

Arja Helin-Salmivaara, Merja Laine, Tanja Eriksson, Merja Karjalainen, Sari Mäkinen, Marianne Rieki, Markku Timonen, Merja Toivonen, Nina Tusa, Veera Veromaa ja Anni Peura

## Erikoislääkärikouluttajien valmennuksen ABC – yleislääketieteen malli

Yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajien koulutusta tai valmennusta on järjestetty 1980-luvulta lähtien. Toiminta on ollut koko Suomessa samankaltaista ja järjestelmällistä 2010-luvun alusta. Kurssimuotoisen valmennuksen ytimessä ovat vaikuttaviksi havaitut elementit: teorian ja käytännön ohjaustyön jatkuva vuoropuhelu, monipuoliset harjoitukset, keskustelut, käytännönläheiset ennako- ja välitehtävät sekä reflektio. Palaute on olennaista harjoituksissa ja välitehtävissä. Valmennusta kehitetään ja muokataan vastaamaan erikoistujien, tulevien kouluttajien ja palvelujärjestelmän tarpeita. Erikoislääkärikouluttajat ovat merkittävä voimavara perusterveydenhuollon palvelutuotannon laadun varmistamisessa, sillä noin puolet terveyskeskusten lääkäreistä suorittaa jotain koulutusvaihetta.

Tällä vuosituhanella terveyskeskusten lääkäreistä aikaisempaa useampi suorittaa jotain koulutusjaksoa: kaikkien erikoisalojen terveyskeskusjaksoa, yleislääketieteen erityiskoulutusta tai yleislääketieteen erikoistumiskoulutusjaksoa (1). Toimintaympäristö on tänä aikana muuttunut aikaisempaa monimutkaisemmaksi, kun suuria potilasryhmiä on siirretty erikoissairaanhoidosta perustasolle (2). Lisäksi lääketiede on kehittynyt ja hoitovastuuta on siirretty muille terveydenhuollon ammattilaisille (2).

Monelle ensimmäinen työvuosi lääkinä on rankka, sillä teoriaopetuksen ja käytännön työn yhteensovittaminen vie aikansa (3). Kliiniset taidot, työkäytänteet ja ammattirooli otetaan haltuun vähitellen työssä oppimalla. Erityisen tärkeitä ovat ammatti- ja ohjaustaitoisien kokeneen kollegan tuki sekä samassa ammattiuran vaiheessa olevien kollegoiden vertaistuki. Henkilökohtaisen erikoislääkärikouluttajan ohjauksessa kasvu erikoislääkäriksi helpottuu ja työ on hallittavampaa.

Osaamisperustaisessa erikoislääkärikoulutuksessa erikoislääkärikouluttajien ohjaustaitoihin kohdistuu aikaisempaa enemmän

odotuksia (4). Tähän pyritään vastaamaan kouluttajien kouluttamisella. Yleislääketieteessä kouluttajien kouluttamisesta on kokemusta 1980-luvun puolivälistä alkaen, tiennäyttäjänä on toiminut Helsingin yliopiston yleislääketieteen osasto (5). Kouluttajakoulutusta on järjestetty kaikissa yliopistoissa 1990-luvulta lähtien.

Tässä katsauksessa käytämme jatkossa kouluttajakoulutuksen sijasta käsitettä valmennus, koska se kuvaa nykyisiä toimintatapojamme. Myös muut keskeiset käyttämämme käsitteet on kuvattu **TAULUKOSSA 1**. Usean lähiopetusjakson sisältävä valmennus muotoutui yleislääketieteen alalla itsenäisesti, mutta samansuuntaisesti, yliopistoissamme 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Yliopisto-opettajille tarkoitettua pedagogista koulutusta on käytetty valmennuksien esikuvana (6). Yliopistojen yleislääketieteen osastot järjestävät valmennuksia yhteistyössä yliopistosairaanhoitopiirien perusterveydenhuollon yksikköjen kanssa.

Kokosimme syksyllä 2019 yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajien valmennusta koskevat tiedot yliopistoilta 20 kysymystä sisältävällä lomakkeella (**INTERNETTAULUKKO**).

**TAULUKKO 1.** Tämän artikkelin keskeiset käsitteet.

Erikoislääkärikouluttajien valmennus on suunnitelmallinen koulutuskokonaisuus, jolla tuetaan erikoislääkärin ohjaustaitojen kehittymistä. Myös käsitettä kouluttajakoulutus voidaan käyttää.

Havainnointi on ohjattavan työssä suoriutumisen suunniteltua ja tietoista seuraamista.

Itsereflektio on oman työn äärelle pysähtymistä ja pohittamista sekä ääneen ajattelua, joka johtaa vaihtoehtojen punnitsemisen kautta tarvittaessa oman ajattelun ja toiminnan muutoksiin.

Kehittävä arviointi tarkoittaa ohjattavan osaamisen karttumista edistävää arviointia, johon sisältyvät työssä suoriutumisen havainnointi ja osaamista edistävä palautekeskustelu.

Ohjaus on ohjattavan ammatissa kehittymisen suunnitelmallista, tavoitteellista ja henkilökohtaista tukemista.

Ohjaustaidot sisältävät ohjattavan kliiniseen osaamiseen ja ammatillisen kasvun tukemisen, läsnäolo- ja reflektioidot sekä ohjauksen suunnitelmallisen toteuttamisen.

Oppimisella tarkoitetaan tavoitteiden mukaista muutosta tavassa tehdä työtä.

Osaamisella tarkoitetaan lääkärin toimintaa tavanomaisissa terveydenhuollon työtehtävissä.

Palautteessa saatetaan ohjattavalle tiedoksi havainnot tai tiedot siitä, miten hän suoriutui työtehtävästä.

Palautekeskustelu on ohjaajan ja ohjattavan välinen luottamuksellinen keskustelu, jonka lähtökohtana ovat havainnot ja ohjattavan itsereflektion tukeminen osaamisen kartuttamiseksi.

Yleislääketieteen erikoislääkärikouluttaja on yliopiston hyväksymä, kouluttajavalmennuksen suorittanut yleislääketieteen erikoislääkäri, joka ohjaa yleislääketieteen erikoistujia sekä yleislääketieteen erityiskoulutuksen ja muiden alojen terveyskeskusjakson suorittajia.

Muilla erikoisaloilla kouluttajalääkäri tai koulutusvastuulääkäri (kova-lääkäri) on erikoislääkärikoulutuksen koordinoinnista vastaava erikoislääkäri, joka toimii yhteistyössä erikoisalan vastuuhenkilön kanssa.

Lähikouluttajina toimivat kaikki alan erikoislääkärit. Lähikouluttaja antaa käytännön koulutusta, ohjaa erikoistuvaa lääkäriä tämän työtehtävissä ja arvioi erikoistuvan osaamista.

## Valmennusten tavoitteet

Osallistuja ymmärtää valmennuksen suoritettuaan aikuisen oppimisen ja ohjauksen peruskäsitteet. Hän kykenee suunnittelemaan ja toteuttamaan säännöllistä ohjausta niin ryhmässä kuin henkilökohtaisesti. Lisäksi hänen tulisi kyetä arvioimaan ohjattavan osaamista eli toimintaa työssä ja käydä arviointiin liittyviä palautekeskusteluja. Kouluttajavalmennuksen tavoitteena on myös erikoislääkärikouluttajan roolin selkeytyminen.

Erikoislääkärikouluttajalta edellytetään reflektiivisen ajattelun osaamista ja ohjattavan itsereflektioidon tukemista. Lääkärin työssä jokainen potilaskohtaaminen on mahdollisuus uuden oppimiseen, jos ja kun kohtaamisia tarkastellaan kriittisesti. Kriittinen, pohtiva ja oman työn käytäntöjä kyseenalaistava ote vahvistaa reflektiivisen ajattelun kehittymistä, mikä on elinikäisen oppimisen edellytys (7).

## Valmennusten osallistujat ja valmentajat

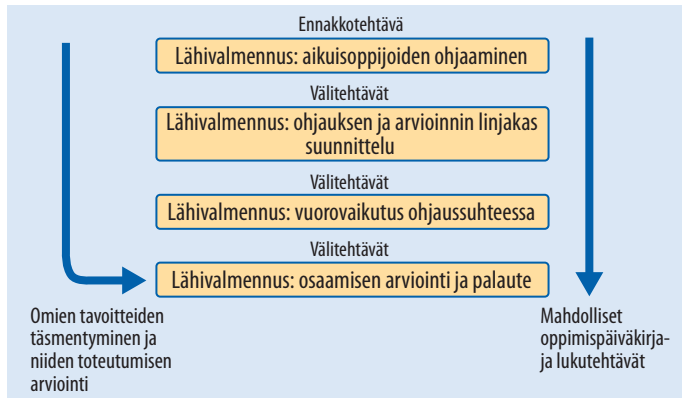
Kouluttajavalmennus on suunniteltu yleislääketieteen erikoislääkäreille, jotka aikovat yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajiksi terveyskeskuksiin. Yliopistot ja perusterveydenhuollon yksiköt valitsevat osallistujat valmennuksen kouluttajien eli valmentajien kanssa osallistujan kiinnostuksen tai motivaatiokirjeen sekä toimipaikan tarpeen perusteella. Kouluttajavalmennuksen osallistujilta toivotaan kokemusta ohjaamisesta tai opettamisesta. Lisäksi heillä tulee käytännönläheisten ohjaustehtävien vuoksi olla ohjattavia valmennuksen aikana.

Valmentajina toimivat aikuispedagogiikkaan perehtyneet lääketieteen, kasvatustieteiden tai psykologian asiantuntijat. Tyypillisesti kolmesta neljään asiantuntijaa vastaa valmennuksen suunnittelusta ja toteutuksesta.

## Käytännön toteutus

Yliopiston vastualueen terveyskeskuksia ja niissä toimivia yleislääketieteen erikoislääkäreitä informoidaan kouluttajavalmennuksista aktiivisesti. Tietoa löytyy myös yliopistojen tai perusterveydenhuollon yksiköiden verkkosivuilta. Yhteen valmennukseen otetaan yliopistosta riippuen 12–30 yleislääketieteen erikoislääkäriä. Lähiopetuspäivät sijoittuvat 2–3 lukukauden ajalle, tyypillisesti syksystä kevääseen tai keväästä syksyyn (KUVA 1).

Lähiopetuspäiviä on kuudesta seitsemään, ja ne on jaksotettu kolmesta viiteen kertaan. Yksi päivä kestää taukoineen noin kahdeksan tuntia. Kaksipäiväisten lähiopetuspäivien iltahjelma rakennetaan ryhmäytymistä tukevaksi. Valmennus on koulutusterveyskeskusten lääkä-



**KUVA 1.** Yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajien valmennuksen tyypillinen rakenne 2010-luvulla.

reille maksuton. Kustannukset katetaan terveyskeskusten saamalla valtion koulutuskorvauksella, käytännössä siis yliopiston, perusterveydenhuollon yksikön ja terveyskeskuksen välisen koulutuspaikkasopimuksen perusteella (8).

## Kouluttajavalmennuksen sisältö

**Ennakkotehtävät.** Osallistujat valmistautuvat ensimmäiseen lähiopetuspäivään kirjallisin ennakkotehtävin. Näin he orientoituvat aiheeseen ja valmentajat pystyvät muodostamaan alustavan kuvan ryhmästä ja sen tarpeista. Tyypillisesti osallistujia pyydetään kuvaamaan kokemuksiaan ohjattavana olemisesta, omia ohjauskokemuksiaan ja valmennukseen kohdistuvia tarpeitaan, odotuksiaan tai toiveitaan. Lisäksi heitä pyydetään tutustumaan Yleislääketieteen erityiskoulutuksen lokikirjaan.

**Teemat.** Yleislääketieteen kouluttajavalmennuksen teemat esitetään **TAULUKOSSA 2**. Käsitteet aikuisen oppimisesta muodostavat kasvatus-tieteellisen teoriaperustan, johon valmennuksen toimintatavat nojautuvat. Oppimiskäsityksiin tutustuminen tuottaa monelle oivalluksia, kun aiemmista koulutuksista tai työelämästä tutuilla asioilla ja ilmiöillä löytyy teoreettista taustaa. Uusia näkökulmia avaa sekin, että osallistujat oivaltaa oppijoiden erilaiset tavat suhtautua uuteen tietoon ja toimintatapoihin. Tämä kaikki auttaa ohjauksen ja koulutuksen suunnittelussa sekä ongelmatilanteiden ”diagnostiikassa”.

Kouluttajavalmennuksessa osallistujat pe-

rehtyvät useisiin eri ohjaus- ja opiskelumenetelmiin, joita ovat esimerkiksi pariopina, oppimiskahvila ja dialogi. Heitä rohkaistaan käyttämään eri menetelmiä käytännön koulutus- ja ohjaustilanteissa. Ohjaussuhteen lainalaisuksien ymmärtäminen ja ryhmän ohjaustaidot ovat hyvin keskeisiä sisältöjä. Osaamisen havainnointi, arviointi ja ohjaussuhteessa käytävät palautekeskustelut ovat oleellinen osa ohjausarkea. Valmennusten harjoitukset ja välitehtävät nivotaan kiinteästi yleislääketieteen erikoislääkärikoulutuksen, muiden alojen terveyskeskustuksen sekä yleislääketieteen erikoiskoulutuksen sisältöihin ja tavoitteisiin.

**Välitehtävät.** Lähiopetusjaksojen välillä sovelletaan käytäntöön aikaisemmillä kerroilla käsiteltyjä asioita tai virittäytyään seuraavan kerran teemaan erilaisilla tehtävillä. Tyypillisiä välitehtäviä ovat muun muassa aloitus- ja välikeskustelut ohjattavan kanssa, vastaanoton havainnointi ja palautekeskustelu sekä ohjaus- tai koulutustilanteen suunnittelu ja toteutus.

Esimerkiksi Oulun yliopistossa hyödynnetään videoita tai ääninauhoitetta ohjattavan osaamisen karttumisen pohdinnassa. Helsingin yliopistossa osallistujat pyytävät ohjattavaltaan strukturoitua arviota omista ohjaustaidoistaan. Välitehtävät sisältyvät kaikkien yliopistojen kouluttajavalmennuksiin. Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoissa hyödynnetään Moodle-oppimisalustaa.

**Kirjoitustehtävät.** Helsingin ja Itä-Suomen yliopistojen valmennuksissa osallistujat pohtivat

**TAULUKKO 2.** Yleislääketieteen kouluttajavalmennusten teemat.

Aikuisen oppiminen  
 Erilaisia ohjaus- ja opiskelumenetelmiä  
 Erilaisia opiskelu- ja tiedonhankintatyylejä  
 Ohjauksen ja koulutuksen suunnittelu  
 Ohjaussuhde  
 Osaamisen arviointi ja palaute  
 Oppimiskäsitykset  
 Ryhmän ohjaaminen  
 Yleislääketieteen erikoislääkärikoulutusohjelma  
 Yleislääketieteen erityiskoulutus

**TAULUKKO 3.** Yleislääketieteen kouluttajavalmennusten työtapoja.

Aivoriihitekniikat  
 Akvaarioharjoitus  
 Dialogi  
 Improvisaatio  
 Luento  
 Ketjukirjoittaminen  
 Kuuntelevat ryhmät  
 Näytelmä  
 Näyttelykävely  
 Opetuskeskustelu  
 Oppimiskahvila  
 Pariporina  
 Pienryhmän vetäminen  
 Päiväkirja  
 Rooliharjoitus (myös näyttelijän kanssa)  
 Ryhmätentti  
 Ryhmätyöt  
 Sosiodraama  
 Testit ja pelit  
 Vuorovaikutusharjoitukset  
 3 x 3 -harjoitus

kirjallisesti lähiopetusjaksojen välillä kokemuk-  
 siaan, havaintojaan ja omaa kehittymistään oh-  
 jaajana sekä työstävät omaa ohjausfilosofiaansa  
 ajatteleamalla ja kirjoittamalla. Osallistujat saavat  
 valmentajilta palautetta pohdinnoistaan.

**Lukemistot.** Yleislääketieteen asiantuntijoi-  
 den yhteistyössä laatima, vuonna 2013 julkais-  
 tua opasta Ohjauksessa osaamista, oivallusta ja  
 onnistumisen iloa käytetään kaikkien yliopis-  
 tojen kouluttajavalmennuksissa (9). Neljässä  
 viidestä yliopistosta käytetään lisäksi Kou-  
 luttajana kehittyminen -opasta, joka sisältää

muun muassa erilaisten opiskelumenetelmien  
 käytännönläheisiä soveltamisohjeita (10). Itä-  
 Suomen yliopiston valmennuksissa käytetään  
 lisäksi Ohjaustyön opas -kirjaa ja muuta kirjal-  
 lisuutta (11).

## Työskentelytavat lähivalmennusjaksoilla

Työskentelytavoilla pyritään varmistamaan  
 kasvatustieteellisen teoriapohjan ja käytännön  
 ohjaustyön luonnollinen vuoropuhelu. Kou-  
 luttajavalmennuksissa työskentelyn ytimessä  
 ovat ryhmäytyminen ja yhteistoiminnallisuus:  
 jokaisen osallistujan ja valmentajan panos siis  
 vaikuttaa siihen, millainen oppimiskokemus  
 valmennus lopulta on. Toiminnallisia menetel-  
 miä käytetään paljon ja sovelletaan tavoitteiden  
 mukaisesti – menetelmät eivät ole itseisarvo  
 (TAULUKKO 3) (10).

Keskeistä on vuorovaikutteisuus ja kokemus-  
 ten jakaminen. Kouluttajavalmennuksissa osal-  
 listujat saavat kokemuksia erilaisista työskente-  
 lytavoista ja rohkaistuvat sitä kautta käyttämään  
 niitä itse. Oma merkityksensä on aktivoivilla ja  
 motivoivilla ennako- ja välitehtävillä, jotka  
 kehittävät erilaisia taitoja, esimerkiksi lukemis-  
 ta, kuuntelua, kirjoittamista, tiimityötä, ongel-  
 manratkaisua, reflektiota, luovuutta, esittämistä  
 ja digitaalisia taitoja. Työskentelytapojen op-  
 pimisessa kasvatustieteellisellä kirjallisuudella,  
 asiantuntijaluennoilla ja opetuskeskusteluilla  
 on tärkeä asema.

## Arviointia monella eri tasolla

Havainnointi, arviointi ja palaute ovat koulutta-  
 javalmennusten selkäranka. Arvioinnin yleisten  
 periaatteiden ymmärtäminen, käytännön ar-  
 viointikeinojen oppiminen ja palautekeskuste-  
 lujen sisäistäminen on erittäin tärkeää. Tulevai-  
 suudessa erikoistujan osaamista tarkastellaan  
 osaamisen karttumisen ja kehittävän arvioinnin  
 näkökulmasta (4,12–14). On luonnollista, että  
 sama koskee myös ohjaustaitoja (15).

Arviointi- ja palauteteeman käsittelyssä eri  
 yliopistojen valmennuksissa hyödynnetään  
 vaihtelevasti seuraavia työvälineitä: yleislääke-  
 tieteen Erikoistuvan etappeja, ohjaustaitojen

arviointia, valmentavaa palautetta, 360-arviointia, vastaanoton havainnointia ja videointia (15–19). Palautekeskustelu on näiden kaikkien oleellinen osa.

Kouluttajavalmennukset nojaavat vahvasti valmentajien ja osallistujien omien ohjaustaitojen analysointiin ja kriittiseen reflektioon. Käytännön toiminnan kannalta merkitykselliset opiskelutehtävät, joihin on yhdistetty reflektiivistä kirjoittamista tai koko valmennuksen kestävä oppimispäiväkirjan kirjoittaminen, tukevat osaamisen arviointia ja kartuttavat itsereflektiivisiä taitoja.

Valmennuksissa arviointi liittyy toisaalta itse valmennusten toimivuuden ja tuloksellisuuden arviointiin (evaluation) ja toisaalta osallistujien oppimisen arviointiin (assessment). Valmennusten suunnittelu perustuu aiemmilta kerroilta saatuu osallistujapalautteeseen, valmentajien omaan arvioon ohjelman rakenteesta, sisällöistä ja työskentelytavoista sekä alkavan valmennuksen ennakkotehtävien sisältämään tietoon.

Kouluttajavalmennuksen aikana osallistujan rooli on arvioinnin osalta kaksisuuntainen. Oma osaaminen ja kehittyminen ovat arvioinnin kohteena, ja samaan aikaan osallistuja soveltaa arviointiosaamistaan ohjaussuhteessa. Osaamisen arvioinnissa kiinnitetään huomio luotettavan arviointitiedon keräämiseen ja sen käytön mahdollisuuksiin.

Kouluttajavalmennuksissa panostetaan siihen, että erilaisia arviointitapoja analysoidaan ja käytetään itse sekä peilataan niitä arvioinnin peruskäsitteisiin ja teoriaan. Valmennuksissa korostetaan, että arviointi linkittyy aina osaa mistavoitteisiin. Ohjauksessa keskitytään ohjattavan osaamista kehittävään eli formatiiviseen arviointiin päättö- eli summatiivisen arvioinnin sijasta. Näin arviointiin tulee tarpeisiin pohjautuvaa tavoitteellista pitkäjänteisyyttä.

## Ohjaustaitojen syventäminen ja laajentaminen

Kouluttajavalmennuksissa osallistujat saavat eväitä ohjaukseen, joka opitaan – kuten muukin työ – vasta käytännössä. Omien kokemusten ja taitojen kertyessä kehittymistarpeet

### Ydinasiat

- ▶ Erikoislääkärikouluttajien nykyinen valmennus koostuu lähiopetuspäivistä sekä ennako- ja välitehtävistä.
- ▶ Monipuolisilla ja toimintaympäristöön soveltuvilla työskentelytavoilla varmistetaan teorian ja käytännön ohjaustyön mielekäs linkittyminen.
- ▶ Kouluttajan työkalupakin ytimessä ovat havainnointi, kehittävä arviointi ja palautekeskustelu.
- ▶ Itsereflektio, sen käyttö ja siihen ohjaaminen ovat ohjaussuhteen kulmakiviä.

muuttuvat, ja on luonnollista, että erikoislääkärikouluttajat tarvitsevat valmennuksen jälkeen taitojensa syventämistä ja laajentamista. Kokemusten jakaminen samaa työtä tekevien kanssa on olennaista niin lääkärin kliinisessä työssä kuin ohjaustyössäkin.

Verkostot ja vertaistuki ovat hyvin merkityksellisiä. Tämän vuoksi kaikissa yliopistoissa järjestetään vuosittain kouluttajavalmennuksen suorittaneille koulutustilaisuuksia. Vuodesta 2016 yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajia on kutsuttu myös valtakunnallisille yleislääketieteen kouluttajalääkäripäiville, joiden järjestelyvastuu vaihtuu yliopistojen kesken. Koko maan noin 700 yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajasta lähes 200 kokoontui tammikuussa 2020 alan valtakunnallisille kouluttajapäiville.

## Yleislääketieteen kouluttajavalmennuksen osatekijät ovat vaikuttavia

Opetus- ja ohjaustaitojen kehittämisessä (faculty development) vaikuttaviksi todetut elementit esitetään **TAULUKOSSA 4** (20,21). Valtaosa näistä toteutuu nykyisissä yleislääketieteen erikoislääkärikouluttajien valmennuksissa. Teoria ja käytäntö limittyvät, harjoitukset ja välitehtävät on sidottu työpaikkojen arkeen ja erilaisia opiskelumenetelmiä käytetään tavoitteellisesti. Palaute on harjoitusten ja välitehtä-

**TAULUKKO 4.** Opetus- ja ohjaustaitojen kehittämisessä (faculty development) vaikuttaviksi havaittuja elementtejä (20,21).

Tutkimustietoon perustuvat toimintatavat ja opiskelumenetelmät
Kokemuksellinen oppiminen
Osallistujien arkipäivään sidotut sisällöt ja tehtävät
Harjoittelu ja opitun vieminen käytäntöön
Palaute ja siihen liittyvä reflektio
Osallistujien omat, valmennukseen liittyvät projektit
Verkostoituminen
Prosessimainen toteutus
Organisaatioiden tuki kaikilla tasoilla

vien olennainen osa, ja sitä kootaan vielä valmennukseen osallistuvien ohjattaviltakin.

Reflektiivisyys on mukana kaikissa valmennuksissa jossakin muodossa. Kunkin valmennuksen osallistujat pysyvät samoina koko prosessin ajan, mikä tukee verkostoitumista, joka jatkuu valmennuksen jälkeisissä kouluttajien tapaamisissa ja koulutuspäivillä. Työnantajat ovat suhtautuneet myönteisesti kouluttajien valmentamiseen ja verkostotapaamisiin.

Valmennusten ja jatkokoulutuksen varsinaisista vaikutuksista käytettävissämme on vain havaintoja. Osallistujien tyytyväisyyttä kuvanee se, että hyvin harva on jättänyt valmennuksen kesken. Valmennuksessa hankittuja taitoja on viety hyvin käytäntöön. Se näkyy muun muassa vastavalmistuneiden lääkäreiden aktiivisena hakeutumisena toimipaikkoihin, joissa järjestetään ammattitaitoista ohjausta.

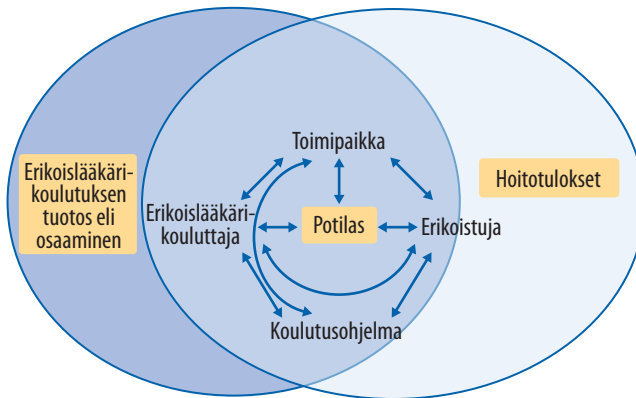
## Valmennusten kehittäminen

Kouluttajavalmennusten jatkuvasta kehittämisestä on huolehdittava. Valmentajien on pohdittava muutostarpeita jo yksittäisen valmennuksen aikana ja erityisesti sen jälkeen. Heidän tulee kuunnella herkillä korvalla osallistujien reaktioita ja näiltä saatua suoraa palautetta.

Osaamisperustaisen erikoislääkärikoulutuksen perusta on kehittävä arviointi (4). Osaamisen arviointitaitojen harjoitteluun tuleekin panostaa aikaisempaa enemmän (22,23). Koska kouluttajat toimivat roolimalleina ohjattavilleen, myös kouluttajien ohjaustaitojen arvioinnin tulisi olla rutiinia arjessa (23).

Osaamisperustaisen koulutuksen implementaation myötä kaikilla erikoisaloilla on tarve järjestää ja kehittää kouluttajavalmennusta. Sen vuoksi valmennusten ja niihin osallistuvien määrä lisääntyy, joten tarvitsemme ohjaukseen ja osaamisen arviointiin perehtyneiden valmentaja-lääkärien lisäksi entistä enemmän myös muun muassa lääketieteen toimintaympäristön tuntevia käyttäytymistieteiden asiantuntijoita.

Terveyspalvelujen järjestäminen ja asiantuntijoiden toimintatavat ovat murroksessa. Työssä oppiminen pysyy keskeisenä opiskelukeinona. Työssä tapahtuvaan ohjaukseen ja siten myös kouluttajavalmennukseen kohdistuu aikapaineita. Joutunemme pohtimaan esimerkiksi, miten viemme ohjaustaitojen harjoittelun jo alkuvaiheessa työpaikoille ja miten kokeneet



**KUVA 2.** Hyvien hoitotulosten ja osaamisen varmistamiseksi tarvitaan jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteistyötä eri tahojen välillä (25).

erikoislääkärikouluttajat voisivat ohjata erikoislääkärikollegojaan, jotka ovat vielä kouluttajina noviiseja (21,22).

Terveyskeskuksen päätehtävä on tuottaa terveyspalveluja. Potilaille ja väestölle tuotettujen palveluiden lisäksi terveyskeskuksen lakisäätöinen tehtävä on lääkärin kouluttaminen (24). Yhteinen tuotanto (co-production) voidaan kuvata asettamalla potilas kaiken keskiöön (**KUVA 2**) (25). Hyvien tuotosten eli potilaiden hoitotuloksien sekä lääkärin osaamisen varmistamiseksi tarvitaan jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteistyötä koulutusohjelmasta vastaavan yliopiston, toimipaikkojen, valmentajien ja valmennettavien kesken.

**ARJA HELIN-SALMIVAARA, dosentti, erikoislääkäri, koulutusylilääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, HUS, Helsinki

**MERJA K. LAINE, dosentti, erikoislääkäri, koulutusylilääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, HUS, Helsinki  
Yleislääketieteen ja perusterveydenhuollon osasto, Clincium, Helsingin yliopisto  
Folkhälsanin tutkimuskeskus, Helsinki

**TANJA ERIKSSON, LL, erikoislääkäri, koulutusylilääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri  
Vaasan terveyskeskus

**MERJA KARJALAINEN, LL, erikoislääkäri, kliininen opettaja, aluekouluttaja**

Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö, yleislääketieteen oppiaine, Itä-Suomen yliopisto

**SARI MÄKINEN, LL, erikoislääkäri, vastualuejohtaja**

Perusterveydenhuollon yksikkö, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri

**MARIANNE RIEKKI, LL, erikoislääkäri, yliopisto-opettaja ja asiantuntijalääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Oulu  
Elinikäisen terveyden tutkimusyksikkö, yleislääketieteen oppiala, Oulun yliopisto  
Tuuran hyvinvointikeskus, Oulun kaupunki

**MARKKU TIMONEN, professori, erikoislääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Oulu  
Elinikäisen terveyden tutkimusyksikkö, yleislääketieteen oppiala, Oulun yliopisto

**MERJA TOIVONEN, LL, erikoislääkäri, kliininen opettaja**

Tampereen yliopisto, MET

**NINA TUSA, LL, erikoislääkäri, kliininen opettaja, koulutusapulaissyliopistolääkäri**

Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö, yleislääketieteen oppiaine, Itä-Suomen yliopisto  
Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, perusterveydenhuollon yksikkö

## Lopuksi

Yleislääketieteen erityiskoulutusta, muiden erikoisalojen yhdeksän kuukauden terveyskeskusjaksoa suorittavien ja yleislääketieteeseen erikoistuvien ohjauksessa korostuu kouluttajan rooli työn laadun ja potilasturvallisuuden varmistajana. Vaikuttavasta yleislääketieteen kouluttajavalmennuksesta hyötyvät kaikki erikoisalal. Yleislääketieteen erikoistujat ovat saaneet kouluttajistaan esimerkittäisiä roolimalleja, minkä seurauksena he erikoislääkäriksi valmistuttuaan hakeutuvat itse kouluttajavalmennukseen. ■

**VEERA VEROMAA, LT, erikoislääkäri, koulutusylilääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri ja Turun yliopisto

**ANNI PEURA, FT, HLL, koulutusylilääkäri**

Perusterveydenhuollon yksikkö, HUS, Helsinki

### SIDONNAISUUDET

**Arja Helin-Salmivaara:** Luottamustoimet (sosiaali- ja terveysministeriön erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen koordinaatiojaosto, Duodecim)

**Merja Laine:** Luentopalkkio/asiantuntijapalkkio (Amgen, Ascencia, AstraZeneca, Bi, Novo Nordisk Farma Oy, Pfizer, Sanofi, Fioca), korvaukset koulutus- ja kongressikuluista (Novo Nordisk Farma Oy), luottamustoimet (SYLY, Suomen Hammaslääkäriliitto, Diabetesliitto, Lihavuuden Käypä hoito -työryhmä), hankkeet (syventävien opintojen ohjaus, tohtorikoulutettavien ohjaus, väitöskirjatutkijoiden seurantar ryhmän jäsen)

**Tanja Eriksson:** Luottamustoimet (Suomen Lääkäriliitto, Duodecim), hankkeet (Pohjanmaan SoTe-muutos)

**Merja Karjalainen:** Ei sidonnaisuuksia

**Sari Mäkinen:** Luentopalkkio/asiantuntijapalkkio (Tampereen yliopisto), luottamustoimet (Suomen Lääkäriliitto), hankkeet (Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksen kehittämisohjelma)

**Marianne Riekk:** Luottamustoimet (Suomen Yleislääkäriyhdistys, Suomen Lääkäriliitto, Pohjois-Suomen Mindfulness-yhdistys)

**Markku Timonen:** Luottamustoimet (Suomen lääkäreiden Balint-yhdistys, Suomen Lääkäriliitto), muut sidonnaisuudet (Oulu Mentalcare Oy)

**Merja Toivonen:** Luottamustoimet (Lääketieteen koulutuksen yhdistys)

**Nina Tusa:** Luentopalkkio/asiantuntijapalkkio (Astra Zeneca)

**Veera Veromaa:** Ei sidonnaisuuksia

**Anni Peura:** Ei sidonnaisuuksia

### VASTUUTOIMITTAJA

Annikka Kalliokoski

**KIRJALLISUUTTA**

1. Syrjä V, Parviainen L, Niemi A. Terveyskeskusten avosairaanhoidon järjestelyt 2019: vastaanottotoiminnan käytännöt. Tutkimuksesta tiiviisti 4/2020. Helsinki: THL 2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-475-2>.
2. Syrjä V, Parviainen L, Niemi A. Terveyskeskusten avosairaanhoidonjärjestelyt: yhteistyö sosiaalipalveluiden ja erikoissairaanhoidon kanssa. Tutkimuksesta tiiviisti 2/2020. Helsinki: THL 2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-462-2>.
3. Brennan N, Corrigan O, Allard J, ym. The transition from medical student to junior doctor: today's experiences of tomorrow's doctors. *Med Educ* 2010;44:449–58.
4. Van Melle E, Frank J, Holmboe E, ym. A core components framework for evaluating implementation of competency-based medical education programs. *Acad Med* 2019;94:1002–9.
5. Kekki P, Hätönen H. Yleislääkäreitä koulutamaan yleislääketieteen erikoislääkäreitä. *Suom Lääkäril* 1986;41:1827–32.
6. Ritvanen U. Yliopistopedagoginen opetus Itä-Suomen yliopistossa. Jyväskylä: Yliopistopedagogiikka 12.5.2014. <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2014/05/12/yliopistopedagoginen-koulutus-ita-suomen-yliopistossa/>.
7. Peura A, Kaila M, Helin-Salmivaara A. Ammatillinen reflektio kehittää lääkärin osaamista. *Duodecim* 2020;136:65–70.
8. Helin-Salmivaara A. Terveyskeskuksiin kaivataan lisää kouluttajia. *Suom Lääkäril* 2019;45:2590–2.
9. Vainiomäki P, Helin-Salmivaara A, Holmberg-Marttila D, ym. Ohjauksessa osaamista, oivallusta ja onnistumisen iloa – opas yleislääketieteen erikoistumiseen. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim 2013. [https://duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2015/11/ohjauksessa\\_osaamista\\_oivallusta\\_onnistumisen\\_iloa.pdf](https://duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2015/11/ohjauksessa_osaamista_oivallusta_onnistumisen_iloa.pdf).
10. Kupias P. Kouluttajana kehittyminen. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus 2011.
11. Vehviläinen S. Ohjaustyön opas. Helsinki: Gaudeamus 2014.
12. Erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen valtakunnallinen toimenpideohjelma vuosille 2017-2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:62. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3844-1>.
13. Niemi-Murola L, Martikainen M. Osaamisen arviointi erikoistuvan tukena. *Duodecim* 2019;135:35–9.
14. Helin-Salmivaara A. Erikoislääkärikoulutuksen kuulumisia: Mitä osaamisperustainen koulutus tarkoittaa? *Yleislääkäril* 2019;34:32–4.
15. Walsh A, Koppula S, Antao V, ym. Preparing teachers for competency-based medical education: fundamental teaching activities. *Med Teach* 2018;40:80–5.
16. Helin-Salmivaara A, Salohekkilä P, Wasenius N, ym. Etapit erikoistumisen tukemiseksi Helsingin yliopiston yleislääketieteen erikoistumiskoulutuksessa. *Duodecim* 2017;133:1937–45.
17. Sargeant J, Lockyer JM, Mann K, ym. The R2C2 model in residency education: How does it foster coaching and promote feedback use? *Acad Med* 2018;93:1055–63.
18. Lockyer JM. Multisource feedback. Kirjassa: Holmboe E, Durning SJ, Hawkins RE, toim. Practical guide to the evaluation of clinical competence. Philadelphia: Elsevier 2018, s. 204–14.
19. Kogan JR, Holmboe ES. Direct observation. Kirjassa: Holmboe E, Durning SJ, Hawkins RE, toim. Practical guide to the evaluation of clinical competence. Philadelphia: Elsevier 2018, s. 61–90.
20. Steinert Y, Mann K, Centeno A, ym. A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Med Teach* 2006;28:497–526.
21. Steinert Y, Mann K, Anderson B, ym. A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: a 10-year update: BEME Guide No. 40. *Med Teach* 2016;38:769–86.
22. Steinert Y. From rubies to oak. *Medical Teach* 2020;42:429–35.
23. Sirianni G, Takahashi SG, Myers J. Taking stock of what is known about faculty development in competency-based medical education: a scoping review paper. *Med Teach* 2020;42:909–15.
24. Terveystieteiden tutkimuskeskus. 1326/2010. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).
25. Wong BM, Holmboe ES. Transforming the academic faculty perspective in graduate medical education to better align educational and clinical outcomes. *Acad Med* 2016;91:473–9.