainen opintosuunnitelma, se vei aivan liikaa aikaa, ei minusta tarvi niin tarkkaan kyllä tehdä, se vei ihan tuhattomasti aikaa. (V3)

Se oli semmoinen, mikä vaikeutti varsinkin isompien tehtävien tekemistä, sellainen yhteisen näkemyksen puuttuminen, mitä on tarkoitus tehdä ja mihin pyritään, se oli takkuista sen takia, nimenomaan isompia tehtäviä koskien, joilla osoitettiin osaaminen (V2)

Osa oli vähän sellaisia, että ne oli niin kuin ympätty sinne opetussuunnitelmaan sen takia, että ne jollain lailla kuuluu olla, että saa vetää tällaisen koulutuskokonaisuuden, mutta ne oli jossain määrin sellaisia, että mä en kokenut saavani irti sitten tarpeeksi...siellä oli sellaisia itsensä tuntemista ja sellaisia tehtäviä, että ne ei liittynyt ihan hirveesti tähän itse työhön, ei suoraan ammattiin kuuluvia, kyllä ne varmaan välillisesti sitten löytyy...mutta ne oli pienempiä tehtäviä, ne ei vaatinut isoja ponnistuksia. (V5)

Aika paljon oli esimerkiksi sellaista, että niin kuin abstrakteja asioita mietittiin, ne ei niinkään, kaikkea tämmöistä eettisyyttä, viestimistä. (V6)

6.3.3 Oppimisen edistyminen tietopuolisilla opintojaksoilla

Kolmanneksi halusin selvittää, miten koulutukseen kuuluneet tietopuoliset opintojaksot edistivät oppimista ja mitä niiden aikana opittiin. Vastaajat olivat jo aiemmin jonkun verran kommentoineet asiaa, vaikka en ollut sitä varsinaisesti kysynyt. Nyt kuitenkin halusin kuulla vielä lisää tietopuolisten opintojaksojen yhteydessä saaduista kokemuksista. Jo aiemmin esille tulleet ja nyt saadut vastaukset käsittelivät pääosin kahta teemaa: teoriapohjan saamista päivittäiseen työhön sekä toivetta tietopuolisen opetuksen suuremmasta osuudesta. Kyseisiä aiheita luonnehdittiin muun muassa seuraavalla tavalla:

Vaikea eritellä... mutta toivat enimmäkseen teoriapohjaa päivittäiseen työhön. (V1)

Kyllä ne tietysti edisti, ja olihan meillä hirveen hyvät esimerkiksi lääkäriinluennot, kyllähän ne sinänsä edisti ja edisti totta kai kaikki...(V3)

...ihan faktatietoa enemmän... (V3)

Itte olis ehkä kaivannu pikkaisen sellaista syvällisempää vielä...mä sanoisin niin, että mulle jäi sellainen olo, että mä sain vinkkejä aiheista, mihin kannattaa perehtyä, mistä minulla ei itelläni ole tietoa, että pärjäisin, ja sitten hain itte sitä tietoa sitä kautta, ehkä semmonen ajatus tuli siinä. (V5)

Kyllähän ne tietysti jonkun verran niin kuin steriiliä pukeutumista ja tämmöistä, kun käytiin uudelleen läpi tuolla koulussa, steriiliä toimintaa, kyllähän se niin kuin vanhaa tietoa virkisti, palautti mieleen... (V6)

Lisäksi tässä tuli esiin kommentteja tietopuolisen opetuksen ansiosta heränneestä kyseenalaistamisen taidosta omaan työhön liittyvissä kysymyksissä. Myös oman ammatti-identiteetin kehittyminen ja eettiset kysymykset mainittiin vastauksissa. Tietopuolisten opintojaksojen aikana käytyjä ryhmäkeskusteluja pidettiin erityisen antoisina, mutta samaa antia ei katsottu saatavan Moodle-verkko-oppimisympäristössä käydyistä keskusteluista, jotka olivatkin jääneet suhteellisen vähäisiksi.

Toivat kyseenalaistamisen liittyen omaan työhön, lisäksi oli tutustumiset Jyväskylän ja Kuopion vastaaviin työyksiköihin, näki miten muualla tehdään asioita. (V1)

Meillä oli monia, minkä koin mielekkääksi, eettisten pulmatilanteiden pohtimista, ihan siellä ryhmänä paikan päällä Kuopiossa, se oli semmoinen monelle... koska on paljon sellaisia tilanteita, joskus miettii ja joutuu todistamaan tilanteita, jotka ei ole eettisesti oikein, ainakaan omasta mielestä, ehkä se on sen (toisen) mielestä, niitten pohtiminen oli sellaista, mikä kasvatti kyllä, toi ihan uudenlaista roolia ammatti-identiteetin kehittymiseen. (V2)

...hyvin mielenkiintoisia oli ne päivät, ja nimenomaan se ryhmädynamiikka, mikä saatiin, että tuli sitten erilaisia näkökantoja ja varsinkin omien opettajien pitämät, niin oli hyvin sellaisia keskustelevia, ja sitten tavallaan osille näistä lähiopetusteoriapäivä piti itte alustaa sitten asioita, joka tavallaan sitten syvensi sitä pohdiskelua...ehkä olisin, mä olen vanhan kansakoulun käynny perusteellisesti, olisko niitä pitänyt olla vähän lisää, enemmän. (V4)

6.3.4 Oppiminen lukemalla kirjallisuutta

Vaikka tutkielman kohteena oli hyvin kiinteästi käytännön työtehtäviin ja -taitoihin liittyvä koulutus, halusin kuitenkin selvittää vastaajien suhtautumista teoreettisen kirjallisuuden lukemiseen. Kokemukseni mukaan aikuisväestön kouluttautumisessa korostetaan hyvin usein työssä ja työstä oppimista, mutta myös käsitteellisten asioiden oppimisella on sijansa kuten jo edellä vastaajatkin ovat kertoneet muiden asioiden lomassa. Aiemmin vastaajat kertoivat, että erityisesti oppimistehtäviä tehdessään he perehtyivät alan lähdekirjallisuuteen. Tässä vaiheessa haastattelua kysymykseni kuului, miten vastaajat omasta mielestään oppivat lukemalla kirjoista tai muista kirjallisista aineistoista. Ensinnäkin kaikki vastaajat kertoivat lukeneensa kirjallisuutta, osa runsaasti, osa vähemmän, mutta kuitenkin työajan ulkopuolella, pääosin iltaisin. Näkemykset lukemisen helppoudesta tai vaikeudesta erosivat jonkun verran toisistaan, sillä osa vastaajista kertoi uuden asian omaksumisen lukemalla sujuvan hyvin lukemalla, mutta osa taas katsoi, että vasta myöhemmin, kun luetut asiat voi yhdistää käytäntöön, tapahtuu oppimista ja asioiden lopullista ymmärtämistä sekä omaksumista.

Kyllä erityisesti anestesiatyöhön liittyvää luin paljon, on kirjatiedosta apua, ja yleensä helppo omaksua, tosin kirjat oli enimmäkseen lääkäreille suunnattuja. (V1)

Huonosti... kyllä mä lukemallakin jonkun verran, mutta aina se on tehokkaampaa, kun mä saan liittää sen johonkin esimerkkiin tai käytäntöön, semmoseen, et se tuo siihen sitä tartuntapinta-alaa tietyllä tavalla, mun on helpompi muistaa asiat, kun ne pystyy liittämään johonkin...käytännön kautta oppiminen luontevampaa. (V2)

Kyllä se sujuu, ihan niistä peruskirjoista oppii, ja sitten tietysti lopputyössäkin piti tutustua näihin eri, meillä oli viisi erilaista kirjallista tutkimusta tai sitten jotku oli näitä sairaanhoitopplaitosten lopputöitä... toki niistä oppi sen, että mitä vois meilläkin tehdä ja sitte kyllä mä kirjatiedostakin opin, ihan meidän peruskirjasta, kyllä siellä ihan hyvää tietoa on, puoltavat hyvin paikkaansa. (V3)

Se, että kun sä itse luet ja sitten, niin se on vaikeeta... niin sä luet ja et ymmärrä sitä luke- maas ja sitten tavallaan nyt, kun olet käytännössä, niin näet, että tämä mittari se on se, joka sitä unen syvyyttä mittaa ja tämä laitetaan näin, ja sitten kun niin kuin tavallaan sen ymmärtämisen kautta se syventy sitten se teorian tieto. (V4)

...henkilökohtaisesti minä opin parhaiten, kun luen kirjoista, jos teorian tietoa tarkoitetaan, jotenkin menee aika paljon ohi, jos tunnilla käydään...omana aikana rauhassa kun lueskelee, ettei ole niitä keskeytyksiä ja tämmöstä, niin olen aina huomannu, että ei paljon tunnilla jää hirveesti mieleen, mutta sitten kun lueskelee muistiinpanoja ja kirjasta, niin sitten tulee käsitys. (V6)

Yksi vastaajista kertoi löytäneensä itselleen toimivan tavan yhdistää kirjallinen teorian tieto ja käytännön työtehtävät perehtymällä esimerkiksi leikkausta edeltävänä iltana kyseiseen teorian tietoon ja palaamalla kirjojen pariin taas leikkauksen jälkeen. Tällä tavalla hän koki

erityisesti löytäneen vastauksia miksi-kysymyksiin. Tosin erityisesti opintovuoden alun hän oli kokenut rankkana, ja tiedon omaksuminen illalla työpäivän jälkeen ei ollut hänestä helppoa. Vastaaja kuvasi kokonaisuudessaan toimintatapaansa näin:

Itse asiassa mä tein sillä tavalla, että kun mä tiesin, mitä leikkauksia seuraavana päivänä mulla on, niin sitten perehdyin näihin anestesiologian kirjoihin ja anatomian ja fysiologian kirjoihin, ja sitä kautta haki sitä tietoa, ja sitten katto sitä, että kun olit lukenut siitä, että huomenna on tämmönen ja sitten, että miten se käytäntö kohtasi. (V5)

...sitten, jos oli päivällä tehnyt sen homman ja nähnyt, mitä siinä tapahtuu ja mitä siinä tehdään, niin sitten kotona, kun oli aikaa, niin luki kirjasta, niin sitten siinä älys, okei, nämä liittyy näihin ja menee näin ja että miksi, miksi-kysymykseen löytyi vastaus. (V5)

Niin, lapset nukkumaan ja sitten lukemaan, ei tullu hirveen monta romaania viime vuonna luetta, kyllä se oli alan kirjallisuutta. (V5)

6.3.5 Oppiminen opiskelijatovereiden kanssa

Seuraavana käsitelimme yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa pienryhmissä tai parityöskentelynä tapahtuvaa oppimista. Tavoitteenani oli saada esiin, miten ja mitä yhteistoiminnallisesti opitaan ja millaisena vastaajat kokevat yhdessä muiden kanssa tapahtuvan opiskelun. Vastaajien kotipaikat olivat jakautuneet kahden maakunnan alueelle, mikä luonnollisesti osaltaan rajoitti kasvokkaista kanssakäymistä, mutta osa vastaajista asui opiskelijatovereidensa kanssa samalla paikkakunnalla tai työskenteli saman työnantajan palveluksessa. Koska koulutukseen kuului 13 lähipäivää, myös niiden yhteydessä oli mahdollista opiskella yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa.

Kaikki vastaajat ensinnäkin olivat hyvin yksimielisiä siinä, että pienryhmä- tai muu ryhmätyöskentely ja yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa toimiminen oli mukavaa, antoisaa ja opettavaista. Erityisesti yhteiset keskustelut toivat vastaajien mielestä opintoihin rikkautta sekä mahdollisuuden jakaa kokemuksia ja erilaisia ammattialaan liittyviä asioita. Esimerkiksi työhön kytkeytyvät eettiset kysymykset, potilasturvallisuus ja erilaiset toimintakäytännöt mainittiin aiheina, joista keskustelu koettiin myönteisenä ja tarpeellisenä. Varsinkin samassa työyksikössä työskentelevät kokivat yhteistyön erityisen helppona ja hyvänä opiskelutapana, mutta toisaalta tunnustettiin, että maantieteellisen välimatkan vuoksi muiden opiskelijoiden kanssa yhteistyötä ei ollut kovinkaan paljon. Sähköpostin tai Moodle-verkko-oppimisympäristön avulla tapahtuvaa yhteydenpitoa ei koettu juurikaan toimivana tapana keskustella opintoihin tai työtehtäviin liittyvistä asioista. Myönteisiä kokemuksia muiden opiskelijoiden kanssa yhdessä opiskelusta vastaajat luonnehtivat seuraavasti:

Oikeastaan se on tuonut rikkautta oppimiseen ja tosi paljon on oppinut sillä, että on keskusteltu niistä, ihan vaikka aseptiikan asioita, että onko tää mun mielestä oikein, mitä mieltä muut on, tavallaan tämä meidän pieni kolmikko on paljon pohtinut käytännön työn asioita, se on varmaan jonkinlaista pienryhmätoimintaa...koen, että se on antanut tosi paljon ja antaa eri näkökulmia. (V2)

Joo, ne keskustelut oli hirmu hyviä, ja oli meillä kaikkia sellaisia, esimerkiksi leikkausasentoon laittamista pienryhmissä, sitte katto, miten ite teki ja miten toinen teki, ... ihan juteltiin, että mites, mulla on huomenna se, mitä sä tekisit, meillä oli hirmu hyvä yhteistyö ja kokemusten vaihto, ja varmaan auttoi hirveen paljon psyykkisesti, että oli toinen, voi sanoa, että en taas eilen tajunnu mittään, tajusitko sinä, ja toinen sano en minäkään, kyllähän se hirmu paljon auttaa semmoinenkin, jos se kaveri on semmoinen, että sen kanssa pystyy puhumaan. (V3)

Että tavallaan semmoista, että toisilta voi oppia ja oppia suunnattomasti asioita, kun on eri yksikössä töissä ja semmosia pikkuniksejä ja muita, että ootko huomannu, onks sulle kerrottu, että se kannattaa tehdä näin ja tämmösiä ihan niin kuin siihen työhön liittyviä juttuja. (V4)

Meillä oli joitakin ryhmätehtäviä, esimerkiksi potilasturvallisuustehtävä oli sellainen, tämmöinen pinnalla oleva asia, niin siinä sitten oli kiva, kun pohdittiin porukalla niitä asioita, ihmiset kiinnittää kuitenkin eri tavalla huomioita eri asioihin, että siinä oli hauska rakentaa sitä tehtävää, että okei, mä en ehkä ajatellutkaan sitä asiaa tuolta kannalta ensin...että se ehkä monipuolistaa sitä ajatusmaailmaa, kun siinä on useampi, toisaalta sitten taas huomaa, kun joku tehtävä oli sellainen, että meitä oli tosi monta sitä tehtävää tekemässä, niin sitten se meinas tulla vähän sekavaksi, että se riippuu varmaan hirveesti siitä, minkälaiset ihmiset tekee tehtävää yhdessä. (V5)

Oli meillä ryhmätöitä, no se oli aika vaikeeta siltä kannalta tehdä näitä ryhmätöitä, paitsi, koska on täällä töissä, nää välimatkat oli, sähköpostilla lähetettiin, jokainen teki pikkupätkän jostain työstä ja lähetti toiselle sähköpostin, että lisää sitten siihen, ja takaisin sitten tuli...mutta jotka oli täällä töissä, niitten kanssa ihan hyvin onnistu, että ihan hyvin sujuikin. (V6)

Moodle-verkko-oppimisympäristö oli opiskelijoiden käytettävissä muun muassa keskusteluun ja kommentointiin, mutta vastaajat totesivat tällaisen Moodle-ympäristön käytön jääneen melko vähäiseksi. Eräs vastaaja kertoi yrittäneensä opintojen alkuvaiheessa käynnistää keskusteluja Moodlessa, koska hän kaipasi nimenomaan keskustelua muiden opiskelijoiden kanssa. Lisäksi hän oli pohtinut erityistä ”perjantaikahvilaa” eli paikkaa, jossa opiskelijat olisivat voineet tavata kasvokkain toisiaan. Hänen havaintojensa mukaan keskustelulle oli ilmeistä tarvetta, koska opiskelijoilla oli myös opintoihin liittyviä ikäviä kokemuksia, kuten hän alla olevan mukaisesti kuvaili:

Mä siinä alkuvaiheessa virittelin tämmöistä keskustelupalstaa... kun tosiaan me oltiin niin hajautettu jokainen yksikkö, no minun yksikössä oli kaksi muuta opiskelijaa, mutta jos me päivä oltiin eri saleissa, niin saatto olla, me ei nähty koko päivänä ja sitten tavallaan, kun tää ryhmä oli ympäri maakuntaa kerätty ja ne lähipäivät oli niin vähäisiä niin ite jäin kaipaamaan semmoista... (V4)

...että jotain perjantaikahvilaa pitänyt ja jossain kokoustilassa käyty asioita läpi, että miten sulla menee, koska nyt kun on ihmisten kanssa keskusteltu, niin on siellä aika yksin toiset ollu ja aika ikäviä kokemuksia siitä koulutuksen ajalta ja työyhteisöstä ollu, että semmosta ihmisten tukemista ja se, että ne on aika yksin ollu niitten asioiden kanssa, että oisko ollu sitten tämmösestä ryhmästä ja ryhmässä keskustelusta niin kuin tämmöisiin apua. (V4)

Yleisesti opiskelijan tuen tarve tuli esille erityisesti vaativimpien työtehtävien yhteydessä, jolloin korostui kokoneiden työtovereiden ja työpaikkaohjaajan kanssa yhdessä toimiminen ja asioiden jakaminen. Vaikka alla oleva kommentti ei suoraan otsikon mukaiseen opiskelutovereiden kanssa yhdessä oppimiseen, asia on siitä huolimatta mielestäni syytä huomioida opiskelijoiden tuen tarvetta arvioitaessa.

Osa opiskelijoista sanoikin, että liian aikaisin ruvettiin jättämään isoissa pitkissä leikkauksissa esimerkiksi yksin, että kun ois tarvinnu sitä tukea ja sitä hiljaista tietoa ja sitä, että kun sanotaanko, että niitä äkkitalanteita sattuu kuitenkin tosi harvoin, että se ei ole päivittäistä, että joku äkillinen tilanne tapahtuu, niin sit, jos sun kohdalle ei satu yhtään, kun se on se konkari siinä, niin sit eka kerran oletkin yksin, että ei tule edes niitä esimerkkejä, että mitenkä sitten toimitaan. (V4)

Opiskelijoiden keskinäistä keskustelun tarvetta katsottiin olleen myös oppimistehtävien tehtävänannoista, joita vastaajat pitivät osin tulkinnanvaraisina ja epäselvinä. Tämantyyppinen keskustelu käytiin joko kasvokkain työyksiköissä ja opintoihin kuuluneilla lähipäivillä tai Moodle-ympäristössä ja sähköpostin välityksellä. Hämmennystä herättivät tehtäviin liittyneet väärinymmärrykset, joiden koettiin turhaan vieneen aikaa muulta opiskelulta. Vastaajat kertoivat luonnollisesti saaneensa opettajilta lisäopastusta epäselvissä tilanteissa ja siten päässeensä tehtävien suorittamisessa eteenpäin, mutta vastaajat olisivat halunneet käyttää tällaisiinkin asioihin kuluneen ajan tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti uuden oppimiseen.

Myös suora kehittämis ehdotus tuli esille tämän kysymyksen kohdalla, sillä yksi vastaajista ehdotti, että ryhmätöitä voisi jatkossa vastaavissa koulutuksissa tehdä työajalla. Hyvin vähäisessä määrin erilaisia oppimistehtäviä oli ollut mahdollista tehdä työajalla, mutta valtaosaltaan tehtävät tuli tehdä omalla ajalla. Alla on hänen kehittämis ehdotuksensa perusteluineen.

Minusta se oli antoisaa, ainut miinus oli siinä, että jos tämmöstä jatkossa tehdään, niin musta olis ihanaa, että se ryhmä sais tässä työajalla tehdä sen tehtävän, koska jokaisella on meno ja illalla, niin kauheen hankala oli sovittaa sitä yhteistä hetkeä, että milloin tehdään sitä tehtävää, että se, että saisi työajalla tehdä tällaiset ryhmätehtävät, että siinä olis rauhassa aikaa miettiä sitä. (V5)

6.3.6 Oppiminen kokonaisuudessaan

Haastattelulomakkeen oppimista koskevassa osiossa viimeisenä kysymyksenä pyysin kuvaamaan, mitä oppiminen vastaajien mielestä kokonaisuudessaan tarkoittaa korkeasteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Tällä kysymyksellä halusin vastaajilta

ikään kuin kokoavaa käsitystä koulutuksessa tavoiteltavasta oppimisesta. Vastauksissa tulikin ilmi oppimisen kokonaisuuden ymmärtäminen eri näkökulmista katsoen. Useimmat vastaajat tähdensivät ammattitaitoa sekä sen saavuttamista ja syventämistä, minkä lisäksi käytännön tiedon ja teorian yhdistäminen nähtiin tärkeänä. Merkittävänä pidettiin sitä, että sai oppia rauhassa, työpaikalla ja työpaikkaohjaajan ohjauksessa sekä oikeasti opiskelijan roolissa. Eräissä vastauksessa muistutettiin, että opiskeluvuonna tapahtuneen oppimisen kautta avautui mahdollisuus uusiin työtehtäviin omassa organisaatiossa, mutta samalla työpaikkakohtaisista eroavaisuuksista huolimatta sai valmiuden toimia vastaavissa työtehtävissä myös muualla jonkun toisen työnantajan palveluksissa. Merkityksellisenä ja konkreettisenä tuloksena oppimisesta katsottiinkin seuranneen sen, että oman työyksikön kaikki kolme koulutukseen hakeutunutta sairaanhoitajaa toimivat koulutuksen jälkeen uusissa ja haluamissaan työtehtävissä. Niinikään esiin nostettiin oppimisen lähtökohta: jokaisella itsellään on oltava halu oppia, mikä vain korostuu opintojen sisältäessä itsenäistä opiskelua ja monimuoto-opiskelua. Koulutuksen keston liittyvänä asiana kalenterivuoden katsottiin olevan sopiva pituus kyseiseen koulutukseen eikä ainakaan lyhyempää ajanjaksoa pidetty riittävänä. Vastaajien kuvaavimmat haastattelulausumat olen kerännyt alle.

Lyhyesti sanottuna, oman ammattitaidon syventämistä. (V1)

Yhdistettynä kaikki ne osa-alueet siitä käytännön työstä ja yksikön tarpeista lähtien, myöskin opiskelijan tarpeista lähtien, ja sitten taas teorian ja muun tuoma jonkinlainen kokonaisuus, kaiken sen käytännön ja muun yhdistäminen, se kokonaisuus. (V2)

Käytännön tiedon oppimista, se on se, mistä pitää ehdottomasti lähteä, ja totta kai tuki tulee sieltä luennoista ja kirjatieidosta, mutta se, että sulla on hyvä ohjaaja ja sä saat käytännössä oppia ja saat oppia rauhassa, että meilläkin oli hirmu pitkä jakso, että me saatiin rauhassa oppia, että sai olla, vaikka olit opiskelija, niin sait olla hoitaja, ja opiskelija, se oli hirvittävän tärkeää. (V3)

Varmaan se on ekanakin, että se halu sillä opiskelijalla on oppia, että se lähtee se opiskelu siitä opiskelijasta itsestään, ja tää on paljon tätä itseopiskelua, työssä oppimista ja suurin osa tapahtuu tietysti työssä oppimisen kautta ja näitten oppimistehtävien kautta... ja tavallaan se uusi tieto ja taito rakentuu sen entisen opitun tiedon päälle, että sen oppii ymmärtämään ja syventämään, että niin kuin tämmöisessä koulutuksessa oppija itse on avainasemassa, kukaan ei minun edestä tätä tee eikä tätä tehdä sen takia vaan, että saat sieltä sen todistuksen, kyllä tämä on niin erityyppinen kuin mitä ihan peruskoulutukset ja nää on, itte pitää etsiä tietoa ja oppia ja opiskella ja ymmärtää ja haluta oppia. (V4)

Mä ajattelen siten, että siinä annetaan vuodeksi aikaa ihmiselle perehtyä työhön ja sen vuoden jälkeen oletetaan, että sä olet aika lailla kykenevä työskentelemään siinä omassa yksikössä eli sä perehdyt aika pitkälti sen oman yksikön työskentelytapoihin ja protokollaan... että sitten jos sä menetkin muualle, niin ne pikkuisen poikkeaa, mutta se perustieto ja -taito olis kaikilla varmaan aika lailla sama, variaatioita varmaan on, mutta pystyy varmaan olemaan töissä muuallakin kuin ihan siinä omassa työyksikössä. (V5)

Kyllä se on semmosta... lähinnä sen pätevyiden saamista, ja kyllähän sitä harjaantuukin työtehtäviin, uusiin työtehtäviin. (V6)

Lopuksi esitän lyhyenä yhteenvetotaulukkona edellä käsitellyyn oppimiseen liittyvät pääteemat, jotka haastatteluissa tulivat esiin, sekä niistä saadut pääasialliset tulokset. Haastateltavien esimerkkilainaukset kuvaavat tiivistetysti kutakin pääteemaa.

TAULUKKO 6: Koonti haastattelun oppimista koskevista pääteemoista

Pääteema	Tulokset	Opiskelijoiden esimerkkivastaukset
Miten pääasiassa opittiin	Käytännön työn kautta, tekemällä työtehtäviä	"tekemällä, se on se, että saat itte käsin sitä tehdä" "kyllähän se oli se learning by doing"
Oppimistehtävät	Oppimisen syventäminen; tiedonhaun oppiminen	"edistivät oppimista, avasivat syvällisemmin asioita" "kyllä niillä silleen merkittävä rooli oli, ne tavallaan pakotti hakemaan teorian tietoa...koulutus antoi tehtävien kautta vahvemman pohjan"
Teoriatiedon oppiminen	Perusta käytännön työlle	"miksi-kysymykseen löytyi vastaus" "vaikea eritellä... mutta toivat enimmäkseen teoriapohjaa päivittäiseen työhön"
Teorian ja käytännön yhdistäminen	Lopullinen oppiminen; oppimisen kokonaisuus	"mä tein sillä tavalla, että kun mä tiesin, mitä leikkauksia seuraavana päivänä mulla on, niin sitten perehdyin näihin anestesiologian kirjoihin ja anatomian ja fysiologian kirjoihin" "yhdistettynä kaikki ne osa-alueet siitä käytännön työstä ja yksikön tarpeista lähtien, myöskin opiskelijan tarpeista lähtien, ja sitten taas teoriatiedon ja muun tuoma jonkinlainen kokonaisuus, kaiken sen käytännön ja muun yhdistäminen, se kokonaisuus"
Yhdessä oppiminen	Kokemusten jakaminen edesauttaa oppimista	"oikeastaan se on tuonut rikkautta oppimiseen ja tosi paljon on oppinut sillä, että on keskusteltu niistä" "toisilta voi oppia ja oppia suunnattomasti asioita"

6.4 Työssä ja työstä oppiminen

Haastattelun neljännen osion tarkoituksena oli selvittää työssä ja työstä oppimisen teemaa, jolla tässä korkeasteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa oli varsin merkittävä osa. Lisäksi tässä yhteydessä paneuduimme koulutukseen kuuluneeseen osaamisen osoittamiseen. Koulutuksen lähipäivien osuus oli 13 päivää, ja kaikki muu aika, jonka opiskelijat työskentelivät normaalisti omissa työyksiköissään, oli yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa tapahtuvaa työpaikoilla oppimista. Laskennallisesti työssä oppimisen osuus oli 20 opintoviikkoa koko koulutuksen laajuuden ollessa 30 opintoviikkoa. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen toteuttamiseksi oppilaitoksen ja työpaikkaorganisaatioiden välinen yhteis-

työ on välttämätöntä, minkä vuoksi kyseiset tahot sopivat myös kirjallisesti koulutuksen toteuttamiseen liittyvistä velvoitteista, oikeuksista ja keskinäisestä työnjaosta.

Haastattelun tämän osion loppuun liitin myös kysymyksiä, jotka koskivat suoraan työnantajan osuutta koulutukseen aikana. Näiden teemojen mukaan ottamiseen päädyimme ammattikorkeakoulun kanssa käydyissä tapaamisissa haastattelurunkoa ennakkoon arvioitaessa. Vaikka ammattikorkeakoulu kerää sekä koulutuksen aikana että sen jälkeen palautetta niin opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta kuin työnantajiltakin, tässä tutkielmassa painottuvat nimenomaan opiskelijoiden tuntemukset työnantajan suhtautumisesta sekä opiskelijoiden toiveet työnantajan suuntaan erityisesti työssä oppimisesta koulutuksen jälkeen.

6.4.1 Työssä oppimisen niveltyminen opintoihin

Ensimmäisenä kysymyksenä halusin ottaa selvää, mitä opiskelijat ajattelevat työssä ja työstä oppimisen yleisesti pitävän sisällään. Tämän kysymyksenasettelun tarkoituksena ei ollut välttämättä liittää työssä ja työstä oppimista kyseiseen koulutukseen, vaan yleisellä tasolla siihen, miten vastaajat työssä oppimisen näkevät omalta kannaltaan. Saamani vastaukset voi kiteyttää pääosin kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat käytännön työtehtävien oppiminen, työpaikkaohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaaminen sekä systemaattinen perehdytys työpaikalla. Kaikki vastaajat toivat esille työtehtävien oppimisen siinä määrin, että työntekijä pystyy toimimaan työtehtävissään itsenäisesti sekä hoitamaan potilaansa mahdollisimman hyvin ja laadukkaasti. Oppimisen katsottiin liittyvän sekä uusiin työtehtäviin että entisiin työtehtäviin, jotka voi oppimisen myötä tehdä paremmin tai helpommin. Osa vastaajista näki työssä oppimisen tarkoittavan tässä koulutuksessa suorastaan uutta ammattia, jolloin erityisesti korostui oppimisen tavoitteellisuus. Työssä oppimisen katsottiin sisältävän nykypäivänä myös uuden teknologian opettelua, josta ajankohtaisena esimerkkinä mainittiin koulutuksen aikana työyksikössä käyttöön otettu Mediatri-terveyden- ja sosiaalihuollon tietojärjestelmä. Lisäksi yhtä lailla oppimisen katsottiin pitävän sisällään sisäiseen toimintakulttuuriin, tiiviiseen tiimityöskentelyyn ja työpaikkaohjaamisen tapaan liittyviä asioita. Vastaajat nostivat esiin monipuolisesti erilaisia asioita, joista oleellimmat kommentit on koottu seuraavaksi.

Omien työtehtävien oppimista, sitä, että osaa toimia itsenäisesti omissa työtehtävissä. (V1)

Lähdetään ihan siitä, että ajatellaan, että se ihminen tulee töihin sinne ja se lähdetään perehdyttämään sillä lailla, että siitä saadaan hyvä työntekijä ja semmoinen, että se saa niitä tiedollisia ja taidollisia vahvuuksia työskennellä siinä omassa yksikössä. (V5)

Pelkästään sen kunnioittavan työskentelytavan oppiminen on se kaiken lähtökohta, ja toisaalta se ammattitaito ja osaaminen, jotta voit vastata siihen. (V2)

...tietysti se pitää olla tavoitteellista se oppiminen, että ei ole pelkästään, että tuolla oven nurkassa seisokellee ja seurailee, vaan että tavoitteellista ja tavallaan, että opetella ja oppia ja sitten sisäistää ja syventää se opittu asia tai opeteltava asia. (V4)

Tavallaan sen kokonaisuuden hallitseminen, leikkaussali on työyhteisönä sellainen hyvin erilainen, se painottuu tiimityöskentelyyn, kyllähän osastoilla ja muuallakin työskennellään yhteistyössä ja tehdään yhteistyötä, mutta leikkaussalissa se tiimi on se, sulla on se tiimi sen päivän ajan, ja jokaiselle osa-alueelle se tekijä... se on jotenkin hirveän intensiivistä, myöskin se, että jos et sä tule oikein toimeen jonkun kanssa, niin se tuntuu raskaalta se päivä, koska sä et pääse siitä, sä et voi mennä toiseen huoneeseen, voit ehkä käydä vessassa. (V2)

...huomas, että on erilaisia toimintatapoja ohjaajilla, että pääsee samaan lopputulokseen kuitenkin, se on sitä työssä oppimista, työstä oppimista. (V6)

Ja sitten, että se on sellaista tukevaa ja kannustavaa se ohjaaminen, se vaikuttaa aika paljon, että minkälainen se ohjaajan ja ohjattavan suhde on, kaikilla ei kemiat aina mene yksiin. (V5)

Kuten edellä olevista vastauksista mielestäni ilmenee, vastaajat mielsivät työssä ja työstä oppimisen pitkälti kukin omalla laillaan ja eri suunnasta asiaa lähestyen. Kokonaisuutena vastausten kirjo osaltaan osoitti, että perioperatiivisen hoitotyön osaajalle työssä ja työssä oppiminen on laaja asiakokonaisuus. Tiedollisen ja taidollisen osaamisen lisäksi työssä oppimisen kohteena nähtiin olevan muun muassa yhteistyö- ja tiimityöskentelytaidot sekä potilaita kunnioittava työskentelytapa. Työssä oppimiseen ja osaamisen kokemuksiin vaikuttavat merkittävästi myös kunkin työn erityispiirteet, esimerkiksi leikkaussalityössä useiden tuntien varsin intensiivinen tiimityöskentely pienellä alueella potilaan ympärillä. Vastaajien mukaan leikkaussalissa työskentelevien keskinäiset vuorovaikutussuhteet sekä luottamus työtoveriin ja hänen osaamiseensa nousevat tärkeään asemaan.

Seuraavan haastattelukysymyksen tavoitteena oli yhdistää työssä oppiminen ja opinnot arvioimalla niiden niveltymistä yhteen koulutuksen aikana. Opetussuunnitelman mukaan lähtökohtana toki oli, että työpaikalla tapahtuva oppiminen on tärkeä ja iso osa opintoja, mutta koska tutkielmani tarkoituksena oli tuoda esiin opiskelijan näkökulma, halusin opiskelijoiden itse kertovan kokemuksistaan. Vastaajien mielestä työssä oppiminen pääosin niveltyi opintoihin, mutta esiin tuli myös päinvastaisia näkemyksiä, jotka oikeastaan liittyivät opintojen sisällöllisiin kysymyksiin. Valtaosa vastaajista katsoi, että työssä oppiminen oli päivittäistä ja se niveltyi hyvin tai ainakin kohtalaisesti opintoihin. Käytännön työtehtävien hyödyntämistä oppimisen edistämiseen vastaajat pitivät hyvänä tapana muun muassa siksi, että käytännön työstä he saivat vinkkejä asioista, joista tietämystä ei vielä ollut, mutta joihin osasi sitten opintojen puitteissa perehtyä ja hankkia lisää tietoa. Toisaalta koulutuksessa käsiteltyjen erilaisten potilastilanteiden ansiosta vastaajat joutuivat miettimään

potilaan hoitoa kokonaisuutena monesta eri näkökulmasta. Moodle-verkko-oppimisympäristön hyötynä nähtiin muun muassa se, että kaikille nähtävissä olevista tehtävänpalautuksista pystyi saamaan itselle uusia näkökantoja, jolloin oma tietomäärä kasvoi, ja jonka päälle oli mahdollista hakea taas lisää tietoa työympäristöstä tai kirjallisuudesta. Lisäksi Moodlessa oli mahdollista ottaa itsekkin keskustelun aiheeksi haluamiaan tai työssä mielenkiintoisiksi koettuja teemoja.

Jotkut vastaajista olivat pystyneet tekemään oppimistehtäviin kuuluvia kehittämistehtäviä osittain työajalla, koska niiden katsottiin palvelevan työyksikön etuja. Eteen tuli kuitenkin myös tilanteita, joissa opiskeleva hoitaja laskettiin työyksikön työntekijävahvuuteen mukaan, jolloin esimerkiksi mentorointikeskusteluja ja vastaavia oli hankala järjestää. Asioita kommentoitiin muun muassa näin:

Kyllä mun mielestä ihan hyvin, vaikka tietyllä tavalla mä koin sen kesän, mun mielestä se ei kauheesti silloin, en väitä että se olis hukkaan heitettyä aikaa, mikään ei ikinä ole, mutta mutta sitten toisaalta se, että mä koin, että se ei vastannut niitä opiskelun tavoitteita, mitä mä olin asettanut, muuten mun mielestä se nivoutui ihan hyvin se työssä oppiminen ja opinnot yhteen. (V2)

Kyllä minusta tää oli hyvä oppimismenetelmä tai tää koulutus, ja käytäntö opettaa, että saahan tuolla kirjoissa puhua hirveen hienoja asioita, mutta käytäntöhän se on se, joka sanelee sen tekemisen ja menetelmät, että miten sitä työtä tehdään. (V4)

Sanotaan, että kohtalaisesti se niveltä, että sitten sieltä (työstä) sai niitä vinkkejä, että tuosta mä en nyt tiedä tarpeeksi, että tuostapa sitten hankin sitä tietoa enemmän tai perehdyn siihen asiaan enemmän, että ehkä sitä kautta se koulun ja minun oma oppiminen niveltä yhteen. (V5)

Osa vastaajista arvioi opintojen sisältäneen myös vähemmän tärkeitä asioita, jotka eivät käytännön työn kannalta olleet relevantteja tai olivat jo ennestään tuttuja. Lisäksi näiden aiheiden katsottiin vieneen liikaa aikaa, joka olisi voitu käyttää esimerkiksi oppilaitoksessa käytännön tilanneoppimiseen tai muihin konkreettisiin teemoihin. Työyksikön yleisiin kehittämishankkeisiin eräs vastaaja otti kantaa vertaillen opintojen järjestämistä työpaikalla muihin hankkeisiin, joiden hän arveli menneen tärkeysjärjestyksessä opintojen yläpuolelle.

No, jonkun verran, ei täysin, minusta siellä oli hirveen paljon turhaa, että mä olisin karsinnu paljon sieltä pois, ja tuonut ihan sitä käytännön tilanneoppimisia vaikka siellä koululla... kyllä ne täysin erillisiä musta oli, totta kai, jos se turha olis saanut sieltä pois, niin emmä tiedä olisinko yhtään paremmin, mutta ehkä, ainakin joku ihan konkreettinen... kaikki noi koneet täällä instrumenttipuolella, kaikki ne olis ollu hirveen hyvä siellä (oppilaitoksessa) nähdä. (V3)

No, jos rehellisesti sanotaan, niin kyllä se vähän tuntu, että aika etäällä tuo koulu, tuntu minusta kyllä jotenkin välillä ainakin, kun näitä abstrakteja asioita käsiteltiin... ne, jotka ei liity konkretiaan, ei hyötyä, ne on käyty jo perussairaanhoidajaopinnoissa nämä läpi, tuntu turhan tutulta, toistoa. (V6)

Ja ehkä semmoinen pieni pettymys esimiehiä kohtaan siinä on, että meillä on paljon kaikenlaisia kehittämisprojekteja ja muita aina meneillään, että koettiin, että jäi vähän vähälle verrattuna moneen muuhun juttuun, tietyllä tavalla jäi jalkoihin, kun oli niin paljon niitä muitakin. (V2)

6.4.2 Oma työ oppimisen paikkana – mitä opitaan

Seuraavana aiheena oli arvioida, millaisena oppimisen paikkana vastaajat näkevät oman työnsä ja millaisiin tietoihin sekä taitoihin oppiminen työtehtävissä yleensä kohdistuu. Ennakko-oletukseni asiasta oli sen suuntainen, että terveyden- ja sairaanhoidon henkilöstöllä oppimisen tarve on enemmän tai vähemmän jatkuvaa, koska kyseinen ammattiala – monien muiden alojen tavoin – kehittyy koko ajan uusien hoitomenetelmien ja -teknologioiden myötä. Vastauksissa näyttäytyikin perioperatiivisen hoitotyön koko ketju, mutta erityisen silmiinpistävää oli työtehtäviin sisältyvä tietynlainen tasapainottelu teknologian ja potilastyön välillä. Eräänlaisena vaarana tai uhkana nähtiin se, että työssä keskittyminen kohdistuu pääosin koneisiin, laitteisiin ja välineisiin potilaan jäädessä ikään kuin varjoon ja toimenpiteen ”rooliin”. Kuitenkin oppimisen ja kokemuksen avulla katsottiin toteutuvan hoitajan osaamisen laajentuminen uudelle tasolle, jolloin huomiota voi kohdistaa yhä enemmän potilaaseen teknologisten toimenpiteiden ja laitteidenhallinnan sujuessa yhä vaivattomammin. Kuitenkaan mistään rutiiniluonteisesta työstä ei haastattelussa esiintynyt mainintaakaan, vaan sen sijaan painotettiin laajaa tehtäväkenttää, pitkää oppimisprosessia ja osaamisen rakentumista lukuisien potilaskontaktien sekä erilaisten hoitotilanteiden myötä. Saamiani vastauksia oli suorastaan ilo kuunnella ja litteroituna lukea, sillä niissä näyttäytyi hyvin hoitajan työn erilaiset osa-tekijät ja niiden kytkeytyminen työssä oppimiseen.

Sairaanhoitajan tehtävä on laaja kenttä, avaa mahdollisuuksia, uutta ja ihmeellistä, erilaisissa miljöissä, on oppimisen paikka...esimerkiksi taito potilaaseen kajoaminen tai akuuttien muutosten havaitseminen potilasta seurattaessa. (V1)

Kyllähän leikkaussalilyöskentelyssä on paljon... tietyllä tavalla leikkaussali on sellainen tempukoulu, et siellä pitää osata paljon yksittäisiä toimenpiteitä ja semmoisia teknisiä suoritteita tavallaan myöskin, siihen haastetta tuo se, että sun pitäisi huomioida niiden tempujen välillä se potilas ja ehkä jollain tavalla mua on tavallaan välillä vaivannutkin se, että leikkaussalissa puhutaan hirveen herkästi potilaasta toimenpiteinä ja tavallaan työtä mietitään sen suhteen, mitä tähän tarvitaan tähän toimenpiteeseen, niitä välineitä esimerkiksi. (V2)

...että se on semmoinen haaste, että pystyy muistamaan sen potilaan siellä työssä, ja taito, mä ihailen siellä työssä sellaisia hoitajia, jotka on vuosikautia tehnyt sitä ja niillä ei mene enää se keskittyminen siihen, että mitä välineitä tähän tarvitaan ja niin edespäin, ne pystyy keskittymään ihan eri lailla siihen potilaan kohtaamiseen, mitä itse (pystyn) varsinkin vieraimissa töissä. (V2)

Kyllä, se on täysin oppimisen paikka, jotkut asiat opitaan kantapään kautta, jotkut asiat opitaan silleen vähän ennaltaehkäisevästi, ja että kaikki potilaat käyttäytyy yksilöllisesti, että ei oikein voi kaikkea edes ennakoida, että sitten, mitä enemmän on potilaskontakteja ja potilas-

tapauksia takana, niin sit niitä, mitä tapahtuu aina leikkauksissa, mikä ei välttämättä liity minun työhön vaan kirurgin työhön, niin sit oppii... se on aika se pitkä oppimisprosessi sitten loppujen lopuksi, että pystyy silleen rakentamaan sen palapelin niin, että nyt jos käy näin, niin mä tiedänkin, että mä toimin näin tai sit ettei käy niin, että ei oo totta, mulle ei ole ikinä näin tapahtunut, mitähän tässä pitäis tehdä. (V5)

Lisäksi leikkaussalin katsottiin olevan hyvin omanlaisensa maailma, jossa erityisesti kädentaidoilla ja niiden oppimisella on suuri merkitys. Jos työyksikkö on päivystävä yksikkö, hoitajan on oltava valmis kohtaamaan äkillisiä hätätilanteita, joissa tarvitaan kaikkien erikoisalojen osaamista, mikä erään vastaajan työyksikössä tarkoitti erikoisaloja neurokirurgia, raskas ortopedia, lastenkirurgia, raskas verisuonikirurgia ja avosydänkirurgia. Vastajat kertoivat uudenlaisia tilanteita tulevan eteen toistuvasti, vaikka heidän koulutukseensa kuului vähintään viiden viikon työssä oppimisen jakso kaikilla erikoisaloilla, minkä lisäksi vastaajat suorittivat syventävän jakson oman suuntautumisen mukaisesti anestesian, leikkaussalin tai heräämön työtehtävissä. Erilaisten ohjekansioiden, tarkistusluetteloiden ja kirjallisuuden hyödyntäminen kuuluu oleellisena osana työhön, mutta niitä ei pysty käyttämään hyväkseen, jollei ole hankkinut itselleen tietotaitoa, jonka varassa ohjeita osaa soveltaa käytäntöön kulloisenkin tilanteen mukaisesti. Niin ikään työhön kuuluu tietynlaisia, esimerkiksi aseptisia sääntöjä, toimintatapoja ja malleja, jotka voivat olla erikoisalakohtaisia, jolloin työtehtävien vaihtuessa on tarvetta yhä uudestaan perehtymiseen.

Kyllä se on (oppimisen paikka), mulla esimerkiks itellä oli, kun mä tähän koulutukseen lähdin hakeutumaan, niin mä ite koin, että mulla kädentaidot on hävinny, että mä oon sellaisella vuodeosastolla tässä talossa ollut töissä viimeisimmät 10 vuotta, että siellä ei tällaisia äkillisiä tilanteita tai kirurgisen potilaan (tilanteita), vaan se on kivunhoitoa ja tämmöstä ihan perushoitoa... niin ihan huomaa, että kädentaidot on hävinny, että niihin kädentaitoihin ja tietouteen semmosta, että sitten minne se maailma minut kuljettaakaan, niin uskaltais mennä paikkaan kuin paikkaan... (V4)

Itse asiassa vaikka minä oon käynny joka erikoisalan läpi, niin siitä huolimatta siinä viidessä viikossa, jonka suurin piirtein vietin yhdellä erikoisalalla, oli se jossakin vähän pitempi se erikoisala-aika, niin ei siinä kaikki toimenpiteet tullu läpi tai käytyä läpi tai sattunut silloin, niin vieläkin tulee uusia tilanteita, joutuu opiskelemaan... joutuu vieläkin kyselemään muilta välillä, ja sitten jokaisella erikoisalalla on nää kirjat siellä, että mitenkä varustaudutaan mihinkin anestesiaan. (V6)

Mielestäni merkityksellisenä asiana tuli esille varsinaisten ammatillisten asioiden ohella oman kokemuksen kautta tullut kasvaminen ja oppiminen tilanteessa, jossa työyksikköä vaihtaessaan hoitaja havahtuu olevansa yhtäkkiä lähes "aloittelija", vaikka onkin toiminut jo pitkään muissa sairaanhoitajan tehtävissä. Mielenkiintoisia olivat myös samassa yhteydessä tehdyt havainnot omassa työssä "sokeutumisesta", mikä tarkoitti sitä, että oman työnsä erinomaisesti hallitseva ja pitkään samaa työtä tehnyt hoitaja saattaa ikään kuin menettää havainto- ja toimintakykyään. Tämän estämiseksi työpaikan vaihtaminen tai uusien työtehtävien opiskelu saattaisi erään vastaajan mukaan olla paikallaan. Toisaalta

taas edellä toinen vastaaja kertoi, miten pitkän kokemuksen omaavilla hoitajilla keskittyminen kohdistuu enemmän potilaaseen eikä laitteisiin. On myös huomioitava, että sairaanhoitajan työhön kuuluu usein hoitoalan opiskelijoiden ohjaaminen, jolloin on hyvä ymmärtää, miltä ihmisestä tuntuu tulla uuteen työ- tai harjoittelupaikkaan ja uudenlaisiin tehtäviin taitojen ja tietojen ollessa vielä vajavaiset. Oppiminen vie oman aikansa erityisesti silloin, kun ympärillä lähes kaikki – työtoverit, työskentelypaikat, työtehtävät, toimintakulttuuri – ovat ennestään tuntemattomia. Osa vastaajista toikin tärkeänä seikkana esille ihmisenä oppimisen ja kasvamisen eikä ainoastaan hoitajan työtehtävien oppimisen. Vastauksissa esiintyi muun muassa seuraavia toteamuksia:

Erittäin opettavaisena, että kumminkin se on hyvä nähdä, että, hyvä ja hyvä, raskasta nähdä, että vaikka olet tehnyt pitkään hoitoalan työtä, niin että oot ihan, et tiedä mistään mittään... sekin on sellainen oppimisen paikka. (V3)

Kun teet samalla osastolla niin pitkään töitä, kun ihmiset osaa sen oman työnsä niin äärettömän hyvin, sen minkä teet, niin sitten ihan kuin sokeudut sinne...täytyis vähäks aikaa lähteä jonnekin muualle, ja nähdä se, että vaikka sä täällä olet kuinka hyvä hoitaja, jos sä olet yhtäkkiä kirran osastolla ja lähdet jotakin rytmihäiriöitä hoitamaan, niin ethän sä osais mitään tehdä... mutta ne ihmiset...(V3)

Tämän koulutuksen myötä ymmärrän hirveen hyvin niitä uusia opiskelijoita, jotka tulee tänne ihan... kun jotku täälläkin sanoo, että eikö ne vieläkään tajuu, sen, että sä et tosiaankaan tajuu, kun tulet uutena ja sä et tunne ihmisiä, sä et tunne paikkoja, sä et tunne mitään, että se ihan ihmisenäkin opettaa kyllä hirveesti. (V3)

Kiintoisa kommentti haastattelussa oli se, että leikkaussalihoitajat vaativat itseltään usein paljon suhteutettuna muihin hoitajiin, ja lisäksi työ itsessään koetaan vaativaksi, mikä taas edelleen luo vaatimuksia omaa ammatillisuuttaan kohtaan. Tengvall (2010, 127–130) kuvaa väitöskirjassaan leikkaus- ja anestesiahoitajien ammatillisen pätevyuden erittäin korkeaa vaatimustasoa ja osaamisen jakautumista varsin moniin osa-alueisiin. Tämä tuli esille myös haastatteluissa useiden kysymysten kohdalla.

Sitä ei ole ajatellutkaan ennen kuin Erja rupes siitä puhumaan, mutta sitte sitä rupes miettimään, niinhän se on, ihan hirveestihän sitä vaatii iteltään, että pitää osata ja pitää tietää...sitä on jotenkin niin paljas siinä, ja toisaalta siinä on, että päivystysaikaan sun pitäis pystyy pärjätä melkein minkä asian kanssa tahansa vaan, sulla pitää olla jotkut työvälineet siihen, ja varmaan sekin osittain tekee sen, että sitä vaatii iteltään paljon, että siinä hätä- ja yllättävässä tilanteessa ei jäis tosissaan neuvottomaksi, että osais toimia. (V2)

Sanotaan, että anestesiahoitajan työ on aika semmoista yksinäistä, niin sanotusti, kauheelle kuulostaa, yksinäistä, mutta että anestesia lääkäri ei ole siinä paikalla kuitenkaan kuin, sanotaan pahimmassa tapauksessa vain aloituksessa ja lopetuksessa, ja sen välin sä hoidat itse sen potilaan, eli se on aika vaativaakin joskus, että sä saat potilaan hoidettua omasta mielestäsi hyvin ja sillä lailla, että mikään asia ei vaarannu, että se on vaativaa tässä työssä. (V5)

6.4.3 Oppiminen työpaikkaohjauksen avulla

Haastattelun työssä ja työstä oppiminen -osion neljänneksi kysymykseksi olin sijoittanut, mitä ja miten opit koulutukseen kuuluneen työpaikkaohjauksen avulla. Tässä kohtaa kysymyksenasetteluni oli kenties hankala, ja vastaukset menivät osin päällekkäin muihin kysymyksiin saamieni vastausten kanssa sekä hajosivat eri asioihin. Siitä huolimatta vastauksissa oli monia huomionarvoisia asioita liittyen yleisesti työpaikkaohjaukseen. Ensimmäkin pohdintaa aiheutti se, missä määrin työpaikkaohjaajan tulee auttaa ohjattavaansa, jottei ohjausta olisi liikaa, mutta ettei ohjattava tunne jäävänsä liikaa yksin. Vastaajien mielestä työkulttuuriin kuuluu, että aina voi pyytää apua tai kertoa, ettei pysty tekemään jotakin tarvittavaa toimenpidettä. Erityisesti leikkaussalissa kirurgi on kuitenkin lopullisesti vastuussa toimenpiteiden onnistumisesta, minkä lisäksi kokeneemmat hoitajat ja muut lääkärit ovat aina läsnä tai tavoitettavissa. Leikkaussalitoiminta tukeutuu pitkälti tiimityöskentelyyn, jossa jokaisen työntekijän rooli on tärkeä, mutta jossa hoitajan ei tarvitse ryhtyä työtehtävään, jos hän ei tunne siihen sillä kertaa kykenevänsä. Eräs vastaaja luonnehti asiaa näin:

...kun on käytännön tekijä, niin mielellään tekeekin itte, mä koen joskus hankalaksi sen, että vaikka kolmantena monta viikkoa, niin sä et koskaan voi tehdä itte niitä kaikkia asioita, vaan aina joku vähän auttaa, tavallaan haluis tehdä ne kaikki, tavallaan se on kakspiippuinen juttu, toisaalta ei halua, että jätetään yksin, mutta toisaalta ei halua, että autetaan liikaa. (V2)

...että tavallaan se, että sä et kuitenkaan ole yksin, niin on ehkä tavallaan helpompi mennä ja pärjätä, kuin että joutusit olemaan yksin, siinä kuitenkin ei ole yksin, aina se sun kollega, mikä on siinä toisessa roolissa, auttaa ja neuvoo parhaansa mukaan, et en oo kokenut, että olis jätetty niin yksin, kun saa neuvoja ja apua. (V2)

... mä oon sanonu sitä, ett yleensäkin sairaanhoitajan parasta ammattiosaamista on se, että osaa pyytää apua silloin, kun ei tiedä, mitä on tekemässä, ett tavallaan se, et sä et voi hallita kaikkea sairaanhoidon kenttää, se on laaja, ja sit sun pitää pystyä olemaan, sun pitää pystyä altistaa sille, ett sä et nyt tiedä ja tarvit apua, se on joskus ehkä vaikeetakin, ainakin toisille. (V2)

Kaikki vastaajat arvioivat saamaansa työpaikkaohjausta varsin hyväksi ja tarpeelliseksi, ja lisäksi vastaajat katsoivat oppineensa paljon työpaikkaohjauksen avulla. Työpaikkaohjaukseen kuului alkuvaiheessa järjestetty muutaman viikon perehtymisjakso, jolloin työpaikkaohjaaja ja ohjattava olivat lähes koko ajan yhdessä tehden normaaleja hoitotyöhön kuuluvia tehtäviä. Yhdessä ohjaajan kanssa työskenneltäessä toteutui mallioppiminen, joskin taitojen karttuessa vastaajat pääsivät tekemään työtehtäviä yhä itsenäisemmin, jolloin he pystyivät vähitellen myös kyseenalaistamaan toimintatapoja ja löytämään oman tapansa toimia. Syventävällä työssä oppimisen jaksolla vastaajat kokivat erityisesti oppineensa ja kehittyneensä hoitajan ammatissaan. Positiivisesti suhtautuvien työpaikkaohjaajien merkitys nähtiin kaikinensa tärkeänä, samoin kuin se, että ohjaajan ja ohjattavan välinen yh-

teistyösuhte toimii hyväksyvän ilmapiirin ja luottamuksen vallitessa. Vastaajat näkivät tarpeelliseksi työssä oppimisjaksoilla sekä alku- että loppukeskustelut, mutta aina ne eivät syystä tai toisesta toteutuneet. Vastaajien tukena toimi myös koko koulutuksen ajan mentori, johon he pystyivät tukeutumaan keskustelemalla yhdessä mieltä askarruttavista asioista. Tapaaminen mentorin kanssa saattoi toteutua kerran kuukaudessa tai harvemmin työvuorojärjestelyjen ollessa osin myös esteenä tapaamisille. Osa vastaajista mainitsi tässä yhteydessä myös tarpeelliseksi koetun esimiehen tuen. Työssä oppimisen jaksojen jälkeen järjestettiin yleensä keskustelutilaisuus, johon osallistuivat esimiehen roolissa osastonhoitaja tai apulaisosastonhoitaja ja työpaikkaohjaaja sekä ohjattava, joka sai samalla myös arvioinnin työssä oppimisen sujumisesta. Työpaikkaohjauksen toteutumista vastaajat kommentoivat muun muassa seuraavasti:

Tietysti siellä oli pohjalla ne omat tavoitteetkin aina, mutta siltä omalta ohjaajalta tavallaan tietyn mallin toimia oppi, ja tietysti sitten kun aikaa menee, niin osaa jo kyseenalaistaa jo asioita ja sitten, että välttämättä ei ole niin sanottua, että mä toimisihan hänen mallinsa mukaisesti, että varmaan sellaisen oman tien olen löytänyt toimia... mutta kyllä se sellaista mallioppimista on ja sitä hänen tietotaidon imemistä, ja se, että jos se ohjaaja osaa tuoda niitä asioita sillä lailla ymmärrettävästi ja sillä lailla tavallaan, että mikä auttaa minua tässä minun anestesiahoitajan työssä ja potilaan hoitamisessa. (V4)

Kyllä ne ihan tosi hyvin minusta meni, ja työpaikan puoli on mennyt, hyvin opastivat ja opettivat ohjaajat, on tarpeen. (V6)

Me ois ehkä kaivattu semmoisia tiettyjä tavoitteita meille, eri lailla, että sieltä koulun puolelta olis tullu nyt semmoset tämän opetuksen tavoitteet...meillä oli ne yleisjutut, mutta ne oli ihan... kun mennään ihan käytännön työhön, niin musta ne olis pitänyt olla enemmän käytännönläheisiä... mutta ohjaajalla on tosi iso merkitys, sen sanon kyllä, sitä korostan, tietysti jokainen kantaa sen oman vastuunsa siitä, mutta pitää olla innostunut sen ohjaajan siihen ohjaamisensa, ja mulla kyllä oli joka puolella. (V3)

Se (mentori) oli semmoinen olkapää, johon sai niin kuin nojata ja kertoa, että missä ollaan onnistuttu ja missä ei olla onnistuttu, ja se oli sellainen neutraali henkilö, jolle pysty ihan rehellisesti ne asiat sanomaan ja hän vei sitten tarvittaessa viestiä esimiehille eteenpäin... sitten se esimiehen tuki on kuitenkin aika tärkeä, niin kuin siinä oli, että pidetään niitä palavereja, että hekin tietää, missä mennään. (V5)

6.4.4 Oppimisen ja osaamisen näyttäminen

Seuraavana haastattelurungon mukaisesti tiedustelin turhankin yksioikoisesti, miten oppiminen ja osaaminen pääsivät esiin näytöissä. Haastattelujen aikana havaitsin tähän asiakokonaisuuteen liittyvän terminologian epäselvyyden, sillä arkikielessä puhumme usein näytöistä, jotka useimmat ihmiset ymmärtävät yksittäiseksi käytännön työtilanteeksi, joka alkaa ja päättyy tietyllä hetkellä, ja jota joku tai jotkut henkilöt arvioivat antaen näyttösuorituksesta myös arvosanat tai vastaavat maininnat. Kuitenkin mielestäni parempi on puhua osaamisen osoittamisesta, joka on terminä huomattavasti kattavampi ja kuvaa-

vampi. *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutuksen opetussuunnitelmassa (Savonia ammattikorkeakoulu 2009, 10) käytetään termiä osaamisen osoittaminen, joskin sen jälkeen sulkuihin on kirjoitettu myös sana näytöt. Opetussuunnitelmassa todetaan, että ”osaamisen osoittamisella tarkoitetaan osaamisen todentamista, jossa korostuu opitun käytäntöön soveltaminen”. Toteutustavasta mainitaan, että ”osaamisen osoittaminen voi tapahtua kirjallisilla oppimistehtävillä, oppimispäiväkirjalla, kehittämis- ja opastamistilanteina työpaikalla tai muina työhön soveltuvina todellisina työtilanteina (tai niiden simulaatioina) opintokokonaisuuden luonteesta ja paikallisista olosuhteista johtuen”. Oman näkemykseni mukaan opetussuunnitelman teksti on osuva ja selkeä, mutta se luonnollisesti edellyttää koulutuksen yhteydessä kokonaisuuden läpikäyntiä asianosaisten kesken, jotta kaikki ymmärtävät asiat samalla tavalla. Haastattelujen aikana termien epäselvyys ehkä hieman aluksi häiritsi kysymyksiin vastaamista, mutta keskustelun kuluessa asia kuitenkin kirkastui puolin ja toisin, minkä ansiosta vastauksissa tuli loppujen lopuksi ilmi juuri se asiakokonaisuus, mitä alun perin olin tavoitellutkin. Mikäli tulevaisuudessa hyödynnän haastattelurunkoa, tämän ja myös seuraavan kysymyksen muotoilussa on oltava huolellisempi.

On mahdollista, että vastaajat osoittivat osaamisensa hieman toisistaan poikkeavalla tavalla heidän työtehtäviensä ollessa eri yksiköissä. Kuten opetussuunnitelmassakin huomautetaan, ”opintokokonaisuuden luonteesta ja paikallisista olosuhteista johtuen”, osaamisen osoittamiseen ei ole vain yhtä oikeaa tapaa. Kenties tämänkin vuoksi vastauksissa oli hieman hajontaa. Osalla vastaajista yhtenä osaamisen osoittamistapana oli ollut käytännön potilastilanne, johon oli kuulunut hoidon suunnittelua, potilaaseen tutustumista ja hänen kanssaan tapaamisia sekä tiettyjä hoitotoimenpiteitä. Osa vastaajista ei tällaisista tilanteista kertonut, mutta heilläkin oli ollut hieman vastaavia tilanteita, joissa työpaikkaohjaaja oli seurannut normaaleja hoitotilanteita vetäytyen vähitellen taka-alalle ja jättäen vastaajan tekemään hoitotoimenpiteet itsenäisesti. Kaikkien opiskeluohjelmaan kuului kirjallisia oppimistehtäviä, joista laajimmat suoritettiin tietyn teoriakokonaisuuden jälkeen ja jotka olivat nimetty osaamisen osoittamisen tehtäviksi. Oppimistehtävien joukossa oli myös työyksikön toimintaan liittyviä kehittämis- ja benchmarkingtehtäviä, jotka oli tarkoitus esitellä oman organisaation henkilöstölle. Oman kokemukseni mukaan tämäntyyppiset tehtävät parhaimmillaan palvelevat kaikkien osapuolien, niin opiskelijan, oppilaitoksen kuin työnantajan etuja. Osa vastaajista mainitsi oppimistehtäväksi laskettavan päättötyön, joka oli osoittautunut antoisaksi ja opettavaiseksi. Kokonaisuutena pääosa vastaajista arvioi oman osaamisen päässeensä esille koulutukseen kuuluneissa joko käytännön työtehtävissä tai kirjallisissa tehtävissä. Ilmeistä oli, että käytännön tehtävät koettiin mielekkäämpinä kuin kirjalliset tehtävät. On toki helppo ymmärtää, että pitkän työkokemuksen omaavat henkilöt

ovat vahvoilla nimenomaan käytännön työtilanteissa huolimatta siitä, arvioiko niitä joku toinen ihminen, kun taas kirjallisia töitä on yleensä vähemmän sairaanhoitajan normaalisessa arkityössä. Alla olevat kommentit kuvaavat vastaajien suhtautumista osaamisen osoittamiseen.

Suurin osa näytöistä oli kirjallisia töitä, ja viimeinen näyttö oli potilastapaus, hoitotilanne, jossa perehdyttäjä seurasi, sen jälkeen oli keskustelu, jossa myös opettaja paikalla... näyttö-sana sotki, ei tarkoita samaa kuin toisella asteella... oppikokonaisuuden jälkeen oli iso tehtävä, kyllä pääsin näyttämään osaamisensa, tehtävät hyviä. (V1)

Ne näytöthän oli oikeastaan kirjallisia tehtäviä, yksi oli semmonen, tavallaan ei näyttötilanne, mutta oli tilanne, että mentorin kanssa oltiin salissa, toteutettiin tietty osa-alue potilaan hoidosta, minkä olit valinnut, käytännön potilastilanne, et sä tavallaan suunnittelit ja tutustuit siihen potilaaseen, ja sitten ne, tarkoitus oli, että potilas oli tuttu, ei mikään ensimmäistä kertaa joku juttu, jota et oo ikinä nähnyt, vaan joku sellainen itselle vahvalla puolella, siihen kuului potilaan tapaaminen etukäteen ja jälkikäteen, ja niinku kaikkee tämmöstä, et se oli varmaan ehkä eniten näytön kaltainen. (V2)

Käytännössä meillä ei ollut näyttöjä, mutta asteittaista irtautumista ohjaajasta... näytöt oli kirjallisia töitä, jotka laitettiin Moodleen. (V4)

Meillä ei ihan puhtaita näyttöjä ollut silleen, että ois järjestetty näyttötilanne, vaan siinä tilanteessa, kun se ohjaava sairaanhoitaja on siinä alussa esimerkiksi minun kanssa, niin hän koko ajan seuraa sitä minun työtä, vetäytyy sinne taka-alalle ja seuraa, miten mä reagoin tilanteisiin ja miten mun kädentaidot harjaantuu ja miten mä selviydyn niistä käytännön tilanteista...elikkä ehkä ne on sitä näyttöä, meillä ei järjestetty sellaisia yksittäistä näyttöä, että pitäis antaa näyttöä... sitten meillä oli niitä osaamisen osoittamistehtäviäkin ihan sillä alaotsikolla, en muista montako osaamisen osoittamistehtäviä oli, ne oli sellaisia yhden teoriakokonaisuuden niin sanotusti isompia tehtäviä, kirjallisia töitä, ne oli ihan osaamisen osoittamisen nimellä, ne oli omalta osaltaan sitä näyttöä. (V5)

Edellä olevista kommentteista voi päätellä, että koulutuksessa toteutettiin myös jossain määrin niin sanottua jatkuvan arvioinnin menetelmää, jolloin työssä tarvittavia taitoja arviointiin normaalien työtehtävien lomassa ilman erillisiä arviointikeskusteluja tai varsinaisia näyttöjärjestelyjä. Lisäksi osaamisen näyttäminen oli mielletty mielenkiintoisella tavalla ilman mitään virallisempaa osoittamista tai tilaisuutta, mistä on osoituksena kaksi mielestäni ytimekästä kommenttia:

Jos (työpaikka)ohjaaja voi ryhtyä hoitajalle (eli vastaajalle) potilaaksi, osaaminen on hyvällä tasolla. (V4)

Sitten kun huomaa, että on perehtynyt niin hyvin, että pärjää ne päivät, ettei tarvikaan enää apua, että se on näyttö myös näille esimiehille, että kykenee työskentelemään itsenäisesti. (V5)

Osaamisen osoittamiseen liittyen vastauksissa esiintyi myös kriittistä näkemystä käytännön näyttötilanteiden vähäisyydestä sekä kirjallisten tehtävien määrästä, sisällöstä ja hyödyllisyydestä. Lisäksi osaamisen osoittamiseen kuuluvien kirjallisten oppimistehtävien ohjeistukseen toivottiin parannusta epäselvyyksien välttämiseksi.

Ei, minusta ne oli semmosia, ei niissä käytännön osaamista, ei, semmonen ihminen...(jos) tekis kirjallista työtä, jos osas hyvin kirjoittaa ja näin, niin sillä pärjäs, ei musta se ollu milään lailla, ei todellista osaamista musta ollu, että mä en ainakaan kokenu sillai, että siinä kyllä pysty niin paljon runoilemaan, että jos haluttas näyttöjä, niin sitte pitäis olla semmosia, että tosiaan ois joku sellainen tilanne...(V3)

Ehkä mä olisin toivonut, että ne olis ollu systemaattisemmin ohjeistettuja, nyt meillä oli oikeesti ongelmia opettajan kanssa välillä täällä, kun ei me oltu samalla sivulla ja opettaja sa-noo toista ja hänellä on ihan toinen käsitys, ja hän ittekin sano, että hän olis halunnu selkeämmät ohjeet, että olis ollu helpompi, että joskus sellaista turhautumista näytössä oli, että oliin eri linjoilla... se oli varmaan se suurin ristiriita niissä näyttötilanteissa, mutta kyllähän ne tuo sitä omaa osaamista esille, eihän niitä voi varmaan eriyttää mitenkään. (V2)

Edelleen halusin haastattelussa jatkaa samassa osaamisen osoittamisen teemassa kysymällä, miten vastaaja yhdisti näytöt työhönsä eli oliko näyttö esimerkiksi osa jokapäiväistä työtä vai erillinen opintojen osa. Jo edellisen luvun vastausten perusteella on pääteltävissä, minkä suuntaisia vastaukset olivat. Lyhyesti voi todeta, että osaamisen osoittamisessa oli kumpaakin vaihtoehtoa, sekä päivittäistä normaalia työtä että erillisiä opintojen osia. Käytännön tilanteet olivat luonnollisesti osa päivittäistä hoitotyötä, jossa työpaikkaohjaaja tai mentori seurasi ohjattavansa työstä suoriutumista ja osaamisen kehittymistä. Sen sijaan kirjalliset tehtävät nähtiin useimmiten työstä erillisiksi opintojen osaksi, mutta näissä tehtävissäkin aihepiirit olivat usein työelämälähtöisiä, mikä on sinänsä linjassa opetussuunnitelmassa painotetun työelämälähtöisyyden kanssa. Kysymääni asiaa kommentoitiin muun muassa seuraavalla tavalla:

Molempia oli, riippui näytöistä, kirjalliset olivat erillisiä, hoitotilanne osa jokapäiväistä työtä. (V1)

No musta se oli jokapäiväistä työtä se näyttö, kun siinä seurattiin, se oli enemmän semmoista, että sitä seurattiin ja se mun ohjaaja seurasi, kyllä se oli musta enemmän kuin jokapäiväistä. (V3)

Kyllä näytöt yhdistyivät työhön, palvelivat molempia, sekä työtä että opintoja, käytäntöä ja kirjallisia tehtäviä. (V4)

Oli sellaisiakin, jotka jäi erillisiksi, kyllä oli, niistä ei, mä en kokenut saavani niistä mitään, tuntu, että ne tehtiin, kun ne oli sinne ohjelmaan laitettu, ei tuntunut kovin hyödylliseltä. (V5)

Tässä yhteydessä haastattelussa sivuttiin myös sitä tosiasiaa, että kyseisen koulutuksen käytännön järjestelyt olivat uutta sekä koulutuksen järjestäjille että tutkielmani vastaajille. Esimerkiksi osaamisen osoittaminen on vasta muotoutumassa ammattikorkeakouluissa eikä vakiintuneita toimintakäytäntöjä vielä ole kaikilta osin olemassa. Lisäksi tässä koulutuksessa oli useita koulutuksen järjestäjiä sekä työelämän organisaatioita, joten varsin tiivis yhteistyö ja ahkera tiedonvaihto on luonnollisesti tarpeen kaikkien asianosaisten pitämiseksi ajan tasalla koulutuksen eri vaiheissa. Toisaalta oman kokemukseni mukaan suuri osa aikuiskoulutuksessa olevista opiskelijoista kokee nykyiset uudenlaiset opiskelutavat

alussa hämmentäväksi, minkä vuoksi kattava ja aktiivinen tiedottaminen opiskelijoiden suuntaan on todella tärkeää. Näihin asiakokonaisuuksiin liittyviä seikkoja kommentoitiin seuraavasti:

Kun ensimmäisen kerran sai sen suunnitelman eteen, sanottiin opettajallekin, meni pari kuukautta ennen kuin mä tajusin, että mikä se systeemi on, että tässä on nää luennot, ja sitte tulee tää näyttö, mulla meni jonkun aikaa, kun mä sen vasta hokasin...kun se alkaa niin nopeasti se koulu, että jos siinä olis ollu vaikka viikko sitä aloitusaikaa, olis kerennyt enemmän käydä lävitte, olis yhdessä käyty lävitse nämä, mutta toki kun se oli opettajallekin uutta, niin sen kyllä ymmärsi...(V3)

Kyllä musta siihen (aloitukseen) olis voinut panostaa vähän enemmän, niin olis päässyt paremmin se homma käyntiin, kyllä, ehdottomasti, vaikka sitä runkoa olis käyty lävitse, tähän liittyy nämä ja siitä myö tullaan näihin, ja sit työ teette nämä, ja tähän liittyy tämä kirjallinen työ ja näin. (V3)

...jotenkin aika huono tiedonvaihto oli työpaikan ja koulun välillä, että nää aika erillään niin kuin toimi jotenkin, ei paljon työpaikalta palautetta minusta mennyt koululle, en tiedä kenenkä tehtävä se olis ollu, että olisiko se mentorin vai...(V6)

6.4.5 Oppimisen tuki työnantajalta

Työssä ja työstä oppimisen osiossa oli tarkoituksena selvittää opiskelijan näkökulmasta myös työnantajan osuutta koulutuksen toteuttamisessa. Tämä ulottuvuus ei suoraan liity tutkielmani aihepiiriin, mutta kun kyseessä oli työelämän kanssa yhteistyössä järjestettävä koulutus, on mielestäni tärkeää ottaa tätäkin puolta käsittelyyn mukaan. Tavoitteenani ei ollut kartoittaa itse työhön tai työyksikköön kuuluneita käytännön järjestelyjä, vaan selvittää opiskelijan kokemaa työnantajan yleistä suhtautumista tai työnantajalta saatua henkistä tai konkreettista tukea opintojen aikana. Kysymykseeni työnantajan suhtautumisesta koulutukseen osallistumiseen vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia kaikkien vastaajien arvioidessa työnantajan suhtautumisen olleen positiivisen tai jopa erittäin positiivisen. Vastaajat kokivat saaneensa opintojensa aikana tukea ja kannustusta esimiehiltään. Teoriapäiviin osallistumisen suhteen ei ilmennyt ongelmia, vaikka osallistuminen tarkoitti käytännössä päivittäisistä työtehtävistä poissaoloa, mutta asian järjestymistä helpotti jo koulutuksen alkaessa saatu tieto teoriapäivien ajankohdista.

Koulutukseen hakuajan ollessa ajankohtainen nimenomaan työnantajan edustaja tiedotti tulevasta koulutuksesta sekä kehotti ja kannusti asiasta kiinnostuneita hakemaan koulutukseen. Lähtökohtaisesti vastaajat pitivät tällaista tilannetta hyvänä. Hakuvaiheen tietynlaisista epäselvyyttä oli ilmennyt ainoastaan sen suhteen, onko koulutus tarkoitettu oman organisaation ulkopuolisille vai sisäisille hakijoille, mutta sittemmin asia tarkentui ja oman organisaation henkilöstö pystyi osallistumaan koulutukseen. Vastaajien koulutuksen aikai-

set työvuorojärjestelyt sujuivat pääosin juohevasti, mutta jonkin verran esiintyi hallinnollisia ongelmia työntekijän varsinainen työyksikön ja työssä oppimisen yksikön ollessa eri yksiköitä. Pääosin kuitenkin vastaajien kommentit olivat varsin myönteisiä. Työnantajalta saadun tuen yhtenä muotona osa vastaajista näki myös sen, että vastaajat pystyivät opiskelemaan normaaleja palkkaetuja nauttien. Työnantajan suhtautumista kommentoitiin muun muassa näin:

Erittäin positiivisena, meillä kyllä hyvin positiivisesti suhtauduttiin, osastonhoitaja suhtautui. (V3)

Täällä minun esimies on tukenut koko ajan tätä koulutusta ja sillä lailla kannustanut ja hirveen hyvin ottivat vastaan ja ainakin, mitä nyt on pidetty näitä palavereja, niin hirveen tyytyväinen on minun esimies ollu, että on jääty tänne töihin. (V5)

Sinänsä vastaajien tilanne oli kiinnostava, sillä koulutuksen ansiosta kaikki vastaajat jäivät työskentelemään uusiin, työssä oppimisen jaksoilla tutuiksi tulleisiin työyksiköihin ja koulutusta vastaavaan perioperatiiviseen hoitotyöhön, mistä edellä oleva kommentikin kertoo. Käytännössä siis kyseessä oli eräällä tapaa rekrytointikoulutus. Vastaajat arvioivat, ettei entisen työyksikön työtovereita välttämättä miellyttänyt ajatus työyksikön vaihdosta, mutta asiasta ei kuitenkaan muodostunut isompaa ongelmaa. Esimerkiksi eräästä työyksiköstä kaikki kolme koulutukseen päässyttä jättivät entisen työyksikön, mikä ymmärrettävästi voi aiheuttaa negatiivista kommentointia muutenkin ajoittain työvoimapulasta kärsivällä ammattialalla. Eräs vastaaja aprikoi, onko uuteen työhön siirtyneitä jossain määrin kenties syyllistetty asiasta. Mielestäni kuitenkin kokonaisuuden kannalta on erittäin hyvä, jos minä tahansa alan henkilöstö haluaa kouluttautua uusiin ja vaativampiin työtehtäviin, ja pätevyyden saatuaan työntekijät haluavat hyödyntää uuden ammattitaitonsa uusissa tehtävissä. Rohkenen todeta, että kouluttautumisen kautta tapahtuvaa sisäistä rekrytointia voisi tapahtua enemmänkin eri ammattialoilla sen sijaan, että jäädään murehtimaan vaikeuksia löytää erikoisosaamista omaavaa työvoimaa. Sitä paitsi vapailta työmarkkinoilta perustaidot ja -tiedot hallitsevia työntekijöitä on aina helpompi löytää kuin vaativimpien työtehtävien taitajia.

No, ne (entisessä työyksikössä) ei hirveesti tykänny siitä asiasta, että me tänne jäätiin, mutta kyllä ne varmaan osasi olettaa, että kun opiskelee tämmöstä spesifiä, että varmaan he enakoivat, että ei sitte enää takaisin tulla ja ihan hyvin se sitten selvisi se asia, minunkin virka siirtyi sitte tänne ja helpotti sitten, ei tarvinnu jäädä kahden osaston loukkuun, että siinä mielessä kyllä. (V5)

Pettymystä osa vastaajista oli jossain määrin kokenut sen suhteen, että lupaukset reservihenkilöstöstä oppimistehtävien tekemisen ajaksi eivät kokonaan toteutuneet, sillä reservihenkilöstöä ei ollut riittävästi saatavilla. Tilanne oli kuitenkin kohentunut koulutuksen

loppua kohden. Toisaalta esimerkiksi kehittämistehtäviä vastaajat olivat pystyneet tekemään osittain työajalla. Toinen hieman harmilliseksi koettu asia oli, ettei mentoreille ollut aina järjestynyt riittävästi aikaa mentoroinnin toteuttamiseen, mutta pääosin tämäkin asia oli ollut koulutuksen aikana hyvällä mallilla.

Kun suuri osa koulutuksesta on työssä oppimista työpaikoilla, niin työnantajan tuki on tarpeen, jotta opiskelijan työssä oppiminen toteutuu tarkoituksenmukaisella tavalla. On ensiarvoisen tärkeää, että opiskelija pääsee tekemään uusia työtehtäviä, joita jo koulutuksen suorittaminen edellyttää ja joissa käytännön ammatilliset taidot voivat kehittyä. Haastattelussa halusin kysyä, miten vastaajat olivat kokeneet tämän tyyppisten asioiden toteutuneen koulutuksen aikana. Oppilaitokset ja työyksiköt olivat tehneet kirjallisen sopimuksen työssä oppimisen järjestelyistä, mutta tässäkin asiassa opiskelijan kokemukset ovat mielestäni avainasemassa. Mielihyvin pystyin toteamaan, että vastaajat olivat tämän kysymyksen kohdalla täysin yksimielisiä: kaikki vastaajat olivat kokeneet työnantajansa tai työnantajan edustajien tukevan työssä oppimista erityisesti niin, että vastaajat osaamisensa ja ammattitaitonsa karttuessa pääsivät tekemään vaativampia työtehtäviä. Vastaajien oli myös mahdollista esittää toiveita työssä oppimisen paikasta sekä paikkakunnasta, ja toiveet otettiin hyvin huomioon, kuten seuraava kommentti kertoo.

Pääsin, se ihan selkeesti se huomioitiin, kun se oma ammattitaito kasvo, niin sitä annettiin luottamusta ja pääsi tekemään niitä vaativampia tehtäviä sitä mukaa. (V5)

Eräs vastaaja kertoi, ettei hän työssä oppiessaan edes erityisemmin ajatellut työnantajaa, vaan hän oli työyksikössään opiskelijana oppimassa ja samalla pääsi myös tekemään sijaisuuden uusissa työtehtävissä haluamassaan paikassa. On ilmeistä, että jos asiat eivät työssä oppiessa suju, työnantajan rooli tulee vahvasti tavalla tai toisella esille, mutta näin ei siis ollut kenenkään vastaajan kohdalla. Eräs toinen vastaaja toivoi kuitenkin työnantajan tukea opiskelulle jatkossa vastaavien koulutusten yhteydessä siten, että opiskelijat voisivat tehdä oppimistehtäviä myös työajalla. Tätä toivetta hän perusteli sillä, että esimerkiksi benchmarking-tehtävät liittyvät työyksikön hoidolliseen kokonaisuuteen, jolloin ne olisi helpointa työstää työaikana. Toisekseen myös erilaisten ryhmätöiden tekeminen olisi käytännössä helpointa työaikana, kun opiskelijat ovat muutoinkin läsnä työpaikoillaan eikä tarvitsisi etsiä työajan ulkopuolisia ajankohtia ryhmätöiden tekemiseksi. Vain satunnaisesti joissakin yksiköissä vastaajat pystyivät tekemään oppimistehtäviä työajan puitteissa päivän muiden tehtävien tultua ensin suoritetuiksi.

Työssä ja työstä oppimisen osion viimeisenä aiheena oli mahdolliset toiveet työnantajan suuntaan myöhemmin koulutuksen jälkeen tapahtuvasta työssä oppimisesta. Kyseisen

koulutuksen yhteydessä työpaikalla tapahtuva oppiminen oli osa opetussuunnitelmaan kirjattua opiskeluohjelmaa, mutta työssä oppimista tapahtuu työpaikoilla jokseenkin jatkuvasti. Erityisesti tämä pitää mielestäni paikkansa ammattialoilla, jotka alati muuttuvat ja kehittyvät. Tällaisena ammattialana voidaan mitä ilmeisimmin pitää perioperatiivista hoitotyötä, sillä kaikkien lääketiede sekä hoitotiede ja -teknologia ovat kehittyneet ja kehittyvät yhä edelleen.

Ensinnäkin kaikki vastaajat suhtautuivat positiivisesti työssä oppimiseen ja yleensäkin ammattitaitonsa kehittämiseen myös tulevaisuudessa. Tätä ei sinänsä voi pitää yllätyksenä, sillä vastaajathan olivat juuri osallistuneet omaehtoiseen koulutukseen, jota ei voi pitää mitenkään pakollisena velvollisuutena. Puolet vastaajista kertoivat suoraan toiveesta jatkaa edelleen osaamisensa kehittämistä perioperatiivisen hoitotyön saralla, koska laajojen erikoisalojen vuoksi he katsoivat löytyvän vielä aloja ja toimenpiteitä, joihin ei tähän mennessä ole päässyt paneutumaan syvästi. Tähän liittyen tuli esille toive siitä, että jatkossa uuteen erikoisalaan perehtymiseen varattaisiin riittävästi aikaa ja samalla myös mahdollisuus irrottautua entisistä työtehtävistä erityisesti, jos kyseessä on lähes uuden ammatin opiskelu kuten vastaajilla kyseisessä koulutuksessa oli. Lisäksi vastauksissa mainittiin seuraavana eräänlaisena ammatillisena etappina päivystäminen, jossa olisi mahdollista laajentaa edelleen ammattitaitoaan erilaisten ja myös harvemmin esiintyvien perioperatiivisen hoitotyön toimenpiteiden suuntaan. Vastauksissa huomautettiin myös uuden tiedon jakamisesta, jonka voinee ymmärtää niin, että terveyden- ja sairaanhoidon organisaatioissa työyhteisön sisäلتä löytyy paljon osaamista, esimerkiksi lääkäreiltä ja kirurgeilta. Korkea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta, joka sisälsi myös lääkärien luentoja, vastaajat pitivät hyvänä tapana kouluttautua myös tulevaisuudessa, tosin hieman aiemmasta kehitettynä versiona, kuten seuraavasta lausumasta ilmenee.

Kyllä, pienellä tavalla vähän ehkä viilattuna... että varsinkin sellaisille, jotka oppii tekemällä ihan tosi hyvä... tai vaikkei olisikaan sellainen, että oppis tekemällä, mutta siinä on niin monipuolista kuitenkin se... tulee koulupäiviä, ja sitte olla täällä jatkuvaa työskentelyä ja on kollegat, jotka auttaa ja sitte tietysti se oma panoskin on siinä, että kyllä mä kokisin, että tästä varmaan aika monille olis hyötyä. (V5)

Myös perinteisempi lyhytkestoinen koulutus tuli esille haastattelussa. Vastaajat toivoivat koulutusta järjestettävän systemaattisesti ja tietyn väliajoin muun muassa erilaisina käytännön harjoituksina, joiden aiheista esimerkkinä mainittiin elvytys. On luontevaa, että tämännäyttävien aiheiden kohdalla taitojen ylläpitäminen ja yllättäviin tilanteisiin varautuminen on tärkeää. Hyvinä tapoina uusien toimintatapojen oppimiseksi mainittiin benchmarkingtoiminta ja tutustumisvierailut muualle omaa työpaikkaa vastaaviin terveyden- ja sairaanhoidon organisaatioihin. Maininnanarvoista mielestäni on, että moni vastaajista totesi

työpaikkansa henkilöstön pääsevän yleensä hyvin osallistumaan työnantajan tai muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin. Osana työssä oppimista voi tässä yhteydessä mainita myös opiskelijoiden ohjaamisen, jota eräs vastaajista oli päässyt tekemään yhä enemmän ja jonka hän koki mukavana ja hyödyllisenä työtehtävien osana. Hänen kokemuksensa mukaan opiskelijoita ohjattaessa omakin ammattitaito kohenee, kun ohjaustilanteissa myös ohjaaja joutuu pohtimaan ammatillisia asioita eri tavalla kuin muutoin tapahtuisi.

Sitä saa itekin miettiä, kun (opiskelijat) tekevät vaikeita kysymyksiä, että mitenkä se menee, miks tehdään näin, se laittaa viimeistään miettimään, saa ite ottaa selville viimeistään, kysyvät erilailta, huomaavat sellaista, mitä ei ite huomaa, ei ole tullut koskaan ajateltua...pitää osata perustella, kyllä, jotkut on automatisoitunut niin, jotkut toiminnot, että sitä joutuu itekin miettimään perusteita tekemälleen. (V6)

Edellisten alalukujen tapaan alla on lyhyen yhteenvedon tyyppinen taulukko 7 nopeaa silmäilyä varten tärkeimmistä käsitellyistä teemoista ja niihin liittyvistä tuloksista ja havainnoista. Lisäksi mukana on vastaajien esimerkkikommentteja kustakin teemasta.

TAULUKKO 7: Koonti haastattelun työssä oppimista ja työpaikkaa koskevista pääteemoista

Pääteema	Tulokset	Opiskelijoiden esimerkkivastaukset
Työssä oppiminen	Tiedollisten ja taidollisten vahvuuksien saavuttamista; ammatillista ja ihmisenä kasvamista	"pelkästään sen kunnioittavan työskentelytavan oppiminen on se kaiken lähtökohta, ja toisaalta se ammattitaito ja osaaminen, jotta voit vastata siihen" "tavallaan sen kokonaisuuden hallitseminen, leikkaussali on työyhteisönä sellainen hyvin erilainen"
Työpaikkaohjaus	Tärkeä osa oppimisprosessia	"että se on sellaista tukevaa ja kannustavaa se ohjaaminen, se vaikuttaa aika paljon, että minäkäläinen se ohjaajan ja ohjattavan suhde on" "ja itselle sattui hyvät ohjaajat, että sille annan suuren arvon, että todella paneutuivat siihen ohjaamiseen ja opettamiseen"
Osaamisen näyttäminen	Tasapaino käytännön tehtävien ja kirjallisten töiden välillä osaamista näyttäessä	"no musta se oli jokapäiväistä työtä se näyttö, kun siinä seurattiin" "näytöthän oli oikeastaan kirjallisia tehtäviä, yksi oli semmonen, tavallaan ei näyttötilanne, mutta oli tilanne, että mentorin kanssa oltiin sallissa, toteutettiin tietty osa-alue potilaan hoidosta"
Työnantajan tuki	Oppimisen mahdollistaminen; opitun hyödyntäminen uusissa työtehtävissä	"työnantaja ehdotti, mutta myös se, että koulutus antoi mahdollisuuden siihen, mihin alun perin halusin" "kun se oma ammattitaito kasvo, niin sitä annettiin luottamusta ja pääsi tekemään niitä vaativampia tehtäviä"

6.5 Itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen

Viimeisenä osiona teemahaastattelussa oli vuorossa itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen. Tarkoituksena oli tässä yhteydessä jättää pois tarkastelusta työyksikön kehittäminen ja fokusoida ajatus omaan itseensä. Lisäksi tavoitteena oli saada yhteenvedon kaltainen loppulausuma koulutuksen toteuttamistavasta ja sen soveltuvuudesta vastaajille tai samantyyppisessä tilanteessa oleville työssä käyville henkilöille. Koska jokaisella koulutukseen osallistujalla on yleensä ennako-odotuksia koulutusta kohtaan, oli hyvä saada myös koottua näkemyksiä näiden odotusten täyttymisestä. Sitä paitsi kun puheena olevan *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutuksen päättymisestä oli haastatteluhetkellä kulunut jo muutamia kuukausia, arvioin vastaajien mielipiteiden ja kokemusten ikään kuin kiteytyneen siten, että kokonaiskuva olisi kenties kirkkaampi kuin mitä se on ollut heti koulutuksen päättyessä. Toisekseen vastaajat olivat koulutuksen jälkeen työskennelleet uusissa työtehtävissään, joten he osasivat peilata saamaansa koulutusta uuteen työkokemuksensa. Osa vastaajista totesikin, että kun aikaa koulutuksesta on kulunut, niin omat ajatukset koulutukseen liittyvistä asioista ovat jossain määrin muuttuneet.

6.5.1 Opintojen avulla kehittyminen

Tässä osiossa halusin aluksi tietää, miten kyseiset opinnot edesauttoivat vastaajaa kehittämään itseään, osaamistaan ja asiantuntijuuttaan. Näkemykset voi jakaa hyvin selvästi kahteen puoliskoon, sekä ammatilliseen kehittymiseen että itsensä kehittymiseen, jota voi luonnehtia myös ihmisenä kasvamiseksi. Ammatillisen kehittymisen osalta vastaajat ensinnäkin kertoivat asiantuntemuksen, tietotaidon ja osaamisen kehittyneen selvästi, minkä lisäksi osa koki oppineensa kokonaan uuden ammatin ja uuden erikoisalan. Vaikka opiskelu sinänsä ei ollut uutta vastaajille ja opintojen alussa osa opiskeltavista asioista oli ennestään tuttuja, vastaajat kokivat tämänkertaiset opinnot itselleen merkityksellisinä, tosin painottaen hieman eri asioita. Eräs vastaajista koki, että aiemmissa sairaanhoitajaopinnoissa oli jäänyt kesken jotakin sellaista, jolle nyt kyseisissä opinnoissa sai jatkoa. Toiset taas katsoivat saaneensa laajempaa ymmärrystä tai uusia hoitajan työhön kuuluvia ja henkilökohtaisesti kaipaamiaan kädentaitoja. Saamansa uuden asiantuntijuuden ansiosta vastaajat katsoivat olevansa monipuolisempia ja monitaitoisempia hoitajia, jotka voivat työskennellä jatkossa useissa eri tehtävissä lähinnä anestesiassa, leikkaussalissa tai heräämössä. Toisaalta asiantuntijuuden katsottiin syntyvän pitkän ajan kuluessa, mitä kuvastivat esimerkiksi seuraavat kommentit:

Välillä jo tuntui, että on asiantuntija... (V2)

Mutta ei sitä varmaan vielä voi sanoa, että on asiantuntija, mutta sinne päin menossa, tietää mihin pyrkiä, kyllä. (V6)

Sairaanhoitajan työssä työyksiköstä riippumatta oleellista on vuorovaikutus potilaiden kanssa. Kuitenkin jos kulloisetkin työtehtävät ovat uusia, keskittyminen voi kohdistua laitteisiin ja välineisiin, mihin jo aiemminkin on viitattu, ja tällöin potilas saattaa jäädä vähemmälle huomiolle. Tätä asiaa kuvasi eräs vastaaja, kun hän koulutuksen alkuvaiheessa oli omasta itsestään huomannut, ettei enää uusissa työtehtävissään toimiessaan keskustele potilaiden kanssa, vaikka hän yleensä kokee olevansa hyvinkin puhelias. Hän tunsi keskittyvänsä niin tiiviisti ”tekemiseen”, että potilas oli ikään kuin unohtua. Myöhemmin taitojen karttuessa hän itselleen luontaisesti oli jälleen alkanut keskustella potilaiden kanssa tehden samalla hoitotoimenpiteet jännittämättä. Hän koki itseluottamuksen ja tietämyksen kasvaneen siinä määrin, että pystyi taas kommunikointiin potilaiden kanssa. Yhtä lailla hän koki, että alkuvaiheessa esimerkiksi leikkaussalissa hän kirjasi tarkasti kaikki toimenpiteet ylös yksityiskohtia myöten, sillä jos myöhemmin tapahtuisi jotakin yllättävää, hän tietäisi täsmälleen, mitä oli tapahtunut. Vastaajan mielestä osaamisen lisääntyessä kirjaaminen usein vähenee, mutta toisaalta vastaaja näki jonkinlaisena uhkana sen, että rutiinien muodostuessa ja tarkkuuden samalla ehkä herpaantuessa työskentelytapa voi muuttua liiankin rennoksi. Hän kertoi kokemuksistaan näin:

Mä huomasin, että mä olen aina ollu kova puhumaan noiden potilaiden kanssa, niin mä huomasin ihan selvästi, kun tulin saliin, mä keskityin niin siihen omaan tekemiseen, että se potilas tahto aluks ihan kuin unohtua, kun piti skarpata niin paljon siihen tekemiseen, nyt huomasin, että tuolla kun tekee jotakin, niin juttelen sen potilaan kanssa, et sä pystyt ihan eri lailla jo, kun sä pikkuisen luotat ittees ja tiedät... (V3)

Opintojen ansioksi vastaajat tunnistivat myös sen, että he olivat esimerkiksi oppimistehtäviä tehdessään oppineet hakemaan oman alansa tietoa erilaisista kirjallisista lähteistä. Vaikka oppimistehtävät eivät kaikilta osin vastaajia miellyttäneet, niiden hyödyllisyys tuli kuitenkin esiin eri vaiheissa koulutusta ja koulutuksen jälkeen. Haastattelussa tuli ilmi, että tiedonhaun osaamisen merkitys ja oman alan kirjallisten lähteiden käyttökelpoisuus tuli näin huomioitua.

No, silloin kun tehtiin se oppimistehtävä (tehtävän nimi muutettu) anestesian aikana, niin kylähän se laittoi huomaamaan, että kuinka jotkut asiat on tärkeitä, vaikka niitä ei tehdä, rutiinissa ohitetaan tai tällä lailla, jonkun verran siinä jouduin tutkimuksiinkin perehtymään, aika mielenkiintoisia tuloksia, en ole ennen lueskellut niin paljon noita tutkimuksia, antoi perspektiiviä, ymmärrystä laajemmalti. (V6)

Vaikka mä purnasin niitä kirjallisia töitä vastaan, niin sen lopputyön kohdalla kyllähän mä opin siinä hirvittävän paljon, että mistä löytyy tietoa, Liisa (nimi muutettu) oli hirmu kätevä käyttämään tietokonetta, niin paljon opin Liisaltakin, kun me tehtiin yhdessä sitä työtä, että

miten paljon ois hyvää tietoa tuolla muitten, esimerkiksi kirjallisia töitä, sairaanhoito-oppilaitosten tekemät työt, ammattikorkeakoulujen työt, niin nehän on hirveen hienoja töitä. (V3)

Kuten luvun alussa totesin, vastaajien kertoman mukaan osa kehittymistä oli ihmisenä kasvaminen, omasta itsestään oppiminen ja yhä parempi havaintojen tekeminen omasta oppimisestaan. Tämyntyyppisten ilmiöiden havaitseminen kertoo nähdäkseni metataitojen ja refleksiivisten taitojen kehittymisestä, jotka taidot ovat hyödyksi missä tahansa ammatissa toimiessa, mutta yhtä lailla ihmisenä kasvamisen jatkumossa. Osa vastaajista koki opettavaisena kokemuksena sen, että vuosikausia sairaanhoitajan ammatissa toiminut hoitaja onkin siirryttyään eri työyksikköön ”aivan aloittelija”, vaikkakin edelleen saman työnantajan palveluksessa. Muutosvaiheessa saattoi myös herätä tunteita entisen ammattitaidon katoamisesta, kun aiemmat työtehtävät jäivät taakse eikä niihin saanut enää päivittäistä harjoitusta. Tilanteessa syntyi helposti tunne entisen ammatillisen aseman menettämisestä ja tavallaan ammatillisen uran aloittamisesta jälleen alusta. Lisäksi uutta tilanteessa oli oppijan rooli, joka oli vain hyväksyttävä. Toisaalta kuitenkin entistä ja uutta tietoa yhdistettäessä, erään vastaajan sanoin ”palapeliä rakentaessa”, osaaminen vähitellen rakentui ja oppija alkoi luottamaan itseensä ja luovimaan uudessa työympäristössään entiseen tapansa. Tällöin työtehtävissä koettu epävarmuus väheni ja tilalle tuli rohkeutta ottaa vastaan yhä vaativampia työtehtäviä, joiden avulla oppi taas edelleen lisää uusia taitoja ja tietoja. Eräs toinen vastaaja kuvasi opintoja itsensä voittamisena, koska välillä opintojen ja työn yhdistäminen tuntui tiukalta ja raskaalta. Alla olevat vastaajien lauseet maalaavat hyvin kuvaa opintojen aikaisista ja niiden jälkeisistä tunteista itsensä kehittämiseen ja ihmisenä kasvamiseen liittyen.

Ihmisenä kehitti ainakin paljon...niin, kyllä minä oon paljon huomannu, että... en ole hetkeäkään katunnu, että lähdin tähän koulutukseen, että semmonen olo mulla on. (V3)

Itsensä voittamista, vaikka välillä tuntui tiukalta... (V4)

Jos mä ajattelen sitä omaa kehityskaarta viime vuoden aikana, niin siinä ensinnäkin, se on jotenkin ihan kummallista, kun vaihtaa työyksikköä, niin tuntuu, että kaikki se tieto ja taito, mitä on edellisessä työyksikössä oppinut, niin ikään kuin se jonnekin häviäis, vaikka se ei häviä yhtään mihinkään, mutta kun sä tulet uusiin tiloihin, uudet työkaverit, pikkusen erilaiset protokollat on ja sitten ei niin kuin löydä edes tavaroita. (V5)

On kyllä (kasvun paikka), sitä niin kuin monesti on miettinyt, että sitä oli saavuttanut tietyn, jos nyt voi puhua asemasta, se on väärä sana, mutta edellisessä työyksikössä tiesit, että olet kokenut ja osaat ja taidat, mutta sitten, kun sä vaihdat työyksikköä niin kas, kun sä et enää osaakaan välttämättä, niin sit sitä niin kuin tippuu ihan oikeasti, niin kuin asettuu sinne ihan oppijaksi, se on, se piti asennoitua vähän uudelleen, se piti hyväksyä. (V5)

Edelleen pyysin haastateltavia arvioimaan, millainen koulutus kehittää heidän osaamistaan parhaiten. Oma ennakoajatukseni oli saada esiin mielipiteitä ja vertailua esimerkiksi

lyhytkestoisen henkilöstökoulutuksen, pitemmän erikoistumiskoulutuksen ja käytäntöön tai teoriaan painottuvan koulutuksen osalta. Kaikkein eniten haastattelussa sai kannatusta käytäntöön liittyvä koulutus, esimerkiksi juuri oppisopimustyyppinen koulutus, mutta myös muut kouluttautumisen tavat nähtiin hyödyllisinä koulutuksen aiheesta ja laajuudesta riippuen. Käytännön tilanteisiin ja työtehtäviin painottuvan koulutuksen katsottiin kehittävän osaamista eniten, ja esimerkiksi uusiin laitteisiin liittyvän koulutuksen toivottiin järjestävän omassa työyksikössä paikan päällä ja työn lomassa. Tärkeänä osana koulutusta koettiin erityisesti alan uusimman tiedon saaminen. Usean vastaajan mielestä koulutuksen tulee sisältää jonkin verran myös teoriaosuutta, mutta eräs vastaaja ehdotti teoreettisen ja käytännön osuuden jakautumista puoliksi kumpaankin. Sen ohella että koulutuksen tulisi olla työhön liittyvää, sen tulisi olla myös työtä kehittävää, minkä eräs vastaaja toi esille tärkeänä näkökohtana.

Koulutus, joka vahvasti yhteydessä käytännön työhön. (V2)

Minusta se on ehdottomasti tämäntyyppinen, se, että sitä käytännön työtä on kaikkein eniten, että tottahan siinä täytyy olla niin kuin teoriaosaa ja niitä tehtäviä, mutta se käytäntö painottus siinä opinnoissa, koska se on niin kuin se, että sä saat sitä uusinta tietoa, ihan uusinta uutta tietoa, ja on kuitenkin sellainen moniammatillinen tämä työyksikkö, niin sitten sitä näkee sitä katsantokantaa eri ihmisten silminkin välillä, se on musta hirveen tärkeätä. (V5)

Koulutuksen keston liittyen kannatusta saivat myös lyhytkestoiset koulutukset, joista hyvinä esimerkkeinä mainittiin sairaanhoitajapäivät, kipupäivät ja tehohoitopäivät hyvine luentoineen. Ulkopuolisten tahojen järjestämien koulutuspäivien toivottiin olevan intensiivisiä ja aiheiltaan sellaisia, että osallistujat saavat niistä uusia ajatuksia, ideoita ja virikkeitä ehkäisemään rutiininomaisuutta, joka voi uhata samassa työpaikassa pitkään työskentelevää. Lisäksi nähtiin hyödyllisenä ajatusten ja kokemusten vaihto muiden terveyden- ja sairaanhoito-organisaatioiden henkilöstöjen kanssa. Pitempien koulutusjaksojen katsottiin sopivan tietynlaiseen erikoistumiseen, alakohtaiseen suuntautumiseen tai laajempien kokonaisuuksien haltuunottoon. Eräs vastaaja vertasi oppisopimustyyppistä koulutusta aiemmin toteutettuihin sairaanhoitajan erikoistumisopintoihin pitäen oppisopimustyyppistä koulutusta parempana vaihtoehtona. Yleisesti kouluttautumista ajatellen erityisen merkityksellisenä seikkana nähtiin se, että koulutukseen osallistuja on itse innostunut oppimaan uutta. Jos työyksikössä ylhäältäpäin määrätään henkilöstöä kouluttautumaan, lopputulos ei ole hyvä, kuten eräs vastaaja selväsanaisesti huomautti.

6.5.2 Oppisopimustyyppinen koulutus toteutustapana

Edellä käsiteltiin sitä, millaisen koulutuksen vastaajat katsoivat kehittävän osaamistaan parhaiten. Jatkoimme teemahaastattelussa samasta aiheesta, sillä seuraavana pyysin vastaajia arvioimaan, miten korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus toteutustapana soveltui vastaajien ammattitaidon kehittämiseen. Vastaukset olivat varsin samansuuntaisia: kaikki vastaajat arvioivat kyseisen koulutuksen soveltuneen hyvin tai erittäin hyvin, jopa erinomaisesti oman ammattitaitonsa kehittämiseen. Tosin kaikki vastaajat esittivät tässä yhteydessä sekä muiden kysymysten yhteydessä myös kehittämissuhteita koulutuksen ja koulutusmuodon parantamiseksi ymmärtäen samalla sen, että he kuuluivat tietyllä tapaa pilottiryhmään, joka osallistui ensimmäistä kertaa kyseisenä koulutusmuotona järjestettyyn koulutukseen. Eräs vastaaja kertoi lähteneensä koulutukseen mukaan avoimin mielin ja tietäen koulutusmuodon olevan uusi kaikille asianosaisille. Kuitenkin hänkin piti koulutuskokonaisuutta hyvänä.

Minusta erittäin hyvin, että se on käytännön työtä, missä oppii. (V3)

On huomioitava kuitenkin, että nyt oli ensimmäinen toteutus, koulutuksen suunnittelukin ok. (V4)

Soveltuu, tosi hyvin omalle ammattialalle, kyllä, oman ammattitaidon kehittämiseen, kyllä. (V5)

Soveltui erinomaisesti, vastaavantyyppistä koulutusta vois järjestää, mutta vähän enemmän siihen sisältöön vois kiinnittää huomiota, pienillä korjauksilla, kyllä, periaatteellisesti hyvä. (V6)

Moni vastaajista totesi, ettei olisi nykyisessä elämäntilanteessaan missään tapauksessa lähtenyt päätoimiseksi opiskelijaksi. Koulutuksen ehdottomasti hyvänä puolena vastaajat pitivät koulutuksen käytännölläisyyttä, sillä erään vastaajan sanoin ”teoriaa ei voi erikoistuaankaan eriyttää käytännöstä”. Lisäksi vastaajat kokivat koulutuksen täsmällisesti vastanneen juuri heidän oppimisensa tarpeisiin. Osa vastaajista arvioi, että koulutuksen ansiosta he pääsivät syvällisesti perehtymään opiskeltaviin asioihin. Vaikka ammatilliset asiat olisi ollut mahdollista oppia jollakin tasolla pelkästään käytännön työtä tekemällä, erään vastaajan mielestä juuri oppiminen olisi tällöin jäänyt yksipuoliseksi. Lisäksi vastaajat kokivat hyvänä, että koulutuksen ansiosta he saivat olla oikeasti opiskelijan roolissa ja oppia rauhassa uusia asioita. Erityisesti koulutuksen alkupuolella vastaajat työskentelivät tiiviisti työpaikkaohjaajiensa huomassa, jolloin heillä oppijoina ei ollut vielä kokonaisvastuuta työstään ohjaajan kantaessa viime kädessä vastuun työtehtävien suorittamisesta asianmukaisesti.

Mä en olis enää lähtenny, kun nykyään ei ole enää tämmöstä vanhanajan erikoistumista, niin en olis enää tässä iässä lähtenny enää miksikään, ottamaan lainaa pankista ja lähtemään anestesiapuolelle, oikeesti kokopäiväiseksi opiskelijaksi en olis missään tapauksessa. (V3)

... jos ajatellaan korkea-astetta ja oppisopimustyyppistä, niin mun mielestä se on oikeastaan kaikkein niin kuin, mikähän se olis oikea sana, niin kuin täsmällisin keino oppia sitä, että jos mieltii, että meillä ois vaikka ollu koulua enemmän, sanotaan vaikka puoli vuotta koulua (teoriaopetusta, päiväopiskelua) ja puoli vuotta tätä, niin en usko, että olisin niin syvällisesti päässyt perehtymään, kuin mitä nyt olen päässyt perehtymään... koen, että en ehkä olis loppujen lopuksi saanut niin paljon irti kuin mitä nyt olen tämän vuoden aikana saanut. (V5)

Jos henkilökohtaisesti ajattelen, niin kyllä se ehkä parhaiten soveltuu tähän elämäntilanteeseen... jos olis normaalissa koulussa niin eihän ne tulot riittäisi siihen, taloudellisesti (tämä) parasta. (V6)

Koulutusmuotoa arvioidessaan vastaajat myönsivät koulutuksen olleen ajoittain raskasta, ja tässä kohdassa on luonnollisesti huomioitava vastaajien opiskelleen työn ohella. Osa vastaajista piti alkupuoliskoa raskaampana, osa taas loppupuoliskoa, mikä taas lienee yhteydessä kunkin lähtötilanteeseen, työssä oppimispaikkojen vierauteen tai tuttuuteen sekä erilaisten oppimistehtävien kokemiseen eri lailla. Toisaalta helpotusta opintoihin toi jo edellä mainittu opiskelijan rooli työpaikalla, jossa kokonaisvastuuta työtehtävistä ei vielä tarvinnut kantaa.

Mä sain rauhassa olla se opiskelija ja ehkä toisaalta, kun tehnyt tämmösen pitkän työuran, niin se oli tietyllä tapaa, se oli hirveen raskasta, tietyllä tavalla se oli lepoa, koska se on ihan erilasta, sä olet kumminkin, kun sä teet sitä työtä, sun ei tarvi täysillä vastata siitä, siinä oli aina se toinen hoitaja, joka kumminkin loppupeleissä vastas, niin kuin oli tukena mulla, mutta sitten tietysti se oli myös raskasta se uuden oppiminen. (V3)

Koulutukseen liittyvistä kehittämissuunnitelmista mainittiin useasti lähipäivien lisääminen. Vastaajien mielestä lähipäivien toteutuspaikka voisi olla joko oppilaitoksessa tai työyhteisössä niin, että saisi harjoitella enemmän esimerkiksi laitteiden käyttöä opettajien johdolla ilman, että potilaat ovat läsnä. Yhteistyön merkitystä myös painotettiin siten, että siihen osallistuisivat enemmän kaikki asianosaiset eli työpaikkaohjaajat, mentorit, esimiehet ja opettajat. Koulutuksen arvioitiin kuitenkin vastanneen hyvin myös työnantajan tarpeisiin, koska koulutuksen avulla työnantaja sai osaavaa henkilöstöä perioperatiivisen hoitotyön tehtäviin, joihin muutoin saattaa olla hankala löytää osaajia.

6.5.3 Koulutukseen hakeutuminen

Oppimiseen liittyvien aihepiirien ohella halusin tutkielmaani tietoa myös siitä, mikä vastaajia innoitti hakeutumaan korkea-asteen oppisopimustyyppisenä toteutuksena järjestettyyn *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutukseen. Kaikilla vastaajilla oli jo ennestään taka-

naan joko opisto- tai ammattikorkeakoulutasoinen sairaanhoitajan koulutus. Osa vastaajista oli suorittanut myös erikoistumisopinnot, tosin erikoissairanhoitajan nimike sinänsä ei ole enää käytössä. Erityisesti halusin tietää, millainen rooli työnantajalla oli koulutukseen hakeutumisessa vai tapahtuiko hakeutuminen omaehtoisesti. Useimmiten koulutukseen hakeutumisen taustalla on useita samanaikaisia ja samanarvoisia motiiveja, mutta kun kysymyksessä oli omanlaisensa kouluttautuminen ja lisäpätevyyden hankkiminen, oli kiintoisaa selvittää, erottuuko hakeutumisen syistä jotakin erityistä.

Ensinnäkin kaikilla vastaajat toivat haastattelussa esille oman henkilökohtaisen kiinnostuksensa perioperatiiviseen työhön anestesian, leikkaussalilyön tai heräämön tehtävissä. Eräs vastaaja oli jo sairaanhoitajaopintojen yhteydessä valinnut suuntautumisvaihtoehdoksi perioperatiivisen hoitotyön, joten hänellä tämänkertainen koulutus oli alkuvaiheessa pitkälti kertausta, mutta hän koki saaneensa tässä koulutuksessa itselleen jotakin sellaista, joka sairaanhoitajaopinnoissa oli hänen mielestään jäänyt kesken. Toinen vastaaja taas oli opinnoissa aikoinaan halunnut suuntautua perioperatiiviselle alalle, mutta se ei silloisella opiskelupaikkakunnalla ollut mahdollista. Kuitenkin kaikilla vastaajilla oli ollut jonkin aikaa ajatuksia siirtyä leikkaussalihoitotyöhön, anestesiahoitotyöhön tai muutoin hankkia itselleen uusia työhön liittyviä taitoja.

Vastaajat olivat saaneet tiedon kyseisestä koulutuksesta työyksiköissään joko esimieheltään tai yleisenä jakeluna. Osalle työnantajan edustaja oli ehdottanut koulutukseen hakeutumista, ja asiasta kiinnostuneita kannustettiin hakeutumaan koulutukseen. Kiinnostusta koulutukseen lisäsi kahden vastaajan kohdalla erityisesti se, että he halusivat siirtyä kolmivuorotyöstä päivätyöhön, koska nimenomaan yötyö oli alkanut tuntua hankalalta joko itselle henkilökohtaisesti tai perhetilanteeseen liittyvien syiden vuoksi. Toista hoitajaa taas oli kiehtonut siirtyminen työkiertoon ja sitä kautta uusiin työtehtäviin, mutta työkierto ei kuitenkaan ollut mahdollista, koska muista työyksiköistä ei löytynyt hoitajaa tilalle omaan työyksikköön. Hakeutumista koulutukseen vastaajat kuvasivat esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Halu leikkaussalilyöhön... (V1)

Työnantaja ehdotti, mutta myös se, että koulutus antoi mahdollisuuden siihen, mihin alun perin halusin, se vastasi tarpeeseen, mikä jäi sairaanhoitajaopintojen jälkeen. (V2)

Niin sit sitä mieltä, että mikä vois olla semmonen hyvä keino saada pätevyyttä, koska mulla ei suoranaisesti ollu perioperatiivisen hoitotyön, niin kuin anestesiahoitajan pätevyyttä ja halusin saada sen pätevyyden ja sit mä halusin, että pääsen ehkä sieltä teho-osastolta siirtymään muihin töihin ja sit mä olin kiinnostunut leikkaussalilyöstä. (V5)

Erästä vastaajaa mietitytti koulutukseen hakeutumisvaiheessa tulevaisuuden työtehtävät, sillä silloinen työyksikkö on lopettamisuhan alla eikä uudesta työtehtävästä ole varmuutta. Toisaalta entisessä työssä hoitajalla oli alituisesti monta potilasta hoidettavana eikä työssä tuntunut olevan mahdollisuutta hoitaa potilaita niin hyvin kuin hän itse olisi halunnut. Uudessa työssä hän ajatteli pystyvänsä hoitamaan yhtä potilasta kerrallaan ilman riittämättömyyden ja työhön ”leipääntymisen” tunnetta. Lisäksi hän koki hoitoalaan sisältyvien kädentaitojensa ruostuneen, ja koulutuksessa hän suunnitteli pääsevänsä kehittämään näitäkin taitoja. Kouluttautumisen ansiosta ajatuksissa siinsi kuva työllistymisestä oikeastaan uuteen ammattiin.

Ekana ne hoitajan kädentaidot... mutta myös kun sairaalan leikkaustoiminta loppuu, työyksikkö häviää... minne itse sitten, missä työpaikka jatkossa, ja yötyö tuntui jo hankalalta, koulutuksen tiimoilta pääsi päivätyöhön ja työllistyi uuteen ammattiin. (V4)

Usea vastaaja toi esille tärkeänä ja houkuttelevana seikkana sen, että korkea-asteen op-
 pisopimustyyppisessä koulutuksessa pystyi opiskelemaan työn ohella ja alan työehtoso-
 pimusten mukaista palkkaa nauttien. He katsoivat, että taloudellisten syiden vuoksi heillä
 ei olisi ollut muutoin mahdollisuutta opiskella. Kokopäiväopiskelu ei tuntunut muutoinkaan
 realistiselta vaihtoehdolta enää ”tässä iässä”. Toisaalta tässäkin koulutusmuodossa oli ol-
 lut kuitenkin tarpeen keskustella perheen kanssa koulutukseen osallistumisesta ja opiske-
 luvuoden ajankäytöllisistä asioista, sillä esimerkiksi pienet lapset oli otettava huomioon
 työ- ja opiskeluasioiden yhteydessä. Kukaan vastaaja ei kuitenkaan maininnut olleen mi-
 tään varsinaisia ongelmia tässä suhteessa.

Nyt kun näin tämmöisen, että voi työn ohella täällä opiskella... ja on vielä maksettavaa... ei
 olis muuten ollu edellytyksiä ja ala kiinnostasi kyllä. (V6)

Haastattelussa käsitelimme myös lisäpätevyyden hankkimista työyhteisön ja työnantajan
 kannalta. Eräs vastaaja mainitsi, että työyksikölle on eduksi, kun sairaanhoitajat ovat mo-
 nitaitoisia ja pystyvät työskentelemään joustavasti erilaisissa tehtävissä, vaikka toisaalta
 hän myös korosti koulutuksen avulla saamaansa mahdollisuutta tehdä juuri haluamiaan
 työtehtäviä. Lisäksi hänen mielestään on hyvä ymmärtää enemmän siitä, mitä toiset pe-
 rioperatiiviseen hoitotyöhön osallistuvat tekevät omissa työtehtävissään. Vastaajien mie-
 lestä perioperatiivinen hoitotyö voidaan nähdä eräänlaisena prosessina, jossa anestesia,
 leikkaussali ja heräämö muodostavat kokonaisuuden, jonka tulee eri vaiheessaan toimia
 saumattomasti ja aina potilaan parhaaksi.

Kaikkienensa sain vaikutelman, että koulutuksen avulla muodostui tilanne, jossa mitä ilmei-
 simmin yhdistyivät sekä työntekijöiden että työnantajien edut ja tarpeet. Vastaajat olivat

omilla tahoillaan kaivanneet uutta osaamista ja uudenlaisia työtehtäviä, joissa kuitenkin pystyisi yhdistämään aiemman sairaanhoitajan pätevyyden ja koulutuksen kautta syntyvän uuden osaamisen. Kouluttautumisen taustalla oli myös tunne henkilökohtaisten toiveiden täyttymisestä. Työnantaja taas sai organisaatioonsa uutta ja ajantasaista erikoisosaamista. Sitä paitsi kokonaan uusien henkilöiden palkkaaminen ja työhön perehdyttäminen vie oman aikansa eikä hoitoalan henkilöstöä ole aina saatavilla etenkin erikoisosaamista vaativiin tehtäviin. Alla oleva erään vastaajan näkemys kertoo paljon:

Mä ajattelin, että tässä yhdistyy nyt kaikki, että tää on sellainen loistava, että siinä on kaikki se, mitä mä oon ajatellu. (V5)

6.5.4 Vastasiko koulutusmuoto omia odotuksia

Teemahaastattelun lopuksi tiedustelin suoraan, miten vastaajat kokivat valitsemansa koulutusmuodon vastanneen omia odotuksia. Pääsääntöisesti vastaajat ilmaisivat olevansa tyytyväisiä koulutukseen ja koulutusmuodon vastanneen omia odotuksia, mutta vastaajat olivat myös pohtineet useita kehittämissuhteita. Koulutusmuodon hyvänä puolena korostettiin sitä, että heillä oli mahdollisuus opiskella työssä ollessa ja työssä oppimisen keinoin. Yhä edelleen painotettiin myös palkallisessa työssä olemista opintojen aikana. Kehittämissuhteet liittyivät eniten koulutuksen sisältöön, sillä useimmat vastaajat olisivat toivoneet saaneensa teoriaopiskelupäiviltä enemmän sekä laadullisesti että määrällisesti. Koulutuksen oppisisältöön toivottiin enemmän sekä teorian tietoa että käytännön harjoittelua oppilaitoksessa. Toisaalta esille tuli opiskelijoiden erilainen lähtötilanne, ja vähemmän tietämystä sekä kokemusta omaavien opiskelijoiden arveltiin olleen tyytyväisiä myös sisältöön, ja näin vastaukset kertoivat asiantilan olleenkin. Osa vastaajista olisi toivonut koulutuksen sisältäneen selvästi vähemmän kirjallisia tehtäviä, vaikka niidenkin hyödyllisyys erityisesti tietyiltä osin tunnustettiin. Kysymykseen, vastasiko koulutusmuoto omia odotuksia, sain kaikilta kuudelta vastaajalta seuraavanlaisia vastauksia:

Kyllä vastasi. (V1)

Ihan hyvin vastasi, pääsin siihen, mihin pyrinkin, ja sain myös sellaista, mitä ei osannut odottaa. (V2)

No tota, melko hyvin, sanoisin, että ehkä olin aika yllätynyt välillä, miten paljon väsyttää, miten raskasta se oli, sitä ei ehkä huomannutkaan, sitä vaan teki... ja vieläkin sanon tässä, siinä ei vastannut, mä olisin ehdottomasti halunnut enemmän sitä teorian tietoa, sekä tietona enemmän että sitten sitä käytännön harjoittelua siellä oppilaitoksessa. (V3)

Kyllä minä olin tyytyväinen...mutta se yhteishenki on tärkeää, ryhmä oli aika hajallaan, ja yksin on taaperretty paljonkin, osa ainakin. (V4)

Se oli se, mitä mä ajattelin, että se työ on, mitä päivätyössä tehdään, niin se on se pääsääntöinen keino opiskella, niin se oli semmonen niin kuin mitä, mä odotinkin, että mä sieltä saan, mutta sitten mä ajattelen, että ne teoriaosuudet, teoriakoulupäivät, niin mä ajattelin, että niistä olis pikkuisen enemmän saanut. (V5)

Koulutusmuoto kyllä vastasi, mutta tää sisältö, siihen vois kyllä parannuksia, että konkreettisia asioita käytäis ja teoriaa enemmän. (V6)

Opiskelijoiden yhteishengen merkitystä alleviivattiin, koska ryhmä oli opiskellut hajallaan kolmen maakunnan alueella. Osa oli joutunut opinnoissaan toimimaan paljolti yksin, mutta osalla taas oli hyviä kokemuksia omalla asuinpaikkakunnalla tapahtuneesta tiiviistä pienryhmätoiminnasta. Useimmille vastaajille ilmeisen uusia oppimisen menetelmiä pidettiin pääosin hyvinä ja erityisesti mukavana koettiin, kun koulutukseen ei kuulunut perinteisiä kokeita tai vastaavia testejä. Kaikkienensa opiskelijana olemiseen oltiin tyytyväisiä. Lisäksi työpaikkaohjaajat saivat kiitosta toiminnastaan. Koulutuksen päätösvaiheessa pidettyä yhteistä palautekeskustelua pidettiin tarpeellisena, mihin ilmeisesti vaikuttivat vastaajien kokemat opintojen kehittämistoiveet ja -tarpeet.

Osa vastaajista pohti, millaista olisi ollut siirtyä leikkaussalihoitotyöhön ilman kyseistä koulutusta, sillä sekin olisi ollut ehkä mahdollista. Vastaajien mielestä ammattitaidon hankkiminen ja kehittäminen on yleisesti korostunut, joten he arvioivat, että koulutuksen kautta kyseisiin työtehtäviin siirtyminen on suositeltavaa ja myös helpompaa, ja lisäksi opiskelijaryhmästä saa tukea oppimisen eri vaiheissa. Erityisesti leikkaussalia pidettiin haastavana ja tiiviinä työyksikkönä, jossa jo puhetapa on omanlaisensa, mutta samalla leikkaussalin sanottiin olevan mukava työympäristö, kunhan ensin on päässyt sen toimintatapaan ja -kulttuuriin sisälle. Tässä taas henkilökohtaisella aktiivisuudella ja oppimisella on merkittävä sijansa.

Itsensä ja ammattitaitonsa kehittämistä kuvaava seuraavana oleva taulukko 8 kertoo yhteenvedon tyyppisesti ja tiivistetysti tutkielmassa käsitellyt pääteemat ja tärkeimmät tulokset. Kolmanteen sarakkeeseen olen koonnut asiaa kuvaavia vastaajien näkemyksiä.

TAULUKKO 8: Koonti haastattelun pääteemoista itsensä kehittämisen sekä koulutuksen kehittämis ehdotusten osalta

Pääteema	Tulokset	Opiskelijoiden esimerkkivastaukset
Ammatillinen kehittyminen	Uutta asiantuntemusta, tietoa ja osaamista; ammatillisten lähteiden hyödyntämistä	"välillä jo tuntui, että on asiantuntija" "sen lopputyön kohdalla kyllähän mä opin siinä hirvittävän paljon, että mistä löytyy tietoa"
Ihmisenä kasvaminen	Metataitojen kehittymistä, itsereflektiota, uutta asennoitumista	"ihmisenä kehitti ainakin paljon" "itsensä voittamista, vaikka välillä tuntui tiukalta"
Koulutuksen toteutustapa	Soveltui hyvin vastaajille; työnantajan osuus tarpeen jo hakeutumisvaiheesta alkaen	"soveltuu, tosi hyvin omalle ammattialalle, kyllä, oman ammattitaidon kehittämiseen" "kyllä se ehkä parhaiten soveltuu tähän elämäntilanteeseen"
Omien odotusten täytyminen	Pääosin täytyivät hyvin	"mä ajattelin, että tässä yhdistyy nyt kaikki, että tää on sellainen loistava" "ihan hyvin vastasi, pääsin siihen, mihin pyrin, ja sain myös sellaista, mitä ei osannut odottaa"
Kehittämis ehdotukset	Lähipäiviä enemmän; teoriaa ja konkretiaa enemmän	"mä olisin ehdottomasti halunnut enemmän sitä teorian tietoa, sekä tietona enemmän että sitten sitä käytännön harjoittelua siellä oppilaitoksessa" "soveltuu erinomaisesti, vastaavantyyppistä koulutusta vois järjestää, mutta vähän enemmän siihen sisältöön vois kiinnittää huomiota, pienillä korjauksilla, kyllä, periaatteellisesti hyvä"

7 TULOKSISTA NOUSSUT TYYPITTELY

Käsiteltyäni tutkimusaineiston ja kirjoittuani raporttini haastatteluosuuden tutkielmassani alkoi hahmottua jotakuinkin selvä neljään jakautuva tyypittely, joka kuvaa oppimisen ja oppijoiden erilaista suuntautumista korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Nimesin nämä suuntautuneisuudet teoritietohakuisuudeksi, käytännöntaitohakuisuudeksi, osaamishakuisuudeksi ja pätevyyshakuisuudeksi, jolloin nimitys mielestäni kuvaavasti kertoo oppijoiden motivaation perustasta ja taustalla vaikuttavasta ajatusmaailmasta. Nämä oppimisen ja oppijoiden suuntautuneisuudet eivät aina välttämättä tiivisty vain yhteen, vaan oppijoilla ja oppimistilanteissa vaikuttaa usein useamman suuntautuneisuuden yhdistelmä, minkä lisäksi kunkin suuntautuneisuuden painoarvo voi vaihdella. Siitä huolimatta selvää erilaisuutta suuntautumisessa on havaittavissa. Läpi haastattelun kysymyksestä tai aiheesta riippumatta tietynlainen opintoihin hakeutumisen taustalla vaikuttava suuntautuneisuus tai hakuisuus ilmeni toistuvasti. Seuraavassa kuvaan yksityiskohteisemmin tätä tyypittelyä, joka käytännössä tarkoittaa tutkimusaineiston tiivistämistä tietynlaisiksi kokonaisuuksiksi.

7.1 Teoritietohakuisuus

Teoritietohakuisuudesta on kysymys silloin, kun koulutukseen osallistumista ohjaa halu oppia ammattialan uutta teoreettista tietoa käytännön tiedon pohjalle. Oppijalla on tietoisuus siitä, että ala on kehittynyt huomattavasti sitten omien opiskeluvuosien, jolloin kehityksessä mukana pysyminen on vaatinut työn kautta opiskelua ja käytännön työtehtävien oppimista työpaikalla tai työnantajan järjestämissä koulutustilaisuuksissa. Oppijalla voi olla vankkaa työkokemusta taustalla, jolloin työtehtävät sujuvat ammattitaitoisesti ja rutiinilla. Kuitenkin ajoittain oppijalle voi tulla tunne tai tietoisuus siitä, että nykyiset koulutusohjelmat ja tutkinnot ovat uudistuneet, jolloin oma tutkinto tuntuu ikään kuin vanhentuneelta,

vaikka se antaakin muodollisen ja sinänsä riittävän pätevyuden toimia omalla ammattialalla. Lisäksi hänellä on käsitys siitä, että ammattialan uuden tieteellisen tai teoreettisen tiedon määrä on lisääntynyt, ja tietolähteet voivat olla oppijan saatavillakin, mutta tiedon itsenäinen opiskelu ei välttämättä houkuttele. Toisaalta oppija voi omata uutta, itsenäisesti opiskeltua tietoa, mutta hän saattaa hakeutua koulutukseen varmistuakseen, että ”tietää oikein ja tietää oikeita asioita”.

Edellä kuvailtu oppija tavoittelee koulutuksesta uusinta teoreettista tietoa, koska hän ajattelee oman tietomäärän olevan puutteellista tai koska hän haluaa teoretietoa vahvistamaan omaa käytännön tietoa. Käsitteelliset asiat ja mallit tuntuvat sopivilta ja tarkoituksenmukaisilta, sillä ne rakentuvat omassa ajatusmaailmassa aiemman tietomäärän lomaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Näin ollen uusi teoretieto ei jää irralliseksi, vaan se yhdistyy entiseen tietoon ja käytännön työtehtäviin. Oppimisen seurauksena oppija saa varmuutta ja itseluottamusta toimia ammatissaan sekä tavallaan vakuuden siitä, että hän osaa toimia käytännön työtehtävissä oikein myös teoretiedon valossa. Vaikka hän arvostaa kovasti käytännön osaamista, uusimman teoreettisen tiedon omaksuminen vankistaa hänen ammatillista identiteettiään ja vahvistaa työn haltuun ottamisen tunnetta. Teoriahakuisuuden ollessa leimallista kirjallisten lähteiden lukeminen ei aiheuta oppijalle ylitsäpäsemätöntä hankaluutta, vaikka hän saattaakin tuntea olevansa enemmän käytännön ihminen. Koska aiemmista teoreettisista opinnoista voi olla jo pitkä aika, uuden tiedon omaksuminen voi vaatia aluksi totuttelua, mutta pitkän käytännön kokemuksen turvin hän ylittää haluamiinsa tavoitteisiin.

Kokonaisuudessaan on varsin luontevaa, että kun oppijalla on käytännön osaamista ja kokemusta runsaasti, hän haluaa uutta teoreettista osaamista ikään kuin tilannetta tasa-painottamaan vankistaen näin kokonaisosaamistaan. Toisaalta perioperatiivisen hoitotyön ammateissa on oltava valmiina yllättäviin työtilanteisiin ja myös sellaisiin tehtäviin, joita ei ehkä aiemmin käytännössä sellaisenaan ole tullut eteen. Tällöin teoretieto auttaa toimimaan oikein ja tekemään nopeasti oikeita valintoja tarvittavien tehtävien suorittamiseksi.

7.2 Käytännöntaitohakuisuus

Käytännöntaitohakuisuudella tarkoitan sitä, että oppija tahtoo itselleen enemmän käytännön työtehtäviin liittyviä taitoja ja niin sanottuja käden taitoja, joita hänelle ei ole vielä ehtinyt karttua tai joiden hän katsoo vuosien kuluessa ruostuneen. Myös työssä olevilla henkilöillä osa käytännön taidoista voi heikentyä, jos työtehtävät ovat rajatut tietyn tyyppisiin työ-

tehtäviin muiden tehtävien jäädessä samalla vähemmälle huomiolle. Erityisesti pitkän työuran omaavilla ammattilaisilla voi syntyä ajatus tehdä vielä jotakin muuta jäljellä olevan työuran aikana, mutta pitempiaikainen opiskelu tai uuden tutkinnon suorittaminen tuntuu kuitenkin hankalalta useastakin syystä johtuen. Toisaalta työtehtävien tai ammattialan muuttuessa ja kehittyessä voi muodostua tarpeita uusien taitojen oppimista kohtaan, jolloin myös työnantaja voi kannustaa uuden oppimiseen.

Käytännöntaitohakuisuutta ilmenee usein myös oppijoilla, joilla tutkinto-opinnoista tai muista teoreettista tietoa sisältävistä opinnoista on kulunut vasta lyhyen aikaa. Toisin sanoen opinnot ovat tuoreessa muistissa, mutta käytännön työkokemusta on karttunut vähän tai ainakin oppijan omasta mielestä riittämättömästi. Tällöin on ymmärrettävää, että oppija haluaa vahvistaa käytännön taitojaan. Kaiken lisäksi työnantajat yleisesti uutta henkilöstöä rekrytoidessaan odottavat työntekijäkandidaateilta käytännön näyttöä osaamisesta, vaikka samalla myös koulutusta ja suoritettuja tutkintoja arvostetaan korkealle.

Jos oppijalla ei ole tarvittavia käytännön taitoja tai ne ovat puutteelliset, hän tuntee helposti työtehtävissä toimiessaan olevansa heikoilla, mikä luonnollisesti aiheuttaa työssä ylimääräistä kuormituksen tunnetta. Työtehtävät saattavat tuntua stressaavilta huolimatta siitä, että vaadittu muodollinen pätevyys antaakin valmiuksia toimia alalla. Lisäksi työn sujuvuus ja eteneminen kärsii, mikä taas voi aiheuttaa hankaluuksia työyhteisössä. Kuitenkin vuosien kuluessa ja kokemuksen karttuessa käytännön työtaidot yleensä kohenevat, joten suurempaan huoleen ei välttämättä ole aihetta.

Työkokemusta omaavat käytäntöön suuntautuneet henkilöt pitävät ymmärrettävästi käytännön työtehtäviä suuressa arvossa, mikä taas voi edelleen voimistaa kiinnostusta hankkia käytännön taitoja itselle uudelta alueelta, joka kuitenkin on lähellä omaa osaamisaluetta. He eivät välttämättä ole kiinnostuneet teoreettisen tietämyksen hankkimisesta, vaikka tunnistavatkin sen merkityksen. Näin ollen he painottavat osaamista kehittäessään käytäntöön tiukasti sidoksissa olevaa oppimista vahvistaen samalla ammattitaitoaan sillä alueella, jossa tuntevat olevansa vahvoilla. Uusien käytännön taitojen myötä heistä kehittyy edelleen yhä osaavampia alan ehdottomia ammattilaisia. Tosin näilläkin henkilöillä voi ilmetä aika ajoin tarvetta myös teoreettisen tietämyksen hankkimiseen. Tässä tilanteessa koulutuskokonaisuuden suunnitteluun on kiinnitettävä erityistä huomiota, koska opinnot saattavat helposti tuntua liian teoreettisilta etenkin, jos käsittelyssä olevaa teoriaosuutta ei välittömästi kytkeä käytäntöön ja konkretiaan. Vankka käytännöllinen tietämys kuitenkin edesauttaa heitä omaksumaan myös teoreettista tietoa, jos he kokevat sen kiinnostavaksi ja itselleen merkitykselliseksi työelämän kontekstissa. Kirjallisuuden tai kirjallisten tehtävi-

en avulla oppiminen voi tuntua hankalalta, mutta toisaalta taas yhteisöllinen oppiminen esimerkiksi oppitunneilla tapahtuvan keskustelun kautta voi soveltua heille hyvin.

7.3 Osaamishakuisuus

Osaamishakuiset oppijat painottavat omalla kohdallaan ennen muuta henkilökohtaisen osaamisensa ylläpitämistä ja vahvistamista. He katsovat osaamisensa perusteella kehittyvänsä edelleen ammatissaan, jossa heidän käsityksensä mukaan yhdistyy teoreettinen ja käytännöllinen tietämys. Oma osaaminen on kuitenkin toiminnan fokuksena, jolloin he kouluttautumismuutoksia punnitessaan eivät niinkään kiinnitä huomiota koulutuksen teoreettiseen tai käytännölliseen osuuteen, vaan siihen, miten koulutus palvelee juuri heidän osaamisensa kehittämistä. Ajattelun lähtökohta on tässä tapauksessa henkilökohtaisella tasolla, josta käsin he refleктоivat omaa ammatillisuuttaan, työidentiteettiään ja uraansa. Tietynlainen tavoitteellisuus leimaa heidän ammatillista pohdintaa, jolloin he luontevasti päätyvät toimimaan oman osaamisensa kehittämiseksi. Oppimisprosessin aikana he eivät painota niinkään uutta tietoa sinänsä, vaan pyrkivät arvioimaan tiedon hyödyllisyyttä oman osaamisensa kehittämisen näkökulmasta. Osaamishakuisuudelle on tyypillistä tavoitella monipuolista ja laajaa ammatillisuutta, joka usein takaa jatkossa yhä haasteellisemmat työtehtävät ja osaamisen täysimittaisen hyödyntämisen. Vaativa työ antaa heille mahdollisuuden näyttää työn ja siihen kuuluvien kokonaisuuksien hallintaa, jossa erilaiset syy- ja seuraussuhteet näyttävät olevan järjestyksessä. Työelämä ja työnantajat arvostavat nykyisin yhä enemmän moniosaajia, joten osaamishakuisten henkilöiden niin sanottu työmarkkinakelpoisuus on yleensä hyvällä mallilla.

Koska osaamishakuisuutta painottavat oppijat luottavat osaamisensa pääsevän esille vaativissa ja monipuolisissa työtehtävissä, he eivät välttämättä tavoittele erilaisten dokumenttien avulla osoitettavaa pätevyyttä. Kuitenkin osaamishakuiset oppijat haluavat myös päivittää ja vahvistaa osaamistaan, sillä he kokevat, että kerran hankittu osaaminen ikään kuin vanhenee eikä sen tuoma turva riitä koko ammattiuran ajaksi. Tilaisuuden tullen he hankkivat itselleen uutta täsmäkoulutusta, joka vastaa heidän henkilökohtaisia tarpeitaan ja vahvistaa heidän osaamistaan. Tietoisena valinnoistaan he ovat valmiita myös näkemään vaivaa osaamisensa kehittämisen hyväksi. Heidän sisäinen motivaationsa oppimista kohtaan syntyy ja vahvistuu, kun työ- tai opiskelutehtävät ovat sopivan haasteellisia ja mielekkäitä. Tehtäviä ratkaistaessa ja suorittaessa itsenäinen harkinta ja monipuolinen osaaminen pääsevät esille, mistä usein luonnollisena seurauksena ovat onnistumisen ko-

kemukset. Osaamishakuisuus näkyy myös siinä, että osaamisen vahvistaminen, oppiminen ja opiskelu itsessään tuottavat ihmiselle henkilökohtaista mielihyvää.

7.4 Pätevyyshakuisuus

Pätevyyshakuisten oppijoiden tavoitteena on erilaisten pätevyyksien avulla päästä eteenpäin urallaan, mutta pätevyyskäsiä suorittaessaan he katsovat luonnollisesti myös oman osaamisensa kehittyvän. Yleisesti voidaan ajatella, että pätevä työntekijä on yleensä myös osaava työntekijä. Saatuaan tietyn lisä- tai erityispätevyyden oppijat ovat valmiita tai ainakin valmiimpia työskentelemään erilaisissa ja aiempaa monipuolisemmissä tehtävissä. Osaaminen yhdistyy heillä kiinteästi pätevyYTEEN, joka antaa virallisen luvan toimia tiettyissä työtehtävissä. Vaikka oppijoilla olisi jo ennestäänkin työtehtävissä vaadittavaa osaamista, kouluttautumisen jälkeen saatu dokumentti antaa työhön varmuutta ja ikään kuin vakuuden osaamisen tasosta. Samalla myös oma ammatillinen identiteetti vahvistuu, millä taas on yleensä positiivinen vaikutus työssä suoriutumiseen ja jaksamiseen. Pätevyyttä voi jollain tasolla verrata palkkioon tai kannustimeen, jonka saavuttamiseksi katsotaan tarvittavan ulkoista motivaatiota, mikä ei kuitenkaan sulje pois sisäisen motivaation vaikutusta. On toki mahdollista, että pelkkää pätevyyttä tavoiteltaessa itse oppimisen merkitys on vähäisempi eikä opiskelu sinällään tuo suurta tyydytystä.

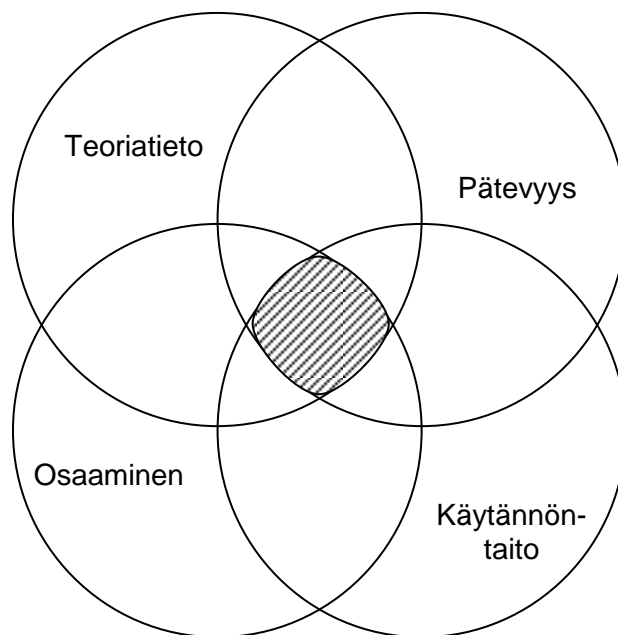
Pätevyyshakuiset henkilöt ajattelevat kenties myös työnantajan arvostavan paperilla osoitettavaa pätevyyttä, sillä muutoin työnantaja ei välttämättä aina pysty arvioimaan jokaisen työntekijänsä tai työnhakijan osaamista. Toisaalta osaamisesta kertovia pätevyystodistuksia tarvitaan usein työsuhteen ehtoja ja etuja arvioitaessa, joten työnantaja on myös velvoitettu paperilla osoitettujen pätevyyksien tutkimiseen. Työtehtävissä suoriutumisen arvioinnissa on aina mukana subjektiivista näkemystä, mutta paperilla osoitetut pätevyudet puolestaan osoittavat osaamista puolueettomasti ja vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla pätevyudet ovat viranomaisten vahvistamia ja lainsäädännön avulla määriteltyjä laillistettuja ammatteja.

Koulutusta ja tutkintoja arvostavassa yhteiskunnassamme on tavallista, että pätevyyskäsiä tavoitellaan, koska niiden avulla on aina paremmat mahdollisuudet saada haluamansa työpaikka ja edetä urallaan siitakin huolimatta, että myös hyvin koulutettua ja pätevää työvoimaa on työttömänä. Pätevyudet on suhteellisen helppo luetella ansioluettelossa, toisin kuin osaaminen, jonka kuvaamiseen pitää nähdä hieman enemmän vaivaa. Saavutetut pätevyudet kertovat myös muille ulkopuolisille tahoille ja ihmisille, esimerkiksi asiakkaille

tai potilaille, ammattihenkilöstön osaamisen tasosta ja ammatillisten vaatimusten täyttymisestä. Tosiasia on, että ilman asianmukaisia pätevyyskriteerejä yhteiskunnassamme ja nykyisessä työelämässä on hyvin vaikeaa toimia tai saada haluamaansa työtä.

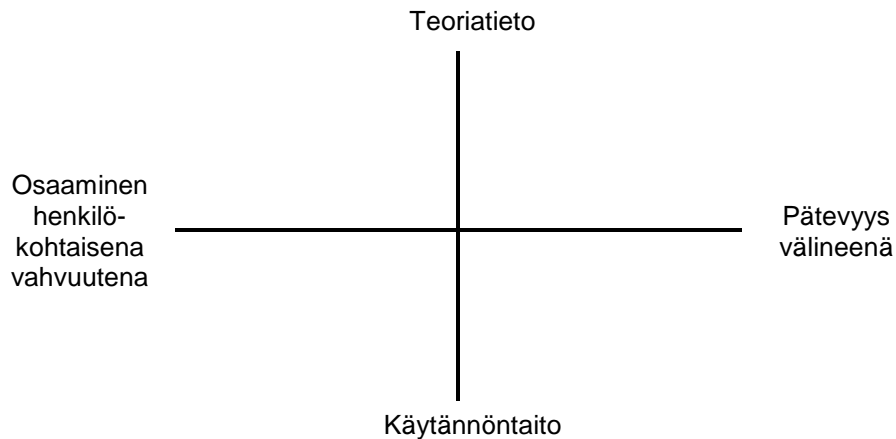
Yhteenvedon olen hahmotellut edellä kuvatut suuntautuneisuus- ja hakuisuustyytit alla olevan kuvion 1 mukaisesti pilvimäisenä kokonaisuutena, jonka ”pilvet” sijoittuvat jossain määrin päällekkäin toistensa kanssa. On mahdollista, että oppijalla on mielessään kaikki alla olevat ympyrät koulutukseen hakeutuessaan ja osaamista kehittäessään tai työtehtäviä tehdessään, mutta tilanteesta, tehtävästä ja ammattiuran vaiheesta riippuen jokainen ympyrä voi korostua omalla ”vuorollaan”. Siten yksittäiset ympyrät voivat situationaalisesti olla pienemmässä tai suuremmassa roolissa, minkä lisäksi kokonaisuus kaikkienensa voi näyttäytyä erisuuruisena ja erilaisen merkityksen kantavana ihmisen elämänuran aikana.

**KUVIO 1: Erilainen suuntautuneisuus ja -hakuisuus
Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutuksessa**



Suuntautuneisuus- ja hakuisuustyytpejä voi kuvata myös perinteisen nelikentän avulla, jolloin edellä kuvattuihin ympyröihin sijoitetut tyypittelyt on esitetty kahden akselin vastakkaisiin päihin. Asiakokonaisuuden osatekijät eivät välttämättä ole pelkistettävissä toistensa vastakohdiksi, mutta tutkimusaineistosta noussut tyypittely voi avautua lukijalle myös seuraavana olevan kuvion 2 avulla.

KUVIO 2: Erilainen suuntautuneisuus ja hakuisuus nelikenttäkuviona Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutuksessa



Yllä olevassa kuviossa teoriatieto ja käytännöntaito ovat pystyakselin vastakkaisissa päissä, jolloin ne nähdään teoriaan ja käytäntöön jakautuvan osaamiskokonaisuuden eri ulottuvuuksina. Tämä asettelu on mielestäni jokseenkin selkeä ja perinteisen ajattelutavan mukainen. Sitä vastoin vaaka-akseli ei kenties ole yhtä yksiselitteinen. Sen oikeaan laitaan olen sijoittanut pätevyyden, joka toimii tietynlaisena välineenä (vrt. Kauppila 2006) koulutuksen ja työelämän kentillä, ja jonka avulla on mahdollista saavuttaa tiettyjä asioita, oikeuksia tai etuja. Vastakkaisessa päässä on osaaminen, jonka voi katsoa olevan eräänlainen henkilökohtainen vahvuus tai ominaisuus, jota ihminen kantaa omassa itsessään ja vaalii osana identiteettiään. Myös vahvuuden avulla voi tavoittaa erilaisia asioita, mutta kyseessä on kuitenkin erityyppinen ulottuvuus. Pätevyyden ja osaamisen eroa voi luonnehtia myös siten, että jotkut pätevyudet voivat tietyn päivämäärän tullen päättyä tai jokin ulkopuolinen taho voi peruuttaa pätevyyden, mutta osaamista ei oikeastaan voi ottaa ihmiseltä pois. Lisäksi pätevyyden osoittamiseen tarvitaan yleensä kirjallinen dokumentti, mutta sitä vastoin osaamista voi helpommin osoittaa myös muuten kuin dokumenttien avulla, esimerkiksi käytännön tehtäviä tekemällä. Todellisuudessa kuvion neljä ulottuvuutta menevät usein pilvimäisesti lomittain, mutta edellä oleva nelikenttäesitys toivottavasti kertoo tiivistetysti kyseisestä asiakokonaisuudesta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmassani käsittelin korkea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta rajaten tutkimuskohteeni kuitenkin *Perioperatiivisen hoitotyön osaaja* -koulutukseen ja opiskelijan näkökulmaan. Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus on uusi koulutusmuoto, joka on tarkoitettu korkea-asteen koulutuksen jälkeiseen osaamisen kohottamiseen. Katsoin hyödylliseksi tarttua juuri kyseiseen tutkimusaiheeseen, koska aiheesta ei ole vielä kovinkaan paljon julkaistu kirjallisuutta tai tutkimustietoa. Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle tyypilliseen tapaan haastattelin koulutuksen suorittaneet informantit ja pyrin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiini, jotka käsittelivät korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa oppimista, työn ja opiskelun yhdistämistä oppimisen kannalta, työssä oppimisen niveltymistä opiskeluun sekä opiskelijan itsensä kehittämistä koulutuksen avulla. Seuravana tuon esille tärkeimpiä johtopäätöksiä tutkimuskysymyksiini peilaten.

Koulutuksen kuului 16 lähiopetuspäivää, joiden sisältö oli pääosin tietopuolista teoriaopetusta, mutta myös jonkin verran käytännön harjoittelua oppilaitoksissa. Työkokemusta omaavat informantit kokivat teoreettisen osuuden riittämättömänä, ja samalla he olisivat toivoneet hieman syvällisempää tietoutta opiskeltavista teemoista. Kuitenkin esimerkiksi luennot koettiin hyvin antoisina. Lisäksi on ilmeistä, ettei Rauste-von Wrightin ja von Wrightin (2002) aiemmin mainittu uhka siitä, että kokemukset korvaavat teorian, pitänyt tässä tapauksessa paikkaansa. Päinvastoin kokemus antoi näkemystä arvioida teorian syvällisyyttä. Osalle vastaajista teoriapäivien anti erityisesti koulutuksen alkuvaiheessa oli ennestään tuttua, mutta hekin kokivat saamansa opetuksen hyödyllisenä kertauksena. Lisäksi vastaajat pohtivat teoriaopetuksen ajallista sijoittumista ja näkivät, että heti koulutuksen alussa olisi voinut ollut enemmän teoriaopetusta. Työssä oppimisesta ja työssäoppimispaikkojen järjestymisestä vastaajat antoivat kiitosta. Vaikka he olivat koulutuksen ajaksi sijoittuneet uusiin työyksiköihin ja uusiin työtehtäviin, kokemukset olivat lähestulkoon kokonaan positiivisia. Erittäin hyvää palautetta vastaajat antoivat työpaikkaohjaajille.

Pasasen (2004) tavoin vastaajat pitivät työpaikalla ohjausta tärkeänä asiana, jossa yhteisellä keskustelulla ja rohkaisevalla ilmapiirillä on huomattava merkitys. Kuitenkin työpaikkaohjaajien ja mentoreiden resurssit näyttivät ajoittain riittämättömiltä, mutta asiaan vaikuttivat myös ohjaajien ja vastaajien erilaiset työvuorot. Oppimistehtävät saivat ristiriitaisen vastaanoton, sillä osa niistä koettiin turhana ja osa ammatillisesti kehittävinä. Kokonaisuutena kuitenkin koulutuskokonaisuus koettiin myönteisenä tai hyvin myönteisenä kokemuksena. Eri tavoin merkittäviä oppimiskokemuksia oli koettu sekä työpaikalla työssä oppiessa että lähipäivien aikana oppilaitoksessa.

Tutkimuskysymyksiin peilaten voi todeta, että korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa opittiin uusiin työtehtäviin liittyvää sekä teoreettista tietoa että käytännön taitoa. Oppiminen tapahtui pitkälti käytännön hoitotyön kautta, toisin sanoen työtehtäviä tekemällä, aluksi työpaikkaohjaajan huomassa, mutta vähitellen yhä itsenäisemmin. Myös mentoroinnilla oli vastaajien mielestä tärkeä merkityksensä oppimisessa Korhosen (2010) edellä kuvaamalla tavalla. Oppiminen itsessään kohdistui perioperatiivisen hoitotyön korkeaa osaamista vaativiin ammattitehtäviin. Oppimista syvensivät teoriapäivät sekä itsenäinen ammattikirjallisuuteen perehtyminen, joka saattoi sijoittua joko ennen kyseistä käytännön toimintaa tai sen jälkeen. Ammattitaito ja osaaminen kehittyivät anestesian, leikkaussalin ja heräämön työtehtäviin liittyvänä teoretiedon ja käytännön taidon yhdistelmänä. Merkittävänä pidän sitä, että vastaajat näkivät sekä teoreettisen että käytännöllisen osaamisen yhtä lailla tärkeänä. Kun vastaajilla oli jo useiden vuosien työkokemus taustalla, he nähdäkseen pystyivät yhdistämään uuden teoretiedon ja käytännöllisen tiedon yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, erään vastaajan sanoin ”palapeliksi”. Johtopäätöksenä tulkitsin tilanteen niin, etteivät harjoituksen vuoksi tehdyt oppimistehtävät olleet heille erityisen merkittäviä, koska he saivat ”harjoitusta” runsaasti työpäivän aikana. Kuitenkin oppimistehtävien arvioitiin jossain määrin syventäneen oppimista ja parantaneen tiedonhaun taitoja. Hyödylliseksi nähtiin kokemusten jakaminen opiskelutovereiden kanssa sekä keskustelu esimerkiksi erilaisista työtavoista, eettisistä kysymyksistä ja työtehtävissä eteen tulleista tilanteista.

Lopputuloksena syntyi vaikutelma, että kyseisissä opinnoissa teorian ja käytännön tulee olla yhtä lailla edustettuina, sillä kumpaakin tarvitaan alan työtehtävissä. Lienee jossain määrin ylikorostettua, että aikuinen oppija oppii vain käytännön avulla, sillä tämän tutkielman perusteella myös teoriaperustaa tarvitaan yhtä lailla. Kokonaisuutena näyttää siltä, että tasapainon hakeminen teoreettisen ja käytännön osuuden välillä on keskeinen kysymys korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Samoin teoreettisten opetus-

jaksojen sijoittuminen ajallisesti tarkoituksenmukaisella tavalla vaatii yhteistä harkintaa sekä oppilaitoksilta että työyhteisöiltä.

Työn ja opintojen katsottiin tukeneen hyvin toisiaan: työtehtävistä sai uusia keskustelunaiheita opintoihin ja taas toisinpäin, opinnoista sai uutta tietoperustaa sekä perusteluja käytännön työhön. Erästä vastaajaa lainaten voi todeta, että opintojen avulla sai vastauksia työssä ilmenneihin miksi-kysymyksiin. Oman työn katsottiin olevan todellinen oppimisen paikka, koska työ on monipuolista ja vaativaa eikä epäonnistumisia saa tulla. Collinia (2005) lainaten voi sanoa, että oppiminen tapahtui työtä tekemällä ja yhdessä työtovereiden kanssa, arvioimalla omia kokemuksia sekä koulutuksessa oppimalla työn ulkopuolisessa kontekstissa. Oppimisessa näkyi hyvin myös edellä kuvattu situationaalisuus, jota muun muassa Lave (1998) ja Collin (2005) ovat laajasti käsitelleet. Sitä vastoin osaamisen näyttämiseen on syytä vielä kiinnittää huomiota, sillä käytännön näyttötilanteiden toteutuminen oli opiskelijoista osin epäselvää, minkä lisäksi näyttöinä toimineiden kirjallisten tehtävien sisältö kaipaa edelleen kehittämistä. Sain kuitenkin vaikutelman, että työ ja opinnot muodostivat hyvän kokonaisuuden oppimisen kannalta. Jotta työssä oppiminen onnistuu kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla, työnantajan suhtautumisen on oltava positiivista. Tässä tutkielmassa tulokset kertovat, että opiskelijoilla on ollut työnantajan tuki takanaan jo koulutukseen hakeutumisesta alkaen. Pidän selvänä, että työnantajan on hyvin hyödyllistä rohkaista henkilöstöään kehittämään itseään ja ammattitaitoaan.

Noin vuoden kestäneen koulutuksen aikana opiskelijat olivat oppineet refleктоimaan omaa osaamistaan ja työtehtävissä selviytymistään. Tynjälän (2004) määritelmään peilaten voi todeta, että opiskelijoiden metakognitiiviset taidot olivat kohentuneet. Opiskelijat kertoivat asiantuntemuksen, tietotaidon ja osaamisen kehittyneen selvästi. Osa heistä katsoi saaneensa jopa uuden ammatin, vaikkakin he edelleen toimivat saman työnantajan palveluksessa. Ammatillisen osaamisen kehittymisen ohella opiskelijat katsoivat kasvaneensa ihmisenä ja voittaneen itsensä, sillä työn ohella opiskelu oli ollut ajoittain vaativaa ja rankkaa. Korkea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta he pitivät onnistuneena toteutustapana, vaikkakin heillä oli useita kehittämisehdotuksia. Samalla he ymmärsivät, että heidän suorittamansa koulutus oli uudenlainen toteutus ja ensimmäinen laatuaan perioperatiivisen hoitotyön sektorilla. Kehittämiskohteista huolimatta opiskelijat arvioivat koulutusmuodon vastanneen hyvin omia odotuksia.

Kokonaisuutena tutkimusaineistosta nousi tyypittely, joka kuvaa oppimisen ja oppijoiden erilaista suuntautumista korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa. Suuntautumiset jakautuivat neljään ulottuvuuteen, jotka ovat teoretietohakuisuus, käytännöntaito-

hakuisuus, osaamishakuisuus ja pätevyyshakuisuus. Nähdäkseni nämä suuntautuneisuudet on hyvä ottaa huomioon seuraavia koulutuskokonaisuuksia suunniteltaessa, jotta erityyppiset opiskelijat saisivat kukin koulutustarpeidensa mukaista uutta osaamista. Kauppi-
lan (2006) kategorisointia mukaillen opinnot näyttäytyivät opiskelijoille hienona mahdollisuutena, tapana laajentaa omaa osaamistaan, välineenä uuteen pätevyteen sekä normaalina enemmän tai vähemmän työhön kuuluvana asiana.

Korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus on yksi esimerkki siitä, että myös korkea-asteelle tarvitaan uusia koulutusmuotoja erityisesti tutkinnon jälkeiseen täydennys- ja lisäkoulutukseen. Pyrkimystä koulutusmuotojen kehittämiseen onkin ainakin sillä perusteella, että ensimmäisellä hakukierroksella oppilaitokset hakivat lupaa järjestää korkea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta peräti 116 eri koulutukseen. Tutkielmani yksi tulos oli vastaajien viesti siitä, etteivät he olisi ryhtyneet kouluttautumaan tavanomaisessa päivä-
koulutuksessa tai päätoimisena opiskelijana. Koska työn ja opintojen vuorottelu on yhä suositumpaa, myös oppilaitosten on kehitettävä omaa koulutustoimintaansa. Yhtä lailla myös työnantajilta toivotaan myönteistä suhtautumista henkilöstönsä opintoja kohtaan.

Tutkielmani tuloksia voi jossakin määrin hyödyntää myös muiden alojen korkea-asteen oppisopimustyyppisten koulutusten toteutuksissa, mutta kvalitatiivisen tutkimuksen tapaan tutkielman tulokset pätevät nimenomaan tässä ajassa ja paikassa sekä samantyyppisen kontekstin sisällä. Suora siirrettävyys tai yleistettävyys ei mielestäni ole mahdollista, mutta sopivasti harkintaa käyttäen tutkielman tulokset ja opiskelijoiden haastattelut voivat olla hyödyllisiä kenelle tahansa koulutusalan toimijalle erityisesti aikuiskoulutuksen kentällä. Mahdollisesti tutkielman tuloksia voivat hyödyntää myös perinteisen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ammatillisen koulutuksen eri tahoilla.

Jos tutkielmani aiheena ollutta koulutusta arvioidaan yksilön kannalta, ensiarvoisen tärkeää on luonnollisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen, millä taas on yleensä myönteinen vaikutus urakehitykseen, työssä jaksamiseen ja työn kokemiseen mielekkäänä. Samalla myös ammatillinen identiteetti ja itsetunto vahvistuvat. Kaikki tämä koituu loppujen lopuksi myös työnantajan ja sosiaali- ja terveysalalla potilaiden hyväksi. Työnantajan kannalta ajatellen yhä osaavampi ja monitaitoisempi hoitohenkilöstö on huomattava voimavara. Oman työyhteisön sisällä tapahtuva rekrytointi ja uusiin työtehtäviin kouluttaminen osaltaan mahdollistavat erikoisosaamista edellyttävien työtehtävien suorittamisen.

Yhteiskunnallisesti ajatellen on mielestäni merkittävää, että terveyden- ja sairaanhoidon sektorilla työskentelee osaavaa ja pätevää hoitohenkilöstöä, mikä mahdollistaa yhä monipuolisemman ja vaativamman leikkaustoiminnan. Lääketieteen kehittyessä leikkaustoiminta on laajentunut huomattavasti, joten perioperatiivisen hoitotyön osaajia tarvitaan aiempaa enemmän. Lisäksi väestön vanheneminen luo muutoinkin paineita hoiva-alaa kohtaan. Yhteiskunnan tukea nauttivien oppilaitosten kannalta uusien koulutusvaihtoehtojen kehittäminen on tärkeää, mutta myös oppilaitosten välinen yhteistyö on usein hyödyllistä, tarkoituksenmukaista ja taloudellista. Tutkielman kohteena ollut koulutus järjestettiin usean ammattikorkeakoulun yhteistyönä ja yhteisillä resursseilla. Koulutuskokonaisuuteen osallistuivat myös työelämän edustajat. Koulutusten järjestämiseen liittyvän osaamisen ja uusien innovaatioiden jakaminen sinänsä on hyödyllistä, mutta onnistuessaan yhteistyö voi myös muutoin lähentää oppilaitoksia. Tämä taas saattaa miellyttää esimerkiksi ylimpiä opetusviranomaisia ja valtiovaltaa, jotka usein kehottavat oppilaitoksia lisäämään keskinäistä yhteistyötä ja jopa usuttavat oppilaitoksia yhdistymään toistensa kanssa. Joka tapauksessa korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus on eräs esimerkki verkostomaisesta koulutusyhteistyöstä, joka palvelee useita tahoja yhteiskunnassamme, jota monesti myös oppimisyhteiskunnaksi kutsutaan.

Viitaten tutkimusraportin alkupuolella mainittuihin korkea-asteen oppisopimuskoulutuksiin muualla Euroopassa voi hyvin todeta, että myös Suomessa on tarpeen ottaa tämä koulutusmuoto osaksi koulutusjärjestelmäämme. Kun koulutusmuodon alkuvaiheen kokemukset on kerätty ja tehty niistä johtopäätöksiä, on paneuduttava kehittämiskohteisiin, jotta koulutus vastaisi yhä paremmin kohderyhmänsä tarpeisiin ja samalla myös työyhteisöjen tarpeisiin. Hyödyllisiä kokemuksia ja tuloksia voi koota myös muista Euroopan maista, minkä jälkeen on mahdollista luoda meille soveltuva ja pysyvä korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen toimintamalli. Tässä vaiheessa lienee kuitenkin ilmeistä, ettei tutkintoihin tähtäävä korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus ole vielä realistinen vaihtoehto, sillä tutkintoja huomattavasti suppeampi täydennyskoulutuskin kaipaa edelleen kehittämistä.

Oman tutkielmani pohjalta voin ehdottaa muutamia jatkotutkimusaiheita, jotka saattaisivat olla tarpeellisia saadaksemme lisää tietoa korkea-asteen oppisopimustyyppisestä koulutuksesta. Yhtäältä näkisin hyödyllisenä tutkia samaa aihetta kuin tässä tutkielmassa, mutta tarkasteltuna erityisesti työnantajan tai oppilaitoksen kannalta. On hyvin mahdollista, että näkökulmaa vaihtaessa sama aihe näyttäytyy jossain määrin erilaisena. Toisaalta olisi kiinnostavaa tietää, miten informanttien pääseminen uusiin työtehtäviin tai heidän uralla etenemisensä on toteutunut myöhemmin, vaikkapa muutaman vuoden kuluttua. Koulutuk-

sen aikana tai sen päätyttyä kaikki informantit olivat aloittaneet uusissa työtehtävissä, mutta tarkempaa tietoa heidän työurastaan ei vielä ole. Eräänä jatkotutkimusaiheena voisi olla myös muiden koulutus- ja ammattialojen tai yliopistojen järjestämät korkea-asteen oppisopimustyyppiset koulutukset. Näiden tutkimusaiheiden avulla saisimme lisää tietoa siitä, miten ammatillisen ja akateemisen koulutuksen perinteet ovat yhdistettävissä sekä yksilöitä että työyhteisöjä palvelevalla tavalla.

LÄHTEET

- Antikainen A., Rinne R. & Koski L. 2006. Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Auvinen, P., Malinen, A. & Mikkonen, H. 2008. Aikuiskoulutuksen toteuttajasta työyhteisöjen osaamisen kehittäjäksi. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C: Raportteja 33. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. *Surpassing ourselves: an inquiry into the nature and implications of expertise*. Chicago: Open Court Publishing Company.
- Billett, S. 2004. Workplace participatory practices. Conceptualising workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning* 16 (6), 312–324.
- Billett, S. 2007. Exercising self through working life: Learning, work and identity. In Brown, A., Kirpal, S. & Rauner, F. (eds.) *Identities at Work*. Dordrecht: Springer, 183–210.
- Choo, C. W. & Bontis, N. (edit.) 2002. *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*. USA: Oxford University Press.
- Collin, K. 2005. *Experience and Shared Practice: Design Engineers' Learning at Work*. Studies in Education, Psychology and Social Research 193. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Eskola, J & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus. 25–43.
- Gadamer, H-G. 2004. *Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. Tampere: Kirjakas Ky.
- Garrick, J. 2006. *Informal learning in the workplace. Unmasking human resource development*. London and New York: Routledge.
- Gröhn, I. (toim.) 2009. *Näkökulmia korkea-asteen oppisopimukseen*. Julkaisusarja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Gröhn, I. (toim.) 2011. *Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä*. Turun yliopiston julkaisuja B:3. Turku: Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea.
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 2009. *HIOP – Vahvat osaamisketjut ja korkea-asteen oppisopimus -kehittämishankkeen materiaalit*. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, S. 2011. *Verkostot ja muuttuva asiantuntijuus*. Internet: <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/ak-maailma/kever.pdf>. Luettu 16.11.2011.
- Helama, H. & Piispanen, S. 2009. *Oppisopimus korkea-asteen koulutukseen Etelä-Savossa – alueellinen selvitys elinkeinoelämän valmiuksista korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen*. Helsinki: Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.
- Hughes, J., Jewson, N. & Unwin, L. 2007. (edit.) *Communities of practice: critical perspectives*. London: Routledge.

- Hytönen, T. 2002. Exploring the practice of human resource development as a field of professional expertise. *Julkaisusarja Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 202. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Itä-Suomen yliopisto. 2010. KOPSU – Korkeasti koulutettujen oppisopimustyyppisen koulutuksen kehittämishankkeen materiaalit. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Kauppi, A. 2004. Työ muuttuu – muuttuuko oppiminen? Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä: pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Opetus 2000 -sarja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kolb, D.A. 1984. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Korhonen, V. 2010. Tarinoita mentoroinnista: Akateemista toimijuutta ja oppimiskompetenttisuutta rakentamassa. *Aikuiskasvatus* 2/2010, Vol. 30, 94–105.
- Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. 2010. FUTUREX - Future Experts -hankkeen materiaalit ja dokumentit. Internet: <http://www.futurex.utu.fi/materiaalit.php>. Luettu 20.11.2010.
- Lahtinen, M. 2009. Korkea-asteen oppisopimuskoulutus on odotettu vaihtoehto. Teoksessa Gröhn, I. (toim.) *Näkökulmia korkea-asteen oppisopimukseen*. Haaga-Helian kehittämishankkeita 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Laine, T. 2007. Miten kokemuksesta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Launis, K. & Engeström, Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) 1999. *Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Juva: WSOY. 64–81.
- Lave, J. & Wenger, E. 1998. *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Lincoln, Y. & Guba, E. 1985. *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications, Inc.
- Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. *Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun*. Helsinki: Opetushallitus.
- Manninen, E. & Manninen, J. 2004. *Oppiminen helsinkiläisten elämäntilanteissa: Tutkimus oppimisesta Helsingissä*. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Mezirow, J. et al. 1998. *Uudistava oppiminen – Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa*. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Mjelde, L. 1993. *Apprenticeship: From practice to theory and back again*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 19. Joensuu: Joensuun yliopisto.

- Ní Cheallaigh, M. 1995. Apprenticeship in the EU member states: a comparison. CEDEFOP Document. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. 1994. Apprenticeship: which way forward. The French Centre for Research on Education, Training and Employment. Paris: OECD.
- Opetushallitus. 1999. Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille. Kehittyvä koulutus. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetusministeriö. 2007. Koulutus ja tutkimus 2007–2012 kehittämissuunnitelma. Opetusministeriön julkaisuja 2008:9. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö. 2008. Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008: 38. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö. 2009. Kirje ammattikorkeakouluille ja yliopistoille 16.3.2009. Dnro 58/522/2009. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Internet: http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuis-koulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/opiskelu_ja_tutkinnot/korkeakoulutettujen_oppisopimustyyppinen_taydennyskoulutus/index.html?lang=fi. Luettu 30.10.2011.
- Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjauksen väli-
neet. Jyväskylä: PS-kustannus, 151–176.
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. 2010. AIKE – Aikuiskoulutuspalveluiden kehittämis-
ohjelman 2010–2011 materiaalit. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 2002. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.
- Saranpää, M. 2007. Ohjaajan hätävara: osaamisen tunnistamisen ja työstä oppimisen oh-
jaamisen työkaluja ammattikorkeakoulututkintojen tekijöille. Julkaisusarja 3/2007.
Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Savonia-ammattikorkeakoulu. 2009. Perioperatiivisen hoitotyön osaaja – korkea-asteen
oppisopimustyyppinen koulutus 30 op. Opetussuunnitelma. Kuopio: Savonia-am-
mattikorkeakoulu.
- Seppälä, T. (toim.) 2005. Aikuisten oppisopimus – osaamista ja kilpailukykyä työpaikoille.
Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Sivonen, A. 2007. Opintojen henkilökohtaistaminen oppisopimuskoulutuksessa. Aikuis-
kasvatus 3/2007, 218–222.
- Sivonen, A. & Jussila, K. 2005. Aikuisopiskelijan orientoituminen opiskeluun ja opintojen
henkilökohtaistaminen – opinnoista merkityksellinen osa elämää. Teoksessa Seppä-
lä, T. (toim.) Aikuisten oppisopimus – osaamista ja kilpailukykyä työpaikoille. Helsin-
ki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 15–33.

- Silén-Lipponen, M. 2009. Oppisopimustyyppinen koulutus – uusi mahdollisuus täydennuskouluttaa osaajia työelämän tarpeisiin. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Smith, E. & Grollman, P. 2007. (edit.) Quality in apprenticeships. Bradford: Emerald Group Publishing.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen. Osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Internet: http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/eritosaamis/osa11_12.htm. Luettu 16.9.2011.
- Suomalainen, H. 2009. Oppisopimuskoulutuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Tengvall, E. 2010. Leikkaus- ja anestesiahoitajan ammatillinen pätevyys. Kyselytutkimus leikkaus- ja anestesiahoitajille, anestesiologeille ja kirurgeille. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in health sciences, 32. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Tilastokeskus. 2008. Aikuiskoulutukseen osallistuminen 1980–2006. Internet: www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2008/tiedote_014_2008-06-03.html. Luettu 30.10.2011.
- Tynjälä, P. 2004. Asiantuntijuus ja työkuultuurit opettajan ammatissa. Kasvatus-lehti 2/2004, 174–190.
- Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä: pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Opetus 2000 -sarja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. 2007. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. Internet: <http://www.vn.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>. Luettu 22.11.2010.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2000. Oppisopimuskoulutus: tavoitteet, strategia, rahoitus, tulokset. Tarkastuskertomus 2/2000, 1238-0296. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto.
- Vartiainen, H. & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009: 11. Helsinki: Opetusministeriö.
- Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Acta Universitatis Lapponiensis 9. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

LIITE: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Perioperatiivisen hoitotyön osaaja -koulutus korkea-asteen oppisopimustyyppisenä koulutuksena

I. Taustatiedot

- 1) Ammatti
- 2) Työvuosien määrä nykyisellä ammattialalla
- 3) Ikä
- 4) Työnantaja
- 5) Sukupuoli

II. Opinnoista yleistä

- 1) Kuvaile, millaista opiskelusi oli käytännössä korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa (mitä siihen kuului, mitä teit, miten aikataulut...)?
- 2) Millaisena sinä henkilökohtaisesti koit opiskelun?
- 3) Millaisia tietopuoliset koulutusjaksot mielestäsi olivat?
- 4) Miten työssä oppiminen sujui (koulutukseen liittyvä)?
- 5) Miten koit oppimistehtävät ja oppimispäiväkirjan osana opintoja?
- 6) Kuvaile merkittävää oppimiskokemusta, joka on jäänyt opinnoista mieleesi. Millainen se oli, missä ja miten se tapahtui? Mitä silloin opit? (Tuleeko mieleesi positiivinen tai negatiivinen tapahtuma; miten olet päässyt asian ”yli”?)

III. Oppiminen

- 1) Miten oma oppimisesi tapahtui oppisopimustyyppisessä koulutuksessa? Miten opit uusia asioita koulutukseesi liittyen?
- 2) Miten koulutukseen kuuluvat oppimistehtävät, oppimispäiväkirjat tai portfolio edistivät oppimistasi?
- 3) Entä miten tietopuoliset opetusjaksot edistivät oppimista? Mitä niiden aikana opit?
- 4) Miten opit ns. kirjallisuuden avulla eli lukemalla kirjoista tai muista kirjallisista aineistoista?
- 5) Opitko jotakin muiden opiskelijoiden avulla? Vaikkapa pienryhmissä yhdessä toimimalla? Jos, niin mitä?
- 6) Mitä oppiminen mielestäsi kokonaisuudessaan tarkoittaa korkea-asteen oppisopimustyyppisessä koulutuksessa?

IV. Työssä ja työstä oppiminen

- 1) Mitä työssä ja työstä oppiminen mielestäsi yleisesti pitää sisällään?
- 2) Miten omasta näkökulmastasi työssä oppiminen niveltyi opintoihisi?
- 3) Millaisena oppimisen paikkana näet työsi? Esimerkiksi millaisia tietoja ja taitoja opit työssäsi?
- 4) Mitä ja miten opit koulutukseen kuuluneen työpaikkaohjauksen avulla?
- 5) Miten oppiminen ja osaaminen pääsivät esiin näytöissä?
- 6) Miten yhdistit näytöt työhösi, esimerkiksi oliko näyttö osa jokapäiväistä työtäsi vai erillinen opintojen osa?
- 7) Millaisena koit työnantajan suhtautumisen koulutukseen osallistumiseesi?
- 8) Miten työnantajasi tuki työssä oppimistasi? Esimerkiksi pääsitkö halutessasi tekemään vaativampia tehtäviä?
- 9) Mitä ajatuksia tai toiveita sinulla on työnantajallesi työssä oppimisesta jatkossa koulutuksen jälkeen?

V. Itsensä ja ammattitaidon kehittäminen

- 1) Miten opinnot edesauttoivat kehittämään itseäsi, osaamistasi ja asiantuntijuuttasi?
- 2) Millainen koulutus kehittää osaamistasi parhaiten?
- 3) Miten korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus toteutustapana mielestäsi soveltuu ammattitaitosi kehittämiseen?
- 4) Mikä innoitti sinua hakeutumaan korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutukseen?
- 5) Miten valitsemasi koulutusmuoto vastasi odotuksiasi?