

Suvi Seppänen

**LÄHIOHJAAJIEN ROOLIT OPISKELIJAHOHJAUKSESSA KÄYTÄNNÖNHOITOTYÖSSÄ**

Opinnäytetyö  
Kajaanin Ammattikorkeakoulu  
Sosiaali-, Terveys- ja Liikunta-ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Kevät 2008

Koulutusala Sosiaali-,terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Suvi Seppänen	
Työn nimi Lähiohjaajien roolit opiskelijaohjauksessa käytännönhoitotyössä.	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Mielenterveystyö	Ohjaaja(t) Karhu Anne, Mikkonen Kaisa
	Toimeksiantaja Kainuun maakunta-kuntayhtymä, Hoitotyön osaamisen johtaminen projekti
Aika Kevät 2008	Sivumäärä ja liitteet 44+4
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ohjaajien rooleja opiskelijoiden ohjauksessa ja selvittää, miten Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa. Tarkoituksena oli, että saatujen tietojen avulla pystytään kehittämään sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjausta Kainuun- maakunnassa eri hoitoyksiköissä. Lisäksi opinnäytetyön tuloksista on hyötyä toimeksiantajalle, Osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojektille.</p> <p>Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyön aineisto kerättiin strukturoidun lomakehaastattelun avulla. Haastattelin neljää sairaanhoitajaa. Saadun aineiston analysoin deduktiivisella sisällön analyysillä.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkimustehtäviä olivat: Millaisia rooleja lähiohjaajilla on opiskelijaohjauksessa käytännönhoitotyössä sekä millä tavalla Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että ajan puute on monesti ongelma opiskelijaohjauksessa. Ohjaajat halusivat enemmän aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen. Ohjaajilla on monia rooleja opiskelijaohjauksessa. Haastatteluvilla ohjaajilla korostui ihmissuhdeosaajan, arjen pyörittäjän sekä rajojen asettajan roolit. Työn opettajan roolin tulokset olivat ristiriitaisia.</p> <p>Lisäksi ohjaajat kokivat, että Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on motivoinut ohjaamiseen eri tavalla ja että koulutuksen myötä opiskelijoiden tavoitteet ja arviointikriteerit ovat selkiytyneet. Lisäkoulutusta kaivattaisiin palautteen antamisesta ja informaatiota osastolle, kun opiskelijoille tulee uusia asioita liittyen käytännönharjoitteluun.</p> <p>Jatkotutkimusaiheena voisi olla lähiohjaajien jaksamisen tukeminen opiskelijaohjauksessa. Tutkimuksella kartoitettaisiin, kuinka paljon opiskelijaohjaus kuormittaa ohjaajia ja miten kuormittuminen mahdollisesti näkyy heidän työssään.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	hoitajat, roolit, kehittyminen, ohjaaja, koulutus, opiskelija
Säilytyspaikka	x Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta x Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Health and Sports	Degree Programme Nursing care
Author(s) Suvi Seppänen	
Title Personal Nursing Instructor's Roles in Student Guidance in Nursing Practice	
Optional Professional Studies Mental Health Care	Instructor(s) Anne Karhu and Kaisa Mikkonen
	Commissioned by the Joint Authority of Kainuu Region, the Management of Nursing Competence in Kainuu project
Date Spring 2008	Total Number of Pages and Appendices 44+4
<p>The objective of this study was to clarify the roles of personal nursing instructors in student guidance and to clarify how the personal nursing instructor training organized by Kajaani University of Applied Sciences (UAS) had affected the roles of personal nursing instructors in student guidance. The purpose was with the help of information collected to develop student guidance in different units within the Joint Authority of Kainuu Region. In addition, the results of this thesis will be of use to the commissioner, the Management of Nursing Competence in Kainuu project.</p> <p>The research method was qualitative. The material was collected with a structured interview of four nurses and analyzed with a deductive analysis of the contents. The research tasks of this thesis were the following: what kind of roles personal nursing instructors had in nursing practice, and how the personal nursing instructor training organized by Kajaani UAS had affected the roles of personal nursing instructors in student guidance.</p> <p>The results of the research showed that lack of time was often a problem in nursing practice. The personal nursing instructors would have wanted more time for student guidance. The instructors have many roles in nursing practice: the roles in human relationships, running everyday life and setting the limits were emphasized by the informants. The results concerning the role of a teacher were contradictory. The personal nursing instructors also experienced that the training organized by Kajaani UAS had motivated them in a new way and provided them with a clearer insight into the goals and assessment of students. More training on giving feedback and also more information are needed as students face new issues related to practical training.</p> <p>A further research subject could be the support given to personal nursing instructors to help them cope in nursing practice. This research would study how much student guidance loads instructors and how this work load is possibly seen at work.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	nurses, roles, development, personal nursing instructor, education, student
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

# SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA OHJAAJIEN ROOLEISTA	3
3 OHJAAJIEN ROOLIT OPISKELIJA-OHJAUKSESSA	8
3.1 Lähiohjaajan rooli ohjauksessa ja arvioinnissa	8
3.2 Opiskelijan rooli ohjauksessa	10
3.3 Roolikartta	11
3.4 Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus	12
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄT	13
5 TUTKIMUSMENETELMÄT	14
5.1 Aineiston hankkiminen ja haastateltavien valinta	14
5.2 Aineiston analyysi, sisällönanalyysi	16
5.2.1 Haastattelulomakkeen esitestaus	17
5.2.2 Kohdejoukko ja haastatteluiden toteutus	17
5.3.2 Aineiston käsittely	18
6 TULOKSET	19
6.1 Ihmissuhdeosaaja	19
6.2 Rajojen asettaja	22
6.3 Työn opettaja	25
6.4 Arjen pyörittäjä	30
6.5 Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	34
8 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS	37
8.1 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdintaa	37
9 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA POHDINTA	38
9.1 Eettisyyden pohdintaa	38
9.2 Oman asiantuntijuuden pohdinta	40
LÄHTEET	42
LIITTEET (4)	45

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää ohjaajien rooleja opiskelijoiden ohjauksessa ja selvittää, miten Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on, että saatujen tietojen avulla pystytään kehittämään sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjausta Kainuun- maakunnassa eri hoitoyksiköissä. Lisäksi opinnäytetyön tuloksista on hyötyä toimeksiantajalle, Osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojektille. Opinnäytetyön avulla kehitän myös omaa ammatillista asiantuntijuuttani niin asiakaslähtöisyyden, terveyden edistämisen, ennaltaehkäisyyn, selviytymisen tukemisen, kriittisen ajattelun kuin opiskelijaohjauksen kannalta.

Opinnäytetyöni keskeiset käsitteet ovat opiskelija, lähiohjaaja, lähiohjaajakoulutus, käytännönharjoittelu sekä ohjaajuuden roolikartta.

Opinnäytetyöni keskeinen käsite on roolit. Rooleja voi kehittää tai omaksua läpi elämän. Jokaisella ihmisellä on käytössään useita eri rooleja. Mitä enemmän rooleja henkilöllä on käytössään, sitä joustavampi hän ihmisenä on. Rooliin samastuminen on aina yksilöllistä. Ohjaajan keskeisimmät roolit kypsyvät vanhemmuuden myötä. Jotkut roolit saattavat jäädä kokonaan puuttumaan, jotkut ovat luontevassa käytössä ja jotkut muodostuvat ylikehittyneiksi. Rooleilla on seuraavat kehitysasteet: Ylikehittyneet, sopivasti kehittyneet, alikehittyneet ja puuttuva. (Helminen & Iso-Heiniemi 1999, 13).

Sopivasti kehittyneissä rooleissa toiminta on helppoa ja luontevaa ja roolia voi käyttää tahdonalaisesti. Ylikehittyneissä rooleissa toiminta on automaattista ja kaavoihin kangistunutta tai liiallista, eikä välttämättä tilanteen mukaista. Alikehittyneissä rooleissa käyttäytyminen on kuin harjoittelua. Tunteet voivat ohjata ihmisen toimintaa. Tunteet ovat aina roolin toiminnan mukaiset. (Helminen & Iso-Heiniemi 1999, 14).

Tutkin lähiohjaajien rooleja opiskelijaohjauksessa. Teen tutkimuksen lähiohjaajien näkökulmasta. Opinnäytetyöni aiheeseen liittyviä tutkimuksia on tehty useita, mutta lähiohjaajien rooleja ei suoraan ole tutkittu. Opinnäytetyössäni suoritan strukturoidun lomakehaastattelun neljälle lähiohjaajalle. Valitsin haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi, koska se on tiedonkeruumenetelmänä joustava ja menetelmällä saatu tieto on vertailukelpoista, kun vertaan

oman tutkimuksen tuloksia aiempiin tutkimuksiin. Strukturoitu haastattelu on lomakehaastattelu. Haastattelukysymykset muodostuvat aikaisempien tutkimusten tulosten ja ohjaajuiden roolikartan (liite 1) pohjalta. Haastattelun jälkeen käsittelen saadun aineiston deduktiivisella sisällön analyysillä.

Lähiohjaajien roolit ovat tärkeä ja ajankohtainen asia opiskelijaohjauksessa. Opinnäytetyönsäni tarkoitan lähiohjaajalla henkilöä, joka on toimintayksikön nimeämä opiskelijanohjauksesta vastuussa oleva hoitaja. Lähiohjaajan tehtävänä on perehdyttää opiskelija toimintayksikköön ja sen toimintaan. Lähiohjaajalla on päävastuu opiskelijan ohjauksesta ja hänen tehtävänä on muun muassa tukea, kannustaa ja kehittää opiskelijan käytännöntaitoja. Jotta opiskelijalla olisi mahdollisimman turvallinen ja hyvä oppimisympäristö, tulisi lähiohjaajan toimia mahdollisimman hyvänä hoitotyön ammattilaisen esimerkkinä opiskelijalle.

Opetusministeriön osaamisvaatimuskuvauksessa käy ilmi, että sairaanhoitajan tulee osata hankkia ja arvioida kriittisesti tietoa ja osata käyttää sitä toimintansa perusteena. Lisäksi sairaanhoitajan tulee osata käyttää tutkimustietoa oman toimintansa ja työyhteisönsä kehittämisessä ja arvioinnissa. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2001. Opetusministeriö 61.)

Opinnäytetyön aiheen valintaa tukee se, että suuntaudun opinnoissani mielenterveystyöhön. Mielenterveystyössä on kysymys paljon ihmisten persoonallisuudesta. Persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten toimimme eri tilanteissa. Aihe opinnäytetyöhöni ideoitiin ohjauspalaverissa oman ohjaavan opettajan, sekä toisen Kajaanin ammattikorkeakoulun opettajan kanssa. Aihe oli mielestäni mielenkiintoinen ja innostava.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Kainuun maakunta-kuntayhtymä ja Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti. Projektin yhteyshenkilöinä toimivat Merja Leinonen ja hallintoylihoitaja Helena Heikkinen. Projektin tarkoituksena on kehittää hoitotyön käytäntöä ja sen johtamista, sekä koulutusta, että tutkimuksia Kainuussa. Projektin tavoitteena ovat muun muassa hoitohenkilökunnan osaamisen kehittyminen asiakkaan /potilaan ja hänen perheensä /läheistensä ohjauksessa ja uusien työntekijöiden perehdytystä ja heidän osaamisensa kehittymistä tukeva ilmapiiri ja toiminta, sekä opiskelijoiden ammatillista kasvua edistävä toiminta. Projekti toteutetaan yhteistyössä Kainuun maakunta- kuntayhtymän, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun ammattiopiston kanssa. Projekti valmistuu Helmikuussa 2008.

## 2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA OHJAAJIEN ROOLEISTA

Selvitän opinnäytetyössäni, millaisia rooleja ohjaajilla on opiskelijaohjauksessa. Lisäksi selvitän, miten Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut ohjaajien rooleihin. Käytännön harjoittelusta on tehty useita tutkimuksia niin lähiohjaajien, kuin opiskelijoidenkin näkökulmista, mutta lähiohjaajien rooleista opiskelijaohjauksessa ei ole suoraan tehty paljon tutkimuksia. Tulen jatkossa käyttämään opinnäytetyöni aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia hyödyksi omassa opinnäytetyössäni.

Meretojan & Häggman - Laitilan (2006) artikkelissa Lähiohjaaja sairaanhoitaja-opiskelijoiden ohjatussa harjoittelussa ilmenee, että sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjatun harjoittelun sisältö on epäselvä. Harjoittelun tavoitteet ovat vaativat ja niiden määrä opintoviikkoina on suuri. Harjoittelua ohjataan epäyhtenäisesti ja ohjaajien roolit ovat epäselvät. Ohjattu harjoittelu vaihtelee sen mukaan, kuka on ohjaaja sekä millainen on yksikön työ- ja potilastilanne sekä ilmapiiri. Harjoittelun sisältö määrittyy pääasiassa opetussuunnitelmien ja opettajien tarpeista/näkökulmista. Työelämän edustajien näkemyksiä ei tunneta riittävästi, vaikka heidän roolinsa opiskelijaohjauksessa on jatkuvasti vahvistunut. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että sairaanhoitajilla ja heidän esimiehillään oli molemmilla selkeät mielikuvat ohjauksesta prosessina. Tutkimukseen osallistuneiden toimialoilla ei ollut yhteisesti sovittua kirjallista kuvausta lähiohjaajan roolista. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että esimiehet korostivat lähiohjaajien merkitystä roolimallina. Tämä edellyttää lähiohjaajilta vahvaa sitoutumista oman työn ja toiminnan jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen. Tämän tutkimuksen tulokset kuvaavat ohjauksen tavoitetilaa.

Oikarinen on tehnyt vuonna 1998 opinnäytetutkielman Kuopion yliopiston hoitotieteen laitokselle aiheesta hoitajien oppimiskäsitykset kliinisen opiskelun ohjauksessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien erilaisia käsityksiä oppimisesta hoitotyön opiskelijoiden hoitotyön kliinisessä opiskelussa. Lisäksi tutkimuksessa kuvattiin sitä, millaisiin käsityksiin oppimisesta hoitajat perustavat opiskelijaohjauksensa. Oppimisen edistämisen keinoina tutkimuksessa tuli esille kannustaminen tiedon etsintään, yhdessä tekeminen, opiskelijan itsenäinen työskentely, keskusteleminen, mahdollisuus reflektioon, opiskelijan huomioiminen työyhteisön jäsenenä sekä hoitajan tiedostaminen mallina olemisesta. Oppimista arvioidaan tekemällä kontrolloivia kysymyksiä, arvioimalla työn tulosta, keskustelemalla opiskelijan

kanssa sekä arvioimalla osaako opiskelija perustella tekemiään ratkaisuja. Tästä tulee jatkossa olemaan hyötyä omassa opinnäytetyössäni, kun selvitän hoitajien rooleja haastattelemalla.

Mettälä on tehnyt vuonna 1994 Pro gradu- tutkielman, Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia kliinisen opiskelun arvioinnista. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia kliinisen opiskelun arvioinnista. Tutkimuksen kohderyhmänä oli 64 erikoistumislinjan neljännellä ja viidennellä lukukaudella olevaa sairaanhoitajaopiskelijää. Tutkimusaineisto koottiin kyselyllä. Vastausprosentti oli 84 %. Tutkimuksessa tuli esille, että kliinisen opiskelun ohjauksessa ohjaaja on keskeisessä asemassa opiskelijan oppimisen ja ammatillisen kasvun tukemisessa. Avoimien kysymysten mukaan opiskelijat pitivät tärkeänä henkilökohtaisen ohjaajan nimeämistä. Opiskelijat arvostivat ammatillisessa kasvussaan edennyttä ohjaajaa. Hoitoyhteisöissä toimivat ohjaajat ovat roolimalleja, siksi heidän olisi tiedostettava oma keskeinen asemansa opiskelijan ammatillisen kasvun tukijana. Opiskelijalle olisi nimettävä ohjaaja, joka pitää työstään ja opiskelijoiden ohjauksesta. Opiskelijat kokevat ohjaajan opettajana, joka voi edistää heidän oppimistaan ja ammatillista kehittymistään. Ohjaajan tulisi toimia opiskelijan kanssa samoissa työvuoroissa. Työvuorojen suunnitteluun opiskelijat voivat osallistua käymällä hoitoyhteisössä sopimassa työvuoronsa yhdessä ohjaajansa kanssa. Samalla he voivat ottaa vastuuta oman opiskelunsa suunnittelusta. Opiskelijat arvostavat ohjaajien ja opettajien kanssa käytäviä keskusteluja hoitamiseen liittyvistä asioista sekä muista hoitoyhteisöstä nousevista ajatuksista. Heillä on valmius asioiden kriittiseen reflektointiin, mikä edistää ammatillista kasvua. Kyselyvastauksissaan opiskelijat tuovat esille, että he haluavat keskustella todellisista hoitamiseen liittyvistä asioista, eivätkä ainoastaan “kuulumisista”. Näitä keskusteluja käydään yleensä opettajan kanssa.

Opiskelijoista 59 % oli pohtinut ohjaajan kanssa eri vaihtoehtoja toteuttaa hoitoa. Vastanneista 69 % oli suunnitellut potilaan hoitoa teoreettisen tietonsa pohjalta. Nämä asiat ovat keskeisimpiä ammatillisen kasvun kannalta. Opiskelijoiden mainitsemat kiire ja joidenkin ohjaajien haluttomuus ohjaamiseen aiheuttivat sen, että tehtävät annetaan yksiselitteisinä ohjeina, mitkä opiskelijat suorittavat itsenäisesti. Tämän muutamit opiskelijat kokevat “juoksumiehenä” tai “työvoimana olemisena”. Tutkimustulos on samansuuntainen aikaisemmin tehtyjen tutkimusten kanssa (Halttunen 1992, Hartley & Aukamp 1994) . Vastanneista 66 % kokee saavansa jatkuvaa palautetta oppimisensa edistymisestä. Opiskelijoiden aikaisemmalla hoitoalan työkokemuksella on yhteyttä palautteen pyytämiseen. Kliinisessä opiskelussa korostetaan oma-aloitteisuutta. Oma aloitteisuuden vaatiminen kliinisessä opiskelussa lienee



arveluttavaa, jos asiat ovat aivan uusia. Yleensä opiskelijat kokevat palautteen opiskelua tukeväksi. Sen sijaan ohjaajat ja opettajat eivät nähneet palautteen saamista omasta toiminnastaan tärkeänä. Tulosta tukee aiemmat tutkimukset. (Hyttinen 1992, Kelly 1992). Miksi opettajat ja ohjaajat eivät halua palautetta opiskelijoilta? Syynä voi olla, että ohjaajat ja opettajat kokevat palautteen antamisen edelleen enemmän toiminnan arvosteluksi kuin sen kehittämiseksi. Opiskelijoiden kokemusten mukaan ohjaajat eivät pidä myöskään potilaita tärkeinä opiskelijoiden hoidonlaadun arvioijana. Tämä saattaa johtua siitä, ettei opiskelijoiden oppimista yhdistetä hoidon laatuun, vaan ne mielletään kahdeksi eri asiaksi. Palautteen antamisessa ja sen vastaanottamisessa on tulosten mukaan kehittämistä. Opiskelijoilta saa arvokasta tietoa työyhteisön hoidon laadusta. (Mettälä, K. 1994,69-75).

Opiskelijoista 39 % kokee, etteivät he ole tasavertaisia jäseniä työyksikössä. Tulosten mukaan tasavertaisuuden puuttuminen näkyy siinä, että 48 %:lla opiskelijoista ei ollut tilaisuutta arvioida hoitoyksikön hoitokäytäntöjä. Tasavertaisuuden puuttuminen näkyy myös itse arvioinnin yksipuolisuutena. Opiskelijat kokivat, että ohjaajista vain 36 % ja opettajista 23 % arvioi omaa toimintaansa. Tämä saattaa osaksi johtua siitä, etteivät ohjaajat ja opettajat ole ääneen arvioineet omaa toimintaansa vaan tekevät sitä kaikessa hiljaisuudessa tai lähimpien työtoverien kanssa. Syynä saattaa olla myös se, ettei asioista keskustella. Opiskelijat, ohjaajat ja opettajat eivät tunne toisiaan, eivätkä kerro toisilleen ajatuksistaan, mikä voisi toteutuessaan olla ammatillisen kasvun paikka kaikille. Tutkimustulosten mukaan voidaan olettaa, että olisi kiinnitettävä huomiota avoimeen vuorovaikutukseen opiskelijoiden, ohjaajien, opettajien ja potilaiden välillä. Sen avulla osapuolet oppivat tuntemaan toisensa ja ilmaisemaan ajatuksia omasta ja muiden toiminnasta. Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että kliinisen opiskelun arvioinnissa ammatillista kasvua edistää eniten ohjaajien ominaisuuksiin liittyvät tekijät, itsearviointi ja hoitamiseen liittyvien asioiden luottamuksellinen reflektointi. Ammatillista kasvua heikentävinä tekijöinä voidaan pitää arvioinnin ja tasavertaisuuden puuttumista sekä ohjaajista ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä. (Mettälä, K. 1994, 69-75).

Saarikoski on tehnyt vuonna 1998 tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli kehittää sairaanhoitajan toteuttaman ohjauksen ja oppimisympäristön arviointimittari. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset olivat muun muassa, että ohjaussuhde on tärkein alue. Opiskelijoiden tyytyväisyyden kannalta tärkeintä on onnistunut yksilöllinen ohjaus ja henkilökohtaiset ohjaajat sekä ohjauskeskustelut.

Watson (1999) on tehnyt tutkimuksen, jonka tarkoituksena on ollut vertailla opiskelijoiden ja ohjaajien kokemuksia ohjaajan toiminnasta. Tutkimuksen kohdejoukkona oli 35 opiskelijaa sekä 15 käytännönohjaajaa. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluina. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että opiskelijoiden mukaan ohjaajat organisoivat opiskelun ja ohjaajat tukivat opiskelijoita. Ohjaajien mukaan ohjaajat toimivat opiskelijoille roolimalleina, opiskelijoiden tukijoina. Tutkimuksen tulosten perusteella ohjaajille tulisi järjestää lisää koulutusta ja resursseja toimintaansa.

Mölsä on tehnyt vuonna 2000 Pro gradu -tutkielman sairaanhoitajaopiskelijan käytännön opiskelun ohjauksesta ohjaajan näkökulmasta. Tutkielman aineistonkeruu on tapahtunut kyselyllä ja aineisto on muodostunut 84 ohjaajasta. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että ohjauksen ongelmia on muun muassa opetussuunnitelmien tavoitteet ja niiden epäselvä sisältö. Lisäksi ohjauksen ongelma on myös selkeytymätön työnjako opettajien kanssa.

Löfmark & Wikblad ovat tehneet Ruotsissa vuonna 2001 tutkimuksen, jossa tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia opiskelijoiden oppimista edistäviä sekä ehkäiseviä tekijöitä ohjatussa harjoittelussa. Tutkimuksen aineistonkeruu on tapahtunut opiskelijoiden päiväkirjojen muistiinpanojen avulla. Tutkimukseen osallistui 47 opiskelijaa. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että opiskelijoiden oppimista edistivät mahdollisuus itsenäiseen toimintaan, vastuun saaminen, työskentely eri tasoilla ja toiminnan kontrollointi. Ehkäiseviä tekijöitä olivat luottamuksen sekä ohjaussuhteen jatkuvuuden puute. (Löfmark, A & Wikblad, K. 2001).

Öhrling & Hallberg ovat tutkineet vuonna 2001 ohjaajien kokemuksia omasta toiminnastaan. Tutkimus on laadullinen ja aineisto on kerätty 17 ohjaajan esseistä. Aineisto on analysoitu fenomenologis- hermeneuttisella teemoittelulla. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ohjaajien tehtävinä on suojata opiskelijaa ja voimistaa oppimisessa. Ohjaajat tarvitsevat lisää tietoa oppimisstrategioista ja ohjaajat hyötyivät verkostoitumisesta. (Öhrling, K & Hallberg, I. 2001).

Hautalan vuonna 1994 tekemässä Pro gradu -tutkielmassa oli tarkoituksena tutkia hoitotyön oppimista edistäviä keinoja. Tutkimukseen osallistui 12 opiskelijaa, jolle tehtiin yksilöhaastattelut. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Oppimista edistivät opiskelijo-

den ja ohjaajien avoin vuorovaikutus, nimetyt ohjaajat sekä systemaattinen, opiskelijoiden yksilöllisiin oppimistarpeisiin painottuva ohjaus. (Hautala, H.1994).

Jokela on saanut vuonna 1995 tekemästään Pro gradu -tutkielmastaan samanlaisia tuloksia kuin Hautala. Jokela tutki 9 opiskelijan teemahaastattelun avulla opiskelijoiden kokemuksia harjoittelusta. Tuloksista selvisi, että nimetyt ohjaajat mahdollistivat opiskelijan tehokkaan oppimisen. Lisäksi harjoittelun lähtökohtana on opiskelijoiden kiinnostus ja aktiivisuus harjoittelua kohtaan. Opiskelija saa kokonaiskuvan hoitotyöstä käytännönjaksojen jälkeen. (Jokela, K.1995).

Atkins & Williams ovat tehneet vuonna 1995 tutkimuksen ohjaajien kokemuksista. Tutkimuksen tulokset ovat verrattavissa Yonge O vuonna 2002 tekemään tutkimukseen Ohjaajien kokemukset stressiä aiheuttavista tekijöistä. Atkinsin & Williamsin tutkimuksessa aineistonkeruu tapahtui 12 ohjaajan yksilöhaastatteluiden avulla. Tutkimuksen tuloksina oli muun muassa, että ohjaajat tukivat opiskelijoita oppimisessa, toimivat yhteistyössä ja antoivat ammatillista roolimallia oppien ohjauksen kautta. Ongelmana oli selviytyä päällekkäisistä velvollisuuksista potilashoidossa ja ohjaustyössä. Yongen tutkimuksen aineistonkeruu on tapahtunut 295 ohjaajan kyselyiden avulla. Yongen tutkimustuloksista kävi niin ikään ilmi, että stressiä aiheuttavista tekijöistä suurin (75 %) oli ohjaajien mielestä päällekkäiset potilashoito- ja ohjausvelvollisuudet ja aikapula. (Atkins, S & Williams, A.1995). (Yonge, O.2002).

### 3 OHJAAJIEN ROOLIT OPISKELIJOHJAUKSESSA

#### 3.1 Lähiohjaajan rooli ohjauksessa ja arvioinnissa

Lähiohjaaja on toimintayksikön nimeämä opiskelijan ohjauksesta vastuussa oleva hoitaja. Hän perehdyttää opiskelijan harjoittelun toimintayksikköön ja sen toimintaan. Jos opiskelija on hyvin perehdytetty, hänen on helpompi tarttua työtehtäviin sekä sopeutua yhdeksi toimintayksikön työntekijäksi. Lähiohjaaja on opiskelijan kannalta keskeisin henkilö ohjatun harjoittelun aikana, sillä hänellä on päävastuu opiskelijan ohjauksesta ja hän tukee opiskelijan oppimista. Lähiohjaaja antaa palautetta opiskelijalle ja arvioi hänen suoriutumistaan. Harjoittelun lopussa hän arvioi opiskelijan oppimista kokonaisuutena opiskelijan asettamien tavoitteiden pohjalta. (Kuosmanen & Puoskari 2006, 13)

Esimiehet edellyttävät lähiohjaajilta opiskelijoiden oppimistarpeiden tunnistamista ja oppimistilanteiden järjestämistä. Lähiohjaajan on osattava tehdä päätöksiä. Lähiohjaajalla tulee olla hyvä pedagoginen osaaminen. Lisäksi lähiohjaajalla tulee olla hyvät tiedot, vankka käytännön osaaminen, sekä korkeatasoinen eettinen näkemys ja toiminta. Esimiehet edellyttävät lähiohjaajilta lisäksi yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Lähiohjaajalla tulee olla positiivinen suhtautuminen elämään, ympäröivään yhteiskuntaan ja opiskelijaan. (Tutkiva hoitotyö 2006, Vol.4 12)

Lähiohjaajan tehtäväalueita ovat harjoittelun toteutuksen suunnittelu, toteutuksesta huolehtiminen, opiskelijan toiminnan arvioiminen, opiskelijan tukeminen ja sairaanhoitajan mallina oleminen. Harjoittelun toteutuksen suunnittelun yhteydessä asetetaan yhteinen tavoite ja tarkistetaan se vähintään viikoittain. Harjoittelun toteutuksesta huolehtiminen sisältää potilaan hoitamiseen liittyvää konkreettista ohjaamista tavoitteeseen pääsemiseksi. Opiskelijan toiminnan arvioiminen sisältää väli- ja loppuarvioinnin järjestämisen sekä opiskelijatarpeiden tunnistamisen. Lisäksi ohjaajan tulisi mahdollistaa harjoittelun jatkuminen, mikäli osaamisessa on tavoitteisiin nähden suuria puutteita. Opiskelijan tukeminen nähdään ammattiin kasvamisen tukemisena. (Tutkiva hoitotyö 2006, Vol.4 13)

Lähiohjaus on tärkeää, sillä se vaikuttaa käsitykseen tulevasta ammatista, ammatillisesta kehitymisestä, ammatillisen uran suunnittelusta ja osaston julkisuuskuvasta. Lähiohjauksen myötä lähiohjaajalle itselleen syntyy uusi motivaatio työn tekemiseen ja uuden oppimiseen. Ohjaus

vaikuttaa opiskelijoiden saamaan kuvaan sairaanhoitajan työstä ja sillä luodaan pohja ammattiin suhtautumiseen. Lähiohjaajan tehtävänä on ohjata opiskelija tavallaan siihen, että sairaanhoitajan ammatti on ikuista oppimista. Lisäksi lähiohjaus vaikuttaa opiskelijan ammatti-identiteetin syntymiseen. Ohjaus vaikuttaa myös urasuunnitteluun. Parhaimmillaan opiskelijat haluavat palata takaisin harjoitteluosastolle valmistumisensa jälkeen. Ohjaus vaikuttaa esimiesten ja sairaanhoitajien mukaan siihen, mille alalle tai osastolle opiskelija hakeutuu tulevaisuudessa. Ohjaus liittyy myös alalla pysymiseen ja alalle kiinnittymiseen. Hyvin onnistunut ohjaus (ohjauksen hyvä taso) pystyy antamaan hyvän kuvan osastosta myös julkisuuteen. Ohjaus luo opiskelijalle kuvaa siitä, miten ammattia voi itse kehittää. (Tutkiva hoitotyö 2006, Vol.4 13,14)

Lähiohjaaja arvioi ja ohjaa opiskelijaa taitojen parempaan hallintaan. Ohjaajan tehtävänä on tarjota opiskelijalle uusia aineksia tai vaihtoehtoisia näkökulmia, joista hänen on mahdollista itse tulkita ja arvioida saamaansa uutta tietoa, sekä edelleen kehittää arviointitaitoaan. Tärkeää on tuoda esille omat näkemyksensä arvioivasta opiskelijasta. Kun opiskelijan ja ohjaajan välille muodostuu luottamuksellinen ja myönteinen yhteistyösuhde, arvioinnin antaminen vahvistaa opiskelijan ammatillista kehittymistä. Tällöin opiskelijat hyväksyvät myös kriittisen palautteen. Jos lähiohjaaja ei korosta liikaa arvioijan rooliaan, vaan auttaa luomaan oppimista sallivan ilmapiirin, opiskelija pitää mahdollisia virheitä oppimismahdollisuuksina eikä ainoastaan kritiikkinä. Ohjaajan tulisi keskittyä arvioimaan opiskelijan sisäistä, eikä ainoastaan ulkoista toimintaa. (Kuosmanen & Puoskari 2006, 18)

Opiskelijat arvostavat lähiohjaajassa kannustavuutta, kärsivällisyyttä, rauhallisuutta, joustavuutta ja kiireettömyyttä. He kokevat tärkeäksi, että lähiohjaaja kertoo mielipiteensä, osaa arvioida opiskelijan ohjauksen tarpeen, antaa opiskelijalle hoitotyön tehtäviä sekä pyytää opiskelijaa perustelemaan toimintaansa. Ohjaussuhteen onnistumisen perusteena on lähiohjaajan halu oppia tuntemaan opiskelija. Opiskelija tarvitsee harjoittelun alkuvaiheessa enemmän lähiohjaajan arviointia ja saamansa palautteen avulla hän oppii vähitellen arvioimaan itse omaa toimintaansa. (Kuosmanen & Puoskari 2006 14,18)

### 3.2 Opiskelijan rooli ohjauksessa

Terveysalan ammatillisen koulutuksen työssä oppimisessa ja ammattikorkeakoulutuksen ohjatussa harjoittelussa opiskelijat perehtyvät terveydenhuollon toimintaan ja arvoperustaan. Työssä oppimisen ja ohjatun harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Sosiaali- ja terveysalan ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen tehtävänä on varmistaa, että terveydenhuollon säänneltyihin ammatteihin valmistuvilla on potilasturvallisuuden ja terveystalveluiden laadun edellyttämät valmiudet. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden tehtävänä on varmistaa, että jokainen harjoittelujakso tarjoaa riittävästi ja tarkoituksenmukaisia oppimismahdollisuuksia opiskelijalle ja että ohjaus vastaa opiskelijan tarpeita ja jaksolle asetettuja vaatimuksia. (2004,STM:n julkaisu Terveysalan koulutuksen työssä oppiminen ja ohjattu harjoittelu.)

Ohjatussa harjoittelussa tärkeä ominaisuus on opiskelijan itseohjautuvuus, jonka lähtökohtana on hänen itsetuntemuksensa. Häneltä vaaditaan rohkeutta sekä halua tutustua itseensä tunnistaakseen omat vahvuutensa ja kehitettävät osa- alueensa. Lähiohjaajan ja opettajan ohjauksen tulee kannustaa opiskelijaa itseohjautuvuuden kehittämiseen ja opintoihin liittyvän epävarmuuden sietämiseen. Opiskelijalla on tarve saada tukea ja arvostusta itselleen sekä tiedoilleen ja taidoilleen. Itseohjautuvaa opiskelijaa kuvaavia piirteitä ovat muun muassa ikä, luonteen piirteet, itsetuntemus, opiskeltavaan alaan liittyvä motivaatio ja opiskelunvalmiudet. Lähiohjaajat arvostavat myös itseohjautuvassa opiskelijassa omatoimisuutta, halua oppia uusia asioita, konsultointitaitoja sekä ratkaisunetsintäkykyä. Hänen on kyettävä itsenäiseen työskentelyyn ja tuen aktiiviseen hakemiseen. (Kuosmanen & Puoskari 2006, 11)

Opiskelijan ollessa harjoittelussa toimintayksikössä, henkilökunnan työskentelyn tulee perustua rakentavaan ja moniammatilliseen työskentelyyn. Näin opiskelija oppii tunnistamaan oman toimintayksikön osuuden moniammatillisessa tiimissä ja arvostamaan tätä voimavara- na. Opiskelija on itse vastuussa omasta oppimisestaan ja toiminnastaan harjoittelupaikassaan. Hänellä on myös vastuu annettujen hoitotoimenpiteiden suorittamisesta ohjaajien valvon- nassa. Hän suunnittelee työvuoronsa lähiohjaajan vuoroja mukaillen. Opiskelijaa ohjataan käyttämään ja soveltamaan ammattialan peruskäsitteitä, toimintaperiaatteita ja ammattieettisiä perusteita sekä hankkimaan tietoa itsenäisesti, ajattelemaan kriittisesti ja arvioimaan tietoa päätöksen teossa. (Kuosmanen & Puoskari 2006, 12)

### 3.3 Roolikartta

Roolikartalla tarkoitan opinnäytetyössäni karttaa, johon on koottu kaikki keskeisimmät lähiohjaajan roolit mitä lähiohjaajalla kuuluisi olla, jotta hän olisi hyvä ja ammattitaitoinen lähiohjaaja opiskelijoille käytännönharjoittelussa. Ohjaajuuden roolikartta on opinnäytetyössäni liitteenä. (Liite 1). Roolikarttaa käytän opinnäytetyössäni haastattelurunkona, minkä pohjalta muotoilen haastattelukysymykset.

Roolikartta on monipuolinen työväline työntekijälle ja asiakkaalle hoitotyössä, muutostarpeen havainnollistajaksi ja muutoksen käynnistäjäksi, ennaltaehkäisevään ja korjaavaan työhön sekä kenelle tahansa vanhemmalle, joka haluaa ”tutkailla” vanhemmuutta ja kasvaa siinä. Työntekijä merkitsee roolikarttaansa plussat ja miinukset sitä mukaan mitkä hänen rooleista on hänen mielestään ylikehittyneitä, sopivasti kehittyneitä, alikehittyneitä tai puuttuvia. (Helminen & Iso-Heiniemi 1999, 11).

Sosiaalipsykologiassa roolin käsitteellä viitataan sosiaaliseen asemaan ja vuorovaikutukseen, jolloin roolin luonne on sosiaalinen. Morenon rooliteorian mukaan rooli on sidoksissa yksilön persoonallisuuden kehitykseen eli rooli on myös yksilöllinen. Roolilla on yhteys ihmiseen kohdistuviin käyttäytymisodotuksiin ja sosiaalisiin systeemeihin, jotka tekevät rooleista suhteellisen pysyviä.

Roolien syntyminen on yhteydessä ihmisen persoonallisuuden kehitykseen. Ensin kehittyvät fyysiset roolit, jotka ovat sekä sosiaalisten että psykologisten roolien pohjana. Fyysisiä rooleja ovat esimerkiksi syöjän, nukkujan ja kävelijän roolit. Sosiaalisia rooleja ovat esimerkiksi isän, serkun ja hoitajan roolit. Psykologisia rooleja on kunkin persoonallinen tapa toimia, ei esimerkiksi ole olemassa kahta samanlaista sairaanhoitajaa. Vuorovaikutustilanteissa tulevat ensin näkyviin ihmisen sosiaaliset roolit ja vasta tutustumisen kautta psykologiset roolit. (Helminen & Iso-Heiniemi 1999, 12-13).

### 3.4 Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus

Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestetään vuosittain lähiohjaajille tarkoitettu lähiohjaajakoulutus. Kohderyhmänä koulutuksessa ovat tutkintoon johtavan käytännönharjoittelun ohjaajat ja muut asiasta kiinnostuneet.

Koulutuksen tavoitteena on kehittää ohjaavien hoitajien valmiuksia ohjata ja opettaa hoitotyön opiskelijoita heidän ammattitaitoa edistävässä harjoittelussaan. Lisäksi tavoitteena on kehittää hoitajien valmiuksia potilas- ja asiakasohjauksessa. Lähiohjaajakoulutuksia on järjestetty jo useamman kerran. Syksyllä 2007 lähiohjaajakoulutus järjestettiin Kajaanin ammattikorkeakoululla. Syksyn 2007 aikana tapaamisia oli viisi. Koulutuksen nimi oli lähiohjaaja roolimallina - opiskelijaohjaus ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa, 3 op. Koulutuspäivien teemoja ovat olleet lähtökohta ohjaukseen ja opettamiseen, ammatillisen osaamisen kehittyminen ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa, ohjaus ja opettaminen tietona ja taitona, ohjaaja roolimallina sekä ammattitaitoa edistävän harjoittelun arviointi. Koulutuksen aikana osallistujat saivat useita oppimistehtäviä tehtäväkseen. Yksi monista oppimistehtävistä oli, että tarkastele omaa työyksikköäsi opiskelijoiden oppimisympäristönä. Osallistujat tekivät myös Kajaanin ammattikorkeakoulun opettajan ohjaamana ryhmätuotoksina useita ohjaajuuden roolikarttoja. Olen tehnyt sisällön analyysin kaikista roolikartoista ja koonnut sen myötä yhden ohjaajuuden roolikartan, mistä nousee haastattelun pääteemat jatkossa omassa opinnäytetyössäni. Ohjaajuuden roolikartan ja aiheen aiempien tutkimusten tulosten avulla muotoilen haastattelukysymykset. Ohjaajuuden roolikartta on opinnäytetyössäni liitteenä (liite1) sekä haastattelukysymykset (liite 2). (S-L Niskanen, henkilökohtainen tiedonanto 2007).



#### 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää ohjaajien rooleja opiskelijoiden ohjauksessa ja selvittää, miten Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on, että saatujen tietojen avulla pystytään kehittämään sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjausta Kainuunmaakunnassa eri hoitoyksiköissä. Lisäksi opinnäytetyön tuloksista on hyötyä toimeksiantajalle, Osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojektille. Opinnäytetyön tuloksista on hyötyä myös käytännön työelämälle sekä Kajaanin ammattikorkeakoulun lähiohjaajakoulutukselle. Opinnäytetyön avulla kehitän myös omaa ammatillista asiantuntijuuttani niin asiakasläh-töisyyden, terveyden edistämisen, ennaltaehkäisyn, selviytymisen tukemisen, kriittisen ajattelun kuin opiskelijaohjauksen kannalta. Kvalitatiivisessa opinnäytetyössäni sovellan deduktiivista tutkimusprosessia. Ohjaajuuden roolikartasta ja teorian pohjalta nousivat esiin tutkimustehtävät, jotka ohjaavat minua jatkossa aineiston hankinnassa. Opinnäytetyössäni aineistonhankinta tapahtuu neljän harjoittelua ohjaavien sairaanhoitajien strukturoitujen yksilöhaastattelujen avulla. Nauhoitan haastattelut. Aineiston analysoin deduktiivisen sisällönanalyysin avulla. Saaduilla opinnäytetyöni tuloksilla syvennän esiyymmärrystäni.

Olen johtanut opinnäytetyöni tavoitteista ja tarkoituksesta kaksi tutkimustehtävää:

1. Millaisia rooleja lähiohjaajilla on opiskelijaohjauksessa käytännönhoitotyössä?
2. Millä tavalla Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa?

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan erottaa seuraavia tyypillisiä piirteitä: Tiedon hankinta on kokonaisvaltaista ja aineistonkeruu tapahtuu todellisissa tilanteissa. Kun aineisto on hankittu, aineistoa tarkastellaan yksityiskohtaisesti ja ainutlaatuisena. Tutkimusmetodinä suositetaan haastattelua, havainnointia tai valmiita aineistoja. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi ym.2004,155).

Tutkimusmetodinä kokemuksia tutkittaessa voidaan käyttää avointa haastattelua, havainnointia ja ihmisten kertomuksia. (Lauri ym 2005,24)

### 5.1 Aineiston hankkiminen ja haastateltavien valinta

Opinnäytetyössäni olen valinnut haastattelutyyppiä strukturoidun haastattelun eli lomakehaastattelun. Haastattelu tapahtuu nimensä mukaan lomaketta apuna käyttäen. Strukturoitu haastattelu sopii käytettäväksi silloin, kun haastateltavia on monta ja he kaikki edustavat melko yhtenäistä ryhmää. Strukturoitu haastattelu on etukäteen jäsenneily haastattelu, jossa haastattelijalla on valmis lomake, jossa hänellä on valmiit kysymykset ja niiden esittämisjärjestys on kaikille haastateltaville sama. Tällä menetelmällä saatu tieto on vertailukelpoista ja tietojenkäsittely tapahtuu nopeasti. ( Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 202-205).

Perustelen haastattelutyyppini valintaa sillä, että strukturoitu haastattelu sopii parhaiten juuri minun opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi, koska olen rajannut aiheen ohjaajien rooleihin eli selvitan millaisia rooleja lähiohjaajilla on opiskelijaohjauksessa käytännönhoitotyössä. Lisäksi olen rajannut aiheen Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävään lähiohjaajakoulutukseen, kun selvitan, onko koulutus vaikuttanut millään tavalla ohjaajien rooleihin. Olen valinnut haastateltaviksi neljä lähiohjaajaa, joten he kaikki edustavat melko yhtenäistä ryhmää. Haastattelukysymykset puolestaan nousivat teorian pohjalta, mitä aiemmat tutkimukset jäsensivät paljon. Haastattelukysymykset nousivat lisäksi ohjaajuuden roolikartasta.

Avoin haastattelu ei käy minun opinnäytetyöhöni, sillä avoimessa haastattelussa ei ole kiinteää runkoa. Avoimessa haastattelussa haastattelija selvittelee haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan, kuin ne tulevat aidosti vastaan keskustelun kuluessa. Avoin haastattelu olisi vienyt myös paljon aikaa ja se edellyttää useita haastattelukertoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 204)

Teemahaastattelu ei käy myöskään opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmäksi, sillä teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203)

Tutkimusmetodin opinnäytetyössäni käytän yksilöhaastattelua. Opinnäytetyössäni en anna haastateltaville kirjallista tiedotetta, sillä nopeampi tapa on ottaa haastateltaviin yhteyttä sähköpostitse tai käydä heidän työpaikallaan kysymässä, kuka tietyltä osastolta haluaisi olla haastateltavana opinnäytetyössäni. Haastateltavat päätin yhdessä opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa. Käyn kysymässä Kainuun keskussairaalta yhtä hoitajaa, joka toimii omalla työpaikallaan lähiohjaajana. Käyn kysymässä myös Kajaanin terveyskeskuksesta yhden hoitajan, joka toimii työpaikallaan lähiohjaajana ja haluaisi olla mukana haastattelulomakkeen esitetauksessa. Terveyskeskuksesta käyn kysymässä myös hoitajan, joka toimii lähiohjaajana työpaikallaan ja osallistuu haastatteluun. Lisäksi otan kahteen haastateltavaan henkilökohtaisesti yhteyttä sähköpostilla ja olen valmiiksi saanut heidän yhteystietonsa Kajaanin ammattikorkeakoulun lähiohjaajakoulutukselta ja sovin molemman haastateltavan kanssa tapaamisajan. Molemmat haastateltavista lähiohjaajista, jotka ovat osallistuneet lähiohjaajakoulutukseen tulevat Kainuun keskussairaalta. Lopullisina kriteereinä haastateltavien valinnassa on, että haastateltavilla on riittävästi tietoa ja kokemusta tutkittavasta asiasta. Haastateltavien tulee olla kiinnostuneita ja aktiivisia tutkittavaa asiaa kohtaan. Haastateltavien puhe- ja itsensä ilmaisutaito on myös yksi lopullisten haastateltavien valinnan kriteereistä. Tärkein kriteeri haastateltavien valinnassa on, että kahden haastateltavan tulee toimia omalla työpaikallaan lähiohjaajana. Kahden muun haastateltavan tulee toimia lähiohjaajana omalla työpaikallaan sekä olla osallistunut Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävään lähiohjaajakoulutukseen.

Haastateltavien valinnassa on tärkeää, että haastateltavilla on riittävästi tietoa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Haastateltavien innostuneisuus ja aktiivisuus sekä puhe- ja ilmaisutaito ovat tärkeässä roolissa haastateltavia valitessa. (Janhonen & Nikkonen 2001, 126-127.)

Suunniteltaessa laadulliseen tutkimukseen osallistuvien määrää, on Tuomen ja Sarajärven (2002, 87) mukaan hyvä pohtia muutamia seikkoja. Opinnäytetyö on harjoitustyö, jonka tarkoituksena on, että opiskelija osoittaa oppineen jotain tutkimusaiheesta. Aineiston koko ei

voi olla opinnäytetyön merkittävin kriteeri. Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään tilastollisiin yleistyksiin, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeämpää kertoa pienemmästä aineistosta syvällisesti enemmän. (Hirsjärvi ym. 2002, 169.) Aineiston kokoon vaikuttavat myös tutkijan käytössä olevat voimavarat; aika ja raha. Opinnäytetyössäni aineiston koko muodostuu neljän haastattelun varaan.

## 5.2 Aineiston analyysi, sisällön analyysi

Teorialähtöisen sisällön analyysiprosessivaiheet ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi (Kyngäs ym. 1999, 5). Teorialähtöinen sisällön analyysi alkaa haastattelujen aukikirjoittamisella sanasta sanaan. Aineisto luetaan useita kertoja läpi. Aukikirjoitetusta aineistosta etsitään vastauksia tutkimustehtävään. Vastaukset ovat haastateltavien alkuperäisiä ilmauksia, jotka kirjoitetaan pelkistettyyn muotoon.

Pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään. Yhdistelyä jatketaan niin pitkälle, kuin se on tutkijasta mielekästä. (Kyngäs ym. 1999, 5-7; Tuomi ym. 2002, 110-115.)

Haastatteluaineiston käsittelen deduktiivisen sisällön analyysin avulla. Sisällön analyysin avulla tutkittavaa ilmiötä kuvataan tiivistetyssä muodossa. Analyysin lopputuloksena tuotetaan ilmiötä kuvaavia teemoja. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4.) Haastatteluaineistoa lähden analysoidaan teorialähtöisesti. Kirjoitan haastattelut nauhurilta sana sanalta puhtaaksi. Tämän jälkeen luen aineiston läpi useita kertoja. Tämän jälkeen etsin vastauksia tutkimustehtäviini ja pelkistän saadut vastaukset. Tämän jälkeen ryhmittelen pelkistetyt vastaukset. Toisin sanoen pohdin, mitä yhteistä pelkistetyillä ilmaisuilla on. Kun olen ryhmitellyt aineiston, voin alkaa yleistämään syntyneitä teemoja. Syntyneiden opinnäytetyöni tulosten (raportin) ja teorian avulla voin syventää omaa esiymmärrystäni. (Kyngäs ym. 1999, 5). Aineiston sisällön analyysin jälkeen raportoin osan opinnäytetyöntuloksista suoria lainauksia käyttäen, jolloin tulee esille haastateltavien omia mielipiteitä.

### 5.2.1 Haastattelulomakkeen esitetaus

Aineiston luotettavuuden kannalta haastattelulomakkeen esitetaaminen on tärkeää. Haastattelija voi harjoitella haastattelun käytännön toteutukseen liittyviä asioita esitetauksen avulla. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi kysymysten oikea muotoilu ja keskustelun avaus. Koehaastatteluita olisi syytä tehdä ennen varsinaisiin haastatteluihin ryhtymistä, sillä näin voidaan myös kontrolloida haastatteluteemojen toimivuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 208; Hirsjärvi ym 2005, 200.)

### 5.2.2 Kohdejoukko ja haastatteluiden toteutus

Toteutin haastattelut yksilöhaastatteluina neljälle sairaanhoitajalle, jotka toimivat omassa työssään opiskelijaohjaajina. Ennen haastatteluja olin ollut haastateltaviin yhteydessä sähköpostitse ja osan haastateltavien kanssa sovin haastatteluajankohdan heidän työpaikallaan. Toteutin kaikki haastattelut rauhallisessa huoneessa jokaisen haastateltavan omalla työpaikallaan. Toteutin haastattelut kahden päivän aikana helmikuussa 2008.

Haastattelun alussa esittelin itseni haastateltaville ja kerroin, ettei heidän henkilöllisyytensä tulisi missään vaiheessa julki, vaan heiltä saadut tiedot käsittelisin luottamuksellisesti ja anonyymisti. Kerroin lyhyesti myös haastattelukysymysten lukumäärän, opinnäytetyöni aiheen ja sen, että haastattelun aikana minua voi pyytää tarkemmin selittämään asioita, joita haastateltavat eivät ymmärrä. (Aaltola & Valli 2001, 32-33.)

Nauhoitin haastattelut digitaalisen nauhoittimen avulla. Haastattelutilanteessa on huomioitava nauhurin paikka ja varmistettava, että äänenlaatu on hyvä. Jotkut saattavat esimerkiksi puhua hiljaa pää alaspäin suunnattuna, jolloin äänen kantavuus ei välttämättä ole riittävä. Tutkimuksen toimijoita onkin opastettava äänenkäytössä. Kaikki haastateltavat puhuivat kuuluvalla äänellä, joten minun ei haastattelijana tarvinnut opastaa haastateltavia äänenkäytössä. (Kylmä, J & Juvakka, T 2007, 91.)

Teemahaastattelut kestävät tavallisimmin tunnista kahteen tuntiin. Minun tekemät haastattelut olivat kestoltaan puolentunnin ja tunnin luokkaa. (Hirsjärvi ym 2005, 200.)

### 5.2.3 Aineiston käsittely

Aluksi kokosin haastattelurungon Kajaanin ammattikorkeakoululla vuosittain järjestettävän lähiohjaajakoulutuksen ohjaajuuden roolikarttoja sekä aiempia tutkimuksia teoriataustana käyttäen. Tein sisällönanalyysin jokaisesta ohjaajuuden roolikartasta ja näin syntyi yksi yhdistetty ohjaajuuden roolikartta.

Aineiston analysoin deduktiivisen sisällönanalyysin avulla. Tutkimustehtävät olivat; millaisia rooleja lähiohjaajilla on opiskelijaohjauksessa käytännönhoitotyössä? ja millä tavalla Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa?

Deduktiivista sisällönanalyysiä voi ohjata teema, käsitekartta tai malli, joka perustuu aikaisempaan tietoon. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 7.) Aineiston analyysissä käytin analyysitekniikoista teemoittelua. Minulla oli valmiiksi mietittynä yksi pääkäsite ensimmäiseen tutkimustehtävään, joka oli ohjaajan roolit. Pääteemat muodostuivat ohjaajuuden roolikartasta (liite 1). Pääteemoja olivat työn opettaja, rajojen asettaja, arjen pyörittäjä sekä ihmissuhdeosaaja. Alateemat muodostuivat, kun yhdistin pelkistetyt ilmaukset, jotka olin saanut yhdistämällä alkuperäisilmaukset. Toisen tutkimustehtävän pääkäsite oli lähiohjaajakoulutuksen vaikutus ohjaajan rooliin. Pääteema oli Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus. Alateemat muodostuivat, kun teemoittelin pelkistetyt ilmaukset. Tulososiossa käsittelen aluksi ensimmäisen (1) tutkimustehtävän, millaisia rooleja lähiohjaajilla on opiskelijaohjauksessa käytännönhoitotyössä ja sen jälkeen toisen (2) tutkimustehtävän, millä tavalla Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa.

Aineiston sisällön analyysin jälkeen päätin raportoida tutkimustulokset suorina lainauksia käyttäen, koska tällöin tulee hyvin esille haastateltavien omia mielipiteitä. Lisäksi suorat lainaukset elävöittävät tekstiä ja lisäävät lukijan mielenkiintoa. Haastateltavien vastauksista esitetään tarkkoja kuvauksia ja ilmiöstä dokumentoidaan keskeisiä piirteitä ( Hirsjärvi ym. 2002, 128).

## 6 TULOKSET

Haastatteluun osallistui neljä sairaanhoitajaa, jotka toimivat opiskelijaohjaajina omassa työssään. Haastateltavilla oli runsaasti kokemusta opiskelijoiden ohjauksesta. Osalla oli taustalla jopa parinkymmenen vuoden kokemus. Tältään haastateltavat olivat 25 - 50 vuotiaita naisia.

### 6.1 Ihmissuhdeosaja

#### 6.1.1 Keskustelija

Selkeimmin haastatteluissa tuli esille, että ohjauskeskustelut liittyvät hoitamiseen liittyviin asioihin. Keskusteluissa arvioidaan opiskelijan oppimista tavoitteisiin nähden ja missä opiskelija on onnistunut hyvin, sekä mitä parannettavaa vielä olisi.

*”Siihen hoitamiseen, että mitä on täällä saanu tehdä ja mitä on oppinu ja mitä tosisaan pitäis vielä parantaa tai harjoittaa kädentaitoja.”*

*”Keskustelut on liittyny tavoitteisiin. Esimerkkejä olen tuonut esille niin siinä on tullut sitten niitä hoitotilanteita.”*

*”No kyllähän ne liittyy yleensä siihen opiskelijan oppimiseen et mä oon pitäny lähtökohdana sitä että ku on näitä palautekeskusteluja ja tällösiä et sitä opiskelijan oppimista arvioidaan niihin tavoitteisiin nähden, et se että mitä tavoitteita opiskelijalla on ollu ja miten hän on päässy mukaan ja miten hän ite arvioi ja myöskin se että opettajakin antaa siinä sitte oman arviointinsa.”*

Aiemman tutkimuksen mukaan kyselyvastauksissaan opiskelijat olivat tuoneet esille, että he halusivat keskustella ohjaustilanteessa todellisista hoitamiseen liittyvistä asioista eivätkä ainoastaan ”kuulumisista”. Näitä keskusteluja käydään yleensä opettajan kanssa. (Mettälä, K.1994.)

Ohjaajat käyvät opiskelijan kanssa myös kahdenkeskisiä keskusteluja. Keskusteluja käydään väliajoittain. Ohjaajat haluavat tietää missä ollaan menossa. Monesti aika rajoittaa keskustelujen käymistä. Ohjaajan täytyy olla ulospäin suuntautunut.

*”Käyn yleensä opiskelijan kanssa keskustelija ja pyrin kuuntelemaan kans että aina rajottaa sitten tämä meidän kiire että haluais että ois enemmän aikaa näitten opiskelijoitten ohjaamiseen et olis esimerkiksi aikaa käydä päivää läpi.”*

*”Käyn opiskelijan kanssa keskustelija väliajoittain ja haluan tietää että missä niinku ollaan menossa, että tarviiko hän jossain enemmän opastusta.”*

*”No kyllä kai tässä työssä täytyy olla semmonen ihmishuoleensaaja koska täällä on niin paljon erilaista ihmiskontaktia ja vuorovaikutustapahtumia että siinä täytyy niinku olla tietyllä tavalla tällanen ulospäin suuntautunut.”*

### 6.1.2 Kuuntelija

Haastatteluista kävi ilmi, että ohjaajat kuuntelevat opiskelijaa omasta mielestään. Ohjaajat haluaisivat, että opiskelijat kyselisivät mahdollisimman paljon kaikista asioista.

*”Kuuntelen opiskelijaa omasta mielestäni.”*

*”...yritän kuunnella opiskelijaa ja mä yleensä opiskelijoille sanon että kysykää mahdollisimman paljon asioita.”*

*”...pitää kuulostella miten opiskelija oppii...”*

*”...että opiskelija kysyisi silloin ku on jottain mielenpäällä.”*

### 6.1.3 Opiskelijan tietojen ja taitojen huomioija

Kysyessäni haastateltavilta, mitä opiskelijan oma-aloitteisuus sinulle tarkoittaa ja miten se näkyy käytännössä, sain seuraavanlaisia vastauksia.

*”Oma- aloitteinen opiskelija hakeutuu oppimistilanteisiin ite, sitä ei tarvi patistaa...kysyvät sitten jos on*



*kyselevää ja on aktiivinen. Hankkii tietoa jos tarvii eivätkä istu kanslioissa vaan käyttävät sen ajan hyödyksi.”*

*”...opiskelijan oma-aloitteisuus on tosi hyvä asia että se helpottaa aika paljon sitä ohjausta...”*

*”Mulle se tarkoittaa sitä että on motivoitunut, on niinku halukas oppimaan ja se näkyy siinä ettei tarvi kokoajan sanoa että mee tonne ja tee sitä ja tee tätä vaan että se opiskelija ite hoksaa että toi on tekemättä että teenpä nyt sen...kyllähän se niinku parantaa tavallaan niitä pisteitä mutta mä olen sanonut ettei aina tarvitse mennä että vaikka olet opiskelija niin ei aina tarvitse joka paikkaan mennä...”*

*”Oma-aloitteisuus on sitä että opiskelija on aktiivinen kokoajan. Aktiivinen työvuoron aikana ja jos se on vähä utelias niin se on aina parempi.”*

#### 6.1.4 Tasapuolisuuden toteuttaja

Ohjaajien vastauksista nousi esille myös tasavertaisuus. Ohjaajat haluavat tunteen, että he ja opiskelijat ovat samalla puolella, että ei olisi eriarvoisuutta. Tasapuolisuuden toteuttaminen näkyy ohjaajalla opiskelijan puolen pitämisenä.

*”Haluan sen tunteen, että me ollaan niinku samalla puolella että me ei olla missään nimessä eriarvoisia...”*

*”...toisaalta pidän sitten sen opiskelijan puolta. Oppimassa ovat. Sillä lailla olen ihmissubdeosaaja.”*

#### 6.1.5 Kannustaja

Kaksi neljästä haastateltavasta ohjaajasta oli suoraan sanonut opiskelijalle, että opiskelija voi antaa palautetta koko hoitoyksikölle. Yksi haastateltava ei ollut ehdottanut opiskelijalle tilaisuutta arvioida hoitoyksikön käytäntöjä. Yksi haastateltava ei suoraan kertonut, oliko sanonut opiskelijalle, että voi antaa palautetta koko hoitoyksikölle.

*” On meillä, että meillä sanotaankin sitten lopussa että palautetta voipi antaa ja heiltä on tullukki palautetta ja onkin pyritty olemaan sillä tavalla avoimia että jos heillä on joku uus tapa tai idea tai keino miten jonkun asian vois tehdä toisin niin ideat on aina tervetulleita meille.”*

*”No tuota mielellään otetaan vastaan palautetta siitä että jos on jotakin semmosta mitä tuota kenties me ei ite täällä huomata, ainahan se on positiivista jos opiskelija huomaa jotakin...”*

*”Oon minä varmaan siinä alussa sanonu, että mekin sitten halutaan sitä palautetta, sekä positiivisia että negatiivisia. Jos opiskelija antaa negatiivista palautetta niin me osataan sitten kehittyä niissä osa-alueissa. Opiskelija oppii palautteen annosta ajattelemaan kriittisesti.”*

*”En itseasiassa ole että ehkä se on vaikea sellasta kysymystä asettaa että tämäkin... on sillä tavalla että tietyt asiat on rutinoitunu...”*

On tutkittu, että tasavertaisuuden puuttuminen näkyy siinä että 48 % opiskelijoista ei ollut tilaisuutta arvioida hoitoyksikön hoitokäytäntöjä. Opiskelijoilta saa arvokasta tietoa työyhteisön hoidon laadusta. (Mettälä, K.1994.)

## 6.2 Rajojen asettaja

### 6.2.1 Rajojen asettaminen

Haastatteluvastauksissa korostui, että ohjaajien mielestä opiskelijalle tulee automaattisesti harjoitteluun tietyt perusrajat. Tiukempia rajoja ohjauksessa asetetaan ainoastaan lääkehoi-  
dossa.

*”Lääkehoidossa pitää jarruttaa että se on oikeastaan ainut. Tippojen kanssa mä ehkä sitte vähä varovainen oon kuitenkin sitte sen hoitajan vastuulla. Jos mä tiedän ihan sata varmasti että se osaa ja ymmärtää sen niin silloin luotan mutta muuten varmistelen...”*

*” Jonkunlaisia rajoja tehdään työvuoroista, tyäajoista...”*

*”...työelämän sääntöjen opiskelu tullee nyt ainaki mulla mieleen. Yövuorojakin pitää tehdä.”*

*”Tietysti tietynlaiset rajat tulee jo siitä että kun työyhteisössä toimitaan. Että mihin aikaan tullaan töihin, sellaset perusrajat...”*

*”... mun mielestä se on kaikkein antosinta että lähetään kaikki niinku puhtaalta pöydältä et edetään*

*myöskin sillä tavalla että tulee niitä semmosia oppimiskokemuksia nimenomaan opiskelijalle että se huomaa että mä osaan tehdä jotain itse ja muuta että ei ole niinku tärkeitä asettaa mitään tiukoja rajoja.”*

*”Rajoissa korostuu lääketehtävien osuus koska mä oon kuitenkin se päävastuu henkilö että ihan kaikkia hommia en anna tehdä yksin koska ne on minun vastuulla et ainaki olen valvomassa.”*

Suurin osa ohjaajista kertoi, että opiskelijat suunnittelevat työvuoronsa itse. Ohjaajat kertovat kuitenkin opiskelijoille, että olisi hyvä jos opiskelijat tekisivät mahdollisimman paljon samoja työvuoroja oman ohjaajan kanssa. Yksi haastateltava katsoi työvuoroja yhdessä opiskelijan kanssa.

*”Ne saapi yleensä itse tehdä ne työvuoronsa. Hei sanoo ja mekin sanotaan että tehdään mahdollisimman paljon työvuoroja sen oman ohjaajan kanssa...”*

*”...tavoitteenahan tietenki on se, että kun nyt ollaan tässä läbi ohjaaja mallissa et mahdollisimman paljon olisi samoja työvuoroja sen oman läbi ohjaajan kanssa. Siinä vaiheessa kun on valittu opiskelijoille ohjaajia niin pyrin niinku korostamaan sitä että mahdollisimman paljon ois niitä samoja työvuoroja... jos ei oo yhteisiä työvuoroja niin ei pystytä myöskään antamaan arviota opiskelijalle.”*

*”Yhessä ollaan katottu niitä minun työvuoroja...”*

## 6.2.2 Turvallisuuden luominen

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että opiskelijan turvallisuuden luomiseksi harjoittelun alkuaikat ovat tärkeitä. Ohjaajat korostivat, että alussa tärkeää on selittää opiskelijalle mahdollisimman paljon asioita ja perustella asiat ja suojella opiskelijaa muun muassa osaston kiireeltä.

*”Alussa pyrin siihen, että mä selitän paljon että miksi mä teen tätä. Suojelen opiskelijaa kaaosmaisuuksilta.”*

*”Ne varmaan ne ensimmäiset viikot on semmosia että toisaalta selvittää, että mitä se opetettava niinku*

*osaa ja mä käyn perusasioita silleen oikeastaan niinku käestä pittäen läpi. Alussa semmonen käestä pittäen neuvoja ja sitten jos mä annan jonkun tehtävän niin mä kerron niinku että miten sen teet ja varmistan itse...”*

*”Ne on varmaan ne alkuajat aika tärkeitä että ottaa opiskelijan nukaan siihen tavallaan ja kertoo ja ohjaa käestä pittäen...”*

*”...kun opiskelija itsekin luottaa itseensä niin sitten tulee opiskelijalle turvallinen tunne myös.”*

*”No ihan se, että tuota pyrin ohjaajana olemaan semmonen että niinku huomioin sen opiskelijan ja opiskelijan tavoitteet ja tietysti sitten niinku ihan tämäkin meidän työilmapiiri pitäis aina olla sellanen että tänne on opiskelijan helppo tulla, aina ei välttämättä niin oo, paljon vaikuttaa se minkälainen on ...tilanne, jos on kiirettä ja muuta ja siihen tulee monta opiskelijaa niin tuota kyllä opiskelijoista voi tuntua että he on ihan hukassa. Että tietty rauhallinen aloitus siinä alkuvaiheessa...”*

Yksi haastateltavista oli lisäksi sitä mieltä, että nimetty ohjaaja luo opiskelijalle turvallisuutta.

*”Ehkä se tuo opiskelijalle sellaista tiettyä turvallisuutta että on se yksi tietty ohjaaja johon voi sitten tukeutua joissakin asioissa.”*

### 6.3 Työn opettaja

#### 6.3.1 Oppimistavoitteiden hyväksyjä

Kaikki haastateltavat kertoivat, että opiskelijat itse suunnittelevat tavoitteet. Ohjaaja ja opettaja hyväksyy kuitenkin aina tavoitteet. Yleensä ohjaaja hyväksyy tavoitteet osin suullisesti.

*”Nyt tämä opiskelija teki ne itse. En ollu siinä yhdessä suunnittelemassa. Kyllä katoin ne tavoitteet...”*

*”Kyllä ne on ite suunniteltu ne.”*

*”Kyllä niitä käyvään suullisesti läpi, opiskelijat suunnittelee tavoitteet mutta me ja opettaja katsotaan...”*

*”Kyllä mä yleensä katon sitte tavoitteet läpi että yleensähan opiskelijat tuota niin tekee ne itse ja opettaja on siinä myöskin jollain tavalla mukana että antaa vähän niitä suuntaviivoja mutta sitten mä mielellään katon ne läpi ja annan vinkejä sitte jos siinä on jotakin semmosia. Tavoitteita voi esimerkiksi tarkentaa...”*

#### 6.3.2 Myönteisen/ kehittävän palautteen antaja

Kaikki haastateltavat kertoivat samoja asioita palautteen antamisesta. Kaikki haastateltavat antavat opiskelijalle päivittäin suullista palautetta ja palaute annetaan sekä kirjallisena että suullisena. Suullista palautetta annetaan enemmän ja kirjallista palautetta annetaan väli- ja loppuarvioinnissa. Ohjaajien haastatteluista korostui, että kehittävä palaute annetaan silloin, kun on jotain parannettavaa ja että kehittävä palaute tulisi vastaanottaa rakentavasti.

*”Joka päivä suullista. Jos näen että hän tekee jonkun asian hyvin.”*

*”Tähän asti olen antanut palautteen suullisesti mutta loppuarviointiin teen myös sen kirjallisen.”*

*”Kyllä. Molempia tulee. Mun mielestä negatiivinen palaute pitää ottaa rakentavasti.”*

*”Kyllä mä pyrin työvuoron päätteeksi antamaan. Ja voi olla että heti jonkun toimenpiteen jälkeen jos on vaikka ollu katetrointi...”*

*”ammattillisuudesta olen antanut palautetta että potilaista ei saa puhua rumasti. Kriittinen palaute lähinnä siitä että missä olisi parannettavaa.”*

*”jos on tarve niin sanon sitten negatiiviset palautteet.”*

Osa haastateltavista ohjaajista koki että myös sillä on merkitystä, miten ohjaaja palautteen antaa.

*”...ei negatiivista palautetta tarvi antaa negatiivisesti vaan sen negatiivisen palautteen voi antaa positiivisesti eli tuuvaan asia ilmi, että tämän asian vois ehkä tehdä toisin.”*

Haastatteluista nousi esiin myös se, että kun opiskelijalla on ”nimetty hoitaja” niin opiskelija saa parempaa palautetta oppimisestaan.

*”Kyllä ehtomasti. Kun ne tutustuu siihen opiskelijaan tarkemmin niin näkee tavallaan sen vahvuudet ja heikkoudet ja pystyy sitten paremmin antamaan palautetta.”*

Mettälän (1994) tutkimuksen tuloksista on käynyt ilmi että palautteen antamisessa ja sen vastaanottamisessa on kehittämistä. Tutkimuksen tuloksissa todettiin myös, että yleensä opiskelijat kokevat palautteen opiskelua tukevaksi.

### 6.3.3 Myönteisen/kehittävän palautteen vastaanottaja

Kolme neljästä haastateltavasta ohjaajasta pyytää suoraan opiskelijalta itselleen palautetta.

Yksi haastateltava ei pyydä palautetta omasta toiminnastaan lainkaan.

*”Kyllä. Sekä että jotta pystys parantamaan seuraavaksi kerraksi että missä onnistun ja missä en oo onnistunut.”*

*”...yleensä minä oon aina pyytäny opiskelijalta palautetta siitä omasta ohjauksestani, että tietää vähä että onko jossakin tehny väärin että pystyy sitte korjaamaan omaa toimintaa.”*

*”Kyllä mä loppuarvioinnissa pyydän että anna palautetta.”*

*”En varmaan käy mutta mä tiedostan sen aika hyvin itekin että millon niinku ohjaus on omasta mielestä vajaata ja sanon siitä ääneen et mä en oo kerenny sun kanssa tehdä nyt sitä et millon katotaan.”*

*”se tulee varmaan silloin viimeisenä päivänä että ei ehkä niinku siinä välillä. Kivahan se olis että sanottais jos ei tykkää tällaisesta ohjaustyylistä, että ei siitä niinku loukkaannuta.”*

Useissa aiemmissa tutkimuksen tuloksissa selviää, että ohjaajat ja opettajat eivät näe palautteen saamista omasta toiminnastaan tärkeänä. Syinä tähän voisi aiempien tutkimusten tulosten mukaan olla, että ohjaajat kokevat palautteen antamisen edelleen enemmän toiminnan arvosteluksi kuin sen kehittämiseksi. (Hyttinen 1992, Kelly 1992 ;Mettälä, K 1994.)

#### 6.3.4 Ohjaajan luonne

Opiskelijat arvostavat lähiohjaajassa kannustavuutta, kärsivällisyyttä, rauhallisuutta, joustavuutta ja kiireettömyyttä. (Kuosmanen & Puoskari 2006, 14)

Kaikki haastateltavat ohjaajat kertoivat olevansa luonteeltaan rauhallisia ja että rauhallisuus näkyy myös heidän ohjauksessa. Yksi haastateltavista kertoi olevansa tarkka mutta kertoi joustavansa tarkkuudessa opiskelijoiden kanssa. Ohjaajien oma epävarmuus tietyissä asioissa näkyy luottamuksen puutteena ohjaustilanteessa.

*”Joo, kyllä se näkyy silleen että mä oon aika rauhallinen ja enkä ole semmonen pakottaja. Mutta että kyllä minä otan sen jobon silloin kun se opiskelija ei sitä ite kykene ottamaan...”*

*”Kyllä puoliväliarvioinnissa sanon aika kriittisestikin missä ollaan menossa ettei se ole vain sellaista huitelua tai ajan kuluttamista...”*

*”Kyllä varmasti. Moni on sanonut että olen rauhallinen. Ohjaustilanteessa pyrin toimimaan rauhallisesti, että opiskelija ymmärtää että mitä nyt ollaan tekemässä. Itse olen vasta uran alussa niin ei ite vielä osaa kaikkea niin se näkyy sitten siinä etten osaa kaikkea opiskelijalle ohjata.”*

*”...oma luonne näkyy siinä että minä olen aika tärkeä monissa asioissa. En vaadi samanlaista tärkeuutta opiskelijalta...loppujen lopuksi oon työskentelyssäni aika rauhallinen ja pyrin luomaan samanlaisen ilmapiirin myös opiskelijalle.”*

*”Kyllä varmaan näkyy sillä lailla että joissakin asioissa on vieläkin monien vuosien jälkeen epävarma niin just niissä asioissa ei varmaan sitten opiskelijoihin luota tarpeeksi. Rauhallinen luonne minulla on mutta joskus joku saattaa luulla että äkäsestikin sanon vaikka en tarkoita.”*

### 6.3.5 Opiskelijan ohjaaminen

Kaikista haastatteluvastauksista nousi esille, että kaksi ohjaajaa on koettu hyväksi opiskelijalle. Tällöin opiskelijaa ohjaa aina toinen työntekijä jos toisella ohjaajalla on esimerkiksi loma. Vastauksissa korostui myös, että on monta oikeaa tapaa tehdä työtä. Yhden haastateltavan mielestä ei ole tärkeää olla työn opettaja vaan antaa opiskelijalle vinkkejä että näinkin voi tehdä. Toinen haastateltava oli sitä mieltä, että on tärkeää olla työn opettaja koska mallioppiminen on helpompaa opiskelijalle.

*”Meillä on koettu hyväksi että on ohjaajapari.”*

*”Kun on kaksi läbiohjaajaa siinä on se hyvä puoli että ku meilläki pyörii vappaat niin siinä on sitten ainakin se toinen...mutta sitten jos sattuu että ei ole kummankaan mukana useastikin niin se on sitten todella hankala arvioida tai toinen on lomalla...”*

*”mun mielestä se on hyvä että on muittenkin kanssa kun on kuitenkin niin monta tapaa tehdä kun on tekijöitäkin.”*

*”No en välttämättä kun on niin monta eri tapaa tehdä niin ei mun mielestä oo tarkeeta olla työn opettaja vaan voi antaa vinkkejä että näinkin voi tehdä...”*

*”Jos ajattelen omaa työyksikköäni... niin kyllä me melko paljon opetetaan sitä työtä. Mallioppiminen on helpompaa opiskelijalle.”*

Yksikään ohjaajista ei ollut virallisesti toiminut kahden opiskelijan ohjaajana yhtä aikaa.

*”Eipä tuu kyllä mieleen. En.”*



*”No, en virallisesti. Että kyllähän joskus saattaa olla niin että työvuoroissa sattuu olemaan paljon opiskelijoita ja tuota niin vähän ohjaajia niin sit voi olla mukana kaksiki opiskelijaa mutta virallisesti ei oo...että siinä saattaa käydä niin että esimerkiksi jompikumpi opiskelijoista saa vähemmän ohjausta...”*

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että opiskelijoiden tyytyväisyyden kannalta tärkeintä on onnistunut yksilöllinen ohjaus ja henkilökohtaiset ohjaajat sekä ohjauskeskustelut. (Saarikoski 1998; Hautala 1994).

Kaikkien ohjaajien mielestä on tärkeää, että opiskelijoilla on käytännönharjoittelussa nimetyt ohjaajat. Nimettyjä ohjaajia haastateltavat perustelivat sillä, että nimetty ohjaaja selkeyttää opiskelijaa ja nimetty ohjaaja näkee paremmin opiskelijan vahvuudet ja heikkoudet ja nimetty ohjaaja tuo opiskelijalle myös turvallisuutta.

*”Kyllä mun mielestä on. Se ehkä selkeyttää vähän opiskelijaa ja se, että tietää vähä jo etukäteen että kenen kanssa minä oon työvuorossa...mä oon pyrkiny sitten omien opiskelijoitten kanssa tekemään niin että oon miettiny valmiiksi kuka on se korvaava ohjaaja.”*

*”Kyllä ehtottomasti. Kun ne tutustuu siihen opiskelijaan tarkemmin niin näkee tavallaan sen vahvuudet ja heikkoudet ja pystyy sitten paremmin antamaan palautetta...”*

*”On mun mielestä kyllä tärkeätä että se on kuitenkin henkilö, joka vastaa siitä kokonaisuudesta vaikka ei itse olisikaan siinä kokoajan läsnä. Ekä se tuo opiskelijalle sellaista tiettyä turvallisuutta että on se yksi tietty ohjaaja johon voi sitten tukeentua joissakin asioissa.”*

Ohjaajilta saamia vastauksia tukevat myös aiemmat tutkimukset. On tutkittu, että opiskelijat pitävät tärkeänä henkilökohtaisen ohjaajan nimeämistä ja että opiskelijat arvostavat ammatillisessa kasvussaan edennyttä hoitajaa. Opiskelijalle on nimettävä ohjaaja joka pitää työstään ja opiskelijoiden ohjauksesta. (Mettälä 1994). Nimetyt ohjaajat mahdollistavat opiskelijan tehokkaan oppimisen. (Jokela 1995).

## 6.4 Arjen pyörittäjä

### 6.4.1 Vastuunkantaja

Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että on ohjaajan vastuu arvioida, onko opiskelijan harjoittelu hyväksytty vai jatketaanko sitä. Kaikki ohjaajat ovat valmiita tarvittaessa keskustelemaan opettajan kanssa opiskelijan harjoittelun jatkumisesta yli normaalin ajan. Kun opiskelijalla on motivaatio hukassa, on hoitajan vastuu herätellä opiskelijan ammatillisuutta.

*”Kyllä varmaankin. Meilläki on joku tainnu olla että on joutunu sitten suorittamaan uudelleen. Kyllä minä olisin valmis keskustelemaan opettajan kanssa.”*

*”Joo ja sitten ylipäättään että onko nyt sitte oma alakaan. Sitten kannattaa miettiä onko siihen mitkä syyt. Jos elämäntilanteen tuo julki niin sen ehkä ymmärtää mutta sitte taas pitää muistaa että me ei olla kenenkään henkilökohtaisesta elämästä vastuussa että se harjoittelu on varmaan sitte hylätty että jos ei kykene eikä ole haluakaan ja tavoitteet on asetettu joihin ei pääse niin kyl se sillon menee hylsyksi. Se on pakko ajatella niinkin että ne on tulevia hoitajia ja jos ei kiinnosta niin ei pärjää.”*

*”Kyllä. Itseasiassa mulla on ollukin ihan tämmönen tilanne et oli opiskelija jolla oli minun mielestä huono motivaatio ja tuota oli paljon pois ja ei pystynyt sovittuihin asioihin perehtymään et kyllä sillon pitää keskustella sekä opiskelijan että opettajan kanssa...pystyykö antamaan semmosta arviointia että harjoittelujakso menis läpi vaiko siinä sitte mahdollisuus vielä jatkaa harjoittelua tai tehdä se myöhemmin uudelleen.”*

*”...jos näen että opiskelija on vilkas ja tämmönen että on vähä vastenmieleistä tulla harjoittelupaikkaan niin kyllä minä yritän sitä ammatillisuutta sieltä herätellä että ei latistus ihan...”*

Lisäksi ohjaajat olivat sitä mieltä, että opiskelija oppii enemmän jos tekee kolmivuorotyötä.

*”Yövuorojakin pitää tehdä.”*

*”Katsotaan ettei opiskelijalla ole mahdolloman montaa päivää peräkkäin samaa vuoroa vaan on sitte aamua ja iltaa ja että kaikki opiskelijat ei ole samassa vuorossa niin he saavat siinä sitten myös enemmän.”*

*”jos tekee iltavuoroa ja sen perään aamuvuoron niin oppiminen on suurempaa että kyllä siinä enemmän oppii jos tekee kolmivuorotyötä.”*

Yksi haastateltavista ohjaajasta oli sitä mieltä, että opiskelijoiden ohjausvuorot pitäisi olla kenttävuoroja ja kenttävuoroja nimenomaan ohjaajan kanssa.

*”Opiskelijan ohjausvuorot pitäisi olla niitä kenttävuoroja. Kenttäohjauksen mukana oppii parhaiten ja monesti sitten on näin että joudut perushoitajan kanssa tekemään töitä niin siitä mä koen niinku huonoo.”*

Osa vastaajista painotti, että kenttävuorot kuuluvat myös työhön, joten niitäkin pitäisi opiskelijoiden tehdä eikä vain lääkärinkierroilla olla mukana.

*”...tekisi kaikkia töitä myöskin kenttähommia ettei vaan sitten lääkärinkierroilla ole mukana kun perushoito kuuluu siihen meidän työhön.”*

*”...ovat tuolla kentällä potilaitten kanssa niin se on ehtottoman tärkeää...”*

#### 6.4.2 Tasapainoilija

Ajanpuute heijastuu ohjaajien omaantuntoon. Suurin osa haastateltavista koki, että ajanpuutteen vuoksi heillä on joskus huono omatunto ohjaamisesta, kun ei ehdi kaikkea sitä opettamaan opiskelijalle mitä alunperin oli tarkoittanut. Ohjaajat haluaisivat myös enemmän aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen, että olisi enemmän aikaa käydä päivää opiskelijan kanssa läpi.

*”Joskus on huono omatunto etten ole ehtinyt sinulle sitä ja sitä opettaa.”*

*”...aika monesti on se ajan puute. Jotkut päivät on niin kiireisiä että tuota sitten itelläkin on jo semmonen tunne että mun pittää niin monta asiaa keretä hoitaa ja kun siinä opiskelija on vielä ohjattavana niin joskus niinku tulee semmonen tunne että niinku aika ei riitä kaikkeen.”*

On tehty useita tutkimuksia, joissa todetaan, että eniten stressiä ohjaajille aiheutuu päällekkäisistä potilashoito- ja ohjausvelvollisuuksista ja aikapulasta. Erään tutkimuksen mukaan stressiä aiheuttavista tekijöistä 75% tulee nimenomaan päällekkäisistä potilashoito- ja ohjausvelvollisuuksista sekä aikapulasta.

## 6.5 Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus

### 6.5.1 Lähiohjaajakoulutuksen merkitys ohjaamiseen

Kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa lisää tietoa koulutuksesta. Ohjaajat kokivat, että koulutus motivoi eri tavalla ohjaamiseen. Opiskelijoiden tavoitteet ja arviointikriteerit olivat selkeytyneet koulutuksessa. Yksi haastateltavista koki, että koulutus luo opiskelijaohjaajille suuntaviivat mitä on hyvä lähiohjaaja. Yksi koulutuksessa ollut haastateltava kertoi että on yrittänyt omalla osastollaan kertoa myös toisille hoitajille koulutuksessa esille tulleita ajan-kohtaisia asioita. Osa haastateltavista koki että koulutus on auttanut kiinnittämään enemmän huomiota omaan itseen ja omaan ohjaamiseen.

*”Kyllä niinku nytten on ihan hyvä se lähiohjaaja-roolimallina koulutus...tietoa on saanu lisää...”*

*”Minusta tää nykyinen koulutus mikä nyt on aloitettu niin minun mielestä se on ihan hyvä että ehkä se vielä eri tavalla motivoi tähän opiskelijanohjaukseen...me ei oo oltu hirveen tarkkaan selvillä siitä, että mitkä ne on meidän opiskelijoitten tavoitteet ja kaikki tämmöset arviointikriteerit on hirveen hyvin selkeytyneet tämän lähiohjaaja-roolimallina koulutuksen myötä...”*

*”Kyllä siitä on ollu hyötyä että ehkä sitä nyt eri tavalla vielä ajattelee sitä opiskelijan roolia ku hän on meillä täällä harjoittelujaksolla. Ja se että osaa paneutua eri tavalla opiskelijan tavoitteisiin ja myöskin sitten että tietää ne arviointikriteerit niin on helpompi arvioida...että se arviointi on niinku kaikkein vaikein että ku niitä asioita sitten kuitenkin käsiteltiin siinä koulutuksessa.”*

*”se luo meillekin sellaset suuntaviivat mitä se on se hyvä lähiohjaaja.”*

*”se on ollu siinäkin sitten hyväksi että on sitten tsempannu toisia hoitajia että tätä ja tätä siellä painotettiin...että koetaan aika tärkeenä ja just tää aika on tämmöstä ettei tabo hoitajia saaba niin siinä silleenkin sitten että tulee niinku tulevia kollegoja näistä ohjattavista muutaman vuoden päästä.”*

*”on ottanu vielä enemmän sen opiskelijan siihen mukaan, tietoa on tullu lisää. On siitä ollu kyllä hyötyä että se on auttanu kiinnittämään enemmän huomiota siihen omaan ohjaamiseen...se pisti tavallaan katset niinku ihteen päin että kriittisemmin subtautuu itseensä...”*

### 6.5.2 Lisäkoulutuksen tarve

Ohjaajien haastatteluista nousi esille, että palautteen antamisesta haluttaisiin vielä lisää koulutusta. Ohjaajat yllättyivät lähiohjaaja-roolimallina koulutuksessa, miten valtava osuus sairaanhoitajakoulutuksen opintosuunnitelmasta on käytännönharjoitteluilla. Aika ajoittain olisi hyvä antaa informaatiota käytännön kentille valtavasta vastuusta, jotta jokainen työntekijä terästäytyisi.

*”siihen olis voinu siihen palautteen antoon järjestää vaikka ihan koko päivän mutta se oli mulle niinku yllätys että miten älyttömän laaja tämä sairaanhoitajakoulutuksen tämä koko opintosuunnitelma on niinku valtava että sekin oli toisaalta niin yllätys että miten paljon siitä toisaalta on sitä käytännönharjoittelua ja se vastuu siellä kentällä niin jätetään se vastuu sinne kentälle et minusta ehkä sitä vähä liian vähä on painotettu että sen infoominen ihan niinku osastollekin on aika ajoittain aika tärkeää että jokainen vähä terästäytyisi et tulis semmonen niinku opetusote että ei vaan se että no niin nyt otetaan lunnot pois että tavallaan se että ne on oppimassa ne ohjattavat täällä...että näytetään tavallaan se vahvistus että oot omalla alalla.”*

Aiemman tutkimuksen tulokset vahvistavat, että ohjaajille tulisi järjestää lisää koulutusta ja resursseja toimintaansa. (Watson 1999).

Yksi haastatteltavista ohjaajista ei ollut saanut omaan ohjaukseen minkäänlaista koulutusta tai ohjausta.

*”Tulis ja mä en ole ite saanu minkäänlaista ohjausta tähän...”*

Ohjaajat olivat sitä mieltä, että kertauskurssit eivät ole ikinä pahitteeksi ja eniten niitä kaivattiin silloin, kun opiskelijoille tulee jotain muutoksia liittyen käytännönharjoitteluun, esimerkiksi lääkepassit ja työkirjat.

*”...tietysti koskaan ei niin niin koulutus ole pahitteeksi että niitä kertauskursseja vois tietysti joskus olla kun opiskelijoittenkin tämä opiskelurytmi ja kaikki tämmönen niin nehan saattaa muuttua tulevassa et nyt on tullu työkirjat ja kaikki tämmöset ja tuota lääkepassit ja tälläset...et jos tulee jotakin uutta niin aina siinä vaiheessa sitä koulutusta kyllä kaipaisi.”*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää ohjaajien rooleja opiskelijoiden ohjauksessa ja selvittää, miten Kajaanin ammattikorkeakoululla järjestettävä lähiohjaajakoulutus on vaikuttanut lähiohjaajien rooleihin opiskelijaohjauksessa. Tarkastelen johtopäätöksiä tulosten mukaisessa järjestyksessä. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli, että saatujen tietojen avulla pystytään kehittämään sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjausta Kainuun maakunnassa eri hoitoyksiköissä. Lisäksi opinnäytetyön tuloksista on hyötyä toimeksiantajalle, Osaamisen johtaminen Kainuussa- kehittämisprojektille sekä Kajaanin ammattikorkeakoulun lähiohjaajakoulutukselle.

Useimmilla haastateltavilla lähiohjaajilla oli opiskelijaohjauksesta runsaasti kokemusta, joten heillä oli myös paljon kokemuksen kautta saatua tietoa.

Kuten olen jo aiemmin tutkimuksessani todennut, ettei suoraan vastaavaa tutkimusta ole tehty, en voi verrata kaikkia johtopäätöksiäni aiempiin tutkimuksiin.

Haastateltavilla lähiohjaajilla oli kaikilla ihmissuhdeosaajan rooli opiskelijaohjauksessa. Tämä näkyi ohjaajan roolina muun muassa siten, että kaikki ohjaajat kävivät ajoittain opiskelijan kanssa keskustelua ja ohjaajat kuuntelivat opiskelijaa omasta mielestään. Ohjaajat halusivat, että opiskelijat kyselisivät mahdollisimman paljon kaikista asioista. Ohjaajat huomioivat myös opiskelijan tiedot ja taidot. Ohjaajien vastauksista nousi esiin myös tasavertaisuus. Ohjaajat halusivat tunteen, että he ja opiskelijat olisivat samalla puolella, että ei olisi eriarvoisuutta. Tasapuolisuuden toteuttaminen näkyy ohjaajalla opiskelijan puolen pitämisenä.

Rajojen asettajan rooli näkyi ohjaajilla siten, että ohjaajien mielestä opiskelijalle tulee automaattisesti harjoitteluun tietyt perusrajat. Tiukempia rajoja ohjauksessa ohjaajat asettavat ainoastaan lääkehoidossa. Rajojen asettajan rooliin ohjaajilla kuuluu myös turvallisuuden luominen opiskelijalle. Kaikkien ohjaajien mielestä turvallisuuden luomisessa harjoittelun alkuaikat ovat tärkeitä ja ohjaajat korostivat, että alussa tärkeää on selittää opiskelijalle mahdollisimman paljon asioita ja perustella asiat, sekä suojella opiskelijaa muun muassa osaston kiireltä.

Työn opettajan rooli näkyi ohjaajilla muun muassa siten, että kaikki ohjaajat hyväksyivät opiskelijoiden oppimistavoitteet. Kaikki ohjaajat kertoivat, että opiskelijat suunnittelevat tavoitteet kuitenkin itse. Työn opettajan rooliin kuuluu myös myönteisen/kehittävän palaut-

teen antaminen opiskelijalle. Kaikki haastateltavat antavat opiskelijalle päivittäin suullista palautetta ja palaute annetaan sekä kirjallisena että suullisena. Suullista palautetta annetaan enemmän ja kirjallista palautetta annetaan väli- ja loppuarvioinnissa. Ohjaajien haastatteluista korostui, että kehittävä palaute annetaan silloin, kun on jotain parannettavaa ja että kehittävä palaute tulisi vastaanottaa rakentavasti. Osa ohjaajista koki, että myös sillä on merkitystä miten palautteen antaa. Mettälän (1994) tutkimuksessa todettiin, että palautteen antamisessa olisi vielä kehittämistä. Omasta tutkimuksestani ilmeni, että nykyään ohjaajat antavat mielestäni opiskelijoille riittävästi palautetta. Työn opettajan rooliin ohjaajilla kuuluu myös myönteisen/kehittävän palautteen vastaanottaminen. Kolme neljästä haastateltavasta ohjaajasta pyysi suoraan opiskelijalta itselleen palautetta. Yksi haastateltava ei pyydä palautetta omasta toiminnastaan mutta tiedostaa itse hyvin, milloin ohjaus on ollut vajaata. Työn opettajan rooliin vaikuttaa lisäksi ohjaajan luonne. Kaikki ohjaajat kertoivat olevansa luonteeltaan rauhallisia ja että rauhallisuus näkyy myös heidän ohjauksessa. Ohjaajien oma epävarmuus tietyissä asioissa näkyy luottamuksen puutteena ohjaustilanteessa. Opiskelijan ohjaaminen kuuluu myös työn opettajan rooliin. Haastatteluvastauksista nousi esille, että kaksi ohjaajaa on koettu hyväksi opiskelijalle. Tällöin opiskelijaa ohjaa aina toinen työntekijä, jos toisella ohjaajalla on esimerkiksi loma. Vastauksissa korostui myös, että on monta oikeaa tapaa tehdä työtä. Yksi haastateltavista ohjaajista oli kuitenkin sitä mieltä ettei hän ole työn opettaja, mutta itse olen tehnyt sellaisen johtopäätöksen, että kyllä hän on sillä hän hyväksyi opiskelijoiden tavoitteet, antoi opiskelijalle sekä myönteistä, että kehittävä palautetta ja vastaanotti itsekin opiskelijalta palautetta. Totesin, että tällainen vastaus haastateltavalta johtui luultavasti ohjaajan tiedon puutteesta. Kaikkien ohjaajien mielestä oli tärkeää, että opiskelijoilla on käytännönharjoittelussa nimetyt ohjaajat. Nimettyjä ohjaajia haastateltavat perustelivat sillä, että nimetty ohjaaja selkeyttää opiskelijaa ja näkee paremmin opiskelijan vahvuudet ja heikkoudet ja nimetty ohjaaja tuo opiskelijalle myös turvallisuutta. Ohjaajien vastauksia tukevat myös aiemmat tutkimukset, mitkä ovat osoittaneet, että opiskelijoiden tyytyväisyyden kannalta tärkeintä on onnistunut yksilöllinen ohjaus ja henkilökohtaiset ohjaajat sekä ohjauskeskustelut. (Saarikoski 1998; Hautala 1994).

Arjen pyörittäjän rooliin ohjaajilla kuuluu vastuunkantaminen. Vastuunkantaminen näkyi ohjaajilla siten, että kaikki olivat valmiita tarvittaessa keskustelemaan opettajan kanssa opiskelijan harjoittelun jatkumisesta yli normaalin ajan. Kun opiskelijalla on motivaatio hukassa, on hoitajan vastuu herätellä opiskelijan ammatillisuutta. Lisäksi ohjaajat olivat sitä mieltä, että opiskelija oppii enemmän jos tekee kolmivuorotyötä. Lisäksi tuloksista selvisi, että ajanpuut-

teen vuoksi osalla ohjaajista on joskus huono omatunto ohjaamisesta, kun he eivät ole ehtineet kaikkea suunnittelemaansa opettamaan opiskelijalle. Yleisesti ottaen ohjaajat halusivat enemmän aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen. Saamiani vastauksia tukevat myös aiemmat tutkimukset, joissa todetaan, että eniten stressiä ohjaajille aiheutuu päällekkäisistä potilashoitaja- ja ohjausvelvollisuuksista ja aikapulasta. (Atkins, S & Williams, A.1995).(Yonge, O.2002).

Kysyttäessä lähiohjaajakoulutuksen merkitystä ohjaamiseen ohjaajat kertoivat saaneensa koulutuksesta lisää tietoa. Ohjaajat kokivat, että koulutus motivoi eri tavalla ohjaamiseen. Opiskelijoiden tavoitteet ja arviointikriteerit olivat selkeytyneet koulutuksessa. Yksi haastateltavista koki, että koulutus luo opiskelijaohjaajille suuntaviivat mitä on hyvä lähiohjaaja. Yksi koulutuksessa ollut haastateltava kertoi, että on yrittänyt omalla osastollaan kertoa myös toisille hoitajille koulutuksessa esille tulleita ajankohtaisia asioita. Lisäksi osa haastateltavista koki että koulutus on auttanut kiinnittämään enemmän huomiota omaan itseen ja omaan ohjaamiseen.

Tuloksista nousi esille, että palautteen antamisesta haluttaisiin vielä lisää koulutusta. Ohjaajat yllättyivät lähiohjaaja-roolimallina koulutuksessa, miten valtava osuus sairaanhoitajakoulutuksen opintosuunnitelmasta on käytännönharjoitteluilla. Aika ajoittain olisi hyvä antaa informaatiota käytännön kentille valtavasta vastuusta jotta jokainen työntekijä terästäytyisi. Aiemman tutkimuksen tulokset vahvistavat, että ohjaajille tulisi järjestää lisää koulutusta ja resursseja toimintaansa. (Watson 1999).



## 8 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS

### 8.1 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdintaa

Opinnäytetyöprosessini oli aineistolähtöinen ja aineiston analysoin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Haastattelu on tiedonhankintatapana joustava. Haastattelija voi toistaa, selvittää tai oikaista ilmauksien avulla sananmuotoja haastattelun aikana. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa haastatteluajankohta. Haastatteluajankohta tulisi sopia etukäteen haastateltavien kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2002,75.) Ennen haastatteluja olin ollut haastateltaviin yhteydessä sähköpostitse ja osan haastateltavien kanssa sovin haastatteluajankohdan heidän työpaikallaan.

Aineiston luotettavuuden kannalta haastattelulomakkeen esitestaaminen on tärkeää. Haastattelija voi harjoitella haastattelun käytännön toteutukseen liittyviä asioita esitestauksen avulla. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi kysymysten oikea muotoilu ja keskustelun avaus. Koehaastatteluja olisi syytä tehdä ennen varsinaisiin haastatteluihin ryhtymistä, sillä näin voidaan myös kontrolloida haastatteluteemojen toimivuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 208; Hirsjärvi ym 2005, 200.) Esitestasin haastattelurungon yhdellä sairaanhoitajalla, joka toimii opiskelijaohjaajana. Esitestauksen myötä poistin yhden haastattelukysymyksen sillä perusteella, että kysymyksestä saatu hyöty olisi ollut todella vähäinen ja kysymystä ei voinut muotoilla hyvään muotoon. Haastattelukysymys oli että ”Jos eteesi tulisi sellainen tilanne, että sinulla menisi päällekkäin potilashoito ja ohjausvelvollisuudet niin miten toimisit sellaisessa tilanteessa”.

Haastatteluaineistoa säilytän kotonani lukollisessa laatikossa, jolla varmistan, ettei aineistoon pääse kukaan muu käsiksi. Säilytän aineistoa kunnes opinnäytetyöni on hyväksytty, jonka jälkeen hävitän aineistot asianmukaisella tavalla eli pyyhin haastattelunauhurin sisällön ja paperiaineiston laitan silppuriin.

Haastattelupaikan rauhallisuus vaikuttaa olennaisesti mahdollisiin ulkoisiin häiriötekijöihin. Tuttu ja turvallinen ympäristö ehkäisee esim. haastateltavan jännitystä, sekä tekee tilanteesta mahdollisimman luonnollisen. Haastatteluympäristön tulisi olla jokin rauhallinen paikka ja

aineisto tulisi hankkia sieltä, missä tutkittava ilmiö toteutuu. Haastattelupaikan rauhallisuus ja hiljaisuus antavat haastateltavalle ja haastattelijalle keskittymisrauhan. (Hirsjärvi ym 2005, 194.) Luotettavuutta tutkimuksessani lisää se, että suoritin haastattelut jokaisen haastateltavan omalla työpaikalla rauhallisessa huoneessa, eikä häiriötekijöitä ollut kuin yhden haastattelun aikana vähän, eikä se tuntunut häiritsevän haastateltavaa. Hankin aineiston sieltä missä tutkittava ilmiö toteutuu. Suoritin haastattelut jokaisen haastateltavan omalla työpaikalla.

Mielestäni luotettavuutta lisää työssäni myös se, että nauhoitin haastattelut digitaalisen nauhurin avulla. Tämän avulla pyrin välttämään esimerkiksi väärin kuulemisen.

Opinnäytetyössäni luotettavuutta heikentää se, että suoritin haastattelut yksin. Pystyin kyllä seuraamaan melko tarkasti haastateltavien ilmeitä ja eleitä mutta en voinut tehdä muistiinpanoja haastattelun ilmapöydästä.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että puhtaaksikirjoitin saadun aineiston heti kun olin saanut nauhoitettua kaikki neljä haastattelua.

Mielestäni tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että olen pyrkinyt tekemään aineiston analyysin mahdollisimman tarkasti vaihe vaiheelta. Näin pyrin varmistamaan, ettei mitään materiaalia jäänyt aineistosta pois.

## 9 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA POHDINTA

Eettisesti huomioitavia seikkoja tutkimuksessa ovat tutkimuskohteen valinta, aineiston keräämisvaiheet, tutkimusjoukon valinta sekä tulosten julkistaminen ja soveltaminen. (Ryynänen & Myllykangas 2000, 75-77.)

### 9.1 Eettisyyden pohdintaa

Opinnäytetyöstäni saatuja tietoja en käytä tai luovuta mihinkään muuhun tarkoitukseen. Opinnäytetyöhöni kerään vain opinnäytetyöni kannalta olennaista ja tarpeellista tietoa. Käsitelen ja säilytän saamiani tietoja turvallisesti. Hävitän kaikki tiedot asianmukaisesti sitten kun en enää niitä työssäni tarvitse. Opinnäytetyöhön osallistuvilla henkilöillä on oikeus saada tietoa tutkimuksesta ennen aineistonkeruuta (strukturoidu lomakehaastattelu).

Tutkimukseen osallistuvilta on saatava vapaaehtoinen suostumus ja koe on voitava lopettaa missä tahansa vaiheessa. (Kylmä, J & Juvakka 2007, 138.) Kävin haastateltavien kanssa läpi ennen haastattelua, ettei heidän nimensä tule missään työn vaiheessa millään tavalla esille. Haastateltavat halusivat osallistua tutkimukseeni vapaaehtoisesti ja siksi koska aihe kiinnosti monia.

Henkilöillä on myös oikeus tarkastaa heiltä saamani tiedot ja saada minulta raportti. Toimitan opinnäytetyöni tutkimuksen tulokset kaikille haastateltaville ketkä halusivat saada ne. Opinnäytetyöhöni osallistuvilla henkilöillä on oikeus kirjalliseen suostumukseen ja oikeus tulla kuulluksi oikein ja minun tulee kohdella heitä kunnioittavasti ja ennen kaikkea rehellisesti.

Myös tutkimusaineiston analyysi on tärkeä tutkimuksen eettisyyden arvioinnissa. Aineiston analyysiprosessissa on suojeltava haastateltavina olleita ihmisiä. Esimerkiksi ääninauhoissa, puhtaaksikirjoitetuissa haastatteluissa tai muistiinpanoissa ei käytetä haastateltavina olleiden ihmisten nimiä, vaan esimerkiksi numeroita. (Kylmä & Juvakka 2007, 153.) Olen huolehtinut siitä, ettei haastattelun missään vaiheessa ole nauhurille mennyt haastateltavien nimiä, eikä muitakaan henkilötietoja. Tämän huolehdin haastattelukysymysten tarkalla muotoilulla. Puh- taaksikirjoitetussa tekstissä ei missään ole kenenkään haastateltavan nimeä mainittuna vaan olen kirjoittanut haastattelu 1, haastattelu 2 jne. Kysymysten vastaukset olivat numeroituina. Myöskään muistiinpanoissa ei missään mainita haastateltavien nimiä tai muita henkilötietoja.

Tutkimustulosten eettinen raportointi merkitsee avoimuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimuksen kaikkien vaiheiden raportoinnissa. Samanaikaisesti tutkimuksen tekijän on kuitenkin myös suojeltava tutkimuksen osallistujia. Tämä korostuu esimerkiksi laadullisessa terveystutkimuksessa käytettyjen autenttisten lainausten yhteydessä. Tutkimuksen tekijän kuuluu raportoida tutkimukseensa osallistuneiden henkilöiden kuvaus tutkitusta ilmiöstä mahdollisimman totuudenmukaisesti, mutta haastateltavia suojellen. Tutkimuksen tekijä joutuikin tasapainoilemaan riittävän ja liian informaation antamisen välillä. Tutkimuksen tekijän on varmistuttava, että kukaan ei voi tunnistaa hänen käyttämistään lainauksista tutkimukseen osallistunutta ihmistä. Tunnistamisen vaara on olemassa erityisesti tutkimuksissa, jossa osallistujia on vähän. (Kylmä & Juvakka 2007, 154-155.) Olen raportoinut tutkimuksen tulokset rehellisesti, avoimesti ja tarkasti. Haastateltavien suorista lainauksista olen poistanut kohdat, joista voisi paljastua haastateltavien henkilöllisyys. Olen pyrkinyt omalta osaltani varmistamaan, ettei suorista lainauksista kukaan ulkopuolinen tunnista haastateltavia henkilöitä. Siitä en voi olla koskaan varma, etteikö joku haastateltava tunnista itseään joistain lainauksista.

Yksi eettisesti tärkeä asia on tutkimuksen aihe. Omassa työssäni ei käsitellä arkaluontoisia asioita mutta tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lähiohjaajien rooleja, joten osa haastattelukysymyksistä oli henkilökohtaisia. Eettisyys ei mielestäni kuitenkaan paljon korostu tässä tutkimuksessa.

## 9.2 Oman asiantuntijuuden pohdinta

Mielestäni ohjaajien roolit ovat tärkeä asia opiskelijaohjauksessa. Tulen luultavasti tulevassa työssäni itse toimimaan opiskelijaohjaajana jossain vaiheessa elämäni, joten saan opinnäytetyön myötä itselleni runsaasti arvokasta tietoa opiskelijaohjauksesta ja nimenomaan, millainen on hyvä lähiohjaaja opiskelijalle, jotta opiskelijan oppiminen olisi mahdollisimman tehokasta. Opinnäytetyöni on syventänyt tietojani opiskelijaohjauksesta ja ohjaajan rooleista käytännön hoitotyössä.

Koen, että olen saanut opinnäytetyöstä paljon lisää tietoa ja taitoa, joista minulle on hyötyä tulevaisuudessa käytännön työelämässä. Opiskelijoiden käytännönharjoittelusta on tehty useita tutkimuksia, mutta oli mielenkiintoista tutkia asiaa eri näkökulmasta, sillä minun tietääkseni vastaavaa tutkimusta ei ole tehty.

Kun aloin tekemään opinnäytetyötä, minulla oli todella vähäiset tiedot ja taidot ylipäänsä tutkimuksen tekemisestä. Oli positiivista kuitenkin huomata, että kun jonkun asian prosessissa oivalsi, niin tekeminenkin oli paljon mielekkäämpää. Mitä pidemmälle prosessi meni, sen mielekkäämpää työtä oli tehdä. Koen, että olen saanut hyvän pohjan tutkimustyön tekemiseen.

Olen saanut riittävästi ohjausta opinnäytetyön tekemiseen ja apua silloin, kun jokin asia on tuntunut, ettei se itselle aukea.

Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen koostuu korkeatasoisesta eettisestä toiminnasta, ohjaus- ja opetus osaamisesta, tutkimus- ja kehittämistyöstä, hoitotyön päätöksenteosta sekä muun muassa monikulttuurisesta hoitotyöstä. Opinnäytetyöprosessi kehitti omaa eettistä toimintaani, sillä opinnäytetyössä on monia vaiheita, kuten muun muassa tulosten julkaisu, jossa tutkijalla pitää ottaa huomioon haastateltavien tunnistamattomuus. Ohjaus- ja opetus osaamista opinnäytetyöni kehitti paljonkin, koska tutkin nimenomaan lähiohjaajien rooleja opiskelijaohjauksessa. Sain paljon lisää tietoa, miten itse tulevaisuudessa ohjaan opiskelijaa ja opetan hänelle hoitotyötä. Hoitotyön päätöksentekoa opinnäytetyöni kehitti myös, sillä

tutkijana minun täytyi tehdä päätöksiä ja valintoja joka vaiheessa. Täytyi pystyä valitsemaan juuri omaan työhön parhaiten sopivat menetelmät jne. Kaikkein eniten ammatillisesti kehityin tutkimus- ja kehittämistyön näkökulmasta.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. 2001. Opetusministeriö

Atkins, S & Williams, A. 1995. Registered nurses' experiences of mentoring undergraduate nursing students. *Journal of Advanced Nursing* 21.

Hautala, H. 1994. Käytännön hoitotyön oppiminen: opiskelijoiden kokemuksia ohjauskokteilusta käytännön hoitotyössä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Heinonen, N. 2004. Terveystieteen koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Helminen, M. & Iso-Heiniemi, M. 1999. Vanhemmuuden roolikartta- käyttäjän opas. Helsinki. Suomen kuntaliitto. Kuntaliiton painatuskeskus.

Helminen, M. 2001. Vanhemmuuden roolikartta2 -käyttäjän opas syvennä ja sovelta.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY.

Jokela, K. 1995. Hoitotyön käytännönharjoittelu. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Kuosmanen, M. & Puoskari, R. 2006. Lähiohjaajien näkemyksiä sairaan- ja terveydenhoitaja-opiskelijoiden ohjatun harjoittelun arvioinnin antamisesta ja sen kehittamisestä. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

- Kylmä, J. & Juvakka, K. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Kyynänen, O-P & Myllykangas, M. 2000. Terveystieteiden etiikka: Arvot monimutkaisuuden maailmassa. Helsinki. WSOY.
- Lauri, S & Kyngäs, H. 2005. Hoitotieteen teorian kehittäminen. Porvoo. WSOY.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede lehti Vol.11, nro 1/99, 7-10
- Löfmark, A. & Wikblad, K. 2001. Facilitating and obstructing factors for development of learning in clinical practice: a student perspective. Journal of advanced Nursing 34.
- Meretoja, R., Häggman-Laitila, A., Lankinen, I., Sillanpää, K., Rekola, L., Eriksson, E., Lähiohjaaja sairaanhoitaja-opiskelijoiden ohjatussa harjoittelussa. Laadullinen tutkimus. Julkaisu artikkeli. Tutkiva hoitotyö Vol.4 (2), 2006
- Mettälä, K. 1994. Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia kliinisen opiskelun arvioinnista. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Mölsä, K. 2000. Sairaanhoitajaopiskelijan käytännönopiskelun ohjaus ohjaajan näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Oikarinen, A. 1998. Hoitajien oppimiskäsitykset kliinisen opiskelun ohjauksessa. Kuopion yliopisto, laadullinen opinnäytetutkielma.
- Osaamisen johtaminen Kainuussa - projekti.
- Saarikoski, M. 1998. Kliininen oppimisympäristö ja ohjaus. Evaluaatiomittarin kehittäminen ja mittarilla saadut tulokset. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Lisensiaatintyö.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Watson, N. 1999. Mentoring today – the student's views. An Investigative case study of pre-registration nursing student's experiences and perceptions of mentoring in one theory/practice module of the Common Foundation Programme on a Project 2000 course.

- Yonge, O. 2002. Being a Preceptor is Stressful. *Journal of Nurses in Staff Development* 18.
- Öhrling, K & Hallberg, I. 2001. The meaning of preceptorship: nurses' lived experience of being a preceptor. *Journal of Advanced Nursing* 33.

Kajaanin ammattikorkeakoulu, 2007. [www.kajak.fi/oparipakki](http://www.kajak.fi/oparipakki)



## liite 1. OHJAAJUUDEN ROOLIKARTTA

### TYÖN OPETTAJA / OHJAAJA

- työelämän taitojen opettaja
- tiedon antaja
- mallin antaja
- ohjaaja
- hoitotyön opettaja
- positiivisen/negatiivisen palautteen antaja/ vastaanottaja
- mainostaja
- moniammatillisen yhteistyön tekijä
- perinteiden vaalija/eettisten sääntöjen ja arvojen vaalija/valvoja
- oppimistavoitteiden hyväksyjä
- oman työnsä kehittäjä

### RAJOJEN ASETTAJA

- sääntöjen ja sopimusten noudattaja/huolehtija
- turvallisuuden luoja

### - IHMISSUHDEOSAAJA

- sosiaalisten taitojen opettaja
- omien oppimiskokemusten hyödyntäjä
- keskustelija
- kuuntelija
- kannustaja/auttaja
- tunteiden hyväksyjä
- tasapuolisuuden toteuttaja
- työkaveri
- arvioija
- luottohenkilö
- itsensä rakastaja/hyväksyjä
- opiskelijan tietojen ja taitojen huomioija

### ”ARJEN ”PYÖRITTÄJÄ”

- tasapainoilija
- vastuunkantaja
- löytäjä
- työn tekijä

### PEREHDYTTÄJÄ

- osaston esittelijä/vastaanottaja
- osaston arvoihin ja periaatteisiin opastaja

### YHDYSHENKILÖ

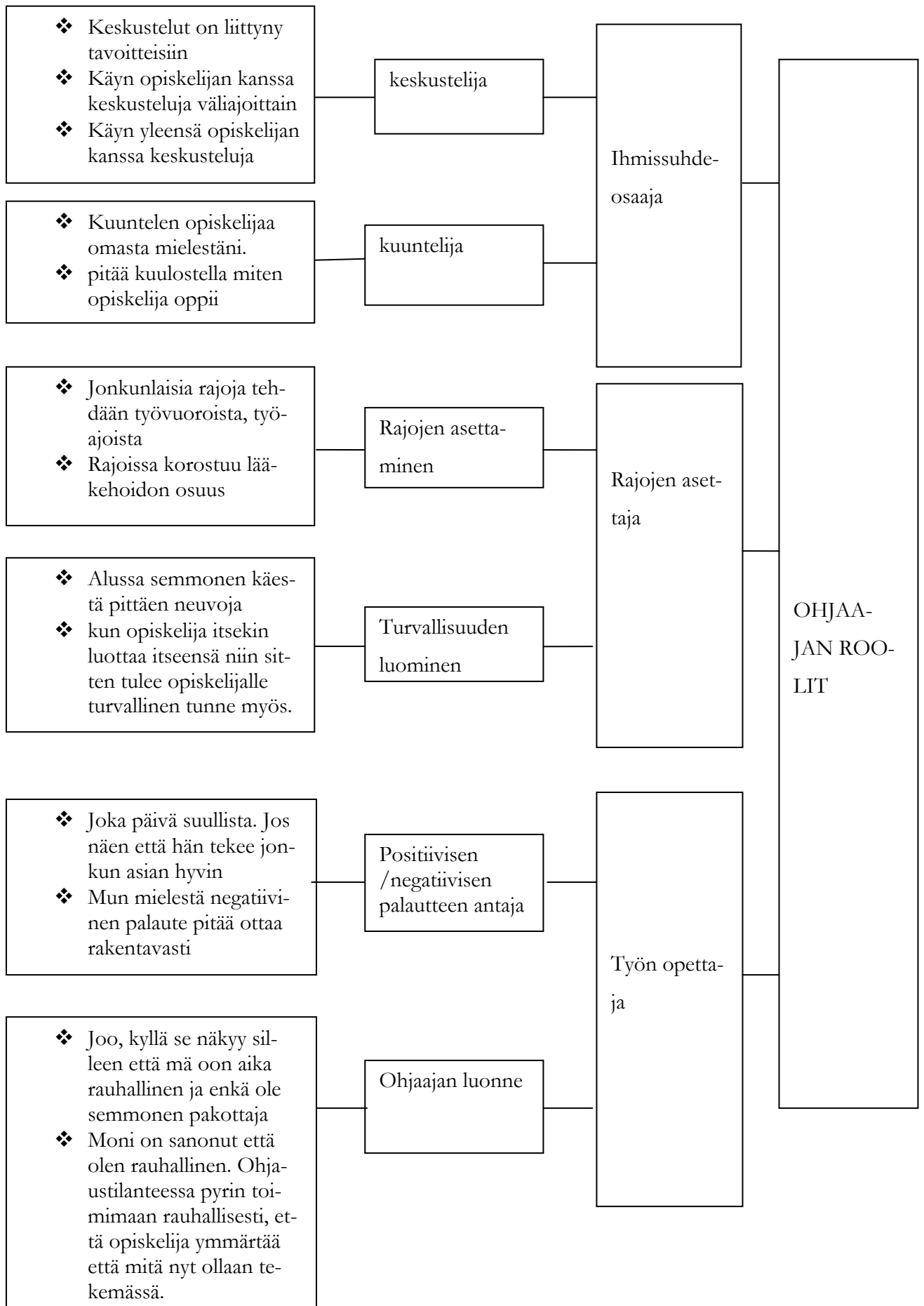
- oppilaitokseen, opettajaan yhteydenottaja
- osastotunneilla läsnäolija

## liite 2. Haastattelukysymykset ( 27 kpl)

1. Kuinka kauan olet toiminut opiskelijaohjaajana?
2. Millainen sinun mielestä on hyvä lähiohjaaja opiskelijalle käytännönharjoittelussa?
3. Kerrotko lyhyesti millainen lähiohjaaja olet omasta mielestäsi?
- 4a. Näkyykö sinun oma luonne ohjaajan roolissa?  
4b. Jos näkyy niin millä tavalla?
5. Oletko ohjaajana ihmissuhdeosaaja? Jos olet niin millä tavalla se ilmenee sinussa ohjaajana? Käytäkö esim. opiskelijan kanssa keskustelua ja kuunteletko opiskelijaa?
6. Oletko ohjaajana työn opettaja? Jos olet, niin miten tämä heijastuu sinusta ?
- 7a. Asetatko opiskelijaohjauksessa opiskelijalle rajoja?  
7b. Jos asetat, miten rajat näkyvät käytännössä?
- 8a. Kun toimit lähiohjaajana opiskelijalle miten suunnittelet työvuorot opiskelijan kanssa?  
8b. Miten työvuorojen suunnittelu näkyy käytännössä?
- 9a. Onko sinun mielestä tärkeää, että opiskelijoilla on käytännönharjoittelussa “ nimetyt ohjaajat”?  
9b. Perustelisitko vähän miksi on tärkeää/ei ole tärkeää?
10. Suunnitteletko yhdessä opiskelijan kanssa harjoittelun tavoitteet?
- 11a. Täytyykö ennen tavoitteiden miettimistä selvittää mitään asioita opiskelijasta?  
11b. Jos täytyy niin millaisia asioita?
- 12a. Oletko koskaan ollut samaan aikaan kahden opiskelijan käytännönharjoittelun lähiohjaaja?  
12b. Jos vastaus kyllä. Voiko siitä olla mitään haittaa opiskelijoille?
- 13a. Oletko kannustanut/ehdottanut opiskelijalle tilaisuutta arvioida hoitoyksikön käytäntöjä?  
13b. Jos vastaus kyllä. Mitä hyötyä tästä on opiskelijalle?
14. Miten arvioit omaa toimintaasi lähiohjaajana?
15. Käytäkö opiskelijan kanssa läpi millään tavalla oman toimintasi arviointia?
16. On tehty tutkimuksia, joissa on todettu että kliinisessä opiskelussa korostetaan opiskelijan oma-aloitteisuutta. Mitä opiskelijan oma-aloitteisuus sinulle tarkoittaa eli miten se näkyy käytännössä?
17. Annatko opiskelijalle sekä negatiivista että positiivista palautetta hänen oppimisestaan?

18. Pyydätkö opiskelijaa antamaan palautetta myös itsellesi?
  19. Kuinka usein annat palautetta?
  20. Annatko palautteen suullisesti vai kirjallisesti vai sekä että?
  21. Olen aiemmin haastattelussa kysynyt, käytkö keskustelua opiskelijan ja hänen opettajan kanssa, niin mistä asioista ohjauskeskusteluissa yleensä keskustellaan eli liittykö keskustelut todellisiin hoitamiseen liittyviin asioihin vai johonkin muuhun?
  22. Miten toimit jos ohjaat opiskelijaa, jota ei kiinnosta juuri mikään harjoittelussa ja hän selviää tehtävistään aina rimaa hipoen? Jos sinun motivointisi jälkeen opiskelija on vieläkin asenteella "hällä väliä" niin oletko valmis keskustelemaan opettajan kanssa harjoittelun jatkumisesta yli normaalin ajan?
  23. Miten luot omalta osaltasi opiskelijalle turvallisen olon harjoittelussa?
  24. Millaisia ongelmia lähiohjaajana kohtaat opiskelijaohjauksessa käytännön hoitotyössä?
  25. Tulisiko sinun mielestä lähiohjaajille järjestää lisää koulutusta?
- Seuraavat kysymykset on tarkoitettu niille haastateltaville, jotka ovat osallistuneet Kajaanin ammattikorkeakoulun järjestämään lähiohjaajakoulutukseen.
26. Koetko, että Kajaanin ammattikorkeakoululla vuosittain järjestettävä lähiohjaajakoulutus on jollain tavalla muuttanut omaa rooliasi opiskelijaohjaajana käytännönhoitotyössä?
  27. Onko lähiohjaajakoulutuksesta ollut hyötyä omaan rooliisi opiskelijaohjaajana? Jos on niin mitä hyötyä?

## Liite 3. ESIMERKKI AINEISTON LUOKITTELUSTA: OHJAAJAN ROOLIT













Tämä on liite 1.

Tämä on liite 2.