

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma

Minttu Heiskanen, Seppo Julkunen, Mitja Kokkonen & Belda Simonen

Opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus osana ammatillista kasvua

Opinnäytetyö 2016

Tiivistelmä

Minttu Heiskanen, Seppo Julkunen, Mitja Kokkonen & Belda Simonen
Opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus osana ammatillista kasvua,
41 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö 2016

Ohjaajat: yliopettaja Päivi Löfman, Saimaan ammattikorkeakoulu, Työelämä
ohjaaja Maritta Poutanen, Sairaanhoidaja

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sairaanhoitajaopiskelijan sekä tämän ohjaajan välistä vuorovaikutusta, ja sen merkitystä ammatillisessa kehittämisessä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin käyttämällä avointa kyselyä. Vastajiksi valikoitui 2. vuoden sairaanhoitajaopiskelijaryhmä, jolla oli suoritettuna jo useampi ohjattu harjoittelu. Avoimilla kysymyksillä selvitettiin muun muassa sairaanhoitajaopiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutuksen laatuun vaikuttavia tekijöitä, näiden vaikutusta ammatillisessa kehittämisessä ja opiskelijan vaikutusmahdollisuuksista vuorovaikutukseen ohjaajan ja opiskelijan välillä. Aineisto koottiin sairaanhoitajaopiskelijoiden vastauksista ja analysoitiin induktiivisesti. Kaikki kohderyhmän jäsenet vastasivat kyselyyn. Vastauksia saimme 20 kappaletta.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että opiskelijan ja ohjaajan välinen hyvä vuorovaikutussuhde vaikuttaa positiivisesti ammatilliseen kehittymiseen. Vaikka opiskelijoiden mukaan myös opiskelijan asenteella on merkitystä, ohjaajalla on päävastuu vuorovaikutussuhteen onnistumisesta. Ohjaajan hyvä kliininen ammattitaito, kuin myös työyhteisöön kuulumisen edistävät opiskelijan ammatillista kehittymistä avoimen ilmapiirin ja kahden osapuolen välisen toimivan dialogin ohella. Lisäksi sekä opiskelijan että ohjaajan aidolla kiinnostuksella on suuri rooli vuorovaikutuksen laadussa.

Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää esimerkiksi opiskelijaohjauksen ja siihen liittyvien koulutusten tukena. Jatkotutkimuksissa voitaisiin selvittää ohjaajien näkökulmia vuorovaikutuksesta opiskelijan kanssa ja sen vaikutuksista opiskelijoiden ammatilliseen kehittymiseen.

Asiasanat: sairaanhoitajaopiskelija, ohjaaja, vuorovaikutus, ammatillinen kehittyminen

Abstract

Minttu Heiskanen, Seppo Julkunen, Mitja Kokkonen & Belda Simonen
Student's perspective: professional development in interaction with mentor
41 Pages, 3 Appendices
Saimaa University of Applied Sciences
Health Care and Social Services, Lappeenranta
Degree Programme in Nursing
Bachelor's Thesis 2016
Instructor: Principal Lecturer Dr Päivi Löfman, Saimaa University of Applied
Sciences, Supervisor Maritta Poutanen, Nurse

The purpose of this thesis was to research interaction between nursing students and their mentors and its relevance in professional progression.

Thesis was carried out as a qualitative research and research data was collected using open questionnaire. As respondents 2. year nursery student group was selected. They had already had multiple instructed placements. In open questionnaire was asked i.e. what kind of factors affects students' and their mentor's interactions quality and their relevance in professional development and also students' opportunities to influence the interaction between student and mentor. Research data was compiled from nursery students' answers and was analyzed with the inductive method. All of selected group's respondents completed the open questionnaire. There is in all 20 answers in this research.

The research results indicate that good interaction relationship between student and mentor affects positively to professional development. Even according to students that students' attitude matters, the main responsibility of successful interaction maintains on the mentor. Mentor's good clinical professionalism along with feeling of belonging to the work community contribute students' professional progression. Open atmosphere, genuine interest and working dialogue between student and mentor also contribute towards growing professionally.

Research results can be applied to student guidance and in the educations covering subject. Further study is required to research mentor's perspective of interaction with students and it's effects on the professional development of students.

Keywords: nursing student, mentor, interaction, professional development

Sisälllys

1	Johdanto.....	5
2	Ammatillinen kehittyminen vuorovaikutuksessa.....	6
2.1	Opiskelija ja ohjaaja.....	6
2.2	Vuorovaikutus.....	7
2.3	Ammatillinen kehittyminen.....	9
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	10
4	Opinnäytetyön toteutus.....	10
4.1	Kohderyhmä.....	11
4.2	Toteutuksen haasteet.....	11
4.3	Aineiston keruu.....	13
4.4	Aineiston analysointi.....	14
4.5	Fenomenologis-hermeneuttinen metodi.....	15
4.6	Aikataulu.....	16
5	Tulokset.....	17
5.1	Hyvä vuorovaikutus ohjaajan kanssa opiskelijan näkökulmasta.....	18
5.2	Vuorovaikutuksen vaikutus ammatilliseen kehittymiseen.....	20
6	Pohdinta.....	22
6.1	Opinnäytetyön tekijöiden omia käytännön kokemuksia.....	22
6.2	Tutkimustulosten tarkastelu.....	24
6.3	Työn eettisyys ja luotettavuus.....	32
	Kuvat.....	38
	Taulukot.....	38
	Lähteet.....	39

Liitteet

- Liite 1 Saate
- Liite 2 Avoin kysely
- Liite 3 Pelkistetyt ilmaisut, ala- ja yläluokat

1 Johdanto

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen merkityksestä ammatilliseen kehittymiseen sairaanhoitajaopiskelijan näkökulmasta. Aihe on tärkeä, koska sairaanhoitajan ammattiopinnoista noin puolet on ohjattua harjoittelua (Opetusministeriö 2006). Lisäksi ohjaajan ja opiskelijan väliseen vuorovaikutukseen liittyviä tutkimuksia on vähän, vaikka opiskelijan ja ohjaajan välistä ohjaussuhdetta on tutkittu runsaasti (Kostiainen & Hupli 2012, 4).

Olemme harjoitteluidemme aikana kokeneet erilaisia tilanteita, jotka herättävät meissä suuren kiinnostuksen tutkia aihetta, ja erityisesti muiden opiskelijoiden kokemukset kiinnostavat meitä. Omien tunteiden ja mielipiteiden poissulkeminen tutkimusta tehtäessä on tärkeää tutkimuksen objektiivisuuden ja luotettavuuden takaamiseksi. Olemmekin opinnäytetyöryhmäläisten kanssa sopineet, että jokainen meistä kirjoittaa ennen opinnäytetyön tekemistä ontologisen erittelyn. Ontologinen erittely tarkoittaa pohtivaa tekstiä siitä, mitä tutkittava aihe tutkijalle itselleen merkitsee. Ontologinen erittely tuo tutkimuksen aiheeseen liittyviä tunteita tutkijan tietoisuuteen ja näin ollen ne ovat helpommin poissuljettavissa analysoitaessa tutkimustuloksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96).

Joskus ohjaajan ja opiskelijan välisessä vuorovaikutuksessa on ammatillista kehitystä jarruttavia puolia. Harjoittelussa koettu henkinen väkivalta voi johtaa jopa opintojen päättämiseen ja opiskelijoiden poistumiseen hoitoalalta. (Hakojärvi, Salminen & Suhonen 2011, 163.) Hoitoalalle tarvitaan kuitenkin uusia ammattilaisia yhä enenevässä määrin hoidettavien määrän kasvaessa ja ison osan työvoimasta lähestyessä eläkeikää (Everett 2016, 170).

Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus on parhaimmillaan vastavuoroista opiskelijalähtöistä yhteistoimintaa (Kostiainen & Hupli 2012, 6). Myös Jokinen, Mikkonen & Pietarinen-Lyytinen (2008, 34) painottavat tutkimuksessaan tasa-vertaisuuden ja vastavuoroisuuden merkitystä opiskelijan ja ohjaajan välisessä vuorovaikutuksessa. Koska tutkittava aiheemme on yksilöiden kokemuksista riippuvainen, toteutamme tutkimuksen laadullisena tutkimuksena avoimen kyse-

lyn avulla. Toivomme, että tutkimuksestamme on tulevaisuudessa hyötyä opiskelijaohjauksessa ja siihen liittyvissä koulutuksissa.

2 Ammatillinen kehittyminen vuorovaikutuksessa

Vuorovaikutustaitojen merkitykseen kiinnitetään nykyisin yhä enemmän huomiota niin opiskelussa kuin työelämässäkin. Tämän taustalla ovat ammattien vaatimukset ja yhteiskunnan muutokset. Työntekijän kompetenssi eli pätevyys omalla alalla kehittyy vuorovaikutus- ja sosiaalisten taitojen vaikutuksesta. Vuorovaikutus muodostuu sanattomasta ja sanallisesta viestinnästä. Toimiva suhde toiseen ihmiseen luodaan viestinnän avulla ja ihmisten välinen viestintä edellyttää, että he avaavat omat viestintäkanavansa. Palauteviestintä on ihmisen jatkuvalla kehitykselle olennaista (Kauppila 2006, 13, 28).

2.1 Opiskelija ja ohjaaja

Opinnäytetyömme keskeiset käsitteet ovat: opiskelija, ammatillinen kehittyminen, ohjaaja ja vuorovaikutus. Opiskelijalla tarkoitamme työssämme ammattikorkeakoulussa opiskelevaa sairaanhoitajaopiskelijaa. Ammattikorkeakouluissa voi opiskella muitakin sosiaali- ja terveysalan tutkintoon johtavia linjoja, kuten sosionomin, kättilön tai terveydenhoitajan tutkinnoissa (Sosiaali- ja terveysalojen lupa- ja valvontavirasto 2016). Valitsimme kuitenkin tutkimukseemme kohdeyhmän juuri sairaanhoitajaopiskelijoiden joukosta, koska meitä kiinnostaa sairaanhoitajaopiskelijoina tutkia oman alamme opiskelijoiden kokemuksia aiheesta. Lisäksi on erittäin tärkeää rajata tutkittavaa aihealuetta, jotta tutkittavasta aihealueesta ei tule liian laaja. Aiomme kohdentaa tutkimuksen mahdollisimman pitkällä opinnoissaan olevaan sairaanhoitajaopiskelijaryhmään, koska heillä on paljon tietoa liittyen tutkimuskysymyksiimme (Kuula 2011, 105, Kylmä & Juvakka 2012, 58).

Ohjaajalla tarkoitamme kaikkia työelämän ohjaajia, jotka ohjaavat sairaanhoitajaopiskelijaa työharjoittelussa. Jokaista harjoittelujaksoa varten opiskelijalle nimetään ohjaaja ja varaohjaaja (Heinonen 2004, 17). Nimettyjen lähiohjaajien lisäksi myös työyksikön muut hoitajat ja henkilökunnan jäsenet voivat osallistua

opiskelijan ohjaukseen (Karjalainen, Ruotsalainen, Sivonen, Tuomikoski, Huhtala & Kääriäinen 2015, 185).

2.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksella tarkoitamme ohjaajan ja opiskelijan välistä viestintää ja yhteistoimintaa, joista ohjaus syntyy (Vehviläinen 2001, 33). Vuorovaikutus jo itsessään on erityinen ohjaukseen tarvittava toiminto. Opiskelijan kokemusten pohtiminen mahdollistuu ohjauksen ansiosta. Pedagogisen vuorovaikutuksen runko oppimiselle rakentuu opiskelijan ja ohjaajan käydessä yhdessä läpi opiskelijan kokemuksia. On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että ohjauksen tehtävä ei ole tarkkailla opiskelijan oppimisprosessia, vaan luoda se (Vehviläinen 2001, 81).

Vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa tarvitsemme tunteita. Tunteet ovat automaattisia, mutta tiedostaessaan tunteensa ihminen pystyy säätelemään niitä ja tunteiden säätelyn onkin osoitettu olevan tärkeää tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Tunteiden avulla saamme tehoa toimintoihimme, mutta joskus tunteemme voivat olla ristiriidassa tavoitteidemme kanssa. Esimerkiksi autolla ajaessa jokaisella varmasti on päämääränä ja tavoitteena päästä kohteesta A kohteeseen B eli kulkea joku matka. Muiden kuljettajien "törttöilystä" aiheutuva "rattiraivo" eli jonkunlainen turhautumisen tunne ei kuitenkaan lisää mahdollisuuksia perille pääsemisestä (Nummenmaa 2016, 730).

Vuorovaikutus on helpompaa, kun tunteiden ymmärtäminen on rakentunut evoluution saatossa osittain automaattiseksi. Tällöin pääsee helpommin samalle aallonpituudelle toisen ihmisen kanssa ja hänen sisäisen maailman ymmärtäminen on helpompaa. Samalle aallonpituudelle nopeasti pääseminen liittyy tunteiden tarttumiseen. Kun toinen haistaa pilaantunutta ruokaa ja ilmaisee eleillä, että se inhottaa, toisenkin aivoissa aktivoituu sama järjestelmä, kuin jos hän haistaisi sitä itse (Nummenmaa 2016, 726).

Vehviläisen (2001, 229) mukaan vuorovaikutustutkimusta on hyvin vähän. Vehviläinen ihmettelee vuorovaikutukseen liittyvän tutkimuksen puuttumista terveysalalla siksi, että kyse on kuitenkin alasta, jossa vuorovaikutuksella on suuri merkitys. On kuitenkin muistettava, että Vehviläisen teos on tehty vuonna 2001,

ja siitä on aikaa, joten tilanne on voinut muuttua. Kuten edellä jo mainitsimme, myös Kostiainen & Hupli (2012) tutkimusartikkelissaan toteavat, että vuorovaikutukseen liittyvää tutkimusta on vähän, vaikka ohjaukseen liittyviä tutkimuksia on tehty. Kostiaisen ym. tutkimus on vuodelta 2012, joten se on jo tuoreempaa ja näin luotettavampaa tietoa.

Ulkomailla on tutkittu mm. sairaanhoitajaopiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen merkitystä opiskelijan sopeutumiseen työyhteisössä. Työyhteisöön kuulumisen tunteen huomattiin nopeuttavan opiskelijan ammatillisen kehittymisen kasvua (Levett-Jones, Lathlean, Higgins, & McMillian 2009, 319-322). Toisessa tutkimuksessa huomattiin, kuinka paljon vuorovaikutuksen sujuvuudesta huolehtiminen aiheuttaa stressiä opiskelijalle, sillä hänellä on suuri vastuu vakuuttaa ohjaajansa kelvollisuudestaan. Toivottuihin tuloksiin opiskelija voi yrittää päästä esittämällä hyväntuulista, kiinnostunutta, itsevarmaa, oma-aloitteista ja kunnianhimoista. Kyseisen tutkimuksen mukaan emotionaalinen taakka oli opiskelijoilla suurta, jos yritys vaati liikaa työtä. Kovasta yrityksestä huolimatta opiskelijat eivät ansainneet ohjaajan kiinnostusta kaikissa tapauksissa, mikä lisäsi emotionaalisen taakan suuruutta opiskelijalla (Webb & Shakespeare 2008, 566-569).

Saimaan ammattikorkeakoulussa Minna Björkholm teki vuonna 2012 opinnäytetyön, *Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksesta*. Björkholm tutki työssään avoimen kyselyn avulla sairaanhoitajien kokemuksia ohjauksen vaikutuksesta harjoitteluun kokonaisuutena ja ohjauksessa ilmenneitä oppimista edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Induktiivisen analyysin perusteella Björkholmin tutkimuksesta ilmeni, että muun muassa luotettavalla vuorovaikutussuhteella on myönteisiä vaikutuksia oppimiseen. Björkholmin mukaan kehitettävää löytyi esimerkiksi työpaikan ilmapiirissä ja ohjaajan asenteissa opiskelijaa kohtaan. Björkholmin tutkimuskysymykset olivat:

- *Millaisia oppimista edistäviä harjoittelun ohjauskokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on?*
- *Millaisia oppimista heikentäviä harjoittelun ohjauskokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on?*

- *Miten harjoittelussa saatu ohjaus on vaikuttanut sairaanhoitajaopiskelijan harjoittelukokemukseen?*

Björkholmin tutkimus on hyvin lähellä oman opinnäytetyömme aihetta. Me kuitenkin tutkimme opinnäytetyössämme juuri opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen merkitystä ammatillisessa kehittämisessä. Tämä näkymätön vuorovaikutus on mielenkiintoinen tutkimusaihe, ja siitä tarvitaan lisää tutkimusta (Vehviläinen 2001, 229; Kostiainen ym. 2012, 4). Syitä aiheen tutkimuksen tärkeyteen on muun muassa se, että yhä enenevässä määrin työharjoitteluissa kohdataan henkistä väkivaltaa myös opiskelijan asemassa (Hakojärvi ym. 2011, 163). Toisaalta, ei ole yhtään huono asia, että samansuuntaista aihetta on tutkittu ennenkin. Tällöin saamme tietoa ja vertailukohtia edellisistä tutkimuksista. Lisäksi opinnäytetyömme antaa mahdollisuuden laajemman ja luotettavamman tutkimuskokonaisuuden tuottamiseen, koska sen tekijöitä on neljä (Nummela 2013).

2.3 Ammatillinen kehittyminen

Ammatillisella kehittämisellä viittaamme oppimiseen, joka on ohjatun harjoittelun tarkoitus (Kostiainen ym. 2013, 6). Ammatillinen kehittyminen on prosessi, joka alkaa opintojen alkaessa ja jatkuu läpi koko työuran. Onkin hyvä muistaa, että ammatillisuus ei tarkoita pelkästään tietomäärien hallitsemista vaan tiedon merkityksen löytämistä ja tiedon välittämistä (Patja, Louhimo, Kääpä 2014, 21). Sairaanhoitajat toimivat myös portinvartijoina opiskelijan ammattitaidon kehittymiselle, kuten Brammer (2006b) tutkimuksessaan esittää. Ohjaajat voivat joko sallia opiskelijan ammattitaidon kehittymisen, rajoittaa tai estää sen kokonaan. Opiskelijan ja ohjaajien vuorovaikutuksen laatu sekä ohjaajien kiinnostus opiskelijaohjaukseen heijastuvat siihen, miten paljon he sallivat opiskelijan ammattitaidon kehittyä (Brammer, 2006b, 391-394).

Opiskelijat voivat joutua kokemaan harjoitteluissa henkistä väkivaltaa hoitohenkilökunnan taholta ja se vaikuttaa negatiivisesti opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun (Hakojärvi ym. 2011, 169). Henkinen väkivalta voi olla esimerkiksi aliarvostamista, hoito- ja sosiaalisista tilanteista poissulkemista ja taakkana pitämistä, kuten Levett-Jonesin ym. (2009, 319) tutkimuksessa on havainnointu. Ha-

kojärven ym. (2011, 163) tekemässä kirjallisuuskatsauksessa puolestaan todetaan, että henkistä väkivaltaa voidaan nimittää myös työpaikkakiusaamiseksi. Työpaikkakiusaamistapauksista raportoidaan Suomessa muita pohjoismaita enemmän. Huoli työpaikkakiusaamisesta on kuitenkin muita EU-maita vähäisempää suomalaisen työnjohdon ja työntekijöiden edustajien keskuudessa (Vartia, Kandolin, Toivanen, Bergbom, Väänänen, Pahkin, Vesala, Haapanen & Viluksela 2012).

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää ohjaajan ja opiskelijan välisen vuorovaikutussuhteen merkitystä ammatilliseen kehittymiseen opiskelijan näkökulmasta. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa tutkimuksemme tietoja voidaan hyödyntää opiskelijaohjaajien ja opiskelijoiden koulutuksessa. Tutkimuskysymyksemme ovat:

- 1. Millaista on hyvä vuorovaikutus ohjaajan kanssa sairaanhoitajaopiskelijan näkökulmasta?*
- 2. Miten vuorovaikutus vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen?*

4 Opinnäytetyön toteutus

Yhteistyökumppaneina meillä oli käytännön työelämästä yksi hoitoalan edustaja, joka luki työmme sen valmistuttua ja osallistui opinnäytetyön viittävälle seminaariin. Näin saimme työllemme näkyvyyttä käytännön työelämään ja saamme myös työelämän näkemyksen kuuluviin. Lisäksi aiomme pitää osastotunnit opinnäytetyömme aiheeseen liittyen syventävässä harjoittelussamme syksyllä 2016. Osastotunteja tulee olemaan kolme kappaletta. Yksi osastotunneista pidetään Suomessa, jossa kaksi meistä suorittaa syventävän harjoittelun. Kaksi muuta osastotuntia pidetään Tanskassa ja Namibiassa, joissa on kahden muun ryhmäläisemme syventävän harjoittelun harjoittelupaikat. Syventävät harjoitteluiden osastotunnit ulkomailta antavat työllemme kansainvälistä näkyvyyttä, mutta myös vievät tutkimustuloksista saamaamme tietoa ulkomaille. Namibiassa ja Tanskassa pidettävissä osastotunneissa esityskielenä on englanti.

4.1 Kohderyhmä

Kohderyhmäksi valitsimme eräästä Suomen ammattikorkeakoulusta yhden sairaanhoitajaopiskelijaryhmän, jonka opinnot olivat jo mahdollisimman pitkällä. Näillä opiskelijoilla oli mahdollisimman paljon kokemusta suoritetuista harjoitteista sekä ohjaajan ja opiskelijan välisistä vuorovaikutustilanteista. Kohderyhmämme antama informaatio oli tutkimuksemme kannalta monipuolista ja mahdollisimman kattavaa, koska vastaajilla oli riittävästi opintoja jo takana. Kävimme lisäksi opinnäytetyöryhmämme kanssa työn edetessä ohjauskeskusteluissa ja saimme neuvoja ohjaavalta opettajaltamme.

Kohderyhmäksi valikoitui sairaanhoitajaopiskelijaryhmä monista vaihtoehdoista. Pyrimme selvittämään, mitä muut sairaanhoitajaopiskelijat ajattelevat vuorovaikutuksesta ohjaajan kanssa ja sen merkityksestä ammatillisessa kehittämisessä. Valitsimme kohderyhmän mahdollisimman harkitusti, jotta saimme sopivaa tietoa tutkimuskysymyksiimme.

4.2 Toteutuksen haasteet

Työryhmän kanssa pohdimme, että vastauksien saaminen suoraan Webropol-alustalle helpottaa työtämme verrattuna esimerkiksi haastattelututkimukseen. Webropol on vuonna 2002 toimintaansa aloittanut suomalainen perheyritys. Webropol-konserni koostuu Suomen emoyrityksestä sekä Iso-Britannian, Saksan ja Ruotsin tytäryrityksestä. Webropol on kehittänyt kysely- ja analysointisovelluksen, jossa on helppo ja nopea toimia. Kyselyn luominen on helppoa ja antaa mahdollisuudet monenlaisten kyselyiden luomiseen (Webropol, 2016).

Toteutettavassa tutkimuksessamme oli monia riskejä, joista yksi suurimmista oli vastausten vähäinen määrä. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa vastauksia ei tarvitsekaan olla kovin monia, niin toivoimme kohderyhmältä useampia huolellisia vastauksia. Webropol-alusta mahdollistaa sen, että kyselyyn vastaaminen ei ole sidottuna aikaan tai paikkaan. Tämä saattaa kuitenkin aiheuttaa vastausten osalta huolimattomuutta, jos kyselyyn vastaaja ole varannut kyselyyn vastaamiseen erikseen aikaa. Lisäksi meidän tuli muistaa analysoida vastauksia objektiivisesti, huolimatta siitä, että opinnäytetyön aihe oli meille henkilökohtaisesti tär-

keä. Ilman etäännyttä omista kokemuksista ja tunteista olisivat ne voineet vääristää tutkimustuloksia.

Tutkimuksen toteuttamiseen emme tarvinneet suuria resursseja. Loimme yhdessä saatekirjeen (liite 1) ja avoimen kyselyn (liite 2), jonka siirsimme Webropol-alustalle. Teimme avoimista kysymyksistä mahdollisimman selkeitä, jotta kohderyhmä varmasti tulkitse kysymykset samalla tavalla, kuin me tulkitimme. Tulkintaerojen vuoksi tulokset olisivat vääristyneet. Tulkintaerojen minimoimiseksi teimme ennen varsinaista tutkimusta testitutkimuksen, jossa testasimme kyselylomakkeen kysymysten ymmärrettävyyttä ja mahdollisia tulkintaeroja. Testikyselyn perusteella muokkasimme avointa kyselyä. Testikyselyssä kävi ilmi, että tutkittavat vastasivat kysymyksiin ohjauksen kannalta. Halusimme kuitenkin, että tutkimuksessamme painottuu vuorovaikutus ohjauksen sijaan, joten painotimme kyselylomakkeessa vuorovaikutuksen merkitystä tutkimuksessamme.

Linkin kyselyyn jaoimme kohderyhmän suljetussa sosiaalisen median ryhmässä, jossa kaikki kohderyhmästä pääsivät vastaamaan kyselyyn. Oletimme vastausprosentin olevan suuri kollegiaalisuuden vuoksi. Kollegiaalisuudella tarkoitamme tässä tapauksessa sitä ajatusta, että sillä hetkellä me teimme opinnäytetyötämme. Uskoimme siihen, että moni vastaa kyselyymme, koska osaa ajatella, että jonain päivänä on itse tekemässä opinnäytetyötään. Jokainen varmasti toivoo opinnäytetyötä tehdessään, että hänen työhön löytyy vapaaehtoisia osallistujia, jos niitä tarvitsee.

Kohderyhmä vastasi avoimeen kyselyyn vapaasti käyttäen vastaamiseen keskimäärin 30 minuuttia. Avoimilla kysymyksillä saimme monipuolisempaa aineistoa ja pystyimme analysoimaan sitä muilla tavoin, kuin numeerisilla arvoilla (Henttonen 2008, 6). Jos olisimme tehneet tutkimuksen haastattelumenetelmällä, olisimme nauhoittaneet haastattelut ja kirjoittaneet ne puhtaaksi. Uskoimme, että anonymisti tehdyt vastaukset olisivat totuudenmukaisempia ja kohderyhmä uskaltaisi avoimemmin vastata kyselyyn, kun he saisivat rauhassa itsekseen miettiä vastauksia.

4.3 Aineiston keruu

Tutkimuksessamme tiedonantajina toimivat erään ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijaryhmän jäsenet. Osa opinnäytetyöryhmämme jäsenistä kysyi opettajalta lupaa tulla kohderyhmän tunnille aineistonkeruuta tekemään. Aineistonkeruu tapahtui tietokoneluokassa. Internet-kyselyt ovat lisääntyneet viime vuosina, johon on voinut vaikuttaa se, että kyselyt voidaan toimittaa sähköisesti nopeasti monille tiedonantajille ja se vähentää postikuluja sekä aikaa. (Kuula 2011, 174) Tutkimusluvan haimme tutkimukseen valitsemamme ammattikorkeakoulun rehtorilta.

Halusimme ryhmämme jäsenten kanssa tavata kohderyhmän ja kertoa heille tutkimuksestamme. Tutkimuksen tärkeimpinä asioina ovat muun muassa tutkijan kunnioitus tutkimukseen lupautuneita henkilöitä ja heidän tietämystä kohtaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 83). Kerroimme ryhmälle, että valitsimme heidät, koska heillä oli kolme ammatillista harjoittelua käytynä ja koimme, että heillä oli tarpeeksi kokemusta ohjaajista (Kuula 2011, 105, Kylmä & Juvakka 2012, 58).

Emme tunteneet valitsemaamme ryhmää etukäteen. Ilmapiiri oli rauhallinen ja keskustelimme ryhmän kanssa opinnäytetyön tekemisestä. Kerroimme ryhmälle kyselymme tarkoituksesta ja pyysimme heitä lukemaan huolellisesti kyselyn mukana olevaa saatekirjeen (Liite 1) (Kuula 2011, 61-62). Kerroimme ryhmälle, että kysely on vapaaehtoinen ja nimetön. Kerroimme myös olevamme valmiita vastaamaan, jos kysymyksissä ilmenee jotakin epäselvää. Kerroimme ryhmälle lisäksi, että kyselyyn vastaamisen voi keskeyttää koska tahansa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, 2016). Myös Kuulan (2011, 107) mukaan on erittäin tärkeää informoida tiedonantajia kyselyn vapaaehtoisuudesta sekä mahdollisuudesta keskeyttää kysely koska tahansa.

Kerroimme tiedonantajille, että avoin kysely kestää n. 25 minuuttia, mikä saattoi edistää sitä, että kyselyyn vastasi kaikki kohderyhmästä (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, 2016; Kuula 2011, 107). Poistuimme atk-tilasta vastaamisen ajaksi vastausrauhan takaamiseksi. Keskimääräinen vastausaika oli n. 30 minuuttia. Kerroimme ryhmälle, että kysely olisi auki iltaan asti, jos vastauksia haluaa vielä muuttaa ja sen jälkeen se sulkeutuu automaattisesti.

4.4 Aineiston analysointi

Toteutimme tutkimuksen laadullisena tutkimuksena käyttäen induktiivista sisällön analyysia, joten lähestyimme tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman avoimesti (Kylmä & Juvakka 2012, 64). Induktiivinen sisällönanalyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen prosessivaiheeseen: Aineiston redusointiin, eli pelkistämiseen, aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn ja aineiston abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen. Analyysi etenee portaittain vaiheesta toiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-113).

Kyselyymme vastasi kohderyhmän kaikki 20 sairaanhoitajaopiskelijaa. Huomasimme aineistoa analysoidessamme aineistossa saturaation merkkejä, joten päädyimme ryhmässä käymämme keskustelun jälkeen siihen, että aineistoa on tarpeeksi. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä aineiston määrää, jolloin aineisto alkaa toistaa itseään. Toisin sanoen saturaatio on sitä, että aineistosta ei saada enää mitään uutta tietoa, vaan samanlaisten vastausten ilmeneminen yleistyy (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87).

Avoimessa kyselyssä oli viisi kysymystä. Kysymysten redusoinnin jaoimme niin, että jokainen pelkisti yhden kysymyksen vastaukset ja lisäksi jäljelle jäänyt kysymys jaettiin kahden ryhmäläisen kesken. Karsimme aineistosta epäolennaisuudet pois. Kuviossa 1 kuvaillaan redusoinnin prosessia. Yksinkertaistimme vastauksista sellaisia ilmauksia, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Ennen analysoinnin aloittamista sovimme, että analyysiyksikkömme on muutamien sanojen mittainen ajatuskokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109-110).

Klusteroinnissa on kyse aikaisemmin pelkistettyjen ilmauksien tarkasta seulonnasta ja yhdistämisestä. Ryhmittelimme samaa tarkoittavat ilmaukset yhdeksi ryhmäksi ja nimeämällä ne kuvaavalla käsitteellä. Näin aineistosta saadaan tiiviimpää, kun yksittäisiä pelkistettyjä ilmauksia yhdistetään. Luotuja ryhmiä voidaan myös kutsua alaluokiksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110).

Klusteroinnin jälkeen sovimme, että jokainen viikon aikana luonnostelisi abstrahointia. Vertailtuamme yläluokkia huomasimme, että ne olivat hyvin paljon toistensa kaltaisia. Abstrahoinnissa yhdistimme muodostamistamme alaluokista yläluokat johdonmukaisesti. Yläluokat ovat teoreettisia käsitteitä ja tutkimuksen

johtopäätöksiä, jotka on johdettu kielellisistä käsitteistä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111).

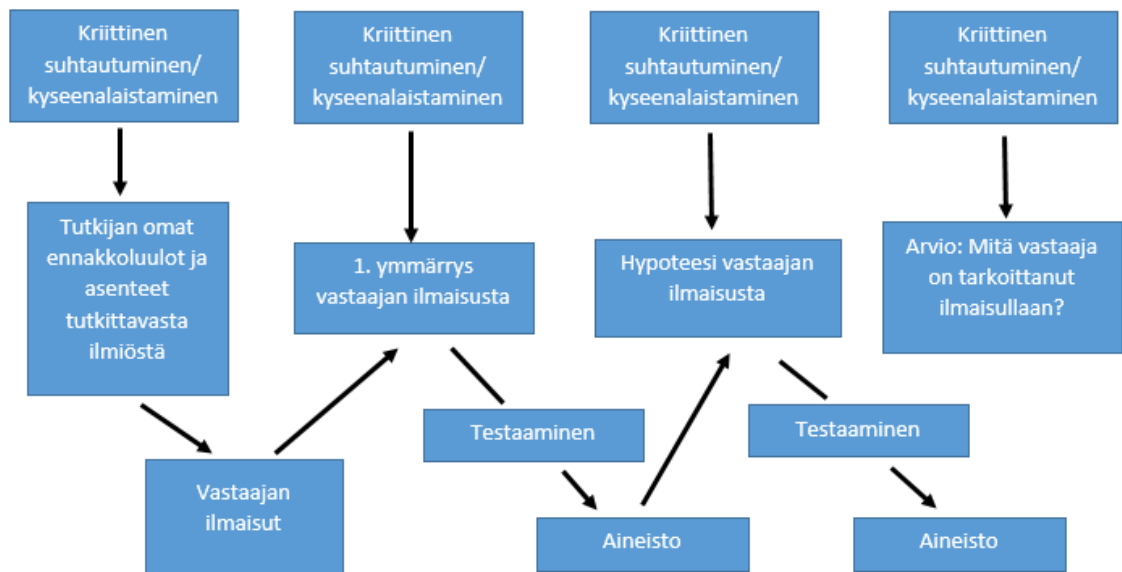
4.5 Fenomenologis-hermeneuttinen metodi

Tutkimuksemme aiheena ovat opiskelijan kokemukset vuorovaikutuksessa ohjaajan kanssa työharjoitteluissa ja siksi fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma toimii tutkimuksemme taustafilosofiana. Fenomenologiassa ajatellaan, että jokaisella ihmisellä on oma perspektiivinsä, näkökulma maailmaan. Fenomenologisessa tutkimuksessa ja hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä olennaisia käsitteitä ovat kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. Perspektiiviin vaikuttaa ihmisen eletty elämä, aikaisemmat kokemukset ja käsitykset sekä arvot. (Laine 2015, 29-32)

Hermeneutiikka on ymmärtämisen ja tulkinnan teoria. Hermeneuttista näkökulmaa tarvitsemme, jotta koko tutkimuksemme olisi pätevä. Opinnäytetyön tekijöinä meidän tulee päästä irti omista ennakkoluuloista ja -asenteista ja tätä voidaan kutsua fenomenologiseksi reduktioksi. Kuvan 1. hermeneuttinen kehä kuvaa tarkemmin tätä prosessia. Fenomenologinen reduktio tarkoittaa sitä, että meidän pitää tehdä tietoista merkitysanalyysiä koko analysoinnin ajan. Emme saa olettaa, että luettuamme kerran kyselyn vastauksen meidän spontaani ymmärrys olisi oikea tulkinta. (Tuomi ym. 2009, 96; Laine 2015, 33-37)

Meidän pitää olla tutkijoina itsekriittisiä ja pystyä tunnistamaan, mitä vastaaja itse tarkoittaa asialla, eikä tyytyä siihen mitä me luulemme hänen tarkoittavan. Tästä puhumme alla kuvassa 1 termillä testaaminen. Testaaminen toteutui työssämme niin, että jokainen opinnäytetyön tekijä teki ensin omat tulkintansa vastauksista, jotka hänelle oli jaettu ryhmän kesken. Analysoinnin joka vaiheessa keskustelimme kunkin opinnäytetyön tekijän tekemistä tulkinnoista ryhmänä ja pyrimme tuomaan esiin muitakin näkökulmia, kuin mitä ensimmäisenä vastauksesta on tullut mieleen. Testaaminen ja aineistoon vertaaminen ja palaaminen on erittäin tärkeää, jotta vastaajan tarkoittama ajatus ei hukkuisi tutkijan väärinymmärryksen alle. Ennen tutkimuksen analysoinnin aloittamista toteutimme fenomenologista reduktiota myös kirjoittamalla ontologisen erittelyn eli

pohtivan tekstin siitä, miten tutkittava aiheemme koskettaa meitä. (Tuomi ym. 2009, 96; Laine 2015, 33-37)



Kuva 1. Analyysin toteuttaminen (Mukailtu Laineen Hermeneuttisesta kehästä 2015, 38)

4.6 Aikataulu

- Keväällä 2015 opinnäytetyön alustavan suunnitelman tekeminen
- Kesän 2015 aikana idean kypsyttelyä ja pohdintaa
- Lokakuussa 2015 muokataan kuntoon virallinen suunnitelma, ja avoin kysely, jolla tutkimus tehdään
- Marraskuussa 2015 virallisen suunnitelman seminaarilaisuus
- Helmikuussa 2016 haetaan tutkimuslupaa Saimaan ammattikorkeakoulun rehtorilta
 - Heti, kun saamme luvan, muokkaamme avoimen kyselyn Webropol-alustalle ja keräämme tutkimusaineiston Webropol-alustan avulla.
- Huhtikuussa 2016 jokainen opinnäytetyöryhmän jäsen analysoi tutkimusaineistoa itsenäisesti yhdessä sovitun mukaisesti ja muokkaa opinnäytetyötä omalta osaltaan
- Huhtikuussa 2016 kokoonnutaan lisäksi yhteen ja käydään läpi jokaisen oman osa-alueen edistymistä yhdessä ohjaavan opettajan Päivi Löfmanin kanssa
- Toukokuussa 2016 kokoonnutaan uudelleen yhteen ja tarkistetaan, että kaikki opinnäytetyöryhmän jäsenet ovat edelleen mukana projektissa yhdessä ohjaavan opettajan Päivi Löfmanin kanssa

- Kesällä 2016 viimeistellään työ esityskuntoon ohjaavan opettajan Päivi Löfmanin kanssa käytyjen opinnäytetyöohjaustuokioiden perusteella
- Elo-syyskuussa on 2016 opinnäytetyön Viittä vaille-seminaari, jossa mukana myös työelämän ohjaaja

5 Tulokset

Induktiivisen aineistoanalyysin seurauksena saimme 117 pelkistettyä ilmaisua, 26 alaluokkaa ja 7 yläluokkaa. Nämä ovat näkyvissä liitteessä 3 ”pelkistetyt ilmaisut, ala- ja yläluokat”. Alla oleva taulukko 1 havainnollistaa tuloksia ilman pelkistettyjä ilmaisuja.

Mikään saamamme yksittäinen yläluokka ei vastaa pelkästään ensimmäiseen tai toiseen tutkimuskysymykseen, vaan näkökulmaa vaihtamalla kaikki yläluokat vastaavat kumpaakin tutkimuskysymykseen. Tulokset olemme jäsenelleet niin että kappaleessa 5.1 käsittelemme tuloksia ensimmäisen tutkimuskysymyksen näkökulmasta (*Millaista on hyvä vuorovaikutus ohjaajan kanssa opiskelijan näkökulmasta?*). Kappaleessa 5.2 käytämme taas näkökulmana tutkimuskysymystä 2 (*Miten vuorovaikutus vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen?*). Näin pystyimme erittelemään tulokset kokonaisuutta rikkomatta.

Yläluokat ilmenevät tekstissä taulukossa esitetyssä järjestyksessä

Alaluokat	Yläluokat
Ohjaaja on esimerkki ja esikuva	Ohjaajan kliininen ammattitaito
Ohjaajan epävarmuus	
Ohjaajan epäammattimaisuus	
Opiskeliijaohjauksen sujuminen	Vuorovaikutuksen tasapuolisuus
Molemminpuolinen luottamus	
Selkeät roolit	
Ohjaajan kiinnostus on välttämätöntä	Ohjausosaaminen
Ohjaajalta saatu huomio ja tuki	
Ohjaajan positiivisuus	
Ohjaajan rauhallisuus ja kannustus tukevat	
Ohjaustaitojen puuttuminen	
Kollegiaalisuus ja toisen kunnioittaminen	Työilmapiiri
Opiskelijan ottaminen työyhteisön jäseneksi	
Työyhteisöön kuuluminen	
Opiskelijan huomiotta jättäminen	
Rakentavan palautteen antaminen	Toimiva dialogi opiskelijan ja ohjaajan välillä
Opiskelijan ja ohjaajan kommunikointi	
Dialogin puuttuminen	
Opiskelijan positiivinen asenne	Opiskelijan vastuu
Tavoitteista kertominen	
Ohjaajan kunnioittaminen	
Oma-aloitteisuus harjoittelussa	
Kysymisen mahdollisuus	Avoimuus ohjaustilanteissa
Persoonalliset tekijät	
Avoimuus vuorovaikutuksessa	
Erilaisuuden hyväksyminen	

Taulukko 1. Tutkimuksen tulokset

5.1 Hyvä vuorovaikutus ohjaajan kanssa opiskelijan näkökulmasta

Opiskelijoiden mukaan hyvässä vuorovaikutussuhteessa ohjaajan toiminnalla on suuri merkitys. Taulukosta 1 voi huomata, miten ohjaaja huomio opiskelijaa kohtaan näkyy vuorovaikutuksen onnistumisessa. Ohjaajan salliva asenne opiskelijan itseilmmaiselle, opiskelijan hyväksyntä, opiskelijan rohkaisu ja hienovarainen kannustaminen tukevat myös opiskelijan ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta. Toisaalta vuorovaikutusta saattoi haitata, jos ohjaaja oli tyyne tai pu-

hui selän takana opiskelijasta. Tällainen ilmapiiri ei ole opiskelijoiden mukaan kannustavaa. Vuorovaikutukseen heijastui myös ohjaajan jännittäminen ohjaustilanteissa, sillä vuorovaikutus ei silloin ole kovin luontevaa.

Tuloksista ilmeni, että perusedellytys hyvälle vuorovaikutukselle on ohjaajan kiinnostus opiskelijaa ja ohjaustehtävää kohtaan. Ohjaajan tulisi olla läsnä tilanteissa ja antaa opiskelijalle mahdollisuus rauhalliseen keskusteluun, kiireestä huolimatta. Molempien osapuolien tulisi voida luottaa toisiinsa ja tämän luottamuksen mahdollistaa sovituista asioista kiinnipitäminen. Hyvä luottamussuhde mahdollistaa tutkittavien mukaan opiskelijan itsenäisen työskentelemisen ja kysymisen, jos kysyttävää tulee. Opiskelijoiden mukaan tulisi myös voida luottaa siihen, että saa ohjaajaltaan ammattitaitoisen vastauksen. Hyvä ohjaaja on helposti lähestyttävä, jonka kanssa opiskelijan tulisi voida keskustella myös painavistakin asioista harjoitteluun liittyen. Liika luottaminen opiskelijan taitoihin heikentää vuorovaikutusta, joten vastuuta tulisi antaa sopivasti portaittain.

Ohjaaminen on keskeinen osa opiskelijan ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta ja ohjaajan hyvät ohjaustaidot reflektoidut vastaajien mukaan vuorovaikutussuhteeseen positiivisesti. Tilanteiden rentous helpottaa vuorovaikutusta ja tämän ohjaaja takaa muistuttamalla kiireettömyydestä. Turhien paineiden asettaminen opiskelijalle oli vastaajien mukaan vuorovaikutusta heikentävä tekijä.

Vuorovaikutustilanteissa opiskelijan tulisi voida olla tasa-arvoinen ohjaajan ja muun henkilökunnan kanssa. Vastaajien mukaan ohjaustilanteissakaan ohjaaja ei saisi ottaa liian auktoriteettista roolia. Molempien osapuolten tulisi kunnioittaa toisiaan esimerkiksi malttamalla kuuntelemalla toista. Toisen kunnioittaminen näkyy myös sanattomassa viestinnässä sekä äänenpainossa. Opiskelijan tulisi myös päästä työyhteisössä samalle viivalle muiden kanssa. Tähän liittyy opiskelijoiden mukaan aamuisin tervehtiminen, ottaminen mukaan kahvipöytäkeskusteluihin ja opiskelijan omalla nimellä kutsuminen. Parhaimmassa tapauksessa opiskelija nähtäisiin kollegana ja kohdeltaisiin sen mukaisesti.

Opiskelijat kokevat tärkeäksi, että vuorovaikutukseen voivat molemmat osapuolet vaikuttaa omalla asenteellaan. Jos toisen asenteessa on kehittämisen varaa, ei vuorovaikutuksellisesti päästä kovin laadukkaalle tasolle. Vuorovaikutuksen

on oltava avointa. Ongelmakohtiin on pureuduttava ajoissa ja rakentavasti ja niistä pitäisi pystyä puhumaan suoraan. Kun molemmat osapuolet ovat rehellisiä toisilleen, vuorovaikutus säilyy hyvänä.

Ei riitä, että vain ohjaaja vaikuttaa vuorovaikutukseen, vaan opiskelijoilla on heidän mukaansa myös vastuunsa. Asennoitumalla hyvin harjoitteluun, olemalla rehellinen ja ystävällinen ja kunnioittamalla ohjaajaa, vuorovaikutus opiskelijan ja ohjaajan välillä sujuu opiskelijoiden mukaan paremmin. Opiskelijan on hyvä käyttäytyä asiallisesti ja välttää ylimielistä asennetta. Tutustumalla ohjaajaan vuorovaikutus helpottuu.

Aineistosta nousee esille, että askarruttavissa tilanteissa ei aina ole helppo kysyä mutta kysyminen on palkitsevaa. Avoin ilmapiiri mahdollistaa opiskelijoiden mukaan huumorin harjoittamisen ja mielipiteiden kertomisen. Avoimessa ilmapiirissä opiskelija ja ohjaaja voivat kertoa toisilleen työn ulkopuolisista asioista ja henkilökohtaisesta elämästään, koska oppimalla tuntemaan toista, tämän toimintatapoja ja käyttäytymistä ymmärtää toista paremmin. Opiskelijoiden mukaan ihmisiä on erilaisia ja aina henkilökemiat eivät kohtaa, mutta erilaisuuden kohtaaminen auttaa myös hyväksymään erilaisuutta paremmin ja tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

5.2 Vuorovaikutuksen vaikutus ammatilliseen kehittymiseen

Aineistosta nousi esille näkökulma ohjaajasta esimerkkinä ja esikuvana. Ohjaaja on opiskelijalle roolimalli, jonka toiminnasta opiskelija saa pohjan omalle uralleen. Opiskelijat kertoivat ottavansa mallia ohjaajastaan työyhteisössä toimimiselle ja potilaiden kohtaamiseen. Kokemattomat ja epävarmat ohjaajat eivät kuitenkaan antaneet opiskelijoiden tehdä asioita, jonka vuoksi heidän ammatillinen kasvunsa on tällaisissa tapauksissa jäänyt vähäiseksi.

Opiskelijat kokivat tärkeäksi lähtötilanteen kartoittamisen, jotta ohjaaja tietää opiskelijan kokemustason. Osaamistason huomioiminen mahdollistaa uusien asioiden oppimisen opiskelijoille, eikä vanhaa tarvitse turhaan kerrata, kun uutakin tietoa olisi opittavana. Opiskelijoiden mukaan heidän tulisi saada ilmaista mielipiteensä ja kertoa koulussa opetetuista hoitomenetelmistä, jotta he oppisivat yhdistämään teorian tietoa käytäntöön. Tärkeänä he pitivät myös sitä, että

heidän annetaan yrittää uudelleen epäonnistumisesta huolimatta ja annetaan vastuuta. Vastuun kantaminen opettaa opiskelijoita heidän näkemyksensä mukaan eri tavalla kuin sivusta katsominen.

Vastauksista selvisi, että opiskelijaohjauksesta kiinnostuneet ohjaajat sitouttavat opiskelijat alalle paremmin, kuin tästä kiinnostumattomat. Myös ohjaajan positii-visuus nostettiin aineistossa esille kiinnostuneisuutta lisääväksi tekijäksi. Lisäksi muun työyhteisön on tärkeää osoittaa opiskelijalle, että hän on avuksi työnteos-sa. Tällä opiskelijalle viestitään, että hän on työyhteisön jäsen sekä arvokas kollega. Tämä vahvistaa opiskelijoiden mukaan heidän itseluottamustaan ja ammatillista kehittymistään. Työyhteisön vaikutus ammatilliseen kehittymiseen on nähtävissä myös taulukossa 1.

Palautteenanto on tärkeä osa toimivaa dialogia opiskelijan ja ohjaajan välillä. Palautteen antaminen on myös perusedellytys ammatilliselle kasvulle, kuten taulukossamme 1 näkyy. Opiskelijoiden kokemuksista kävi ilmi, että ei ainoas-taan ohjaajan tule antaa palautetta opiskelijalle, vaan myös opiskelijan ohjaajal-le. Palaute tulisi antaa suoraan ja rakentavasti. Kehujen lisäksi myös negatiivis-ta palautetta tulisi osata antaa.

Opiskelijat arvioivat oma-aloitteisuuden ja motivaation olevan tärkeässä ase-massa ammatillisessa kehittymisessä. Ilman oma-aloitteisuutta opiskelija ei in-nosta ohjaajaa opiskelijaohjauksessa ja oppimistilanteet voivat jäädä vähäisiksi. Opiskelijan on hyvä ottaa puheeksi oma lähtötasonsa ja tavoitteensa, että opis-kelijaohjaus lähtisi nopeammin sujumaan oikeaan suuntaan ja opiskelija saisi nopeasti tukea tarvitsemisissaan asioissa.

Aineistosta nousi esille kysymisestä ja potilastapauksista keskustelemisesta seuranneet oppimiskokemukset. Opiskelijat kertovat toimivan kommunikaation mahdollistavan oppimisen ja myös halun oppia lisää. Opiskelijat arvioivat kehi-tyskeskustelujen olleen hyvä keino kasvattaa ammattitaitoa, sillä palaute oli aut-tanut näkemään omat vahvuutensa ja kehityskohteensa. Monella opiskelijalla oli tullut vastaan hyvin erilaisia ohjaajia. Enemmistö opiskelijoista kertoikin avoi-men ilmapiirin auttavan hyväksymään sekä kohtaamaan erilaisia ihmisiä.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyönä toteutetun tutkimuksen tuloksissa näkyy samoja piirteitä, kuin aiheesta kertovassa kirjallisuudessakin. Opiskelijat korostivat vastauksissaan muun muassa työilmapiirin tärkeyttä opiskelijan ja ohjaajan välisessä vuorovaikutuksessa. Opiskelijoiden vastausten perusteella myös ohjaajan kliininen ammattitaito ja ohjausosaaminen vaikuttavat vahvasti opiskelijan ammatilliseen kehittymiseen, koska vuorovaikutus ohjaajan kanssa on sitä helpompaa mitä paremmin ohjaaja tietää työnsä kliiniset puolet ja toisaalta ymmärtää opiskelijaa ja osaa ohjata tätä. Vastauksista nousi esiin myös opiskelijoiden näkemykset siitä, että myös heillä itsellään on vastuuta vuorovaikutuksesta ohjaajan kanssa.

6.1 Opinnäytetyön tekijöiden omia käytännön kokemuksia

Opinnäytetyöryhmällämme on erilaisia kokemuksia opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen merkityksestä ammatilliseen kehittymiseen. Ohjaajan hyvät ihmissuhdetaidot sekä halu ohjata opiskelijaa ovat vaikuttaneet positiivisesti ryhmämme jäsenten ammatilliseen kehitykseen opiskelumotivaation kasvamisen myötä. Ohjaajan rauhallisuus ja tietotaito ovat myös olleet tärkeitä vuorovaikutuksen puolia opiskelijan ammatillisen kehittymisen kannalta.- Ohjaajan tietoisuus oppimisen periaatteista ja ohjausmenetelmistä ovat auttaneet opinnäytetyöryhmämme jäsenten ammatillista kehittymistä. (Kääriäinen & Kyngäs 2005, 255)

Positiivinen ja avoin oppimisympäristö on ollut ryhmämme jäsenten ammatillista kehitystä edistävää. Rakentava vuorovaikutussuhde ohjaajien kanssa on mahdollistanut positiivisen harjoittelukokemuksen opinnäytetyöryhmämme jäsenille. Yhteenkuuluvuus moniammatillisessa työyhteisössä on ollut myös harjoittelussa tärkeää ryhmämme jäsenille. Ryhmämme jäsenten saama positiivinen palaute ohjaajalta on motivoinut kehittämään omaa ammattitaitoa. Ohjaajan ja opiskelijan persoonallisuudet ja niiden yhteen sopiminen ovat myös vaikuttaneet opiskelijan ja ohjaajan väliseen vuorovaikutukseen.

Osa meistä on kohdannut henkistä väkivaltaa työharjoitteluissa. Sandelin (2007, 83) tutkimuksen mukaan psyykkinen väkivalta aiheuttaa suuria muutoksia opiskelijan itsetunnolle ja pahimmassa tapauksessa pysäyttää ammatillisen kasvun

kokonaan. Myös Hakojärven ym. (2011, 169) kirjallisuuskatsauksen mukaan ammatillisen kasvun pysähtyminen on mahdollista opiskelijan kohtaaman henkisen väkivallan vuoksi.

Ryhmämme jäsenet ovat esimerkiksi etnisen taustansa vuoksi saaneet asiaton huomauttelua ohjaajalta. Mulder, Koivula & Kaunonen (2015) kertovat tutkimuksessaan hoitohenkilökunnan monikulttuurisesta osaamisesta. Heidän mukaansa suurin osa tutkimukseen osallistuneesta hoitohenkilöstöstä kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta kulttuurieroihin liittyen. Kolmannes tutkimukseen osallistuneista hoitajista kertoivat, että heillä on ennakkoluuloja toisista kulttuureista tulevia ihmisiä kohtaan. Vartian ym. (2012) mukaan olisikin hyvä, että työyhteisössä mitattaisiin työyhteisön sisäisten suhteiden ja tasa-arvon toteutumista säännöllisin väliajoin esimerkiksi ilmapiirikartoituksilla. Työyhteisön monimuotoisuuden vaikutukset ja sen tuomat haasteet tulisikin ottaa nykyistä paremmin huomioon muun muassa työterveyshuollon ja työsuojelun toiminnassa.

Ryhmämme jäseniä on kiireen vuoksi kohdeltu kaltoin. Karjalaisen ym. (2015,193) tutkimuksen mukaan alle 20 minuutin ohjauskeskustelu on vähemmän ammatillista kehittymistä tukeva, kuin yli 20 minuutin pituinen ja hyvin suunniteltu ohjauskeskustelu. Kiireisessä hoitotyön arjessa voi olla vaikeaa saada järjestettyä ja suunniteltua tarpeeksi pitkää ohjauskeskustelua, ja usein ohjauskeskustelut jäävätkin lyhyiksi. Sairaanhoidajat sekä heidän esimiehet arvioivat, että ohjauskeskusteluja tulisi käydä viikoittain, jolloin opiskelijan tunne kiireestä vähenee ja oppimiskokemus paranee (Eriksson, Häggman-Laitila, Lankinen, Meretoja, Rekola, Sillanpää 2006, 13).

Opiskelijan taitoja on myös vähätelty harjoittelun aikana. Olemme huomanneet, että opiskelijan tietotaitoa ei arvosteta. Kääriäinen & Kyngäs (2005, 257) kertovat artikkelissaan, että asiantuntijuuksien erilaisuus on hyväksyttävä ja erilaisuutta on pidettävä vahvuutena. Olemme ryhmäläistemme kanssa huomanneet, että opiskelijan tuodessa esille epäkohtia liittyen harjoitteluun, ohjaukseen ja siinä tehtävään hoitotyöhön liittyen, häntä saatetaan pilkata työyhteisössä. Omien mielipiteiden tuominen saattaa myös ryhmäläistemme kokemusten mukaan tuoda ylimääräistä kitkaa opiskelijan ja ohjaajan väliseen vuorovaikutukseen. Tämä saattaa ohjata opiskelijaa kokemuksiemme mukaan peittämään

oma ainutlaatuisuutensa ja sulautumaan vallitsevaan käytäntöön ilman käytäntöjen kyseenalaistamista.

Osa ryhmämme jäsenistä on harjoittelun aikana joutunut vaihtamaan omaa nimettyä ohjaajaa esimerkiksi ohjaajan sairastumisen takia. Ohjaajien vaihtuvuus harjoittelun aikana on tehnyt oppimisen vaikeammaksi, koska ohjaajilla on erilaisia opetustapoja. Erikssonin ym. (2006, 13) tekemässä tutkimuksessa sairaanhoitajat ja esimiehet arvioivat oman nimetyn ohjaajan järjestämien arviointien parantavan opiskelijan kokemusta ammatillisesta kehittymisestä. Väli- ja loppuarviointien järjestäminen parantaa opiskelijan tunnetta siitä, että hänen oppimistarpeensa otetaan huomioon (Erikson ym. 2006, 13).

Ryhmämme jäsenet ovat myös kokeneet joidenkin ohjaajien käyttäytyvän niin, että ohjaus on heille ylimääräistä ja raskasta työtä. Vuorinen, Meretoja, Eriksson, (2005, 278) kirjallisuuskatsauksen mukaan harjoittelun ohjaajalta edellytetään pedagogisia taitoja sekä tietoa oppimisen keinoista ja tyyleistä. Myös Barazin, Memerianin ja Vanakin (2015) tutkimuksen mukaan opiskelijoiden haasteita harjoittelussa on ohjaajien riittämättömät hoitotyön taidot ja epäkannustava ilmapiiri. Kuokkasen (2005, 21) tutkimuksessa sairaanhoitajat arvioivat huonoimmaksi osaamisalueeksi opetus- ja yhteistyötaitojaan. Hoidon suunnittelu- ja arviointi sekä johtamisen taidot tuottivat myöskin vaikeuksia sairaanhoitajille.

Tapa, jolla opiskelija saa ohjausta harjoittelussa vaikuttaa opiskelijan kuvaan itse työstä. Käytännön harjoittelussa luodaan pohja siihen, miten ammattiin suhtaudutaan. Hyvä ohjaaja luo myönteisen kuvan ammatista sekä vaikuttaa vielä opiskelijan urasuunnitelmiin. (Eriksson ym. 2006, 13-14). Osan opinnäytetyöryhmämme jäsenistä ammattiin sitoutuminen on muuttunut heidän kohdassaan negatiivisesti opiskelijoihin ja opiskelijaohjaukseen suhtautuvia hoitajia.

6.2 Tutkimustulosten tarkastelu

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää ohjaajan ja opiskelijan välisen vuorovaikutussuhteen vaikutusta ammatilliseen kehittymiseen opiskelijan näkökulmasta. Jouduimme opinnäytetyömme aluksi pohtimaan ohjauksen ja vuorovaikutuksen eroa, koska aiheitamme sivuavia ja tärkeää tietoa opinnäytetyömme kannalta sisältäviä tutkimuksia on useita ja halusimme tutkia vähemmän tutkit-

tua aihetta. Tutkimuskysymyksemme selvittävät hyvän vuorovaikutuksen piirteitä ja sitä, miten vuorovaikutus ohjaajan ja opiskelijan välillä vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen. Saimme tutkimuksellamme selville sekä myönteisiä että kielteisiä puolia liittyen opiskelijan ja ohjaajan väliseen vuorovaikutukseen ja niiden vaikutuksista ammatilliseen kehittymiseen.

Kielteisiä vuorovaikutuksen puolia näkyy kuvassa 1 muutamassa alaluokassa. Emme koonneet kielteisiä ammatilliseen kehitykseen vaikuttavia puolia omaksi yläluokakseen, koska ne käsittelivät niin eri asioita, kuten esimerkiksi ohjaajan kliiniseen ammattitaitoon liittyvät kielteiset ohjaajan epäammattimaisuus ja ohjaajan epävarmuus sekä koko työyhteisön työilmapiiriin liittyvä opiskelijan huomiotta jättäminen. Työmme tarkoitus ei myöskään ole korostaa kielteisiä puolia, joten siinäkin suhteessa on hyvä, että alaluokat niihin liittyen jakaantuvat osiksi eri yläluokkia.

Tällä tutkimuksella tuotettiin näyttöön perustuvaa tietoa opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutuksen vaikutuksesta opiskelijan ammatilliseen kehittymiseen opiskelijan näkökulmasta. Tutkimuksemme aihetta on tutkittu vähän tähän mennessä (Vehviläinen 2001, 229; Kostainen ym. 2012, 4). Tutkimuksemme tulosten perusteella voimme sanoa, että sekä ohjaajan ja opiskelijan että muiden työyhteisön jäsenten vuorovaikutustaidot vaikuttavat ohjaajan ja opiskelijan väliseen vuorovaikutukseen. Ohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutuksen merkitys ammatillisessa kehittämisessä selkeytyi myös tutkimuksemme myötä.

Opiskelijat pitivät ohjaajan kliinistä ammattitaitoa, ohjausosaamista ja vuorovaikutuksen tasapuolisuutta tärkeinä asioina ohjaajan ja opiskelijan välisessä vuorovaikutuksessa. Myös työilmapiiri koko työyhteisössä, toimiva dialogi opiskelijan ja ohjaajan välillä, opiskelijan vastuu ja avoin ilmapiiri ohjaustilanteissa olivat vastaajien mielestä tärkeitä seikkoja opiskelijan ja ohjaajan vuorovaikutuksessa (Hägg-Martinell, Hult, Henriksson, Kiessling 2014) Taulukon 1 oikeassa reunassa näkyy allekkain kaikki edellä mainitut yläluokat ja niiden vieressä vasemmalta alaluokat, joista yläluokat on johdettu.

Erikson ym. (2006, 12) tutkimuksessa omaohjaajan edellytyksinä sairaanhoitajien ja esimiesten mielestä ovat mm. työorganisaation kokonaisvaltainen tunte-

minen sekä eettisen, teoreettisen ja kliinisen hoitotyön hallitseminen. Ohjaajan kliininen ammattitaito omassa työssään heijastui opiskelijan ammatilliseen kehitykseen vahvasti vastauksissa. Jos ohjaaja osasi oman työnsä, uskalsi hän antaa opiskelijankin tehdä asioita ja oppia tekemällä. Puolestaan, jos ohjaaja oli epävarma omasta osaamisestaan, ei hän antanut opiskelijan tehdä konkreettisesti, ja opiskelijan kokemus ammatillisesta kehittymisestä heikentyi huomattavasti.

Everett (2016, 170) kertoo ohjaajan ja opiskelijan välisen suhteen perustuvan jaettuun osaamiseen. Myös Kostianen ym. (2012, 4) kertovat artikkelissaan, että hyvässä ohjaussuhteessa korostuu opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutuksen tasavertaisuus ja kahden asiantuntijan yhteistoiminta. Erikson ym. (2006, 12-13) tutkimuksessa esimiehet edellyttävät ohjaajilta hyviä vuorovaikutus-, ja yhteistyötaitoja, positiivista elämänasennetta sekä yhteiskuntaa, että opiskelijaa kohtaan. Eräs vastaajistamme kertoikin näin: ” Ohjaajat ovat olleet esikuvia, joiden mukaan ammatillinen minäni on kehittynyt. Heiltä on voinut ottaa mallia kaikessa. Ohjaajiani seuraamalla olen pohtinut sitä, millainen ammatillinen haluan itse olla. Ohjaajat ovat antaneet motivaatiota opiskeluun ja ohjanneet kehittymään asioissa, joissa on kehittymisen varaa. He ovat rohkaisseet löytämään oman ammatillisen roolini.”

Ohjaajat ovat Brammerin (2006a) tutkimuksessa ymmärtäneet omaavan eri rooleja opiskelijaohjauksessa. Näitä ovat muun muassa roolimallina, valvojana ja valmentajana oleminen. Tuloksiemme mukaan hyvän ohjaajan tulisikin toimia samankaltaisesti, kuin Brammerin tutkimuksen osoittamat roolit edellyttävät. Esimerkiksi valvojan (Overseer/Supervisor) rooliin kuuluu tuen ja avun antaminen opiskelijan sitä pyytäessä, mutta muuten tilan antaminen melko itsenäiselle työskentelylle. Roolimallin (Peer Support and Role Model) tehtävänä on taas tarjota opastusta silloin kun siihen on mahdollisuus, vaikkakin kiireessä se jääkin helposti pois. Valmentajan (Teacher/Coach) tehtävänä on yhdistää teoria käytäntöön ja auttaa opiskelijoita pääsemään tavoitteisiinsa. (Brammer 2006a, 968-969) Saimmekin paljon vastauksia, joissa vastuun saamista arvostettiin, kuin myös ohjaajan neuvoja ja ohjeita. Opiskelijat pitivät tärkeänä sitä, että ohjaajat tutustuvat heidän tavoitteisiinsa ja lähtötasoonsa.

Patja ym. (2014) kertovat artikkelissaan lääkärin ammatillisuuden uusista haasteista. Maailma, jossa elämme luo Patjan ym. (2014) mukaan paineita ammatillisuudelle ja sen ylläpitämiselle, koska tietoa on tarjolla jokaiselle sitä haluavalle monenlaisissa tiedon välityskanavissa. Kuten lääkärinkin, myös sairaanhoitajan ammatissa voidaan puhua samalla tavoin tietovallankumouksen vaikutuksista ammatillisuuteen. Opiskelijoiden vastauksista ei kuitenkaan tutkimuksessamme tule ilmi, että ohjaajan rooli ei nykyisen tietovallankumouksen alla ole helpoin mahdollinen. Opiskelijat saavat koko ajan entistä enemmän tietoa erilaisia tiedonvälityskanavia hyödyntämällä, mutta tiedon ymmärtämisen ja soveltamisen taidot ovat vielä rakentumassa. Ohjaajalla puolestaan on tiedon hallinnan lisäksi ammattilaisena tiedon merkityksen löytämisen ja välittämisen taitoja, jotka parhaimmassa tapauksessa siirtyvät harjoitteluiden myötä opiskelijalle.

Kuten taulukosta 1 näemme, ohjausosaaminen oli opiskelijoiden mielestä tärkeä osa ohjaajan ja opiskelijan välistä vuorovaikutussuhdetta ja sen merkitystä ammatilliseen kehittymiseen. Ohjaajan kiinnostus ohjaamista kohtaan, häneltä saatu huomio, tuki ja kannustus, ohjaajan positiivisuus ja rauhallisuus olivat aineistostamme esiin nousseet vastauksia yhdistävät positiiviset tekijät ohjausosaamiseen liittyen. Webbin ym. tutkimuksessa opiskelijan kiinnostus oppia ja ohjaajan kiinnostus ohjata tukivat puolin ja toisin toisen osapuolen tarpeita ja vahvistivat niitä. Ohjaaja on kiinnostunut ohjaamaan motivoitunutta opiskelijaa. (Webb ym. 2008, 567.) Eräs tutkittavistamme vastasi näin ”Kannustavasta ohjaajasta jää harjoittelun jälkeenkkin tunne, että harjoittelun aikana on todella kehittynyt ammatillisesti.” Toinen vastaaja kertoi ohjausosaamisesta puolestaan näin: ”Ohjaajat ovat antaneet motivaatiota opiskeluun ja ohjanneet kehittymään asioissa, joissa on kehittymisen varaa. He ovat rohkaisseet löytämään ammatillisen roolini.”

Opiskelijat mainitsivat myös, että joskus ohjaajan ohjaustaitojen puuttuminen vaikeuttaa opiskelijan ammatillista kehittymistä. Tällaisia tilanteita ilmeni vastauksista esimerkiksi, jos ohjaajaa ei kiinnosta ohjaaminen, ohjaaja ei kerro opiskelijalle, miten kehittää heikkouksia tai antaa palautetta vasta myöhemmin tilanteen mentyä ohi. Yksi vastaajistamme totesi: ”Kiire kentällä on usein kova, mutta pitäisi pyrkiä rauhalliseen keskusteluun opiskelijan kanssa ja antaa pa-

lautetta kahden kesken, kiusallisten tilanteiden välttämiseksi.” Osa tähän tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista kokee, että on joutunut miettimään alalle sitoutumistaan ohjaajan ja opiskelijan välisestä vuorovaikutuksen puutteellisudesta tulleiden huonojen kokemusten vuoksi. Tästä hyvänä esimerkkinä on yhden opiskelijan vastaus: ”Erään ohjaajani mielestä olin väärällä alalla, ja hän sai aikaan sen, etten enää luottanut itseeni ja omaan tekemiseeni, vaan epäilin itsekin soveltuvuuttani alalle. Hän ei osannut neuvoa minua heikkouksissani, vaan osoitti asian olevan sellainen, jota ei voi muuttaa.” Ohjauksen laiminlyönti voidaan lukea henkisen väkivallan käyttöön ja siitä voi olla vakavat seuraukset opiskelijalle. (Hakojärvi ym. 2011, 169)

Myös ohjaaja voi kehittyä ammatillisesti vuorovaikutuksessa opiskelijan kanssa (Jokinen ym. 2008, 30). Vuorovaikutuksen tasapuolisuus ja avoimuus ohjaustilanteissa olivat vastauksista nousseita opiskelijan ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavia asioita. Vastauksista käy ilmi, että myös opiskelijan on hyvä uskaltaa antaa ohjaajalle palautetta pelkäämättä, että ohjaaja suuttuu. Opiskelijoiden näkemykset vuorovaikutustilanteiden tasapuolisuudesta näkyvät lisäksi siinä, että opiskelija pystyy keskustelemaan ohjaajan kanssa saman lailla, kuten työnohjauksessa.

Molemminpuolinen luottamus tulee puolestaan vastauksissa esiin siinä, että opiskelija uskaltaa kysyä ohjaajalta apua tilanteissa, jotka sitä vaativat ja toisaalta ohjaaja luottaa opiskelijaan niin, että antaa hänen tehdä ja yrittää uudelleen epäonnistuttuaankin. Myös Patja ym. (2014, 22) kertovat artikkelissaan, että luotettavuus on yksi ammatillisuuden peruskivistä. Avoimuus ohjaustilanteissa näkyy erilaisuuden ja persoonallisten erojen hyväksymisenä, kysymisen mahdollistamisena ja avoimena vuorovaikutuksena, jossa asioista voi keskustella. Opiskelijoiden mukaan ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus vaikuttaa ammatilliseen kasvuun tasavertaisuuden, luottamuksen ja dialogin kautta (Jokinen ym. 2008, 34). Opiskelijoiden mukaan toimivassa dialogissa molemmat osapuolet pystyvät antamaan palautetta toisilleen sekä vastaanottamaan ja hyödyntämään sitä.

Työilmapiiri työyhteisössä on myös eräs tutkimuksestamme esiin noussut ammatilliseen kehittymiseen vaikuttava tekijä. Opiskelijat kertoivat, että on tärkeää,

että opiskelija otetaan mukaan työyhteisöön ja häntä kutsutaan omalla nimellä. Työyhteisön asenne opiskelijoita kohtaan voi olla joko ammatillista kehitystä edistävää tai heikentävää. Jos työyhteisössä on asenne, että opiskelijat ovat vain tiellä, voi se opiskelijoiden mielestä heikentää ammatillista kehittymistä.

Myös Levett-Jones ym. (2009) osoittivat, että opiskelijoiden ottaminen mukaan työyhteisöön vahvistaa opiskelijoiden motivaatiota ja parantaa olosuhteita oppimista ajatellen. Vastaavasti, jos henkilökunta on opiskelijavastainen, niin tämä vaikuttaa opiskelijoiden ahdistuneisuuden, hyvinvoinnin ja oppimiskapasiteetin tasoilla negatiivisesti. (Levett-Jones ym., 2009.) Eräs opiskelija vastasikin kyselyssämme: ”Kaikki ohjaajat eivät ole ns. opettavia/ohjaajia luonteeltaan. Vuorovaikutus jää vaillinaiseksi eikä ilmapiiri muodostu kannustavaksi kehittää omia taitoja. ”Rikkinäinen” vuorovaikutus aiheuttaa minusta ennen kaikkea ilmapiirin, jossa ei voi olla rento, joka edes auttaisi oppimista.” Vartian ym. (2012) mukaan työyhteisön ongelmiin puuttuminen olisikin erittäin tärkeää jo ennen, kuin ne haittaavat kenenkään työhyvinvointia. Joskus toimet työperäisen stressin vähentämiseksi edesauttavat myös vähentämään työyhteisön ongelmia ja tätä kautta edistävät työhyvinvointia.

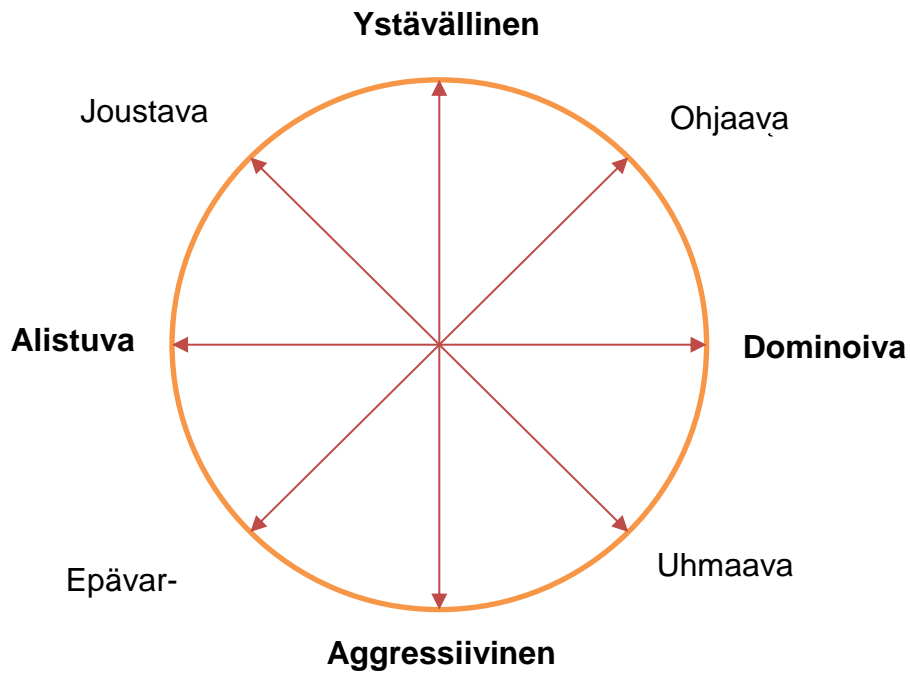
Opiskelijoiden mielestä heillä itsellään on ohjaajien ja muun työyhteisön lisäksi vastuuta vuorovaikutussuhteen laadusta ja myös sen vaikutuksesta ammatilliseen kehittymiseen, kuten taulukosta 1 näkyy. Karjalaisen ym. (2015, 196) artikkelista käy ilmi, että ohjattu harjoittelu vaatii opiskelijalta kyseenalaistavaa ajattelutapaa oppimisensa arviointiin. Opiskelijan vastuu näkyy tutkimuksemme tuloksissa esimerkiksi niissä vastauksissa, joissa mainitaan tavoitteista kertomisesta, oma-aloitteisuudesta ja opiskelijan omasta positiivisesta asenteesta harjoittelua kohtaan. Heinosen (2004) mukaan ohjauksen tulee vastata opiskelijan tarpeita ja asetettuja tavoitteita, joten tavoitteista kertominen on erittäin tärkeää. Lisäksi erään vastaajan sanoin ”Jos kokee, että vuorovaikutuksessa ohjaajan kanssa on jotain ongelmia, niin niistä olisi hyvä sanoa suoraan ohjaajalle, jotta vuorovaikutuksen laatuun voitaisiin panostaa enemmän.”

Tuloksemme puoltavat myös Brammerin (2006b) tutkimuksen tuloksia. Brammerin mukaan opiskelijat ovat taitavia etsimään vaihtoehtoisia ratkaisuja amma-

tilliselle kehittymiselle, jos ohjaaja sen opiskelijalta estää. Hänen tutkimuksessaan opiskelijat mm. kehuivat ohjaajaansa, kysyivät häneltä kysymyksiä tavoitteena vahvistaa ohjaajan käsitystä itsestään arvostettuna mentorina ja olivat askeleen edellä ohjaajaansa lisäämällä oma-aloitteisuuttansa. He myös yrittivät mukautua ohjaajiensa persoonaan. Miellyttämällä ohjaajaansa ja panostamalla vuorovaikutuksen laatuun opiskelijat edistivät ohjaajansa motivaatiota opiskelijaohjauksessa (Brammer, 2006b, 393)

Tutkimuksessamme opiskelijat kertoivat käyttävänsä samankaltaisia menetelmiä miellyttääkseen ohjaajaansa. Asenteen ja ulkoisen reippauden näkyminen on tässä avainasemassa, sillä motivoitunutta opiskelijaa on miellyttävä ohjata. Asioista kyselemällä, niitä kyseenalaistamalla ja oma-aloitteisuudella opiskelijat kertoivat päässeensä ohjaajan suosioon. Ohjaajat ottavat heitä miellyttävän toiminnan hyvin vastaan. Walker ym. (2008) toteavat tutkimuksessaan, että opiskelijoilta tuleva arvostus, tuki ja huomio ovat ohjaajille yksi tärkeimmistä tekijöistä, mikä tekee opiskelijaohjauksesta miellyttävää. (Walker, Cooke & McAllister 2008, 762)

Reijo Kauppila kuvaa kirjassaan *Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot* neljä vuorovaikutuksen peruskategoriaa, jotka ovat ystävällinen, aggressiivinen, dominoiva ja alistuva. Näiden välille muodostuu vielä neljä tarkemmin eriteltyä sosiaalista vuorovaikutustapaa. Alla oleva kuvio paljastaa vuorovaikutustyylien paikan suhteessa toisiinsa tyyleihin (Kauppila 2006, 50). Vastauksistamme selvisi, että opiskelijat arvostavat oman ohjaajansa vuorovaikutuksessa eniten joustavia, ystävällisiä ja ohjaavia piirteitä. Niin ikään vuorovaikutukseltaan alistuvaa, epävarmaa, aggressiivista, uhmaavaa ja dominoivaa vuorovaikutustyyliä ei pidetty vuorovaikutussuhdetta edistävinä.



Kuva 1. Kahdeksan sosiaalisen vuorovaikutuksen tapaa (Kauppila 2006, 51)

Joustavan vuorovaikutustyyli vastaa ihmisen haasteisiin sopeutua jatkuvasti muuttuvissa ihmissuhdetilanteissa. Joustavat ihmiset ovat hyväntuulisia ja rentoja sekä antavat periksi tarvittaessa. Kohteliaisuus ja kiireettömyys vuorovaikutustilanteissa ovat luonteenomaisia tälle vuorovaikutustyyliille. Joustavasti vuorovaikuttava ihminen myöntyy helposti toisten ehdotuksiin ja pitää myös muiden mielipiteitä tärkeinä. (Kauppila 2006, 59-60).

Ystävälliselle vuorovaikutustyyliille tunnusomaista on ystävällisyys, yhteistyöhalu ja inhimillinen lämpö. Vuorovaikutustyylin käyttäjä ymmärtää toista, omaa empatiakykyä ja kykenee samaistumaan toisen ihmisen asemaan. Tällainen ihminen on hyvä kuuntelija ja myös kehuu helposti toista. Hän ei ole kuitenkaan dominoiva tai tunkeileva auttamisen suhteen, vaan pysyy vaikeissakin tilanteissa diplomaattisena ja kompromisseja etsivänä (Kauppila 2006, 52).

Ohjaavan vuorovaikutukseen kuuluu ohjausta ja opetusta, ja sen edustaja tekee ehdotuksia ja kehotuksia. Vuorovaikutus ei ole kovin dominoivaa, mutta sen käyttäjällä on vaarana estää toista ilmaisemasta itseään avoimesti. Ohjaava vuorovaikuttaja saattaa olla käskevä ja kovaääninen, mutta vuorovaikutus on enemmän asia- kuin tunnesuuntautunutta (Kauppila 2006, 54).

Edellisissä kappaleissa esitetyt vuorovaikutustyyliä mukailevat opiskelijoiden vastauksia toimivasta vuorovaikutuksesta. Opiskelijat kertoivat pitäneensä kokemuksia, joissa heidät huomioidaan yksilöinä ja heidän mielipiteitään arvostetaan. Tärkeitä olivat ohjaustilanteet, joissa opiskelija sai yrittää ja tehdä itse, mutta ohjaaja oli tarvittaessa tukea antamassa. Kahvipöytäkeskusteluihin mukaan ottaminen viestii opiskelijalle työyhteisöön hyväksytyksi tulemisesta.

Aineistossa oli reilusti myös vieroksuttuja toimintamalleja, jotka voidaan rinnastaa jäljellä oleviin vuorovaikutustyyliin. Opiskelijalle huutaminen, opiskelijan alistaminen, käskyttäminen, piittaamattomuus, opiskelijan nimen käyttämättömyys, hoitajan epävarmuus ja puutteet ammattitaidossa, napakkuuden puute ja ohjaajan jatkuva anteeksipyyttäminen voidaan liittää uhmaavan, aggressiivisen, epävarman ja alistuvan vuorovaikutustyyliin alle. Näille kaikille vuorovaikutustyyliä on tyypillistä epäluottamus joko itseä tai toista kohtaan. Dominoiva ihminen hakee paremmuutta muista ihmisistä alistamalla kun taas alistuvan vuorovaikutustyyliä edustaja on jatkuvasti peloissaan omien tekojen seurauksista sekä myös vähättelee itseään (Kauppila 2006, 54-59).

6.3 Työn eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöryhmämme jäsenistä jokaisella oli ensisijainen vastuu siitä, että tutkimuksemme toteutui hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että muiden tutkijoiden tekemien tutkimusten tuloksia käytetään ja niihin viitataan arvostaen toisten tutkijoiden työtä. Lisäksi hyvässä tieteellisessä käytännössä vaadittavat tutkimusluvut ovat hankittu, kuten teimme opinnäytetyön suunnitelman valmistuttua. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012)

Aineiston analyysia tehdessämme huomasimme, kuinka haasteellista yksilöiden kokemusten klusterointi ja sen jälkeen tehtävä abstrahointi on. Tämä vähentää työmme luotettavuutta (Taulukko 2). Jokaisen yksilön vastaukset ovat erittäin tärkeitä ja arvokkaita mutta kuitenkin tutkimustulosten saamiseksi eri analyysivaiheet on saatava tehtyä. Yksilöiden kokemusten näkymistä tutkimustuloksissa turvasi kuvassa 1 selvennetty tietoisuuden merkitysanalyysin tekeminen koko analyysin ajan. Lisäksi yksilön kokemukset eivät ole niin suorarajaisia, että niiden

klusterointi ja abstrahointi olisi helppoa. Monet pelkistyksen liittyivät jotakin kautta aina toisiinsa mutta hyvin perusteluin täytyi ne ryhmitellä eri alaluokkiin. Koimme, että ryhmästä oli hyötyä analysoinnin vaikeina hetkinä, koska pysytimme kysymään apua kaverilta, joka mielti samoja asioita. Myös yhteisen päämäärän eteen töiden tekeminen tuntui mielekkäältä ja kannusti jatkamaan väsyneinäkin hetkinä.

Kuulan (2011, 60) mukaan ihmisarvon kunnioittaminen on moraalisen toimimisen lähtökohta. Tutkittavien vapaaehtoinen osallistuminen oli pohjana opinnäytetyömme eettisyydelle, kuten taulukosta 2 näkyy. Suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta saimme jokaiselta vastaajalta, koska vastaaja teki itse päätöksen tutkimukseen osallistumisesta. Avoimeen kyselyyn liitimme saateen ja sen tarkoituksesta. Saatteeseen laitoimme tietoa tutkimuksestamme. Saate kyselyssä lisää myös tutkimuksen luotettavuutta, koska sillä saadaan vastaajille enemmän tietoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksista. Tarkoituksenamme oli hakea vastauksia tutkimuskysymyksiimme koskien jokaisen vastaajan omia kokemuksia kaikissa tähänastisissa työharjoitteluissa ja kaikkien tähänastisten ohjaaja-opiskelija – vuorovaikutussuhteiden osalta. Tätä oli tärkeä painottaa kyselylomakkeen ohjeissa tarkoituksena välttää tutkimustulosten vääristyminen. Ilman näitä ohjeita vastaaja olisi voinut vahingossa kuvata vain yhden harjoittelun ohjaajan kanssa koettua vuorovaikutussuhdetta.

Opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä lisäävät asiat	Opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä vähentävät asiat
Kyselyyn vastaajat olivat vapaaehtoisia	Työssä mukana kirjalähteitä ja lähteitä ammattilehdistä
Tutkimukseen vastattiin anonyymina	Vieraskielisten artikkeleiden mahdollinen väärinymmärtäminen
Tieteellisten tutkimuskäytäntöjen noudattaminen	Tiedonantajien opinnot puolivälissä
Saate kyselyn alussa	Työssä mukana myös vanhempia lähteitä (lähteiden ikäjakauma on 15 vuotta)
Testikysely paransi kyselylomakkeen ymmärtämistä	Tutkimuksessa mukana vastaajia vain yhdestä Suomen ammattikorkeakoulusta ja yhdestä opintoryhmästä
Useampi tutkija vähentää virheellisen tulkinnan todennäköisyyttä	Vastaaminen luokkatilassa, jossa on muita opiskelijoita voi asettaa paineita vastata tietyllä tavalla tai olla kertomatta kaikkea kokemaansa
Tutkittavia informoitiin aiheesta hyvin ennen tutkimuksen tekemistä	Omien tunteiden poissulkemisen mahdollinen epäonnistuminen tutkimuksen kaikissa vaiheissa
Paljon vastauksia (kaikki kohderyhmästä vastasivat)	Kaikki vastaukset eivät olleet huolellisia
Suurin osa työssä mukana olevista lähteistä on uudempia	Yksilöllisten vastausten klusterointi ja abstrahointi lisää riskiä vastausten väärinymmärtämiselle
Työssä ei ole mukana toisen käden lähteitä	
Aineiston riittävyys arvioitiin perustuen saturaatioon	

Taulukko 2. Opinnäytetyön eettisyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät

Kuten taulukosta 2 on havaittavissa, lähteidemme ikäjakauma on laaja. Vanhin työssämme käyttämä lähde on vuodelta 2001 ja uusimmat ovat vuoden 2016 materiaalia. Suurin osa työssämme käyttämistä lähteistä on viimeisimmän 10 vuoden sisällä julkaistuja. Muutama vanhempikin lähde löytyy, mutta yli 10 vuotta vanhoja lähteitä työssämme on vain noin 10%. Kuitenkin yli puolet lähteistämme ovat viimeisimmän viiden vuoden sisällä julkaistuja, joten voimme todeta, että työssämme on tarpeeksi myös uudempaa tietoa. Lähteiden laatuun olemme myös kiinnittäneet huomiota. Työn luotettavuutta laskee se, että osa lähteistä on niin sanotuista ammattilehdistä tai -kirjallisuudesta poimittuja, ja ammattilehtien artikkelit tai ammatillinen kirjallisuus ei täytä tieteellisen lähde-materiaalin kriteereitä. (Löfman 2015)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan on sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen vastuulla opettaa hyviä tieteellisiä tutkimuskäytäntöjä ja tieteen etiikkaa järjestämässään perus- ja jatkokoulutuksessaan. Tähän hyvään huomioon viitaten käytimme tutkimukseemme hyödyksi myös Saimaan ammattikorkeakoulun hoitotyön yliopettajan, Päivi Löfmanin (2015), luennoilla opimiamme asioita. Kerroimme myös kyselyn saatteessa kaikille vastaajille, että heidän vastauksiaan käytetään vain kyseiseen tutkimukseen. (Löfman 2015) Aineistonkeruun sekä analysoinnin huolellinen kertominen vastaajille sen eri vaiheista paransi tutkimukseemme laatua ja luotettavuutta (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016).

Aineisto kerättiin nimettömänä, mikä lisää työmme eettisyyttä. Analysoimme tutkimustulokset nimettömänä ja varmistimme, että tutkimusraportistakaan ei kukaan voi tunnistaa tutkittavia. Hävitimme tutkimusaineiston Webropol-alustalta analysoituamme tutkimustulokset. Valitsimme Webropol-alustan tutkimuksen toteuttamiskanavaksi, jotta vastausten kerääminen ja analysoiminen olisi helpompaa. Valitsimme tutkimusryhmäksemme erään Suomen ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijaryhmän, jotta voisimme taata tietosuojan toteutumisen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012).

Ennen varsinaista aineistonkeruuta testasimme kyselyämme ja keräsimme testivastaukset kuudelta sairaanhoitajaopiskelijalta, jotka eivät kuuluneet varsinaiseen tutkimusryhmäämme. Näiden testivastausten perusteella päätelimme, että kysymykset tulkittiin eri tavalla, mitä tarkoitimme. Testiryhmä vastasi enemmänkin kysymyksiin ohjauksen merkityksestä, vaikka tutkimme sen sijaan vuorovaikutusta. Tämän korjasimme täsmentämällä saatteessa vuorovaikutuksen käsitteen ja painottamalla, että keskitymme opinnäytetyössämme vuorovaikutukseen, emme niinkään ohjaukseen. Testikyselyn teettäminen lisäsi työmme luotettavuutta, kuten taulukossa 2 on havaittavissa.

Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui tietokoneluokassa. Pohdimme opinnäytetyöryhmämme kanssa, että vastaaminen suuressa ryhmässä saattaa asettaa paineita vastaamiseen. Voi olla, että vastaaja ei uskalla kertoa kaikkea, koska vastaustilassa on paljon muitakin ihmisiä, ja keskustelu saattaa olla runsasta kyselyyn liittyen. Jos luokassa on vastaamisen aikana paljon keskustelua, saat-

taa se heikentää joidenkin vastaajien keskittymistä ja tahattomiakin virheitä vastauksiin voi tulla. Mainitsimme myös tästä eettisyyttä ja luotettavuutta heikentävästä asiasta taulukossa 2. Toisaalta tutkijoiden poistuminen tilasta vastaamisen ajaksi lisää tutkittavan anonymiteettiä ja antaa enemmän vapautta vastata tutkimukseen omien näkemystensä mukaan. Tutkittava saattaa ajatella tutkijan ollessa vastaustilassa paikalla, että häntä tarkkaillaan ja vastausten todenmukaisuus voi sen takia kärsiä.

Työmäärän jakautuminen ei ollut alusta asti opinnäytetyöryhmässämme selkeää. Alussa tuntui siltä, että osa ryhmästämme ymmärsi, mitä opinnäytetyön tekeminen on ja mitä se vaatii ja osa ei. Kävimme paljon keskustelua motivaation merkityksestä ja kunkin opinnäytetyön tekijän panoksen näkymisen tärkeydestä. Lopulta kuitenkin saimme työmäärän tasaantumaan niin, että hitaammin motivaationsa löytäneet panostivat työhön sen edetessä enemmän ja alussa kovasti mukana olleet antoivat heidän panokselleen tilaa myös.

Neljän ihmisen aikataulujen yhteensovittaminen ei ollut helppoa varsinkaan, kun kaikki ryhmämme jäsenet eivät asu samalla paikkakunnalla. Opinnäytetyön lisäksi osa ryhmäläisistämme työskenteli koko opinnäytetyöprosessin ajan kokopäiväisessä työssä, mikä myös rajoitti yhteisten aikataulujen laatimista. Keskusteluja käytiin yhteisissä sosiaalisen median ryhmissä, video- ja puhelinkeskusteluiden avulla. Yhdessä ohjauskeskustelussakin osa ryhmäläisistämme oli opettajan neuvoja kuuntelemassa puhelimen välityksellä ja osa fyysisesti paikalla. Ohjaajamme mukaan tämä puhelimen välityksellä osiltaan tapahtuva ohjauskeskustelu oli uusi kokemus hänelle.

Opinnäytetyön tekeminen ryhmässä on opettanut meitä paljon. Toisten kanssa tekeminen antaa voimaa vaikeinakin hetkinä, ja on helpompi uskoa tulevaan, kun muitakin ihmisiä on samassa tilanteessa ja saman haasteen äärellä. Taa-kan jakaminen voi aluksi tuntua vaikealta, kun koulujärjestelmä Suomessa on tähän asti korostanut yksilöllistä selviytymistä kokeineen ja arvosanoineen. Ammattikorkeakoulussa viimeistään eteen ovat tulleet ryhmätyöt ja jopa ryhmätentit, joissa osaamisen jakamisen harjoittelu ovat valmistaneeet ryhmäläisiämme opinnäytetyön tekemiseen ryhmässä. Saatoimme opinnäytetyön alkuvaiheen vaikeina hetkinä ajatella, että joskus vaan olisi helpompi tehdä opinnäytetyö

yksin, kuin ryhmässä. Nyt ajatuksemme ovat muuttuneet; Kukaan ei pysty kaikkien yksin kuitenkaan, joten miksi ei jakaisi työtä jo harjoitustyöksi tarkoitetussa opinnäytetyössä?

Tämä opinnäytetyö keräsi informaatiota ohjaajan kanssa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta ja ammatillisen kehittymisen välisestä suhteesta ainoastaan opiskelijanäkökulmasta. Hyvä jatkotutkimusaihe onkin tämän vuoksi tutkimus ohjaajanäkökulmasta. Ohjaajina toimivien sairaanhoitajien kokemukset opiskelijoiden kanssa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta eivät välttämättä vastaa täysin tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tutkia opiskelijan ammatillisen kehittymisen lisäksi myös ohjaajan ammatillista kasvua esimerkiksi tutkimuskysymyksellä: *Miten vuorovaikuttaminen opiskelijan kanssa kasvattaa ohjaajan ammatillisuutta?* Aihetta voi lähestyä monesta eri näkökulmasta. Tutkimustuloksia yhdistämällä tämän tutkimuksen tuloksiin saataisiin luotettavampaa ja molemmat osapuolet huomioivaa informaatiota toimivan vuorovaikutuksen ja ammatillisen kehittymisen välisestä suhteesta. Vaikkei jatkotutkimuksia tehtäisikään tämän opinnäytetyön pohjalta, toivomme tästä tutkimuksesta olevan silti hyötyä opiskelijaohjauksessa ja siihen liittyvissä koulutuksissa.

Kuvat

Kuva 1. Analyysin toteuttaminen, s. 16

Kuva 2. Kahdeksan sosiaalisen vuorovaikutuksen tapaa, s. 31

Taulukot

Taulukko 1. Tutkimuksen tulokset, s. 18

Taulukko 2. Opinnäytetyön eettisyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät, s. 34

Lähteet

- Baraz, S., Memarian, R., Vanaki, Z. 2015. Learning challenges of nursing students in clinical environments: A qualitative study in Iran. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4579762/>. Luettu 15.7.2016.
- Björkholm, M. 2012. Saimaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyötietokanta. Sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksia ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksesta. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53276/bjorkholm_minna.pdf?sequence=1. Luettu 28.10.2015.
- Brammer, J. 2006a. A phenomenographic study of registered nurses' understanding of their role in student learning – An Australian perspective. *International Journal of Nursing Studies* 43(8), 963-973.
- Brammer, J. 2006b. RN as gatekeeper: Student understanding of the RN buddy role in clinical practice experience. *Nurse Education in Practice* 6, 389-396.
- Eriksson, E., Meretoja, R., Vuorinen, R. 2005. Hoitotyön ohjatun harjoittelun sisältö, edellytykset ja vaikutukset- systemoitu kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede*, 17 (5), 270-281.
- Eriksson, E., Häggman-Laitila, A., Lankinen, I., Meretoja, R., Rekola, L., Sillanpää, K. 2006. Lähiohjaaja sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjatussa harjoittelussa. *Tutkiva Hoitoyö*, 4 (2), 10-16.
- Everett, L. 2016. Academic-Practice Partnership: The Interdependence Between Leadership and Followership. *Nursing Science Quarterly* 29(2), 168-172.
- Heinonen, N. 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. Sosiaali ja terveysministeriön monisteita 2003:22. Sosiaali ja terveysministeriö. https://portal.savonia.fi/amk/sites/default/files/pdf/tutustu_savoniaan/oha/STM_2003%20suositus%20harjoittelu%20terveysalalla.pdf Luettu 29.5.2016.
- Henttonen, E. 2008. Usein kysyttyjä kysymyksiä laadullisesta tutkimuksesta. <https://into.aalto.fi/download/attachments/3775231/Kysymyksiä%20ja%20vastausta%20laadullisesta%20tutkimuksesta.pdf?version=1&modificationDate=1308561507000&api=v2> Luettu 10.11.2015.
- Hakojärvi, H.R., Suhonen, R., & Salminen, L. 2011. Hoitohenkilökunnan opiskelijoihin kohdistama henkinen väkivalta ohjatussa harjoittelussa – kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 23(3), 162 – 174.
- Hägg-Martinell, A., Hult, H., Henriksson, P., Kiessling, A. 2014. Students perceive Healthcare as a valuable Learning Environment When Accepted as a Part of the Workplace Community.

http://www.educationforhealth.net/temp/EducHealth27115-469507_130230.pdf

Jokinen, P., Mikkonen I., Pietarinen-Lyytinen, R. 2008. Ohjaajien kokemuksia osallistumisesta harjoittelun kehittämissuoraan. Tutkiva Hoitotyö, 2008 6(2), 30-37.

Karjalainen, T., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A.M, Huhtala, S., Kääriäinen, M. 2015. Opiskelijaohjaajien arviot omasta ohjausosaamisestaan. Hoitotiede 27(3), 183-198.

Kauppila, R. 2006. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-Kustannus

Kostiainen, J. & Hupli, M. 2012. Hoitotieteiden tutkimusseura ry, 2011. Ohjaajan ja opiskelijan välinen ohjauskeskustelu ohjatussa harjoittelussa - käsiteanalyysi hybridisen mallin mukaan. Hoitotiede 2012, 25(1), 2 - 11.

Kuokkanen, L. 2005. Sairaanhoidajan tehtävät ja osaaminen. Tutkiva Hoitotyö. Vol.3. (4),18-24.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen Terveystutkimus. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kääriäinen, M. & Kyngäs, H. 2005. Käsiteanalyysi ohjaus-käsitteestä hoitotieteessä. Hoitotiede 17, 250-257.

Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus 29-51.

Levett-Jones, T., Lathlean, J., Higgins, I. & McMillian, M. 2009. Staff - student relationships and their impact on nursing students' belongingness and learning. Journal of advanced nursing, 65(2), 316-324.

Löfman, P. 2015. Luento opinnäytetyön eettisyydestä. Saimaan ammattikorkeakoulu.

Mulder, R., Koivula, M. & Kaunonen, M. 2015. Hoitohenkilökunnan monikulttuurinen osaaminen-pilottitutkimus. Tutkiva hoitotyö 13(1), 24-34.

Nummenmaa, L. 2016. Tunteiden neurobiologia. Lääkärilehti 71(10), 725-731.

Nummela T, 2013. Luentomateriaali laadullisen aineiston analyysistä. Saimaan ammattikorkeakoulu.

Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäis-

opintopisteet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 24. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf>. Luettu 20.6.2016.

Patja, K., Louhimo, J., Käätä, P. 2014. Muuttuva ja muuttumaton professionalismi: lääkärin ammatillisuuden uudet haasteet. *Duodecim* 130(1), 21-28.

Rouhiainen, L. 2015. Teatterikorkeakoulu & Tekijät. Teatterikorkeakoulu. Johdanto laadulliseen/postpositiiviseen tutkimukseen. <http://www.xip.fi/tutkija/>. Luettu 22.10.2015.

Sandelin, P 2007. Kertomuksia psyykkisestä väkivallasta terveydenhuollon työ- ja opiskeluyhteisössä. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Verkkojulkaisu osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514284755.pdf> Luettu 20.6.2016.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. painos. Livonia Print, Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>. Luettu 11.7.2016.

Valvira 2016. Sosiaali ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Laillistamiseen ja nimikesuojaukseen johtava koulutus Suomessa. http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/koulutus_suomessa. Luettu 4.6.2016.

Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. 2012 Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa yhteistyössä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita 2012:14.

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112081/URN%3aNBN%3afe201504224815.pdf?sequence=1> Luettu 5.11.2015.

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Yliopistopaino.

Walker, R., Cooke, M. & McAllister, M. 2008. The meaningful experiences of being a Registered Nurse (RN) Buddy. *Nurse Education Today* 28, 760-767.

Webb, C. & Shakespeare, P. 2008. Judgements about mentoring relationships in nurse education. *Nurse Education Today* 28, 563-571.

Webropol Oy, <http://webropol.fi>. Luettu 17.6.2016.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tutkittavien informointi. Tampereen yliopisto. <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tutkittavien-informointi.html#aineistonkeruun-toteuttaminen>. 2016. Luettu 14.7.2016.

Saate

Hyvä vastaaja

Olemme Saimaan ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä opiskelijan ja ohjaajan välisestä vuorovaikutuksesta ja sen merkityksestä ammattitaidon kehittymisessä opiskelijan näkökulmasta. Tutkimuksessa käytämme laadullista induktiivista sisällönanalysointitapaa, jossa painottuvat yksilön kokemukset. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua kesällä 2016.

Olemme valinneet kohderyhmäksi jo useamman harjoittelun suorittaneen sairaanhoitajaopiskelijaryhmän, jolloin saamme monipuolista kokemuseräistä tietoa vuorovaikutuksesta. **Otathan huomioon, että emme keskity vain ohjaamiseen opinnäytetyössämme vaan vuorovaikutukseen.** Vuorovaikutusta on sekä sanallinen että sanaton viestintä, ja sitä tapahtuu myös ohjaustilanteiden ulkopuolella.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja Sinulla on mahdollisuus keskeyttää osallistuminen missä tahansa vaiheessa. Pyydämme Sinua varaamaan kyselyyn vastaamiseen noin 15–20 minuuttia aikaa ja tekemään sen paikassa, jossa huolellinen kysymyksiin vastaaminen on mahdollista. Kyselyn tekemisestä ei jää mitään henkilötietoja, eikä kyselyn vastauksia voida yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Aineiston analysoinnin jälkeen tuhoamme aineiston ja vastauksia käytämme vain tähän opinnäytetyöhömmme liittyvään tutkimukseen.

Jos sinulle jäi jotain kysyttävää, vastaamme kysymyksiisi mielellämme.

Heiskanen Minttu
minttu.heiskanen@student.saimia.fi
puh.044-5171390

Julkunen Seppo
seppo.julkunen@student.saimia.fi
puh. 045-1238042

Kokkonen Mitja
mitja.kokkonen@student.saimia.fi
puh. 040-7644624

Simonen Belda
belda.azboy@student.saimia.fi
puh. 044-2020265

Avoin kysely

Lue kysymykset tarkasti läpi ennen vastaamista. Vastaa kysymyksiin kaikkien suorittamiesi harjoitteluiden perusteella.

Opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus

Millaisia tekijöitä/asioita kuuluu hyvään vuorovaikutukseen ohjaajan kanssa Sinun mielestäsi?

Miten Sinun ja harjoittelunohjaajiesi välinen vuorovaikutus on edistänyt ammatillista kehittymistäsi?

Millaisia ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavia puutteita olet huomannut Sinun ja ohjaajasi välisessä vuorovaikutuksessa?

Minkälaiset vaikutusmahdollisuudet opiskelijalla on Sinun mielestäsi vuorovaikutussuhteen laatuun opiskelijan ja ohjaajan välillä?

Millä tavalla kokemuksesi vuorovaikutuksesta ohjaajiesi kanssa ovat vaikuttaneet alalle sitoutumiseen?

Pelkistetyt ilmaisut, ala- ja yläluokat

Pelkistetyt ilmaisut ovat vasemmalla, alaluokat oikealla ja yläluokka ylhäällä.

Ohjaajan kliininen ammattitaito	
<ul style="list-style-type: none"> • Oppii näkemään, miten toimitaan työyhteisössä • Ohjaajien luonnetta voi verrata omaan luonteeseen • Ohjaajilta olen saanut esimerkin ja esikuvan • Ohjaajat ovat olleet esikuvia • Ohjaajilta olen voinut ottaa mallia kaikessa • Ohjaajat ovat rohkaisseet löytämään oman roolini • Vajaavaisuuden huomaaminen oli helpotus • Minun on annettu ilmaista itseäni • Sain eväitä potilaiden kohtaamiseen • Sain eväitä, miten työyhteisössä toimitaan • Minua on rohkaistu ja kannustettu hienovaraisesti roolissani • Ohjaajalta saatu hyvää esimerkkiä vuorovaihtuksen toteuttamiseen tulevaisuudessa • Ohjaajien erilaisuus auttanut hahmottamaan alalle sitoutumiseen • Vanhat ja taitavat ohjaajat toimivat esikuvina 	Ohjaaja on esimerkki ja esikuva
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaaja kokematon, pyyteli anteeksi • Ohjaajaa jännitti ohjaustilanteet • Ohjaaja ei anna opiskelijan tehdä ollessaan epävarma • Ohjaajan vähäinen työkokemus ja teoriaperusta • Ohjaajan epävarmuus omasta tekemisestä 	Ohjaajan epävarmuus
<ul style="list-style-type: none"> • Ilmapiiri ei kannustava • Ohjaaja ei kannusta kokeilemaan ja kehittämään omia taitoja • Ilmapiiri ei tue oppimista • Ohjaaja on töykeä • Ohjaaja puhuu selän takana • Ohjaaja tiuskii ja käskee • Epäilee omaa soveltuvuuttaan alalle 	Ohjaajan epäammattimaisuus

Vuorovaikutuksen tasapuolisuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajan pitää olla kiinnostunut opiskelijan ohjaamisesta • Ohjaajan on oltava motivoitunut ohjaukseen • Ohjaaja haluaa ottaa opiskelijan mukaan eri tilanteisiin ja haluaa ohjata opiskelijaa niissä • Läsnä oleminen • Ohjaajan pyrkiminen rauhalliseen keskusteluun opiskelijan kanssa kiireestä huolimatta • Opiskelijan mielipiteen huomioiminen • Opiskelijalle pitää antaa aikaa suoriutua tehtävistään • Ohjaajan pitää osata edistää opiskelijan ammatillista kehittymistä • Harjoittelun alussa opiskelijan taustojen ja aikaisempien harjoittelupaikkojen selvittäminen • Opiskelijan lähtötilanteen kartoittaminen • Opiskelijan mielipiteen ja koulussa opettujen asioiden kysyminen • Ohjaajan kannustaminen 	Opiskelijaohjauksen sujuminen
<ul style="list-style-type: none"> • Olen saanut yrittää uudelleen epäonnistuttuani • Ohjaaja on luottanut ja antanut tehdä • Ohjaajani ovat ymmärtäneet vähäisen kokemuksen • Oma ohjaajani on luottanut työskentelyyni • Olen saanut osani vastuusta • Olen saanut tehdä itsenäisesti töitä • Olen saanut itseluottamusta • Luottamus ohjaajaan mahdollistaa kysymisen uskaltamisen • Luottamus on edellytys opiskelijan itsenäiselle työskentelylle • Liika luotto opiskelijan taitoihin • Ohjaaja ei huomioi opiskelijan kokemattomuutta 	Molemminpuolinen luottamus

<ul style="list-style-type: none"> • Turvautumisen mahdollisuus ongelmien ilmentyessä • Kysyttäessä ammattimaisen vastauksen saaminen • Pystyminen opiskeluun liittyvistä asioista keskustelemiseen • Työohjauksen kaltaiset keskustelut helpottavat • Ohjaajalle tulisi olla helppo kertoa mieltä painavista asioista harjoitteuun liittyen • Ohjaajaa tulee olla helppo lähestyä ja puhua asiasta kuin asiasta • Asioista selkeästi puhuminen • Sovittujen asioiden noudattaminen • Opiskelijalla on sellainen olo, että saa kysyä • Oman roolin ottaminen tosissaan 	<p style="text-align: center;">Selkeät roolit</p>
--	---

Ohjausosaaminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajan on oltava kiinnostunut • Ohjaajani ovat olleet kiinnostuneita ohjaamisestani • Kiinnostus opiskelijoita kohtaan lisää sitoutuneisuutta alalle • Ohjaajien kiinnostus helpottaa harjoitteluun asennoitumista 	<p style="text-align: center;">Ohjaajan kiinnostus on välttämätöntä</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Huomioon ottava ohjaaja • Ohjaajan tuki opiskelussa • Hyvä palaute sitouttaa alaan • Hyvä ohjaus ja palaute lisää kiinnostuneisuutta • Mukavat ohjaajat • Ohjaaja selittää asioita ja ohjaa niin kuin oletetaan 	<p style="text-align: center;">Ohjaajalta saatu huomio ja tuki</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Positiiviset ohjaajat ovat vaikuttaneet alalle sitoutumiseen • Hyvät välit ohjaajan kanssa saavat kiinnostumaan alasta • Taitavat ja hyvin asennoituvat ohjaajat • Ohjaajien mielenkiinto alaan on lisännyt omaa sitoutumista alalle 	<p style="text-align: center;">Ohjaajan positiivisuus</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Kun ollaan rennosti eikä ohjaaja aseta turhia paineita • Ohjaaja ohjasi rauhallisesti ja kannusti koko ajan • Ohjaaja muistutti, että tilanteessa ei ole kiire • Tilanteet ovat olleet rentoja • Ohjaajani ovat kannustaneet • Kannustava ohjaaja jättää tunteen, että kehittymistä on tapahtunut 	<p>Ohjaajan rauhallisuus ja kannustus tukevat</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjauksen vähyys • Ohjaajaa ei kiinnosta ohjata • Ohjaaja on piittaamaton opiskelijaa kohtaan • Ei ole kiinnostunut ohjaamisesta • Ei ohjata työssä • Ohjaaja ei neuvo • Ohjaaja ei neuvo miten kehittää heikkouksia • Ohjaajaa ei kiinnosta ohjaaminen • Palautteenanto vasta myöhemmin 	<p>Ohjaustaitojen puuttuminen</p>

<p style="text-align: center;">Työilmapiiri</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Palaute tulee antaa kahden kesken kiusallisten tilanteiden välttämiseksi • Molemminpuolisen kunnioittamisen näkyminen ohjaamisessa ja muussa kanssakäymisessä • Molemminpuolinen kunnioitus ja arvostus • Sanattoman viestinnän tärkeys • Muille ei pyöritellä silmiä • Aamuisin tervehtiminen • Molemmilla osapuolilla kyky malttaa kuunnella ja kuulla toista • Äänenpaino ja sävy, miten puhutaan ja puhutellaan • Ohjaaja ei saisi ottaa liian auktoriteettista roolia ohjauksessa • Vuorovaikutukseen voivat molemmat vaikuttaa omalla asenteellaan • Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutussuhde tulisi olla perusasioiden sujuessa hyvin samankaltainen kuin minkä tahansa muun työparin 	<p>Kollegiaalisuus ja toisen kunnioittaminen</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijan omalla nimellä kutsuminen työympäristössä • Ottaminen mukaan työyhteisöön ja kahvipöytäkeskusteluihin • Ohjaajan on tärkeä osoittaa, että opiskelija on avuksi työnteossa • Opiskelija nähtäisiin työtoverina ja kohdeltaisiin sen mukaisesti • Ohjaaja ei käskytä opiskelijaa etäältä, vaan katsoo silmiin ja pysähtyy keskustelemaan • Opiskelijan huomioiminen ja mukaan ottaminen 	<p>Opiskelijan ottaminen työyhteisön jäseneksi</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Itsensä tunteminen työyhteisön jäseneksi • Avoin ja kannustava ilmapiiri • Ohjaajien erilaisuus on auttanut löytämään kultaisen keskitien • Rehellisyys ja kohteliaisuus 	<p>Työyhteisöön kuuluminen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaaja jättää opiskelijan yksin • Ohjaaja ei huomioi opiskelijan kokemattomuutta • Ohjaajat katoavat eivätkä ole käytettävissä • Osastolla ajatus, että opiskelijat ovat vain tiellä • Ohjaajan mielestä opiskelija on väärällä alalla • Ohjaaja ei ota osaa oppimistapahtumiin • Opiskelijan näkökulmaa ei huomioida • Ohjaaja ei välitä opiskelijan mielipiteestä 	<p>Opiskelijan huomioimatta jättäminen</p>

Toimiva dialogi opiskelijan ja ohjaajan välillä	
<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijan tulisi osata antaa palautetta ohjaajalle, pelkäämättä ohjaajan suuttumista • Palautteen antaminen • Motivaatio mahdollistaa vuorovaikutuksen onnistumisen erilaisten ihmisten välillä • Ohjaajan tulee osata antaa rakentavaa palautetta • Molempien tulee antaa palautetta toisilleen • Suora ja rakentava palaute on tärkeää • Myös negatiivinen palaute tulee osata antaa kannustavasti • Ohjaajan tulee antaa palautetta suoraan • Ongelmakohtiin on pureuduttava ajoissa ja rakentavasti • Ongelmakohtidista tulisi puhua suoraan • Vuorovaikutuksen on oltava avointa 	Rakentavan palautteen antaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostuksen molemminpuolisuus • Ohjaajan ja opiskelijan luonteet • Ohjaajan kanssa toimeentuleminen • Ohjaajan ja opiskelijan persoonallisuudet 	Opiskelijan ja ohjaajan kommunikointi
<ul style="list-style-type: none"> • Ei tarpeeksi dialogia • Ohjaaja hiljainen, eikä tiennyt haluaako edes ohjata • Ohjaaja passiivinen • Tiedottamisen puuttuminen • Briefaus puuttuu 	Dialogin puuttuminen

Opiskelijan vastuu	
<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostus alaa kohtaan • Ylimielisyyden välttely • Positiivinen asenne • Avoimesti puhuminen • Ohjaajalle rehellinen oleminen • Opiskelijan ystävällisyys 	Opiskelijan positiivinen asenne
<ul style="list-style-type: none"> • Omasta lähtötasosta kertominen • Tutustuminen ohjaajan kanssa • Tavoitteista kertominen 	Tavoitteista kertominen

<ul style="list-style-type: none"> • Asiallinen käyttäytyminen • Asenne harjoittelua kohtaan • Opiskelijan kiinnostus ja aktiivisuus • Oma-aloitteisuus • Harjoitteluun keskittyminen 	Oma-aloitteisuus harjoittelussa
--	---------------------------------

Avoimuus ohjaustilanteissa	
<ul style="list-style-type: none"> • Olen uskaltanut kysyä mieltä askarruttavissa tilanteissa • Olen saanut kysymällä tietoa ja oppinut • Kysyminen on helpottanut oppimista • Olen pystynyt kysymään rohkeasti • Täytyy olla sosiaalinen ja uskallaa kysellä paljon • Olen pystynyt kysymään kaikesta mieltä askarruttavasta 	Kysymisen mahdollisuus
<ul style="list-style-type: none"> • Työn ulkopuolisista asioista kertominen • Ohjaajan henkilökohtainen tausta selittää toimintatapoja ja käyttäytymistä • Ohjaajan esittäytyminen helpottaa • Henkilökemiat vaikuttavat vuorovaikutukseen • Vuorovaikutusta helpottaa, kun toista oppii tuntemaan • Huumorintaju on tärkeää • Aitous vähentää myöhemmin ilmeneviä ongelmia • Opiskelijan harjoittelun ulkopuolisista asioista kiinnostuminen • Ohjaajan tulisi kysellä tämän osaamisen tasosta ja kiinnostuksen kohteista • Molemmat oppivat tuntemaan toistensa työtapoja ja se helpotti vuorovaikutusta 	Persoonalliset tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Vuorovaikutus on ollut avointa • Olemme puhuneet paljon asioista • Potilastapauksiin palaaminen ja niistä keskusteleminen • Vuorovaikutus on aina ollut luontevaa ja ystävällistä • Palautteen antaminen rakentavasti ja positii-visessa mielessä • Opiskelijan palaute on osattu ottaa vastaan • Keskustelun on oltava avointa ja luottamuksellista 	Avoimuus vuorovaikutuksessa

<ul style="list-style-type: none"> • Ohjaajat ovat olleet kannustavia • Kehityskeskustelut ovat auttaneet • Keskustelulla ja hyvällä kommunikaatiolla oppiminen on tullut luonnollisesti • Olen saanut rakentavaa palautetta • Taitojeni refleктоiminen on mahdollistunut ammattilaisen näkökulmasta • Olen uskaltanut tuoda omia mielipiteitä ja tietoa esille • Hyvä vuorovaikutus lisää halua oppia • Hyvä vuorovaikutus luo avoimen ilmapiirin 	
<ul style="list-style-type: none"> • Toisen erilaisuuden hyväksyminen • Ohjaajan huomioiminen • Ohjaajan kokemukset • Kaikkien kanssa ei voi tulla toimeen • Ei haittaa, vaikkei kaikkien kanssa ole samalla aaltopituudella • Eri ohjaajien kanssa vuorovaikutus on erilaista • Olen kehittynyt kohtaamaan erilaisia ihmisiä • Samalla aaltopituudella oleminen • Kaikkien kanssa ei voi olla samalla aaltopituudella • Minut on hyväksytty omana itsenäni • Saan olla oma itseni 	Erilaisuuden hyväksyminen