

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdetä:

Vartiainen, P. & Repo Jamal, H. (2024) Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Tutkiva hoitotyö, 2024:1, s. 12-20.

URL: [https://tuhto.emagz.fi/read\\_issue?issue\\_id=373474&title\\_id=10228](https://tuhto.emagz.fi/read_issue?issue_id=373474&title_id=10228)

# Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa

**Päivi Vartiainen**, FT, erityisasiantuntija, Tampereen ammattikorkeakoulu, [paivi.vartiainen@tuni.fi](mailto:paivi.vartiainen@tuni.fi)

**Hanna Repo Jamal**, TtM, väitöskirjatutkija, lehtori ja projektipäällikkö, Metropolia Ammattikorkeakoulu, [hanna.repojamal@metropolia.fi](mailto:hanna.repojamal@metropolia.fi)



Vartiainen P, Repo Jamal H. 2024. Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Tutkiva Hoitotyö 22(1),12–20.

## Tiivistelmä

### Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa

**Tutkimuksen tarkoitus:** Tutkimuksessa kuvataan kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja heidän harjoittelun ohjaajiensa kokemuksia oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Lisäksi arvioidaan harjoitteluympäristöä.

**Aineisto ja menetelmät:** Aineisto kerättiin Suomessa vuonna 2022 kahdessa ammattikorkeakoulussa ja 7 sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa haastattelemalla 23 (N=37) opiskelijaa ja 11 (N=37) harjoittelun ohjaajaa. CALD-mittarilla harjoittelu ympäristöä arvioi 21 (N=37) opiskelijaa. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysoilla ja kuvailevin tilastollisin menetelmin.

**Tulokset:** Opiskelijat oppivat suomen kieltä ja hoitotyötä. Harjoittelupaikka oli monelle ainoa täysin suomenkielinen ympäristö. Oppimisen ja ohjauksen ydintekijöitä olivat ohjaajan ihmishuhtedatoid, ohjaukskäytänteet ja työyhteisön vuorovaikutus. Harjoittelu ympäristö koettiin pääosin hyväksi. Työyhteisöjen kieli- ja kulttuuritietoinen osaaminen vaatii kehittämistä.

**Päätelmät:** Työyhteisöt tarvitsevat tukea kieli- ja kulttuuritietoisuuteen. Kielisopimus voi vahvistaa kielellistä monimuotoisuutta. Vieraalla kielellä tapahtuvan ohjaamisen kuormittavuus ja sen vaatima erityisosaaminen tulisi tunnustaa.

**Asiasanat:** ammattitaitoa edistävä harjoittelu, culturally and linguistically diverse/CALD-opiskelija, kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus, ohjaus, Tokasa-opiskelija

## Abstract

### Bilingual nursing degree students' and their clinical mentors' experiences on workplace-based learning and mentoring during clinical practice

Päivi Vartiainen, PhD, Hanna Repo Jamal, MHS

**Purpose of the research:** The purpose of this study is to describe the experiences of nursing students in bilingual nursing programme and their clinical mentors on learning and mentoring during clinical practice. In addition, clinical learning environment is evaluated.

**Data and methods:** The data were collected in two universities of applied sciences and 7 social- and healthcare organisations in Finland during year 2022. Interviews were conducted with 23 (N=37) students and 11 (N=37) clinical mentors, and 21 (N=37) students evaluated clinical learning environment using CALD-scale. The data were analyzed using qualitative content analysis and descriptive statistics.

**Results:** Students learned Finnish language and nursing during their clinical practice. Clinical placement was the only fully Finnish speaking environment for many. Key components in learning and mentoring were clinical mentor's communication skills, mentoring practices and interaction within the work community. Clinical learning environment was assessed mostly good. Linguistic and cultural awareness in the clinical placements requires improvements.

**Conclusions:** Support for linguistic and cultural awareness in workplaces is needed. Language agreement may strengthen linguistic diversity. The burden of mentoring in a foreign language and the special skills it requires should be recognized.

**Key words:** clinical practice, culturally and linguistically diverse/CALD-student, bilingual nursing education, mentoring, Tokasa-student

**M**aailmanlaajuinen terveydenhuollon työvoimapula koskettaa erityisesti Suomea, koska Suomi on yksi nopeimmin ikääntyvä valtio (esim. Alho ym. 2023a). Vuoteen 2030 mennessä nykyisistä julkisen sektorin sairaanhoitajista eläköityy noin 25% (Keva 2022), ja sote-alalle tarvitaan Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan jopa yli 200 000 uutta työntekijää (Tevameri 2021). Lisääntyvään tarpeeseen voidaan vastata maan sisäisesti kehittämällä alan työehtoja ja lisäämällä koulutusmääriä. Lisäksi voidaan houkuttaa osaajia ulkomailta joko rekrytoimalla valmiita osaajia tai kouluttamalla ulkomaalaisia alalle Suomessa. Moni ulkomaalaistaustainen sairaanhoitaja on kuitenkin kokenut rasismia ja syrjintää Suomessa (Kamau ym. 2022, Alho ym. 2023b, Sipola & Tevameri 2023). Myös sote-alan työpaikkojen valmistautuminen ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden vastaanottamiseen on puutteellista (Tehy 2023).

Viime aikoina ulkomailla kouluttaneita sairaanhoitajia on rekrytoitu Suomeen erityisesti Filippiineiltä ja ylipäänsä EU/ETA-alueen ulkopuolelta. Nämä rekrytoinnit ovat eettisesti ongelmallisia, koska Suomessa ei ole EU/ETA-alueen ulkopuolella kouluttaneille sairaanhoitajille selkeää kansallista pätevyysväylää, ja siksi monet päätyvät koulutustaan alempiin tehtäviin. (Vartiainen 2019, Vartiainen 2021.) Kaksikieliset koulutusohjelmat voivat siten tarjota ulkomaalaistaustaisille eettisesti kestävämmän tien terveydenhuollon ammatteihin Suomessa.

### TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Euroopan Komission ammattipätevyysdirektiivi (2005/36/EY) säätelee suomalaisen terveysalan koulutuksen sisältöjä, kestoja ja laajuutta. Sairaanhoitajan koulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kestoitaan 3,5 vuotta. Direktiivin mukaan sairaanhoitajan koulutuksesta vähintään 2300 tuntia tulee olla harjoittelua eri hoitotyön ympäristöissä. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä

### Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?

- Suomessa vallitsee paheneva terveydenhuollon työvoimapula, johon yhtenä ratkaisuna tarvitaan osaajia ulkomailta. EU/ETA-alueen ulkopuolelta tehtävät rekrytoinnit ovat eettisesti ongelmallisia, koska siellä kouluttaneille sairaanhoitajille ei ole selkeää pätevyysväylää Suomessa.
- Kielitaito on keskeisin tekijä, joka vaikuttaa CALD-sairaanhoitajaopiskelijan (Culturally and linguistically diverse) harjoittelukokemukseen. CALD-opiskelijalla tarkoitetaan kieli- ja kulttuuritaustaltaan vähemmistöön kuuluvaa opiskelijaa.
- Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työyhteisöissä ilmenee CALD-opiskelijoita ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä kohtaan negatiivisia asenteita ja vierauden tunnetta, mikä on johtanut muun muassa haluttomuuteen ottaa opiskelijoita harjoitteluun ja opiskelijoiden ulossulkemiseen työyhteisöstä.

### Mitä uutta tietoa tutkimus tuottaa?

- Tutkimus tuo uutta tietoa uudentyypisen, kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden harjoittelun erityispiirteistä. Tällaista koulutusta ei ole aiemmin järjestetty, eikä siten myöskään tutkittu. Koulutusmallia kehitetään Toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus (TOKASA) -hankkeessa, jossa koulutus aloitetaan englannin kielellä, ja suomen kieltä lisätään vähitellen substanssiopintoihin integroituna. Taivotteena on, että opiskelija oppii koulutuksen aikana suomen kielen niin, että valmistuttuaan hän voi toimia ammatissa suomen kielellä. Toiminnallisuudella viitataan opetusmenetelmiin ja suomen kielen opiskeluun aidossa ympäristössä hoitotyön opintoihin integroituna.
- Työpaikka on monelle kaksikielisessä koulutuksessa opiskelevalle ensimmäinen ja ainoa täysin suomenkielinen ympäristö, ja siksi koko työyhteisöllä on suuri merkitys oppimisen osapuolena.
- Sosiaali- ja terveysalan kansainvälistyvissä työyhteisöissä näkyy kielellisen monimuotoisuuden haaste: monet jännittävät englannin puhumista ja välttelevät siksi kaksikielisen koulutuksen opiskelijoita, mikä voi hidastaa tai estää opiskelijan oppimista ja työyhteisöön kuulumisen tunnetta.

### Miten tuloksia voidaan hyödyntää hoitotyön käytännön, koulutuksen, johtamisen ja/tai tutkimuksen kehittämisessä?

- Oppilaitoksen ja ohjaajan väliseen yhteistyöhön on tärkeää panostaa niin, että ohjaajilla on oikeaa tietoa opiskelijan osaamisesta ja taustasta sekä mahdollisuus saada tukea oppilaitoksesta. Nämä vähentävät epävarmuutta ja mahdollisia ennakkoluuloja.
- Työyhteisöissä esiintyviä negatiivisia asenteita ja syrjintää, jotka kumpuavat osin pelosta käyttää vierasta työssä, voidaan vähentää ottamalla käyttöön kielisopimus, tukemalla koko työyhteisön kieliosaamista ja järjestämällä S2 (suomi toisena kielenä) -opettajan tukea harjoittelun aikana.
- Kaksikielisen tutkinnon opiskelijan ja yleisemmin CALD-opiskelijan ohjauksen vaatima erityisosaaminen tulisi tunnustaa ja harkita mahdollisuutta palkita ohjaajia.

Vartiainen P, Repo Jamal H. 2024. Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Tutkiva Hoitotyö 22(1):12–20.

(559/1994) edellyttää sairaanhoitajana toimivalta henkilöltä tehtävien edellyttämää riittävää kielitaitoa, jonka arvioiminen on työnantajan vastuulla.

Kielitaidon on todettu olevan keskeisin tekijä, joka vaikuttaa CALD-opiskelijan (Culturally and linguistically diverse) harjoittelukokemukseen. Erityisesti heikoiden suomea puhuvat opiskelijat kokevat syrjintää harjoittelussa. (Mikkonen ym. 2017, Korhonen ym. 2019.) CALD-opiskelijoita kohtaan on havaittu negatiivisia asenteita, mikä on ilmennyt muun muassa puutteellisena ohjauksena ja haluttomuutena ottaa heitä harjoitteluun (Kehus ym. 2019, Korhonen ym. 2019). CALD-opiskelijat kokevat harjoitteluympäristön vähemmän kannustavaksi ja kommunikaation henkilökunnan kanssa heikommaksi kuin suomalaiset opiskelijat (Pitkälampi ym. 2012). Koulutuksen avulla voidaan lisätä harjoittelun ohjaajien ohjausosaamista ja kulttuurista osaamista. Laadukkaan ohjauksen takaamiseksi ohjaajille tulisi järjestää jatkuvaa koulutusta ja taata riittävästi resursseja ohjaamiseen. (Oikarainen ym. 2022.) Työyhteisön ilmapiirillä (Mikkonen ym. 2016, Mikkonen ym. 2017a, Korhonen ym. 2019) ja organisaation toimintatavoilla (Oikarainen 2022) on iso merkitys CALD-opiskelijan harjoittelun onnistumiselle.

Aiemmassa tutkimuksessa ohjaajat ovat arvioineet ohjaustaitonsa hyviksi, mutta erityisesti kielellisen monimuotoisuuden ohjaamisessa on kehitettävää. Tähän ovat yhteydessä ohjaajan englannin kielen taito, omat kokemukset ulkomailla asumisesta sekä CALD-opiskelijoiden ohjaamisen tiheys. (Oikarainen ym. 2018.) Ohjaajien kokema empatia motivoi heitä kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen, mutta ohjausressussien ja tuen puute heikentää ohjausmotivaatiota (Haggqvist ym. 2020).

Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoista käytetään tässä artikkelissa lyhempää käsitettä Tokasa-opiskelija. Tokasa-opiskelijat ovat kieli- ja kulttuuritaustaltaan vähemmistöön kuuluvia (CALD) opiskelijoita. Ammattitaitoa edistävällä harjoittelulla tarkoitetaan ammattikorkeakouluopintoihin liittyvää käytännön harjoittelua, johon liittyy ohjaus. (A 352/2003.) Käsitteellä korostetaan harjoittelun tavoitteellista luonnetta ja ohjauksellisen vuorovaiku-

tuksen merkitystä. Tässä artikkelissa käytetään lyhempää käsitettä harjoittelu.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen ymmärretään sosiokulttuurisena ilmiönä. Taustalla vaikuttaa Laven ja Wengerin (1991) esittelemä tilannesidonnaisen oppimisen (*situated learning*) teoria, joka painottaa oppimista sosiaalisen ilmiönä, jota määrittää se yhteisö, jossa oppiminen tapahtuu.

## TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja heidän harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta. Lisäksi halutaan arvioida harjoitteluympäristöstä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoilla ja heidän harjoittelun ohjaajilla on työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa?
2. Millaiseksi opiskelijat arvioivat harjoitteluympäristönsä?

## AINEISTO JA MENETELMÄT Kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimus on kuvaileva laadullinen haastattelututkimus, jota täydentää CALD-mittarilla kerätty aineisto. Tutkimuksen kohteena ovat kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen ensimmäisen vuoden opiskelijat sekä heidän ensimmäisen harjoittelunsa ohjaajat. Haastattelut toteutettiin harjoittelujakson loppupuolella tai heti sen jälkeen.

Haastatteluaineisto kerättiin kahdessa ammattikorkeakoulussa ja 7 terveydenhuollon organisaatioissa teemahaastatteluilta, joihin osallistui 23 Tokasa-opiskelijaa (N=37) ja 11 heidän harjoittelun ohjaajaa (N=37). Kaikki ensimmäisen vuoden Tokasa-opiskelijat kutsuttiin haastateltaviksi opettajien kautta ja harjoittelun ohjaajat organisaatioiden esihenkilöiden kautta. Sekä opiskelijoiden että ohjaajien haastatteluteemat liittyivät kielen ja ammatin oppimiseen ja ohjaamiseen harjoittelussa. Haastattelujen kesto oli 30–60 minuuttia. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja, paitsi kolme haas-

tattelua tehtiin käytännön syistä pari- tai ryhmähaastatteluna.

CALD-mittari on kehitetty arvioimaan kielellisesti ja kulttuurillisesti monimuotoisten opiskelijoiden harjoitteluympäristöä. Mittari koostuu 21 väittämästä, jotka jakautuvat viiteen summamuuttujaan: kulttuurinen monimuotoisuus harjoittelupaikalla, opiskelijan oma rooli, perehdytys, kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiva pedagoginen ilmapiiri. Väittämät arvioidaan 4-portaisella Likertasteikolla. (Mikkonen ym. 2017b.) Opiskelijat (n=21, N=37, vastausprosentti 57) täyttivät CALD-mittarin paperiversion loppuvuodesta 2022 harjoittelun jälkeen.

## Aineiston analyysi

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin peruslitteraationa, jossa keskityttiin asiasisältöihin (Ruusuvoori ym. 2010). Litteroitu aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä, jossa yhdistyivät aineistolähtöisyys ja teoriaohjaavuus siten, että analyysi tehtiin aineistolähtöisesti, mutta havaintoja peilattiin alan aiempiin tutkimuksiin sekä tutkimuskysymysten kannalta relevantteihin oppimisteoreettisiin käsitteisiin, kuten lioppimiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Analyysiyksikkönä oli ajatuskokoisuus. Aineistoa luettiin useaan kertaan etsien ilmaisuja, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Alkuperäiset ilmaisut luokiteltiin sisällön mukaan ala- ja yläluokkiin. Tutkijat analysoivat opiskelija- ja ohjaajahaastattelut erikseen, mutta analyysistä keskusteltiin ja niitä vertailtiin toisiinsa. Aineistoa luettiin uudelleen, ja alaluokkia muokattiin, yhdisteltiin ja tarkennettiin. Yläluokiksi muodostettiin Opiskelijan oppiminen, Opiskelijan ohjaus sekä Työyhteisö. Esimerkki luokittelun etenemisestä on kuvattu Taulukossa 1 ja sisällönanalyysi kokonaisuudessaan Taulukossa 2.

CALD-mittarilla kerätty määrällinen aineisto koodattiin paperisilta lomakkeilta havaintomatriisiksi. Aineisto analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelman versiolla 29. Analyysi aloitettiin muuttujien jakaumien tarkastelulla. Tämän jälkeen muodostettiin summamuuttujat mittarin rakenteen mukaisesti muuttamalla negatiiviset väittämät ensin positiivisiksi. Aineiston analyysi (minimi, maksimi, keskiarvo [ka], keskihajonta [kh] ja prosentit), tehtiin koko mittarin tasolla,

Taulukko 1. Ohjaajahaastattelut, esimerkki luokittelutavasta, yläluokka opiskelijan oppiminen työpaikalla.

Alkuperäiset ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka
"... on sanottu, tulkaa mukaan tänne terassille meidän kanssa istumaan ja juttelemaan, siinähan kuulee kanssa sitten suomen kieltä..."	Suomen kielen oppiminen	Opiskelijan oppiminen työpaikalla
"... meille jokapäiväistä arkea tarkoittavat sanat olivat hukassa..."		
"... suomen kieli ei kehittänyt juurikaan harjoittelun aikana..."		
"... perushoittoon tulisi koulussa käyttää paljon enemmän aikaa..."	Ammatillinen oppiminen	
"... [lähtötaso] ihan nolla oli se hoitotyön osaaminenkin..."		
"... kyllä se kehittyi mutta selvästi hitaammin kuin ajattelisin valtaväestön opiskelijan..."		
"...vuosia suomessa asuneena ei puhunut tavallisia perusasioita (...) en tiedä mikä se motivaatio, että jos sä haluat olla suomessa sairaanhoitaja, niin kyllä se ykkösprioriteetti on, että sä osaat suomen kieltä..."	Oppimismotivaatio	
"... kun ulkomaalaistaustainen tulee opiskelemaan sairaanhoitajaksi se ottaa kaiken irti tästäkin harjoittelusta että kun sekin on kaikki uutta ja oppimista..."		
"Täytyy olla kyllä todella sitkeä ja ahkera, että jaksaa kahdella kielellä opiskella ja hoitaa siinä sivussa perheen ja työt ja kaikki muut velvoitteet. Nostan kyllä hattua."		

summamuuttujatasolla sekä yksittäisten muuttujien tasolla.

## TULOKSET

### Opiskelijan oppiminen

#### Suomen kielen oppiminen

Kaikki haastatellut opiskelijat arvioivat suomen kielen taitonsa kehittyneen harjoittelun aikana merkittävästi. Suurimmalle osalle haastateltavista työpaikka oli ainoa täysin suomenkielinen ympäristö.

*"I feel that you need to be in the right environment and here [practical training place] you hear Finnish all the time. So that's how my language skills have developed. And for example, in school we are talking to each other in English, so that doesn't help."* (Opiskelija A2)

Sekä ohjaajien että opiskelijoiden mukaan oppimista edisti se, että työtoverit olivat tarvittaessa valmiita käyttämään käännösohjelmia tai englantia. Opiskelijat kuvasivat oppineensa työpai-

kalla uusia suomen sanoja ja yksinkertaisia lauseita. He arvioivat rohkeutensa osallistua suomenkieliseen vuorovaikutukseen kasvaneen. Oppimisen esteinä mainittiin oma arkuus ja virheiden pelko. Joku kuvasi vasta kehittymässä olevan kielitaidon käyttämisen olevan vaikeaa nopeatahtisessa työympäristössä.

Ohjaajien arvion mukaan suomea jo tullessaan osanneiden opiskelijoiden suomen taito kehittyi harjoittelun aikana, kun taas heikoimmalta kielitasolta lähtevien arvioitiin kehittyneen vähemmän. Kehittymistä havaittiin rohkeudessa olla vuorovaikutuksessa asukkaiden kanssa ja antaa näille lyhyitä ohjeita. Myös kirjaamisessa ja raportoinnissa tapahtui kehittymistä, mutta niissä koettiin vielä parannettavaa.

Osa opiskelijoista koki, että koko työyhteisö auttoi ja tuki suomen kielen oppimisessa. Myös potilastietojärjestelmän rakenteiset tekstivalikot auttoivat ammattikielen oppimisessa. Osa ohjaa-

jista edellytti suullista raportointia suomeksi, ja moni ohjaaja arvioi juuri suomen puhumisen kehittyneen harjoittelun aikana.

Kielisopimus oli käytössä suurimmassa osassa harjoittelupaikoista. Sopimuksella osapuolet sopivat yhdessä kielen oppimisen tavoitteet ja menetelmät työpaikalla. Osa ohjaajista koki sopimuksen erittäin hyödylliseksi, osa taas ei juurikaan hyödyntänyt sitä harjoittelussa.

*"Sitä kautta tuli niinku ihan konkreettisesti se kieli, että jos vaikka joku sana meni väärin, niin mä sitten korjasin. Ja muutkin uskalsi korjata sitä kieltä. Sopimus niinku velvottaa, että yritetään suomeksi."* (Ohjaaja B2)

#### Ammatillinen oppiminen

Tässä tutkittu harjoittelu tehtiin oppilaitoksissa opintojen eri vaiheissa: toisessa ensimmäisen lukukauden aikana ja toisessa lukuvuoden lopussa. Aikai-

Taulukko 2. Sisällönanalyysin tulokset, koko haastatteluaineisto.

PÄÄLUOKKA Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijan ammattitaitoa edistävä harjoittelu ja siihen liittyvät tekijät					
YLÄLUOKKA Opiskelijan oppiminen työpaikalla		YLÄLUOKKA Opiskelijan ohjaus		YLÄLUOKKA Työyhteisö	
Suomen kielen oppiminen	Ammatillinen oppiminen	Oppimismotivaatio	Ohjaajan taidot ja ominaisuudet	Ohjauskäytänteet	Vuorovaikutus työyhteisössä ja oppilaitoksen kanssa
					Työyhteisön asenteet

Vartiainen P, Repo Jamal H. 2024. Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävissä harjoittelussa. Tutkiva Hoitotyö 22(1):12–20.

semmin harjoittelunsa tehneet kokivat ammatillisen osaamisensa harjoittelun alussa heikoksi. Niille, jotka menivät harjoitteluun vasta lukuvuoden päätteeksi, oli ehtinyt kehittyä paremmat teoreettiset valmiudet sekä opiskelijoiden että ohjaajien mielestä.

Hoitotyön osaaminen kehittyi sekä opiskelijoiden että ohjaajien mukaan erityisesti perushoidossa, ergonomiassa, haavanhoidossa, vuorovaikutustaidoissa ja lääkehoidossa. Myös raportointia ja kirjaamista suomen kielellä opeteltiin, mutta siinä molemmat osapuolet kokivat vielä paljon tarvetta harjoittelulle. Hoito- toimenpiteiden rinnalla moni opiskelija kertoi oppineensa muistisairaiden asukkaiden kohtaamista, käytöksen ja voinnin havainnointia ja haastavan käytöksen vastaanottamista. Myös kuoleman kohtaamisessa ja sen hyväksymisessä oli opittavaa. Suomalainen vanhusten hoiva oli opiskelijoille uutta, ja moni pohti sen eettisyyttä.

*"In my country it's quite common to live with your grandparents. We couldn't send them away from us. That's why I feel naturally comfortable around elderly people."* (Opiskelija B13)

Harjoittelupaikoissa ei ollut juurikaan englanninkielistä perehdytysmateriaalia. Joissain paikoissa oli kuvallisia ohjeita, jotka edistivät opiskelijan oppimista.

## Opiskelijan ohjaus

### Ohjaajan taidot ja ominaisuudet

Ohjaajat kokivat Tokasa-opiskelijan ohjaamisen kuormittavammaksi kuin suomenkielisen opiskelijan ohjaamisen. Kielellistä kuormittavuutta kuvattiin kolmella ulottuvuudella: raskaaksi koettiin yhtäältä vieraan kielen käyttäminen ammattitaidon ohjaamisessa ja toisaalta kielen oppimisen ohjaaminen ammattitaidon ohjaamisen rinnalla. Kolmanneksi kuormitusta aiheutti huoli siitä, ymmärsikö ohjattava vieraskielisen ohjauksen ja mitä väärinymmärryksestä voisi seurata.

*"Se on sitten tavallaan minusta kiinni, että jos ottaakin minut väärin, kun mun kielitaito ei ole hyvä (...), ja että hän sen takia esimerkiksi tekee työssä jotain väärin, että onkin kielen takia ymmärtänyt asian eri tavalla. On semmoiset jännittänyt aika lailla, kun ollaan kuitenkin aika ison asian äärellä, ihmishengistä tuolla vastuussa."* (Ohjaaja A2)

Ohjaajat kuvasivat persoonallisuuspiirteitä (esim. rohkeus, avoimuus) sekä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja, jotka koettiin tärkeiksi ohjauksessa. Osa toi esille myös ohjausosaamisen taitoja. Näiden lisäksi kielitaito nähtiin tärkeänä ulkomaalaistaustaisen opiskelijan ohjauksessa.

Osalla opiskelijoista oli ulkomaalaistaustainen ohjaaja. Tämä koettiin yhtäältä hyvänä, koska ohjaajalla oli samankaltainen polku kuin opiskelijalla, mutta toisaalta koettiin, että tällöin ohjaaja ei aina kyennyt tukemaan opiskelijaa suomen kielen kanssa.

### Ohjaukskäytänteet

Ohjaajat sovelsivat kognitiivista malliopimista, jossa oppija havainnoi ja harjoittelee asiantuntijan ohjauksessa. Ohjaaja näytti ja sanallisti, miten toimii missäkin työvaiheessa. Opiskelijat havainnoivat ja heitä kannustettiin esittämään kysymyksiä, minkä jälkeen opiskelija sai tehdä itse ja ohjaaja seurasi, kysyi ja kommentoi.

*"...maybe they are performing ostomy care, we say to our mentor that we want to try it and she says OK, the first time you look and the second time you can still look if you're not comfortable to do it, and when you're comfortable, tell me and I'll let you do it."* (Opiskelija A6)

Ohjaukskielinä olivat suomi ja englanti opiskelijan ja ohjaajan kielitaidon mukaan. Kaikki ohjaajat eivät osanneet englantia hyvin. Opiskelijat kuvasivat ohjauksen hyviksi käytänteiksi muun muassa systemaattisuuden, toistamisen, selkokielen, jatkuvan palautteen ja ohjaajan kiinnostuksen omaa työtään kohtaan.

Osassa harjoitteluista käytettiin pariharjoittelumallia, jossa parista toinen osasi hyvin suomea. Eniten pariharjoittelusta kokivat hyötynensä ne opiskelijat, joiden suomen kieli oli heikompia. Ohjaajat kuvasivat pariharjoittelun edistäneen oppimista, vaikka joissain tapauksissa arveltiin paremmin suomea osaavan oppimisen hidastuneen parin tukemisen vuoksi.

### Oppimismotivaatio

Ohjaajat kuvasivat opiskelijoiden hoitotyön oppimismotivaation korkeaksi verrattuna suomenkielisiin sairaanhoitajaopiskelijoihin. Ohjaajat kuvasivat opiskelijoita sanoilla *tiedonjanoinen*, *innokas*

*oppimaan*, *erittäin motivoitunut*. Eräs ohjaaja arveli, että osalle suomalaisista sairaanhoitajaopiskelijoista vanhusten hoivassa harjoittelu on pakkosuorite, kun taas Tokasa-opiskelijat pyrkivät oppimaan niin paljon kuin mahdollista.

Opiskelijoiden motivaatiota suomen kielen oppimiseen sen sijaan epäiltiin monissa ohjaajahaastattelussa. Eräs hoitaja kuvasi tilannetta seuraavasti: *"Kun hänkin Suomessa vuosia asuneena ei puhunut tavallisia perusasioita, puhu tosi huonosti suomea, olisi tykännyt, että puhutaan englanniksi. (...) Mä en niinku tiedä mikä se motivaatio hänellä oli."* (Ohjaaja A5)

Ohjaajat kuvasivat opiskelijoita aktiivisiksi ja innokkaiksi, ja heitä kiitettiin asiakkaiden kunnioittavasta kohtaamisesta. Ohjaajat tunnustivat opiskelijan kuormituksen, kun piti oppia sekä uutta ammattia että kieltä yhtäaikaisesti.

*"Täytyy olla kyllä todella sitkeä ja ahkera, että jaksaa kahdella kielellä opiskella ja hoitaa siinä sivussa perheen ja työt ja kaikki muut velvoitteet. Nostan kyllä hattua."* (Ohjaaja B3)

Opiskelijat kuvasivat halunneensa ottaa kaiken mahdollisen irti harjoittelusta. He kokivat hoitotyön oppimisen ensisijaisena, mutta arvioivat myös suomen kielen oppimismotivaationsa korkeaksi. Opiskelijat hyödynsivät harjoittelussa aktiivisesti erilaisia oppimistekniikoita, kuten muistiinpanoja, aktiivista kyselemistä ja teknologiaa.

## Työyhteisö

### Vuorovaikutus työyhteisössä ja oppilaitoksen kanssa

Monilla työpaikoilla oli harjoittelun alkaessa puutteelliset tiedot opiskelijasta ja tämän harjoittelusta sekä opiskelijoiden että ohjaajien mukaan. Ohjaajien mukaan oppilaitokset olivat viestineet esihenkilöiden kanssa, mutta tieto ei ollut kulkenut ohjaajalle, mikä aiheutti turhautumista ja negatiivista suhtautumista opiskelijaan.

*"Kun mä olettaisin, että tavoitteet annetaan pyytämättä jossain vaiheessa, mähän jouduin oikein pyytämällä pyytämään niitä."* (Ohjaaja A4)

Ohjaajat toivoivat opettajan tiiviimpää läsnäoloa harjoittelussa. Hyvänä käytäntönä mainittiin harjoittelun ohjaajille järjestetyt oppilaitosvierailut, joissa oli mahdollisuus tavata opiskelijoita ennen

harjoittelua. Ohjaajat toivoivat tällaisen yhteistyön jatkamista sekä vertaistukea.

### Asenteet työyhteisössä

Työyhteisön asenteet Tokasa-opiskelijoita kohtaan vaihtelivat paljon. Osassa työyhteisöistä rinnakkaiskielisyteen ja eri kulttuureista tuleviin työtovereihin oli totuttu. Joissain harjoittelupaikoissa koko työyhteisö osallistui opiskelijan ohjaukseen ja opiskelija koki pääsevänsä osaksi työyhteisöä. Vastaavasti oli työyhteisöjä, joissa ei suhtauduttu myönteisesti Tokasa-opiskelijoihin, mikä näkyi haluttomuutena kommunikoida heidän kanssaan tai ottaa heitä mukaan työn tekemiseen. Muutama opiskelija kuvasi kohdanneensa ilkeää puhetta ja syrjivää käytöstä.

Jotkut ohjaajat kuvasivat harjoitteluympäristön haasteeksi sen, että valtaosa työntekijöistä jännitti englannin puhumista ja vältteli siksi muunkielisiä harjoittelijoita.

*”Kyllä heidät on ihan hyvin otettu vastaan ja tuntuu, että ovat oikeassa paikassa, mutta silloin alkuun puolet hoitajista pakoili, ettei tarvitse siis keskustella englanniksi.”* (Ohjaaja A1)

Osa ohjaajista koki, että koko työyhteisö hyötyisi kulttuuri- ja kielitietoisuuden koulutuksista, joilla voitaisiin vaikuttaa sekä vuorovaikutukseen että asenteisiin työyhteisössä. Opiskelijoiden ja ohjaajien mukaan suurin osa asiakkaista suhtautui opiskelijoihin myönteisesti, ja kommunikointi asiakkaiden kanssa suomen kielellä sujui pääsääntöisesti hyvin.

### Harjoitteluympäristö ja ohjaus opiskelijoiden arvioimana CALD-mittarilla

CALD-mittarilla arvioituna (Taulukko 3) opiskelijat arvioivat harjoitteluympäristönsä hyväksi (ka 3,23; kh 0,634). Vastauksissa näkyi jonkin verran hajontaa siten, että muutamalla vastaajalla oli erityisen negatiivinen harjoittelukokemus, kun taas suurimmalla osalla kokemus oli hyvä. Summamuuttujittain tarkasteltuna opiskelijat arvioivat oman roolinsa onnistuneen parhaiten (ka 3,73; kh 0,658) ja harjoitteluympäristön kielellisen monimuotoisuuden toteutuneen heikoiten (ka 2,24; kh 0,973). Opiskelijan kulttuurinen tausta huomioitiin harjoittelupaikoilla jollain tapaa (95%, n=20) ja siihen suhtauduttiin pääosin positiivisesti (76%,

n=16). Opiskelijat saivat ohjaajiltaan rakentavaa palautetta, mikä edisti oppimista (81%, n=17). Opiskelijoilla oli tarpeeksi aikaa perehtyä (86%, n=18) ja he tiesivät, mitä heiltä odotetaan (81%, n=17). Osa opiskelijoista koki harjoittelun aikana syrjintää (29%, n=6) ja sosiaalista ulkopuolisuutta (33%, n=7). Kielitaidon koettiin rajoittaneen oppimismahdollisuuksia (67%, n=14) ja tiimin jäsenenä olemista (52%, n=11).

### POHDINTA

Tutkimuksen haastattelu- ja CALD-mittarilla kerätty aineisto havainnollistavat, miten kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijat (Tokasa-opiskelijat) ja heidän harjoittelun ohjaajansa kokevat oppimisen ja opiskelijan ohjauksen työpaikalla sekä työyhteisön oppimisympäristönä. Aiempia tuloksia kaksikielisestä sairaanhoitajakoulutuksesta ei ole, mutta tuloksia voi verrata muiden CALD-opiskelijoihin kohdistuneisiin tutkimuksiin. Tulokset osoittavat, että ammattitaitoa edistävä harjoittelu on Tokasa-opiskelijalle paitsi tärkeä hoitotyön oppimisympäristö myös tärkeä kielen oppimisen ympäristö. Tulokset vahvistavat aiempia tutkimustuloksia siitä, että harjoittelupaikka on monelle opiskelijalle ainoa täysin suomenkielinen ympäristö, ja siksi koko työyhteisön merkitys oppimisen osapuolena korostuu (esim. Virtanen 2017). Kielen oppimista edisti myös se, että työkaverit olivat tarvittaessa valmiita käyttämään käännösohjelmia tai englantia, eli toimimaan rinnakkaiskielisesti. Rinnakkaiskielisytydellä tarkoitetaan, että tietyssä ympäristössä käytetään useampaa kieltä samanaikaisesti ilman, että toinen korvaisi toisen (Koskela & Pilke 2022).

Vaikka osa ohjaajista piti Tokasa-opiskelijoiden ammattillisen osaamisen lähtötasoa keskimäärin heikompana kuin suomalaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden, oppimismotivaatio arvioitiin korkeammaksi. Voi pohtia, saattoiko ammattillinen osaaminen jäädä piiloon kieliongelmien taakse. Ammatti- ja kielitaito nivoutuvat toisiinsa etenkin ihmisten parissa tehtävässä työssä niin, että niiden erottaminen toisistaan on vaikeaa (Vartiainen 2019). Opiskelijat ja ohjaajat arvioivat hoitotyön osaamisen kehittyneen merkittävästi monilla osaluilla.

Ohjaajat nimesivät opiskelijan ohjauksen keskeisimmiksi taidoiksi henkilökohtaisia ominaisuuksia ja ihmissuhdetaitoja. Tokasa-opiskelijan ohjaamisessa tärkeiksi nimettiin erityisesti ennakkoluulottomuus ja englannin taito. Ohjaajat käyttivät ohjausmenetelmänä pääsääntöisesti kognitiivista mallioppimista, jossa oppimisen lähtökohtana ovat ammatilliseen käytäntöön perustuvat ongelmat ja kysymykset (Poikela & Poikela 1999). Vaikka mallitoiminnan ja sen reflektoinnin kautta on tavoitteena oppia ammatilliselle ominaiselle tavalle toimia ja ajatella, monikielisessä ja -kulttuurisessa ympäristössä voi olla riskinä, että oppija toistaa mallia ymmärtämättä toiminnan syitä ja logiikkaa (Vartiainen 2019).

Tokasa-opiskelijan ohjaamiseen liittyvä erityisosaaminen tulisi tuhdnäköiseksi työpaikoilla. Erityisiin kuormitustekijöihin vedoten ohjaajat pitivät epäoikeudenmukaisena sitä, ettei ohjaaja saa vieraalla kielellä ohjaamisesta palkkiota tai työmäärän vähennystä. Ohjaukselle on tärkeää varata riittävästi aikaa ja resurssia sekä varmistaa ohjaajien ohjausosaaminen jatkuvalle koulutuksella (mm. Hagqvist ym. 2020, Oikarainen ym. 2022).

Ohjaajan ammatti- ja kielitaidolla sekä asenteella oli iso merkitys Tokasa-opiskelijan harjoittelun onnistumiselle. Tämän lisäksi työyhteisön positiiviset asenteet ja osallistuminen opiskelijan ohjaukseen edesauttoivat hyvää harjoittelukokemusta, kun taas negatiiviset asenteet ja opiskelijoiden välttely heikensivät harjoittelukokemusta, mikä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa (Mikkonen ym. 2016, Mikkonen ym. 2017a, Korhonen ym. 2019, Hagqvist ym. 2020). Myös muilla taustamuuttujilla kuten ohjaajan kokemuksella saattoi olla vaikutusta tuloksiin, mutta näiden yhteyttä ei tässä tutkimuksessa analysoitu.

Aineistossa ilmeni työyhteisöjen koulutustarve kulttuuri- ja kielitietoiselle ohjaukselle ja näiden työskentelytapojen juurruttamiselle sekä rinnakkaiskielisyyden tuelle, jota voidaan toteuttaa esimerkiksi kielisopimuksen avulla. Opiskelijat otettiin työyhteisöissä pääosin hyvin vastaan, mutta kuten aiemmassa tutkimuksessa (mm. Kehus ym. 2019, Alho 2023b, Sipola & Tevameri 2023) myös tässä aineistossa ilmeni kokemuksia

Vartiainen P, Repo Jamal H. 2024. Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Tutkiva Hoitotyö 22(1):12–20.

Taulukko 3. Opiskelijoiden arvio harjoittelu ympäristöstä CALD-mittarilla.

	Min	Maks	Ka	Kh	n %	n %	n %	n %
					1*	2	3	4
<b>Koko mittari (n=21)</b>	<b>1,62</b>	<b>4</b>	<b>3,23</b>	<b>0,634</b>				
<b>Kulttuurinen monimuotoisuus</b>	<b>1,60</b>	<b>4</b>	<b>3,16</b>	<b>0,776</b>				
1. En kokenut syrjintää harjoittelupaikassa.	1	4	3,14	1,062	2 9,5 %	4 19 %	4 19 %	11 52,5%
2. En kokenut sosiaalista eristyneisyyttä harjoittelupaikassa.	1	4	2,95	0,921	1 4,8%	6 28,6%	7 33,3%	7 33,3%
3. En kokenut stressiä harjoittelupaikassa erilaisen kulttuurisen taustani vuoksi.	1	4	3,00	1,183	3 14,3%	5 23,7%	2 9,5%	11 52,5%
4. Minun ei täytynyt todistella hoitotyön osaamistani erilaisen kulttuuritaustani vuoksi.	2	4	3,43	0,746	0 0%	3 14,3%	6 28,6%	12 57,1%
5. Kulttuuritaustani ei rajoittanut oppimismahdollisuuksiani.	1	4	3,29	0,902	1 4,8%	3 14,3%	6 28,6%	11 52,4%
<b>Opiskelijan rooli</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3,73</b>	<b>0,658</b>				
6. Yritin oppia harjoittelupaikassa.	1	4	3,81	0,680	1 4,8%	0 0%	1 4,8%	19 90,4%
7. Osoitin oma-aloitteisuutta harjoittelupaikassa.	1	4	3,76	0,700	1 4,8%	0 0%	2 9,5%	18 85,7%
8. Opiskelin päättäväisesti mahdollisista vaikeuksista huolimatta.	1	4	3,62	0,805	1 4,8%	1 4,8%	3 14,3%	16 76,1%
9. Sitouduin harjoittelupaikan työaikoihin.	1	4	3,83	0,655	1 4,8%	0 0%	0 0%	20 95,2%
10. Yritin puhua suomen kielellä potilaille.	1	4	3,62	0,921	2 9,5%	0 0%	2 9,5%	17 81%
<b>Perehdytys</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3,28</b>	<b>0,939</b>				
11. Minulle esiteltiin harjoittelupaikan rutiinit harjoittelun alussa.	1	4	3,45	0,999	2 9,5%	1 4,8%	3 14,3%	15 71,4%
12. Perehdytykseni oli hyvin suunniteltu.	1	4	3,15	1,089	2 9,5%	4 19%	3 14,3%	11 52,4%
13. Tiesin, mitä minulta odotettiin harjoittelupaikassani.	1	4	3,15	1,089	3 14,3%	1 4,8%	6 28,5%	11 52,4%
14. Minulle annettiin tarpeeksi aikaa oppia harjoittelupaikan rutiinit.	1	4	3,35	0,875	1 4,8%	2 9,5%	6 28,5%	12 57,2%
<b>Pedagoginen ilmapiiri</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3,24</b>	<b>0,756</b>				
15. Kulttuurinen monimuotoisuuteni tunnustettiin harjoittelupaikassa.	1	4	3,29	0,717	1 4,8%	0 0%	12 57,2%	8 38%
16. Kulttuurinen monimuotoisuuteni otettiin positiivisesti vastaan harjoittelupaikassa.	1	4	3,10	0,889	1 4,8%	4 19%	8 38,1%	8 38,1%
17. Hoitohenkilökunnalta saamani rakentava palaute edisti oppimistani.	1	4	3,33	0,913	1 4,8%	3 14,3%	5 23,7%	12 57,2%
18. Minua kohdeltiin tasavertaisesti, kuten muitakin opiskelijoita.	1	4	3,24	1,044	2 9,5%	3 14,3%	4 19%	12 57,2%
<b>Kielellinen monimuotoisuus</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2,24</b>	<b>0,973</b>				
19. Onnistunut oppimiskokemus ei edellyttäisi parempaa suomen kielen taitoa.	1	4	2,00	1,049	9 42,9%	5 23,8%	5 23,8%	2 9,5%
20. Haasteet kielen kanssa eivät rajoittaneet oppimismahdollisuuksiani.	1	4	2,29	1,056	5 23,8%	9 42,9%	3 14,3%	4 19%
21. Haasteet kielen kanssa eivät saaneet minua tunteman oloani ulkopuoliseksi muusta osaston henkilökunnasta.	1	4	2,43	1,076	5 23,8%	6 28,6%	6 28,6%	4 19%

\*1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä

rasismista, syrjinnästä ja työyhteisöjen asenteellisuudesta Tokasa-opiskelijoita kohtaan. Nämä ilmenivät ilkeinä puheina ja haluttomuutena olla tekemisissä opiskelijan kanssa.

Oppilaitosten ja työelämän jatkuva yhteistyö asenteiden muuttamiseksi ja hyvien harjoittelukokemusten takaamiseksi on äärimmäisen tärkeää. Oppilaitosten edustajien tulisi olla vuorovaikutuksessa suoraan ohjaajan kanssa erityisesti silloin kun mahdolliset kieli- ja kulttuurierot voivat aiheuttaa ennakoituvia ja -pelkoja molemmin puolin.

### Tutkimuksen luotettavuus

Tämän laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytettiin uskottavuuden, vahvistettavuuden, siirrettävyyden ja refleksiivisyyden kriteereitä (Kylmä & Juvakka 2007). Tutkimuksen uskottavuutta todistaa menetelmät ja aineisto. Tutkimuksessa käytettiin teemahaastatteluja, ja niihin saatiin haasteltaviksi tutkimuskysymysten kannalta keskeiset toimijat. Laadullista aineistoa täydennettiin CALD-mittarilla. Laadulliseen aineistoon perehdyttiin huolellisesti ja kaksi tutkijaa vertaili tulkintojaan.

Vahvistettavuus on prosessikriteeri: tutkimusprosessi on kirjattu auki niin, että sitä voi seurata pääpiirteissään. Aineisto on kerätty kahdessa ammattikorkeakoulussa yhden pilottikoulutuksen parissa. Vaikka kaikki tulokset eivät ole sellaisinaan siirrettävissä muihin organisaatioihin, niitä voi käyttää vastaavien koulutusten ja harjoittelujen kehittämisessä. Refleksiivisyyden riskinä oli tutkijoiden läheinen suhde tutkimuskohteeseen, omassa korkeakoulussa toteutettavaan pilottiin. Toisaalta juuri tästä syystä pyrimme tutkijoina olemaan erityisen tietoisia omista lähtökohdistamme. Aineiston ja tutkijoiden tulkintojen vastaavuus on pyritty raportoimaan muun muassa käyttämällä aineistolainauksia.

CALD-mittarin luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti voidaan jakaa sisältövaliditeettiin ja käsittevaliditeettiin. Sisältövaliditeetilla viitataan siihen, että mittari mittaa mahdollisimman kattavasti kyseessä olevaa ilmiötä. Käsittevaliditeetilla taas viitataan mittarin teoreettisen rakenteen arviointiin. (Polit & Beck 2020). Mittarin luotettavuutta vahvistaa se, että mittari

Taulukko 4. CALD-mittarin Cronbachin alfa-kertoimet.

Summamuuttuja	Väittämien määrä	Cronbachin alfa-kertoimen
Koko mittari	21	0,943
Kulttuurinen monimuotoisuus	5	0,856
Opiskelijan rooli	5	0,918
Perehdytys	4	0,924
Pedagoginen ilmapiiri	4	0,863
Kielellinen monimuotoisuus	3	0,906

on kehitetty monivaiheisen Delphi-prosessin kautta (Mikkonen ym. 2017b). Mittaria on käytetty useissa aiemmissä tutkimuksissa, joissa se on todettu luotettavaksi (mm. Mikkonen ym. 2017a). Tämän mittauksen luotettavuutta tulosten yleistettävyyden osalta heikentää se, että vastaajien määrä oli pieni.

Mittarin reliabiliteettia arviointiin tarkastelemalla mittarin sisäistä konsistenssia Cronbachin alfa-kertoimilla arvioituna. Alfa-kertoimet laskettiin koko mittarista sekä summamuuttujittain, joilla haluttiin tarkastella sitä, miten hyvin mittarin eri osiot mittaavat samaa asiaa ja korreloivat keskenään. Yleisesti 0,80 Cronbachin alfa-kertoimista pidetään hyvänä. (Polit & Beck 2020). Koko mittarin sekä sen summamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimet olivat korkeita, mikä kertoo mittarin erittäin hyvästä sisäisestä johdonmukaisuudesta ja on yhtenevä aiemman tutkimuksen kanssa (mm. Mikkonen ym. 2017b) (Taulukko 4).

### Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksessa suunnittelussa, toteutamisessa ja raportoinnissa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2023). Tutkimukselle hankittiin tutkimuslupa siihen osallistuvilta organisaatioilta. Osallistujille tiedotettiin kirjallisesti tutkimuksen tavoitteista, aineiston käytöstä ja säilytyksestä sekä heidän oikeuksistaan tutkittavana ennen aineistonkeruun käynnistämistä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujilla oli mahdollisuus keskeyttää osallistuminen halutessaan. Osallistujien tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta varmistettiin kirjallisesti jokaisen haas-

tattelun alussa. Koska tutkittava joukko on pieni, tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetin suojaamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Henkilötietoja ja aineistoa käsiteltiin yleisen tietosuojaasetuksen mukaisesti. Aineistoa säilytettiin CSC:n IDA-palvelussa, jonka kautta tutkimusaineisto myös avataan käyttöön tutkimuksen päätyttyä. Mittarin käyttöön saatiin lupa mittarin kehittäjältä.

### PÄÄTELMÄT

Ulkomaistaustaisten opiskelijoiden kouluttaminen terveydenhuollon ammattihenkilöihin on yksi ratkaisu hoitajapulaan. Kaksikielisessä sairaanhoitajakoulutuksessa opiskelijat oppivat sekä suomen kieltä että hoitotyötä ammattitaitoa edistävissä harjoittelussa. Harjoittelu tulee ajoittaa erityisen huolellisesti, jotta opiskelijalla on paitsi riittävät hoitotyön taidot, myös mahdollisimman paljon ammattikieltä hallussaan harjoittelun alkaessa. Ammatin opiskeleminen kahta eri kieltä käyttäen vieraassa kieliympäristössä on opiskelijalle kuormittavaa.

Ohjaajien ja työyhteisöjen kieli- ja kulttuuritietoinen osaaminen vaatii tukea ja jatkuvaa koulutusta, sillä hyvä harjoittelukokemus edellyttää ohjaajan ja koko työyhteisön tukea. Kielisopimuksen käyttö voi edistää harjoittelu- paikan kielellistä monimuotoisuutta. Tokasa-opiskelijan ohjauksen vaatima erityisosaaminen tulisi tunnustaa ja harkita mahdollisuutta palkita ohjaajia. Harjoittelun ohjaajien ja oppilaitosten avoin vuorovaikutus on tärkeää hyvien harjoittelukokemusten edistämiseksi.

Vartiainen P, Repo Jamal H. 2024. Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpäällä tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävissä harjoittelussa. Tutkiva Hoitotyö 22(1):12–20.

## LÄHTEET

- Alho J, Kangasharju A, Lassila J, Valkonen T. 2023a. Maahanmuutto ja työvoiman riittävyys – taloudellisten vaikutusten arviointia. ETLA Raportti No 132. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-132.pdf> [luettu 15.8.2023]
- Alho R, Niskanen V, Pitkänen V. 2023b. Maahanmuuttajien kokemuksia työskentelystä ja asumisesta Suomessa. Tulevaisuuden Suomen tekijät – osallisuutta ja yhteistyötä työelämään -hanke. ISBN: 978-952-5895-29-2.
- Euroopan Komission ammattipätevyysdirektiivi (2005/36/EY).
- Hagqvist P, Oikarainen A, Tuomikoski A, Juntunen J, Mikkonen K. 2020. Clinical mentors' experiences of their intercultural communication competence in mentoring culturally and linguistically diverse nursing students: A qualitative study. *Nurse Education Today* (87), 104348. doi:10.1016/j.nedt.2020.104348 [luettu 19.9.2023]
- Kamau S, Koskenranta M, Isakov T, Kuivila H, Oikarainen A, Tomietto M, Mikkonen K. 2022. Culturally and linguistically diverse registered nurses' experiences of integration into nursing workforce – A qualitative descriptive study. *Nurse Education Today* (121), 105700. doi:10.1016/j.nedt.2022.105700 [luettu 19.9.2023]
- Kehus E, Kyngäs H, Kääriäinen M, Mikkonen K. 2019. Hoitotyön opettajien kokemuksia kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kliinisestä harjoittelusta. *Hoitotiede* 31(3), 167–179.
- Keva. 2022. Kunta-alan eläköitymisennuste 2022–2039. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/nain-julkisen-ala-elakoityy---ennuste-laskettu-ensimmaista-kertaa-myo-kirkon-tyontekijoille/> [luettu 15.8.2023]
- Korhonen H, Tuomikoski A, Oikarainen A, Kääriäinen M, Elo S, Kyngäs H, Liikanen E, Mikkonen K. 2019. Culturally and linguistically diverse healthcare students' experiences of the clinical learning environment and mentoring: A qualitative study. *Nurse Education in Practice* (41), 102637. doi:10.1016/j.nepr.2019.102637 [luettu 19.9.2023]
- Koskela M, Pilke N. 2022. Rinnakkaiskielisyys korkeakouluissa: strategisista tavoitteista arjen käytäntöihin. Teoksessa: Lepistö K., Kosunen R, Risto E. (toim.) *Humanisten med många roller: en festskrift till Paula Rossi på hennes 60-årsdag*, 161–185. *Studia Humaniora Ouluensia*, 18. Oulun yliopisto, Oulu.
- Kylmä J, Juvakka T. 2007. Laadullinen terveys-tutkimus. Edita, Helsinki.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994). Finlex.
- Lave J, Wenger E. 1991. *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Mikkonen K, Elo S, Kuivila H.-M., Tuomikoski A.-M., Kääriäinen M. 2016. Culturally and linguistically diverse healthcare students' experiences of learning in a clinical environment: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies* 54(2), 173–187.
- Mikkonen K, Elo S, Miettunen J, Saarikoski M, Kääriäinen M. 2017a. Clinical learning environment and supervision of international nursing students: A cross-sectional study. *Nurse Education Today* 52(3), 73–80.
- Mikkonen K., Elo S, Miettunen J, Saarikoski M, Kääriäinen M. 2017b. Development and testing of the CALDs and CLES plus T scales for international nursing students' clinical learning environments. *Journal of Advanced Nursing* 78(3), 1997–2011.
- Oikarainen A, Mikkonen K, Tuomikoski A, Elo S, Pitkänen S, Ruotsalainen H, Kääriäinen M. 2018. Mentors' competence in mentoring culturally and linguistically diverse nursing students during clinical placement. *Journal of Advanced Nursing* 74(1), 148–159.
- Oikarainen A, Kaarlela V, Heiskanen M, Taam-Ukkonen M, Lehtimaja I, Karsämänoja T, Tuomikoski A.M, Kääriäinen M, Tomietto M, Mikkonen K. 2022. Educational intervention to support development of mentors' competence in mentoring culturally and linguistically diverse nursing students: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today* (116), 105424. doi:10.1016/j.nedt.2022.105424 [luettu 15.8.2023]
- Pitkälampi M, Eriksson E, Pitkälä K. 2012. The diversity issue revisited: International students in clinical environment. *International Scholarly Research Notices*, 294138. doi:10.5402/2012/294138 [luettu 15.8.2023]
- Poikela E, Poikela S. 1999. Kriittisyys ja ongelmaperustainen oppiminen. Teoksessa: Järvinen-Taubert J, Valtonen P (toim.) *Kriittisyyden kasvu korkeakouluopetuksessa*. TAJU, Tampere, 167–185.
- Politi DF, Beck CT. 2020. *Resource manual for nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice*. 11<sup>th</sup> edition. Wolters Kluwer, Philadelphia.
- Ruusuvuori J, Nikander P, Hyvärinen M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: Ruusuvuori J, Nikander P, Hyvärinen M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Vastapaino, Tampere, 9–34.
- Sipola K, Tevameri T. 2023. Kysely kansainvälisille hoitoalan opiskelijoille ja työntekijöille. [https://tem.fi/documents/1410877/0/Kysely+kansainval%3C%A4lisille+hoitoalan+opiskelijoille+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%B6ille\\_3\\_2023.pdf/d3329d58-fa49-dac4-7f58-32f20d838b98/Kysely+kansainval%3C%A4lisille+hoitoalan+opiskelijoille+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%B6ille\\_3\\_2023.pdf?t=168017106354](https://tem.fi/documents/1410877/0/Kysely+kansainval%3C%A4lisille+hoitoalan+opiskelijoille+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%B6ille_3_2023.pdf/d3329d58-fa49-dac4-7f58-32f20d838b98/Kysely+kansainval%3C%A4lisille+hoitoalan+opiskelijoille+ja+ty%C3%B6ntekij%C3%B6ille_3_2023.pdf?t=168017106354) [luettu 15.8.2023]
- Tehy. 2023. Selvitys kansainvälisestä rekrytoinnista. [https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/tehy\\_n\\_au\\_researchilla\\_teettama\\_selvitys\\_kansainvalisesta\\_rekrytoinnista\\_id\\_18118.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/tehy_n_au_researchilla_teettama_selvitys_kansainvalisesta_rekrytoinnista_id_18118.pdf) [luettu 20.9.2023]
- TENK. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 2/2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf) [luettu 7.8.2023]
- Tevameri T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportti 2021:2. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7> [luettu 15.8.2023]
- Tuomi J, Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.
- Vartiainen P. 2021. Säädellysti Suomeen–kohti hoitoalan kansainvälisen rekrytoinnin ratkaisuja. *Työelämän tutkimus*, 19(2), 264–277. doi:10.37455/tt.107423 [luettu 18.8.2023]
- Vartiainen P. 2019. Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegroatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0937-4> [luettu 18.8.2023]
- Virtanen A. 2017. Toimijuutta toisella kielellä: kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoittelussa. *Jyväskylän Studies In Humanities* 311. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä.