

Roosa Valkonen

Jasu Vihavainen

TERVEYSALAN OPISKELIJOIDEN KO- KEMUKSIA TYÖHARJOITTELUN OH- JAUKSEN LAADUSTA KYMENLAAK- SON KESKUSSAIRAALASSA

Opinnäytetyö
Sairaanhoitaja AMK

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Roosa Valkonen Jasu Vihavainen	Sairaanhoitaja (AMK)	Joulukuu 2019
Opinnäytetyön nimi		43 sivua
Terveysalan opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelun ohjauksen laadusta Kymenlaakson keskussairaalassa		13 liitesivua
Toimeksiantaja		
Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä, Kymsote		
Ohjaaja		
Lehtori Sari Engelhardt		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Kotkan ja Kouvolan kampuksen terveysalan opiskelijoiden kokemuksia harjoittelun ohjauksen laadusta Kymenlaakson keskussairaalassa. Työn tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat tukevat ohjauksen laatua ja mitkä asiat vaikuttavat siihen heikentävästi. Tutkimuskysymyksiä oli kaksi: miten opiskelijan ohjauksen laatuvaatimukset toteutuvat Kymenlaakson keskussairaalassa ja miten opiskelijat kokevat ohjaajan ja ohjattavan välisen vuorovaikutussuhteen toteutuvan käytännön harjoitteluissa. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Työhön kerättiin aineistoa kyselylomakkeella, joka lähetettiin 2. - 4. vuoden sairaanhoitaja-, ensihoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoille Kotkan ja Kouvolan kampuksilla. Kyselylomake muodostui neljästä teoriasta esiin nousseista teemoista: ohjauksen osa-alueiden toteutuminen, opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus, opiskelijan velvollisuudet sekä ohjauksen laatu. Analysoinnissa käytettiin tilastollista päättelyä. Lisäksi kyselyssä oli avoin kysymys, jossa yhdistyivät aiemmin mainitut teemat opiskelijoiden vastauksista riippuen. Avoin kysymys analysoitiin teemoittelun keinoin.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella ohjauksen laatu on vaihtelevaa Kymenlaakson keskussairaalassa. Ohjauksen laatuun vaikuttaa harjoitteluyksikössä vallitseva työilmapiiri, opiskelijamyönteisyys tai -kielteisyys, kiire, ohjaajan persoonallisuus, ohjaajien määrä sekä opiskelijoiden määrä osastolla. Parhaimmillaan ohjaus Kymenlaakson keskussairaalassa on erittäin laadukasta. Ohjaajat ovat motivoituneita ohjaamaan opiskelijoita, he ovat opiskelijamyönteisiä ja heillä on halu auttaa opiskelijaa pääsemään tavoitteisiinsa. Hyvään ohjaukseen kuuluu harjoitteluyksikön tilojen ja tapojen esittely opiskelijalle sekä opiskelijan mieltäminen tulevaksi kollegaksi. Tutkimuksen mukaan ohjauksen laatuun heikentävästi vaikuttivat kiireinen harjoitteluyksikkö, opiskelijakielteisyys, opiskelijan arvostuksen puute, väsymys ohjaamista kohtaan, opiskelijoiden liiallinen määrä yksikössä samanaikaisesti sekä opiskelijan käyttäminen työvoimana.</p> <p>Tutkimustulokset hyödyttävät työn toimeksiantajaa antamalla tietoa ohjauksen laadusta Kymenlaakson keskussairaalassa. Työn tulokset mahdollistavat ohjauksen laadun parantamisen, jolla luodaan hyvä ja opettavainen harjoittelu opiskelijoille. Lisäksi tulosten perusteella voidaan huomioida syitä, jotka ovat vaikuttaneet työntekijöiden ohjausväsymykseen. Työn onnistumista tuki opiskelijoiden rohkeus vastata kyselyyn ja tuoda esiin näkemyksiään työharjoittelujen ohjauksen laatuun vaikuttavista tekijöistä.</p>		
Asiasanat		



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Ohjauksen laatu, opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus, opiskelijan ohjaus

Author (authors)	Degree	Time
Roosa Valkonen Jasu Vihavainen	Bachelor of healthcare	December 2019
Thesis title		43 pages
Experiences of Healthcare students in quality of student mentoring at Central Hospital of Kymenlaakso		13 pages of appendices
Commissioned by		
Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä, Kymsote, Central Hospital of Kymenlaakso		
Supervisor		
Lecturer Sari Engelhardt		
Abstract		
<p>The objective of this thesis was to find out experiences of South-Eastern Finland University of Applied Sciences' healthcare students on quality of student mentoring at Central Hospital of Kymenlaakso. The aim of this study was to find out factors of high-quality mentoring and how it could be improved at Central Hospital of Kymenlaakso. There were two research questions: how quality criteria for student mentoring are implemented at Central Hospital of Kymenlaakso and how the students experience the interaction between mentors and mentored in practice. This thesis was carried out using a quantitative research method. Data was gathered via questionnaire sent to nursing, paramedical and community health nurse students on the campuses of Kotka and Kouvola. The questionnaire was formed from four themes that emerged from relevant literature. Statistical reasoning was used in analysis. In addition, the questionnaire contained one open-ended question which combined aforementioned themes depending on students' answers. The open-ended question was analyzed by thematising.</p> <p>According to the research results, the quality of mentoring is variable in Central Hospital of Kymenlaakso. The quality of mentoring is influenced by working atmosphere, the degree of disapproval towards students, wards rush, personality of mentor, number of mentors and number of students at the ward. The quality of mentoring at Central Hospital of Kymenlaakso is exquisite at best. Mentors are motivated towards mentoring, they are student-friendly and have a desire to help students achieve their goal. Good quality mentoring includes presenting facilities and habits of the ward to the student as well as perceiving the student as future colleague. According to the results, weakening factors of mentoring include busy training unit, negativity towards students in general and lack of student appreciation, fatigue towards mentoring, the excessive number of students in the unit at the same time and usage of students as a workforce.</p> <p>The research results benefit the commissioner by providing information on the quality of mentoring at Central Hospital of Kymenlaakso. The results of the thesis allow the improvement of the quality of guidance, which creates good and instructive practical training for the students. In addition, the results can be used to address the causes that have contributed to employees' fatigue for mentoring. The success of this research was supported by the students' courage to respond to the questionnaire truthfully, and to express their views on the factors influencing the quality of mentoring in practical trainings.</p>		
Keywords		

Student mentoring quality, interaction in mentor relationship, student mentoring

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	8
2	TYÖHARJOITTELU AMMATTIKORKEAKOULUSSA.....	9
3	OHJAUS TYÖHARJOITTELUISSA.....	11
3.1	Ohjaajan ja opiskelijan ominaisuudet ja velvollisuudet.....	13
3.2	Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus ohjaussuhteessa	15
4	SAIRAALAYMPÄRISTÖSSÄ TAPAHTUVA OPISKELIJAN OHJAUS.....	17
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
6.1	Tutkimusmenetelmä	20
6.2	Kohderyhmä.....	21
6.3	Aineiston keruu ja kyselylomakkeen laadinta	21
6.4	Aineiston analysointi.....	22
7	TUTKIMUSTULOKSET	23
7.1	Ohjauksen osa-alueiden toteutuminen.....	24
7.2	Opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus	27
7.3	Opiskelijan velvollisuudet	31
7.4	Ohjauksen laatu	33
8	POHDINTA.....	34
8.1	Tulosten tarkastelu	34
8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	36
8.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	38
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	
	Liite 1. Tutkimustaulukko	
	Liite 2. Saatekirje	

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Muuttujataulukko

Liite 5. Kysymyksen 6 sisällönanalyysi

1 JOHDANTO

Jokainen ammattikorkeakoulututkinto sisältää työharjoitteluja, joilla pyritään antamaan opiskelijoille mahdollisuus soveltaa teoriaoppimista käytännössä. Harjoitteluilla pyritään täydentämään opiskelijoiden tietoja ja taitoja sekä vahvistamaan käytännön osaamisen valmiuksia oman alan tuleviin tehtäviin. Harjoitteluissa kohtaavat ammattikorkeakoulu ja työelämä, mikä luo hyvän pohjan tuleville alan ammattilaisille. Harjoittelut toteutetaan ammattikorkeakoulujen, opiskelijan sekä työelämän yhteistyönä ja ne muodostavat laajuudeltaan suurimman opintopistekokonaisuuden ammattitutkinnosta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö; Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/55/EU; Ammattikorkeakoululaki).

Opinnäytetyömme aiheena oli opiskelijoiden kokemukset saamastaan ohjauksen laadusta työharjoittelussa Kymenlaakson keskussairaalassa. Työn hankkeistajana toimi Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymä, Kymsote, Kymenlaakson keskussairaala. Aihe nousi esiin aloitustapaamisessa yhteyshenkilömme kanssa. Työn aihe muotoutui keskustellessamme Kymenlaakson keskussairaalan työilmapiiristä ja kokemuksista, joita opiskelijat olivat kertoneet ollessaan työharjoittelussa sairaalassa. Työn tarve syntyi halusta selvittää opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelussa saadusta ohjauksesta ja sen laadusta.

Tässä tutkimuksessa ohjauksen laadulla viitataan teorianäkökulmasta nousseisiin laatuvaatimuksiin sekä Kymsoten omiin opiskelijaohjausta ohjaaviin laatuvaatimuksiin. Ohjaajan ja opiskelijan välisellä vuorovaikutuksen toteutumisen tarkoituksena on ohjaussuhteessa eli eri ohjaustilanteissa ja ohjaukseen liittyvissä keskusteluissa tapahtuvaa vuorovaikutusta. Laatuvaatimuksilla viitataan eri alueiden ja yksikköjen yhteisesti sovittuihin linjauksiin ohjata opiskelijaa hyvin.

Työmme tarkoituksena oli selvittää Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Kotkan ja Kouvolan kampuksen terveysalan opiskelijoiden kokemuksia harjoittelun ohjauksen laadusta Kymenlaakson keskussairaalassa.

2 TYÖHARJOITTELUT AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Ammattikorkeakoululain 9.5.2003/351 mukaan ammattikorkeakoulujen velvollisuutena on antaa opiskelijoilleen työelämän ja siihen liittyvään kehittämiseen perustuvaa opetusta. Ammattikorkeakouluista saadun tiedon ja taidon tulee edistää elinikäistä oppimista. (Lahtinen & Lankinen 2013, 635).

Ammattikorkeakoulut järjestävät opetuksensa tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Työelämälähtöisellä lähestymistavalla opiskelija saa ammattikorkeakoululaissa mainittua elinikäistä oppimista sekä kykyjä lähteä kehittämään yhteiskuntaa ja työelämää. Koulutukseen kuuluvat työharjoittelut ovat edellytyksiä sille, että myöhemmin työelämässä on riittävät valmiudet toimia alalla. Ammattitaitoa edistävät työharjoittelut mahdollistavat opiskelijan teorian tiedon integroimisen käytännön hoitotyöhön. Ammattitaitoa edistävä harjoittelu tähtää opiskelijan perehdyttämiseen ohjatusti. Harjoitteluista saatu ohjaus ja opetus valmentaa opiskelijoita ammatissa vaadittaviin työtehtäviin. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129; Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2016, 1; STM 2009,71; HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1, 26).

Sairaanhoitajaopintojen vaadittu opintopistemäärä on 210, joista käytännön harjoitteluja on yhteensä 90 opintopistettä. Terveystieteiden ja ensihoitajaopinnot ovat kokonaisuudessaan 240 opintopistettä, joista harjoittelut muodostavat 100 opintopistettä. Kaikki käytännön harjoitteluista saadut opintopistemäärät sisältävät käytännössä suoritettavien harjoittelujen lisäksi opinnäytetyön ja koulussa suoritettavat laboratorio- ja simulaatioharjoitukset. (Opetusministeriö, 70, 76,91; Opetus- ja kulttuuriministeriö; Opetushallitus; Eriksson ym. 2015, 13).

Päävastuu harjoittelupaikan löytämisestä ja varaamisesta on opiskelijalla itsellään. Ennen harjoittelua, sen aikana sekä sen jälkeen koulu antaa opiskelijalle ohjausta harjoittelussa. Tämä sisältää toimenpiteitä, jotka auttavat opiskelijaa

ja hänen oppimistaan harjoittelujakson aikana. Harjoittelupaikat varataan Jobiili -varausohjelman kautta, joka on suunniteltu sosiaali- ja terveysalan harjoittelupaikkojen varaukseen. (Jobiili 2019).

Työharjoittelut on mahdollista suorittaa missä tahansa päin Suomea tai vaihtoehtoisesti ulkomailla. Ulkomailta saatu työkokemus antaa tulevalle ammattilaiselle erilaisia näkökulmia työhön. Ulkomailla tehty työharjoittelu viestittää työnantajille hoitajan kykyä kohdata haasteita sekä kommunikoida ja selviytyä erilaisissa tilanteissa. Ulkomailta kertynyt työkokemus on eduksi työmarkkinoilla kotimaassa. (Euroopan unioni 2013).

Maria Kouvalaisen vuoden 2018 tutkimuksessa tutkittiin terveysalan opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta. Tutkimustuloksista nousi esille, että opiskelijoiden positiivisiin kokemuksiin vaikuttivat erityisesti harjoitteluyksikössä vallitseva ilmapiiri sekä yksikön hoitajien kollegiaalisuus. Harjoitteluihin myönteisesti vaikuttivat tervetullut olo yksikköön, työyhteisöön mukaan ottaminen, monipuoliset oppimisen kokemukset sekä se, että opiskelijoita kutsuttiin nimellä. Lisäksi tuloksista selvisi, että opiskelijat toivoivat ohjaajan olevan koko harjoittelujakson ajan sama henkilö ja työtuntien osumisen mahdollisimman paljon yhteen ohjaajan työvuorojen kanssa. (Kouvalainen 2018).

Vuonna 2017 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin terveysalan opiskelijoiden negatiivisia kokemuksia työharjoittelussa. Negatiivisia kokemuksia aiheuttivat tutkimuksen mukaan yksikössä vallitseva huono ilmapiiri, joka kohdistui myös opiskelijoihin. Negatiivinen asenne opiskelijoita kohtaan heikensi opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta. Huonoissa harjoitteluissa nousi esille opiskelijoiden arvostuksen puute. (Teuvo ym. 2017).

Vuonna 2011 valmistuneen Suvi Kallion tutkimuksen mukaan sairaanhoitajaopiskelijoiden työharjoitteluissa nousee esiin teoriassa opitun ja käytännön väliin jäävä kuilu. Kallion tutkimus tehtiin teemahaastattelun avulla ja siinä haastateltiin pitkän uran ja opiskelijanohjauskokemuksen omanneita sairaanhoitajia. Haastateltavat kertoivat, että harjoitteluun tullessaan opiskelijoilla on usein liian vähäinen teoriatieto, mutta käytännössä harjoittelu opettaa. Ongelmia tuotti erityisesti ergonomian osaaminen ja toteuttaminen sekä injektoiden an-

taminen. Ohjaajat kokivat, että opiskelijoiden laatimia tavoitteita oli vaikea toteuttaa käytännössä. Haastateltavat nostivat vastauksissaan esiin koulun opettajien vähäisen osallistumisen opiskelijan harjoitteluun. (Kallio 2011).

3 OHJAUS TYÖHARJOITTELUISSA

Opiskelijan ohjaus on aina tavoitteellista. Ohjaus perustuu eri ohjaustyyliihin, joita ovat hyväksyvä, jäsentävä ja selkiyttävä, puheeksi ottava ja näkyväksi tuova sekä neuvoja antava ohjaustyyli. (Frisk 2016, 21).

Hyväksyvässä ohjaustyyliässä tarkoituksena on tunteiden vapauttaminen. Tätä ohjaustyyliä käytetään silloin, jos opiskelija ei kykene oma-aloitteiseen toimintaan tai tunnistamaan kehittämiskohteitaan. Tällöin hyväksyvä ohjaustyyli mahdollistaa tunteiden kohtaamisen ja käsittelyn. Opiskelijan kokemus siitä, että hänet hyväksytään omana itsenään, on ohjaussuhteen ehto. Hyväksyvässä ohjaustyyliässä tyypillistä ovat tasavertaisuus, avoimuus, keskustelu ja läpinäkyvyys. (Frisk 2016, 21).

Jäsentävä ja selkiyttävä eli katalyyttinen ohjaustyyli helpottaa ja nopeuttaa ohjattavan päätöksentekoprosessia. Katalyyttistä tyyliä käytetään ohjaustilanteissa, joissa ohjattava on epävarma edistymisestään ja etenemisestään. Tällaisia tilanteita voi olla opiskelijan puute hyödyntää omaa osaamistaan. Tässä tyyliässä keskeistä on lähteä opiskelijan omasta tarpeesta. (Frisk 2016, 23).

Puheeksi ottava ja näkyväksi tekevä eli konfrontoiva ohjaustyyli on tarpeen silloin, kun opiskelijan halutaan pysähtyvän tarkastelemaan omaa toimintaansa eri näkökulmista. Konfrontoivassa ohjaustyyliässä voidaan lähteä tutkimaan turvallisesti omaa käyttäytymistään ja sen syitä, jotka vaikuttavat työhön ja ympäristöön. Tällöin ohjauksen takana on toiminnan tavoitteiden ja oletusten tutkiminen, palautteen antaminen eri toimintatapojen vaikutuksista sekä haastaminen vaikeampiin oppimistilanteisiin. (Frisk 2016, 25).

Neuvoa ja ohjeita antavaa ohjaustyyliä käytetään silloin, kun opiskelija ei tiedä miten kuuluisi toimia. Tässä ohjaustyyliässä ohjaajan asiantuntijuutta hyödynnetään ohjauksessa. Tämä ohjaustyyli antaa nopeita ratkaisuja, mutta haasteeksi voi muodostua opiskelijan kiinnittyminen ohjaajaan, jolloin oma oppiminen jää vähäiseksi. Vaarana on myös, että tätä ohjaustyyliä käytetään vallan käytön välineenä. (Frisk 2016, 27).

Ohjata voi monella eri tapaa ohjaajan persoonasta riippuen. Hyvässä opiskelijan ohjauksessa tulisi hyödyntää ohjattavan tukemista, kuuntelemista ja kuulemista, ohjattavan ominaisuuksien huomioimista, kommunikation yhteensopivuutta ja neuvomista. Ohjauksessa voidaan hyödyntää ohjauskeskustelua koko harjoittelun ajan. Ohjauskeskustelu sisältää asioista ja oppimistilanteista keskustelua, oppimisen arviointia ja kokemusten jakamista. Ohjauskeskustelut ovat tärkeä osa opiskelijan oppimista. Tämän vuoksi keskustelujen tulisi tapahtua säännöllisesti koko harjoittelun ajan. Ohjauskeskustelussa opiskelija pääsee tarkastelemaan omaa toimintaansa, oppimiaan asioita sekä kehittämistä vaativia tilanteita ja toimintatapoja. (Frisk 2016, 17-18, 28).

Ohjauksesta haastavaa voi tehdä opiskelijan arkuus, kaikkietävyys tai liian oma-aloitteinen tapa toimia, pelisääntöjen laiminlyönti, opiskelijan oppimisvaikeudet, motivaation puute, vaikeus ottaa vastaan palautetta sekä ohjaajan riittämätön tieto opiskelijan taustasta ja oppimisvaikeuksista. Haastavissa tilanteissa on ohjaajan tehtävä pyrkiä omalla ohjauksellaan purkamaan näitä tilanteita. Jos opiskelija on arka ja välttelee vaikeita oppimistilanteita, voi aluksi ohjata opiskelijan tekemään pienempiä tehtäviä. Ohjaaja voi osallistua enemmän oppimistilanteisiin ja kertoa ja näyttää miten toimia. Opiskelijan ollessa liian oma-aloitteinen tai kaikkietävä, on hyvä käydä läpi roolit ja vastuut. Tällaisissa tilanteissa palautteen antaminen on tärkeää. Jos pelisääntöjen rikkomista esiintyy, tulee pelisäännöt käydä useamman kerran läpi. Tarvittaessa tilanteeseen voidaan ottaa mukaan yksikön esimies. Puheeksi ottaminen on tällaisissa tilanteissa ensisijaisen tärkeää. Jos opiskelijalla on oppimisvaikeuksia, ohjauksessa on tärkeää ottaa tämä asia huomioon ja keskustella oppimisvaikeuksista opiskelijan kanssa, jotta oppimista voidaan muokata opiskelijalle sopivaksi. Tällöin myös oppilaitoksen on hyvä antaa neuvoja yksikköön, jotta

opiskelija saa työharjoittelusta mahdollisimman paljon hyötyä. Motivaation puutteesta kannattaa opiskelijan kanssa keskustella ja miettiä yhdessä, mitä kyseiseltä alalta toivoo. Ohjaajan ei kuitenkaan tule loukkaantua vaan pyrkiä ohjauksellaan auttamaan opiskelijaa saamaan työharjoittelusta edes jotakin irti. Jos opiskelijan on vaikea ottaa vastaan palautetta, voi ohjaaja helpottaa tätä antamalla positiivista palautetta hyvin tehdystä työstä. Ohjauskeskustelujen hyödyntäminen säännöllisesti on hyvä keino tällaisissa tilanteissa. (Frisk 2016, 31-33).

3.1 Ohjaajan ja opiskelijan ominaisuudet ja velvollisuudet

Ohjattu harjoittelu terveystieteiden opiskelijoiden koulutuksessa näyttelee suurta osaa. Harjoittelun ohjaajalla on suuri rooli opiskelijan oppimisen ja asiantuntijuuden kehittymisessä. Vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen mukaan hyvä opiskelijaohjaaja tarvitsee resursseja ohjaukseen, koulutusta liittyen opiskelijan ohjaukseen sekä aitoa halua opettaa ja ohjata opiskelijoita. Ohjauksesta huonoa teki ohjauksen keho laatu, ohjauksen huono järjestäminen, ikävät asenteet ohjaamista kohtaan sekä puute yksilöllisessä ohjauksessa (Kälkäjä ym. 2016, 230; Teuvo ym. 2017).

Opiskelijaohjaajan tulee olla laillistettu terveystieteiden ammattihenkilö. Ohjaajan tulee työskennellä samassa työyksikössä kuin missä opiskelija suorittaa harjoittelujaksonsa. Opiskelijaohjaajan täytyy omata riittävä ammatillinen kokemus terveystieteiltä. Ohjaajan velvollisuuksiin kuuluu ohjata, valvoa ja seurata opiskelijan toimintaa koko harjoittelujakson ajan. (Valvira 2019).

Ohjaaja on merkittävässä asemassa opiskelijan tukemisessa teorian tiedon ja käytännön taitojen yhdistämisessä. Hyvän ja riittävän ohjauksen perustana on, että ohjaajalla on päivitettyä ohjausosaamista. Ohjaajalla tulee olla myös riittävästi kliinistä osaamista, jotta voi tätä opettaa opiskelijalle. Jotta harjoittelun aikaisesta ohjauksesta saadaan mahdollisimman tehokasta ja monipuolista, tulee ohjaajalla olla resursseja ohjauksen suunnittelua ja toteuttamista varten. Ohjausta ja ohjauskeskusteluja varten tulee varata aikaa työajasta. Kuuluu oh-

jaajien ja harjoitteluyksiköiden velvollisuuksiin järjestää opiskelijalle oppimistilanteita, tiedonhakumahdollisuuksia ja oppimismateriaalia. Ohjauksen laatuvaatimuksiin kuuluu, että opiskelija perehdytetään kattavasti ja perehdytys toteutetaan turvallisesti, opiskelija otetaan mukaan työyhteisöön ja opiskelijaa tuetaan koko harjoittelu jakson ajan. (STM 2012, 16; HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1 2018, 35-36, 38).

Harjoitteluja ohjaavat opiskelijan laatimat tavoitteet. Ohjauksen sujumiseksi opiskelijan velvollisuuksiin kuuluu laatia harjoittelujaksolle tavoitteet, joita harjoittelujakson aikana pyrkii toiminnallaan saavuttamaan. Ohjaajan tehtäviin kuuluu tukea opiskelijaa päästäkseen tavoitteisiin. Tavoitteita on hyvä käydä läpi ohjauskeskusteluissa. Hyvä ohjaaja pitää säännöllisesti opiskelijan kanssa ohjauskeskusteluja, jotta opiskelija pääsee kertomaan omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan kuluneesta harjoittelusta. Samalla käydään läpi tavoitteita ja onko niihin jo mahdollisesti päästy. Osaava ohjaaja pystyy luomaan ohjauskeskusteluihin positiivisen ja avoimen ilmapiirin. Ohjaus- ja arviointikeskusteluita käydessä opiskelijalla on velvollisuutena tehdä itsearviointi, jossa pohtii missä asioissa hänellä on vielä kehittämistä, mitä osaa hyvin ja mitä mahdollisuuksia harjoitteluun sisältyy. (HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1, 32, 41).

Palautetta antaessa ohjaaja jakaa palautteen positiiviseen ja rakentavaan palautteeseen. Tässä voi hyödyntää hampurilaismallia eli aloittaa keskusteltu positiivisella palautteella, sen jälkeen kertoa rakentava palaute ja lopettaa keskusteltu positiiviseen palautteeseen. Hyvä ohjaaja keskittää palautteen opiskelijan toimintaan. Palautteen antaminen vahvistaa opiskelijan oppimista ja antaa kehittämismahdollisuuksia. Ohjaajan palautteen antaminen tulisi lähteä opiskelijan itsearvioinnista. Opiskelijan tulee ohjaajan lisäksi itse arvioida omaa toimintaansa ja etsiä monipuolisesti oppimistilanteita. Palautteen ja arvioinnin antamista ohjaavat ohjauksen laatuvaatimukset sekä terveysalan koulutuksen suositukset. Vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan opiskelijat painottivat arvioinnin saannin tärkeyttä, koska se kehitti heidän ammatillisuuttaan ja oppimistaan. Vastaajien mielestä opiskelijoiden ottaminen oppimistilanteisiin mukaan yhdessä oman ohjaajan kanssa lisäsi oppimista ja näitä tilanteita pääsi hyödyntämään arviointikeskusteluissa. (HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1, 32, 41, 45-46, 51; Leppäharju 2010).

Opiskelijan laatuvaatimuksiin kuuluvat aktiivisuus, oma-aloitteisuus ja vastuun ottaminen omasta oppimisestaan. Kallion tutkimukseen vastanneiden mielestä hyvä ohjattava on sellainen, joka on aktiivinen, tunnollinen, oppimismyönteinen ja hyvin käyttäytyvä. (HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1, 53; Kallio 2011).

3.2 Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus ohjaussuhteessa

Opiskelijan kokemukset työharjoittelusta vaihtelevat sen mukaan, miten opiskelija on otettu mukaan työyhteisöön. Vaikka sairaanhoitajaopiskelija ei ole vielä valmis ammattilainen, tulisi opiskelijoita silti kohdella tasa-arvoisesti muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus vahvistuu, kun opiskelijaa ja hänen tekemää työtään arvostetaan, kohdellaan oikeudenmukaisesti ja luotetaan opiskelijan taitoihin sopivissa rajoissa. Tärkeää olisi, että opiskelijaa ajatellaan tulevana kollegana. Opiskelijoiden tulee arvostaa kokeneita hoitajia, mutta näiden kokeneiden hoitajien olisi vastapainoisesti hyvä huomioida opiskelijoiden uusia näkökulmia ja kehittämideoita ja uhan sijaan pitää tuoreita ajatuksia mahdollisuutena. Kielteisesti vaikuttava tekijä on opiskelijan kutsuminen opiskelijaksi hänen oman nimensä sijaan. (Becker ym. 2015, 52-54).

Parhaimmillaan ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutussuhde on tasa-arvoinen. Harjoitteluissa on aina kyse roolisuhteista ja tämän vuoksi opiskelijan ja ohjaajan on molempien ymmärrettävä omat roolinsa. Tämä varmistaa sen, että ohjaus on sujuvaa ja vuorovaikutus onnistuu. Ohjausta parantaa yksilöllisyys ohjaussuhteessa. Vuorovaikutusta tukee opiskelijan ottaminen mukaan työyhteisöön ohjaajan toimesta. Opiskelijan ja ohjaajan kokemukseen ohjauksesta voi vaikuttaa aiemmat kokemukset ohjaussuhteista ja harjoiteluista. (HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1, 31-32).

Vuonna 2011 tehdyssä tutkimuksessa ohjaajien persoonallisuuden katsottiin olevan suuressa osassa ohjauksen onnistumisen kannalta. Myös Lontoossa

vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan opiskelijoiden ja ohjaajien vuorovaikutussuhdetta lisäsi ohjaajien kyky tukea ja kannustaa opiskelijoita. Tutkimuksen mukaan opiskelijat arvostivat ohjaajia, jotka ohjasivat ja opettivat opiskelijoita mahdollisimman monipuolisesti. Vuonna 2000 tehdyssä tutkimuksessa puolestaan selvisi, että ohjaajien ystävällisyys ja helposti lähestyttävyyys lisäsi ohjaussuhteen laatua. (Luojaus 2011; Foster ym. 2015; Gray & Smith 2000).

Ohjaajat puolestaan kokivat vuonna 2009 tehdyssä tutkimuksessa, että heidän positiivisia kokemuksiaan ohjauksesta lisäsi se, että he itse omasivat pitkän työuran terveystalalla. Lisäksi hoitajat näkivät oman persoonan vaikuttaneen ohjaussuhteisiin. Kielteisesti ohjaukseen vaikutti hoitajien mielestä se, että aikaa ohjaukselle ei oltu varattu riittävästi työajasta. Aiemmat kielteiset kokemukset ohjaussuhteista lisäsivät ennakkokäsityksiä opiskelijanohjauksesta. (Jääskeläinen 2009).

Maija Romppaisen vuoden 2011 väitöskirjassa tutkittiin terveystalon opiskelijoiden merkityksellisiä kokemuksia kliinisessä oppimisympäristössä. Tutkimuksesta selviää, että opiskelijat kokivat merkityksellisimmiksi hoitotyön kokemuksiksi tilanteet, jotka olivat haastavia ja rankkoja, mutta antoivat mahdollisuuden kasvattaa ammatillisuutta ja kehittää omaa ammatti-identiteettiä. Tällaisia tilanteita olivat potilaan hoitamiseen ja omaisten kohtaamiseen liittyvät tilanteet. Merkityksellisten ja onnistuneiden tilanteiden kokemuksia voidaan edesauttaa hyvällä ja laadukkaalla ohjauksella harjoittelussa. Hyvä ohjaus takaa tulevien ammattilaisten kehittymisen ja näin ollen potilaiden turvallisen ja laadukkaan hoidon. Opiskelijoiden laadukasta ohjausta varmistetaan osaamisen vahvistamisella, hyvällä ilmapiirillä sekä tukea ja palautetta antavalla ohjaustavalla. Tutkimuksesta selvisi, että opiskelijoiden oppimista harjoittelussa tuki muiden toiminnan havainnointi, ohjattavan ja ohjaajan välinen tietojen jakaminen ja yhteistyö sekä roolimallien seuraaminen. (Romppainen 2011, 4, 24, 46, 188).

4 SAIRAALAYMPÄRISTÖSSÄ TAPAHTUVA OPISKELIJAN OHJAUS

Kaikkialla sosiaali- ja terveysalan työympäristöissä työtä tehdään omalla persoonalla ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja käyttäen. Näiden lisäksi työssä tarvitaan ammatillisuutta sekä erilaisten hoitolaitteiden käyttämisen osaamista. Työntekijän tulee tuntea työympäristön voimavarat, käytännöt, rakenteet sekä tietojärjestelmät. Työntekijän tulee osata toimia työyhteisön jäsenenä monenlaisissa rooleissa. Näitä asioita ohjaaja opettaa opiskelijalle. (Laine ym. 2017, 171).

Ohjauksen laatuun vaikuttavat oppimisympäristön ohjauskäytännöt, sosiaaliset rakenteet sekä hoidon laatu. Sairaalassa vallitseva opiskelijaystävällinen ilmapiiri vaikuttaa harjoittelun sujuvuuteen merkittävästi. Jokaisessa sairaalan yksikössä opiskelijanohjauksen tulee olla näyttöön perustuvan toiminnan mukaista. Sairaalassa suoritettavissa harjoitteluissa ja niiden ohjaamisessa tulee huomioida sairaalaorganisaation erityispiirteet eli potilas- ja työturvallisuus, salsapitoasiat sekä infektioiden torjunta. (HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1, 29-30).

Perushoidon harjoittelu hoitajien opinnoissa voi olla opiskelijoiden ensikosketus sairaalaympäristöön. Opiskelija on saattanut olla kosketuksissa tähän asti vain harjoittelunukkejen kanssa. Tämä kasvattaa opiskelijan epävarmuutta omassa toiminnassaan. Näissä tilanteissa ohjaajan hyvä ohjaus ja rauhallinen perehdytys ovat ensisijaisen tärkeitä. Opiskelijan itsevarmuus toimintaansa kohtaan kasvaa, kun joku muu uskoo hänen taitoihinsa. (Becker ym. 2015, 55).

Kymenlaakson keskussairaala tarjoaa monipuolisia oppimisympäristöjä. Sairaalassa on mahdollista suorittaa työharjoitteluja esimerkiksi päivystyksessä, päivystysoastolla, kirurgisilla osastoilla, sisätautisilla osastoilla, yleissairaallapsykiatrisella poliklinikalla, synnytys- ja naistentautien vastaanotolla, sydänvalvonnassa, teho-osastolla, laboratoriossa ja näytteenotossa, röntgenyksikössä, erilaisilla poliklinikoilla, silmäkeskuksessa, lastenosastoilla ja leikkausyksikössä. Terveysalan opiskelijat saavat Kymenlaakson keskussairaalan yksiköistä eri alojen osaamista suorittaessaan harjoittelunsa siellä. (Terveys- ja sairaanhoitopalvelut 2019).

Koko Kymsotessa jokaisella työntekijällä on velvollisuus ohjata ja opettaa harjoitteluun tulevia opiskelijoita. Kymsotessa opiskelijan ohjauksen katsotaan kuuluvaksi omaan työnkuvaan. Kymenlaakson keskussairaalassa opiskelijan oppiminen on koko yksikön henkilökunnan ja nimetyn ohjaajan vastuulla. Ohjaaja on vastuussa opiskelijan toiminnasta ja työturvallisuudesta läpi koko harjoittelun. (Opiskelijavastaavana ja ohjaajana toiminen s.a.).

Kymenlaakson keskussairaalassa on ajatuksena, että opiskelija pääsee harjoittelemaan myös lääkehoitoa harjoittelunsa aikana. Näin varmistetaan potilasturvallisuutta ja hoitohenkilökunnan osaamisen edistämistä tulevaisuudessa. Harjoittelussa opiskelijan lääkehoidon harjoittelu tapahtuu aina ohjaajan valvonnassa ja vastuulla. Tähän opiskelijalta vaaditaan riittävä teoreettinen osaaminen, esimerkiksi lääkelaskujen hallitseminen. Kymsote vaatii, että opiskelija todistaa lääkeosaamisensa lääkehoitopassin tai muun vastaavan todistuksen keinoin. (Terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijan ja toisen asteen opiskelijan osallistuminen lääkehoidon toteuttamiseen ohjatussa harjoittelussa tai työssäoppimisen jaksoilla s.a.).

Kymsotessa opiskelijaohjausta ohjaavat Kymsoten omat laatuvaatimukset. Laatuvaatimukseen kuuluu laadukkaan oppimisympäristön turvaaminen, suunniteltu tiedottaminen, työntekijöiden yhdenmukainen toiminta, eettiset lait ja periaatteet, kattava ja turvallinen perehdytys, teoriaosaamisen hyödyntäminen käytännön työssä, tavoitteellisuus, ohjaajan toimenkuvaan kuuluva kattava ja laadukas ohjaus, ohjaamiseen liittyvä koulutus sekä hyvä arviointi. Laadukkaan oppimisympäristön turvaamisella tarkoitetaan oppimisympäristöön perehdyttämistä ja tilojen sekä käytäntöjen esittelyä. Suunnitellulla tiedottamisella työyksikkö osaa valmistautua opiskelijan tuloon ja on jo etukäteen tutustunut opiskelijan taustoihin. Opiskelijan on helpompi saapua harjoitteluyksikköön, kun hänellä on tieto siitä, että häntä odotetaan. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukses s.a.).

Työntekijöiden yhdenmukainen toiminta takaa sen, että opiskelija voi kulkea kenen tahansa työntekijän matkassa, ilman pelkoa siitä, että joku kohtelee häntä opiskelijana eri tavalla. Yhdenmukainen toiminta helpottaa myös työnte-

kijöiden tapaa ohjata, kun yksikössä on sovittu linjaukset, mitä opiskelijanohjauksen täytyy pitää sisällään. Perehdytys yksikköön, sen tiloihin ja käytäntöihin tulee tapahtua ensimmäisestä päivästä lähtien tai jo ennen harjoittelu jakson alkua. Kattavalla perehdytyksellä turvataan opiskelijan, työntekijöiden ja potilaiden turvallisuutta yksikössä. Teoriaosaamisen hyödyntäminen käytännön hoitotyössä tapahtuu opiskelijan ja ohjaajan vastuulla. Ohjaaja pystyy tukemaan opiskelijaa teorian tiedon yhdistämisessä käytäntöön omalla asiantuntijuudellaan. Harjoitteluja ohjaa opiskelijan laatimat tavoitteet, joten tavoitteisiin tulee myös pyrkiä koko harjoittelu jakson ajan. Ohjaajan tehtävä on auttaa opiskelijaa pääsemään näihin tavoitteisiin. Hyvällä arvioinnilla tarkoitetaan säännöllistä kehittymisen seurantaan siihen liittyvän palautteen antamista. Arviointi auttaa opiskelijaa kehittämään itseään. (Opiskelijaohjauksen laatusuosittukset s.a.).

Joka vuosi kaikilla vastuualueilla palkitaan vuoden oppimisympäristö. Tällä tavoitellaan hyvää opiskelijaohjausta ja sen merkitystä. Tämä kannustaa opiskelijaohjaajia tässä työtehtävässä. (Opiskelijaohjauksen ja oppimisympäristöjen kehittäminen s.a.).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Kotkan ja Kouvolan kampuksen terveysalan opiskelijoiden kokemuksia harjoittelun ohjauksen laadusta Kymenlaakson keskussairaалassa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat tukevat ohjauksen laatua ja mitkä asiat vaikuttavat siihen heikentävästi.

Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Miten opiskelijan ohjaukseen liittyvät laatuvaatimukset toteutuvat Kymenlaakson keskussairaалassa suoritettavissa harjoituksissa?

2. Miten opiskelijat kokevat opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen toteutuvan ohjatussa harjoittelussa?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin selittävällä mallilla. Selittävällä tutkimuksen mallilla pystyttiin etsimään selityksiä ongelmiin. Selittävän tutkimuksen tarkoitus pyrki löytämään vastausta siihen, mikä tapahtuma tai toiminta on vaikuttanut kyseiseen ilmiöön. (Hirsjärvi ym. 2009, 138).

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin käyttämällä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisessa menetelmässä keskeisiä piirteitä ovat aiempien tutkimusten johtopäätökset, hypoteesin esittäminen, erilaisten käsitteiden selittäminen ja määrittely, aineiston soveltuvuus määrälliseen mittaamiseen sekä tutkimustulosten kerääminen tilastolliseen muotoon (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Määrällisen tutkimuksen perusteena on asioiden mittaaminen. Määrällinen tutkimus edellyttää, että kerättyä aineistoa voidaan tilastollisesti mitata erilaisin mittarein. On tärkeää panostaa itse mittausvaiheeseen, sillä enää analyysivaiheessa ei voi tutkimuksessa tehtyjä virheitä enää korjata. Tutkimusmenetelmää varten tehdyt päätökset vaikuttavat johtopäätösten luotettavuuteen. (Vehkalahti 2014, 17.)

Tässä tutkimuksessa kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä haluttiin selvittää opiskelijaohjauksen laatua mittaamalla opiskelijoiden mielipiteistä esiin nousseita yhteneväisiä tekijöitä sekä kuinka moni vastaajista koki tietyn asian tietyllä tavalla. Aiheesta ei ole aiemmin tehty tutkimusta, joten kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä antoi hyvää pohjaa tutkittavalle aiheelle. Tämän tutkimuksen myötä esiin nousseista vastauksista voi lähteä tekemään jatkotutkimuksia ja syventämään tutkimustuloksista selvinneitä asioita.

6.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Kotkan ja Kouvolan kampuksen sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijat. Kohderyhmään ei valittu ensimmäisen vuoden terveystieteen opiskelijoita, sillä ensimmäisenä vuonna suoritetaan perushoidon harjoittelu, jota ei ole mahdollista suorittaa Kymenlaakson keskussairaalassa. Kohderyhmään kuului yhteensä 435 terveystieteen opiskelijaa.

Suurella kohderyhmällä tavoiteltiin riittävää vastaajamäärää. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on, että jokainen tutkimukseen valittu vastaisi kyselyyn. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista ja riittävä vastaajamäärä riippuu aina tilanteesta. (Kananen 2010, 95.)

Kohderyhmän yhteystiedot eivät tulleet tutkimuksen tekijöille tietoon vaan kyselylomake lähetettiin suoraan Kotkan kampuksen opintotoimiston kautta. Tämä takasi vastaajien anonymiteetin koko tutkimuksen ajan.

6.3 Aineiston keruu ja kyselylomakkeen laadinta

Tutkimukseen kerättiin aineistoa sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeeseen laadittiin kysymyksiä, joiden vastauksista laskettiin prosentuaalisia määriä. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään mahdollisimman yksinkertainen ja tarkka, jotta kysymykset olivat ymmärrettäviä, jolloin tulokset eivät vääristyneet. Kyselylomakkeeseen vevä linkki lähetettiin sähköpostilla kohderyhmälle opintotoimiston kautta.

Hyvä kyselylomake ottaa huomioon sisällölliset sekä tilastolliset näkökulmat, jotka molemmat kuuluvat kyselytutkimuksen kokonaisuuteen yhdessä. Hyvät sisällöllisesti oikeat kysymykset esitettynä tilastollisesti mieluisalla tavalla ovat avain hyvän kyselytutkimuksen suunnitteluun. (Vehkalahti 2014, 20).

Kysymysten toimivuus riippuu seuraavista tekijöistä: 1) Osallistuja ymmärtää kysymykset oikealla tavalla 2) Osallistujalla on tieto, joita kysymykset edellyttävät sekä 3) Osallistujalla on halua antaa tämä tieto vastaamalla kysymyksiin. Nämä kolme tekijää tulee täytyä jokaisen kysymyksen kohdalla, jotta kyselytutkimus onnistuu moitteetta. Kysymysten toimivuus on tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä, jotka mahdollistavat tutkimuksen laadun ja luotettavuuden. (Kananen 2010, 94).

Kyselylomake luotiin käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Ohjelma antoi mahdollisuuksia tehdä monipuolisia kyselylomakkeita erilaisten kysymysvaihtoehtojen avulla. Webropol oli lisäksi turvallinen valinta luoda kyselyitä. Webropol-ohjelmalla voitiin luoda kyselylomake, johon vievä linkki lähetettiin sähköpostilla kohderyhmälle. (Webropol s.a.).

Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin Likertin-asteikolla vastattaviksi väittämiksi, joista puuttui ”en osaa sanoa” -vaihtoehto. Kyselylomake testattiin jo valmistuneilla terveysalan ammattilaisilla, joiden tiedettiin olleen harjoittelussa Kymenlaakson keskussairaalassa. Testatessa kyselylomaketta pyydettiin palautetta ja kehittämisehdotuksia kyselylomakkeeseen. Palautteen perusteella kyselylomaketta pystyttiin lähteä muokkaamaan ja testata uudelleen, kunnes kyselylomake oli selkeä ja ymmärrettävä.

Testauksesta saadun palautteen jälkeen lisäsimme yhden avoimen kysymyksen kyselylomakkeeseen ja muokkasimme kysymysten järjestystä sekä muotoilimme väittämiä tarkemmiksi ja helpommin ymmärrettäviksi. (ks. liite 3). Vasta testauksen jälkeen valmis kyselylomake lähetettiin tutkimuksen kohderyhmälle.

6.4 Aineiston analysointi

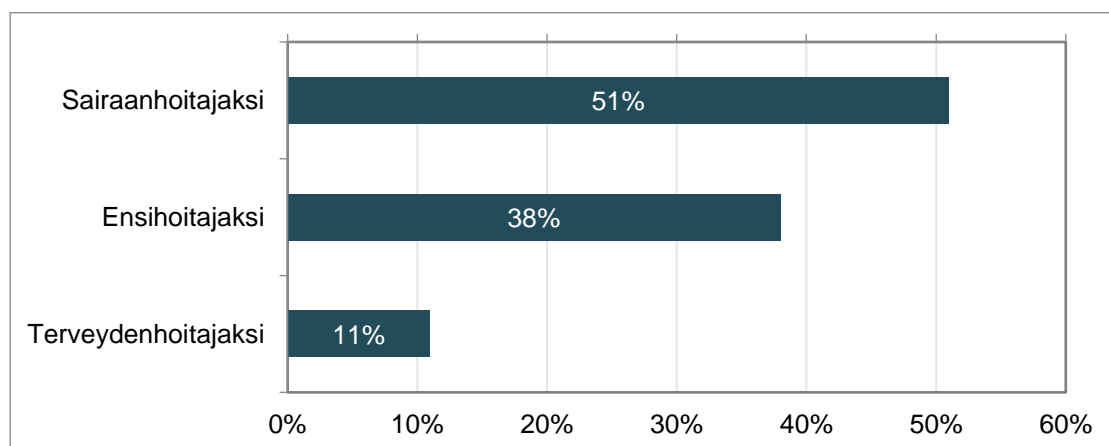
Kyselyyn vastasivat ainoastaan opiskelijat, jotka olivat olleet harjoittelussa Kymenlaakson keskussairaalassa. Tämä vaatimus tuotiin esiin saatekirjeessä (ks. liite 2.) Kyselylomakkeista ei näin ollen tarvinnut karsia puutteellisia tai sopimattomia lomakkeita tämän asian osalta.

Analysoinnissa käytettiin apuna samaa ohjelmaa kuin kyselylomakkeen luomisessa. Webropol Analytics -ohjelma mahdollisti kyselylomakkeiden käsittelyn tilastoanalyysinä. Perustaulukkomuotoina käytettiin suoria jakaumia. Suorilla jakaumilla tarkoitetaan tulostetta, jossa voidaan tarkastella yksittäisen kysymyksen vastauksia ja niiden jakautumista. Tässä tutkimuksessa tämä tarkoitti sitä, että jokaisen kysymyksen kohdalla vertailtiin sitä, kuinka moni vastasi tietyllä tavalla kysymykseen ja näistä tehtiin taulukoita, joista selvisi keskiarvoja. (Webpro s.a.l; Kananen 2011, 85; Kananen 2010, 103-105).

Kyselylomakkeen avoin kysymys analysoitiin teemoittelun keinoin (ks. liite 5.) Teemoittelu tarkoittaa kvalitatiivisen aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä. Tällä tavoin aineistosta pystyttiin vertailemaan esiin nousseita teemoja. Avointa kysymystä analysoidessa ensin etsittiin yhteneviä tekijöitä vastauksista, jonka jälkeen niistä muodostettiin teemoja, jotka ryhmiteltiin eri kategorioihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 106-107).

7 TUTKIMUSTULOKSET

435:stä kohderyhmään kuuluneesta opiskelijasta 55 opiskelijaa vastasi kyselyyn Webropol-ohjelman kautta. Näin ollen vastausprosentiksi saatiin 13 %. Avoimeen kysymykseen vastasi 27 opiskelijaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli sairaanhoitajaopiskelijoita (n = 28). Ensihoitajaopiskelijoista kyselyyn vastasi 21 opiskelijaa ja terveydenhoitajaopiskelijoista 6 opiskelijaa.



Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden osuus opiskelijaryhmittäin

Kyselylomakkeessa kysymykset olivat jaoteltuna teoriasta poimittujen laatuvaatimusten mukaisesti seuraaviin teemoihin: ohjauksen osa-alueiden toteutuminen, opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus, opiskelijan velvollisuudet sekä ohjauksen laatu. Näiden teemojen väittämiin vastattiin Likert-asteikolla, joista puuttui ”en osaa sanoa” -vaihtoehto. Lopuksi oli vapaaehtoinen avoin kysymys, johon opiskelijat saivat halutessaan kertoa vapaasti kokemuksiaan ja näkemyksiään ohjauksen laadusta Kymenlaakson keskussairaalassa.

Keskiarvoa mitattiin asteikolla 0-4, jossa 0 vastasi ”täysin eri mieltä”-vaihtoehtoa ja 4 ”täysin samaa mieltä”-vaihtoehtoa. Avoimen kysymyksen vastauksista kerättiin muiden kyselylomakkeen kysymyksien osa-alueisiin liittyviä tekijöitä, joita selitetään seuraavissa kappaleissa kyseisen osa-alueen kohdalla tilastollisten tulosten rinnalla.

7.1 Ohjauksen osa-alueiden toteutuminen

Kyselylomakkeen kysymykseen 2 nostettiin teoriasta ohjauksen eri osa-alueita, joista muodostettiin väittämiä. Osa-alueisiin kuului yksikköön perehdyttäminen, opiskelijan vastaanotto yksikköön, opiskelijan kohtelu, ohjauskeskustelujen pitäminen sekä ohjaajien määrä. Tämän kysymyksen jokaiseen väittämään vastasi kaikki kyselyyn osallistuneet (n = 55). Väittämiin vastattiin keskimäärin eniten vaihtoehdolla ”jokseenkin samaa mieltä” (n = 226). Vähiten vastattiin vaihtoehdolla ”täysin eri mieltä” (n = 50). Väittämistä eniten ”täysin samaa mieltä” -vastauksia keräsivät väittämät ”Minulle esiteltiin yksikön työtilat” (n = 35) sekä ”Koin, että nimettyjä vastuuhjaajia oli sopiva määrä” (n = 34). Väittäjä ”Minua kohdeltiin tasavertaisena työyhteisön jäsenenä” keräsi eniten ”täysin eri mieltä” -vastauksia (n = 10). Kuvassa 2 on esitetty ohjauksen osa-alueisiin liittyvien väittämien vastausten keskiarvot.



Kuva 2. Ohjauksen osa-alueiden toteutumisen jakaumat

Ohjauksen osa-alueiden toteutumisen vastauksien keskiarvoksi muodostui 3,0. Väittämistä korkeimman keskiarvon 3,6 sai ”Minulle esiteltiin yksikön työtilat” ja alhaisimman keskiarvon 2,5 sai ”Minua kohdeltiin tasavertaisena työyhteisön jäsenenä.” Korkean keskiarvon 3,4 sai myös väittämä ”Koin, että nimet-

tyjä ohjaajia oli sopiva määrä”. Väittämät ”Minulle kerrottiin yksikön käytännöistä” sai keskiarvokseen 3,2 ”Minut otettiin mukaan erilaisiin oppimistilanteisiin” keskiarvon 3,3. Kokonaiskeskiarvon alle jäivät väittämät ”Koin tulleeti kuulluksi” ja ”Sain säännöllisesti positiivista palautetta” keskiarvoilla 2,9 sekä ”Koin oloni tervetulleeksi työyksikköön” keskiarvolla 2,8. Kolmella väittämällä, ”Yksikössäni vallitsi opiskelijaohjaus myönteinen ilmapiiri”, ”Sain riittävästi ohjausta kaikilta työryhmän jäseniltä” sekä ”Sain säännöllisesti rakentavaa palautetta”, keskiarvoiksi muodostui 2,7.

Avoimen kysymyksen vastauksista nousi esiin ohjauksen osa-alueiden toteutumiseen liittyen se, että opiskelijoille ei aina tullut tervetullut olo heidän aloittaessaan harjoittelun uudessa yksikössä. Avoimeen kysymykseen vastanneista (n = 27) 15 vastaajaa toi esiin, että monessakaan yksikössä ei vallinnut opiskelijamyönteinen ilmapiiri vaan ohjaus koettiin taakaksi ja opiskelijoita ei arvostettu. Opiskelijoiden arvostuksen puute tuli usein esiin muun henkilökunnan kuin nimettyjen ohjaajien kohdalla.

Toisinaan saivat aikaan minulle ei-tervetulleen olon.

Osastolla ei arvostettu opiskelijoita ja heidän ohjaus koettiin taakaksi.

Esimies ei tervehtinyt minua osastolla vaikka itse hänelle tervehdyksen sanoin.

Tapasin monta hoitajaa jotka suhtautuivat opiskelijoihin riesana.

Opiskelija ei ole työvoimaa EIKÄ joka aamu kontrollien ottaja jotta muilla työntekijöillä olisi vähemmän töitä.

Monessa yksikössä on ollut huono yhteishenki.

Joskus työyksiköstä löytää myös vähintään yhden työntekijän, joka selkeästi ilmaisee ärsytyksensä opiskelijoita kohtaan ja opiskelijalle tulee jopa kiusattu olo kyseisen henkilön toiminnasta.

Monessakin harjoittelussa toimenpiteitä ja hoitotoimia tehtiin ns. salaa, ettei opiskelija vaan vahingossakaan eksy katsomaan ja oppimaan.

Vastaajista seitsemän toi esiin päinvastaista palautetta ja puolestaan kokivat, että harjoitteluun oli hyvä ja helppo mennä. Koko yksikössä vallitsi opiskelijamyönteinen ilmapiiri ja opiskelijaa kannustettiin henkilökunnan puolelta.

Esimies tervehti joka kerta, tuli kyselemään ja oli myös tukena.

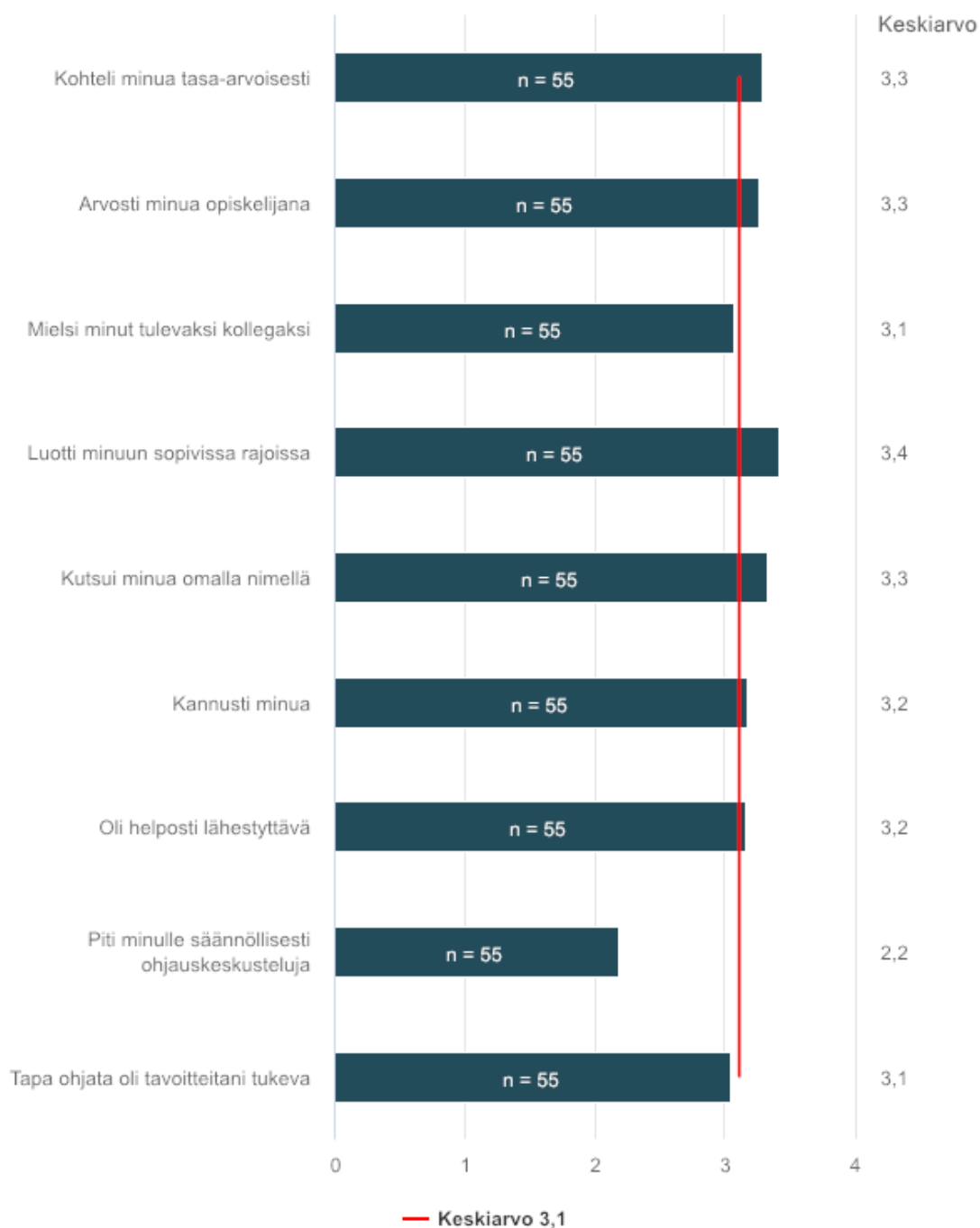
Harjoittelut keskussairaalassa ovat sujuneet moitteetta... Harjoitteluun on ollut mukava mennä.

Harjoittelupaikka oli hyvä ja kannustava.

Keskussairaalassa useita harjoitteluja tehneenä, yksikään harjoittelupaikka ei ole ollut huono.

7.2 Opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus

Kyselylomakkeen kysymyksessä 3 oli yhdeksän väittämää. Väittämien osa-alueet nostettiin teoriasta ja ne koskivat opiskelijan ja ohjaajan vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä. Osa-alueisiin kuului ohjaajan opiskelijamyönteisyys, ohjaajan tapa kohdella opiskelijaa sekä tapa ohjata. Tämän kysymyksen kaikkiin väittämiin vastasi jokainen kyselyyn osallistuneista. Eniten "täysin samaa mieltä" -vastauksia keräsivät väittämät "Ohjaajani luotti minuun sopivissa rajoissa" (n = 32) sekä "Ohjaajani kutsui minua omalla nimellä" (n = 31). Väittämä "Ohjaajani piti minulle säännöllisesti ohjauskeskusteluja" sen sijaan keräsi muihin väittämiin verrattuna paljon "täysin eri mieltä" -vastauksia (n = 17). Kuvassa 3 on esitetty kysymyksen 3 vastausten keskiarvojakaumat.



Kuva 3. Ohjaajan ja opiskelijan välisen vuorovaikutuksen toteutumisen jakaumat

Opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutuksen vastauksien keskiarvoksi muodostui 3,1. Korkeimman keskiarvon 3,4 sai väittämä ”Ohjaajani luotti minuun sopivissa rajoissa”. Keskiarvot 3,2 saivat kolme väittämää: ”Ohjaajani kohteli minua tasa-arvoisesti”, ”Ohjaajani arvosti minua opiskelijana” sekä ”Ohjaajani kutsui minua omalla nimellä”. Alhaisimman keskiarvon 2,2 sai väittämä ”Ohjaajani piti minulle säännöllisesti ohjauskeskusteluja”.

Avoimeen kysymykseen vastanneista 15 koki, että ohjauksen laatuun vaikutti erityisesti ohjaajan persoona ja opiskelijamyönteisyys tai -kielteisyys. Kemioiden kohtaaminen opiskelijan ja ohjaajan välillä oli avainasemassa. Ohjaajien sopiva määrä jakoi mielipiteitä vastaajien keskuudessa. Osa koki, että ohjaajia oli sopiva määrä ja osan mielestä ohjaajia ei ollut tarpeeksi. Jos ohjaajia oli enemmän kuin yksi, kokemus ohjauksesta ja sen laadusta oli kiinni siitä, kumman kanssa teki vuoron. Keskenään erilaisia ohjaajia ei koettu hyväksi asiakksi.

Ohjauksen onnistuminen on pitkälti ohjaajan ja opiskelijan persoonista kiinni.

Ehdoton pelastus oli erinomainen ohjaaja, joka suhtautui minuun opiskelijamyönteisesti ja halusi, että opin ja pääsen tavoitteisiini.

Ei esimerkiksi ollut nimettynä kuin yksi ohjaaja ja hänkin oli suuren osan lomalla.

Kaksi eri ohjaajaa. Toinen oli ystävällisempi ja rauhallisempi... Toisen kanssa tuntui että olin vain tiellä.

Jos opiskelijoita oli jatkuvasti osastolla lähes koko vuoden, näkyi tämä ohjaajien väsymyksenä ohjausta kohtaan sitä heikentävästi. Ohjaajalla saattoi olla myös useampi opiskelija ohjattavana samanaikaisesti, mikä koettiin huonona asiana. Usealla osastolla oli lähes koko vuoden opiskelijoita jatkuvasti, joka aiheutti itsessään opiskelijakielteisyyttä henkilökunnan keskuudessa. Ohjaajat ja muu henkilökunta eivät välttämättä käyttäneet opiskelijasta tämän omaa nimeä tai kohdanneet opiskelijoita yksilöinä.

Liikaa opiskelijoita saman aikaisesti osastolla. Oppimistilanteisiin hakeutuminen haastavaa, kun osastolla samanaikaisesti jopa 6 opiskelijaa.

Opiskelijoita yksikössä hirveä määrä lähes läpi vuoden ja opiskelija selvästi aistii kuinka työntekijät kyllästyneet ainaiseen opiskelijoiden läsnäoloon.

Ohjaajilla on paljon opiskelijoita ohjattavanaan ja se näkyy ohjaajan väsymyksenä, eikä ohjaaja jaksa perehtyä jokaisen uuden opiskelijan ohjaukseen.

Monet puhuvat opiskelijoista pelkällä opiskelija nimellä eikä vai vaudu opettelemaan oikeaa nimeä ja minusta se on eriarvoistavaa toimintaa ja alentavaa.

Yleensä opiskelijaa ei kutsuta nimeltä, vaan sie siellä, tai opiskelija.

Kokemusta ohjauksesta ja koko harjoittelusta sävytti se, että oma ohjaaja ei ollut kiinnostunut ohjaamaan opiskelijoita ja piti opiskelijaa työtä hidastavana tekijänä. Osa vastaajista toi esiin, että monikaan ohjaaja tai muu henkilökunta ei mieltänyt opiskelijaa tulevaksi kollegaksi, mutta myös tästä eriäviä kokemuksia oli useita.

Jos oma ohjaaja ei ollutkaan niin keneltäkään ei intoa ohjaukselle liiemmin ilmennyt ja tunsit olosi suureksi taakaksi yksikölle.

Nimettyjen ohjaajien kanssa oli pääsääntöisesti mukava työskennellä (sain tehdä paljon itse valvonnan alla), mutta jos yksikään oma ohjaaja ei ollut samassa vuorossa, niin usein niiden päivien ohjaajien kanssa oli hieman uuvuttavaa/raskasta olla: heillä ei ollut motivaatiota ohjata ja eivät juurikaan tarjonneet oppimistilanteita vaan opiskelijana sain koko päivän melkein pä tyrryttää itseäni.

Olen hämmästynyt, miksi harjoittelussa yleensä työyhteisö kokee opiskelijan vaivaksi ja haitaksi sekä pyrkii välttelemään työskentelemään opiskelijan kanssa. Eivätkö he ymmärrä, että olemme tulevia kollegoja.

Vastauksista nousi esiin, että monet työntekijöistä pitivät opiskelijoita työvoimana sen sijaan, että opiskelija olisi ollut harjoittelussa opiskelijan roolissa. Tämä nähtiin opiskelijoiden näkökulmasta ongelmana, koska opiskelijat olivat harjoitteluissa oppimassa uutta, jolloin monet oppimistilanteet jäivät kokematta, kun opiskelijoita oli laitettu tekemään perushoidollisia työtehtäviä työntekijöiden haluttomuuden kyseisiä työtehtäviä kohtaan tai kiireen vuoksi.

Osa työntekijöistä piti opiskelijaa liiksi työvoimana. Olin esimerkiksi vastaavan hoitajan mukana ohjattavana, mutta kenttähoitaja yritti antaa minulle työtehtäviään.

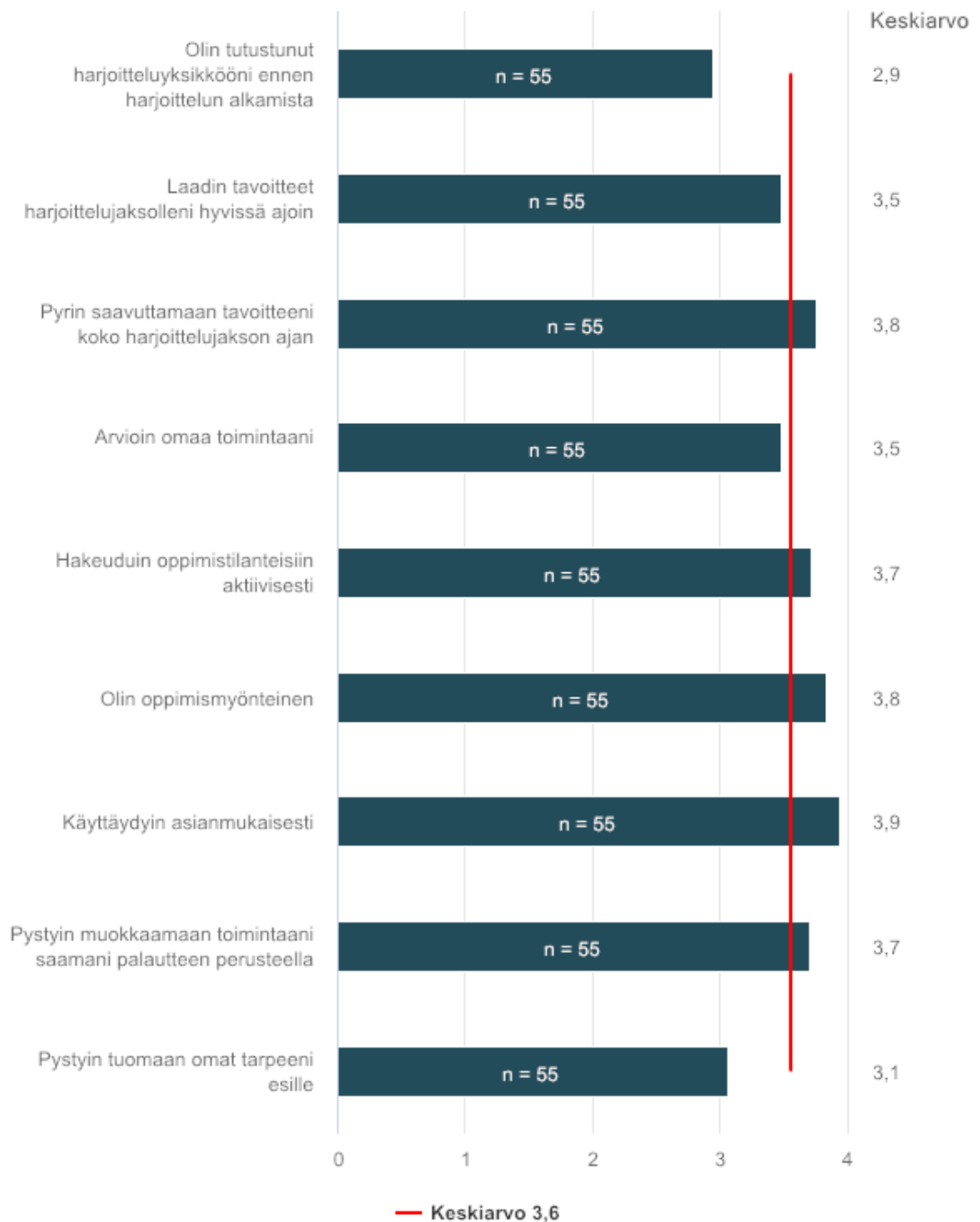
Tuntui, että osittain oltiin työvoimana tekemässä perushoitoa ja opiskelija laitettiin usein esim. Suihkutuksiin ja sitten saattoi mennä ohi joku mielenkiintoinen oppimistehtävä.

Opiskelijoita juoksetetaan edelleen pikkuasioiden hoitamiseen.

Lähihoitajapohjaiset sysätään usein liian helposti auttelemaan kentälle ja sairaanhoitajat asiat jäävät hieman syrjemmäksi harjoittelujaksoilla.

7.3 Opiskelijan velvollisuudet

Kysymyksessä 4 selvitettiin opiskelijan omaa panosta ohjauksen sujuvuuteen. Kysymykseen vastasivat kaikki kyselyyn osallistuneet. Väittämiä oli tässä kysymyksessä yhdeksän. Teoriasta nostettiin väittämiksi osa-alueita, joita olivat opiskelijan tutustuminen yksikköön ennakkoon, tavoitteiden luominen ja niihin pyrkiminen, oman toiminnan arvioiminen, oppimismyönteisyys sekä opiskelijan oma käytös ja asenne. Kysymyksen väittämät keräsivät eniten “täysin samaa mieltä” -vastauksia, joita oli yhteensä 315. “Täysin eri mieltä” -vastauksia sen sijaan oli yhteensä kolme ja nämä kaikki kolme vastausta kohdistuivat väittämään “Olin tutustunut harjoitteluyksikköni ennen harjoittelun alkamista”. Väittämään “Käyttäydyin asianmukaisesti” vastattiin eniten “täysin samaa mieltä” -vaihtoehdolla (n = 52). Kuvassa 4 on esitetty opiskelijan velvollisuuksiin liittyvien väittämien keskiarvot.



Kuva 4. Opiskelijan velvollisuuksien toteutumisen keskiarvot

Opiskelijan velvollisuudet -osion väittämien vastauksien keskiarvoksi nousi 3,6. Korkein keskiarvo 3,9 oli väittämällä ”Käyttäydyin asianmukaisesti”. Väittämät ”Olin oppimismyönteinen” ja ”Pyrin saavuttamaan tavoitteeni koko harjoittelujakson ajan” saivat keskiarvon 3,8. Alhaisimman keskiarvon 2,9 sai väittämä ”Olin tutustunut harjoitteluyksikköni ennen harjoittelun alkamista”.

Avoimessa kysymyksessä ei noussut esille yhtään opiskelijan omaan toimintaan viittaavaa vastausta.

7.4 Ohjauksen laatu

Kysymystä 5 ohjasi yksi väittämä: ”Opiskelijanohjaus Kymenlaakson keskussairaalassa on mielestäni laadukasta”, jonka keskiarvoksi nousi 2,9. Tähän väittämään vastanneiden (n = 55) vastausten perusteella ohjaus on keskimäärin laadukasta. Vastaaajista 31 vastasi väittämään vaihtoehdolla ”jokseenkin samaa mieltä”, 12 ”jokseenkin eri mieltä”, 10 ”täysin samaa mieltä” ja 2 ”täysin eri mieltä”.

Avoimen kysymyksen vastanneiden mielestä ohjauksen laatuun Kymenlaakson keskussairaalassa vaikuttivat useat eri asiat. Moni avoimeen kysymyksen vastanneista löysi ohjauksesta niin hyvää kuin huonoakin. Merkittävämpiä ohjauksen laatuun vaikuttavia tekijöitä olivat opiskelijan arvostus tai sen puute, ohjaajien persoonat, yksikössä vallitseva työilmapiiri sekä opiskelijamyönteisyys tai -kielteisyys, opiskelijoiden käyttäminen työvoimana sekä opiskelijoiden määrä osastolla.

Laatu vaihtelee osastoittain.

Ohjauksen laatu vaihteli osaston ja ohjaajan mukaan melko paljon.

Ohjauksen laatu Kymenlaakson keskussairaalassa vaihtelee suuresti.

Ohjauksen laatu on hyvin vaihtelevaa, kuitenkin parhaimmillaan huippua.

Systemaattista järjestelmää ohjaamiseen ei tunnu olevan.

8 POHDINTA

Tutkimuskysymyksiä oli tässä tutkimuksessa kaksi: 1) Miten opiskelijan ohjaukseen liittyvät laatuvaatimukset toteutuvat Kymenlaakson keskussaira-
alassa suoritettavissa harjoitteluissa? ja 2) Miten opiskelijat kokevat opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen toteutuvan ohjatussa harjoittelussa? Tutkimuksella saatiin vastauksia näihin tutkimuskysymyksiin. Opiskelijan ohjaukseen liittyvät laatuvaatimukset toteutuivat vaihtelevasti Kymenlaakson keskussairaalassa. Kokemusten vaihtelevuuteen vaikutti vastaajien mukaan se, millä osastolla harjoittelun suoritti sekä kenet sai nimetyksi ohjaajaksi. Opiskelijoiden kokemus opiskelijan ja ohjaajan välisestä vuorovaikutuksesta toteutui vastaajien mielestä pääsääntöisesti hyvin ja ohjaus oli nimettyjen ohjaajien kohdalla laadukasta.

8.1 Tulosten tarkastelu

Tuloksista selvisi ohjauksen laatuun vaikuttavia tekijöitä, jotka joko paransivat ohjauksen laatua tai heikensivät sitä. Tuloksia analysoidessamme huomasimme, että suhteutettuna kunkin opiskelijaryhmän vastaajamääriin, keskimääräisesti eniten ”täysin eri mieltä” -vastauksia esiintyi ensihoitajaopiskelijoilla. Ensihoitajilla näitä vastauksia oli 8,4 %, terveydenhoitajaopiskelijoilla 7,2 % ja sairaanhoitajaopiskelijoilla 3,2 %. Tyytyväisimpiä ohjauksen laatuun Kymenlaakson keskussairaalassa vastausten perusteella olivat sairaanhoitajaopiskelijat, joilla oli eniten ”täysin samaa mieltä” -vastauksia. Suhteutettuna vastanneiden sairaanhoitajaopiskelijoiden määrään, heillä oli ”täysin samaa mieltä” -vastauksia yhteensä 46 % kaikista vastausvaihtoehdoista. Ensihoitajaopiskelijoilla oli 45 % ja terveydenhoitajaopiskelijoilla 28 % ”täysin samaa mieltä” -vastauksia. Tutkimuksemme ei kuitenkaan antanut vastausta siihen, miksi näin on. Olisi hyvä selvittää tulevaisuudessa, miksi ensihoitajat ja terveydenhoitajat kokivat olleensa tyytymättömämpiä saamaansa ohjaukseen kuin sairaanhoitajaopiskelijat.

Kouvalaisen tutkimuksessa (2018) positiivista kokemusta tukevinä asioina työharjoittelun ohjauksessa nähtiin harjoitteluyksikössä vallitseva työilmapiiri, kollegiaalisuus opiskelijoita kohtaan, tervetullut olo työyksikköön sekä opiskelijoiden kutsuminen omalla nimellä. Tekemässämme tutkimuksessa nousivat esiin samat aihepiirit näyttäytyen kuitenkin ohjauksen laatua heikentävästi, sillä nämä asiat eivät toteutuneet Kymenlaakson keskussairaалassa. Tutkimustuloksiin vaikuttanee se, että tutkimus koski koko keskussairaалaa ja kaikkia opiskelijaryhmiä, jolloin tutkimustuloksista ei pystytä erottelemaan tarkasti niitä yksiköitä, joissa ohjaus on erinomaista.

Tutkimustuloksissa esille nousi opiskelijoiden arvostuksen puute sekä kokemus taakaksi tulemisesta. Saatu tutkimustulos oli kaiken kaikkiaan eniten ohjauksen laatua heikentävä. Tulokseen vaikuttivat ohjaajan suhtautuminen opiskelijaan ja ohjaukseen sekä liian usein opiskelijoiden ohjaajana toimiminen. Samat asiat nousivat esille Teuhon ym tutkimuksessa (2017). Saamamme tutkimustulokset johtuivat vastausten perusteella siitä, että työntekijät kokevat liikaa kuormitusta työssään, yksiköissä on kiire eivätkä resurssit ole riittävät laadukkaaseen ohjaukseen. Lisäksi monessa yksikössä vallitsee huono työilmapiiri, joka heijastuu opiskelijoihin. Jatkoa ajatellen yksiköissä olisi hyvä pohtia edellä mainittuja asioita ja kiinnittää huomioita siihen, onko yksikössä riittävät resurssit suureen opiskelijamäärään. Työntekijöiden jakaminen on tärkeää eikä yksikään hoitaja jaksa kiireessä tai ohjaukseen väsyneenä ohjata opiskelijoita jatkuvasti. Asiaan voisi paneutua yksikön kehityskeskusteluissa sekä työohjauksessa, jolloin esimerkiksi opiskelijoiden määrää yksikössä kerralla pystyisi tarpeen mukaan miettimään uudestaan sekä pohtia työntekijöiden työhyvinvointia tukevia keinoja.

Kuten Luojuksen väitöskirjan tutkimustuloksissa (2011) esiin noussut ohjaajan persoonan vaikutus ohjaukseen, myös tekemässämme tutkimuksessa ohjaajan persoona oli avainasemassa sekä ohjauksen laatua heikentävällä että tukevalla tavalla. Opiskelijamyönteinen, helposti lähestyttävä ja kannustava ohjaaja koettiin hyväksi ohjaajaksi. Hoitajien opiskelijakielteisiin asenteisiin voitaisiin vaikuttaa lisäämällä koulutusta opiskelijan ohjaamisesta sekä käyttämällä osastotunteja opiskelijan ohjaukseen liittyvien asioiden pohtimiseen yhdessä. Näissä asioissa voisi hyödyntää paikallisen ammattikorkeakoulun ammattitaitoa koulutusten tai infotilaisuuksien muodossa työntekijöille. Koulun ja

ohjaavien yksiköiden välillä tapahtuvaa yhteistyötä lisäämällä voitaisiin vähentää ohjaajan kokemaa kuormitusta, jolloin väsymys ohjausta kohtaan ei kohdistuisi opiskelijaan.

Osa tutkimustuloksista kuitenkin puhui ohjauksen laatuun vaikuttavien positiivisten asioiden puolesta kuten opiskelijamyönteisyydestä, kannustavasta ilmapii-ristä ja ohjaajasta sekä halusta ohjata ja auttaa opiskelijaa pääsemään tavoitteisiinsa. Näitä kaikkia asioita tulisi vahvistaa jatkossa. Käymällä läpi opiskelijapalautteita koko työyhteisön kesken ja rakentavien palautteiden lisäksi keskittymällä positiivisiin palautteisiin, voisi työntekijät saada uutta motivaatiota ja kiitosta tekemästään työstä opiskelijan ohjauksen parissa.

Tutkimustulosten perusteella työn hankkeistajana toiminut Kymsote pystyy kiinnittämään huomioita opiskelijan ohjauksen laatua tukeviin ja heikentäviin tekijöihin. Näin ollen ohjauksen laatuun pystytään vaikuttamaan tulevaisuudessa ja mahdollisesti lisäämään työntekijöiden ohjausmyönteisyyttä. Opiskelijoille voi olla suuri kynnys lähteä harjoitteluun uuteen paikkaan ja kyseisestä harjoittelupaikasta etukäteen saatu tieto voi joko lisätä tai vähentää odotuksia paikkaa kohtaan. Kymsote pystyy puuttumaan tuloksista esiin nousseisiin epäkohtiin ja opiskelijoiden harjoittelut tulevaisuudessa voivat olla entistä opettavaisemmat tuleville ammattilaisille.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa pätevyys eli validius tarkoittaa valitun tutkimusmenetelmän pystyvyyttä mitata sitä mitä oli aikomuskin mitata. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa ei saisi tulla esiin systemaattista virhettä. Tällöin tutkimuksen kyselylomakkeen tulee olla niin hyvin ymmärretty, että jokainen siihen vastaaja ymmärtää jokaisen kysymyksen samalla tavalla keskenään sekä tutkijoiden kanssa. Validiutta tulee pohtia jo ennen tutkimuksen tekoa.

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tulosten tarkkuutta ovat ei-sattumanvaraiset tulokset sekä mittaustulosten toistettavuus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sama tutkimukseen osallistuja vastaa samalla tavoin, vaikka tutkimuksen tekisi alkuperäisen

lisäksi toinen tutkija samoilla kysymyksillä. Validius ja reliabiliteetti muodostavat kokonaisluotettavuuden tutkimukselle. (Vilkkä 2015, 193-194).

Tässä tutkimuksessa pätevyyteen ja luotettavuuteen vaikutettiin esitestamalla kyselylomake ennen sen lähettämistä kohderyhmälle. Tässä vaiheessa oli vielä mahdollista tehdä muutoksia kyselylomakkeeseen. Kyselylomaketta muutettiin tarkentamalla väittämien lauserakenteita, jotta jokainen vastaaja ymmärsi ne samalla tavalla ja väittämät olivat selkeämpiä. Lisäksi kyselylomakkeen kysymysten järjestystä vaihdettiin punaisen langan säilyttämiseksi. Luotettavuutta lisäsi kyselyn rajaaminen viimeisimpään harjoittelukokemukseen Kymenlaakson keskussairaalassa. Näin vastaaja ei voinut valita joko hyvää tai huonoa kokemusta ohjauksen laadusta. Muuttujataulukon hyödyntäminen kyselylomaketta tehdessä lisäsi tutkimuksen validiteettia (ks. liite 4).

Luotettavuuteen ja pätevyyteen heikentävästi vaikutti pieni vastaajamäärä, jonka toivottiin olevan suurempi, sillä kohderyhmään kuului useita satoja henkilöitä. Lopulta kyselyyn vastasi vain 55 opiskelijaa. Kaikki kyselyyn osallistuneista ei vastannut avoimeen kysymykseen, joka osaltaan heikensi validiutta. Lisäksi tutkijat olivat kokemattomia tutkimusten tekijöitä.

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamista, johon kuuluvat eettisesti kestävien tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien noudattaminen. Asianmukaiset tietolähteet, riittävät kokeet, havainnot ja tutkimuksen analysointi ovat avainasemassa. Tutkimusetiikka tulee huomioida jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Tutkimusetiikassa tärkeää on, että jokainen tutkimuksia tekevä henkilö ymmärtää ja noudattaa tutkimusetiikkaa samalla tavalla. Perusperiaatteet tutkimusetiikassa ovat kaikille samat. Tutkimusetiikka sijoittuu tutkimuksissa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin sekä yleisöön. (Vilkkä 2015, 41).

Tässä tutkimuksessa käytettiin pääasiassa alle kymmenen vuotta vanhoja lähteitä. Mukana oli ainoastaan yksi yli kymmenen vuotta vanha tutkimus. Suomalaisen tutkimusten lisäksi tutkimuksessa käytettiin englannin kielisiä tutkimuksia.

Tutkimusta tehdessä hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy lisäksi tutkijan toimiminen rehellisesti muita tutkijoita kohtaan. Rehellisellä toiminnalla viitataan siihen, että tutkija kunnioittaa muiden työtä sekä saavutuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että omaan tutkimukseen laitetaan tarkat lähdeviitteet ja kunnia annetaan omassa tekstissä aiempien tutkimusten tekijöille, jos niihin viitataan. Tutkijan tulee esittää aiempien tutkimusten tulokset oikein. Tutkimusetiikassa vilpistä puhuttaessa tarkoitetaan sellaista toimintaa, jossa tekstiä vääristellään tai toisten tuotoksia plagioidaan. (Vilka 2015, 42).

Tässä tutkimuksessa tutkimusetiikkaa noudatettiin välttämällä muiden tuotosien plagiointia. Noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä, tämä onnistui. Jokaisesta tutkimuksen vaihetta tehdessä huomioitiin tutkimusetiikka ja pohdittiin, voiko näin tehdä. Tässä kyselytutkimuksessa pohdittiin eettisyyttä myös tutkimukseen osallistuvien kannalta. Oli tärkeää, että osallistujien anonyymius taattiin. Anonyymius taattiin siten, että tutkijoille ei tullut vastaajien henkilöllisyys tietoon missään vaiheessa tutkimuksen tekoa eikä sen jälkeen. Opinto-toimistolle annettiin tieto siitä, ketkä kohderyhmään kuuluvat. Tämän jälkeen opintotoimisto lähetti kyselylomakkeeseen vievän linkin kohderyhmälle heidän opiskelijatietojen perusteella. Näin tutkimuksen tekijät eivät saaneet tietää vastaajien henkilöllisyyksiä. Kaikki kyselylomakkeet poistettiin Webropol-ohjelmasta, kun ne oli analysoitu.

8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tilastollista tietoa antaneet kysymykset kertoivat vastaajien olleen keskimääräisesti tyytyväisiä ohjauksen laatuun vaikuttaviin tekijöihin. Avoimen kysymyksen myötä nousi esille erityisesti kehittämistä vaativia tekijöitä kuten yksikössä vallitseva työilmapiiri, opiskelijoihin ja ohjaukseen suhtautuminen sekä opiskelijoiden määrä yksikössä.

Tämän tutkimuksen myötä jatkotutkimusaiheita nousi useampia. Tässä tutkimuksessa keskityttiin ohjauksen laatuun ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Kyselyssä selvitettiin, oliko sillä merkitystä ohjauksen laatuun, opiskeliko vastaaja

sairaanhoitajaksi, ensihoitajaksi vai terveydenhoitajaksi. Jatkotutkimuksia ajatellen olisi mahdollista selvittää, mistä tämä johtuu, että ohjaukseen tyytyväisimpiä kokivat olleen sairaanhoitajat ja vähemmän tyytyväisiä kokivat olleen ensihoitajat ja terveydenhoitajat.

Tuloksista selvisi, että ohjauksen laatu vaihteli osastoittain. Tätä voisi lähteä kartoittamaan selvittämällä mikä yksikkö on onnistunut ohjauksessa hyvin ja missä yksikössä sitä voisi vielä kehittää. Jatkotutkimuksella pääsisi selvittämään mitkä tekijät yksiköissä vaikuttavat ohjauksen laadun vaihtelevuuteen. Jos tästä aiheesta tehtäisiin tutkimus, voisivat selvittää jo olemassa olevat opiskelijan ohjaukseen tukevat asiat ja näin ollen voisi niitä siirtää muihin talon yksiköihin.

Tärkeää olisi lähteä selvittämään syitä opiskelijakielteisyydelle työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olisi mahdollista selvittää, jolloin opiskelijakielteisyyteen voisi löytyä syitä. Lisäksi voisi tutkia mitkä ovat ne asiat, jotka ohjaajat kokevat kuormittavina tekijöinä opiskelijan ohjauksessa. Tämä tukisi sitä, että opiskelijan ohjaukseen kehitettäisiin kaikkia osapuolia palvelevaksi.

Lisäksi opiskelijan omaa osuutta hyvän ohjauksen takaamiseksi voisi lähteä selvittämään syvemmin. Opiskelijoiden omalla panoksella on merkitystä harjoittelujen onnistumisen kannalta. Opiskelijoiden oma motivaatio, sen merkitys ja sitä tukevat sekä heikentävät tekijät suhteessa laadukkaaseen ohjaukseen ja harjoitteluun olisivat avainasemassa jatkotutkimuksessa.

Laatimamme tutkimus voitaisiin uusissa tulevaisuudessa, jotta nähtäisiin mihin suuntaan asiat ovat kehittyneet. Tutkimuksella pyrittäisiin selvittämään mitkä tekijät ovat muuttuneet ja miten.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulut s.a. Opetushallitus. Saatavissa: https://www.oph.fi/koulutus_ ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ ja_yliopistot/ammattikorkeakoulut [viitattu 24.3.2019].

Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. 2006. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriö. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80112/tr24.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 24.3.2019].

Becker, E., Hahtela, N. & Ranta, I. 2015. Hoitotyön vuosikirja 2015 – Kollegiaalisuus hoitotyössä. Helsinki: Fioca Oy.

Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Porvoo: 2015. Bookwell Oy.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/55/EU. 28.12.2013. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:FI:PDF> [viitattu 24.3.2019].

Foster, H., Mark-Maran, D. & Ooms, A. 2015. Nursing student expectations and experiences of mentorship. Tutkimusartikkeli. Lontoo.

Frisk, T. 2016. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Euroopan Unioni. Saatavissa: https://www.edu.fi/download/177819_TPO_opiskelijan_ohjaajana.pdf [viitattu 19.5.2019].

Gray, M. & Smith, L. 2000. The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: findings from a longitudinal qualitative study. Tutkimusartikkeli. Napierin yliopisto.

Harjoittelu. 2018. Euroopan Unioni. 2.5.2018. Saatavissa: https://europa.eu/youreurope/citizens/education/traineeships/index_fi.htm [viitattu 24.3.2019].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

HUS Opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1. 2018. Helsinki. Saatavissa: <https://www.hus.fi/tyopaikat/opiskelijat-ja-harjoittelu/terveysalan-opiskelijat/Documents/HUS%20Opiskelijaohjauksen%20k%C3%A4sikirja%202-1%20netti-versio.pdf> [viitattu 19.5.2019].

Jobiili. 2019. Harjoittelupaikat sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden ammattilaisille. Saatavissa: <https://www.jobiili.fi/#/> [viitattu 24.3.2019].

Jääskeläinen, L. 2009. Sairaanhoidaja opiskelijan käytännön ohjaajana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/80663> [viitattu 2.4.2019].

Kallio, S. 2011. Tavoitteena taitava sairaanhoidaja – Sairaanhoidajaopiskelijan oppiminen työharjoittelussa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/82524> [viitattu 2.4.2019].

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kouvalainen, M. 2018. ”Opiskelija saattaa olla tuleva työtoverisi” – kliininen harjoittelu terveysalan opiskelijoiden kuvaamana. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.utu-pub.fi/handle/10024/145630> [viitattu 5.4.2019].

Kälkäjä, M., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A-M., Vehkaperä, A. & Kääriäinen, M. 2016. Opiskelijaohjauksen käytännöt, -resurssit ja ohjaajat terveysalalla: opiskelijaohjaajien näkökulma. Hoitotiede 2016.

Lahtinen, M. & Lankinen, T. 2013. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. 8., uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2017. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. 9.-12. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Leppäharju, M. 2010. Sairaanhoidajaopiskelijoiden ammattitaidon arviointi opiskeluun kuuluvassa harjoittelussa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/81450> [viitattu 5.4.2019].

Luoja, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66696/978-951-44-8315-8.pdf?sequence> [viitattu 7.4.2019].

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun välinen sopimus kaudelle 2017-2020. 20.12.2016. Saatavissa: <https://mi-nedu.fi/documents/1410845/3992295/Kaakkois-Suomen+ammattikorkeakoulu+sopimus+2017-2020> [viitattu 24.3.2019].

Opiskelijaohjauksen ja oppimisympäristöjen kehittäminen s.a. Kymsote. Saatavissa: <http://valo.kaashp.fi/ohjeistus/opiskelijat/Sivut/Opiskelijaohjauksen-ja-oppimisympäristöjen-kehittäminen.aspx> [viitattu 21.5.2019].

Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien s.a. Kymsote. Saatavissa: <http://valo.kaashp.fi/ohjeistus/opiskelijat/Documents/Opiskelijaohjauksen%20laatusuosituksien.pdf> [viitattu 21.5.2019].

Opiskelijavastaavana ja ohjaajana toimiminen s.a. Kymsote. Saatavissa: <http://valo.kaahashp.fi/ohjeistus/opiskelijat/Sivut/Ohjaajana-toimiminen.aspx> [viitattu 21.5.2019].

Romppanen, M. 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0570-3/urn_isbn_978-952-61-0570-3.pdf [viitattu 8.4.2019].

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus / ns. koulutuskorvaukset. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-143537.pdf> [viitattu 24.3.2019].

STM. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisuja 2009:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74335/URN:NBN:fi-fe201504226780.pdf?sequence=1> [viitattu 19.5.2019].

STM. 2012. Koulutuksella osaamista asiakaskeskeisiin ja moniammatillisiin palveluihin – Ehdotukset hoitotyön toimintaohjelman pohjalta. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71627/URN%3aNBN%3afi-fe201504224497.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 19.5.2019].

Terveystieteiden tutkimuskeskus ammattikorkeakouluopiskelijan ja toisen asteen opiskelijan osallistuminen lääkehoidon toteuttamiseen ohjatussa harjoittelussa tai työssäoppimisen jaksoilla. 2012. Kymsote. Saatavissa: <http://valo.kaahashp.fi/ohjeistus/opiskelijat/Documents/L%C3%84%C3%84KEHOIDON%20TOTEUTTAMISEN%20OHJE.pdf> [viitattu 21.5.2019].

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut s.a. Kymsote. Kotka. Saatavissa: <https://kymsote.fi/fi/> [viitattu 15.2.2019].

Teuho, S., Roto, H., Sulonen, T., Vikberg-Aaltonen, P. & Sankelo, M. 2017. Terveystieteiden tutkimuskeskus ammattikorkeakouluopiskelijoiden kielteiset kokemukset harjoittelun aikana. Tutkiva hoitotyö 15.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Työelämässä oppiminen s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavissa: <https://minedu.fi/tyoelamassa-oppiminen> [viitattu 24.3.2019].

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. 2014. Finlex. 18.12.2014/1129. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129> [viitattu 24.3.2019].

Valvira. 2019. Opiskelijat. Saatavissa: <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/opiskelijat>. [viitattu 19.5.2019].

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura Ab.

Vilka, K. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Webropol s.a. Powerful insights. Saatavissa: <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/luo-kyselyita/> [viitattu 16.2.2019].

LIITTEET

Liite 1

Tekijä, tutkimuksen tiedot	Aineisto ja tutkimusmenetelmien kuvaus	Keskeiset tutkimustulokset
<p>Foster, H., Mark-Maran, D. & Ooms, A. 2015. Nursing student expectations and experiences of mentorship. Tieteellinen tutkimus. Lontoo.</p>	<p>Aineistoa kerättiin kvantitatiivisen menetelmän keinoin. Osallistujille lähetettiin kyselylomake sähköisesti. Aineisto analysoitiin SPSS 18 -ohjelmalla.</p>	<p>Tutkimustuloksista tuli esille, että opiskelijat arvostivat ohjaajissa eniten sitä, että he opettivat opiskelijoita mahdollisimman paljon ja selittivät asioita sekä ohjasivat ja kannustivat opiskelijoita eteenpäin.</p>
<p>Gray, M. & Smith, L. 2000. The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: findings from a longitudinal qualitative study. Tieteellinen tutkimus. Skotlanti.</p>	<p>Aineistoa kerättiin haastattelemalla kymmentä opiskelijaa viisi kertaa kolmen vuoden aikana. Tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen menetelmä. Aineistoa analysoitiin vertailevalla sisälönanalyysillä.</p>	<p>Tutkimuksesta selvisi, että opiskelijat toivovat ohjaajien olevan helposti lähestyttäviä ja ystävällisiä, myös ymmärtäväisyyttä ohjaajalta toivottiin. Tärkeäksi opiskelijat kokivat, että ohjaaja antoi heidän itse kokeilla asioita käytännössä mahdollisimman paljon.</p>
<p>Jääskeläinen, L. 2009. Sairaanhoitaja opiskelijan käytännön ohjaajana. Pro Gradu -tutkielma. Tampere.</p>	<p>Aineistoa tutkimusta varten kerättiin teema-haastatteluiden kautta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Analysointi tehtiin sisälön analyysillä.</p>	<p>Sairaanhoitajat kokivat, että heidän työhönsä kuuluu isona osana opiskelijoiden ohjaus. Moni tutkimukseen osallistuneista koki, että opiskelijan ohjaukseen vaikuttaa positiivisesti pitkä työkokemus, koulutus, jatko-opinnot sekä oma persoona. Negatiivisesti puolestaan vaikuttivat vähäinen aika, huonot kokemukset aiemmista ohjaustilanteista sekä vähäinen koulutus opiskelijanohjauksessa.</p>

<p>Kallio, S. 2011. Tavoitteena taitava sairaanhoitaja. Sairaanhoitajaopiskelijan oppiminen työharjoittelussa. Pro Gradu -tutkielma. Tampere.</p>	<p>Tutkimus toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineistoa kerättiin teemahaastattelun avulla, osallistujia yhteensä seitsemän. Analysoitu sisällönanalyysillä.</p>	<p>Teorian ja käytännön välissä on kuilu, jonka ylittämiseksi tarvitaan yhteisiä ponnisteluja.</p>
<p>Kouvalainen, M. 2018. ”Opiskelija saattaa olla tuleva työtoverisi”: Kliininen harjoittelu terveysalan kuvaamana. Pro Gradu -tutkielma. Turku.</p>	<p>Aineisto kerättiin tutkimusta varten CLES+T avointen kysymysten avulla. Menetelmänä on käytetty kvantitatiivista menetelmää. Aineisto on analysoitu deduktiivisella sisällönanalyysillä.</p>	<p>Tutkimuksissa selvisi, että harjoitteluihin vaikutti merkittävästi yksikön ilmapiiri, ohjaajien ja muun henkilökunnan kollegiaalinen käyttäytyminen sekä tervetullut olo yksikköön.</p>
<p>Kälkäjä, M., Kääriäinen, M., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A-M. & Vehkaperä, A. 2016. Opiskelijaohjauskäytännöt, -resurssit ja ohjaajat terveysalalla: opiskelijaohjaajien näkökulma. Tieteellinen tutkimus. Hoitotiede 2016. 28 (3). 229-242.</p>	<p>Aineistoa kerättiin sähköisesti käyttämällä opiskelijaohjauskäytännöt ja -osaaminen mittaria. Aineistoa analysoitiin tilasto- ja monimuuttujamenetelmin.</p>	<p>Tutkimustuloksista paljastui, että ohjaajat kokevat opiskelijan ohjauskäytännöissä sekä ohjausresursseissa olevan vielä kehitettävää.</p>
<p>Leppäharju, M. 2010. Sairaanhoitajaopiskelijoiden ammattitaidon arviointi opiskeluun kuuluvassa harjoittelussa. Pro Gradu -tutkielma. Tampere.</p>	<p>Tutkimus teetettiin neljän eri ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Lisäksi aineiston keruussa hyödynnettiin Katja Luojuksen (2011) kehittämää mittaria, jonka hän oli tehnyt omaa väitöskirjaansa varten. Aineiston analysointiin käytettiin SPSS 15.0 -tilasto-ohjelmaa.</p>	<p>Tutkimustuloksista ilmeni, että opiskelijoille on erityisen tärkeää arvioinnin saaminen, koska tämä kehittää heidän ammatillista kehittymistään. Opiskelijat kokivat hyväksi asiaksi sen, että ohjaajat osallistuvat heidän kanssaan eri oppimistilanteisiin yhdessä, jolloin näitä kokemuksia on voitu hyödyntää arvioinnin antamisessa.</p>
<p>Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Akateeminen väitöskirja. Tampere.</p>	<p>Väitöstutkimuksena tehty tutkimus, joka on tehty ohjaajan näkökulmasta. Tutkimuksen aineistot kerättiin ennen intervention toteutusta ja sen jälkeen. Tulosten</p>	<p>Ohjaajien persoonallisilla ominaisuuksilla ja ohjaajaominaisuuksilla oli yhteyttä ohjaukseen. Tutkimuksessa käytetyllä interventiolla oli yhteyttä ohjaajien</p>

	perusteella kehitettiin ohjausta ohjaajien näkökulmasta.	toimintaan opiskelijaohjauksessa.
Romppainen, M. 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Väitöskirja. Kuopio.	Aineiston muodostivat opiskelijoiden kirjoittamat kokemukset. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin merkityksellisten tapahtumien tekniikkaa.	Merkityksellisimmät onnistuneet hoitotyön oppimiskokemukset kohdistuivat potilaan ja omaisten kohtaamiseen sekä eettisyyteen. Oppimiskokemukset olivat monimuotoisia ja opiskelijat pitivät tärkeänä oman toimintansa merkitystä potilaalle.
Teuho, S. Roto, H., Sulonen, T., Vikberg-Aaltonen, P. & Sankelo, M. 2017. Terveysalan opiskelijoiden kielteiset kokemukset harjoittelun aikana. Tieteellinen tutkimus. Tutkiva hoitotyö.	Aineiston keruuseen käytettiin CLES+T -mittaristoa. Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen menetelmä. Aineistoa analysoitiin deduktiivis-induktiivisella sisälönanalyysillä.	Tutkimustulokset kertovat, että ohjaukseen vaikuttivat negatiivisesti ohjaajien asenteet opiskelijoita kohtaan, ohjauksen järjestäminen, ohjaustaitojen puute sekä yksilöllinen ohjaus.

HYVÄ XAMK:N TERVEYSALAN OPISKELIJA

Opiskelemme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Kotkan kampuksella sairaanhoitajiksi. Opinnäytetyönämme teemme tutkimuksen terveysalan opiskelijoiden kokemuksista työharjoittelujen ohjauksesta Kymenlaakson keskussairaalassa. Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää Kymenlaakson keskussairaalassa tapahtuvien harjoittelujen ohjauksen laatua. Opinnäytetyömme ohjaavana opettajana toimii Sari Engelhardt ja työn hankkeistajana toimii Kymsote.

Toivomme sinun vastaavan tähän kyselyyn VAIN, jos olet suorittanut yhden tai useamman harjoittelun Kymenlaakson keskussairaalassa.

Tutkimuksemme toteutetaan kyselytutkimuksena, johon toivomme sinun vastaavan. Osallistumiseen vaaditaan ainoastaan kyselylomakkeeseemme vastaamista, joka vie aikaa 3-10 minuuttia. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kyselylomakkeet käsitellään anonyymeina ja ne hävitetään asianmukaisesti aineiston analysoinnin jälkeen. Tutkimukseen kerätään vain tilastollista tietoa vastausten perusteella. Nimiä tutkimukseen ei liitetä.

Kyselyyn vastaamiseen aikaa on kaksi viikkoa, jonka jälkeen analysoimme tulokset. Kiitämme sinua yhteistyöstä!

Vastaamme mielellämme lisäkysymyksiin sähköpostitse:

roosa.valkonen@edu.xamk.fi

jasu.vihavainen@edu.xamk.fi

Ystävällisin terveisin

Roosa Valkonen & Jasu Vihavainen, SH16S

KYSELYLOMAKE

JOS OLET OLLUT USEAMMASSA KUIN YHDESSÄ HARJOITTELUSSA KYMENLAAKSON KESKUSSAIRAALASSA, VASTAA KYSELYYN VII-MEISIMMÄN HARJOITTELUN PERUSTEELLA.

1. OPISKELEN

Sairaanhoidajaksi Ensihoitajaksi Terveystenhoitajaksi

2. OHJAUKSEN OSA-ALUEIDEN TOTEUTUMINEN

Vastaa seuraaviin väittämiin

Harjoittelussani...	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minulle esiteltiin yksikön työtilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle kerrottiin yksikön käytännöistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin oloni tervetulleeksi työyhteisöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tulleen kuulluksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kohdeltiin tasavertaisena työyhteisön jäsenenä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössä vallitsi opiskelijanohjaus myönteinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi ohjausta kaikilta työryhmän jäseniltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minut otettiin mukaan erilaisiin oppimistilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain säännöllisesti rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain säännöllisesti positiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin, että nimetyt vastuuhjajat oli sopiva määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. OPISKELIJAN JA OHJAAJAN VÄLINEN VUOROVAIKUTUS

Vastaa seuraaviin väittämiin

Ohjaajani...

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kohteli minua tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvosti minua opiskelijana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielsi minut tulevaksi kollegaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotti minuun sopivissa rajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kutsui minua omalla nimellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannusti minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oli helposti lähestyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piti minulle säännöllisesti ohjauskeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapa ohjata oli tavoitteitani tukeva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. OPISKELIJAN VELVOLLISUUDET

Vastaa seuraaviin väittämiin

Opiskelijana minä...

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olin tutustunut harjoitteluyksikköni ennen harjoittelun alkamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laadin tavoitteet harjoittelujaksolleni hyvissä ajoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin saavuttamaan tavoitteeni koko harjoittelujakson ajan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvioin omaa toimintaani aktiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakeuduin oppimistilanteisiin aktiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin oppimismyönteinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyttäydyin asianmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin muokkaamaan toimintaani saamani palautteen perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin tuomaan omat tarpeeni esille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. OHJAUKSEN LAATU

Vastaa seuraavaan väittämään

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Opiskelijanohjaus Kymenlaakson keskussairaalassa on mielestäni laadukasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. HALUTESSASI KERRO KOKEMUKSISTASI OHJAUKSEN LAADUSTA -KYMENLAAKSON KESKUSSAIRAALASSA

KIITOS KYSELYYN OSALLISTUMISESTA!

Muuttujataulukko

TUTKIMUSONGELMA	TEOREETTINEN TARKASTELU	KYSYMYS
1. Miten opiskelijanohjaukseen liittyvät laatuvaatimukset toteutuvat Kymenlaakson keskussairaalassa suoritettavissa harjoitteluissa?	<ul style="list-style-type: none"> * Ohjaus työharjoitteluissa, s. 9-10 * Ohjaajan ja opiskelijan ominaisuudet ja velvollisuudet, s. 11 * Kymenlaakson keskussairaala harjoittelupaikkana, s. 15-17 	2, 3, 4, 6
2. Miten opiskelijat kokevat opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen toteutuvan ohjatussa harjoittelussa?	<ul style="list-style-type: none"> * Työharjoittelut ammattikorkeakoulussa, s. 7-9 * Ohjaus työharjoitteluissa, s. 9-10 * Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus ohjaussuhteessa, 12-13 * Sairaalaympäristössä tapahtuva opiskelijan ohjaus, s. 14 	3, 4, 5, 6

Sisällönanalyysi kyselylomakkeen kysymyksestä 6. Halutessasi ykerro vapaasti kokemuksistasi ohjauksen laadusta Kymenlaakson kesussairaalassa.			
PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Opiskelijaa ei arvosteta	Opiskelijoiden arvostaminen	Asenteet	Opiskelijan ohjauksen laatuun vaikuttavat tekijät
Opiskelijat koetaan taakaksi	Opiskelijoiden arvostaminen		
Opiskelijat ovat työnteon tiellä	Opiskelijoiden arvostaminen		
Opiskelijat hidastavat työntekoa	Opiskelijoiden arvostaminen		
Opiskelijat koetaan riisana	Opiskelijoiden arvostaminen		
Ei kutsuta omalla nimellä	Opiskelijoiden kohtelevinen yksilöinä		
Käytetään nimen sijaan ”opiskelija” tai ”sinä”	Opiskelijoiden kohtelevinen yksilöinä		
Ohjaaja halusi ohjata	Ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Ohjaaminen koettiin taakaksi	Ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Ohjaajan persoona	Ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Ohjaajat mahdollistivat oppimistilanteita	Ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Nimettyjen ohjaajien erilainen suhtautuminen ohjaamiseen	Ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		

Ei ohjattu laisinkaan	Ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Opiskelijat koetaan työtä hidastaviksi	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Opiskelijaa ei haluta ohjata	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Opiskelijaa vältellään	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Opiskelijaa ei oteta mukaan keskusteluihin	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Ohjauskielteisyys	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Oppimistilanteisiin ei oteta mukaan	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Ei ollut tervetullut olo	Muiden kuin ohjaajien suhtautuminen ohjaamiseen ja opiskelijaan		
Ei ehdi ohjata	Kiire	Resurssit	

Ohjauksen laatua heikentää kiireinen osasto	Kiire		
Ei ehdi huomioida opiskelijaa	Kiire		
Asiat tehdään nopeimmalla totutulla tavalla	Kiire		
Ohjaajalla useampi opiskelija samanaikaisesti ohjattavana	Opiskelijoiden määrä osastolla		
Ohjaajalla jatkuvasti opiskelija ohjattavana	Opiskelijoiden määrä osastolla		
Ohjaajat eivät jaksa ohjata	Opiskelijoiden määrä osastolla		
Ohjaukseen ei jakseta panostaa	Opiskelijoiden määrä osastolla		
Osastolla opiskelijoita jatkuvasti lähes koko vuoden	Opiskelijoiden määrä osastolla		
Osastolla samanaikaisesti liikaa opiskelijoita	Opiskelijoiden määrä osastolla		
Opiskelija joutuu tekemään työtehtäviä, joita henkilökunta ei itse mielellään tee	Opiskelijan käyttäminen työvoimana		
Opiskelija ei ollut opiskelijan roolissa vaan työntekijän roolissa	Opiskelijan käyttäminen työvoimana		
Oppimistilanteita ei tarjottu perushoidollisten tehtävien sijaan	Opiskelijan käyttäminen työvoimana		
Huono työilmapiiri	Yksikön työilmapiiri	Henkilökunnan työhyvinvointi	
Kollegoista pahanpuhuminen opiskelijalle	Yksikön työilmapiiri		
Yhteishenki	Yksikön työilmapiiri		

Työilmapiirin heijastuminen opiskelijan ohjaukseen ja opiskelijaan	Yksikön työilmapiiri		
--	----------------------	--	--