



# TÄYDENNYSKOULUTUKSEN LAATUVAATIMUKSET

Suomen sairaanhoitajaliitto ry  
Sairaanhoitajan kliininen urakehitys -projekti  
2.10.2003

## SISÄLLYSLUETTELO

1. Lähtökohdat	2
2. Täydennyskoulutuksen järjestäjää koskevat laatuvaatimukset	3
3. Työnantajaa koskevat täydennyskoulutuksen laatuvaatimukset	5
4. Sairaanhoitajaa koskevat laatuvaatimukset	7
Kirjallisuutta	8

## 1. LÄHTÖKOHDAT

Täydennyskoulutuksen laadun määrittely on ajankohtaista. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän valmistelemaan valtakunnalliset suositukset terveydenhuollon täydennyskoulutuksesta. Suomen sairaanhoitajaliiton ”Sairaanhoitajan kliininen urakehitys” -projektin yhtenä tarkoituksena on tuottaa suositus täydennyskoulutuksen tavoitteita, sisältöä, menetelmiä ja arviointia koskevista laatuvaatimuksista, joilla tuetaan sairaanhoitajan urakehitystä sekä yhtenäistetään täydennyskoulutuksen laatua ja vaatimustasoa.

Väestön ikääntyminen ja terveystarpeiden muutokset, uusiutuva tieto ja teknologia sekä yhteiskunnan niukkenevat resurssit asettavat vaatimuksia hoitotyön tehokkuudelle ja vaikuttavuudelle. Myös terveysalan osaamistarpeiden muutokset edellyttävät sairaanhoitajalta jatkuvaa kouluttautumista ja ammattitaidon kehittämistä sekä kriittistä työtettä ja perustellun tutkimustiedon hyödyntämistä hoitotyön toimintakäytäntöjen kehittämisessä. Näihin haasteisiin vastaamiseksi systemaattisen ja riittävän pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen merkitys on suuri.

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä asiakirjassa sairaanhoitajan<sup>1</sup> tutkinnon suorittaneille järjestettyä suunnitelmallista lyhyt- tai pitkäkestoista lisäkoulutusta, joka tukee ammatin harjoittamista ja vastaa terveydenhuollon tarvetta ja muuttuvia vaatimuksia. Täydennyskoulutus liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää, kehittää ja syventää työntekijän ammattitaitoa sekä tukea työssä jaksamista. Työntekijän uusiin työtehtäviin perehdyttämistä ei kuitenkaan katsota täydennyskoulutukseen kuuluvaksi. Nämä laatuvaatimukset perustuvat konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jossa painotetaan oppijan aktiivista roolia ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä oppimisessa. Täydennyskoulutus perustuu parhaimmillaan työntekijän vapaaehtoisuuteen ja henkilökohtaisiin koulutus- ja kehittämissuunnitelmiin, joihin sekä työnantaja että työntekijä voivat sitoutua.

Tässä asiakirjassa täydennyskoulutuksen laatuvaatimukset jaotellaan täydennyskoulutuksen järjestäjää, työnantajaa sekä sairaanhoitajaa koskeviin laatuvaatimuksiin. Laatuvaatimusten lähtökohdانا on käytetty kansallista ja kansainvälistä sairaanhoitajien urakehitykseen ja täydennyskoulutukseen liittyvää kirjallisuutta. Laatuvaatimusten kehittäminen on jatkuva prosessi ja yhteiskunnan muutosten ja jatkuvasti uusiutuvan tiedon myötä laatuvaatimuksia tulee tarkistaa, täsmentää ja täydentää säännöllisin väliajoin

---

<sup>1</sup> Tässä asiakirjassa käytetään termiä sairaanhoitaja kuvaamaan kaikkia sairaanhoitajatutkinnon suorittaneita ammattihenkilöitä, esim. terveydenhoitaja ja kätilö.

## 2. TÄYDENNYSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄÄ KOSKEVAT LAATUVAATIMUKSET

2.1 Täydennyskoulutuksesta vastaavat tarkoituksenmukaisen asiantuntemuksen omaavat kouluttajat yhteistyössä kokeneiden hoitotyössä toimivien sairaanhoitajien kanssa.

Täydennyskoulutus

- suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan työelämän edustajien ja täydennyskoulutuksen järjestäjän välisenä yhteistyönä.
- on systemaattista, riittävän pitkäkestoista, mutta silti ajankohtaisiin kysymyksiin nopeasti reagoivaa.
- liittyy läheisesti sairaanhoitajan omaan ja työyksikön tarpeisiin ja toimintaan.
- perustuu tutkittuun tietoon ja tukee näyttöön perustuvan hoitotyön kehittämistä.
- hyödyntää oppimis- ja osaamistarpeisiin perustuvia valtakunnallisia, alueellisia ja organisaation sisäisiä yhteistyöverkostoja sekä erilaisia opiskelumenetelmiä mukaan lukien verkko-oppimisen mahdollisuudet.
- täyttää kansalliset täydennyskoulutuksen laatuvaatimukset, joista tulee mainita myös koulutusta markkinoitaessa.

2.2 Täydennyskoulutus perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen.

Täydennyskoulutus

- perustuu yhteissuunnitteluun ja demokraattiseen vuorovaikutukseen, jotta sen sisältö ja toteutus vastaavat sekä sairaanhoitajan että työyksikön ammattitaitovaatimuksiin ja niistä nouseviin koulutustarpeisiin.
- perustuu oppimista tukevaan ilmapiiriin sekä asteittain lisääntyvään oppijan itsesääätelyyn oppimaan oppimisessa ja itseohjautuvuudessa.
- korostaa sairaanhoitajan itsenäistä ajattelua ja toimintaa oppimistilanteissa sekä halukkuutta ja kykyä kontrolloida omaa oppimistaan.
- ohjaa sairaanhoitajaa oman ja työyksikön ammattikäytäntöjen kyseenalaistamiseen, analysoimiseen ja arvioimiseen.
- painottaa sosiaalista vuorovaikutusta, jossa työntekijät ovat toisilleen oppimisresursseja; työntekijät jakavat tietoa ja kokemuksia vertaisten kanssa sekä saavat ja antavat sosiaalista tukea toinen toisilleen.
- perustuu teorian ja käytännön integrointiin, jolloin teorian opiskelu kytkeytyy kiinteästi käytännön työelämän ongelmien ratkaisemiseen eri menetelmin.

2.3 Täydennyskoulutus tukee sairaanhoitajan urakehitystä kliinisessä hoitotyössä.

Täydennyskoulutus

- liittyy kiinteästi työelämään, omaan ja työyksikön työtehtäviin sekä niiden kehittämiseen.
- vastaa sisällöllisesti ja menetelmällisesti sekä sairaanhoitajan omia kehittymistarpeita sekä työyksikön ja yhteiskunnan muuttuvia tarpeita.

- antaa ammatillista ja oikeudellista varmuutta toimia uusissa tehtävissä edellyttäen, että työntekijällä on riittävä työkokemus tehtävänkuvaan liittyvältä toimialueelta ja että hän saa teoreettista koulutusta ja ohjattua harjoittelua sekä osoittaa ammattitaitonsa kansallisten osaamistasokuvausten vaatimalla tasolla.
- tuottaa sellaista monipuolisiin arviointimenetelmiin perustuvaa ammattitaitoa, joka työntekijän osaamiskansioon dokumentoituna voidaan sisällyttää osasuorituksena hoitotyön jatko-opintoihin.

## 2.4 Täydennyskoulutus vahvistaa moniammatillisten tiimien ja verkostojen yhteistyötä.

### Täydennyskoulutus

- hyödyntää muiden tieteenalojen tietoa ja asiantuntemusta soveltuvin osin.
- toteutetaan tarvittaessa monimuotoisissa oppimisympäristöissä ja moniammatillisissa osallistujatiimeissä.
- on tasoltaan sellaista, että sitä arvostetaan laajasti sekä ammattikunnan sisällä että sen ulkopuolella.

## 2.5 Täydennyskoulutuksen arviointi perustuu sekä sairaanhoitajan ja työyksikön oppimis- ja toimintaprosessien että lopputuloksen arviointiin.

### Täydennyskoulutus

- hyödyntää arvioinnissa itse-, vertais-, esimies- ja asiakasarviointeja, erilaisia palautekäytäntöjä, kehityskeskusteluja, osaamiskansioita, osaamismittareita, urakehitysohjelmia, kehittämistehtäviä sekä tulos- ja työkykyisyysmittareita.
- täyttää sairaanhoitajan oppimiselle ja työyksikön kokonaiskehittämiselle asetetut odotukset ja tavoitteet joustavasti ja oikein ajoitettuna.
- edistää sairaanhoitajan ammattitaitoa ja jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen vaadittavia edellytyksiä.
- edistää tehokasta sairaanhoitajan henkilökohtaisten voimavarojen ja asiantuntemuksen käyttöä, hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä.
- edistää sairaanhoitajan ja työyksikön toimintaa ja sitä kautta hoitotyön laatua.

### 3. TYÖNANTAJAA KOSKEVAT TÄYDENNYSKOULUTUKSEN LAATUVAATIMUKSET

#### 3.1 Työnantaja vastaa sairaanhoitajan täydennyskoulutuksen toteutumisesta.

##### Työnantaja

- huolehtii ammattitaidon jatkuvasta päivittämisestä toimipaikkakoulutuksena, joka perustuu sairaanhoitajan ammattitaidon ja työssä vaadittavien uusien osaamisvaatimusten arviointiin.
- tukee sairaanhoitajan jatkuvaa ammatillista kehittymistä säännöllisen ja suunnitelmallisen täydennyskoulutuksen sekä työnantajan tukeman sairaanhoitajan omaehtoisen koulutuksen avulla.
- huolehtii, että vakinaisten työntekijöiden lisäksi yli vuoden sijaisena toiminut sekä osa-aikatyötä tai yötyötä tekevä sairaanhoitaja osallistuu täydennyskoulutukseen oman ja työyksikön kehittämissuunnitelmien mukaisesti.
- mahdollistaa täydennyskoulutukseen osallistumisen työajalla huolehtimalla kirjallisesta ja riittävän ajoissa tapahtuvasta koulutustarjontaa koskevasta tiedottamisesta sekä täydennyskoulutukseen liittyvistä sijais- ja työvuorojärjestelyistä.
- tukee ammattitaidon ylläpitämistä riittävällä ja ajantasaisella atk-laitteistolla ja –ohjelmistoilla.
- kustantaa työyksikön edellyttämän täydennyskoulutuksen ja osallistuu omaehtoisen lisäkoulutuksen rahoitukseen.

3.2 Työnantajan tarjoama täydennyskoulutus on systemaattista, riittävän pitkäkestoista ja se perustuu sekä sairaanhoitajan henkilökohtaiseen että koko henkilöstöä koskeviin kehittämissuunnitelmiin.

##### Työnantaja

- antaa sairaanhoitajalle tietoa ammattitaitoon kohdistuvista odotuksista ja ammatissa kehittymisen mahdollisuuksista, jotta työntekijän yksilöllistä osaamista voidaan hyödyntää ja kehittää työyksikön päämäärien saavuttamisessa.
- hyödyntää ammattitaidon arvioinnissa ja ammatillisen kehittymisen suunnittelussa henkilökohtaisia suunnittelu- ja kehityskeskusteluja, työyksikön osaamistasokuvauksia sekä osaamisen arviointiin kehitettyjä mittareita.
- suunnittelee täydennyskoulutuksen sisällön ja toteutuksen työyksikön ammatillisten, yleisten ja sairaanhoitajan henkilökohtaisten ammattitaitovaatimusten ja osaamis- ja koulutustarpeiden perusteella.
- huolehtii, että organisaatiossa on tietty nimetty täydennyskoulutuksen suunnittelusta vastaava taho, vastuuhenkilö tai –ryhmä, joka toimii yhteistyössä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti.

### 3.3 Työnantaja luo edellytykset, jotka tukevat oppivan organisaation toimintatapaa.

#### Työnantaja

- huolehtii, että oppiminen on integroitu työntekijän työtehtäviin, jotka ovat haasteellisia ja sisäisesti palkitsevia.
- tukee sairaanhoitajaa reflektiivisyyteen ja kriittiseen oman ja työyksikön hoitokäytäntöjen arvioimiseen.
- luo työntekijälle joustavat mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen työssä oppimisen menetelmien avulla.
- huolehtii, että työssä oppiminen tapahtuu ohjatusti kirjallisen toimintasuunnitelman mukaisesti.
- hyödyntää organisaation sisältä tietyille erikoisosaamisen alueelle koulutettua henkilöstöä osaamisen vahvistamiseen ja asiantuntijuuden käyttöön kaikkien työntekijöiden kesken.
- toteuttaa hoitotyön erityisosaamiseen ja tehtäväkuvan laajentamiseen kohdistuvaa koulutusta yhteistyössä ammattikorkeakoulun tai yliopiston kanssa.

### 3.4 Työnantaja tukee sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä ammattitaidon tunnistamisella ja osaamisen palkitsemisella.

#### Työnantaja

- hyödyntää sairaanhoitajan ammattitaidon arvioimisessa monipuolisia arviointimenetelmiä sisältäen itse-, vertais- ja esimiesarvioinnin lisäksi myös potilas-/asiakasarviointeja.
- motivoi yksittäistä sairaanhoitajaa hänen urakehityksessään oikeudenmukaisen, osaamiseen ja korkeaan ammattitaitoon perustuvien kannustimien, palkkioiden, vastuullisempien työtehtävien, asiantuntemuksen hyödyntämisen sekä tehtäväkuvaa vastaavan palkan avulla.

## **4. SAIRAANHOITAJAA KOSKEVAT TÄYDENNYS- KOULUTUKSEN LAATUVAATIMUKSET**

4.1 Sairaanhoitaja vastaa ammattitaitonsa ajantasaisuudesta, jatkuvasta kouluttautumisestaan ja osaamisvalmiuksiensa kehittämisestä.

Sairaanhoitaja

- ylläpitää ja kehittää työnsä edellyttämää ammattitaitoaan ja perehtyy ammatin harjoittamista koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.
- osallistuu yksilölliseen ja työyhteisölle suunnattuun toteutuvaan täydennyskoulutukseen oman henkilökohtaisen ja työyksikön kehittämissuunnitelmien mukaisesti.
- osallistuu työhön paluuseen valmistavaan täydennyskoulutukseen, jos hän on ollut yli viisi vuotta poissa hoitotyöstä.

4.2 Sairaanhoitajan henkilökohtainen kehittyminen ammattiuralla on tarkoituksenmukaista, suunnitelmallista ja prosessinomaista.

Sairaanhoitaja

- kytkee henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman mukaisen ammattitaidon kehittämisen oman ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen sekä laadukkaaseen hoitotyöhön.
- kehittää ammattitaitoaan nykyisiä ja tulevaisuuden ammattitaitovaatimuksia vastaavaksi säännöllisen itsearvioinnin, omien henkilökohtaisten koulutus- ja kehittämistarpeidensa ja -tavoitteidensa mukaisesti.
- osallistuu aktiivisesti ja systemaattisesti ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä tukeviin oppimistilanteisiin.
- arvioi omaa ammattitaitoa sekä oppimistulosten että oppimisprosessin osalta.

4.3 Sairaanhoitajan ammattitaidon kirjallinen dokumentointi on osa henkilökohtaista kehittymissuunnitelmaa.

Sairaanhoitaja

- kirjaa omat erityistaitonsa ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvät suorituksensa henkilökohtaiseen osaamiskansioon eli portfolioon. Näitä ovat muodollisen koulutuksen ja työkokemuksen tuottamien asiakirjojen sekä muiden osaamista kuvaavien todisteiden (itsearvioinnit, vertaisarvioinnit, perehdyttäjän tai esimiehen antamat arvioinnit) lisäksi omat oppimistarpeet ja -tavoitteet, opiskelun toteutuminen (sisältö, kesto, yhteys omaan työhön) sekä oppimistulosten jatkuva reflektointi ja arviointi.
- osoittaa dokumentoinnilla viranomaisille/työnantajalle jatkuvan ammattitaitonsa kehittymisen sekä mahdollistaa näin osaltaan uralla etenemisen ja liikkuvuuden vastaavissa tehtävissä eri organisaatioiden ja yksiköiden välillä.



## KIRJALLISUUTTA

- Allison, A. & Tinson, T. 1999. *The academic development programme: Making higher education accessible to nurses*. Open Learning, 38-45.
- Almonkari-Kuikka, P.-L., Miettinen, M., Kirveskangas, L. & Porkkala, K. 2003. *Organisaatiomittari arvioinnin tueksi*. Sairaanhoitaja 76(2), 8-10.
- Atkin, K., Hirst, M., Lunt, N. & Parker, G. 1994. *The role and self-perceived training needs of nurses employed in general practice: observations from a national census of practice nurses in England and Wales*. Journal of Advanced Nursing 20, 40-52.
- Barriball, K. L. & While, A. E. 1996. *Participation in continuing professional education in nursing: findings of an interview study*. Journal of Advanced Nursing 23, 999-1007.
- Barriball, K. L., While, A. E. & Norman, I. J. 1992. *Continuing professional education for qualified nurses: a review of the literature*. Journal of Advanced Nursing 17, 1129-1140.
- Benner, P. 1989. *Aloittelijasta asiantuntijaksi*. SHKS. WSOY. Juva.
- Bradshaw, A. 1998. *Defining 'competency' in nursing (part II): an analytical review*. Journal of Clinical Nursing 7, 103-111.
- Campbell, B. & MacKay, G. 2001. *Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that supports nurses and employers*. Nursing Administration Quarterly 25, 22-30.
- Cayne, J. V. 1995. *Portfolios: a developmental influence?* Journal of Advanced Nursing 21, 395-405.
- Chapman, L. 2001. *Developing a learning culture*. Nursing Management 8, 10-13.
- Clarke, B. & James, C. 1997. *The purpose of flexible learning in post-registration nurse education*. Journal of Advanced Nursing 26, 1243-1251.
- Dearnley, C. & Matthew, B. 2000. *A group of nurses experience open learning: exploring the impact*. Open Learning 15, 191-206.
- DiMauro, N. M. 2000. *Continuous professional development*. The Journal of Continuing Education in Nursing 31, 59-62.
- Dowswell, T., Hewison, J. & Hinds, M. 1998. *Motivational forces affecting participation in postregistration degree courses and effects on home and work life: a qualitative study*. Journal of Advanced Nursing 28, 1326-1333.
- Edwards, K. 1995. *What are nurses' views on expanding practice?* Nursing Standard 9, 38-40.
- Eskola, N. & Paloposki, S. 2001. *Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen. Ammattikorkeakoulusta valmistuneen sairaanhoitajan arvio ammatillisesta osaamisestaan ja sairaanhoitajan ammatilliseen osaamiseen yhteydessä olevat tekijät* Pro-gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampere.
- Eteläpelto, A. 1997. *Asiantuntijuuden muuttuvat määritelmät*. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, s. 86-102.
- Fearon, M. 1998. *Assessment and measurement of competence in practice*. Nursing Standard 12, 43-47.
- Flanagan, J., Baldwin, S. & Clarke, D. 2000. *Work-based learning as a means of developing and assessing nursing competence*. Journal of Clinical Nursing 9, 360-368.
- Framework for post-Graduation Nursing Practice education*. 2001. New Zealand Nurses Organisation. <http://www.nursingcouncil.org.nz/postregnursing.pdf>
- Furze, G. & Pearcey, P. 1999. *Continuing education in nursing: a review of the literature*. Journal of Advanced Nursing 29, 355-363.
- Gibson, J. M. E. 1998. *Using the delphi technique to identify the content and context of nurses' continuing professional development needs*. Journal of Clinical Nursing 7, 451-459.
- Gyllenbögel, M.-L. 2000. *Työ, työyhteisö ja henkilöstökoulutus oppimisympäristöinä. Sairaanhoitajien kokemuksia oppimisestaan sairaalaorganisaatiossa*. Pro gradu – tutkielma Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Kuopio.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi kansanterveystalouden ja erikoissairaanhoitolain 10 §:n muuttamisesta.
- Hargreaves, J. 1996. *Credit where credit's due - work-based learning in professional practice*. Journal of Clinical Nursing 5, 165-169.
- Harju, A. & Risikko, P. 2003. *Sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt*. Työryhmämuistioita 2002: 23. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Hawkins, V. E. & Sherwood, G. D. 1999. *The Pyramid Model: An integrated approach for evaluating continuing education programs and outcomes*. The Journal of Continuing Education in Nursing 30, 203-212.
- Heikkilä, J., Liimatainen, L., Miettinen, H., Perttilä, P. & Paananen, M.-L. 2003. *Sydämen vajaatoimintapotilaiden ohjaus. Hoitotyön asiantuntijuus kehittyy yhteistyössä*. Sairaanhoitaja 76(1), 5-7.
- Heikkilä, J., Miettinen, M., Paunonen, T. & Mäkelä, N. 2002. *SURAKEssa elettyä ja koettua*

- pähkinänkuoressa. *Sairaanhoitajien urakehityksen tukeminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä*. Sairaanhoitaja 75(12), 14-17.
- Hildén, R. 1999. *Sairaanhoitajan ammatillinen pätevyys ja ammatilliseen pätevyyteen vaikuttavat tekijät*. Acta Universitatis Tamperensis 706. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimuskeskus. Tampere.
- Hildén, R. 2003. *Tarvitseeko sairaanhoitaja erilaista ammatillista osaamista kuin ennen?* Sairaanhoitaja 76(2), 24-25.
- Hogston, R. 1995. *Nurses' perceptions of the impact of continuing professional education on the quality of nursing care*. Journal of Advanced Nursing 22, 586-593.
- Huttunen, M. & Ylönen, M. 2002. *Urakehitysohjelma hoitotyöntekijän asiantuntijuuden kehittämisessä hoitotyöntekijän arvioimana*. Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Hoitotieteen johtamisen koulutus. Kuopio.
- ICN Credentialing Forum, Ottawa 20-22 November 2002.
- ICN Framework of Competencies for the Generalist Nurse*. 2003. Standards and Competencies Series. International Council of Nurses (ICN). Geneva.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. WSOY. Helsinki.
- Kirjonen, J. 1997. *Asiantuntijaksi työelämään*. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, s. 48-72.
- Konttinen, E. 1997. *Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa*. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, s. 48-72.
- Korte, R. 1997. *Hoitohenkilöstön täydenniskoulutus. Selvitys täydenniskoulutuksen nykytilasta ja kehittämistarpeista*. Tehy ry. Sarja B: Selvityksiä 7/1997.
- Kotavuopio, T. & Nivalainen, J. 2003. *JATA-kriteeristö henkilökunnan ammattitaidon arvioinnissa ja kehittämisessä*. Sairaanhoitaja 76(2), 11-13.
- Laaksonen, K. 2002. *Moderni hölmöläistarina*. Puheenjohtajan palsta. Sairaanhoitaja 75(9), 5.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994)
- Lawton, S. & Wimpenny, P. 2003. *Continuing professional development: a review*. Nursing Standard 17, 41-44.
- Leiwo, L., Heikkilä, J. & Matikainen, M. 2002. *Hoitotyön osaamis- ja koulutustarpeen ennakointi*. HOKE-hankkeen loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 16. Jyväskylä.
- Making a difference: Strengthening the nursing, midwifery and health visiting contribution to health and healthcare*. 1999. Department of Health. London.  
<http://www.doh.gov.uk/pub/docs/doh/nurstrat.pdf>
- Meretoja, R. 2002. *Urakehitys hoitotyössä. Sairaanhoitajien uramotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät*. Sairaanhoitaja 75(12), 5-7.
- Murphy, M. 1995. *Open learning: the managers' and educationalists' perspective*. Journal of Advanced Nursing 21, 1016-1023.
- Nolan, M., Owens, R.G. & Nolan, J. 1995. *Continuing professional education: identifying the characteristics of an effective system*. Journal of Advanced Nursing 21, 551-560.
- Orvomaa, P.-L. 1998. *Kliinisessä työssä olevien sairaanhoitajien käsityksiä ammattitaitonsa ja asiantuntijuutensa kehittämisestä ja urakehityksestä*. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto Kansanterveystieteen laitos. Kansanterveystieteen julkaisuja M 146. Helsinki.
- Pelttari, P. 1997. *Sairaanhoitajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset*. Stakes. Tutkimuksia 80. Jyväskylä.
- Perry, L. 1995. *Continuing professional education: luxury or necessity?* Journal of Advanced Nursing 21, 766-771.
- Perttunen, J., Murtolahti, M. & Miettinen, M. 2003. *Perehdyttäminen osaamisen lisääjänä*. Sairaanhoitaja 76(1), 11-13.
- Poikela, E. 1999. *Kontekstuaalinen oppiminen. Oppimisen organisoituminen ja vaikuttava koulutus*. Acta Universitatis Tamperensis 675. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. WSOY. Juva.
- Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kättilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ammattienharjoittamisen kannalta keskeisiä näkökohtia*. 2000. Monisteita 2000:15. Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ammattien neuvottelukunta. Helsinki.
- Sairaanhoitajan urakehitys*. 1996. International Council of Nurses (ICN). Työasiakirja.
- Sheperd, J. C. 1995. *Findings of a training needs analysis for qualified nurse practitioners*. Journal of Advanced Nursing 22, 66-71.
- Sirkka, K. A. 2001. *Sairaanhoitajasta sairaanhoitajaksi. Korkea-asteen tutkintoon johtava*

- monimuotokoulutus itseohjatun ammatillisen kasvun ja kehityksen välineenä Suomessa ja Unkarissa.* Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 172. Turku.
- Sydänmaanlakka, P. 2002. *Älykäs organisaatio - tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen.* Talentum. Helsinki.
- Taam-Ukkonen, M., Palovaara, M., Paunonen, T. & Porkkala, K. 2003. *Portfoliokoulutus verkko-oppimisympäristönä.* Sairaanhoitaja 76(2), 14-17.
- Timms, J. 1995. *Registered nurses' perceptions of gerontological continuing education needs in the United Kingdom and in the USA.* Journal of Advanced Nursing 22, 300-307.
- Trim, S. 2001. *Levels of practice programmes in New Zealand: An overview.* Konferenssi-esitelmä. Julkaisematon lähde.
- The PREP Handbook. 2002. The Nursing and Midwifery Council. UKCC.
- Tynjälä, P. 1999. *Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa.* Teoksessa: Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, s. 161-179.
- Työryhmä laatimaan terveydenhuollon täydenniskoulutuksen suosituksia.* Tiedote 115/2003. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Uusitupa, M. & Simoila R. 2002. *Kansallinen projekti terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Työvoiman tarve ja keskinäinen työnjako.* Työolosuhteiden kehittäminen ja täydenniskoulutuksen järjestäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Vallimies-Patomäki, M. 2001. *Terveysalan täydenniskoulutuksen kehittämishaasteita.* Ylihoitajalehti 29(3), 8-14.
- Vallimies-Patomäki, M., Lindström, E. & Perälä, M.-L. 2002. *Sairaanhoitajan tehtävänkuvan laajentuminen.* Sairaanhoitaja 75(8), 6-9.
- Walle, P. 2002. *Mentoroitu työkierto avartaa osaamista.* Sairaanhoitaja 75(1), 8-10.
- Wood, I. 1998. *The effects of continuing professional education on the clinical practice of nurses: a review of the literature.* International Journal of Nursing Studies 35, 125-131.
- <http://www.kka.fi/erikoistumisopinnot/>