



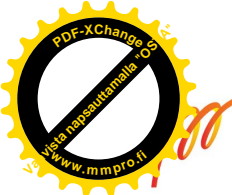
# Malawissa vaihdossa olleiden hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ja kehittämishaasteita harjoittelun ohjauksesta

Hoitotyön koulutusohjelma  
kättilö  
Opinnäytetyö  
17.2.2009

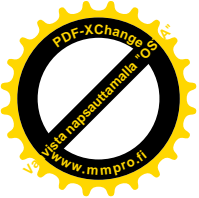
---

Anni Iho  
Anna Naukkarinen  
Viivi Silventoinen

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
Hoitotyö		Kätilö	
Tekijä/Tekijät			
Anni Iho, Anna Naukkarinen ja Viivi Silventoinen			
Työn nimi			
Malawissa vaihdossa olleiden hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ja kehittämishaasteita harjoittelun ohjauksesta			
Työn laji	Aika	Sivumäärä	
Opinnäytetyö	Kevät 2009	31 + 3 liitettä	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tarkoituksena oli selvittää Malawissa vaihdossa olleiden hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia harjoittelun ohjauksesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata harjoittelun ohjauksen nykytilaa Malawissa ja tuoda esille vaihdossa olleiden opiskelijoiden ehdotuksia harjoittelun ohjauksen laadun kehittämisen pohjaksi. Opinnäytetyö on osa DeCliTu-projektia (Developing clinical tutoring in Malawi and Zambia for the international students 2007 - 2010), joka on osa MaZaFi -projektia (Malawi Zambia Finland -opiskelijavaihtoprojekti). MaZaFi on Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoima ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja -opettajien kansainvälistä vaihtoa tukeva projekti vuosille 2007 – 2009. Tämän projektin tarkoituksena on kehittää sosiaali- ja terveystieteiden korkeakouluasteen yhteistyötä Suomen, Malawin ja Sambian välillä sekä kehittää vaihto-opiskelijoiden harjoittelun ohjausta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineiston keruussa käytettiin teemahaastattelua. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kuutta (n=6) Malawissa vuosina 2004-2008 vaihdossa ollutta hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijaa. Saadut tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalysilla. Tietoperustaan käytettiin 12 suomalaista ja kansainvälistä tutkimusta.</p> <p>Haastatteluaineistosta muodostui kuusi alaluokkaa: ohjauskulttuuri Malawissa, odotukset ohjauksesta, ohjausta estävät tekijät, ohjausta edistävät tekijät, selviytyminen harjoittelussa ja kehittämishaasteet. Tulosten mukaan vaihto-opiskelijat eivät saaneet riittävästi ohjausta ja heidän tuli toimia itsenäisesti. Haastateltavat mainitsivat ohjausta estäviksi tekijöiksi muun muassa kulttuurin ja organisaation erilaisuuden Malawissa, resurssien ja yhteistyön puutteen sekä harjoittelun arvioinnin ja tuen puutteen. Haastateltavat kertoivat ohjausta edistäviksi tekijöiksi harjoittelupaikan toimintatapaan ja ohjaajaan liittyviä asioita, kuten henkilökunnan ystävällisyyden. Selviytymistä harjoittelussa edisti ympäristön ja olosuhteiden hyväksyminen Malawissa. Kehittämishaasteiksi haastateltavat nimesivät harjoittelupaikkojen toimintatapojen muuttamisen, yhteistyön lisäämisen muun muassa malawilaisen koulun ja harjoittelupaikkojen välillä, ohjausvastuun jakamisen ja ohjauksen lisäämisen harjoittelupaikoissa. Johtopäätöksinä todetaan, että harjoittelun ohjausta harjoittelupaikoissa Malawissa tulee lisätä. Ohjaustapoja ja ohjausmenetelmiä tulee kehittää vaihto-opiskelijoille sopivammiksi sekä lisätä järjestelmällisyyttä ohjaustoimintaan esimerkiksi nimeämällä ohjauksen vastuhenkilö.</p> <p>Tutkittua tietoa vaihto-opiskelijoiden kokemuksista harjoittelun ohjauksesta ei ole juurikaan saatavilla, joten lisätutkimukselle on tarve kansainvälistyvässä maailmassa.</p>			
Avainsanat			
vaihto-opiskelu, Malawi, harjoittelun ohjaus			

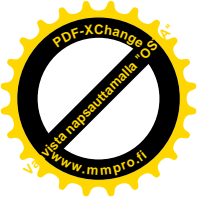


Degree Programme in		Degree	
Nursing and Health Care		Bachelor of Health Care	
Author/Authors			
Anni Iho, Anna Naukkarinen, Viivi Silventoinen			
Title			
Students' Experiences of Development Challenges in Mentoring in Clinical Practise in Malawi, Africa			
Type of Work	Date	Pages	
Final Project	Spring 2009	31 + 3 appendices	
ABSTRACT			
<p>The objective of this study was to describe the Finnish nursing and health care students who were in international exchange in Malawi, Africa, during 2004-2008 experienced mentoring during the clinical practise and what kind of development challenges in mentoring they pointed out. Our final project was part of The DeCliTu Project (Developing Clinical Tutoring in Malawi and Zambia for the International Students 2007-2010) which is part of The MaZaFi Project (Malawi Zambia Finland student Exchange Project)</p> <p>The method in this qualitative final project was theme interview. Six nursing and health care exchange students were interviewed. The material was analysed using the method of content analysis. The theoretical part of this final project was based on 12 researches.</p> <p>The results showed that students did not get enough mentoring in Malawi. Differences in culture and organisation, a lack of resources, collaboration and feedback in clinical practise were the obstructing factors for mentoring. The facilitating factors for mentoring were, among other things, friendly nurses.</p> <p>A conclusion of this final project is that mentoring in Malawi should be increased and developed. Any database of this topic was not available. In this global world, there is a need for this kind of researches.</p>			
Keywords			
educational exchange, Malawi, mentoring			



## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	3
2.1 Ohjattu harjoittelu ammattikorkeakoulussa	3
2.2 Kulttuurinen kompetenssi	4
2.3 Malawi ohjatun harjoittelun toimintaympäristönä	5
2.4 Ohjaajan merkitys harjoittelussa	10
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	15
4.1 Menetelmä	16
4.2 Tutkimusaineiston keruu	16
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	18
5.1 Ohjaukulttuuri Malawissa	18
5.2 Odotukset ohjauksesta	19
5.3 Ohjausta estävät tekijät	20
5.4 Ohjausta edistävät tekijät	21
5.5 Selviytyminen harjoittelussa	21
5.6 Kehittämishaasteet	21
6 POHDINTA	22
6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	23
6.2 Eettisyys	26
6.3 Luotettavuus	27
6.4 Jatkotutkimusehdotukset	28
7 JULKAISEMINEN JA TIEDOTTAMINEN	28
LÄHTEET	29
LIITE 1	Teemahaastattelurunko
LIITE 2	Luokittelu
LIITE 3	Taulukko luokittelusta



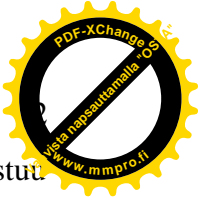
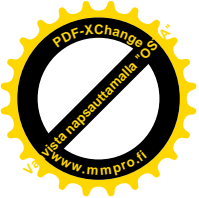
## 1 JOHDANTO

Kansainvälisen toiminnan tavoitteena on tarjota opiskelijalle mahdollisuus kehittää ja täydentää osaamistaan kansainvälistymisen keinoin ja tällä tavoin edistää opiskelijan työllistymistä opiskeluajan jälkeen (Kansainvälinen toiminta Stadiassa 2008). Vuonna 2007 Suomen korkeakouluista lähti opiskelijavaihtoon 8232 opiskelijaa. Vastaavasti Suomeen saapui 8415 opiskelijaa. (Korkala 2008.)

Kansainvälisessä vaihdossa olevien opiskelijoiden harjoittelun laadun kehittäminen on tärkeää, sillä ulkomailla suoritettujen harjoittelun tulisi taata samat ammatillisen kehittymisen valmiudet kuin kotimaassa suoritettussa harjoittelussa saadaan. Opiskelijoiden harjoittelukokemusten selvittäminen on tärkeää, jotta toimintaa voidaan kehittää. Aiheesta ei ole vielä olemassa riittävästi tutkimustietoa. (Kansainvälinen toiminta Stadiassa 2008.)

Opinnäytetyö on osa DeCliTu-projektia (Developing clinical tutoring in Malawi and Zambia for the international students 2007 - 2010), joka on osa MaZaFi-projektia (Malawi Zambia Finland -opiskelijavaihtoprojekti). MaZaFi-projekti kuuluu CIMO:n rahoittamaan North-South-South Higher Education Network Programme -hankkeeseen. (Ahokas – Koski 2008: 6.) CIMO (Centre for International Mobility) eli Kansainvälisen henkilövaihdon keskus on opetusministeriön alainen kansainvälisten asioiden asiantuntija- ja palveluorganisaatio. CIMO koordinoi ja toteuttaa apuraha- ja henkilövaihto-ohjelmia ja vastaa lähes kaikkien Euroopan unionin koulutus-, kulttuuri- ja nuoriso-ohjelmien kansallisesta toimeenpanosta. CIMO on perustettu vuonna 1991 ja toimii opetusministeriön hallinnon alla. (Organisaatio 2007.)

CIMO:n alaisen North-South-South Higher Education Institution Network Programme 2007-2009 -ohjelman tarkoituksena on vahvistaa inhimillisiä voimavaroja kaikissa ohjelmaan osallistuvissa maissa keskinäisen liikkuvuuden ja vuorovaikutuksen keinoin. Lisäksi tavoitteena on tuottaa ja jakaa tietoa sekä rakentaa kestäviä kumppanuuksia suomalaisten ja kehittyvien maiden korkeakoulujen välille. Huomio kohdistuu erityisesti korkeakoulutuksen vahvistamiseen kumppanimaissa. Ohjelmaan voivat osallistua Suomen lisäksi korkeakoulut Saharan eteläpuolisen Afrikan maista sekä Egyptistä, Nicaraguasta, Perusta, Nepalista ja Vietnamista. North-South-South-

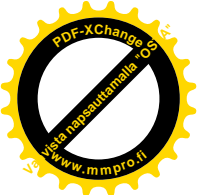


ohjelman rahoitus kanavoitetaan korkeakoulujen yhteistyöverkostoille, joihin osallistuu yksi tai useampia korkeakouluja Suomesta ja kumppanimaasta/maista. Toiminnan pääpaino on opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuudessa. (North-South-South 2008.)

MaZaFi on Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoima opiskelijoiden ja opettajien kansainvälistä vaihtoa tukeva projekti vuosille 2007–2009. Projektin tarkoituksena on kehittää sosiaali- ja terveysalan korkeakouluasteen yhteistyötä Suomen, Malawin ja Sambian välillä. Projekti keskittyy erityisesti vaihto-opiskelijoiden harjoittelun ohjaamisen kehittämiseen. Projektin tarkoituksena on lisätä näyttöön perustuvaa tietoa opiskelijoiden harjoittelun ohjaamisesta kansainvälisessä ympäristössä ja jakaa parhaaksi havaittuja käytäntöjä yhteistyömaiden kesken. (Ahokas – Koski 2008: 6.)

MaZaFi-projektin osana toteutetaan vuosina 2007–2010 DeCliTu-projektia (Developing clinical tutoring in Malawi and Zambia for the international students 2007–2010), jonka tarkoituksena on Malawin, Sambian ja Suomen välisen yhteistyön avulla kehittää kansainvälisessä vaihdossa olevien opiskelijoiden ohjatun harjoittelun laatua. Osaprojektissa keskitytään aluksi kehittämään suomalaisten Malawissa ja Sambiassa vaihdossa olevien ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ohjatun harjoittelun laatua. Tulevaisuudessa kehittäminen kohdistuu Malawista ja Sambiasta Suomeen tulevien ohjauksen kehittämiseen. Projektin tavoitteena on kehittää malli kansainvälisessä vaihdossa olevien opiskelijoiden ohjaukseen. (Ahokas – Koski 2008: 6.)

Opinnäytetyömme tarkoitus on kuvailla Malawissa vaihdossa olleiden hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ohjauksesta kansainvälisen vaihdon aikana. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille vaihdossa olleiden opiskelijoiden toiveita ja ehdotuksia harjoittelun ohjauksen laadun kehittämisen pohjaksi.



## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Ohjattu harjoittelu ammattikorkeakoulussa

Suomessa ammattikorkeakoulutuksen ohjatussa harjoittelussa opiskelijat perehtyvät terveydenhuollon toimintaan ja arvoperustaan. Työelämässä tapahtuva opiskelu muodostaa merkittävän osan terveystieteiden koulutuksesta ja ammattitaidon tiedollinen ja taidollinen perusta syntyy koulutuksen aikana. Ohjatun harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Oppimiskokemusten avulla opiskelijassa käynnistyy kasvu alan asiantuntijuuteen, ja se jatkuu, kun opiskelija siirtyy työelämään. Jokainen työssäoppimisen ja ohjatun harjoittelun jakso luo siten perustaa opiskelijoiden ammatilliselle kasvulle ja edistää sitä. (Harjoittelun kehittäminen 2008.)

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. Ohjauksella voidaan edistää opiskelijoiden oppimista silloin, kun ohjaus vastaa opiskelijoiden tarpeita, edistää tavoitteiden saavuttamista sekä mahdollistaa oppimisen ja kokemusten reflektoinnin. Keskeistä näiden toteutumiseksi on ohjaajan ja opiskelijan yhteistyösuhde. Siinä ovat merkityksellisiä vuorovaikutus, ilmapiiri ja luottamus. (Harjoittelun kehittäminen 2008.)

Kansainvälinen ohjattu harjoittelu tarkoittaa työskentelyä omalla alalla ulkomailla, ja sen päämääränä on tukea opintoja ja kasvattaa jo olemassa olevaa ammattitaitoa (North-South-South 2008). Kansainvälisen toiminnan tavoitteena on tarjota opiskelijalle mahdollisuus kehittää ja täydentää osaamistaan kansainvälistymisen keinoin ja tällä tavoin edistää opiskelijan työllistymistä opiskeluaikojen jälkeen. Ulkomaanharjoittelujaksolla on mahdollista tutustua eri työkuultuureihin ja toimintatapoihin ja parantaa samalla sosiaalisia taitoja. (Kansainväliseen harjoitteluun? 2007.)



## 2.2 Kulttuurinen kompetenssi

Ohjatun harjoittelun toteutuminen vieraassa kulttuurissa edellyttää opiskelijalta kulttuurista kompetenssia. Kulttuurien yhteentörmäys on hyvin todennäköinen, ja siksi on tärkeää tarkastella omaa näkemystään kulttuurien välisistä eroista.

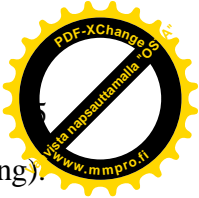
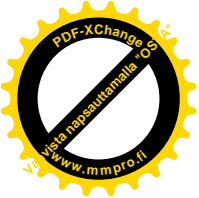
Noponen (1997: 7) kirjoittaa tutkimuksessaan, että kulttuuri on laaja kokonaisuus, joka muodostuu tietyn yhteiskunnan sille ominaisten aineellisen ja henkisen toiminnan tuotteista. Kulttuurilla tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet historiansa aikana tekemään ja arvostamaan. Kulttuuriin sisältyvät näkemykset, ajatukset ja asenteet, joita meillä on esimerkiksi elämästä, kuolemasta, terveydestä ja sairaudesta. Kulttuuri on opittu elämäntapa tietyn yhteiskunnan tai yhteisön sisällä. Kulttuuri heijastuu esimerkiksi puhuttuun kieleen, pukeutumiseen ja ruokaan (Burchum 2002: 7).

Kulo (2003: 29 - 30) kertoo tutkielmassaan, miten eri kulttuureista tulevat ihmiset voivat olla hyvinkin erilaisia. Eri kulttuureissa tavat, perinteet, uskonnolliset käsitykset, käsitykset oikeasta ja väärästä ja maailmankuva voivat olla täysin erilaisia. Kulttuuri on kaikkea sitä, mikä on ihmisen luomaa, ja se siirtyy ihmiseltä toiselle oppimisen kautta. Kulttuurierot johtuvat siitä, että ihmisryhmät ovat eläneet vuosisatoja ja -tuhansia erillään toisistaan.

Burchumin mukaan (2002: 7) kulttuurinen kompetenssi muodostuu seuraavista osatekijöistä: kulttuurinen tietoisuus (cultural awareness), kulttuurinen tieto (cultural knowledge), kulttuurinen ymmärtäminen (cultural understanding), kulttuurinen sensitiivisyys (cultural sensitivity), kulttuurinen vuorovaikutus (cultural interaction) ja kulttuurinen taito (cultural skill).

Kulttuurinen tietoisuus (cultural awareness) viittaa kehittyvään tietoisuuteen kulttuurista, ja edellyttää tunnistamista, millä tavalla kulttuuri muokkaa arvoja ja uskomuksia. Kulttuurinen tietoisuus on oman kulttuurin vaikutuksen ymmärtämistä. Tunnistaessaan oman kulttuurinsa ihminen voi ymmärtää ja arvostaa muita kulttuureja ja löytää niistä sekä samanlaisuuksia että eroavaisuuksia omaan kulttuuriympäristöönsä nähden. Kulttuurinen tieto (cultural knowledge) viittaa jatkuvaan tiedon löytämiseen erilaisista kulttuureista. Tämä vaatii tietoista opiskelua ja oppimista. Kulttuurinen tieto





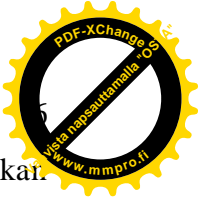
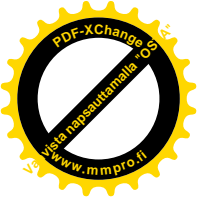
on välttämätön pohja kulttuuriselle ymmärtämiselle (cultural understanding). Kulttuurisen ymmärtämisen perusteella, ihminen tunnistaa, että monenlaiset näkökannat tuovat mukanaan myös monenlaisia totuuksia, ratkaisuja ja tapoja tietää asioita. Kulttuurinen ymmärtäminen on myös näkemysten jatkuvaa kehitystä siitä, miten kulttuuri vaikuttaa uskomuksiin, arvoihin ja ihmisten käyttäytymiseen. (Burchum 2002: 7.)

Kulttuurinen sensitiivisyys (cultural sensitivity) kehittyy, kun ihminen arvostaa ja kunnioittaa kulttuurien laaja-alaista kirjoa ja on kiitollinen siitä. Näin ollen ihminen myös tunnistaa, kuinka oma kulttuurinen identiteetti vaikuttaa käytäntöön. Tämä taso on välttämätön, jotta ihminen voi kokea vaikuttavan vuorovaikutuksen eri kulttuurista tulleen ihmisen kanssa. Kulttuurinen vuorovaikutus (cultural interaction) viittaa ihmisen henkilökohtaisiin kontakteihin ja kommunikaatioon eri kulttuurista tulleen ihmisen kanssa. Jatkuvan kulttuurisen vuorovaikutuksen kautta ihminen voi kehittää omia kulttuurisia taitojaan. Kulttuurinen taito (cultural skill) tarkoittaa kykyä kommunikoida tehokkaasti eri kulttuurista tulevien ihmisten kanssa. Hoitajille tämä tarkoittaa lisäksi kykyä samaistua asiakkaan uskomuksiin, arvoihin ja tapoihin yksilöllisen hoidon suunnittelun kautta. (Burchum 2002: 7, 10.)

Kulttuurinen kompetenssi voidaan kuvata ihmisen jatkuvana kehityksenä, joka rakentuu edellä mainittujen osatekijöiden pohjalta. Esimerkiksi hoito, joka on kulttuurisesti kompetenttia eli pätevää, on asiakkaalle suotuisaa, turvallista ja tyydyttävää. (Burchum 2002: 10.) Kulttuurinen sensitiivisyys sisältyy kulttuurisen kompetenssin määritelmään sen yhtenä osatekijänä. Kulttuurisen kompetenssin käsite muodostuu siis itse kulttuurin ymmärtämisestä ja siitä, että kulttuuri näyttäytyy ihmisille eri tavoin. Ymmärtämisen kautta syntyy herkkyyys kohdata erilaisuutta kunnioittaen, vaikka ei kaikesta olisikaan samaa mieltä. Kulttuurinen kompetenssi on valmiutta kohdata elämän muutos eli kykyä kohdata vierautta ja uusia tapoja. Kulttuurinen kompetenssi sisältää valmiuden kommunikoida vieraalla kielellä sekä kyvyn arvostaa vierasta kulttuuria. (Salokangas 2007: 12.)

### 2.3 Malawi ohjatun harjoittelun toimintaympäristönä

Malawi sijaitsee Itä-Afrikassa Njassa- eli Malawijärven länsi- ja eteläpuolella, ja maan rajanaapureita ovat Tansania, Mosambik ja Sambia. Malawi on pinta-alaltaan 118 484

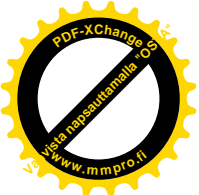


neliökilometriä ja asukkaita on noin 13,6 miljoonaa. Maan halkaisee Itä-Afrikan hautavajoama, jossa on Njassajärven jatkeena Shirejoen laakso, ja lännessä kohoaa 1200 - 1400 metriä korkea ylänkö. Pohjoisessa on vuoria ja kaakkoisrajalla sijaitsee maan korkein huippu Sapitwa (3002 metriä). Kasvillisuus on puu- ja pensassavannia sekä trooppista kuivametsää, josta suurin osa on raivattu pelloiksi. Malawissa vallitsee trooppinen ilmasto keskilämpötilan ollessa tammikuussa 23 astetta ja heinäkuussa 17 astetta. Sateisinta on joulun- ja maaliskuun välillä, jolloin vuotuiset sademäärät ovat 800-2300 millimetriä. (Kari 2004: 213; Halinen 2001: 213.)

Pääosa Malawin väestöstä on bantukansoja, joista suurimmat ovat chewat ja senat. Viralliset kielet ovat chichewa, jota puhuu 57,2 % väestöstä, ja englantia. Suurin osa väestöstä puhuu muita paikallisia kieliä, joten englannin kieltä puhuu vain vähemmistö. Väestöstä 80 % on kristittyjä ja 13 % islaminuskoisia. Islaminuskoa harjoitetaan pääasiassa maaseudulla. Perinteisiä uskontoja harjoitetaan myös edelleen ympäri maata. (Kari 2004: 213; Douglas - White 2003: 48; Malawi: kehityksen mittarit 2008.)

Malawi on yksi maailman köyhimmistä valtioista, jossa bruttokansantuote on 160 USD. Lapsikuolleisuus (alle 5 v.) on 125/1000 ja äitikuolleisuus 1100/100000. (Malawi: kehityksen mittari 2008.) Malawin tilannetta pahentaa aids. HIV-tartuntojen määrä 15-49-vuotiaiden keskuudessa on noin 14 %. (Malawi: kehityksen mittari 2008.) Tarkkaa lukua HIV-tartunnan saaneista ei kuitenkaan tiedetä. Tautiin kuolee vuosittain paljon parhaassa työiässä olevia aikuisia (Huovinen 2005). Elinajanodote Malawissa vaihtelee eri lähteistä riippuen 37,5 vuodesta 46,3 vuoteen (Ahokas - Koski 2008: 10; Malawi: kehityksen mittari 2008).

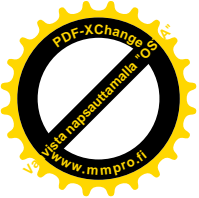
Pääelinkeino Malawissa on maatalous, joka tuottaa maissia, hirssiä, maapähkinöitä, palkokasveja ja vihanneksia. Maatalouden käytännöt ovat kuitenkin puutteellisia. Kastelujärjestelmiä ei ole, vaikka maalla riittäisi kasteluvettä valtavasta Malawijärvestä, joka peittää maan pinta-alasta noin 20 %. Ilmastonmuutoksen pahentama kuivuus huonontaa satoja ja syventää köyhyyttä ja nälänhätää. Vientituotteita ovat tupakka, tee, sokeriruoko ja kahvi. Njassajärvellä harjoitetulla kalastuksella on tärkeä asema. Karjanhoidon merkitys on vähäinen, ja teollisuus on vaatimatonta. (Kari 2004: 213; Malawi maana 2008.)



TAULUKKO 1. Suomi ja Malawi vertailussa. (Malawi: kehityksen mittari 2008).

MAA	SUOMI	MALAWI
Asukasluku	noin 5,3 miljoonaa (2007)	noin 13,6 miljoonaa (2007)
Pinta-ala	338 420 km <sup>2</sup>	118 484 km <sup>2</sup>
Asukastiheys	15,7 as./km <sup>2</sup>	114,8 as./km <sup>2</sup>
Keskimääräinen vuotuinen väestönkasvu	0,2 %	2,2 %
Väestömäärän ennuste v.2050	5,3 miljoonaa	29,5 miljoonaa
Elinajanodote	78,9 vuotta	46,3 vuotta
Lapsikuolleisuus (alle 5 v.) (2008)	4/1000	125/1000
Äitikuolleisuus	7/100 000	1100/100 000
Uskonnot	evankelis-luterilaisia 82 %, ortodokseja 1 %, muita 1 %	kristittyjä 80 %, islaminuskoisia 13 %, muita 3 %
Lukutaitoisia yli 15 vuotiaista	99 %	64 %
Viralliset kielet	Suomi ja ruotsi	Chichewa ja englanti, lisäksi useita paikallisia kieliä
Bruttokansantuote asukasta kohti	37 530 USD (2007)	160 USD (2005)
Julkiset terveydenhuoltomenot (bruttokansantuotteesta)	9,6 % (2004)	5,7 % (2004)
HIV -tartuntojen määrä 15-49v.	0,1[<0,2] % (2005)	14 % (2005)
Pääkaupunki	Helsinki	Lilongwe

Malawin väestöstä lähes miljoonalla oli HIV-tartunta vuonna 2005. Pääkaupungissa Lilongwessa HIV:n esiintyvyys neuvolapalveluja käyttävien raskaana olevien naisten keskuudessa oli 19 % vuonna 2005. (Aids epidemic update 2006.)



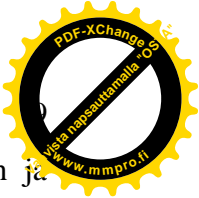
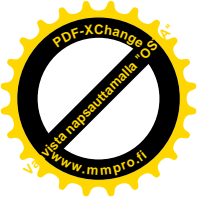
Pahiten maailmassa HIV ja AIDS vaikuttavat Saharan eteläpuolisessa Afrikassa, jossa elää noin kolme neljäsosaa kaikista tartunnan saaneista. Tauti koskettaa yhä enemmän heikoimmassa asemassa olevia eli naisia ja lapsia, sillä kehittyvien maiden köyhät ja kouluttamattomat naiset ovat usein taloudellisesti riippuvaisia miehistä. Terveystenhoito ja neuvontapalvelut ovat heidän ulottumattomissaan, eikä heillä ole mahdollisuutta päättää itseään koskevista asioista. Lisäksi tiedon puute, epätasa-arvo ja naisiin kohdistuva seksuaalinen väkivalta lisäävät tartuntariskiä. Tärkeää taudin ehkäisemiseksi on lasten ja nuorten koulutus. (HIV-aidsilla on lapsen kasvot 2005.)

Malawin uhkana on HIV- AIDS -epidemian, ruokapulan ja äärimmäisen köyhyyden muodostava kehä. Työikäisen väestön sairastuminen ja kuolema lisää ruuantuotannon ongelmia, kun väkeä ei riitä pelloille ja viljely on entistä vaikeampaa. Vanhempien sairastuessa ja kuollessa lapset ovat vaarassa jäädä yksin ja Malawissa onkin noin miljoona orpoa. (HIV-aidsilla on lapsen kasvot 2005.)

HIV- AIDS -epidemian lisäksi muita syitä Malawin korkeisiin lapsikuolleisuustiloihin (alle 5 v.) ovat malaria, aliravitsemus, anemia, keuhkokuume, tuhkarokko ja ripuli (Ashorn 2003: 29). Äitikuolleisuustilat johtuvat usein HIV- AIDS -epidemian lisäksi synnytyksestä johtuvista komplikaatioista ja synnyttävien naisten huonosta terveydentilasta. (Vuorenmaa 2006: 33.)

Kehittyvissä maissa köyhyys ja monet muut ongelmat ovat usein keskittyneet maaseudulle, jossa peräti 75 % maailman köyhistä asuu. Maaseudun merkittävimpiä ongelmia ovat huonot liikenneyhteydet ja palvelujen puute. Tiet ovat huonokuntoisia tai puuttuvat kokonaan ja terveystilavien äärelle matkat ovat pitkiä. Monissa kylissä ei ole lainkaan sähköä, käymälöitä tai puhdasta juomavettä. Niinpä maaseudun köyhissä perheissä lapset synnytetään usein kotona ja myös sairauksista on selvittävä omin neuvoin. (Maaseutukehitys 2006.)

Pitkällä aikavälillä Malawin väestönkasvu on ollut valtavaa. Vuoden 1980 tilaston mukaan malawilaisia oli 5,9 miljoonaa ja nyt heitä on yli kaksinkertainen määrä. (Huovinen 2005.) Väestön kasvu ei näytä olevan laskussa. Ulkoasiainministeriön taulukon mukaan väestöennuste Malawiin vuodelle 2050 on 29,5 miljoonaa (Malawi: kehityksen mittari 2008). Malawissa oli vuonna 2003 tehdyn väitöskirjan mukaan noin



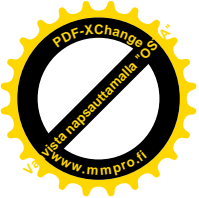
53 000 ihmistä yhtä lääkäriä kohden, 3000 ihmistä yhtä sairaanhoitajaa kohden ja sairaalapaikkoja yksi 7100 ihmistä kohden (Ashorn 2003: 235).

Aikuisista yli 15-vuotiaista lukutaitoisia on 64 %. Perusopetuksen muuttuminen maksuttomaksi Malawissa on lisännyt koulussa käyvien lasten määrää, mutta opettajia, tiloja tai oppimateriaaleja ei kuitenkaan ole tarpeeksi. Malawin hallituksen Vision 2020 listaa maan koulutusjärjestelmän tulevaisuudensuunnitelmia ja haasteita. Tavoitteena on mahdollista varsinkin peruskoulutus kaikille sekä parantaa koulutuksen laatua ja tasa-arvoisuutta. Malawin koulutusjärjestelmä pyritään tulevaisuudessa harmonisoimaan muita eteläisen Afrikan maiden järjestelmiä vastaaviksi. (Malawi 2008.)

Oppivelvollisuus koskee Malawissa 6-13 -vuotiaita. Ala-aste (Primary School) kestää kahdeksan vuotta ja yläaste (Junior Secondary) kaksi vuotta, minkä suorittamisesta saa todistuksen Junior Certificate Examination (JCE). Kaksivuotisen lukion (Secondary School) suorittamisesta saa tutkintotodistuksen Malawi School Certificate of Education (MSCE). MSCE:n suorittaminen on vaatimus yliopisto-opinnoille. (Malawi 2008.)

Kolmannen asteen kouluihin kuuluvat opettajankoulutuslaitokset, ammattikoulut ja muut lukion jälkeistä koulutusta tarjoavat oppilaitokset. Yliopistoa hallinnoi neuvosto (Council), jonka useimmat jäsenet nimittää hallitus. Vuonna 1965 perustettu University of Malawi (UNIMA), siihen liittyvät oppilaitokset (Colleges) ja vuonna 1998 perustettu Mzuzu University tarjoavat yliopistokoulutusta noin 3500 opiskelijalle. Malawissa avattiin vuonna 2003 kolmas, kristillinen yliopisto, University of Livingstonia. (Malawi 2008.) Malawissa on mahdollisuus opiskella hoitotyötä kahdessa ammattikorkeakoulussa; Malawi Health Sciences ja Nursing Schools (Malawi SDNP 2008).

Yliopisto-opinnot jaetaan kolmelle tasolle. Ensimmäinen taso on kandidaatin tutkinto (Bachelor's Degree), jota varten opiskellaan 5-6 vuotta. Ammatillinen pätevyys (Diploma) voidaan kuitenkin myöntää jo kolmen vuoden opiskelun jälkeen. Maisterin tutkinnon (Master's Degree) voi suorittaa 1-2 vuoden lisäopiskelun jälkeen. Tohtorin tutkintoa (Doctor's Degree) varten tulee opiskella 3-5 vuotta lisää ja tehdä väitöskirja. Akateeminen vuosi Malawissa kestää syyskuusta heinäkuuhun. Naisten osuus kolmannen asteen opiskelijoista on 35 % (tieto vuodelta 2004). (Malawi 2008.)



Tutkimuksen mukaan Malawissa hoitotyön ja kätilötyön laatu on puutteellista. Hoitotyön koulutuksessa resursseja on liian vähän. Hoitotyön koulutusta on saatavilla, mutta opettajia on rajallisesti verrattuna opiskelijoiden lukumäärään. Hallitus on kehottanut kouluja kaksinkertaistamaan opiskelijoiden lukumäärän resurssien pysyessä samoina. (Ahokas - Koski 2008: 11.) Opetuksen laatu kärsii, kun opettajia, luokkatiloja ja välineitä on aivan liian vähän opiskelijoiden lukumäärään nähden.

Opiskelijat ovat hämmentyneitä ja ihmeissään, kun he menevät käytännön harjoitteluihin ilman tarvittavien taitojen harjoittelemista ensin koulussa. Myös hoitohenkilökunnan ja opiskelijoiden erilaiset näkemykset ja ideologiat hoitamisesta tuovat haastetta potilaiden hoitoon. ( Ahokas - Koski 2008: 11.)

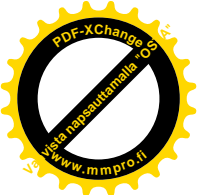
Ongelmana on myös koulutettujen hoitajien hakeutuminen töihin muihin maihin. (Ahokas - Koski 2008: 10). Malawissa, jota hoitajapula erityisesti koettelee, vain kolmasosa julkisen terveydenhuollon paikoista on täytetty, kun koulutetut hoitajat siirtyvät kehittyneempiin maihin töihin (Kansainvälinen verkkolehtikatsaus 2004).

#### 2.4 Ohjaajan merkitys harjoittelussa

Earnshaw (1995: 275, 278) on tehnyt Iso-Britanniassa tutkimuksen, jossa 19 englantilaista sairaanhoitajaopiskelijaa kuvaa kokemuksiaan ohjaussuhteesta harjoittelussa. Suurin osa opiskelijoista on sitä mieltä, että ohjaajalla on huomattava merkitys harjoittelussa ja ohjaaja maksimoi harjoittelussa opittavan asian. Nimetty ohjaaja kasvattaa opiskelijoiden turvallisuuden tunnetta pitämällä opiskelijoista huolta, kun he saapuvat osastolle ja olemalla läsnä opiskelijoille. Ohjaajalta opiskelija oppii osaston sanattomat käytännöt ja toimintatavat, jotka luovat yhteenkuuluvuutta opiskelijan ja osaston muun henkilökunnan kanssa.

Nimetty ohjaajakaan ei aina varmista ohjauksen saamista. Nimetyn ohjaajan valitseminen voi aiheuttaa sen, että oman ohjaajan ollessa poissa kukaan muu ei ota ohjausvastuuta. Kaikki ohjaajat eivät halua ohjata, eivätkä siis vietä aikaa tai tee samoja työvuoroja opiskelijan kanssa. (Earnshaw 1995: 276.)

Ruotsalaiset tutkijat Löfmark ja Wikblad (2001: 43 - 44) ovat tutkineet oppimista edistäviä ja estäviä tekijöitä harjoittelussa ruotsalaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden



näkökulmasta. Tutkimuksessaan Löfmark ja Wikblad (2001: 45) luokittelevat oppimista edistävät ja estävät tekijät kategorioihin. Harjoittelussa oppimista edistäviä tekijöitä ovat vastuu ja itsenäisyys, työtehtävien tekeminen ja palautteen saaminen, yhteistyö ja ohjaus, yleiskuva ja kontrolli. Harjoittelussa oppimista estäviä tekijöitä ovat opiskelija-ohjaaja-suhteen puutteet, organisaatiosta aiheutuneet puutteet ohjauksessa ja opiskelijan kokemus omista puutteista. Kategorioidusta tutkimuksen tuloksista ilmenee, että suhde harjoittelua ohjaavaan henkilöön ja harjoittelun ohjaus vaikuttaa moniin oppimista edistäviin kuin estäviinkin tekijöihin.

Opiskelijat kokevat myönteiseksi sen, että ohjaaja antaa heidän tehdä erilaisia työtehtäviä itsenäisesti. Tähän liittyi opiskelijoiden yksilöllisten kehitystarpeiden tunnistaminen ja työtehtävien toteuttaminen yksilöllisten kehitystarpeiden saavuttamiseksi. Opiskelijoiden itseluottamukseen vaikuttaa positiivisella tavalla palautteen saaminen ohjaajalta ja hyvin sujuva yhteistyö ohjaajan kanssa. (Löfmark – Wikblad 2001: 45 - 49.)

Opiskelijoiden oppimiseen harjoittelussa vaikuttaa negatiivisesti luottamuspuola opiskelijan ja ohjaajan välillä. Se ilmenee esimerkiksi siten, että ohjaaja tekee työtehtäviä, jotka opiskelija pystyisi suorittamaan ja joiden suorittaminen olisi opiskelijalle tavoitteiden mukaista sekä kohottaisi hänen itseluottamustaan. Ohjaaja vaikuttaa oppimiskokemukseen estävästi myös, jos opiskelijalla on kokemus siitä, että häntä ei oteta vakavasti tai ohjaajalla on ylimielisiä kommentteja. Negatiivinen kokemus muodostuu myös, jos ohjausta ei ole, ohjaaja on ärtynyt tai opiskelijalla on tunne siitä, että ohjaajaa ei kiinnosta. Myös puutteet palautteen annossa ja mahdollisuudessa reflektoida kokemuksia sekä ohjauksen jatkumattomuus ovat harjoittelussa oppimisen estäviä tekijöitä. (Löfmark – Wikblad 2001: 46 - 47.)

Löfmark ja Wikblad (2001: 49) esittävät, että mahdollisuus palautteeseen ja erilaisten työtehtävien suorittamiseen voivat olla erityisen tärkeitä seikkoja oppimisen kannalta harjoittelussa. Heidän tutkimuksessaan edelliset alakategoriat esiintyivät niin oppimista edistävässä kuin estävissäkin tekijöissä.

Koskinen ja Silén-Lipponen (2001: 123, 127) ovat Suomessa tehdyssä tutkimuksessaan kuvanneet oppimiseen liittyviä tekijöitä sairaanhoidon opiskelijoiden ohjatussa harjoittelussa. Yhdeksi yläkategoriaksi muodostui hyvä ohjaaja. Tutkimuksen mukaan

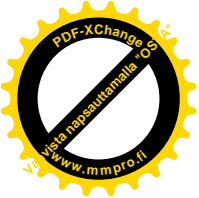


hyvällä ohjaajalla on seuraavanlaisia ominaisuuksia; hän luottaa itseensä, on suunnitelmallinen, ystävällinen, myönteinen, kärsivällinen ja empaattinen. Ohjaajan ohjaushalukkuudella on suuri merkitys kun opiskelijat arvioivat hyvää ohjaajaa. Ohjaajan ikää tai työssäolon pituutta ei pidetä tärkeänä, sen sijaan jos sairaanhoitaja pitää opiskelijoiden ohjauksesta, hän onnistuu siinä hyvin. Hyvän ohjaajan kanssa opiskelijat saavat riittävästi vastuuta, mutta tuntevat kuitenkin olonsa turvalliseksi, ohjaaja on tarvittaessa saatavilla. Hyvä ohjaaja aktivoi opiskelijaa kyselemällä ja antamalla palautetta opiskelijan toiminnasta, hän pystyy myös tarkastelemaan omaa toimintaansa. Ohjaajan kanssa pystyy keskustelemaan ongelmatilanteista ja arvioimaan kriittisesti työyhteisön toimintaa.

Tutkimusten mukaan hyvällä ohjaajalla on seuraavanlaisia ominaisuuksia; hän luottaa itseensä, on suunnitelmallinen, ystävällinen, myönteinen, kärsivällinen, empaattinen, ymmärtäväinen, helposti lähestyttävä, omaa hyvät kommunikaatiotaidot, antaa opiskelijalle mahdollisuuksia kokeilla asioita, pystyy muokkaamaan ohjausta opiskelijan tarvitsemalle tasolle ja on kunnioitettu työyhteisönsä jäsen. (Gray – Smith 2000: 1545 - 1547; Koskinen – Silén-Lipponen 2001: 123.) Hyvä ohjaaja päivittää tietojansa ja pysyy ajan tasalla oman työnsä kehityksessä (Earnshaw 1995: 276). Opiskelijat pitävät tärkeänä, että ohjaaja toimii heidän puolestapuhujanaan (Cahill 1996: 796).

Earnshaw (1995: 277) on tutkimuksessaan kysynyt opiskelijoilta, minkä ammattiryhmän edustaja olisi paras henkilö ohjaamaan opiskelijaa harjoittelussa. Perushoitajat nähdään runsaasti kokemusta ja tietoa omaavina ohjaajina, joiden hyvä puoli on ennen kaikkea se, että he ovat kiinnostuneina opiskelijoista ihmisinä. Vastavalmistuneista hoitajista ajatellaan, että he olisivat hyviä ohjaajia, koska heillä on tuoreessa muistissa opiskelijana oleminen ja opiskelijoiden on helppo samaistua heihin. Vastavalmistuneiden hoitajien oma tuen tarve on kuitenkin niin suuri, että he eivät välttämättä voi antaa riittävästi tukea opiskelijalle. Kokeneiden hoitajien vahva kokemus- ja tietopohja puoltavat heidän toimimista ohjaajana. Osastonhoitajat nähtiin kyvykkäinä ohjaajina, mutta heidän muiden työtehtävien vuoksi osastonhoitajat eivät voisi antaa opiskelijoille tarpeeksi aikaa. Monet opiskelijat toivat esille, että ohjaajan ammattiryhmää paljon tärkeämmät tekijät ovat ohjaajan persoonalliset piirteet kuten älykkyys, kokemus ja halukkuus ohjata.



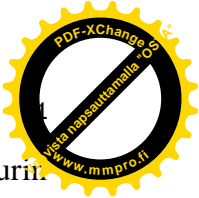
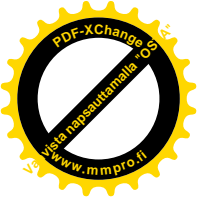


Grayn ja Smithin (2000: 1546) skotlantilaisen tutkimuksen mukaan taitamaton ohjaaja on epäluotettava, ei omaa riittäviä tiedollisia, taidollisia ja ohjaukseen liittyviä taitoja sekä ohjaa epäjohdonmukaisesti. Taitamaton ohjaaja ei anna opiskelijan harjoittaa ja kokeilla taitojaan, hänellä saattaa olla epärealistiset ajatukset opiskelijan kyvyistä tai hän saattaa jättää opiskelijan oman onnensa nojaan ilman riittävää tukea ja turvaa. Taitamatonta ohjaajaa kuvaavat kylmyys ja vaikeasti lähestyttävyyys ja hän saattaa antaa opiskelijalle tehtäväksi työtehtäviä, joista ei itse pidä. Tutkimuksessa opiskelijat toivat esille myös, että taitamaton ohjaaja ei usein pidä työstään, eikä ole pidetty työyhteisössään.

Hyvän ohjaussuhteen muodostumiseen vaikuttaa opiskelijan tunne siitä, että ohjaajalla on aikaa opiskelijalle, ohjaaja kuuntelee opiskelijaa ja kunnioittaa opiskelijan mielipiteitä (Cahill 1996: 794). Opiskelijan itsetuntoa kohottaa, jos hänet otetaan harjoittelussa mukaan päätöksentekoon tai hänen mielipidettään kysytään (Löfmark – Wikblad 2001: 46). Opiskelijalla on oma roolinsa ohjaussuhteen muodostumisessa. Esimerkiksi opiskelijan kiinnostuneisuus vaikuttaa ohjaussuhteen muodostumiseen. Earnshawin (1995: 277) mukaan ohjaajat eivät ”tuhlaa aikaansa” opiskelijan ohjaamiseen, jos opiskelija ei osoita kiinnostusta aiheeseen. Ohjaussuhteen muodostumiselle opiskelijat pitävät tärkeänä yhteistä aikaa ohjaajan kanssa. Yhteinen aika tarkoittaa käytännössä yhteisiä työvuoroja. (Cahill 1996: 795.) Onnistunut ohjaussuhde saa aikaan hyvin toimivan, yhdessä työskentelevä parin, joka toiminnallaan kehittää työtä, ammattitaitoa ja tyytyväisyyttä työhön (Earnshaw 1995: 277).

Ohjaussuhteesta ei kaikesta huolimatta välttämättä muodostu toiveiden mukainen. Earnshaw (1995: 277) esittää, että tähän on syynä ihmissuhteissa yleensäkin esiintyvä seikka, kaksi ihmistä eivät vain pidä toisistaan. Harjoittelussa hyvän ohjaussuhteen kehittyminen estyy myös, jos opiskelija havaitsee, että ohjaajalla ei ole halua toimia ohjaajana. Parhaan mahdollisen ohjaussuhteen saavuttamiseksi ohjaaja- opiskelijaparin muodostamisessa tulisikin ehkä käyttää jonkinlaista valintaa.

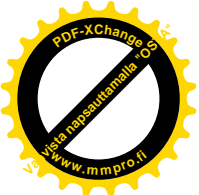
Cassimjeen ja Bhengun (2006: 50 - 51) tutkimuksessa oli mukana 59 kolmannen ja neljännen vuoden sairaanhoitajaopiskelijaa KwaZulu-Natalin yliopistosta Etelä-Afrikasta. Opiskelijoita ohjasivat pääasiassa tutor-opettajat ja kliiniset opettajat, jotka vierailivat osastoilla. Tutkimuksessa tuli ilmi, että yli puolet opiskelijoista tapasi ohjaavan opettajan yhden kerran tai ei ollenkaan harjoittelunsa aikana. Alle puolet



opiskelijoista tapasi ohjaavan opettajan kaksi kertaa tai enemmän. Kysyttäessä suurin osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että harjoittelun ohjauksen tarkoitus on auttaa opiskelijaa oppimisessa sekä teoretiedon ja käytännön taitojen yhteensovittamisessa. 74 prosenttia opiskelijoista olikin sitä mieltä, että opettajien käynnit osastoilla eivät olleet riittäviä. Ne opiskelijat, jotka olivat tyytyväisiä opettajien käyntien määrään, olivat tavanneet opettajan vähintään kaksi kertaa harjoittelun aikana. Opiskelijat olivat sitä tyytyväisempiä opettajien käyntien määrään, mitä enemmän opettajat kävivät heitä tapaamassa. Opiskelijoiden kaipuu jatkuvaan tukeen tuli ilmi myös siitä, että suurin osa opiskelijoista piti osastonhoitajaa parhaimpana vaihtoehtona opiskelijoiden ohjauksen toteuttajaksi. Osastonhoitajaa pidettiin hyvänä ohjaajana, koska hän on koko ajan osastolla, joten hänellä on aikaa opiskelijoille. Osastonhoitaja pystyy opettamaan opiskelijoille oman osastonsa erityisosaamista, ohjaamaan ja valvomaan opiskelijoita ja jatkamaan siitä, mihin tutor-opettaja on opetuksessa jäänyt. Osastonhoitaja antoi opiskelijoille myös inhimillistä tukea, hän oli kiinnostunut opiskelijoiden ongelmista ja auttoi niissä sekä kannusti opiskelijoita.

Etelä-Afrikassa on saatavilla vain vähän tutkittua tietoa ohjauksesta harjoittelussa. Lisätutkimukset toisivat arvokasta tietoa kaikille opiskelijoiden ohjaukseen osallistuville. Tutor-opettajan, klinisen opettajan ja osastonhoitajan rooleja opiskelijoiden ohjauksessa tulisi selkiyttää ja rajata ja opiskelijoiden ohjauksesta vastuunkantava taho tulisi selvittää. (Cassimjee - Bhengu 2006: 52 - 53.)

Celen, Gumeden ja Kubhekan (2002: 47 - 49) Etelä-Afrikassa toteuttamassa tutkimuksessa tulee ilmi, että joillain osastoilla on käytössä malli, jossa osastolla on yksi opiskelijoiden ohjauksesta vastaava henkilö. Tämän opiskelijavastaavan lisäksi vastuu opiskelijoiden ohjauksesta on osastonhoitajalla. Näilläkin osastoilla suurin osa opiskelijoista jää ilman ohjausta. Osastolla toimiva opiskelijavastaava ilmoitti ohjaavansa päivittäin yhtä tai kahta noin kymmenestä osastolla samanaikaisesti harjoittelevasta opiskelijasta. Suurin osa osastonhoitajista kertoi, että he eivät ehdi ohjata opiskelijoita ollenkaan muiden työtehtävien vuoksi. Opiskelijat kertoivat, että jos opiskelijavastaava ei ole paikalla, ei kukaan muu henkilökunnan jäsenistä ohjaa tai opeta heitä. Opiskelijoiden mielestä tilanne on turhauttava, koska opiskelijavastaavan ollessa poissa he ovat osastolla työvoimaa. Celen ym. mukaan tämänkaltainen malli ei ole oikeudenmukainen. Opiskelijavastaavalla on aivan liikaa opiskelijoita ohjattavana vaikka kaikilla hoitajilla on samanlainen vastuu.



Suurin osa opiskelijoista on sitä mieltä, että opiskelijavastaava on isoin apu harjoittelussa. Opiskelijoiden mukaan opiskelijavastaavat tutustuttivat opiskelijat osastoon, sen rutiineihin ja erityispiirteisiin, tukivat ja rohkaisivat opiskelijoita sallien pelon ja ahdistuksen ensimmäisissä harjoitteluissa, ohjasivat, olivat tavoitettavissa ja toimivat roolimalleina. Opiskelijat kaipaavat ja arvostavat ohjaajan jatkuvaa läsnäoloa harjoittelussa. (Cele ym. 2002: 47 - 49.)

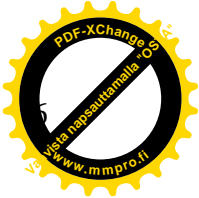
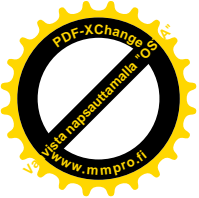
Opiskelijoiden ohjauksen parantamiseksi Cele ym. (2002: 47 - 49) esittävät käytännön keinoja. Ohjausvastuu tulisi siirtää kliinisiltä opettajilta osastoille. Opiskelijavastaavalla tulisi olla selkeä rooli opiskelijoiden ohjauksessa ja hänelle tulisi järjestää enemmän aikaa opiskelijoiden ohjaukseen. Osastoilla tulisi olla vähemmän kuin kymmenen opiskelijaa kerrallaan harjoittelussa. Jokaisen hoitotyöntekijän tulisi ottaa vastuuta opiskelijoiden ohjauksesta. Koulun ja harjoittelupaikkojen yhteistyötä tulisi kehittää opiskelijoiden ohjauksen parantamiseksi. Opettajien tulisi järjestää opiskelijavastaaville koulutusta opiskelijoiden ohjauksesta. Opiskelijavastaavan tulisi olla tietoinen opiskelijoiden ohjaustarpeista omalla osastollaan. Niiden sairaaloiden, joissa opiskelijavastaava ei käytetä, tulisi harkita opiskelijavastaavan roolin ottamista käyttöön sen opiskelijaohjaukseen vaikuttavien hyötyjen vuoksi. Tämän ohjausvastuun toteuttaminen on tärkeää, jotta opiskelijoiden saaman ohjauksen määrä harjoittelussa kasvaa.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Malawissa vaihdossa olleiden hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ohjauksesta kansainvälisessä harjoittelussa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille vaihdossa olleiden opiskelijoiden toiveita ja ehdotuksia harjoittelun ohjauksen laadun kehittämisen pohjaksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat kysymykset:

1. Millaisia kokemuksia vaihdossa olleilla opiskelijoilla on harjoittelun ohjauksesta?
2. Miten vaihdossa olleet opiskelijat kehittäisivät harjoittelun ohjausta?



## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineiston keruussa käytettiin teemahaastattelua. Vastaukset litteroitiin ja saadut tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

### 4.1 Menetelmä

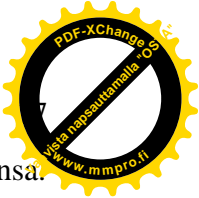
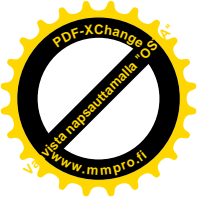
Vilka (2005: 97) toteaa, että laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Laadullisella tutkimusmenetelmällä on mahdollista tavoittaa ihmisen merkitykselliseksi koettuja tapahtumaketjuja kuten oman elämän ketjua tai elämään pidemmälle jaksolle sijoittuvaa asiaa. Halusimme haastatteleamalla saada opiskelijat kertomaan millaisia kokemuksia heillä on harjoittelun ohjauksesta ja miten he kehittäisivät harjoittelun ohjausta Malawissa.

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tarkoituksena on Vilkan (2005: 50 - 51) mukaan ihmisen toimintaa koskevien päämäärien ymmärtäminen. Ymmärtäminen tarkoittaa että tutkimuksen on tarkoitus paljastaa merkityksiä, joita ihmiset toiminnalleen antavat. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on ajatus, että tutkimus on subjektiivista ja että tutkijan valintoihin, tulkintaan ja johtopäätöksiin vaikuttavat tutkijan halu, ihanteet, arvot ja käsitykset maailmasta.

### 4.2 Tutkimusaineiston keruu

Haastattelimme opinnäytetyötä varten kuutta Malawissa vaihdossa ollutta kättilö-, sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijaa, jotka olivat olleet vaihdossa vuosina 2000 - 2008. Tiedot vaihdossa olleista opiskelijoista saimme Metropolia Ammattikorkeakoulun kansainvälisyyskoordinaattorilta. Otimme haastateltaviin yhteyttä puhelimitse ja sovimme haastatteluiden ajankohdista.

Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet tai teema-alueet, joita tutkimushaastattelussa olisi välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä haastattelun aikana.



Tavoitteena on, että kaikista teema-alueista vastaaja voi antaa oman kertomuksensa. Tutkimuksen tulisi lisätä myös vastaajien ymmärrystä asioista ja että vastaajat saisivat uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Teemahaastattelussa haastattelijan tehtävänä on huolehtia että haastateltava pysyy asetetuissa teemoissa. (Vilkkä 2005: 101-103.)

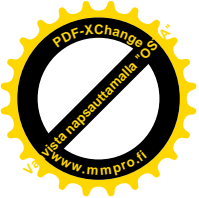
Teemahaastattelun runko (LIITE 1) muodostui lukemiemme tutkimusten perusteella. Lähetimme kysymykset etukäteen haastateltaville tutustuttavaksi. Jokainen haastattelu kesti noin puoli tuntia ja ne olivat vapaamuotoista keskustelua haastattelijan ja haastateltavan välillä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin. Litteroitua tekstiä kertyi 48 sivua rivivälillä 1.5 kirjoitettuna.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointivaiheessa kaikki opinnäytetyön tekijät lukivat litteroidut haastattelut läpi ja etsivät teksteistä kaikki ohjaukseen ja vaihtokokemuksiin liittyvät asiat. Keskustelimme aineistosta ja huomasimme, että aineistoa vaihtokokemuksista tuli ohjauksen lisäksi runsaasti. Resurssien vähyyden vuoksi päätimme keskittyä tässä opinnäytetyössä käsittelemään harjoittelun ohjausta ja sen kehittämistä Malawissa.

Sarajärven ja Tuomen (2003: 97, 115) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa.

Aineiston luokittelussa käytimme apuna Kylmän ja Juvakan (2007: 120) kirjasta löytynyttä taulukkoa. Ensimmäiseksi muodostimme valituista haastateltavien lauseista pelkistettyjä ilmauksia. Samaan aihepiiriin liittyvät pelkistetyt ilmaukset koottiin yhteen ja niille muodostettiin yläluokkia tutkimuskysymysten mukaan. Esimerkiksi lause ” *no varmaan se että se siel Malawissa se koulu ja se sairaala vois olla ehkä vielä enemmän yhteistyössä...* ” pelkistettiin ilmaukseksi ”enemmän yhteistyötä malawilaisen koulun ja harjoittelupaikan välillä”. Tämä pelkistetty ilmaus luokiteltiin alaluokkaan Yhteistyön kehittäminen ja sen luokan yläluokka Kehittämishaasteet vastaa toiseen



tutkimuskysymykseemme. Samalla tavalla kävimme läpi koko aineiston ja näin muodostui kuusi alaluokkaa, joilla on yksi yhteinen yläluokka.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Haastatteluista saimme tietoa opiskelijoiden kokemuksista ohjauksesta Malawissa. Aineistosta muodostimme kuusi alaluokkaa: ohjaukulttuuri Malawissa, odotukset ohjauksesta, ohjausta estävät tekijät, ohjausta edistävät tekijät, selviytyminen harjoittelussa ja kehittämisehdotukset.

### 5.1 Ohjaukulttuuri Malawissa

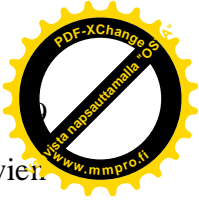
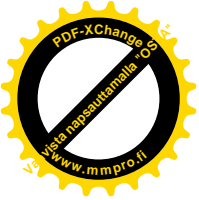
Vaihto-opiskelijoiden kokemusten mukaan malawilaisten opiskelijoiden ohjaus tapahtuu sairaaloissa koulun opettajien toimesta, sairaala tarjoaa vain tilat ja potilaat harjoitteluun. Haastatellut kokivat, ettei ohjausta ollut tarjolla riittävästi ja ettei malawilaisten opiskelijoiden ohjaus ollut sen organisoidumpaa kuin vaihto-opiskelijoiden.

Vaihto-opiskelijoille oli nimetty ohjaava opettaja malawilaisesta koulusta. Toiset olivat saaneet tältä henkilöltä ohjausta ja toiset eivät. Kuitenkin ohjaava opettaja ohjasi enemmän kuin sairaalan tai terveyskeskuksen oma henkilökunta. Vaihto-opiskelijat kokivat myös saaneensa parempaa ohjausta ja kohtelua kuin malawilaiset opiskelijat.

Vaihto-opiskelijat saivat ohjausta paikallisilta opiskelijoilta, jotka opastivat heitä harjoittelussa ja vastailivat vaihto-opiskelijoiden kysymyksiin. Ohjausta sai myös harjoittelupaikan työntekijöiltä, etenkin niiltä, jotka olivat vaihto-opiskelijoita kohtaan vastaanottavaisimpia.

*”Muut opiskelijat olivat ohjaamassa siellä kyllä ja mielellään opastivat meitä (...) ja vastaili meidän kysymyksiin.”*

Ohjaustapoja oli erilaisia. Asioita ohjattiin näyttämällä esimerkkiä ja kertomalla, mitä tehdään ja miksi. Saadakseen ohjausta vaihto-opiskelijan piti kysellä paljon ja olla



aktiivinen esimerkiksi seuraamalla harjoittelupaikan työntekijää. Ensimmäisten päivien jälkeen vaihto-opiskelijoiden piti toimia itsenäisesti ja ottaa selvää asioista sekä toimia yksin, jotta oppiminen edistyisi.

*”..häneltä (kättilö) sai hyvää ohjausta ja kun kyselee paljon, niin kyl sielt sit tulee sitä tietoo.”*

*”..meiän piti vähän niinku ite keksiä siellä tekemistä.”*

*”Hirveen itsenäisesti, piti olla aktiivinen, ite ottaa selvää, ja vaan tunkea tilanteisiin. Tehdä vaan niitä juttuja jotka tuntu, että olis opettavaisia ja kiinnostavia. Ei ollu ketään sellaista kädestäpitelijää.”*

## 5.2 Odotukset ohjauksesta

Aineistosta selvisi, että ohjaus Malawissa vastasi odotuksia, jos vaihto-opiskelijoilla ei ollut odotuksia ohjauksesta Malawissa. Aiemmin vaihdossa olleet opiskelijat olivat valmistelleet lähteviä siihen, että ohjausta ei saa. Hyvää ohjausta ei osattu odottaa, koska sen tiedettiin olevan erilaista. Osalla haastateltavista odotukset ohjauksesta eivät täyttyneet, sillä heillä oli ennakko-odotuksia ohjauksesta.

*”Niin ehkä sitä ei osannut odottaa mitään kauheen loistavaa ja silleen aika nopeasti, kun saapu ni tajus aika nopeasti, mitä se meininki on ni ei sit osannutkaan odottaa.”*

*”... suomalaiset, jotka oli ollu siellä osas kyllä valmistaa siihen, että ei siellä saa samalla tavalla ohjausta ja siellä pitää olla tosi omatoiminen, että silleen se ei tullu yllätyksenä.”*

Aineistossamme tuli esille, että osa vaihto-opiskelijoista odotti samanlaista ohjausta kuin oli Suomessa edellisissä harjoitteluissa saanut. Yksi haastateltavista kertoi, että sai parasta ohjausta työntekijältä, joka ohjasi suomalaiseen tapaan. Kulttuurin huomioiminen oli vaihto-opiskelijoiden mielestä myös tärkeä asia ohjauksessa.



*”... se sairaanhoitajavaimo (italialainen), se oli hirvittävän hyvä ohjaaja, koska se, nö, ohjas sillä lailla suomalaisittain. Se oli perusteellinen, se selitti asioita oma-aloitteisesti ja se vastas tosi hyvin kaikkiin kysymyksiin...”*

*”... koska se (italialainen sairaanhoitaja) oli ittekin toisesta kulttuurista, mutta ollu siellä kauemmin, niin se osas myös antaa ohjausta justiin sellaisissa asioissa, mitä malawilaiset ei tietenkään edes pystyis. Eli ottaa huomioon myös sen, että me ei ymmärretä kaikkia niitä asioita, jotka malawilaiset ottaa annettuina.”*

### 5.3 Ohjausta estävät tekijät

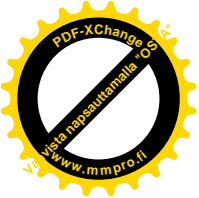
Vaihto-opiskelijoiden mukaan kulttuurien erilaisuus vaikutti ohjaukseen. Afrikkalainen byrokratia vaikeutti ohjausta, ja vaihto-opiskelijoita hämmensi myös erilainen organisaatio. Resurssien puute, kuten se että työntekijöitä oli vähän ja potilaita sekä opiskelijoita paljon, esti ohjauksen toteutumista. Vaihto-opiskelijat kokivat, että riittävä ohjaus Malawissa ei ollut mahdollista olemassaolevilla resursseilla. Yhteistyö malawilaisten koulujen ja harjoittelupaikkojen välillä oli puutteellista; esimerkiksi malawilaisten koulujen opettajat tiesivät vaihto-opiskelijan tavoitteet, mutta työntekijät harjoittelupaikalla eivät tieneet niitä.

*” ... erilainen mentaliteetti elää myöskin, kulttuuri (...) et ei tässä nyt oo mikään kiire, istukaa nyt alas ja ootetaan (...) ku me oltais niinku haluttu tehdä siellä jotain.”*

Harjoittelupaikan toimintatapa esti ohjausta, sillä haastateltavien mukaan kukaan ei ollut vastuussa vaihto-opiskelijan ohjauksesta harjoittelupaikassa. Vaihto-opiskelijat kertoivat, että heillä ei ollut nimettyä ohjaajaa harjoittelupaikassa. Myös työntekijöiden negatiiviset asenteet vaihto-opiskelijoita kohtaan vaikuttivat ohjaukseen. Vaihto-opiskelijat kokivat, että ohjausta oli vähän tai ei ollenkaan ja arviointi oli puutteellista. Vaihto-opiskelijoiden tavoitteita kysyttiin, mutta niiden saavuttamista ei seurattu. Oppimiseen ei myöskään saanut tukea. Ohjausta esti myös se, että yhteisestä kielestä huolimatta kommunikaatio ei aina sujunut.

*” ... kyl huomaa välillä, et vaikka niinku ne puhu ja mä puhuin englantia, ne ymmärsi ja mä ymmärsin, mut kuitenkin ei aina viesti oikein mennä perille suuntaan tai toiseen.”*





## 5.4 Ohjausta edistävä tekijät

Edistäviksi tekijöiksi vaihto-opiskelijat nimesivät harjoittelupaikan toimintatapaan ja henkilökuntaan liittyviä asioita. Vaihto-opiskelijat kertoivat, että ohjausta edistivät työntekijöiden positiivinen ja vastaanottavainen asenne sekä se, että henkilökunta oli ystävällistä ja halusi tehdä yhteistyötä vaihto-opiskelijoiden kanssa.

*”Siis kaikki oli kauheen ystävällisiä, sen huomaa, et ne niinku tykkäs meistä tosi paljon. Et me tultiin sinne niinku tekemään töitä ja oppimaan. Jokaisessa paikassa tunti olonsa tosi tervetulleeksi.”*

Ohjaukseen vaikutti positiivisesti vaihto-opiskelijoiden halu vastaanottaa ohjausta. Ohjausta edisti se, että yhdellä työntekijällä oli vastuu opiskelijan ohjauksesta sekä se, että työntekijä piti vaihto-opiskelijoista ja ohjasi mielellään. Yhteinen kieli helpotti ohjauksen toteutumista.

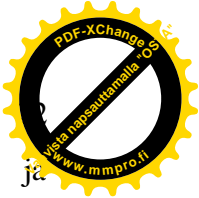
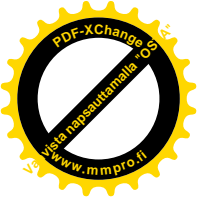
## 5.5 Selviytyminen harjoittelussa

Vaihto-opiskelijat kertoivat, että olosuhteiden aiheuttamat tunteet vaikuttivat osaltaan siihen, miten he ohjauksen Malawissa kokivat. Harjoittelu Malawissa aiheuttaisi silti hämmennystä ja vaatisi rohkeutta, vaikka vaihto-opiskelijat olisivat saaneet enemmän tukea ohjaajalta. Malawilaisen harjoitteluympäristön hyväksyminen sai opiskelijat tyytymään vähempään ohjaukseen kuin he olisivat Suomessa tyytyneet.

*”... mut mä luulen, et vaikka kuinka hienosti ois ohjaus järjestetty, ni se on silti aika järkytys mennä sinne, jos ei oo aikasemmin semmosissa oloissa ollut. Ihan kaikki se mitä siellä aisti...”*

## 5.6 Kehittämishaasteet

Vaihto-opiskelijat antoivat kehittämissuhteita ohjaukseen Malawissa. Kehittämishaasteiden pääluokiksi muodostui toimintatapojen muuttaminen, yhteistyön kehittäminen, ohjausvastuun jakaminen ja ohjauksen lisääminen.



Vaihto-opiskelijoiden mukaan yhteistyötä tulisi lisätä malawilaisten koulujen ja harjoittelupaikkojen välillä ja yhteistyötä tulisi kehittää myös Suomen ja Malawin välillä. Järjestelmällisyys asioiden hoitamisessa auttaisi ohjauksen toteutumisessa.

*” ... jos siellä ois joku tolkku siinä, että miten asiat toimii ja miten asiat tehdään. (...)  
Ku se oli vähän semmosta haahuilua päivästä toiseen.”*

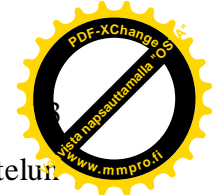
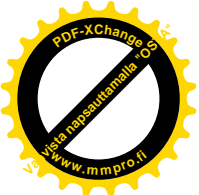
Ohjausvastuu tulisi nimetä jollekin henkilölle harjoittelupaikassa. Ohjaukseen tulisi kiinnittää huomiota ja sitä pitäisi olla enemmän. Ehdotukseksi tuli myös, että vaihto-opiskelijoilla voisi olla työparina malawilainen opiskelija. Vaihto-opiskelijat toivoivat enemmän ja syvällisempää tietoa siitä mitä tehdään ja harjoittelupaikan kokonaiskuvan hahmottaminen olisi tärkeää. Kulttuuriset lähtökohdat tulisi huomioida ohjauksessa. Vaihto-opiskelijat toivoivat enemmän palautetta harjoittelussa sekä tukea ja turvaa ohjaajalta.

*”... et mä olisin toivonut enemmän sitä ohjausta.”*

*” ...tarvittais myös sellaista ohjausta, ei pelkästään hoitotyön ohjausta, vaan myös jotenki, joka ottais huomioon sen, että me ollaan hyvin toisenlaisesta kulttuurista ja joka selittäis enemmän sitä, että minkä takia toimitaan tietyllä lailla.”*

## 6 POHDINTA

Saimme valita aiheen opinnäytetyöllemme hyvin itsenäisesti, koska DeCliTu-projektiin (Developing clinical tutoring in Malawi and Zambia for the international students 2007 - 2010) ei hakeutunut muita tekemään opinnäytetyötä. Olimme alusta asti kiinnostuneita selvittämään opiskelijoiden kokemuksia liittyen harjoitteluun kehittyvässä maassa. Pohdintojen jälkeen aiheemme rajautui koskemaan hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ohjauksesta harjoittelun aikana Malawissa. Rajasimme aiheen koskemaan vain Malawia, koska kaksi opinnäytetyön tekijöistä lähtee Malawiin vaihto-opiskelijoiksi. Aihe oli mahdollista rajata koskemaan ainoastaan Malawissa vaihdossa olleita opiskelijoita, sillä Malawissa vaihdossa olleet opiskelijat olivat riittävän suuri otos opinnäytetyöllemme.



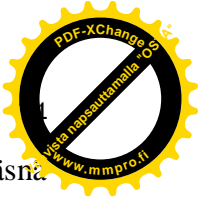
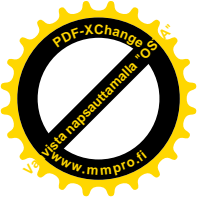
Tutkittua tietoa vaihto-opiskelijoiden kokemuksista, jotka liittyvät harjoittelun ohjaukseen, oli vaikea löytää. Haimme tutkimustietoa, miten kehittyvissä maissa vaihdossa olleet opiskelijat ovat kokeneet harjoittelun ohjauksen. Tutkimustietoa kyseisestä aiheesta ei löytynyt. Sen vuoksi opinnäytetyömme tietoperustaan olemme käyttäneet eri maanosissa tehtyjä tutkimuksia opiskelijoiden kokemuksista harjoittelun ohjauksesta.

Tietoperustassa käytimme seitsemää tutkimusartikkelia. Kolme näistä artikkeleista oli Isosta-Britanniasta (Cahill 1996; Earnshaw 1995; Gray – Smith 2000) kaksi Pohjoismaista (Koskinen – Silén-Lipponen 2001; Löfmark – Wikblad 2001) ja kaksi Etelä-Afrikasta (Cassimjee – Bhengu 2006; Cele ym. 2002). Artikkeleissa kuvastui kahden eri mantereen, Euroopan ja Afrikan, välinen ero harjoittelun ohjaus- ja ohjaussuhdekäsitteiden nykytutkimisessa. Eurooppalaisissa tutkimuksissa käy ilmi, että ohjatun harjoittelun käsite on ollut käytössä 1990-luvulta alkaen. Eurooppalaiset tutkimukset ovatkin keskittyneet ohjaussuhde (mentoring) -käsitteen tarkempaan tutkimiseen ja ohjatun harjoittelun edelleen kehittämiseen vuoroin opiskelijan, harjoittelupaikan ja oppilaitoksen näkökulmasta. Afrikkalaisissa, hyvinkin viimeaikaisissa tutkimuksissa, on keskitytty tarkastelemaan harjoittelun ohjauksen toteutumista käytännössä ja antamaan käytännönläheisiä ehdotuksia harjoittelun ohjauksen parantamiseksi. Nämä erot tutkimuksen kohteissa näyttäytyvät käytännössä harjoittelua suorittaville vaihto-opiskelijoille. Ilman tietoa ja valmistautumista eroihin harjoittelun ohjauksessa on vaihto-opiskelijoiden sopeutuminen kohdemaan kulttuuriin haasteellista.

Opinnäytetyöstämme hyötyvät Malawiin ja muihin kehittyviin maihin Suomesta vaihtoon lähtevät opiskelijat. He voivat valmistautua tulevaan harjoittelu-aikaan paremmin tästä opinnäytetyöstä saatavan tiedon avulla ja he saavat tietoa kohdemaasta etukäteen.

## 6.1. Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyömme tarkoitus oli selvittää Malawissa vaihdossa olleiden opiskelijoiden kokemuksia ja kehittämissuhteita harjoittelun ohjauksesta. Earnshawin (1995: 275, 278) mukaan ohjaajalla on huomattava merkitys harjoittelussa. Ohjaaja maksimoi harjoittelussa opittavan asian. Nimetty ohjaaja kasvattaa opiskelijoiden turvallisuuden

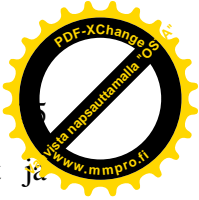
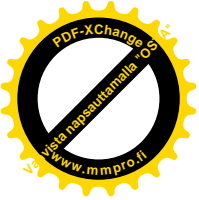


tunnetta pitämällä opiskelijoista huolta, kun he saapuvat osastolle ja olemalla läsnä opiskelijoille.

Vaihto-opiskelijat olivat valmistautuneet vaihtoon lähtöön ja olosuhteisiin Malawissa. Valmistautumisesta huolimatta kulttuurin erilaisuus hämmensi ja vaikutti vaihto-opiskelijoiden toiveisiin ohjauksen toteutumisesta. Vaihdoissaoloaika oli niin lyhyt, että kulttuuriin sulautumista ei ehtinyt vaihto-opiskelijoiden kohdalla tapahtua. Siksi haastatteluista tuli esiin, että vaihto-opiskelijat arvostivat suomalaista ohjauskulttuuria enemmän, eivätkä vielä olleet valmiit näkemään malawilaisen ohjauskulttuurin hyviä puolia. Salokangas (2007: 12) toteaaakin tutkimuksessaan, että ymmärtämisen kautta syntyy herkkyyks kohdata erilaisuutta kunnioittaen, vaikka ei kaikesta olisikaan samaa mieltä. Kulttuurinen kompetenssi on valmiutta kohdata elämän muutos eli kykyä kohdata vierautta ja uusia tapoja. Kulttuurinen kompetenssi sisältää yhtenä tekijänä valmiuden arvostaa vierasta kulttuuria.

Cele, Gumede ja Kubheka (2002: 47 - 49) ovat tutkineet Etelä-Afrikassa opiskelijoiden ohjausta osastoilla, joissa on käytössä malli, jossa osastolla on yksi opiskelijoiden ohjauksesta vastaava henkilö. He havaitsivat, että osaston opiskelijavastaava ilmoitti ohjaavansa päivittäin vain yhtä tai kahta noin kymmenestä osastolla samanaikaisesti harjoittelevasta opiskelijasta. Opiskelijat kertoivat, että jos opiskelijavastaava ei ole paikalla, ei kukaan muu henkilökunnan jäsenistä ohjaa tai opeta heitä. Samanlainen ilmiö oli aineistomme mukaan havaittavissa myös Malawissa. Haastatellut kertoivat, että henkilökunnan vähyys suhteessa opiskelijoiden isoon määrään osastolla vaikutti ohjaukseen. Ohjausta oli mahdollista saada vähän tai ei ollenkaan. Haastatellut kertoivat myös, että kun nimetty ohjaaja osastolla ei ollut, työntekijät eivät aina ottaneet vastuuta opiskelijoiden ohjauksesta. Löfmarkin ja Wikbladén (2001: 45) mukaan harjoittelussa oppimista estäviä tekijöitä ovat opiskelija-ohjaajasuhteen puutteet, organisaatiosta aiheutuneet puutteet ohjauksessa ja opiskelijan kokemus omista puutteistaan.

Haastatellut toivat esiin, miten paljon malawilainen ohjauskulttuuri vaikutti heidän saamaansa ohjaukseen. Osa haastatelluista kertoi, että heille oli nimetty ohjaaja malawilaisesta koulusta. Tämä ohjaaja ohjasi vaihto-opiskelijoita harjoittelussa. Vaihto-opiskelijat olivat havainneet, että malawilaisen koulun opettaja ohjasi myös malawilaisia opiskelijoita. Cassimjee ja Bhengu (2006: 50 - 51) toteavat Etelä-Afrikassa



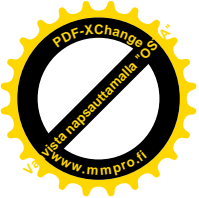
tehdyssä tutkimuksessaan, että opiskelijoita ohjaavat pääasiassa tutor-opettajat ja kliiniset opettajat.

Ohjausta sai myös harjoittelupaikan työntekijöiltä, etenkin niiltä, jotka olivat vaihto-opiskelijoita kohtaan vastaanottavaisimpia. Ohjaajan ohjaushalukkuudella on suuri merkitys, kun opiskelijat arvioivat hyvää ohjaajaa (Koskinen - Silén-Lipponen 2001: 123, 127). Aineistossamme tuli laajemminkin esille, että vaihto-opiskelijat hakivat ohjausta henkilöiltä, jotka suhtautuivat heihin myönteisesti. Hyvin sujuva yhteistyö ohjaajan kanssa vaikuttaa opiskelijoiden itseluottamukseen positiivisella tavalla (Löfmark – Wikblad 2001: 46).

Haastateltavat kuvasivat, että jo ensimmäisten harjoittelupäivien jälkeen kukaan ei seurannut vaihto-opiskelijoiden tekemisiä ja oppiminen tapahtui usein vierestä seuraamalla. Vaihto-opiskelijoiden piti itse hakeutua oppimistilanteisiin, ja he toivoivat saavansa enemmän tukea harjoittelussa. Gray ja Smith (2000: 1546) kertovat tutkimuksessaan, että taitamaton ohjaaja ei anna opiskelijan harjoittaa ja kokeilla taitojaan, hänellä saattaa olla epärealistiset ajatukset opiskelijan kyvyistä tai hän saattaa jättää opiskelijan oman onnensa nojaan, ilman riittävää tukea ja turvaa.

Vaihto-opiskelijat toivat esiin palautteen puutteen harjoittelussa. Tavoitteita kysyttiin, mutta niiden toteutumista ei seurattu eikä arviointikeskusteluja käyty harjoittelun aikana tai sen jälkeen. Tavoitteiden ja palautteen merkitys on tuotu esiin monissa tutkimuksissa. Löfmark ja Wikblad (2001: 45, 49) ovat luokitelleet palautteen saamisen oppimista edistäviin tekijöihin. He ovat tutkimuksessaan todenneet, että mahdollisuus palautteeseen voi olla erityisen tärkeä seikka oppimisen kannalta harjoittelussa. Koskinen ja Silén-Lipponen (2001: 123, 127) toteavat, että hyvä ohjaaja aktivoi opiskelijaa kyselemällä ja antamalla palautetta opiskelijan toiminnasta.

Yhteistyössä malawilaisen koulun ja harjoittelupaikan välillä on haastateltavien mukaan parantamisen varaa. Haastatellut toivat ilmi, että osastolla ei tiedetty, mitä vaihto-opiskelijat jo osasivat, vaikka tieto opiskelijoiden taidoista oli annettu koululle. Celen ym. (2002:47-49) mukaan koulun ja harjoittelupaikkojen yhteistyötä tulisi kehittää opiskelijoiden ohjauksen parantamiseksi. Opettajien tulisi järjestää opiskelijavastaaville koulutusta opiskelijoiden ohjauksesta. Opiskelijavastaavan tulisi olla tietoinen opiskelijoiden ohjaustarpeista omalla osastollaan. Tämä tuli ilmi myös Löfmarkin ja



Wikbladin (2001: 45 - 49) tutkimuksessa, jossa he esittävät, että opiskelijat kokevat myönteisenä yksilöllisten kehitystarpeidensa tunnistamisen ja työtehtävien toteuttamisen yksilöllisten kehitystarpeiden saavuttamiseksi.

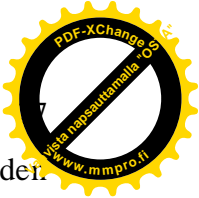
Opiskelijoiden ohjauksen parantamiseksi Cele ym. (2002: 47 - 49) esittävät käytännön keinoja. Ohjausvastuu tulisi siirtää kliinisiltä opettajilta osastoille. Opiskelijavastaavalla tulisi olla selkeä rooli opiskelijoiden ohjauksessa, ja hänelle tulisi järjestää enemmän aikaa opiskelijoiden ohjaukseen. Osastoilla tulisi olla vähemmän kuin kymmenen opiskelijaa kerrallaan harjoittelussa. Jokaisen hoitotyöntekijän tulisi ottaa vastuuta opiskelijoiden ohjauksesta. Tämän ohjausvastuun toteuttaminen on tärkeää, jotta opiskelijoiden saaman ohjauksen määrä harjoittelussa kasvaa.

Aineistossamme vaihdossa olleet opiskelijat toivat esille samansuuntaisia ajatuksia ohjauksen kehittämistä. Toimintatavat ovat epäedullisia ohjauksen toteutumiseksi, koska yhteistyö ei toimi eri tahojen välillä ja toiminta on epäjärjestelmällistä. Nykyisellään ohjausvastuuta ei ole kenelläkään harjoittelupaikoissa, ja se luonnollisesti vaikeuttaa ohjausta. Malawilaiselta opiskelijalta työparina voisi saada arvokasta vertaistukea.

## 6.2 Eettisyys

Tarkastelimme opinnäytetyömme eettisyyttä Kylmän ja Juvakan (2007: 144 - 155) avulla. Opinnäytetyömme aihe on eettisesti hyväksyttävä. Työmme aihe ei ole erityisen sensitiivinen, tutkimamme ilmiö ei ole erityisen arkaluontoinen, eikä aiheemme aiheuta tekijöille tai osallistujille minkäänlaista uhkaa.

Opinnäytetyömme toteutui teemahaastatteluina. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Haastattelutilanteissa otimme huomioon salassapitovelvollisuuden, haastateltavien oikeudet ja lupa-asiat. Haastatteluilla oli tutkimuksen kaikissa vaiheissa oikeus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluaineistoa luokiteltaessa haastateltavien nimet korvattiin tunnuksilla H1-H6 tunnistamattomuuden varmistamiseksi. Haastateltavat kuvasimme opinnäytetyön toteutusosiossa siten, etteivät he ole tunnistettavissa.



Haastateltavat hyöttyivät opinnäytetyöstämme siten, että he saivat mahdollisuuden kertoa oman tarinansa. Valmiin opinnäytetyön lukeminen voi mahdollisesti voimaannuttaa haastateltavia heidän saadessaan vahvistusta omille kokemuksilleen ja tunteilleen liittyen vaihtoaikaan Malawissa.

### 6.3 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta opinnäytetyössämme arvioimme uskottavuuden, vahvistettavuuden, refleksiivisyyden ja siirrettävyyden kriteerein (Kylmä - Juvakka 2007: 128). Opinnäytetyömme uskottavuutta lisää se, että olemme olleet tekemisissä tutkittavan aiheen kanssa yli vuoden ajan. Ajanjakson aikana käsityksemme tutkittavasta aiheesta on syventynyt ja laajentunut huomattavasti. Onnistuakseen prosessi on vaatinut tämän ajan. Ryhmämme on jatkuvasti reflektoinut kokemuksia ja ajatuksia tutkittavan aiheen herättämistä kysymyksistä. Mahdollisuuden reflektioon olemme saaneet myös ohjaavan opettajamme kanssa, joka omaa laajan tietopohjan tutkimuksen teon käytänteistä ja opinnäytetyömme aiheesta. Olemme pyytäneet yhtä haastatelluista arvioimaan aineiston paikkansapitävyyttä oman kokemuksensa perusteella.

Opinnäytetyön aiheen ja menetelmän valintaa sekä koko opinnäytetyöprosessia voi seurata opinnäytetyön kirjallisesta osiosta. Tulosten analysointiprosessia voi seurata liitteenä olevasta luokittelutaulukosta (LIITE 3). Ryhmämme kaksi jäsentä on lähdössä opiskelijavaihtoon Malawiin syksyllä 2009. Tämä asia vaikutti opinnäytetyöaiheen valintaan. Haasteenamme on ollut käsitellä aihetta objektiivisesti, koska olemme kotoisin kehittyneestä Pohjoismaasta. Omat kokemuksemme harjoittelun ohjauksesta Suomessa sävyttävät ajatuksiamme opinnäytetyömme aiheesta ja tulkinnasta. Olemme tietoisia omista lähtökohdistamme ja siitä, että käsittelemme aihetta omien kokemustemme ja ajatustemme kautta. Olemme kuvanneet haastateltavien yksityisyydensuojan antamissa rajoissa tutkimukseen osallistuneita ja ympäristöä. Otoksemme on pieni ja aiheemme ainutkertainen, joten tulosten siirrettävyys voi olla hankalaa.



## 6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Cassimjee ja Bhengu (2006: 52 - 53) ovat todenneet eteläafrikkalaisessa tutkimuksessaan, että Afrikassa on saatavilla vain vähän tutkittua tietoa ohjauksesta harjoittelussa. Lisätutkimukset toisivat arvokasta tietoa kaikille opiskelijoiden ohjaukseen osallistuville.

Länsimaalaisten vaihto-opiskelijoiden kokemuksia harjoittelusta ja sen ohjauksesta kehittyvissä maissa on tutkittu vähän. Kansainvälistyvässä maailmassa opiskelijavaihdon lisääntyessä jatkuvasti aiheen tutkiminen olisi tärkeää, jotta harjoittelua ja sen ohjausta voitaisiin kehittää.

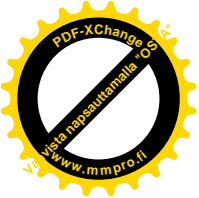
Aloittaessamme opinnäytetyötä aiheenamme oli selvittää harjoittelun ohjauksen kokemusten lisäksi vaihto-opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta Malawissa. Saimme haastatteluista analysoitavaa aineistoa niin paljon, että päätimme keskittyä vain ohjaukseen harjoittelussa. Analysoimatta jäivät harjoittelun kokemukset Malawissa, ja niitä hyödyntämällä tieto vaihto-opiskelijoiden kokemuksista lisääntyisi.

## 7 JULKAISEMINEN JA TIEDOTTAMINEN

DeCliTu-MaZaFi-projektin tarkoitus on kehittää kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun ohjauksen laatua. Opinnäytetyön tulokset kertovat harjoittelun ohjauksen nykytilasta, siitä miten Malawissa vuosina 2004 - 2008 vaihdossa olleet opiskelijat ovat harjoittelun ohjauksen kokeneet. Ennen konkreettisia kehittämisehdotuksia tarvitaan tietoa harjoittelun ohjauksen nykytilasta. Haastatteluista saatua tietoa voidaan hyödyntää osana DeCliTu-MaZaFi-projektia. Tutkimuksista saatua tietoperustaa tultaneen käyttämään projektin hankesuunnitelmassa.

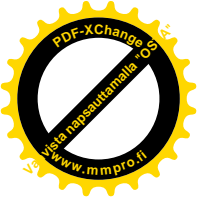
Opinnäytetyömme tulokset esiteltiin Metropolia Ammattikorkeakoulun kansainvälisen opiskelijavaihdon infossa sekä valinnaisella Kehitysmaapinnot ja vaihto-opiskelukehitysmaissa -kurssilla. Näin toimimme opiskelijoiden tietoon saamamme informaation ohjauksesta Malawissa. Opinnäytetyömme ohjaaja huolehtii, että työn tulokset saadaan DeCliTu-MaZaFi-projektin käyttöön.



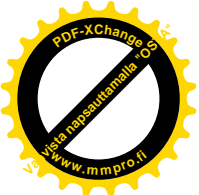


## LÄHTEET

- Ahokas, Aija - Koski, Pirjo 2008: Project document ( MaZaFi 2007-2009). Helsinki.
- Aids epidemic update 2006: Sub-Saharan Africa. UNAIDS. Verkkodokumentti. <[http://data.unaids.org/pub/EpiReport/2006/04Sub\\_Saharan\\_Africa\\_2006\\_EpiUpdate\\_eng.pdf](http://data.unaids.org/pub/EpiReport/2006/04Sub_Saharan_Africa_2006_EpiUpdate_eng.pdf)>. Luettu 30.3.2008.
- Ashorn, Ulla 2003: Child Health –seeking in Lungwena, Malawi. Acta Universitatis Tampensis 932.
- Burchum, Jaqueline L. Rosenjack 2002: Cultural competence: An evolutionary perspective. Nursing Forum 37 (4). 5 - 15.
- Cahill, Heather 1996: A qualitative analysis of student nurses' experiences of mentorship. Journal Of Advanced Nursing 24. 791 - 799.
- Cassimjee, Rabia – Bhengu, MP: Student nurses' perceptions of their contact time with stakeholders in their clinical instruction. Curations 29 (4). 47 - 53.
- Cele, SC – Gumede, HA – Kubheka, BA 2002: An investigation of the roles and functions of nurse preceptors in the clinical areas. Curations, February 2002. 41 - 51.
- Douglas J. - White K. 2003: Spectrum guide to Malawi. Nairobi: Camerapix Publishers International.
- Earnshaw, Graham 1995: Mentorship: the students' views. Nurse Education Today 15. 274 - 279.
- Gray, Morag – Smith, Lorraine 2000: The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: findings from a longitudinal study. Journal of Advanced Nursing 32 (6). 1542 - 1549.
- Halinen, Ari (toim.) 2001: Matkailijan maantieto. Porvoo: WSOY.
- Harjoittelun kehittäminen 2004 - 2006. HARKE-projekti. Verkkodokumentti. <<http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harketietopankki/julkaisut/Terveysalan%20koulutuksen%20työssäoppiminen%20ja%20ohjattu%20harjoittelu.pdf>> . Luettu 10.3.2008.
- HIV-aidsilla on lapsen kasvot 2005. Unicef. Verkkodokumentti. <[http://www.unicef.fi/files/unicef/uutisetjainfo/UNICEF\\_info\\_2005\\_4\\_su.pdf](http://www.unicef.fi/files/unicef/uutisetjainfo/UNICEF_info_2005_4_su.pdf)>. Luettu 30.3.2008.
- Huovinen, Arto 2005: Nälänhätä uhkaa miljoonia Malawissa. Maailman sivu ry. Verkkodokumentti. <<http://fi.oneworld.net/external/?url=http%3A%2F%2Fwww.maailmansivum.fi%2Fuutiset%3F1148>>. Luettu 30.3.2008.



- Kansainvälinen toiminta Stadiassa 2008. Verkkodokumentti. Päivitetty 19.3.2008.  
<<http://www.stadia.fi/palvelut/kv/>>. Luettu 23.5.2008.
- Kansainväliseen työharjoitteluun? 2007. Stadia. Verkkodokumentti. Päivitetty 20.8.2007. <<http://www.stadia.fi/palvelut/kv/Tyoharjoittelu/>>. Luettu 12.3.2008.
- Kansainvälinen verkkolehtikatsaus 12.7.2004: Ulkoasiainministeriö Verkkodokumentti. <<http://www.finland.or.jp/netcomm/news/showarticle.asp?intNWSAID=22603&LAN=FI>>. Luettu 30.3.2008.
- Kari, Risto 2004: Maailman valtiot. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Korkala Siru 2008: Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2007.CIMO.Verkkodokumentti.  
<[http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/%7Epublic/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/cimo\\_publications\\_1\\_2008.pdf](http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/%7Epublic/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/cimo_publications_1_2008.pdf)>. Luettu 23.5.2008.
- Koskinen, Liisa – Silén-Lipponen, Marja 2001: Ohjattu harjoittelu oppimiskontekstina sairaanhoidon opiskelijoiden kokemana. Hoitotiede 13 (3). 122-131.
- Kulo, Susa 2003: Elämää oppimassa: vaihto-opiskelijoiden kokemuksia kulttuurien kohtaamisesta. Pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Turun yliopisto.
- Kylmä, Jari - Juvakka, Taru 2007: Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Löfmark, Anna – Wikblad, Karin 2001: Facilitating and obstructing factors for development of learning in clinical practice: a student perspective. Journal Of Advanced Nursing 34 (1). 43 - 50.
- Maaseutukehitys 2006. Ulkoasiainministeriö. Verkkodokumentti.  
<<http://www.global.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15803&contentlco.html>>. Luettu 30.3.2008.
- Malawi. CIMO. Verkkodokumentti. Päivitetty 9.7.2007.  
<<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Maatietopankki/malawm.html#ylalaita>>. Luettu 30.3.2008.
- Malawi maana 2008. WWF. Verkkodokumentti.  
<[http://www.wwf.fi/ymparisto/ulkomaan\\_hankkeet/malawi/malawi\\_maanam.html](http://www.wwf.fi/ymparisto/ulkomaan_hankkeet/malawi/malawi_maanam.html)>. Luettu 29.3.2008.
- Malawi: Kehityksen mittarit 2008. Ulkoasiainministeriö. Verkkodokumentti. Päivitetty 4.1.2008.  
<<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=17642&contentlan=1&culture=fi-FI>>. Luettu 29.3.2008.



Malawi SDNP. Education in Malawi. Verkkodokumentti.

<<http://www.sdn.org.mw/edu/new/colleges=1&culture=fi-FI>>. Luettu 30.3.2008.

Noponen, Rea 1997: Kansainvälinen harjoittelu hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemana. Pro gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto.

North-South-South 2007. CIMO. Verkkodokumentti. Päivitetty 5.7.2007. <<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/apurahat/verkkoyht/north-south-south.htx>>. Luettu 26.2.2008.

Organisaatio 2007. CIMO. Verkkodokumentti. Päivitetty 5.7.2007. <<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/organisaatio.htx>>. Luettu 26.2.2008.

Salokangas, Riikka 2007: Kansainvälisyystaitoja opiskelijavaihdosta, Tamperelaisten korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia Mosambik-hankkeesta. Kandidaatin tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Sarajärvi, Anneli – Tuomi, Jouni 2003: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Vilka, Hanna 2005: Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi

Vuorenmaa, Hilka 2006: Seksuaaliterveyden ja -oikeuksien merkitys vuosituhattavoitille. Teoksessa Korhonen, Elina - Lipsanen, Laura - Salin, Marja-Leena (toim.): Terve tulevaisuus. YK:n Vuosituhattavoitteet ja terveys. Verkkodokumentti. <[http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/77014/file/TervetuleTervetu.pdf](http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/77014/file/TervetuleTervetu.pdf)>. Luettu 30.3.2008.

## Teemahaastattelurunko

1. Miten suomalaiset hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijat ovat kokeneet ohjatun harjoittelun Malawissa?

### SELVIYTYMINEN

1.1 Oliko Malawiin sopeutumisessa ongelmia? Minkälaisia ongelmia?

### OPPIMISYMPÄRISTÖ

1.2 Kuinka kauan olit harjoittelussa Malawissa? Minkälainen oli harjoittelupaikkasi? Missä suoritit harjoittelusi? Millainen osasto oli? Millaisena koit harjoittelupaikkasi oppimisympäristönä?

1.3 Minkälaisena koit Malawin hoitotyön kulttuurin?

### OPPIMINEN

1.4 Millaista oli yhteistyö koulun ja harjoittelupaikan välillä?

2. Miten suomalaiset hoitotyön ammattikorkeakouluopiskelijat ovat kokeneet ohjatun harjoittelun ohjauksen ollessaan vaihdossa Malawissa?

### OHJAUS

2.1 Kuka oli harjoittelun ohjaaja?

2.2 Minkälainen oli harjoittelun ohjaajan rooli?

2.3 Miten kuvailit ohjaussuhdetta sinun ja harjoittelun ohjaajan välillä?

2.4 Millaisia ominaisuuksia ohjaajallasi oli? Olisitko toivonut jotain lisää?

2.5 Millaista ohjausta sait, oliko ohjausta riittävää?

2.7 Mitä ohjausta estäviä tekijöitä harjoittelussa oli?

2.8 Mitä ohjausta edistäviä tekijöitä oli?

2.9 Minkälaista tukea sait tutoropettajaltasi harjoitteluun?

2.10 Miten harjoittelun ohjausta voisi mielestäsi kehittää?

2.11 Onko sinulla mielessä jotain muuta ohjaukseen liittyvää, josta haluaisit vielä kertoa?

Luokittelu

## KOKEMUKSIA OHJAUKSESTA MALAWISSA

### OHJAUSKULTTUURI MALAWISSA

malawilaisten opiskelijoiden ohjaus

vaihto-opiskelijoiden ohjaus

ohjaajan rooli

vaihto-opiskelijan rooli

ohjaustapa

### ODOTUKSET OHJAUKSESTA

Ohjaus vastasi odotuksia

Ohjaus ei vastannut odotuksia

### ESTÄVÄT TEKIJÄT

kulttuurien erilaisuus

organisaatio

resurssien puute

yhteistyön puute

harjoittelupaikan toimintatapa

ohjaajan puute

ohjaajan asenteet

ohjauksen vähäinen määrä

arvioinnin puute

tuen puute

### EDISTÄVÄT TEKIJÄT

harjoittelupaikan toimintatapa

ohjaaja

### SELVIYTYMINEN HARJOITTELUSSA

Olosuhteiden aiheuttamat tunteet

Ympäristön hyväksyminen

**KEHITTÄMISHAASTEET**

Toimintatapojen muuttaminen

Yhteistyön kehittäminen

Ohjausvastuun jakaminen

Ohjauksen lisääminen

## Luokittelutaulukko

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely alaluokiksi	Alaluokkien yhdistäminen ja nimeäminen	Ryhmittely yläluokkiin
<i>"...mun mielikuva on se et ei oo heilläkään. Koska kyllä nekin oli tosi pihalla ne paikallisetkin sh-opiskelijat. Mut et he sieti sitä epätietoisuutta vaan paljon paremmin. En oikein usko et heilläkään oli ohjausta."H3</i>	Malawilaisten opiskelijoiden ohjauksen puute	<b>Malawilaisten opiskelijoiden ohjaus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ohjauksen puute</li> <li>➤ koulun opettajat ohjaajina</li> <li>➤ ohjaus organisoitumatonta</li> <li>➤ terveydenhuolto tarjoaa ohjaukseen toimintaympäristön</li> </ul>	<b>Ohjaukulttuuri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Malawilaisten opiskelijoiden ohjaus</li> <li>➤ Vaihto-opiskelijoiden ohjaus</li> <li>➤ Jaettu ohjausvastuu</li> <li>➤ Vaihto-opiskelijan roolivaatimukset</li> <li>➤ Ohjaustapa</li> </ul>	<b>Kokemukset ohjauksesta Malawissa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ohjaukulttuuri</li> <li>➤ Odotukset ohjauksesta</li> <li>➤ Oppimista estävät tekijät</li> <li>➤ Oppimista edistävät tekijät</li> <li>➤ Selviytyminen harjoittelussa</li> <li>➤ Ohjauksen kehittämissaasteet</li> </ul>
<i>"Ei ei ei ollut. Niinku osaston hoitajat eivät olleet ohjaajana, heillä sitten koulun opettajat oli siellä ohjaajana."H1</i>	Koulun opettajat ohjasivat Malawilaisia opiskelijoita			
<i>"...se paikallinen ohjaukulttuuri on se, et koulun opettajat ohjaa paikallisia opiskelijoita..."H1</i>	Koulun opettajat ohjasivat Malawilaisia opiskelijoita			
<i>"Samoihin aikoihin siellä oli myös paikalliset hoitajaopiskelijat harjoittelussa, niin mä en usko, että niillä oli yhtään sen organisoidumpaa se myöskään."H2</i>	Malawilaisten opiskelijoiden ohjaus ei ollut organisoidumpaa kuin vaihto-opiskelijoiden			
<i>..tuntu, että ne opiskelijat siellä tukeutu enemmän siihen opettajaan, joka siellä kävi ja joka oli välillä siellä sitten ohjaamassa."H6</i>	Malawilaiset opiskelijat tukeutuivat harjoittelussa oman koulunsa opettajaan			
<i>"...kaikki opettaminen tapahtu koulun puolesta.."H6</i>	Malawilaisten opiskelijoiden ohjaaminen tapahtuu koulun puolesta			
<i>"...se sairaala oli vaan se tila ja se ympäristö, joka tarjos sen, no tilat ja potilaat joilla harjoitella."H6</i>	Malawilaisille opiskelijoille sairaala tarjoaa vain tilat ja potilaat harjoitteluun			
<i>"Paikallisen koulun puolesta oli nimetty ohjaajat.."H2</i>	Malawilaisesta koulusta oli nimetty ohjaaja vaihto-opiskelijoille			
<i>"...meillä oli joku nimetty ohjaaja sieltä koululta meille.."H2</i>	Malawilaisesta koulusta oli nimetty ohjaaja vaihto-opiskelijoille			

## Luokittelutaulukko

<p>”..se (malawilaisesta koulusta nimetty ohjaaja) ei toiminut sellaisena ohjaajana, mihin me ollaan täällä Suomessa totuttu.”H2</p>	<p>Malawilaisesta koulusta nimetty ohjaaja ei toiminut harjoittelun ohjaajana</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ koulusta nimetty yhdyshenkilö</li> <li>➤ koulusta nimetty ohjaaja</li> <li>➤ nimetty ohjaaja ohjasi enemmän kuin lähiohjaaja</li> <li>➤ ohjaajat kiinnostuneita opiskelijasta</li> <li>➤ parempaa ohjausta kuin malawilaiset</li> </ul>		
<p>”..oli opettaja, niinku siel kentällä mukana ja se opetti meille miten tää tutkimus tehdään.. ja ne opetti sitten enemmän, kun ne kätilöt siellä sairaalassa.”H4</p>	<p>Malawilaisesta koulusta nimetty ohjaaja ohjasi enemmän kuin kätilö</p>			
<p>”..muutenkin mä käsitin, et niillä oli sellanen kenttäopettaja, kuka oli aika paljon siellä kentällä, verrattuna taas niinku meillä täällä (Suomessa).”H4</p>	<p>Malawilaisesta koulusta oli nimetty kenttäopettaja, jota ei Suomessa ole</p>			
<p>”..ne opettajat oli kyllä mun mielestä enemmänkin osallisina tähän (ohjaukseen), kun ne kätilöt siellä terveyskeskuksessa.”H4</p>	<p>Malawilaisen koulun opettaja ohjasi enemmän kuin kätilö</p>			
<p>”..yks kätilötyön opettaja... joka oli meidän yhteyshenkilö ja sellanen, joka piti meistä huolta, mutta joka ei kuitenkaan siellä käytännössä ohjannu meitä, ei ollu käytännön harjoittelussa mukana.”H6</p>	<p>Vaihto-opiskelijoilla oli yhteyshenkilö Malawilaisesta koulusta, joka ei ohjannut harjoittelussa</p>			
<p>”Ne (opettajat) oli tosi hyvin mukana ja kyselivät, miten meillä on menny ja mitä me haluttaisiin tehdä jne.”H4</p>	<p>Malawilaiset opettajat kysyivät kuulumisia ja mitä vaihto-opiskelijat haluaisivat tehdä</p>			
<p>”..mä luulen et me saatiin parempaa ohjausta ja parempaa kohtelua, kun ne paikalliset opiskelijat.” H2</p>	<p>Vaihto-opiskelijat saivat parempaa kohtelua kuin malawilaiset opiskelijat</p>			
<p>”..siellä äitiysneuvolassa mä ehkä sain ohjausta, joka oli sen koulun opettaja..”H6</p>	<p>Ohjausta sai Malawilaisen koulun opettajalta</p>			
<p>”Lungwenassa se paikallinen kätilö oli niinku ohjaajana..”H1</p>	<p>Kätilö ohjasi</p>	<p>Jaettu ohjausvastuu</p>		



## Luokittelutaulukko

<i>"...sai niitä vastauksia niinku niiltä toisilta opiskelijoilta.."H1</i>	Malawilaisilta opiskelijoilta sai vastauksia kysymyksiin	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ syrjäisellä terveysasemalla hoitohenkilökunta ohjaajana</li> <li>➤ vertaistukea malawilaisilta opiskelijoilta</li> </ul>		
<i>"..häneltä (kättilö) sai hyvää ohjausta ja kun kyselee paljon, niin kyl sielt sit tulee sitä tietoo." H5</i>	Kättilö ohjasi, kun kyseli paljon			
<i>"Me saatettiin yrittää seurata jotain tiettyä ihmistä.."H3</i>	Vaihto-opiskelijat saattoivat seurata tiettyä hoitajaa			
<i>"Paitsi sillä Lungwenassa, siellä pienellä terveysasemalla se oli ilmeistä, että se oli se pariskunta, joka johtaa sitä paikkaa."H3</i>	Terveysaseman ainoat työntekijät ohjasivat			
<i>"Muut opiskelijat olivat ohjaamassa siellä kyllä ja mielellään opastivat meitä ja niinku opastivat ja vastailivat meidän kysymyksiin."H1</i>	Malawilaiset opiskelijat opastivat, ohjasivat ja vastasivat kysymyksiin			
<i>"...se sairaanhoitajavaimo (italialainen), se oli hirvittävän hyvä ohjaaja, koska se, no, ohjas sillä lailla suomalaisittain. Se oli perusteellinen, se selitti asioita oma-aloitteisesti ja se vastas tosi hyvin kaikkiin kysymyksiin.." H6</i>	Sairaanhoitaja, joka ohjasi suomalaisittain, ohjasi hyvin.			
<i>"Me saatettiin yrittää seurata jotain tiettyä ihmistä, jotka me itse koettiin et olivat vastaanottavaisimpia, joiden kanssa oli helpointa työskennellä."H3</i>	Vaihto-opiskelijat hakivat ohjausta hoitajilta, jotka olivat vastaanottavaisimpia			
<i>"Tietenkin, kun se oli pienempi yksikkö ja siel oli vaan se yks (kättilö) töissä, niin pakko sen oli meille sit niinku opettaa, et mitä siellä tehdään."H4</i>	Pienessä yksikössä kättilön oli pakko ohjata			
<i>"...ne (paikalliset opiskelijat) oli osanaan meidän ohjaajia, et ne kerto, mitä siellä tehdään ja mitenkä, että</i>	Malawilaiset opiskelijat olivat ohjaajia			

## Luokittelutaulukko

<i>se oli kyllä suuri plussa, et ne oli siellä.”H4</i>				
<i>”sai aika pitkälti itseksen pärjätä.”H2</i>	Piti pärjätä itse	<b>Vaihto-opiskelijan roolivaatimukset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ pärjääminen</li> <li>➤ itsenäisyys</li> <li>➤ oma-aloitteisuus</li> <li>➤ aktiivisuus</li> <li>➤ rohkeus esittää kysymyksiä</li> <li>➤ vastuun ottaminen omasta oppimisesta</li> <li>➤ vastuun ottaminen tekemisistään</li> <li>➤ päätöksentekovastuu</li> </ul>		
<i>”Sai.. kysellä mitä nyt vois tehdä..”H2</i>	Piti kysellä, mitä voisi tehdä			
<i>”..meiän piti vähän niinku ite keksiä siellä tekemistä.”H4</i>	Itse piti keksiä tekemistä			
<i>”..et me niinku itte jouduttiin tekee ja kyselemään, että mitä voi tehdä.”H4</i>	Itse piti kysyä, mitä voi tehdä			
<i>”Omaa aktiivisuutta kyl tarvii hirveesti.”H5</i>	Omaa aktiivisuutta tarvittiin			
<i>”Hirveen itsenäisesti, piti olla aktiivinen, ite ottaa selvää, ja vaan tunkea tilanteisiin. Tehdä vaan niitä juttuja, jotka tuntu, että olis opettavaisia ja kiinnostavia. Ei ollu ketään sellaista kädestäpitelijää.”H3</i>	Itsenäisesti piti ottaa selvä ja tehdä asioita, jotta oppisi			
<i>”..meiän piti koko ajan mennä kysyy, mitä me sit voitais tehdä ja mitä me sit voitais tehdä.”H2</i>	Vaihto-opiskelijan piti kysyä, mitä voisi tehdä harjoittelussa			
<i>”Kauheen paljon piti ite ottaa se vastuu siitä, mitä tekee..”H2</i>	Piti ottaa itse vastuu tekemisestään			
<i>”Hyvin paljon sai itsenäisesti tehdä, ikään kuin itsenäisesti päättää mitä tekee, miten kauan tekee ja viittiikö tehä enää.”H2</i>	Itsenäisesti piti päättää mitä tekee			
<i>”Siitä eteenpäin(ensimmäisten päivien jälkeen)..koin mahdollisimman itsenäisesti tehdä.”H6</i>	Ensimmäisten päivien jälkeen piti itse toimia			
<i>”..meiän ois kyllä enempi pitäny kysyä, et me oltais niinku saatu tietoa.”H4</i>	Pitäisi kysyä saadakseen enemmän tietoa			
<i>”Vähän sai vaan katella siinä ja sit</i>	Piti vain katsella ja sen jälkeen kysyä,			

## Luokittelutaulukko

<i>kysyä voinko mä tehdä jotain.”H5</i>	mitä voi tehdä		
<i>(olisi yhtään sellaista tilannetta, et teille olisi näytetty, että näin tehdään ja te olisitte tehneet perässä?) ”..kyl saattoi jokunen tilanne olla.”H1</i>	Joskus ohjattiin näyttämällä	Ohjaustapa  ➤ näyttämällä mallia ➤ kertomalla mitä tehdään ➤ vastaamalla kysymyksiin ➤ asettamalla oppimistavoitteita	
<i>”..hän näytti..”H1(kätilö neuvolassa)</i>	Kätilö ohjasi näyttämällä		
<i>”..se (kätilö) sitten niinku kerto, että mitä hän tekee ja minkä takia..”H4</i>	Kätilö kertoi, mitä tekee ja miksi		
<i>”..ne kätilöt, jotka oli siellä töissä eli se henkilökunta, se kyllä ohjas, kun kysy jotain tiettyä asiaa, niin ne tosi auliisti neuvo just sen asian..”H6</i>	Kätilöt neuvoivat kysytyn asian		
<i>”Ensimmäisinä päivinä (...) mä lähinnä kuljin jonkun kätilön perässä, seurasin sitä ja kyselin siltä mitä se tekee, minkä takia se tekee ja sillä lailla.”H6</i>	Ensimmäisinä päivinä ohjausta sai kyselemällä		
<i>”He (paikalliset opiskelijat) ovat sitten vastanneet meidän kysymyksiin osastoilla. Mutta siellä niinku paikalliset opiskelijat auttoivat meitä hyvin paljon ja oli sitä kanssakäymistä siellä.”H1</i>	Malawilaiset opiskelijat auttoivat ja vastasivat kysymyksiin		
<i>”Kysyttiin jälleen niitä tavoitteita.” H1</i>	Tavoitteita kysyttiin		
<i>”..suomalaiset, jotka oli ollu siellä, osas kyllä valmistaa siihen, että ei siellä saa samalla tavalla ohjausta ja siellä pitää olla tosi omatoiminen..”H6</i>	Vaihdossa olleet olivat valmistaneet siihen, että ohjausta ei saa	Ohjaus vastasi odotuksia	Odotukset ohjauksesta  ➤ Ohjaus vastasi odotuksia ➤ Ohjaus ei vastannut odotuksia
<i>”Mä en odottanu varmaan mitään kun tiesi että se (ohjaus) on niin erilainen.”H1</i>	Ohjausta ei odotettu, kun tiedettiin sen olevan erilaista		
<i>”Niin ehkä sitä ei edes osannu</i>	Hyvää ohjausta ei osattu odottaa		

## Luokittelutaulukko

<i>odottaa mitään kauheen loistavaa..”H2</i>					
<i>”Ehkä mä odotin jotain, mun mielestä sellaista vähän lupailtiin.”H3</i>	Ohjausta odotettiin, koska sitä oli luvattu	Ohjaus ei vastannut odotuksia			
<i>”Kieli (...) ,kyllä huomaa välillä, et vaikka niinkun ne (kättilöt) puhu ja mä puhuin englantia, ne ymmärsi ja mä ymmärsin, mut kuitenkin ei aina viesti ei oikein mennä perille suuntaan tai toiseen.”H4</i>	Yhteisestä kielestä huolimatta kommunikaatio ei aina sujunut	Kulttuurien erilaisuus <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ kommunikaatio-ongelmat</li> <li>➤ erilainen elämäntapa</li> </ul>	Oppimista estävät tekijät <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kulttuurien erilaisuus</li> <li>➤ Sairaalaorganisaatio</li> <li>➤ Ympäristön vaikutus</li> <li>➤ Yhteistyö</li> <li>➤ Harjoittelupaikan toimintatapa</li> <li>➤ Ohjaajan puute</li> <li>➤ Ohjaajan asenteet</li> <li>➤ Ohjauksen vähäinen määrä</li> <li>➤ Arvioinnin puute</li> <li>➤ Tuen puute</li> </ul>		
<i>”..erilainen mentaliteetti elää myöskin, kulttuuri, (...) ne oli tosi semmosia, et ei tässä nyt oo mikään kiire, istukaa nyt alas ja odotetaan nyt, kun me oltais niinku haluttu tehdä siellä jotain.”H4</i>	Erilainen tapa elää vaikutti työskentelemiseen osastolla				
<i>”Eli nää mitkä ei toiminu, oli siellä isoissa sairaaloissa.”H1</i>	Isoissa sairaaloissa ohjaus ei toiminut	Sairaalaorganisaatio <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ sairaalan koko</li> <li>➤ byrokrania</li> <li>➤ toimimattomuus</li> <li>➤ ohjauksen puute</li> </ul>			
<i>”..afrikkalaista byrokraatia, et ei oo tietoa kuka hoitaa mitään asiaa..”H3</i>	Afrikkalaisen byrokratian takia ei ollut tietoa, kuka hoitaa asioita				
<i>”kaikki sellanen hämmennys ja epätietoisuus johtu siitä, että se koko organisaatio niissä sairaaloissa ja niissä yksiköissä oli niinku päinmäntä ja siis uskomattoman huonosti toimivia yksiköitä ja sairaaloita.”H2</i>	Organisaation toimimattomuus vaikutti hämmentävästä vaihto-opiskelijoihin				
<i>”En voi hirveesti vaatia (ohjausta), koska siellä ne resurssit on niin vähäiset.” H3</i>	Vaihto-opiskelija ei vaatinut ohjausta vähäisten resurssien vuoksi	Ympäristön vaikutus <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ resurssien puute</li> </ul>			
<i>”..se on hirveen ymmärrettävää, et ei</i>	Työntekijöillä oli paljon työtehtäviä,				

## Luokittelutaulukko

<i>heil oo aikaa pitää kädestä kiinni jotain suomalaisia sh-opiskelijoita, kun niillä on miljoona muutakin juttua tehtävänä.”H3</i>	eikä heillä ollut aikaa vaihto-opiskelijoiden ohjaukseen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ kiireinen henkilökunta</li> <li>➤ vähän henkilökuntaa</li> <li>➤ paljon potilaita</li> </ul>		
<i>”Ei varmasti ollut resursseja (ohjaukseen).”H1</i>	Resursseja ei ollut ohjaukseen			
<i>”Se on vähä hankalaa (ohjaus), ku mitkä on siellä resurssit ja mitkä on mahdollisuudet.”H1</i>	Ohjaus on hankalaa resurssien puutteen vuoksi			
<i>”...niitä äitejä oli niin paljon ja kätilöitä oli vaan se yks tai kaks siellä, eli ne kätilöt oli usein omissa hommissaan.”H6</i>	Kätilöitä oli vähän ja äitejä paljon, joten kätilöt olivat paljon omissa töissään			
<i>”Siellä on käytännössä niitä työntekijöitä siellä sairaalassa niin vähän..”H6</i>	Työntekijöitä oli vähän			
<i>”Ei oo mahdollista (ohjaus) niillä resursseilla mitä on niillä nytten.”H3</i>	Resurssien puutteen negatiivinen vaikutus ohjaukseen			
<i>”...ei ollu kauheesti vuorovaikutusta sen meidän (harjoittelupaikan) ja sen Lulongwan koulun välillä.”H2</i>	Vuorovaikutuksen puute malawilaisen koulun ja sairaalan välillä	<b>Yhteistyö</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ yhteistyön puute koulun ja sairaalan välillä</li> <li>➤ opettajien ja harjoitteluohjaajien välisen yhteistyön puute - suomalaiset opettajat suomalaiset opettajat eivät tunne toimintaympäristöä</li> </ul>		
<i>”Kyllä niissä kaikissa (harjoittelupaikoissa) tais olla joku yhteyshenkilö (malawilaisesta koulusta), mutta ei niiden kanssa oltu mitenkään kauheen tiiviisti tekemisissä.”H2</i>	Yhteistyö malawilaisen koulun ja harjoittelupaikan välillä oli vähäistä			
<i>”Mutta ei niistä kyllä suomen opettajista kauheesti ollu tukea. Et hankalaa se on heidän ohjata, kun he</i>	Suomen opettajista ei ollut tukea, sillä he eivät tienneet tarpeeksi harjoittelun olosuhteista			

## Luokittelutaulukko

<i>eivät tiedä missä me ollaan. Tai tietää missä me ollaan, mut mitkä ne olosuhteet siellä oli, niin eihän sitä voi tietää muut ja miten siellä voi toimia. se on hankala tietää jos ei ole ollut.”H1</i>				
<i>”Kyl ne opettajat tiesi (tavoitteet), mut ei varmaan ne tienny ne ohjaajat hölkäsen pöläystäkkään.”H4</i>	Opettajat tiesivät vaihto-opiskelijan tavoitteet, mutta ohjaajat eivät tienneet niitä			
<i>”Ei.” (Oliko yhteisiä tapaamisia koulun opettajien ja sairaalan välillä?) H4</i>	Yhteisiä tapaamisia malawilaisen koulun opettajien ja harjoittelupaikan henkilökunnan välillä ei ollut			
<i>”Ei kukaan sillä lailla ottanu vastuuta siitä, mistä se meidän harjoittelu lopulta koostu.”H2</i>	Kukaan ei ottanut vastuuta vaihto-opiskelijoiden harjoittelusta	<b>Harjoittelupaikan toimintatapa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ohjausvastuun vältteleminen</li> <li>➤ omaohjaajamalli ei toiminut</li> </ul>		
<i>”..joskus yritettiin sitä, et mä oisin jonkun tietyn ihmisen kanssa, mut sit niinku se ei vaan sillee niinku toiminu.”H5</i>	Tietyn työntekijän valitseminen ohjaajaksi ei toiminut			
<i>”..kukaan ei selittäny ja sit ku kysy, niin kukaan ei melkeen ihan ollu perillä asioista.”H2</i>	Kukaan ei tiennyt asioista			
<i>”..sun pitäis tietää mitä sä teet ja kukaan ei kerro, mitäs nyt tehdään..”H2</i>	Kukaan ei kerro mitä pitää tehdä			
<i>”..mutta ei siel ollu kellään mitään vastuuta tai sellasta kokonaiskuvaa siitä mun oppimisesta tai mun harjoittelusta.”H6</i>	Kukaan ei ollut vastuussa vaihto-opiskelijan oppimisesta harjoittelussa			
<i>”Jos ei ketään oo nimetty (ohjaajaa), niin kaikki yrittää luistaa.”H5</i>	Ohjausvastuun puuttuminen			
<i>”Mä luulen, et se oli vaan heidän tapa toimii siellä (ei ollut nimettyä ohjaajaa/ohjausta).”H5</i>	Malawilaisessa harjoittelupaikassa ei ollut nimettyä ohjaajaa	<b>Ohjaajan puute</b>		
<i>”No siis ei ollu, ei ollu ohjaajaa.”H3</i>	Ohjaajaa ei ollut			

## Luokittelutaulukko

<i>"..ei ollut mitään henkilöä nimettynä."H3</i>	Nimettyä ohjaajaa ei ollut			
<i>"Ei, mulla ei ollu ketään nimettyä ohjaajaa."H6</i>	Nimettyä ohjaajaa ei ollut			
<i>"Ei mulla ollu mitään nimettyä ohjaajaa todellakaan.."H5</i>	Nimettyä ohjaajaa ei ollut			
<i>"Sairaaloissa ei oikeastaan ollut ohjaajia, niinku meillä täällä on joku tutorhoitaja."H2</i>	Harjoittelupaikoissa ei ollut ohjaajia			
<i>"Mut se, et siellä (harjoittelupaikassa) oli kaks hoitajaa ja vaikka kymmenen opiskelijaa siellä osastolla."H1</i>	Harjoittelupaikassa oli vähän hoitajia suhteessa opiskelijoiden määrään			
<i>"..törmäs siihen, että malawilaisten hoitajien käsitykset oli joko niin, että koska te tulette rikkaasta länsimaasta, te tiedätte varmasti kaiken eikä teitä tarvitse ohjata tai sitten se oli päinvastainen, että koska te tulette rikkaasta länsimaasta, jossa ei paljon ole edes sairauksia, ette te tiedä varmasti mitään."H2</i>	Malawilaisten hoitajien ennakkoluulot vaikuttivat ohjaukseen negatiivisesti	Ohjaajan asenteet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ennakkoluuloisuus</li> <li>➤ negatiiviset asenteet</li> </ul>	
<i>"Se (ohjaus) riippu hirveesti niiden paikalla olevien hoitajien asenteesta, että oliko he sallivaisia vai suhtautuiko he kielteisesti."H3</i>	Ohjaus riippui hoitajien asenteesta			
<i>"..selkeesti joillakin paikallisilla sairaanhoitajilla oli hyvin negatiivinen suhtautuminen ulkomaisiin opiskelijoihin. He pyrki</i>	Osalla malawilaisista hoitajista oli negatiivinen suhtautuminen vaihto-opiskelijoihin			

## Luokittelutaulukko

<i>sillee sysäämään vähän syrjään.” H3</i>				
<i>”..joillain oli hyvin negatiivinen suhtautuminen, niin se vaikeutti joissain tilanteissa sitä toimimista.”H3</i>	Hoitajan negatiivinen suhtautuminen vaikeutti tilanteissa toimimista			
<i>”Hirveesti en sitä kuullu, et miks jotain tapahtuu tai miks me nyt tehdään näin.”H5</i>	Perusteluja toiminnalle ei kerrottu	Ohjauksen vähäinen määrä		
<i>”Muuten ei kauheesti olla saatu ohjausta.”H1</i>	Ohjausta saatiin vähän			
<i>”Ei, ei ollu (ohjausta). Ehkä korkeintaan siellä Lungwenassa.”H3</i>	Ei ollut ohjausta			
<i>”Sitä ohjausta oli aika vähän..”H1</i>	Ohjausta oli vähän			
<i>”Se ohjaus ja orientointi oli niin olematonta..”H2</i>	Ohjaus ja orientointi olivat hyvin vähäistä			
<i>”..musta tuntu, että meitä ei ohjattukaan..”H4</i>	Ei ohjattu			
<i>”Ei ollu (ohjausta), ei missään paikassa.”H4</i>	Ohjausta ei ollut missään paikassa			
<i>”Ne ketkä oli töissä siellä, ni sitte ne ei niinku ohjannu ees meitä..”H4</i>	Henkilökunta ei ohjannut			
<i>”Ei ollu (ohjausta).”H5</i>	Ei ollut ohjausta			
<i>”..ohjausta ei ollu ihan kauheen paljon..”H6</i>	Ohjausta oli vähän			
<i>(oliko ohjaus riittävää?) ”Ei mun mielestä..”H4</i>	Ohjaus ei ollut riittävää			
<i>todellisuudessa ei ollu sit mitään(ohjausta)H3.</i>	Ei ollut ohjausta			
<i>”..jos tulikin eteen jotain</i>	Jonkun odottamattoman sattuessa jäi			



## Luokittelutaulukko

<i>odottamatonta, jotain mikä vaatis vähän jatkotoimia, siinä se usein jäi vähän epäselväksi, että mitä nyt tapahtuu, kun se kätilö otti ohjat ja sitten se äiti ja lapsi vaan lähti jonnekin.”H6</i>	usein epäselväksi mitä tapahtuu ja miksi			
<i>”Oli se vähän hankalaa, ainakin aluks, ei oikein tienny mitä tekis ja ei kukaan oikein sanonu.”H5</i>	Kukaan ei sanonut, mitä piti tehdä			
<i>”Niin, koska eihän he mitään ulkomaalaisia jotka tulee sinne, niin paikalliset hoitajat opiskelijoita ala ohjaamaan. Kyllä he vähän ohjasivat, mutta eivät paljon.”H1</i>	Harjoittelupaikan henkilökunta ohjasi vähän vaihto-opiskelijoita			
<i>”Mä luulen, et se oli vaan niiden tapa, ei sillee neuvota ja ohjata, kun olis ehkä halunnu.”H5</i>	Harjoittelussa Malawissa ei neuvottu, eikä ohjattu			
<i>”Oliko edes mitään keskusteluja niiden (tavoitteiden kysymisen) jälkeen, en muista. Että aika vähän sitä oli.”H1</i>	Tavoitteista keskusteltiin vähän	Arvioinnin puute		
<i>”Kun tehtiin näitä arviointeja ja muita, niin me sit vaan arvioitiin itse itsejämme ja pyydettiin sitten vaan joltain sattumanvaraiselta niihin allekirjoitus.”H3</i>	Kukaan ei arvioinut vaihto-opiskelijoita	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tavoitekeskustelun puute</li> <li>➤ arvioinnin puute</li> <li>➤ palautetta vähän</li> </ul>		
<i>”...siinä ne niinku kovin ilmeisesti koki olevansa ohjaajia, kun ne niitä (tavoitteita) pyys, mut ei niitä koskaan käyty varmaan läpi enää.”H2</i>	Tavoitteita pyydettiin, mutta niitä ei käyty läpi			
<i>”Emmä usko, et meitä arvioitiin oikeestaan mitenkään.”H2</i>	Arviointia ei ollut			

## Luokittelutaulukko

<i>"Ei käyty yhtään missään kohdassa läpi, että mitä on opittu."H2</i>	Oppimista ei arvioitu			
<i>(palaute?) "Aika vähän.."H4</i>	Palautetta sai vähän			
<i>"Jos sulla on jostain syystä vaikea harjoittelu, niin opettaja ja ohjaaja keskustelevat semmosestakin (Suomessa), mutta ei siellä missään nimessä semmoseen keskitytty."H2</i>	Emotionaalisen tuen puute ohjaajalta	<b>Tuen puute</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ emotionaalisen tuen puute</li> <li>➤ vähän tukea oppimiseen</li> </ul>		
<i>"Ei siihen oppimiseen ehkä niin kauheen paljon tullu tukea."H1</i>	Oppimiseen sai vähän tukea			
<i>"Ei sieltä ainakaan mitään emotionaalista supporttia saa kovinkaan paljon.."H2</i>	Emotionaalista tukea ei saanut paljoakaan			
<i>"Jokaisessa paikassa tunsii olonsa tosi tervetulleeks. Se oli kyllä tosi hyvä puoli."H4</i>	Olo tuntui tervetulleelta	<b>Harjoittelupaikan ilmapiiri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ opiskelijaa odotettiin</li> <li>➤ henkilökunta oli ystävällistä</li> <li>➤ henkilökunta oli yhteistyöhalukasta ja -kykyistä</li> <li>➤ ohjausvastuu oli yhdellä hoitajalla</li> </ul>	<b>Oppimista edistävät tekijät</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Harjoittelupaikan ilmapiiri</li> <li>➤ Ohjaajien positiivinen asenne</li> </ul>	
<i>(yhteistyö suomeen) "...sen takia ehkä nähtiin vaivaa sen ohjauksen eteen."H1</i>	Ohjauksen eteen nähtiin vaivaa Suomen yhteistyön vuoksi			
<i>"Siis kaikki oli kauheen ystävällisiä (...) et me tultiin sinne niinku tekemään töitä ja oppimaan."H4</i>	Henkilökunta oli ystävällistä			
<i>"Ystävällisyys, molemmilla osapuolilla oli niinku halu tehdä sitä yhteistyötä.."H4</i>	Henkilökunta ja vaihto-opiskelijat halusivat tehdä yhteistyötä			
<i>.."ne (henkilökunta) halus kuitenkin opettaa ja me haluttiin vastaanottaa sitä opetusta."H4</i>	Henkilökunta halusi opettaa ja vaihto-opiskelijat halusivat vastaanottaa opetusta			
<i>"Siel (maaseudulla) se ohjaus oli parempaa, ehkä se sit ku siel on vaan se yks tyyppi, niin se joutuu ottaa vastuulleen meidät opiskelijatkin</i>	Ohjaus oli parempaa, kun harjoittelupaikassa oli yksi työntekijä, joka joutui ottamaan vaihto-opiskelijat vastuulleen			

## Luokittelutaulukko

<i>siinä.”H5</i>				
<i>”joillain (hoitajilla) oli hyvin positiivinen asenne ja he oli tosi vastaanottavaisia..”H3</i>	Joillain hoitajille oli positiivinen ja vastaanottavaisempi asenne	<b>Ohjaajien positiivinen asenne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ positiivinen asenne</li> <li>➤ vastaanottavainen</li> <li>➤ ajan antaminen opiskelijalle</li> <li>➤ yhteinen kieli</li> <li>➤ opiskelijasta pitäminen</li> <li>➤ halukkuus ohjata</li> </ul>		
<i>”Hänellä (kättilö) oli aikaa meille, et siellä se toimi.”(neuvolassa)H1</i>	Kättilöllä oli aikaa			
<i>”Kyl periaatteessa oli yhteinen kieli, englantiahan ne hoitajat siellä puhu.”H5</i>	Vaihto-opiskelijoilla ja ohjaajilla oli yhteinen kieli, englanti			
<i>”..hän (kättilö) tykkäs siitä, et me oltiin siellä.”H1</i>	Kättilö tykkäsi opiskelijoista			
<i>”Sanotaanko että hän, hän hirmu mielellään opetti meidät sinne.”H1</i>	Kättilö ohjasi mielellään			
<i>”..mut mä luulen, et vaikka kuinka hienosti ois se ohjaus järjestetty, ni se on silti aika järkytys mennä sinne, jos ei oo aikasemmin semmosissa oloissa ollut.”H2</i>	Vaikka ohjaus olisi järjestetty miten hyvin, olosuhteet Malawissa olisivat silti järkytys	<b>Olosuhteiden aiheuttamat tunteet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ järkytys</li> <li>➤ rohkeus</li> <li>➤ hämmennys</li> </ul>	<b>Selviytyminen harjoittelussa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Olosuhteiden aiheuttamat tunteet</li> <li>➤ Selviytymistä edistävät tekijät</li> </ul>	
<i>”Vaikka enemmänkin saisi sieltä ohjaajilta jotain tukea, niin siltikin se ois aika järkyttävää ja vaatii sellasta kanttia.”H2</i>	Vaikka ohjaajilta saisi enemmän tukea, vaatii harjoittelu silti rohkeutta			
<i>”Mä en usko, et sellasta ohjausta vois olla, joka poistais sen ihmetyksen ja sen hämmennyksen, joka siellä välttämättä tulee.”H6</i>	Harjoittelussa Malawissa tulee välttämättä hämmennystä, jota minkäänlainen ohjaus ei poista			
<i>”... koska se (italialainen sairaanhoitaja) oli ittekin toisesta kulttuurista, mutta ollu siellä kauemmin, niin se osas myös antaa ohjausta justiin sellasissa asioissa, mitä malawilaiset ei tietenkään edes</i>	Länsimaasta muuttanut sairaanhoitaja osasi ottaa ohjauksessa huomioon kulttuuriset lähtökohdat			

## Luokittelutaulukko

<i>pystyis. Eli ottaa huomioon myös sen, että me ei ymmärretä kaikkia niitä asioita, jotka malawilaiset ottaa annettuina.”H6</i>				
<i>”Mut niissä isoissa kaupungeissa must tuntu, et ilman niitä paikallisia opiskelijoita, me ei oltais varmaan pärjätty sitäkään vähää, et me oltais siellä vaan niinku hengailtu enemmän.”H4</i>	Ilman Malawilaisia opiskelijoita vaihto-opiskelijat olisivat pärjänneet huonommin harjoittelussa	Selviytymistä edistävät tekijät  ➤ vertaistuki ➤ tilanteeseen sopeutuminen		
<i>”..jos täällä (Suomessa) ois harjoittelussa, eikä sais minkäänlaista ohjausta ja kaikki ois vähän niinku hajan hajan, niin kyl sitä pistäis äläkän pystyyn, niin vaatis, että tää ei nyt käy ja suututtais, no ehkä sielläkin välillä aina suututti, mut se oli sellasta jotenki, se kuulu asiaan ja sitä vaan jotenki pärjäs.”H2</i>	Harjoittelussa Suomessa ohjauksen puuttuessa ei tyytyisi samoihin asioihin kuin Malawissa harjoittelua suorittaessaan			
<i>”Järjestelmällisyys esimerkiks auttais (...) jos siellä ois joku tolkku siinä, että miten asiat toimii ja miten asiat tehdään.”H2</i>	Järjestelmällisyys asioissa auttais ohjaukseen	Toimintatapojen muuttaminen  ➤ järjestelmällisyyden lisääminen ➤ kaiken muuttaminen	Kehittämishaasteet  ➤ Toimintatapojen muuttaminen ➤ Yhteistyön kehittäminen ➤ Ohjausvastuun jakaminen ➤ Ohjauksen lisääminen	
<i>”..olosuhteet on mitkä ne on, just se, että ekaks pitäis pystyy muuttaa kaikki siellä, jotta jotain muutakin voi muuttaa.”H2</i>	Kaiken muuttaminen auttais			
<i>”Mun mielestä sellaiset pitkäaikaiset, kestävät yhteydet määrättyihin ihmisiin täältä Suomesta sinne ois tärkeitä. Et tiedetään, ketkä on ne yhteyshenkilöt ja niiden kanssa pystyttäis rakentaa sellainen pitkäaikaisempi suhde. Et</i>	Kestävät yhteydet suomesta Malawiin olisivat tärkeitä	Yhteistyön kehittäminen  ➤ yhteyshenkilön ja opiskelijan välinen yhteistyö		

## Luokittelutaulukko

<i>se ei oo niin vaihtelevaista.”H3</i>				
<i>”..Malawissa se koulu ja se sairaala vois olla ehkä vielä enemmän yhteistyössä..”H4</i>	Enemmän yhteistyötä Malawilaisen koulun ja harjoittelupaikan välillä			
<i>”Mut voiko sitä toisaalta mitenkään ohjata ellei ole, ehkä sitten sähköpostilla sitten enempi.”H1</i>	Ohjauksen lisääminen sähköpostilla vaihto-opiskelijoiden ja suomalaisten opettajien välillä			
<i>”...niille kätilöille vois oikeesti ehkä kertoa, että mitkä on niinku meidän tavoitteet ja mitä me osataan jo.”H4</i>	Harjoittelun ohjaajien tiedottaminen opiskelijoiden lähtötasosta			
<i>”Ois ollu joku ihminen, se on paljon vaadittu niissä olosuhteissa, että joku ihminen pystyis keskittymään vain meihin, kun on niinku tuhat muutakin ihmistä, joihin pitäis keskittyä. Mut jos sais pyytää mitä vaan, niin joku ihminen vaan niinku ois perehtynyt vaan siihen, mitä me tiedetään(...) keskustellaan, et mitäs sä nyt jo tiedät ja mitä sä et tiedä ja mitä sä haluat oppia ja tällasta näin.”H2</i>	Nimetty ohjaaja harjoittelupaikassa	Ohjausvastuun jakaminen		
<i>”..vaik ois eri päivinä eri ihminen, ettei yhdelle ihmiselle semmosta taakkaa liian pitkäksi aikaa..” H5</i>	Ohjauksen jakaminen henkilöstön kesken			
<i>”..edes se , et ku menee aamulla sinne, ni joku osastonhoitaja, joku head nurse, niin sanois et ole tämän henkilön kanssa. Vaik siel oli yritys, et oot jonkun kanssa, niin se ei vaan toiminu. Jotenkin et yrittäis vielä vähän enemmän.” H5</i>	Vastuu opiskelijoita yhdellä henkilöllä harjoittelupaikassa			
<i>”..jos meillä oliskin vaikka joku toinen opiskelija, joku ihan tietty määrätty opiskelija, joka ohjais</i>	Malawilainen opiskelija työparina			

## Luokittelutaulukko

<i>meitä sillälailla, että tai jonka kanssa oltais jonkinlaisena työparina tai semmosena siinä..”H6</i>				
<i>”Edes olis ollu joku nimetty kättilö siellä.” H4</i>	Osastolla olisi joku nimetty ohjaaja			
<i>”..olis ollut kiva saada niinku enemmän tietoa, vähän niinku yleensäkin kaikesta ja sellasta syvällisempää tietoa, et mitä yleensä tehdään.”H4</i>	Olisi ollut hyvä saada lisää ja syvällisempää tietoa siitä, mitä tehdään	<b>Ohjauksen kehittäminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ lisää tietoa kokonaiskuvan hahmottamiseksi</li> <li>➤ enemmän palautetta</li> <li>➤ enemmän ohjausta</li> <li>➤ kulttuuriin perehdyttäminen</li> <li>➤ enemmän tukea ja turvaa</li> </ul>		
<i>”Se oli vähän niin sitä, et olis halunnu sen kokonaiskuvan, että tää on nyt tällanen osasto, mitä täällä nyt tehdään, mitä täällä hoidetaan ja miten teijän hoitopolku tai hoitosuunnitelma menee tai teettekö te semmosii tai ihan mitä vaan.”H2</i>	Kokonaiskuvan hahmottaminen harjoittelupaikassa			
<i>”kun me tehtiin tutkimuksia (...) aika vähän me saatiin palautetta, olis ollut kiva saada vähän enemmän.”H4</i>	Enemmän palautetta olisi ollut kiva saada			
<i>”Ehkä se, että se paikallinen koulun ohjaaja, se opettaja, vois olla enempi siinä ohjaamassa.”H1</i>	Enemmän ohjausta paikallisen koulun opettajalta			
<i>”Vois järjestää niin, että sitä (ohjausta) olis enemmän.” H6</i>	Enemmän ohjausta			
<i>”..tarvittais myös sellaista ohjausta, ei pelkästään hoitotyön ohjausta, vaan myös jotenki, joka ottais huomioon sen, että me ollaan hyvin toisenlaisesta kulttuurista ja joka selittäis enemmän sitä, että minkä takia toimitaan tietyllä lailla.”H6</i>	Kulttuuristen lähtökohtien huomioiminen ohjauksessa			
<i>”..olis vielä enempi kaivannu, et joku sanois, et tee näin ja tee näin.</i>	Ohjausta olisi kaivattu enemmän			

## Luokittelutaulukko

<i>Selittäis enemmän niitä juttuja.”H5</i>				
<i>”..mut se olis ollu kiva, jos olis vähän enemmän saanu semmosta turvaa ja tukea siltä kätilöltä.”H4</i>	Ohjaajalta olisi toivottu enemmän tukea ja turvaa			