



6.

**ARVIOINTI OPPIMISEN
SUUNTAAJANA**

6.

ARVIOINTI OPPIMISEN SUUNTAAJANA

Opintojen edistymisen arviointi on keskeinen osa erikoistujan ohjausta. Tässä luvussa tarkastellaan erikoistujan oppimisen ja opintojen edistymisen arviointia työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksessa sekä esitellään arviointia ja palautteen antoa koskevia suosituksia. Luvussa kuvataan arviointiin liittyviä keskeisiä käsitteitä sekä tarkastellaan erityisesti rakentavaa palautetta: mistä se muodostuu, kuinka sitä voidaan antaa, ja mitä asioita arviointikeskusteluissa voidaan ottaa puheeksi.

6.1. Mitä arvioinnilla tarkoitetaan?

Arvioinnin puitteet annetaan koulutusta koskevissa pysyväismääräyksissä, erikoisalakohteisissa koulutusvaatimuksissa sekä osaamistavoitteissa (1). Konstruktivistisen ja linjakkaan opetuksen mukaisesti oppimisen ja edistymisen arvioinnin ensisijaisena tehtävänä on varmistaa, että oppimiselle asetetut tavoitteet saavutetaan (2). Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksessa tämä edellyttää sitä, että erikoistujilla on mahdollisuus harjoitella alan keskeisiä toimintoja sekä saada oppimisestaan ja toiminnastaan palautetta, joka ohjaa heidän kehittymistään.

Erikoislääkärikoulutuksessa osaamisen kehittymisen arviointi toteutuu pitkälti erikoistuvan lääkärin ja hänen kouluttajansa välisissä ohjaus- ja arviointikeskusteluissa. Työssä tapahtuvan oppimisen arvioinnin keskeisin elementti on toiminnasta saatava palaute. Erikoistuja saa palautetta työstään mm. asiakasyrityksiltään, yksilöasiakkailtaan ja työyhteisöltään. Työstä saatavan palautteen lisäksi

erikoistujan tulee saada oppimistaan ja edistymistään koskevaa arviointia kouluttajalääkäriltään.

Erikoislääkärikoulutusta säätelevien määräysten mukaan kouluttajalääkärin tulee arvioida systemaattisesti erikoistujan oppimista ja edistymistä yhdessä hänen kanssaan vähintään kahdesti vuodessa ja aina jakson päättyessä (1). Arviointi toteutetaan linjakkaasti, kun se tehdään koulutusohjelman vaatimuksiin ja lokikirjaan pohjautuen.

KOULUTTAJALÄÄKÄREIDEN KERTOMIA ESIMERKKEJÄ

”Arvioinnin ja ohjauksen lähtökohtana toimii lokikirja. Lokikirja ohjaa kouluttajan koulutusvalintoja, arviointia ja sitä koskevia keskusteluita.”
(Jarmo Kuronen)

”Ehkä olen vähän katsonut, että sen sijaan, että on laitettu vähän niin kuin kylmään veteen hyppäämään siitä vaan ja katsotaan, että osaako uida. Se arviointi on koko ajan siinä, että onko varmasti uimataito riittävä. Aluksi tietysti se, mitä silloin työpöydällä syntyy, on vähän sellainen raakile, mutta se on silti riittävän hyvä. Ja siitä voidaan sitten mennä askel askeleelta eteenpäin, ja sparrata kohti sitä kokonaisuuden hahmottamista.” (Johanna Rantala)

”Olen käynyt jonkun verran kouluttajan roolissa havainnoimassa esimerkiksi työterveysneuvotteluja. Erikoistujat ovat kokeneet sen hyvänä. Olen sitten kertonut, että minkä tyyppisiä ajatuksia minulle siitä syntyi. Jos siellä huomaa, että jossain jutussa olisi voinut tehdä jollain toisella tavalla tai johonkin osa-alueeseen panostaa enemmän tai vähemmän, niin sitä on sitten käyty läpi.” (Marjatta Vuorinen)

”Oikeastaan annan palautetta aina kun se on aiheellista. Eli silloin kun on onnistunut, sanon siitä, ja jos pitäisi vielä tehdä lisää, niin sanon siitäkin.”
(Marjatta Vuorinen)

”Palaute on tietysti kiitoksen antamista, että nyt meni hyvin. Joskus olen kysynyt palautetta antaessa, että kun tässä on nyt tämä potilasta koskeva teksti, niin mitäs olet ajatellut? Tuossa olet hyvin kuvannut tuon, mutta oletko tässä miettinyt jotain muuta mitä et ehkä ole kirjannut, ja mitä olet ajatellut?”
(Kari Mölsä)

6.2. Oppimista edistävä arviointi

Kouluttajalääkärillä on tärkeä rooli oppimisen arvioinnissa ja edistymisen seurannassa. Hän arvioi jatkuvasti erikoistujan edistymistä ja antaa hänelle siitä palautetta erilaisissa ohjaustilanteissa. Tällainen työn lomassa annettu palaute on oppimista tukevaa ja edistävää ns. *formatiivista arviointia* (3-7).

Kouluttajalääkärin näkökulmasta tarkoituksena ei ole arvostella erikoistujaa, vaan tunnistaa ja tuoda esiin osaamista sekä ohjata erikoistujaa eteenpäin osaamisensa kehittämisessä tavoitteiden suuntaisesti. Keskeistä on palautteen antaminen rakentavasti ja oppimista edistäen. Rakentavasti annettu palaute auttaa erikoistujaa tunnistamaan omaa toimintaansa kuvaamalla sitä, miten hän suoriutuu toiminnoista. Palaute tarjoaa erikoistujalle tietoa hänen osaamisensa kehittymisestä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Palautteella on tärkeä tehtävä myös tavoitteiden suuntaamisessa eteenpäin, siihen mihin seuraavaksi ryhdytään (4,8,9). Rakentava palaute myös rohkaisee avoimeen vuorovaikutukseen, motivoi ja sitouttaa erikoistujaa oppimiseen ja jatkuvaan kehittymiseen sekä näin ollen ohjaa oppimista eteenpäin. Hyvät palautekäytännöt tukevat myös oppimiseen liittyviä itsesääätelytaitoja ja oman toiminnan kriittistä tarkastelua (8). Nicol ja MacFarlane-Dick (8) ovat esittäneet, että hyvä palautekäytäntö:

- Auttaa selkiyttämään mitä hyvä toiminta on
- Mahdollistaa itsearviointikyvyn kehittymisen ja reflektion
- Tuottaa oppijoille tietoa heidän oppimisestaan
- Rohkaisee kouluttajaa ja koulutettavaa oppimista koskevaan dialogiin
- Vahvistaa motivaatiota tukemalla myönteisiä uskomuksia ja itsetuntoa
- Tarjoaa mahdollisuuksia kaventaa nykyisen ja tavoitellun osaamisen välistä suhdetta
- Tarjoaa kouluttajalle tietoa ohjauksen kehittämiseen

Kun palautetta annetaan rakentavasti keskustellen, myös kouluttaja saa tietoa ohjauksestaan ja siitä miten ohjausta voisi kehittää. Ohjaajan tehtävänä ei kuitenkaan ole tuottaa keskusteluissa valmiita vastauksia ohjattavalleen, vaan rohkaista erikoistujaa pohtimaan ratkaisuja itse (8). Ennen palautteen antamista onkin hyvä kysyä palautteen saajalta mitä hän itse ajattelee toiminnastaan, minkä hän on kokenut toimivan hyvin ja mitä hän olisi voinut tehdä toisin. Näin annetaan mahdollisuus reflektoinnin kautta etsiä itse toimintaa korjaavia vaihtoehtoja (10).

ESIMERKKI

Ohjeistus palautteen antajalle – rakentavan palautteen peruseriaatteet:

- Perusta palaute tekemiisi havaintoihin
- Tarjoa konkreettisia ehdotuksia siitä, mikä toimii hyvin ja mitä tulisi korjata
- Kuvaile toimintaa ja ole selkeä, älä tuomitse
- Suuntaa palaute tehtävään tai sen osaan, ei henkilöön itseensä tai hänen persoonaansa
- Liitä palaute toiminnan tavoitteisiin ja tarkoitukseen
- Selvitä toiminnan taustalla olevaa ajattelua kysymällä
- Korjaa virheet, anna korjaava palaute kahden kesken
- Älä käytä yleisiä kommentteja kuten ”hyvin menee”, sillä ne eivät edistä oppimista
- Anna palautetta oikea-aikaisesti, jos siihen on tilaisuus

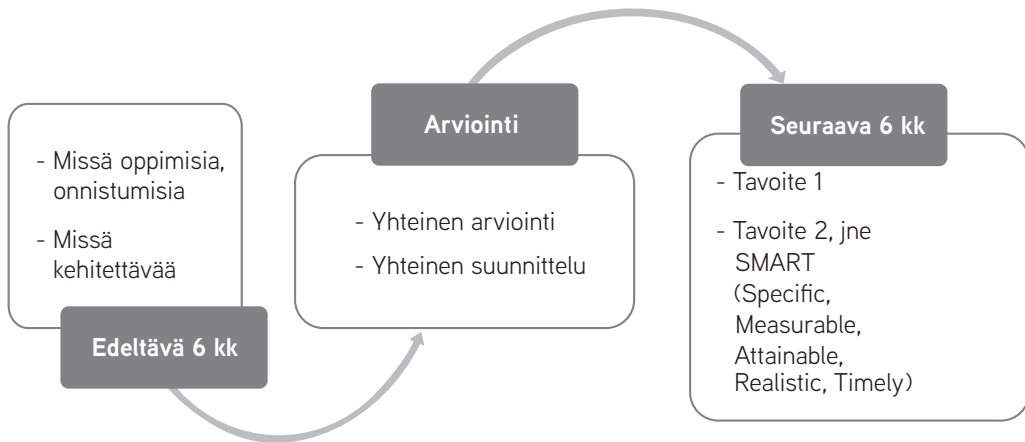
(Mukaihen lähteitä: 8,11,12)

6.2.1. Puolivuosittaiset arviointikeskustelut

Kouluttaja voi antaa erikoistujalle palautetta lyhyesti työtehtävien yhteydessä tai välittömästi niiden jälkeen, esimerkiksi työpaikkakäyntien jälkeen tai viikoittain ohjaustapaamisissa. Työn lomassa annetun palautteen lisäksi oppimisen edistymistä tulee arvioida systemaattisemmin kouluttajalääkärin ja erikoistujan välisissä puolivuositaisissa arviointikeskusteluissa. Nämä arviointitapaamiset suunnitellaan ja merkitään etukäteen kalenteriin.

Arvioinnit puolivuositain ovat osa kouluttajan ja erikoistujan ohjaustapaamisten jatkumoa (Kuvio 1). Arviointitapaamisissa pysähdytään hetkeksi katsomaan taaksepäin, mitä erikoistuja on oppinut ja saanut aikaan arvioitavalla kaudella ja mitä toiminnassa on edelleen kehitettävä. Erityisen tärkeää on suunnata eteenpäin ja pohtia mitä ajankohtaisia oppimistavoitteita sovitaan seuraavalle kaudelle.

Arviointikeskustelussa erikoistuja arvioi omaa osaamistaan ja oppimistaan sekä itsenäisesti että yhdessä kouluttajalääkärin kanssa ja kokoaa nämä arvioinnit lokikirjaansa. Erikoisalakohtaisissa koulutusvaatimuksissa todetaan, että ”erikoistuvan lääkäriin tulee arvioida koulutustaan ja edistymistään yhdessä kouluttajan kanssa. Arviointi pohjautuu henkilökohtaiseen erikoistumissuunnitelmaan, lokikirjaan ja koulutusohjelman tavoitteisiin. Arviointi tulee tehdä kirjallisesti vähintään kahdesti vuodessa ja aina kunkin koulutusjakson päätyttyä” (1). Lokikirja on siis arvioinnin apuväline. Vastuu lokikirjan merkintöjen ajantasaisuudesta on erikoistujalla itsellään. Kouluttajalääkäri ohjaa erikoistujaa koulutuspaikassa ja osallistuu koulutusprosessin ja oppimisen suunnitteluun sekä arviointiin lokikirjaa hyödyntäen. Laadukas arviointi edellyttää huolellista suunnittelua. Sen mitä arvioidaan, tulee olla linjassa oppimiselle asetettujen tavoitteiden kanssa, ja arvioinnin myötä sekä oppija että kouluttaja saavat tietoa oppimistavoitteiden saavuttamisesta (7).



Kuvio 1. Arviointi prosessina

KOULUTTAJALÄÄKÄRIN KERTOMA ESIMERKKI

Erikoistujan itsearvioinnin tukeminen kysymyksin:

”Mitä mieltä itse olisit jos saisit tällaisen (työpaikkaselvitys)raportin, jos olisit työpaikalla? Tai mitä mieltisit, jos olisit vaikka tämän työntekijän esimies, niin millaisia

huolia tai ajatuksia sinulla heräisi? Tai jos olisit itse ollut työntekijän asemassa työterveysneuvottelussa, niin miten toivoisit, että sinua olisi kohdeltu?” (Kari Mölsä)

Erikoislääkärikoulutuksessa korostuvat itseohjautuvan oppimisen piirteet (13). Keskeistä on oppijan oma aktiivisuus, osaamisen tunnistaminen, omien tavoitteiden asettaminen yliopiston määrittämien tavoitteiden mukaisesti sekä oman toiminnan säätely näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Olennaista on myös näiden prosessien itsearviointi. Koulutuksessa pidetäänkin tärkeänä oman osaamisen ja sen kehittymisen itsearviointia. Itsearviointi ei ole kuitenkaan yksinään riittävää, vaan osaamisen kehittymisen kannalta on tärkeää saada palautetta myös muilta (6,10). Vuonna 2014 toteutetussa työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen valtakunnallisessa laadun arvioinnissa ulkoiset arvioijat totesivat, että koulutusta koskevista ohjeista korostetaan arvioinnin toteuttamista yhdessä kouluttajalääkärin kanssa (14). Käytännössä arviointi jää usein lokikirjaan perustuvaksi itsearvioinniksi. Arvioijat ehdottivatkin rinnalle myös muiden tekemää arviointia.

ESIMERKKI

Erikoistujan tekemä itsearviointi on tärkeä osa oppimisen arviointia. Kouluttaja voi ohjata tätä hyvillä kysymyksillä. Koska oppimisessa on kyse muutoksesta, kysymykset kartoittavat tätä. Kun oppimistavoitteena on ollut työkyvyn arviointiin liittyvä osaaminen, kouluttaja voi kysyä esimerkiksi:

- Mitä tilanteessa tapahtui, miten se erikoistujan itsensä mielestä meni?
- Millaisia muutoksia huomaat tapahtuneen tiedoissasi, taidoissasi ja suhtautumistavoissasi, liittyen työkyvyn arviointiin?
- Millä tavalla saatat nyt toimia paremmin tai ajatella eri tavalla työkyvyn arviointiin liittyvissä tilanteissa? Mitä teet nyt toisin verrattuna ensimmäisiin tekemiisi työkyvyn arviointeihin?
- Miten asiakkaat tai yhteistyökumppanit ovat hyötäneet uudesta osaamisestasi?
- Miten uusi osaaminen helpottaa omaa työtäsi?
- Miten uusi osaaminen rikastuttaa koko työyhteisöäsi?

Oppimisen arvioinnissa ja palautteen annossa voidaan hyödyntää myös ns. 360 asteen arviointia (MSF, Multi Source Feedback), joka tarkoittaa usean eri tahon tekemää arviointia (5,15). Erikoistuvan lääkärin kohdalla tällainen tarkoittaisi itsearvioinnin ja kouluttajan tekemän arvioinnin lisäksi kollegojen, muiden terveydenhuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden (tiimin jäsenten) sekä henkilö- ja työpaikka-asiakkaiden tekemiä arvioita. Eri tahoilta saatavat arvoinnit voidaan toteuttaa tähän tarkoitukseen laadituilla arviointivälineillä, mm. erilaisilla lomakkeilla. Näissä arviointi kohdistuu yleensä lääkärin ammatillisuuteen, klinisiin taitoihin, vuorovaikutustaitoihin, johtamistaitoihin ja yhteistyötaitoihin (15).

Kouluttajalääkäriltä ja muilta saatu palaute osoittaa saavutetun ja tavoitellun osaamisen suhteen sekä auttaa suuntaamaan toimintaa eteenpäin. Oppimista edistävän palautteen olisi hyvä sisältää tietoa siitä, mikä palautteen saajan toiminnassa on hyvää, mitä korjattavaa tai kehitettävää toiminnassa olisi, sekä yhteistä suunnittelua ja ehdotuksia miten kuroa kiinni nykyisen ja tavoitellun osaamisen väliä (8).

Kouluttaja voi antaa palautetta erikoistujan itseohjautuvuudesta. Palautetta varten hän voi tarkkailla (12):

- Miten erikoistuja tunnistaa omia oppimistavoitteitaan?
- Miten hän pohtii strategioita tavoitteiden toteuttamiseen?
- Miten hän reflektoi ja arvioi omaa toimintaansa?
- Miten hän käyttää samaansa palautetta oppimistavoitteiden muokkaamiseen ja uudistamiseen?

6.2.2. Miten valmistautua arviointikeskusteluun?

Arvioinnin lähtökohtana tulee olla erikoislääkärikoulutuksen tavoitteet, jotka määrittelevät millaista ja minkä tasoista osaamista erikoistujan tulee saavuttaa koulutuksen aikana. Tavoitteet konkretisoituvat lokikirjassa palvelujaksokohtaisiksi osaamistavoitteiksi, sisällöiksi ja suoritusvaatimuksiksi. Osaamistavoitteet voidaan nähdä kompetensseina, jotka kuvaavat sitä mitä erikoistujan odotetaan osaavan koulutusjaksojen päättyessä niin tietojen, taitojen kuin asenteiden osalta (ks. kompetensseista myös luvussa 2).

Arvioinnissa tarkastellaan sovitusti esimerkiksi kliinistä osaamista, työterveyshuollon ydinprosessien osaamista, ammatillista asennoitumista ja vuorovaiikutustaitoja. Sekä kouluttajan että erikoistujan on hyvä valmistautua arviointiin etukäteen. Kun oppimista (kompetenssien kehittymistä) arvioidaan, on tarpeellista keskustella etukäteen yhdessä erikoistujan kanssa siitä, mitä tarkoittaa riittävä kompetenssi (7). Mitä pitää osata ja millä tasolla? Miten osaamisen voi osoittaa? Sitten on päätettävä arvioidaanko osaamista aidossa tilanteessa (esimerkiksi kouluttaja seuraa miten erikoistuja johtaa työterveysneuvottelua), keskustellen (erikoistuja kertoo miten hän johtaa näitä neuvotteluja) vai jollakin muulla tavalla. Autenttinen, aidon tilanteen seuraaminen on suositeltavaa. Tällöin palaute voidaan perustaa kouluttajalääkäriin konkreettisiin havaintoihin erikoistujan toiminnasta. Havainnoijana voidaan käyttää kouluttajan ohella myös muita työterveystiimin jäseniä tai vertaisia (muuta erikoistujia).

Krackov'n (9) mukaan palautekeskustelun toteutuksessa voidaan nähdä kolme vaihetta: palautteen antamiseen valmistautuminen, varsinainen palautekeskustelu ja palautekeskustelun reflektointi. Näiden lisäksi on tärkeää kohdistaa katse tulevaan ja pohtia minkälaiseen kehittymiseen seuraavaksi tähdätään: Mitkä ovat erikoistujan tavoitteet seuraavalle puolelle vuodelle, seuraavalle jaksolle tai erikoistumisen kokonaisuutta silmällä pitäen?

ESIMERKKI

Palautekeskustelun vaiheet

Valmistaudu:

- Havainnoi erikoistujasi toimintaa, kerää aineistoa hänen oppimisestaan ja toiminnastaan (esimerkiksi: esityksiä, lausuntoja, työpaikkakäyntejä) ja perusta palautteesi omiin havaintoihisi
- Käytä konkreettisia esimerkkejä havainnoistasi
- Selvitä mitä olet arvioimassa ja minkälaisia tavoitteita oppimiselle on asetettu
- Suunnittele tapaamisen ajankohta, paikka ja tavoitteet etukäteen yhdessä erikoistujan kanssa

Toteuta:

- Muista vuorovaikutus
- Kertaa tapaamisen tarkoitus ja sovi tavoitteista
- Kannusta erikoistujaa itsearviointiin kysymällä
- Kuuntele, vahvista tai korjaa erikoistujan esiin nostamia asioita
- Jos palautteesi aiheuttaa puolustusreaktion, tunnista ja tunnusta palautteen aiheuttamat tunteet, nosta esiin positiivisia asioita erikoistujan toiminnassa ja aktivoi itse pohtimaan ongelmaa
- Ole konkreettinen (esimerkit havainnoista), anna konkreettisia ehdotuksia
- Varmista, että erikoistuja ymmärtää mitä tarkoitat
- Tehkää lopuksi erikoistujan kanssa yhteenveto keskustelusta ja suunnitelma jatkosta

Reflektoi:

- Reflektoi palautekeskustelua: Mikä meni hyvin? Mikä toimi hyvin? Mitä voisit tehdä toisin seuraavalla kerralla? Mitä strategioita käytät jatkossa?

(Mukaillen lähdettä 9)

6.3. Arvioinnin apuvälineet

6.3.1. Lokikirja

Arviointikeskusteluissa aineistona voi hyödyntää lokikirjan merkintöjä. Tällaisia merkintöjä voivat olla muistiinpanot viikoittaisista ohjauskeskusteluista, työtehtävistä ja suoritteista. Aineistoina voi käyttää myös erikoistujan puolen vuoden aikana kokoamia näyttöjä toiminnastaan.

6.3.2. Toiminnan havainnointi eri tavoin

Kouluttajalääkäri voi myös havainnoida erikoistujan toimintaa esimerkiksi ohjatuilla työpaikkakäynneillä tai potilasvastaanotoilla ja perustaa arviointinsa näihin havaintoihin. Erikoislääkärikoulutuksen kehittämisessä on viime aikoina nostettu esiin EPA-ajattelua (Entrustable Professional Activities eli alalle tyypilliset toiminnot, lisää luvussa 2). Keskeisten toimintojen osaamisen arvioinnissa havainnointi on

olennaista. Havainnoinnin apuvälineenä voi käyttää strukturoituja havainnointilomakkeita. Lisäksi erikoistuja voi potilaan luvalla nauhoittaa vastaanottoa toiminnan tarkastelua ja arviointikeskustelua varten.

Erikoistujaa voi pyytää keräämään asiakaspalautetta ja moniammatillisen tiimin palautetta ennen arviointikeskustelua. Erikoistujan tekemiä kirjallisia tuotoksia, kuten potilasasiakirjoja, raportteja ja lausuntoja voidaan myös käyttää arvioinnin pohjana. Lisäksi osaamista voidaan arvioida harjoittelemalla ja simuloimalla erilaisia työterveyslääkärille tyypillisiä työtilanteita.

6.3.3. *Portfolio arviointityökaluna*

Lokikirja kannustaa erikoistujaa oman osaamisen kuvaamiseen. Oman osaamisen kuvausta voi jatkaa myös portfoliotyöskentelyllä. Portfolio on luonteeltaan monipuolisempi kuin lokikirja, ja se voi pitää sisällään monenlaisia erikoistumiseen liittyviä asiakirjoja kuten erikoistumissuunnitelman, ansioluettelon, tietoja koulutuksiin osallistumisista, näyttöjä ja palautteita (16). Nykyisellään portfolion työstämiseen löytyy myös sähköisiä työkaluja kuten lääkäreiden Pro Medicon Taitoni.fi-palvelu.

ESIMERKKI

Oppimisen arvioinnin apuvälineenä voidaan käyttää portfolion pohjalta keskustelua. Erikoistujaa voidaan pyytää kokoamaan portfolioonsa esimerkiksi seuraavia pohdintoja ja kuvauksia:

- Miten hänen käsityksensä jostakin asiasta ja sen suorittamisesta on muuttunut koulutuksen aikana?
- Näyttöä ymmärryksen kehittymisestä: työhön liittyviä dokumentteja koulutuksen alusta ja lopusta, jolloin nähdään niissä tapahtunut kehittyminen; mielle- ja käsitekarttoja aiheeseen liittyen opiskelun eri vaiheilta
- Asiakaspalautteita
- 360 asteen arvioinnin tuloksia
- Kirjallisia esityksiä, esiintymisiä mediassa
- Selostuksia ja reflektointia merkityksellisistä tilanteista
- Mahdollisia tentti- tai testituloksia
- Itse kirjoitettuja yhteenvetoja keskeisistä aiheeseen liittyvistä artikkeleista sekä niiden omakohtaista kriittistä pohdintaa
- Omien tavoitteiden ja toimintasuunnitelmien muotoiluja

6.3.4. Bloomin taksonomia

Lokikirjan jaksokohtaisten oppimistavoitteiden laadinnassa on hyödynnetty muokattua Bloomin taksonomiaa, jota voi käyttää hyväksi myös edistymisen arvioinnissa (17,18). Osaaminen on jaettu tässä taksonomiassa kuudelle tasolle, ja tiedon käsittely monimutkaistuu siirryttäessä ylemmille tasoille. Osaamistasoja kuvaavat tietyn tyyppiset toiminnot, kuten esimerkiksi asioiden muistaminen tai soveltaminen. Osaamistavoitteissa näitä toimintoja on sanallistettu niitä kuvaavilla verbeillä. Mitä korkeammalla tasolla erikoistuja toimii, sitä taitavammin hän pystyy käyttämään oppimaansa erilaisissa konteksteissa (19,20).

Jos taksonomiaa hyödynnetään oppimisen arvioinnissa, tarkastellaan sopivin menetelmin miten kullekin jaksolle asetetut tavoitteet on saavutettu. Jos tavoitteena on esimerkiksi osata ”soveltaa” (taso 3) tulee arvioinnissa käyttää menetelmiä, joiden avulla saadaan selville onko erikoistuja oppinut soveltamaan. Käytännön esimerkkejä Bloomin taksonomian mukaisista osaamistasoista, erikoistujan toiminnasta ja arvioinnista on taulukossa 1.

Taulukko 1. Bloomin taksonomian tasot ja kuvaukset (17,18,20)

OSAAMISEN TASO	TASON KUVAUS	KUVAAVIA VERBEJÄ
Taso 1: Muistaminen, mieleen palauttaminen (remembering)	Kyky muistaa ja palauttaa mieleen asioita siinä muodossa kuin ne on esitetty.	Muistaa, tunnistaa, toistaa, yhdistää oikeaan asiayhteyteen, listaa, järjestää, luetella, nimetä, tallentaa, löytää.
Taso 2: Ymmärtäminen (understanding)	Kyky tulkita opittua informaatiota ja selittää opittuja käsitteitä.	Tulkitsee, selittää, kuvailee, ilmaisee omin sanoin, valaisee esimerkein, löytää yhtäläisyyksiä ja eroja, luokittelee, tekee yhteenvetoja, vertaa, muokkaa, päättelee.
Taso 3: Soveltaminen (applying)	Kyky käyttää ja soveltaa tietoa oikeissa tilanteissa.	Käyttää, soveltaa, suorittaa, toteuttaa käytännössä, toimii, saa aikaan, järjestää, muuttaa, havainnollistaa, laskee, esittää, näyttää, valmistaa.
Taso 4: Analysoiminen (analysing)	Kyky pilkkoa ongelma tai informaatio pienempiin osiin ja ymmärtää ja etsiä niiden välisiä suhteita -> ymmärtää rakenteen.	Erittelee, jäsentee, luokittelee, vertailee, tutkii, selvittää, kokeilee, keksii, nimeää syitä, päättelee.
Taso 5: Arvioiminen (evaluating)	Kyky arvioida ajatusten ja ratkaisujen arvoa tiettyä tarkoitusta varten. Kyky tehdä perusteltu arvio tai päätös.	Arvioi, arvottaa, mittaa, osoittaa, ratkaisee, valikoi, harkitsee, ottaa huomioon, päättelee, tekee johtopäätöksiä, perustelee, todistaa, vakuuttaa.
Taso 6: Luominen (creating)	Kyky luoda jotain uutta (mm. ajatuksia, näkökulmia, tuotteita) olemassa olevan tiedon pohjalta.	Kehittää, suunnitella, laatia, luoda, koota, valmistaa, muokata, muuttaa, laajentaa, järjestää uudelleen, keksii, esittää, panna alulle.

6.4. Ohjauksen toteutumisen ja yhteisen toiminnan arviointi

Arviointikeskusteluissa voidaan tarkastella erityisten kompetenssien lisäksi erikoistujan edistymistä yleisemmälläkin tasolla. Lisäksi koko oppimis- ja ohjausprosessia kannattaa tarkastella yhdessä. Vehviläisen (21) mukaan ohjauksen tavoitteiden ja toteutuksen tarkastelussa voidaan kiinnittää huomiota tuotokseen, havaitussa toiminnassa tapahtuneeseen muutokseen ja itse prosessiin. Erikoistujan toiminnassa tapahtuneita muutoksia voivat olla Vehviläisen (21) mukaan:

- Ammatillisen tietoperustan jäsentyminen ja syventyminen
- Laadullinen muutos omaa työtä koskevissa käsityksissä (esim. työn tavoitteet)
- Uuden taidon tai tehtävän oppiminen, ja siten tehtäväkentän laajeneminen
- Syventynyt käsitys omista vahvuuksista ja oppimistarpeista; uusien oppimistavoitteiden asettaminen ja halu kokeilla uutta
- Metakognitiivisten taitojen kehittyminen (mm. omien reaktio- ja toimintatapojen ymmärtäminen; toisin toimimisen tietoinen harjoittelu)
- Uudenlainen toimijuus työyhteisössä (mm. avun pyytäminen, työn jakaminen, verkottuminen)
- Helpottumisen ja rentouden kokemus, joka mahdollistaa uudenlaisia havaintoja ja uutta toimintaa

Arviointikeskusteluissa kouluttajan kannattaa pyytää erikoistujalta palautetta myös omasta toiminnastaan. Ohjaus on yhteistoimintaa, jolloin sen arvioinnissakin kannattaa kiinnittää huomiota tähän yhteiseen tekemiseen.

ESIMERKKI

Lokikirjaan pohjautuvien ns. puolivuotisarviointien yhteydessä voidaan arvioida keskustellen myös yhteisestä työskentelystä mm. seuraavien kysymysten avulla:

- Mikä keskusteluissamme on ollut sinulle tärkeintä – mistä olet oppinut eniten?
- Oletko saanut riittävästi palautetta oppimisesta tai toiminnastasi?
- Miten arvioisit omaa aktiivisuuttasi: Oletko nähnyt tarpeeksi vaivaa oppiaksesi tavoitteeksi asetetut asiat? Jos jokin asia on jäänyt oppimatta, miten oppimista voisi edistää?
- Miten hyvin olemme osanneet suunnitella ja ottaa käyttöön oppimiseen tarvittavat aika- ja muut resurssit?
- Miten olemme hyödyntäneet muiden työpaikan ammattilaisten tai yhteistyökumppanien osaamista?
- Mitä muuta yhteiseen työskentelyymme liittyvää haluat nostaa esille?
- Miten voisin kouluttajalääkärinä olla sinulle entistä paremmin avuksi?
- Mitä meidän kannattaa tehdä jatkossa eri tavalla ohjaustapaamisissa? Mihin muihin seikkoihin meidän kannattaa kiinnittää enemmän huomiota?

6.5. Palautteen antamisen ja arvioinnin haasteita

Jos arvioinnissa havaitaan, että oppiminen ei ole edistynyt suunnitellulla tavalla tai erikoistujan toiminnassa ja osaamisessa on selkeitä puutteita, asia pitää ottaa esille. Joskus palautteen antaminen voi tuntua haasteelliselta ja vaikealta. Etenkin negatiivisen palautteen antaminen on koettu vaikeaksi (8,22). Arviointitilanne voi olla tunteita herättävä kokemus sekä palautteen antajalle että sen vastaanottajalle (10,22). Kouluttaja voi nähdä oman roolinsa enemmänkin mentorina eli kokeneempana kollegana, joka neuvoa ja auttaa kysyttäessä, mutta ei puutu suoriutumiseen (22). Arvioinnit kuitenkin kuuluvat kouluttajan tehtäviin.

Arviointi voi tuntua hankalalta useastakin syystä. Arvioinnin pelätään heikentävän mukavaa yhteistyösuhdetta. Miten erikoistuja ottaa vastaan korjaavan palautteen? Vaikuttaako palaute saajan ammatilliseen itsetuntoon? Miten palautteen antaminen vastuullisen ohjaajan roolissa istuu kollegiaalisuuden vaatimukseen ja ihanteeseen? Onko käsitys erikoistujan ja kouluttajan rooleista symmetrinen? Toisaalta myös hyvän edistymisen ääneen sanominen voi tuntua oudolta, jos se ei kuulu oman toimipaikan kulttuuriin (22). Haasteelliselta tuntuvan palautteen antamista voi helpottaa sekä sisällön että antamisen tavan huolellinen suunnittelu ja tilanteeseen valmistautuminen. Samoin se, että arvioinneista osana erikoistumisen arkea on puhuttu yhteisesti jo ohjaussuhdetta aloitettaessa ja että arvioinneissa toteutunutta kautta katsotaan ja tulevaisuutta suunnitellaan rohkaisevalla ja kannustavalla tavalla. Tärkeä painotus on toimintaa ja oppimisen jatkuvuutta edistävä suunnittelu.

6.6. Osaamisen ja oppimisen arviointi erikoislääkärikoulutuksen kokonaisuudessa

Erikoistujan edistymistä arvioidaan erilaisin menetelmin erikoislääkärikoulutuksen eri vaiheissa (1). Koulutusjaksojen alkaessa tehdään niin sanottu *lähtötason arviointi* (*diagnostinen arviointi*), jossa kouluttajalääkäri ja erikoistuja tutustuvat koulutusjakson tavoitteisiin, pohtivat mitä asioita erikoistuja jo hallitsee, ja minkälaiset tavoitteet jaksolle näistä lähtökohdista voidaan asettaa. Lähtötason arvioinnin tarkoituksena on auttaa erikoistumissuunnitelman ja tavoitteiden rakentamisessa erikoistujan osaamistaso huomioiden (23). Jakson alussa on hyvä keskustella sekä kouluttajan että erikoistujan toiveista ja odotuksista ohjausta, oppimisen arviointia ja palautteen antoa koskien. Toiveiden ja odotusten läpikäyminen yhdessä edistää aikanaan palautteen antamista ja myös sen vastaanottamista (8).

Jaksojen aikana tehdään jatkuvaa oppimista tukevaa ja edistävää ns. *formatiivista arviointia*. Sillä pyritään yksinkertaisesti vahvistamaan myönteistä toimintaa ja saamaan esille kehittämiskohtia (7). Erikoislääkärikoulutuksen loppupuolella erikoistujat osallistuvat valtakunnalliseen erikoislääkärikuulusteluun. Tällaisia loppuvaiheen kokoavia tenttejä kutsutaan *summatiivisiksi arvioinneik-*

si, sillä niiden tehtävänä on testata erikoistujan osaamista opiskelun jälkeen (7). Tentissä testataan erikoistujan tiedollista osaamista etukäteen määritettyyn kirjallisuuteen perustuen.

Lähteet

- 1 Erikoislääkärikoulutuksen opinto-opas 2015-2017. Helsingin yliopisto.
- 2 Nevgi A, Lindblom-Ylänne S. Opetuksen linjakkuus – suunnittelusta arviointiin. Kirjassa Lindblom-Ylänne S, Nevgi A, toim. Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOY 2009;138-155.
- 3 Sadler DR. Fidelity as a precondition for integrity in grading academic achievement. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 2010;35:727-743.
- 4 Hattie J, Timperley H. The power of feedback. *Review of Educational Research* 2007;77:81-112.
- 5 Driessen E, Overeem K, van Tartwijk J. Learning from practice: mentoring, feedback, and portfolios. Kirjassa: Dornan T, Mann K, Scherpbier A, Spencer J, toim. *Medical education: Theory and practice*. Edinburgh: Elsevier Churchill Livingstone 2011;211-227.
- 6 Norcini J, Burch V. Workplace-based assessment as an educational tool: AMEE Guide No. 31. *Medical Teacher* 2007;29:855-871.
- 7 Biggs J, Tang C. *Teaching for quality of learning at university*. Maidenhead: Open University Press 2011.
- 8 Nicol DJ, Macfarlane-Dick B. Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education* 2006;31(2):199-218.
- 9 Krackov SK. Giving feedback. Kirjassa Dent JA, Harden RM, toim. *A Practical Guide for Medical Teachers*, 4. painos. Lontoo: Churchill Livingstone Elsevier 2013;323-332.
- 10 Dennick R, Spencer J. Teaching and learning in small groups. Kirjassa: Dornan T, Mann K, Scherpbier A, Spencer J, toim. *Medical education: Theory and practice*. Edinburgh: Elsevier Churchill Livingstone 2011:133-156.
- 11 Teunissen P, Wilkinson T. Learning and teaching in workplaces. Kirjassa: Dornan T, Mann K, Scherpbier A, Spencer J, toim. *Medical education: Theory and practice*. Edinburgh: Elsevier Churchill Livingstone 2011;193-208.
- 12 White C, Gruppen L. Identifying learners' needs and self-assessment. Kirjassa: Dornan T, Mann K, Scherpbier A, Spencer J, toim. *Medical education: Theory and practice*. Edinburgh: Elsevier Churchill Livingstone 2011;115-129.
- 13 Pintrich P. A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students. *Educational Psychology Review* 2004;16(4):385-407.
- 14 Pyörälä E, Hakkarainen K. Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen arviointi kaudelta 2009-2013: Arviointiraportti. Kirjassa: Räsänen K, Toivonen A, Pyörälä E, Hakkarainen K, toim. *Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen arviointi kaudelta 2009-2013*. Sosiaali- ja terveysministeri, Raportteja ja muistioita 2015;11:23-70.
- 15 Donnon T, Al Ansari A, Al Alawi S, Violato C. The Reliability, Validity, and Feasibility of Multisource Feedback Physician Assessment: A Systematic Review. *Academic Medicine* 2014; 89(3):511-516.
- 16 Työterveyshuoltoon erikoistuvan lääkärin lokikirja 2013-2015. Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto.

- 17 Työterveyshuollon erikoislääkäriskoulutuksen lokikirja 2015-2017. Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto.
- 18 Bloom BS, toim., Engelhart MD, Furst EJ, Hill WH, Krathwohl DR. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1: Cognitive domain. New York: David McKay 1956.
- 19 Krathwohl DR. A revision of Bloom's taxonomy: an overview. *Theory into practice* 2002;4(4):212-218.
- 20 Anderson LW, Krathwohl DR, toim. A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. New York: Longman 2001.
- 21 Vehviläinen S. Ohjaustyön opas - yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus 2014.
- 22 Kogan JR, Conforti LN, Bernabeo EC, Durning SJ, Hauer KE, Holmboe ES. Faculty staff perceptions of feedback to residents after direct observation of clinical skills. *Medical Education* 2012;46:201-215.
- 23 Norcini DJ, Friedman Ben-David B. Concepts in assessment. Kirjassa Dent JA, Harden RM, toim. *A Practical Guide for Medical Teachers*, 4. painos. Lontoo: Churchill Livingstone Elsevier 2013;285-291.