

Mikko Kaaronen & Pasi-Pekka Lahti

# KyAMK:n opiskelijoiden käytännön oh- jaus

- Kyselytutkimus sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoi-  
den saamasta ohjauksesta Careassa

Opinnäytetyö  
Sairaanhoitaja

Joulukuu 2015

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Mikko Kaaronen & Pasi-Pekka Lahti	Sairaanhoitaja AMK	Joulukuu 2015
<b>Opinnäytetyön nimi</b> KyAMK:n opiskelijoiden käytännön ohjaus - Kyselytutkimus sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoiden saamasta ohjauksesta Careassa		
<b>Toimeksiantaja</b>		40 sivua 5 liitesivua
Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä		
<b>Ohjaaja</b>		
Yliopettaja Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa KyAMK:n sairaanhoitaja- sekä ensihoitajaopiskelijoiden käytännön ohjausta Careassa. Tavoitteena oli saada tietoa opiskelijaohjauksen toteutumisesta Careassa opiskelijoiden näkökulmasta.</p>		
<p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen. Teoreettinen pohja opinnäytetyölle kerättiin aikaisemmista tutkimuksista, tieteellisistä artikkeleista sekä lähdekirjallisuudesta. Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla Webropol-ohjelmalla marraskuun lopulla 2015. Kysely toteutettiin anonyyminä verkkokyselynä ja vastaajiksi hyväksyttiin ne sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijat, jotka olivat suorittaneet vähintään yhden ohjatun työelämäharjoittelun jossakin Carean yksikössä. Opintotoimisto lähetti kyselyn linkin 465:lle KyAMK:n opiskelijalle sähköpostitse, sekä hyödynnettiin eri opiskelijaryhmien Facebook-ryhmiä kyselyn mainostamisessa. Vastauksia kyselyyn saatiin 55 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 11,8. Kyselyn väittämistä ja saaduista tuloksista tehtiin palkkikaavioita, joita kuvattiin prosentuaalisesti sekä sanallisesti.</p>		
<p>Tutkimuksen tulosten mukaan suurin osa opiskelijoiden ohjauskokemuksista oli hyviä ja opiskelijaohjauksen nähdään olevan hyvää. Joitakin kehitysalueita oli havaittavissa. Harjoittelujakson suunnittelussa työelämäohjaajien ei suurimmassa osassa tapauksista koettu osallistuneen opiskelijan tavoitteiden suunnitteluun eikä yli kolmanneksen mukaan säännöllisiä keskusteluja hoitotyöhön liittyvistä asioista käyty. Vähän yli puolet koki työelämäohjaajan olleen motivoitunut opiskelijaohjaukseen, kiinnostunut opiskelija kehittymisestä sekä käytöksen olleen esimerkillistä. Ohjaavan opettajan kanssa yhteydenpito ei aina ollut säännöllistä, eikä ohjaava opettaja vierailut työyksikössä säännöllisesti. Vähän alle kolmannes vastaajista kävi loppuarvioinnin ilman ohjaavan opettajan fyysistä läsnäoloa.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
kvantitatiivinen, kyselytutkimus, työelämäohjaaja, opiskelijanohjaus, työelämäharjoittelu		

<b>Author (authors)</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Mikko Kaaronen & Pasi-Pekka Lahti	Bachelor of Health Care	December 2015
<b>Thesis Title</b>		
KyAMK of Students Practical Guidance - The survey of nursing and emergency care nursing students from practices in Carea		40 pages 5 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä		
<b>Supervisor</b>		
Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen, Principal Lecturer		
<b>Abstract</b>		
<p>The purpose for this bachelor's thesis was to gather emergency care nursing and nursing student's experiences from practice in Carea. The objective for this thesis was to gather experiences from practice from student's view.</p>		
<p>The research method of this study was quantitative Webropol reserch. The theoretical basis for this thesis was collected from previous studies, scientific articles, as well as professional literature. The data was collected using a questionnaire Webropol program in late November 2015. The survey was conducted as an anonymous online questionnaire and the as be responding approved the nurse and emergency care nursing students who had completed at least one guided work placement in one of Carea's units. A link to the questionnaire was sent by the Student affairs office to 465 of Ky-AMK's students by e-mail, as well as utilized in various student groups in Facebook groups of query to advertise. Replies were received from 55 respondents, so the response rate was 11.8%. On the basis of survey claims and the results obtained bar charts were, which are described in percentage terms, as well as verbally.</p>		
<p>The results show that the majority of the students guidance the experience was good and the student counseling is seen to be at a good level. Some of the areas of development was well observed. Practical training instructors in planning the student's goals in the design of working life does not in most cases get involved and no more than one third of the planned regular consultations on matters related to nursing care have taken place. A little more than half experienced a workplace supervisor to have been motivated of student guidance, development of a student having been interested and guidance having behaved in an exemplary manner. With the supervising teacher communication is not always regular, and the supervising teacher did not visit the work unit regularly. A little less than a third of respondents had a final evaluation without the supervisor's physical presence.</p>		
<b>Keywords</b>		
Quantitative research, research, practice		

## SISÄLLYS

Liite 6. Tutkimuslupahakemus .....	1-4
2 JOHDANTO .....	5
3 TEOREETTISTA TARKASTELUA OHJATUSTA HARJOITTELUSTA .....	5
3.1 Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä opiskelijan opiskelu paikkana .....	5
3.2 Ohjattu harjoittelu .....	6
3.3 Ohjattua harjoittelua koskevat lait ja asetukset .....	6
3.4 Työelämäohjaajan roolit ja tehtävät .....	7
3.5 Koulutusjärjestelmän ja terveydenhoitojärjestelmän välinen yhteistyö .....	13
4 TUTKIMUSONGELMAT .....	14
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	15
5.1 Kvantitatiivinen kyselytutkimus .....	15
5.2 Tutkimuksen otanta .....	15
5.3 Taustamuuttujat ja tutkimuksessa käytetty mittaristo sekä sen laadinta .....	16
5.4 Luotettavuuden ennakointi .....	17
5.5 Aineiston analyysi ja graafinen suunnittelu .....	17
5.6 Tutkimuksen prosessi .....	18
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	19
6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot .....	19
6.2 Työelämäohjaajan valmistautuminen harjoitteluun .....	22
6.3 Työelämäohjaajan harjoittelun suunnittelu .....	24
6.4 Työelämäohjaajan ja työyksikön valmius opiskelijan perehdytykseen .....	25
6.5 Työelämäohjaajan ja työyksikön valmius huolehtia työturvallisuudesta .....	27
6.6 Työelämäohjaajasi antama palaute ja arviointikeskustelu .....	28
6.7 Työelämäohjaajan motivoituneisuus ohjaustilanteisiin .....	31
6.8 Työelämäohjaajan vuorovaikutustaidot ja niiden paikkansapitävyys .....	33
6.9 Yhteenveto tuloksista .....	34
7 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	35

8 KEHITYSEHDOITUKSET JA POHDINTAA.....	36
LÄHTEET.....	38

## LIITTEET

Liite 1. Näyttöön perustuva tiedon haku

Liite 2. saatekirje

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Muuttujataulukko

Liite 5. Tutkimustaulukko

Liite 6. Tutkimuslupahakemus

## 1 JOHDANTO

Opiskelijaohjausta on tutkittu aikaisemmin monilla eri paikkakunnilla. Kukkola (2008) on tutkinut sairaanhoitajien opiskelijaohjauksen tasoa eräässä eteläsuomalaisessa sairaalassa. Hänen tutkimuksen tulosten osoittivat, että työelämäohjaajat olivat melko tyytyväisiä itseensä lähes kaikilla osa-alueilla. Opiskelijaohjauskoulutuksen käyneiden työelämäohjaajien opiskelijaohjaustaidot olivat paremmat kaikilla muilla osa-alueilla paitsi ohjaussuhteen luomisen alueella. Eniten hyötyä ohjauskoulutuksesta nähtiin arvioinnissa sekä hyvän ohjaussuhteen luomisessa ja eniten tarvetta ohjauskoulutukselle nähtiin arvioinnissa sekä tavoitteiden asettamisessa. Tolosen (2007) tutkimuksen tarkoitus oli tutkia kokemuksia mentorointikoulutuksessa olleiden röntgenhoitajien saamasta koulutuksesta liittyen opiskelijaohjaukseen ja mentorointiin. Koulutuksesta saatuja kokemuksia vertailtiin opiskelijaohjauksen ongelmakohtiin, joita aikaisemmista tutkimuksista opiskelijaohjaukseen oli koottu. Mentorointikoulutus vertailun mukaan toimi hyvin ohjaajakoulutuksena sen selvien vaikutuksien vuoksi, mm. ohjaajista johtuvien ongelmakohtien poistamisessa. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että suurin osa työntekijöistä valitsee työpaikkansa juuri sen yksikön mukaan missä opiskeluaikana on saanut laadullista opiskelijaohjausta. Sairaanhoitajan työhön kuuluu opiskelijoiden sekä henkilöstön ohjaus ja opetus. (Opetusministeriö 2006, 66).

Tämä opinnäytetyö on Carean tilaama ja sen tarkoitus on selvittää sairaanhoitaja- sekä ensihoitajaopiskelijoiden näkökulma heidän saadusta opiskelijaohjauksesta ja sen riittävydestä Careassa. Aihetta ei ole tutkittu aikaisemmin Careassa opiskelijoiden näkökulmasta. Carea toimii KyAMK:ssa opiskelevien hoitoalan opiskelijoiden pääasiallisena työelämäharjoitteluiden tuottajana. Suurin osa opiskelijoista toimii Careassa sen eri osastoilla, mutta lukuisia opiskelijoita on myös sen alla olevissa oheispalveluissa.

## 2 TEOREETTISTA TARKASTELUA OHJATUSTA HARJOITTELUSTA

### 2.1 Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä opiskelijan opiskelu paikkana

Carea toimii KyAMK:ssa opiskelevien hoitoalan opiskelijoiden pääasiallisena työelämäharjoitteluiden tuottajana. Suurin osa opiskelijoista toimii Careassa sen eri osastoilla, mutta lukuisia opiskelijoita on myös sen alla olevissa oheispalveluissa. Harjoittelujaksojen pituudet vaihtelevat mm. koulutusohjelman mukaan.

Carean palveluita tuotetaan Kymenlaakson keskussairaalassa, Kymenlaakson psykiatrisessa sairaalassa Kuusankoskella sekä sosiaalipalvelujen yksiköissä. Näiden lisäksi kuntayhtymä ostaa palveluita Helsingistä yliopistosairaalasta sekä sairaala Ortosta. Carean, eli Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Hamina, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti. (<http://care.fi/>, 20.11.2015).

## 2.2 Ohjattu harjoittelu

Ammattikorkeakoulututkinnoista kaikkiin liittyy ohjattua harjoittelua, jonka laajuus löytyy opetussuunnitelmasta. Opetussuunnitelma on virallinen ja julkinen asiakirja, joka ohjaa opetusta. Ammattikorkeakouluissa opetussuunnitelman tavoitteet taas perustuvat sosiaali- ja terveysministeriön asettamiin ammattitaitovaatimuksiin. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajan tutkintoon sisältyy ohjattua harjoittelua 75-op, joka suoritetaan sosiaali- ja terveydenhuollon eri toimintaympäristöissä koulun ja työelämän yhteistyönä. Sen tavoitteena on opiskelijoiden perehdyttäminen käytännön hoitotyöhön siten, että opiskelijat voisivat soveltaa opittua tietoa ja taitoa oikeissa hoitotyön tilanteissa sekä opiskelijan harjaantuminen vastuulliseksi ammattihenkilöksi (352/2003; Jääskeläinen 2009, 5; KyAMK opetussuunnitelma; Luoju 2011, 19–20; Mykrä 2007, 8).

Tutkimustulosten mukaan sairaanhoitajien tiedot tämän päivän koulutuksesta ovat kuitenkin puutteelliset, koska koulutuksen sisältö on muuttunut vuosien varrella. Sairaanhoitajien mielestä käytännön harjoittelujaksoille asetetut tavoitteet olivat usein epärealistisia ja vaikeasti ymmärrettäviä (Jääskeläinen 2009, 2, 42).

## 2.3 Ohjattua harjoittelua koskevat lait ja asetukset

Ammattikorkeakouluopiskelua ohjaa valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014 sekä ammattikorkeakoululaki 932/2014. Ammattikorkeakoulun tehtävä on opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen sekä antaa työelämän, sen kehittämisen vaatimukseen, sivistyksellisiin ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuva korkeakouluopetus ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, § 4.)

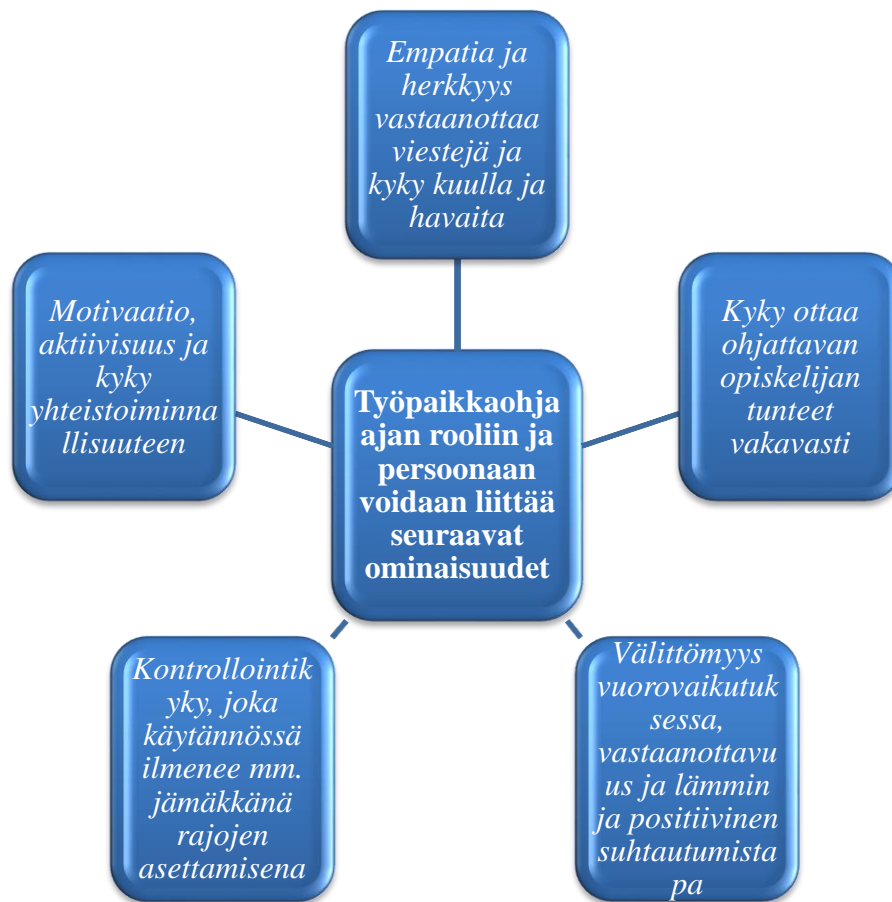
Kaikessa hoitotyön toiminnassa potilaan hyvä hoito on etusijalla, kuin myös käytännön harjoittelussa. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) oikeuttaa hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon ja siihen liittyvään kohteluun. Suomessa pysyvästi asuvan

henkilön oikeus on saada terveydentilan edellyttämä hoito ilman syrjintää. Voimavarojen rajoissa, jotka kulloinkin ovat terveydenhuollon käytettävissä. Potilasta on kohdeltava hänen ihmisarvoaan loukkaamatta, sekä hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioittaen. Potilaan yksilölliset tarpeet, kulttuuri ja äidinkieli ovat hänen hoidossaan ja kohtelussaan otettava huomioon mahdollisuuksien mukaan. (laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785, § 3).

Muita huomioon otettavia lakeja sosiaali- ja terveystieteiden opintoissa on terveydenhuoltolaki (1326/2010), sekä laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä (559/1994). Terveydenhuoltolain (1326/2010) tarkoituksena opiskelijan ohjatun harjoittelun kannalta on väestön terveyden, hyvinvoinnin, työ- sekä toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen, laadukkaan hoitotyön sekä potilasturvallisuuden toteuttaminen. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, § 2.) Lain terveydenhuollon ammattihenkilöstä (559/1994) tarkoitus on myös edistää laadukasta hoitotyötä sekä potilasturvallisuutta (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994, § 1). Jokaisen sairaanhoitajan työhön sisältyy opiskelijoiden ja henkilöstön ohjaaminen ja opettaminen. Muita sairaanhoitajan ammatillisen asiantuntijuuden osa-alueita ovat muun muassa terveyden edistäminen, kliininen hoitotyö, yhteistyö sekä päätöksenteko hoitotyössä (Opetusministeriö 2006, 63–64).

#### 2.4 Työelämäohjaajan roolit ja tehtävät

Opiskelijan tukijana ja rinnalla kulkijana toimii työpaikkaohjaaja, jolta vahvan ammatillisen osaamisen lisäksi edellytetään kiinnostusta ohjattavan opiskelijan ammatillisesta kasvusta, jota jatkuvan palautteen ja arvioinnin avulla ohjataan ja tuetaan (Mykrä 2007, 11). Kuvassa 1 on hahmoteltu työpaikkaohjaajan ominaisuuksia, jotka ovat liitettävissä työpaikkaohjaajan rooliin ja persoonaan.



Kuva 1. Työpaikkaohjaajan rooliin ja persoonaan liitettyjä ominaisuuksia (Mykrä 2007, 11).

Edellisessä kuvassa mainitut työelämäohjaajan ominaisuudet ovat tärkeässä osassa opiskelijan työelämäharjoittelun onnistumisen, opiskelijan ammatillisen kasvun, oppimisen tukemisen sekä työyksiköstä ja hoitotyöstä annetun kuvan luomisessa. Esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa työpaikkaohjaajalla pitää olla kyky havaita ja kuulla, ottaa opiskelijan tunteet vakavasti, olla aidosti läsnä tilanteessa sekä osoittaa lämmintä ja positiivista suhtautumistapaa. Näin opiskelija rohkenee puhua vaikeistakin mieltä painavista asioista.

Työpaikkaohjaajan täytyy olla motivoitunut opiskelijan ohjaamiseen, olla aktiivinen opiskelijan ohjaamisessa, olla kykenevä yhteistoimintaan sekä omattava kontrollointikykyä. Jos työpaikkaohjaajaa ei kiinnosta opiskelijan ohjaaminen, voi opiskelijalle muodostua vääristynyt kuva hoitotyöstä ja työyksiköstä sekä hänen oma oppimisensa voi kärsiä.

Opiskelijan oppimisen tukeminen ja ammatillisen kasvun kehittyminen ovat keskeisin tavoite työssä tapahtuvassa oppimisen ohjaamisessa. Tämän lisäksi on tärkeää, että

ohjaaja tukee ja edistää opiskelijan henkistä kasvua sekä terveen itsetunnon vahvistamista. Ohjattavan opiskelijan oppimisen ja kehittymisen edistämiseen liittyy erilaisten roolien käyttö työpaikkaohjaajana. (Mykrä 2007, 11). Kuvassa 2 on hahmoteltu työpaikkaohjaajan rooleja. Kuvan jälkeisessä kappaleessa avataan jokaista roolia lyhyesti.



Kuva 2. Työpaikkaohjaajan roolit (Mykrä 2007, 12)

Perehdyttäjä, opiskelija tulee perehdyttää työyksikköön kuin kuka tahansa työntekijä harjoittelujakson pituus huomioiden. Työnohjaaja, opiskelijalle tulee konkreettisesti opettaa opittavana olevat työtehtävät. Opettaja, opiskelijalle tulee tavoitteellisesti opettaa jokin keskeinen asia. Työnohjaaja, opiskelijan kanssa tulee säännöllisesti käydä keskusteluja työhön liittyvistä asioista. Neuvoja, opiskelijalle tulee tarjota ideoita, näkemyksiä tai toimintaa pulmatilanteissa. Tukija, työpaikkaohjaajan tulee olla kiinnostunut opiskelijan kehittymisestä sekä hänen edistymisestään tulee rohkaista ja iloita. Tukija, työpaikkaohjaaja tukee opiskelijaa tarvittaessa, esimerkiksi hänen opintoihin liittyvissä asioissa. Malli ja esimerkki, työpaikkaohjaaja toimii opiskelijan mallina ja esimerkkinä, koska omalla toiminnallaan hän luo kuvan koko hoitoalasta. (Mykrä 2007, 12)

Oma ammattitaito ja toimiminen roolimallina arvioitiin keskimäärin hyväksi. Kuitenkin paremmaksi oman ammattitaidon arvioivat hoitajat, jotka olivat käyneet ohjaajakoulu-

tuksen. Roolimallina toimiminen arvioitiin lähes yhtä hyväksi hoitajien, jotka olivat käyneet ohjaajakoulutuksen sekä niiden hoitajien, jotka eivät ohjaajakoulutusta ole käyneet. (Kukkola 2008, 44–46)

Kuvassa 3 hahmotetaan työpaikkaohjaajan tehtävät. Kuvan jälkeen jokaista kohtaa hieman avataan ja kerrotaan muutamia tutkimus tuloksia aiemmin tehdyistä tutkimuksista.



Kuva 3. Työpaikkaohjaajan tehtävät (Mykrä 2007, 13–16)

Opiskelijan ohjaajana kliinisessä ympäristössä toimii työympäristönsä valmis työntekijä. Jotta opiskelijan oppiminen ohjatussa hoitotyön harjoittelussa tapahtuisi joustavasti, on työyksikössä valmistauduttava opiskelijan tuloon. Työpaikalla on monia asioita joita täytyy ottaa huomioon ja joista jonkin pitää huolehtia. Osan näistä asioista työpaikkaohjaaja voi tehdä itse ja osan joko antaa muiden tehtäväksi taikka tarpeen vaatiessa tehdä työyhteisön kanssa yhteistyönä. Asioita, joita tulee tehdä työpaikalla harjoittelun aikana, ovat esimerkiksi opiskelijan tulosta tiedottaminen ja työpaikkaohjaajan valitseminen, opiskelijan vastaanottaminen ja perehdyttäminen, opiskelijan ohjaaminen ja palautteen antaminen, arviointikeskustelu sekä työpaikan toiminnan arviointi opiskelijan ohjaamisessa. (Mykrä 2007, 12–13)

Ennen harjoittelujakson alkamista esitiedot opiskelijoista tulivat hyvissä ajoin esimiehille. Opiskelijoilla oli sairaanhoitajakoulutuksessa kirjallista materiaalia mukanaan sekä myös tavoitteita hoitotyön harjoittelujaksolle. Opiskelijaohjauksen suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin vaadittua aikaa ei juurikaan huomioida ohjauksesta vastaavan sairaanhoitajan kannalta (Jääskeläinen 2009, 33, 37.) Ohjaajan tulee toimia hyvässä yhteistyössä koulun ja opiskelijan harjoittelua ohjaavan opettajan kanssa. Tällöin ongelmatilanteissa on helppoa toimia jouhevasti ja kaikki tietävät omat toimintamallinsa. (Ruuskanen & Meretoja 2010, 48–51). Kuitenkin oppilaitoksen ja opiskelijan harjoittelupaikan välisessä yhteistyössä nähdään paljon kehittämisen tarvetta. Haastatteluun osallistuneista sairaanhoitajista kaikki olivat sitä mieltä, että viimeisien vuosien aikana kontaktit opettajaan on vähenemään päin. (Jääskeläinen 2009, 40.)

Oppiminen ohjatussa hoitotyön harjoittelussa tapahtuu tavoitteiden mukaan, jotka on kirjattu opetussuunnitelmaan. Opiskelija, ohjaava hoitotyön ohjaaja sekä opettaja sopivat yhdessä, mitä opiskelijan olisi tarkoitus työpaikalla oppia. Oppilaitokselle tulee toimittaa opiskelijan tavoitteet hoitotyön harjoittelulle, jotka opiskelija yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa laatii. Kopio opiskelijan tavoitteista täytyy jäädä myös työpaikkaohjaajan käyttöön, koska muuten ohjaaminen ja arviointi ei ole mahdollista. Erilaisia töitä tekemällä opiskelijan on mahdollista saavuttaa yhdessä suunnitellut tavoitteet. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja sekä mahdollisesti ohjaava opettaja voivat sopia tehtävistä, joita tekemällä opiskelija suunniteltuihin tavoitteisiin pääsee. On myös olennaista suunnitella ajoitusta, millaisia asioita opitaan ja tehdään milläkin viikolla. (Mykrä 2007, 13–14.)

Opiskelijaohjaus koetaan yhtä lailla kuuluvan osaksi hoitotyötä kuin potilasohjaus. Sen nähdään olevan tärkeä osa opiskelijan ammattiin kasvamisessa. Opiskelijat nähdään tulevina kollegoina, heitä on kohdeltava hyvin sekä annettava positiivinen kuva hoitotyöstä työyksikössä. Opiskelijaohjauksen onnistumiseen ratkaisevana tekijänä nähdään ohjaajan rooli. (Jääskeläinen 2009, 35–36.) Kuitenkin potilastyön aiheuttama kiire, sitoutuneisuus ohjaukseen ja ohjaajien ohjausvalmiudet ovat yhteydessä opiskelijaohjauksen laatuun. Potilashoito menee opiskelijaohjauksen edelle, ja kiireisen työilmapiiriin vuoksi opiskelijaohjaukseen ei voida panostaa riittävästi. Lisäksi kiire opiskelijaohjauksen ja hoitotyön yhteensovittamisessa aiheuttaa stressiä ja riittämättömyyden tunnetta työpaikkaohjaajien keskuudessa. (Luoja 2011, 29; Hautaniemi 2008, 81.) Sairaanhoitajien tiedot tämän päivän koulutuksesta ovat kuitenkin puutteelliset, koska

koulutuksen sisältö on muuttunut vuosien varrella. Sairaanhoidajien mielestä käytännön harjoittelujaksoille asetetut tavoitteet olivat usein epärealistisia ja vaikeasti ymmärrettäviä. (Jääskeläinen 2009, 2, 42.)

Opiskelijoiden ikäjakauma koettiin myönteisenä asiana, mutta se myös toi lisähaasteita opiskelijaohjaukseen. Aikuisopiskelijoiden elämäkokemuksen lisäksi heillä voi olla paljonkin työtaustaa nuoriin opiskelijoihin verrattuna, minkä vuoksi heillä koettiin olevan paremmat edellytykset saavuttaa asetetut tavoitteet kun nuoremmilla opiskelijoilla. Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden kohdalla ongelmaksi koettiin kielitaidon puute, joka tekee ohjauksesta hankalaa sekä altistaa väärinymmärretyksi tulemistä. (Jääskeläinen 2009, 33–34.)

Työturvallisuuslaissa määrätään opiskelijan ja työntekijän perehdyttämisestä. Turvallisen työskentelyn lisäksi perehdyttämisen tavoitteena on työpaikan tapoihin, sääntöihin sekä muihin työntekijöihin tutustuttaminen. Opiskelija perehdytetään samalla tavalla kuin muutkin uudet työntekijät ohjatun hoitotyön harjoittelun pituus huomioiden. Yksi perehdyttämistapa on henkilökohtainen ohjaus, jolloin ohjatussa hoitotyön harjoittelussa työpaikkaohjaaja jatkaa perehdyttämistä läpi harjoittelu jakson. Ensimmäisinä päivinä uusia asioita tulee paljon ja näin olisikin hyvä jakaa perehdytettävät asiat pienempiin kokonaisuuksiin. Perehdyttämislista on hyvä ja yksinkertainen tapa varmistua, että keskeisimmät asiat tulee perehdytettyä myös jos perehdyttäjiä on useita. Muita perehdyttämistapoja ovat eri henkilöiden kanssa keskustelut, eri henkilöiden kanssa työskentely, esittelyt ja tutustuminen harjoittelupaikan materiaaleihin, kuten perehdyttämiskansio. (Työsuojelulaki 23.8.2002/738; Mykrä 2007, 14.)

Opiskelijalla on fyysisesti että psyykkisesti oikeus turvalliseen oppimisympäristöön. Erityisesti aloilla joissa laitteet, työvälineet ja koneet muodostavat vaaratekijän olisi työturvallisuuden käsitteleminen yhdessä opiskelijan kanssa tärkeää. Kun työpaikalla opiskelijan työskentely ei tapahdu työsuhteessa niin sovelletaan säädöksiä, jotka koskevat vuokratyötä. Silloin harjoittelupaikka työn vastaanottajana vastaa työnaikana työturvallisuudesta. Jos työoloista ja työympäristöstä aiheutuvia vaara- ja haittatekijöitä ei voida poistaa, on työnantajan arvioitava näiden merkitys opiskelijan terveydelle ja työturvallisuudelle ja hankittava myös opiskelijoille tarvittavat suojaimet. Oppilaitos sekä työnantaja yhdessä selvittävät hoitotyön ohjatussa harjoittelussa tarvittavat henkilösuojaimet ja niiden kustannusten jaon, jotka kirjataan erilliselle oppimista koske-

valle sopimukselle. Kuitenkin työnantaja aina vastaa siitä, että työntekijän ja opiskelijan käyttämät suojaimet ovat toiminta- ja käyttökunnossa, niitä käytetään ja että suojaimet täyttävät vaadittavat rakenteelliset ominaisuudet. (Mykrä 2007, 15; Työsuojelulaki 23.8.2002/738.)

Erityistä huomiota vaatii nuoren opiskelijan työturvallisuus. Opiskelijaa, joka on alle 18-vuotias, ei saa käyttää työssä joka on vahingoksi hänen henkiselle tai ruumiilliselle kehitymiselle. Myöskään töitä, jotka vaativat opiskelijalta suurempia ponnisteluja tai vastuuta huomioiden opiskelijan ikä ja voimat, ei tulisi teettää. (Mykrä 2007, 15)

Yksi keskeisimmistä työpaikkaohjaajan tehtävistä on palautteen antaminen opiskelijalle hänen toiminnastaan. Palautteen avulla voi peilata omaa toimintaa ja pohtia toimintansa syitä, merkitystä ja seurauksia. Oppimisen kannalta jatkuva palautteen antaminen on keskeinen asia. Työpaikkaohjaajan ja muiden työyksikön työntekijöiden palaute on se, jonka avulla mahdollistuu opiskelijan ammatillinen kehittyminen. Vuorovaikutus on palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa keskeistä. Vuorovaikutuksesta ei ole kyse, jos vain työpaikkaohjaaja puhuu vaan tavoitteena on vastavuoroinen, tarkentava vuoropuhelu. Tämän tarkoituksena on molemminpuolinen yhteisymmärrys. (Mykrä 2007, 15–16).

Opiskelijat toivovat useasti yhteisiä keskusteluja ohjaajansa kanssa (Ruuskanen & Meretoja 2010, 48–51). Palautteen totuudenmukaisuus ja opiskelijan kannustaminen veivät oppimista eteenpäin. Opiskelijan oppimisen kannalta ei liian kriittisellä taikka liian positiivisella palautteella saavutettu parasta lopputulosta. (Hautaniemi 2008, 73.) Vuorovaikutustaidot ovat sairaanhoitajien mielestä persoonakohtaisia taitoja, joita ei voida opettaa. Vuorovaikutustaidoissa sekä käytöstavoissa saattaa tänä päivänä olla nuorilla opiskelijoilla puutteita. (Jääskeläinen 2009, 34.)

## 2.5 Koulutusjärjestelmän ja terveydenhoitojärjestelmän välinen yhteistyö

Yhtenä ammattikorkeakoulujen tärkeimmistä tavoitteista on ollut tiivistää työelämän sekä koulujen välistä yhteistyötä, jonka kautta on päästy hyvään yhteistyöhön erilaisen projektien sekä opinnäytetöiden kautta. Tästä on päästy hedelmälliseen tilaan, jossa hyvien vuorovaikutussuhteiden kautta työelämän ja koulun välinen yhteistyö on selvästi kasvanut. Opiskelijalle parhaan mahdollisen oppimisympäristön saavuttamiseksi tarvitaan yhteistyötä oppilaitoksen ja yksittäisten opettajien kanssa. Ohjaajan

ja opiskelijan kannalta henkilökohtaista kontaktia opettajaan pidetään edelleen tärkeänä. Kuitenkin kaikkien vastanneiden sairaanhoitajien mielestä kontaktit opettajaan ovat vähentyneet viimeisien vuosien aikana. Keskustelut saatetaan käydä joko sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Myöskään loppuarvioinnissa ei välttämättä ole opettajaa paikalla, tosin joskus voi olla niinkin, että loppuarvioinnissa on joku toinen sairaanhoitaja oman ohjaajan estyttyä tulemasta paikalle. Ammattikorkeakouluasetus (A352/2003) onkin määritellyt opettajan tehtäväksi, oman opetus ja ohjaus työnsä ohella seurata työelämässä tapahtuvia muutoksia sekä tuoda niitä lisänä omaan opetukseen. Lehtosen vuonna 2008 tekemän tutkimuksen mukaan opettajan on tärkeää luoda hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutussuhteet työelämän kanssa. Tämä tapahtuu parhaiten erilaisiin projekteihin osallistumalla. (Jääskeläinen 2009, 40; Lehtonen, 3–4, 25–55.)

### 3 TUTKIMUSONGELMAT

Hyvässä tutkimuksessa tutkimusongelma tai ongelmat ovat määritellyt etukäteen. Näistä ongelmista muodostuvat tutkimuskysymykset, joilla saadaan vastaus kysytyyn ongelmaan. Hyvässä tutkimuksessa kysymykset ovat tarkoin rajatut, ja näin saadaan vastaus selkeästi ongelmaan, eivätkä kysymykset lähde poukkoilemaan liikaa, jolloin kyselystä tulee liian laaja (Vilkkä 2007, 45–46). Seuraavaksi olemme listanneet oman kyselymme tutkimusongelmat. Koska selvitämme työelämäohjauksen riittävyttä, muodostuivat tutkimusongelmat edellä tekstissä esiteltyihin työelämäohjaajan rooleihin ja tehtäviin.

- 1) Miten työelämäohjaaja suunnitteli ja valmistautui ohjattuun harjoitteluun?
- 2) Millaiset olivat työelämäohjaajan ja työyksikön valmiudet opiskelija perehdytykseen?
- 3) Miten työelämäohjaaja ja työyksikkö huolehtivat työturvallisuudesta?
- 4) Millainen oli työelämäohjaajasi antama palaute ja arviointikeskustelu?
- 5) Millainen oli työelämäohjaajan motivaatio ohjaustilanteita kohtaan?
- 6) Millaiset olivat työelämäohjaajan vuorovaikutustaidot ja niiden paikkansäilyttävyys?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Kvantitatiivinen kyselytutkimus

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmänä on käytetty kvantitatiivista tutkimustapaa, poikittaistutkimuksena. Poikittaistutkimuksella tarkoitetaan sitä, että aineisto kerätään kerran, eikä tarkoitus ole tarkastella tutkimusilmiötä uudelleen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 42). Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta, jota voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään kysymyksiä prosentiosuuksiin sekä lukumääriin liittyen ja se edellyttää tarpeeksi suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin ”Mikä?”, ”Missä?”, ”Paljonko?” ja ”Kuinka usein?”. Asioita kuvataan numeerisesti ja tulosten havainnollistamiseen voidaan käyttää kuvioita ja taulukoita. Monasti selvitetään myös riippuvuuksia tai tutkittavassa asiassa tapahtuneita muutoksia eri asioiden välillä. Olemassa oleva tilanne pystytään usein kartoittamaan määrällisellä tutkimuksella, mutta asioiden syiden selvittäminen ei ole riittävää. (Heikkilä 2008, 16–17)

### 4.2 Tutkimuksen otanta

Otannalla tarkoitetaan menetelmää, jonka avulla otos poimitaan perusjoukosta. Otantamenetelmiä ovat yksinkertainen satunnaisotanta, kokonaisotanta, systemaattinen otanta, ryväotanta ja osoitettu otanta. Otantamenetelmillä saavutetaan tutkimuksen kokonaiskustannuksissa suuria säästöjä, siksi ne ovat suosittuja suuremmissa tutkimusaineistoissa. (Vilka 2007, 52.)

Tutkimuksen otanta, eli vastaaja joukko, koostuu KyAMK:n sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoista, jotka ovat suorittaneet vähintään yhden (1) harjoittelujakson Careassa. Kysely lähetettiin 465 opiskelijalle. Kyselyyn vastaajien lukumääräksi muodostui 55 sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijaa. Kuitenkaan kaikki vastaajat eivät vastaa kyselyyn ja tätä kutsutaan kadoksi. Tästä johtuen opinnäytetyössä selvitämme otoksen osuuden, jolla mitataan kyselyyn vastanneita ihmisiä. Kun kysely suoritetaan sähköisenä, koemme kaikilla vastaajilla olevan mahdollisuus vastata kyselyyn. Suurimmalla osalla ihmisistä on nykyisin tietokone sekä mahdollisuus vastata esimerkiksi kirjastossa tai töissä. (Vilka 2007, 51–59)

### 4.3 Taustamuuttajat ja tutkimuksessa käytetty mittaristo sekä sen laadinta

Taustamuuttujilla pyritään selvittämään syitä, jotka voivat vaikuttaa vastaajien vastauksiin. Taustamuuttajat ovat tutkimuksen kannalta tärkeitä, koska näin saadaan selville syy–seuraussuhde. Tätä kautta voidaan ennustaa vastaajien antamien vastaus-ten vaikutusta tuloksiin. Esimerkiksi mies voi kokea saavansa sukupuolestaan hyötyä työelämänohjauksessa. Tällöin vastauksessa voidaan ottaa huomioon sukupuolen vaikutus muuttujana. Liitteessä 4. on luotu tutkimusta varten muuttuja taulukko. (Luojola 2006, 23)

Määrällisessä tutkimuksessa yksi tärkein vaihe on tutkittavan asian teoreettisten käsitteiden muuntaminen käytännön arkikieleksi, eli operationalisointi (Vilka 3008, 36). Kyselyä mitataan Likertin järjestysasteikon avulla, jolloin kyselyn vastaaja vastaa väittämiin. Ajatuksena on, että keskellä on perusajatus ja lähdetäessä siirtämään ajatusta toisiin suuntiin väittämä joko voimistuu tai heikentyy. Kyselytutkimuksessa käytettiin neliportaista kyselyasteikkoa, jolloin jätetään mielipide ”ei osaa sanoa” kokonaan pois. Taustamuuttajat eli ne seikat jotka voivat vaikuttaa kyselyn vastauksiin vastaajien näkökulmasta (Vilka 2007, 45–46). Liitteestä 4. voi hahmottaa taustamuuttujien vaikutusta tehtyyn työhön.

Kuvassa 4 on koottu tutkimuksen taustamuuttujia taulukkomuotoon.

Sukupuoli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mies</li> <li>• Nainen</li> </ul>
Ikä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18–24</li> <li>• 25–35</li> <li>• 36–45</li> <li>• Yli 45</li> </ul>
Aikaisempikoulutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattikoulu</li> <li>• Lukio</li> <li>• Muu korkeakoulututkinto</li> </ul>
Opiskeltava tutkinto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sairaanhoidaja</li> <li>• Ensihoitaja</li> </ul>

Kuva 4. Taustamuuttajat

#### 4.4 Luotettavuuden ennakointi

Tutkimuksen reliabiliteetti, tarkoittaa se tutkimuksen kykyä ei-sattumanvaraisten tulosten antamisesta, eli arvioidaan tutkimustulosten pysyvyyttä. Täysin sama tutkimustulos osoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja tarkkuutta. (Vilkkä 2007, 149) Tutkimuksen validiuksesta puhuttaessa, tarkoittaa se tutkimuksen kykyä mitata asiaa, jota oli tarkoituskin. Tutkimuksen validiuteen siis vaikuttaa se, kuinka hyvin tutkimuksen tekijä on onnistunut siirtämään tutkimuksen teorian tiedon käsitteet ja ajatuskokonaisuuden mittariin. Tutkimuksen validiutta kuvaa se, että tutkimuksessa käsitteet on avattu oikein ja ettei systemaattisia virheitä ole. (Vilkkä 2007, 150)

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostavat yhdessä reliabiliteetti sekä validuus. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta kuvaa otoksen perusjoukkoa edustaminen sekä satunnaisvirheiden vähäisyys mittaamisessa. Kokonaisluotettavuutta voidaan kohentaa tutkimusprosessin aikana esimerkiksi tutkimuksen perusjoukon perustellulla valitsemisella, otoksen huolellisella määrittämisellä perusjoukosta, kaiken tarvittavan tiedon mukanaolon varmistamisella, mitattavien asioiden yksiselitteisellä ja täsmällisellä määrittämisellä, kysymysten sisällön konkreettisuudella, lomakkeen testaamisella ja korjauksella sekä tutkimusprosessin rehellisellä ja huolellisella toteuttamisella. Ulkopuolisten kommentit ovat kokonaisluotettavuuden lisäämisen ja tutkimuksen virheiden vähentämisen kannalta myös tärkeitä. (Vilkkä 2007, 152–153).

Systemaattiset virheet laskevat tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia sekä harhaanjohtavat tutkimustuloksia. Systemaattinen virhe voi esimerkiksi johtua vastaajien valehtelusta, asioiden kaunistelusta ja vähättelemisestä sekä kadosta. Tutkimuksessa ilmenneestä systemaattisesta virheestä kannattaa keskustella muiden kanssa. (Vilkkä 2007, 153)

Määrällinen tutkimus tulisi aina tehdä vaatimusten mukaisesti, jotka tieteelliselle tutkimukselle on asetettu. Näitä vaatimuksia ovat esimerkiksi tutkimuskohteen määrittäminen täsmällisesti, tutkimuksen tuotettava jotain uutta, tutkimus mittaa mitä tarkoituskin on, tulosten tarkkuus ja toistettavuus, tutkimuksesta oltava hyötyä muille, aikataulussa pysyminen sekä tutkimusetiikan noudattaminen. (Vilkkä 2007, 154)

#### 4.5 Aineiston analyysi ja graafinen suunnittelu

Tutkimuksessa tuloksia arvioidaan prosentteina ja frekvensseinä. Keskeisten tutkimustulosten esittäminen on yksinkertaista, koska opinnäytetyössä käytetään hyväksi neliportaista Likertin asteikkoa. Saadut tutkimustulokset kerrotaan tekstinä ja niiden

ymmärtämiseksi suunnitellaan kuvat. Katso kuvat myöhemmässä tekstissä (Vilka 2007, 118–120)

Nykyaikana voidaan käyttää grafiikkaa hyödyksi, kun tahdotaan esitellä tutkimustuloksia. Tällä tavalla päästään vaivattomasti mallintamaan sekä esittämään saatuja tuloksia siten, että lukija ymmärtää saatujen tulosten erot. Grafiikan käytössä tulee olla tarkkana, koska graafisia taulukoita voidaan muokata tahattomasti, kun tutkimuksen tekijä lisää tuloksiin omaa tulkintaa. (Vilka 2007, 138)

Opinnäytetyön saatuja tuloksia päädyttiin esittämään sektoridiagrammilla, sekä pylväsdiagrammilla. Sektoridiagrammia, joka paremmin tunnetaan ”piirakkamallina”, käytetään kuvaamaan osallistujien osuutta tutkimuksessa. Likertin neliportaista asteikkoa hyväksi käyttäen on tulosten esittäminen selkeämpää ja havainnollistavampaa kuin pylväsdiagrammilla. Pylväsdiagrammia käytetään sektoridiagrammin lisäksi, koska mielipiteiden jakautumista voidaan esittää paremmin. Grafiikasta pyrittiin tekemään luotettava, joten visuaalisia muutoksia ei käytetty tutkimuksen tuloksissa. Kyseisiä visuaalisia keinoja voisivat esimerkiksi olla kuvion kääntäminen tai tekstien sijoittelu siten, että se häiritsee tulkintaa. (Vilka 2007, 142–144.)

#### 4.6 Tutkimuksen prosessi

Kuvassa 5 on hahmoteltu opinnäytetyömme prosessia ja kulkua. Opinnäytetyötä alettiin tekemään kunnolla vasta elokuussa 2015. Tästä johtuen aikataulu oli kunnianhimoinen ja tiukka. Kuitenkin säännölliset tapaamiset ohjaavan opettajan kanssa auttoivat ja suuntasivat työtä hyvää vauhtia eteenpäin



Kuva 5. Tutkimuksen prosessi

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

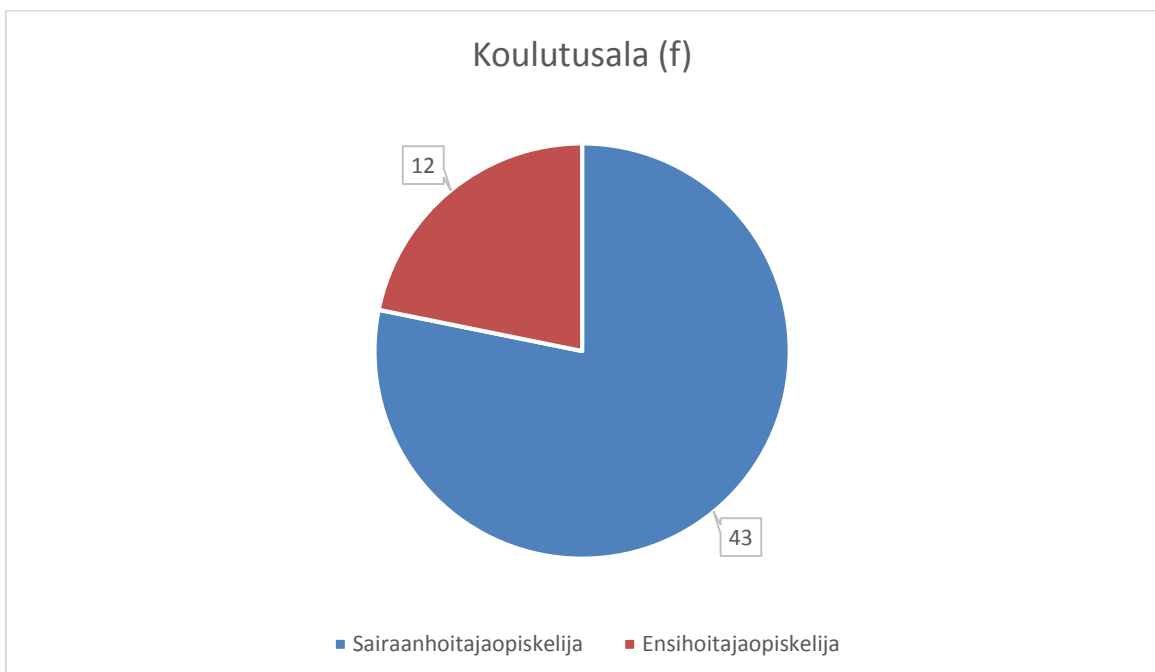
Kyselyn alussa selvitettiin neljällä (4) väittämällä opiskelijoiden taustatietoja. Taustatiedot olivat: vähintään yhden harjoittelujakson suorittaminen Careassa, ikä, sukupuoli sekä opiskelijoiden koulutusala. Kuvan jälkeisessä tekstissä merkintä (N=55) tarkoittaa vastaajien kokonaismäärää, ja (f) kertoo vastausten lukumäärän.

Kyselyyn vastasi yhteensä 55 sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijaa, joista kaikki (f=55) olivat suorittaneet vähintään yhden harjoittelujakson Careassa. Koska kaikki kyselyyn vastanneista olivat suorittaneet vähintään yhden harjoittelujakson Careassa, yhtään vastausta ei hylätty. (Kuva 6)



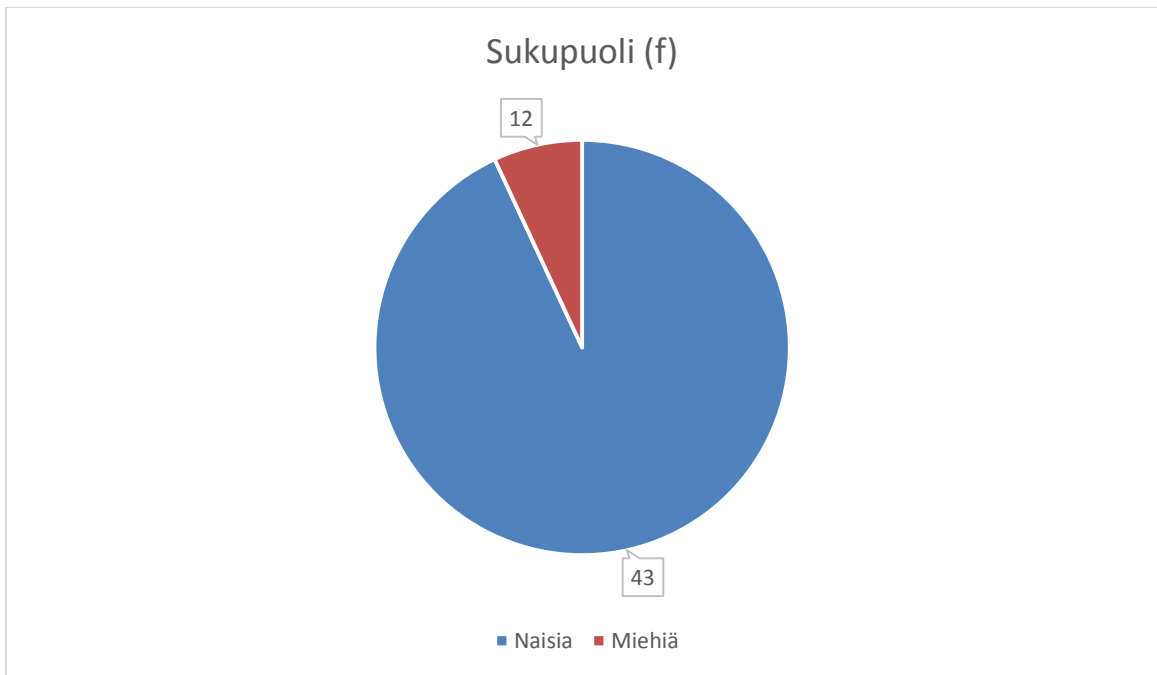
Kuva 6. Vastaajien harjoitusjakso Careassa (N=55)

Kaikista kyselyyn vastanneista 78,2 % (f=43) oli sairaanhoitajaopiskelijoita ja 21,8 % (f=12) ensihoitajaopiskelijoita. Vastaajien määrä oli suhteessa samanlainen, kuin koulutusohjelmissa opiskelijoiden määrä. (Kuva 7)



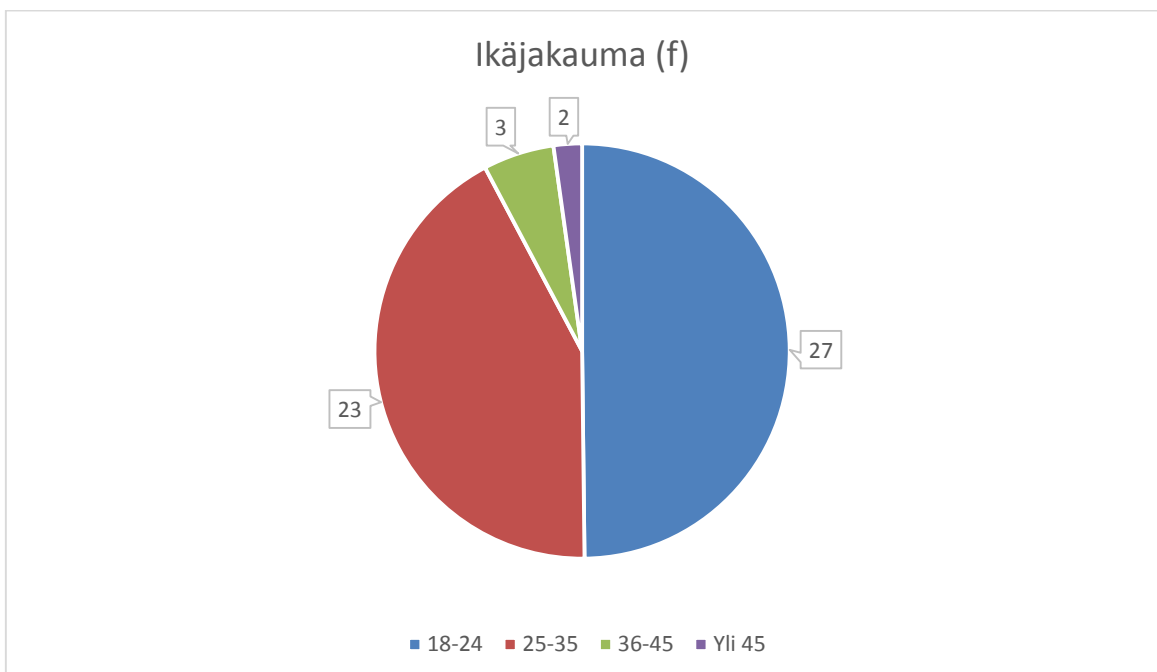
Kuva 7. Vastaajien koulutusalat (N=55)

Kaikista kyselyyn vastanneista 78,2 % (f=43) oli naisia ja 21,8 % (f=12) miehiä. (Kuva 8).



Kuva 8. Vastanneiden sukupuolijakauma (N=55)

Tärkeätä oli myös selvittää opiskelijoiden ikäjakaumaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista opiskelijoista (f=50) oli iältään 18–35-vuotiaita. 49,1 % (f=27) vastanneista oli 18–25-vuotiaita ja 41,8 % (f=23) 25–35-vuotiaita. (Kuva 9)

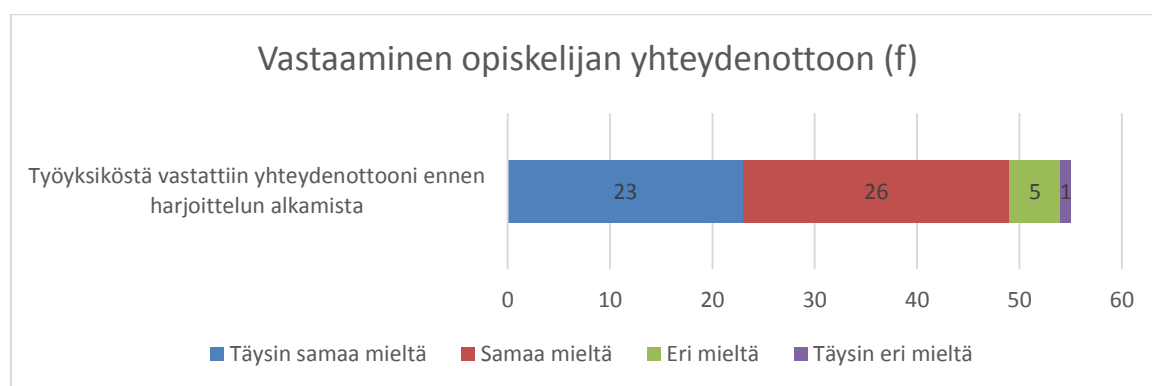


Kuva 9. Vastaajien ikäjakauma (N=55)

## 5.2 Työelämäohjaajan valmistautuminen harjoitteluun

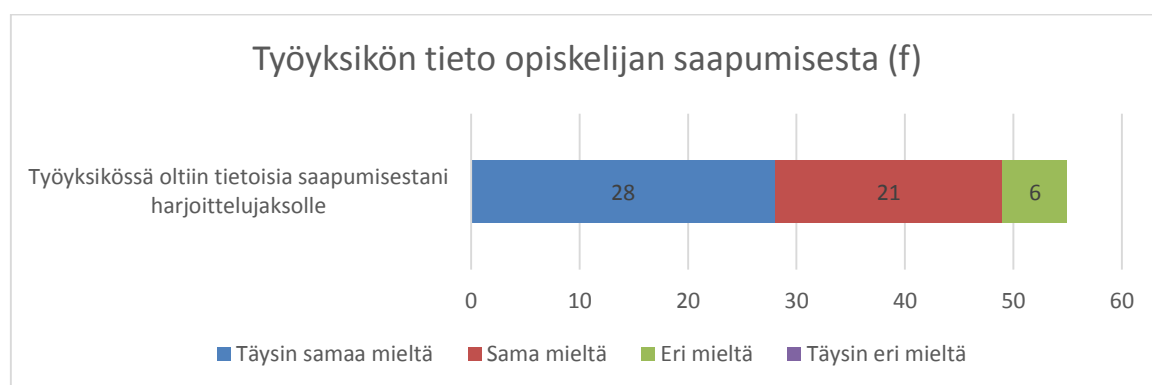
Kyselyssä selvitettiin kuudella (6) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, oliko heidän mielestä työelämäohjaaja ja työyksikkö valmistautunut opiskelijan saapumiseen harjoittelujaksolle työyksikköön, esim. vastaamalla opiskelijan yhteydenottoon tai selvittämällä opiskelijan lähtötason.

Kyselyyn vastanneista 89,1 % (f=49) eli suurin osa oli samaa mieltä, että työyksikkö vastasi heidän yhteydenottoon ennen harjoittelujakson alkamista. Ilman yhteydenottoa jäi 10,9 % (f=6) vastanneista. (Kuva 10).



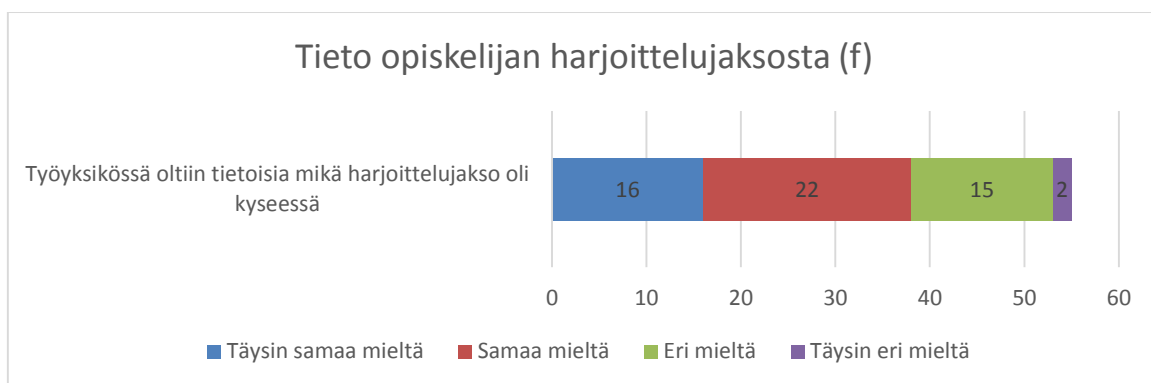
Kuva 10. Vastaaminen opiskelijan yhteydenottoon (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 89,1 % (f=49) oli sitä mieltä, että heidän saapumisestaan harjoittelujaksolle työyksikköön tiedettiin. Vastanneista 10,9 % (f=6) koki, ettei työyksikkö ollut tietoinen heidän saapumisestaan työyksikköön. (Kuva 11).



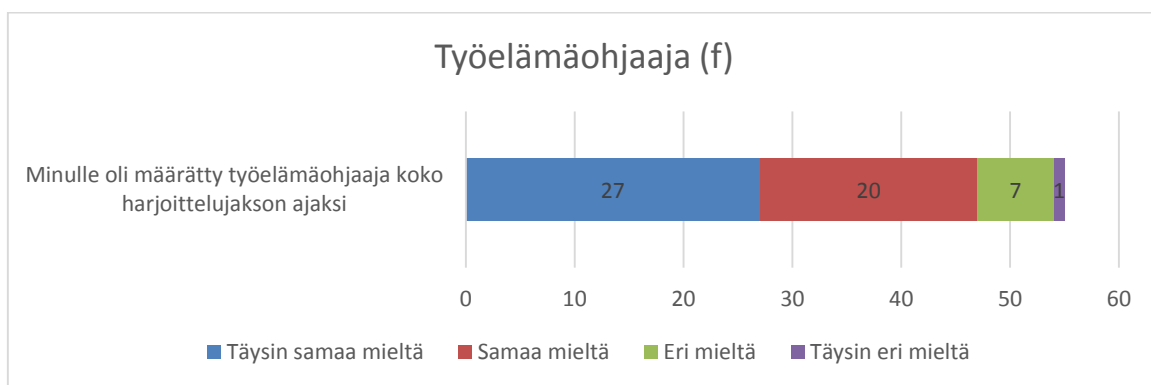
Kuva 11. Työyksikön tieto opiskelijan saapumisesta (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 69,1 % (f=38) koki, että työyksikkö oli tietoinen siitä mikä harjoittelujakso on kyseessä. Vastanneista 30,9 % (f=17) oli eri mieltä. (Kuva 12)



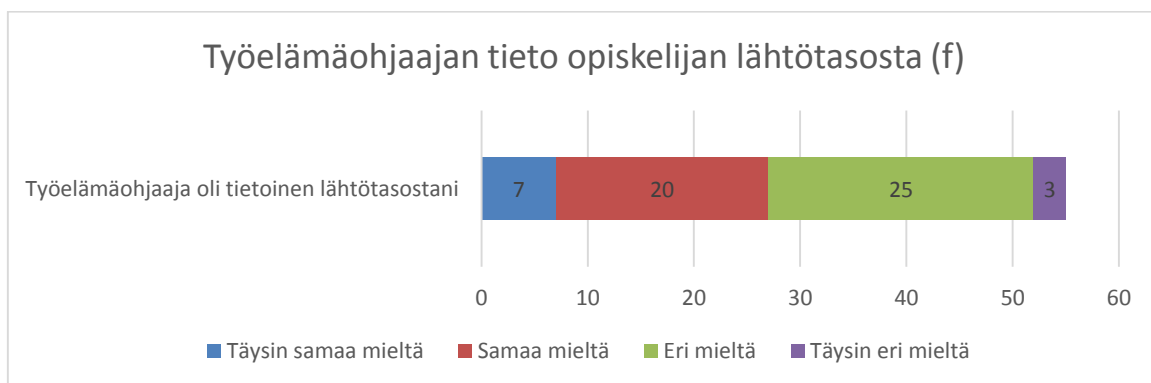
Kuva 12. Tieto opiskelijan harjoittelujaksosta (N=55)

Suurimalle osalle kyselyyn vastanneista 85,5 % (f=47) oli määrätty työelämäohjaaja koko harjoittelujakson ajaksi. Vastanneista 14,5 % (f=8) koki, ettei heille ollut määrätty työelämäohjaajaa. (Kuva 13)



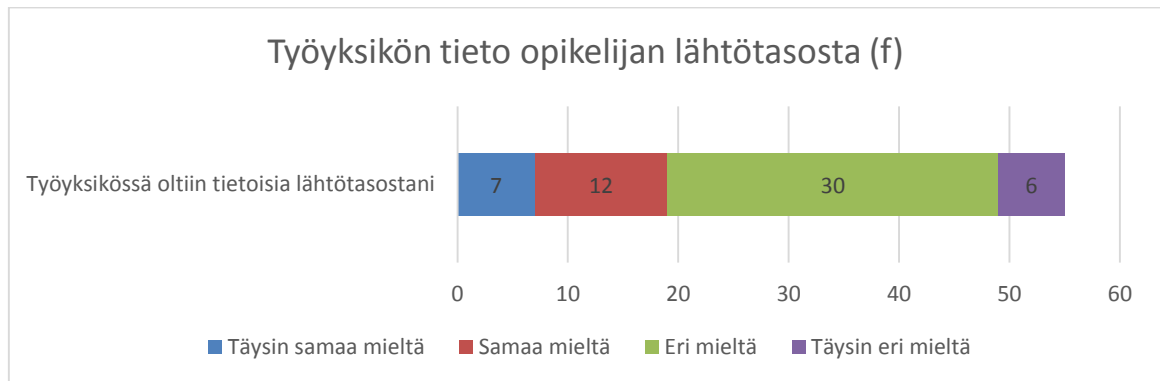
Kuva 13. Työelämäohjaaja (N=55)

Vähän alle puolet kyselyyn vastanneista 49,1 % (f=27) koki työelämäohjaajan olevan tietoinen opiskelijan lähtötasosta. Vastanneista 50,9 % (f=28) oli erimieltä. (Kuva 14)



Kuva 14. Työelämäohjaajan tieto opiskelijan lähtötasosta (N=55)

Vähemmistö kyselyyn vastanneista 34,5 % (f=19) koki työyksikön olleen tietoinen opiskelijan lähtötasosta. Vastanneista 65,5 % (f=36) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 15)

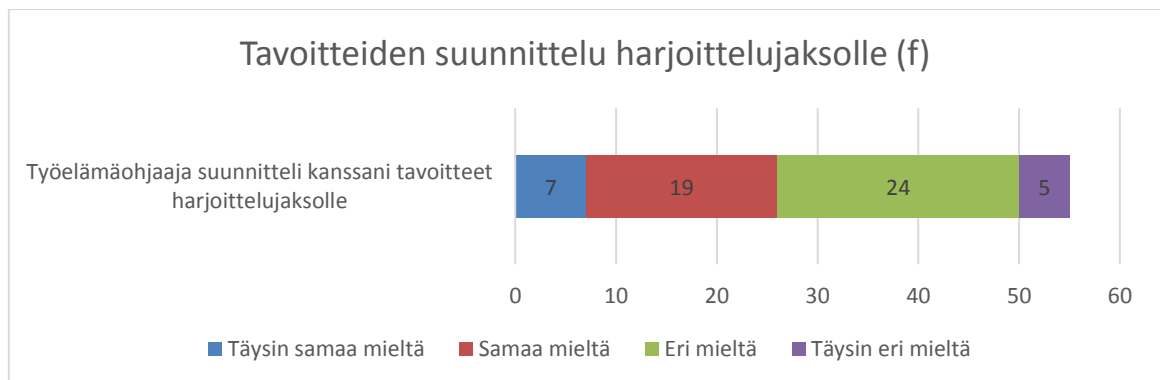


Kuva 15. Työyksikön tieto opiskelijan lähtötasosta (N=55)

### 5.3 Työelämäohjaajan harjoittelun suunnittelu

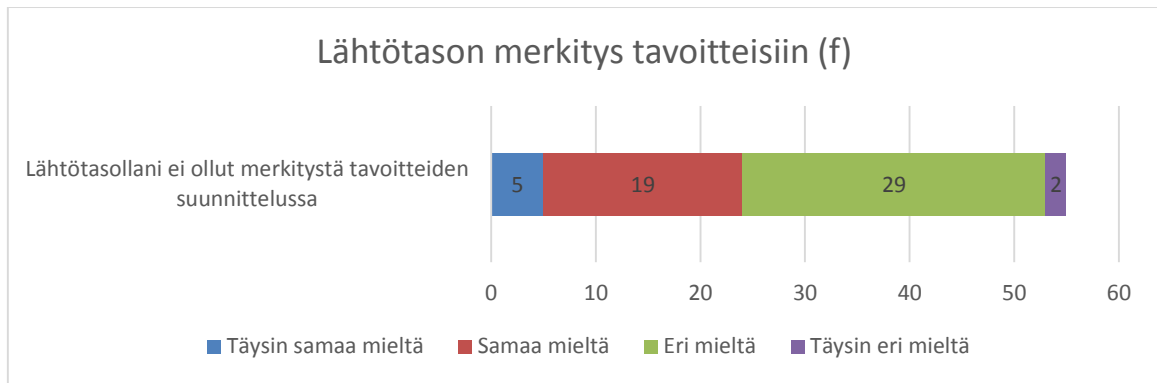
Kyselyssä selvittiin kolmella (3) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, miten hyvin työelämäohjaaja osallistui opiskelijan harjoittelun suunnitteluun.

Vähän alle puolet kyselyyn vastanneista 47,3 % (f=26) oli tehnyt tavoitteet harjoittelujaksolle yhdessä työelämäohjaajansa kanssa. Vastanneista 52,7 % (f=29) koki joutuneensa itse tekemään tavoitteet. (Kuva 16)



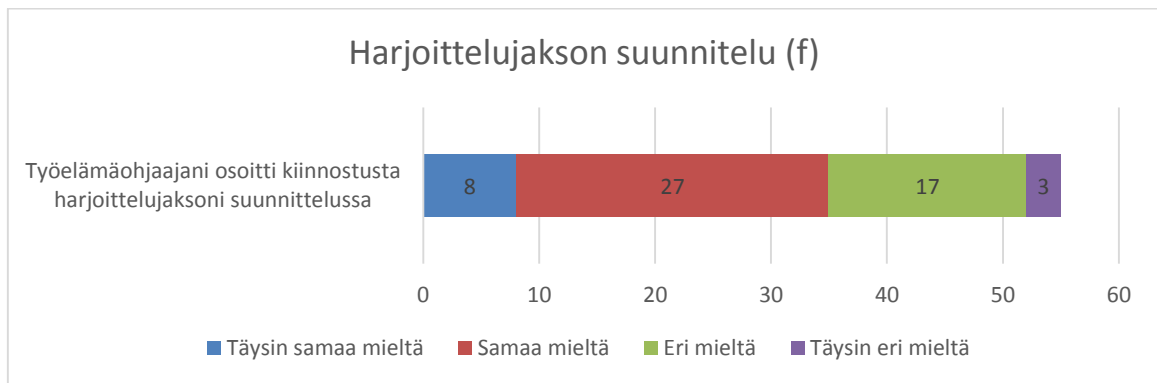
Kuva 16. Tavoitteiden suunnittelu harjoittelujaksolle (N=55)

Kaikista kyselyyn vastanneista 43,6 % (f=24) koki, ettei opiskelijan lähtötasolla ollut merkitystä harjoittelun tavoitteisiin. Vastanneista yli puolet 56,4 % (f=31) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 17)



Kuva 17. Lähtötason merkitys tavoitteisiin (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 63,6 % (f=35) koki työelämäohjaajansa olleen kiinnostunut harjoittelujakson suunnittelusta. Vastanneista 36,4 % (f=20) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 18)

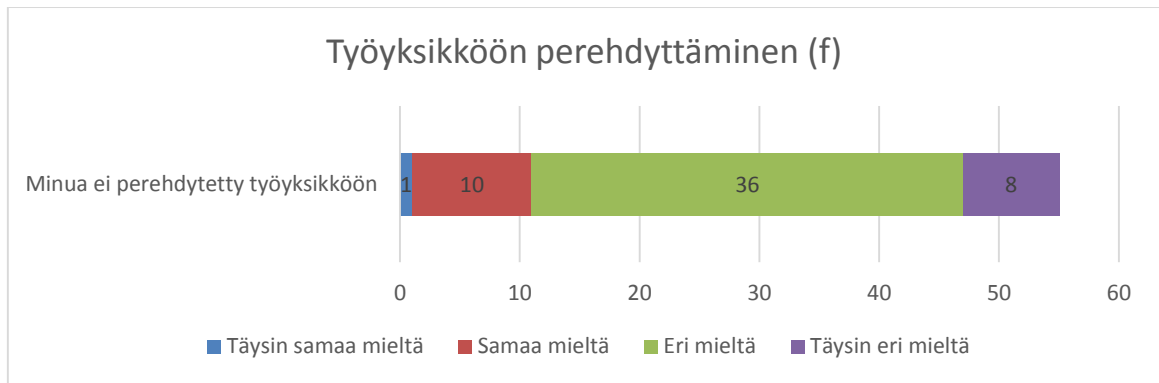


Kuva 18. Harjoittelujakson suunnittelu (N=55)

#### 5.4 Työelämäohjaajan ja työyksikön valmius opiskelijan perehdytykseen

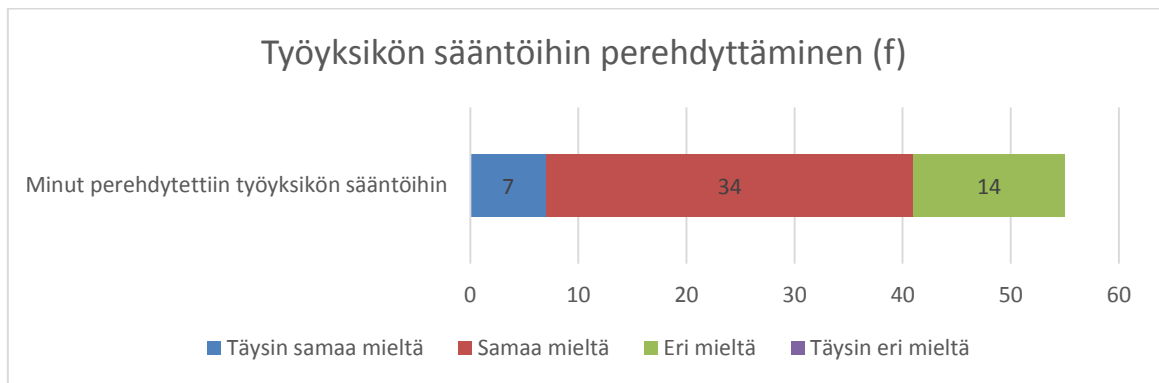
Kyselyssä selvitettiin neljällä (4) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, millaiset olivat työelämäohjaajan ja työyksikön valmiudet opiskelijaperehdytykseen.

Kaikista kyselyyn vastanneista 80 % (f=44) koki saaneen perehdytyksen työyksikköön. Vastaaajista 20 % (f=11) jäi ilman perehdytystä. (Kuva 19)



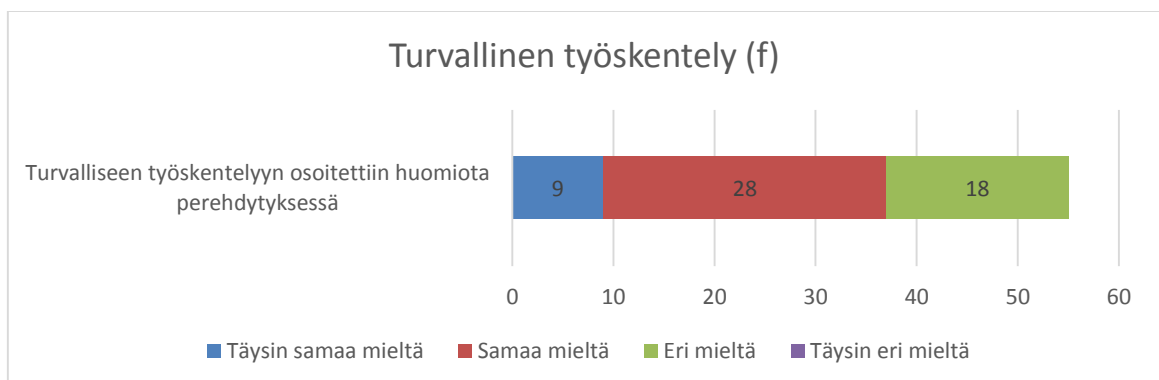
Kuva 19. Työyksikköön perehdyttäminen (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 74,5 % (f=41) oli saanut perehdytyksen työyksikön sääntöihin. Vastanneista 25,5 % (f=14) ei saanut perehdytystä työyksikön sääntöihin. (Kuva 20)



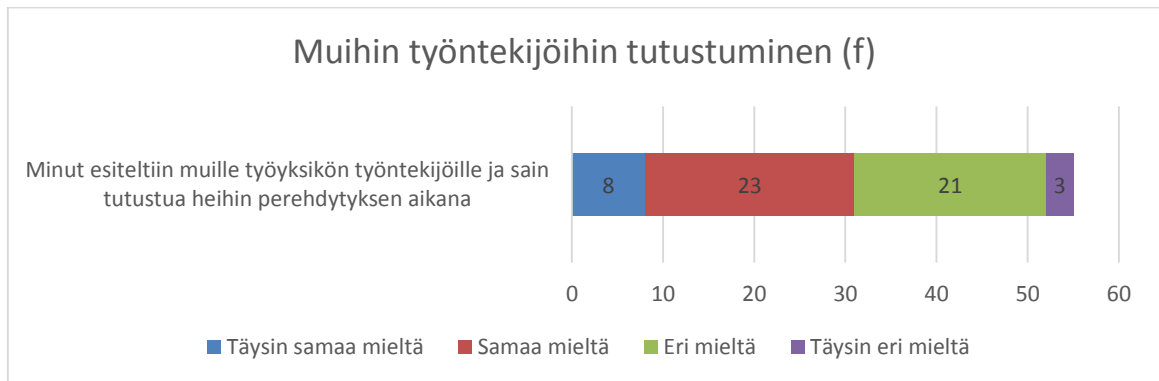
Kuva 20. Työyksikön sääntöihin perehdyttäminen (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 67,3 % (f=37) koki, että perehdytyksessä osoitettiin huomiota turvalliseen työskentelyyn. Vastanneista 32,7 % (f=18) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 21)



Kuva 21. Turvallinen työskentely (N=55)

Yli puolet kyselyyn vastanneista 56,4 % (f=31) oli esitelty työyksikön muille työntekijöille perehdytyksen aikana. Vastanneista 43,6 % (f=24) ei esitelty työyksikön muille työntekijöille. (Kuva 22)

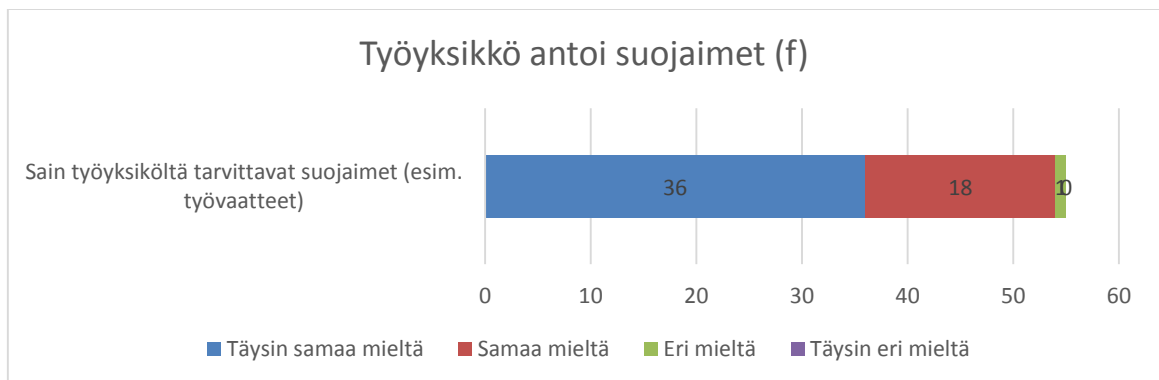


Kuva 22. Muihin työntekijöihin tutustuminen (N=55)

### 5.5 Työelämäohjaajan ja työyksikön valmius huolehtia työturvallisuudesta

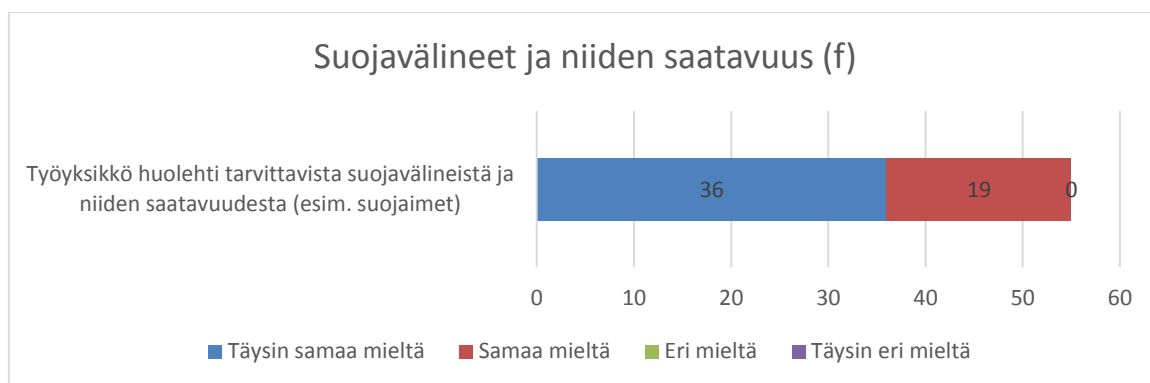
Kyselyssä selvitettiin kolmella (3) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, millaiset olivat työelämäohjaajan ja työyksikön valmiuden huolehtia työturvallisuudesta.

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista 98,2 % (f=54) oli väittämän kanssa samaa mieltä siitä, että he saivat tarvittavat suojaimet työyksiköltä. Vastanneista 1,8 % (f=1) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 23)



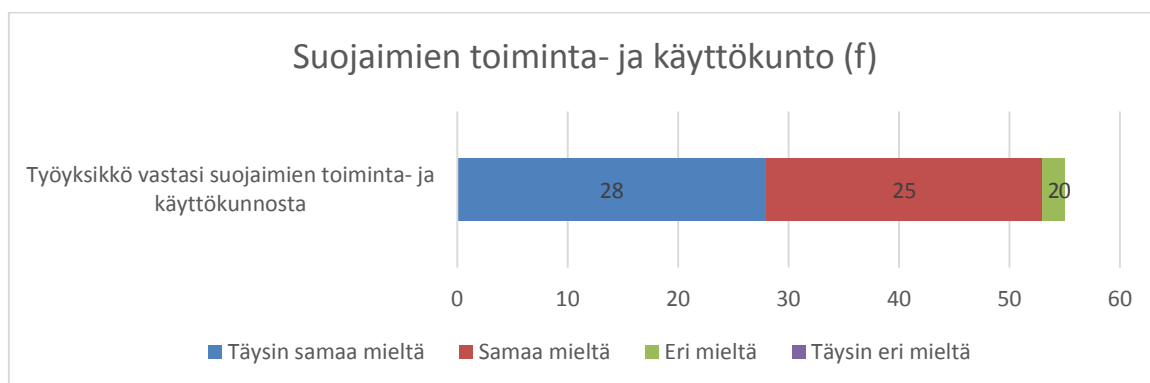
Kuva 23. Työyksikkö antoi suojaimet (N=55)

Kaikki kyselyyn vastanneista (f=55) kokivat työyksiköiden huolehtineen tarpeellisista suojaimista ja niiden saatavuudesta. (Kuva 24)



Kuva 24. Suojavälineet ja niiden saatavuus (N=55)

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista 96,4 % (f=53) oli sitä mieltä, että työyksikkö vastasi hyvin suojausten toiminta- ja käyttökunnosta. Vastanneista 3,6 % (f=2) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 25)

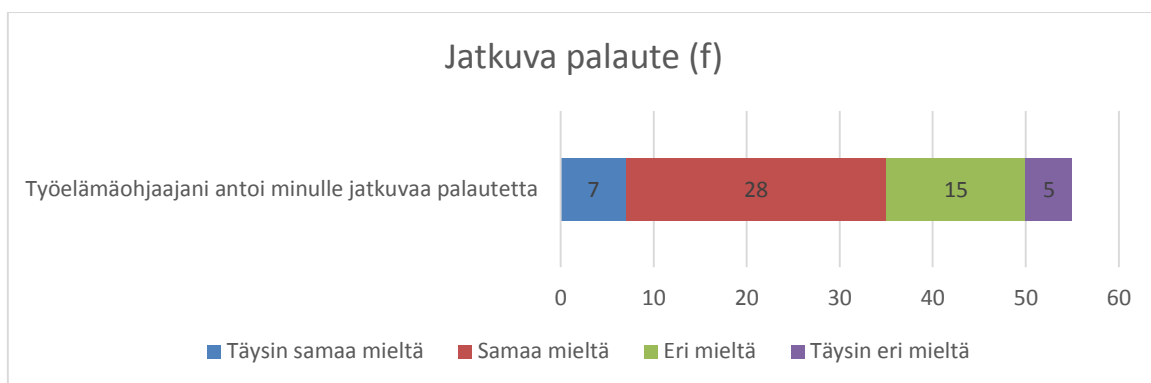


Kuva 25. Suojaimien toiminta- ja käyttökunto (N=55)

## 5.6 Työelämäohjaajasi antama palaute ja arviointikeskustelu

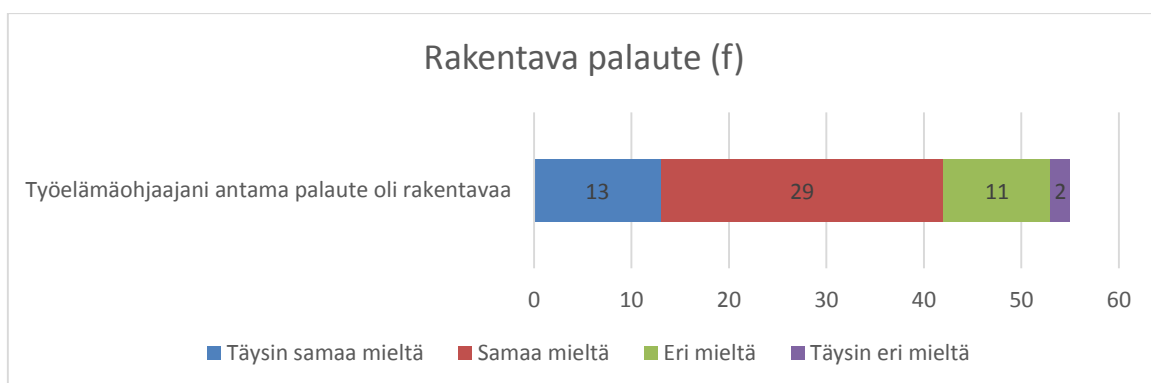
Kyselyssä selvitettiin seitsemällä (7) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, että millaista oli työelämäohjaajan antama palaute ja miten arviointikeskustelun kanssa meneteltiin.

Suurin osa kyselyyn vastanneista 63,6 % (f=35) sai jatkuvaa palautetta työelämäohjaajalta. Vastanneista 36,4 (f=20) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 26)



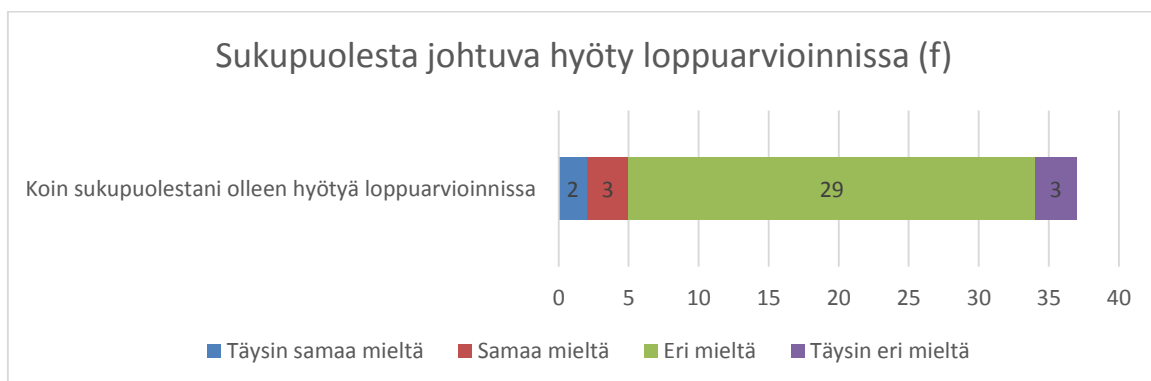
Kuva 26. Jatkuva palaute (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 76,4 % (f=43) koki palautteen olleen rakentavaa. Vastanneista 23,6 % (f=13) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 27)



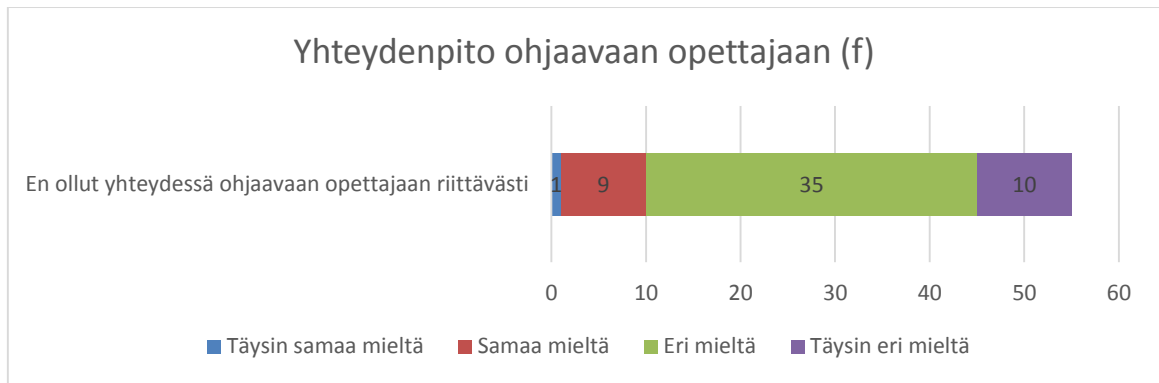
Kuva 27. Rakentava palaute (N=55)

Vähemmistö kyselyyn vastanneista 9,1 % (f=5) koki, ettei sukupuolesta ollut hyötyä arvioinnissa. (Kuva 28)



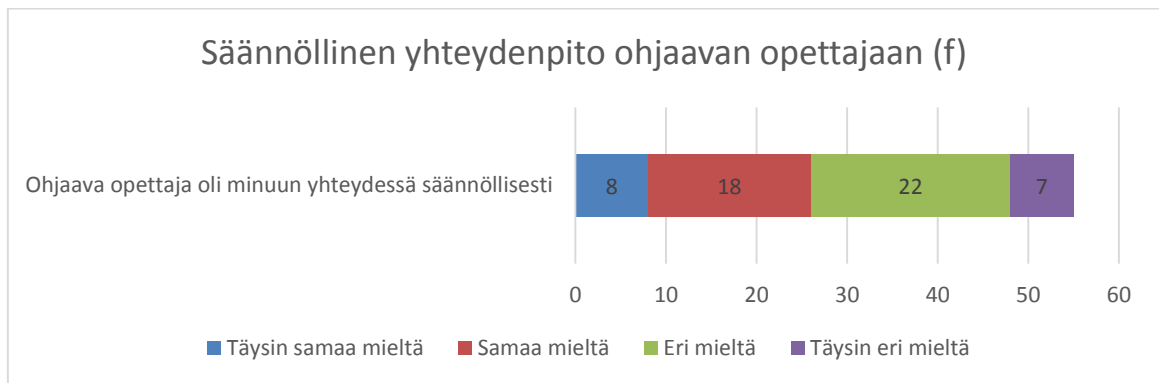
Kuva 28. Sukupuolesta johtuva hyöty loppuarvioinnissa (N=55)

Suurin osa kyselyyn vastanneista 81,8 % (f=45) oli yhteydessä ohjaavaan opettajaan riittävästi. (Kuva 29)



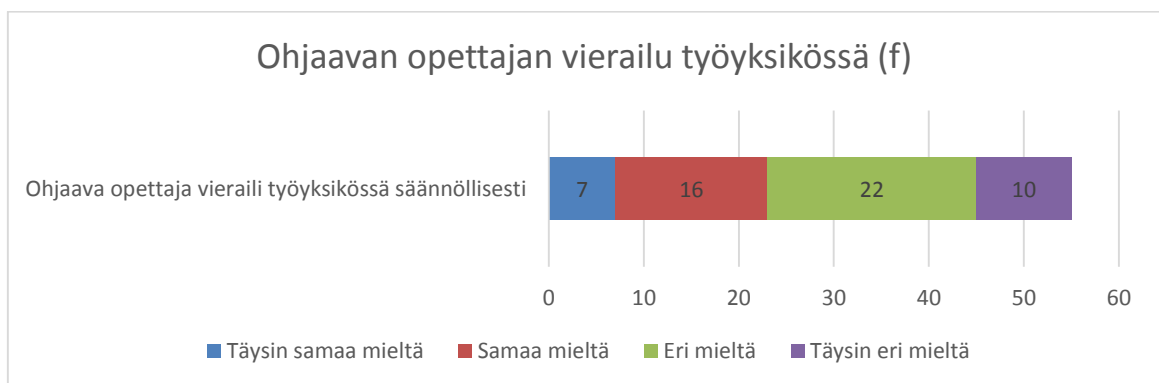
Kuva 29. Yhteydenpito ohjaavaan opettajaan (N=55)

Vähän yli puolet kyselyyn vastanneista 52,7 % (f=29) koki opettajan pitäneen säännöllisesti yhteyttä opiskelijaan. Vastanneista 47,3 % (f=26) koki, ettei opettaja pitänyt säännöllisesti yhteyttä opiskelijaan. (Kuva 30)



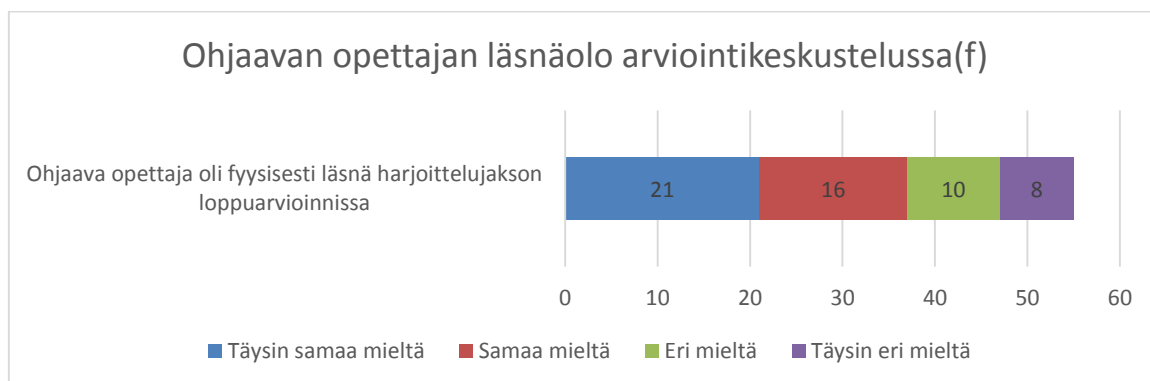
Kuva 30. Säännöllinen yhteys ohjaavaan opettajaan (N=55)

Alle puolet 41,8 % (f=23) oli sitä mieltä, että ohjaava opettaja vieraili työyksikössä säännöllisesti. Vastanneista 58,2 % (f=32) oli eri mieltä. (Kuva 31)



Kuva 31. Ohjaavan opettajan vierailu työyksikössä (N=55)

Suurin osa 67,3 % (f=37) kertoi ohjaavan opettajan olleen fyysisesti läsnä loppuarvioinnissa. Vastanneista 32,7 % (f=18) jäi ilman ohjaavan opettajan fyysistä läsnäoloa loppuarvioinnissa. (Kuva 32)

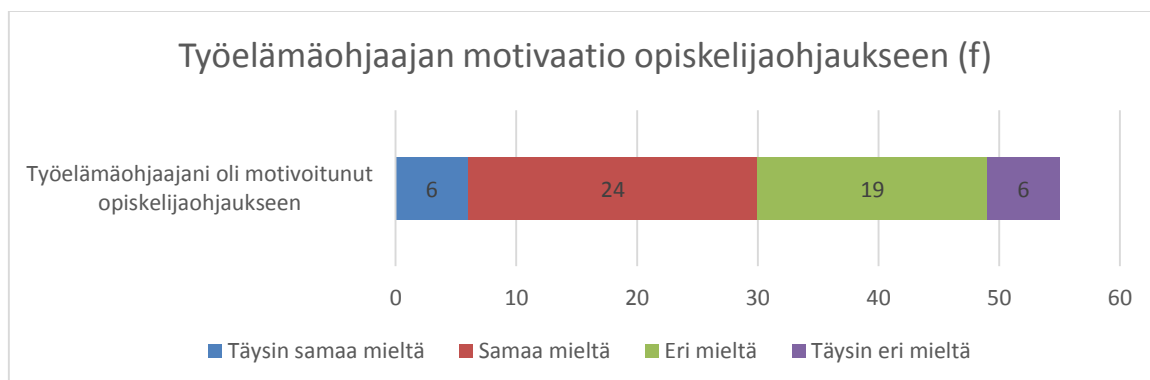


Kuva 32. Ohjaavan opettajan läsnäolo arviointikeskustelussa (N=55)

### 5.7 Työelämäohjaajan motivoituneisuus ohjaustilanteisiin

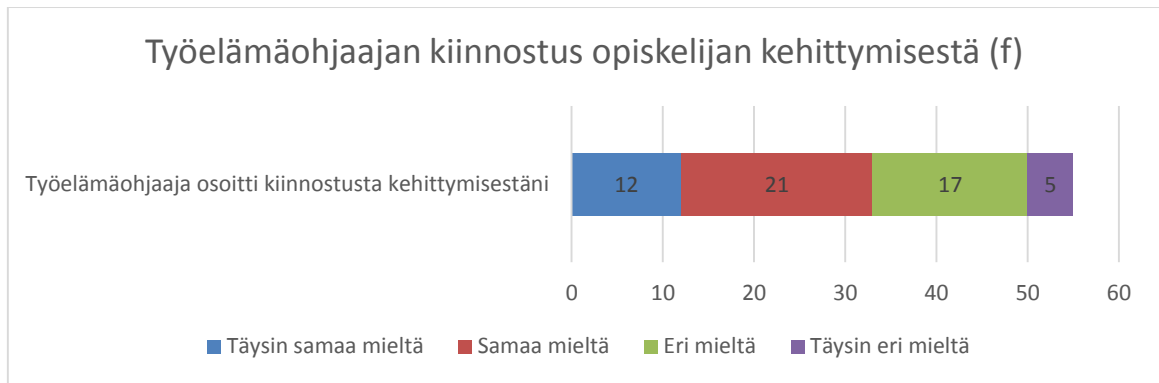
Kyselyssä selvitettiin viidellä (5) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, että kuinka motivoitunut työelämäohjaaja oli ohjaustilanteita kohtaa.

Vähän yli puolet kyselyyn vastanneista 54,6 % (f=30) koki työelämäohjaajan olleen motivoitunut opiskelijaohjaukseen. Vastanneista 45,4 % (f=25) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 33)



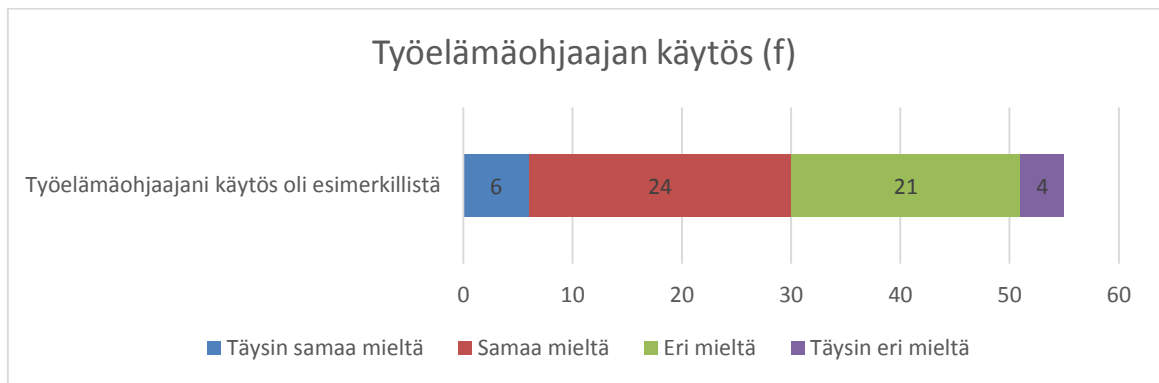
Kuva 33. Työelämäohjaajan motivaatio opiskelijaohjaukseen (N=55)

Suurin osa 60 % (f=33) koki työelämäohjaajan osoittavan kiinnostusta opiskelijan oppimista kohtaan. Vastanneista 40 % (f=22) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 34)



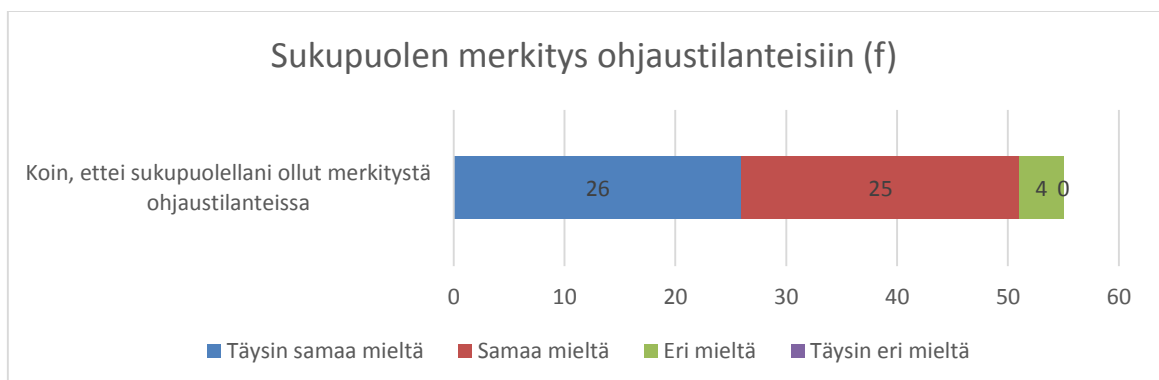
Kuva 34. Työelämäohjaajan kiinnostus opiskelijan kehittymisestä (N=55)

Vähän yli puolessa kyselyyn vastauksista 54,6 % (f=30) koettiin työelämäohjaajan käytöksen olevan esimerkillistä. Vastanneista 45,5 % (f=25) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 35)



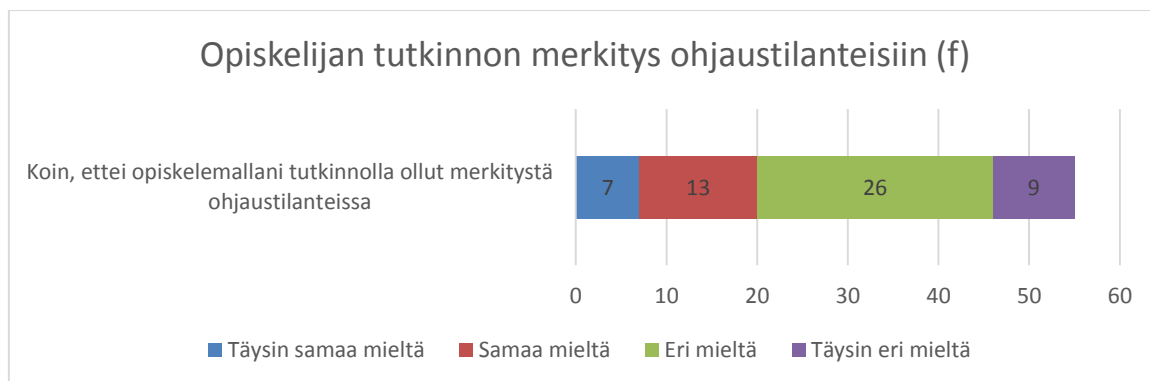
Kuva 35. Työelämäohjaajan käytös (N=55)

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista 92,7 % (f=51) koki, ettei sukupuolella ollut merkitystä ohjaustilanteissa. Vastanneista 7,3 % (f=4) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 36)



Kuva 36. Sukupuolen merkitys ohjaustilanteisiin (N=55)

Vähemmistö kyselyyn vastanneista 36,4 % (f=20) koki, ettei opiskeltavalla tutkinnolla ollut merkitystä ohjaustilanteissa. Vastanneista 63,6 % (f=35) oli eri mieltä. (Kuva 37)

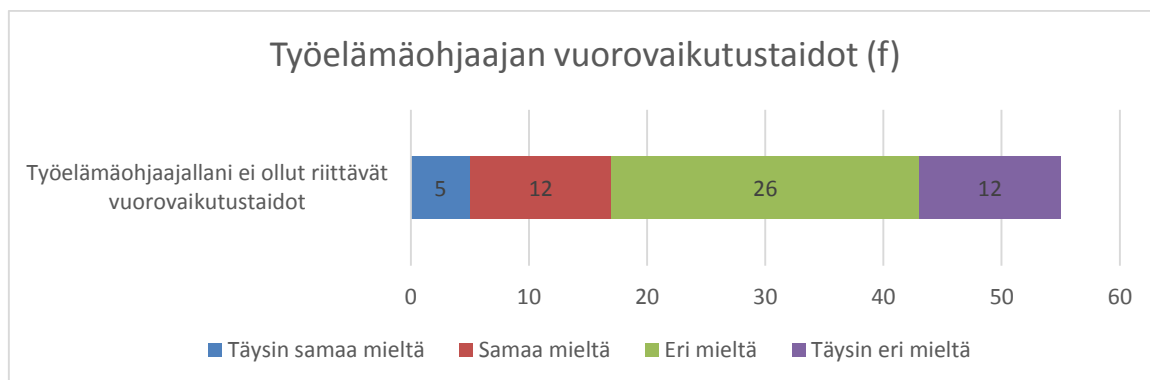


Kuva 37. Opiskelijan tutkinnon merkitys ohjaustilanteisiin (N=55)

## 5.8 Työelämäohjaajan vuorovaikutustaidot ja niiden paikkansapitävyys

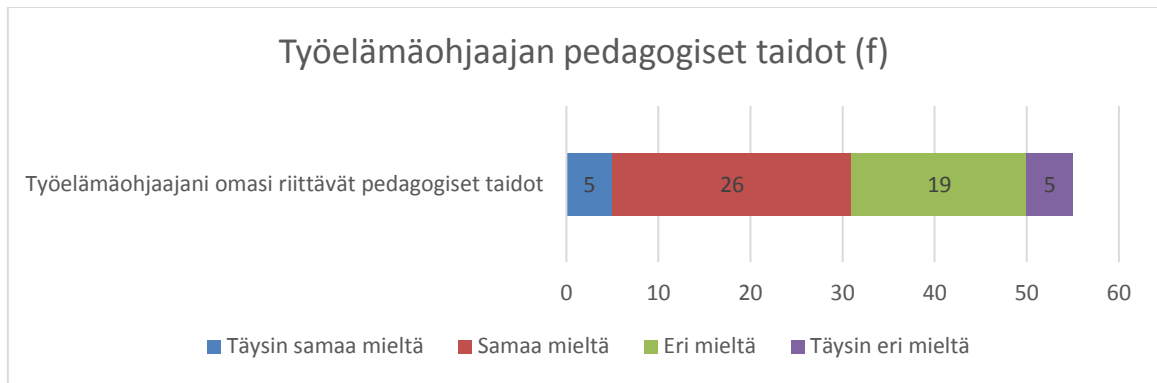
Kyselyssä selvitettiin kolmella (3) väittämällä opiskelijoiden näkökulmaa siitä, että millaiset olivat työelämäohjaajan vuorovaikutustaidot.

Suurin osa kyselyyn vastanneista 69,1 % (f=38) kokivat työelämä ohjaajan vuorovaikutustaidot riittävinä. Vastaajista 30,9 % (f=17) oli eri mieltä. (Kuva 38)



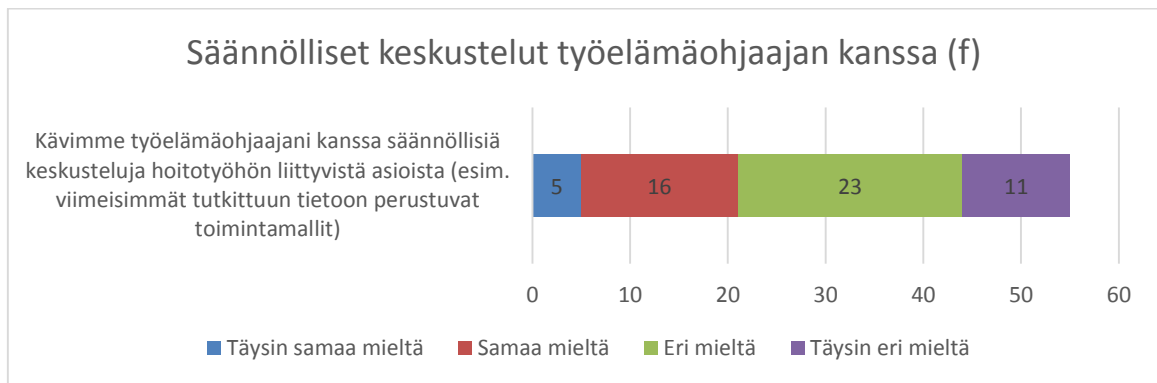
Kuva 38. Työelämäohjaajan vuorovaikutustaidot (N=55)

Yli puolet 56,4 % (f=31) koki työelämäohjaajan pedagogiset taidot riittäviksi. Vastaajista 43,6 % (f=24) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 39)



Kuva 39. Työelämäohjaajan pedagogiset taidot (N=55)

Vähemmistö kyselyyn vastanneista 38,2 % oli väittämän kanssa samaa mieltä siitä, että he kävivät säännöllisiä keskusteluja hoitotyöhön liittyvistä asioista. Vastaaajista 61,8 % (f=21) oli väittämän kanssa eri mieltä. (Kuva 40)



Kuva 40. Säännölliset keskustelut työelämäohjaajan kanssa (N=55)

## 5.9 Yhteenveto tuloksista

Työyksikön **valmistautuminen opiskelijan harjoittelujaksoon** oli keskimäärin hyvää. Opiskelijoiden yhteydenottoon vastattiin lähes aina ja heidän saapumisesta oltiin melko hyvin tietoisia. Työelämäohjaaja oli määrätty koko harjoittelujakson ajaksi lähes jokaiselle opiskelijalle. Aina ei kuitenkaan tiedetty, mikä harjoittelujakso opiskelijalla oli kyseessä, eikä opiskelijan lähtötasoa.

Opiskelijan **harjoittelujakson suunnittelussa** koettiin, että työelämäohjaajat eivät suurimmassa osassa tapauksista osallistuneet opiskelijan tavoitteiden suunnitteluun, mutta suurin osa työelämäohjaajista kuitenkin osoitti kiinnostusta opiskelijan harjoittelujakson suunnittelua kohtaan. Opiskelijan lähtötasolla ei koettu olevan merkitystä tavoitteiden suunnittelussa.

Työyksikön **perehdytyksen** koettiin olevan hyvää. Suurin osa opiskelijoista perehdytettiin työyksikköön ja sen sääntöihin sekä turvalliseen työskentelyyn osoitettiin huomiota. Vähän yli puolet opiskelijoista esiteltiin muille työyksikön työntekijöille ja opiskelijat saivat tutustua heihin perehdytyksen aikana.

**Työturvallisuus** suojavälineiden osalta nähtiin olevan hyvällä tasolla. Työyksikön koettiin huolehtivat tarvittavista suojavälineistä ja niiden saatavuudesta sekä käyttökunnosta. Lähes kaikki opiskelijat saivat tarvittavat suojaimet työyksiköltä.

Yli puolet opiskelijoista kertoi saaneen jatkuvaa **palautetta** työelämäohjaajilta ja palautteen koettiin olevan rakentavaa. Sukupuolella ei koettu olevan merkitystä **loppuarvioinnissa**. Vähän yli puolet kokivat ohjaavan opettajan olleen säännöllisesti yhteydessä opiskelijaan ja suurimman osan mielestä yhteydenpito oli riittävää. Ohjaava opettaja ei vierailut työyksikössä säännöllisesti, mutta osallistui olemalla fyysisesti läsnä suurimman osan loppuarvioinnissa.

Työelämäohjaajan koettiin vähän yli puolessa tapauksista olleen **motivoitunut** opiskelijaohjaukseen ja hieman useammin kiinnostunut opiskelijan kehittymisestä. Vähän yli puolet näkivät myös työelämäohjaajan käytöksen olleen esimerkillistä. Opiskeltavan tutkinnon koettiin vaikuttavan ohjaustilanteisiin, mutta iällä ja sukupuolella ei nähty olevan merkitystä.

Työelämäohjaajan **vuorovaikutustaidot** koettiin olleen hyvät, mutta säännöllisiä keskusteluja hoitotyöhön liittyvistä asioista ei hieman yli kolmanneksen kokemusten mukaan käyty. Yli puolet opiskelijoista koki työelämäohjaajan pedagogiset taidot hyviksi.

## 6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kyselyssä käytettiin hyvää eettistä tutkimustapaa. Kysely toteutettiin anonyyminä ja väittämät oli asetettu siten, ettei niistä taikka niiden vastauksista tule ilmi yksittäiset henkilöt taikka osastot. Kyselyn vastaukset koottiin järjestelmästä keskitetysti, joka mahdollistaa sen, ettei vastauksia voida yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Kysymyksiä oli huolella testattu ja pohdittu. Tässä vaiheessa kävimme ohjaavan opettajan kanssa läpi kysymyksiä ja pohdimme niiden luotettavuutta, ettei niistä tule liian vaikeita tai epäselviä jolloin vastaus saattaa olla epäluotettava. (Vilkkä 2007, 90–91)

Kysymysten valmistuttua testasimme kyselykaavaketta pienellä koeryhmällä. Koeryhmä koostui neljästä sairaanhoitaja- tai ensihoitajaopiskelijasta. Koeryhmä valittiin arpomalla vapaaehtoisista opiskelijoista. Kyselykaavakkeen testitulosten ja saadun

palautteen perusteella tehtiin viimeiset muutokset ennen kyselylomakkeen lähettämistä julkisesti vastattavaksi.

Kyselyn luotettavuutta pyrittiin nostamaan mainostamalla kyselyä KyAMK:n info-monitorilla Metsolan kampuksella, jossa sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijat pääsääntöisesti opiskelevat. Lisäksi käytettiin apuna opintotoimistoa, joka lähetti kaikille 465 opiskelijalle sähköpostin, jossa oli linkki Webropol-kyselyyn sekä kerrottiin tutkimuksesta. Kyselyyn vastanneiden määrää yritettiin kasvattaa lisäksi käyttämällä hyväksi omia kontakteja, joilla pyydettiin mainostamaan kyselyä eri opiskelijaryhmien omilla Facebook-sivuilla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutoreille laitettiin myös viesti, jossa toivottiin heidän mainostavan kyselyä Facebook-ryhmissä. Näistä ei kuitenkaan ole saatu vielä tietoa, miten hyvin ”puskaradio” toimi. Emme itse työntekijöinä osallistuneet kyselyyn, sillä meille on muodostunut kuva siitä, mitä työelämäohjaaminen hoitotyössä tulisi olla. Tätä kautta olisimme voineet vaikuttaa tuloksiin liikaa. Kyselymme oli suunniteltu myös siten, että sen vastausaika kului noin 10 minuuttia.

Tutkimuksessa katoa vastaajien suhteen kertyi paljon, sillä 410 opiskelijaa jätti vastaamatta kyselyyn. Kyselyn luotettavuutta laski lyhyt vastausaika, joka johtuu työnkieroisesta aikataulusta. Tarkoituksena oli lähettää kyselyn loppuvaiheella muistutus, mutta kummaltakin sattuneista henkilökohtaisista syistä kyseinen muistutus jäi tekemättä. Lisäksi pohdimme kannustimen kehittämistä vastauksiin. Tällainen kannustin olisi voinut olla esimerkiksi elokuva liput.

## 7 KEHITYSEHDOITUKSET JA POHDINTAA

Meistä kummatkin on kiinnostuneita kyseisestä aiheesta. Molemmat ovat huomioineet sekä perusterveydenhuollossa että erikoissairaanhoidon piirissä tapahtuneet muutokset. Hoitajia koulutetaan nykyään paljon opiskelijanohjaukseen, mikä mahdollistaa toimimisen ohjaajina myöhemmin työelämässä. Meitä kiehtoo ajatus ohjatun harjoittelun ohjaajana toimimisesta, koska sitä kautta saadaan tuotua viimeisintä tutkimustietoa ohjattaville opiskelijoille ja saada samanlaista tietoa heiltä. Toivottavasti tätä kautta pystytään vaikuttamaan positiivisella tavalla työelämässä tapahtuvaan ohjattuun harjoitteluun. Opiskelijat tulevat myöhemmin työelämässä olemaan kollegoita ja siksi toivotaan, että opiskelijaohjaajina toimivat hoitajat, joita opiskelijaohjaus todella kiinnostaa.

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa opiskelijaohjausta Careassa sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. Jatkotutkimus on suotavaa, sillä näin saataisiin kehitettyä opiskelijan ohjausta ja ennen kaikkea sen laatua. Tämä palvelee hyvin työyksiköitä, sillä kokemamme perusteella opiskelijat hakeutuvat mielellään töihin yksiköihin, joissa on ollut hyvä työilmapiiri ja hyvää opiskelijanohjausta. Laadun kehittämisen kartoituksen ja tälle jatkotyönä opiskelijanohjauksen harjoittamista ja kouluttamista voisi harkita. Tätä kautta taataan kaikille työelämäohjaajille ja opiskelijoille tasavertaiset mahdollisuudet toimia työelämässä ja kehittyä hoitotyön ammattilaisiksi. Mahdollisuuksissa koimme luotavan yhteisen opiskelijan ohjauksen materiaalin, joka hyödyttäisi opiskelijaa, sekä ohjaajaa. Tällainen kirjallinen materiaali voitaisiin lähettää työyksikköön saapuville opiskelijoille ja tässä materiaalissa olisi lyhyesti kerrottu yksiköstä, työajoista, yleisistä tavoitteista ja ehkäpä jopa ohjaajasta. Tuleville jatko tutkimuksille vain taivas olisi rajana.

Molemmat kehotamme tulevina hoitotyön ammattilaisina Careaa ja KyAMK:ta tekemään entistä tiiviimpää yhteistyötä opiskelijanohjauksen kehittämiseksi. Kuitenkin kaikki me toimimme yhdessä hoitotyönammattilaisina. Keskusteluissa ja palautteen annossa olisi kehitettävää. Tähän voisi olla ratkaisuna kehittää työaikaa siten, että opiskelijalle ja työelämäohjaajalle jäisi aikaa käydä rauhassa läpi harjoittelua ja keskustella hoitotyöstä ja sen kehityksestä.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932

Ahonen, H. 2000. Työpaikkaohjaajan rooli ja tehtävät työssäoppimisessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Frisk, T. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijanohjaajana. Educa-instituutti. [viitattu 10.10.2015].

Hautaniemi, U-M. 2008. ”Mä ohjaan niin kuin mä teen itse sitä” Tutkimus kokemuksista opiskelijan työssä oppimisen ohjaajana terveyskeskuksen vuodeosastolla. Linsensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. [viitattu 12.10.2015].

Heikkilä, T. 2007. Tilastollinen tutkimus, 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hätönen, H. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana. Educa-instituutti. [viitattu 1.10.2015].

Jyrhämä, R. & Syrjäläinen E. 2009. Ohjaussuhde, ohjaajan roolit ja pedagoginen ajattelu opetusharjoittelussa. Kasvatus-lehti 5/2009.

Jääskeläinen, L. kevät 2009. Sairaanhoidtaja opiskelijan käytännön harjoittelun ohjaajana. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. [viitattu 1.10.2015].

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Kuopio: WSOYpro Oy.

Kajander, S. 2007. Sairaanhoidtajaopiskelijoiden arvioita ohjatun harjoittelun laadusta ja QPL – mittarin arviointia. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto. [viitattu 1.10.2015].

Kukkola, E. 2008. Sairaanhoidtajan opiskelijaohjaustaidot sekä ohjaajakoulutuksen tarve ja hyöty hoitotyön ohjatun harjoittelun oppimisympäristössä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. [viitattu 12.10.2015]

Kostiainen, J. & Hupli M. 2012 Ohjaajan ja opiskelijan välinen ohjauskeskustelu ohjatussa harjoittelussa – käsiteanalyysi hybridisen mallin mukaan. Hoitotiede-lehti 2012.

KyAMK opetussuunnitelma. Saatavissa: [https://soleops.ky-amk.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/sea?kou-lohj\\_id=11550964&ryhmtyp=1&lukuvuosi=&stack=push](https://soleops.ky-amk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?kou-lohj_id=11550964&ryhmtyp=1&lukuvuosi=&stack=push) [viitattu 12.10.2015].

Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. Saatavissa: <http://ca-rea.fi/>. [viitattu 20.11.2015].

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559.

Lehtonen U. 2008. Yhteistyön kuvaus koulutusorganisaation ja työelämän välillä – Laadullinen tutkimus ammattikorkeakoulun opettajan, opiskelijoiden ja työelämän-edustajien kokemuksista yhteisissä hankkeissa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80433/gradu03426.pdf?sequence=1> [viitattu 15.11.2015].

Luojola T. 2006. Kielellisen aineiston kvantitatiiviset analyysimenetelmät. Helsingin yliopisto. Saatavissa: [http://www.ling.helsinki.fi/~fkarlsson/methods/kvant\\_men.pdf](http://www.ling.helsinki.fi/~fkarlsson/methods/kvant_men.pdf) [viitattu 1.11.2015]

Luojaus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän ohjauksen toimintamalli. Akateeminen väitöskirja Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66696/978-951-44-8315-8.pdf?sequence=1> [viitattu 29.9.2015].

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelija ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-instituutti Oy. Saatavissa: <http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-oppimisen-edistajana.pdf> [viitattu 27.9.2015].

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Selvityksiä 2006:24. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi> [viitattu 1.11.2015].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opiskelu ja tutkinnot ammattikorkeakouluissa. Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu\\_ja\\_tutkinnot/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/?lang=fi) [viitattu 12.11.2015].

Ruuskanen S. & Meretoja R. 2010. Opiskelijoiden näkemyksiä yliopistosairaalaan op-  
pimisympäristönä. Sairaanhoidaja lehti 2/2010.

Saarikoski M. Kalla P. & Leino-Kilpi H. 2009. Kliininen oppimisympäristö ja ohjaus hoi-  
tajaopiskelijoiden kokemana – muutokset kymmenvuotiskaudella. Hoitotiede-lehti  
3/2009.

Saarikoski M. 2002. Clinical learning environment and supervision: development and  
validation of the CLES evaluation scale. Teksti aineisto. Turun yliopisto. Saatavissa:  
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/5820/D525.pdf?sequence=1> [viitattu  
1.10.2015].

Tolonen K. 2007. Opiskelijanohjauksen kehittäminen röntgenosastoilla mentorointi  
koulutuksen avulla – koulutukseen osallistuneiden röntgenhoitajien kokemuksia saa-  
mastaan koulutuksesta. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos.

Terveystieteiden laitos 30.12.2010/1326. [viitattu 29.9.2015].

Työsuojelulaki 23.8.2002/738. [viitattu 29.9.2015].

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129. [viitattu 29.9.2015].

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa -määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä Gum-  
merus kirjapaino Oy.

Webropol. 2015. Saatavissa: <http://www.webropol.fi> [viitattu 2.12.2015].

## LIITE 1. NÄYTTÖÖN PERUSTUVA TIEDON HAKU

Hakukoneet	Hakusanat	Osumat	Valitut
Tampub	Työpaikkaohjaaja	6	0
	Työpaikkaohjaajan tehtävät	353	1
	Sukupuolen vaikutus ohjaukseen	93	0
	Ohjauksen laatu hoitotyössä	236	0
UEF e-publications	Sairaanhoidajaopiskelijoiden	4	1
	Sukupuolen vaikutus harjoitteluun	0	0
	Sukupuoli työssäoppiminen	0	0
	Sukupuoli + vaikutus	0	0
Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto	Hoitotyö	96	0
	Työssäoppiminen	86	0
Melinda	Ohjattu harjoittelu	17	0
	Opiskelijaohjaus	18	0
	Opiskelijan + ohjaus	150	2
	Harjoittelu työelämä	78	0
	Työelämän ohjaus	73	0
	Saarikoski cles	3	1
Electra	Hoitotyö ohjaus	2	1
	Työssäoppiminen	33	0

	Opiskelijaohjaus	0	0
	Hoitotyö oppiminen	95	2
	Ohjaajan roolit	1	1

## LIITE 2. SAATEKIRJE

Hyvä sairaanhoitaja- tai ensihoitajaopiskelija.

Olemme Kymenlaakson ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoita ja valmistutaan pian sairaanhoitajiksi. Teemme kyselytutkimusta sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoiden saadusta opiskelijaohjauksesta Carea:ssa opiskelijoiden näkökulmasta, jonka on tilannut Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. Tutkimusten tulosten avulla voidaan kehittää opiskelijaohjausta Carea:ssa.

Kyselytutkimus on osa opinnäytetyötä, johon pyydämme teitä osallistumaan. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 15 minuuttia. Kysely on vapaaehtoinen ja luottamuksellinen. Tutkimuksessa ei kysytä vastaajilta mitään mikä voisi paljastaa heidän identiteettin. Kaikki kyselyssä käytetyt kysymykset on suunniteltu tarkkaan ja niiden tarkoitus on kartoittaa opiskelijaohjausta. Kysely toteutetaan verkkokyselynä, joten kaikki vastaukset hävitetään järjestelmästä asianmukaisesti heti kun vastauksenne on tulkittu. Kyselyä on testattu nimettömällä joukolla, joka on valittu arpomalla. Kyselyä on muokattu ennako vastaaajilta tulleen palautteen pohjalta. Opinnäytetyö valmistuu joulukuussa 2015 ja se tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Kyselytutkimusta varten on täytetty asianmukaiset asiakirjat ja voimme tarvittaessa vastata teitä askarruttaviin kysymyksiin. Kyselyn vastaus aikaa on rajattu!.

Opinnäytetyön ohjaa yliopettaja Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen ja työelämää edustaa Carea:sta ylihoitaja Arja Narinen.

Kiitämme jo etukäteen vastauksistanne.

Ystävällisin terveisin

Mikko Kaaronen ja Pasi-Pekka Lahti

Sairaanhoitajaopiskelijat, HO12S

[etunimi.sukunimi@student.kyamk.fi](mailto:etunimi.sukunimi@student.kyamk.fi)

## LIITE 3. KYSELYLOMAKE

# Statistics

KyAMK:n opiskelijoiden käytännön ohjaus – Kyselytutkimus sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoiden saamasta ohjauksesta Carea:ssa

1. Olen \*

Sairanhoitajaopiskelija  Ensihoitajaopiskelija

2. Sukupuoleni on \*

Mies  Nainen

3. Oma ikäni on \*

18-24  25-35  36-45  Yli 45

4. Olen suorittanut vähintään yhden harjoittelun Careassa \*

Kyllä  En

5. Työyksikössä oltiin tietoisia saapumisestani harjoittelujaksolle. \*

Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

6. Työyksikössä oltiin tietoisia, mikä harjoittelujakso oli kyseessä. \*

Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

7. Minulle oli määrätty työelämäohjaaja koko harjoittelujakson ajaksi. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

8. Työyksiköstä vastattiin yhteydenottooni ennen harjoittelun alkamista. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

9. Työelämäohjaajani suunnitteli kanssani tavoitteet harjoittelujaksolle. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

10. Työyksikössä oltiin tietoisia lähtötasostani. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

11. Lähtötasollani ei ollut merkitystä tavoitteiden suunnittelussa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

12. Työelämäohjaaja oli tietoinen lähtötasostani. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

13. Työelämäohjaajani osoitti kiinnostusta harjoittelujaksoni suunnittelussa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

14. Minua ei perehdytetty työyksikköön. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

15. Minut perehdytettiin työyksikön sääntöihin. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

16. Turvalliseen työskentelyyn osoitettiin huomiota perehdytyksessä. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

17. Minut esiteltiin muille työyksikön työntekijöille ja sain tutustua heihin perehdytyksen aikana. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

18. Sain työyksiköltä tarvittavat suojaimet. (esim. työvaatteet) \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

19. Työyksikkö huolehti tarvittavista suojavälineistä ja niiden saatavuudesta. (esim. eristys suojaimet) \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

20. Työyksikkö vastasi suojaimeiden toiminta- ja käyttökunnosta. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

21. En ollut yhteydessä ohjaavaan opettajaan riittävästi. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

22. Ohjaava opettajani oli minuun yhteydessä säännöllisesti. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

23. Ohjaava opettaja vieraili työyksikössä säännöllisesti. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

24. Työelämäohjaajani antoi minulle jatkuvaa palautetta. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

25. Työelämäohjaajan minulle antama palaute oli rakentavaa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

26. Työelämäohjaajani osoitti kiinnostusta kehittymisestääni. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

27. Ohjaava opettajani oli fyysisesti läsnä harjoittelujakson loppuarvioinnissa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

28. Koin, ettei sukupuolellani ollut merkitystä ohjaustilanteissa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

29. Koin sukupuolestani olleen hyötyä harjoittelujakson arvioinnissa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

30. Koin, ettei opiskelemallani tutkinnolla ollut merkitystä ohjaustilanteessa. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

31. Työelämäohjaajallani ei ollut riittävät vuorovaikutustaidot. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

32. Työelämäohjaajani omasi riittävät pedagogiset taidot. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

33. Työelämäohjaajani oli motivoitunut opiskelijaohjaukseen. \*

- Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

**34.** Kävimme työelämäohjaajani kanssa säännöllisiä keskusteluja hoitotyöhön liittyvistä asioista. (esim. viimeisimmät tutkittuun perustuvat toimintamallit) \*

Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

**35.** Työelämäohjaajani käytös oli esimerkillistä. \*

Täysin samaa mieltä  samaa mieltä  eri mieltä  täysin eri mieltä

## LIITE 4. MUUTTUJATAULUKKO

Ongelma	Muuttujat	Kysymykset
<b>Miten työelämäohjaaja suunnitteli ja valmistautui ohjattuun harjoitteluun?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tieto opiskelijan tulosta (5, 6, 7, 8)</li> <li>2. Esitiedot opiskelijasta (6, 9, 10, 11, 12)</li> <li>3. Työelämäohjaajan asenne ja motivaatio (9, 13)</li> <li>4. Työelämäohjaajan tieto opetussuunnitelman tavoitteista (9, 12, 13)</li> <li>5. Opiskelijaohjaus koulutus (7, 13)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (5) Työyksikössä oltiin tietoisia saapumisestani harjoittelujaksolle</li> <li>2. (6) Työyksikössä oltiin tietoisia, mikä harjoittelujakso oli kyseessä</li> <li>3. (7) Minulle oli määrätty työelämäohjaaja koko harjoittelujakson ajaksi</li> <li>4. (8) Työyksiköstä vastattiin yhteydenottooni ennen harjoittelun alkamista</li> <li>5. (9) Työelämäohjaaja suunnitteli kanssani tavoitteet harjoittelujaksolle</li> <li>6. (10) Työyksikössä oltiin tietoisia lähtötasostani</li> <li>7. (11) Lähtötasollani ei ollut merkitystä tavoitteiden suunnittelussa</li> <li>8. (12) Työelämäohjaaja oli tietoinen lähtötasostani</li> <li>9. (13) Työelämäohjaajani osoitti kiinnostusta harjoittelujaksoni suunnittelussa</li> </ol>
<b>Millaiset olivat työelämäohjaajan ja työyksikön valmiudet opiskelijaperehdytykseen?</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Työyksikössä vallitseva kiire (14, 15, 16, 17)</li> <li>2. Työelämäohjaajan asenne ja motivaatio (14, 15, 16, 17)</li> <li>3. Perehdytysuunnitelma</li> <li>4. (15, 16, 17)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (14) Minua ei perehdytetty työyksikköön</li> <li>2. (15) Minut perehdytettiin työyksikön sääntöihin</li> <li>3. (16) Turvalliseen työkentelyyn osoitettiin huomiota perehdytyksessä</li> <li>4. (17) Minut esiteltiin muille työntekijöille ja sain tutustua heihin perehdytyksen aikana</li> </ol>
<b>Miten työelämäohjaaja ja työyksikkö</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Turvallisuussuunnitelma (18, 19, 20)</li> <li>2. Työyksikössä vallitseva kiire (19, 20)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (18) Sain työyksiköltä tarvittavat suojaimet (esim. työvaatteet)</li> </ol>

<b>huolehtivat työturvallisuudesta?</b>	3. Työelämäohjaajan asenne ja motivaatio (18, 19, 20)	2. (19) Työyksikkö huolehti tarvittavista suojavälineistä ja niiden saatavuudesta (esim. eristyssuojaimet) 3. (20) Työyksikkö vastasi suojaimien toiminta- ja käyttökunnosta
<b>Millainen oli työelämäohjaajan antama palaute ja arviointikeskustelu?</b>	1. Työelämäohjaajan asenne ja motivaatio (24, 25, 29) 2. Suunnitelmallisuus palautteenannossa (21, 22, 23, 24, 25, 27) 3. Yhteistyö työyksikön ja oppilaitoksen välillä (21, 22, 23, 27) 4. Opiskelijaohjaus koulu- (24, 25, 29)	1. (21) En ollut yhteydessä ohjaavaan opettajaan riittävästi 2. (22) Ohjaava opettajani oli minuun yhteydessä säännöllisesti 3. (23) Ohjaava opettaja vieraili työyksikössä säännöllisesti 4. (24) Työelämäohjaajani antoi minulle jatkuvaa palautetta 5. (25) Työelämäohjaajan minulle antama palaute oli rakentavaa 6. (27) Ohjaava opettajani oli fyysisesti läsnä harjoittelujakson lopuarvioinnissa 7. (29) Koin sukupuolestani olleen hyötyä harjoittelujakson arvioinnissa
<b>Millainen oli työelämäohjaajan motivaatio ohjaustilanteita kohtaan?</b>	1. Opiskelijan ikä ja sukupuoli (26, 28, 33, 35) 2. Työelämäohjaajan asenne ja motivaatio (26, 28, 30, 33, 35) 3. Opiskelijaohjaus koulu- (26, 28, 30, 33, 35)	1. (26) Työelämäohjaajani osoitti kiinnostusta kehittymisestääni 2. (28) Koin, ettei sukupuolellani ollut merkitystä ohjaustilanteissa 3. (30) Koin, ettei opiskelullani tutkinnolla ollut merkitystä ohjaustilanteissa 4. (33) Työelämäohjaajani oli motivoitunut opiskelijaohjaukseen 5. (35) Työelämäohjaajani käytös oli esimerkillistä
<b>Millaiset olivat työelämäohjaajan</b>	1. Työelämäohjaajan valmiudet opiskelijaohjaukseen (31, 32, 33)	1. (31) Työelämäohjaajalani ei ollut riittävät vuorovaikutustaidot

---

<b>jan vuorovai- kutustaidot ja niiden paik- kansapitävyys?</b>	2. Opiskelijaohjaus koulu- tus (31, 32, 33)	2. (32) Työelämäohjaa- jani omasi riittävät pe- dagogiset taidot 3. (33) Kävimme työelä- mäohjaajani kanssa säännöllisiä keskuste- luja hoitotyöhön liitty- vistä asioista (esim. viimeisimmät tutkit- tuun tietoon perustuvat toimintamallit)
---	---	--

---

## LIITE 5. TUTKIMUSTAULUKKO

Tekijät, tutkimus, vuosi	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tutkimustulokset
<p>Jääskeläinen Liisa, Sairaanhoidaja opiskelijan käytännön harjoittelun ohjaajana, 2009</p> <p>Pro-Gradu</p>	<p>Kyselytutkimus</p>	<p>Tutkimuksen mukaan työpaikkaohjaajat kokivat ohjausvalmiutensa riittämättömiksi ja tiedon nykyisen terveystieteen koulutuksesta ja tavoitteista puutteelliseksi. Opiskelija ohjausta pidettiin kuitenkin tärkeänä osana omaa työtä ja opiskelijoiden ammattiin kasvamista. Nykyisestä opiskelijaohjauksesta esiin nousseet asiat olivat opiskelija-aines, opiskelun raameihin ja työyhteisön sekä koulun väliseen yhteistyöhön liittyvät seikat. Ohjaukselliset valmiudet koettiin enimmäkseen riittäviksi, mutta sairaanhoidajakoulutuksen tuntemuksen osalta koettiin riittämättömyyttä. Positiivisesti ohjausvalmiuksiin vaikuttavat tekijät koettiin olevan työkokemuksen pituus, sairaanhoidajakoulutus, tiedonhankintakyky, persoonalliset ominaisuudet ja työpaikkaohjaajan omat jatko-opinnot. Negatiivisesti ohjausvalmiuksiin vaikuttavia tekijöitä olivat koulutuksen eriaikaisuus, omien resurssien epävarmuus, käytettävissä olevan ajan</p>

		puute, yksilölliset tekijät, epäonistuneet kokemukset opiskelijaohjauksesta sekä ohjauskoulutuksen puute. Työpaikkaohjaajat toivoivat saavansa riittävästi tukea niin oppilaitokselta kuin työyhteisöltäkin.
Kajander Satu, Sairaanhoidajaopiskelijoiden arvioita ohjatun harjoittelun laadusta ja QPL-mittarin arvioinnista, 2007  Pro-Gradu	Kyselytutkimus	Harjoittelupaikat antoivat opiskelijoille tarkoituksenmukaisia oppimiskokemuksia ja luottamuksen omasta kehittämisestä käytännössä. Opiskelijoiden määrä oli kokemusten mukaan riittävä suhteutettuna ohjauksen saatavuuden perusterveydenhuollossa, mutta erikoissairaanhoidossa hieman yli puolet oli tyytyväisiä opiskelijamäärään. Sairaanhoidajaopiskelijoille oli määrätty työelämäohjaaja, mutta viidennes ei pystynyt työskentelemään oman työelämäohjaajan kanssa suurinta osaa samoissa vuoroissa. Puolet opiskelijoista koki ohjaajien tukevan heitä opetetun teorian tiedon sekä harjoittelukokemusten yhdistämisessä. Ohjaavan opettajan tavoitettavuuteen ja yhteydenpitoon oltiin keskimäärin tyytyväisiä. Viidesosa ei ollut tyytyväinen harjoittelussa saatuun perehdytykseen. QPL-mittari osoittautui reliabeliksi ja

		validiksi mittaamaan hoitotyön ohjatun harjoittelun laatua.
<p>Luojus Katja, Ammattitaito edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli, 2011</p> <p>Akateeminen väitöskirja</p>	Kyselytutkimus	<p>Tutkimuksen mukaan vastaajat arvioivat omat ohjaustaitonsa melko hyviksi sekä ohjausominaisuudet toteutuivat hyvin. Ohjausilmapiiri toimintayksiköissä oli myönteinen, mutta kehitettävää on ohjaajien ohjaus halukkuudessa sekä ohjausajan riittävyydessä. Tutkimuksen seuranta-aikana ohjaushalukkuus hieman lisääntyi. Työpaikkaohjaajilla oli kehitettävää oppimistavoitteiden tuntemisessa ja ymmärtämisessä. Ohjaajat eivät tunteneet opetussuunnitelman tavoitteita. Arviointi koettiin vaativana ja vastuullisena tehtävänä. Yhteydessä ohjausominaisuuksiin olivat tavoitteellisen ohjauksen toteutuminen, arviointiin asennoituminen ja arviointitapojen käyttö. Selittävä tekijä ohjaajien kokemuksista arvioinnin haasteellisuudesta ja jatkuvan palautteen antamisesta oli ohjaustaidot. Tavoitetietoisuuteen oli yhteydessä ohjausajan riittävyys. Positiivisella ohjaushalukkuudella oli yhteys työpaikkaohjaajien myönteisiin asenteisiin opettajan merkityksestä arvioin-</p>

		nissa. Työpaikkaohjaajien tavoitteellinen ohjaus tehostui, ohjaushalukkuus lisääntyi, positiivisen palauttaan antaminen kasvoi, arviointiyhteistyö lisääntyi ja arviointimenettelyt yhdenmukaistui- vat opettajan kanssa niillä työpaikkaohjaajilla, jotka osallistui- vat koulutukseen ja käyttivät arviointikriteereitä.
Hautaniemi Ulla-Maija, ”Mä ohjaan niin kuin mä teen itte sitä”- Tutkimus kokemuksista opiskeli- jan työssä oppimisen ohjaajana terveyses- kuksen vuodeosastolla, 2008  Lisenssiaattitutkimus	Kvalitatiivinen haas- tattelu tutkimus	Aineisto on koottu haastattele- malla yhdeksää perus –ja lähi- hoitajaa. Tarkoitus oli haastatella sellaisia hoitajia, joilla on koke- musta opiskelijanohjauksesta. Tarkoitus oli selvittää ohjaajien kokemusta ohjaamisesta vuode- osastolla perushoidosta ja mitä nämä saivat siitä irti ja miten haastateltavat kokivat, että olivat saaneet vaikutettua ohjattaviin. Lopullisissa tuloksissa saatiin selville keskeisiä käsitteitä, jotka kuvaavat hoitotyön ohjaajana toi- mimista.
Kukkola Eliisa, Sairaan- hoitajan opiskelijaoh- jaustaidot sekä ohjaaja- koulutuksen tarve ja hyöty hoitotyön ohjatun harjoittelun oppimisympä- ristössä, 2008	Kyselytutkimus	Sairaanhoitajan opinnoissa tär- keä osa koulutusta on työelä- mässä tapahtuva ohjattuharjoit- telu. Kukkolan työssä tarkoituk- sena oli selvittää sairaanhoitajien ohjaustaitoja. Tärkeää on huo- mata, että Kukkolan mukaan oh- jaukseen kuuluvat ne kaikki osa- alueet, jotka edistävät opiskelija

Pro-Gradu		oppimista. Ohjaus on ollut hyvää pääsääntöisesti. Tutkimuksessa nousi esille tarve järjestää lisää koulutusta opiskelijan ohjaajana toimimiseen.
<p>Lehtonen Ulla, Yhteistyön kuvaus koulutusorganisaation ja työelämän välillä – Laadullinen tutkimus ammattikorkeakoulun opettajan, opiskelijoiden ja työelämänedustajien kokemuksista yhteisissä hankkeissa, 2008</p> <p>Pro-Gradu</p>	Kvalitatiivinen tutkimus	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa erään eteläsuomalaisen ammattikorkeakoulusta. Tarkoitus oli selvittää kokemuksia ja näkemystä työyksikön ja koulun välillä. Kohderyhmä oli valikoitu työelämän ohjaajista, opettajista, sekä opiskelijoista. Tärkeiksi tutkimuksen tuloksiksi muodostui tieto siitä, ettei koulun ja kentän välinen yhteistyö ole sujuvaa. Tämä johti siitä, ettei projekteja kunnolla suunniteltu tai toteutettu. Lisäksi vastuu henkilöt saattoivat vaihtua tiuhaan tahtiin. Pääpointti tutkimustuloksissa oli, että yhteistyötä tulisi syventää ja resursseja kohdentaa tarkemmin.</p>

## LIITE 6. TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tutkimuslupahakemus

23.11.2015

Sosiaali- ja terveysala, Kotka

Hoitotyön koulutusohjelma, Sairaanhoitaja AMK

## Hakemus opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi

Haemme lupaa opinnäytetyön aineiston hankintaan.

Opinnäytetyön nimi: KYAMK:n opiskelijoiden käytännön ohjaus, kyselytutkimus opiskelijoiden saamasta ohjauksesta Carea:ssa

## Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella KYAMK:n sairaanhoitaja- sekä ensihoitajaopiskelijoiden saatua opiskelijaohjausta Carea:ssa opiskelijoiden näkökulmasta.

## Tutkimuksen kohderyhmä, ajankohta, aineiston keruu:

Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat kaikki Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- sekä ensihoitajaopiskelijat, jotka ovat suorittaneet vähintään yhden (1) harjoittelun Careassa. Aineiston keru tapahtuu Webropol-sovelluksella ja kysely toteutetaan marraskuussa 2015. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja se toteutetaan nimettömästi. Vastausajan päätyttyä aineisto analysoidaan opinnäytetyöhön ja aineisto hävitetään. Työn arvioitu valmistumisaika on joulukuussa 2015.

## Opinnäytetyön tekijät

Mikko Kaaronen ja Pasi-Pekka Lahti

etunimi.sukunimi@student.kyamk.fi

## Opinnäytetyön ohjaaja

Yliopettaja Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen

eeva-liisa.frilander@kyamk.fi

Allekirjoitus:

Anomus käsitelty 23.11.2015

 lupa myönnetty30. 11. 2015 *Mikko Lahti**Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen*

Allekirjoitus