The Finnish translation of the Reflectiv Clinical Coach Workbook

Työpaikkaohjaaja koulutuspaketti

Royal College of Veterinary Surgeons
Belgravia House
62-64 Horseferry Road
London
SW1P 2AF

Email: vetnursing@rcvs.org.uk
Internet: www.rcvs.org.uk

VECTAR 2011
This guidance pack was initially designed to support training and assessment of the RCVS Level 3 Diploma in Veterinary Nursing and is a suitable aid to support both new and experienced clinical coaches.

Työpaikkaohjaaja koulutuspaketti

Mikä on työpaikkaohjaaja?

i. " Työpaikkaohjaaja " on termi, jolla kuvataan eläinlääkäreitä tai pieneläinhoitajia, jotka kouluttavat, valvovat ja tukevat pieneläinhoitajaopiskelijoita, kun he oppivat tärkeitä eläinlääkinnän käytännöntaitoja. Vaikka opiskelijat oppivat siitä mitä he näkevät ja tekevät käytännössä, tämä kokemus on suunniteltava ja valvottava, jotta se olisi tehokas. Tämä edellyttää opiskelijaan tutustumista ja tietoista pyrkimystä suunnitella arvokasta käytännön koulutusta ja kokemuksia.

ii. Sen lisäksi, että osaa suunnitella ja organisoida, työpaikkaohjaajan tulee myös pystyä tunnistamaan osaaminen ja arviomaan opiskelijoiden suorituksia. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan pitäisi olla sekä kokenut ja osaava että luotettava omiin tietoihin ja taitoihin. Ohjaajan on pystyttävä havainnoimaan parhaita eläinhoidon toimintatapoja ohjattavien oppimisen tueksi.

iii. Työpaikkaohjaajana toimiminen voi olla erittäin palkitseva kokemus. Taidot, joita tulet kehittämään tämän koulutuspaketin kautta auttavat sinua kannustamaan ja motivoimaan opiskelijoita. Tämä puolestaan auttaa heitä maksimoimaan mahdollisuutensa oppia, kehittyä ja saavuttaa tavoitteensa.

Koulutuspaketista

iv. Tämä paketti auttaa kaikkia, jotka ovat osallisina pieneläinhoitajaopiskelijoiden koulutuksessa ja valvonnassa. Ohjeistukset ja toiminnot auttavat sinua kehittämään taitoja, joita tarvitset ollaksesi tehokas ohjaaja.

v. Tätä pakettia voivat käyttää niin uudet kuin kokeneetkin ohjaajat. Se käyttää askel askeleelta lähestymistapaa auttaakseen sinua ymmärtämään roolisi sekä oppilaasi tarpeet. Paketti auttaa sinua toimimaan roolissasi tehokkaammin ja tarjoaa tietoja ja taitoja joita tarvitset tukeaksesi oppilastasi.

1 Työpaikkakoulutuksen yleiskatsaus

Työpaikkaohjaaja – määritelmä: ”parantaa pieneläinhoitajien oppimista ja klinikan toimintatapojen kehittämistä”

1.1
Eläinhoitajien koulutukseen kuuluu yhdistelmä oppilaitosopiskelua ja käytännön opiskelua. Käytännön opiskelu tehdään työharjoitteluina klinikoilla, tällöin opiskelijat tekevät valvonnan alla käytännön töitä. Sekä oppisopimusopiskelijat että lyhyellä työharjoittelujaksolla olevat opiskelijat ovat työpaikkaohjaajan opetuksessa, valvonnassa ja arvioinnissa.

Työpaikkaohjaaja

1.2
Työpaikkaohjaaja on vastuussa tärkeiden käytännön töiden opettamisesta oppilaalle. Työpaikkaohjaajana hyväksyt vastuun tietystä osasta koulutusta.

1.3
Työpaikkaohjaajana olet vastuussa opiskelijan opastamisesta tutkintoon ja koulutustapoihin. Sinun on autettava opiskelijaa suunnittelemaan kuinka oppia tutkinnon käytännön vaatimukset ohjaustuokioiden, käytännön sovelluksien ja ohjauksen avulla käytännön opetuksen ajan.

1.4
Työpaikkaohjaajan rooliin kuuluu pieneläinhoitajien oppimisen edistäminen ja edistyneiden käytännön taitojen kehittäminen. Siihen kuuluu tavoitteiden analysointi ja ymmärtäminen ja oppilaiden motivointi. Työpaikkaohjaaja edistää oppimista selkeän opettaja-oppilas –suhteen kautta läpi käytännön ja tiedollisen oppimisen

Opiskelija

1.5
Oppilaan työharjoittelun ajoitus, kesto ja kattavuus riippuvat oppilaan koulun ohjelmasta. Oppilaan ohjelmasta riippumatta oppilaasi tulisi saada opetusta, joka tarkasti kuvastaa hyviä käytännön työtapoja, auttaen häntä valmistumaan tulevaisuuden velvollisuuksiinsa valmistuneena pieneläinhoitajana.

Harjoitus 1.1:

Käytä noin 10 minuuttia yllä olevien määritelmien ja seuraavien tekstien harkintaan.

Muistele omaa työsisäoppimisjaksoasi, minkä tyyppisiä ja kestoisia jaksot olivat.

Jakson tyyli: Jakson kesto:

Jos jaksojesi kestot vaihtelivat, harkitse niiden etuja ja haittoja.

Edut: Haitat:

Muistuttavatko tämän hetkiset tyypilliset oppimisjaksot omaa kokemustasi oppilaana? Jos ei, harkitse asioita, jotka ovat vaikuttaneet muutoksiin.

Kommentteja:

2 Työpaikkaohjaajan rooli

2.1
Työpaikkaohjaajan roolin usein kuvitellaan sisältävän lähinnä oppilaan valvontaa.

2.2
Tämän kappaleen tarkoituksena on rohkaista sinua tutkimaan työpaikkaohjaajan roolia ja tunnistamaan hyviä käytäntöjä. Termi työpaikkaohjaaja on määritelty jo kohdassa 1 ja nyt sitä harkitaan syvällisemmin.

Harjoitus 2.1:

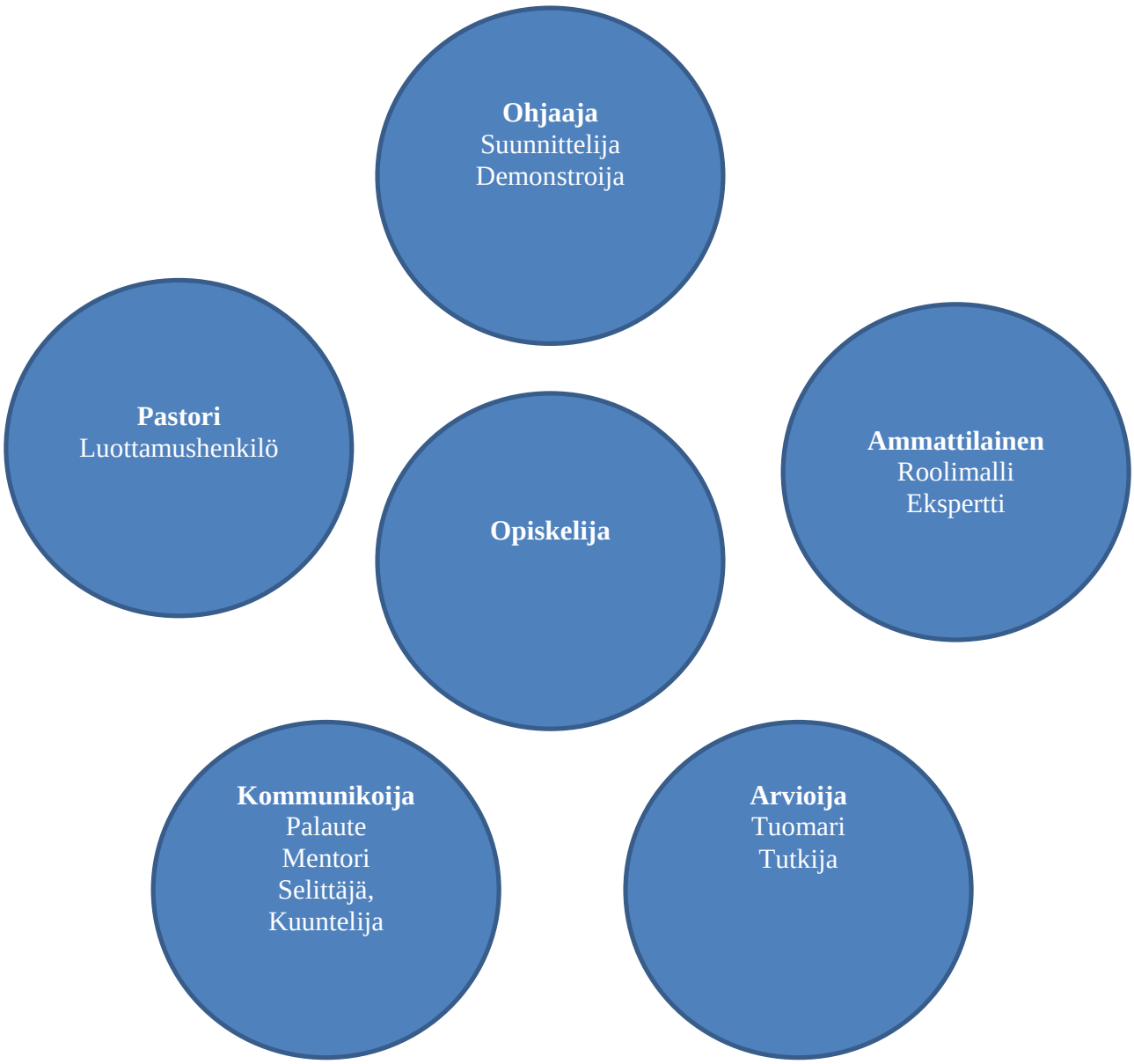
Käytä tähän enimmissään 10 minuuttia.
Alla on lista tiedoista ja taidoista, joita työpaikkaohjaaja tarvitsee. Järjestä ne jokaisessa ryhmässä tärkeysjärjestykseen. Esimerkiksi, jos ”opetustavat” kohdassa olet sitä mieltä että ”suunnittelee tehokkaita oppimiskokemuksia” on tärkein, laita siihen numero 1. Jos sinusta ”tarjoaa ainutlaatuisia oppimiskokemuksia” on seuraavaksi tärkein, laita siihen numero 2, ja niin edelleen.

Kommunikaatio
- Tulee ymmärretyksi
- Antaa hyödyllistä palautetta
- On aktiivinen kuuntelija
- Antaa positiivista palautetta suorituksesta
- Kommunikoi uhkaamattomalla tavalla
- Kertoo avoimesta ja rehellisesti näkemyksistään opiskelijasta
- Antaa palautetta hyvissä ajoin
- Keskustelee avoimesti ongelmista opiskelijan kanssa
- Opettaa vuorovaikutuksellisella tavalla, rohkaisee keskustelua
- Antaa palautetta kahden kesken

Ihmissuhteet
- Luo opiskelijalle mukavan ilmapiirin
- Auttaa oppilasta ongelmien ja huolien kanssa
- Osoittaa huolta potilaista
- Ymmärtää oppilasta
- Esittelee oppilaan muille ammattilaisena
- Osoittaa myönteistä näkemystä oppilaasta ihmisenä

Ammatilliset kyvyt
- Käyttäytyy ammattimaisesti osana tiimiä
- Ratkaisee ongelmat systemaattisesti
- Osoittaa hoitotyön olevan tärkeä osa potilaan hoitoa
- Toimii hyvänä roolimallina
- Hallitsee aikataulut hyvin

Opetustyyli
- Arvostaa itsenäisyyttä
- On tarvittaessa oppilaan käytettävissä
- Virallinen arvostelu on rakentavaa
- Tekee eri tilanteista arvokkaita oppimiskokemuksia
- Suunnittelee tehokkaita oppimistilaisuuksia
- Kyseenalaistaa/ohjeistaa tavalla joka auttaa oppilasta oppimaan
- Osoittaa puutteellisuudet oppilaan suorituksessa
- Tarjoaa ainutlaatuisia oppimiskokemuksia
- Osoittaa käytännön ja akateemisen tiedon linkit
- Raportoi oppilaan suorituksesta täsmällisesti
- Auttaa opiskelijaa määrittelemään tavoitteita työssäoppimiselle
- Tarkkailee opiskelijan suorituksia häiritsemättä
- Tapaa oppilaan säännöllisesti
- Suunnittelee ohjelman ennen kuin opiskelija saapuu
- Suunnittelee opiskelijan aikataulun hyvin
- Dokumentoi oppilaan edistymisen täsmällisesti
- Tulee nähdyksi osana akaateemista ohjelmaa



Kuvio 2.1 Työpaikkaohjaajan roolin ulottuvuudet

Työpaikkaohjaaja ohjaajana

2.4
Sisältää oppimiskokemuksen suunnittelun, ja realististen ja mitattavissa olevien tavoitteiden asettamisen opiskelijalle. Suunnitellaksesi ohjelman sinulla on oltava ymmärrys opiskelijan sen hetkisestä tasosta, tiedoista, ymmärryksestä ja käytännön taidoista.

2.5
Dreyfus (1980) ehdotti, että oppiakseen taidon, oppilaan on käytävä läpi viisi pätevyyden tasoa: noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä ongelmanratkaisija, taitava suorittaja ja asiantuntija. Nämä tasot kuvaavat kehitystä kolmella yleisellä osaamisen alueella:
- Siirtyy lukemansa ajattelemisesta käytäntöön soveltamiseen
- Alkaa ymmärtää tilanteiden monia eri puolia (eläintenhoito ja monet siihen kuuluvat tehtävät) ja nähdä niitä yhteisenä kokonaisuutena
- Siirtyy tarkkailijasta aktiiviseen rooliin ja osallistuu käytännössä

(Drefus (1980) A five stage model of the mental interactions involved in skill acquisition)

Kuvio 2.2 Oppimisen tasot

2.6 Oppimisen tasot

1) Noviisi eli aloittelija (Novice)
- ongelmien ratkaisu sääntöjen ja toimintaohjeiden varassa
- suhde toimintaympäristöön irrallinen
Aloittelijoilla ei ole kokemusta tilanteista, joista heidän tulee suoriutua. Noviiseille opetetaan säännöt jotka auttavat heitä suoriutumaan. Säännöt liittyvät tiettyihin tilanteisiin. Monilla noviiseilla ei ole “elämänkokemusta” ja he seuraavat sääntöjä. “Kerro minulle mitä minun on tehtävä ja teen sen.”

2) Edistynyt aloittelija (Advanced beginner)
- pystyy ottamaan huomioon tilannetekijöitä
- ei vielä tietoista tavoitteenasettelua
Edistynyt aloittelija: ovat olleet mukana aikaisemmissa tapauksissa, tai joille mentori on selittänyt vaadittavat taidot aikaisempien tapausten avulla, ja he ymmärtävät taidon vaatimuksen. Periaatteet perustuvat saatuun kokemukseen.

3) Pätevä ongelmanratkaisija (Competent performer)
- tietoinen tavoitteenasettelu
- tilannetekijöiden valikoiva huomioonotto
- toiminta tuloskeskeistä
Pätevä: on tehnyt töitä kaksi tai kolme vuotta ja on ollut osallisena samanlaisissa tapauksissa. On tietoinen toimiensa tuloksista ja tietoinen tilanteista. Ei ole yhtä tehokas ja nopea kuin taitava hoitaja, eikä hänellä ole taitoa tunnistaa tilanne yleiskuvasta.

4) Taitava suorittaja (Proficient performer)
- pyrkii ymmärtämään toimintaympäristöä
- hahmottaa tilanteita kokonaisuuksina
- luottaa kokemukseensa ja mallitapauksiin
Taitava: Näkee/ymmärtää tilanteet kokonaisuuksina ja on kokenut ja tietää mitä olettaa. Ymmärtää kuinka suunnitelmaa voi joutua muuttamaan parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi. Osaa kuvastaa suoriutumistaan ja soveltaa sen tulevaisuuden suunnitteluun.

5) Ekspertti / Asiantuntija (Expert)
- toimii kokemuksen perusteella
- intuitiivinen päätöksenteko
- syvällinen sitoutuminen
Asiantuntija: ymmärtää tilanteita ja toteuttaa asianmukaisia toimia. Heillä on paljon kokemusta ja osaavat analysoida ja priorisoida. Heidän toimintansa on taitavaa ja tehokasta.

(Benner, P. (1984). From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park: Addison-Wesley, pp. 13-34.])

Työpaikkaohjaaja kommunikoijana

2.7.
On tärkeää että työpaikkaohjaajilla on hyvät kommunikaatio- ja ihmissuhdetaidot. Suunnitellessa potilaan hoitoa sinun on kommunikoitava oppilaan kanssa rakentavasti ja tukevasti. Tämä auttaa oppilastasi osallistumaan ja tuntemaan että heidän työpanoksensa on arvostettua.

Työpaikkaohjaaja arvioijana
2.8
Roolissasi sinun oletetaan osallistuvan opiskelijan arviointiin seuraamalla oppilaan käytännön taitojen kehitystä. Tämä sisältää tärkeiden klinikkatoimien esittämistä ja oppilaan kykyjen vertausta vaadittuun suoritukseen.

Työpaikkaohjaaja pastorina

2.9
Työpaikalla saatat olla ainoa, jonka opiskelija voi alkuun nähdä ystävänä tai luottohenkilönä, ja voit joutua tarjoamaan akateemista ja/tai henkilökohtaista tukea eri vaiheissa heidän koulutustaan. Toisinaan tämän ja muiden roolisi puolien välillä voi olla konfliktia.

2.10
On tärkeää tunnistaa että neuvonta on erikoiskyky, ja monimutkaisempien ongelmien kanssa voi olla tarvetta etsiä apua oppilaan koululta tai

ammattilaiselta. Näissä tapauksissa on hyvä muistaa että koulut yleensä tarjoavat neuvontaa sekä koko- että osa-aikaisille opiskelijoille.

Työpaikkaohjaaja ammattilaisena

2.11
Eläinlääkärinä tai eläinhoitajana olet jo velvoitettu seuraamaan alan sääntöjä ja hyvän työn standardeja työssäsi. Olet myös tärkeä roolimalli oppilaallesi. Esimerkistä oppiminen on yksi tärkeimmistä osista siirtymässä oppilaasta hyväksi ja varmaksi eläinhoitajaksi.

2.12
Sinun tulisi aina uudelleenarvioida omaa työtäsi ja pyrkiä parantamaan sitä osoittaaksesi oppilaallesi sen tärkeyden, vahvistaen statustasi roolimallina.

Harjoitus 2.3:

Kuvittele että olet valmistautumassa ensimmäiseen työpaikkaohjaajan tehtävääsi. Arvioi henkilökohtaisia ominaisuuksia jotka tuot uuteen tilanteeseen ja tunnista käyttäytymismalleja joita halua lisätä.

Ominaisuudet:
Käyttäytymismallit:

2.13.
Työpaikkaohjaajana sinun tulee olla motivoitunut, keskittynyt, itsevarma ja kontrollissa sekä hyvä visualisoinnissa, suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa.

Miksi työpaikkaohjaajat epäonnistuvat?

2.14
Eläinlääkinnän alalla on monia asioita, joita et voi kontrolloida, mutta jotka saattavat vaikuttaa työpaikkaohjaajan rooliin:
- Omaan kykyyn luottamisen puute
- Huolet ajasta
- Taitojen arvostus, mutta epävarmuus siitä, että kuinka niitä opettaisi
- Väärä henkilö rooliin
- Oppilas/ohjaaja yhteensopimattomuus

3 Oppimisteorioista

Kokemuksellinen oppiminen ja oppimisen ohjaaminen
Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallissa (1984) oppiminen nähdään kehämäisinä sykleinä, oppimistapahtuma on jatkuvasti kehittyvä ja syvenevä prosessi. Se sisältää kaksi oppimisen ulottuvuutta, tiedostamattoman ja tiedostetun ymmärtämisen sekä niihin liittyen neljä vaihetta, jotka painottavat oppimista eritavoin (Kupias 2001, 16-26; Leppilampi & Piekkari 1998, 9-11; Sava 1993).

3.1 Välitön omakohtainen kokemus luo perustan oppimiselle. Opettaja voi lähteä liikkeelle oppijoiden opiskeltavaa asiaa koskevista omista kokemuksista ja käsityksistä. Opetusjakson avauksen merkitystä ei voi koskaan yliarvioida: ohjaajan toiminta, oppimisympäristön luominen, alkulämmittely ja tavoitteiden määrittely vaikuttavat paljon siihen, kohdistuuko valikoiva tarkkaavaisuus opittaviin asioihin vai epäolennai-suuksiin. (Leppilampi & Piekkari 1998, 9-11.) Opetusmenetelminä voidaan käyttää oppimispäiväkirjaa, porinaryhmiä tai aivoriihtä (Kupias 2001, 20). Opittavaan asiaan voidaan orientoitua palauttamalla mieleen aiempia kokemuksia esimerkiksi mielikuvamatkan avulla tai kokemus voidaan tuottaa opetustilanteessa erilaisin elämyksellisin keinoin.

3.2 Kriittinen pohdiskeleva havainnointi eli reflektointi korostaa ilmiön eri näkökulmien pohdintaa. Oppijat reflektoivat omia kokemuksiaan. Siinä luodaan usein pohja uusille käsitteille, malleille ja teorioille. Käsiteltävän ilmiön havainnointi ja pohtiminen yhdessä oppijoiden kanssa on tärkeä vaihe, kun pyritään tietoiseen ymmärtämiseen ja käsiteellistämiseen. Ohjaajan rooli reflektointivaiheessa on erityisen merkityksekäs. Opetusmenetelminä voidaan käyttää esimerkiksi opetuskeskustelua, porinaryhmiä tai kirjoittamista (Kupias 2001,20). Reflektointivaiheessa omat näkemykset avartuvat muiden erilaisten kokemusten ja tulkintojen avulla.

3.3 Abstraktissa käsitteellistämisvaiheessa pyritään kurinalaisen, systemaattisen ajattelun kautta muokkaamaan vanhoja ja luomaan uusia malleja, käsitteitä ja teorioita. Teoriat, mallit ja käsitteet jäsentävät omakohtaista kokemusta ja auttavat sen yleistämisessä ja tietoisessa hallinnassa. Tässä vaiheessa haetaan asiasta teoreettista tietoa. Opetusmenetelminä voi olla esittävä opetus, ryhmätyö tai lukeminen; erilaiset tiedonhankinnan tavat (Kupias 2001,20). Opiskeltavaan asiaan perehdytään tässä vaiheessa muun muassa asiantuntijoiden avulla.

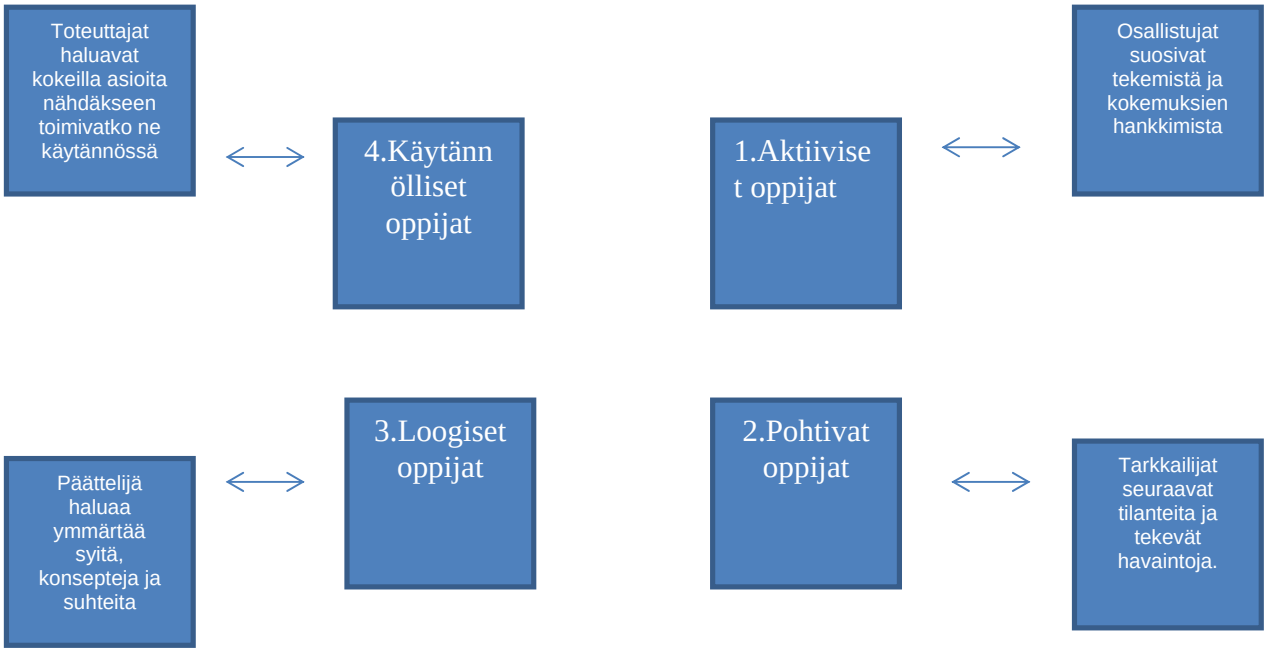
3.4 Aktiivisen ja kokeilevan toiminnan vaiheen tarkoitus on testata malleja sekä kokemuksista, pohdinnoista ja teorioista tehtyjä päätelmiä käytännössä. Tässä vaiheessa yritetään myös vaikuttaa ihmisiin ja muuttaa asioita. Tietoa voidaan soveltaa käytäntöön esimerkiksi case-tapausten, roolipelien, harjoitusten ja työssäoppimisen avulla (Kupias 2001, 16-25). Aktiivisen toiminnan vaihe voi

toteutua myös projektin muodossa, missä opiskeltavaa asiaa testataan muodollisen oppimistilanteen ulkopuolella ilmiön todellisessa ympäristössä.

Omakohtainen kokemus on kokemuksellisen oppimisen lähtökohta ja oleellinen osa, mutta pelkkä kokeminen ei sinänsä vielä takaa oppimista. Tärkeää on "tutkittavan" ilmiön havainnointi ja sen tietoinen pohtiminen sekä ilmiön ymmärtäminen ja käsitteellistäminen sopivan teorian tai kuvausmallin avulla. (Kupias 2001,16.) Myös aktiivisen toiminnan vaihe on oleellinen osa kokemuksellista oppimista.

Kokemuksellisia oppimistyylejä

3.7
Honey & Mumford (1986) kehittivät oppimistyyli systeeminsä, käyttäen termejä "aktivisti", "kuvastaja", "teoreetikko" ja "pragmatisti" (jokainen edustaen eri vaihetta ja oppimisaskelta).



Kuvio 3.2 Honeyn ja Mumfordin oppijat

(Honey P & Mumford A(1986) Learning styles helpers guide)

Harjoitus 3.1:

Lue alla olevat kuvaukset ja päätä mihin kategoriaa laittaisit itsesi. Jos sinulla on tällä hetkellä oppilas, pyydä häntä tekemään sama.

Ohjaaja:
Oppilas:

Osallistuja
- ottavat uudet kokemukset ilman ennakkoluuloja
- nauttivat tässä ja nyt, ja uusista yllättävistä kokemuksista
- ennakkoluulottomia, eivät skeptisiä
- innostuneita kaikesta uudesta
- menevät epäilemättä erilaisiin tilanteisiin
- pitävät pähkäilypulmista
- kyllästyvät toimeenpanossa ja pitkäaikaisessa suunnittelussa
- seurallinen, aktiivisesti toisten mukana
- haluavat olla toiminnan keskipisteitä

Tarkkailija
- seuraavat mieluummin sivusta, mietteliäitä
- seuraa monista eri näkökulmista
- kerää tietoja, pohtii ennen ratkaisun tekemistä
- tarkkaavainen
- tapaamisissa mieluummin seuraa
- pitää ihmisten tarkkailusta
- kuuntelee
- pitää matalaa profiilia
- vaikuttavat etäisiltä, sietäväisiltä, tasaisilta

Päättelijä
- sisällyttää havainnot teorioihin
- ajattelee ongelmia askel askeleelta
- yhdistää faktoja yhtenäiseksi kokonaisuudeksi
- perfektionisteja
- pitää analysoinnista
- eivät pidä subjektiivisista päätöksistä
- ovat etäisiä, analyyttisiä ja rationaalisia

Toteuttajat:
- pitävät ideoiden, teorioiden ja tekniikoiden kokeilemisesta
- etsii uusia ideoita
- pitävät kokeilusta
- hoitavat mielellään asiat nopeasti
- kärsimättömiä pitkissä keskusteluissa
- käytännöllisiä
- pitää ongelmia haasteina

Käytännön opetus

3.8
Käytännön taitojen opetus on kykyjen opettamista opiskelijalle ja tilaisuus keskustella aiheesta ja sen ympäriltä. Aikaa on usein rajoitettu määrä, ja siksi on hyvä varmistaa että tarvittava akateeminen tieto on hallinnassa etukäteen, esimerkiksi leikkauksen alueen anatomia.

3.9
Käytännön opastustuokiolla on 3 perusosaa:
- Valmistelu
- Menettely, tekeminen
- Yhteenveto

Harjoitus 3.2:

Avaa linkin ja katso video klippi
http://youtu.be/qxq_HBqmNcU

3.10
Kaikki käytännön sessiot koostuvat yksittäisistä askelista, listattuna, sisältäen tarkkaan mitä on tehtävä.

Harjoitus 3.3:

Käyttäen harjoitus 3.2:n taitoja, listaa mitkä askeleet on suoritettava taidon oppimiseksi.

Numeroi askeleet
1.
2.
3.
4.
jne.

3.11
Useiden vuosien ajan opiskelijat ovat oppineet taitoja periaatteella: "näe yksi, tee yksi, opeta yksi".

3.12.
Peyton (1998), kirurgi, kuvaili hyvän ja laajasti suositun mallin taitojen opetukseen. Mallia kutsutaan 'nelivaihemalliksi'.

(Peyton JWR (1998) Teaching and Learning in Medical Practice. Manticore Europe, Rickmansworth)

Vaihe 1
Tehtävän näyttäminen normaalilla nopeudella ja selittäen vähän tai ei ollenkaan

Vaihe 2
Tehtävä toisto täydellä selityksellä, rohkaisten oppilasta kysymään kysymyksiä.

Vaihe 3
Tehtävän näyttö uudestaan niin että oppilas selittää jokaisen vaiheen ja opettaja kysyy ja korjaa tarvittaessa. Tämän vaiheen voi joutua toistamaan useamman kerran.

Vaihe 4
Oppija suorittaa tehtävän tarkassa valvonnassa ja kuvailee jokaisen askeleen ennen sen suorittamista.

Harjoitus 3.4:

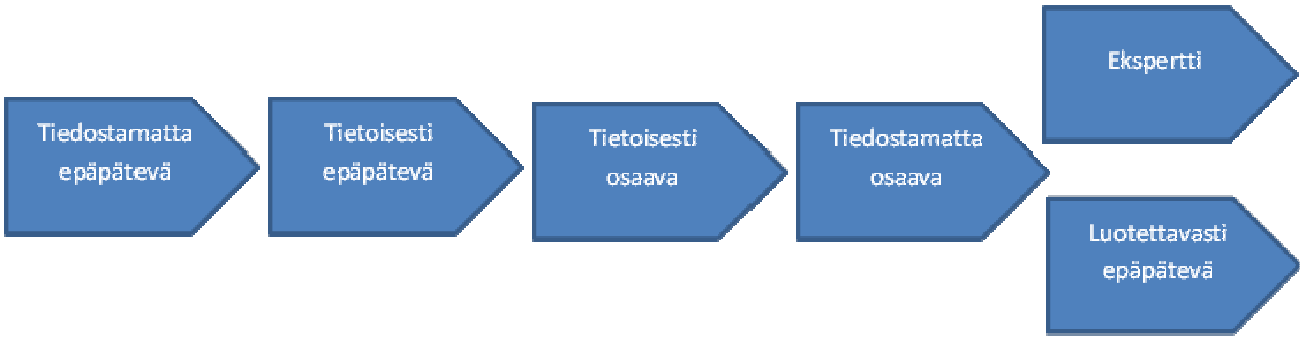
Käyttäen yllä olevaa metodia, opeta uusi kyky oppilaalle tai kollegalle. Käyttäen alla olevaa listaa, kirjaa opetettava toiminto, erilliset askeleet ja arvioi opiskelijan/kollegan suoritusta.

Toiminto:
Askeleet:
1.
2.
3.jne
Suorituksen arviointi:

3.13
Asioita, jotka on huomioitava suunniteltaessa oppilaan opetuksellisia tarpeita.
- kokeneet eläinhoitajaoppilaat
- paras toiminta vastaan todellinen toiminta
- mallien, esimerkkien ja asiantuntijakeskustelun käyttö
- ajanjako ja käytännön tuki
-jatkuva kehitys asiantuntijana

3.14
Tietoisen osaamisen malli

- Tiedostamatta epäpätevä – Noviisi
- Tietoisesti epäpätevä - Edistynyt aloittelija
- Tietoisesti osaava - Vastavalmistunut pätevä hoitaja
- Tiedostamatta osaava – Kokenut hoitaja
- Expert - Kokenut hoitaja, joka ylläpitää jatkuvaa ammatillista kehitystä
- luotettavasti epäpätevä - Kokenut sairaanhoitaja, joka ei pysty osoittamaan, parhaiden käytäntöjen hallitsemista



3.15. Työpaikkaohjaajan on yläpidettävä osaamistaan jatkuvasti ja näin säilytettävä osaamisensa ekspertti-tasolla.

4 Ohjaamismallien viitekehys

4.1
On olemassa useita erilaisia valmennusmalleja, joilla voit jäsentää valmennusta. Nämä mallit auttavat ohjaamaan opiskelijaa johdonmukaisessa järjestyksessä, jotta ohjaustuokiot ovat hyödyllisiä.

4.2
Valmennusmallit tarjoavat kehykset ohjaustuokioille, keskustelurungoille ja tavoitteiden saavuttamiselle. Eri mallit tarjoavat vaihtoehtoisia näkökulmia ohjauksen tueksi.

4.3
Yksi tunnetuimmista ja käytetyimmistä malleista on GROW-malli.

4.4
Tavoite (Goal) – Kysytään opiskelija tavoitteet sekä ohjauksen kohteena olevalle asialle että ohjauskeskustelulle.

4.5
Todellisuus/tilane (Reality) – Selvitetään kyselemällä asiaan liittyvät tilannetekijät.

4.6
Vaihtoehdot (Options) – Selvitetään kyselemällä vaihtoehdot ja ratkaisut, joita ohjattavalla on käytettävissä asian hoitamiseen.

4.7
Tahto ja sitoutuminen (Will) – Pyydetään ohjattavaa valitsemaan ratkaisu ja tekemään päätös sen toteuttamisesta. Tarkastellaan ohjattavan sitoutumisen ja päättäväisyyden voimakkuutta.

4.8
Yritä kannustaa opiskelijaa antamaa sinulle palautetta

Aktiviteetti 4.1:

Käytä 20 minuuttia GROW-mallin mukaiseen pohdintaan.

- henkilökohtainen tavoite
- kuinka tavoite saavutettiin?
- Tarvitseeko jotakin tehdä toisin, jotta tavoite saavutettaisiin
- Tarvittavat tuki- ja ohjaustoimet?

- toiminnan onnistuneisuuden arviointi

4.9 OSKAR
Yksi ohjauksen malleista on OSKAR
Maillin pohja on ratkaisukeskeisessä lähetymisessä.

(Gilbert & Whittleworth (2009). The OSCAR Coaching Model: Simplifying Workplace Coaching. Worth Consulting Ltd; UK)

4.10 OSKAR Malli

OSKAR on lyhenne sanoista
Outcome – tulos
Scaling – arviointi / skaalaus
Know How – tietää miten
Affirm - vahvistaminen
Action Review – toiminnan arviointi

OSKAR -mallia käytettäessä aloitamme tuloksen miettimisellä. Tämä on osa keskustelua, jossa ohjaaja pystyy huomaamaan opiskelijan tarpeet.

4.11 Tulos
a. Mikä on ohjauksen tavoite?
b. Mitä haluat saavuttaa tänään?
c. Mitä haluat saavuttaa pitkällä tähtäimellä?
d. Mistä tiedät, että ohjauksesta on ollut sinulle hyötyä?

4.12 Scaling - arviointi
a. Mille osaamisen tasolle astut tällä hetkellä?
b. Miten pääsit tälle tasolle?
c. Mistä tiedät saavuttaneesi seuraavan tason?

4.13 Osaaminen ja resurssit Know-how and resources:
a. Mitkä tekijät auttavat sinua paremmin arvioinnissa?
b. Milloin tavoite on saavutettavissa - edes osin?
c. Mitä teit tehdä tämän osaamisen saavuttamiseksi? Miten teit sen?
d. Mitä teit eri tavoin?

4.14 Affirm and action, vahvistaminen ja toiminta
a. Mikä sujuu hyvin jo nyt?
b. Mikä on seuraava askel?

4.15 Review:, arviointi, koonti
a. Mikä on peremmin?
b. Mitä teit, että tehty muutos onnistui?
c. Mitä vaikutuksia muutoksilla oli?

4.16
Ohjaaja tekee kysymyksiä, joiden tarkoitus on tuoda tunne siitä, että on mahdollisuus onnistua.

4.17
OSKAR –prosessissa pohditaan kokemuksia ja ominaisuuksia.
Tavoite osa saada opiskelija miettimään toimia, joilla uusien asioiden ja tehtävien oppiminen mahdollistuu. Opiskelijalle luodaan onnistumisen kokemuksia. Osaamisen tueksi rakennetaan tikapuut, joilla voi edetä kohti laajaa osaamista.

4.18
Opiskelijalla on mahdollisuus valita askeleet, joiden mukaisesti oppiminen etenee. Ohjaajalla on tokikin mahdollisuus osallistua valintaprosessiin. Ohjauksen tavoite on saavutettu, kun opiskelijalla on osaamista ohjata omaa oppimistaan eteenpäin.

Activity 4.2:

Käytä noin 20 minuuttia.

Käytä OSCAR -malli keskustellaksesi opiskelijan ratkaisuavaativasta ongelmasta. Mikä estää tavoitteen saavuttamisen? Miten löytää ratkaisu ongelmaan ja saavuttaa tavoite? Tue opiskelijaa ratkaisujen löytämiseksi, edistymisen seuraamiseksi ja saavutusten arvioimiseksi.

5 Palaute

5.1.
Palaute on olennainen osa koulutusta. Se auttaa opiskelijoita hyödyntämään mahdollisuuksiaan koulutuksen eri vaiheissa. Palaute myös lisää tietoisuutta vahvuuksista ja kehittymisalueista.

5.2.
Jokainen haluaa tietää tarkalleen, missä mennään suhteessa omaan onnistumiseen ja epäonnistumiseen. Opiskelijoille on tärkeää, että he tietävät mitä, miksi ja miten he ovat saavuttaneet tavoitteita. Samoin tärkeää on tietää, mitä ei ole vielä saavutettu.

5.3.
Jos et anna palautetta oppimisesta, voi se perustua väärille oletuksille.

Aktiviteetti 5.1

Vastaa seuraaviin kysymyksiin:
- mitä palautetta annoit opiskelijallesi? Annoitko palautetta?
- listaa mikä meni hyvin, mikä huonosti
- miten ja missä annoit palautteen
- miten voisit parantaa tapaasi antaa palautetta?

5.4.
Palaute on tärkeä osa oppimista ja kehittymistä. Moniin tilanteisiin liittyy tietojen ja taitojen yhteensovittamista monimutkaisissa ja usein stressaavissa Ympäristöissä. Työhön liittyy usein aikapaineita.

5.5.
Olitpa antamassa virallista tai epävirallista palautetta, on muutamia perusperiaatteita pidettävä mielessä:
a. anna palautetta heti tapahtuman jälkeen niin pian kuin mahdollista
b. keskity positiivisiin asioihin
c. palaute on annettava yksityisesti aina kun mahdollista, varsinkin negatiivinen palaute

d. paluate on "tässä ja nyt", älä tuo vanhoja huolia tai aikaisempia virheitä keskusteluun ilman erityisen painavia syitä.
e. keskity käyttäytymiseen, johon voidaan vaikuttaa, älä persoonallisuuden piirteisiin.
f. kuvaa tiettyä käyttäytymistä, anna esimerkkejä.
g. käytä "minä" -muotoa ja anna esimerkkejä käyttäytymisestä ("kun sanoit ... ajattelin, että olet ... ")
h. antaessasi negatiivista palautetta, ehdota vaihtoehtoisia käyttäytymismalleja
i.palaute on vastaanottajaa varten, ei antajaa – palauteella voi olla suuri vaikutus
j. kannusta pohtimaan, esitä avoimia kysymyksiä
k. ole selkeä siitä, että mistä annat palautetta ja linkitä se opiskelijan yleiseen ammatilliseen kehitykseen ja oppimiseen.
l. älä ylikuormita. Valitse kaksi tai kolme keskeistä viestiä, jihin keskityt. Tee loppuyhteenveto.

5.6.

On tärkeää varmistaa, että palaute on linjassa oppimiseen ja että, opiskelija on tietoinen asiasta. Palautteen antaminen voidaan nähdä osana kokemuksellista oppimista. Kuten jaksossa 3, Kolb (1984) ehdotti, että oppiminen tapahtuu kehämäisesti. Oppiminen on kokemusperäistä . Tavoitteena on kehittyä noviisista ekspertiksi.

5.7.
Negatiivisen palautteen on oltava selkeästi yksilöityä ja ei-tuomitsevaa. Se on tarjottava vaihtoehtoja jatkoon. Ennen parannuskohteita on tarpeen keskittyä positiivisiin puoliin. Vältä negatiivisen palautteen antamista toisten edessä.

5.8.
Pidä vuoropuhelua yllä avoimilla kysymyksillä: "Miten luulet, että se meni?",

6 6. Summary

6.1.
Nyt sinulla pitäisi olla perustyökalut suunnitella, toteuttaa ja arvioida opiskelijan oppimista ja oppimiskokemuksia.

6.2.
Muista, että hyvä työpaikkaohjaaja järjestää hyviä oppimistilanteita, kommunikoi hyvin, tarjoaa rakentavaa palautetta ja kannustaa opiskelijoita pohtimaan oppimista.

6.3.
TYöpaikkaohjaajana sinulla pita olla käsitys opiskelijan osaamistasosta. Vahvuuksien ja puutteiden tunnistaminen antaa perustan oppimiselle.

6.4.
Peytonin opiskelu vaiheiden tarkoitus on varmistaa oppiminen sa osaaminen:

- näytä
- tarkkaile
- itsearviointi
- palaute
- arviointi
-

6.5
Hyödyntämällä työssäoppimisen hyviä käytäntöjä ja oppimistilaisuuksia varmistavat, että opiskelijoilla on mahdollisuus tulla hyviksi ammattilaisiksi.

7 References

Benner P 1984 From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Pp 13-34
Dreyfus S E and Dreyfus H L 1980 A five stage model of the mental interactions involved in skil acquisition
Emery M 1984 Effectiveness of the clinical instructor; student's perspective. Physical Therapy 64(7): 1079-
1083
Gilbert and Whittleworth 2009 The OSCAR Coaching Model: Simplifying Workplace Coaching
Gwyer J 1993 Rewards of teaching physical therapy students: clinical instructor's perspective. Journal of
Physical Therapy Education 7(2): 63-66
Hershey P and Blanchard K H 1999 Leadership and the one minute manager
Honey P and Mumford A 1986 Learning styles helpers guide
Kolb D 1984 Experiential Learning: Experience as the source of learning and development
Whitmore J Coaching for performance: Growing people. Performance and purpose 3rd edition