



Ensi vaiheen kokemuksia ammattillisen koulutuksen reformista

LÄHIHOITAJAOPISKELIJAT TYÖPAIKALLA 2018



SUPER

Lähihoitajaopiskelijat työpaikalla 2018 – ensi vaiheen kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista.

Suomen lähi- ja perushoitajaliiton kysely ammatillisen koulutuksen reformista työpaikkaohjaajille, työnantajille ja ammatillisille opettajille.

SuPer ry, Kehittämisyksikkö
Raportin laatija Soili Nevala

Helsinki 2019
Copyright © SuPer ry

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	4
JOHDANTO	6
KYSELYN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
OSA I: Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	10
Lähihoitajan tutkinnon perusteet.....	10
Henkilökohtaistaminen.....	11
OSA II: MENETELMÄ.....	12
Kyselyn toteutus	12
Vastaajien taustat.....	12
Kyselyn toteutus verkossa	13
OSA III: Tulokset.....	14
Perehdytys ammatillisen koulutuksen muutokseen	14
Ammatillisessa koulutuksessa tapahtuneiden muutosten tunnistaminen	15
Lähihoitajaopiskelijoiden määrä työpaikalla 2018	16
Opettajien näkyvyys työpaikalla	17
Opettajien käynnit työpaikalla.....	17
OSA IV: Opettajien näkemykset reformista.....	19
Tiedonsaanti reformista.....	19
Reformin vaikutukset opettajan työhön	20
Opettajan työpanos opiskelijoiden ohjaukseen.....	20
Näytön arvioinnin antama tieto	21
Opettajan vierailu työpaikalla.....	21
Opettajien yhteydenpito opiskelijoihin.....	22
OSA V: Ammatilliseen koulutukseen kohdistuneiden leikkausten vaikutus lähihoitajaopiskelijoiden osaamisen tasoon?.....	23
POHDINTAA.....	25
Sanalliset vastaukset teemoittain.....	25
Arviointia ja johtopäätöksiä.....	26
Lähteet.....	30
Liitteet.....	31

Tiivistelmä

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on kiinnostunut lähihoitajien koulutuksesta ja sen tuottamasta osaamisesta. Erityisesti sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan koulutus on keskeinen osa superilaisten ammatillista edunvalvontaa. Hyvä koulutus luo pohjan lähihoitajan vaatimaan ammattiin.

Juha Sipilän hallituksen aikana toteutettiin laajamittainen ammatillisen koulutuksen reformi. Tämän uudistuksen keskeinen tavoite on opintojen henkilökohtaistaminen ja puuttuvan osaamisen hankkiminen. Uudistuksessa lisättiin työpaikalla tapahtuvan opiskelun osuutta opinnoissa ja luovuttiin työpaikoille maksettavista koulutuskorvauksista. Muutos aiheutti työpaikoilla paljon kysymyksiä ja epävarmuutta.

SuPer halusi selvittää reformin alkuvaiheen vaikutuksia lähihoitajakoulutukseen. Tietoa kerättiin kyselyllä, joka suunnattiin työpaikkaohjaajille, työnantajille ja lähihoitajakoulutuksen opettajille. Vastaajista valtaosa on työpaikkaohjaajia.

Työntekijöiden vastauksista nähdään, että perehdytys on ollut puutteellista eikä tietoa uudistuksesta ole ollut riittävästi.

Uudistuksen alkuvaiheessa lähihoitajaopiskelijoiden määrät työpaikoilla näyttivät laskevan. Lasku kuitenkin tasaantui melko pian. Merkittävin yksittäinen muutos, joka vaikutti opiskelijamääriin työpaikalla, oli koulutuskorvausten poistuminen.

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän välinen vuorovaikutus ei kasvanut uudistuksen myötä. Työelämän edustajista 35 prosenttia oli sitä mieltä, että opettajia näkyy työpaikalla aiempaa vähemmän ja 40 prosenttia, että opettajia näkyy työpaikoilla yhtä vähän kuin aiemminkin. Työelämää edustavista vastaajista peräti 11 prosentin mukaan opettaja ei ole käynyt työpaikalla kertaakaan tapaamassa opiskelijaa. Tämän kysymyksen kohdalla opettajien (n=15) vastaukset poikkeavat työelämän edustajien vastauksista.

Saadut tulokset viittaavat siihen, että opettajat on perehdytetty reformilla muutettuihin kysymyksiin mutta työelämän edustajia ei.

Lähes puolet opettajista oli sitä mieltä, ettei työ ole muuttunut parempaan suuntaan. Valtaosa oli sitä mieltä, että työaikaa ei ole osoitettu enempää työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaamiseen. Näistä opettajien vastauksista voidaan päätellä, että vaikka tietoa reformin muutoksista olikin, opettajien työnkuvat eivät ole vielä selkiytyneet eikä työnkuva muuttunut tavoitteiden suuntaisesti.

” *Pidän opiskelijoiden ohjauksesta, mutta on väärin sekä ohjaajaa että opiskelijaa kohtaan, että ei ole aikaa ohjata.*

Opettajilta kysyttiin myös opiskelijan tutkinnon perusteiden mukaisesta osaamisen arvioinnin laadusta. Pääosa vastauksista osoitti, että näytön arvioinnin osuvuutta on toistaiseksi vaikea arvioida, sillä uudistuksen mukaiset muutokset on vasta otettu käyttöön.

Kysyimme lisäksi, ovatko ammatillisen koulutuksen säästöt vaikuttaneet opiskelijoiden osaamisen tasoon. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet leikkaukset näkyivät opiskelijoiden osaamisen tasossa (68 %). Vain vajaa kuusi (6) prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että leikkaukset eivät ole vaikuttaneet lähihoitajaopiskelijoiden osaamisen tasoon.

Kyselyssä oli myös mahdollisuus vapaaseen sanaan. Tästä osiosta saimme runsaasti mielipiteitä ja näkemyksiä.

Johdanto

Yksi Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista oli uudistaa toisen asteen ammatillisia tutkintoja. Tämä uudistus tunnetaan nimellä ammatillisen koulutuksen reformi. Uudistus on merkittävin muutos ammatillisessa koulutuksessa vuosikymmeniin.

Reformin tavoitteena oli uudistaa ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. Uudistukset sisältyvät lakiin ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) ja siihen liittyviin asetuksiin.

Uudistunut laki ammatillisesta koulutuksesta astui voimaan vuoden 2018 alussa. Laki korostaa ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä. Tavoitteena on lisätä työpaikoilla tapahtuvaa opiskelua ja edistää yksilöllisiä opintopolkuja sekä purkaa sääntelyä. Työpaikalla tapahtuva opiskelu toteutetaan jatkossa henkilökohtaisella koulutus- tai oppisopimuksella.

Reformissa uudistettiin ammatillisen koulutuksen tutkintorakenne ja tutkintojen perusteita. Tutkintojen määrä väheni, mutta jäljelle jääneet tutkinnot laajenivat. Perustutkintoja yhdistettiin laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja poistuneiden tutkintojen tuottama osaaminen sisällytettiin uusiin osaamisaloihin tutkintojen sisälle. Lähihoitajien, lastenohjaajien ja lääketeknikkojen tutkintojen perusteet uudistuivat 2018. Alalle syntyi myös kokonaan uusi välinehuoltajan perustutkinto.

Ammatillista koulutusta oli kuritettu jo aiempien hallitusten aikana niin, että vuosina 2013–2017 ammatillisen koulutuksen rahoitusta leikattiin noin 300 miljoonaa euroa. Suurin yksittäinen säästötoimi, 190 miljoonaa euroa, toteutui vuonna 2017 juuri ennen reformin voimaantuloa. Yhdessä nämä leikkaukset ovat tarkoittaneet yli 1600 ammatillisen opettajan työn päättymistä. Uudistusta on siis ollut toimeenpanemassa aiempaa pienempi opettajien joukko.

Ammatilliseen koulutukseen hakeutumiseen ja opiskelijavalintoihin vaikutti merkittävästi 2013 säädetty nuorisotakuu ja siihen kuuluva koulutustakuu. Koulutustakuun tavoite on, että jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan koulutuspaikka lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin.

Kielitaitovaatimuksia on lisäksi purettu siten, että myös vasta kehitymässä olevalla suomen tai ruotsin kielellä on voinut aloittaa opinnot. Tämä on helpottanut merkittävästi pääsyä koulutukseen, mutta tuonut myös mukanaan uusia haasteita. Pääsy- ja soveltuvuuskokeiden järjestäminen on koulutuksen järjestäjän päätettävissä. Tämän vuoden helmikuussa palautettiin asetuksella oppilaitoksille mahdollisuus käyttää karsivia pääsy- ja soveltuvuuskokeita opiskelijoiden valinnassa.

Lähihoitajien koulutus kuuluu SORA-lainsäädännön piiriin. Tämän lainsäädännön tarkoituksena on tarjota ratkaisuja opiskeluun soveltumattomuuteen koulutuksen aikana. Lähihoitajien työpaikat sijoittuvat monipuolisesti sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan toimintaympäristöihin. Lähihoitajat ovat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kasvatusalan ammattihenkilöitä ja lähihoitaja on nimikesuojattu ammatti.

Hyvän yhteisen perusosaamisen lisäksi työssä tarvitaan asiakasryhmä ja toimintaympäristökohtaisesti myös erikoistunutta osaamista. Esimerkiksi Outi Kiljunen on tuoreessa hoitotieteen väitöskirjassaan (*”Käsiparilla” ei pärjää – iäkkäiden moninaiset tarpeet haastavat hoitohenkilökunnan osaamisen hoitokodeissa*, Itä-Suomen yliopisto 2019) selvittänyt tehostetussa hoidossa työskenteleviltä edellytettävää osaamista. Hänen mukaansa iäkkäiden hoivakodeissa tarvitaan monipuolista osaamista, kuten eettistä osaamista, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamista, kliinistä osaamista, hyvinvoinnin edistämisen osaamista, ohjausosaamista sekä johtamis- ja kehittämisosaamista.

Kyselyn tarkoitus ja tavoitteet

Ammatillinen koulutus, erityisesti sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ala, on keskeinen osa SuPerin ammatillista edunvalvontaa. Koulutuksen kehitykseen vaikuttaminen luo perustan osaavan ja ammattitaitoisen jäsenkunnan edunvalvonnalle. SuPerissa on huolestuneena seurattu ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkauksia, työpaikkaohjaajien kuormittumista ja kentältä kantautuvia viestejä niiden opiskelijoiden määrän kasvusta, joiden soveltuvuus alalle mietityttää. Työelämästä kantautuvat työpaikkaohjaajien, esimiesten ja opettajien huolenilmaisut ovat vakavia ja varteenotettavia.

SuPer selvitti vuonna 2016 jäsentensä näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen haasteista ja mahdollisuuksista. Selvitys pohjautui jäsenistölle kohdennettuun kyselyyn. Selvityksessä kuvattiin työpaikkojen näkemyksiä opiskelijoiden valmiuksista. Vuoden 2016 kyselyn tulokset löytyvät selvityksestä *Ammatti vaatii ammattitaitoa* SuPerin verkkosivuilta osoitteesta www.superliitto.fi.

SuPer halusi kerätä palautetta ammatillisen koulutuksen reformista heti alkuvaiheessa työntekijöiltä, työnantajilta ja opettajilta. Kyselyn (Liite 1) yhtenä tavoitteena oli tuottaa vertailuaineistoa myöhempiä ammatillisen koulutuksen tarkastelua varten. Olimme kiinnostuneita siitä, miten reformista on tiedotettu, näkyvätkö ammatillisen koulutuksen säästöt työpaikoilla ja miten opiskelijoiden osaaminen on kehittynyt.

Mitä etsit?

ETUSIVU SUPER-INFO JÄSENYYS AMMATTIOSASTOT TYÖELÄMÄSSÄ OPISKELIJAT

Etusivu > Viestitit > Tiedotteet ja kannanotot > SuPer: Lähihoitajien koulutuksesta ei ole varaa tinkiä

9.5.2017

SUPER: LÄHIHOITAJIEN KOULUTUKSESTA EI OLE VARAA TINKIÄ

Ammatillista koulutusta ollaan uudistamassa, jotta työelämän terpeisiin voitaisiin vastata ja samalla säästää satoja miljoonia. Suunnitellut säästöt vaarantavat niin koulutuksen laadun kuin ammattiosaamisenkin. – On valittava, kumpi on tärkeämpää: säästöt vai turvallisuus. Lähihoitajien koulutuksesta ei ole varaa tinkiä, SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola painottaa. SuPer edellyttää, että käyttöön otetaan pakolliset, eriyttävät soveltuvuuskokeet ja osaamisvaatimuksista ei tingitä SORA-tutkintojen ammatillisissa tutkinnon osissa.

Pääsy- ja soveltuvuuskokeet



SORA-lainsäädännön tarkoitus on säilyttää sen piiriin kuuluvien tutkintojen ammattiosaaminen ja asiakasturvallisuus. Lähihoitaja on vastuussa asiakkaan turvallisuudesta ja terveydestä. SuPerin mukaan kaikkiin SORA-lainsäädännön piiriin kuuluviin tutkintoihin on otettava käyttöön pakolliset, eriyttävät soveltuvuuskokeet, jotta riittävän ajoissa huomataan hakijat, jotka eivät

SuPer on seurannut ammatillisen koulutuksen reformia jo valmisteluvaiheesta asti.

Ensisijainen tavoitteemme oli selvittää vuoden 2018 aikana koulutuksen tilaa sekä sitä, miten opiskelijan ohjaus koetaan työpaikoilla. Olimme kiinnostuneita kartoittamaan myös työpaikkojen näkemyksiä opiskelijoiden osaamisen kehittymisestä viimeisten vuosien aikana. Selvityksen kohderyhmänä olivat koulutussopimuksella työpaikalla opiskelevat opiskelijat.

Tämän nyt tarkastelussa olevan kyselyn tulokset kuvaavat tilannetta lakimuutoksen eli reformin alussa. Reformin vaikutuksia ei ole tarkoitus vielä tässä vaiheessa arvioida, sillä suuri osa uudistuksista on vasta käynnistymässä oppilaitoksissa. Tulokset kuvaavat tilannetta tässä ja nyt vuonna 2018.

OSA I

Sosiaali- ja terveys- alan perustutkinto

LÄHIHOITAJAN TUTKINNON PERUSTEET

Valmistuessaan lähihoitajaksi opiskelijat ovat suorittaneet sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Tutkinnon suorittaneella on ammattialan laaja-alaiset perusvalmiudet sekä erikoistuneempi osaaminen ja ammattitaito vähintään yhdellä alan sektorilla.

Tutkinnon valtakunnalliset perusteet on kirjattu Opetushallituksen määräykseen. Uudet tutkinnon perusteet otettiin käyttöön 1.8.2018. Lähihoitajan perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista ja yhteisistä tutkinnon osista. Osaamisaloja on kahdeksan. Osaamisaloihin sisältyy neljä pakollista tutkinnon osaa, joista kaksi ensimmäistä kuuluvat kaikille.

TUTKINNON LAAJUUS ON 180 OSAAMISPISTETTÄ JA SEN OSAAMISALAT OVAT:

1. Ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisala, lähihoitaja
2. Jalkohoidon osaamisala, lähihoitaja
3. Lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisala, lähihoitaja
4. Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisala, lähihoitaja
5. Sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisala, lähihoitaja
6. Suunhoidon osaamisala, lähihoitaja
7. Vammaistyön osaamisala, lähihoitaja
8. Perustason ensihoidon osaamisala, perustason ensihoitaja

KAIKILLE YHTEISET TUTKINNON OSAT

Pakolliset tutkinnon osat osaamisaloissa (ei perustason ensihoito) ovat:

- Kasvun ja osallisuuden edistäminen
- Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen

Perustason ensihoidon osaamisala, pakolliset tutkinnon osat ovat:

- Terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen
- Toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen

Yhteiset tutkinnon osat ovat Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, Matemaattisluonnontieteellinen osaaminen sekä Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Opiskelijan tulee sisällyttää tutkintoonsa valinnaisuutta 15 osaamispisteen laajuisesti.

Reformin voimaantulon jälkeen lähihoitajatutkinnon voi suorittaa koulutusopimuksella tai oppisopimuksella.

On tärkeää huomioida, että työpaikoilla voi olla vuoteen 2021 saakka opiskelijoita, jotka opiskelevat siirtymäsäännösin aikaisempien tutkinnon perusteiden 2014 mukaisesti.

Molemmat tutkinnon perusteet (2014 ja 2018) löytyvät perusteista Opintopolku-verkkopalvelusta: <https://eperusteet.opintopolku.fi> ►
[Ammatillinen koulutus](#)



HENKILÖKOHTAISTAMINEN

Uudistuneen lain keskeinen idea on opintojen henkilökohtaistaminen ja yksilöllisyyden huomioon ottaminen. Kaikille opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS. Myös työpaikalla tapahtuvan opiskelun tavoitteet tulee kirjata henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan. Nämä tavoitteet tulee antaa työpaikkaohjaajalle tiedoksi, jotta hänen ohjauksensa kohdentuu oikeisiin asioihin. Henkilökohtaistaminen ei ole uusi asia, mutta nyt se on laajennettu koskemaan kaikkia ammatillisen koulutuksen opiskelijoita. Henkilökohtaistaminen on ollut varsinkin aikuisten opintoja ohjaava periaate jo ennen lakiuudistusta.

Työpaikalla on oltava tiedossa, mitä puuttuvaa osaamista opiskelija tulee oppimaan, koska jokaisella opiskelijalla on yksilölliset, HOKS:iin perustuvat oppimistavoitteensa.

OSA II

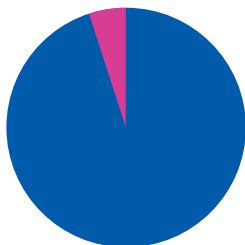
Menetelmä

KYSELYN TOTEUTUS

VASTAAJIEN TAUSTAT

Kyselyyn vastanneista suurin osa oli ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työpaikkaohjaajia. Jotta kyselystä voisi tehdä laajamittaisia johtopäätöksiä olisi ollut tärkeää, että myös työnantajilta (1) olisi saatu enemmän vastauksia kyselyyn. Opettajia oli hieman alle 6 prosenttia vastaajista.

Kyselyssä oli erikseen kaikille yhteiset kysymykset sekä kohdennettuja kysymyksiä työelämän edustajille ja opettajille.



Kuvio 1. Vastaajien taustat

- 94 % Työntekijä / työpaikkaohjaaja
- > 5 % Opettaja
- < 1 % Työnantaja

Työntekijöiden/työnantajien vastaukset. N: 264

KYSELYN TOTEUTUS VERKOSSA

Kysely oli avoinna SuPerin verkkosivuilla koko vuoden 2018 ja sitä markkinoitiin SuPerin tapahtumissa sekä sosiaalisessa mediassa (Liite 1). Kyselyn rakennetta korjattiin saadun palautteen pohjalta. Tässä raportissa on mukana vain korjatun kyselyn vastaukset (279 vastausta). Vastaajista valtaosa oli työntekijöitä (263), yksi oli työnantaja ja viisitoista oli opettajia.

Kysely toteutettiin Surveypal-verkkopalvelun avulla. Surveypal tarjoaa työkalun kyselyjen toteuttamiseen, aineiston keräämiseen ja tulosten raportointiin. Palvelun avulla kyselyn tulokset saadaan kuvattua prosentteina sekä muun muassa ympyräkaavioina ja pylväinä. Ohjelma laskee vastausten prosentit. Erilaiset graafiset kuviot selkeyttävät lukujen esittämistä ja niitä hyödynnetään selvityksessä.

Kyselyn tulokset kuvataan tässä raportissa sellaisenaan prosentteina ja avovastausten sisältö vastaajien omina kommentteina. SuPerin pitkä kokemus ammatillisen koulutuksen ympärillä antaa perspektiiviä ammatilliseen koulutukseen ja työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun liittyvien ilmiöiden tarkasteluun.

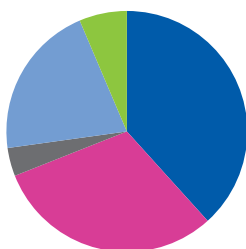
OSA III

Tulokset

PEREHDYTYKSEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN MUUTOKSIIN

Ammatillisen koulutuksen reformin arvioitiin tuovan työpaikoille merkittäviä muutoksia. Saatujen vastausten perusteella nähtiin, että muun muassa koulutuskorvauksista luopuminen, työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrän lisääntyminen sekä yksilölliset opintopolut eivät olleet työpaikkojen tiedossa.

Tällä kyselyllä haluttiin selvittää, miten työpaikkoja on perehdytetty muuttuneeseen tilanteeseen ja ovatko työpaikkaohjaajat saaneet riittävästi perehdytystä reformista. Vastauksista nähdään, että yli puolet ei ollut saanut lainkaan tai oli saanut vähän perehdytystä ammatillisen koulutuksen uudistukseen.



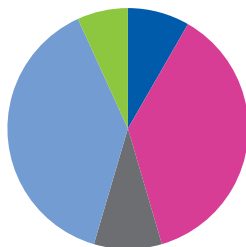
Kuvio 2. Perehdytys ammatillisen koulutuksen muutoksiin

- 38 % Ei lainkaan
- 31 % Vähän
- 4 % En osaa sanoa
- 21 % Jonkin verran
- 6 % Hyvin



AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA TAPAHTUNEIDEN MUUTOSTEN TUNNISTAMINEN

Vastaajista 37 prosenttia sanoo, että tunnistaa työelämässä vähän ammatillisen koulutuksen muutoksia. Jonkin verran niitä tunnistaa 39 prosenttia ja hyvin muutokset tunnistaa vain 7 prosenttia. Jopa 8 prosenttia vastaajista kertoo, ettei tunnista lainkaan ammatillisen koulutuksen tuomia muutoksia. Kun perehdytys on ollut puutteellista, on luonnollista, että uudistuksen tuomat muutoksetkaan eivät ole tuttuja.



Kuvio 3. Ammatillisen koulutuksessa tapahtuneiden muutosten tunnistaminen

- 8 % Ei lainkaan
- 37 % Vähän
- 9 % En osaa sanoa
- 39 % Jonkin verran
- 7 % Hyvin

LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN MÄÄRÄ TYÖPAIKALLA 2018

Aiemmin työelämälle maksettujen koulutuskorvausten poistuminen vaikeutti lähihoitajaopiskelijoiden pääsyä käytännön harjoitteluun. Näin tapahtui erityisesti erikoissairaanhoidossa, sillä ammattikorkeakoulujen sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelusta maksettiin edelleen korvausta.

Rahallisen korvauksen poistuminen vaikutti työpaikkojen valmiuteen ottaa lähihoitajaopiskelijoita ohjattavaksi. SuPer neuvotteli korvausten maksamisesta työnantajien, Opetushallituksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa.

Alun vaikeuksien jälkeen tilanne korjaantui. Käytännön harjoitteluja suorittavien lähihoitajaopiskelijoiden määrässä tapahtui kaikkiaan vain hienoista vähenemistä.

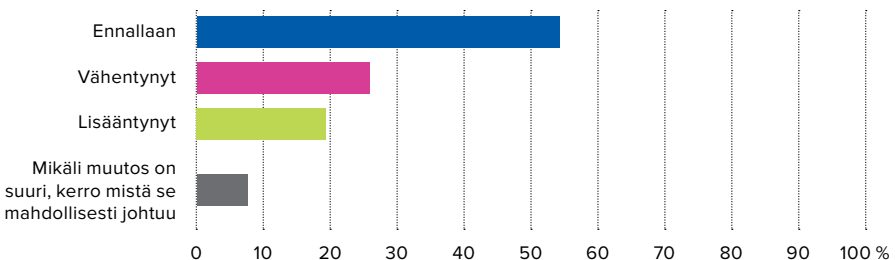
Hieman yli puolet vastaajista (54 %) arvioi opiskelijoiden määrän pysyneen ennallaan. 26 prosenttia sanoo opiskelijamäärien vähentyneen ja 19 prosenttia sanoo niiden lisääntyneen.

Halusimme tällä kyselyllä selvittää myös syitä opiskelijamäärien muutokseen.

Selkeimmin opiskelijoiden määrään vaikutti ohjauspalkkion poisjääminen. Muita taustasyitä olivat se, että opiskelijoita koskevat sopimukset tehdään organisaation johtotasolla, organisaatioissa toteutettiin muutoksia esimerkiksi palveluita ulkoistettaessa, erityisopiskelijoiden määrä kasvoi ja se, että työnantajat halusivat mieluummin ottaa vastaan ammattikorkeakouluopiskelijoita.

Käytännön harjoittelupaikoista mainittiin erikseen opiskelijoiden mielenkiinnon puute kotihoitoa kohtaan. Tämä on huolestuttava ilmiö, sillä kotihoidon merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään.

Kuvio 4. Lähihoitajaopiskelijoiden määrä työpaikalla



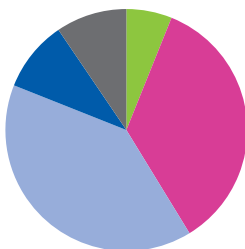
OPETTAJIEN NÄKYVYYS TYÖPAIKALLA

Yksi reformin tarkoitus oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja kasvattaa opettajien roolia työpaikalla tapahtuvassa opiskelussa. Ammatillisen koulutuksen rahoitukseen kohdistuvat leikkaukset johtivat kuitenkin ammatillisten opettajien määrän vähenemiseen. SuPer halusi selvittää, miltä tilanne näytti työpaikalla: Oliko opettajan rooli näkyvämpi?

Vastausten perusteella 35 prosenttia oli sitä mieltä, että opettajia näkyy työpaikalla aiempaa vähemmän. Vastaajista 40 prosenttia sanoo, että opettajia näkyy työpaikalla yhtä vähän kuin aiemminkin.

SuPerissa tämä herättää huolta, sillä vuonna 2016 tehdyssä selvityksessä *Ammatti vaatii ammattitaitoa* (www.superliitto.fi/viestinta/selvitykset) kävi ilmi, että työelämä ei kykene vastaanottamaan lisääntyvää ohjausvastuuta.

Vastaajista 6 prosenttia kertoi, että opettajien työpanos työpaikalla on kasvanut. Opettajan työpanoksen arvioi yhtä suureksi kuin ennenkin 9 prosenttia vastaajista.



Kuvio 5. Opettajien näkyvyys työpaikalla

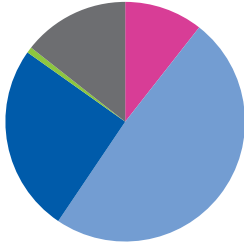
- 6 % Aiempaa enemmän
- 35 % Aiempaa vähemmän
- 40 % Yhtä vähän kuin ennenkin
- 9 % Yhtä paljon kuin ennenkin
- 9 % En osaa sanoa

OPETTAJIEN KÄYNNIT TYÖPAIKALLA

Työelämän toimijoiden näkemykset opettajien yhteydenpidosta opiskelijoihin työpaikalla tapahtuvan opiskelun aikana antavat kuvan siitä, miten opettajien työaika on osoitettu kenttäkäynteihin.

Vastaajista 49 prosenttia kertoo, että opettaja on käynyt kerran työpaikalla tapaamassa koulutussovimuksella opiskelevia opiskelijoita. 25 prosentin mukaan opettaja on käynyt kaksi kertaa ja 14 prosentin mukaan opiskelijoiden tarpeita vastaavasti. Peräti 11 prosentin mukaan opettaja ei ole käynyt kertaakaan työpaikalla tapaamassa opiskelijaa.

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoite on mahdollistaa yksilölliset opintopolut. Se edellyttää oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Vastausten perusteella kuitenkin ainoastaan 14 prosentin kohdalla opettaja oli ollut käytettävissä opiskelijan tarpeiden mukaan. SuPer pitää tätä tulosta huolestuttavana suuntauksena.



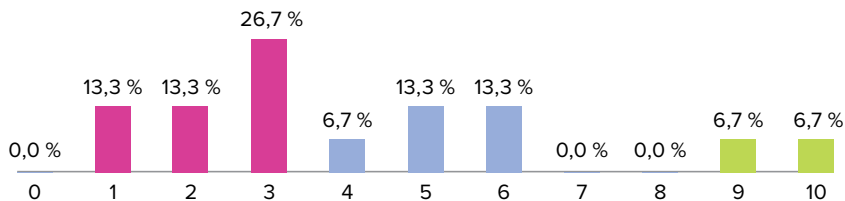
Kuvio 6. Opettajien käynnit työpaikalla

- 11 % Ei kertaakaan
- 49 % Kerran
- 25 % Kaksi kertaa
- 1 % Kolme kertaa
- 14 % Opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti

REFORMIN VAIKUTUKSET OPETTAJAN TYÖHÖN

Väittämän ”*Reformi on muuttanut työtäni parempaan suuntaan*” kohdalla kahdeksan opettajan vastaukset asettuvat alkupäähän (numerot 1–3). Kaksi opettajaa vastaa olevansa väittämän kanssa lähes tai täysin samaa mieltä (numerot 9–10). Viiden opettajan vastaukset asettuvat keskivaiheille (numerot 4–6).

Kuvio 8. Reformin vaikutukset opettajan työhön

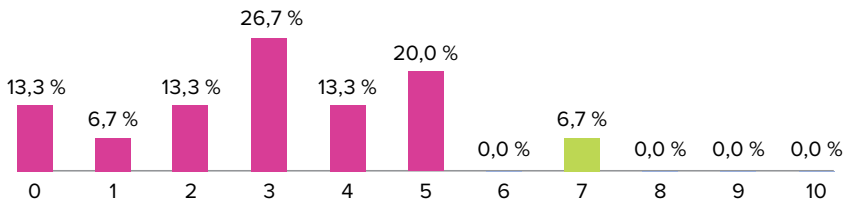


OPETTAJAN TYÖPANOS OPISKELIJOIDEN OHJAUKSEEN

Väittämän ”*Työajastani on suunnattu aiempaa suurempi osa työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaamiseen*” vastaukset ovat eniten eri mieltä väittämän kanssa (numerot 0–5). Vain yksi vastaajista suhtautuu myönteisemmin ja on osittain samaa mieltä (numero 7) väittämän kanssa.

Tämä havainto opettajien vähäisestä läsnäolosta näkyy myös työpaikkaohjaajien vastauksissa.

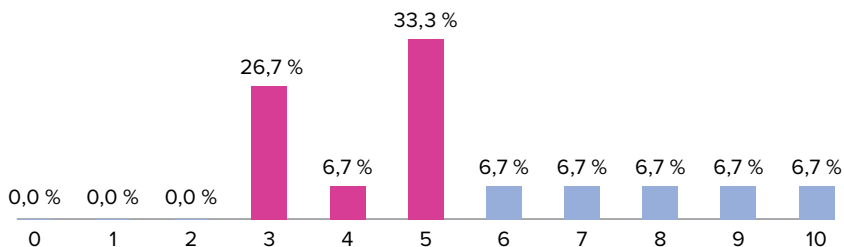
Kuvio 9. Opettajan työpanos opiskelijoiden ohjaukseen



NÄYTÖN ARVIOINNIN ANTAMA TIETO

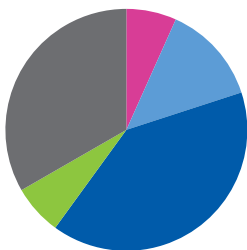
Kymmenen opettajan vastaus väittämään ”Näytön arviointi tuottaa oikeaa tietoa opiskelijan osaamisesta” on joko keskivaiheilla tai enemmän eri mieltä (numerot 3–5). Asteikon väittämän kanssa enemmän samaa mieltä olevaan päähän asettuu viiden opettajan vastaus (numerot 6–10).

Kuvio 10. Näytön arvioinnin antama tieto



OPETTAJAN VIERAILU TYÖPAIKALLA

Opettajista yhteensä 12 on tavannut opiskelijoitaan tarpeen mukaan (5) tai useammin kuin kerran (7). Kaksi opettajaa on tavannut opiskelijaa työpaikalla kerran ja yksi ei lainkaan. Tämä tulos poikkeaa työpaikkaohjaajilta saadusta vastauksesta (Kuvio 6).



Kuvio 11. Opettajan vierailu työpaikalla

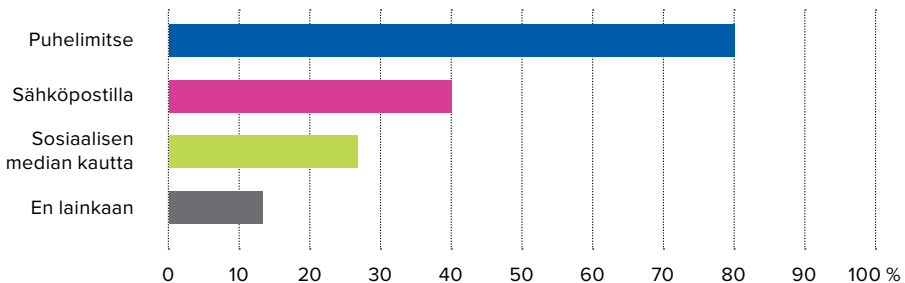
- 7 % En kertaakaan
- 13 % Kerran
- 40 % Kaksi kertaa
- 7 % Kolme kertaa
- 33 % Opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti

OPETTAJIEN YHTEYDENPITO OPISKELIJOIHIN

Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö on tärkeää, jotta kumpikin osapuoli on alusta asti perillä opiskelijan taitojen kehittymisestä tavoitteiden suuntaisesti.

Vastausten mukaan opiskelijoihin piti yhteyttä puhelimitse 12 opettajaa, sähköpostilla kuusi ja sosiaalisen median välityksellä neljä opettajaa. Kaksi opettajaa ei ollut pitänyt lainkaan yhteyttä opiskelijoihin.

Kuvio 12. Opettajan yhteydenpito opiskelijoihin

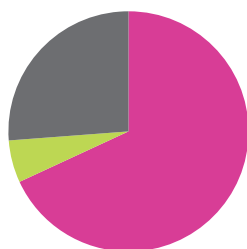


OSA V

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuneiden leikkausten vaikutus lähihoitajaopiskelijoiden osaamisen tasoon?

Leikkausten vaikutusta kartoittavaan kysymykseen vastasivat kaikki vastaajat.

Laadukas lähihoitajakoulutus ja tutkinnon suorittaminen Opetushallituksen määrittelemien tutkinnon perusteiden mukaisesti on ensiarvoisen tärkeää. Halusimme selvittää, miten leikkaukset ovat vaikuttaneet tähän ja miten muutokset näkyvät.



Kuvio 13. Ammatilliseen koulutukseen kohdistuneiden leikkausten vaikutus lähihoitajaopiskelijoiden osaamisen tasoon

- 68 % Kyllä, miten
- 6 % Ei
- 26 % En osaa sanoa

Suurin osa vastaajista (68 prosenttia) oli sitä mieltä, että ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet leikkaukset näkyivät opiskelijoiden osaamisen tasossa. Vajaa kuusi prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että leikkaukset eivät ole vaikuttaneet lähihoitajaopiskelijoiden osaamisen tasoon.

Lähes neljäsosa vastaajista ei osannut arvioida leikkausten vaikutuksia. Tämä saattaa johtua siitä, että leikkaukset kohdentuvat pitkälle aikajaksolle ja osassa oppilaitoksia ne näkyvät muita selkeämmin.

Rahoituksen leikkauksien vaikutuksista korostui opiskelijoiden heikko teoriaosaaminen ja puutteelliset valmiudet käytännön taidoissa työpaikalle tultaessa.

Avoimet vastaukset kysymykseen ovat liitteessä 2.

Pohdintaa

SANALLISET VASTAUKSET TEEMOITTAIN

Kyselyssä vastaajille tarjottiin mahdollisuus vapaaseen sanaan. Tähän osioon annettiin runsaasti mielipiteitä ja näkemyksiä. Kaikkien vastaajien vastaukset koottiin yhteen, joten ei ole mahdollista eritellä opettajien ja työelämän näkemyksiä toisistaan.

On tärkeää huomioida, että vapaan sanan vastaukset ovat yksittäisten työntekijöiden ja opettajien näkemyksiä. Viimeisen kysymyksen vastauksissa nousi kuitenkin esille selkeästi seuraavat seitsemän teemaa:

Työelämän perehdytys

Opiskelijoiden valmiudet työpaikalle tullessa

Kielitaito

Työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaus

Opettaja työpaikalla

Opettamisesta ja oppimisesta

Soveltumattomuus ja oppimisvalmiudet

Vapaan sanan vastaukset teemoittain löytyvät liitteestä 3.

ARVIOINTIA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Lähihoitajia on koulutettu vuodesta 1992. Useita aiempia ammatillisia tutkintoja yhteen koonnut lähihoitajan tutkinto toteutettiin ensin kokeiluna, joka sittemmin vakinaistettiin.

Tutkintoa on kehitetty koko sen olemassaolon ajan vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeita. Tutkinnon perusteet ovat valtakunnallisesti yhtenevät. Niitä on uudistettu yhteistoiminnassa työelämän ja koulutuksen järjestäjien ja opetushallinnon kanssa. Viimeisin uudistus tehtiin samalla periaatteella ja uudistuneet tutkinnon perusteet ovat olleet voimassa 1.8.2018 alkaen.

Moni yhteiskunnallinen uudistus on vaikuttanut ammatilliseen koulutukseen ja yksittäisten uudistusten vaikutusta on haastavaa arvioida. Ammatillisen koulutuksen rahoitukseen tehdyt mittavat leikkaukset ovat vääjäämättä vaikuttaneet koulutuksen toteutustapoihin ja tuloksiin. Tämän kyselyn vastauksista voidaan nähdä, että ensisijaisesti ammatillisen koulutuksen rahoitukseen tehdyt leikkaukset ja jo aiemmin toteutettu karsivien soveltavuuskokeiden poistaminen ovat ainakin tähän mennessä vaikuttaneet kielteisesti kokemuksiin koulutuksen laadusta.

SuPer katsoo, että uudistusten vaikutuksia lähihoitajien ammattitaitoon on tärkeä seurata pitkällä aikavälillä. Samoin on arvioitava sitä, miten muutokset vaikuttavat työelämän osaamisvaatimuksiin. Uudistuksen vaikutusten tunnistaminen ja niiden merkityksen ymmärtäminen ovat uudistuksen onnistumisen kannalta keskeistä. Työelämän tukemiseen tarvitaan nykyistä enemmän resursseja.

Tämän kyselyn tulokset osoittavat, että näin laajamittaisen uudistuksen toimeenpano ei onnistu hetkessä. Työelämän tiedottamisessa on ollut viiveitä. SuPeriin on tullut kentältä lukuisia kysymyksiä muutoksista, joihin työelämää ei ole perehdytetty. Osalle työpaikoista tieto on tullut epävirallisia väyliä pitkin.

Tähän kyselyyn saadut vastaukset antavat parhaan kuvan työpaikkaohjaajien käsityksistä ja kokemuksista opiskelijoiden ohjaukseen liittyvistä muutoksista. Opettajien vastauksia on liian vähän, joten niiden pohjalta voisi tehdä perusteltuja johtopäätöksiä tai vertailua työpaikkaohjaajien ja opettajien vastausten välillä.

Kyselyyn saatujen vastausten analysoinnin kannalta olisi ollut hyvä tietää, minkä verran kullakin opiskelijalla on takana suorittuja opintoja. Vastauksista ei voida päätellä, minkä verran lähihoitajan tutkinnosta on ollut kyselyn aikana suoritettuna.

Johtopäätösten kannalta olisi ollut tärkeää tietää, ovatko opiskelijat jo saaneet opetusta esimerkiksi hoitotyöstä vai alkavatko heidän opintonsa työelämäjaksolla. Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen kannalta tieto opintojen vaiheesta on aivan keskeinen.

Selvitys antaa kuitenkin selkeän kuvan siitä, millaiset valmiudet opiskelijoilla tosiasiaassa on, kun he saapuvat työpaikoille oppimaan. Puutteita näyttää olevan aivan perustaidoissa. Olisikin tärkeää tarkemmin kartoittaa, onko kyse siitä, että opiskelijat ohjataan työpaikoille ilman hyviä perusvalmiuksia vai onko osaaminen jäänyt heikoksi. Käytännön opiskelun onnistumisen kannalta oppilaitoksilla – erityisesti opettajilla – on merkittävä tehtävä ohjata opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia.

Työpaikoilla ei osoiteta erillistä aikaa opiskelijoiden ohjaukseen, vaan ohjaus tapahtuu perustyön rinnalla. Työpaikkaohjaajat ovat kokeneet ohjauksen suurena haasteena, sillä opiskelijoiden tavoitteet ovat hyvin yksilöllisiä ja valmiudet työpaikalle tultaessa vaihtelevat. Työpaikoilla on koettu kasvavaa painetta opettaa perusasioista alkaen. Aiemmin nämä taidot hankittiin jo ennen työpaikalle siirtymistä. Kaikki tämä kuormittaa henkilökuntaa työpaikalla, eikä ole opiskelijoidenkaan kannalta hyvä kehityssuunta. Ammatillisen koulutuksen reformilla tavoitettiin monipuolisia oppimisympäristöjä ja työpaikat haluttiin ottaa vahvasti mukaan aidoksi oppimisympäristöksi. Tavoite sinänsä on hyvä, mutta opiskelijan oppimisen kannalta on tärkeää suunnitella ja resursoida työpaikalla tapahtuva opiskelu laadukkaasti.

” *Ongelmat ovat samoja, opiskelipa opiskelija lähihoitajaksi tai sairaanhoitajaksi.*

SuPer pitää edelleen tärkeänä tavoitteena, että opettajien työpanosta kohdennetaan lisää työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaukseen. SuPerin edellisenkin selvityksen (2016) mukaan opettajat kävivät työpaikalla pääsääntöisesti kerran opiskelijan jakson aikana ja heitä oli vaikea tavoittaa tarvittaessa. Tämä tilanne ei ole korjaantunut. On muistettava, että työpaikkaohjaaja ei korvaa opettajaa. Kyselyn tulosten mukaan opettajien läsnäolo opiskelijan arjessa työpaikalla on riittämätön. Tähän ongelmaan on puututtava koulutusta edelleen kehitettäessä.

Työntekijöiden kuormitus tulee esille niin tässä selvityksessä kuin SuPerin aikaisemmassa selvityksessä. Opiskelijan ohjaus ja arviointi on vaativaa työtä, jota tehdään oman työn ohessa ja usein kiireessä. Opiskelijoiden ohjaukseen tarvitaan kuitenkin aikaa ja tukea. Reformin täytäntöönpanossa on työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksen kehittäminen nostettava yhdeksi painopistealueeksi.

Esille nousevat haasteet ammatillisessa koulutuksessa ja opiskelijoiden osaamisessa ovat ratkaistavissa. Ammatillisen koulutuksen rahoitusta on kuitenkin tarkasteltava uudelleen.

Työpaikat ovat kokeneet poistuneet koulutuskorvaukset merkittävänä heikennyksenä, joten työpaikkojen tukemiseen tarvitaan uudenlaisia välineitä. SuPer on osaltaan valmis tekemään työtä sen eteen, että lähihoitajakoulutuksen imago ja laatu pysyvät korkeana. SuPerin ajoi voimakkaasti karsivien pääsykokeiden palauttamista lähihoitajakoulutukseen ja nyt keväällä asia eteni. SuPer vaatii edelleen, että säädöspohjaa vahvistetaan siten, että pääsy- ja soveltuvuuskokeet tulevat kaikille pakollisiksi.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että toisin kuin työelämä, opettajat on perehdytetty reformin muutoksiin. Tämä kuvaa sitä nopeutta, jolla reformin muutokset astuivat voimaan. Työelämä jäi perehdyttämättä. Tämä on vakava virhe, sillä työelämäpainotteisuus opinnoissa toteutettiin ilman, että työelämä ehti valmistautua ja sopeutua muutokseen. SuPer vastasi osaltaan työelämän tiedontarpeisiin laatimalla työpaikoille reformia ja siihen liittyviä muutoksia käsittelevän oppaan *Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla* sekä päivittämällä tietoa myös omille verkkosivuilleen.

Rahallisen korvauksen poistumisen merkitys oli ennakoitavissa. Työpaikat, jotka ottivat lähihoitajaopiskelijoita ohjattavaksi, vähenivät etenkin aluksi. Työpaikkojen laaja-alaisuuteen koulutuskorvausten poistuminen vaikutti selkeän kielteisesti. Eritoten erikoissairaanhoidon on vaikeampi päästä. Tämä seikka tulee esille myös avovastauksissa.

Opiskelijan tutkintotodistuksen arvosanat perustuvat näyttöihin. Näytön arvioinnin tulosten laatua ei ole osattu vielä arvioida. Tämä saattaa johtua siitä, että arviointi tapahtuu nykyisin entistä yksilöllisemmin ja joustavammin, jolloin työpaikkaohjaajan ja opettajan näkemykset opiskelijan osaamisesta eivät välttämättä ole yhteneväiset. Aiemmin erilainen arviointitapa nuorten ja aikuisten koulutuksessa yhdenmukaistui ja arviointiasteikon muuttui 3-portaisesta 5-portaiseksi.

SuPerin käsityksen mukaan ja työpaikoilta tulleen palautteen perusteella opettajat eivät näy työpaikoilla yhtä paljon, kuin opettajien oman arvion mukaan. Tämä ristiriita saattaa johtua opettajavastaajien vähäisestä määrästä (15). Tulokset osoittavat myös, että yhteydenpito koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä ei ole toiminut reformin tavoitteiden mukaisesti. Tulokset osoittavat myös, että yhteydenpito koulutuksen

järjestäjän ja työpaikan välillä ei ole toiminut reformin tavoitteiden mukaisesti eivätkä opettajat ole pitäneet yhteyttä työpaikkoihin reformissa tarkoitetulla tavalla.

SuPer pitää tärkeänä korostaa sitä, että valtaosa lähihoitajaopiskelijoista saa laadukasta opetusta niin koulussa kuin työpaikalla. Heistä tulee osaavia ammattilaisia. Ongelmiin on kuitenkin puututtava, jotta koulutuksen tasalaatuisuus voidaan turvata. Työpaikkaohjaajan rooli on erityisen tärkeä, kun halutaan vahvistaa opiskelijan ammatti-identiteettiä ja motivaatiota.

Pohdinnan päätteeksi voi yhteenvetona todeta, että avoimista vastauksista tulee esille, että opiskelijat ovat erilaisia ja eri vaiheessa. Haasteiden rinnalla on lukuisa joukko motivoituneita ja oppimisesta sekä alasta innostuneita opiskelijoita. On työpaikkoja, jossa opiskelijat nähdään rikkautena. Erään työntekijän vastaus kertoo positiivisesta suhtautumistavasta ”*Opiskelijoita on paljon. Ovat ihania*”. Toivomme tällaista asennetta työpaikoille laajemmin.

LÄHTEET

www.koulutustakuu.fi

www.amke.fi. Ammatillisen koulutuksen rahoituksissa leikkauksia. Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry, 12.1.2017.

Ammatti vaatii ammattitaitoa. SuPerin selvitys, 2016.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. ePerusteet, Opetushallitus.

Kiljunen, Outi. *Care home Nursing Professionals' Competence in Older People Nursing*. University of Eastern Finland. Kuopio 2019.

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

Hei työpaikalla tapahtuvan oppimisen vastuuhenkilö

Olemme SuPerissa kiinnostuneet kuulemaan, miten ammatillisen koulutuksen reformi näkyy työssäsi. Vastaisitko ystävällisesti seuraaviin kysymyksiin.

Vajitse edustamasi taho*

- Työntekijä / työpaikkaohjaaja
 Työnantaja
 Opettaja

Ammatillisen koulutuksen muutokset

	Ei lainkaan	Vähän	En osaa sanoa	Jonkin verran	Hyvin
Minut on perehdytetty ammatillisen koulutuksen muutoksiin*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan ammatillisen koulutuksen tuomat muutokset*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lähihoitajaopiskelijoiden määrä työpaikallasi 2018*

- Ennallaan
 Vähentynyt
 Lisääntynyt
 Mikäli muutos on suuri, kerro mistä se mahdollisesti johtuu

Opettajan rooli on näkyvämpi työpaikallani*

- Alempaa enemmän
 Alempaa vähemmän
 Yhtä vähän kuin ennenkin
 Yhtä paljon kuin ennenkin
 En osaa sanoa

Opettaja on käynyt työpaikalla tapaamassa opiskelijoita koulutussopimuksen aikana*

- Ei kertaakaan
 Kerran
 Kaksi kertaa
 Kolme kertaa
 Opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti

Olen saanut riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksen reformista (0 - 10)

Reformi on muuttanut työtäni parempaan suuntaan (0 - 10)

Työajastani on suunnattu aiempaa suurempi osa työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaamiseen (0 - 10)

Näytön arviointi tuottaa oikeaa tietoa opiskelijan osaamisesta (0 - 10)

Olen tavannut opiskelijoita työpaikalla koulutussopimuksen aikana*

- En kertaakaan
 Kerran
 Kaksi kertaa
 Kolme kertaa
 Opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti

Olen pitänyt yhteyttä koulutussopimusopiskelijoihin

- Puheimitse
 Sähköpostilla
 Sosiaalisen median kautta
 En lainkaan

Ovatko mielestäsi ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet leikkaukset vaikuttaneet lähihoitajaopiskelijoiden osaamisen tasoon*

- Kyllä, miten
 Ei
 En osaa sanoa

Vapaa sana

Kiitos vastauksestasi

SuPerin verkkosivuilla voit seurata ajankohtaisia asioita ammatillisen koulutuksen reformista. Lisätietoja sv@nervaa@superi.fi

LIITE 2.

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuneiden leikkausten vaikutus lähihoitaja-opiskelijoiden osaamisen tasoon. Poimintoja avoimista vastauksista.

Opettajalla on vähemmän aikaa opiskelijalle.

Lähiopetuksen määrän vähentäminen on entisestään huonontanut lääkehoidon osaamista.

Lähiopetus vähenee, yksilöllisten opintopolkujen rakentaminen liian haastavaa, koska ei resursseja.

Huonoista ja toivottomistakin tapauksista pitää tehdä ammattilaisia, joka on eettisesti jo väärin, koska ammattitaitoa ei saavuteta.

Enemmän alalle soveltumattomia opiskelijoita.

Tietoperusta tekemiselle on erittäin puutteellinen. Osataan tehdä, mutta ei tiedetä, miksi niin tehdään.

Teoriaa ei osata yhdistää käytännön työhön.

Aivan perusasiatkin ovat hukassa.

Perushoitoa ei hallita.

Perustaitojen oppiminen ei ole samalla tasolla kuin ennen; käden taidot, vaipanvaihdot, teorian tieto yms.

Etenkin nuoret tulee harjoitteluun aivan liian vihreinä.

Pohdin vain, onko opiskelijaksi valintaperusteet löystyneet, kun alalle sopimattomia opiskelijoita tulee vain koko ajan lisää.

Harjoitteluun tullaan kovin valmistautumattomana.

Kaikki opiskelijat otetaan sisään, vaikka vakavia elämänhallinnan puutteita, matemaattiset perustaidot voi olla peruskoulusta mukautettu matematiikka arvosanalla 6.

Labratunteja vähennetty. Itseopiskelua. Nettitehtäviä.

Opiskelijat ovat arempia kuin aikaisemmin.

Oma-aloitteellisuus puuttuu.

Tieto ja osaaminen selvästi heikompi. Ei osata perustella eikä arvioida omaa toimintaa.

Käytännön harjoituksia ei ole tehty tarpeeksi. Osaamisen taso on romahtanut aikaisempaan nähden.

Substanssiosaaminen on heikkoa, motivaatio heikko, suomen/ruotsin kielen osaaminen heikkoa.

Opiskelijalla on vaikeuksia pärjätä kotihoidossa.

Teoriaosaaminen aivan uhkaavan puutteellinen.

Kaikki eivät ole vielä valmiita työssäoppimiseen.

Opiskelijoiden taso heikentynyt, into oppia/hankkia tietoa vähäisempää.

Huono lääkehoidon osaaminen.

Opiskelijoilla on ”hällä väliä” asenne.

Alalle tulijoista monella on psyykkisiä ongelmia, päihteiden väärinkäyttöä, motivaation puutetta.

Ei kokemusta ihmisläheisestä työstä, osalla ei hajuakaan millaiseen työhön ovat tulossa.

Kyllä, rajusti. Opiskelijoilla jopa virheellistä, potilasturvallisuutta vaarantavaa teorialtietoa.

Opiskelijat laitetaan kentälle muutamien viikkojen teoriaopintojen jälkeen. Osalla ei hajuakaan, miten edetään, niin työnteossa kuin kirjallisissa osissa.

Kyllä huomaa, että soveltuvuustestit on lopetettu.

LIITE 3. VAPAAN SANAN VASTAUKSET TEEMOITTAIN

TYÖELÄMÄN PEREHDYTYKSET

Ohjaukseen ei ole mitään perehdytystä.

Osalla opiskelijoista ei ole tietoa esim. näyttöviikosta. Epätietoisuutta asioista. Itse toivoisin enemmän tietoa asioista esim. opettajalta ennen käytännön aloittamista.

Ohjeistus muuttuu, mutta ei välity ohjaajalle, kun vasta arvioinnissa.

Ohjaajalle lisästressi vahtia alaikäistä opiskelijaa, että hän selviää työvuorossa.

Koulusta voisi tulla tiukat ohjeet esimiehille siitä, että opiskelijaa ei lasketa henkilöstöön!

Työnantaja vain ilmoitti opiskelijan tulosta, mitään tukea en saanut opiskelijan ohjaukseen. Opettaja käy puolivälissä ja lopussa työpaikalla. Mitään ohjeistusta tai kriteereitä ei annettu. Onneksi itse löysin Superin sivuilta oppaan, jonka tulostin.

Työpaikkaohjaajien kouluttamista pitäisi varmaan markkinoida organisaatioille, että työntekijät ymmärtäisivät opiskelijoiden arvon.

OPISKELIJOIDEN VALMIUDET TYÖPAIKALLE TULTAESSA

Opiskelijat tulevat työpaikoille lähes nolla osaamisella.

Opiskelijoiden taso meidän työpaikallamme on ollut kaksijakoista, joko opiskelija on kiitettävää tasoa ja saa sijaisuuksia tai sitten saa nipin napin koko harjoittelun läpi.

Aiempaa heikoimmilla teorialiedoilla tullaan harjoitteluun ja entistä enemmän vastuuta opiskelijan oppimisesta on ohjaajan ja työssäoppimispaikan harteilla.

Opiskelijat tuntuvat entistä enemmän olevan kokemattomia ja "kädettömiä" oikeissa työtilanteissa. Oma-aloitteisuutta puuttuu suurimmalta osalta, ei pysyttyä työtahdissa.

Ei välttämättä osaa enää perushoitoa, mitä on ennen opetettu enemmän koulussa.

Kaikki on aloitettava aivan alusta. Perusasiat kuten petaaminen ja puhtaus uupuvat.

Perusasiat puuttuvat ja tieto mm. RR, vs, injektiot.

Esim. Ei osata perustella, miksi insuliinia pistetään. Opettajan mielestä teoria on jo tentitty eikä opiskelijan teorialietoa ss/tarvitse kysellä käytännön harjoittelujakson aikana. Usein aivan perusasiat hukassa esim. Korut, kynnet, aseptiikka.

Ei kokemusta ihmisläheisestä työstä, osalla ei hajuakaan millaiseen työhön ovat tulossa.

Opiskelijat: kovin epävarmoja, pelokkaita jopa, oma-aloitteisuus puuttuu, ei uskalleta kohdata vanhuksia, saati kuolevia, eivät tunnu ymmärtävän kansansairauksia...

Lääkehoito aivan lapsenkengissä.

Harjoitteluun tulee pelokkaita tai sitten liian pienellä opetuksella olleita opiskelijoita, joille tulee opettaa aivan kaikki alusta asti.

Nuorisoasteen opiskelija kertoi, että ennen hohu-jaksoa olivat harjoitelleet vainajan laittoa, mutta eivät vuodepesuja ym. perushoitoa. Näin ollen vuodepesut eritteineen oli opiskelijalle erittäin haastavaa.

Käytännön kädentaidot, perushoidon tekeminen jäänyt taka-alalle.

Useat nuoret ovat täysin kypsymättömiä työelämään. Myös aikuisopiskelijoita on laidasta laitaan.

Suurin puute on ns. elämän pelisäännöt, ne ovat hukassa monella ja tämä näkyy sekä aikuisilla että nuorilla opiskelijoilla.

Työhön liittyvän sanaston, taidot ja tiedot ja teknisen osaamisen voi oppia, mutta henkilön sosiaaliset taidot ja tunneäly voivat puuttua täysin, samoin yhteistyötaidot, jotka ovat erityisen tärkeitä tässä työssä.

Ei ole nuoren vika, jos ei osaa mitään ennen harjoittelua. Me kannustetaan.

Opiskelijat eivät saa enää koulussa läheskään yhtä paljon käytännön opetusta kuin aikaisemmin.

Joko ohjaus kärsii tai potilaat kärsivät. Opiskelijoilla pitäisi olla edes jotakin kokemusta sähköisistä potilastietojärjestelmistä.

Opetetaanko koulussa työelämän pelisääntöjä kuten: töihin pitää tulla ajoissa, työvuoroja ei muutella omin päin, sairauslomista pitää aina ilmoittaa. Tämä on lisääntynyt hurjasti.

Teoriaosaaminen on entistä heikompa.

Etenkin nuoret tulee harjoitteluun aivan liian vihreinä. Ei minkään työpaikan resurssit riittä, jos pitää aloittaa opetus siitä, kuinka vuoteet pedataan tai mikä on pesulappu.

Kouluissa ei ollenkaan/ on vähän käytännön tunteja, niin opiskelijoista osa arempia ryhtymään hoitotilanteisiin. Teoriatietoa löytyy, mutta sitä ei osata yhdistää käytäntöön.

Opiskelija ei tiedä, mitä pitäisi harjoittelun aikana tehdä.

Näen eroja koulujen välillä, mistä opiskelijoita tulevat.

KIELITAITO

Opiskelijan kielitaito on huono, ei ymmärrä puhetta/ohjausta. Kommunikointi vaikeaa.

Tulee todella paljon opiskelijoita, joiden suomen kielen taso ei riitä edes lyhyeen keskusteluun.

Maahanmuuttajataustaisten kielitaito on monesti olematonta, joten miten voi oppia, jos on kielimuuri?

Koululta kantautui tieto, että noin 60 % lähihoitajaopiskelijoista on suomea osaamattomia.

Potilas ei tule ymmärretyksi...

Suuri määrä maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita tuo myös omat haasteet. Paljon sattuu puolin ja toisin väärinymmärryksiä. Jos opiskelija ei pysty hoitamaan asioita puhelimesta, hän ei mielestäni ole pätevä työskentelemään lähihoitajan vastuullisessa työssä. Hoiva-avustajana moni varmasti pärjäisi.

Joidenkin opiskelijoiden suomen kielen taito on niin puutteellista, että opiskelijan ohjaus työpaikalla on mahdotonta.

TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPISKELUN OHJAUS

Oppimisen ohjauksen taso vaihtelee aiempaa enemmän.

Raskasta yrittää ohjata ja samalla tehdä oma työnsä hyvin.

Työpaikkaohjaajalle jää liian paljon opetettavaa oman vaativan työn lisäksi.

Työskentelen kotihoidossa ja kiire on melkoinen. Yritän vaan itse selviytyä työpäivästä ja sitten pitäisi vielä ehtiä ohjata ja opettaa opiskelijaa.

Työpaikkaohjaajan vastuulla on entistä enemmän tiedon opettamista käytännön lisäksi.

Ohjaajan rooli joissakin tapauksissa on olla opettaja, ei riittävää teoriatietoa.

Opiskelijat saavat eriarvoiset lähtökohdat suoriutua opinnoista.

Ensimmäiseen harjoitteluun ei akuuteilla osastoilla ole aikaa eikä resursseja opettaa alusta alkaen.

Työpaikoilla (ainakaan omassani, yksityinen hoivakoti) ei ole aina resursseja ohjata oppilasta.

Opiskelijan ohjaajan työ on nykyisellään kovin kuormittavaa, työpaikalle osunut muutamia opiskelijoita, joita ei voisi ajatella ottavansa työkaveriksi.

Harjoittelupaikoille asetetaan valtavat paineet opiskelijan oppimisen suhteen. Tätä ei kuitenkaan huomioida työpaikan vahvuudessa, vaan ohjaaminen tapahtuu oman työn ohessa, joka on erittäin kuluttavaa ohjaajalle sekä myös muulle työyhteisölle.

Työnantaja ei ole niinkään kiinnostunut opiskelijoista oppimassa vaan käsipareista työntekoon.

Onnistumisiakin on ja se antaa uskoa, että tulevaisuudessakin saadaan hyvää hoitoa ja voimme olla ylpeitä omasta ammattikunnastamme.

Opiskelijan ohjausraha takaisin.

OPETTAJAT TYÖPAIKOILLA

Opettajat eivät soita tai käy paikalla lainkaan.

Opettajia ei näy työpaikalla kuin arviointipäivänä, jos silloinkaan.

Pitkät matkat eivät voi olla esteenä opettajan käynneille työpaikalla.

Opettajan entistä vähäisempi läsnäolo tuo epävarmuutta ohjaajalle työpaikalla.

Ryhmäpuhelinkeskustelut eivät tue riittävästi opiskelijan henkilökohtaista oppimista.

Opiskelijan itsenäinen opiskelu ja työpaikalla ohjaajan ohjaaminen lisääntynyt hurjasti, aikaa ei ole työntekijällä kunnolla ohjata. Opettajat ei kannu vastuuta, moni opiskelija aivan ”hukassa”.

Opettajalla pitää olla aikaa ohjeiden antamiseen. Ensimmäisellä käynnillä opettaja kertoi opiskelijalle paljon asioita. Myöhemmin kysyttäessä opiskelija kertoi, ettei ymmärtänyt tehtäväksi annosta juuri mitään.

Opettaja on yleensä s-postin päässä ja tulee sitten arviointitilaisuuteen. Hyvin omillaan opiskelijat ovat!

OPETTAMISESTA JA OPPIMISESTA

On loistavia opiskelijoita, jotka selvittävät oma-aloitteisesti asioita. Vastapainona opiskelijat, jotka eivät edes tiedä miten voisi itse opiskella.

Huoli on kova, että missä opiskelijat oppivat, koska koulutunteja on aina vain vähemmän ja työpaikoilla on monenlaisia työpaikkaohjaajia.

Jos et ole itse ohjautuva niin tiedot voi olla todella vähäiset, kun tullaan oppimaan.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisessa on tosi paljon puutteita. Osalla vaihtuu työpaikkaohjaaja jatkuvasti, opiskelijoita käytetään työvoimana ja kiire syö ohjaamisen ajan, Opettajan käynti muutaman kerran ei korjaa tilannetta.

En huomaa eroa, niin yksilöllistä! Apua saa nyt opiskelijat ehkä enemmän kuin ennen.

Reformin vaikutukset tulevat näkymään jatkossa. Huoli on tulevaisuudessa ajan riittämättömyydestä tukea tarvitsevista oppilaista ja ajan riittämättömyydestä oikeasti henkilökohtaistaa yksilöllisesti kaikkia opiskelijoita heidän oppimisen edellytysten mukaisesti.

On väärin, etteivät ammattitaitoiset opettajat saa kouluttaa, vaan vastuuta on siirretty työpaikoille hoitajien taakaksi, joilla muutenkin on jatkuva kiire, ei ole sijaisia.

Onko opiskelijoilla liikaa vapauksia toteuttaa opintoja omaan tahtiin? Joillekin ei vain sovi etä- ja itsenäinen opiskelu.

Opiskelija joutuu todella paljon hankkimaan tietoa muualta, esim. meiltä ohjaajilta.

Opiskelu on pirstaloitunut, oppiminen ja opiskelu nojaavat suuresti työpaikalla oppimiseen.

Opiskelijan on otettava vastuu oppimisestaan ja kaikilta tämä ei onnistu. Teoriatiedon puutokset ja teorian soveltaminen työntekoon on joillain hukassa.

Opettajan vaaditaan pienessä tuntimäärässä opetettavan paljon asiaa.

Mihin koulua kohta enää tarvitaan, kysyn vaan?

SOVELTUMATTOMUUS JA OPPIMISVALMIUDET

Pääsykokeista hoitoalalle ei olisi saanut luopua. Perusasiat hukassa, samoin monella suomenkielentaito Terveisin 33 vuotta hoitoalalla.

Alalle pyrkii opiskelijoita, jotka eivät osaa pitää huolta edes itsestään, saati hoidettavista. Näin ei voi jatkua.

Pääsykokeiden poistuminen lähihoitajilta on selvästi huomattavissa.

Soveltuvuuskokeet ovat edelleen tarpeellisia. Seulonta on liian höllää nykypäivänä. Liian helposti päästetään koulussa läpi.

Psyykkisiä ongelmia, päihteiden väärinkäyttöä, motivaation puutetta.

Oppimisongelmia, ei ollenkaan sovellu hoitoalalle, yksi opiskelija oli muutaman päivän, sitten hävisi kokonaan.

Joillakin luokilla saattaa puolelle opiskelijoista tehty HOJKS eli jotain haastetta oppimisessa.

Soveltuvuuskokeiden poistaminen on suorassa yhteydessä siihen, millaisia opiskelijoita nykyään työpaikalle tulee.

Opiskelijoiden kunnioitus vanhempia ihmisiä kohtaan kadonnut ja kielen käyttö nuorisokieltä.

Opettajat päästävät kentälle opiskelijoita, joilla on pahoja ongelmia arjen hallinnassa ja päihteiden käytössä. Kun ongelmiin puututaan harjoittelujakson aikana, tulee yleensä ilmi, että ongelmat ovat olleet oppilaitoksen tiedossa, mutta siitä huolimatta opiskelija tulee harjoitteluun.

Pohdin vain, onko opiskelijaksi valintaperusteet löystyneet, kun alalle sopimattomia opiskelijoita tulee vain koko ajan lisää.

Alalle soveltumattomia "satuin pääsemään kouluun", tiedot ja taidot alkeellisia. Itse eivät opiskelijat taida ymmärtää alan vaativuutta ja mistä ovat vastuussa ja mitä pitäisi hallita. Kyllä he pesut oppivat mallista, mutta hoitaminen on paljon muutakin.

Minun ja työkavereideni mielestä tilanne on huolestuttava. Aina vaan nopeammalla tahdilla porukka ulos koulusta.

Näitä en laittaisi edes kaupan kassalle, mutta silti ne pyörivät koulussa.

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

www.superlehti.fi

    [superliitto](#)



SUPER