

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjauksen kehittäminen

Arja Hyytiä

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2013

Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hyytiä, Arja
Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjauksen kehittäminen

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 49 sivua + 13 liitesivua

Marraskuu 2013

Tutkimuksen päätehtävänä oli kartoittaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden (Degree Programme in Nursing) ohjaamiseen liittyviä kokemuksia ja miten ohjausta on mahdollista kehittää. Kohderyhmänä olivat erikoissairaanhoidossa muun työn ohessa opiskelijoita ohjaavat lähiohjaajat. Internet-kyselyyn vastasi 21 henkilöä. Aineistolähtöisen kartoituksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin ohjauskompetenssin käsitettä. Teoreettinen aineisto tukee nyt saatuja tutkimustuloksia. Osoittautui, että kansainvälistymisstrategiat ja monikulttuurinen toiminta vaativat onnistuakseen arkisiin ja toimijoiden tarvelähtöisiin kehittämisehdotuksiin yhdessä paneutumista.

Lähiohjaajilla oli kokemusta kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamisesta useamman vuoden ajalta ja lähes kaikilla myös ulkomaisten potilaiden hoitamisesta. Enemmistöllä ei ollut kokemusta harjoittelusta tai muusta työskentelystä ulkomailla. Vastanneista 65 prosenttia koki tarvitsevansa monikulttuuristen opiskelijoiden ohjaamiseen ohjausta ja koulutusta. Koulutussisällöistä keskeisiä olivat tieto vieraista kulttuureista ja niiden vaikutuksesta ohjaamistyöhön ja opiskelijoille asetettaviin vaatimuksiin. Merkittävä osa vastaajista koki tarvitsevansa ammattisanastoa ja oman englannin kielen osaamisen vahvistamista.

Opiskelijan sujuvampi suomen kielen hallinta, selkeät tavoitteet ja esitetyt odotukset koettiin onnistuneen ohjauksen ja opiskelijan oppimisen edellytyksiksi. Oppilaitoksilta odotettiin yhtenäisiä ohjaustyöhön liittyviä toiveita, tarkempia osaamisen arvioinnin kriteereitä sekä tietoa siitä, mitä opiskelijoilta voi vaatia. Orastavaa pyrkimystä oli pelkästään suomen kielen käyttöön, mutta enemmistö vastaajista toimi usealla kielellä. Ohjaaminen koettiin suomenkielisten opiskelijoiden ohjausta vaativampana ja enemmän aikaa vievänä, mutta myös antoisana ja vaihtelua tuovana. Opiskelijoiden kulttuuritaustaan ja tapoihin sekä yhteistyöoppilaitosten opettamistapoihin ja kansainvälisen koulutusohjelman sisältöön ilmaistiin aitoa kiinnostusta. Viidelle opiskelijaohjauksen yhteistyötaholle esitettiin käytännönläheisiä ja ohjaamistyötä tukevia toiveita. Tärkeiksi koettiin myös opiskelijoiden osaamistasoon perustuva sijoittelu eri harjoitteluyksiköihin ja lisäresurssi kansainvälisten opiskelijoiden ohjaukseen ja koordinointiin.

Asiasanat: lähiohjaaja, ohjauskompetenssi, ohjauskokemus, vuorovaikutus, kansainvälinen, monikulttuurinen, kansainvälinen tutkinto-opiskelija

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	TUTKIMUKSEN PERUSVALINNAT	6
	2.1 Tutkimuksen päätehtävä	6
	2.2 Tutkimuksen tieteellisen tavoitteen asettaminen.....	6
	2.3 Tutkimuksen näkökulman valinta	6
	2.3.1 Otteita kansainvälistymisstrategioista.....	7
	2.3.2 Luottamus, yhteistyö ja toimijoiden kuuleminen strategisessa toiminnassa	8
3	TUTKIMUKSEN KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	10
	3.1 Lähiohjaaja.....	10
	3.2 Kansainvälinen tutkinto-opiskelija sairaanhoitajan koulutusohjelmassa.....	11
	3.3 Monikulttuurisuus	12
	3.4 Kansainvälisyys	12
	3.5 Ohjauskompetenssi.....	13
	3.5.1 Kolme oppimisen muotoa	13
	3.5.2 Sairaanhoitajaopiskelijan ja lähiohjaajan ohjaussuhteesta	14
	3.5.3 Monikulttuurinen ohjaus ja yhteistyön tukema ohjauskompetenssi.....	15
	3.6 Vuorovaikutus ja kommunikaatio	17
4	TUTKIMUSAINEISTON KERUU JA KÄSITTELY	19
5	EMPIIRINEN ANALYYSI	22
	5.1 Vastaajien taustatiedot.....	22
6	LÄHIOHJAAJAN KOKEMUKSET KANSAINVÄLISTEN TUTKINTO- OPISKELIJOIDEN AMMATTITAITOA EDISTÄVÄLLÄ HARJOITTELUJAKSOLLA TAPAHTUVASTA OHJAUksesta	25
	6.1 Vieraista kulttuureista tulevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvä koulutus	25
	6.2 Ammattitaitoa edistävälle harjoittelujaksolle tulevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden perehdyttäminen ja siihen liittyvät toimintatavat.....	28
	6.3 Lähiohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutustilanteisiin liittyvät kehittymistarpeet.....	30
	6.4 Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen tarvittava tuki .	34
	6.4.1 Työnantajaorganisaatiolta odotettu tuki	35
	6.4.2 Koulutuksenjärjestäjältä eli oppilaitoksilta odotettu tuki	36
	6.4.3 Työyksikön muulta henkilökunnalta odotettu tuki	37
	6.4.4 Lähiohjaajan henkilökohtaiset keinot ohjaamistyön edistämiseksi	38
	6.4.5 Kansainvälisiltä tutkinto-opiskelijoilta, sairaanhoitajaopiskelijoilta, odotettu tuki.....	40
	6.5 Kansainvälisiä opiskelijoita käytännön harjoittelujaksoilla ohjaavien lähiohjaajien vapaa sana.....	41
7	LOPUKSI	44
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Työelämä moninaistuu ja kansainvälistyy. On todettavissa, että vieraista kulttuureista tulevien ammattiin koulututtuvien opiskelijoiden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä lisääntyy. Tämän seurauksena muun työn ohella kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita työpaikoillaan ohjaavat henkilöt tarvitsevat ammattiosaamisensa lisäksi ohjausosaamista lisäävää ja päivittävää koulutusta. Opiskelijoiden ohjauksen tavoitteena on, että työtehtävien oppimisen lisäksi he pääsevät tässä roolissaan työyhteisön jäseniksi (Korhonen ja Puukari 2013, 330). Parhaimmillaan hyvä opiskelijaohjaus on omaa työyksikköä työntekijäkrytoinnissa hyödyttävä imago- ja vetovoimatekijä.

Toimiva ohjaussuhde luo yksilötason perustan tässä tapauksessa ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa olevan opiskelijan ohjaukselle. Lähiohjaajat tarvitsevat kuitenkin ohjaustoiminnalleen työyhteisönsä sekä muiden tahojen tuen ja kannustuksen. Näillä on puolestaan vaikutus siihen, miten hyvin he kykenevät auttamaan ohjattaviaan. Paikallisten ja alueellisten yhteistyöverkostojen voidaan nähdä sisältävän oppilaitosten ja harjoittelupaikkojen yhteistyömuodot, sillä niistä ohjaajat saavat tarvittaessa lisätukea ja apua. (Korhonen ja Puukari 2013, 21–22.)

Harju (2013) korostaa ihmiskunnan olevan yksi ja jakamaton ja että elämme erilaisin identiteetein yhdellä ja samalla maapallolla. Dialogiin itselleen vieraan ja erilaisen kanssa uskaltautuminen kehittää ihmisen maailmaan liittyvää ymmärrystä. Opiskelu- ja työympäristöjen laajeneminen monikulttuuriseksi ja monikerroksiseksi on erityisen ajankohtainen haaste. (Harju ja Rantala 2013, 175–176.) Tämän tunnistaminen mahdollistaa kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita työelämässä, erikoissairaanhoidossa, ohjaavan lähiohjaajan kokemusten kuuluksi tulemisen. Parhaimmillaan tästä seuraa sekä lähiohjaajien työnantajaorganisaation, oman työyksikön että yhteistyöoppilaitosorganisaatioiden omien ja yhteisten toimintatapojen uudelleenarviointia ja tarvittavia muutoksia.

Lähiohjaajien ohjauskompetenssi (tiedot, taidot ja valmiudet) ei rajoitu kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden, tässä tapauksessa sairaanhoitajaopiskelijoiden, ja erikoissairaanhoidossa toimivan lähiohjaajan väliseen vuorovaikutukseen.

Ohjauskompetenssilla on vaikutusta lisäksi kansainvälisiin yhteistyöverkostoihin ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Tässä korostuvat myös ohjaamistyön kehittämistarpeiden esille nostaminen ja niihin reagoimisen merkityksellisyys. (Hanhinen 2010, 71; Korhonen ja Puukari 2013, 22–23.) Sandbackan (1987) mukaan sosiokulttuurinen viitekehys, jossa koulutus ja hoitaminen toteutuvat, on eräänlainen elämisen muoto, peli, johon kuuluvat tietyt säännöt, käytännöt sekä jaetut tarkoitukset. Konservatiiviset voimat pitäytyvät sosiaalisessa kontrollissa, uudistavat voimat vaikuttavat ympäröiviin elämisen muotoihin ja nämä molemmat puolet sisältyvät koulutukseen. (Sandbacka 1987 teoksessa Sarvimäki 1988, 80.)

Niin opiskelijoiden kuin muidenkin maahanmuuttajien sosialisointiprosessiin liittyvä akkulturaationäkökulma tarkoittaa puolestaan sitä, että ryhmien kohtaamisen tasolla prosessin tuloksena muuttuvat molemmat tai vain toinen. Kulttuurivaihto on tavallaan väistämätön ja tarkoittaa, että käytännössä molemmat osapuolet saavat vaikutteita toisistaan. (Tuomi-Nikula 1989 teoksessa Leponiemi, Parkas, Suutari ja Mohammed 2008, 40). Kulttuurisensitiivisyys näkyy siinä, miten henkilö suhtautuu vierasta kulttuuria edustavan henkilön kohtaamiseen, auttamishaluna ja kunnioituksena. Näitä edelleen rikastaviin asioihin luetaan henkilön hyvät vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot. (Laine, Ruishalme, Salervo, Siven ja Välimäki 2004, 196.)

2 TUTKIMUKSEN PERUSVALINNAT

2.1 Tutkimuksen päätehtävä

Kartoituksen päätehtävänä oli vastata kysymykseen, millaiset ovat lähiohjaajien kokemukset kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ammattitaitoa edistävillä harjoittelujaksoilla tapahtuvasta ohjauksesta. Toiseksi kartoitettiin lähiohjaajien mielipiteet siitä, miten ohjausta olisi mahdollista kehittää.

2.2 Tutkimuksen tieteellisen tavoitteen asettaminen

Empiiriset tutkimukset jaetaan yleensä tavoitteeltaan kuvaileviin, selittäviin, ennustaviin tai eksploratiivisiin tai näiden yhdistelmiin (Uusitalo 1996, 60–69). Tämän kehittämishankkeen tieteellisenä tavoitteena on eksploratiivisuus, jota luonnehditaan kuvailevan ja selittävän tutkimuksen välimuodoksi. Kyseessä ei ole teorian todentaminen tai hypoteesin testaaminen, vaan ongelman kartoitus ja esille tuominen (Söderfeldt 1972, 25; Uusitalo 1996, 62). Tutkimuksen aiheesta tuotetaan eksploratiivista tietämystä ja liitetään se aineistosta johdettuun lähestymistapaan.

Aineistolähtöisen kartoituksen teoreettisena viitekehyksenä tässä tutkimuksessa on ohjauskompetenssikäsite. Korhosen ja Puukarin (2013) mukaan ohjauskompetenssi ei rajoitu kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden, tässä tapauksessa sairaanhoitajaopiskelijoiden, ja ohjaajan väliseen vuorovaikutukseen, vaan sillä on vaikutusta sekä kansainvälisiin yhteistyöverkostoihin että yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Siksi on tärkeätä, että aika ajoin päivitetään käytännön ohjaamistyöhön osallistuvien ja tässä kartoituksessa erityisesti lähiohjaajien kehittämistarpeet. On toivottavaa, että niihin myös reagoidaan (Korhonen ja Puukari 2013, 22–23.)

2.3 Tutkimuksen näkökulman valinta

Etelä-Pohjanmaan liitolla ja Seinäjoen ammattikorkeakoululla on kansainvälistymiseen liittyvät strategiansa. Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä on organisaationa kuntien ylläpitämä erikoissairaanhoidon toimija ja samalla

mm. kansainvälisten opiskelijoiden käytännön harjoitteluun liittyvä aito oppimisympäristö. Sillä ei toistaiseksi ole kansainvälisyyteen liittyvään osaamiseen suoraan kohdentuvaa kirjausta vuosien 2013–2012 strategiassa (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, Strategia 2013–2020, viitattu 15.11.2013). Sairaanhoitopiiri on useiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia kouluttavien oppilaitosten yhteistyökumppani ja tämän kartoituksen kohderyhmän eli kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita harjoittelujaksolla ohjaavien lähiohjaajien työnantajaorganisaatio.

Sairaanhoitajapula on vuosia ollut alueellisena ja valtakunnallisena puheenaiheena. Hoitohenkilökunnan riittävyyden varmistamiseksi on Suomessa haettu apua rekrytoimalla hoitajia ulkomailta ja tarjoamalla kansainvälisiä koulutusohjelmia. Tästä ja alueen kansainvälistymispyrkimyksistä johtuen ovat kiinnostukseni kohteena sairaanhoitajiksi kouluttautuvia kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita heidän harjoittelujaksoillaan muun työn ohella ohjaavien lähiohjaajien kokemukset. Kartoitus liittyy erityisesti ohjauksen pedagogiseen viitekehykseen ja tarkastelee lähiohjaajien kokemuksia ja kehittämistarpeita ohjauskompetenssin näkökulmasta. Kartoituksen kohderyhmäksi rajattiin erikoissairaanhoidon yksiköissä työskentelevät lähiohjaajat.

2.3.1 Otteita kansainvälistymisstrategioista

Etelä-Pohjanmaan maakuntaohjelmassa 2011–2014 on erääksi laadulliseksi mittariksi vuodelle 2014 kirjattu ”*kansainvälisen ja monikulttuurisen ilmapiirin saavuttaminen*”. Kansainvälisen yhteistyön lisääminen -otsikon yhteyteen kirjattun tavoitteen mukaan toteutetaan kansainvälistymisen toimintaohjelman mukaisia linjauksia ja toimenpiteitä ja yhdeksi useista vastuutahoista on nimetty Seinäjoen ammattikorkeakoulu. (Etelä-Pohjanmaan liitto, 43, 45.)

Seinäjoen ammattikorkeakoulun kansainvälistymisen strategia on kirjattu laajalla yhteistyöprosessilla valmisteltuun Etelä-Pohjanmaan kansainvälistymisen toimintaohjelmaan (2009, 11). Kansainvälinen koulutus, tutkimus ja projektitoiminta -teeman mukaan lisätään kansainvälisten opiskelijoiden määrää maakunnassa, edistetään osaavan työvoiman saantia ulkomaalaisia kouluttamalla, tuetaan kansainvälistä tutkimus- ja hanketoimintaa sekä lisätään kulttuurisensiitiivi-

syyttä ja muutosvalmiutta alueella. Strategiassa 2015 korostetaan muiden tavoitteiden ohella, että kansainvälisyys on tunnistettava strategiseksi menestystekijäksi ja että se nähdään edellytyksenä ammattikorkeakoulun tuloksekkaalle toiminnalle. Vieraskielisen koulutuksen ja kansainvälisten koulutusohjelmien tavoitteeksi on kirjattu pyrkimys kilpailukykyisyyteen eurooppalaisilla ja globaaleilla koulutusmarkkinoilla ja ammattikorkeakoulun kansainvälistäjän roolin vahvistuminen alueen kehityksessä. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu, verkkojulkaisu, viitattu 15.11.2013.)

Vaikka sairaanhoitopiirillä ei vuosille 2013–2020 kirjatussa strategiassa ole varsinaista kansainvälistymiseen liittyvää kirjausta tai tavoitetta, voi strategiasta löytää muutama henkilöstön tulevaan osaamistarpeeseen liittyvä kytkös. Tällaisiksi seikoiksi voidaan mieltää ”Kriittiset menestystekijät” -osion kirjaus: *”Henkilöstön osaaminen vastaa toimintaa, huomioiden myös tulevaisuuden osaamistarpeita”* sekä ”Asiakaslähtöisyys”-osion kirjaus: *”Asiakaslähtöisyyden mahdollistaa osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstön osaamista kehitetään vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita sekä tuetaan yksilöllistä uudistumiskykyä yhteistyössä eri koulutusorganisaatioiden kanssa”*. (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, verkkojulkaisu, viitattu 15.11.2013.) (Ks. kuvio 3, s. 43)

2.3.2 Luottamus, yhteistyö ja toimijoiden kuuleminen strategisessa toiminnassa

Maakunnallisilla strategioilla on parhaimmillaan yhteys muiden julkisten työnantajien ja organisaatioiden strategioihin. Niihin liittyy yleensä asiantuntijuuteen liittyvä vastuunjako (ks. 2.3.1). Lisäksi yhteinen kansainvälistymistä edistävä päämäärä ja tavoitteellinen strateginen toiminta edellyttävät keskinäistä luottamusta. Luottamus puolestaan lasketaan Harbersin (2004) mukaan kuuluvaksi laajaan sosiologian luokkaan ja se läpäisee kaikki sosiaaliset alajärjestelmät sekä niiden ääneen lausumattomat suhteet. Näitä ovat esimerkiksi tehtävienjako, modernien instituutioiden vastuut ja asiantuntijuus. (Harbers 2004 teoksessa Ankersmit ja Te Velde 2004, 145, 147.) Lehto (2006) korostaa uudistuksiin liittyvien tavoitteiden suurempaa läpinäkyvyyttä ja tietoa sekä sitä, että kehitettävien

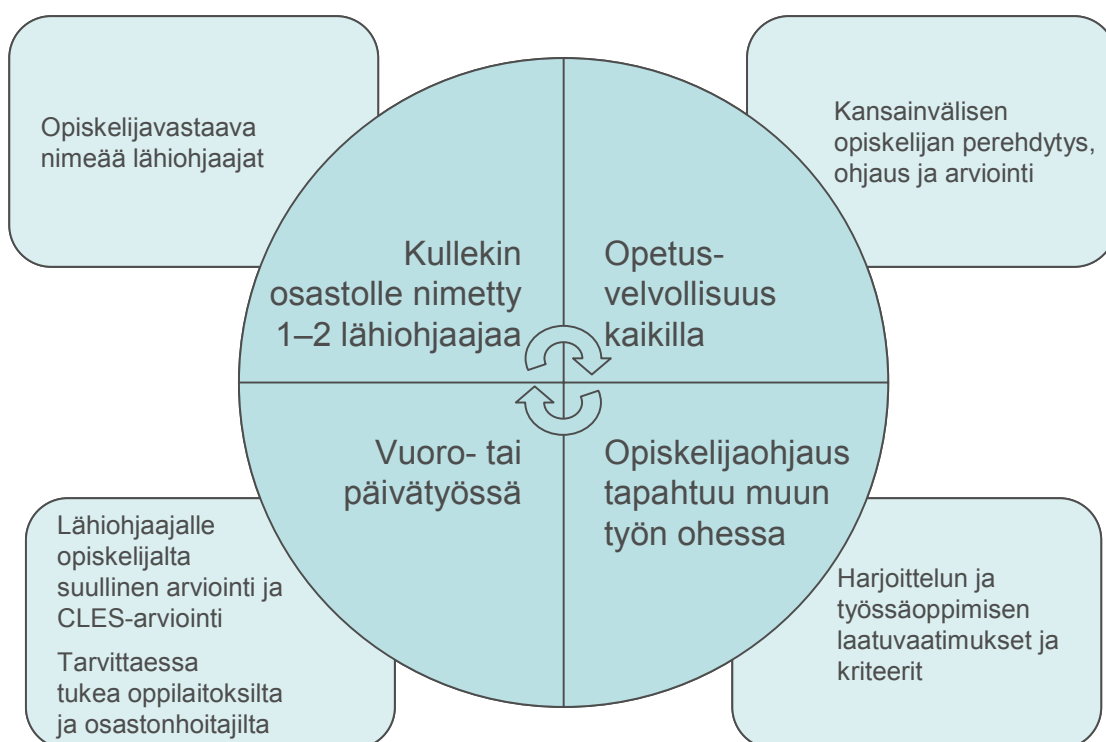
asioiden korjaantuminen edellyttää vaikutuskanavien parantamista alhaalta ylöspäin.

3 TUTKIMUKSEN KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

Kehittämishankkeeseen liittyvän kartoituksen keskeisiä käsitteitä ovat lähiohjaaja, kansainvälinen tutkinto-opiskelija, monikulttuurisuus, kansainvälisyys, ohjauskompetenssi ja vuorovaikutus

3.1 Lähiohjaaja

Opetusvelvollisuus sisältyy Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän henkilökunnan tehtäväkuvaan. Sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä laaditun julkaisun ”ohjauksen lähtökohdat ja toteutustavat” (2012, 3.3) mukaan harjoitteluyksikön opiskelijavastaava nimeää opiskelijalle 1–2 ohjaajaa. Ohjaajaa kutsutaan tässä kehittämishankkeessa ja kartoituksessa lähiohjaajaksi. (Ks. kuvio 1)



Kuvio 1. Lähiohjaajan toiminnan viitekehys.

Lähiohjaaja suunnittelee kuntayhtymän ohjeistuksen (2012) mukaan ammattitaitoa edistävän harjoittelujakson, ottaa opiskelijat vastaan, esittelee yksikön ja jakaa perehdytykseen liittyvän materiaalin, joka käydään tarvittaessa vielä yhdessä läpi. Opetus perustuu oppilaitosten kanssa yhdessä sovittujen laatuva-

timusten ja kriteereiden mukaisiin ja opetussuunnitelmaan kytkeytyviin opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Opiskelijan laatimat työvuorot pyritään nivomaan yhteen lähiohjaajan työvuorojen kanssa siitä huolimatta, että opiskelija otetaan mukaan työyhteisöön ja lähiohjaajan ohella myös muu henkilökunta tukee toisiaan ohjaamisessa. Opiskelijalle on mahdollistettu tehtäviin saatava tuki ja säännölliset ohjauskeskustelut ja opiskelijaa kannustetaan vuorovaikutteisuuteen. Ohjaajan ohjaustaidot ovat oppimista tukevia ja opiskelijaa ohjataan soveltamaan näyttöön perustuvaa tietoa käytännön työhönsä sekä perustelemaan toimintansa. Oppimissopimuksesta käyvät ilmi ammattikorkeakoulun arviointikriteerit ja muodot sekä ammatillisen osaamisen kehittymistä kuvaava arviointi. (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2012, 3.3 ohjauksen lähtökohdat ja toteutustavat.)

Lähiohjaaja sitoutuu opetusvelvollisuuteensa, suhtautuu myönteisesti opetus-tehtäväänsä sekä tukee ja arvioi opiskelijan osaamista ja ammatillista kehittymistä. Laatuvaatimuksiin kuuluu, että lähiohjaaja hankkii opiskelijan harjoittelutavoitteista tiedon, perehtyy ennako- ja harjoittelumateriaaliin. Harjoittelujakson aikana hän huolehtii hyvästä oppimisilmapiiristä ja tukee eri tavoin opiskelijaa tavoitteiden saavuttamisessa ja osaamisen kehittämässä. Opiskelijalta pyydetään ohjaukseen liittyvää suullista arviointia. Lähiohjaaja voi tarvittaessa pyytää opiskelijaohjaukseen tukea opettajalta, osastonhoitajalta tai harjoittelukoordinaattorilta. (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2012, 6. ohjaaja.)

3.2 Kansainvälinen tutkinto-opiskelija sairaanhoitajan koulutusohjelmassa

Opiskelijoiden tavoitteena on suorittaa Degree Programme in Nursing -koulutusohjelmassa 3,5 vuodessa tutkinto (210 opintopistettä), josta käytetään nimikettä Bachelor of Health Care, Registered Nurse (RN), Sairaanhoitaja (AMK). Tutkinto rekisteröidään terveydenhuollon ammattihenkilöiden rekisteriin (Terhikki) Suomessa. Tutkinto antaa mahdollisuuden työskennellä kaikkialla maailmassa ja EU:n direktiivit mahdollistavat tutkintojen tunnustamisen Euroopan alueella. Opiskelu on kokopäiväistä, se toteutetaan pääosin englannin kielellä ja sisältää myös suomenkielisiä osioita. Tavoitteena on, että opiskelijat osaavat käyttää suomen kieltä koulutuksensa loppuvaiheessa. Sairaanhoitajan

(AMK) koulutusajasta käytetään 90 opintopistettä ammattitaitoa edistävään harjoitteluun. (Heikkilä, Asta 2013, kirjallinen tieto; Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2 verkkojulkaisu.) Tarkempi tieto koulutusohjelman sisällöstä ja pääsykoevaatimuksista löytyy Hakijan oppaasta 2013 (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 1 2013).

3.3 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus yhdistetään Korhosen ja Puukarin (2013) mukaan maahanmuuttaja- ja kulttuurivähemmistöihin kuten myös heidän etniseen identiteettiinsä. Monikulttuurisuus lisääntyy ja tulee pysyväksi ilmiöksi myös Suomessa ja tästä syystä tarvitaan ennakkoluulottomia ja uusia toimintamalleja ymmärtää kulttuurista erilaisuutta (Korhonen ja Puukari 2013, 8, 9).

Pedersen (1990) jaottelee kulttuurin ja monikulttuurisuuden useampaan alueeseen: etnograafisia muuttujia ovat mm. etnisyys, kansallisuus, uskonto ja kieli, kun taas demograafisiin muuttujiin kuuluvat ikä, sukupuoli ja asuinpaikka (Pedersen 1990 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 12). Statusmuuttujina nähdään esimerkiksi sosiaalinen, taloudellinen ja koulutuksellinen tausta. Lisäksi on joukko näkökulmia, jotka liittyvät erilaisiin virallisiin ja epävirallisiin yhteyksiin ja erilaisiin jäsenyyksiin. Näiden lisäksi Gladding (1996) nimeää kulttuurin yhteiseksi elementeiksi opitut kokemukset, uskomukset, arvot ja yhteisen historian ja filosofian (Gladding 1996 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 13). Globaaleista muutoksista huolimatta kulttuurien syvissä rakenteissa löytyvät erot yksilöllisyydessä ja yhteisöllisyydessä (Korhonen ja Puukari 2013, 13).

3.4 Kansainvälisyys

Yhteiskunnallisena piirteenä on sekä globaalisti että paikallisesti lisääntyvä kansainvälisyys ja kulttuurien välinen liikehdintä (Korhonen ja Puukari 2013, 9). Myös kansainväliseen opiskeluun liittyvässä käytännön ohjaustyössä on Korhosen ja Puukarin mukaan tärkeä kohdata ohjattava kokonaisuus ihmisenä. Kokonaisuus syntyy heidän mielestään kahdeksasta henkilön olemukseen liittyvästä ulottuvuudesta. Ne ovat: kokeva, ajatteleva, toimiva, sosiaalinen, kulttuu-

riinen, biologinen, hengellinen ja poliittinen ulottuvuus. (Korhonen ja Puukari 2013, 13–15.)

3.5 Ohjauskompetenssi

3.5.1 Kolme oppimisen muotoa

Rantalan (2013) mukaan oppimiseen liittyy kolme erilaista toiminnan muotoa: kasvatus, sivistyminen sekä koulutus ja kouluttautuminen. Kasvatus on prosessi, jolla yhteisön tämänhetkinen käsitys todellisuudesta välitetään lapselle. Sivistyminen käsitteenä viittaa aikuistuvan ihmisen mahdollisuuteen arvioida todellisuutta uusista, vallitsevan kulttuurin tarkastelutavoista poikkeavalla tavalla. Koulutus ja kouluttautuminen liittyvät prosessiin, jonka avulla ihmiselle opetetaan ja hän oppii perusvalmiudet jonkin ammatin harjoittamiseen. Kuten Rantala (2013) lisäksi toteaa, ei ole merkitystä sillä saako ihminen ammattivalmiudet oppilaitoksessa vai työpaikalla, tekemällä oppien tai muiden järjestelyjen kautta. (Harju ja Rantala 2013, 104–105.)

Koska oppiminen ja opettaminen ovat kahdensuuntainen prosessi, voi sitä menetelmällisesti tehostaa kysymyksillä, joilla on yhteys oppimistavoitteisiin. Oppijalle esitettäviä ja oppimista tukevia kysymyksiä on kolmea päätyyppiä: tietoon perustuvia, soveltamiseen liittyviä ja ongelmien ratkaisuun liittyviä, mutta niiden haasteena on ennakkovalmistelun tarve. (Bowling 1979 teoksessa Wilkie ja Burns 2003, 85.) Tätä tukee myös Barrowsin ja Tamblyn (1980) toteamus, että tärkein kliinisessä työssä tarvittava taito on ongelmien ratkaisemisen taito, eikä niinkään muistikyky (Barrows ja Tambly teoksessa Wilkie ja Burns 2003, 87). Kysymyksillä voidaan tietoa liittää käytännön toimintaan ja kannustaa oppijoita kysymään sekä kriittiseen ajatteluun (Magnussen, Ishida ja Itano 2000 teoksessa Wilkie ja Burns 2003, 86–87; Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2012, ppt-esitys). Eräs toimivan vuorovaikutusprosessin hyödyistä oppijalle ja ohjaajalle lienee se, että kumpikin tuntee kuuluvansa prosessiin, joka rohkaisee sekä henkilökohtaiseen että ammatilliseen kehittymiseen (Marks-Mara ja Rose 1997, 120, teoksessa Wilkie ja Burns 2003, 89).

3.5.2 Sairaanhoidajaopiskelijan ja lähiohjaajan ohjaussuhteesta

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä on laadittu yhteistyöoppilaitosten kanssa yhteiset ”*Harjoittelun ja työssä oppimisen ohjauksen laatuvaatimukset ja kriteerit Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä, Yhdessä enemmän 2012*” (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2012, ppt-esitys). Kuntayhtymä noudattaa säädöksiä, jotka liittyvät terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun asetuksen (564/1994) 3 §:ssä, laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) 2 §:n 4 kohdassa tarkoitettuun terveydenhuollon toimintayksikössä tai sosiaalihuoltolain (710/1982) 24 §:ssä tarkoitettussa sosiaalihuollon toimintayksikössä toimimiseen. Sen mukaan opiskelijalle selkeästi nimetään ohjaajat, lähiohjaajat, joiden johdon ja valvonnan alaisena hän toimii.

Edellä mainittuihin lakeihin viitaten opiskelijan ohjaajien on oltava helposti tavoitettavissa kokoaikaisesti harjoittelun tai tilapäisen työssäolon aikana ja valvonnan sekä ohjauksen tarve ja laajuus on arvioitava yksilö- ja tapauskohtaisesti. Opiskelijalla ei siten ole itsenäistä ammatinharjoittamisoikeutta eikä lähtökohtaisesti mitään terveydenhuollon ammattihenkilön oikeuksia, vaan hänen tulee aina toimia ammattia itsenäisesti harjoittamaan oikeutetun laillistetun ammattihenkilön johdon ja valvonnan alaisena (esim. sairaanhoidon opiskelija laillistetun sairaanhoidajan valvonnassa ja ohjauksessa). Opiskelija voidaan vain tilapäisesti palkata työhön, jolloin työnantajan tulee opiskelijan palkkaamista harkitessaan arvioida yksilökohtaisesti opiskelijan valmiudet ja se, millaisten tehtävien hoitamiseen hänellä on riittävät edellytykset sekä määrittellä riittävän yksityiskohtaisesti hänen ohjauksestaan vastaava henkilö, opiskelijan tehtävä, vastuu, toimintarajat ja muut velvoitteet. Kielitaitovaatimuksista ja tasotestauksista on erilliset työntekijöiden palkkaukseen liittyvät ohjeet (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2009, 35–36). Ammattitaitoa edistävälle harjoittelujaksolle tulevalle opiskelijalle ei ole erikseen kirjattu kielitaitovaatimusta.

Potilaan vakaumuksen ja kulttuurisen taustan huomioiminen hoidossa on erikseen kirjattu samoin kuin potilaan äidinkielen, yksilöllisten tarpeiden ja kulttuurin huomioon ottaminen mahdollisuuksien mukaan hänen hoidossaan (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2009, 16–17).

3.5.3 Monikulttuurinen ohjaus ja yhteistyön tukema ohjauskompetenssi

3.5.3.1 Kompetenssikäsite

Hanhisen (2010) väitöstutkimuksessa on esitelty perusteellisesti kompetenssi-käsitteeseen liittyvät määritelmät, keskeiset näkökulmat ja kymmenen ominaispiirrettä. Hanhista tiivistetysti mukaillen voidaan kompetenssin käsitettä avata seuraavilla luonnehdinnoilla:

- 1 Kompetenssi on kyky muuttaa taidot ja tiedot toiminnaksi
- 2 Kompetenssin ydin muodostuu työntekijän tiedoista, taidoista ja valmiuksista
- 3 Kompetenssi on luonteeltaan sellainen kyvykkyys ja voimavara, mikä yksilölle on kulloinkin mahdollista
- 4 Kompetenssiin kytkeytyy ajatus maksimaalisesta ja onnistuneesta suorituksesta
- 5 Kompetenssi ei ole ainoastaan yksilön, vaan se voi olla myös tiimin, työyhteisön tai organisaation ominaisuus
- 6 Kompetenssi kytkeytyy kulloiseenkin tehtävään, tilanteeseen ja/tai tilanneyhteyteen
- 7 Kompetenssi on laadullinen (kvalitatiivinen) käsite, mutta se on mahdollista ilmaista myös määrällisesti (kvantitatiivisesti)
- 8 Kompetenssien kokonaisvaltaisuuteen liittyvä ominaispiirre on se, että tiedot, taidot ja asenteet ovat toisiinsa kietoutuneet
- 9 Kompetenssin merkitys ilmenee tavoitteeseen, strategiaan tai työtehtävään liitettynä. Kompetenssia pidetään toisinaan pätevyyden synonyymina.
- 10 Kompetenssi on dynaaminen, prosessiin kytkeytyvä ja sellainen ominaisuus, joka on käytettävissä, kehitettävissä ja muutettavissa ajan myötä.

(Hanhinen 2010, 70–74.)

3.5.3.2 Monikulttuurinen ohjauskompetenssi ja ohjaus

Monikulttuurista ohjauskompetenssia voi Korhosen ja Puukarin (2013) mukaan tapahtua sekä yksilöllisellä, ammatillisella, institutionaalisisella sekä yhteiskunnallisella tasolla. He näkevät kokemuksen tuovan valmiuksia erilaisuuden huomiointiin ja hyväksymiseen. (Korhonen ja Puukari 2013, 16, 19.) Paikallisella ja

alueellisella tasolla työharjoittelupaikat ja oppilaitokset tekevät eritasoista yhteistyötä, ja työnjaosta ja vastuista on laadittu erilliset harjoitteluyksikön ja oppilaitoksen väliset sopimukset (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2012, ppt-esitys). Eri toimijoiden yhteistyöllä on mahdollista edistää ohjattavien elämää ja jotta toiminta on tuloksekasta näkevät Korhonen ja Puukari (2013), että myös ohjaajan on tärkeää kehittyä itsetuntemuksessaan. Merkityksellistä on se, että lähiohjaaja ymmärtää oman kulttuuritaustansa vaikutukset ajattelunsa ja käytännön toimintaansa. (Korhonen ja Puukari 2013, 16, 22.)

Interkulttuurinen opetus on Vallandinghamin (2003) mukaan edistävää ja kohtalaisen toiminnallista opetusta ja siinä korostuvat eri ryhmien välinen yhteistyö ja vaihto (Vallandingham 2003, 64–65 teoksessa Launikari ja Puukari 2005, 236). Monikulttuurinen opetus on sen sijaan pääasiallisesti tieto eri kulttuureista, mutta toistensa kanssa ei välttämättä olla tekemisissä (Launikari ja Puukari 2005, 236). Monikulttuurisia ja kansainvälisiä opiskelijoita ohjaavien koulutuksessa on kyse interkulttuurisen kompetenssin varmistamisesta. (Frisk ja Tulkki 2005 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 151).

Koulutuksen ja ohjauksen toimialalla tuore ja merkittävä suuntaus on monikulttuurinen ohjaus. Sen avulla on mahdollista lisätä ymmärrystä kulttuurien ja kulttuurierojen vaikutuksesta ihmisten elämään, kanssakäymiseen ja ohjaustoimintaan. Asiantuntijat kuvaavat tällaisen ohjauksen tapahtuvan useiden ammattiryhmien toimesta, joista yksi ryhmä on opetushenkilöstön kanssa yhteistyössä toimivat terveys- ja sosiaalialan työntekijät. Ohjauskompetenssia ja ohjauksen kohderyhmien kotoutumista ja elämänhallintaa tukee useiden ohjaustahojen keskinäinen yhteistyö ja yhteistoiminta (Korhonen ja Puukari 2013, 8, 9).

Pedagogiset tilanteet sysäävät parhaimmillaan oppijaa toimimaan itsenäisesti, kun ohjaava henkilö luo opiskelijan kyvyille tilaa ”herättein, odotuksin, vaatimuksin ja oppimisympäristön järjestelyin” (lainaukset alkuperäisessä tekstissä Harju ja Rantala 2013, 132). Opetus ja pedagogiikka liittyvät eri oppilaitosten toimintaan ja tapoihin, mutta nykysuuntauksena on, että ohjattava nähdään oppijana, joka käy läpi useita oppimisprosesseja ja niissä tukena ovat erilaiset pedagogiset keinot ja menetelmät (Korhonen ja Puukari 2013, 12, 16.)

Monikulttuurisen ohjauksen kannalta pitävät Korhonen ja Puukari (2013) merkittävänä tekijöinä kahta seikkaa: kuinka hyvin tiedostamme kulttuurin merkityksen ja vaikutuksen omaan elämäämme. Sillä on heidän mukaansa tiedostamatonta merkitystä siihen, miten kohtaamme eri ihmisen. (Korhonen ja Puukari 2013,16.)

3.6 Vuorovaikutus ja kommunikaatio

Sosiaalinen konstruktivismi korostaa, että todellisuutta rakennetaan yhteisössä ja vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja Herring (1997) pitää merkityksellisenä sitä, että ohjattavien lähtökohdista on riittävä ymmärrys, joka puolestaan on osa ohjausta (Herring 1997 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 24–25). Liebkind (2000) kutsuu akkulturaatioksi ilmiötä, jolla tarkoitetaan vähitellen syntyviä muutoksia toisen kulttuurin kanssa kosketuksissa olevien henkilöiden uskomuksissa, tunteissa, asenteissa, arvoissa, käyttäytymisessä ja samastumisessa (Liebkind 2000 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 36).

Akkulturaatio on siis kaksisuuntainen prosessi: kulttuuri muuttaa ihmistä, mutta samalla yksilöt muuttavat kulttuuria, jossa he elävät ja toimivat. Yksikulttuurisessa ympäristössä tai ilman kulttuuriosaamiseen liittyvää koulutusta vailla oleva henkilö on vasta käsitystensä alkutaipaleella. (Liebkind 2000 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 36.) Tärkeänä lähtökohdana pidetään sitä, että on riittävä tietoisuus sekä omasta että vieraasta kulttuurista (Korhonen ja Puukari 2013, 16–22, 37, 43). Pietilän (2010) mukaan vapaaehtoisesti Suomeen tulleiden maahanmuuttajien sopeutumiseen ja suomen kielen ja kulttuurin opiskelumotiivaatioon vaikuttivat Suomeen tuleminen syy ja oleskelun pituus (Pietilä 2010 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 48).

Srabaughin (1988) mukaan jokainen vuorovaikutus- ja viestintätilanne on määriteltävissä kulttuurienväliseksi viestintätilanteeksi, sillä jokainen henkilö on oma persoonansa ja tilanteissakin on oma ainutlaatuisuutensa (Srabaughin 1988 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 51). Bolten (1999) kuvaa kulttuurienvälisistä viestintästä niin, että siinä on aina jotakin ”tuntematonta”, joka syntyy vain yhdessä luoden (Bolten 1999 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 51). Casmir (1999) nostaa tämän kokonaisuuden kolmanneksi kulttuuriksi, joka on yhdessä

tekemistä yhteiseksi parhaaksi (Casmir 1999 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 51).

Dialoginen viestintä kumpuaa molempien osapuolten vastavuoroisesta ja elävästä viestintäsuhteesta ja sen sujumista tavoitellen. Dialogissa osallistutaan viestintään ilman vääristelyä, tasavertaisena ja halutaan jakaa tietoja toisen kanssa. (Buber 1999 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 51.) Habermansin mukaan kulttuurienvälinen dialogi on erittäin vaativaa, sillä siinä on kyse halusta etsiä yhteistä ymmärtämistä. Sosiaaliset toimintatavat nousevat omista kulttuureistamme ja linkittyvät uusien asioiden oppimiseen ja neuvottelutyyleihin. (Habermans 2003 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 52.) Harjun ja Rantalan (2013) mukaan dialogiin itselleen vieraan ja erilaisen kanssa uskaltautuminen laajentaa ihmisen ajattelua omista arkiympyröistä laajempiin ulottuvuuksiin ja lisää tällä tavoin myös maailmaan liittyvää ymmärrystä (Harju ja Rantala 2013, 175).

4 TUTKIMUSAINEISTON KERUU JA KÄSITTELY

Kyseessä on Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä toteutettu survey-tutkimus, jonka aineisto kerättiin ainoastaan kerran lähetetyllä Internet-kyselyllä (Webropol) 30.10.–8.11.2013. (Heikkilä 2008, 18–19 sekä liite 1). Suunnitelmallista kyselytutkimusta nimitetään survey-tutkimukseksi, jota Heikkilä (2008, 19) pitää tehokkaana ja taloudellisena tapana kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on paljon. Tässä kartoituksessa kohderyhmänä olivat erikoissairaanhoidon osastoilla kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita (sairaanhoitajaopiskelijat) käytännön harjoittelujaksoilla ohjaavat lähiohjaajat.

Tarkka kokonaisotos ei ollut tiedossa. Tämä johtui siitä, ettei ollut mahdollista tietää, millä eri osastoilla useista kymmenistä oli vuosien mittaan ohjattu kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita (sairaanhoitajaopiskelijat). Ei myöskään sitä, miten monta nimettyä lähiohjaajaa tätä toimintaa toteuttaneilla osastoilla oli. Kokonaisotoksella on Heikkilän (2008, 45) mukaan vaikutusta siihen tehdäänkö kokonaistutkimus vai otos. Kokonaistutkimukseen riittää 100 ja otokseen 50 tilastoyksikköä (Heikkilä 2005, 45).

Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan voidaan käyttää apuna avainhenkilöä, joka johdattaa tutkijan toisen tiedonantajan pariin (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 88). Tässä kartoituksessa avainhenkilöinä toimivat tiedetyt osastonhoitajat ja apulaisosastonhoitajat, joilla oli tiedossaan oman osastonsa kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita ohjaavat lähiohjaajat. Internet-kysely lähetettiin opiskelijanohjauksen yhteistyökokouksissa ennalta sovitun käytännön mukaan edellä mainituille avainhenkilöille. He välittivät saatekirjeen ohjeistuksen mukaan kyselyn lähiohjaajille (ks. liite 1). Heikkilän (2008, 18) mukaan Internetin kautta tehtävät sähköpostikyselyt soveltuvat sellaisten perusjoukkojen tutkimiseen, joissa jokaisella jäsenellä on mahdollisuus Internetin käyttöön.

Vastaajia oli määräaikaan mennessä 21, joten saadun aineiston pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä voidaan pitää suuntaa antavina (Heikkilä 2005, 75). Vastausprosenttia ei kokonaisotoksen määrän puuttuessa voitu määrittää. Eskolan ja Suorannan (1996, 35) mukaan 15 vastausta riittää aineiston kylläntymiseen (saturaatio), joskaan sitä ei voi soveltaa kaikkeen laadulliseen tutkimukseen.

Heikkilän (2008) tutkimukseen viitaten, on erityisen tärkeänä vastausprosenttiin vaikuttavana asiana se, kuinka tärkeänä vastaajat tutkimusta pitävät. Vastausprosenttia ja vastauskatoa arvioitaessa viitataan Heikkilän toteamukseen, että sähköinen kysely voidaan rinnastaa kirjekyselyyn ja niinpä tässä kartoituksessa vastausprosentti jäi alhaiseksi siitakin syystä, ettei kyselyä toistettu. (Heikkilä 2008, 16.) Heikkilän (2008, 76) mukaan kohderyhmien vastauksiin saattavat vaikuttaa joko oman elämän tai yhteiskunnan tapahtumat. Tämän kartoituksen osalta vastausprosenttia alentavia tekijöitä saattoivat olla hoitotyön kiireinen työtahti ja monet muut samanaikaiset kyselyt.

Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa loppuvuodesta 2012 suoritettiin ensiksi esihaastattelut. Toisena testattiin kyselylomakkeen käyttökelpoisuutta kahdesti eli keväällä ja syksyllä 2013. Kolmantena toimenpiteenä ja kysyttävien asioiden oikeellisuuden varmistamiseksi konsultoin sekä ammattikorkeakoulun että sairaanhoitopiirin esimiestason henkilöitä.

Kyselylomakkeessa oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä (ks. liite 1). Avoimet kysymykset ja niihin saadut vastaukset oli tarkoitettu tukemaan strukturoituja kysymyksiä (Heikkilä 2005, 189). Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä voidaan kartoittaa jokin olemassa oleva tilanne, muttei riittävästi asioiden syitä. Kvantitatiivinen, määrällinen, tutkimus vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Paljonko? (Heikkilä 2008, 16–17). Kvalitatiiviseen, laadulliseen, tutkimukseen liittyvässä empiirisessä analyysissä korostuvat Tuomen ja Sarajärven (2002, 20) mukaan aineiston keräämis- ja analyysimetodit. Tutkijat näkevät, että mahdollisuus ymmärtää toista tarkoittaa saatujen vastausten mahdollisimman avointa auki kirjoittamista (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 71). Fenomenologisen tutkimuksen kohteena on Varton (1992) mukaan elämismaailma, jota Laine (2001) kuvaa ihmisen suhteeksi omaan elämistodellisuuteensa (Varto 1992 ja Laine 2001 teoksessa Tuomi ja Sarajärvi 2002, 34). Tässä kartoituksessa pyritään nostamaan tietoiseksi ja näkyväksi se, mikä on huomaamatonta ja itsestään selvää tai se, mikä on koettu, muttei vielä tietoisesti ajateltu. Sekä fenomenologisessa että hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä tutkimuksen tekemisen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 34–35.)

Kvantitatiivisiin kysymyksiin saaduista vastauksista tehtiin suorat jakaumat ja kvalitatiiviset kysymyksiin saadut vastaukset käsiteltiin induktiivisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 95–96, 110–115).

5 EMPIIRINEN ANALYYSI

Kartoituksen kohderyhmänä olivat erikoissairaanhoidon osastoilla kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita, sairaanhoitajaopiskelijoita, ohjaavat lähiohjaajat. Lähiohjaajat toteuttavat opiskelijoiden ohjaamisen muun työn ohessa.

Aineiston analyysin tulokset raportoitiin sanallisesti, sen jälkeen oli lyhyt yhteenveto ja jokaisen osion lopuksi tarkasteltiin saatuja tuloksia ohjauskompetenssi-käsitteen viitekehystä.

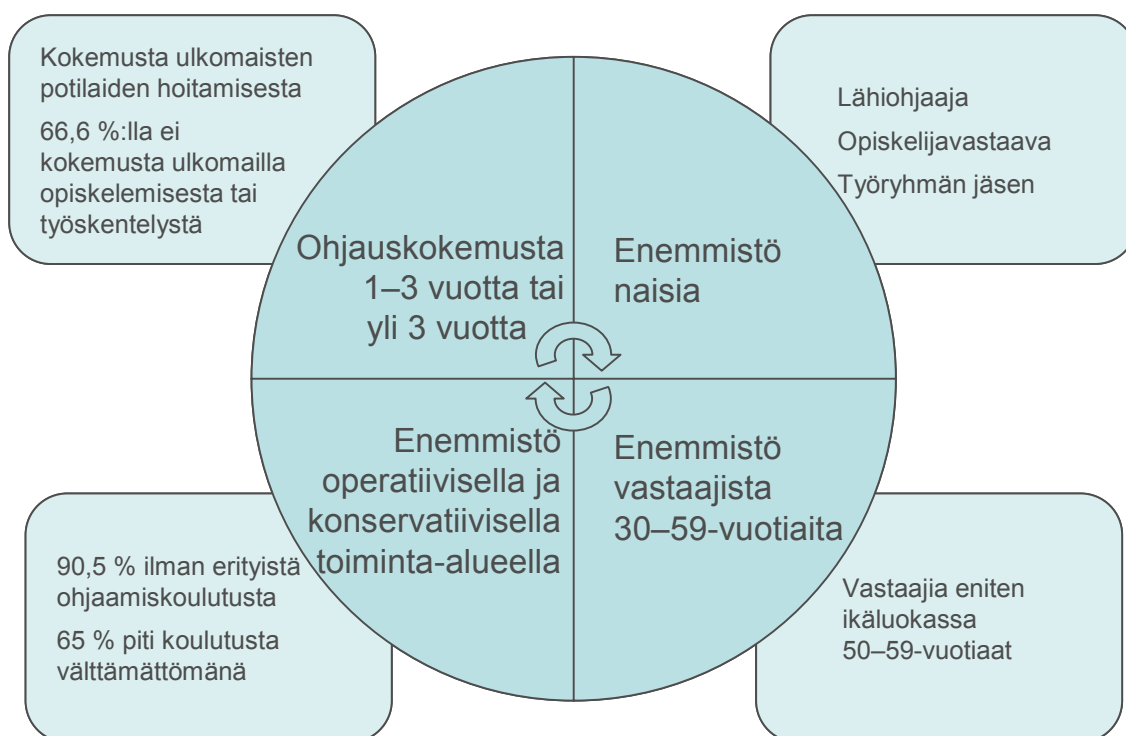
5.1 Vastaajien taustatiedot

Kahdenkymmenen vastajaan joukosta lähes kaikki olivat naisia. Ikä- ja toiminta-aluejakauma oli tasaisempi. Enemmistö vastaajista oli 30–59-vuotiaita ja suurin osa tästä joukosta kuului ikäluokkaan 50–59 vuotta. Eniten vastaajia oli operatiiviselta ja konservatiiviselta toiminta-alueilta ja näitä selkeästi vähemmän psykiatrian ja päivystyskeskuksen toiminta-alueilta. Sairaanhoidollisten palvelujen toiminta-alueilta ja tukipalveluista ei ollut yhtään vastaajaa. (Ks. liite 1, kysymykset 1, 2 ja 3.)

Lähiohjaajista 68,4 prosenttia oli valittu tehtävään yhteisen keskustelun tuloksena, yksi henkilö omasta toivomuksestaan ja muut työyksikkönsä yksipuolisella päätöksellä (n = 19). Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä laaditun julkaisun ”ohjauksen lähtökohdat ja toteutustavat” (2012, 3.3) mukaan harjoitteluyksikön opiskelijavastaava nimeää opiskelijalle 1–2 ohjaajaa. (Ks. liite 1, kysymys 6.)

Ulkomaisten tai maahanmuuttajataustaisten potilaiden hoitamisesta oli yhtä luukuun ottamatta kaikilla omakohtaista kokemusta (n = 21). Omakohtaista kokemusta ulkomailla opiskeluun tai muuhun liittyvästä työskentelystä ei ollut 66,6 prosentilla vastaajista (n = 21). Muutamalla vastaajista oli opiskeluun liittyvää harjoittelukokemusta sekä ulkomailla työskentelystä. (Ks. liite 1, kysymys 7.) Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiskokemus painottui kahteen luokkaan (1–3 vuotta ja yli 3 vuotta) ja vain kahdella vastaajalla oli alle vuoden kokemus. Vastaajat jakautuivat eri nimikkeiden mukaan tasaisesti: lähiohjaaja,

sekä opiskelijavastaava että lähiohjaaja ja kansainvälisiin tutkinto-opiskelijoihin liittyvän työryhmän jäsen. (Ks. liite 1, kysymykset 4 ja 5.) (Ks. kuvio 2)



Kuvio 2. Vastausten perusteella muodostunut lähiohjaajan profiili.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kartoitukseen vastanneiden sukupuolija-kauma on terveydenhuollossa tyypillinen eli naisvaltainen. Ikäluokittain arvioitu-
na suurin vastaajajoukko sijoittui 50–59-vuotiaisiin, ja se voi osaltaan selittää vähäistä omakohtaista kokemusta ulkomailla tapahtuneesta opiskelusta tai työskentelystä. Oppilaitosyhteistyön näkökulmasta todettuna on kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita ollut ammattiosaamista edistäville harjoittelujaksoilla jo vuosia. Syksyllä 2013 aloitti viides uusi opiskelijaryhmä (Palo Raija 9.10.2013, suullinen tieto).

Eräs nykysuomalaisuuden kuvaus: ”suomalaisuus ei ole vain yhtä suomalai-
suutta vaan monimuotoista suomalaisuutta”, heijastaa sinällään ohjauskompe-
tenssin kehittämistarpeita. Kyse on koko eliniän kattavasta oppimisesta ja siihen
liittyvät myös monikulttuurisen ohjauksen eri toimintaympäristöt. (Korhonen ja
Puukari 2013, 366–367.) Kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille on Yoon ja Port-
manin (2004) mukaan sekä käytännön että symbolista merkitystä sille, että oh-

jaajalla itsellään on kokemusta opiskelusta ulkomailla. He näkevät, että ohjaajat kykenevät näin paremmin ymmärtämään kansainvälisiä opiskelijoita ja opiskelijat kokevat, että heidät otetaan paremmin huomioon. (Yoon ja Portman 2004 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 267.) Berardwell ym. (2004) esittävät, että henkilön aiempi kokemus ja tausta vaikuttavat ihmisen tapaan ajatella ja hahmottaa asioita. Muiden ominaisuuksien lisäksi kansallisella kulttuurilla on merkitystä sille, miten hankimme, varastoimme ja prosessoimme tietoa (teoksessa Leponiemi ym. 2008,47.) Allison ja Hayes (2000) toteavat, että kulttuurista vaikuttaa ihmisen kognitiiviseen tyyliin. Kognitiivinen tyyli yhdessä yksilöllisten tietojen ja taitojen kanssa vaikuttavat siihen, millaisesta perehdyttämisestä ja työnopastuksesta yksittäinen työntekijä hyötyy eniten (Allison ja Hayes 2000 teoksessa Leponiemi ym. 2008,47).

6 LÄHIOHJAAJAN KOKEMUKSET KANSAINVÄLISTEN TUTKINTO-OPISKELIJOIDEN AMMATTITAITOA EDISTÄVÄLLÄ HARJOITTELUJAKSOLLA TAPAHTUVASTA OHJAUKSESTA

6.1 Vieraista kulttuureista tulevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvä koulutus

Kahdestakymmenestäyhdestä lähiohjaajasta kaksi henkilöä ilmoitti saaneensa koulutusta vieraista kulttuureista tulevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen. He olivat saaneet koulutuksensa oppilaitoksen taholta ja toinen vastaajista myös omaan opiskeluunsa liittyen. Vastanneista 90,5 prosenttia oli sitä mieltä, ettei koulutusta ylipäättäen ollut tarjolla ja vain yksi vastaaja, ettei ollut koulutukseen osallistunut (n = 19).

Vastaajista 65 prosenttia piti koulutusta itselleen välttämättömänä ja loput tarpeettomana (n = 20) (liite 1, kysymys 10a). Ne, jotka pitivät koulutusta välttämättömänä, näkivät, että lähiohjaajille annettavaan ohjaukseen ja koulutukseen tulisi ehdottomasti sisältyä monia asioita (liite 1, kysymys 10b). Niitä olivat kulttuurin vaikutus työhön, tietoa mahdollisista tabuista, erityisistä tavoista sekä itselle vieraan kulttuurin ja uskonnon pääperiaatteista. Ohjaustilanteiden näkökulmasta haluttiin tietää, minkä verran edellä mainittuja kulttuurisia asioita olisi huomioitava ohjaustilanteissa. Koulutusohjelmaan liittyvät tarpeet kohdistuivat haluun tietää, poikkeako sairaanhoitajaksi opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden koulutusohjelma vastaavasta suomenkielisestä koulutusohjelmasta. Lisäksi haluttiin tietoa, millainen on esimerkiksi vastaavaan koulutusohjelmaan pääsykoe sekä koulutusohjelman sisältö kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden lähtömaassa ellei kotimaa ollut Suomi.

Opiskelijan osaamisesta haluttiin tarkempaa tietoa ja epäselväksi koettiin, missä koulutusohjelman ajallisessa vaiheessa opiskelijan opinnot ovat ja millä osaamistasolla opiskelija sen suhteen on. Lähiohjaajan kannalta pidettiin tärkeänä tietää tulevan opiskelijan omat oppimistavoitteet, millaisia tavoitteita lähiohjaaja voi hänelle asettaa ja mitä opiskelijalta vaatia. Tarkennusta haluttiin myös siihen, miten opiskelijan tavoitteisiin tulisi vastata ja minkä kriteerien tulisi harjoittelun aikana täyttyä.

Opiskelijan suomen kielen taidon niukkuus liittyi lähiohjaajien huoleen siitä, mitä opiskelija ylipäättään ymmärtää, mitä oppii ja miten häntä voi ilman yhteistä kieltä opettaa. Huoli lisääntyi erityisesti silloin, mikäli myöskään opiskelijan englannin kielen taito ei ollut riittävällä tasolla. Opiskelijan ystävällinen hymy ja vakuuttelu asian ymmärtämisen merkinä ei aina vastaajien mukaan osoittautunut käytännön työn tekemisen tasolla paikkansa pitäväksi. Käytännön ohjaamiseen liittyvää vaativuutta kuvaa erään lähiohjaajan vastaus: *”Ellei opiskelijalla ole yhteistä kieltä, on sen aivan turha tulla opiskelemaan. Siihen eivät ohjaajan koulutukset auta pätkääkään.”*

Opiskelijoiden harjoittelujaksoon liittyvistä odotuksista oltiin myös kiinnostuneita ja esille nostettiin ennen harjoittelujakson alkamista tapahtuva henkilökohtainen tutustuminen ohjattavan kanssa. Joillekin osastoille oli oppilaitoksista tehty tutustumiskäynti ennen harjoittelujaksoa ja se nähtiin hyväksi. Opiskelijan kulttuuritausta kiinnosti ja erityisesti se, millaisia hoitoon liittyviä ja tšekäläisistä poikkeavia uskomuksista heillä sen perusteella saattaisi olla. Erityisesti haluttiin tietää mm. psykiatriseen hoitoon liittyvistä kulttuurisista käsityksistä.

Mikäli vastaaja piti tärkeänä saada tietoa vieraiden kulttuurien vaikutuksesta ohjausprosessiin, kysyttiin häneltä sopivinta toteuttamistapaa (liite 1, kysymys 11). Ylivoimaisesti eniten haluttiin tietoa useammassa kuin yhdessä muodossa. Näitä olivat esite harjoittelujaksolle tulevien opiskelijoiden kulttuurista, informaatiota opiskelijan itsensä esittelemänä ja avoin koulutustilaisuus kaikille kiinnostuneille. Näiden lisäksi halusi yksi lähiohjaaja tietoa sähköisessä muodossa omatoimista tutustumista varten ja kaksi pelkästään tässä muodossa saatavaa tietoa. (n = 20.) Koulutuksen järjestämipaikaksi mieluisin oli Mediwestin auditorio tai muu tila, seuraavina tulivat keskussairaalan luentosali ja osastotunnin yhteydessä järjestettävä koulutus (liite 1, kysymys 12). Yksi henkilö toivoi osastotunnilla järjestettävän koulutuksen lisäksi materiaalia sähköisessä muodossa. (n = 21.) Selkeä enemmistö piti iltapäivää koulutukselle sopivimpana työpäivän ajankohtana, mutta koko päivän koulutus ei saanut kenenkään kannatusta (n = 21) (liite 1, kysymys 13).

Yhteenvetona voidaan todeta, että kartoitukseen vastanneiden lähiohjaajien mukaan vieraisiin kulttuureihin liittyvää tai sellaiseksi tunnistettua koulutusta ei

mainittavassa määrin ollut. Sen tarve on kartoituksen perusteella suuren enemmistön mukaan välttämätön. Halutut aihepiirit liittyvät kulttuuriin asioihin ja niiden vaikutuksiin ohjaustilanteissa kuten mm. uskomuksiin. Opiskelijoiden kieleen ja muuhun osaamiseen liittyvän lähtötason tietämistarve, eri maiden saman koulutusohjelman vastaavuuteen liittyvät vertailut, opiskelijoiden omat tavoitteet ja mitä heiltä voi vaatia, olivat vastausten keskiössä. Tärkeänä pidettiin myös tietoa opiskelijoiden omista odotuksista. Mieluisimpina koulutukseen liittyvinä toteuttamistapoina pidettiin tiedon välittämistä usealla eri tavalla, kaikille avoimista tilaisuuksista osastotunteihin ja sähköisen materiaalin käyttämismahdollisuuteen. Opiskelijoiden omat esitykset ja kotimaansa ja kulttuuritansansa esittelyt saivat myös kannatusta.

Ohjauskompetenssin tukipilarina toimii parhaimmillaan lähiohjaajan kognitiivinen tyyli yhdessä hänen yksilöllisten tietojensa ja taitojensa kanssa. Ne vaikuttavat siihen, millaisesta perehdyttämisestä ja työnopastuksesta yksittäinen työntekijä hyötyy eniten (Allison ja Hayes 2000 teoksessa Leponiemi ym. 2008, 47). Nyt toteutettu kartoitus osoitti osaltaan monipuolisen ja monikanavaisen koulustarjonnan tarpeen. Lähiohjaajien perehdyttämisessä, ohjaamisessa tai kouluttamisessa ohjaamaan monikulttuurisia ja kansainvälisiä opiskelijoita on kyse interkulttuurisen kompetenssin varmistamisesta. (Frisk ja Tulkki 2005 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 151.) Henkilön interkulttuurinen kompetenssi muodostuu kolmesta tekijästä. Ensimmäinen on sisällöllinen kompetenssi eli kulttuurien tuntemus kuten kielenkäyttötavat, historia, perinteet, arvot, tabut, toimintamallit ja sukupuoliroolit. Toinen tekijä on tilannesidonnainen eli prosessikompetenssi ja se sisältää henkilön tunneälyn sekä kyvyn asettua kulttuurin edustajan asemaan ja käsitellä omia tunteisiin liittyviä reaktioita, joita kanssakäymisessä aiheutuu. Kolmas tekijä on diskurssikompetenssi ja siihen liittyy henkilön kyky tulkita yhteiskunnassa vallitsevaa yleistä kielenkäyttöä, kuten yleistyksiä ja luokitteluja. (Frisk ja Tulkki 2005 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 151.)

Interkulttuurisessa oppimisympäristössä toimiminen edellyttää niin vastaanottavilta kuin tulijoiltakin avoimuutta ja mielenkiintoa uutta kohtaan. Lisäksi tarvitaan oman kulttuurin ominaispiirteiden ja etenkin eroavaisuuksien tiedostamista. Frisk ja Tulkki (2005) jatkavat, että meissä ihmisissä on enemmän yhteisiä piirteitä kuin erottavia tekijöitä. Korhonen ja Puukari (2013) nostavat esiin kulttuuri-

set tavat ja viittaavat ISMO- ja ISOK-hankkeiden tutkimustulokseen: ohjaajan on joskus vaikea tietää, onko maahanmuuttaja ymmärtänyt ohjaajan antaman tiedon tai ohjeen, sillä kasvojen menettämisen pelko saattaa estää häntä ilmaismasta, ettei ole asiaa ymmärtänyt (Korhonen ja Puukari 2013, 287). Tähän kytkeytyy luontevasti Friskin ja Tulkin näkemys, että interkulttuurisen kompetenssin avulla ennaltaehkäistään vastakkainasetteluja ja yhteentörmäyksiä. (Frisk ja Tulkki 2005 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 151.)

6.2 Ammattitaitoa edistävälle harjoittelujaksolle tulevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden perehdyttäminen ja siihen liittyvät toimintatavat

Kun lähiohjaajilta kysyttiin, paljonko käytetään aikaa vieraista kulttuureista tulevien opiskelijoiden työyksikköön liittyvään perehdytykseen, oli vastauksissa suuria vaihteluja (liite 1, kysymys 14a, liite 2 taulukko 1). Perehdyttäminen jakautui melko tasaisesti lähiohjaajalle, useammalle lähiohjaajalle yhteisesti tai opiskelijavastaavalle. Muista perehdyttäjäistä mainittiin ulkomailla työskennellyt sairaanhoitaja ja osastonhoitaja tai apulaisosastonhoitaja. Kaksi henkilöä ei osannut vastata perehdyttämisestä vastaavaan henkilöön liittyvään kysymykseen. (n = 21) (liite 1, kysymys 14b.)

Opiskelijoiden perehdytyksen tukena käytettävästä materiaalista kysyttäessä, osoittautui, että puolet vastaajista ilmoitti työyksikössä käytettävän osaksi suomen kielellä ja osaksi englannin kielellä olevaa perehdytysmateriaalia. Saman verran kertoi käyttävänsä yleistä suomenkielistä perehdytysmateriaalia. Kolmannes kysymykseen vastanneista ilmoitti, ettei heidän työyksikössään ole erityistä kirjallista tai sähköisessä muodossa olevaa perehdytysmateriaalia vieraista kulttuureista tuleville opiskelijoille. (n = 21) (liite 1, kysymys 14c.)

Kysymykseen, onko kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden läsnäololla vaikutusta työyksikön normaalin raportointikäytäntöön, jakautuivat vastaukset lähes tasan sen suhteen, ettei ole mitään vaikutusta ja että raportointiin käytettävä aika pitenee jonkin verran. Yksi lähiohjaaja vastasi opiskelijoiden mukana olemisen parantavan raportoinnin laatua ja yksi lähiohjaaja vastasi opiskelijoiden jättäytyneen raportilta parin kerran jälkeen kielen ymmärtämisiongelman vuoksi pois.

Opiskelijoiden perehdyttämisestä ei eri osastoilla ollut keskenään yhtenäisiä käytäntöjä. Taulukosta 1 (liite 2) on mahdollista tehdä johtopäätöksiä, miten samanarvoisessa asemassa tiedonsaannin kannalta eri osastoille harjoittelujaksoille tulevat opiskelijat ovat. Tämä korostuu, ellei ole järjestetty mm. oppilaitosten tai harjoitteluorganisaation yhteisiä informaatiotilaisuuksia tai tutustumiskäyntejä. Aidossa oppimisympäristössä perehdytysuunnitelmaa muuttavia tekijöitä saattavat olla esimerkiksi osastojen kuormitustilanteessa tapahtuneet muutokset ja muut työelämään liittyvät odottamattomat asiat joko opiskelijoiden harjoittelujaksolle tullessa tai jakson aikana. Perehdyttämisen tukena käytettävissä materiaaleissa oli myös suurta vaihtelua (liite 1, kysymys 14c).

Lähiohjaajan ja hänen työyksikkönsä ohjauskompetenssi ja opiskelijan perehdyttäminen liittyvät samaan prosessiin, jota kyetään kehittämään ja muuttamaan ajan myötä (Haltia 1995, 14 teoksessa Hanhinen 2010, 74). Launikarin ja Puukarin (2005) korostavat, että luottamuksen saavuttamiseen ja arjen toimivuuden tarvitaan tulijalle selkeä tieto siitä, mitä ohjauksella milloinkin tarkoitetaan, mitkä ovat sen halutut tulokset ja millä säännöillä toimitaan (Launikari ja Puukari 2005, 51–52). Kulttuuri, jossa elämme vaikuttaa sekä ohjaajaan että ohjattavaan. Kulttuurin olemusta voi Launikarin ja Puukarin (2005) mukaan verrata vereen, joka virtaa kehossamme, mutta jota emme tavallisesti näe ja tarvitaan tietoisia analyyttisiä toimia, jotta voidaan erottaa verestä pienet solut ja eri kulttuureista vivahteet ja monet muut seikat (Launikari ja Puukari 2005, 55). Ohjaussuhteen epäsymmetrisyys yhdistyneenä kulttuuriseen ja institutionaaliseen valtarakenteeseen luo joka tapauksessa pohjan sille, mitä asioita ohjaaja esille ottaa (Nummenmaa 1992 teoksessa Launikari ja Puukari 2005, 239).

Sue ym. (1992) mukaan monikulttuurisella kompetenssilla toimivalla henkilöllä on kolme keskeistä ominaisuutta. Niitä ovat ”tietoisuus omista asenteista, arvoista ja ennakkoluuloista, ymmärrys maailmanlaajuisesta ja erilaisesta asiakkuudesta sekä kyky kehittää sopivia ohjausstrategioita ja -tekniikoita”. Kukin edellä mainituista kolmesta ominaisuudesta pitää sisällään kolme ulottuvuutta, joita ovat uskomukset ja asenteet, tieto ja taidot. (Sue ym. 1992; 1996 teoksessa Launikari ja Puukari 2005, 27.) Sodowsky ym. (1994) jakavat monikulttuurisen kompetenssin neljään alatekijään: monikulttuurinen tietoisuus, monikulttuu-

rinen tieto, monikulttuuriset taidot ja monikulttuuriset ohjaussuhteet (Sodowsky ym. 1994 teoksessa Launikari ja Puukari 2005, 33).

6.3 Lähiohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutustilanteisiin liittyvät kehittämistarpeet

Kun kysyttiin lähiohjaajan ja opiskelijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa yleisimmin käyttämästä kielestä, painottuivat vastaukset useamman kielen käyttämiseen. Enemmistö vastaajista käytti sekä suomen, englannin että kehon kieltä ja lähes yhtä yleisesti käytettiin suomen ja englannin kielen yhdistelmää. Pelkästään suomen tai englannin kieltä käytti 3 vastaajaa. (n = 21) (liite 1, kysymys 17.)

Ohjaamistilanteisiin liittyviä omakohtaisia kehittämistarpeita kysyttäessä nostivat lähiohjaajat esiin etenkin opiskelijan suomen kielen osaamiseen liittyvät haasteet. Opiskelijan vähäisen kielitaidon koettiin hidastavan lähiohjaajan työtä, mutta samalla lähiohjaajat kokivat myös omassa kielitaidossaan kehittämistarpeita (liite 1, kysymys 17a). Mikäli ohjaamistilanteissa ei ollut riittävällä tasolla yhteistä kieltä, oli sillä vastaajien mielestä yhteys opiskelijan ”*olemattomiin suomeksi opiskelun valmiuksiin*”. Työajan käyttöä ohjaukseen pidettiin rajallisena, eivätkä lähiohjaajat kokeneet ehtivänsä ”*tavuttaa kaikkea suomeksi*” ja tällöin englannin kieli otettiin käyttöön. Opiskelijoiden rohkaiseminen kysymään olisi lähiohjaajien esittämä keino varmistaa asian ja tehtävän ymmärtäminen. Bowling (1979) ja Magnussen ym. (2000) puolestaan pitävät kysymysten käyttämistä myös opetusmenetelmällisenä ohjaustaitona (ks. 3.5.1). Toisaalta lähiohjaajat kokivat tarvitsevansa itse laajempaa englanninkielistä ammattisanastoa ja psykiatrian toiminta-alueen lähiohjaajat toivat tässä kohdassa esiin tarpeen tavanomaista vivahteikkaamman ja monipuolisen kielen osaamisesta.

Nopeasti muuttuvat lääkehoitoasiat koettiin ylipäättään vaikeiksi myös lähiohjaajille itselleen ja huoli ilmaistiin opiskelijan tämän osa-alueen ymmärtämisestä (ks. 3.5.2). Osaamisen arviointi koettiin yleensä vaikeaksi ja osasyynä pidettiin opiskelijoiden omien tavoitteiden tuntemisen ja riittävien osaamiskriteerien puuttumista. Tavoitteita koettiin tarvittavan jo harjoittelujaksolle tulovaiheessa.

Kulttuurisiin tapoihin tutustumisen nähtiin auttavan tietyissä tilanteissa, mutta toisaalta painotettiin mm. opiskelijoiden suomalaisen työelämäkäytäntöjen osaamista ja noudattamista harjoittelun aikana. Muissa kuin ohjaamistilanteissa tapahtuvaa henkilökohtaista tutustumista opiskelijaan pidettiin hyvänä pohjana varsinaisen työn tekemiselle.

Kun kysyttiin lähiohjaajan omakohtaisia kehittymistarpeita opiskelijan ja lähiohjaajan yhteisissä asiakastilanteissa, kiepahtivat vastaukset samoin kuin edeltävissäkin kysymyksissä herkästi opiskelijan osaamistarpeisiin (liite 1, kysymys 17b). Edelleen korostettiin kokemusta ohjaamiseen liittyvästä onnistumisen mahdollisuudesta silloin, kun kyseessä on hyvin heikolla suomen kielen taidolla harjoittelussa oleva opiskelija. Huolta kannettiin myös opiskelijan kommunikoinnin onnistumisesta potilaiden kanssa, sillä potilaiden osaama kieli saattaa olla pelkästään suomen kieli. Erityisesti lähiohjaajat painottivat sitä, ettei luottamus pulaa koeta opiskelijoihin henkilöinä ja asiakkaat ottavat yleensä opiskelijat hyvin vastaan, vaan luottamus pulaa liittyy asiakasnäkökulmasta koulutukseen perustuviin käytännön ilmenemismuotoihin ja nk. ammattitaitoon. Mikäli nämä osa-alueet olivat vaatimattomia, sitoi se lähiohjaajan kokoaikaisesti ja konkreettisesti opiskelijan viereen. Moni vastaaja harmitteli opiskelijan huonoa kielitaitoa, sillä tekemisen taitoa ja tietoa kyseisillä opiskelijoilla oli tai oli ollut. Ratkaisuksi esitettiin, että koulutus tapahtuisi mm. Viron tapaan maan valtakielellä.

Kysymykseen, mitä ohjaamistyötäsi edesauttavaa ja kv. tutkinto-opiskelijan osaamiseen liittyvää tietoa välttämättä tarvitset, korostivat lähiohjaajat opiskelijoiden omien kirjattuja tavoitteita ja heidän osaamisestaan saatavaa ennakkotietoa (liite 1, kysymys 18). Vastausten jakautuminen on esitetty oheisessa taulukossa 2.

Taulukko 2. Mitä ohjaamistyötäsi edesauttavaa ja kv. tutkinto-opiskelijoihin liittyvää tietoa välttämättä tarvitset? (vastausten määrää ei rajoitettu) (liite 1, kysymys 18) (n = 21)

Ennakkotieto opiskelijoiden osaamisesta	36,6 %
Opiskelijoiden omat ja kirjatut tavoitteet	36,6 %
Tieto, millä keinoin opiskelijan osaamisen lähtötaso arvioidaan, ellei se muutoin ole tiedossasi	26,8 %
Muu, mikä	3 vastausta

Avoimeen kysymykseen, ”muu, mikä”, vastanneet kokivat välttämättä tarvitse-
vansa tietoa harjoittelujaksolle tulevan opiskelijan kielitaidosta ja yksi vastan-
neista myös siihen sopeutetut tavoitteet.

Opiskelijoiden osaamiseen liittyvien arviointikriteerien selkiyttämisen tarve sekä
muiden arviointiin liittyvien vastausten jakautuminen on esitetty taulukossa 3.
Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ammattitaitoa edistävään harjoitteluun
liittyvään osaamisen arvioinnista saadut vastaukset painottuivat selkeästi vas-
tausvaihtoehtoon ”*osaamisen arvioinnin koet vaikeaksi, mikäli kv. tutkinto-
opiskelijan suomen kielen taito on heikko*”. Edelliseen vastausvaihtoehtoon ver-
rattuna puolet vähemmän vastaajia noudatti arvioinnissa täsmälleen samoja
perusteita kuin äidinkielenään suomen kieltä puhuvien opiskelijoiden arvioinnis-
sa. Avoimeen kysymykseen, ”jokin muu vastaus, mikä”, saatiin yksi vastaus:
”*arviointi melko vaikeaa, kun ei oikein ole varmuutta siitä, tulisiko opiskelijan
osata samat asiat kuin suomenkielistenkin.*”

Taulukko 3. Arvioi omalta kohdaltasi kv. tutkinto-opiskelijoiden ammattitaitoa
edistävään harjoitteluun liittyvää osaamisen arviointia? (voit valita useamman
vaihtoehdon) (liite 1, kysymys 19) (n = 21)

Arvioinnissa noudatet täsmälleen samoja perusteita kuin äidin- kielenään suomen kieltä puhuvien opiskelijoiden suhteen	29,7 %
Osaamisen arvioinnin koet vaikeaksi, mikäli kv. tutkinto- opiskelijan suomen kielen taito on heikko	59,3 %
Et osaa sanoa	11,0 %
Jokin muu vastaus, mikä	1 vastaus

Yhteenvetona lähiohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutustilanteisiin liittyvistä vas-
tauksista on todettava, että keskinäisessä vuorovaikutuksessa pyrittiin pärjää-
mään mahdollisimman pitkälle suomen kielellä. Arjessa tapahtuva keskinäisen
vuorovaikutuksen onnistuminen ja haasteet koettiin suurimmaksi osaksi olevan
yhteydessä opiskelijan suomen sekä englannin kielen taitotasoon. Joidenkin
vastaajien kohdalla tämä liittyi myös lähiohjaajan kokeman oman englannin kie-
len osaamistason kehittämistarpeeseen. Työhön liittyvä opetusvelvollisuus ja
tahto auttaa opiskelijoita oppimaan edellyttivät, että enemmistö lähiohjaajista
otti tarvittaessa kommunikaatiokeinoiksi kaikki käytettävissä olevat kielet kehon
kieli mukaan luettuna. Aito oppimisympäristö, osaston työn luonne ja työkiire

olivat haaste työajan jakamiselle sekä ohjaukseen että varsinaisen työn tekemiseen. Vuorovaikutusta oli omiaan hidastamaan sujuvan yhteisen kielen puuttuminen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että opiskelijoiden omia ja kirjattuja harjoittelujakson tavoitteita, osaamisen tasoa kuvaavia tietoja ja nykyistä selkeämpiä arviointikriteereitä pidettiin tärkeinä lähiohjaajien opiskelijaohjauksen suunnittelun, toteutuksen ja laadun kannalta. Sekä lähiohjaajat että asiakkaat suhtautuivat vastausten perusteella kansainvälisiin tutkinto-opiskelijoihin henkilöinä myönteisesti. Luottamuspulaksi vastaajien kutsuma ilmiö johtui opiskelijan osaamiseen ja nk. ammattitaitoon liittyviin asioihin. Toisaalta useissa vastauksissa nousi esiin huoli siitä, että opiskeluvaiheen huomioon ottaen erinomaisin käytännön tiedoin ja taidoin varustetun opiskelijan osaaminen hukkuu heikon kielitaidon ja/tai suomen kielen oppimisen tahdon niukkuuteen.

Ohjauskompetenssiin sisältyvä interkulttuuri (ks. myös 3.5.3 ja 6.1) vaikuttaa vastaanottajatahon henkilöiden ja eri kulttuureista tulevien henkilöiden kommunikoinnissa. Interkulttuuri sisältää kaikki kommunikaation muodot ja kieli on niistä vain yksi. Kuten lähiohjaajien vastauksista ilmeni, otetaan kehon kieli käyttöön, jos ei hallita toisen kieltä. (Dodd 1991 teoksessa Launikari ja Puukari 2005, 57.) Jos kielitaito ei riitä selviytymiskeinoksi, voidaan Launikarin ja Puukarin mukaan ohjaajan oma sisäinen maailma uudelleen "asettaa". Tämä edellyttää omien alitajuisten reaktioiden järkipäristä hallintaa, sillä ohjaajan oma sisäinen maailma sisältää arvot, ajatukset ja elämäntyylin, jotka liittyvät selviytymiseen. (Launikari ja Puukari 2005, 57 - 58.) Koppinen ja Pollari (1994) muistuttavat, että oppimistilanteissa sosiaalisella ja tunnetasolla toimimaton viestintä estää oppimisen, mutta yhteisiin tavoitteisiin sitoutumisella on sekä yhteisöllinen että tiedollinen ja taidollinen vaikutus (Koppinen ja Pollari 1994 teoksessa Pollari ja Koppinen 2011, 127).

Lähiohjaajien opiskelijalta odottamiin oppimistavoitteisiin sekä ohjaajan opetusvelvollisuuteen kytkettävät tavoitteet voidaan nähdä Mary Sue Richardsonin (2002) kuvaamien kolmen keskeisen ja henkilöityvän voimatekijän kautta. Ensimmäinen on se, että henkilö kykenee asettamaan tavoitteen elämälleen ja esittämään toiveensa, toinen voimatekijä tulee siitä, että henkilö kykenee suun-

taamaan ja irrottamaan voimavarojaan asettamansa tavoitteen saavuttamiseksi ja kolmanneksi tulee kyky olla vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja vaikuttaa siihen tavoitteidensa toteuttamiseksi. (Richardson 2002 teoksessa Launikari ja Puukari 2005, 37.) Nuo kolme voimatekijää ovat keskeisiä sekä lähiohjaajan että kansainvälisen tutkinto-opiskelijan toiminnan kannalta heidän yhteisessä ohjaussuhteessaan ja vaikuttavat koko työyksikössä. Kartoituksen vastauksista nousi kysymyksiä esimerkiksi opiskelijoiden omista tavoitteista, lähiohjaajien ohjaamiseen liittyvistä tavoitteista sekä oppilaitosten opiskelijoihin ja heidän ohjaamiseensa liittyvistä odotuksista.

Kuten Launikari ja Puukari (2005) toteavat, tapahtuu kommunikaatio pääosin päivittäisessä vuorovaikutuksessa ja niin tapahtuvat myös mahdolliset konfliktit. Silloin järkevin toimintatapa on heidän mukaansa kysyä lisäkysymyksiä ja tarkentaa toisen näkemyksiä (ks. myös 3.5.1). Käsitys oppimisesta sisältää myös oppimisen määränpään, mutta vaatii tavoitteen asettajia arvioimaan toimet, joilla se aiotaan saavuttaa. Aktiivinen työote ja ohjaajan herkkyyys löytää opiskelijan vahvuudet ja oppimistilaisuudet ovat osa koulutuksen ja oppimisen tavoitteiden saavuttamista ja parantamisprosessia. (Launikari ja Puukari 2005, 237, 239, 284.) Miettinen ja Pitkänen (1999) toteavat suomalaisopettajilla olevan myönteinen suhtautuminen maahanmuuttajiin, mutta opettamisen viitekehys on supisuomalainen. Monikulttuurisuus kukoistaa, mutta suomalaisen kulttuurin näkökulmasta (Miettinen ja Pitkänen 1999, 12 teoksessa Launikari ja Pitkänen 2005, 256).

6.4 Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen tarvittava tuki

Kysymykset oli laadittu niin, että lähiohjaajan oli mahdollista ilmaista, millaista tukea hän odottaa viideltä eri taholta ohjaamistyönsä tueksi. Nämä valmiiksi nimetyt tahot olivat: lähiohjaajan työnantajaorganisaatio, koulutuksenjärjestäjät, lähiohjaajan työyksikön henkilökunta, harjoittelujaksoille tulevat opiskelijat ja lähiohjaaja itse. (liite 1, kysymykset 20a, 20b, 20c, 20d ja 20e.)

6.4.1 Työnantajaorganisaatiolta odotettu tuki

Hyvänä pidettiin osastonhoitajien kokouksessa tehtyä periaatepäätöstä puhua opiskelijoille vain suomen (tai ruotsin) kieltä. Ehkä osittain tästä syystä esitettiin, että opiskelijoiden olisi ennen harjoittelujaksolle tuloaan todistettava kielitaitonsa ja muu osaamisensa (ks. 3.5.2). Tarvetta oli myös englanninkieliselle ammat-tisanastolle, jotta myös oma kyky ohjata englanninkielisiä potilaita paranisi. Li-säksi haluttiin lähiohjaajille englanninkielistä, työaikana tapahtuvaa koulutusta.

Toivottiin myös, että yksi hoitaja irrotettaisiin omasta työstään kansainvälisten opiskelijoiden ohjaukseen. Selkeä tarve ilmaistiin ohjaukseen saatavasta lisäai-karesurssista. Yksittäisenä toiveena oli kielilisan maksaminen kansainvälisten opiskelijoiden ohjaukseen osallistuville, ja tätä perusteltiin kansainvälisten opis-kelijoiden ohjauksen vaativuudella. Lisäksi toivottiin ohjausvastuun jakamista ja opiskelijoiden taustakulttuuriin ja kansainvälisten opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvää koulutusta. Ehdotuksena oli myös yhteisen infotilaisuuden järjestäminen keskussairaalan käytännöistä harjoittelujaksolle tuleville opiskelijoille.

Ohjauskompetenssin kehittämiseksi esittivät kartoitukseen vastanneet lähioh-jaajat useita toiveita. Ne eivät vaikuta suurilta investoinneilta etenköön, jos niihin vastataan eri organisaatioiden kanssa yhteistyössä ja suunnitelmallisesti. Kuten lähiohjaajat toiveitaan perustelevat niin myös peruskouluikäisiin liittyvässä tut-kimuksessa voitiin todeta, että opettajat pitävät maahanmuuttajatyötä haasteel-lisena. Aiemmin mainituissa tutkimuksissa todettiin, että työstä tekee vaativan erityisesti se, että siihen saa kovin vähän institutionaalista tukea, koulutus puut-tuu, ja lähtökohtaisesti katsotaan, että normaali työ ja opiskelijoiden ohjaus hoi-detaan samassa ajassa (ks.6.1). (Launikari ja Puukari 2005, 258.)

Launikari ja Puukari (2005) luettelevat samankaltaisia ja ohjaamistyötä tukevia asioita kuin lähiohjaajatkin. Niitä ovat koordinaatio, koulutuksellinen pohja oh-jaamistyöhön, ohjaavien henkilöiden tukiverkosto ja interkulttuurinen koulutus (ks. interkulttuurista myös 3.5.1). Kriittisen pedagogiikan näkökulmasta arvioitu-na ohjaavat henkilöt tarvitsevat tietoa työnsä tueksi (Launikari ja Puukari 2005, 258.) Tässä kartoituksessa nousi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaa-misen osaamiseen liittyvä vahva tiedontarve eri kulttuurien keskeisistä periaat-

teista, tavoista, uskomuksista, toimintakäytännöistä, koulutuksesta ja hoitoon liittyvistä asioista.

Organisaation johto luo edellytykset monikulttuurisen toimintakulttuurin ja kulttuurienvälisen perehdyttämistoiminnan kehittämiseksi. Väärinymmärryksistä aiheutuvia menetyksiä ja virheitä on suomenkielisissä työyhteisöissä mahdollista välttää muokkaamalla ohjeita ja perehdyttämismateriaaleja selkokielelle ja kääntää ne mahdollisesti työntekijän tai opiskelijan osaamalle kielelle. (Korhonen ja Puukari 2013, 339.)

6.4.2 Koulutuksenjärjestäjältä eli oppilaitoksilta odotettu tuki

Yhteistyöoppilaitoksilta haluttiin selkeitä ja yhdenmukaisia opiskelijoiden ohjaamiseen liittyviä toiveita. Suurin osa tarpeista liittyi kuitenkin suomen kielen opettamiseen, kielen osaamisen kohentamiseen ja kielen osaamisen kriteerien käyttöön ottamiseen. Lähiohjaajat painottivat kielikokeiden järjestämistä, joilla arvioitaisiin monipuolisesti kielitaito ennen harjoittelujaksolle tuloa. Opiskelijoiden taustaan ja koulutukselliseen nykyosaamiseen liittyvä arviointi olisi hyvä pohja valita heidät osaamistasonsa perusteella tiettyihin työyksiköihin harjoittelujaksolle. Tässä yhteydessä viitattiin mm. eri osastojen erilaiseen toimintarytmiin. Tehohoidon osastoa ja päivystysyksikköä pidettiin kylmiltään opiskelijalle liian vaativina harjoittelupaikkoina. Osaamistasoon ja osastoille sijoitteluun perustuvan etukäteisvalinnan nähtiin hyödyttävän ennen kaikkea opiskelijoita.

Kuten aiemminkin, niin myös tässä yhteydessä toivottiin saatavan tietoa opiskelijoiden omista tavoitteista, kielitasosta ja aiemmista harjoittelupaikoista. Oppilaitosten toivottiin kannustavan opiskelijoita kertomaan mm. osastotunneilla omasta kotimaastaan ja kulttuuristaan. Toisaalta toivottiin, että heidät perehdytettäisiin suomalaiseen kulttuuriin ja tulevan harjoittelupaikan erikoisalaan.

Yhteenvedon voidaan todeta, että lähiohjaajat kokivat tarpeellisiksi ja ohjaamistyötänsä tukeviksi yhteistyöoppilaitoksilta saatavat yhtenäiset ja ohjaamistyötä koskevat toiveet, suomen kielen opetukseen panostamisen ja kielen osaamiseen liittyvien kriteerien laatimisen sekä opiskelijoiden omien tavoitteiden lähiohjaajan tietoon saattamisen. Opiskelijat hyötyisivät vastaajien mielestä

osaamistason arvioinnista ennen harjoittelujaksolle tuloa ja arviointi liittyisi näin ollen opiskelijan osaamiseen perustuvaan sijoitteluun. Tämä mahdollistaisi osaltaan toiveen mm. ennalta tapahtuvaan erikoisalaan perehdyttämiseen.

Ohjauskompetenssin tukitoimia kuvaavat osaltaan Korhonen ja Puukari (2013). He näkevät, että ohjaus- ja neuvontatoimintaa on tarpeen kehittää kokonaisvaltaisella otteella ja useiden tahojen yhteistyönä. He lisäävät, että kaikilla tahoilla olisi tarpeen olla läpäisevänä ajattelutapa, että monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat ihmisten välinen vuorovaikutustilanne ja sille tarvitaan riittävästi tilaa ja aikaa. Ohjausmenetelmävalikoimaa laajentamalla on mahdollista vahvistaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamista ja kohtaamista. Menetelmien ohella Korhonen ja Puukari (2013) korostavat avoimuutta ja aitoa kiinnostusta ihmisiin ja heidän kulttuureihinsa. Lähiohjaajien kartoitukseen antamat vastaukset kuvaavat sitä, että jälkimmäiset mainituista kriteereistä toteutuva käytännössä jo osittain, mutta kulttuureihin liittyvää koulutusta kaivataan. (Korhonen ja Puukari 2013, 271, 272–273.)

6.4.3 Työyksikön muulta henkilökunnalta odotettu tuki

Lähiohjaajat ilmaisivat toiveen jakaa opiskelijoiden ohjaukseen liittyvää vastuuta nykyistä useammalle lähiohjaajalle. Pidettiin tärkeänä, että myös ne hoitajat, jotka eivät käytä englannin kieltä osallistuisivat ohjaamistoimintaan. Osa vastaajista antoikin jo kiitosta muun henkilökunnan opiskelijaohjaukseen osallistumisesta. Pelkästään suomen kielellä kommunikointia perusteltiin sillä, että opiskelijoille tulee jo opiskeluvaiheessa selväksi, millä kielellä työyhteisöissä pääosin toimitaan, jos he Suomeen töihin haluavat jäädä.

Avoimempi suhtautuminen kansainvälisiin opiskelijoihin oli toiveitten joukossa ja vaikka lähiohjaajiksi oli pyritty valitsemaan myös englantia puhuva hoitaja, haluttiin kannustaa ja motivoida muitakin rohkeasti toimimaan englannin kielellä. Samaan tapaan toivottiin muulta henkilökunnalta joustavasti saatavaa apua mm. opiskelijan perehdyttämiseksi osaston tavoille. Toisaalta ehdotettiin, että ohjaamisen edesauttamiseksi otettaisiin selvää tulevien opiskelijoiden taustoista, lähtömaasta ja sen kulttuurista.

Eräs rakentavista ehdotuksista oli se, että mietittäisiin yhdessä keinoja, millä tavoin kansainvälisten opiskelijoiden ohjaaminen saataisiin tuntumaan helpommalta. Eräs ehkä osittain itselle ja osittain kollegoille kirjattu ja kannustukseksi tarkoitettu keino oli ”*opettaa rohkeammin kv-opiskelijoita*”.

Yhteenvedona voidaan todeta, että vastauksista välittyi joidenkin lähiohjaajien työtovereiden arkuus, ehkä myös englannin kielen käyttämisen korkea kynnyks tai itselle asetettu korkea vaatimustaso, joka oli omiaan ulkoistamaan heidät kv. tutkinto-opiskelijoiden ohjauksesta. Ilahduttavaa oli pyrkimys ratkaista ohjaamisvelvoite yhdessä niin, että se ei tuntuisi taakalta, vaan muun työn ohessa olevalta mahdollisuudelta.

Ohjauskompetenssin vahvistaminen liittyy myös ammattiliittotasoisin kehittämisehdotuksiin. Työyhteisön valmiutta monikulttuurisuuteen toivotaan tietoisesti kohotettavan eikä se kohdistu pelkästään kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita tai uusia työntekijöitä ohjaaviin ammattilaisiin. Työnantajan kauaskatseisuuteen toivottaisiin kuuluvan se, että johtajia, esimiehiä ja koko työyhteisöä valmennetaan monikulttuurisuuteen ja kohtaamaan kulttuurierot työyhteisön vahvuuksina. (Koivuniemi 2012, 43–44; Launikari ja Puukari 2005, 31.)

6.4.4 Lähiohjaajan henkilökohtaiset keinot ohjaamistyön edistämiseksi

Kuten kartoituksen vastauksissa muutoinkin, nousee opiskelijoiden suomen kielen oppimisen välttämättömyys keskeiseksi asiaksi. Tähän kysymykseen (liite 1, kysymys 20e) ehdotetaan keinoksi, että lähiohjaaja itse käyttäisi englannin kieltä ohjaamisessa mahdollisimman vähän ja edistäisi näin opiskelijan suomen kielen oppimista. Mahdolliseksi kauhukuvaksi nähtiin, että myös kotimaassaan (Suomessa) joutuisi olemaan kielitaidottoman hoitajan potilaana. Toiset taas pitivät itselleen tarpeellisena opiskella enemmän englannin kieltä, kertailla sanoja ja käyttää erityisesti puhe-englantia rohkeammin.

Omat keinot edistää ohjaamistyötä olivat opiskelijoiden ohjaukseen panostaminen, oman aktiivisuuden sekä asioiden tekeminen mahdollisimman ymmärrettävään muotoon opiskelijoille. Mahdollisena ja tarpeellisena pidettiin ”*rohkaista opiskelijoita potilaiden lähelle*” sekä ”*kysymään ja antamaan palautetta*”. Vasta-

us ”*tutustumista ja perehtymistä*” on tulkittavissa useasta näkökulmasta, mutta erääksi ohjaamistyötä edistäväksi keinoksi esitettiin ”*opiskella työnantajan kustantamana eri kulttuureista sekä uskonnoista*”.

Yhteenvetona on ensiksikin se, että lähiohjaajien itselleen esittämien kehitysmisalueiden joukossa oli etenkin opiskelijoiden ohjaukseen liittyvän kielen kohdalla jonkin verran kahta korostusta. Aiemmistä vastauksista näet ilmeni, että opiskelijan ja ohjaajan välisestä kielestä olisi ”osastonhoitajien kokouksessa” tehty päätös, jonka mukaan ohjauksessa käytettäisiin pelkästään suomen kieltä. Vastauksista ei mahdollinen päätösajankohta käynyt ilmi. Useiden vastaajien englannin kielen osaamisen parantamiseen liittynyt henkilökohtainen tavoite liitettiin kuitenkin potilaiden kanssa kommunikoinnin ohella myös opiskelijoiden ohjaamiseen. On myös mahdollista, ettei mainittu päätös tai suositus pelkästään suomen kielen käytöstä ohjauskielenä ollut tavoittanut kaikkia vastaajia.

Toisena keskeisenä ohjaamisen kehittämisen keinona nähtiin opiskelijoiden ohjaukseen panostaminen ja oma aktiivisuus ohjaukseen liittyvissä asioissa. Eryteisesti tavoite asioiden selkokielellä ilmaisemista palvelisi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden äidinkielenään suomen kieltä puhuvia työntekijöitä. Olenaista olisi tietää, mitä vastaaja ”selkokielellä” käytännössä tarkoittaa – voiko se olla myös muulla kuin suomen kielellä ilmaistu asia?

Ohjauskompetenssin kehittämisessä ovat tärkeitä edellä mainitut oma-arviointi ja selkokieliisyys. Korhosen ja Puukarin (2013) mukaan käy myös niin, että tulijan oppiessa myös työyhteisö oppii itsestään ja työskentelytavoistaan (Korhonen ja Puukari 2013, 332). Liebkind (1994) muistuttaa, että uuden kulttuurin omaksuminen eli akkulturaatio vaatii myös aikuiselta vanhasta pois oppimista ja on siksi hidasta. Toistaminen, esimerkit, perustelut ja aika ovat hyviä ohjausmenetelmiä. Kuten lähiohjaajien toive opiskelijaohjaukseen liittyvästä asioiden selkokielelle avaamisesta, niin Liebkind korostaa perehdyttäjälle ja miksei myös lähiohjaajalle olevan tärkeitä tiedostaa itse nämä itsestäänselvyydet, sillä tietty ilmiö vaihtelee kulttuureittain. (Liebkind 1994 teoksessa Korhonen ja Puukari 2013, 337.)

6.4.5 Kansainvälisiltä tutkinto-opiskelijoilta, sairaanhoitajaopiskelijoilta, odotettu tuki

Opiskelijoiden toivottiin kertovan omasta kulttuuristaan yleisellä tasolla sekä sairaanhoitoon liittyvästä *"hoitamiskulttuurista"*. Vastauksissa korostuivat lisäksi opiskelijoiden oman tahdon ja aktiivisuuden odote suomen kielen oppimiseen ja suomen kielen käyttöön hoitotyössä. Erityismaininta liittyi psykiatrian toimintalaan; *"varsinkin psykiatriassa, kun hoito tapahtuu pääsääntöisesti puhumalla"*. Lisäksi toivottiin opiskelijoilta suomenkielistä CV:tä (curriculum vitae) ja käytännönläheisiä omia oppimistavoitteita. Heidän toivottiin jo ennakkoon tutustuvan kulttuuriimme, suomen kielellä tapahtuvaan harjoitteluun, terveydenhuoltojärjestelmäämme ja mm. yleisimpiin kansansairauksiimme.

Opiskelijoiden toivottiin esittelevän itsensä reilusti kaikille ja tärkeänä pidettiin myös sitä, että opiskelijat osallistuvat aktiivisesti osaston päivittäisiin töihin. Haasteiden monisäikeisyys ilmenee seuraavasta suorasta lainauksesta: *"Opiskelijoiden tulee tuoda esiin halukkuutensa tehdä yhteistyötä, tarvittaessa joustaa sekä pyrkiä hoitotilanteisiin myös potilaiden kanssa"*. Jatkuvaa päivittäistä ja suullista samojen asioiden ohjausta ja perehdytystä ei pidetty mahdollisena. Vastavuoroisuuden odotetta kuvaa erään lähiohjaajan vastaus: *"Ilmaiseen koulutukseen pitää sitten liittyä edes vaatimus opiskella kieltä"*.

Yhteenveto kansainvälisiltä tutkinto-opiskelijoilta toivotusta tuesta kulminoituu opiskelijan käyttäytymiseen työyhteisössä, toimintatapoihin ja suomen kielen oppimishalukkuuteen. Toisaalta osoitettiin avointa kiinnostusta opiskelijoiden kulttuureihin.

Ohjauskompetenssin näkökulmasta ja ajankäytön tehostamiseksi odotettiin avoimeen kysymykseen annettujen vastausten perusteella tukea yhteistyöoppilaitoksilta kuin opiskelijoiden "valmennuksen" muodossa ja ennen harjoittelujaksolle lähtemistä (liite 1, kysymys 20e). Harjoittelupaikan muu perehdyttäjä sekä lähiohjaaja täydentävät joka tapauksessa opiskelijan perehdyttämistä oman organisaationsa ja osastonsa osalta, mutta hyvin vaihtelevin käytännöin (liite 2, taulukko 1). Opiskelijaohjaukseen liittyvä tuen tarve tulee esiin myös Korhosen ja Puukarin (2013) julkaisussa. Sen mukaan uudenlainen, monikulttuurisuuden tunnistava perehdyttäminen haastaa ohjauksen. Korhosen ja Puukarin mukaan

on avattava myös suomalaisen työkuulttuurin kirjoittamattomat säännöt, mutta ne on lähiohjaajan ensin itse tunnistettava. Korhonen ja Puukari (2013) korostavat ensikontaktin suurta merkitystä kansainvälisten opiskelijoiden ohjauksessa. He pitävät tärkeänä pyrkiä myönteisen ilmapiiriin ja luottamukseen ohjaustilanteissa. (Korhonen ja Puukari 2013, 271, 339.)

Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen osuus ja merkitys on lisääntynyt jatkuvasti. Tällä haetaan aitoja oppimisympäristöjä ja työntekijän ohjaamisen tavoitteena on, että ohjattava oppii työtehtävät. Tulijan oppiessa on myös työyhteisön mahdollista oppia itsestään ja tavastaan työskennellä, sietää erilaista kanssakäymistä ja työtapaa, mutta on ymmärrettävää, että tähän kasvamisessa tarvitaan tietoista ja toimijoiden tarpeisiin perustuvaa työyhteisön ohjausta. (Korhonen ja Puukari 331–332.)

6.5 Kansainvälisiä opiskelijoita käytännön harjoittelujaksoilla ohjaavien lähiohjaajien vapaa sana

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden suomen kielen osaamiseen liittyvien käytännön haasteiden esille tuominen jatkui myös vapaan sanan osiossa. Tässä esitettiin jopa suora ehdotus viedä koulutus ulkomaille opiskelijoiden lähtömaihin, jossa se toimisi vastaajan käsityksen mukaan paremmin. Ehdotuksen tekijä peräänkuulutti pelkästään suomen kieltä osaavien ”vanhojen mummojen ja paappojenkin” oikeutta saada palvelua suomen kielellä. Joillakin lähiohjaajilla oli ollut mahdollisuus seurata samaa opiskelijaa eri työyksiköissä. Opiskelijatasolla tarkasteltuna harmilliseksi koettiin se, ettei suomen kielen osaamisessa tapahtunut joillakin opiskelijoilla pidemmällä seurantavälillä jostakin syystä edistymistä, vaikka käytännön taidot olivat erinomaista tasoa. Opiskelijan oppimisesta kannettua muuta huolta kuvaa seuraava vastaus: *”Joskus tuntuu, että osaaminen jää kovin hataraksi, varsinkin, jos opiskelija on kovin hiljainen eikä aktiivisesti ota kontaktia potilaisiin”*.

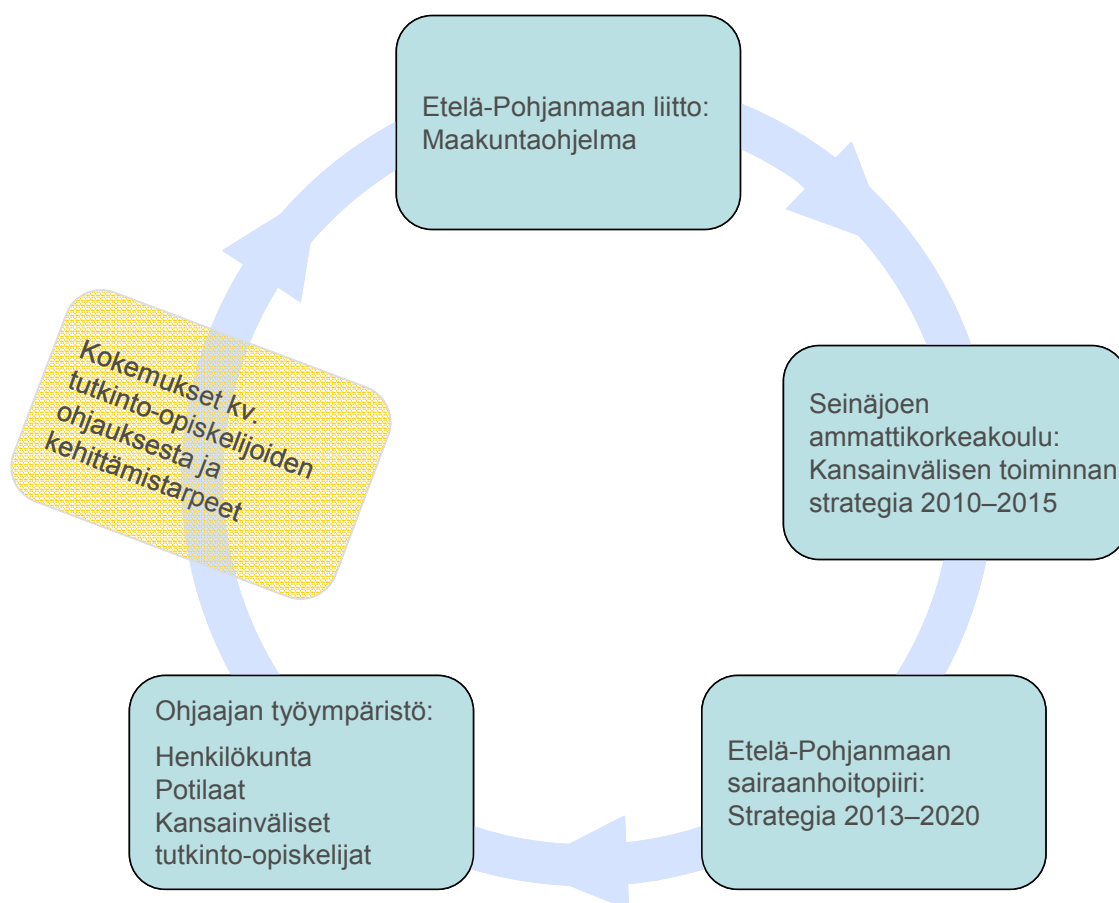
Suomenkielisten opiskelijoiden ohjaukseen verrattuna kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaukseen koettiin menevän enemmän aikaa ja ohjaus oli haastavampaa, mutta kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamista pidettiin kuitenkin antoisana ja arkeen vaihtelua tuovana. Kuten eräs lähiohjaaja vastasi:

”opiskelijoiden kirjo ja taso on vaan tosi vaihteleva”. Sinänsä myönteisellä asenteella opiskelijaohjaukseen suhtautuvien lähiohjaajien vastauksista heijastui se, että huonolla suomen kielen taidolla harjoitteluun tulevalla opiskelijalla oli mahdollisesti vaikutusta lähiohjaajan opiskelijaohjauksen raskaaksi kokemisen määrään sekä lähiohjaajan kokemaan lisävastuuseen potilaista sekä potilasturvallisuudesta. Tässä yhteydessä peräänkuulutettiin myös oppilaitoksen vastuuta. Toisaalta oppilaitoksen ja työyksikön lähiohjaajien välistä yhteistyötä pidettiin tiiviinä ja antoisana. Sairaanhoidopiirin koulutusyksiköltä anottu ja saatu lisäresurssi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaukseen mahdollisti mm. opiskelijoiden eri osastoille sijoittelun koordinoinnin ja lähemmän työskentelyn opiskelijoiden kanssa. Harjoittelujaksolla ohjaamisen rasittavaksi kokemista lieventäisi erään lähiohjaajan mielestä myös se, että tietäisi *”missä ko. opiskelijat vaikuttavat, joita on ohjannut”*.

Yhteenvedona vapaan sanan osiosta voidaan vastaukset jakaa viiteen osaan (ks. liite 1, kysymys 21). Ne ovat odote kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden suomen kielellä kommunikoinnin taidosta, opiskelijaohjaukseen annettavasta resurssista, opiskelijaohjaukseen liittyvistä omista kokemuksista sekä harjoittelupaikan ja oppilaitosten yhteistyön kehittäminen. Kun eräs lähiohjaaja toivoi tietoa jo valmistuneiden kansainvälisten opiskelijoiden sijoittumisesta, on tässä ehkä osaltaan kyse oman työn merkitykselliseksi kokemisesta.

Ohjauskompetenssin kehittymisen näkökulmasta olennaisia ovat riittävät resurssit ohjaus- ja neuvontapalveluille sekä palautejärjestelmä (Korhonen ja Puukari 2013, 267). *Harjoittelun ja ammattitaitoa edistävän työssäoppimisen ohjauksen laatuvaatimukset ja kriteerit Etelä-Pohjanmaan sairaanhoidopiirissä* (2012) on oppilaitosten ja sairaanhoidopiirin organisaation yhdessä laatima sopimus. Sen tavoitteena on varmistaa, kehittää, yhtenäistää ja edistää käytännön opiskelijaohjausta sekä opiskelijoiden, heitä työpaikoilla ohjaavien ammattihenkilöiden että oppilaitosten kouluttajien yhteistyönä. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjausta on kehitetty jo vuonna 2012 pilotoidulla klinikkaopettajamallilla. Toiminnasta kerätyn palautteen mukaan lähiohjaajat olivat ohjaukseen sitoutuneita ja ohjaustaidot sekä opiskelijaan suhtautuminen todettiin hyviksi. Klinikkaopettajan läsnäoloa pidettiin hyvänä, mutta lähiohjaajat hyödynsivät hänen tukeaan vähemmän kuin opiskelijat. Myös kyseisessä tutkimuksessa nousi esiin

opiskelijaohjauksen vaativuus ja lähiohjaajat ilmaisivat ohjaajien koulutuksen laajentamisen tarpeen. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2012, poster-esitys.) (Ks.kuvio 3) Ohjausta pyritään kehittämään opiskelijoilta saatavalla palautteella, nk. CLES-mittareilla (Clinical Learning Environment and Supervision). Tällä palautejärjestelmällä saataviin tuloksiin eivät Saarikosken mukaan kulttuurierot vaikuta. (Saarikoski 2002, 45.)



Kuvio 3. Lähiohjaaja kansainvälisessä oppimisympäristössä.

7 LOPUKSI

Lähiohjaajien vastaukset kuvasivat kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen liittyviä kokemuksia. Enemmistön kannanotot ohjauksen kehittämistarpeisiin sekä -mahdollisuuksiin olivat yhteneviä.

Kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita harjoittelujaksoilla ohjaavat lähiohjaajat ilmaisivat selkeästi koulutustarpeensa ja ne olivat yhteneväisiä teoreettisen aineiston kanssa. Vastauksissa korostuu erityisesti interkulttuurisen ohjauskompetenssin kehittämistarve (ks. luvut 3.5.3, 15 ja 6.1, 25). Useille yhteistyötahoille lähti ilmaistujen kehittämistarpeiden myötä reagoitiodote. Aineiston analyysin tuloksia ja niistä tehtyjä yhteenvetoja peilattiin ohjauskompetenssia käsittelevään teoreettiseen aineistoon. Nämä osoittautuivat yhdensuuntaisiksi lähiohjaajien kokemusten ja vastausten kanssa ja tukevat osaltaan kehittämistarpeiden mukaisten toimenpiteiden suuntaamista.

Hoitohenkilökunnassa, lähiohjaajissa, oppilaitosten kouluttajissa ja opiskelijoissa tapahtuu luonnollista vaihtuvuutta. Jotta osaaminen ja ohjaajien ohjauskompetenssi ovat jatkossakin saatavilla ja edelleen kehitettävissä, tarvitaan järjestelmällistä, päivitettyä ja monimuotoista koulutusta. Sen monimuotoisuudesta hyötyvät vuorotyötä tekevät ja eri oppimiskanavia käyttävät työntekijät. Koulutuksen sisällön, painotusten ja opetusmenetelmien suunnittelussa ja toteutuksessa paras tulos on saatavissa eri toimijoiden yhteistyöllä ja työnjaolla.

Useimpien avointen kysymysten vastauksissa esille nostetuiksi asioiksi osoittautuivat opiskelijoiden suomen kielen osaaminen sekä yhteisen ja sujuvan kielen kokonaan puuttuminen tai sen niukkuus. Suomen kielen osaamiseen kohdistuneet kommentit liittyivät kielen opettamiseen, kielen oppimiseen ja kielen aktiiviseen käyttämiseen. Lähiohjaajat arvioivat avoimesti myös omaan kielitaitoonsa liittyviä puutteita sekä esittivät toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi. Opiskelijoiden perehdytys harjoittelupaikkansa käytäntöihin ja siihen liittyvän tukimateriaalin käyttö oli kirjavaa. Yhteistuumin ja osallistavalla työotteella on tätä mahdollista uudelleen arvioida ja muuttaa käytännöt arjen tarpeita vastaavaksi. Näin on mahdollista tukea sekä opiskelijan että lähiohjaajien ohjaustyötä sekä kaksisuuntaista oppimisprosessia. Monien haasteiden ohella vastaajat

pitivät muun työn ohessa tapahtuvaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamista antoisana ja vaihtelua tuovana.

Mikäli toimintakäytäntöjen muuttamiseksi halutaan kokemuksia laajemmalla joukolta, on kysely mahdollista toistaa lähiohjaajien työnantajaorganisaation tai yhteistyöoppilaitosten toimesta. Kysely on mahdollista muuntaa myös kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille toteutettavaan tutkimukseen sopivaksi. Tällöin saataisiin tietoon myös ohjaussuhteen toisen osapuolen kokemukset ja ohjaukseen liittyvät kehittämistarpeet. Vaikka kohderyhmänä olivat erityisesti sairaanhoitajaopiskelijoita ohjaavat lähiohjaajat, on kartoituksen tuloksia mahdollista peilata muiden kansainvälisten opiskelijoiden ohjauskokemuksiin sekä ohjauksen kehittämismahdollisuuksiin. Näiden lisäksi tuloksia voi hyödyntää maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämistoiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa, seurannassa ja päivittämisessä.

Nyt kerätyn aineiston analyysin tuloksista voi ammentaa arjen näkökulmia jo eri organisaatioiden kansainvälistymiseen liittyvien strategioiden suunnitteluvaiheessa. Eritoten niistä voi olla hyötyä käytännön toimintatapojen ennakoarvioinnissa ja saatujen kokemusten vertailussa. Sarvimäkeä (1988) mukaillen voidaan todeta, että koulutus ja terveydenhuolto taustaorganisaatioineen ovat jatkuvan kehittämisen lisääjiä ja ne voidaan määritellä moraaliseksi elämisen muodoiksi ja käytännöiksi, sillä ne vaikuttavat siihen, minkä osa ovat. (Sarvimäki 1988, 80–81, 87.)

Kansainvälistymiseen liittyvät ja jo olemassa olevat strategiat ovat dokumentteja, jotka toteutuvat eri tasoilla toimivien ihmisten tekojen kautta. Aidolla osallistumisella on myönteinen vaikutus toimintaan eikä osallistuminen vie Harisalón ja Miettisen (2010) mukaan keneltäkään valtaa, vaan vahvistaa ja laajentaa sitä. Elleivät nyt kyselyyn vastanneet lähiohjaajat olisi avanneet näkemyksiään ja kokemuksiaan, pysyisivät asiat muuttumattomina ja kaikkien tahojen olisi vaivatonta toimia kuten aikaisemminkin. Koulutuksen ja terveydenhuollon alttius globaaleille sekä alueellisille muutoksille ei poikkea muista yrityksistä tai työelämästä. Siksi eri organisaatiotasolla toimivien henkilöiden ja sidosryhmien keskinäinen vuorovaikutus, toinen toisensa aktiivinen kuunteleminen ja yhteistyö ovat merkityksellisiä. ”Innovatiivisuus nähdään vahvimpana siellä, missä viralli-

nen ja epävirallinen todellisuus yhdistyvät synergisesti” (Harisalo ja Miettinen 2010, 65–67).

LÄHTEET

- Ankersmit, Frank R. ja Te Velde, Henk 2004. Trust: Cement of Democracy. Leuven, Belgium. Peeters.
- Etelä-Pohjanmaan liitto. Etelä-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2011-2014. http://www.epliitto.fi/upload/files/Maakuntaohjelma_2011_2014.pdf (viitattu 15.11.2013)
- Etelä-Pohjanmaan liitto 2009. Etelä-Pohjanmaan kansainvälistymisen toimintaohjelma. http://www.epliitto.fi/upload/files/kv_toimintaohjelma.pdf (viitattu 15.11.2013)
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2009. Potilaan hyvä hoito Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä, verkkojulkaisu. http://www.epshp.fi/files/1202/Potilaan_hyva_hoito.pdf (viitattu 9.1.2013)
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. Harjoittelun ja työssäoppimisen ohjauksen laatuvaatimukset ja kriteerit. Yhdessä enemmän 2012. http://www.epshp.fi/files/5118/Harjoittelun_ja_tyossaoppimisen_ohjauksen_laatuvaatimukset_ja_kriteerit_Etela_Pohjanmaan.pdf (viitattu 10.10.2013)
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. Strategia 2013-2020. http://www.epshp.fi/files/6270/Strategia_2013-2020.pdf (viitattu 15.11.2013)
- Hanhinen, Taina 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. [http://uta17-
kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1](http://uta17-
kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1) (viitattu 18.11.2013)
- Harbers, Hans 2004. Trust in Politics, Science and Technology: Breaching the Modernist Constitution. Teoksessa Ankersmit, Frank R. ja Te Velde, Henk 2004. Trust: Cement of Democracy. Leuven, Belgium. Peeters.
- Harisalo, Risto ja Miettinen, Ensio 2010. Luottamus. Pääomien pääoma. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Harju, Aaro ja Rantala, Jaakko 2013. Sivistymisen idea – Vapaan sivistystyön eetosta etsimässä. Satakunnan Painotuote.
- Heikkilä, Tarja 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Koivuniemi, Sari (toim.) 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisössä. Tehyn julkaisusarja B: 1/2012. Vantaa. Multiprint Oy.
- Korhonen, Vesa ja Puukari Sauli (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva. Bookwell Oy.
- Laine, Anne; Ruishalme, Outi; Salervo, Pirjo; Siven, Tuula ja Välimäki, Päivi 2004. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveystalalla. Porvoo. WS Bookwell Oy.

- Launikari, M. ja Puukari, S. (toim.) 2005. Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and nest practices in Europe. Helsinki: Centre for International Mobility CIMO; Jyväskylä University of Jyväskylä, Institute for Educational , 151-172.
- Lehto, Markku 2006. Sosiaali- ja terveystalouden strategiat 2015. Kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 14/2006. Helsinki.
- Leponiemi, Jussi; Parkas, Riikka; Suutari, Vesa ja Mohammed Abdirizak 2008. Etnisesti monimuotoistuvan henkilöstön perehdyttäminen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 284. Liiketaloustiede 103. Johtaminen ja organisaatiot.
- Pollari, Jorma ja Koppinen Marja-Leena 2011. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. Juva. Bookwell Oy.
- Saarikoski, M. 2002. Clinical Learning Environment and Supervision. Development and validation of the CLES evaluation scale. Turun yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Turun yliopisto. Väitöskirja.
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/5820/D525.pdf> (Viitattu 15.11.2013)
- Sarvimäki, Anneli 1988. Knowledge in Interactive Practice Disciplines analysis of knowledge in education and health care. Research bulletin 68. Department of Education of Helsinki.
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2009. SeAMK:n kansainvälisen toiminnan strategia 2015.
http://seproarkisto.seamk.fi/arkisto/2009talvi/pages/1_6KVS.htm (viitattu 15.11.2013)
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu , Sosiaali- ja terveysalan yksikkö ja Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Seinäjoen Keskussairaala 2012. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen kehittäminen – klinikkaopettaja-pilotointi Etelä-Pohjanmaalla. Poster-esitys.
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu 1 2013. Hakijan opas 2013. Verkkojulkaisu
<http://www.seamk.fi/loader.aspx?id=9287fa60-70d3-4418-9c14-3ff4548f2fd3> (viitattu 18.11.2013)
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2 2013. Degree Programme in Nursing
<http://www.seamk.fi/In-English/About-us/Campuses-and-faculties/School-of-Health-Care-and-Social-Work/Studies-in-English/Degree-Programme-in-Nursing> (viitattu 4.11.2013)
- Söderfeldt, Björn 1972: Statsvetenskapliga metoder. Uppsala, Sverige. Almqvist & Wiksell.
- Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli 2002. Jyväskylä 2006. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Uusitalo, Hannu 1996: Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva. WSOY:n graafiset laitokset.

Wilkie, Kay ja Burns, Ian 2003. Problem-Based Learning. A Handbook for Nurses. J. W. Arrowsmith Ltd, Bristol. Great Britain.

Lait ja asetukset

- L 28.6.1994. Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940564> (viitattu 4.11.2013)
- L 17.8.1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19920785> (viitattu 4.11.2013)
- L 6.8.2003. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus lääkkeen määräämisestä 726/2003 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030726> (viitattu 4.11.2013)

LIITTEET

LIITE 1

Kyselylomakkeen saatekirje

Arvoisa osastonhoitaja ja kauttasi kv. tutkinto-opiskelijoita ohjaava lähiohjaaja

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa erikoissairaanhoidossa työskentelevien lähiohjaajien kokemukset kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamisesta ja miten ohjausta olisi mahdollista kehittää. Opiskelen Tampereen ammatillisessa opettajakorkeakoulussa (TAOKK) ja oheisen linkin kautta avautuva kyselylomake kytkeytyy opiskeluuni liittyvään kehittämishankkeeseen.

Pyydän ystävällisesti välittämään oheisen vastauslinkin osastonne/yksikkönne nimetyille henkilöille, jotka vastaavat lähiohjaajina kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden (sairaanhoitajaopiskelijat) ammattitaidon edistämiseen liittyvän harjoittelun ohjaamisesta. Koska on mahdotonta tietää, missä eri osastoilla/yksiköissä heitä yleensä ohjauksessa on, pahoittelen, että viesti tulee myös sellaisille osastoille, joissa heitä ei toistaiseksi ohjata.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa 20–25 minuuttia.

Vastausaikaa on 8.11.2013 saakka.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisina.

Tutkimukseen on saatu Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän viranhaltijan lupa.

Kiitos yhteistyöstä!

<http://www.webpolsurveys.com/S/F30A21773D26AE20.par>

Lisätietoja antaa tutkimuksen tekijä

Arja Hyytiä

arja.hyytia(at)kolumbus.fi

Kehittämishankkeen vastuopettajana toimii

yliopettaja **Pirjo Jaakkola**

Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu
pirjo.jaakkola(at)tamk.fi

Kyselylomake

Lähiohjaajien kokemukset kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ohjaamisesta

1) Vastaajan sukupuoli

- Nainen
- Mies

2) Vastaajan ikä

- 20 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- 60 vuotta tai enemmän

3) Erikoissairaanhoidon toiminta-alue, johon nykyinen työyksikkösi kuuluu

- Operatiivinen toiminta-alue
- Konservatiivinen toiminta-alue
- Psykiatrian toiminta-alue
- Päivystyskeskuksen toiminta-alue
- Sairaanhoidollisten palvelujen toiminta-alue
- Tukipalvelut

4) Ohjaatko työssäsi kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita?

(sairaanhoitajaopiskelijat)

- Lähiohjaajana
- Sekä opiskelijavastaavana että lähiohjaajana
- Kv. tutkinto-opiskelijoihin liittyvän työryhmän jäsenenä

5) Miten kauan olet yhteensä ohjannut kv. tutkinto-opiskelijoita (sairaanhoitajaopiskelijat) käytännön työelämässä joko nykyisessä tai muussa työyhteisössäsi?

- vähemmän kuin vuoden
- 1-3 vuotta

yli 3 vuotta

6) Miten tulit valituksi kv. tutkinto-opiskelijoiden (sairaanhoitajaopiskelijat) lähiohjaajaksi?

- Omasta toivomuksestasi
 Yhteisen keskustelun tuloksena (esim. esimies – työntekijä)
 Työyksikkösi yksipuolisella päätöksellä

7) Onko Sinulla omakohtaista kokemusta ulkomailla työskentelystä?

(voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- Opiskeluaikana käytännön työharjoittelussa
 Töissä ulkomaisessa sairaalassa tms.
 Töissä muualla kuin terveydenhuolto-organisaatiossa
 Ei ole kokemusta työskentelystä ulkomailla

8) Onko Sinulla kokemusta ulkomaisten tai maahanmuuttajataustaisten potilaiden / asiakkaiden hoitamisesta?

- kyllä
 ei

9a) Oletko saanut vieraista kulttuureista tulevien kv. tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvää ohjausta tai koulutusta?

- Kyllä
 Ei

9b) Jos vastasit kyllä, niin minkä tahon järjestämänä?

(voit valita useamman vaihtoehdon)

- Työnantajaorganisaatiosi järjestämä ohjaus /koulutus
 Koulutuksenjärjestäjän (oppilaitoksen) toteuttama ohjaus /koulutus
 Työnantajan ja jonkin koulutuksenjärjestäjän (oppilaitoksen) yhdessä järjestämä ohjaus /koulutus
 Sait asiaan liittyvää ohjausta omaan opiskeluusi liittyvänä
 Olet hankkinut omatoimisesti tietoa kyseisestä asiasta

9c) Jos vastasit ei, niin valitse toinen seuraavista vaihtoehdoista

- Ohjausta /koulutusta on järjestetty, mutta et ole osallistunut

Ohjausta/ koulutusta ei ole järjestetty

10) Mikäli ammattitaitoa edistävän harjoittelun jaksolle tulevien ja vieraista kulttuureista lähtöisin olevien kv. tutkinto-opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvää ohjausta /koulutusta ei ole järjestetty tai et ole sellaiseen osallistunut, niin arvioi tilannetta omasta näkökulmastasi

10a) Ohjaus / koulutus olisi itsellesi

Välttämätöntä

Tarpeetonta

10b) Jos pidät erillistä kv. tutkinto-opiskelijoihin liittyvää ohjausta/koulutusta itsellesi välttämättömänä, niin mitä siihen tulisi ehdottomasti sisältyä?

1-2 tärkeintä asiaa.

1.

2.

11) Mikäli pidät tärkeänä saada tietoa itsellesi vieraiden kulttuurien vaikutuksesta kv. tutkinto-opiskelijoiden ohjausprosessiin, niin mikä olisi mielestäsi sopivin toteuttamistapa?

(valitse yksi vaihtoehdoista)

- Tietoa esimerkiksi esitteen muodossa niistä kulttuureista, joista opiskelijoita tulee ja ennen heidän ammattitaitoa edistäväälle harjoittelujaksolle tuloaan.
- Kv. tutkinto-opiskelijoiden itsensä esittelemänä harjoittelujaksolle tulovaiheessa.
- Avoin koulutustilaisuus kaikille kiinnostuneille
- Pelkästään kirjallisessa tai sähköisessä muodossa oleva tieto omatoimista tutustumista varten.

12) Mikä seuraavista vaihtoehdoista olisi sopivin paikka lähiohjaajille ja muille asiasta kiinnostuneille järjestettävälle koulutustilaisuudelle?

(valitse yksi vaihtoehdoista)

- Keskussairaalan luentosali
- Mediwestin auditorio tai muu tila
- Oppilaitoksen tilat
- Sähköisessä oppimisympäristössä
- Osastotunnin tai vastaavan yhteydessä

13) Mikä on työyksikkösi toiminnan kannalta sopivin työpäivän ajankohta tällaiselle koulutukselle?

(valitse yksi vaihtoehdoista)

- koko päivä
- aamupäivä
- iltapäivä

14a) Paljonko käytetään tulovaiheessa aikaa vieraista kulttuureista tulevien kv. tutkinto-opiskelijoiden työyksikköön liittyvään perehdytykseen?

(valitse yksi vaihtoehdoista)

- tuntia (järjestetty tilaisuus)

- päivää (järjestetty tilaisuus)

- Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia

- Opiskelijoita ei perehdytetä lainkaan

- En osaa sanoa

14b) Kv. tutkinto-opiskelijoiden perehdytyksestä vastaa yleisimmin

(valitse yksi vaihtoehdoista)

- Opiskelijavastaava
- Lähiohjaaja
- Useampi lähiohjaaja yhdessä
- Jokin muu henkilö, mikä ammattinimike

- Opiskelijoille ei järjestetä erityistä perehdytystä

- En osaa sanoa

14c) Kv. tutkinto-opiskelijoiden perehdytyksen tukena käytetään

(voit valita useamman vaihtoehdon)

- Suomenkielistä ja yleisesti kaikille muillekin opiskelijoille tarkoitettua perehdytyskansiota tai vastaavaa materiaalia
- Kokonaan englanninkielistä perehdytyskansiota tai vastaavaa materiaalia
- Osa perehdytysmateriaalista on suomeksi ja osa englanniksi
- Käytettävissämme ei ole erityistä kirjallista tai sähköisessä muodossa olevaa perehdytysaineistoa vieraista kulttuureista tuleville opiskelijoille
- En osaa sanoa

Työyksikkösi päivittäiset raportoinnit tai muu henkilöiden välinen tiedonvälitys

(työpäivään liittyvät työnjaolliset ym. seikat tai potilaiden hoitoon liittyvät asiat mm. työvuorojen vaihtuessa)

15a) Muut kuin vuorotyötä tekevät lähiohjaajat vastaavat

(voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- Työyksikössäni ei ole potilaisiin liittyvää raportointikäytäntöä
- Työyksikössäni on kyllä muita raportointiin rinnastettavia ja sisäisen tiedonkulun kannalta tärkeitä päivittäisiä käytäntöjä.

15b) Jos vastasit ”muuta raportointiin rinnastettavia käytäntöjä”, niin miten kv. tutkinto-opiskelijoiden mukana olemisen vaikuttaa raportointikäytäntöihinne

(valitse yksi vastausvaihtoehdoista)

- Ei mitään vaikutusta
- Kv. tutkinto-opiskelijan kysymykset parantavat raportoinnin tai tiedonvälityksen laatua
- Raporttiin tai tiedonvälitykseen käytettävä aika pitenee jonkin verran
- Muu vastaus, mikä

15c) Vuorotyötä tekevät vastaavat. Vastaa nykyisen työyksikkösi käytännön mukaan:

Aamuvuoroon tuleville työntekijöille (ja opiskelijoille)

(valitse yksi vastausvaihtoehdoista)

- Raportti on pelkästään suullinen ja suomen kielellä
- Raportti on pelkästään suullinen ja vain opiskelijan kysyessä asia tarkennetaan muulla kuin suomen kielellä, millä kielellä

-
- Raportti on pelkästään taulukkomuotoinen, tulostettava paperiversio, joka on tiivis ja runsaasti sanojen lyhenteitä sisältävä potilaskuvaus. Se käydään lyhyesti suullisesti läpi.
 - Raportti on muussa kirjallisessa muodossa eikä sisällä mm. sanojen lyhenteitä
 - Sekä lyhyt kirjallinen että suullinen raportti
 - Muu vastaus, mikä
-

15d) Iltavuoroon tuleville työntekijöille (ja opiskelijoille)

(valitse yksi vastausvaihtoehto)

- Raportti on pelkästään suullinen ja suomen kielellä
 - Raportti on pelkästään suullinen ja vain opiskelijan kysyessä asia tarkennetaan muulla kuin suomen kielellä, millä kielellä
-

- Raportti on pelkästään taulukkomuotoinen, tulostettava paperiversio, joka on tiivis ja runsaasti lyhenteitä sisältävä potilaskuvaus. Se käydään lyhyesti suullisesti läpi.
 - Raportti on muussa kirjallisessa muodossa eikä sisällä mm. sanojen lyhenteitä
 - Sekä lyhyt kirjallinen että suullinen raportti
 - Muu vastaus, mikä
-

15e) Yövuoroon tuleville työntekijöille (ja opiskelijoille)

(valitse yksi vastausvaihtoehto)

- Raportti on pelkästään suullinen ja suomen kielellä
 - Raportti on pelkästään suullinen ja vain opiskelijan kysyessä asia tarkennetaan muulla kielellä, millä kielellä
-

- Raportti on pelkästään taulukkomuotoinen, tulostettava paperiversio, joka on tiivis ja runsaasti lyhenteitä sisältävä potilaskuvaus. Se käydään lyhyesti suullisesti läpi.
 - Raportti on muussa kirjallisessa muodossa eikä sisällä mm. sanojen lyhenteitä
 - Sekä lyhyt kirjallinen että suullinen raportti
 - Muu vastaus, mikä
-

16a) Käytettävän ajan perusteet

(valitse yksi vastausvaihtoehto)

- Työyksikössäni noudatetaan työvuoron vaihtumiseen tai muuhun päivittäiseen raportointiin liittyvää suositusaikaa
 - Käytettävä aika on muutoin vakiintunut tietyn mittaiseksi
 - Muu vastaus, mikä
-

16b) Vuorotyötä tekevät vastaavat. Työvuorokohtainen ja tavanomainen päivittäinen raportointiaika on osastollamme / yksikössämme keskimäärin

Aamuvuoroon tuleville työntekijöille, minuuttia

 Iltavuoroon tuleville työntekijöille, minuuttia

 Yövuoroon tuleville, minuuttia

16c) Muut kuin vuorotyötä tekevät vastaavat

(ellei osastollasi/yksikössäsi ole varsinaista potilaiden hoitoon liittyvää raportointikäytäntöä, arvioi kysymyksiä muun tavanomaisen päivittaisen tiedonvälityksen näkökulmasta)

- Työyksikössämme ei ole erityistä päivittäistä raportointi- tai tiedonvälityskäytäntöä (siirry kysymykseen 17)
- Osastollani/yksikössäni käytetään päivittäiseen tavanomaiseen raportointiin/tiedonvälitykseen enintään 15 minuuttia
- ...enintään 30 minuuttia
- ...enintään 45 min
- ...enintään 1 tunti
- ...enemmän kuin 1 tunti

16d) Kaikki vastaavat. Onko kv. tutkinto-opiskelijoiden osallistumisella vaikutusta päivittäisiin raportointikäytäntöihinne tai tiedonvälitykseen liittyviin käytäntöihinne?

(valitse yksi vastausvaihtoehdoista)

- Ei mitään vaikutusta
- Kv. tutkinto-opiskelijan kysymykset parantavat raportoinnin laatua
- Raporttiin käytettävä aika pitenee jonkin verran

Lähiohjaajan ja kansainvälisen tutkinto-opiskelijan vuorovaikutustilanteiden arviointia

17) Mikä on Sinun ja kv. tutkinto-opiskelijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa yleisimmin käytämä yhteinen kieli?

(valitse yksi vaihtoehdoista)

- Pelkästään suomen kieli
- Pelkästään englannin kieli
- Sekä suomen että englannin kieli
- Sekä suomen, englannin että kehon kieli (eleet, näyttäminen)
- Muu kieli, mikä

17a) Millaisia omakohtaisia kehittymistarpeita tunnistat kv. tutkinto-opiskelijan ja Sinun välisissä ohjaamistilanteissa?

17b) Millaisia omakohtaisia kehittymistarpeita tunnistat kv. tutkinto-opiskelijan ja Sinun välisessä muissa kuin ohjaamiseen liittyvissä vuorovaikutustilanteissa?

17c) Millaisia omakohtaisia kehittymistarpeita tunnistat asiakastilanteissa, joihin osallistut yhdessä kv. tutkinto-opiskelijan kanssa?

18) Mitä ohjaamistyötäsi edesauttavaa ja kv. tutkinto-opiskelijan osaamiseen liittyvää tietoa välttämättä tarvitset?

(voit valita useamman vaihtoehdon)

- Ennakkotieto opiskelijoiden osaamisesta

Opiskelijoiden omat ja kirjatut tavoitteet

Tieto, millä keinoin opiskelijan osaamisen lähtötaso arvioidaan, ellei se muutoin ole tiedossasi

Muu, mikä

19) Arvioi omalta kohdaltasi kv. tutkinto-opiskelijoiden ammattitaitoa edistävään harjoitteluun liittyvää osaamisen arviointia?

(voit valita useamman vaihtoehdon)

Arvioinnissa noudatetaan täsmälleen samoja perusteita kuin äidinkielenään suomen kieltä puhuvien opiskelijoiden suhteen

Osaamisen arvioinnin koet vaikeaksi, mikäli kv. tutkinto-opiskelijan suomen kielen taito on heikko

Et osaa sanoa

Jokin muu vastaus, mikä

20) Kerro 1-2 keinoa, jotka tukisivat kv. tutkinto-opiskelijoihin liittyvää ohjaamistyötäsi

20a) Työnantajaorganisaationi voisi...

1

2

20b) Koulutuksenjärjestäjät (oppilaitokset) voisivat...

1

2

20c) Työyksikköni henkilökunta voisi...

1

2

20d) Kansainväliset tutkinto-opiskelijat (sairaanhoitajaopiskelijat) voisivat...

1

2

20e) Itse voisin...

1

2

21) Mitä muuta haluaisit sanoa?

Kiitos vastauksistasi!

Opiskelijoiden työyksikköön perehdytykseen käytetty aika (taulukko 1, kysymys 14a)

14a) Paljonko käytetään tulovaiheessa aikaa vieraista kulttuureista tulevien kv. tutkinto-opiskelijoiden työyksikköön liittyvään perehdytykseen?	Tuntia (järjestetty tilaisuus): Avoimet vastaukset	Päivää (järjestetty tilaisuus): Avoimet vastaukset	Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia: Avoimet vastaukset
päivää (järjestetty tilaisuus)		1	
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			1t
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			
tuntia (järjestetty tilaisuus)	1–2		
päivää (järjestetty tilaisuus)		viikon 2 tunnin pätkissä	
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			2–3
tuntia (järjestetty tilaisuus)	6 tuntia		
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			? koko ajan
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			8
päivää (järjestetty tilaisuus)		1	
En osaa sanoa			
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			2
tuntia (järjestetty tilaisuus)	n.4–6 t		
tuntia (järjestetty tilaisuus)	2		
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			8
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			1,5
En osaa sanoa			
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			1–2
Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia			8
tuntia (järjestetty tilaisuus)	2 tuntia		
En osaa sanoa			

1 = tuntia (järjestetty tilaisuus)

2 = päivää (järjestetty tilaisuus)

3 = Opiskelijat perehdytetään muun työn ohessa ja kesto on noin tuntia

4 = Opiskelijoita ei perehdytetä lainkaan

5 = En osaa sanoa