

➤ Täydennyskoulutustarpeet ja täydennyskoulutuksen merkitys uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajien osaamiselle

AINO NOKELAINEN

TtM, asiantuntijasairaanhoitaja
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri
Tampereen yliopistollinen sairaala Hatanpää

HANNA KUIVANEN

TtM, fysioterapeutti
Premius Kuntoutus Oy

MINNA KOSKIMÄKI

TtM, tohtoriopiskelija
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, hoitotiede

MARJA-LEENA LÄHTEENMÄKI

KT, yliopettaja, koulutusalojohtaja
Tampereen ammattikorkeakoulu
Fysioterapiakoulutus

HANNE MÄKI-HAKOLA

KtM, lehtori
Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

OUTI WALLIN

HtT, yliopettaja, koulutusalojohtaja
Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

TUULIKKI SJÖGREN

TtT, yliopistonlehtori
Jyväskylän yliopisto
Liikuntatieteellinen tiedekunta

KRISTINA MIKKONEN

TtT, tutkijatohtori, yliopisto-opettaja
Oulun yliopisto
Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen
tutkimusyksikkö

MARIA KÄÄRIÄINEN

Professori, asiantuntija
Oulun yliopisto
Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen
tutkimusyksikkö
Oulun yliopistollinen sairaala

CAMILLA KOSKINEN

Dosentti, yliopistonlehtori
Åbo Academi
Kasvatustieteiden ja hyvinvointialojen tiedekunta

TERHI SAARANEN

Professori ma.
Itä-Suomen yliopisto
Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteen laitos

MARJORITA SORMUNEN

Dosentti, yliopistonlehtori
Itä-Suomen yliopisto
Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteen laitos

LEENA SALMINEN

Professori
Turun yliopisto
Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen laitos

MEERI KOIVULA

Dosentti, yliopistonlehtori
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Hoitotiede

TIIVISTELMÄ

Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajien ajantasainen osaaminen on edellytys laadukkaalle koulutukselle. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien täydennyskoulutustarpeita sekä täydennyskoulutuksen merkitystä heidän osaamiselleen. Tutkimus on osa valtakunnallista TerOpe hanketta.

Aineistonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu. Haastattelut toteutettiin neljälle 2–5 hengen opettajaryhmälle. Haastattelut (n=14) olivat hoitotyön, fysioterapian ja sosionomin koulutusohjelmien opettajia kolmesta eri ammattikorkeakoulusta eri puolilta Suomea. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalysilla.

Alle viisi vuotta opettajana toimineet haastattavat toivoivat tarvetta vastaavaa täydennyskoulutusta, joka on itselle hyödyllistä, sisältää kollegiaalista vuorovaikutusta ja on pedagogisesti laadukasta. Opettajat kokivat tarvitsevansa työnantajan tarjoamia työssä kehittymisen mahdollisuuksia kuten perehdytystä, työnohjausta ja mentorointia. Opettajana kehittymiseen he arvioivat tarvitsevansa oman työn ja yhteistyöosaamisen kehittämistä, henkilökohtaista ammatillista kasvua sekä opetusosaamisen ja digiosaamisen kehittämistä. Täydennyskoulutus merkitsi uransa alussa olevien opettajien osaamiselle ammattitaidon kehittymistä ja henkilökohtaisten työskentelyvalmiuksien vahvistumista. Tuloksia voidaan hyödyntää uransa alussa olevien ammattikorkeakouluopettajien ammatillisen kehittymisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä.

Avainsanat: terveysala, sosiaaliala, kuntoutusala, täydennyskoulutus, opettajat, ammatillinen osaaminen, laadullinen tutkimus

ABSTRACT

The needs and meanings of continuing education for social – and health care and rehabilitation educators competence at the beginning of their career in universities of applied sciences

Aino Nokelainen, MNSc, specialist nurse

Hanna Kuivanen, MNSc, physiotherapist

Minna Koskimäki, MNSc, PhD student

Marja-Leena Läbteenmäki, PhD,

Senior Lecturer and Dean

Hanne Mäki-Hakola MEdSc, Senior Lecturer

Outi Wallin, PhD, Senior Lecturer and Dean

Tuulikki Sjögren, PhD, Senior Lecturer

Kristina Mikkonen, PhD, Lecturer

Maria Kääriäinen, PhD, Professor

Camilla Koskinen, PhD, Senior Lecturer

Terhi Saarainen, PhD, Professor

Marjorita Sormunen, PhD, Senior Lecturer

Leena Salminen, PhD, Professor

Meeri Koivula, PhD, Senior Lecturer

Up-to-date competences of educators in the social, health care and rehabilitation sector in universities of applied sciences are crucial for top-quality education. The purpose of this research was to describe the needs and meanings of continuing education for teachers starting their career. This study is a part of a national TerOpe project. The method of data collection was a theme interview. The interviews were arranged to four teacher groups consisting of 2-5 people. The people interviewed (n=14) were educators of nursing, physiotherapy and social work on three universities of applied sciences located in different parts of Finland. The data were analysed with inductive content analysis. Those teachers who had less than five years of teacher experience wanted to have further education which answered to individual learning needs, were useful, included collegial interaction and were of high-quality pedagogically. Teachers also felt they need possibilities for development of their work organized by their employer, such as job orientation, supervision and mentoring. Teachers felt that they need to develop their own work, co-operation competence and they need personal professional development, and development of teaching competence and digital competence. The meaning of further education for teachers was diverse ways of gaining of professional knowledge and improvement on personal working abilities. The results can be

used for the design and development of continuing education for social and health care teachers in the beginning of their career in universities of applied sciences.

Key words: health care, social work, rehabilitation, continuing education, teacher, professional competence, qualitative study

Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?

- Uran alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien tulee ottaa haltuun suuri määrä tietoa ja he kohtaavat monia haasteita siirtyessään opiskelusta työelämään ja oman ammattialan työntekijästä opettajaksi.
- Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien tulee jatkuvasti ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan laadukkaana opetuksen takaamiseksi. Opettajien tulee hallita oman substanssialan ja pedagogisen osaamisen lisäksi erilaiset teknologiset järjestelmät ja -laitteet. Opettajien on pidettävä myös yllä omia verkostoja koko ajan muuttuvassa sosiaali- ja terveydenhuollon kentässä.

Mitä uutta tietoa artikkeli tuo?

- Uransa alussa opettajat tarvitsevat substanssialaan, pedagogiikkaan, hankeosaamiseen ja digiosaamiseen liittyvän täydennyskoulutuksen lisäksi myös tukea oman työn kehittämiseen sekä henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun.
- Aloittelevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajien täydennyskoulutuksen suunnittelun ja toteutuksen lähtökohdana tulisi olla opettajien yksilölliset oppimistarpeet ja pedagogisesti laadukas ja vuorovaikutusta sisältävä koulutus.
- Uransa alussa opettajat tarvitsevat työnantajalta tukea työssä kehittymiseen, mikä merkitsee systemaattista ohjausta työhön, riittäviä resursseja kouluttautumiseen ja täydennyskoulutuksen toimivaa organisointia.
- Täydennyskoulutus paitsi päivittää ja syventää uran alussa olevien opettajien ammatillista osaamista, myös vahvistaa ammatillista identiteettiä ja parantaa työskentelyvalmiuksia.

Mikä merkitys tutkimuksella on hoitotyölle, hoitotyön koulutukselle ja johtamiselle?

- Kokeneen sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattilaisen siirtyminen opettajaksi kouluttautumisen jälkeen ammattikorkeakoulun opettajaksi on ensimmäisinä vuosina vaativaa, kun opettajana kehittyminen ja ammatillinen kasvu ovat kesken ja niihin tarvitaan tukea.
- Aloittelevat sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajat tarvitsevat työuran alusta alkaen työnantajan tukea ja resursseja kehittyäkseen työssään.
- Tarvitaan opettajan ja esimiehen yhteistyötä, jotta täydennyskoulutus saataisiin integroitua sujuvasti opettajan työaikaan ja se vastaisi opettajan kehittymistarpeisiin.
- Tuloksia voidaan hyödyntää uran alussa olevien ammattikorkeakouluopettajien ammatillisen kehittymisen sekä täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä.

Tutkimuksen lähtökohdat

Osaavat opettajat ovat edellytyksenä pätevien työntekijöiden saamiselle tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin (Salminen ym. 2011, WHO 2016, Heinistö ym. 2018). Opettajan tulee olla oman alan-

sa asiantuntija, jonka osaamiselta vaaditaan joustavaa tilanteiden hallitsemista, tietoperusteista ymmärtämistä sekä kokonaisvaltaista taitoa sisältäen arvot ja sosiaaliset taidot (Gillespie & McFetridge 2006, Helakorpi 2010, Opetusministeriö 2010). Jatkuvasti muuttuvan sosiaali- ja terveysalan toiminta-

kentän ja nopeasti kehittyvän koulutuksen vuoksi opettajien osaamista täytyy uudistaa ja täydentää (Holopainen ym. 2008, Lähteenen ym. 2017).

Sosiaali- ja terveysalan opettajan osaamista on tutkittu etenkin hoitotyön opettajien osalta (Salminen ym. 2011, Kettunen ym. 2013, Salminen ym. 2013, Paul 2015). Usein kuvattuja hoitotyön opettajan osaamisen osa-alueita ovat substanssiosaaminen, pedagoginen osaaminen, arviointitaidot, eettinen osaaminen ja näyttöön perustuva kehittämis-toiminta (Gillespie & McFetridge 2006, Salminen ym. 2011, Mikkonen ym. 2018). Opettajakoulutuksen suorittaneella tulisi olla valmiudet ohjata opiskelijoiden oppimista erilaisissa oppimisympäristöissä ja kehittää opetusalaansa ottaen huomioon työelämän ja ammattien kehittyminen (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014).

Aloittelevat opettajat kohtaavat monia erilaisia haasteita siirtyessään opiskelusta työelämään (Tynjälä & Heikkinen 2011, Paul 2015, Brown & Sorrell 2017) ja hoitajasta opettajaksi (Boyd & Lawley 2009, Boyd 2010, Schoening 2013, Jetha ym. 2016, Summers 2017). Opettajat kokevat haasteita pedagogisten menetelmien soveltamisessa (Summers 2017, Brown & Sorrell 2017), ison työ määrän hallitsemisessa sekä akateemisessa ympäristössä selviytymisessä (Brown & Sorrell 2017). Epävarmuus työvaatimusten täyttämisestä voi johtaa aloittelevat opettajat kyseenalaistamaan omat kykynsä opettajana toimiseen (Summers 2017). Opettajan uran alussa kaivataan tukea sekä uuteen toimintaympäristöön tutustumisessa, että roolimuu-tokseen sopeutumisessa (Schoening 2013).

Ammattikorkeakoululain (932/2014) mukaan ammattikorkeakoulut vastaavat koulutuksen ja toiminnan laatutasosta sekä sen jatkuvasta kehittämisestä. Opettajien ammattitaidon ylläpysymiseksi ja kehittämiseksi tarvitaan työelämäyhteyksiä, työelämäjaksoja ja täydennyskoulutusta (Opetusministeriö 2010). Tässä tutkimuksessa täydennyskoulutuksella tarkoitetaan Vilenin ja Salmisen (2016) mää-

ritelmän mukaisesti ”tutkinnon jälkeistä osaamista täydentävää tai kelpoisuutta tuottavaa koulutusta, joka voi olla omaehtoista tai työnantajan järjestämää, tukemaa tai hankkimaa henkilöstökoulutusta”.

Terveysalan ammattikorkeakouluopettajat kokevat tarvitsevansa täydennyskoulutusta pedagogiseen sekä kehittämis-, substanssi- ja työyhteisöosaamiseen (Vilen & Salminen 2016). Täydennyskoulutuksella on myös osoitettu olevan yhteys terveysalan opettajien osaamiseen (Salminen ym. 2011) sekä tiedon käyttöön ja opettamiseen (Koivula ym. 2011). Uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien näkökulmasta täydennyskoulutuksen tarvetta ja sen merkitystä on tutkittu vähän (Jetha ym. 2016).

Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien osaamisen kehittämistä ammattikorkeakouluissa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää opettajien osaamisen kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia täydennyskoulutustarpeita on uransa alussa olevilla sosiaali-, terveys ja kuntoutusalan opettajilla?
2. Mikä merkitys täydennyskoulutuksella on uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien osaamiselle?

Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajat, joilla on työkokemusta alle viisi vuotta opetusosalta. Korkeintaan viiden vuoden työkokemusta on käytetty

myös aiemmin kriteerinä aloitteleville opettajille (Michel 2013). Tutkimuksessa käytettiin tarkoituksenmukaista otantaa. Osallistuvat organisaatiot vastasivat soveltuvien ja vapaaehtoisten osallistujien rekrytoinnista.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluna osana opettajien osaamista ja täydennyskoulutusta kehittävää valtakunnallista TerOpe -hanketta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Haastattelut toteutettiin helmihuhtikuussa 2018 neljälle 2–5 hengen ryhmälle jotka koostuivat sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajista (n=14). Tutkimukseen osallistuvat opettajat työskentelivät kolmessa eri ammattikorkeakoulussa eri puolilla Suomea. Opettajia haastateltiin ammattikorkeakouluilla rauhallisissa tiloissa, työaikana ja heille sopivana ajankohtana. Haastattelijoina toimivat TerOpe -hankkeen paikalliset tutkijat.

Haastatteluteemoja olivat opettajien osaaminen, täydennyskoulutustarpeet ja täydennyskoulutuksen merkitys heidän osaamiselleen. Opettajat saivat vapaasti kertoa ajatuksiaan ja kommentoida ryhmässä toistensa ajatuksia. Haastattelijalla piti keskustelun teemojen puitteissa, kysyi täydentäviä kysymyksiä ja nauhoitti keskustelun. Lopuksi

haastateltavat täyttivät taustatietolomakkeen, jossa kysyttiin sukupuoli, ikä, työkokemus sosiaali- tai terveydenhuollon ammatissa, opettajakokemus ja koulutusala.

Aineiston analyysi

Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi 103 sivua fonttikoolla 12 käyttäen 1,5 riviväliä. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Kvalitatiivinen tutkimusote sopi hyvin, koska tutkittavasta ilmiöstä haluttiin löytää uutta tietoa tai uusia näkökulmia (Flick 2014).

Tutkimuskysymykset ohjasivat analyysiyksiköiden valintaa. Aineistosta etsittiin alkuperäisilmaisuuksi lauseita ja ajatuskokonaisuuksia, jotka kuvasivat osallistujien täydennyskoulutustarpeita sekä täydennyskoulutuksen merkitystä osaamiselle. Alkuperäisilmaisut pelkistettiin ja koodattiin. Pelkistystä molempien tutkimuskysymysten osalta kertyi yhteensä 633. Saman sisältöiset pelkistykset luokiteltiin alaluokkiin, jotka edelleen luokiteltiin yläluokkiin ja pääluokkiin. (Elo ym. 2014.) Pelkistämisestä ja pelkistysten luokittelusta on esimerkki yhden alaluokan osalta taulukossa 1.

Taulukko 1. Esimerkki yhden alaluokan muodostamisesta

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Alaluokka
Se kyl tekee sillee kovii osaamis- niinku jopa siis paineita et tavallaan et että itekkin ku on niinku päivätoteutus monimuoto ja YAMKI ja sit niin ku kaikissa ne omat erityispiirteet et pitää tavallaan vähän niin kun olla menos niin ku joka suuntaan koko ajan	Opetuksen eri toteutusmuotojen erilaisten osaamistarpeiden vuoksi pitää olla menossa joka suuntaan koko ajan	Kehittää omaa osaamista jatkuvasti
Pitää pitää ite sitä niin ku sitä omaa omaa osaamistaan kyllä yllä että se ei enää ja sitä ei voi niin ku jättää hetkekskään	Oman osaamisen ylläpitämistä ei voi jättää hetkeksikään	
Tiedät että sä saat sitä koulutusta ja luotat siihen että tulee	Täydennyskoulutuksen myötä lisääntynyt luottamus siihen, että pääsee koulutukseen jatkossakin	
Koko ajan, ihan koko ajan [tarvetta lisäkoulutukselle]	Ihan koko ajan on tarvetta lisäkoulutukselle	
Ja se että meidän todella pitäis olla jos ei siä aallonharjalla ni niinku aallonharjan etupuolella tavallaan se et ei se nyt niinku taivaasta tuu se tieto meihinkään et jotenki niinku et jos halutaan että me ollaan niinku päteviä ja edellä aikaamme ja valmistetaan tulevaisuuden työntekijöitä ni täytyyhän se niinku jostain meijänkin ammentaa sitä tietoa	Pitää olla tiedollisesti aallonharjalla Jostain pitää saada ammentaa uutta tietoa	

Tutkimustulokset

Tutkimukseen osallistujista (n=14) yksi oli mies ja 13 naisia. Osallistujien ikä vaihteli 31–55 välillä (ka 40,8). Opettajakokemusta vastanneilla oli 1–4 vuotta (ka 2,7) ja muuta työkokemusta 9–30 vuotta (ka 18,2). Osallistujat työskentelivät opettajina hoitotyön-, fysioterapian- ja sosionomin koulutusohjelmissa.

Uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien täydennyskoulutuksen tarpeet

Uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien täydennyskoulutuksen tarpeita kuvasivat tarvetta vastaava täydennyskoulutus, työnantajan tarjoamat työssä kehittymisen mahdollisuudet ja opettajana kehittyminen (Taulukko 2). *Tarvetta vastaava täydennyskoulutus* oli itseä hyödyttävää, sisälsi kollegiaalista vuorovaikutusta ja oli pedagogisesti laadukasta. *Työnantajan tarjoamat työssä kehittymisen mahdollisuudet* muodostuivat systemaattisesta ohjauksesta työhön, resursseista kouluttautumiseen sekä toimivasta täydennyskoulutuksen organisoinnista. *Opettajana kehittyminen* koostui oman työn kehittämisestä, yhteistyöosaamisen kehittymisestä, henkilökohtaisesta ammatillisesta kasvusta, opetusosaamisen kehittymisestä ja digiosaimisen kehittymisestä. (Taulukko 2.)

Tarvetta vastaava täydennyskoulutus

Uransa alussa olevat opettajat tarvitsivat itseä hyödyttävää täydennyskoulutusta, joka sisältää uutta tietoa, vastaa omiin ja juuri sen hetkisiin osaamistarpeisiin, on omaan osaamistasoon sopivaa ja itse valittua (Taulukko 2). Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajat olivat uransa alussa eri ikäisiä ja heillä oli hyvinkin eri pituinen ja -laajuinen työkokemus.

”Priorisointiin liittyen koulutusten pitäisi vastata omiin yksilöllisiin tarpeisiin (H1).”

”Koulutustarpeita voi itse miettiä työnantajan kanssa tavoitekeskustelussa (H4).”

Opettajat tarvitsivat kollegiaalista vuorovaikutusta sisältävää koulutusta joka mahdollistaa tietotaidon siirtämisen opettajien välillä ja tarjoaa mahdollisuuksia moniammatilliselle keskustelulle, kokemusten jakamiselle kollegoiden kanssa ja vertaistuen saamiselle (Taulukko 2). He halusivat oppia toisiltaan osallistumalla toistensa opetuksessa ja vertaisryhmissä.

”Opettajien kokoontuminen isolla porukalla konferensseissa on hyvä koska kahvihuonetta ei enää ole (H1).”

”Mentorointisysteemin avulla siirrettiin hiljaista tietoa (H1).”

Pedagogisesti laadukas täydennyskoulutus tarkoitti osallistumisen mahdollistavia työskentelytapoja, mahdollisuuksia koulutuksen aiheena olevan asian sisäistämiseen, kootun ja ajantasaisen tiedon saamista ja monipuolisia koulutusmenetelmiä. Opettajat toivoivat saavansa täydennyskoulutuksessa lähiopetusta mutta myös laajoihin täydennyskoulutuksiin pääsemistä ja verkko-koulutusta (Taulukko 2).

”Uuden opeteltavan asian kannalta toimiva tapa olisi, että tehtäisiin yhdessä (H1).”

”Täydennyskoulutuksessa toivoo oppivansa ymmärtämään opeteltavan asian (H1).”

”Onnistuneessa täydennyskoulutuksessa oli kolme lähitapaamista puolen vuoden aikana (H1).”

Taulukko 2. Uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien täydennyskoulutuksen tarve

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Tarvetta vastaava täydennyskoulutus	Itseä hyödyttävää täydennyskoulutusta	Sisältää uutta tietoa Vastaa omiin osaamistarpeisiin Vastaa sen hetkisiin osaamistarpeisiin Omaan osaamistasoon sopivaa Itse valittua
	Kollegiaalista vuorovaikutusta sisältävää	Tietotaidon siirtäminen opettajien välillä Mahdollisuus moniammatilliselle keskustelulle Kokemusten jakaminen kollegoiden kanssa Vertaistuen saaminen
	Pedagogisesti laadukasta koulutusta	Osallistumisen mahdollistavat työskentelytavat Mahdollisuus aiheena olevan asian sisäistämiseen Kootun tiedon saaminen Ajantasaisen tiedon saaminen Lähiopetuksen saaminen Laajoihin täydennyskoulutuksiin pääseminen Monipuolisia koulutusmenetelmiä
Työnantajan tarjoamat työssä kehittymisen mahdollisuudet	Systemaattinen ohjaus työhön	Perehdytyksen saaminen Työnohjauksen saaminen Mentoroinnin saaminen
	Resursseja kouluttautumiseen	Työyhteisön sisäiset koulutukset Säännöllinen työelämäjaksoille pääseminen Substanssiosaamista kehittävä koulutus Lisää työaikaa koulutuksiin osallistumiselle Lisää työaikaa itsenäiselle opiskelulle
	Toimiva täydennyskoulutuksen organisointi	Helppo koulutuksiin pääsy Ajoissa tuleva tieto tarjolla olevista koulutuksista Koulutuksen sopiva kuormittavuus
Opettajana kehittyminen	Oman työn kehittäminen	Koulutuksista tukea uusien asioiden kokeiluun Päästä kehittämään opetusmenetelmiä Hahmottaa alan tulevaisuutta Kehittää jatkuvasti omaa osaamista
	Yhteistyöosaamisen kehittyminen	Kehittää kansainvälisyysosaamista Kehittyä hankeosaamisessa Ylläpitää ammatillisia verkostoja
	Henkilökohtainen ammatillinen kasvu	Ammatti-identiteetin kehittyminen Oppia hallitsemaan oman työskentelyn määrää Omien voimavarojen tunnistaminen
	Opetusosaamisen kehittyminen	Oman pedagogisen osaamisen kehittyminen Opetussuunnitelmatyössä kehittyminen Valmennuspedagogiikan oppiminen Substanssiosaamisen ajan tasalla pitäminen Substanssialan koulutuksiin pääseminen
	Digiosaamisen kehittyminen	Oppia käyttämään monipuolisesti digitaalista teknologiaa Ylläpitää digiosaaminen vaaditulla tasolla koulutuksen avulla

*Työnantajan tarjoamat työssä
kehittymisen mahdollisuudet*

Opettajien tarvitsema systemaattinen ohjaus työhön muodostui tarpeista saada perehdytystä, työnohjausta ja mentorointia (Taulukko 2). Opettajat toivoivat saavansa perehdytystä opettajan käytännön työhön, työnohjausta sekä mentorointia oman tai toisen opilaitoksen kokeneemalta kollegalta.

”Uudella opettajalla on hirvittävästi ohjelmia joihin pitää perehtyä (H4).”

”Työnohjaustyypeistä sellasta et sä saat siihen sun omaan voimavaroja ja osaamista. Et se on ehkä sellanen mitä vois vielä miettiä, mitä ei sillai oo niin paljoo vielä (H4).”

”Työnohjausjärjestelmää ei ole, vaikka kovia juttuja opettaja joutuu kohtaamaan (H1).”

”Mentorointi moniammatillisissa opettajaryhmissä olisi todella hyvä (H1).”

Kouluttautumiseen tarvittiin resursseja, mikä sisälsi oman työyhteisön sisäiset koulutukset, säännölliset työelämäjaksot, substanssiosaamista kehittävää koulutusta, lisää työaikaa järjestetyille koulutuksille sekä itsenäiselle opiskelulle (Taulukko 2).

”Kerran vuodessa pitäisi olla mahdollisuus mennä katsomaan mitä uutta on tullut käytännön työhön (H4).”

”Koskaan ei ole mahdollisuutta oman työyhteisön kollegoiden kanssa kouluttautumiseen (H1).”

Opettajat kokivat, että työaikaan on vaikeaa saada mahtumaan täydennyskoulutusta tai itsenäistä opiskelua. Oman osaamisen kehittäminen vapaa-ajalla ja omalla kustannuksella koettiin välttämättömäksi.

”Täällä meillä on tämän tästä jotakin pajoja ja muita missä opetetaan yhtä sun toista mihin ei käytännössä koskaan oo aikaa ja mahdollisuutta mennä koska se lukujärjestys täytyy (H1).”

”Tällä betkellä pitää käyttää omaa rahaa oman osaamisen kehittämiseen (H2).”

Toimiva täydennyskoulutuksen organisointi tarkoitti helppoa pääsyä koulutuksiin, ajoissa tulevaa tietoa tarjolla olevista koulutuksista ja koulutusten sopivaa kuormittavuutena (Taulukko 2).

”Sisäisistä koulutuspäivistä tiedottaminen ei ole ollut kovin suunnitelmallista (H1).”

”Täydennyskoulutuksista ei aina olla kiinnostuneita kuormituksen vuoksi (H2).”

Opettajana kehittyminen

Oman työn kehittäminen muodostui tarpeesta saada koulutuksista tukea uusien asioiden kokeiluun, päästä kehittämään opetusmenetelmiä, hahmottaa alan tulevaisuutta ja kehittää omaa osaamista jatkuvasti.

”Kiinnostus kehittää pedagogiikkaa on todella suuri (H1).”

”Toiveena on päästä kurkistamaan tulevaisuuteen, että voi luoda pohjaa opiskelijoiden oppimiselle (H1).”

Yhteistyöosaamista tarvittiin kansainvälisessä toiminnassa, hankkeissa ja verkostoissa. Oma kansainvälisyysosaamista haluttiin kehittää kielitaidon, kulttuurien ymmärtämisen ja kansainvälisten kontaktien solmimisen osalta ja kansainvälisyys nähtiin selkeänä väylänä oman osaamisen syventämiselle. Myös hankeosaamista haluttiin kehittää hankkeiden ideoinnissa, toteuttamisessa ja hanketyöskentelyssä. Ammatillisten verkostojen ylläpitäminen koettiin substans-

siosaamisen ja työelämäntuntemuksen kannalta hyvin tärkeänä ja verkostoitumista haittaavana koettiin harjoittelun ohjauksen lopettaminen käytäntöön. (Taulukko 2.)

”Käytännön ja opetustyön välinen tiedonkulku tulisi olla matalan kynnyksen toimintaa, vaikka opettaja ei kävisi käytännössä. (H1).”

”On harmi, että on viety mahdollisuus kuulla opiskelijoiden ohjaajilta käytännöntyön uudet tuulet (H4).”

Opettajat kokivat tarvitsevansa henkilökohtaista ammatillista kasvua mikä piti sisällään ammatti-identiteetin kehittymisen, tarpeen oppia hallitsemaan oman työskentelyn määrää ja omien voimavarojen tunnistamisen (Taulukko 2). Opettajat kokivat riittämättömyyttä sekä oman työn ja työskentelyn rajaamisen hankaluutta. Opettajana kasvu ja siihen tuen saaminen sekä mahdollisuus reflektoida omaa jaksamista nähtiin tärkeänä.

”Onnistuneessa täydennyskoulutuksessa tuettiin omaa valmentajuuteen kasvua (H1).”

”On hirvittävän vaikeaa oppia tekemään jotkut asiat vaan riittävän hyvin, eikä niin hyvin kuin pystyy (H1).”

Opetusosaamisen kehittyminen sisälsi oman pedagogisen osaamisen kehittämistarpeen, opetussuunnitelmatyössä kehittämisen, tarpeen oppia valmennuspedagogiikkaa ja substanssiosaamisen ajan tasalla pitämisen (Taulukko 2). Opettajat kuvasivat pitävänsä substanssiosaamistaan ajan tasalla monin eri keinoin, kuten pitämällä yhteyttä käytännön kentän toimijoihin ja substanssialan koulutuksissa.

”Suurin työn alla oleva juttu tällä betkellä on oma vielä obuella pohjalla oleva pedagoginen osaaminen (H1).”

”Noviisina tarvitsisi laajempaa näkökulmaa koko opetussuunnitelman rakenteelliseen kehittämiseen (H1).”

”Substanssiosaamisessa pysyy kärryillä sen mukaan, miten itse päivittää sitä lukemalla viimeisimpiä tutkimuksia (H1).”

Digiosaamisen kehittäminen koostui tarpeesta oppia käyttämään monipuolisesti uutta digitaalista teknologiaa ja ylläpitää digiosaaminen vaaditulla tasolla koulutuksen avulla (Taulukko 2).

”On turhauttavaa, jos saadaan uusi digioppimisväline, mutta ei tiedetä mitä sillä tehtäisiin oman alan koulutuksessa (H1).”

”Digitaalinen teknologia menee niin nopeasti eteenpäin, että ei ole riittävästi taitoja hallita sitä (H2).”

”Jos haluaa käyttää opetukseen digisovellutuksia, niitä pitää opetella itsenäisesti käyttämään (H2).”

Täydennyskoulutuksen merkitys uransa alussa olevien sosiaali-, terveys ja kuntoutusalan opettajien osaamiselle

Täydennyskoulutuksen merkitys opettajien osaamiselle heidän uransa alussa koostui ammattitaidon kehittymisestä ja henkilökohtaisten työskentelyvalmiuksien vahvistumisesta (Taulukko 3). Ammattitaidon kehittyminen muodostui uuden tiedon saamisesta, osaamisen kehittymisestä, osaamisen ajan tasalla pysymisestä, uusien taitojen oppimisesta, opetuksen laadun paranemisesta ja yhteistyöosaamisen laajenemisesta. Henkilökohtaisten työskentelyvalmiuksien vahvistuminen muodostui ammatti-identiteetin vahvistumisesta ja paremmasta työssä selviytymisestä. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Täydennyskoulutuksen merkitys uransa alussa oleville sosiaali-, terveys ja kuntoutusalan opettajille

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Ammattitaidon kehittyminen	Uuden tiedon saaminen	Helppo tiedon saaminen
		Uusimman tiedon saaminen
		Itselle merkityksellisen tiedon saaminen
		Uusien ajatusten saaminen
		Tiedon jakaminen opettajien kesken
	Osaamisen kehittyminen	Substanssiosaamisen kehittyminen
		Asiantuntijuuden kehittyminen
		Osaamisen laajeneminen
		Osaamisen syveneminen
Osaamisen ajan tasalla pysyminen	Osaamisen ajan tasalla pysyminen	Askeleen edellä pysyminen kehityksessä
		Digiosaamisen ajan tasalla oleminen
		Tuntuman säilyttäminen käytännön työhön
Uusien taitojen oppiminen	Uusien taitojen oppiminen	Uusien käytännön taitojen oppiminen
		Erilaisten välineiden käytön oppiminen
		Uusien menetelmien oppiminen
		Toimintatapojen oppiminen toisilta opettajilta
Opetuksen laadun paraneminen	Opetuksen laadun paraneminen	Digitaalisen teknologian opetusikäytön oppiminen
		Opetuksen sisällön ajanmukaisuus
		Rohkeuden saaminen uusien menetelmien kokeiluun
		Pedagogisen osaamisen kehittyminen
Yhteistyöosaamisen laajeneminen	Yhteistyöosaamisen laajeneminen	Yhteiskuntaosaamisen syveneminen
		Kansainvälisyysosaamisen kehittyminen
		Ammatillinen verkostoituminen
Henkilökohtaisten työskentelyvalmiuksien vahvistuminen	Ammatti-identiteetin vahvistuminen	Ammatillisen kasvun tukeminen
		Ammatillisen itseluottamuksen lisääntyminen
		Käsityksen muodostuminen omasta osaamisesta
Parempi työssä selviytyminen	Parempi työssä selviytyminen	Työssäjaksamisen paraneminen
		Valmiuksien saaminen työn tekemiseen
		Ajankäytön tehostuminen
		Opettamisen helpottuminen

Ammattitaidon kehittyminen

Uuden tiedon saaminen tarkoitti tiedon saamista helposti, uusimman tiedon saamista, itselle merkityksellisen tiedon saamista, uusien ajatusten saamista sekä tiedon jakamista opettajien kesken. *Osaaminen kehitettiin*, kun opettajien substanssiosaaminen ja asiantuntijuus kehittyivät ja osaaminen laajeni ja syveni. *Opettajien osaaminen pysyi ajan tasalla*, kun he olivat askeleen edellä kehityksessä, heillä oli ajan tasalla oleva digiosaaminen ja he säilyttivät tuntuman käytännön työhön. (Taulukko 3.)

”Pitää koko ajan päivittää omaa osaamista, että pystyy ajanhermoilla, että tietää mitä käytännössä tapabuu, että pystyy opettaa opiskelijoille just sitä uusinta eksaktia tietoa. Sä et puhu niitä ku joskus koulukirjassa sanotaan, että sä tiität mistä sä puhut (H3).”

Uusien taitojen oppiminen merkitsi opettajille uusien käytännön taitojen, erilaisten välineiden käytön ja uusien menetelmien oppimista sekä toimintatapojen oppimista toisilta opettajilta. *Opetuksen laatu parani*, kun opettajat oppivat käyttämään digitaalista teknologiaa opetuksessa hyödyksi ja opetuksen sisällöt olivat ajanmukaisia. Opetuksen laatuun vaikutti myös se, että opettajat saivat rohkeutta uusien menetelmien kokeiluun ja heidän pedagoginen osaamisensa kehittyi. (Taulukko 3.)

”Tosi tärkeää tässä, että pääsee kehittämään omaa osaamistaan, jos omaa osaamista ei, substanssia tai sitä teknologiaosaamista pääse kehittään, niin ei myöskään opetus kehity (H2).”

Opettajien *yhteistyöosaaminen laajeni*, kun heidän ymmärryksensä yhteiskunnallisista asioista syveni ja he oppivat paremmin toimimaan kansainvälisissä yhteyksissä ja ammatillisesti verkostoitumaan omassa organisaatiossa, paikallisesti ja valtakunnallisesti. (Taulukko 3.)

Henkilökobtaisten työskentelyvalmiuksien vahvistuminen

Opettajien *ammatti-identiteetti vahvistui*, kun he saivat täydennyskoulutuksesta tukea ammatilliseen kasvuun, heidän ammatillinen itseluottamuksensa lisääntyi ja heille muodostui käsitys omasta osaamisesta. Opettajat *selviytyivät työssä paremmin*, kun he saivat valmiuksia työn tekemiseen, heidän ajankäyttönsä tehostui, opettaminen helpottui ja työssäjaksaminen parani. (Taulukko 3.)

”Joo, kylläbän se helpottaa omaa olemista ja sitä stressi taakkaa, kun ballitset ja saat sitä koulutusta, tulee varmuus ja sä tiedät, että osaat sitten ja vahvistaa osaamista. Tiedät että sä saat sitä koulutusta taas ja luotat siihen, että tulee (H3).”

Pohdinta

Eettiset lähtökohdat

Tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä jokaisessa tutkimuksen vaiheessa (TENK 2012). Tutkimusluvut saatiin jokaisesta ammattikorkeakoulusta ennen aineistonkeruuta. TerOpe- hanke on hankkinut tutkimukselle eettisen ennakoarvioinnin Jyväskylän yliopiston eettiseltä toimikunnalta. Organisaatiot vastasivat soveltuvien haastateltavien valinnasta, joten tutkijat eivät vaikuttaneet osallistujien valikoitumiseen. Halukkaille osallistujille lähetettiin tiedote tutkimuksesta sähköpostitse ja heillä oli mahdollisuus kysyä tutkimuksesta ennen haastatteluja. Tutkimuksen tiedotteessa ja suullisesti ennen haastattelua osallistujille kerrottiin tutkimuksen vapaaehtoisuudesta, luottamuksellisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen, milloin tahansa. Haastattelujen aluksi osallistujat allekirjoittivat tietoisensa suostumuksen. Haastateltaville ei aiheutunut tutkimukseen osallistumisesta haittaa ja he tuntuivat puhuvan tutkimuksen aihees-

ta mielellään. Tutkimusaineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti ja se on tallennettu salasanoin suojattuun sähköiseen arkistoon.

Luotettavuus

Tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan uskottavuuden, vahvistettavuuden, vastavuuden ja siirrettävyyden avulla (Elo ym 2014, Flick 2014). Tutkimuksen kannalta oleelliset osallistujien taustatiedot on kuvattu siirrettävyyden lisäämiseksi. Avoimena teemahaastatteluna toteutettu aineistonkeruu antoi monipuolisesti tietoa ilmiöstä kunnioittaen osallistujien omakohtaisia kokemuksia. Aineiston analyysi on kuvattu mahdollisimman tarkasti ja läpinäkyvästi uskottavuuden lisäämiseksi. Alkuperäisilmaisujen poiminta ja pelkistysten muodostus toteutettiin ensin erikseen kahden tutkijan toimesta ja sen jälkeen yhdessä, mikä lisää aineiston analyysin luotettavuutta. Aineiston luokittelu toteutettiin kahden tutkijan yhteistyönä ja luokittelun loogisuutta ja luokkien nimeämistä ovat arvioineet tutkimusryhmän kokeneet tutkijat. Tutkimustulosten vastaavuutta ammattikorkeakoulujen sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajiin tukee aineiston hyvä jakautuminen maantieteellisesti ja kerääminen kolmesta eri organisaatiosta. Aineiston laatuun ja määrään on vaikuttanut useiden eri haastattelijoiden erilaiset toimintatavat kysymysten esittämisessä ja haastatteluteemojen eripituinen käsittely. Osallistujat toimivat opettajina sosionomi, sairaanhoitaja- ja fysioterapiakoulutuksissa, joten aineisto kuvaa vain näiden alojen opettajia heidän opettajauransa alussa.

Tulosten pohdinta

Tulosten perusteella uransa alussa olevien opettajien työssä ei riitä opettamisen osaaminen, vaan tarvitaan myös oman substanssialan, uusimman teknologian sekä monimuotoisen yhteistyön osaamista. Vile-

nin ja Salmisen (2016) tutkimuksen mukaisesti myös uran alussa olevat terveystieteen opettajat kokevat tarvitsevansa oman substanssialan tietojen päivittämistä, mahdollisuuksia työelämäjaksoihin sekä verkko- ja virtuaalipedagogiikan koulutusta.

Opettajat toivoivat järjestettyä koulutusta, mutta myös kollegoiden kanssa keskustelu ja muu yhteistyö koettiin osaamista lisääväksi. Uudet opettajat kokivat tarvitsevansa perehdytystä, työnohjausta ja mentorointia. Aikaisemmissa tutkimuksissa vertaismentorointi (Boyd 2010, Schoening 2013) ja kokenemman kollegan mentorointi (Jacobson & Sherrod 2012, Summers 2017) on tunnistettu tärkeiksi tiedonlähteiksi ja sosiaalisen tuen muodoiksi uran alussa oleville opettajille. Organisaation tuki mentorointiprosessin suunnittelussa ja toteutuksen aikana on olennaista, koska sopivan mentorin löytäminen, odotuksiin liittyvät ristiriidat ja aikataulujen sovittaminen voivat olla haastavia (Jacobson & Sherrod 2012). Tässäkin tutkimuksessa uran alussa olevat opettajat esittivät paljon työnantajalle suunnattuja tarpeita kuten ohjaus työhön, resurssit kouluttautumiseen ja koulutuksiin pääsyn vaivattomuus. Koska uudet opettajat toimivat usein pitkäänkin määräaikaisina sijaisina ilman vakituista työsuhdetta, organisaatiot eivät välttämättä tue heidän ammatillista kehittymistään yhtä paljon kuin vakituisessa työsuhteessa olevien opettajien. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että uran alussa olevien opettajien tarve osaamisen kehittämiseksi on suuri ja sillä on heidän ammatti-identiteettinsä ja ammattitaitonsa vahvistumiselle ensiarvoinen merkitys.

Opettajat kokivat täydennyskoulutuksen parantavan itseluottamusta sekä vahvistavan työskentelyvalmiuksia, mikä on todettu myös aiemmassa tutkimuksessa (Goodrich 2014). Aikaisempien tutkimusten mukaisesti (Carr 2007, Holopainen ym. 2007, Boyed & Lawley 2009) opettajat kokivat osaamisen kannalta tärkeäksi käytännön kenttään yh-

teyden säilyttämisen ja muutoinkin laajat verkostot. Uusilla opettajilla, joiden valmistumisesta ja terveydenhuollon ammatissa toimimisesta on vasta vähän aikaa, voidaan olettaa olevan vahvat ja tuoreet tiedot ja taidot. Tämä tutkimus tuo sikäli uutta tietoa, että korkeasti koulutetut suomalaiset sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajat kokivat uransa alkuvuosina tarvitsevansa yksilöllisesti omiin tarpeisiin vastaavaa täydennyskoulutusta sekä monipuolista tukea ja resursseja työnantajalta. Onkin syytä huomioida, että uran alussa olevien opettajien ammatillinen kasvu ja opettajana kehittyminen on vasta alussa, ja siksi heidän tilanteensa on erilainen kuin kokeneiden opettajien. Kokeneen kollegan mentorointi on edullinen ja tehokas tapa tukea ja edistää uran alussa olevien opettajien osaamista ja samalla siirtää heille arvokasta hiljaista tietoa (Jacobson & Sherrod 2012, Summers 2017).

Opettajat kuvasivat uran alussa olevan paljon organisaation tapoihin, erilaisiin järjestelmiin, opettamisen menetelmiin ja muuhun työhön liittyvää tietoa, jota pitäisi nopeasti omaksua. Työn määrä koettiin valtavana ja opettajat olivat epävarmoja siitä, mitä heiltä odotetaan, eikä työajan hallintaa koettu helpoksi. Myös aiemmissa tutkimuksissa uransa alussa olevien opettajien haasteiden on todettu liittyvän suureen määrään vaadittavaa tietotaitoa (Boyd & Lawley 2009), epäselvyyteen opettajalta odotetusta osaamisesta (Boyd & Lawley 2009, Summers 2017), työajan hallintaan (Boyd & Lawley 2009) sekä opettajan identiteetin kehittymiseen ja suhteiden luomiseen muuhun henkilökuntaan (Tynjälä & Heikkinen 2011, Paul 2015, Jetha ym. 2016). Tämän perusteella uusia opettajia on tärkeää informoida työnantajan odotuksista, arvoista ja työntekijöiden arviointitavoista (Summers 2017) osana lakisääteistä perehdytystä.

Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Uran alussa olevat sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajat tarvitsevat työhön integroitua monipuolista ja yksilöllistä täydennyskoulutusta, mutta myös mentorointia ja muuta systemaattista tukea. Aloittelevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajien täydennyskoulutuksen suunnittelun ja toteutuksen lähtökohtana tulisi olla opettajien yksilölliset oppimistarpeet ja pedagogisesti laadukas ja vuorovaikutusta sisältävä koulutus.

Täydennyskoulutus paitsi päivittää ja ylläpitää uran alussa olevien opettajien ammatillista osaamista, myös vahvistaa ammatillista identiteettiä ja parantaa työskentelyvalmiuksia. Tarvitaan opettajan ja esimiehen yhteistyötä, jotta täydennyskoulutus saataisiin integroitua sujuvasti opettajan työaikaan ja se vastaisi opettajan kehittymistarpeisiin. Tuloksia voidaan hyödyntää uran alussa olevien ammattikorkeakouluopettajien ammatillisen kehittymisen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Tutkimusta tarvitaan jatkossa myös kokeneiden opettajien ammatillisesta kehittymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Kiitokset

Kiitämme Opetus ja Kulttuuriministeriötä TerOpe hankkeen, ja sen osana, tämän tutkimuksen rahoittamisesta.

VASTUUALUEET

Tutkimuksen suunnittelu: AN, HK, KM, MK, MK Aineistonkeruu: AN, HK, MK, M-LL, TS Aineiston analysointi AN, HK, MK Käsi- kirjoituksen kirjoittaminen: AN, HK, MK Käsi- kirjoituksen kommentointi: MK, M-LL, HM-H, OW, TS, KM, MK, CK, TS, MS, LS

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoululaki (932/2014) <http://www.finlex.fi> (29.11.2018)
- Boyd P. & Lawley L. (2009) Becoming a lecturer in nurse education: the work-place learning of clinical experts as newcomers. *Learning in Health and Social Care* **8**(4), 292–300.
- Boyd P. (2010) Academic induction for professional educators: supporting the workplace learning of newly appointed lecturers in teacher and nurse education. *International Journal for Academic Development* **15**(2), 155–165.
- Brown T. & Sorrell J. (2017) Challenges of novice nurse educator's transition from practice to classroom. *Teaching and Learning in Nursing* **12**(3), 207–211.
- Carr G. (2007) Changes in nurse education: Being a nurse teacher. *Nurse Education Today* **27**(8), 893–899.
- Elo S., Kääriäinen M., Kanste O., Pölkki T., Utriainen K. & Kyngäs H. (2014) Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. SAGE Open. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244014522633> (1.1.2018).
- Flick U. (2014) An Introduction to qualitative research. Sage. London.
- Gillespie M. & McFetridge B. (2006) Nurse education – the role of the nurse teacher. *Journal of Clinical Nursing* **15**(5), 639–644.
- Goodrich R. (2014) Transition to academic nurse educator: A Survey exploring readiness, confidence, and locus of control. *Journal of Professional Nursing* **30**(3), 203–212.
- Heinistö A-K., Ruotsalainen H. & Kääriäinen M. (2018) Terveystalon opettajien kokemukset työterveyshuollon osaamisesta ja opetuksesta. *Hoitotiede* **30**(2), 106–118.
- Helakorpi S. (2010) Ammatillinen opettaja. Teoksessa: Helakorpi S., Aarnio H. & Majuri M. (2010) Ammatopedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.
- Holopainen A., Tossavainen K. & Kärrä-Lin E. (2007) Nurse teacherhood and the categories influencing it. *Journal of Research in Nursing* **14**(3) 243–259.
- Holopainen A., Tossavainen K. & Kärrä-Lin E. (2008) Substantive theory on commitment to nurse teacherhood. *Nurse Education Today* **28**(4), 485–493.
- Jacobson & Sherrod. (2012) Transformational mentorship models for nurse educators. *Nurse Science Quarterly* **25**(3), 279–284.
- Jetha F., Boschma G. & Clauson M. (2016) Professional development needs of novice nursing clinical teachers: a rapid evidence assessment. *International Journal of Nursing Education scholarship* **13**(1), 1–10.
- Kettunen E., Kääriäinen M., Lukkarinen H. & Salminen L. (2013) Hoitotyön opettajien kliininen osaaminen hoitotyön opiskelijoiden arvioimana. *Hoitotiede* **25**(1), 24–35.
- Koivula M., Tarkka M-T., Simonen M., Katajisto J. & Salminen L. (2011) Research utilisation among nursing teachers in Finland: a national survey. *Nurse Education Today* **31**(1), 24–30.
- Lähteinen S., Raitakari S., Hänninen K., Kaittila A., Kekoni T., Krok S. & Skaffari P. (2017) Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. *SOSNET julkaisu* 7. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Rovaniemi.
- Mikkonen M., Ojala T., Sjögren T., Piirainen A., Koskinen C., Koskinen M., Koivula M., Sormunen M., Saaranen T., Salminen L., Koskimäki M., Ruotsalainen H., Lähteenmäki M-L., Wallin O., Mäki-Hakola H. & Kääriäinen M. 2018. Competence areas of health science teachers- A systematic review of quantitative studies. *Nurse Education Today* **70**, 77–86.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Opettajakoulutuksen kehittämishankkeet 2017-2019. <https://minedu.fi/opettajankoulutusfoorumi> (20.2.2019)
- Opetusministeriö (2010) Ammatillisten aineiden opettajien sekä rehtoreiden kelpoisuusvaatimuksia selvittäneen työryhmän loppuraportti. *Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä* 2010:5. PDF-julkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-851-9> (27.10.2018)
- Paul P. (2015) Transition from novice adjunct to experienced associate degree nurse educator: A comparative qualitative approach. *Teaching and Learning in Nursing* **10**(1), 3–11.
- Salminen L., Leino-Kilpi H., Karjalainen T., Hupli M. & Väisänen S. (2011) Hoitotyön opettajien arviointi omasta osaamisestaan. *Hoitotiede* **23**(1), 72–80.
- Salminen L., Stolt M., Koskinen S., Katajisto J. & Leino-Kilpi H. (2013) The competence and the cooperation of nurse educators. *Nurse Education Today* **33**(11), 1376–1381.
- Schoening A. (2013) From bedside to classroom: the nurse educator transition model. *Nursing Education Perspectives* **34**(3), 167–172.
- Summers J. (2017) Developing Competencies in the novice nurse educator: An integrative review. *Teaching and Learning in Nursing* **12**(4), 263–276.
- TENK. (2012) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. PDF-julkaisu. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/f_ohje (27.10.2018)
- Tynjälä P. & Heikkinen H. (2011) Beginning teachers' transition from pre-service education to working life: Theoretical perspectives and best practices. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* **14**(1), 11–33.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (1129/2014) <https://www.finlex.fi> (15.1.2019)
- Vilén L. & Salminen L. (2016) Täydennyskoulutus terveysalan opettajien ammatitaidon ylläpidossa ja kehittämisessä. *Hoitotiede* **28**(2), 137–149.
- WHO (2016) *Nurse educator core competencies*. PDF-julkaisu http://www.who.int/hrh/nursing_midwife-ry/nurse (13.9.2018)

*Aino Nokelainen, TtM, asiantuntijasairaanhoitaja, TAYS Hatanpää,
Neurologinen kuntoutusyksikkö, PL 2000, 33521 Tampere, aino.nokelainen@psbp.fi*

*Hanna Kuivanen, TtM, fysioterapeutti, Premium Kuntoutus Oy, Kihlmaninraitti 1C,
33100 Tampere, hanna.an.kuivanen@gmail.com*

*Minna Koskimäki, TtM, tohtoriopiskelija, Tampereen yliopisto, Kaupin kampus,
Arvo Ylpön katu 34, PL 100, 33014 Tampereen yliopisto, minna.koskimaki@tuni.fi*

*Marja-Leena Lähteenmäki, KT, koulutusalaohjaja, Tampereen ammattikorkeakoulu,
Kuntokatu 3, 33520 Tampere, marja-leena.lahteenmaki@tuni.fi*

*Hanne Mäki-Hakola, KtM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu, Kuntokatu 3,
33520 Tampere, hanne.maki-hakola@tuni.fi*

*Outi Wallin, HtT, koulutusalaohjaja, Tampereen ammattikorkeakoulu,
Kuntokatu 3, 33520 Tampere, outi.wallin@tuni.fi*

*Tuulikki Sjögren, TtT, yliopistonlehtori, Liikuntatieteellinen tiedekunta, PL 35,
40014 Jyväskylän yliopisto, tuulikki.sjogren@jyu.fi*

*Kristina Mikkonen, TtT, yliopisto-opettaja, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen
tutkimusyksikkö, PL 5000, 90014 Oulun yliopisto, kristina.mikkonen@oulu.fi*

*Maria Kääriäinen, TtT, professori, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen
tutkimusyksikkö, PL 5000, 90014 Oulun yliopisto, maria.kaariainen@oulu.fi*

*Camilla Koskinen, TtT, yliopistonlehtori, Åbo Academi, PL 311, 65101 Vaasa,
camilla.koskinen@abo.fi*

*Terbi Saaranen, TtT, professori ma., Itä-Suomen yliopisto, Kuopion kampus,
Yliopistonranta 1, 70210 Kuopio, terbi.saarane@uef.fi*

*Marjorita Sormunen, TtT, yliopistonlehtori, Itä-Suomen yliopisto, Kuopion kampus,
Yliopistonranta 1, 70210 Kuopio, marjorita.sormunen@uef.fi*

*Leena Salminen, TtT, professori, Lääketieteellinen tiedekunta, Kiinanmyllynkatu 10,
Turun yliopisto, 20520 Turku, leesalmi@utu.fi*

*Meeri Koivula, TtT, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto, Kaupin kampus,
Arvo Ylpön katu 34, PL 100, 33014 Tampereen yliopisto, meeri.koivula@tuni.fi*