



Tee koulutuksellasi vaikutus

Täydennyskoulutuksen järjestäjän opas



DUODECIM

Suomalainen Lääkäriseura Duodecim 2024

Kirjoittajat Tanja Eriksson, Mervi Kautto, Panu Kiviranta,
Jussi Merenmies, Katariina Seittenranta, Johanna Tulonen-Tapio
Työryhmän sihteeri Miira Karvonen
Kielentarkistus Antti Karhuaho
Graafinen suunnittelu ja taitto Anna Makkonen

ISBN 978-952-6681-01-6

Sisällysluettelo

Johdanto	6
-----------------------	----------

1

Jatkuva osaamisen kehittäminen on lääkärin oikeus ja velvollisuus	8
1.1 Oppiminen on mahdollista koko työuran ajan	9
1.2 Täydennyskoulutustarvetta ohjaava lainsäädäntö ja suositukset	11
1.3 Täydennyskoulutukseen täytyy varata työaika ja riittävä rahoitus	13

2

Osaamisen johtamisen perusteet	14
2.1 Osaamistarpeen arviointi erinäkökulmista: Yksilö, työyhteisö, potilas, väestö	15
2.2 Osaamisperustainen täydennyskoulutus	17

3

Täydennyskoulutussuunnitelma auttaa lääkäriä arvioimaan omaa osaamistaan	18
3.1 Lääkärin osaamisen alueet: CanMEDS	19
3.2 Osaamisen arviointi ja sen määrätietoinen kehittäminen: kehityskeskustelut, nykyisen osaamisen ylläpitäminen	22
3.3 Verkostoituminen osana täydennyskoulutusta	23

4

Vaikuttava täydennyskoulutus perustuu tutkittuun tietoon	24
4.1 Aikuisoppimisen pedagogiikkaa	25
4.2 Tutkittuun tietoon perustuvat koulutusmenetelmät	26

5

Tavoitteista menetelmiin ja linjakas koulutuksen suunnittelu	28
5.1 Osaamistavoitteet – Bloomin taksonomia & SMART-tavoitteet	29
5.2 Linjakas koulutus	32
5.3 Monipuoliset menetelmät	34

6

Vaikuttava täydennyskoulutus johtaa muutokseen ja ylläpitää saavutettua osaamista 36

6.1 Koulutuksen sisällön, laadun ja vaikuttavuuden arvioiminen 37

7

Viestintää vaikuttavasti ja vastuullisesti 40

7.1 Koulutuksesta viestiminen ja markkinointi 41

7.2 Sidonnaisuuksista ilmoittaminen 43

8

Viitteet 44

9

Liitteet 46

Liite 1: Lääkärijärjestöjen suositus täydennyskoulutuksesta 47

Liite 2: Koulutussuunnittelukortti 49

Johdanto

Täydennyskoulutus on lääkärin oikeus ja velvollisuus. Lääkärijärjestöjen suosituksessa täydennyskoulutuksesta todetaan: ”Jatkuva ammatillinen kehittyminen on lääkärille välttämätöntä, koska lääketieteellinen tieto uusiutuu ja lisääntyy nopeasti. Lääkärillä on lakisääteinen ja eettinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä osallistua tarpeelliseen täydennyskoulutukseen läpi työuran.” Täydennyskoulutukselle tulee varata työaikaa ja riittävät resurssit. Työpaikkojen rutiineihin tulisi kuulua säännöllinen arviointi siitä, millaista osaamisen päivitystä työyhteisön ja työntekijän näkökulmasta tarvitaan. Koulutussuunnitelmien ja -määrien toteutumista tulee myös seurata säännöllisesti.

Sekä työpaikalla tapahtuvaan osaamisen johtamiseen että koulutuksen järjestäjän teke-mään koulutuksen suunnittelutyöhön on tärkeä kiinnittää huomiota. Näiden asioiden laadukas hoitaminen kantaa hedelmää osaamisen kertymisessä. Se puolestaan näkyy potilaan saamana hyvänä hoitona sekä terveyshyötynä lopulta koko väestön tasolla.

Kuvaamme tiiviisti lääkäreiden täydennyskoulutuksen sekä osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä huomioiden lääkäriprofession erityistarpeita. Kirjoitustapa on pyritty pitämään käsikirjamaisena, jolloin lukija voi hyödyntää yk-

sittäisten kappaleiden sisältöä tarpeidensa mukaan. Ne, jotka innostuvat aiheista enemmän, voivat hyödyntää oppaan tarjoamia kirjallisuusviitteitä lisälukemistona.

Täydennyskoulutuksen järjestäjän oppaalla on pitkät perinteet. Oppaan edellisen version päivittämisestä on ehtinyt kulua jo kymmenen vuotta. Oppaan kohderyhmänä on ensisijaisesti lääkäreiden täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuvat. Tätä arvokasta työtä tekeviä löytyy runsaasti esimerkiksi Duodecimin jäsenyhdistysten yhdistysaktiivien joukosta, mutta myös hyvinvointialueiden ja muiden terveydenhuollon organisaatioiden koulutusyksiköistä. Lisäksi toivomme, että opas löytäisi lukijoita lääkäreiden esihenkilöiden ja hyvinvointialueiden päättäjien joukosta.

Täydennyskoulutuksen järjestäjän oppaan kirjoitustyöhön on osallistunut Duodecimin koulutusvaliokunnan nimittämä työryhmä. Ennen julkaisemistaan opas on käynyt laajalla kommentointikierroksella ja saadut kommentit on otettu huomioon oppaan sisällössä. Isot kiitokset kaikille oppaan valmistumiseen vaikuttaneille, niin kirjoittajille kuin kommentoijille!

Panu Kiviranta

Koulutuspäällikkö

Suomalainen Lääkäriseura Duodecim

TÄYDENNYSKOULUTUSOPPAAN

TAVOITTEET

Lääkäri



- osaa suunnitella täydennyskoulutustaan tarvelähtöisesti ja tunnistaa oman roolinsa osaamisperustaisen koulutuksen suunnittelun ketjussa (potilaiden tarpeet–työyhteisön taito-pohja–yksittäisen lääkärin oma osaaminen)
- tunnistaa, millainen koulutus palvelee parhaiten tunnistettujen osaamistavoitteiden saavuttamista
- on motivoitunut kehittämään osaamistaan laajasti, niin että kaikki omaan tehtävänkuvaan liittyvät CanMEDS-osaamis-alueet tulevat huomioituksi
- ymmärtää koulutuspalautteen antamisen merkityksen koulutuksien kehittämistyössä.

Koulutusten järjestäjä



- osaa suunnitella koulutustilaisuuksia kohderyhmän tarpeiden mukaisesti
- hyödyntää vaikuttavia pedagogisia käytäntöjä
- vahvistaa sisällön taloudellista riippumattomuutta ja läpi näkyvyyttä
- jakaa tietoa koulutuksista kohderyhmälle, jotta tieto koulutus tilaisuudesta leviää aiempaa laajemmalle
- dokumentoi koulutuksen järjestämisen eri vaiheet ja arvioi niiden onnistumista
- hyödyntää palautteita koulutusten kehittämisessä.

Työnantaja



- ottaa käyttöön osaamisperustaisen lähestymistavan myös täydennyskoulutukseen ja arvioi työyhteisön ja yksittäisten työntekijöiden täydennyskoulutustarpeita säännöllisesti näitä periaatteita noudattaen
- mahdollistaa suunnitelmallisen ja tasapuolisen osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen kaikille lääkäreille
- mahdollistaa suomalaisten lääkärijärjestöjen täydennys-koulutussuosituksen toteutumisen.

1

**Jatkuva osaamisen
kehittäminen on
lääkärin oikeus ja
velvollisuus**

1.1 Oppiminen on mahdollista koko työuran ajan

Lääketieteen ja teknologian kehittyminen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristön muutokset tuovat mukanaan tarpeen jatkuvalle ammattitaidon päivittämiselle ja uusien taitojen omaksumiselle. On olennaista luoda järjestelmiä ja käytäntöjä, jotka mahdollistavat jatkuvan oppimisen läpi koko työuran ja antavat edellytykset henkilökohtaiselle ja ammatilliselle kasvuille.

Osaamisen jatkuva kehittäminen on prosessi, jossa lääkäri tai terveydenhuollon ammattilainen hankkii aktiivisesti uusia tietoja, taitoja ja kompetensseja koko elämänsä ajan. Oppiminen voi tapahtua eri ympäristöissä, kuten työpaikalla, koulutuksissa, kursseilla tai itsenäisesti. Jatkuva oppiminen ja ammatillinen kehittyminen eivät rajoitu vain järjestettyyn koulutukseen, vaan ne kattavat myös epävirallisissa tilanteissa oppimisen, kuten erilaisten elämäkokemusten ja työssä oppimisen kautta saadun tiedon. Lääkäriprofession arvoihin kuuluu opitun tiedon siirtäminen eteenpäin.

Jatkuvaa ammatillista kehittymistä ja oppimista tukevat esimerkiksi:

- Oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen positiivisesti suhtautuva **asenne ja ilmapiiri** työyhteisössä
- Säännöllinen ja suunnitelmallinen **sisäinen toimipaikkakoulutus**
- Suunnitelmallinen ja tarvelähtöinen **ulkoinen koulutus** – kansalliset ja kansainväliset koulutukset
- Pääsy **e-oppimateriaaleihin ja verkko-kursseihin**
- Rakenteet ja mahdollisuus **mentorointiin ja työnohjaukseen**
- **Mahdollisuudet koulutuksissa opitun tiedon jakamiseen** sekä virheistä ja onnistumisista oppimiseen esimerkiksi tiimipalaverissa
- **Tutkimusmahdollisuudet**, joissa kannustetaan osallistumaan tutkimusprojekteihin ja tarjotaan tukea tutkimustyöhön
- **Moniammatilliset yhteistyöryhmät**, joissa edistetään moniammatillista yhteistyötä, ja eri alojen asiantuntijat jakavat tietoa ja oppivat toisiltaan.
- **Työssä oppiminen**, myös työnkierron tai sijaistamisen avulla



**Ulkoinen koulutus:
kansalliset ja kansainväliset
tapahtumat**



**Sisäinen
toimipaikkakoulutus**



**Positiivinen
oppimisilmapiiri**



Tutkimusmahdollisuudet



**E-oppimateriaalit ja
verkkokurssit**



**Moniammatilliset
yhteistyöryhmät**



Mentorointi ja työohjaus

Lähteitä ja lisälukemista:

Kitto S, Price D, Jeong D, Campbell C, Reeves S. Continuing Professional Development. Kirjassa: Swanwick T, Forrest K, O'Brien BC, toim. Understanding Medical Education Evidence, Theory, and Practice. 3.painos. Wiley Blackwell, 2019. s. 263–74.

Lemmetty S, Collin K, toim. Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylä: SoPhi 150;2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Cleland J, Durning SJ, toim. Researching Medical Education. Wiley Blackwell, 2015.

1.2 Täydennyskoulutustarvetta ohjaava lainsäädäntö ja suositukset

Ammattihenkilölain mukaan lääkäri päättää potilaan lääketieteellisestä tutkimuksesta, taudinmäärittämisestä ja siihen liittyvästä hoidosta. Tämä asettaa lääkäreille erityisiä vastuita. Täydennyskoulutusta koskeva lainsäädäntö ja -kautuu nykyisin puolestaan useaan eri lakiin ja asetukseen. Laissa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä veloitetaan hyvinvointialueet seuraamaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstönsä ammatillista kehittymistä ja huolehtimaan siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen. Hyvinvointialueiden tulee seurata tätä veloitetta myös ulkoistettuja palveluita tuottavan henkilöstön osalta. Lisäksi laissa todetaan, että henkilöstön täydennyskoulutuksessa on otettava huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. Tästä on päätelty, että pidemmän peruskoulutuksen käyneille ja vaativampia työtehtäviä tekeville ammattilaisille kuuluu järjestää muita enemmän täydennyskoulutusta

Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä säädetään, että terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Lisäksi edellytetään, työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä. Tämä sama laki määrää, että työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi muun muassa täydennyskoulutuksen avulla kehittää

tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. Näiden lisäksi lainsäädäntö edellyttää, että työssään säteilyä käyttäviä tai säteilyaltistusta sisältäviin tutkimuksiin tai toimenpiteisiin lähetettä tekevät osallistuvat säteilysuojelun täydennyskoulutukseen vähintään viiden vuoden välein.

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta tuli vuonna 2024 voimaan ja se täydentää aiempaa lainsäädäntöä.

Asetuksessa todetaan, että täydennyskoulutuksella tulee edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvata asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut. Täydennyskoulutuksella tuetaan myös henkilöstön tehtäväkenttien ja työnjaon kehittämistä. Täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan, ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien erilaiset koulutus- ja osaamistarpeet.

Täydennyskoulutuksen määrän osalta asetuksessa on paljon tulkinnanvaraa. Sen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tulee voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Lisäksi todetaan, että hyvinvointialueen on huolehdittava siitä, että täydennyskoulutuksen määrä on riittävä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamistarpeiden, täydennyskoulutukselle asetettujen tavoitteiden

sekä täydennyskoulutuksen laadun edellytysten varmistamiseksi.

Asetus edellyttää, että hyvinvointialueen tulee järjestelmällisesti seurata ja arvioida sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta sekä sitä koskevien suunnitelmien toteutumista. Täydennyskoulutuksen seurannassa on arvioitava ainakin koulutuksen määrän riittävyttä, koulutukseen osallistumista, koulutuksen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta sekä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia. Seuran toteuttamiseksi työnantajilla on käytössä koulutuksen seuraamiseen suunniteltuja järjestelmiä, joihin koulutukset, niiden sisältö ja kesto voidaan kirjata.

Lainsäädännön lisäksi on katsottu tarpeelliseksi, että täydennyskoulutusta ohjataan myös suositusten avulla. Lääkärijärjestöt Suomen Lääkäriliitto, Suomalainen Lääkäriseura Duodecim ja Finska Läkaresällskapet päivittivät viimeksi vuoden 2023 lopussa suosituksen lääkäreiden täydennyskoulutuksesta. Täydennyskoulutussuositus löytyy kokonaisuudessaan tämän oppaan lopun liitteistä. Tämän suosituksen mukaan lääkärin tulee olla mahdollista osallistua työpaikan ulkopuoliseen täydennyskoulutukseen työnantajan kustannuksella vähintään kymmenen työpäivää vuodessa. Lisäksi työn tulee sisältää toimipaikkojen sisäistä koulutusta, osaamisen kehittämistä ja omatoimista opiskelua vähintään viisi tuntia viikossa. Suositus kannustaa koulutuksessa suunnitelmallisuuteen ja

Riittävän täydennyskoulutuksen toteutumisen edellytykset

1. Jokaisen lääkärin ja toimipaikan osaamisperustainen täydennyskoulutussuunnitelma päivitetään vähintään kerran vuodessa.
2. Lääkärin on mahdollista osallistua työpaikan ulkopuoliseen täydennyskoulutukseen työnantajan kustannuksella vähintään kymmenen työpäivää vuodessa.
3. Lääkärin työ sisältää toimipaikkojen sisäistä koulutusta, osaamisen kehittämistä ja omatoimista opiskelua vähintään viisi tuntia viikossa.

Näiden edellytysten toteutumista tulee seurata. Täydennyskoulutuksen toteutumista kuvaavien lukujen avoin saatavuus on hyvä keino kertoa työnantajan panostamisesta täydennyskoulutukseen.

Lähde: Lääkärijärjestöjen suositus täydennyskoulutuksesta

tavoitteellisuuteen: täydennyskoulutussuunnitelma pitää laatia työyksikön lisäksi jokaiselle lääkärille erikseen ja päivittää vähintään kerran vuodessa, esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Lähteet ja lisämateriaalia:

Liite 1: Lääkärijärjestöjen suositus täydennyskoulutuksesta

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210612>

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2024/20240057>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

1.3 Täydennyskoulutukseen täytyy varata työaika ja riittävä rahoitus

Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on yksi lääkärin keskeisistä työtehtävistä. Siksi lääkärin on voitava osallistua täydennyskoulutukseen työajallaan ja voitava sisällyttää omatoimista opiskelua myös tavallisiin työpäiviin.

Lääkärijärjestöjen täydennyskoulutussuosituksen mukaan lääkärin täytyy voida osallistua työpaikan ulkopuoliseen täydennyskoulutukseen vähintään kymmenenä työpäivänä vuodessa. Lääkärin työaikaan täytyy sisältyä toimipaikkojen sisäisiä koulutuksia ja itsenäistä osaamisen kehittämistä vähintään viisi tuntia viikossa.

Täydennyskoulutuksen määrällisissä minimivaroissa on kuitenkin otettava huomioon työtehtävien asettamien osaamisvaatimusten yksilöllisyys. Jokaisen lääkärin on voitava sopia työnantajansa kanssa, millainen täydennyskoulutus vastaa parhaiten henkilökohtaista koulutustarvetta.

Täydennyskoulutuksesta aiheutuvista kustannuksista vastaa työnantaja. Koulutuskuluja voi aiheutua myös matkustamisesta ja majoittumisesta. Ammatinharjoittajina toimivat lääkärit vastaavat itse oman täydennyskoulutuksensa toteutumisesta. Ulkoistetussa palveluntuotannossa on myös huomioitava täydennyskoulutuksen tarpeet. Täydennyskoulutuskustannukset ovat osa terveydenhuollon menoja, joista ei voi haastavimmassakaan taloustilanteessa tinkiä. Osaava henkilöstö on kustannustehokkaan terveydenhuollon edellytys.

Lääketeollisuus sekä lääketieteellistä teknologiaa ja terveystalviteita tuottavat yrityk-

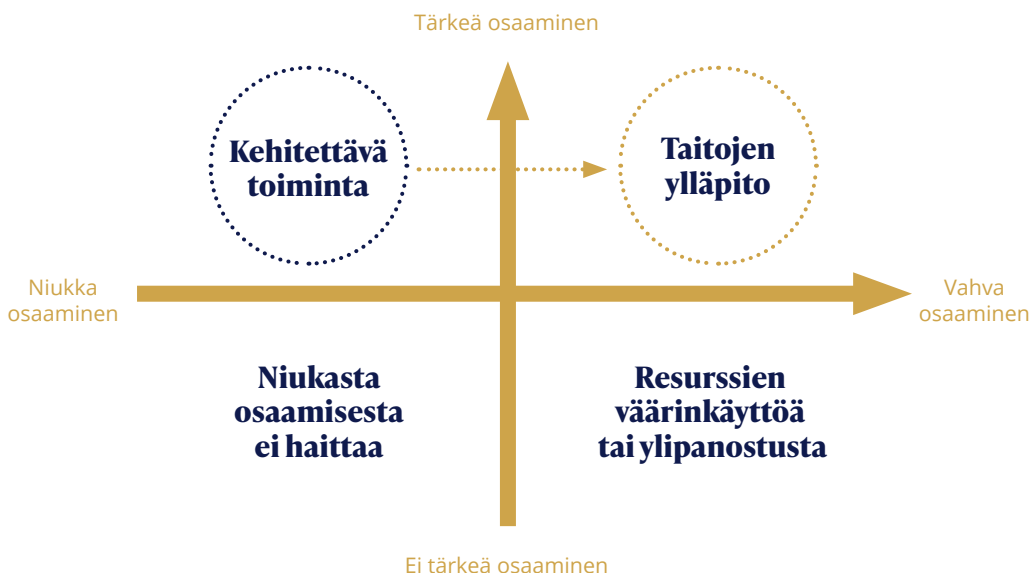
set tukevat merkittävästi lääkärin täydennyskoulutusta. Kaupallisen tahon sponsoroimassa täydennyskoulutuksessa on suositeltavaa, että koulutuksen järjestäjänä on koulutussisällöstä vastaava lääkäriyhteisö ja yrityksen taloudellisen tuen laatu on avoimesti ilmoitettu tilaisuuden ohjelmassa. Lääkäriyhteisöjen ja kaupallisten tahojen välisessä koulutusyhteistyössä on huolehdittava siitä, että lääkärin riippumattomuus ja ammatillinen autonomia säilyvät.

Lähteet ja lisämateriaalia:
Lääketeollisuuden Eettiset ohjeet
2023, Lääketeollisuus ry



2

Osaamisen johtamisen perusteet



2.1 Osaamistarpeen arviointi eri näkökulmista: Yksilö, työyhteisö, potilas, väestö

Osaaminen voidaan määritellä kokonaisuudeksi, joka muodostuu yksilöllä olevista tiedoista, taidoista ja valmiudesta käyttää niitä tiettyyn tarkoitukseen. Osaaminen kehittyy muun muassa koulutuksen, työkokemuksen ja arkioppimisen kautta.

Osaamisperustaisessa täydennyskoulutuksen tarkastelutavassa on tärkeä ottaa huomioon kaikkien eri sidosryhmien tarpeet ja toiveet. Lääkäreiden, potilaiden, työantajaorganisaatioiden ja koko terveydenhuoltojärjestelmän tarpeet voivat olla keskenään erilaisia. Koulutettavalla lääkärillä itsellään voi olla omia ammatillisen kiinnostuksen kohteita, jotka voivat erota työpaikan osaamistarpeista ja siitä, kuuluuko osaaminen kunkin työyhteisön tärkeään osaamiseen. Työyksikössä pitäisi käydä säännöllisesti pohdintaa, mikä on työyksikön kannalta tärkeää osaamista ja mikä ei. Tämän yhteydessä olisi kartoitetta-

va etenkin strategisesti tärkeiden taitojen osalta, millainen on työyksikön ja sen työntekijöiden osaaminen näillä osa-alueilla. Samanlaista tarkastelutapaa voidaan hyödyntää myös yksittäisen työntekijän taitoprofiilia arvioitaessa sekä potilaiden ja väestön tarpeiden osalta.

Osaaminen voidaan jakaa tällaisen arvioinnin avulla nelikenttään. Kuvassa vasemmalle alas sijoittuvat niukan osaamisen alueet, jotka eivät ole yksikölle tärkeitä mutta osaamistakaan ei erityisesti ole. Terveystieteiden huollossa esimerkiksi näistä osaamisalueista voivat olla vaikkapa kodinkoneiden tai ajoneuvojen huoltoon liittyvät asiat: niukasta osaamisesta ei aiheudu haittaa. Oikealle alas sijoittuu osaaminen, joka ei ole yksikölle tärkeää, mutta siihen on silti vahvaa osaamista. Panostus tällaisen osaamisen kehittämiseen tai ylläpitämiseen on osaamisen johtamisen näkökulmasta resurssien väärinkäyttöä.

Työyksikölle tärkeintä on tunnistaa strategisesti tärkeät osaamisalueet. Niilläkin osaamisalueilla, joissa osaaminen on jo vahvaa, on pidettävä huoli riittävästä taitojen ylläpidosta ja tietojen päivityksestä. Tämä on tärkeää, sillä lääketieteessä tietopohja muuttuu jatkuvasti. Erityisesti ne osaamisalueet, joilla osaaminen on niukkaa, ansaitsevat tulla huomioiduksi: täällä osaamista tulee kehittää. Usein tällaisiin osaamisvajeiisiin panostamalla voidaan saavuttaa suurin hyöty. Koulutusinterventio, jolla tärkeäksi katsottu osaaminen siis lisääntyy eniten, voidaan laskennallisesti katsoa tehokkaimmaksi koulutusinvestoinniksi. Samoin voidaan päätellä, että koulutus, jossa jo valmiiksi vahva koulutustaso tai osaaminen ei juurikaan lisäännä, ei ole yhtä tehokasta.

Osaamisen arvioinnissa on tärkeä kiinnittää huomiota osaamisen vahvuuteen: onko yksikössä osaamisalueita, jotka ovat vain yksittäisen osaajan harteilla? Lisäksi arvioinnissa tulee nykyhetken lisäksi katsoa myös tulevaisuuteen: Onko yksikössä tapahtumassa ennakoitavissa olevaa vaihtuvuutta, kuten eläköitymisiä? Onko näköpiirissä merkittäviä hoitomuotojen muutoksia, joihin tulisi varautua? Onko väestön sairastavuudessa ja hoitotarpeissa tapahtumassa muutoksia, jotka vaikuttavat erilaisen osaamisen kysyntään? Osaamisen kehittämistarpeita voi nousta esille myös kyselyiden, haattatapah-

tumailmoitusten tai potilaspalautteiden perusteella.

Osaamisen kehittämisen ydinkeinoina ovat täydennyskoulutus (johon sisältyy myös itseopiskelu) ja työssä oppiminen. Työssä oppiminen ei aina tapahdu itsestään, vaan sitä voidaan tehostaa suunnitelmallisuudella niin yksittäisen työntekijän kuin työyhteisön taitojen kehittymisen kannalta tarkasteltuna. Uuden hoitomuodon käyttöönoton yhteydessä voi olla tarpeellista suunnitella ja toteuttaa systemaattinen koulutusohjelma, esimerkiksi leikkausrobottien käyttöönoton yhteydessä. Työnantaja voi täydentää henkilöstön osaamista myös rekrytoimalla henkilöitä, joilla on haluttua osaamista. Tämän varaan voidaan kuitenkin harvoin laskea osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Siksi on tärkeää, että työyksikön jokaisen jäsenen osaamisesta ja sen kehittymisestä oikeaan suuntaan pidetään huolta.

2.2 Osaamisperustainen täydennyskoulutus

Osaamisen kehittämisen tulee olla määrätietois- ta ja jatkuvaa. Lääketieteellisen tiedon muuttu- minen edellyttää tietojen säännöllistä päivittä- mistä, jotta oma toiminta pysyy ajanmukaisena. Ammatillisessa täydennyskoulutuksessa käy- tettäviä osaamisen kehittämisen keinoja ovat muun muassa koulutustilaisuudet, oman työy- kösikon koulutustilaisuudet, verkkokurssit, työssä oppiminen ja itsenäinen opiskeleminen.

Erikoislääkärikoulutuksessa osaamisperus- taisuus on otettu käyttöön 2020-luvun alussa, ja nyt valmistuville erikoislääkäreille konsepti on jo tuttu. Osaamisperustaisuudessa aloitetaan määrittelemällä ja kuvaamalla tavoitteena oleva osaaminen. Erikoislääkärikoulutuksessa tavoit- teeksi on määritelty valmistuvan erikoislääkärin osaamistaso. Osaamisperustaisessa täydennys- koulutuksessa tavoitteen asettamisessa voidaan käyttää apuna esimerkiksi edellisessä kappalees- sa kuvattua strategisesti tärkeiden osaamisaluei- den arviota ja kehityskeskusteluissa näiden tai- tojen kehittymiselle asetettuja tavoitteita.

Asetettujen tavoitteiden perusteella tehdään suunnitelma, jonka perusteella edetään määrä- tietoisesti kohti tavoitteita. Tavoitteita asetet- taessa olisi hyvä pohtia tarkasteluhetket, jolloin tavoitteiden saavuttamista tarkastellaan seuraa- van kerran. Ammatillainen voi tehdä itsetar- kastelua kehittymisensä arvioimiseksi, mutta esihenkilön kanssa käytävään yhteiseen osaa- misarvioon on hyvä palata viimeistään seuraa-

vassa kehityskeskustelussa, jonka tulisi olla kor- keintaan vuoden päästä edellisestä.

Kehityskeskusteluiden ja määrätietoisen osaamisen kehittämisen lisäksi työelämässä voi tulla eteen hetkiä, joissa tunnistaa olevansa oman ammatillisen osaamisalueensa rajoilla. Jos tällainen osaamisvaje osuu oman tai työyksikön määrittelemien strategisesti tärkeiden osaami- salueiden sisälle, tilannetta voi käyttää hyväk- si oman ammatillisen kasvunsa edistämiseksi. Oman osaamisen rajojen laajentamisen tai tie- товajeen paikkaamisen voi ottaa henkilökohtai- seksi kehittymistavoitteeksi ja asettaa itselleen uusia osaamistavoitteita.

Lähteet ja lisämateriaalia:

Niemi-Murola L, Toivonen A, Laine MK, Helin-Salmivaara A. Osaamisperustainen matka erikoislääkäriksi - miten raken- namme tien päämäärään? Duodecim 2021;137:333–5.
Frank JR, Danoff D. The CanMEDS Initiative: Implementing and outcome-based framework of physician competences. Med Teach 2007;29:642–7.
Frank JR, Snell LS, Cate OT, ym. Competency-based medical education: Theory to practice. Med Teach 2010;32:638–45.
Campbell C, Silver I, Sherbino J, Cate OT, Holmboe ES. Competency-based continuing professional development. Med Teach 2010;32:657–62.
Lockyer, J., Bursey, F., Richardson, D., Frank, J. R., Snell, L., & Campbell, C. Competency-based medical education and continuing professional development: A conceptualization for change. Med Teach 2017;39:617–22.
Vygotsky, L.S. Mind in society. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978.

3

**Täydennyskoulutus-
suunnitelma auttaa
lääkäreitä arvioimaan
omaa osaamistaan**

3.1 Lääkärin osaamisen alueet: CanMEDS

CanMEDS on laajasti käytetty lääketieteellisen osaamisen viitekehys, jonka on kehittänyt Kanadassa Royal College of Physicians and Surgeons of Canada järjestö toimesta. CanMEDS-viitekehys auttaa määrittelemään millaisia taitoja, tietoja ja asenteita lääkärit tarvitsevat tarjotakseen korkeatasoista potilashoitoa ja toimiakseen tehokkaasti terveydenhuollon ammattilaisina. Tämä viitekehys koostuu seitsemästä toisiinsa liittyvästä roolista, jotka yhdessä muodostavat kattavan kuvan lääkärin osaamisesta.

Lääketieteellinen osaaminen

- Potilaan sairauksien diagnosointi
- Kyky ottaa huomioon sairauksien vaikutus potilaan toimintakykyyn
- Kyky laatia asianmukaisia hoitosuunnitelmia
- Kyky käyttää ehkäiseviä toimenpiteitä
- Kyky hakea soveltuvaa asiantuntija-apua
- Oma osaaminen ja tiedonhallinta

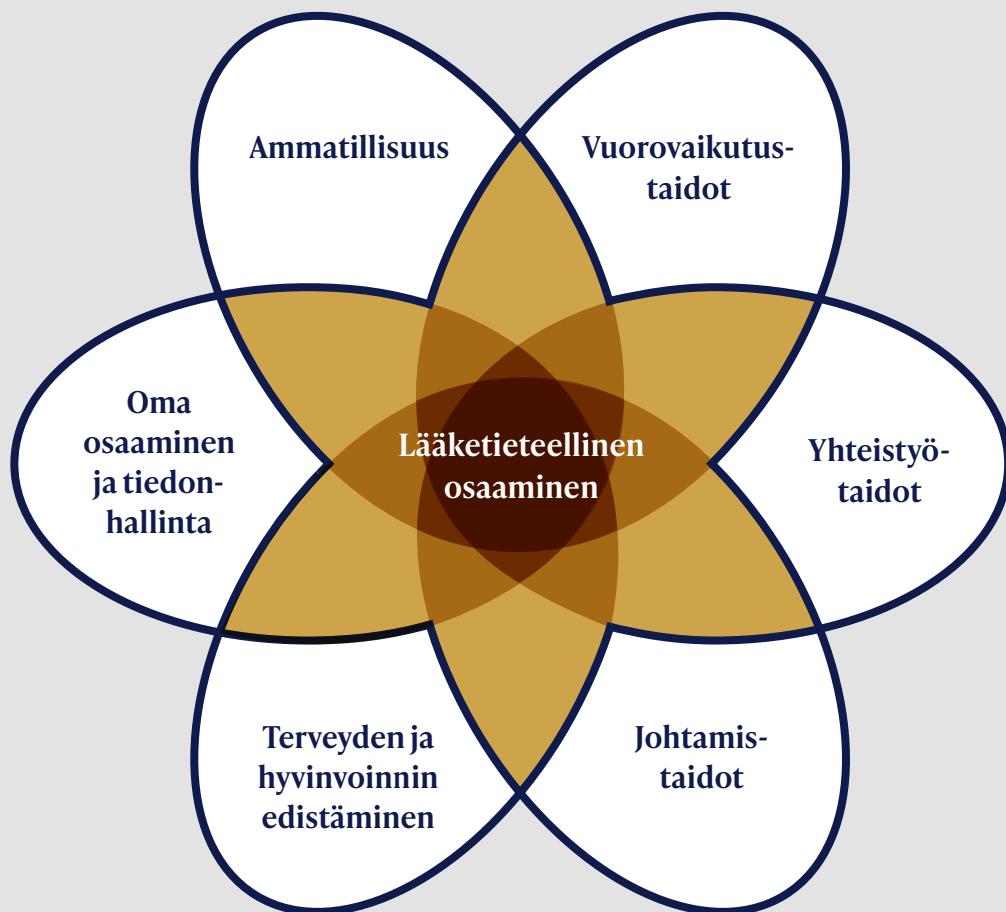
Tiedonhaku ja tutkimustiedon kriittinen arviointi

- Näyttöön perustuvan lääketieteen perusteet ja niiden soveltaminen
- Oman ammattitaidon suunnitelmallinen kehittäminen
- Halu kehittää työtä ja työyhteisöä yhdessä työtovereiden kanssa
- Lääketieteellisen tiedon tuottaminen, levittäminen ja soveltaminen

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

- Potilaan kuunteleminen
- Olennaisten tietojen välittäminen potilaille ja omaisille
- Luottamukseen perustuvan hoitosuhteen rakentaminen
- Olennaisten hoitoa koskevien tietojen tiivistäminen
- Kommunikointi työtovereiden ja sidosryhmien kanssa

LÄÄKÄRIN OSAAMISEN ALUEET CANMEDS-VIITEKEHYKSEN MUKAAN



Yhteistyötaidot

- Taito toimia ryhmässä ja yhteiskunnan aktiivijäsenenä
- Kyky toimia muiden ammattilaisten kanssa
- Konsultaatiotaidot
- Esiintymistaidot

Ammatillisuus

- Tietoisuus ammattikunnan säännöistä ja sitoutumisesta
- Eri vaihtoehtojen punnitseminen eettiseltä kannalta
- Oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja yksilön kunnioittaminen
- Ymmärrys lääkärin tehtävästä terveydenhuollossa ja yhteiskunnassa
- Tietoisuus oman osaamisen rajoista
- Kollegiaalisuuden vaaliminen
- Henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitämisen taidot

Johtamistaidot

- Oman työn ja kehittymisen suunnittelemisen, johtaminen ja arvioiminen
- Hoitotiimien ja työyhteisön johtaminen Terveydenhuollon rakenteiden ja toimintamallien hallinta
- Lainsäädännön tuntemus
- Resurssien asianmukainen hyödyntäminen
- Tehokas ajankäyttö ja toimintojen priorisointi
- Organisaation työskentelyn tehostamiseen pyrkiminen
- Hallinnolliset ja johtotehtävät

Terveyden edistäminen

- Terveyden edistämisen rakenteiden tuntemus
- Tunnistaa hoidettavan väestön terveyden kannalta oleellisia tekijöitä
- Hoidettavan väestön tarpeiden arviointi ja ehkäisyyn sekä hoidon suunnittelu
- Potilaiden yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen
- Potilaiden oppimisen ja oikeiden valintojen tukeminen

CanMEDS-osaamisen viitekehys tarjoaa kattavan ja rakenteellisen lähestymistavan lääkäreiden ammatillisen kehityksen tukemiseksi. Sitä voidaan käyttää apuna suunniteltaessa lääketieteen ammattilaisten opetusta ja täydennyskoulutusta. Lisäksi se tukee lääkäreitä heidän jatkuvassa ammatillisessa kehityksessään huomioimalla osaamisen moninaiset alueet ja auttaa heitä tarjoamaan korkealaatuista hoitoa. Yksittäinen lääkäri voi käyttää mallia apuna tarkastellakseen osaamisalueitaan systemaattisesti. Jos omaa osaamistaan tunnustelemalla tunnistaa ”epämukavuusalueita”, nekin voidaan kääntää täydennyskoulutustarpeiksi.

3.2 Osaamisen arviointi ja sen määrätietoinen kehittäminen: kehityskeskustelut, nykyisen osaamisen ylläpitäminen

Työyksiköissä tavallisin tapa kartoittaa osaamista ja päivittää täydennyskoulutussuunnitelmaa ovat kehityskeskustelut. Ne ovat työntekijän ja esihenkilön välisiä säännöllisiä ja strukturoituja tapaamisia, joiden tavoitteena on tarkastella työntekijän suoriutumista, ammatillista kehitystä ja tulevaisuuden tavoitteita. Näissä keskusteluissa käsitellään työntekijän nykyisiä työtehtäviä, saavutuksia, haasteita sekä henkilökohtaisia ja ammatillisia tavoitteita.

Esihenkilön ja vertaisten antama palaute työskentelystä ja konkreettiset esimerkit onnistumisista ja mahdollisista parantamisen kohteista voivat helpottaa uusien tavoitteiden asettamista.

Keskustelun keskeinen osa on tulevien tavoitteiden asettaminen. Tavoitteiden asettamisessa huomioidaan sekä organisaation strategiset tarpeet että työntekijän henkilökohtaiset ja ammatilliset tavoitteet. Kehityskeskustelussa olisi suotavaa löytää näille kehittymistarpeille yhteinen suunta, jolloin sekä työyhteisö että yksittäinen työntekijä hyötyvät tehdystä suunnitelmasta sekä sen toteuttamisesta. Yksikön

koulutustarpeet olisi hyvä käsitellä yhteisesti ja jakaa nämä myös työyhteisön koulutussuunnittelua tekevien kanssa.

Hyvin toteutetut kehityskeskustelut voivat parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä, kehittää heidän osaamistaan ja edistää urakehitystä. Tunne ammatillisesta kehittymisestä ja eteenpäin menemisestä on tärkeä voimavara. Työntekijän tukeminen oikein tässä kehityksessä voi olla merkittävä henkilöstön pitovoimatekijä. Kehityskeskustelut voivat auttaa organisaatiota saavuttamaan strategisia tavoitteitaan, sillä motivoituneet ja osaavat työntekijät ovat avainasemassa organisaation menestyksessä.

Lähteet ja lisämateriaalia:

Työterveyslaitos: Työkalukortti: Kehityskeskustelu (<https://www.ttl.fi/file-download/download/public/7401>)
<https://www.ttl.fi/tyopiste/kehityskeskustelu-auttaa-tunnistamaan-mika-saa-tyontekijan-syttymaan-tyossa>
Vartiainen P, Ollila S, Raisio H, Lindell J. Positiivisen ryhmäkeskustelun malli. Kirjassa: Johtajana kaaoksen reunalla. Kuinka selviytyä pirullisista ongelmista? Gaudeamus, 2013, s. 107–8

3.3 Verkostoituminen osana täydennyskoulutusta

Lääkäreiden työlle on ominaista se, että eri ammattilaisten taitoprofililit ovat erilaisia – tästä selvimpänä esimerkkinä eri erikoisalojen osaamisalueet, tiedot ja taidot. Myös eri erikoisalojen sisällä tapahtuu vastaavaa erikoistumista suppeisiin sektoreihin ja yksityiskohtiin. Hyvä potilashoito voi edellyttää siten kollegan konsultoimista, kun ongelma menee oman asiantuntemuksen ulkopuolelle tai jos ammattilainen kokee tarvetta pohtia diagnostiikkaa tai hoitolinjoja kollegan kanssa.

Koulutustilaisuudet ovat tietojen ja taitojen kerryttämisen lisäksi yksi keskeinen mahdollisuus rakentaa omaa ammatillista verkostoaan. Koulutustilaisuuksissa tapahtuvat kohtaamiset voivat vahvistaa jo olemassa olevia verkostoja ja auttaa uusien tuttavuuksien luomisessa. Omien potilaiden hoidossa on suuresti hyödyksi, jos hankalissa tapauksissa tietää, kenen puoleen kääntyä. Konsultaatiokynnys voi tämän ansiosta olla matalampi. Kokemusten perusteella kasvotusten tapahtuvat kohtaamiset ovat verkostoitumisessa etäkoulutuksia tehokkaampia, sillä kahdenkeskiset kohtaamiset etäkoulutusten yhteydessä eivät ole vielä rutiinia. Koulutuspäivät toimivat myös arvokkaana

alustana hyvien käytänteiden ja osaamisen jakamiselle. Tällainen kokemusten vaihtaminen edistää terveydenhuoltoyksiköissä tapahtuvaa kehittämistyötä.

Koulutustilaisuuksissa osallistujien verkostoitumista on suositeltavaa fasilitoida hyödyntämällä interaktiivisia koulutusosuuksia, esimerkiksi ryhmätyöskentelyä. Kun koulutussession osallistujamäärä sen sallii – yleensä pienryhmätyöskentelyssä – osallistujia kannattaa pyytää esittäytymään tilaisuuden aluksi ja kertomaan lyhyesti omasta taustastaan ja toimenkuvastaan.



4

Vaikuttava täydennyskoulutus perustuu tutkittuun tietoon

4.1 Aikuisoppimisen pedagogiikkaa

Oppimista tapahtuu monin eri tavoin, ja jokainen oppija on yksilöllinen. Aikuispedagogiikka auttaa ymmärtämään, miten aikuiset oppivat ja miten oppimista voidaan tukea. Se auttaa suunnittelemaan ja toteuttamaan laadukkaita koulutuksia, jotka vastaavat kohderyhmän tarpeisiin.

Yhdessä ja työelämälähtöisesti

Aikuispedagogiikka korostaa työelämän tarpeiden huomioimista. Opetusmenetelmät ja sisältö suunnitellaan vastaamaan työelämän vaatimuksia. Keskeinen periaate on lisäksi siirtyminen opettajakeskeisestä opetuksesta kohti oppija- ja tiimikeskeistä lähestymistapaa. Vastuu omasta oppimisesta, oppimistavoitteiden asettamisesta ja niihin sitoutumisesta kuuluu ensisijaisesti aikuiselle oppijalle. Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa tulee ottaa huomioon osallistujien tarpeet, taustat ja oppimistyyli. Osallistava ja käytännönläheinen koulutus lisää aikuisten kiinnostusta ja sitoutumista. Joustavasti käytetyt monipuoliset opetusmenetelmät motivoivat osallistujia osallistumaan aktiivisesti oppimisprosessiin, mikä lisää koulutuksen merkityksellisyyttä ja vaikuttavuutta.

Psykologisesti turvallisessa ja kannustavassa oppimisympäristössä osallistujat voivat jakaa kokemuksiaan, ideoitaan ja parhaita käytäntöjään. Yhdessä oppien ryhmä jakaa vastuuta ja oppiminen tapahtuu yhteisen ponnistelun kautta. Palaute auttaa hahmottamaan omia vahvuuksia ja kehityskohteita. Arvioinnin tulee olla monipuolista ja oikeudenmukaista.

Taustalla olevia oppimisen teorioita

Kognitiivinen oppimisteoria korostaa ajattelua ja tiedon prosessointia. *Behavioristinen teoria* taas keskittyy havaittavissa oleviin käyttäytymismuutoksiin. *Konstruktivistinen* näkemys korostaa oppijan aktiivista roolia tiedon rakentajana: oppiminen nähdään prosessina, jossa oppija rakentaa uutta tietoa ja ymmärrystä aikaisempien kokemustensa ja tiedon pohjalta ja sen päälle

Aikuisen oppimisen teorian (Knowles) periaatteisiin kuuluu itseohjautuvuus, aiempaan kokemukseen pohjautuva oppiminen sekä koulutuksen välitön ja käytännönläheinen soveltaminen. *Kokemuksellisen oppimisen teorian (Kolb)* mukaan oppiminen tapahtuu tekemällä, kokemalla ja refleктоimalla omaa toimintaa. Mallioppimisen merkitys korostuu *sosiaalisessa kognitiivisessa teoriassa (Bandura)*.

Kollektiivinen osaaminen on terveydenhuollossakin enemmän kuin yksilöiden osaamisen summa. *Sosiaalinen konstruktio* teorian teoria tuo esiin yhteisön merkityksen ja vuorovaikutuksen tiedon rakentamisessa ja oppimisessa. Myös *käytäntöyhteisöteoria (eng. Community of Practice) (Lave & Wenger)* kuvaa oppimisen tapahtuvan yhteisöllisessä kontekstissa työtä tekemällä, tietoa ja merkityksellisiä oppimiskokemuksia jakamalla ja yhteisiä käytäntöjä kehittämällä.

Oppimisteorioiden käytännön soveltamisen esimerkkejä

- Anna osallistujille mahdollisuus vaikuttaa omaan oppimisprosessiinsa antamalla valinnanvapautta ja vastuuta oppimistavoitteistaan
- Hyödynnä osallistujien aiempaa kokemusta ja osaamista
- Tarjoa käytännönläheisiä harjoituksia, ryhmäkeskusteluita, simulaatioita, roolipelejä ja potilastapausesimerkkejä, jotka ovat relevantteja työssä ja havainnollistavat haluttuja käytäntöjä
- Luo mahdollisuuksia ja kannusta osallistujia jakamaan ja refleктоimaan yhdessä kokemuksiaan ja ammatillisia haasteitaan
- Kannusta osallistujia antamaan toisilleen vertaispalautetta ja refleктоimaan omaa oppimistaan.
- Kannusta osallistujia soveltamaan oppimaansa käytännössä ja jakamaan oppimaansa omassa työyhteisössään
- Testaa oppimista koulutuksen jälkeen kertaa-vin kysymyksiin

Lähteet ja lisämateriaalia:

Lemmetty S, Collin K, toim. Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylä: SoPhi 150; 2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Kaufman DM. Teaching and learning in medical education: How theory can inform practice. Kirjassa: Swanwick T, Forrest K, O'Brien BC, toim. Understanding Medical Education Evidence, Theory, and Practice. 3. painos. Wiley Blackwell; 2019. s. 37–69.

Taylor DCM, Hamdy H. Adult learning theories: Implications for learning and teaching in medical education: AMEE Guide No. 83. Med Teach. 2013;35:e1561–72.

Mukhalalati BA, Taylor A. Adult Learning Theories in Context: A Quick Guide for Healthcare Professional Educators. J Med Educ Curric Dev 2019;6:1–10.

4.2 Tutkittuun tietoon perustuvat koulutusmenetelmät

Oppimistieteellinen tieto voi tuoda paljon apua täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Tuoreen oppimistieteellisen tiedon perusteella on eroteltavissa useita tehokkaita oppimisstrategioita, joista useampia voidaan hyvin soveltaa lääketieteen täydennyskoulutukseen ja jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen. Näitä ovat hajautettu harjoittelu (engl. distributed learning), mieleen palauttaminen (engl. retrieval practice), limittäminen (interleaving) ja syventävä oppiminen (elaboration). Tutkimustiedon mukaan nämä lähestymistavat voivat merkittävästi parantaa jatkuvan ammatillisen kehittämisen koulutusta soveltamalla opetusmenetelmät siihen, miten aivomme parhaiten oppivat luonnostaan.

Hajautettu harjoittelu on oppimisstrategia, joka tarkoittaa opittavan asiakokonaisuuden hajauttamista useampaan oppimistapahtumaan pitemmälle ajalle, jolloin harjoittelutilanteiden välillä on etäisyyttä. Kun tieto on ymmärretty, tulisi opintojaksojen välistä etäisyyttä vähitellen lisätä päivistä viikkoihin, jopa kuukausiin, jotta tieto jää luotettavasti pitkäaikaiseen muistiin.

Yhden aiheen oppimiseen kulutettu runsa aika yhden istunnon aikana voi tuntua tehokkaalta: käytäntö, jota kutsutaan arkikielessä päähän pönttämiseksi. Tutkimusten mukaan oppiminen muuttuu tehottomammaksi aivojen kyllästyessä saman sisällön toistamiseen. Sen sijaan työskentely pitkäkestoisen muistin kanssa on avain syvälliseen oppimiseen. Syvälliseen oppimiseen aivot tarvitsevat aikaa käsitellä opittavaa materiaalia. Ei siis kannata pönttää vain yhtä asiaa koko päivää, vaan on tehokkaampaa jakaa

opeteltava asia useampaan lyhyempään oppimistutkimukseen.

Mieleen palauttaminen on oppimisstrategia, joka sisältää aiemmin opitun tiedon palauttamisen mieleen ilman muistiinpanoja tai muita tukimateriaaleja. Tämä tekniikka vahvistaa muistia ja parantaa tiedon painamisen pitkäaikaiseen muistiin. Mieleen palauttaminen sisältää pitkäaikaiseen muistiin tallennettujen tietojen palauttamisen lyhytaikaiseen muistiin. Joka kerta, kun aivot palauttavat aikaisemmin opitun tiedon, se johtaa muistitiedon muutokseen ja vahvistumiseen.

Täydennyskoulutuksessa ammattilaiset voivat hyötyä palautusharjoittelun sisällyttämisestä koulutustilaisuuksiin testaamalla tietojen tietokilpailujen tai erilaisten harjoitusskenaarioiden avulla. Tämä auttaa paitsi vahvistamaan heidän tietojensa, myös tunnistamaan alueita, jotka vaativat parantamista. Esimerkiksi työpajan tai luennon jälkeen lyhyt tietokilpailu tai monivalintakysymyksiin perustuva tietotesti voisi auttaa lääketieteellisiä ammattilaisia vahvistamaan ymmärrystään ja tietojen palauttamista.

Kolmas tehokas oppimisstrategia on **limitäminen**, joka perustuu eri aiheiden tai harjoitustapojen sekoittamiseen oppimisen aikana pikemmin kuin keskittymiseen yhteen aiheeseen kerrallaan. Tämän on osoitettu parantavan erottelukykä ja ongelmanratkaisutaitoja. Lääketieteellisessä koulutuksessa tämä voisi tarkoittaa

esimerkiksi potilastapausten käyttöä yksittäisten aiheisiin keskittyvien istuntojen sijaan. Eri oppimismenetelmien limittäminen voi sisältää esimerkiksi luentojen, ryhmäopetusten ja digitaalisten materiaalien hyödyntämistä. Tämä pakottaa oppijan soveltamaan aiemmin opittua tietoa ja osaamista uudempaan tietoon. Menetelmä haastaa oppijat jatkuvasti sopeuttamaan osaamistaan ja tietojensa eri yhteyksissä, mikä heijastaa todellisen maailman lääketieteellisen käytännön monimutkaisuutta ja ennakoimattomuutta.

Syventävä oppiminen sisältää ideoiden jatkuvan työstämisen kuten selittämisen ja kuvailemisen yhä tarkemmin. Tämä auttaa integroimaan uusia tietoja olemassa olevaan tietoon. Jatkuvasa lääketieteellisessä koulutuksessa syventävää oppimista voidaan helpottaa vertaiskeskustelujen avulla, joissa lääketieteelliset ammattilaiset selittävät toisilleen käsitteitä tai menettelyjä yksityiskohtaisesti. Strategiaan voi liittää esimerkiksi muistiinpanojen ja -karttojen tekemisen. Työpajat voisivat kannustaa osallistujia suhteuttamaan oppimaansa omiin kokemuksiinsa tai aiempaan tietoonsa, edistäen näin syvempää ymmärrystä ja parempaa soveltamista osallistujien käytännön työhön.

Näiden tutkittuun tietoon perustuvien strategioiden käyttöönotto täydennyskoulutuksessa ei ainoastaan edistä syvempää sitoutumista koulutustilaisuuksiin, vaan ne toimivat myös siltana teoriasta kohti tiedon soveltamiseen käytännössä.

Lähteet ja lisämateriaalia:

- Moore DE Jr ym. A conceptual framework for planning and assessing learning in continuing education activities designed for clinicians in one profession and/or clinical teams. *Med Teach* 2018;40:904–13.
- Van Hoof TJ, Doyle TJ. Learning science as a potential new source of understanding and improvement for continuing education and continuing professional development. *Med Teach* 2018;40:880–5.
- Weinstein Y, Sumeracki M: Understanding how we learn – a visual guide. Routledge, 2019.
- Van Hoof TJ ym. Science of learning strategy series: Article 1, Distributed practice. *J Contin Educ Health Prof* 2021;41:59–62.
- Van Hoof TJ ym. Science of learning strategy series: Article 2, Retrieval practice. *J Contin Educ Health Prof* 2021;41:119–23.
- Van Hoof TJ ym. Science of learning strategy series: Article 3, Interleaving. *J Contin Educ Health Prof* 2022;42:265–8.
- Van Hoof TJ ym. Science of learning strategy series: Article 4, Application to educational meetings. *J Contin Educ Health Prof* 2024, doi: 10.1097/CEH.0000000000000555

5

Tavoitteista menetelmiin ja linjakas koulutuksen suunnittelu

5.1 Osaamistavoitteet – Bloomin taksonomia & SMART-tavoitteet

Täydennyskoulutuksen suunnittelu on keskeinen osa koulutuksen toteuttamista. Koulutuksen suunnittelun voi jakaa osiin, jotka ovat:

1. Osaamistarpeiden tunnistaminen
2. Kohderyhmän määrittely
3. Tavoitteiden määrittely
4. Toteuttamistavan suunnittelu
5. Koulutuksen ohjelman suunnittelu

Koulutuksen kohderyhmän määrittely on tärkeää, jotta koulutuksen sisältö voidaan kohdentaa niin, että se kehittää kohderyhmän osaamista mahdollisimman hyvin. Kohderyhmän määrittely voi lähteä esimerkiksi havaitusta osaamistarpeesta (muuttuneet toimintakäytännöt, hoitosuosituksot, lakimuutokset jne). Suunnitelmallisessa täydennyskoulutuksessa osaamistarpeita kartoitetaan ja tunnistetaan rakenteellisesti, esimerkiksi kyselyjen ja tavoite- ja kehityskeskustelujen avulla integroituna operatiiviseen toimintaan. Osaamistarpeiden tunnistamisessa on hyvä myös ottaa huomioon terveydenhuoltojärjestelmän ja työnantajaorganisaatioiden tarpeet.



Osaamis- ja oppimistavoitteiden määrittelyssä voidaan apuna käyttää kahta apukeinoa: Bloomin taksonomia ja SMART-oppimistavoitteita.

Bloomin taksonomia on luokittelujärjestelmä, joka auttaa kuvaamaan ja arvioimaan eritasoisia oppimistuloksia. Taksonomia jakautuu kuuteen tasoon, jotka etenevät yksinkertaisista muistamisen taidoista monimutkaisiin arviointitaitoihin ja uuden suunnitteluun. Kuvailussa voidaan käyttää myös muita verbejä, jotka vastaavat kunkin Bloomin taksonomian tavoitetasoa.

Bloomin taksonomian taso		Selitys tai määritelmä	Aktiivisia verbejä	Esimerkki
1.	Muistaminen	Kyky muistaa esitetyt asiat	Määritellä, toistaa, nimetä, luetella, kuvata	Oppija pystyy luettelemaan viisi yleisintä akuutin hengitysvaikeuden syytä.
2.	Ymmärtäminen	Kyky ymmärtää ja tulkita opittua	Tulkita, havainnollistaa, luokitella, verrata, yleistää, selittää	Oppija pystyy selittämään, miten hypotalamus-aivolisäkeakseli säätelee tyroksiinin erittymistä.
3.	Soveltaminen	Kyky käyttää tietoa eri tilanteissa	Hyödyntää, käyttää, toteuttaa, suorittaa, mukauttaa	Oppija osaa käyttää ABCDE-protokollaa hätätilanteessa.
4.	Analysointi	Kyky pilkkoa ja hahmottaa osien välisiä suhteita	Eritellä, vertailla, seuloa, jäsentää, yhdistää, hahmottaa	Oppija pystyy vertailemaan eri diagnostisten kuvantamismenetelmien käyttöarvoa tietyn sairauden diagnosoinnissa.
5.	Arviointi	Kyky arvioida näkemysten ja ratkaisujen arvoa	Perustella, arvostella, kritisoida, suhteuttaa, tarkkailla, testata	Oppija osaa perustella, miksi uusi suunniteltu hoito on nykyisin käytössä olevaa parempi
6.	Luominen	Kyky luoda jotain uutta olemassa olevan tiedon pohjalta	Suunnitella, rakentaa, tuottaa, kehittää, keksiä	Oppija pystyy kehittämään omalle hyvinvointialueelleen hoitopolun tietyn sairausryhmän potilaille.

SMART-oppimistavoitteet

SMART-oppimistavoitteet tarjoavat viitekehysten, jonka avulla voidaan luoda selkeitä ja saavutettavissa olevia oppimistavoitteita. SMART on lyhenne sanoista Specific (tarkka), Measurable (mitattavissa), Achievable (saavutettavissa), Relevant (relevantti) ja Time-bound (aikataulutettu). Suunniteltuja oppimistavoitteita kannattaa verrata SMART-kriteereihin: parhaimmillaan hyvä oppimistavoite täyttää kaikki viisi SMART-oppimistavoitteen määrittä.

Hyvä oppimistavoite on:

Specific (tarkka): Tavoitteen tulee olla selkeä ja tarkasti määritely.

Measurable (mitattavissa): Tavoitteen tulee olla mitattavissa, jotta sen saavuttamista voidaan arvioida.

Achievable (saavutettavissa): Tavoitteen tulee olla realistinen ja saavutettavissa koulutettavan taidoilla ja koulutuksessa käytettävissä olevilla resursseilla.

Relevant (relevantti): Tavoitteen tulee olla merkityksellinen ja olennainen koulutettavan ammatillisen kehityksen kannalta.

Time-bound (aikataulutettu): Tavoitteen tulee olla sidottu tiettyyn aikarajaan (milloin oppimisen pitäisi tapahtua, kauanko oppimiseen kuluu aikaa).

Esimerkki hyvästä SMART-oppimistavoitteesta täyttävästä oppimistavoitteesta yleislääketieteen

ammattilaisille suunnatulle spirometriaa käsittelevälle verkkokurssille voisi olla esimerkiksi seuraava: Oppija osaa verkkokurssin päätyttyä suorittaa ja tulkita spirometriatestin keuhkoah- taumatautipotilaalla sekä laatia yksilöllisen hoitosuunnitelman, joka perustuu testituloksiin ja potilaan kliiniseen tilanteeseen.

1. **Oppimistavoite on selkeästi määritely:** suorittaa ja tulkita spirometriatesti keuhkoah- taumatautipotilaalla sekä laatia hoitosuunnitelma.
2. **Tavoitteen saavuttaminen on mitattavissa:** oppijan on suoritettava spirometriatesti, tulkittava tulokset ja laadittava hoitosuunnitelma, ja näiden toteutuminen on arvioitavissa kliinisessä työssä.
3. **Tavoite on realistinen ja saavutettavissa** oppijan peruskoulutustaso huomioiden ja verkkokurssin antamien tietojen perusteella.
4. **Tavoite on merkityksellinen ja olennainen** lääkärin ammatilliselle kehitykselle ja potilaiden hoidolle: keuhkoah- taumataudin diagnosointi ja hoito ovat tärkeitä taitoja lääkärille.
5. **Tavoite on sidottu tiettyyn aikarajaan:** tavoite saavutetaan verkkokurssin suoritamisen jälkeen.

Lähteet ja lisämateriaalia:

Bloom, B.S. (toim.) Taxonomy of educational objectives. The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain. A Committee of College and University Examiners. New York: David McKay Company, 1956.

5.2 Linjakas koulutus

Koulutuksen suunnitteluun kannattaa panostaa, sillä linjakkaalla koulutuksella voidaan vaikuttaa oppijoiden oppimiseen ja kokemukseen koulutuksessa. Koulutuksen toteutuksen suunnittelussa kannattaa fokusoida määriteltäviin osaamistavoitteisiin ja arvioida koulutuksen eri osioita ja kokonaisuutta niin, onko se rakennettu siten, että se tukee osaamistavoitteiden saavuttamisesta.

Kun osaamistavoitteet on asetettu, koulutuksen kokonaisuutta rakentaessa ja koulutusmenetelmiä valittaessa (ks. kappale 5.3) kannattaa lähteä aikataulutuksesta ja määritellä aloitus- ja lopetusaika sekä arvioida taukojen paikat niin, että ne tukevat oppijoiden oppimista. Koulutuksen aikataulun suunnittelussa kannattaa arvioida eri sisältöjen vaatima aika: mahdolliset keskustelut, teknisiin asioihin kuluva aika, taukoihin liittyvät tekijät (esim. siirtymiset, ruokailujen jonot jne). Riittävät tauot voivat tukea koulutustapahtumien yhteydessä tapahtuvaa verkostoitumista. Hyvä aikataulutus tukee koulutuksen sujumista. Kun pysytään aikataulussa, koulutukseen tulevalle tulee myös tunne, että hänen aikaansa arvostetaan.

Tarkastuslista hyvän koulutustapahtuman ohjelman suunnitteluun

1. Mieti ja määritä kohderyhmälle olennaiset osaamistavoitteet
2. Suunnittele aikataulu – paljonko aikaa on käytettävissä
3. Määrittele tauot: huomioi riittävät verkostoitumismahdollisuudet, ruokailut, siirtymiset
4. Valitse soveltuvat koulutusmenetelmät
5. Suunnittele loogiset asiakokonaisuudet (yleisestä yksityiskohtaiseen, kliinisen työn prosessien mukaiset järjestykset)
6. Pidä yhteyttä kouluttajiin (kysy kouluttajaksi ja järjestä yhteinen suunnittelupalaveri)
7. Varmista että oppimistavoitteet on mahdollista saavuttaa suunnitellulla sisällöllä ja toteutuksella

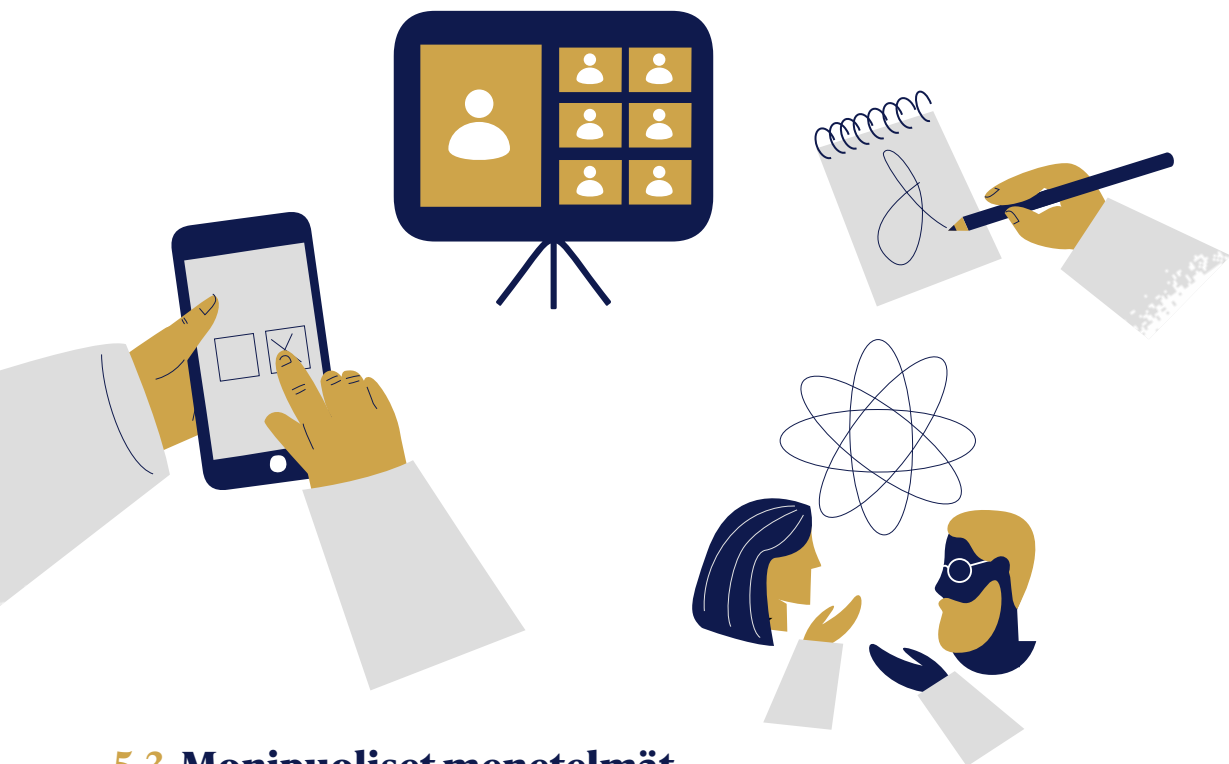
Lähteet ja lisämateriaalia: Liite 2. Koulutussuunnittelukortti

Koulutuksen linjakkuutta suunniteltaessa on hyvä tunnistaa asiakokonaisuudet, jotka rytmittävät koulutusta sekä eri koulutusmenetelmät, jotka edistävät aiheiden oppimista. Aihekokonaisuuksien suunnittelussa voi käyttää yleiseltä tasolta yksityiskohtaisempaan etenemistä, jolloin koulutuksessa alussa voidaan käydä yleisempiä asioita ja perehtyä syvemmin yksittäisiin asioihin koulutuksen edetessä. Koulutuksen rakenteen suunnittelussa voi myös hyödyntää kliinisen työn prosessien mukaista järjestystä, esimerkiksi kliinisen sairauden diagnostiikasta hoitoon etenemistä.

Jos koulutuksessa on useita kouluttajia, niin ohjelma on hyvä jakaa kaikille kouluttajille etukäteen sekä informoida heitä koulutuksen kohderyhmästä. Kouluttajien kanssa pidettävät suunnittelupalaverit auttavat kouluttajien omien osuuksien sisällöistä sopimisessa ja vähentävät ei-tarkoituksenmukaista päällekkäisyyttä.

Koulutuksen ohjelman valmistuttua kannattaa vielä palata osaamistavoitteisiin ja arvioida, täyttyvätkö koulutukselle asetetut osaamistavoitteet vai tarvitaanko sisältöön muutoksia.





5.3 Monipuoliset menetelmät

Koulutustilaisuudessa on usein tehokkainta yhdistää eri pedagogisia menetelmiä. Tehokas oppiminen riippuu opittavasta asiasta ja oppimiseen käytetystä metodista. Koulutuksen jakaminen useampaan oppimishetkeen parantaa tutkitusti oppimistuloksia (ks. luku 4.2). Yksittäisen koulutustilaisuuden järjestäjä voi hyödyntää ajallista jaksotusta valmistelemalla etukäteistehtäviä, palaamalla näihin koulutustilaisuudessa sekä antamalla oppijoille koulutuksen jälkeen oppimista vahvistavaa materiaalia. Interaktiivisuus tehostaa oppimista ja siihen voi käyttää erilaisia aktivoivia menetelmiä kuten esimerkiksi käsiäänestys, keskustelu, digitaalisen alustat ja digitaaliset interaktiiviset sovellukset. Interaktiivisuus kannattaa suunnitella niin, että se tehostaa oppimista, mutta on osa kokonaisuutta. Interaktiivisuuden määräs-

sä kannattaa myös huomioida, että esimerkiksi matkapuhelimen käyttö äänestyksissä voi häiritä keskittymistä sieltä tulevan viesti- ym. ärsykkeiden myötä. Alla olevassa taulukossa on listattu eri menetelmiä, joita voi hyödyntää koulutuksessa.

Lähteet ja lisämateriaalia:

Diaz-Navarro C ym. Global consensus statement on simulation-based practice in healthcare. *Adv Simul* (Lond) 2024;9(1):19.

Van Hoof TH, Doyle TJ (2018): Learning science as a potential new source of understanding and improvement for continuing education and continuing professional development. *Med Teach* 2018;40:880–5.

Van Hoof TJ, Sumeracki MA, Madan CR. Science of learning strategy series: Article 3, Interleaving. *J Contin Educ Health Prof* 2022;42:265–8.

Van Hoof TJ. et al. Science of learning strategy series: Article 4, Application to educational meetings. *J Contin Educ Health Prof* 2024, doi: 10.1097/CEH.0000000000000555

Swanwick T, Forrest K, O'Brien B. *Understanding Medical Education: Evidence, Theory, and Practice*. Wiley 2018.

Pedagoginen menetelmä	Hyödyt	Haasteet	Muuta huomioitavaa
Luento	• Tiivis tapa esittää laaja tietomäärä suurelle yleisölle	• Usein passiivinen menetelmä, oppiminen voi jäädä puutteelliseksi	• Kohderyhmän tietäminen keskeistä • Soveltuu sekä lähi- että etäkoulutukseen
Interaktiivinen luento	• Mahdollisuus esittää laajoja kokonaisuuksia • Mahdollisuus huomioida yleisön tarpeet ja mukauttaa sisältöä luennon aikana	• Usein osa osallistujista passiivisia, oppiminen voi jäädä puutteelliseksi • Interaktiivisuudessa käytettävät välineet, esim. matkapuhelin voi häiritä keskittymistä	• Vaatii kouluttajalta mukautumista ja kykyä vastaanottaa yleisöstä tuleva tieto • Soveltuu sekä lähi- että etäkoulutukseen
Ryhmätö	• Osallistava menetelmä, jolloin erityisesti toimintaa muuttavien asioiden oppiminen usein tehokkaampaa	• Ryhmätöihin osallistuvien eri osaamistasot voivat vaikeuttaa ryhmän toimintaa • Tilan toiminnan vaatimukset, että soveltuu ryhmätöihin, joka vaikuttaa osallistujamäärään	• Toimiva ryhmän koko usein 5–8 henkilöä • Vaatii suunnittelua, selkeitä ohjeita ja mahdollisesti ryhmien fasilitointia • Soveltuu sekä lähi- että etäkoulutukseen
Itseopiskelu/ verkko-opiskelu	• Aikataulusta riippumaton • Voidaan vahvistaa esim. ennen koulutusta osaamista esim. tekstimateriaaleilla, podcasteilla, verkkokursseilla	• Vaatii itseohjautuvuutta, motivaatiota ja aikaa	• Tarvitsee usein teknisen alustan ja aikataulun suunnittelun, minkä verran oppijan aikaa kuluu itseopiskeluun
Simulaatio	• Mahdollistaa soveltavien oppimissisältöjen/taitojen harjoittelun ja oppimisen, tehokas toiminnan muutos. Harvoin käytettyjen taitojen ylläpitäminen.	• Toimii usein pienillä ryhmillä ja vaatii kouluttajaresursseja ja kouluttajaosaamista	• Ryhmän psykologinen turvallisuus keskeistä
(Toimenpide) työpajat	• Toimiva taitojen ylläpitoon opetteluun, toiminnan muutokseen. Harvoin käytettyjen taitojen ylläpitäminen.	• Usein pienryhmissä, vaatii aikaa ja resursseja	
Käytännön harjoittelu/työssä oppiminen	• Opittu on välittömästi hyödynnettävissä käytäntöön	• Riittävän oppimisen tuen suunnittelu ja järjestäminen työpaikalle	• Edellyttää yhteistyötä työnantajan kanssa

6

**Vaikuttava täydennys-
koulutus johtaa
muutokseen ja
ylläpitää saavutettua
osaamista**

6.1 Koulutuksen sisällön, laadun ja vaikuttavuuden arvioiminen

Lääketieteellisen koulutuksen lopullinen päämäärä on lisätä potilaiden terveyshyötyä. Arviointi on osa koulutusprosessia ja auttaa kehittämään koulutusta palvelemaan oppijoiden ja työyhteisöjen osaamistarpeita.

Koulutuksen arviointi voi koostua osallistujien palautteesta sekä kouluttajien palautteesta. Työyhteisöstäkin voi olla mahdollista saada palautetta, joka auttaa arvioimaan koulutuksen hyötyä työssä. Hoitokäytäntöihin liittyvän

osaamisen arvioinnissa voidaan käyttää joskus myös potilaiden hoitoon liittyviä mittareita.

Koulutuspalautteessa kannattaa pyytää osallistujien arvioita koulutuksessa saavutetusta oppimisesta, sovellettavuudesta omaan työhön sekä koulutuksen oppimisympäristöstä ja käytännön järjestelyiden sujuvuudesta. Koulutuspalaute voi koostua numeraalisesta tai luokittelevasta palautteesta (esim. Asteikko 1–5, Likert, NPS) ja avoimista vastauksista.

Kysymyksiä arvioinnin suunnittelun tueksi:

1. Mitä tai keitä varten arviointia tehdään? (Järjestäjää, oppijoita, työnantajaa, rahoitajaa, ...)
2. Mitä arvioidaan? (Osaamisen kehittämistä, täydennyskoulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista, järjestämisen tapaa/muotoa, tilaisuutta tai koulutusjaksoa, ajankäyttöä, käytännön järjestelyitä, resurssien käyttöä, kustannuksia, ...)
3. Ketkä arvioivat? (osallistujat, kouluttajat, työyhteisö, potilaat, ...)
4. Milloin arvioidaan? (Välittömästi koulutuksen yhteydessä, pian koulutuksen jälkeen, tietyn ajan kuluttua, ...)
5. Miten arvioidaan? (paperilla/sähköisesti/ keskustellen, strukturoidusti/avointa palautetta keräten, numeerisesti/sanallisesti,)
6. Miten arviointia hyödynnetään? (Parempien täydennyskoulutusten järjestämiseen, asiasisällön kehittämiseen, osallistujien osaamisen lisäämiseen, kouluttajien kehittämiseen, ...)



Koulutuspalautteessa voi kysyä esim. seuraavia asioita

- Kuinka hyvin osallistuja saavutti osaa-
mistavoitteet?
- Vastasiko koulutuksen sisältö tarpeita
tai odotuksia?
- Kuinka koulutuksessa opitut asiat ovat
sovellettavissa omaan työhön?
- Miten koulutus muuttaa omia toimin-
tatapojasi?
- Kuinka koulutuksessa käytetyt oppimis-
menetelmät ja ajankäyttö tukivat oppi-
mistä?
- Kuinka koulutuksen oppimisympäris-
tön käytännön toteutus toimi?

On kuitenkin hyvä huomioida, että osallis-
tujen kokema koulutuksen miellyttävyys tai
mukavuus ei välttämättä korreloi todellisen
oppimisen kanssa. Koulutusmenetelmät, jotka
ovat oppijoille sopivan haastavia ja työläm-
piä (ja mahdollisesti siksi vähemmän miellyt-
täväksi koettuja), ovat tietyissä tutkimusase-
telmissä osoittautuneet tuottavan parempia
oppimistuloksia. Koulutuksen arvioinnissa
tulisikin pelkän koetun mukavuuden tai suju-
vuuden mittaamisen sijaan pyrkiä tunnistaa-
maan todellista vaikuttavuutta mittaavia teki-
jöitä, jos mahdollista.

Vapaaehtoinen vastaaminen koulutuspalautekyselyyn voi vinouttaa koulutuspalautetta, ja vastauksissa voivat ylikorostua niin positiiviset kuin kriittiset palautteet, ja vastausosuus koko osallistujamäärästä jää usein pieneksi. Kattavan palautteen keräämiseksi koulutuspalaute voi olla hyvä olla osa koulutusta ja esimerkiksi koulutustodistuksen saamisen yhdistäminen palautteen antamiseen on toimivaksi osoittautunut käytäntö. Näin ainakin erikoistumispesteitä tarvitsevilta palaute saadaan systemaattisesti ja kehitetyn koulutuspalautteen sisältö ja tulokset ovat usein myös vähemmän vinoutuneita.

Pistemäisesti kerätty palaute kertoo vain osittain koulutuksen vaikuttavuudesta. Usein oppiminen ja toiminnan muutos tapahtuu prosessina, jolloin aiemmin opitut asiat voivat joko vahvistaa tai haastaa uuden oppimista. Toiminnan muutos rakentuu usein prosessina ja yksittäisen koulutuksen vaikutusta koko oppimiseen usein vaikea erotella. Suunnitelmallisella koulutuksen arvioinnilla ja kehittämisellä voidaan edistää oppimisprosesseja ja suunnata koulutusta niin, että ne tukevat parhaiten sekä uuden oppimista että opittujen taitojen ylläpitämistä.

Saatu palaute pitää käsitellä huolellisesti ja tunnistaa siitä asiat, joita hyödynnetään jatkossa koulutusten kehittämisessä. Tärkeää on, että täydennyskoulutuksen järjestäjätaho arvioi eri keinoin myös itse omaa onnistumistaan ja samalla koulutukseen liittyvää käytännön prosessia. Arviointiin voi osallistua myös ulkoinen arvioijataho.

Lähteet ja lisämateriaalia:

Hosseini S, Allen L, Khalid F, Li D, Stellrecht E, Howard M, Chan TM. Evaluation of continuing professional development for physicians - time for change: a scoping review. *Perspect Med Educ* 2023;12:198–207.

7

Viestintää vaikuttavasti ja vastuullisesti

7.1 Koulutuksesta viestiminen ja markkinointi

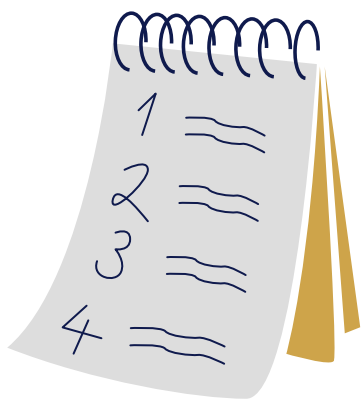
Jotta vaikuttava täydennyskoulutus lopulta saavuttaa kohderyhmänsä, tulee koulutuksesta viestimiseen panostaa. Viestintää varten kannattaa jo järjestelyjen varhaisessa vaiheessa laatia yksityiskohtainen viestintäsunnitelma, jotta koulutuksen kohderyhmä tulee mahdollisimman laajasti tavoitetuksi riittävän ajoissa. Koulutusajankohdan jakaminen kohderyhmälle heti päivämäärien varmistuttua on yksi tapa toteuttaa varhaista viestintää. Viestintään kannattaa mahdollisuuksien mukaan valjastaa kaikki kohderyhmää yhdistävät yhteistyötahot, kuten erikoisala-yhdistykset ja erikoisalojen yliopistoyksiköt.

Jo koulutustapahtuman nimeämiseen kannattaa panostaa. Koulutuksesta viestissä tärkeää on tuoda esille ohjelman sekä paikka- ja aikatietojen lisäksi koulutuksen kohderyhmä, osaamistavoitteet sekä se, onko koulutus hyväksytty erikoislääkärikoulutukseen. Koulutuksen kaikki järjestäjä- ja rahoittajatahot tulee myös nimetä selkeästi ja avoimesti. Ilmoittautumisohjeet liitetään koulutuskutsuun, ja mikäli osallistujia varten järjestetään ruokatarjoilu, kartoitetaan ilmoittautumisen yhteydessä osallistujien erityisruokavaliot. On hyvä huomioida, että kou-

lutuksen osallistujalista muodostaa henkilörekisterin, joka vaatii tietosuojaselosteen.

Koulutuksen ohjelma kannattaa pyrkiä vahvistamaan ja julkaisemaan mahdollisimman varhain. Ohjelman julkaisuun voi hyödyntää järjestävien tahojen verkkosivuja ja mahdollisia sosiaalisen ja perinteisen median alustoja. Sivuston koulutuskalenteri.duodecim.fi kautta koulutuksesta voi ilmoittaa Lääkärin koulutuskalenterissa sekä Lääkärilehdessä.

Mikäli erikoistuvat lääkärit kuuluvat koulutuksen kohderyhmään, kannattaa koulutukselle hakea erikoistumiskoulutuksen teoriakoulutustunteja. Erikoisalaakohtaisia koulutustunteja anotaan yliopistojen ylläpitämän KOPI-järjestelmän kautta. Lisätietoja koulutustuntien anomisesta ja teoriakoulutuksen vaatimuksista saa lääketieteen ammatillisen jatkokoulutuksen valtakunnallisilta verkkosivuilta: <https://www.laaketieteelliset.fi/amatillinen-jatkokoulutus/erikoisalaakohtainen-teoriakoulutus>. Kun koulutus on hyväksytty osaksi erikoistumiskoulutusta, koulutuksen tiedot julkaistaan KOPI-järjestelmässä, jossa koulutukset ovat erikoistuvien lääkärin selattavissa.



Mikäli koulutus tallennetaan, niin koulutuksen jälkimarkkinointi kannattaa myös suunnitella, eli kuinka saadaan koulutustal-
lennetta hyödynnettyä mahdollisimman hy-
vin varsinaisen koulutuksen jälkeen. Julkisen
sektorin ja myös osan kolmannen sektorin
toimijoista tulee noudattaa lakia digitaalisten
palveluiden tarjoamisesta. Tämä voi edellyttää
esimerkiksi koulutusten jälkitalenteiden teks-
tittämistä saavutettavuusvaatimusten täyttä-
miseksi.

Lähteet ja lisämateriaalia:

<https://tietosuoja.fi/henkilötietojen-касittely>
[https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/digipalvelu-
lain-vaatimukset/](https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/digipalvelu-
lain-vaatimukset/)

Koulutustapahtuman viestintä- suunnitelma pähkinäkuoressa:

1. Aloita suunnittelu ja viestintä ajoissa
2. Kun koulutuksen ohjelma on valmis,
hae tarvittaessa erikoistumiskoulutus-
pisteet paikallisesta lääketieteellisestä
tiedekunnasta
3. Laadi koulutuksesta tiivis kuvaus,
josta löytyvät ainakin
 - Kulutuksen ohjelma sekä paikka-
ja aikatietoineen
 - Koulutuksen kohderyhmä
 - Osaamistavoitteet
 - Tieto erikoislääkärikoulutukseen
hyväksymisestä
 - Koulutuksen järjestäjä- ja rahoitta-
jatahot
 - Ilmoittautumisohjeet
4. Jaa ajoissa tietoa koulutuksesta:
 - koulutuskalenteri.duodecim.fi
 - Erikoislääkäriyhdistykset
 - Työpaikkojen (esim. hyvinvointi-
alueiden) omat koulutuskalenterit

7.2 Sidonnaisuuksista ilmoittaminen

Sidonnaisuuksien tunnistaminen ja niistä ilmoittaminen ovat edellytys koulutustoiminnan avoimuudelle ja läpinäkyvyydelle. Sidonnaisuudella tarkoitetaan mahdollista eturistiriitaa eli olosuhteista syntyvää riskiä sille, että oman tai läheisen hyödyn tavoittelu estää asiantuntijaa toimimasta objektiivisesti. Sidonnaisuus ei välttämättä ole eturistiriita, mutta koulutukseen osallistuvalla tulee olla siitä tieto, jotta hän voi arvioida koulutuksen järjestäjien ja kouluttajien riippumattomuutta.

Kaikilla asiantuntijoilla on sidonnaisuuksia, joiden tunnistaminen voi kuitenkin toisinaan olla vaikeaa. Työpaikka muodostaa yleisimmän sidonnaisuuden. Lääkärin sidonnaisuus voi syntyä esimerkiksi omasta erikoisalasta, tutkimustoiminnasta, asiantuntija- tai luottamustehtävistä, yhteistyöstä kaupallisten toimijoiden kanssa, omistuksista tai perhesuhteista. Osa sidonnaisuuksista voidaan nähdä myös meriitteinä, kuten aktiivisuus järjestöissä, hoitosuosituksia laativissa työryhmissä tai muissa sellaisissa. Sidonnaisuuksia tarkastellaan aina tilannekohtaisesti.

Lähteet ja lisämateriaalia:

<https://www.laakariliitto.fi/laakarin-tietopankki/kuinka-toimin-laakarina/sidonnaisuudet/>
<https://www.laaketeollisuus.fi/vastuullisuus/yhteistyon-avoimuus.html>

Koulutuksen järjestäjien ja kouluttavien asiantuntijoiden suositellaan ilmoittavan sidonnaisuutensa vähintään kahden edeltävän vuoden ajalta. Sidonnaisuudet kannattaa ilmoittaa mahdollisimman laajasti. Sidonnaisuuksista ilmoitetaan koulutustilaisuuden ohjelman yhteydessä sekä esityksissä esimerkiksi erillisellä PowerPoint-dialla.

Esimerkki sidonnaisuuksien ilmoittamisesta

Sidonnaisuudet

- Koulutus, erityispätevyudet
- Päätoimi ja mahdolliset sivutoimet
- Tutkimus- ja kehittämistyö
- Koulutustoiminta
- Luottamustoimet terveydenhuollon alalla
- Yhteistyö kaupallisten toimijoiden kanssa
- Omistukset (osakkeet, patentit)
- Toiminta terveydenhuollon ohjaukseen pyrkivissä hankkeissa
- Muut sidonnaisuudet

8

Viitteet

Yhdistyksiä, jotka edistävät lääketieteen koulutusta ja koulutuksen tutkimusta:

LKY <https://www.laaketieteenkoulutuksenyhdistys.fi/>

AMEE The International Association for Health Professions Education

<https://amee.org/>

WFME the World Federation for Medical Education

<https://www.wma.net/what-we-do/education/the-world-federation-for-medical-education/>

ASME Association for the Study of Medical Education

<https://www.asme.org.uk/about-us/mission-values-vision/>

UEMS The European Accreditation Council for CME

<https://eaccme.uems.eu>

Oppaita:

AMEE guides <https://amee.org/amee-guides/>

BEME guides <https://amee.org/beme-guides/>

WFME Global Standards for Quality Improvement: Continuing Professional Development of Medical Doctors. <https://wfme.org/standards/cpd/>

Kirjavinkkejä:

Swanwick T, Forrest K, O'Brien BC, toim. Understanding Medical Education. Wiley Blackwell, 2019.

Weinstein Y, Sumeracki M. Understanding How We Learn – A Visual Guide. Routledge, 2019.

Lemmetty S, Collin K, toim. Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylä: SoPhi 150;2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Lainsäädäntö:

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210612>

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2024/20240057>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

9

Liitteet

Lääkärijärjestöjen suositus täydennyskoulutuksesta

Ammatillinen kehittyminen ja jatkuva osaamisen päivittäminen ovat lääkärin työhön ja ammattiin kuuluvia oikeuksia ja eettisiä sekä lakisääteisiä velvollisuuksia.

Suomalaiset lääkärijärjestöt Finska Läkarsällskapet, Suomalainen Lääkäriseura Duodecim ja Suomen Lääkäriliitto kantavat huolta lääkäreiden riittävästä täydennyskoulutuksesta. Järjestöt ovat syysyllä 2023 antaneet lääkäreille ja heidän työnantajilleen uuden suosituksen täydennyskoulutuksesta.

Täydennyskoulutus on lääkärin oikeus ja velvollisuus

Jatkuva ammatillinen kehittyminen on lääkärille välttämätöntä, koska lääketieteellinen tieto uusiutuu ja lisääntyy nopeasti. Lääkärillä on lakisääteinen ja eettinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä osallistua tarpeelliseen täydennyskoulutukseen läpi työuran.

Jatkuvan ammatillisen kehittymisen suunnittelussa on otettava huomioon potilaan, lääkärin, työnantajan ja yhteiskunnan tarpeet. Osaamisella ansaitaan potilaiden ja yhteiskunnan luottamus. Suunnitelmallinen ja hyvin toimiva täydennyskoulutus on edellytys terveydenhuollon hyvälle laadulle, kustannusvaikuttavuudelle ja turvalliselle potilashoidolle.

Täydennyskoulutuksen pitää olla laadukasta, monipuolista ja osaamisperustaista

Lääkärin työssä tarvitaan hyvin laaja-alaista osaamista. Lääkärin täydennyskoulutuksen pitää olla osaamisperustaista sekä aiheiltaan kat-

taa lääkärin työssään tarvitsemat moninaiset tiedot ja taidot. Ammatillisessa kehittämisessä on tärkeää parantaa lääkärin valmiuksia myös hänen oman työnsä ja toimintansa jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen.

Täydennyskoulutusta suunniteltaessa täytyy huolehtia, että yksittäisen lääkärin ja koko työyhteisön osaaminen karttuu riittävästi ja monipuolisesti. Koulutussuunnitelmaa laadittaessa tulee varmistaa, että suunnitelma mahdollistaa lääkärille riittävän ammatillisen verkostoitumisen lähikoulutuksissa. Täydennyskoulutussuunnitelma pitää laatia työyksikön lisäksi jokaiselle lääkärille erikseen ja päivittää vähintään keran vuodessa, esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä. Suunnitelmista ja toteutuneista koulutuksista täytyy pitää kirjaa. Lääkärin tulee arvioida oman täydennyskoulutuksensa ja ammatillisen kehittymisensä toteutuminen ja tarvittaessa pystyä todentamaan se.

Osaamisen kehittämisen täytyy perustua lääketieteelliseen tutkimustietoon ja yleisesti hyväksyttyihin käytäntöihin. Täydennyskoulutuksen toteuttamisessa on hyödynnettävä aikuisoppimisen periaatteita sekä soveltuvia pedagogisia ja teknologisia menetelmiä. Täydennyskoulutuksen järjestäjien ja kouluttajien on ilmoitettava taloudelliset ja muut mahdolliset olennaiset sidonnaisuutensa sovittujen käytäntöjen mukaisesti.

Täydennyskoulutukseen täytyy varata työaika ja riittävä rahoitus

Työnantajan pitää lainsäädännön mukaan luoda edellytykset ammattitaidon ylläpitämiseen ja ke-

hittämiseen. Hyvä työnantaja huolehtii ammat-
tilaistensa suosituksen mukaisen, laadukkaan
täydennyskoulutuksen toteutumisesta. Täyden-
nyskoulutuksesta aiheutuvista kustannuksis-
ta vastaa työnantaja, ja ne ovat osa terveyden-
huollon kuluja. Ammatinharjoittajina toimivat
lääkärit vastaavat itse oman täydennyskoulutuk-
sensa toteutumisesta.

Lääkärin tulee voida osallistua työpaikan ul-
kopuoliseen täydennyskoulutukseen työnanta-
jan kustannuksella vähintään kymmenen työpäi-
vää vuodessa. Tämä aikamäärä voidaan jakaa
tarkoituksenmukaisiin jaksoihin. Lääkärin työai-
kaan täytyy sisältyä toimipaikkojen sisäisiä kou-
lutuksia, osaamisen kehittämistä ja omatoimista
opiskelua vähintään viisi tuntia viikossa. Tämä
on huomioitava työaikasunnittelussa. Täyden-
nyskoulutuksen määrällisissä minimitavoitteissa
on otettava huomioon yksilölliset työtehtävien
asettamat vaatimukset: tarve voi olla yleistä mi-
nimitasoa selvästi suurempikin.

Riittävän täydennys- koulutuksen toteutumisen edellytykset

1. Jokaisen lääkärin ja toimipaikan
osaamisperustainen täydennyskoulu-
tussuunnitelma päivitetään vähintään
kerran vuodessa
2. Lääkärin on mahdollista osallistua
työpaikan ulkopuoliseen täydennys-
koulutukseen työnantajan kustannuk-
sella vähintään kymmenen työpäivää
vuodessa
3. Lääkärin työ sisältää toimipaikko-
jen sisäistä koulutusta, osaamisen
kehittämistä ja omatoimista opiskelua
vähintään viisi tuntia viikossa

Näiden edellytysten toteutumista tulee
seurata. Täydennyskoulutuksen toteutu-
mista kuvaavien lukujen avoin saatavuus
on hyvä keino kertoa työnantajan panosta-
misesta täydennyskoulutukseen.

Koulutussuunnittelukortti

Systemaattisuus auttaa huolehtimaan, että koulutuksen järjestämisen kaikki vaiheet tulevat huomioiduksi

1. Koulutuksen pedagoginen suunnittelu

Suunnittelutyöryhmä

- Sovitaan kokoonpano, työskentelytavat ja seuranta-ajankohdat/kokoukset
- Toteutetaanko tapahtuma kokonaan itse vai hyödynnetäänkö yhteistyökumppania: esim. Duodecimin Kumppanina koulutuksessa palvelut
- Tehtävienjako työryhmän ja mahdollisesti mukana olevan koulutusjärjestäjän kanssa esim. tätä koulutuskorttia apuna käyttäen
- Riittävän ajan varaaminen koulutuksen suunnittelutyöhön ja tiedottamiseen

Koulutustarve

- Miksi koulutus on tarpeellinen? Mistä saadaan tietoa niistä tarpeista, jotka perustelevat koulutustarpeen?

Kohderyhmä(t)

- Kenelle koulutus on suunnattu?
- Onko kohderyhmän edustaja(t) mukana suunnittelussa?

Tavoitteet

- Koulutuksen tavoitteet osallistujan näkökulmasta
- Minkä CanMEDS-osaamisalueiden hallintaa koulutus täydentää? Jos vain yhtä, voidaanko oppimistavoitteita laajentaa niin, että osaamista kertyisi laajemmin?
- Tavoitteiden kohdentaminen Bloomin taksonomian eri tasoille

Sisällön suunnittelun lähtökohdat

- Tieteellinen näyttö
- CanMEDS-kompetenssit
- DEI (Diversity, equality, inclusivity) -periaatteiden huomioiminen: Miten koulutuksessa huomioidaan oppimisen ja oppijoiden moninaisuus, tasa-arvoisuus ja kaikille yhtäläiset osallistumismahdollisuudet?
- Psykologisesti turvallisen oppimisympäristön varmistaminen jo suunnitteluvaiheessa

Ohjelma

- Koulutuksen keston ja ylätason aikataulurungon määrittely: huomioidaan tavoitteet ja käytännön rajoitteet
- Kouluttajat

Pedagoginen toteutus

- Valitaan toteutustapa: etä-, hybridi- vai lähikoulutus?
- Miten valittu toteutustapa tukee koulutuksen tavoitteita ja palvelee koulutuksen tarkoitusta?
- Millä menetelmillä koulutus toteutetaan?

Erilaisten ja tavoitteiden mukaisten opetusmuotojen -ja menetelmien hyödyntäminen:

-> Luennot, pienryhmät, aktivoiva opetus, etukäteismateriaali, tallennetut videot, ennakkokysely, käytännön harjoittelu, tehtävät, sähköiset oppimisympäristöt, ennakkotentti, sekä tilaisuuden aikana käytettävät aktivoivat palvelut (esim. Padlet, Flīng, Kahoot, Mentimeter, Poll Everywhere, etäkokousohjelmistojen ryhmätyöskentelytilat)

2. Koulutuksen käytännön suunnittelu

Ajankohta, kesto, aikataulus

- Huolehditaan riittävästä väljyydestä aikataulussa: riittävät tauot (myös etäopetuksessa), verkostoitumismahdollisuudet
- Hybridikoulutuksessa lisääntynyt ajantarve sekä läsnä- ja etäosallistujien huomioimiseksi

Budjetti

- Laaditaan kuluarvio tapahtuman taloudelliset tavoitteet huomioiden (tavoitellaanko voittoa, nollabudjettia vai tuetaanko esim. osallistujille ilmaista tapahtumaa järjestäjän varallisuudesta?)
- Tulonlähteet: Osallistumismaksut, mahdolliset näyttelypaikkatulot tai yhteistyökumppaneiden tuki
- Menot: Aikaisempien tilanteiden budjetit auttavat huomioimaan kaikki kulut

Markkinointi

- Viestintäsuunnitelman laatiminen
- Ilmoitus koulutuksesta Duodecim Koulutuskalenteriin ja esim. erikoislääkäriyhdistysten ja työyhteisöjen tiedotuskanaville

Tilat

- Paikkavalinta osallistujamäärän ja oppimismenetelmien vaatimukset huomioiden
- Etä- ja hybriditapahtumien toteutuksen suunnittelu ja/tai tarjouspyynnöt palveluntuottajilta

Osallistujat

- Tavoiteltu henkilömäärä
- Ilmoittautumistapa ja ilmoittautumisaika
- Osallistumismaksu ja sen periminen

Yhteydenpito luennoitsijoihin

- Varhainen yhteydenotto käytettäviin asiantuntijoihin
- Esiintymisestä ja koulutusaiheesta sopiminen
- Luennoitsijoiden palkkiot, matkakulut- ja järjestely, mahdollisten majoitusten ja ruokailujen varaus
- Suunnitteluryhmän käsittelemä palaute

Erikoistumispisteet

- Pisteiden hakuaika järjestämispaikan tiede-kunnasta hyvissä ajoin ennen koulutusta kopi.fi-järjestelmän hakulomakella

Materiaalit ja välineet

- Jaetaanko ennakko- tai luentomateriaali osallistujille? Miten?
- Esitystekniikka, osallistujien muistiinpanovälineet, yms.

Suunnittelun aikataulun kirjaaminen

- Suunnittelun käynnistys
- Koulutuksen julkaisu
- Ilmoittautumisen avaaminen
- Markkinointi, palaute ja yhteydenpito osallistujiin tapahtuman jälkeen

3. Koulutustapahtuma

Koulutuspaikan ennakkovalmistelut ja yhteydenpito tapahtumapaikkaan

Työnjako ja vastuutehtävät tapahtumapäivänä

- Osallistujien ja luennoitsijoiden rekisteröityminen
- Luentosalien vastuuhenkilöt, AV-tekniikkavastaavat, etäyhteydet

Tapahtuman toteutumisen seuranta

- Muistiinpanot saadusta välittömästä palautteesta, onnistumisista sekä huomiot kehitettävistä asioista

4. Koulutuksen arviointi

Toteutus

- Miten palaute kerätään?
- Kiten todistukset jaetaan?
- Duodecimin Laatupaketti -palvelua voi hyödyntää koulutuksen arvioinnissa.

Analysointi ja palautteen hyödyntäminen: Palautepalaveri

- Työryhmä käsittelee tapahtumamuistiinpanot ja palautteen: tunnistaa onnistumiset, poimii kehittämisideat ja mahdolliset uudet koulutustarpeet
-> Palautteen hyödyntäminen seuraavien koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa

Tee koulutuksellasi vaikutus – täydennyskoulutuksen järjestäjän opas

tarjoaa kattavan ja käytännönläheisen työkalupakin lääkäreiden täydennyskoulutusten järjestämiseen. Lääkärin ammatillinen kehittyminen on jatkuva prosessi, ja tämä opas tukee koulutusten suunnittelijoita luomaan vaikuttavia ja laadukkaita täydennyskoulutuksia.

Kirjan sisältö auttaa ymmärtämään, kuinka täydennyskoulutus nivoutuu osaksi osaamisen johtamista ja kehittämistä sekä lääkärin ammatillisia velvoitteita. Koulutussuunnittelun tueksi opas esittelee pedagogisia menetelmiä, osaamistavoitteiden asettamista, koulutuksen arviointia sekä viestinnän parhaita käytäntöjä.

Oppaan julkaisija Suomalainen Lääkäriseura Duodecim on Suomen suurin tieteellinen yhdistys. Tehtävämme on tuottaa tieteestä terveyttä. Vahvistamme tutkitun tiedon käyttöä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja kehitämme lääkärin ammattitaitoa. Täydennyskoulutuksemme, tutkimusapurahamme ja julkaisumme tukevat arjen työtä ja ammatillista kehittymistä.

ISBN 978-952-6681-01-6

