



4.

OHJAUS

# 4.

## OHJAUS

Kouluttajalääkärin ydintehtävä on ohjata erikoistuvaa lääkäriä. Tämä ohjaustehtävä sisältää koko erikoistumista koskevan opintopolun ohjausta erikoistujan ammatillisen uran rakentumiseksi sekä yksittäisten asioiden ja oppimistilanteiden ohjausta, joka toteutuu pitkälti viikoittaisissa ohjaustapaamisissa. Ohjaus on ennen kaikkea erikoistujan oppimisen tukemista ja sen suuntaamista oikeisiin asioihin tavoitteiden saavuttamiseksi. Erikoistujan oppimista suuntaavat kahdenlaiset tavoitteet: erikoistumiskoulutukselle asetetut yleiset tavoitteet ja erikoistujan omat tavoitteet. Ohjauksessa on hyvä pitää mielessä kantavana ajatuksena ”kysy ja kuuntele”: kysy mieluummin kuin anna valmis vastaus ja anna erikoistujan puhua aina itseäsi enemmän. Tässä luvussa käsitellään ohjausta ilmiönä, ryhmäohjausta sekä digitalisaatiota ohjauksessa.

### 4.1. Mitä ohjaaminen on?

Kouluttajalääkärin tehtävänä on ohjata erikoistujaa koulutuspaikassa. Ohjaus on erikoistujan oikeus ja kouluttajan velvollisuus. Yliopistojen hyväksymissä työterveys- huollon erikoislääkärikoulutuksen kouluttajahakemuksissa on määritelty kouluttajan tehtävät, vastuut ja velvollisuudet. Sekä kouluttajan että koulutuspaikan tulee omassa toiminnassaan sitoutua näihin.

Sanna Vehviläinen määrittelee teoksessaan Ohjaustyön opas - yhteistyössä kohti toimijuutta (1) ohjauksen olevan ”yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja sellaisilla tavoilla, että ohjattavan toimijuus vahvistuu”. Erikoistumiskoulutuksessa toimijuus voi tarkoittaa erikoistujan kykyä ottaa oma aktiivisen toimijan ja tekijän paikka, kehiti-

tyvän osaamisen mahdollistamisessa puitteissa. Kouluttajalääkärin tehtävä on tukea erikoistujan toimijuutta ja sen kehittymistä.

Oletko pohtinut, onko kouluttajalääkärinä toimiessasi tehtäväsi antaa opetusta vai auttaa oppimaan? Ohjaajana tärkein tehtäväsi on auttaa oppimaan, tukea ohjattavan toimijuutta. Ohjauksen tavoitteena on laajentaa erikoistujan toimintamahdollisuuksia käyttämällä sellaisia toimintamalleja ja keinoja, jotka auttavat ohjattavaa (1):

- Tunnistamaan omat tietonsa, taitonsa ja voimavaransa
- Arvioimaan toimintatapojen toimivuutta
- Harjoittelemaan uusia tapoja ja osallisuutta

Ohjaaminen on siis oppimisen auttamista, tukemista ja suuntaamista. Aktiivisin rooli on oppijalla eli erikoistujalla itsellään, joka tekee niin sanottuja oppimistekoja oppiakseen tavoitteiden mukaiset asiat. Ohjaamisessa ei ole ensisijaisesti kyse taidosta opettaa, vaan taidosta ohjata oppija tekemään oikeita asioita ja oikeanlaisia oppimistekoja. Erikoistuja voi kuitenkin joskus odottaa ohjaajalta valmiita vastauksia. Näitä kannattaa kuitenkin välttää. Olennaisempaa on keskeisten ja ajattelua suuntaavien kysymysten esittäminen valmiiden vastausten antamisen sijasta.

Ohjaus voi toteutua eri toimijatasoilla (1). Yksilötasolla ohjaus on ohjattavan henkilökohtaista ohjausta kahdenvälisessä ohjaussuhteessa, ja kahdenvälinen ohjauskeskustelu onkin ohjauksen keskeisimpiä työskentelymuotoja. Toinen hyödynnettävä ja suositeltava ohjauksen toimijataso on ryhmä, esimerkiksi opiskelijaryhmä tai muu vertaisryhmä.

Ohjaus rakentuu erikoistujan tavoitteiden mukaan ja voi sisältää hyvin erilaisia asioita. Kouluttajalääkäri tarjoaa koko osaamisensa ohjauksen käyttöön. Kouluttajan tehtävä ei ole kuitenkaan siirtää omaa osaamistaan erikoistujalle, vaan hyödyntää sitä erikoistujan tarpeiden mukaisesti ohjausprosessissa. Kouluttajalääkäri joutuu myös sietämään sitä, että erikoistujan itselleen asettamat oppimistavoitteet voivat osin olla myös kouluttajalääkärin oman osaamisen reuna-alueilla tai joskus jopa sen ulkopuolella. Oppiminen ja ohjaaminen ovat vuorovaikutuksellisia prosesseja, joissa molemmat voivat kehittää omaa osaamistaan ja oppia.

Toimijuuden tukemisessa keskeistä on yhteistoiminta, kumppanuus, dialogisuus ja läpinäkyvyys (1). Hyvä ohjaus toteutuu kunnioittavassa, rakentavassa kohtaamisessa ja dialogisessa vuorovaikutuksessa. Dialogisuudesta huolimatta ohjaussuhdetta leimaa kuitenkin myös epäsymmetrisyys. Osapuolten suhde on kumppanuutta ja sopimuksen perustuvaa, mutta ei symmetristä. Kyse on ennen kaikkea tietoon liittyvästä epäsymmetriasta, koska ohjaajalla on usein selvempi käsitys käsillä olevasta prosessista ja hän on ohjattavaan nähden kokeneempi ja asiantuntevampi. Ohjaaja koordinoi toimintaa oikeaan suuntaan oman ohjauksellisen ja sisällöllisen asiantuntemuksensa perusteella.

## KOULUTTAJALÄÄKÄRIN KERTOMA ESIMERKKI

*Kouluttajalääkäri Johanna Rantala kuvaa ohjauksessa olevan kyse ”kahden aikuisen ihmisen ja kahden asiantuntijan välisestä yhteistyösuhteesta”. Tähän suhteeseen voi myös Johannan mielestä sisältyä epäsymmetriaa. Toisaalta kouluttajalääkärillä on usein enemmän kokemusta ja asiantuntemusta, jolloin myös joutuu Johannan sanoin ”jarruttelemaan, ettei anna liikaa valmiina”. Toisaalta Johanna kertoo myös*

*kokemuksistaan, kuinka erikoistuja voi joskus olla joissakin asioissa etevämpi kuin kouluttajalääkärinsä ja erikoistuja voi joskus esimerkiksi työyhteisöprosesseissa onnistua kouluttajalääkäriä paremmin. Kahden asiantuntijan välisessä yhteistyösuhteessa on kyse juuri tästä - tilanteenmukaisesta epäsymmetriasta, jota kuitenkin kouluttajalääkäri prosessina ohjaa ja kantaa vastuun ohjausprosessista.*

## 4.2. Osaamistavoitteiden ja oppimisen yhteinen suunnittelu

Opintojen ohjauksessa on olennaista määritellä tavoitteet osaamiselle. Erikoistuja laatii kouluttajan ohjauksessa tavoitteet omalle erikoistumiselleen ja tulevalle osaamiselle. Tavoitteet auttavat erikoistujaa suuntaamaan omaa oppimistaan ja kouluttajaa suunnittelemaan ohjausta sellaiseksi, että se tukee tavoitteiden saavuttamista.

Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutukselle on opinto-oppaassa (2) määriteltä kaikille yhteiset oppimistavoitteet ja näitä on täsmennetty edelleen lokikirjassa (3). Tavoitteissa kuvataan, mitä erikoistuja osaa valmistuvana työterveyshuollon erikoislääkärinä. Erikoistujalla on myös omia tavoitteitaan, joita hän työstää ja sovitaa yhteen annettujen oppimistavoitteiden kanssa. Kouluttajalääkärin tehtävänä on tukea erikoistujaa tässä henkilökohtaisen erikoistumissuunnitelman teossa ja sen toteutuksessa. Kouluttaja vastaa kuitenkin virallisen koulutusohjelman toteutumisesta siinä koulutuspaikassa, jossa hän toimii. Hänen on siis huomioitava opintojen ohjauksessa, että koulutus täyttää koulutusohjelman vaatimukset ja mahdollistaa kyseisen jakson tavoitteisiin pääsyn.

Tavoitteet on syytä määritellä heti erikoistumisen alussa. Lokikirja on olennainen työväline opintojen tavoitteiden ja sisällön hahmottamisessa. Oppimisen käytännön suunnittelu toteutetaan tavoitteiden edellyttämällä tavalla. Tällöin suunnitellaan, millaisia oppimistekoja erikoistujan tarvitsee tehdä tavoitteisiin päästäkseen ja miten kouluttaja voi erikoistujaa tässä tukea. Erikoistujalle tulee mahdollistaa monipuoliset oppimisen mahdollisuudet: kokemusta tulee saada eri-

laista työpaikoista ja erilaisista toimialoista. Mikäli esimerkiksi erikoistujan toive tietyn toimialan parissa toimimisesta ei onnistu, voi kouluttaja tukea erikoistujaa perehtymään toimialaan muulla soveltuvalla tavalla (esimerkiksi Työterveyshuollon virtuaaliyliopiston kurssimateriaali).

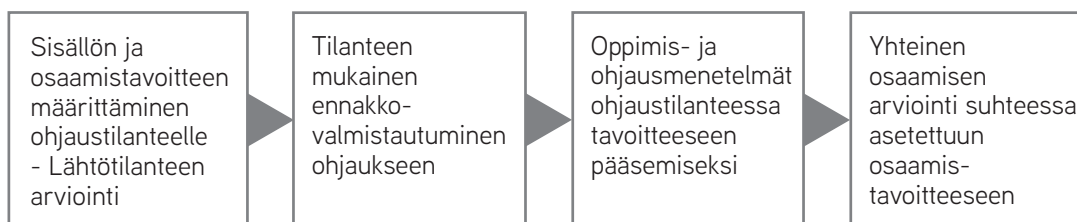
Ohjausprosessin käynnistyessä on huolehdittava, että osapuolilla on yhteinen käsitys niin oppimisen kuin ohjauksenkin tavoitteista, jotta he voivat alkaa yhteisymmärryksessä toimia yhteisten tavoitteiden eteen, kumpikin tai kukin omasta roolistaan ja tehtävästään käsin. Jotta ohjauksen tavoite on todella yhteinen, sitä ei voi olettaa, vaan se on rakennettava yhdessä keskustellen ja neuvotellen (1).

Erikoistumisen aikaisen opintopolun ohjauksessa kannattaa edetä vaiheittain. Aluksi on olennaista arvioida lähtötilanne, jolloin sekä kouluttaja että erikoistuja saavat yhteisen käsityksen siitä, mikä on osaamisen taso erikoistumisen alkaessa ja mihin asioihin tulevassa ohjauksessa on hyvä keskittyä. Tämän perusteella on mahdollista suunnitella oppimistavoitteet. Määritelyihin tavoitteisiin palataan vähintään puolivuositaitien arviointien yhteydessä. Mitä tavoitteita ja osaamista on jo saavutettu? Miltä osin vielä tarvitaan oppimista? Keskeistä on tunnistaa osaamisen aukot ja tavoitteellistaa ne.

### 4.3. Ohjaus viikoittaisissa tapaamisissa

#### 4.3.1. Linjakas ohjaus

Kouluttajalääkäri on kouluttajahakemuksessaan sekä koulutuspaikkasopimuksessa tai sen muutosta koskevassa ilmoituksessa sitoutunut antamaan erikoistuvalla lääkärielle henkilökohtaista ohjausta kaksi tuntia viikossa, yliopiston hyväksymän koulutusohjelman mukaisesti. Ohjaustapaamiset on hyvä suunnitella etukäteen. Tavoitteena on, että ohjaus etenee ns. linjakkaan opetuksen mukaisesti tavoitteista menetelmien kautta arviointiin (Kuvio 1).



**Kuvio 1.** Ohjaustilanteiden suunnittelun eteneminen linjakkaan opetuksen mukaisesti

## ESIMERKKI

Erikoistuja on juuri osallistunut yliopiston starttiseminaariin ja laatinut henkilökohtaisen erikoistumissuunnitelmansa. Kouluttaja ja erikoistujat sopivat ohjaustapaamiseen aiheeksi keskustella erikoistumissuunnitelmasta. Tämän kaltainen keskustelu auttaa erikoistujaa ja kouluttajaa tunnistamaan oppimisen tarpeet. Oppimisen tarpeiden ja tarvittavan osaamisen ollessa tiedossa, voi kouluttajalääkäri suunnitella oman ohjaustoimintansa sellaiseksi, että hän kykenee tukemaan erikoistujaa pääsemään omiin tavoitteisiinsa.

### Lähtötilanteen arviointi:

- Mikä sai Sinut kiinnostumaan juuri työterveyshuollosta?
- Millaista kokemusta Sinulla on työterveyshuollon työstä?
- Miten aikaisempi työkokemuksesi ja koulutuksesi on Sinulle hyödyksi työterveyshuollon työssä?
- Mitä muita tietoja ja taitoja Sinulla on, joista on hyötyä työterveyshuollon työssä?
- Mitkä voisivat olla vahvuuksiasi työterveyslääkärinä?
- Mitä jo osaat?
- Missä koet erityisesti tarvitsevasi oppimista?

### Oppimistavoitteiden suunnittelu:

- Millaisessa työssä toivoisit olevasi viiden vuoden kuluttua?
- Mitä haluaisit osata ollessasi valmis työterveyshuollon erikoislääkäri?
- Mihin suuntaan työterveyshuollon työ on muuttumassa? Millaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa?
- Mitä osaamista pitää erityisesti vahvistaa?

### Oppimisen käytännön suunnittelu:

- Mitä pystyt oppimaan tässä koulutuspaikassa?
- Mitä muuta koulutusta tai oppimismahdollisuuksia tarvitset päästäksesi tavoitteeseesi?
- Mitkä voivat olla suurimmat haasteet erikoistumisessasi? Miten nämä voi ennakoida ja voittaa?
- Millä tavalla opit parhaiten? Palauta mieleesi onnistunut ja merkityksellinen oppimiskokemus, mitä silloin tapahtui?
- Mitä opiskelutapoja käytät mieluiten?
- Mitä uusia opiskelutapoja haluaisit kokeilla?
- Mitä toiveita Sinulla on ohjaukselle?

Ohjaustilannetta suunnitellessa keskeisiä kysymyksiä ovat:

- **Osaamistavoitteet:** Mitä on tarkoitus oppia? Mitä erikoistuja osaa ohjaustilanteen päätyttyä?
- **Lähtötilanteen arviointi:** Mitä erikoistuja jo osaa, ja millaisia oppimistarpeita hänellä on?
- **Mitä menetelmiä käytetään tavoitteisiin pääsemiseksi?**
- **Miten osaamistavoitteiden saavuttamista arvioidaan?**

Ohjaustilanne suunnitellaan siis oppimistapahtumaksi, jolle määritellään tavoite, pohditaan menetelmät tavoitteen saavuttamiseksi ja lopuksi yhdessä arvioidaan tavoitteeseen pääsy. Olennaista on myös lähtötilanteen arviointi. Ohjauksen suunnitteleminen ohjaajalla tulee olla tieto ohjattavan lähtötasosta kunkin opittavan asian osalta. Samalla määritetään erikoistujan omat tavoitteet kyseiselle oppimistilanteelle.

Ohjaustilannetta ja oppimista suunnitellessaan ohjaaja pohtii myös mikä on asiakokonaisuudessa välttämätöntä opittavaa ja mikä tätä täydentävää tai laajentavaa. Tällöin puhutaan ydinaineksesta, täydentävästä tietoudesta ja erityistietämyksestä (4). Oppimis- ja ohjausmenetelmät suunnitellaan siten, että ne auttavat pääsemään asetettuihin tavoitteisiin. Opittava sisältö siis määrittää käytettävät menetelmät. On hyvä muistaa, että menetelmä ei ole koskaan itseisarvo, vaan sen on aina tuotettava jotakin lisäarvoa oppimiselle.

## KOULUTTAJALÄÄKÄRIN KERTOMA ESIMERKKI

*Kouluttajalääkäri Johanna Rantala kertoo kysyvänsä jokaisen tapaamisen lopussa erikoistujalta: ”Mitä sait tästä ohjaustapaamisesta?” Näin ollen jokainen ohjaustapaaminen ja oppiminen tässä tilanteessa tulevat arvi-*

*oiduksi. Johanna pitää tärkeänä sitä, että oppiminen tulisi kirjattua välittömästi ohjaustapaamisen jälkeen lo- kikirjaan ja pohtii, että tälle voisi jopa erottaa oman aikansa ohjaustilanteen lopuksi.*

### 4.3.2 Erilaiset lähestymistavat ohjaukseen

Ohjaustilanteet vaihtelevat riippuen ohjauksen asiasisällöstä ja ohjaustilanteelle asetetuista tavoitteista. Ohjaustilanteessa voi olla tarpeen myös tietoisesti käyttää erilaisia orientaatioita kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla. Vehviläinen (1) kuvaa kirjassaan neljä erilaista ohjaamisen orientaatiota. Samassa tapaamisessa voidaan hyödyntää useampaakin orientaatiota. Seuraavassa esitellään nämä neljä orientaatiota sovellettuna erikoistujan ohjaukseen.

#### 1. Kannatteleva orientaatio

Ohjaustilanteessa käsitellään esimerkiksi erikoistujan kokemaa haastavaa tilannetta. Kouluttajan tavoitteena on osoittaa, että hän kuulee ja hyväksyy erikoistujan kuvaaman tunteen tai kokemuksen. Hän osallistuu kokemuksen ”kantamiseen”. Kouluttaja viestittää olevansa kiinnostunut toisen kertomasta, eikä ohita tai vähättele sitä. Kouluttajalta vaaditaan läsnäolon taitoa ja kykyä vastaamaan toisen tunnepuhetta. Ohjauksen keinoja ovat esimerkiksi kuunteleminen, empatiaa osoittavat äänensävyt, ilmeet ja eleet sekä peilaavat puheenvuorot (referoidaan edeltävää puhetta).

## *2. Tutkiva orientaatio*

Ohjauksen tavoitteena on tutkia (erikoistujan tuomaa) tilannetta, kokemusta tai teemaa eri näkökulmista ymmärryksen lisäämiseksi. Keskustelussa selvitetään mm. asioiden välisiä yhteyksiä, kehystetään asioita, etsitään erilaisia tarkastelunäkökulmia tai mahdollisia seurauksia. Ohjauksen keinoja ovat esimerkiksi kouluttajan tekemät tutkivat kysymykset, ulkoistaminen (jäsennetään asiaa esim. kaavioilla, miellekartoilla, piirtämällä, esineillä), erilaisten työhön liittyvien dokumenttien yhteinen tarkastelu, kirjalliset tehtävät ja oppimispäiväkirjat. Tutkivan kysymisen tapoja ovat esimerkiksi seuraavat:

- Kutsu kertomaan ("Kerro lisää")
- Erilaisten näkökulmien ja tulkintavaihtoehtojen hakeminen ("Miltä tämä näyttää eri osapuolten ja heidän tavoitteidensa kannalta?")
- Ongelman kartoittaminen ("Miten ja milloin ongelma on alkanut? Miten se on kehittynyt? Mikä on vaikuttanut nykyisten ratkaisutapojen valintaan?")
- Perustelujen tarkasteleminen refleктоivassa keskustelussa ("Millaiset seikat puoltavat tätä asiaa? Millaisia hyötyjä ja haittoja näet tässä?")
- Erikoistujan toiminnan ja ajattelun tutkiminen ("Miten päädyit juuri tähän ratkaisuun? Mikä sinulle itsellesi on tässä tärkeää?")

## *3. Ongelmanratkaisun orientaatio*

Tavoitteena on ratkaista yhdessä erikoistujan tuoma ongelma. Erikoistujan toimijuus vahvistuu, jos hän osallistuu itse aktiivisesti ongelman ratkaisuun ja erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen pohdintaan. Tätä taitoa voidaan myös tietoisesti opetella ohjaustapaamisessa. Ohjauksen keinoja ovat esimerkiksi kysyminen, kouluttajan tarjoama informaatio ja erilaisten toiminnan reunaehtojen esittely sekä palaute erikoistujan toiminnasta.

## *4. Opettamisorientaatio*

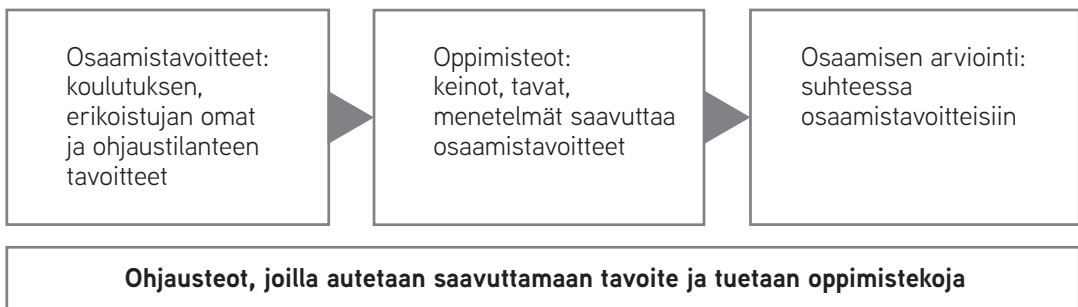
Tavoitteena on opiskella jotakin ennalta suunnitellun mukaan. Kouluttaja rakentaa ohjaustapaamisesta tietoisesti oppimistilanteen: määritetään oppimistavoitteita, valitaan tehtäviä ja ohjausmenetelmiä sekä arvioidaan oppimista. Taitojen oppimisessa hyödynnetään esim. scaffolding-idea (oikea-aikainen tuki), jolloin monimutkaista taitoa tai tehtävää helpotetaan niin, että oppija voi suoriutua siitä ensin avustettuna ja myöhemmin itsenäisesti. Helpottaminen voi tarkoittaa esimerkiksi mallin antamista, suorituksen jakamista pienempiin osiin, suorituksen tekemistä yhteistyönä, suorituksen tekemistä ensin yksinkertaistettuna versiona, suorituksen eri ulottuvuuksien tekemistä ensin erikseen ja lopuksi osataitojen yhdistämistä.



### 4.3.3. Ohjaustilanteissa käytettävät menetelmät

Ohjausmenetelmät tulee suunnitella linjassa osaamistavoitteisiin ja opittavaan sisältöön. Opittava aines ratkaisee osaltaan sen, mitä menetelmiä kannattaa käyttää. Oppiminen on erikoistujan tehtävä, ja kouluttajalääkäri tukee ja suuntaa tätä oppimista omalla ohjauksellaan. Ohjattavan voidaan sanoa tekevän oppimistekoja ja ohjaajan ohjaustekoja. Vaikka kuinka kovasti opetat, se ei riitä siihen, että erikoistuja oppii. Opetusmenetelmien – oppimistekojen ja ohjaustekojen – suunnittelussa kannattaa aina pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Mitä erikoistuja voi tehdä itse?
- Mihin ohjaajaa tarvitaan?
- Mihin toisia erikoistujia tarvitaan?
- Mihin kannattaa käyttää yhteinen aika?
- Miten arvioidaan?



**Kuvio 2.** Tavoitteellinen ohjaus

Ohjaajan tulee pohtia jokaisen ohjaustilanteen kohdalla, millä keinoilla ja millä menetelmillä voi parhaiten auttaa erikoistujaa pääsemään asetettuihin osaamistavoitteisiin (Kuvio 2). Ohjaajan on syytä huomata, että jokainen oppii eri tavalla. Ohjaajan tulisikin olla tietoinen ohjattaviensa tavoista oppia, jotta pystyy rakentamaan ohjauksen vastaamaan näihin. Jos ohjaustilanteissa on mukana useampi erikoistuja, kannattaa menetelmiä käyttää vaihtelevasti siten, että jokaisen tapa oppia tulee huomioitua. Näin erikoistujatkin ”altistetaan” heille uusille oppimisen tavoille, joita he voivat ottaa myös jatkossa omaan käyttöönsä.

Myös erikoistujan on hyvä valmistautua kaikkiin ohjaustilanteisiin etukäteen. Erikoistujalle voi antaa ennen ohjaustilannetta tehtäväksi tutustua aiheesta käsittelevään teoreettiseen kirjallisuuteen. Myös muut lyhyet, virittävät pohdinta- ja luku-tehtävät toimivat erittäin hyvin oppimistilanteeseen orientoijina.

## KOULUTTAJALÄÄKÄRIN KERTOMA ESIMERKKI

*”1–3 ohjattavaa kokoontuu ennalta sovitun asian ympärillä ja joku erikoistuja on suorittanut esityön.”  
(Hannu Halme)*

### ESIMERKKI

Ohjauksessa voi käyttää mitä tahansa oppimista palvelevia menetelmiä tilanteen ja oppimistavoitteen mukaan. Vuoden kouluttajalääkäreitä haastatellessa havaittiin, että heidän käytössään on lukuisa määrä erilaisia ohjausmenetelmiä:

- Ajankohtaisten asioiden käsittely yhdessä
- Kouluttajalääkärin ja erikoistujan yhteinen keskustelu
- Erikoistujien pienryhmäkeskustelu
- Tapausten (potilas- ja työyhteisötapaukset) kautta käytävä asioiden käsittely
- Työterveyshuollon prosessien (esimerkiksi työpaikkaselvitys) yhdessä tekeminen
- Tekemällä oppimiseen ohjaaminen
- Osallistuva varjostaminen
- Lukeminen
- Ennakkolukemiston käyttö
- Yhteinen tiedonhaku
- Käytännön ja teorian yhdistäminen
- Käytännön toimintojen vertaaminen hyvään työterveyshuoltokäytäntöön
- Ongelmalähtöinen oppiminen
- Kysyminen ja oivalluttaminen

Nykyisin ohjauksessa suositellaan käytettävän myös ns. aktivoivia menetelmiä. Tarkoitus on auttaa oppijaa aktivoimaan olemassa oleva tietämyksensä käsiteltävästä asiasta ja saada tietoa oppijan lähtötilanteesta oppimisen edistämiseksi. Menetelmiä voi hyödyntää sekä ohjaustilanteen ennakkotyöskentelynä että itse ohjaustilanteessa tai ohjaustilanteen jälkeisenä oppimisen reflektiona. Aktivoinnissa voi hyödyntää erilaisia menetelmiä kuten käsitekarttaa.

## ESIMERKKI

### Ohjauksen eri vaiheissa hyödynnettäviä aktiivisia menetelmiä:

#### *Lappumenetelmä*

Erikoistujille annetaan ohjaustilanteessa tehtävä tai kysymys, johon vastataan kirjoittamalla yhdelle lapulle yksi asia. Laput ryhmitellään ja tämän perusteella käydään yhteinen keskustelu.

#### *Ennakkojäsentäjä*

Ennakkojäsentäjä voi olla mikä tahansa aiheeseen virittävä materiaali. Parasta on, että virike-materiaali on mahdollisimman lyhyt ja helposti tutustuttava.

#### *Aktiiviva kirjoitustehtävä*

Erikoistuja kirjoittaa jostakin aihealueesta kaiken tietämänsä tai vastaa tiettyyn kysymykseen ja palauttaa tuotoksensa etukäteen ohjaajalle. Tehtävän avulla aktivoidaan ja kartoitetaan erikoistujan sen hetkinen tieto jostakin tietystä aiheesta.

#### *Aktiiviset muistiinpanot*

Jokainen erikoistuja laatii ohjaustilanteesta tai esimerkiksi käymästään koulutuksesta omat muistiinpanonsa, jotka käsitellään yhdessä. Tämä dokumentaatio voidaan tehdä myös yhteiselle alustalle, johon jokainen pääsee tutustumaan.

#### *Käsitekartta*

Keskeinen käsite sijoitetaan keskelle paperia ja siihen liittyvät käsitteet piirretään ympärille myös käsitteiden välisiä suhteita ja hierarkiaa havainnollistaen.

#### *Oppimisen reflektio*

Erikoistuja kirjoittaa lyhyen kuvauksen oppimastaan, jossa kuvaa mikä käsitys hänellä on asiasta ohjaustilanteen jälkeen: Muuttuivatko käsitykset joiltakin osin? Mitä pitää vielä oppia?

**Ohjaajan taitoihin kuuluu oikeanlaisten kysymysten esittäminen, ei valmiiden vastausten antaminen. Oikeanlaiset kysymykset ovat sellaisia, jotka auttavat ajattelemaan, tekemään ja pohtimaan. Ne ovat sellaisia kysymyksiä, jotka stimuloivat, inspiroivat ja toimivat toimintaa käynnistävinä. Kysymyksissä kannattaa siis suosia oppijaa aktiivisia kysymystyyppejä.**

## ESIMERKKI

Olette sopineet ohjaustilanteessa käsiteltäväksi aiheeksi työllistymiskyvyn tukemisen työterveyshuollon uutena tehtävänä. Voit aktivoida erikoistujaa pohtimaan asiaa jo etukäteen tai ohjaustilanteessa esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla:

- Mitä mielestäsi on työllistymiskyvyn tukeminen?
- Mihin työllistymiskyvyn tuki työterveyshuollon tehtävänä perustuu?
- Mitä merkitystä työllistymiskyvyn tukemisella on?
- Mikä yllättää työllistymiskyvyn tukemisessa työterveyshuollon tehtävänä?
- Mitä uutta työllistymiskyvyn tuki tuo työterveyshuoltoon ja asiakasyhteistyöhön?
- Mitä kokemuksia sinulla on työllistymiskyvyn tukemisesta?

## ESIMERKKI

Seuraavassa esitellään kouluttajalääkäreiden käyttämiä oppimis- ja ohjausmenetelmiä. Mitä sinä olet tottunut käyttämään? Mitä uutta voisit kokeilla?

- Erikoistujien kysymyksiin vastaaminen työnteon lomassa
- Työpaikkakäynnin tms. tekeminen yhdessä erikoistujan kanssa siten, että toinen on seuraamassa
- Erikoistujan työtehtävien suunnittelu yhdessä erikoistujan kanssa
- Tapauspohjaiset keskustelut erikoistujan esittämistä tapauksista
- Reflektoivat keskustelut: systemaattinen pohdinta koskien omaa tietämystä, uskomuksia, toimintaa, tunteita, eettistä ajattelua, suhtautumistapoja, omaa työhyvinvointia sekä omaa roolia moniammatillisessa yhteistyössä
- Erilaisten tehtävien antaminen erikoistujalle: artikkelien lukeminen, kirjallisten yhteenvetojen tai esitelmien tekeminen, pienimuotoiset tutkimus- ja selvitystehtävät, oman toimipaikan työn ja laadun kehittäminen, toimipaikan johtamiseen ja suunnitteluun liittyvät tehtävät
- Työterveyshuollon virtuaaliyliopiston materiaalien ja kurssien hyödyntäminen
- Rooliharjoitukset, joissa erikoistuja harjoittelee jotakin uutta tilannetta tai tehtävää ja saa niistä palautetta
- Tutustumiskäynnit keskeisten yhteistyökumppaneiden luo
- Työpaikkakäyntien järjestäminen erikoistujalle monipuolisesti erilaisiin työpaikkoihin

(Mukaiillen lähde 5)

## 4.4. Ryhmäohjaus ohjausmenetelmänä

Mikäli koulutuspaikassa on yhtä aikaa useampia erikoistujia, voi viikoittaisen henkilökohtaisen ohjauksen toteuttaa yksilöohjauksen sijaan myös pienessä ryhmässä, jolloin se on kaikille osapuolille antoisampaa. Ryhmäohjauksen on määritelty olevan tuettua, sitouttavaa ja osallistavaa yhteistä oppimista (6,7). Ryhmäohjauksessa sekä ohjaajalla että ohjattavalla on molemmilla omat aktiiviset roolinsa ja he toimivat vuorovaikutteisessa dialogissa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

### ERIKOISTUJAN KERTOMA ESIMERKKI

*”Toisen erikoistujan läsnäolo on omasta mielestäni ollut positiivinen asia ja tuonut tapaamisiin yhden näkökulman lisää. Esimerkiksi potilastapauksien käsittelyssä on etu, että mukana on useampi kuin kaksi henkilöä, jolloin kolmannella saattaa olla juuri se oleellinen tieto tai kokemus vastaavanlaisista tilanteista. Kolmannen henkilön läsnäolo tuo keskusteluun myös mukavaa dynamiikkaa.”*  
(Erikoistuva lääkäri, Oulun yliopisto)

### KOULUTTAJALÄÄKÄRIN KERTOMA ESIMERKKI:

*”Ja sitten kun siinä on heitä kaksi, niin siitä tulee laajempi. Ei ole pelkästään se, mitä erikoistujalla ja ohjaajalla on mielessä, vaan on se kolmas vielä siinä. Tulee näkökulmia lisää.”*  
(Marjatta Vuorinen, kouluttajalääkäri)

Miksi ohjata ja oppia pienryhmässä? Tämän päivän asiantuntijuus on luonteeltaan vahvasti yhteisöllistä ja perustuu yhteiseen tiedon muodostukseen verkostoja hyödyntäen. On yhä harvinaisempaa, että asiantuntija toimisi yksin analysoidessaan työtilanteita, ratkaistessaan työhön liittyviä ongelmia tai kehittäessään työtään. Työelämä myös edellyttää rajoja rikkovaa ja jaettua asiantuntijuutta. Yhteisö ja verkosto voivat auttaa tuottamaan ratkaisuja, joihin ei yksin kykenisi.

Terveystieteiden yliopisto-opiskelijoihin kohdistuneissa tutkimuksissa (6,7) ryhmäohjauksella on todettu olevan useita etuja sekä ohjattaville että myös ohjaajalle. Ohjattavalle ryhmä on tärkeä tuen lähde. Se tarjoaa mahdollisuuden interaktiiviseen oppimiseen, sosiaaliseen tukeen ja kontaktien luomiseen. Ryhmässä oppiminen kasvattaa myös sosiaalisia taitoja ja lisää tietoisuutta siitä, millaisena muut itsen näkevät. Ryhmä mahdollistaa ja tarjoaa peilin myös oman oppimisen reflektiolle. Ryhmä auttaa jäseniä yksilöitymään, kun he tiedostavat omat tapansa toimia ja kuulevat muiden toimintatavoista. Ohjaajan kannalta ryhmäohjaus vähentää oh-

jaajakeskeisyyttä ja vähentää ohjaajan roolin kohdistuvia paineita kommentoida, arvioida ja antaa huomiota. Ryhmä tarjoaa ohjaajalle monipuolisen näkökulman ohjattavien erilaisuuteen ja yksilöllisiin tapoihin oppia, suunnitella, työskennellä ja ratkaista ongelmia. Ryhmäohjaus on järkevää myös ohjaajan ajankäytön kannalta.

Ryhmäohjaus hyödyttää myös muita kokeneempaa osallistujaa. Yhteisen reflektion myötä kokeneempi kollega voi huomata oman oppimisensa etenemisen ja osaamisensa tason verrattuna vasta-alkajaan. Kokeneempaa erikoistujaa kannattaa hyödyntää ohjaajanakin: pyytää häntä kuvaamaan käsityksiään asioista ja ohjaamaan myös muita erikoistujia. Tämä vahvistaa kokeneemmankin oppimista, koska toisen opettaminen on erittäin tehokas tapa oppia itse. Kun joutuu opettamaan jonkin asian toiselle ja vastaamaan myös hänen esittämiinsä kysymyksiin, voi huomata mahdolliset omat osaamisen aukot.

Ryhmäohjauksessakin ohjaajan rooli on rinnalla kulkemista. Onnistumista edistää kuitenkin se, että ohjaaja tiedostaa oman roolinsa asiantuntijana ja ryhmän aktiivisena ohjaajana ja eteenpäin viejänä (6,7). Ryhmäohjaus on useamman henkilön välistä dialogia, vuorovaikutusta ja jakamista. Toivottu tilanne on, että oppijat keskustelevat ja jakavat asioita aktiivisesti, ja ohjaaja suuntaa tätä keskustelua olennaisiin asioihin ennen kaikkea kysymyksiä esittämällä.

Ryhmäohjauksen onnistumisen kannalta on olennaista, että oppijat sitoutuvat yhteiseen oppimiseen (6,7). Sitoutuminen vahvistuu, kun tiedostaa miten ryhmäohjaus edistää oppimista. Ohjaustilanteisiin on suositeltavaa myös valmistautua etukäteen sovitulla tavalla. Yhteistä aikaa ei kannata käyttää esimerkiksi teoreettiseen aiheeseen perehtymiseen, vaan tämän jokainen osallistuja voi tehdä itsenäisesti etukäteen. Yhteinen aika käytetään sitten tiedon soveltamiseen esimerkiksi käytännön tilanteisiin ja yhteiseen pohdintaan jonkin kysymyksen äärellä.

## **4.5. Digitalisaatio ja ohjaus erikoislääkärikoulutuksessa**

Digitalisaatiolla on useita määritelmiä. Arkikielessä digitalisaatiolla viitataan toimintojen sähköistämiseen tai datan, yhteyksien ja palvelujen tarjoamiseen ja välittämiseen verkossa. Digitalisaatio muuttaa työterveyslääkärin työtä, ja samalla digitaalisuus on osa erikoislääkärikoulutusta. Toisille kouluttajille digitalisaation mahdollisuudet ovat osa arkea ja tervetullut suuntaus, toisille se voi olla haaste. Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen kokonaisuudessa digitalisaatio on jo luonteva osa.

Erikoislääkärikoulutukseen digitalisaatio tuli laajamuotoisesti Työterveyshuollon virtuaaliyliopiston perustamisen myötä vuonna 2005 (8). Ensimmäinen verkkokurssi, *Melu ja työ*, julkaistiin jo vuonna 2006. Vuonna 2016 erikoislääkärikoulutuksen digitaalisuus tarkoittaa erityisesti laajaa verkkokurssitarjontaa, etäluentoja, sähköisen tiedonhaun monipuolisuutta sekä verkkovälitteistä ohjausta.

Myös erikoistujien viikoittaiset henkilökohtaiset ja ryhmäohjaukset voidaan toteuttaa verkkovälitteisesti. Tekniset ratkaisut vaihtelevat koulutuspaikoittain ja käytetyt välineet kehittyvät koko ajan. Verkkovälitteisestä ohjauksesta työterveyshuollon erikoislääkäriskoulutuksessa on saatu hyviä kokemuksia. Etuja ovat mm. matkustustarpeen väheneminen ja tästä seuraava ajankäytön tehostuminen sekä kustannusten väheneminen. Ohjaus on myös mahdollista tilanteissa, joissa kouluttajalääkäri ja erikoistuja työskentelevät eri toimipisteissä, eri organisaatioissa tai jopa eri paikkakunnilla. Verkkovälitteisessä ohjauksessa käytettävät tekniset ratkaisut mahdollistavat kuvan, äänen ja yhteisten dokumenttien jakamisen tapaamisen aikana. Verkkovälitteisen ohjauksen rinnalla on hyvä tavata aika ajoin myös kasvokkain. Näitä tapaamisia on koettu tarvittavan esimerkiksi luontevan suhteen luomiseksi ja henkilökohtaisesti herkkien asioiden käsittelyssä (9).

Kuten kaikessa ohjauksessa, myös verkkovälitteisessä ohjauksessa on tärkeää määritellä ohjaustilanteen tavoitteet. Ohjauksessa käytettävät menetelmät ovat verkossa pitkälti samanlaisia kuin kasvokkain tapahtuvassa ohjauksessa: etukäteisvalmistautuminen esimerkiksi ennakkotehtävien avulla, opittavaan asiaan sopivat oppimismenetelmät ja oppimisen arviointi. Verkostossamme on jo kokemuksia jopa eri maiden välillä tapahtuvasta verkkovälitteisestä ohjauksesta, josta ohessa esimerkki.

## ESIMERKKI

Kouluttajalääkäri Satu Soini on toteuttanut verkkovälitteistä ohjausta omien erikoistujiensä kanssa onnistuneesti Yhdysvaltojen ja Oulun välillä. Ohjaus toteutettiin Skypen välityksellä. Ohjausmenetelmät olivat hyvin samankaltaisia kuin kasvokkain tapahtuneessa ohjauksessa: ”Se ero mikä siinä oli, niin normaalisti lähdimme yhdeltätoista syömään, mutta nyt minä lähdinkin nukkumaan ja muut syömään.” Välineen käyttö ei tässä vaiheessa muuttanut työskentelytapoja. Satun käyttämiä ohjausmenetelmiä olivat esimerkiksi ennakkolukemistoon tutustuminen ennen ohjaustapaamista ja potilastai työyhteisötapauksista käytävä yhteiskeskustelu. Ohjausprosessi oli ollut käynnissä jo vuoden ajan ennen verkkovälitteisen ohjauksen käynnistymistä, joten ohjaajan ja ohjattavien välille oli jo muodostunut toimiva ja välitön yhteistyösuhde. Satu pohtiikin, olisiko ohjaus toiminut näin hyvin, mikäli yhteistyösuhdetta ei olisi ollut rakennettuna. Erikoistujien palaute verkkovälitteisestä ohjauksesta oli hyvää. Sekä erikoistujien että omien hyvien kokemustensa myötä Satu voi suositella verkkovälitteisen ohjauksen käyttöä myös muille, mutta muistuttaa tutustumisen merkityksestä: ”Kyllä voin oikein hyvin suositella, mutta tosiaan kysymymerkillä se, että jollain lailla tutustuminen pitäisi hoitaa tai toteuttaa osa ohjauksesta etänä ja osa kasvotusten.”

Digitalisaation ilmenemismuodot ja vaikutukset terveydenhuoltoon ovat 2010-luvulla monimuotoistuneet ja muuttuneet osin kriittiseksi kysymykseksi niin palveluntuotannossa kuin etsittäessä ratkaisuja erilaisiin sosiaali- ja terveydenhuollon ongelmiin ja mahdollisuuksiin. Digitalisaatio määriteltiin Sipilän hallitusohjelmassa (2015) yhdeksi seuraavan kymmenen vuoden keskeiseksi tavoitteeksi ja keinoksi valtakunnallisen tuottavuusloikan tekemiseksi (10). Sosiaali- ja terveysministeriön

mukaan digitalisaatio avaa kansalaiselle täysin uusia ovia terveystalouteen (11). Lääkärilehden pääkirjoituksen (12) mukaan digitalisaatio on potilaiden voimaantumisen, uuden sosiaali- ja terveystalouden sekä lääketieteen kehityksen ohella lääkärin roolia selvästi muuttava tekijä tulevaisuudessa. Suomen Lääkäriliiton Lääkäri 2030 -hankkeessa on mietitty, millaisia taitoja ja tietoja lääkärit tarvitsevat muuttuvassa toimintaympäristössä ja digitalisaatioon liittyvien valmiuksien opettamista toivotaan niin perus- kuin erikoistumiskoulutukseen (12).

Digitalisaatio on muuttanut ja muuttaa myös työterveyshuollon toimintoja suuresti. Sähköiset potilaskertomukset ja ajanvaraus, yhteydenottomahdollisuudet verkossa, Kanta-palvelut, e-resepti ja muut terveystiedon lähteet verkossa ovat jo arkipäivää. Palveluja personoidaan ja sähköiset terveystarkastukset tai oirekarttoittimet seulovat ne henkilöt, joiden on tarpeen saada fyysisesti vastaanotolle. Osa palveluntuottajista tarjoaa vastaanottoja myös videovälitteisesti, ja vuoden 2016 alusta etävastaanoitoista on ollut mahdollista saada Kela-korvaustakin. Tämän myötä asiakkaan ei tarvitse käyttää aikaa vastaanotolla käymiseen siirtymiseen: säästetään kustannuksia ja työaika. Digitalisaatio mahdollistaa myös monipuolisten ja kattavien palvelukokonaisuuksien rakentamisen, jotka eivät olisi toteutettavissa ilman digitalisaation mahdollisuuksia. Myös pelillisuus on kasvava ilmiö niin terveyden edistämässä kuin koulutuksessa. Viihdyttävyyden ja hauskuuden ovat koulutuksessa hyödynnettävän pelillisyyden ydintä (13). Työterveyshuollon kentässä pelit voivat soveltua myös työkyvyn edistämiseen tai työelämän laatuun tähtääviin toimituksiin.



## Lähteet

- 1 Vehviläinen S. Ohjaustyön opas - yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus 2014.
- 2 Erikoislääkärikoulutuksen opinto-opas 2015 – 2017. Oulun yliopisto.
- 3 Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen lokikirja 2015-2017. Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto.
- 4 Karjalainen A, toim. Akateeminen opetussuunnitelmatyö. Oulu: Oulun yliopisto, Opetuksen kehittämisyksikkö 2007.
- 5 Ala-Mursula L, Horppu R, Heikkinen J ym. Työterveyshuoltoon erikoistuvien lääkärien ohjaaminen palkitsee. Suomen Lääkärilehti 2014;69(3):139-144.
- 6 Utriainen K, Ahonen SM, Kangasniemi M, Liikanen E. Health science students' experiences of group supervision of bachelor's thesis. Journal of Nursing Education 2011;50(4):205-210.
- 7 Kangasniemi M, Ahonen SM, Liikanen E, Utriainen K. Health science students' conceptions of group supervision. Nurse Education Today 2011;31:179-183.
- 8 Selänne L, Rytönen M, Päättalo K, Parviainen H, Liukkonen V, Leino T. Työterveyshuollon virtuaaliyliopisto – verkko- ja lähikoulutusta yli yliopistorajojen. Kirjassa: Joutsenvirta T, Myyry L, toim. Sulautuvaa opetusta, käännteistä oppimista. Valtiotieteellisen tiedekunnan opetuksen kehittämisspalvelut 2016:67-75.
- 9 Harri-Mikkola M, Rytönen M. Erikoistuvien lääkärien ohjaus etäyhteydellä. Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen valtakunnallinen seminaari, Helsinki 2015. <http://valtakunnallinenseminaari.tthvyo.fi/aikaisemmat-seminaarit/valtakunnallinen-seminaari-2015/tutkimussessio-2015/>
- 10 Valtioneuvoston kanslia. Ratkaisujen Suomi - Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 2015;10.
- 11 Tieto hyvinvoinnin ja uudistuvien palvelujen tukena - Sote-tieto hyötykäyttöön -strategia 2020. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.
- 12 Rajaniemi T. Vilkas vuosi edunvalvontaa. Suomen Lääkärilehti 2015;70(50-52):3425
- 13 Vahlo J, Ollila J, Koponen A. Digitaalinen pelaaminen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Turun yliopiston kauppa- ja korkeakoulu, Centre for Collaborative Research 2015;A1/2015.