

Oppisopimustyyppinen koulutus – uusi mahdollisuus täydennyskouluttaa osaajia työelämän tarpeisiin

Lehtori Marja Silén-Lipponen, marja.silen-lipponen@savonia.fi

Johdanto

Osaamisen kehittäminen on tärkeää, koska hyvä ammattitaito on edellytys laadukkaalle työlle ja työssä pärjäämiselle. Koulutus on keskeinen ammattitaidon kehittämiskeino. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämiseen perustuvaa korkeakouluopetusta ja kouluttaa osaajia ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Lisäksi ammattikorkeakoulun tulee edistää aluekehitystä ja tuottaa soveltaa tutkimus- ja kehittämistyötä. (Ammattikorkeakoululaki 351/2003.)

Työelämän suhdanneherkkiin haasteisiin voidaan vain osittain vastata nykyisillä koulutusmuodoilla. Siksi on tarpeen kehittää joustavia toimintamenetelmiä, jotka mahdollistavat myös aikuisten jatkuvan kouluttautumisen ja kehittymisen työelämän vaatimusten mukaisesti. Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen taustalla on pyrkimys vastata työelämän ja aikuisväestön osaamistarpeisiin joustavasti sekä lisätä työelämässä ja työn ohella tapahtuvaa kouluttautumista. Aikuisten yksilöllisen kehittymisen ja ammatillisen liikkuvuuden lisäksi uudistuksella pyritään varmistamaan työvoiman saatavuutta. Tällä tavoin tuetaan myös työurien pidentämistä ja työllisyysasteen nostamista. (AKKU 2009.) Oppisopimustyyppinen koulutus on uusi korkeakoulutettujen täydennyskoulutusmuoto, joka tuottaa työelämän tarpeista lähtevää koulutusta ja mahdollistaa osaamisen täydentämisen muutenkin kuin tutkintokoulutuksena.

Tässä artikkelissa kuvataan oppisopimustyyppisen koulutuksen käynnistämistä, keskeisiä periaatteita ja koulutuksen toteutumista Savonia-ammattikorkeakoulun järjestämän perioperatiivisen hoitotyön koulutuksen näkökulmasta. Perioperatiivisella hoitotyöllä tarkoitetaan kirurgisen potilaan hoitotyötä, joka jakautuu potilaan ennen leikkausta (esim. vuodeosasto), leikkauksen aikana (leikkaussali) ja leikkauksen jälkeen (esim. heräämö) toteutuvaan hoitoon. Perioperatiiviset sairaanhoitajat työskentelevät leikkaus- ja anestesiaosastoilla, päiväkirurgiassa, postoperatiivisen valvonnan yksiköissä, teho-osastoilla, poliklinikoilla tai kirurgisilla vuodeosastoilla.

Oppisopimustyyppinen koulutus korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksena

Opetusministeriö käynnisti korkeakoulujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen elvyttämään työelämässä tarvittavaa osaamista. Koulutuksen käynnistäminen on osa ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta. Opetusministeriö laittoi korkeakoulujen täydennyskoulutuksen hakuun keväällä 2009, ja hakemuksia lähetettiin 116 erilaiseen koulutukseen. Luvan oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen aloittamiseen sai 10 oppilaitosta, ja näiden joukossa oli Savonia-ammattikorkeakoulu perioperatiivisen hoitotyön koulutuksella.

Perioperatiivisista sairaanhoitajista on pulaa Suomessa. Tarvetta perioperatiivisista sairaanhoitajista on myös kansainvälisesti. Koska perioperatiivinen hoitotyö edellyttää erityisosaamista ja pitkää työhön perehdytysaikaa, lyhyet täydennyskoulutukset tai työkokemuksen kartuttaminen eivät riitä tuottamaan riittävää osaamista. Oppisopimustyyppisenä toteutettava koulutus antaa sairaanhoitajille mahdollisuuden pätevytyä perioperatiiviseen hoitotyöhön, ja siten se tuottaa osajia paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin tarpeisiin. Koulutus toteutetaan työelämälähtöisesti ja työelämän tehtäviin painottuen.

Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tulee olla tasoltaan korkeakoulututkinnon jälkeistä opiskelua, ja siten koulutukseen soveltuvat laajuudeltaan ja sisällöltään sellaiset koulutukset, joilla voidaan hankkia erityispätevyys. Erityispätevyysien saavuttaminen ei kuitenkaan ole mahdollista ensimmäisissä koulutuskokeiluissa, vaan niiden vakiinnuttaminen edellyttää jatkovalmistelua opetus- ja kulttuuriministeriössä. Erityispätevyysien tuottama osaaminen syventää ja erikoistaa ammatillista osaamista. (AKKU 2009.) Erityispätevyysien laajuus on 30–60 opintopistettä ja niiden tuottama osaaminen on vähintään Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) 6 osaamistasokuvauksen tasoista. (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24.)

Oppisopimuskoulutus perustuu sopimukseen

Koulutuksen vastuut perustuvat sopimukseen. Vastuu koulutuskokonaisuudesta on korkeakoululla, joka toimii koulutuksen hallintoviranomaisena, järjestäjänä ja laadunvastaajana. Korkeakoulu vastaa tietopuolisen opetuksen järjestämisestä, siitä että työ-

paikalla on koulutuskokonaisuuden tavoitteiden kannalta riittävästi osaamista, kehitys- tai tutkimustoimintaa sekä ammattitaidoltaan ja koulutukseltaan pätevä henkilökunta ohjaamiseen. (Opetusministeriön muistio 58/522/2009.)

Oppisopimustyyppinen koulutus edellyttää koulutustyöpaikkaa, josta sovitaan työnantajan ja työntekijän (opiskelijan) välillä tehdyllä määräaikaisella, kokopäivätoimisella työsopimuksella. Oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa työpaikalla tapahtuva koulutus on keskeisessä asemassa ja siitä vastaa työnantaja korkeakoulun kanssa sopimallaan tavalla. Työnantajan ja korkeakoulun välisessä sopimuksessa sovitaan oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen keskeisistä järjestelyistä ja korvauksesta työnantajalle. Koulutuskorvauksen suuruudesta työnantajalle sovitaan sen mukaan, miten koulutuksesta aiheutuu kustannuksia työpaikalla tapahtuvasta ohjaamisesta. (Opetusministeriön muistio 58/522/2009.) Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimustyyppisessä koulutuksessa mentoreille tarjotaan ohjaajakoulutusta ja työyhteisöille maksetaan korvaus mentoroinnista.

Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimustyyppisessä koulutuksessa on 13 lähiopiskelupäivää ja muu opiskelu tapahtuu sairaalassa. Tämä asettaa monenlaisia haasteita oppijan ja työnantajan kannalta. Työnantajan on tarkoitus saada mahdollisimman nopeasti mahdollisimman suuri hyöty uudesta työntekijästä. Opiskelijan tavoitteena on oppia ja saada harjoitella uusia tehtäviä. Jotta oppiminen etenee tehokkaasti ja jotta opitun reflektointi mahdollistuu, on tärkeää että eri osapuolet tietävät omat tehtävänsä ja vastuunsa oppimisen edistämiseksi. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimustyyppisen koulutuksen vastuut opiskelijan, työnantajan, työpaikkamentorin ja koulutuksen järjestävän oppilaitoksen osalta.

OPISKELIJA	TYÖNANTAJA	TYÖPAIKKAMENTORI	SAVONIA-AMK/ VASTUUOPETTAJA
<ul style="list-style-type: none"> • tekee yhdessä opettajan ja työpaikkamentorin kanssa kirjallisen HOPS:in • tekee annetut oppimistehtävät ja osallistuu aktiivisesti työyksikkönsä kehittämiseen • työskentelee aktiivisesti ja itseään kehittäen • käy säännöllisesti ohjauskeskusteluja työpaikkamentorinsa kanssa • osallistuu tietopuoliseen koulutukseen • osoittaa osaamisensa näytöllä ja arvioi omaa oppimistaan suhteessa tavoitteisiinsa 	<ul style="list-style-type: none"> • osallistuu työelämälähtöisen opetus suunnitelman laati miseen • maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa oppisopimustyyppisen koulutuksen ajalta • järjestää opiskelijalle työpaikkaohjaajan ja tälle riittävät ajalliset resurssit ohjaamiseen • järjestää opiskelijalle mahdollisuuden osallistua tietopuoliseen koulutukseen 	<ul style="list-style-type: none"> • osallistuu ohjaajakoulutukseen ja huolehtii laadukkaasta ohjauksesta • osallistuu opiskelijan HOPS:in laadintaan • edistää ammattitaitoa sekä teorian ja käytännön yhdistämistä työyhteisössä mielekkäiden oppimistehtävien avulla • käy säännöllisesti opiskelijan kanssa tavoite- ja palautekeskusteluja • arvioi opiskelijan osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> • laatii yhdessä työelämän edustajien kanssa työelämälähtöisen opetus suunnitelman • hallinnoi ja vastaa koulutuskokonaisuudesta • järjestää tietopuolista opetusta ja tarjoaa työpaikkamentoreille koulutusta • tapaa opiskelijoita ja työpaikkamentoreita säännöllisesti ja kerää eri osapuolilta palautetta • tapaa koulutuksen ohjaus- ja seurantaryhmän jäseniä säännöllisesti • osallistuu opiskelijan HOPS:in tekoon • arvioi työpaikkamentorin kanssa opiskelijan osaamisen osoittamista

Oppilaitokset voivat tehdä yhteistyötä oppisopimustyyppisiä koulutuksia järjestäessään. Yhteiskunnallisesti verkostoituminen järkevää, koska silloin voidaan helpommin taata opiskelijoille monipuoliset ja ajankohtaiset oppimismahdollisuudet sekä vähentää koulutuksen järjestelyistä aiheutuvia kustannuksia. Savonia-ammattikorkeakoulun järjestämä Perioperatiivisen hoitotyön osaaja – korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus toteutetaan yhteistyössä neljän ammattikorkeakoulun, Savonia-ammattikorkeakoulun sekä Jyväskylän, Mikkelin ja Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulujen, yhteistyönä. Työnantajista mukana ovat Kuopion yliopistollinen sairaala sekä Keski-Suomen, Mikkelin ja Pohjois-Karjalan keskussairaalat ja Iisalmen sairaala. Savonia-ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä myös Metropolia ammattikorkeakou-

lun kanssa. Metropolia ammattikorkeakoulussa on alkanut toteutusperiaatteiltaan samanlainen koulutus. Savonian ja Metropolian perioperatiivisissa koulutuksissa on paikallisia eroja, mutta koulutusten opetussuunnitelman perusteet ovat samat. Myös koulutuksen seuranta ja arviointi toteutetaan yhteistyössä.

Työpaikalla oppiminen

Korkeakouluissa ollaan siirtymässä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen (AHOTT). AHOTTissa on kyse osaamislähtöisestä ajattelusta, jolloin ratkaisevaa on osaaminen ja oppimisprosessin tulos, eikä se miten ja missä osaaminen on hankittu. Osaamista voi syntyä sekä muodollisen että arkioppimisen kautta tai työelämässä. (Lehikoinen, Koskinen ja Vuorinen 2007, Ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen johtoryhmän toimenpide-ehdotukset 2009.) Oppisopimustyyppisessä koulutuksessa tämä toteutuu monin tavoin. Työpaikalla tapahtuva oppiminen kestää koko koulutuksen ajan eli koulutuksessa ei ole erillisiä harjoittelujaksoja. Koulutus on käytännönläheistä ja oppijan kokemuksia sekä osaamista hyödyntävää. Koulutuksessa oppimisella on tietoisesti valitut päämäärät, jotka ovat peräisin työelämän tämänhetkisten ja tulevaisuuden tarpeista. Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimuskoulutuksessa työpaikoilla tapahtuva oppiminen toteutuu yhteistyösairaaloissa, ja se sisältää perus- ja syventävän harjoittelun anestesia-, leikkaus- ja heräämöhoidon työyksiköissä sekä kirurgisilla vuodeosastoilla.

Saranpää (2009) on kuvannut työstä oppimista prosessiksi, joka etenee suunnitelmallisesti ja ohjatusti. Prosessin osien ajallinen vaiheistus samoin kuin eri tahojen tehtävät ja vastuut tukevat prosessin luontevaa ja oppimista edistävää etenemistä. Kun aikuinen on oppijana työpaikalla, oppiminen rakentuu jo opitun ja koetun ympärille. Opittavalla asialla on siten oltava realistinen suhde todellisuuteen. Aikuisuus on otettava huomioon myös opetuksen järjestelyissä ja ohjauksessa. Aikuisopiskelijalla on monia vahvuuksia kuten asioiden kokonaisvaltainen hahmottaminen, vahva sisäinen oppimismotivaatio, työ- ja elämäkokemus, elämänhallinta, kyky suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen toimintaan, kykyä pohdiskella ja perustella. (Esim. Jarvis 2006.) Kokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen tulee esille henkilökohtaisissa opiskelusuunnitelmissa joustavuutensa ja yksilöllisyytenä.

Perioperatiivinen hoitotyö on pitkälle erikoistunutta ja osin ennakoimatonta. Työ on potilaan kokonaisvaltaista hoitamista, jossa korostuvat monimutkaiset hoitotekniset taidot, vahva eettinen osaaminen, kyky tunnistaa ja varautua äkillisiin tilanteisiin sekä toimia niissä moniammatillisen tiimin jäsenenä. Perioperatiivisella sairaanhoitajalla tulee siten olla sekä alansa erikoisosaamista että laaja-alaista yleisosaamista. Perioperatiiviselta sairaanhoitajalta edellytetään myös yhä enemmän kykyä ennakoida työelämän tulevia tarpeita ja kehittyä niiden mukaisesti.

Työelämän ajankohtaisia vaatimuksia perioperatiivisen hoitotyön osaamiselle ovat esimerkiksi kirurgisesti hoidettavien potilaiden hoitoaikojen lyhentymisen, päiväkirurgisen ja leiko-toiminnan merkittävä lisääntyminen sekä uusien hoitomenetelmien ja hoidonteknologian kehittyminen. Perioperatiivinen hoitotyö on työvoimavaltainen ala, jossa yhtä potilasta on hoitamassa samanaikaisesti useita korkeasti koulutettuja ihmisiä. Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö edistää hoidon tehokkuutta ja potilasturvallisuutta. Sillä on myötävaikutusta myös leikkausjonojen lyhentämiseen ja hoitotakuun toteutumiseen.

Työpaikalla oppimisessa tärkeässä roolissa on mentorointi. Jokaiselle opiskelijalle on nimetty mentori, joka ohjaa, tukee ja arvioi opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä osaamisten osoittamista. Mentorit ovat kokeneita työntekijöitä, jotka ovat halukkaita ja kykeneviä ohjaamaan ja myös myötäelämään erilaisia oppimiseen liittyviä tilanteita ja tunteita. Mentoreita on koulutettu intensiiviseen, vuoden kestävään ohjaustyöhön. Mentoroinnin avulla halutaan helpottaa uuden työntekijän integroitumista nopeatempoisiin työyhteisöihin ja edistää työhön sitoutumista. Opiskelija ja mentori suunnittelevat yhdessä kuinka opiskelija voi saavuttaa oppimistavoitteen työpaikalla. Tämä varmistetaan työtehtävien tasolla siten, että opiskelijalla on riittävän monipuolisia, haastavia ja joustavia tehtäviä, jotka ovat opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia.

Perioperatiivisen hoitotyön oppisopimustyyppinen koulutus on jaettu neljään teemaan, joiden mukaisesti syvennyttään perioperatiiviseen hoitotyöhön. Jokaisesta teemasta opiskelija antaa osaamisnäytön. Näytöt ajoittuvat opintojen loppupuolelle ja kuvaavat sekä oppimisprosesseja että saavutettua osaamista. Näytöt toteutuvat kehittämistehtävinä, niiden kirjallisina tuotoksina ja käytäntöön sovelluksina sekä itsearviointina. Opiskelijan, ohjaajan ja opettajan välisissä arviointikeskusteluissa todetaan osaami-

nen osoitetuksi tai osaamista tarvittavan täydentää. Korkeakoulutasoisen koulutuksen näytöistä ei ole aikaisempaa kokemusta. Tämän koulutuksen päätyttyä kirjoitetaan erillinen artikkeli näyttöjen järjestämisen ja toteutuksen kokemuksista.

Mitä hyötyä oppisopimustyyppisestä koulutuksesta on?

Oppisopimustyyppinen koulutus on mahdollisuus täydennyskouluttaa työvoimaa joustavasti ja intensiivisesti niille aloille, joilla työntekijöistä on tarvetta. Yksilön näkökulmasta oppisopimustyyppinen koulutus on taloudellisesti turvattu mahdollisuus laajentaa osaamista ja pärjäämismahdollisuuksia työmarkkinoilla. Koulutuksen järjestäminen edellyttää koulutustyöpaikan ja siten työnantajan suurta ohjauksellista ja taloudellista panostusta koulutukseen. Työnantaja odottaa koulutuksen jälkeen saavansa työhönsä sitoutuneita osaajia. Työnantajan näkökulmasta lienee jatkossa tarpeen miettiä, voidaanko koulutukseen osallistuneille asettaa jonkinlaisia määräaikoja, jotka koulutukseen osallistuneiden on vähintään työskenneltävä työpaikalla. Nykyinen lainsäädäntö ei vielä tätä mahdollista. Saattaa olla, että uuden tyyppisen koulutuksen laajentuessa tarvitaan myös ammattikorkeakoulutoimintaa ohjaavan säännösten uusimista.

Perioperatiivinen hoitotyö on vaativaa työtä, joka edellyttää pitkän perehtymisajan. Työvoimapula on kasvava ongelma perioperatiivisessa hoitotyössä ja sairaaloissa joudutaan toisinaan perumaan leikkauksia perioperatiivisten hoitajien vähäisyyden takia. Tämä koulutus tarjoaa mahdollisuuden ja työelämälähtöisesti perehdyttää uusia työntekijöitä perioperatiiviseen hoitotyöhön tai vankistaa jo alalla työskentelevien osaamista.

Oppisopimustyyppinen koulutus on mahdollisuus rekrytoida perioperatiiviseen hoitotyöhön motivoitunutta henkilöstöä. Tähän koulutuskokeiluun valitut opiskelijat ovat pääsääntöisesti noin kymmenen vuotta kirurgista, päivystys- ja tehohoitotyön työkokemusta omaavia sairaanhoitajia. Koulutukseen hakeutuneet pitävät koulutusta mahdollisuutena kehittää osaamistaan ja kokeilla perioperatiivista hoitotyötä todetakseen, onko se heille sopiva ala. Alkuinnostus on myönteinen, joten nähtäväksi jää, minkä verran tällä tavoin saadaan pysyvää henkilöstöä leikkaussaleihin.

Perioperatiivisen hoitotyön työyhteisöissä on todettu ilmapiiriin vaikuttavia jännitteitä mm. kiireisyyttä ja kilpailuhenkisyttä, jotka heikentävät työhön sitoutumista. Suunnitelma eläkeiän kohottamisesta jo muutenkin vaativassa perioperatiivisessa hoitotyössä edellyttää ilmapiirin tietoista kehittämistä. Mentorointi on todettu hyödylliseksi tavaksi tukea työhön perehtymistä ja lisätä osaamisen kehittämistä. Perioperatiivisessa hoitoympäristössä sitä ei ole kuitenkaan käytetty systemaattisesti. Jotta perehtyjä pystyy harjaantumaan uuteen työhön, ohjauksen tulisi osaltaan mahdollistaa perehtyjälle onnistuneita oppimiskokemuksia. Tällaisia myönteisiä mahdollisuuksia pyritään tässä koulutuksessa tuottamaan mentoroinnilla. Koulutuksen päättyessä 2010 joulukuussa mentoroinnin onnistumista arvioidaan sekä opiskelijoiden että mentoreiden näkökulmasta ja tuotetaan uutta tietoa perioperatiivisen hoitotyön ohjauksen kehittämiseen.

Lähteet

AKKU 2009. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. 2009. AKKU-johdoryhmän toimenpide-ehdotukset. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009: 11.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr11.pdf?lang=fi>

Ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen johdoryhmän toimenpide-ehdotukset.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr11.pdf?lang=fi>

Arene2009.

http://www.arene.fi/data/liitteet/ajankohtainen_20090309T112427_59837.pdf

Hankerahoitus korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tarjontaan. 2009. Opetusministeriön muistio 58/522/2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/akku/liitteet/oppistyyppinen.pdf>

Jarvis, P. 2006. The Lifelong Learning and the Learning Society Trilogy. London: Routledge.

Korkeakoulutuksen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet.

<http://vwww.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr38.pdf?lang=fi>

Lehikoinen A, Koskinen K ja Vuorinen B. 2007. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen korkeakouluissa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007: 4.

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009: 24.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

Saranpää, M. 2009. Osaamisen tunnistaminen. Työkirja ammattikorkeakouluille. Helsinki: Edita.