

A photograph of three people walking away from the camera on a dirt path in a forest. The person in the foreground is a woman with blonde hair tied back, wearing a dark hooded jacket and dark pants. Behind her is another person in a dark jacket, and further back is a man in a light-colored jacket and pants. The forest has tall, thin trees and the ground is covered in dry leaves. The entire image has a blue-to-green color gradient.

7.

**KOULUTTAJALÄÄKÄRI
KEHITTYY JA KEHITTÄÄ**

7.

KOULUTTAJALÄÄKÄRI KEHITTYY JA KEHITTÄÄ

Kouluttajalääkärikin oppii ja kehittyy työssään toimimalla tavoitteellisesti, suunnitelmallisesti ja kehittymistään tietoisesti arvioiden. Kuten erikoistuja, myös kouluttajalääkäri kehittää tehtävissä tarvitsemiaan tietoja, taitoja, asenteita ja ajattelutapoja. Itsensä kehittämisen lisäksi aktiivinen kouluttajalääkäri voi kehittää oman yksikkönsä koulutustoimintaa sekä erikoislääkärikoulutusta yleensä. Tässä luvussa pohditaan kouluttajalääkäriin kehitys- ja kehittämistyötä näillä kolmella tasolla – työkaluja unohtamatta.

7.1. Kouluttajalääkäriin oikeus ja velvollisuus osaamisensa kehittämiseen

Työterveyshuollon kouluttajalääkärit ovat alan erikoislääkäreitä, jotka haluavat ylläpitää ja kehittää tehtäviensä vaatimaa ammatillista osaamista jatkuvasti. Toisaalta ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen on nähty kaikille lääkäreille niin tärkeäksi, että siihen on velvoittaviakin säädöksiä ja suosituksia.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (1) toteaa, että ”Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin”. Lääkäriliiton eettisten ohjeiden mukaan lääkärin tulee pitää yllä ja kartuttaa tietoaan ja taitojaan. Hänen tulee käyttää ja suositella vain tutkimuksia ja hoitoja, jotka ovat lääketieteellisen tiedon ja kokemuksen perusteel-

la vaikuttavia ja tarkoituksenmukaisia (2,3). Lääkärinvallassakin lääkäri lupaa, että ”Pidän jatkuvasti yllä korkeaa ammattitaitoani ja arvioin työni laatua” (4).

Liiton kollegiaalisuusohjeiden (5) mukaan lääkärin tulee toimillaan, ratkaisuillaan ja esimerkillään ylläpitää ja edistää ammattietiikkaa ja kollegiaalisuutta. Esimiehen ja alaisen, opettajan ja oppilaan sekä nuoremman ja vanhemman kollegan tulee käytöksellään vaalia kollegiaalisuutta ja tukea toistensa ammatillista kehittymistä.

Myös koulutuspaikkasopimuksessa kouluttaja allekirjoituksellaan sitoutuu kehittämään ammattitaitoaan ja osallistumaan kouluttajakoulutukseen vuosittain (6). Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen ulkoisessa arvioinnissa (7) alan oma kouluttajakoulutus nähtiin myönteisenä asiana.

Sosiaali- ja terveysministeriön opas työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta (8) määrittää, että työterveyslääkäriin tulisi osallistua täydennyskoulutukseen keskimäärin seitsemän päivää vuodessa. Työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että lääkäri voi osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

7.2. Mitä osaamisia kouluttajalääkärille?

Opinto-oppaassa kuvataan niitä tietoja, taitoja, asenteita ja ajattelutapoja, joista tulevan erikoislääkäriin ammattiosaaminen muodostuu ja joiden muodostumista ohjauksella tuetaan. Samaan tapaan myös taitava ohjausosaaminen koostuu ohjaukseen liittyvistä *tiedoista, taidoista, asenteista ja ajattelutavoista*. Ohjausosaaminen rakentuu seuraaville elementeille:

1. Kouluttajalääkärillä on tehtävän vaatimat *tiedot*, mm.

- Erikoisalan substanssitiedot
- Tiedot erikoislääkärikoulutuksen tavoitteista, rakenteista ja säännöistä
- Perustiedot pedagogiikasta

2. Kouluttajalääkärillä on tehtävän vaatimat *taidot*, mm.

- Erikoisalan substanssitaidot
- Erikoisalan vuorovaikutustaidot
- Perustaidot ohjaamisesta ja arvioinnista, opetuksen suunnittelusta

3. Kouluttajalääkärillä on tehtävän vaatimat ajattelutavat ja asenteet, mm.

- Alalle ominaiset ajattelutavat ja tavoitteet sisäistyneinä
- Tahto tukea ja ohjata erikoistuvaa kollegaa
- Tahto jatkuvasti kehittää osaamistaan ja kehittyä alan erikois- ja kouluttajalääkärinä

Lisäksi kouluttaja sitoutuu huolehtimaan riittävän aikaresurssin varaamisesta ohjaukseen, sen suunnitteluun, toiminnan kehittämiseen ja omaan kouluttautumiseen.

7.3. Miten kouluttajalääkäri voi kehittää itseään?

Kehittymisen ja oppimisen periaatteet ovat kouluttajalla samat kuin ohjattavillakin: ne perustuvat tietoiisiin tavoitteisiin, suunnitelmalliseen opiskeluun ja tavoitteiden toteutumisen arviointiin.

Oman ohjausosaamisen kehittämisen voi siten aloittaa nykytilan arvioinnilla, oppimistavoitteiden asettelulla ja suunnittelemalla etenemisen arviointi aikanaan. Arviointi perustuu kouluttajallakin palautteen keräämiseen ja sen reflektioon, ja arvioinnin johtopäätökset suuntaavat taas seuraavia oppimistekoja ja kehittymistä. Myös kouluttajat tarvitsevat ohjausta ja palautetta. Ohjauksen ohjausta saa kouluttajakoulutusten yhteydessä ja tarvittaessa yliopistojen kouluttajilta. Palautetta voi ja kannattaa pyytää mahdollisimman monelta taholta. Palautteen keräämisessä tulee ottaa huomioon oman työpaikan käytännöt esimerkiksi ulkoisen palautteen keräämisestä ja sopia asiasta tarvittaessa yksikön johdon kanssa erikseen. Yleisesti osaamisen kehittämiseen panostaminen paitsi parantaa tekemisen laatua, myös lisää työn iloa (9-11).

Kouluttajalääkäriin kannattaa aktiivisesti hankkia palautetta tekemisistään. Palautetta voi pyytää suullisesti, kirjallisesti tai erilaisten lomakkeiden avulla. Kouluttajan kannattaa aina pyytää palautetta omilta ohjattavilta. Ohjaustilanteet voi päättää pohtimalla: Miten tilanteessa onnistuttiin? Mitä tällä ohjauksella opittiin? Näin kouluttaja saa palautetta omasta toiminnastaan. Palautteen pyytäminen tapahtuu luontevasti myös erikoistujan puolivuositteisten oppimisen arviointien yhteydessä. Lokikirjamerkintöjäkin voi tarkastella palautteen näkökulmasta. Palautetta omasta ohjaustoiminnasta ja sen heijastumisesta työyksikön muiden toimijoiden työhön kannattaa pyytää myös työyksikön muilta ammattilaisilta, kollegoilta ja esimieheltä. Palautteita kaikilta edellä kuvatuilta kertyy usein pyytämättäkin arjen kohtaamisissa suullisesti, sähköposteissa ja muissa kirjallisissa viesteissä, kun niitä huomaa tarkastella palautteina. Mikäli kouluttaja luennoi tai vetää ryhmiä, koulutustilaisuuksien osallistujilta kannattaa aina kerätä palautteita. Kouluttaja voi pyytää palautetta ohjaustyöstään myös yliopistojen kouluttajilta osana kouluttajalääkärikoulutusta ja tarvittaessa.

Reflektio tarkoittaa oman toiminnan tietoista tarkastelua, pohdintaa ja osaamisen tietoiseksi tekemistä (12). Erilaiset palautteet, mutta myös omat muistiinpanot tekemisistä ja oivalluksista toimivat reflektion raaka-aineina. Reflektointi on tärkeä osa asiantuntijan jatkuvaa oppimista. Luvussa 3.2.3. on kuvattu reflektointia tarkemmin.

ESIMERKKI

Reflektointitaitojaan voi kehittää ja tehdä reflektoinnista säännöllistä, esimerkiksi pohtimalla jokaisen ohjaustapaamisen jälkeen:

- Mitä tilanteessa tapahtui?
- Mitkä seikat auttoivat onnistumaan?
- Mitkä asiat johtivat siihen, että asiat eivät sujuneet?
- Mistä seikoista johtuen tunteeni olivat tapahtuman jälkeen pinnassa?
- Mitä tulisi ensi kerralla tehdä toisin?
- Onko tarvetta tarkistaa jokin asiaan mahdollisesti liittyvä näkökulma? Mitä, miten, milloin palaan asiaan?
- Tuliko asia valmiiksi?
- Voisinko antaa positiivista palautetta jollekin?

Reflektointi voi olla lyhyttä, asian nopeaa läpikäyntiä tapahtuman jälkeen tai syvällisempää ja keskittyntä, jolloin se kannattaa myös kirjata muistiin jatkosuunnitelmiseen.

Lääkärin työn arvioinnissa käytetään myös ns. 360 asteen palautetta (MSF, Multi Source Feedback) (13). Menetelmässä palautteita antavat kollegat, työtoverit ja potilaat sekä henkilö itse. Kysymykset voivat käsitellä sekä kliinisiä että ei-kliinisiä taitoja kuten ammatillista pätevyyttä, käyttäytymistä ja asenteita työssä, professionaalisuutta, kommunikaatiota sekä vuorovaikutus- ja johtamistaitoja. Kouluttajalääkäri voi ainakin epäsuorasti tarkastella 360 asteen palautteita myös ohjaustehtävissä suoriutumisen kannalta.

7.3.1. Kehittymisen arviointi ja näkyväksi tekeminen: kouluttajan portfolio eli ansiokansio

Portfolio eli ansiokansio tukee arviointia kokoamalla osaamisen ja sen dokumentaation yhteen. Ohjaustyön tietoinen ja kriittinenkin pohdinta ja näkyväksi tekeminen on oleellista oman toiminnan ymmärtämiseksi ja kehittämiseksi.

Portfoliotyöskentely on monelle kouluttajalle vielä melko tuntematon tapa toimia, mutta yleistyy koko ajan työelämässä. Perusportfolion kerääminen tarkoittaa systemaattista tekemisten, ansioiden, palautteiden, tavoitteiden ja suunnitelmien dokumentointia myöhempää käyttöä varten. Kyse on siis ansioluetteloa laajemmasta ja henkilökohtaisemmasta dokumentaatiosta. Perusportfolion aineistoista voi sitten tarpeen mukaan rakentaa esimerkiksi näyteportfolioita työnhakutilanteisiin tai meritoitumisten kuvaamiseen.

Lääkärijärjestökin suosittelevat portfoliotyöskentelyä, erityisesti osoittamaan täydennyskoulutuksen toimivuutta (14). Portfoliotyöskentelyyn kannustaminen on samalla lääkärijärjestöjen vastaus lääkäriainekeskeisten re-sertifikaatiokeskuste-

luun. Arkkiatri on vedonnut voimakkaasti portfolion käytön puolesta kirjeessään kollegakunnalle (15). Myös Lääkärikouluttajan erityispätevyyttä hankkivat osoittavat osaamistaan ja kehittymistään Taitoni.fi-portfolion avulla (16).

ESIMERKKI

Kouluttajalääkärin portfolio voi sisältää:

- Ajatuksia ohjaamisesta ja luonnehdinnan itsestä ohjaajana (käyttöteoria)
- Ohjaamisen käytännön kokemuksia (ohjaushistorian kuvaus)
- Erikoistujien arvioita ohjaamisesta sekä niitä koskevia pohdintoja
- Vertais- tai muita arvioita ohjaamisesta sekä niitä koskevia pohdintoja
- Kuvauksia käytetyistä ohjausmenetelmistä, tuotetuista ohjausmateriaaleista ja pohdintoja niiden käytöstä
- Suunnitelma ohjausosaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä
- Kuvaus muusta ammatillisesta toiminnasta (CV)

7.3.2. Mistä tukea: kursseja, kirjallisuutta ja Työterveyshuollon virtuaaliyliopisto

Työterveyshuollon kouluttajalääkärillä on monia mahdollisuuksia ohjausosaamisensa kehittämiseen. Niihin kuuluvat aktiivisen ohjaustyön, itsearvioinnin, palautteiden ja reflektion lisäksi nimenomaan työterveyshuollon kouluttajalääkäreille suunnatut kurssit, seminaarit, alan kirjallisuus sekä Työterveyshuollon virtuaaliyliopisto (tthvyo.fi).

Yliopistot järjestävät useita työterveyshuollon kouluttajalääkärikoulutuksia vuosittain. Ajankohtainen tieto koulutuksista löytyy Työterveyshuollon virtuaaliyliopiston Moodle-oppimisympäristöstä (moodle.tthvyo.fi), koulutuksista tiedotetaan myös kouluttajien sähköpostilistoilla. Opettajainhuone (moodle.tthvyo.fi) on virtuaaliyliopiston kouluttajalääkäreille suunnattu vuorovaikutteinen kanava, joka tarjoaa ohjaustyötä tukevia materiaaleja kouluttajien käyttöön. Työterveyshuollon virtuaaliyliopistosta löytyvät myös erikoislääkärikoulutuksen rakenteet ja vaatimukset ajantasaisina. Virtuaaliyliopisto onkin koettu keskeiseksi kanavaksi työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksessa (17).

Erikoisaloitteen kouluttajalääkärikoulutuksen lisäksi monet tahot järjestävät kaikkien erikoisalojen kouluttajalääkäreille sopivia pedagogisia koulutuksia. Näitä tahoja ovat esimerkiksi Lääkäriseura Duodecim (duodecim.fi), lääketiedetapahtumia järjestävät liitot ja yhdistykset sekä monet kesä- ja avoimet yliopistot. Lääketieteen Koulutuksen yhdistys LKY (laaketieteenkoulutuksenyhdistys.fi) järjestää vuosittain alan tieteellisen seminaarin. Lääkärikouluttajan erityispätevyys on Suomen Lääkäriliiton myöntämä erityispätevyys koulutusohjelman läpikäyneille. Ohjelma kuvataan Lääkäriliiton sivuilla (laakariliitto.fi) ja LKY ry:n sivuil-

la. Kansainvälisistä lääketieteen koulutuksen tapahtumista lienevät tunnetuimpia AMEE:n (Association for Medical Education in Europe) kongressit (amee.org).

Lähdeluettelo sisältää useita hyviä oppaita (18-21), joihin ohjaustyöstä ja pedagogiikasta innostunut kouluttaja voi perehtyä tämän käsissä olevan oppaan lisäksi. Kotimaiset ammattilehtemme Työterveyslääkäri, Lääkärilehti, Duodecim ja Nuori Lääkäri julkaisevat jatkuvasti erikoislääkärikoulutukseen ja pedagogiikkaankin liittyviä artikkeleja, samoin verkkolehti Yliopistopedagogiikka. Englanninkielisistä lääketieteen koulutuksen lehdistä mainittakoon Medical Education, Academic Medicine ja Medical Teacher.

7.4. Kouluttaja kehittää yksikköään

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -oppaan (22) mukaan ”Työterveysyksikön laadunarviointi tulee tehdä kerran vuodessa. Laadunarvioinnissa käydään läpi yksikön kaikki toiminnot ja prosessit, johtaminen, henkilöstö ja muut resurssit sekä yhteistyökumppaneiden toiminta. Laadunarvioinnin tarkoituksena on analysoida yksikön omaa toimintaa, arvioida toiminnan tuloksia ja luoda arvioinnin pohjalta kehittämishankkeet seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan”.

Erikoislääkärikoulutuskin kuuluu luontevasti työterveysyksiköiden kirjallisen, vuosittain arvioitavan laatujärjestelmän asialistalle. Tämä tekee erikoislääkärikoulutuksen tunnetuksi ja läpinäkyväksi työyksikössä – miksi ja miten koulutuspaikaksi hyväksytty työyksikkö järjestää sopimuksen mukaisen erikoislääkärikoulutuksen. Näin toiminnasta tulee myös entistä enemmän koko yksikön yhteinen asia. Parhaimmillaan toiminta erikoislääkärikoulutusyksikkönä heijastuu ja integroituu yksikön muuhun koulutustoimintaan ja kehittää koko yksikön koulutuksen laatua.

Laadunarviointi tehdään eri laatujärjestelmissä eri tavoin. Arvioinnissa voidaan hyödyntää myös Koulutuspaikan itsearviointimatriisia (23). Se kehitettiin yliopistojen yhteistyönä koulutuspaikkojen käyttöön vuonna 2010 ja päivitettiin vuonna 2014. Matriisi perustuu suurelta osin yliopiston ja koulutuspaikan väliseen koulutuspaikkasopimukseen ja siinä sovittuihin koulutuspaikan, kouluttajan ja yliopiston tehtäviin sekä velvoitteisiin. Sen käyttö tarkistuslistana on helppoa ja se tuo näkyviin tämänhetkiset vahvuudet ja mahdolliset heikkoudet sopimuksen toteuttamisessa. Matriisi tukee koulutustoiminnan kehittämistä.

7.5. Kouluttaja kehittää koulutusta

Yliopistot vastaavat opinto-oppaassa kuvatusta työterveyshuollon koulutusohjelmasta. Kouluttajalääkärit huolehtivat osaltaan koulutusohjelman käytännön toteuttamisesta ja toteutumisesta koulutuspaikalla. Näin kouluttajalääkärit toimivat osana yliopistopohjaista koulutusjärjestelmää.

Yliopistot pyrkivät toimimaan aktiivisesti vuorovaikutuksessa kouluttajalääkäreidensä kanssa niin kouluttajakoulutuksien, säännöllisen viestinnän, kouluttajamateriaalien tarjonnan kuin erilaisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden muodossa. Kouluttajilla on aina mahdollisuus keskustella, välittää omia ja kentän näkemyksiä yliopiston suuntaan ja vaikuttaa koulutusohjelman tavoitteisiin, sisältöihin ja toteutukseen. Yliopistojen järjestämät kouluttajakoulutukset ja muut koulutukset tarjoavat hyvän foorumin kouluttajien verkostoitumiselle, keskusteluille sekä hyvien käytäntöjen kehittämiseksi ja jakamiselle. Monet kouluttajat toimivat yksikkönsä ainoina kouluttajina, jolloin koulutukset ovat tärkeä väylä vertaistuen saamiseksi. Yhdessä toimimalla on mahdollista kehittää koulutusmallia jatkuvasti paremmaksi.

Lähteet

- 1 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559
- 2 Suomen Lääkäriliitto. Eettiset ohjeet 11.12.2015. www.laakariliitto.fi/edunvalvonta-tyoelama/liiton-ohjeet/eettisen-ohjee/
- 3 Suomen Lääkäriliitto. Lääkärin etiikka, 7. painos. Lahti: Suomen Lääkäriliitto 2013.
- 4 Suomen Lääkäriliitto. Lääkärinvala 11.12.2015. www.laakariliitto.fi/liitto/etiikka/laakarivala/
- 5 Suomen Lääkäriliitto. Kollegiaalisuusohjeet 11.12.2015. www.laakariliitto.fi/edunvalvonta-tyoelama/liiton-ohjeet/kollegiaalisuus/
- 6 Työterveyshuollon virtuaaliyliopisto. Koulutuspaikkasopimukset 29.9.2016. www.tthvyo.fi/koulutuspaikat/koulutuspaikaksi/
- 7 Räsänen K, Toivonen A, Pyörälä E, Hakkarainen K, toim. Työterveyshuollon erikoislääkärinkoulutuksen arviointi kaudelta 2009-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:11.
- 8 Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys, ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö: Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:10.
- 9 Sariola S. Ohjaajakin tarvitsee ohjausta. Suomen Lääkärilehti 2014;69(42):2680-2682.
- 10 Lääkärien Täydennyskoulutuksen Neuvottelukunta. Osaamiseen panostaminen parantaa terveydenhuollon laatua ja lisää työn iloa. Suomen Lääkärilehti 2010;65(23):2126.
- 11 Rytönen M, Heikkinen J, Räsänen K. Työterveyshuollon kouluttajalääkärien kokemuksia monimuotoisesti toteutetusta pedagogispainotteisesta koulutuksesta. Yliopistopedagogiikka 2014;2:79-83.
- 12 Schön DA. The reflective practitioner: How professionals think in action. New York: Basic Books 1983.
- 13 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;89:511-516.
- 14 Pro Medico. Pro Medico 19.9.2016. www.promedico.fi
- 15 Pelkonen R. Hyvät kollegat. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2014;130(2):108-109.
- 16 Lääketieteen koulutuksen yhdistys ry. Lääkärikouluttajan/hammaslääkärikouluttajan erityispätevyys 14.6.2016. www.laaketieteenkoulutuksenyhdistys.fi
- 17 Palosaari M, Pitkänen S, Leino T. Työterveyshuollon virtuaaliyliopisto entistä keskeisempi erikoislääkärikoulutuksessa - kyselytutkimus erikoistuville ja kouluttajille. Työterveyslääkäri 2014;32(1):88-92.
- 18 Horppu R, Toivola K, Kinnunen I. Viisi hyvää kysymystä viikossa - Työterveyshuollon kouluttajalääkärin opas. Helsinki: Työterveyslaitos 2009.
- 19 Lindblom-Ylänne S, Nevgi A, toim. Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOY 2009.
- 20 Vainionmäki P, Helin-Salmivaara A, Holmberg-Marttila D, Meriranta P, Timonen M. Ohjauksessa osaamista, oivallusta ja onnistumisen iloa - Opas yleislääketieteen erikoistumiseen. Forssa: Duodecim 2013.
- 21 Vehviläinen S. Ohjaustyön opas - yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus 2014.
- 22 Uitti J, toim. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos 2015.
- 23 Työterveyshuollon virtuaaliyliopisto. Koulutuspaikan itsearviointimatriisi ja kriteerit 10.10.2016. www.tthvyo.fi/koulutuspaikat/koulutuspaikaksi/