

Tartu Ülikool  
Meditsiiniteaduste valdkond  
Peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut  
Õendusteaduse õppetool

**Kairi Keidong**

**ÕE PÕHIÕPPE ÜLIÕPILASTE PRAKTIKA JUHENDAJATE HINNANGUD ENESE  
JUHANDAMISPÄDEVUSELE: KÜSITLUSUURING EESTI REGIONAALHAIGLATES**

Magistritöö

Tartu 2025

Ülikoolipoolne juhendaja: Merle Seera-Erstu, MSc (õendusteadus)

Juhendaja: Ireen Bruus, MSc (õendusteadus)

Retsensent: Anne Vahtramäe MSc (õendusteadus)

Magistritöö on lubatud kaitsmisele juhendajate otsusega 07.05.2025. Otsus on protokollitud õendusteaduse õppetoolis.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Kairi Keidong,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „**Õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele: küsitlusuuring Eesti regionaalhaiglates**“, mille juhendajad on Merle Seera-Erstu ja Ireen Bruus, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, alates **06.06.2026** kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

**Kairi Keidong**

**14.05.2025**

## KOKKUVÕTE

### **Õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele: küsitlusuuring Eesti regionaalhaiglates**

Õe põhiõppe üliõpilased omandavad ja arendavad oma kutseala baaspädevusi eelkõige õppepraktikatel, mille kvaliteet sõltub suuresti selle juhendamise efektiivsusest. Varasemalt on praktikajuhendajad hinnanud oma juhendamispädevuse peamiselt keskmiseks, mis võib viidata sellele, et juhendajate hinnangul on nende juhendamispädevuses arenguruumi. Juhendamispädevuse hindamine juhendajate endi vaatepunktist võimaldab kavandada sekkumisi juhendamise tõhustamiseks ja praktikajuhendajate juhendamispädevuse parandamiseks, mis tagab õppepraktika kvaliteedi ja võimaldab pikas perspektiivis parandada õendusabi kvaliteeti. Uurimuse eesmärgiks oli kirjeldada Eesti regionaalhaiglates töötavate õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate hinnanguid enese juhendamispädevusele läbi juhendamispädevuse komponentide ning seoseid juhendajate taustamuutujate ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel. Empiirilise, kvantitatiivse ja kirjeldava uurimuse andmeid koguti 17.07.23–06.09.23 elektroonilise *Mentor Competence Instrument* (MCI) küsimustikuga LimeSurvey platvormil.

Tulemustest selgus, et praktikajuhendajad hindasid oma juhendamispädevuse kõrgeks vaid kahes juhendamispädevuse komponendis: juhendaja isikuomadused ja refleksioon. Teistes komponentides hinnati oma juhendamispädevus keskmiseks. Enese juhendamispädevuse hindasid kõrgemaks need praktikajuhendajad, kes olid kõrgema haridustasemega või juhendamiskoolituse läbinud. Samuti hindasid oma juhendamispädevuse kõrgemaks juhendajad, kes planeerisid praktikandiga aruteluks aja ette või kes said oma juhendamise kohta tagasisidet praktikandilt, kaastöötajatelt või õendusjuhilt. Tulemustest võib järeldada, et enamasti hindavad juhendajad oma juhendamispädevuse keskmiseks, mis näitab, et oma juhendamispädevuses võidakse tajuda arenguruumi ning mis annab aluse edasisteks uurimusteks. Praktikajuhendajate valikul peaks võimalusel eelistama juhendamiskoolituse läbinud juhendajaid. Praktikabaasid ja haridusasutused peaksid tagama praktikajuhendajatele tagasiside oma juhendamise kohta ning keskenduma juhendajate toetamisele, koolitamisele ja arendamisele nii juhendamises kui ka kutsealal.

**Märksõnad:** praktikajuhendaja, juhendamispädevus, enese hinnang, õendusabi

## SUMMARY

### **The Self-Assessed Mentoring Competence of Mentors of Undergraduate Nursing Students: A Survey Study in Estonian Regional Hospitals**

Undergraduate nursing students acquire and develop their professional competencies primarily during clinical practice, the quality of which depends mainly on the effectiveness of mentoring. Previous studies have shown that mentors assess their mentoring competence as average, which could indicate perceived areas for improvement. Assessing mentoring competence from mentors' own perspective enables the planning of targeted interventions to enhance mentoring practices and to improve mentors' competence, thereby ensuring the quality of clinical practice and, in the long term, contributing to the improvement of nursing care quality. The aim of this study was to describe the self-assessed mentoring competence of mentors of undergraduate nursing students working in Estonian regional hospitals through the components of mentoring competence, and to describe the relationships between mentors' background variables and their assessment of their mentoring competence. The data for this empirical, quantitative, and descriptive study was collected between 17.07.23 and 06.08.23, using the electronic *Mentor Competence Instrument* (MCI) questionnaire via the LimeSurvey platform.

The results show that mentors assessed their mentoring competence as high in only two components: mentors' characteristics and reflection during mentoring. In all other components, mentoring competence was assessed as average. Mentors who assessed their mentoring competence higher had higher education levels or had completed mentoring training. Similarly, mentors who assessed their mentoring competence higher scheduled time in advance for discussions with students or received feedback on their mentoring from students, colleagues, or nursing leader. The findings suggest that most mentors perceive their mentoring competence as average, indicating a perceived need for further development and thus providing a basis for further research. When selecting mentors, if possible, preference should be given to those who have completed supervisory training. Practice bases and educational institutions should ensure that mentors receive feedback on their mentoring and should focus on supporting, training, and developing mentors both in mentoring and in their professional roles.

**Keywords:** mentors, mentoring competence, self-assessment, nursing care

## SISUKORD

1. SISSEJUHATUS.....	5
2. TEADUSLIK TAUST.....	6
2.1. Õe põhiõppe üliõpilaste õppepraktika ja selle juhendamine .....	6
2.2. Pädevus, juhendamispädevus ja praktikajuhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele ning hinnangute seosed taustamuutujatega .....	7
2.2.1. Pädevus.....	7
2.2.2. Juhendamispädevus, praktika juhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele ning hinnangute seosed taustamuutujatega .....	8
3. UURIMUSE METOODIKA.....	12
3.1. Metodoloogilised lähtekohad .....	12
3.2. Uuritavad ja nende värbamine.....	12
3.3. Andmete kogumine .....	13
3.3.1. Küsimustik .....	13
3.3.2. Küsimustiku tõlkimine ja kohandamine.....	14
3.3.3. Prooviuuring.....	15
3.4. Andmete analüüs .....	16
4. TULEMUSED.....	19
4.1. Õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate taustaandmed .....	19
4.2. Praktikajuhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele läbi juhendamispädevuse komponentide .....	20
4.3. Seosed juhendajate taustaandmete ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel .....	23
5. ARUTELU .....	25
5.1. Uurimuse tulemused ning nende võrdlus varasemate uurimuste tulemustega.....	25
5.2. Uurimuse eetilised aspektid .....	32
5.3. Uurimuse kitsaskohad .....	33

5.4. Tulemuste rakendamise võimalused .....	36
6. JÄRELDUSED.....	38
KASUTATUD KIRJANDUS .....	39
LISAD .....	45
Lisa 1. Kogutud taustaandmed .....	45
Lisa 2. Originaalküsimustiku autori luba küsimustiku tõlkimiseks ja kasutamiseks .....	47
Lisa 3. Originaalküsimustiku autori luba küsimustiku magistritöös avaldamiseks .....	48
Lisa 4. Kohandatud küsimustik.....	49
Lisa 5. Prooviuringu küsimused.....	51
Lisa 6. Kutse uurimuses osalemiseks .....	52
Lisa 7. Seosed taustaandmete ja enese juhendamispädevusele antud hinnangute vahel.....	53

## 1. SISSEJUHATUS

Õe põhiõppe üliõpilased (praktikandid) omandavad, rakendavad ja arendavad õe kutseala baaspädevusi õppepraktikatel, mida on ette nähtud vähemalt pool põhiõppe miinimumajast. Õppepraktika toimub peamiselt tervishoiuasutustes ning üliõpilasi juhendavad seal kutselised õed. (Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2005.) Juhendamine on õdede töö üks osa (Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2005) ning seepärast eeldatakse nendelt selleks valmisolekut (L'Ecuyer jt, 2018). Tulemuslikuks juhendamiseks on aga vaja pädevust nii juhendataval erialal kui ka juhendamises (Pramila-Savukoski jt, 2019; WHO, 2022).

Hinnates juhendamispädevust läbi erinevate juhendamispädevuse komponentide on juhendajad hinnanud enese juhendamispädevuse peamiselt keskmiseks, mis näitab tajutavaid puudusi või arenguruumi oma juhendamispädevuses (Tuomikoski jt, 2018b; Comparcini jt, 2020; Mikkonen jt, 2020; Linnerud jt, 2024). Juhendamispädevuse hindamine juhendajate endi vaatepunktist võimaldab Comparcini jt (2020) ja Mikkonen jt (2020) arvates kavandada sekkumisi juhendamispädevuse arendamiseks ja juhendamise tõhustamiseks. Tõhus juhendamine tagab aga õendusüliõpilaste õppepraktika kõrge taseme (L'Ecuyer jt, 2018; Mikkonen jt, 2022; Linnerud jt, 2024), mis Tuomikoski jt (2020a) hinnangul aitab õendusüliõpilastel omandada õe kutseala baaspädevusi ning parandada õendusabi kvaliteeti.

Eestis on varasemalt uuritud õendusüliõpilaste kogemusi endi juhendamisest õppepraktikal (Vahtramäe 2006), hinnanguid kliinilisele õpikeskkonnale ja juhendamisele (Asberg 2008; Parm 2013), hinnanguid ravimite käitlemise õppimisele kliinilisel praktikal (Kiljako jt, 2021), õdede hinnanguid oma kutsealasele pädevusele (Freimann 2012) ja juhendamiskoolituse läbinud õdede kogemusi õppemeetodite rakendamisest juhendamisel (Virro 2017), kuid puuduvad uurimused praktikajuhendajate hinnangutest oma juhendamispädevusele. Sellest lähtuvalt on magistritöö eesmärk kirjeldada Eesti regionaalhaiglates töötavate õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate hinnanguid enese juhendamispädevusele ning seoseid juhendajate taustamuutujate ja enese juhendamispädevusele antud hinnangute vahel. Uurimisülesanded on:

- 1) kirjeldada praktikajuhendajate hinnanguid enese juhendamispädevusele läbi juhendamispädevuse komponentide,
- 2) kirjeldada seoseid praktikajuhendajate taustamuutujate ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel.

## 2. TEADUSLIK TAUST

### 2.1. Õe põhiõppe üliõpilaste õppepraktika ja selle juhendamine

Õe põhiõppe üliõpilaste õppepraktika on õppetöö, mis toimub peamiselt tervishoiuasutustes õdede reaalses töökeskkonnas (edaspidi praktikabaas). Õppepraktika käigus õpitakse rakendama teoreetilisi teadmisi, kavandama ja osutama õendusabi ning hindama selle tulemuslikkust läbi meeskonnatöö, omandatakse õena töötamiseks vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud (Arstiõppe, loomaarstiõppe, proviisoriõppe, hambaarstiõppe, ämmaemandaõppe, õeõppe, arhitektiõppe ja ehitusinseneriõppe raamnõuded, 2019). Euroopa Liidu siseselt on õdede põhiõppe ühtlustatud ning kehtivad miinimumnõuded õppekava sisule, õppe kestusele ja mahule, sealhulgas praktika mahule, mis on vähemalt pool põhiõppe miinimumajast (Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2013). Eestis on õdede põhiõppe õppekavas ette nähtud õppepraktikad sisehaiguste, kirurgia, pediaatria, emadushoolduse, vaimse tervise ja geriaatria valdkonnas (Raamnõuded, 2019; Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2013).

Eestis juhendavad õe õppekava üliõpilasi õppepraktikal praktikabaasis töötavad kutselised õed, kelle jaoks on juhendamine töö osa (Raamnõuded, 2019). Riiklikest erinevustest tulenevalt võivad juhendajatel olla erinevad ülesanded ning nõutav kutsealase töö kogemus varieerub ühest kuni viie aastani, kuid see nõue võib ka puududa. Juhendamise koordineerimise ja juhendajate määramisega tegeleb tavaliselt osakonna vastutav õde või õendusjuht. (Dobrowolska jt, 2016.) Sellest tulenevalt on siinse magistritöö kontekstis **praktikajuhendaja** iga kutseline õde, kelle järelevalve all praktikant praktikat läbib. Küll aga eristatakse ametlikku ehk **põhijuhendajat**, kes, lisaks juhendamisele, täidab ka praktikandi praktikadokumentatsiooni, mis hõlmab peamiselt ametlikku tagasisidet praktikandi praktika sooritusele, ning **kaasjuhendajat**, kelle järelevalve all võib praktikant õppida mõnest tunnist üksikute päevadeni.

Praktikabaas on mitmetahuline füüsiline keskkond, mis ühendab vajalikud ressursid, psühhosotsiaalsed ja interaktiivsed elemendid (näiteks osapoolte vaheline suhtlus, hoiakud ja käitumine), organisatsioonikultuuri (näiteks juhendamistavad ja -stiilid, hoiakud õdede hariduse ja õendusabi suhtes) ning õpetamise ja õppimise komponendid (näiteks juhendaja ja praktikandi rollid) (Flott ja Linden, 2016). Juhendamise eesmärgiks praktikabaasis on õendusüliõpilase õppimise ja professionaalse arengu toetamine ning selle eesmärgi saavutamiseks on praktika

juhendajale ette nähtud vastavad ülesanded või rollid. Õppimise toetamiseks tuleb praktikandile tagada soodne õpikeskkond ja individuaalne õppimisprotsess, mis hõlmab endas eesmärgipärase ja õppijakeskse õppe tagamist lähtudes õpikeskkonna tavadest ja võimalustest. Professionaalse arengu toetamiseks tuleb võimestada praktikanti kutsealaste omaduste ja identiteedi arengul ning tagada talle võimalused kutsealase pädevuse arenguks. See hõlmab läbi usaldusliku suhte ning isikliku eeskuju praktikandi kutsealasse sotsialiseerimist, kutse-eeetika ning kutsealaste oskuste arendamist teooria ja praktika seostamise kaudu. (Jokelainen jt, 2011; Vahtramäe jt, 2011; Ryan jt, 2024; Ulrich jt, 2025.) Eelnevale tuginedes on selle magistritöö kontekstis õe õppekava üliõpilaste **praktika juhendamine** õendusüliõpilase õppimise ja professionaalse arengu toetamine praktikabaasis.

## **2.2. Pädevus, juhendamispädevus ja praktikajuhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele ning hinnangute seosed taustamuutujatega**

### 2.2.1. Pädevus

Integreeritud pädevusteooria kohaselt on pädevus kontekstuaalne, mitmetahuline ja dünaamiline. Pädevus on alati seotud kindla rolli või ülesannetega ning nendele omaste tegevuste efektiivse sooritusega. Pädevus koosneb komponentidest ehk erinevatest omadustest, mis hõlmab teadmisi, oskusi, hoiakuid, väärtusi ja isikuomadusi. Pädevus areneb läbi selle komponentide arendamise, muutes soorituse järjest efektiivsemaks. Pädev olemine tähendab kindlas situatsioonis pädevalt käitumist, st vastutustundlikult, organiseeritult, autonoomselt, paindlikult, loominguliselt ning muutuste ja tundmatute olukordadega toimetulevalt käitumist. Sellest tulenevalt ei ole võimalik pädevust otse vaadelda, vaid seda järeldatakse inimese käitumisest, sest tegevuse sooritamisel väljendatud käitumist on võimalik vaadelda. Samas saab kõrvaline vaatleja näha vaid käitumist konkreetsel hetkel, mitte selle põhjuseid ja tagamaid. Samuti ei pruugi pädev inimene alati pädevalt käituda, sest inimese üldist käitumist mõjutavad mitmed tegurid, sealhulgas stress, väsimus ja keskkond. Seega ei piirdu pädevus vaid teadmiste ja intellektuaalsete võimetega, vaid see hõlmab ka motivatsiooni, hoiakuid ja väärtusi. (Mulder, 2017.) Sellele tuginedes on järelikult **pädev** (*competent*) inimene, kes väljendab **pädevust** (*competence*) ehk läbi käitumise väljenduvat võimekust rakendada teadmisi, oskusi ja hoiakuid, eesmärgiga täita rolliomaseid ülesandeid efektiivselt ja vastavalt nõuetele (Mulder 2017; Mills jt, 2020; WHO, 2022).

Pädevust hinnatakse kompaktselt, hinnates kõiki pädevuse komponente koos nende rakendamisega. Komponentide rakendamist või mitterakendamist näitavad indikaatorid (Tuomikoski jt, 2018a; Ryan jt, 2024), mis selles magistritöös on esitatud juhendaja kohta käivate väidetena. Indikaatorid aitavad mõista pädevuse taset ja planeerida pädevuse arendamist läbi selle komponentide. Selleks peavad indikaatorid peegeldama reaalseid ülesandeid või tegevusi, mis tagab indikaatorite asjakohasuse ning võimaldab pädevust kvantifitseerida ja hinnata. Iseenda pädevuse hindamine julgustab pidevat enesearendamist, võimaldab analüüsida oma sooritust, tuvastada oma nõrkused ja tugevused, reflekteerida ning mõista oma potentsiaali. (Mulder, 2017.) Siinjuures võib aga arusaam oma pädevusest olla moonutatud ning objektiivselt seda mitte kajastada (Carter ja Dunning 2008; Liang jt, 2021).

Teaduskirjanduses kasutatud pädevust käsitlevad terminid on tihti mitmeti mõistetavad. Sageli võrdsustatakse mõisted nagu roll, oskus ja omadus. (Ryan jt, 2024.) Olemasolevates pädevusmudelites puudub ühtsus ning pädevuse kirjeldamisel lähtutakse reeglina funktsionaalsest või käitumuslikust lähenemisest, kuid ka nende kombinatsioonidest. Funktsionaalse lähenemise korral kirjeldatakse pädevust läbi rollide, tegevuste või ülesannete, eesmärgiga saavutada eelnevalt defineeritud efektiivne sooritus. Käitumusliku lähenemise korral kirjeldatakse pädevust läbi selle komponentide ehk läbi teadmiste, oskuste ja hoiakute, eesmärgiga neid komponente järjepidevalt arendada ja muuta seeläbi sooritus järjest efektiivsemaks. Mõlema lähenemise korral hinnatakse pädevust läbi kindlas rollis ülesannete täitmisel väljendatud käitumise. (Mills jt, 2020; WHO, 2022.) Siinne magistritöö lähtub käitumuslikust lähenemisest.

2.2.2. Juhendamispädevus, praktika juhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele ning hinnangute seosed taustamuutujatega

Mulder (2017) kohaselt on pädevusel alati kontekst, mis tuleneb soovitud eesmärgist ja eesmärgi saavutamiseks täidetavatest ülesannetest. Õendusüliõpilaste praktika juhendamise kontekstis on seega pädeval juhendajal teadmised, oskused ja hoiakud, mis on vajalikud õendusüliõpilaste praktika juhendaja ülesannete efektiivseks täitmiseks (Mikkonen jt, 2020; Tuomikoski jt, 2020b). Praktika juhendaja ülesanneteks on praktikandi õppimise ja professionaalse arengu toetamine (Jokelainen jt, 2011; Vahtramäe jt, 2011; Ryan jt, 2024; Ulrich jt, 2025). Teadmised, oskused ja hoiakud nende ülesannete efektiivseks täitmiseks on: oskus teha efektiivset koostööd huvirühmadega (L'Ecuyer jt, 2018; Pramila-Savukoski jt, 2019; Tuomikoski jt, 2020b), kujundada

soodne keskkond õppimiseks (L'Ecuyer jt 2018; Tuomikoski jt, 2020b), juhendamistavade tundmine ja järgimine (Pramila-Savukoski jt 2019; Mikkonen jt, 2020) ning õppekava ja õppijakeskse hindamise põhimõtete tundmine ja järgimine (Pramila-Savukoski jt 2019; Tuomikoski jt, 2020b), oskus arendada õppija kriitilist mõtlemist ja reflektsooni oskust (L'Ecuyer jt 2018; Mikkonen jt, 2020; Tuomikoski jt, 2020b), oskus juhendada õppijakeskselt ja eesmärgipäraselt ning anda arendavat tagasisidet (L'Ecuyer jt 2018; Pramila-Savukoski jt, 2019; Tuomikoski jt, 2020b). Efektiivse juhendamise seisukohast on olulised ka juhendaja motivatsioon juhendada ja end juhendamises arendada (L'Ecuyer jt, 2018; Pramila-Savukoski jt, 2019; Mikkonen jt, 2020; Tuomikoski jt, 2020b). Professionaalse eeskujuna on olulisel kohal juhendaja suhtumine ja väärtushinnangud (Pramila-Savukoski jt, 2019) ning isikuomadused, sealhulgas kannatlikkus, empaatiavõime, avatus, sõbralikkus, usaldusväarsus, suhtlemisoskus (L'Ecuyer jt, 2018; Tuomikoski jt, 2020b), enesekindlus, tundetaiplikkus (L'Ecuyer jt, 2018), õiglustunne ja paindlikkus (Mikkonen jt, 2020).

Praktikajuhendajate juhendamisülesannete efektiivseks täitmiseks vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud moodustavad juhendamispädevuse komponendid, millest kokku moodustub õendus-üliõpilaste praktika juhendamise juhendamispädevus (Pramila-Savukoski jt, 2019). Sellest tulenevalt on siinse magistritöö kontekstis **juhendamispädevus** läbi käitumise mõõdetav võimekus rakendada teadmisi, oskusi ja hoiakuid juhendaja rollis efektiivseks ja nõuetele vastavaks juhendamisülesannete täitmiseks, mida praktikajuhendaja saab ise läbi juhendamispädevuse komponentidele omaste indikaatorite hinnata. Soomes loodud õendusüliõpilaste praktika juhendamise mudel määratleb seitse juhendajate endi poolt indikaatoritega hinnatavat **juhendamispädevuse komponenti**: 1) juhendamine töökohal, 2) juhendaja isikuomadused, 3) juhendaja motivatsioon, 4) eesmärgipärane juhendamine, 5) reflektsoon, 6) õppijakeskne hindamine, 7) arendav tagasiside. Mudeli põhjal on loodud *Mentor Competence Instrument* (MCI) küsimustik, millega juhendajad hindavad oma juhendamispädevust läbi juhendamispädevuse komponentide skaalal 1–4 ning mis jaotab hinnangud keskmiste skooride põhjal kolme rühma: madal (< 2,49), keskmine (2,50–3,49) ja kõrge hinnang (> 3,50). (Mikkonen jt, 2020.)

**Töökohal juhendamise komponenti** moodustavad teadmised, oskused ja hoiakud, mis on seotud riiklike nõuete ja organisatsiooni juhendamistavade tundmise ning järgimisega, samuti juhendaja ja juhendamisega seotud inimeste ülesannete tundmisega (Mikkonen jt, 2020). Tuomikoski jt (2018b) Soomes (n = 576), Linnerud jt (2024) Norras (n = 458) ning Comparcini jt (2020) Itaalias

(n = 291) MCI küsimustikuga tehtud uurimustes hindasid praktikajuhendajad enese juhendamispädevuse töökohal juhendamise komponendis keskmiseks. Praktikajuhendajad hindasid samas komponendis oma juhendamispädevuse keskmiseks ka Mikkonen jt (2020) Soomes, Itaalias, Leedus, Sloveenias ja Hispaanias tehtud rahvusvahelises läbilõikeuuringus (n = 1360). Tuomikoski jt (2020a) Soomes tehtud uurimuse tulemustes selgus ka, et praktikajuhendajad (n = 120) hindasid pärast juhendamiskoolituse läbimist oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise komponendis statistiliselt oluliselt kõrgemaks võrreldes hinnanguga enne juhendamiskoolituse läbimist.

**Juhendaja isikuomaduste komponendi** moodustavad oskused, hoiakud ja käitumine, mis on olulised praktikandi ja juhendaja omavahelise tulemusliku koostöö tagamiseks ning väljendavad õppija ning tema kogemuste väärtustamist (Mikkonen jt, 2020). Tuomikoski jt (2018b), Mikkonen jt (2020) ning Linnerud jt (2024) läbilõikeuuringutes hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse isikuomaduste komponendis kõrgeks. Comparcini jt (2020) uurimuses hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse juhendaja isikuomaduste komponendis aga keskmiseks.

**Juhendaja motivatsiooni komponendi** moodustavad seda mõjutavad sisemised tegurid, tegurid töökohal ning juhendaja soov juhendada ja end juhendamises arendada (Mikkonen jt, 2020). Comparcini jt (2020), Mikkonen jt (2020) ning Tuomikoski jt (2018b) uurimustes hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse juhendaja motivatsiooni komponendis keskmiseks. Linnerud jt (2024) uurimuses hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse motivatsiooni komponendis aga kõrgeks.

**Eesmärgipärase juhendamise komponendi** moodustavad teadmised, oskused ja hoiakud praktikantidega nende eesmärkide seadmisel ja eesmärkide saavutamise planeerimisel (Mikkonen jt, 2020). Comparcini jt (2020), Linnerud jt (2024), Mikkonen jt (2020) ning Tuomikoski jt (2018b) uurimustes on juhendajad hinnanud oma juhendamispädevuse eesmärgipärase juhendamise komponendis keskmiseks. Wu jt (2020) Singapuris tehtud uurimuses (n = 150) hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse eesmärgipärase juhendamise komponendis aga madalaks. Tuomikoski jt (2020a) uurimuse tulemustes selgus ka, et õendusüliõpilaste praktikajuhendajad hindasid oma juhendamispädevuse pärast juhendamiskoolituse läbimist eesmärgipärase juhendamise komponendis statistiliselt oluliselt kõrgemaks võrreldes antud hinnanguga enne juhendamiskoolituse läbimist.

**Refleksiooni komponendi** moodustavad teadmised, oskused ja hoiakud praktikandi refleksiooni soodustamisel ning õppija kogemuste tunnustamisel ja väärtustamisel (Mikkonen jt, 2020). Tuomikoski jt (2018b), Linnerud jt (2024) ja Mikkonen jt (2020) tehtud läbilõikeuuringutes hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse refleksiooni komponendis kõrgeks, kuid Comparcini jt (2020) uurimuses hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse refleksiooni komponendis keskmiseks. Tuomikoski jt (2018b) Soomes tehtud läbilõikeuuringus (n = 576) ilmnis ka, et praktikajuhendajad, kes planeerivad juhendamispäevaks üle 10 minuti üliõpilasega refleksiooniks hindasid oma juhendamispädevuse kõrgemaks võrreldes nende juhendajatega, kes planeerisid refleksiooniks alla 10 minuti päevas. (Tuomikoski jt, 2018b.)

**Õppijakeskse hindamise** moodustavad teadmised, oskused ja hoiakud praktikandi õppimise toetamisel ja enesehindamisel (Mikkonen jt, 2020). Nii Comparcini jt (2020), Linnerud jt (2024), Mikkonen jt (2020), Tuomikoski jt (2018b) kui ka Wu jt (2020) uurimustes selgus, et praktika juhendajad hindasid oma juhendamispädevuse õppijakeskse hindamise komponendis keskmiseks. Tuomikoski jt (2020a) Soomes tehtud uurimuse tulemustes selgus ka, et õendusüliõpilaste praktikajuhendajad (n = 120) hindasid oma juhendamispädevuse pärast juhendamiskoolituse läbimist õppijakeskse hindamise komponendis statistiliselt oluliselt kõrgemaks võrreldes antud hinnanguga enne juhendamiskoolituse läbimist.

**Arendava tagasiside** moodustavad teadmised, oskused ja hoiakud, mis on seotud juhendamisel antava tagasisidega (Mikkonen jt, 2020). Comparcini jt (2020) ja Linnerud jt (2024) uurimustes hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse arendava tagasiside komponendis keskmiseks, kuid Tuomikoski jt (2018b) ja Mikkonen jt (2020) läbilõikeuuringutes hindasid juhendajad oma juhendamispädevuse arendava tagasiside komponendis kõrgeks. Tuomikoski jt (2020a) Soomes tehtud uurimuse tulemustes selgus ka, et õendusüliõpilaste praktikajuhendajad (n = 120) hindasid oma juhendamispädevuse pärast juhendamiskoolituse läbimist arendava tagasiside komponendis statistiliselt oluliselt kõrgemaks võrreldes antud hinnanguga enne juhendamiskoolituse läbimist.

### **3. UURIMUSE METOODIKA**

#### **3.1. Metodoloogilised lähtekohad**

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist, uuritavast nähtusest, uurimisprobleemist ja asjaolust, et sellel teemal Eesti kontekstis tehtud uurimused puuduvad, on uurimus empiiriline kvantitatiivne ja kirjeldav. Kirjeldav meetod võimaldab uurida, kirjeldada ja kategoriseerida nähtust, kui varasemad teadmised sellest on piiratud või puudulikud. Kvantitatiivne meetod võimaldab mõõdikute abil nähtust või probleemi piiritleda, kirjeldada selle esinemist ja muutujate vahelisi seoseid ning väljendada tulemusi arvuliselt, kasutades statistilisi teste ning jõuda üldistatud järeldusteni. Küsimustiku kasutamine välistab ka vastuste subjektiivse tõlgendamise ja muud uurijate poolset manipuleerimisi. (Gray ja Grove, 2020.)

#### **3.2. Uuritavad ja nende värbamine**

Sihipärase valimiga uuriti õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate hinnanguid kõikides Eesti regionaalhaiglates: Põhja-Eesti Regionaalhaiglas, Tartu Ülikooli Kliinikum ja Tallinna Lastehaiglas. See valimi tüüp ja keskkond valiti, sest regionaalhaiglad on õppepraktika õpiväljundite saavutamise seisukohalt olulised praktikabaasid. Regionaalhaiglad on teadaolevalt Eesti suurimad haiglad, kus määruse kohaselt peab osutama statsionaarseid tervishoiuteenuseid kõikidel erialadel (Haigla liikide nõuded, 2023), mis omakorda tagab praktikantidele mitmekülgsed võimalused erinevate praktikate läbimiseks. Sellest tulenevalt on regionaalhaiglad ka suurimat koormust kandvad praktikabaasid, kus läbib praktikat kõige rohkem õendusüliõpilasi ning töötab seega kõige rohkem praktikajuhendajaid. Tallinna lastehaigla on Eesti suurim lastehaigla ning suurimat koormust kandev praktikabaas pediaatria valdkonnas. E-äriregistri (Registrite ja Infosüsteemide keskus, 2024) andmetel töötas regionaalhaiglates 2023. aastal kokku suurusjärgus 3700 õde. Teadmata on, kui paljud neist olid praktika juhendamise kogemusega. Sellest lähtuvalt kutsuti sellesse küsitlusuuringusse regionaalhaiglate kõikide nende osakondade õed, kus õe põhiõppe üliõpilased praktikabaasidele teadaolevalt praktikat läbivad. Osalemiseks pidi õel olema õendusüliõpilas(t)e praktika juhendamise kogemus ning suutlikkus küsimustikule vastata eesti keeles.

Küsitlusuuringu andmeid koguti 17.07.2023 kuni 06.09.2023 elektroonilise küsimustikuga LimeSurvey platvormil. See kooskõlastati regionaalhaiglate esindajatega ning neile edastati uurimuse kutse koos veebilingiga uuritavatele jagamiseks. Kutses selgitati uurimuse eesmärki, sisu, valimi moodustamise viisi, uurimuse anonüümsust ning otsustamise autonoomsust. Korduskutse saadeti 17.08.23 ja 21.08.23 ning see lepiti esindajatega eelnevalt kokku. Vastajate anonüümsuse tagamiseks küsimustiku täitjate IP-aadresse ei salvestatud.

### **3.3. Andmete kogumine**

#### **3.3.1. Küsimustik**

Andmete kogumiseks kasutati Soomes loodud *Mentor Competence Instrument* (MCI) küsimustikku (Mikkonen jt, 2020). Küsimustik defineerib praktika juhendaja kui praktikabaasis töötava kutselise õe ning võimaldab juhendajal hinnata enese juhendamispädevust läbi selle, kuidas ta tavaliselt väljendab efektiivseks juhendamiseks vajalikke komponente ehk teadmisi, oskusi ja hoiakuid läbi oma käitumise. Küsimustik seob teadmised, oskused ja hoiakud vastavate indikaatorküsimustega, mis on esitatud juhendaja kohta käivate väidetena. Hinnangud komponentidele kujunesid väidetele antud vastuste kogumitena ordinaalskaalal (4-punktiline semantiline diferentsiaalskaala): 1 – ei nõustu üldse, 2 – pigem ei nõustu, 3 – pigem nõus, 4 – täiesti nõus. (Tuomikoski jt, 2018a; Mikkonen jt, 2020.)

Küsimustiku originaalversioon koosnes kümnest juhendamispädevuse komponendist ning see valideeriti Soomes, kus komponentide Cronbachi alfa väärtused jäid vahemikku 0,76–0,90 (Tuomikoski jt, 2018a) ja Itaalias, kus need väärtused jäid vahemikku 0,77–0,95 (Comparcini jt, 2020). Originaalküsimustiku põhjal loodi seejärel tõenduspõhine juhendamispädevuse mudel, mille tulemusena uuendati küsimustikku – eemaldati kolm komponenti ning kaks väidet. Uuendatud küsimustik valideeriti Soomes, Itaalias, Hispaanias, Sloveenias ja Leedus tehtud läbilõikeuuringu raames ning selle komponentide Cronbachi alfa väärtused jäid vahemikku 0,83–0,94 (Mikkonen jt, 2020). Uuendatud küsimustik valideeriti ka Norras, kus komponentide Cronbachi alfa väärtused jäid vahemikku 0,77–0,96 (Linnerud jt, 2024).

Selle magistritöö uurimuses kasutati uuendatud küsimustikku seitsme juhendamispädevuse komponendiga ning neile vastavate väidetega: juhendamine töökohal (6 väidet), juhendaja

isikuomadused (7 väidet), juhendaja motivatsioon (5 väidet), eesmärgipärane juhendamine (6 väidet), refleksioon (6 väidet), õppijakeskne hindamine (9 väidet), arendav tagasiside (4 väidet). Komponentide Cronbachi alfa väärtused jäid vahemikku 0,70–0,91, mis Gray ja Grove (2020) hinnangul on aktsepteeritavad ( $\alpha \geq 0,70$ ), head ( $0,9 > \alpha \geq 0,8$ ) ja väga head ( $\alpha \geq 0,9$ ) mõõdiku sisereleiaabluse näitajad. Täpsemad väärtused on esitatud tabelis 2.

Lisaks uuritavatele muutujatele koguti ka vastanute taustaandmeid (tabel 1), et kirjeldada valimit ning seoseid hinnangute ja taustamuutujate vahel: vanus; töökoht, kõrgeim omandatud haridustase, töökogemus õena, roll juhendajana, kuidas on töökohas juhendamine korraldatud, viimasest juhendamisest möödunud aeg, planeeritav aeg igapäevaseks aruteluks praktikandiga, juhendamiskoolituse läbimine, tagasiside saamine. Koguti ainult eesmärgist tulenevaid ja varasemates uurimustes oluliseks hinnatud taustaandmeid (lisa 1). Täielikult täidetud ja uurijale saadetud küsimustikest moodustus LimeSurvey platvormil anonüümne elektrooniline andmebaas, kus puudus isiku tuvastamist võimaldav info, sh IP- ja e-posti aadress. LimeSurvey platvormile pääseb ligi vaid parooliga, mis oli vaid magistritöö autoril. Andmeid hoiustati nende analüüsimiseks ka Tartu Ülikooli parooliga kaitstud serveris, millele on ligipääs vaid magistritöö autoril.

### 3.3.2. Küsimustiku tõlkimine ja kohandamine

Originaalküsimustiku autorilt saadi kirjalik luba selle kasutamiseks ja eesti keelde tõlkimiseks (lisa 2) ning magistritöös avaldamiseks (lisa 3). Soomekeelse originaalküsimustiku tõlkimisel kasutati tõlkebüroo teenust. Tõlke sobivust hinnati ja kohandati uurimuse autori, mõlema juhendaja ning Soomes elava ja tervishoiu töötava eksperdi koostöös, kasutades abivahendina ka küsimustiku autoritelt saadud ja nende poolt kinnitatud inglisekeelset tõlget. Kohandamise tulemusena (lisa 4) asendati üksikud sõnad nende paremini mõistetavate sünonüümidega, kohandati juhendamispädevuse komponentide nimetusi, et need väljendaksid endi olemust täpsemalt. Nelja väite sõnastust: I.1, I.5, IV.1, IV.2. muudeti nii, et need sobiksid Eesti õigusruumi, tervishoiukorralduse ja õe õppekava konteksti.

Väide I.1 “*Olen tuttav sotsiaal- ja tervishoiusektori praktika ning tööpraktika juhendamise kvaliteedinõuete ja kriteeriumitega*“ muudeti „*Olen tuttav õeõppe raamnõuete ja kliinilise praktika sisu ja omandavate pädevuste kohta*“, et väide kajastaks selgelt ja arusaadavalt Eesti

konteksti ja kehtivat määrust (Arstiõppe, loomaarstiõppe, proviisoriõppe..., 2019), mis reguleerib õeõppe raamnõuded ning kehtestab õppekava läbimisel omandatavad teadmised, oskused ja hoiakud, mida peavad järgima nii tervishoiu kõrgkoolide akadeemilised töötajad kui ka praktika juhendajad.

Väide I.5 *“Olen tuttav üliõpilase esindaja ülesannete ja kohustustega”* muudeti *“Olen tuttav osakonnas üliõpilase juhendamise eest vastutava isiku (nt õendusjuhi) ülesannete ja kohustustega”*. Eestis on haiglatel esinevad organisatsioonisiseseid süsteemid praktikantidega tegelemiseks ning haiglates olevad praktikakoordinaatorid on tihti pigem vahendaja rollis, mitte “üliõpilase esindaja” rollis, mis võisid tekitada väitest arusaamise osas segadust.

Väide IV.1 *“Suunan üliõpilast seadma endale eesmärgid, milleni ta praktika käigus kavatseb jõuda”* muudeti *“Suunan üliõpilast seadma endale eesmärgid praktika õpiväljundite saavutamiseks”* ning väide IV.2 *“Selgitan välja, kas üliõpilase endale seatud eesmärgid on piisavalt konkreetsed, et võimaldada üliõpilasel praktika käigus mõista, kuhu ta soovib välja jõuda”* muudeti *“Selgitan välja, kas üliõpilase seatud eesmärgid on piisavalt konkreetsed praktika käigus õpiväljundite saavutamiseks”*. Mõlemad väited kohandati, sest Eestis on õeõppes väljundipõhine õpe (Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2005) ning üliõpilased ei pruugi olla kohustatud endale individuaalseid eesmärgid seadma. Sellest lähtuvalt on õendusüliõpilaste eesmärgiks saavutada õpiväljundid, mille saavutamise viisid on individuaalsed ja eeldavad individuaalsete eesmärkide seadmist. Selle erisuse kajastamiseks on mõlema väite puhul täpsustatud, milleks üliõpilane endale eesmärgid seab.

### 3.3.3. Prooviuring

Uurimusele eelnes prooviuring (lisa 5) igat regionaalhaiglat esindava õega (kokku 3 õde), kellel oli praktika juhendamise kogemus. Prooviuringuga hinnati küsimustiku selgust, sobivust Eesti konteksti, vastamiseks kuluvat aega ning kutse (lisa 6) arusaadavust, võimalikku kallutatavust ja elektroonse küsitluskeskkonna toimimist. Osalejad leiti läbi autori või juhendajate isiklike tutvuste. Prooviuringu tulemusi ei kaasatud analüüsi, sest prooviuringus osalenud praktikajuhendajate vastused ei olnud täielikult anonüümsed.

Prooviuringust saadud tagasiside põhjal tehti muudatus kogutavates taustaandmetes, sest nii haiglate kui ka osakondade võrdluses on praktika juhendamise korraldamises erinevusi nii

juhendaja rollis kui ka juhendamise mahus. Prooviuuringus toodi välja, et Eesti regionaalhaiglates võib praktikajuhendajal olla kaks erinevat rolli: põhijuhendaja ja kaasjuhendaja. Põhijuhendajaks loetakse seda juhendajat, kes märgitakse üliõpilase praktikadokumentatsiooni juhendajaks, kes juhendab konkreetset praktikanti reeglina kõige rohkem ning kes annab praktikadokumentatsiooni ka kirjaliku tagasiside. Kaasjuhendajaks loetakse kõiki neid õdesid, kes juhendavad konkreetset praktikanti praktikapäevadel, kui põhijuhendajat ei ole, või kindlates situatsioonides, kuid ei täida praktikadokumentatsiooni. Lisaks toodi välja, et Eesti regionaalhaiglates ei ole ühtselt määratud ajalist mahtu, kui palju põhijuhendaja peab praktikanti juhendama. Tagasisidest ilmnes, et on osakondi, kus põhijuhendaja juhendamise maht on kindlalt määratud erinevate tundide või praktikapäevade arvuga, kuid on ka osakondi, kus see maht on täielikult reguleerimata. Nende erisuste kajastamiseks lisati taustaandmetesse kaks küsimust: ”*Millises rollis tavaliselt õendusüliõpilasi juhendate?*” ning “*Kuidas on praktika juhendamine Teie töökohas korraldatud?*”.

### **3.4. Andmete analüüs**

Kõik uurijale edastatud küsimustikud kaasati andmete analüüsi ( $n = 94$ ). Andmete analüüs lähtus uurimuse eesmärgist ja andmete tüübist ning analüüsiks kasutati programme STATA14 ja Microsoft Excel. Andmete ülevaatlikuks kirjeldamiseks on esitatud kirjeldavad statistikud: absoluutne sagedus ( $f$ ), suhteline sagedus (%), aritmeetiline keskmine ( $\bar{x}$ ), mediaan ( $M$ ), mood ja standardhälve ( $SD$ ) (Gray ja Grove, 2020). Väidetele antud vastuste suhtarvude kirjeldamiseks koondati väidetele antud vastused kaheks: nõus („täiesti nõus” ja „pigem nõus“), mitte nõus („pigem ei nõustu“ ja „ei nõustu üldse“). Kirjeldamisel on välja toodud olulisemad tulemused ning joonisel 1 on täiendavalt esitatud väidetele antud vastuste jaotuse suhtarvud.

Vastusevariantidele anti seejärel Tuomikoski jt (2018b) eeskujul täisarvuline arv-väärtus punktides (1–4), et võimaldada tulemuste võrdlemist varasemate MCI küsimustikuga tehtud uurimuste tulemustega: 1 punkt – ei nõustu üldse, 2 punkti – pigem ei nõustu, 3 punkti – pigem nõus, 4 punkti – täiesti nõus. Selleks, et kirjeldada juhendajate hinnanguid enese juhendamispädevusele läbi juhendamispädevuse komponentide, leiti kõigepealt iga vastaja individuaalne hinnang igale juhendamispädevuse komponendile eraldi. Selleks arvatati iga komponendi väidetele antud keskmine skoor iga vastaja puhul. Seejärel arvatati iga komponendi puhul vastajate keskmiste skooride keskmine, mis oli enese juhendamispädevuse komponendile antud hinnanguks.

Selleks, et kirjeldada seoseid juhendajate taustamuutujate ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel, kasutati eelnevalt leitud iga vastaja individuaalset hinnangut igale juhendamispädevuse. Saadud keskmised tulemused jaotati seejärel Tuomikoski jt (2018b) eeskujul kolme rühma, mis võimaldab tulemusi võrrelda varasemate MCI küsimustikuga tehtud uurimuste tulemustega: madal ( $\leq 2,49$ ), keskmine ( $2,50-3,49$ ) ja kõrge ( $\geq 3,5$ ).

Statistiliste testidega analüüsiti juhendamispädevuse komponentidele antud individuaalsete keskmiste skooride erinevusi taustamuutujate jaotustes (vastavalt kahe jaotuse ning kolme ja enama jaotuse korral), et leida seoseid taustamuutujate ja oma juhendamispädevusele antud hinnangute vahel. Andmete analüüsil tugineti Gray ja Grove-le (2020) ning lähtuvalt andmete tüübist ja jaotusest otsustati kasutada mitteparameetrilisi statistilisi teste: Mann-Whitney U testi ja Kruskal-Wallis H testi. Taustaandmete grupeerimisel seoste leidmiseks lähtuti esmalt taustaandmetele antud vastusevariantide jaotusest nii, nagu need küsimustikus esitati ning avatud küsimuste korral rakendati varasemates uurimustes kasutatud jaotusi, et tulemused oleksid paremini võrreldavad. Seejärel grupeeriti vastusevariandid ümber, et leida ka varjatud seoseid. Vanuse, töökogemuse, koolituse läbimise ja tagasiside saamise puhul jäeti vastusevariantide lõplik jaotus muutmata. Teiste taustaandmete puhul kasutati uut jaotust :

- ühte rühma grupeeriti keskeri- / kutseharidus, tasemeõppe teel saadud rakendus- kõrgharidus ning rakenduskõrgharidus, kuna need esindavad praegu õena töötamiseks vajalikku vähimat haridustaset. Teise rühma koondati rakenduskõrgharidus + eriõe väljaõpe, magistriharidus, ja muu kõrgem haridus teisel erialal;
- ühte rühma grupeeriti vastused, mis väljendasid alati või tavaliselt kaasjuhendajana juhendamist, teise rühma alati või tavaliselt põhijuhendajana juhendamist ning kolmandasse rühma enam-vähem võrdselt mõlemas rollis juhendamist;
- ühte rühma grupeeriti vastused, mis väljendasid kindlalt korraldatud juhendamist osakonnas (põhijuhendaja juhendab kas igal praktikapäeval, suurema osa ajast, vähemalt poole ajast) ning teise rühma vastus “põhijuhendaja juhendab nii palju kui võimalik, kuid selle miinimummaht ei ole määratud”;
- juhendamisest möödunud aja puhul kasutati jaotust: alla 6 kuu; vähemalt 6 kuud, kuid alla 1 aasta; vähemalt 1 aasta;
- ühte rühma grupeeriti vastused, mis väljendasid arutluseks aja ette planeerimist ning teise rühma aja ette mitteplaneerimist.

Vastanute töökohta küsiti eesmärgiga valimit kirjeldada, kuid ei otsitud seoseid enese juhendamispädevusele antud hinnangutega. Kruskal-Wallis H-testiga leitud gruppide vahelise statistiliselt olulise erinevuse korral tehti Dunn-Bonferroni test, mis võimaldas hinnata seda, milliste gruppide võrdluses skoorid statistiliselt olulisel määral erinesid. Seoste tugevuse ja suuna hindamiseks kasutati seejärel Spearmani korrelatsioonikordajat ( $\rho$ ), mille väärtus 0,10–0,29 hinnati madalaks, väärtus 0,30–0,49 hinnati keskmiseks ja väärtus 0,50–1,00 hinnati kõrgeks (Corder ja Foreman, 2014). Statistilise olulisuse piiriks loeti  $p < 0,05$ . Andmete visuaalseks kirjeldamiseks esitati sagedustabelid ja joonis. Tabelites on esitatud testide korrelatsioonikordaja ( $\rho$ ) väärtused arvuliselt koos vastavate p-väärtustega, et tagada uurimuse korratavus ja läbipaistvus.

## 4. TULEMUSED

### 4.1. Õe põhiõppe üliõpilaste praktika juhendajate taustaandmed

Uurimuses osales 94 praktikajuhendajat. Uuritavate keskmine vanus oli 40,6 aastat ( $M = 39$ ,  $SD = 11$ ), noorim oli 23- ja vanim 67-aastane. Veidi üle poole (50; 53,2%) juhendajatest olid rakenduskõrgharidusega. Keskmine töökogemus õena oli 15,4 aastat ( $M = 10,5$ ,  $SD = 12$ ), väikseim töökogemus oli pool aastat ja suurim 47 aastat. Üle kolmandiku (32; 34,0%) juhendajatest töötas osakondades, kus põhijuhendaja miinimum juhendamismaht ei ole kindlalt määratud. Veidi üle poole (55; 58,5%) juhendajatest oli läbinud juhendamiskoolituse. Täpsed uuritavate taustaandmete jaotused on esitatud tabelis 1.

**Tabel 1. Uuritavate taustaandmed**

Tunnus		(n = 94)	
		n	%
<b>Vanuseline jaotus aastates</b>	≤ 30	19	20,3
	31-40	32	34,0
	41-50	25	26,6
	51-60	10	10,6
	> 60	8	8,5
<b>Töökoht</b>	SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla	21	22,3
	SA Tallina Lastehaigla	4	4,3
	SA Tartu Ülikooli Kliinikum	69	73,4
<b>Kõrgeim omandatud haridustase</b>	keskeriharidus/kutseharidus	4	4,2
	tasemeõppe teel saadud rakenduskõrgharidus	8	8,5
	rakenduskõrgharidus	50	53,2
	rakenduskõrgharidus pluss eriõe väljaõpe	12	12,8
	magistriharidus	19	20,2
	muu (rakenduskõrgharidus + muu kõrgem haridus)	1	1,1
<b>Töökogemus õena aastates</b>	< 7	25	26,6
	7-14 (kaasa arvatud)	30	31,9
	15-24 (kaasa arvatud)	17	18,1
	> 25	22	23,4
<b>Roll juhendamisel</b>	alati põhijuhendaja	16	17,0
	tavaliselt põhijuhendaja	27	28,7
	enam-vähem võrdselt mõlemas rollis	29	30,9
	alati kaasjuhendaja	3	3,2
	tavaliselt kaasjuhendaja	19	20,2

(järgneb)

<b>Praktika juhendamise korraldus töökohas</b>	põhijuhendaja juhendab igal praktikapäeval	5	5,3
	põhijuhendaja juhendab suurema osa praktika ajast	37	39,4
	põhijuhendaja juhendab vähemalt poole praktika ajast	20	21,3
	põhijuhendaja juhendab nii palju kui võimalik, kuid selle miinimummaht ei ole kindlalt määratud	32	34,0
<b>Viimasest juhendamisest on möödunud</b>	juhendan praegu/alla 1 nädala	13	13,8
	vähemalt 1 nädal, kuid alla 1 kuu	12	12,8
	vähemalt 1 kuu, kuid alla 6 kuu	42	44,7
	vähemalt 6 kuud, kuid alla 1 aasta	15	16,0
	vähemalt 1 aasta	12	12,7
<b>Planeeritud aeg praktikandiga kogetu üle arutlemiseks</b>	ei arutle tavaliselt praktikandiga juhendamispäeval kogetu üle	1	1,1
	ei planeeri ette, kuid teen seda võimalusel/vajadusel	67	71,3
	planeerin tavaliselt kuni 10 minutit	7	7,4
	planeerin tavaliselt üle 10 minuti	19	20,2
<b>Praktikajuhendaja koolituse läbinud</b>	jah	55	58,5
	ei või ei oska öelda	39	41,5
<b>Enda juhendamisele saate tagasisidet *</b>	praktikandilt	70	74,5
	õendusjuhilt/asutuselt	15	16,0
	kaastöötajatelt	13	13,8
	Tervishoiu Kõrgkoolilt	1	1,1
	ei saa tagasisidet juhendamise kohta	35	37,2

\* võimalik oli vastata mitmele vastusevariandile

## 4.2. Praktikajuhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele läbi juhendamispädevuse komponentide

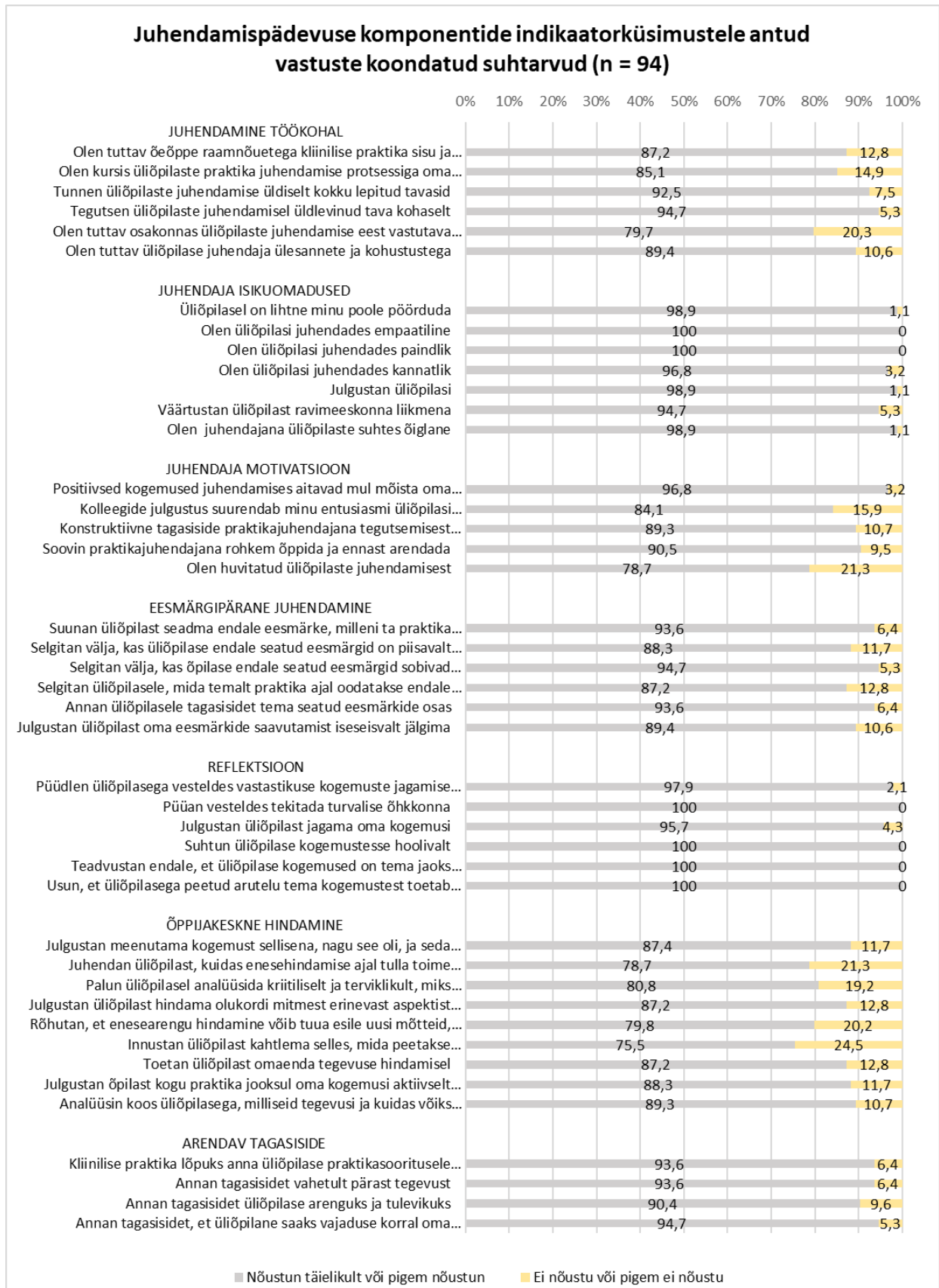
Juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangud varieerusid keskmisest ( $\bar{x} = 3,14$ ) kõrgeni ( $\bar{x} = 3,60$ ). Üle poole juhendajatest hindas oma juhendamispädevuse kõrgeks juhendaja isikuomaduste komponendis (56,4% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,52$ ) ja reflektiooni komponendis (67% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,60$ ). Üle poole juhendajatest hindas oma juhendamispädevuse keskmiseks õppijakeskse hindamise komponendis (62,8% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,14$ ), eesmärgipärase juhendamise komponendis (57,4% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,31$ ), juhendaja motivatsiooni komponendis (54,3% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,27$ ) ja töökohal juhendamise komponendis (55,3% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,26$ ). Ligi pooled juhendajatest hindas oma juhendamispädevuse keskmiseks arendava tagasiside komponendis (48,9% juhendajatest;  $\bar{x} = 3,31$ ). Täpsed hinnangute jaotused ja keskmised hinnangud on esitatud tabelis 2.

**Tabel 2. Praktikajuhendajate hinnangute jaotus ja keskmised hinnangud enese juhendamispädevuse komponentidele**

Komponendid		Madal (<2,49)	Keskmine (2,50-3,49)	Kõrge (>3,50)	$\bar{x}$	SD	M	Mood	Cronbachi alfa
1. Juhendamine töökohal	f	5	52	37	3,26	0,55	3,17	3	0,89
	%	5,3	55,3	39,4					
2. Juhendaja isikuomadused	f	-	41	53	3,52	0,40	3,64	4	0,88
	%	-	43,6	56,4					
3. Juhendaja motivatsioon	f	8	51	35	3,27	0,54	3,40	3	0,83
	%	8,5	54,3	37,2					
4. Eesmärgipärane juhendamine	f	2	54	38	3,31	0,48	3,33	3	0,82
	%	2,1	57,5	40,4					
5. Refleksioon	f	-	31	63	3,60	0,41	3,75	4	0,89
	%	-	33,0	67,0					
6. Õppijakeskne hindamine	f	11	59	24	3,14	0,53	3,11	3	0,91
	%	11,7	62,8	25,5					
7. Arendav tagasiside	f	3	46	45	3,31	0,45	3,25	3	0,70
	%	3,2	48,9	47,9					

Töökohal juhendamise komponendi indikaatorväiteid hinnates selgus, et 79,7% juhendajatest (75) on / pigem on enda hinnangul tuttav osakonnas juhendamise eest vastutava isiku ülesannete ja kohustustega, 14,9% juhendajatest (14) ei ole / pigem ei ole enda hinnangul kursis üliõpilaste praktika juhendamise protsessiga oma osakonnas ning 10,6% juhendajatest (10) ei ole / pigem ei ole enda hinnates tuttav praktikajuhendaja ülesannete ja kohustustega. Motivatsiooni komponendi indikaatorväiteid hinnates selgus et 21,3% juhendajatest (20) ei ole / pigem ei ole enda hinnangul huvitatud üliõpilaste praktika juhendamisest, kuid 90,5% juhendajatest (85) soovib / pigem soovib enda hinnangul praktikajuhendajana rohkem õppida ja end arendada. Õppijakeskse hindamise komponendi indikaatorküsimusi hinnates selgus, et 24,5% juhendajatest (23) enda hinnangul ei innusta / pigem ei innusta praktikante kahtlema selles, mida peetakse iseenesestmõistetavaks, kuid 89,3% juhendajatest (84) enda hinnangul analüüsib / pigem analüüsib koos praktikandiga, milliseid tegevusi ja kuidas võiks arendada. Arendava tagasiside komponendi indikaatorväiteid hinnates selgus, et 90,4% juhendajatest (85) annab / pigem annab enda hinnangul juhendades tagasisidet praktikandi arenguks ja tulevikuks ning 93,6% juhendajatest (88) annab / pigem annab enda hinnangul praktikandile tagasisidet vahetult pärast tegevust ja annab / pigem annab praktika lõpuks edasiviivat tagasisidet. Juhendamispädevuse komponentide indikaatorküsimustele antud vastuste koondatud suhtarvud on esitatud joonisel 1.

**Joonis 1. Juhendamispädevuse komponentide indikaatorküsimustele antud vastuste koondatud suhtarvud**



### **4.3. Seosed juhendajate taustaandmete ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel**

Uurimuses otsiti seoseid praktikajuhendajate taustamuutujate ja enese juhendamispädevusele läbi juhendamispädevuse komponentide antud hinnangute vahel. Taustamuutujateks oli vanus, kõrgeim omandatud haridustase, töökogemus õena, roll juhendamisel, juhendamise korraldus töökohas, viimasest juhendamisest möödunud aeg, aruteluks planeeritud aeg, juhendamiskoolituse läbimine ning tagasiside saamine praktikandilt, kaastöötajatelt ning õendusjuhilt. Taustamuutujate gruppides võrreldi praktikajuhendajate keskmisi skooore kõigis seitsmes juhendamispädevuse komponendis eraldi. Gruppide võrdluses ilmnemise statistiliselt olulised erinevused kõrgeimas omandatud haridustasemes, aruteluks planeeritud ajas, juhendamiskoolituse läbimises ning praktikandilt, kaastöötajatelt ja õendusjuhilt tagasiside saamises.

Praktikajuhendajate kõrgeima omandatud haridustasemete võrdluses ilmnemise nõrgad positiivsed seosed ( $\rho = 0,10-0,29$ ). Kõrgemalt haritud juhendajad (rakenduskõrgharidus pluss eriõpe väljaõpe, magistriharidus või muu kõrgem haridus) hindasid enese juhendamispädevuse töökohal juhendamise, eesmärgipärase juhendamise ja reflektiooni komponendis kõrgemaks, kui juhendajad, kelle kõrgeim omandatud haridustase ei ületanud õena töötamiseks kehtestatud miinimumharidust (keskeriharidus/kutseharidus, rakenduskõrgharidus või tasemeõppe teel saadud rakenduskõrgharidus).

Praktikajuhendajate aruteluks planeeritava aja võrdluses ilmnemise nõrgad positiivsed seosed. Juhendajad, kes planeerisid ette üle 10 minuti igapäevaseks aruteluks praktikandiga, hindasid oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise ja eesmärgipärase juhendamise komponentides kõrgemaks kui need juhendajad, kes ei planeerinud praktikandiga aruteluks aega ette. Üle 10 minuti praktikandiga arutelu ette planeerivad praktikajuhendajad hindasid ka enese juhendamispädevuse eesmärgipärase juhendamise komponendis kõrgemaks võrreldes nende juhendajatega, kes planeerisid praktikantidega aruteluks ette kuni 10 minutit.

Praktikajuhendamise koolituse läbimise võrdluses ilmnemise mõõdukad positiivsed seosed ( $\rho = 0,30-0,50$ ). Juhendamiskoolituse läbinud juhendajad hindasid oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise ja eesmärgipärase juhendamise komponentides kõrgemaks kui need juhendajad, kes ei olnud juhendamiskoolitust läbinud.

Praktikantidelt oma juhendamise kohta tagasiside saamise võrdluses leiti erineva tugevusega positiivsed seosed. Juhendajad, kes said praktikantidelt tagasisidet hindasid oma juhendamispädevuse eesmärgipärase juhendamise komponendis (mõõdukas seos), refleksiooni komponendis (nõrk seos), õppijakeskse juhendamise komponendis (mõõdukas seos) ning arendava tagasiside komponendis (nõrk seos) kõrgemaks, kui need juhendajad, kes ei saanud oma juhendamise kohta praktikantidelt tagasisidet.

Kaastöötajatelt oma juhendamise kohta tagasiside saamise võrdluses leiti erineva tugevusega positiivseid seosed. Juhendajad, kes said kaastöötajalt tagasisidet hindasid oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise komponendis (nõrk seos), eesmärgipärase juhendamise komponendis (mõõdukas seos), õppijakeskse juhendamise komponendis (nõrk seos) ning arendava tagasiside komponendis (nõrk seos) kõrgemaks, kui need juhendajad, kes ei saanud oma juhendamise kohta kaastöötajatelt tagasisidet.

Õendusjuhilt oma juhendamise kohta tagasiside saamise võrdluses leiti nõrgad positiivsed seosed. Juhendajad, kes said õendusjuhilt tagasisidet hindasid oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise ja õppijakeskse juhendamise komponentides kõrgemaks kui need juhendajad, kes ei saanud oma juhendamise kohta õendusjuhilt tagasisidet. Täpsemad võrdlused taustaandmete ja enese juhendamispädevusele antud hinnangute vahel on esitatud tabelis A3 (lisa 7).

## 5. ARUTELU

### 5.1. Uurimuse tulemused ning nende võrdlus varasemate uurimuste tulemustega

Uurimuse tulemused kirjeldavad esmakordselt Eesti regionaalhaiglates töötavate õe põhiõppe üliõpilaste praktikajuhendajate hinnanguid enese juhendamispädevusele ning seoseid praktikajuhendajate taustamuutujate ja juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel. Juhendamispädevusele antud hinnanguid mõõdeti MCI küsimustikuga läbi juhendamispädevuse komponentide. Saadud tulemusi võrreldi varasemalt erinevates Euroopa riikides (Tuomikoski jt, 2018b; Comparcini jt, 2020; Mikkonen jt, 2020; Linnerud jt, 2024) MCI küsimustikuga tehtud uurimuste tulemustega. Tulemuste võrdlemiseks kasutati Tuomikoski jt (2018b) eeskujul keskmiste tulemuste jaotusi: madal ( $\leq 2,49$ ), keskmine ( $2,50-3,49$ ) ja kõrge ( $\geq 3,5$ ).

Tulemustes selgus, et uurimuses osalenud Eesti regionaalhaiglates töötavad õe põhiõppe üliõpilaste praktikajuhendajad hindasid oma juhendamispädevuse enamikes juhendamispädevuse komponentides keskmiseks ning oma juhendamispädevus hinnati kõrgeks vaid kahes komponendis: juhendaja isikuomadused ja refleksioon. Need tulemused sarnanevad Soomes (Tuomikoski jt, 2018b), Itaalias (Comparcini jt, 2020), Norras (Linnerud jt, 2024) ja Hispaanias, Itaalias, Soomes, Sloveenias ja Leedus (Mikkonen jt, 2020) varasemalt MCI küsimustikuga tehtud uurimuste tulemustega. Riikidevahelistel sarnasustel ja ka erinevustel on roll selles, kuidas praktikajuhendajad tajuvad ja hindavad oma juhendamispädevust (Mikkonen jt, 2022). Need erinevused võivad olla mõjutatud kehtivatest seadustest, haridus- ja tervishoiusüsteemi eripäradest, mis reguleerivad juhendajatele ja juhendamisele esitatud nõudeid, samuti ka sotsiaalsetest eripäradest ja kultuuridevahelistest erinevustest. Euroopa Liidus on õdede põhiõppele kehtestatud raamnõuded, mis suunavad ja ühtlustavad praktika sisu, mille tulemusena võib praktika korraldus ja juhendamise sisu Euroopa riikides olla sarnane. Lisaks ühendab Euroopa riike sarnane kultuuriruum, mis koos sarnase praktika korraldusega, võib seletada, miks praktikajuhendajad hindavad Euroopas ja Euroopa Liidus oma juhendamispädevust üldiselt sarnaseks.

**Refleksiooni komponendis** hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse kõrgeks, ühtlasi anti sellele juhendamispädevuse komponendile ka kõige kõrgem keskmine hinnang. Tulemus sarnaneb Soomes (Tuomikoski jt, 2018b), Norras (Linnerud jt, 2024) ning Hispaanias, Itaalias, Sloveenias, Soomes ja Leedus (Mikkonen jt, 2020) varasemalt tehtud uurimuste

tulemustega, kus oma juhendamispädevus reflektsooni komponendis hinnati samuti kõrgeks. Erinevuseks on Comparcini jt (2020) Itaalias tehtud uurimustöö, mille tulemustes selgus, et praktikajuhendajad hindasid oma juhendamispädevuse reflektsooni komponendis keskmiseks. Tulemused näitavad, et praktikandiga tema kogemuste üle arutlemine on õppepraktikas juurdunud tava, mis võib viidata sellele, et praktikajuhendajad mõistavad arutelude olulisust õppimisprotsessis ja/või nad tajuvad arutelude kasulikkust tänu omaenda positiivsetele kogemustele praktikandina. Samas on uurimuse autor arvamusel, et paljud praktikajuhendaja ja praktikandi vahelised arutelud ei pruugi küündida reflektsooni tasemele, sest reflektsoon on õppimine läbi oma kogemuste analüüsimise ning võib seega vajada praktikajuhendaja oskust arutelusid aktiivselt suunata, et muuta arutelud reflektsooniks. MCI küsimustikus ei ole indikaatorväiteid, mis seda reflektsooni aspekti mõõdaks. Sellest võib järeldada, et kuigi selles uurimuses hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse reflektsooni komponendid kõrgeks, siis ei ole võimalik hinnata reflektsooni reaalsust ning see vajab edasist uurimist.

**Õppijakeskse hindamise komponendis** hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse keskmiseks ning tulemus sarnaneb varasemate (Tuomikoski jt, 2018b; Comparcini jt, 2020; Mikkonen jt, 2020; Linnerud jt, 2024) uurimuste tulemustega. Selles uurimuses selgus, et ligikaudu 20% juhendajatest ei arenda / pigem ei arenda enda hinnangul praktikandi kriitilist mõtlemist. Praktikantide kriitilise mõtlemise arendamine on aga oluline osa kutsealaste oskuste arendamisest läbi teooria ja praktika seostamise (Jokelainen jt, 2011; Vahtramäe jt, 2011; Ryan jt, 2024; Ulrich jt, 2025). Seega on praktikandi kriitilise mõtlemise arendamine õppepraktika keskne osa, mis tagab õppepraktika eesmärgi saavutamise, mille tõttu on uurimuse tulemused alarmeerivad. Jääb selgusetuks, mis põhjusel praktikajuhendajad enese hinnangul ei toeta / ei arenda praktikandi eneseanalüüsi ja/või kriitilise mõtlemise oskust. Võimalikeks põhjusteks võib autori arvates olla kogemuste analüüsi ja kriitilise mõtlemise arendamise olulisuse vähene teadvustamine või mõistmine, või ka oskamatus ja ebakindlus neid oskusi praktikandis arendada. Samuti võidakse arvata, et kogemuste analüüsi ja kriitilise mõtlemise arendamine on vaid praktikandi või õppeasutuse kohustus. Selle uurimuse tulemused ei võimalda põhjuseid selgitada, kuid nende põhjuste väljaselgitamine saaks olla edasiste uurimuste eesmärgiks. Pädevust ehk vajalikke teadmisi, oskusi ja hoiakuid on võimalik arendada, seega oleks uurimuse autori hinnangul asjakohane muuta juhendamiskoolitus praktikajuhendajatele riiklikul tasemel kohustuslikuks. Vastavalt kehtivale määrusele (Raamnõuded, 2019) on juhendamiskoolituse läbimine praktikajuhendaja vaba valik, kui just praktikabaas seda ise praktikajuhendajatelt ei nõua.

Selles uurimuses osalenud praktikajuhendajatest veidi üle poole (58,5%) olid juhendamiskoolituse läbinud. Teadmata on aga see, kui paljud praktikabaasid nõuavad praktikajuhendajatelt praktika juhendamiskoolituse läbimist.

Uurimuse tulemustes selgus ka, et ligikaudu 20% juhendajatest ei toeta enese hinnangul praktikanti enesehindamisel tekkivate negatiivsete emotsioonidega toimetulekul. Põhjuseks võib olla praktikajuhendajate oskamatus või ka oma enda vaimse tervise seisundi tõttu suutmatus praktikante emotsionaalselt toetada. Juhendamise süsteem ei pruugi juhendajaid piisavalt toetada ega pruugi võimaldada muu töö kõrvalt keskenduda ka praktikandi emotsionaalsele heaolule ja vaimsele tervisele. Samas võib põhjus olla ka praktikajuhendajate suhtumises täiskasvanud õppijatesse ja selles, et eeldatakse, et täiskasvanud õppija ei vaja või ei tohiks vajada praktikajuhendaja tuge oma emotsioonidega toimetulekuks. Lisaks võib põhjus olla tingitud ka põlvkondade vahelistest erinevustest. Lahenduste leidmiseks on vaja välja selgitada, mis on tegelikud põhjused, mis takistavad praktikajuhendajaid praktikantidele emotsionaalse toe tagamisel. Osana lahendusest võiks autori arvates olla see, kui põlvkondade vahelistele erinevustele ja emotsionaalsele toele pööratakse nii praktikabaasis kui ka juhendamiskoolitustel rohkem tähelepanu ning leitaks viise praktikajuhendajate toetamiseks. Siinkohal on oluline ka praktika-baasis valitsev keskkond ja teiste töötajate suhtumine praktikantidesse, mis võib mõjutada praktikajuhendaja suhtumist ja käitumist. Praktikabaasis valitsevat keskkonda saavad mõjutada juhid, mille tõttu on just juhtide hoiakud probleemi lahendamisel olulised ning vajaksid tulevastel uurimustel lähemat uurimist.

**Arendava tagasiside komponendis** hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse keskmiseks. Tulemus sarnaneb Itaalias (Comparcini jt, 2020) ja Norras (Linnerud jt, 2024) tehtud uurimuste tulemustega, kuid erineb Soomes (Tuomikoski jt, 2018b) ning Hispaanias, Soomes, Itaalias, Sloveenias ja Leedus (Mikkonen jt, 2020) tehtud uurimuste tulemustest, kus oma juhendamispädevus hinnati arendava tagasiside komponendis kõrgeks. Tulemuste erinevusele on raske ühest põhjendust leida, kuid tegu võib olla riikidevaheliste süsteemsete erinevustega (nt kuidas ja millal on tavaks või ette nähtud tagasisidet anda) ja/või kultuuriliste erisustega (nt mida erinevates riikides mõistetakse tagasiside all ja milline tagasiside peaks olema). Mulder (2017) toonitab, et tagasiside suunab õppimist, olles seega õppija arengu lahutamatu osa. Samuti on arendava tagasiside andmine praktikajuhendaja ülesanne (L'Ecuyer jt 2018; Pramila-Savukoski jt, 2019; Tuomikoski jt, 2020b). Põhjuseks, miks hinnati oma juhendamispädevus selles uurimuses

arendava tagasiside komponendis keskmiseks võib seega olla praktikajuhendajate teadmatus selles, et tagasiside andmine on juhendaja ülesanne ja õppija arengu jaoks vajalik. Mulder (2017) toob välja ka, et tagasiside andmine on õpitav omadus ning organisatsioonid peaksid nende jaoks oluliste inimeste arengusse panustama. Selle uurimuse kontekstis tähendab see, et praktikabaaside juhid peaksid ise oma praktikajuhendajaid väärtustama ja nad juhendamiskoolitustele suunama. Samuti saavad praktikabaaside juhid toetada praktikajuhendajaid läbi selgete juhendamistavade loomise ja juhendamisprotsessi ühtlustamise ning selle juurutamise.

**Juhendaja isikuomaduste komponendis** hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse kõrgeks, mis sarnaneb Soomes (Tuomikoski jt, 2018b), Norras (Linnerud jt, 2024) ning Hispaanias, Soomes, Itaalias, Leedus ja Sloveenias (Mikkonen jt, 2020) tehtud uurimuste tulemustega, kuid mis erinevad Itaalias (Comparcini jt, 2020) tehtud uurimuse tulemustest, kus oma juhendamispädevus isikuomaduste komponendis hinnati keskmiseks. Carter ja Dunning (2008) on seisukohal, et inimesed hindavad tavaliselt oma isikuomadusi kõrgemaks, kui need tegelikult on. Mulder (2017) väidab aga, et ka pädev inimene ei pruugi kogu aeg oma pädevust väljendada, sest seda mõjutavad erinevad tegurid. MCI küsimustik ei lase vastajal hinnata seda, kui sageli praktikajuhendaja väljendab praktikajuhendajale sobivaid isikuomadusi, vaid seda, kas praktikajuhendaja nõustub väitega (*nt olen juhendades empaatiline*) või mitte. Selle uurimuse tulemused ühtivad ka enamiku varasemalt Euroopas tehtud uurimuste tulemustega, mille tõttu on autor arvamusel, et uurimuse tulemused pigem ei väljenda praktikajuhendajate ülehinnatud arvamust enese juhendamispädevusele isikuomaduste komponendis.

**Töökohal juhendamise komponendis** hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse keskmiseks, mis sarnaneb varasemalt Euroopas tehtud uurimuste (Tuomikoski jt, 2018b; Comparcini jt, 2020; Mikkonen jt, 2020; Linnerud jt, 2024) tulemustega. Töökohal juhendamise komponent peegeldab praktikajuhendajate teadmisi, oskuseid ja hoiakuid, mis on vajalikud praktika juhendamiseks (Mikkonen jt, 2020). Teisalt peegeldab see ka praktikajuhendamise organisatoorseid külgi, mis ei sõltu praktikajuhendajast ega pruugi väljenda seega juhendaja juhendamispädevust, nt kui organisatsioonis puudub kokkulepitud juhendamisprotsess, siis ei saa juhendaja seda ka järgida. MCI küsimustik ei võimalda seda erisust tulemuste tõlgendamisel arvestada, mille tõttu peab selle komponendi tulemustesse suhtuma kriitilisemalt. Tulemused võivad viidata sellele, et praktikabaaside organisatsioonikultuur ei toeta alati praktikajuhendajaid nende vajalikus mahus. Selgete ja ühtsete juhendamistavade loomine ning kindlad nõuded

praktikajuhendajate ettevalmistusele võivad autori hinnangul olla praktikajuhendajatele piisavaks toeks. Eestis vastutab osakonnas praktika juhendamise korraldusliku poole eest tavaliselt õendusjuht, kelle ülesanne on tagada praktikajuhendajale vajalik tugi ning vajadusel määrata praktikajuhendajateks sobivad õed. Seega vastutab juht selle eest, et praktikajuhendajal oleksid võimalused praktikandi õppimist toetada ja ka oma juhendamispädevust suurendada. Autori hinnangul on tulevaste uurimustega vaja selgitada, milline on juhendamiskultuur praktikabaasides ning millist tuge praktikajuhendajad vajavad.

**Eesmärgipärase juhendamise komponendis** hindasid praktikajuhendajad oma juhendamispädevuse keskmiseks ning see sarnaneb varasemate uurimuste (Tuomikoski jt, 2018b; Comparcini jt, 2020; Mikkonen jt, 2020; Linnerud jt, 2024) tulemustega. Eesmärgipärase juhendamise komponent peegeldab seda, kas ja kuidas praktikajuhendaja osaleb praktika eesmärkide saavutamises (Mikkonen jt, 2020). Eestis on õe õppes väljundipõhine õpe, mis näeb ette määruuses (Raamnõuded, 2019) välja toodud pädevuste omandamise õeõppe lõpuks. Seega võib öelda, et õeõppe õppepraktika on üles ehitatud põhimõttele, et eelnevatel praktikatel omandatud pädevusi arendatakse edasi ja rakendatakse, veel omandamata pädevuste saamiseks jätkatakse õppimist järgnevatel praktikatel. See eeldab aga igal praktikal üliõpilase individuaalsete eesmärkide seadmist. Praktikajuhendajal on aga võtmeroll üliõpilase abistamisel praktikaeesmärkide seadmisel ja saavutamisel. Selle tegemata jätmisel võib praktilise õppe kvaliteet kannatada ning praktikant ei pruugi saavutada kõiki nõutavaid pädevusi. Keeruline on öelda, mis takistab praktikajuhendajatel enese hinnangul eesmärgipäraselt juhendada. Põhjuseks võib olla huvi puudus praktikandi eesmärkide ja nende saavutamise vastu, oskamatus praktika eesmarke seada või eesmärkide asjakohasust hinnata. Täpsemad põhjused vajavad edasistes uurimustes välja selgitamist. Teadmatuses või ebakindlusest tingitud vähene tähelepanu praktika eesmärkidele võiks olla parandatav läbi juhendamiskoolituse, mis aitab või peaks aitama praktikajuhendajal mõista eesmärkide seadmise ja täitmise olulisust. Kasuks tuleb ka toetav juhendamiskultuur ja ka kaastöötajate tagasiside, mis võiks tõsta praktikajuhendaja enesekindlust või arendada vastavaid teadmisi.

**Juhendaja motivatsiooni komponendis** hindasid praktikajuhendajad enese juhendamispädevuse keskmiseks. Tulemus sarnaneb Soomes (Tuomikoski jt, 2018b), Itaalias (Comparcini jt, 2020) ning Hispaanias, Itaalias, Sloveenias, Soomes ja Leedus (Mikkonen jt, 2020) tehtud uurimuste tulemustega. Tulemused erinevad aga Norras (Linnerud jt, 2024) tehtud uurimuse tulemustest, kus

oma juhendamispädevuse motivatsiooni komponent hinnati kõrgeks. Selle uurimuse tulemused on murettekitavad, sest selgus, et 21,3% praktikajuhendajatest ei ole / pigem ei ole enese hinnangul juhendamisest huvitatud, kuid on siiski praktikante juhendanud või teevad seda siiani. L'Ecuyer jt (2018) toovad välja asjaolu, et õdesid võidakse juhendajaks määrata ka vaid selle tõttu, et nad on sobival ajal tööl. Selline praktikakorraldus ei pruugi õdesid motiveerida, sest seda võidakse tajuda ebaõiglusena. Mulder (2017) leiab, et motivatsiooni võib olla keeruline mõjutada, kuid õppimist ja enesearengut väärtustav organisatsioonikultuur, mida toetavad riiklikud õigusnormid, võib motivatsiooni positiivselt mõjutada. Sellest võib järeldada, et tulevased uurimused peaksid selgitama, millistel alustel Eestis õdesid praktikajuhendajateks määratakse ning suuremat tähelepanu tuleks pöörata organisatsioonikultuuri arendamisele, mis väärtustaks juhendajat ja motiveeriks õdesid end juhendajana arendama.

Õe kutseala baaspädevused omandatakse õppepraktikatel, mille tõttu on oluline, et praktika juhendamine oleks kvaliteetne, sest see tagab õppepraktika kvaliteedi. Tulemused näitavad aga, et nii Eesti kui ka teiste Euroopa riikide praktikajuhendajate hinnangul on nende juhendamispädevus mitmes juhendamispädevuse komponendis keskmine. See võib näidata, et praktikajuhendajad ise tajuvad puudusi oma juhendamispädevuses. Tulemuste tõlgendamisel peab aga arvesse võtma, et tegu on praktikajuhendajate hinnanguga oma juhendamispädevusele, mis ei pruugi alati peegeldada nende reaalselt juhendamispädevust. Sellest võib järeldada, et oluline on välja selgitada õendusüliõpilaste praktika juhendajate tegelik juhendamispädevus, milline on õppepraktikate juhendamise kvaliteet ning kui täpselt peegeldab praktikajuhendajate enese hinnang oma juhendamispädevusele nende reaalselt juhendamispädevust. See eeldab aga ennekõike normide ja standardite kehtestamist ning usaldusväärse juhendamispädevuse mõõdiku arendamist, mis võib olla pädevuse kui nähtuse kompleksuse tõttu keeruline ja aeganõudev. Praktikajuhendajate reaalse juhendamispädevuse mõõtmine võib vajada kõikide osapoolte kaasamist ja uurimist erinevate meetoditega, mis eeldab aga ajalist ja rahalist ressursi.

Uurimuses selgusid mitmed **seosed enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute ja praktikajuhendajate taustamuutujate vahel**. Varasemaid sellekohaseid uurimusi on vähe tehtud. Uurimuse tulemustes leiti statistiliselt oluline seos praktikajuhendaja kõrgeima omandatud haridustaseme ja enese juhendamispädevusele antud hinnangu vahel töökohal juhendamise ja refleksiooni komponendis. Kõrgemalt haritud praktikajuhendajad võivad hinnata oma refleksiooni oskuse kõrgemaks, sest eriõe ja magistriõppes arendatakse analüüsi ja

refleksiooni oskust põhjalikumalt. Kõrgemalt haritud praktikajuhendajad võivad olla ka enesekindlamad, motiveeritumad enda arendama ja paremate enesejuhtimise võimetega, mille tõttu on nad võimekamad iseseisvalt õppijad, mis võib seletada kõrgeimaid hinnanguid töökohal juhendamise komponendis. Sellisel juhul on oluline praktikabaasides valida juhendajateks kõrgemalt haritud õed, kes on nõus vabatahtlikult praktikante juhendama.

Uurimuse tulemustes leiti seos praktikajuhendaja juhendamiskoolituse läbimise ja enese juhendamispädevusele antud hinnangu vahel töökohal juhendamise ja eesmärgipärase juhendamise komponendis, mis sarnaneb Toumikoski jt (2020a) Soomes tehtud uurimuse tulemusega. Selles uurimuses oli juhendamiskoolituse läbinud 59% praktikajuhendajatest ning varasematele tulemustele tuginedes võib väita, et juhendamiskoolitustel käsitletakse eesmärgipärast juhendamist ja töökohal juhendamist efektiivselt ning praktikajuhendajad tajuvad koolituse kasu.

Uurimuse tulemustes leiti statistiliselt olulised seosed enese juhendamise kohta tagasiside saamise ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel. Praktikajuhendajad, kes saavad praktikandilt tagasisidet, hindasid oma juhendamispädevuse eesmärgipärase juhendamise ja refleksiooni komponendis kõrgemaks kui need juhendajad, kes ei saa praktikandilt tagasisidet oma juhendamise kohta. Praktikajuhendajad, kes saavad kaastöötajatelt tagasisidet, hindasid oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise, eesmärgipärase juhendamise, õppijakeskse juhendamise ja arendava tagasiside komponentides kõrgemaks kui juhendajad, kes ei saa kaastöötajatelt tagasisidet oma juhendamise kohta. Praktikajuhendajad, kes saavad tagasisidet õendusjuhilt, hindasid oma juhendamispädevuse töökohal juhendamise ja õppijakeskse juhendamise komponentides kõrgemaks kui juhendajad, kes ei saa õendusjuhilt tagasisidet oma juhendamise kohta. Varasemates uurimustes ei ole tagasiside saamise ja juhendajate hinnangute vahel seoseid otsitud, kuid tulemused näitavad, et tagasiside saamine võib olla oluline faktor, mis mõjutab praktikajuhendajate hinnanguid enese juhendamispädevusele ning vajab seega edasi uurimist. Mulder (2017) väidab, et tagasiside saamine soodustab õppimist ja enesearengut. Teada on ka, et tagasiside saamine eeldab reeglina selle küsimist. Seega on võimalik, praktikajuhendajad, kes oma juhendamise kohta tagasisidet saavad on seda ise teadlikult küsinud, sest nad on huvitatud enese arendamisest. Kõik praktikajuhendajad aga ei pruugi tagasisidet ise küsida, sest nad võivad tunda hirmu negatiivse tagasiside ees, ei pruugi olla tagasisidest huvitatud, või siis alahinnatakse tagasiside kasu. Sellest võib järeldada, et tagasiside küsimise propageerimine ning selliste

süsteemide loomine, mis tagab igale praktikajuhendajale mitmekülgse tagasiside oma juhendamise kohta, võib olla oluliseks tööriistaks praktikajuhendajate enesearengu jaoks ning võib tõsta juhendajate hinnanguid oma juhendamispädevusele.

Huvitav on aga asjaolu, et uurimuses osalenute seas oli ka kuuekuulise töökogemusega juhendajaid. Euroopa Liidu siseselt nõutakse praktikajuhendajalt vaid pädevust juhendataval erialal (Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2005), kuid selle nõude sisu jääb normide puudumise tõttu ebaselgeks ja tõlgendamistele avatuks. Kutselise pädevuse indikaatorina on mitmetes riikides kasutusel kliinilise töö kogemus aastates, kuid riikidevaheliselt on ka selles osas erinevused ning nõutav kliinilise töö kogemus varieerub ühest kuni viie aastani (Dobrowolska jt, 2016). See, et praktika juhendamisega võib Eesti tegeleda ka kuuekuulise töökogemusega õde, näitab, et tervishoiuasutuste siseselt võivad juhendaja kutselise pädevuse osas olla erinevad seisukohad, mis ei pruugi olla kooskõlas kvaliteetse juhendamise põhimõtetega ning see vajaks edasist uurimist.

## **5.2. Uurimuse eetilised aspektid**

Uurimuse tegemisel lähtuti eelnevalt kinnitatud kavandist ja Hea Teadustava (Tartu Ülikooli eetikakeskus ja Eesti Teadusagentuur, 2017) põhimõtetest. Uurimuses osalemisega ei põhjustatud uuritavatele otsest ega kaudset füüsilist või psühholoogilist kahju, sest uuritavad pidid vaid nõustuma või mitte nõustuma väidetega, mida nende tavapärase käitumise kohta praktikajuhendajana esitati. Uuritavatel küsiti vaid uurimuse eesmärgist lähtuvalt olulisi taustaandmeid, mis ei hõlmanud vastajate nime, sugu, IP aadressi, e-mail aadressi ega täpset töökohta. Küsimustiku mitmekordse täitmise takistamiseks kasutati vastanute arvutitesse kasutajakonto põhiste „küpsiste“ salvestamise meetodit ning sellekohane teavitatus lisati elektroonilise küsimustiku sissejuhatusse. „Küpsiste“ kasutamise meetod ei välista, kuid piirab mitmekordse vastamise võimalust, kuna iga küsimustiku täitmine eeldab erinevat kasutajakontot. Kogutud andmetest moodustus anonüümne andmebaas viisil, kus ka uurijal puudus võimalus isikuid otseselt või kaudselt tuvastada. Andmeid hoiustati vaid elektroonselt LimeSurvey platvormil ja uurija Tartu Ülikooli OneDrive keskkonnas, mis mõlemad on salasõnaga kaitstud ja ainult uurija isiklikus kasutuses. Tuginedes sellele, et uurimuses osalemine ei põhjustanud uuritavatele otsest ega kaudset vaimset või füüsilist kahju ning uurimuses ei kasutatud isikuandmeid ega muid andmeid, mis võimaldaks uurimuses osalenud isikuid tuvastada, ei olnud uurimuse autori ja juhendajate hinnangul uurimuse läbiviimiseks vaja Eetikakomitee

kooskõlastust. Uurimuse läbiviimiseks võeti ühendust regionaalhaiglates teadustööd koordineerivate kontaktisikutega ning saadi nõusolek uurimuse läbiviimiseks vastavalt iga regionaalhaigla sisekorrale. Eetikakomitee kooskõlastuse taotlemiseks oldi aga valmis, kui haiglate sisekord seda nõudnuks ning sellest anti haiglate esindajatele teada.

Uuritavatele tagati kõikne teave, mis oli vajalik uurimuses osalemiseks informeeritud ja vabatahtliku otsuse langetamiseks. Uurimuses osalemise kutse sisaldas uurimuse eesmärgi ja vajadust, uurimuse läbiviimise kohti ja aega, uurimuse kooskõlastatust regionaalhaiglatega, osalemise tingimusi, osalemise vabatahtlikkust ja anonüümsust. Kutses oli ka teave selle kohta, et küsitluse täitmist ja uurijale saatmist loetakse uurimuses osalemise nõusolekuks, mille järgselt ei ole võimalik enam osalemisest keelduda. Seda põhjusel, et osalejate anonüümsuse tagamisest tingituna ei olnud pärast küsimustiku uurijale saatmist enam võimalik vastajaid tuvastada ning sellest tulenevalt ei olnud võimalik konkreetse vastaja andmeid andmebaasist eemaldada. Kutses oli teave andmete hoiustamise, kasutamise, esitamise ja kättesaadavuse kohta (tulevikus) ning uurija ja juhendajate kontaktinfo. Uurimuses osalemise vabatahtlikkust ja keeldumise võimalusest teavitati osalejaid ka LimeSurvey keskkonnas vahetult enne küsimustiku täitmist.

Magistritöö koostamisel kasutati vaid töö teema seisukohalt olulisi teadusallikaid, millele on korrektselt viidatud ning kõik kogutud andmed ja saadud tulemused on esitatud moonutamata. Tulemused publitseeriti üldistatud kujul ning taustaandmete kirjeldamisel jälgiti, et vähemusrühmade esindajad ei oleks ka kaudselt tuvastatavad. Kuigi uurimuse autor on ise käsitletud teemaga praktikajuhendajana seotud, püüti siiski autoripoolset tulemuste moonutamist või valetõlgendamist ning isiklike seisukohtade või eelarvamuste väljendamist vältida. Magistritöö avaldatakse Dspace keskkonnas üks aasta pärast magistritöö edukat kaitsmist.

### **5.3. Uurimuse kitsaskohad**

Uurimuse suurimaks kitsaskohaks võib pidada seda, et uurimuse tegemisel kasutati sihipärast valimit. Gray ja Grove (2020) järgi suurendab esindusliku heterogeense valimi värbamine tulemuste usaldusväarsust, mis aga eeldab juhuvalimit. Sihipärane valim ei taga seega uuritavate esinduslikkust ning uurimuse tulemused näitavad praktikajuhendajate hinnangute trendi/suunda, kuid ei ole üldistatavad. Lisaks sellele oli uurimuse osalenud valim väike (94) ning osalejad jagunesid töökohtade jaotuses ebaproportsionaalselt: Tartu Ülikooli Kliinikum 73,4% (69), Põhja-

Eesti Regionaalhaigla 22,3% (21) ja Tallinna Lastehaigla 4,3% (4). See kinnitab omakorda, et uurimuse valim ei olnud esinduslik. Valimi suurus võis mõjutada andmete analüüsil leitud seoste tugevust ning suurema valimi puhul võinuks selguda uusi seoseid või leitud seosed väljenduda tugevamalt. Uurimuse autori ja juhendajate hinnangul oluks selle uurimuse tegemine juhuvalimiga magistritöö mahtu arvestades liiga mahukas ning väga raskesti teostatav, sest see eeldanuks eelnevalt praktikajuhendajate koguarvu ning üldkogumi mahu ja struktuuri selgitamist. Magistritöö autorile teadaolevalt sellekohane andmebaas aga puudub. Küsitlusuuringu analüüsil ei ole võimalik teha ka seostatud järeldusi, seega on tulemuste konteksti paigutamisel tuginetud autoripoolsetele interpretatsioonidele. Samas on tulemused olulised, sest need annavad suuna edasisteks uurimisteedeks, võimaldavad teha võrdlusi ning hinnata probleemide võimalikku sagedust. Küsitlusuuringud peegeldavad vastajate hinnanguid, arvamust või tajutud kogemusi, mistõttu ei pruugi need peegeldada tõde. Selle tõttu ei pruugi selle küsitlusuuringus esitatud vastused peegeldada praktikajuhendajate reaalselt juhendamispädevust.

Küsimustiku tõlkimiseks soome keelest eesti keelde kasutati tõlkebürood, mis pakub tervishoiualase teksti tõlke teenust. Uurimuse võimalikuks kitsaskohaks on see, et ei kasutatud edasi-tagasi tõlkimist, mis võis põhjustada tõlkes ebatäpsusi. Autor ega juhendajad ei valda soome keelt, seega kasutati tõlke õigsuse hindamiseks küsimustiku autorite poolt kinnitatud ingliskeelset küsimustikku, mis saadi koos soomekeelse küsimustikuga. Samuti hindas tõlke korrektsust Eestis ja Soomes elanud ja mõlemas riigis tervishoiualal töötanud spetsialist, kes valdab väge heal tasemel nii eesti, soome kui ka inglise keelt nii kõnes kui ka kirjas. Kitsaskohaks, mis mõjutas valimi suurust võis olla ka see, et küsimustik tõlgiti vaid eesti keelde, ilma vene keeles vastamise võimaluseta. See otsus tehti, sest uurimuse autor ja juhendajad ei hinda end vene keeles piisavalt pädevaks, et hinnata soome keelest vene keelde tõlgitud küsimustiku sisulist korrektsust ja arusaadavust. Ühtlasi võib Eesti kirjakeele normi tundmist ja järgimist pidada praktikajuhendaja juhendamispädevuse eeltingimuseks ning selle mitte täitmine seab kahtluse alla kogutavate andmete usaldusväärsuse. Lisaks hinnati prooviuuringus küsimustiku selgust ja arusaadavust, mida kinnitasid ka prooviuuringus osalenud praktikajuhendajad. Sellest hoolimata ei saa olla kindel, et kõik uurimuses osalenud praktikajuhendajad said kõikidest küsimustest üheselt aru.

Magistritöö etteantud mahtu ja autori ajalist ressursi arvesse võttes otsustati kasutada ainult elektroonilist küsimustikku, mis võis mõjutada valimi suurust. Elektroonilises keskkonnas võimaldati uuritavatel vastamine pooleli jätta ja hiljem jätkata ning sellest anti uuritavatele

uurimuse kutses teada, kuid pooleli jätanud vastajad võisid selle unustada või mitte leida töö ajal aega küsimustiku täitmiseks, mida võinuks ennetada nii elektroonilise kui ka paber kandjal küsimustiku täitmise võimaldamine. Uurimuse kutse, link ja korduskutsed saadeti regionaalhaiglate kontaktisikute poolt haiglate siseselt uuritavate töö e-posti aadressidele, mille jälgimise kohustus on organisatsioonide sisekorraeeskirjadega reeglina reguleeritud. Samuti on tööandja poolt tagatud tööajal arvuti kasutamise võimalus, mis tagas kõikidele võrdse võimaluse uurimuses osaleda.

Uuritavate värbamist võis mõjutada ka andmete kogumise aja langemine suvisesse puhkuste aega, mis võis põhjustada selle, et kutseid edasi saatma pidavad inimesed võisid olla puhkusel. Selle tulemusena võisid kutse või korduskutsed kõikide õdedeni mitte jõuda ning mille tõttu ei ole ka teada, kui paljude praktikajuhendajateni kutse reaalselt jõudis. Samuti ei saa uurija kindel olla, et kõik kutsete edasisaatjad seda ka tegid, olgu põhjuseks unustamine või isiklikud hoiakud uuritava teema suhtes. Suvisel puhkusel võisid olla ka praktikajuhendajad, kelleni kutse võis jõuda hilinemisega, kuid seda ette arvestades valiti uurimuse kestuseks kuus nädalat ning oldi valmis ka uurimuse aega pikendama, kui vastanute arv oleks kuue nädalaga väga väikeseks jäänud. Kuus nädalat valiti selle tõttu, et see jätab piisava aja küsimustikule vastamiseks ka neile õdedele, kes võtsid uurimuse ajal välja kõik aasta jooksul ette nähtud puhkusepäevad.

Uurimuses osalenute arvu võis mõjutada see, et kõik küsimustiku küsimused olid märgitud kohustuslikeks ning poolikult täidetud küsimustikku ei olnud tehniliselt võimalik uurijatele saata. LimeSurvey platvorm võimaldab näha ka poolikult täidetud ja saatmata küsimustike arvu, mis antud uurimuse puhul oli 45. Otsus mitte võimaldada poolikult täidetud küsimustikkude saatmist uurijale tehti, sest poolikult täidetud küsimustiku põhiosa ei oleks andnud täpselt võrreldavaid tulemusi. Juhendamispädevuse komponendid moodustuvad vastavatest indikaatorküsimustest terviku, mis eeldab kõikidele küsimustele vastamist. Taustaandmete osas oli vaid kaks avatud küsimust (vanus ja töökogemus õena). Neist võis vastajatele mõningal määral probleeme tekitada töökogemuse arvutamine (nt mitmel lapsehoolduspuhkusel olnud või töökohti vahetanud õel), mida oleks saanud lihtsustada vastusevahemikke kasutades.

Uurimistöö usaldusväarsust võis mõjutada ka asjaolu, et iseenda hindamise puhul on oht hinnata ennast kõrgemalt, soovides enda näidata paremast küljest või vastata nii, nagu "on õige". Carter ja Dunning (2008) hinnangul on enesehindamine oma olemuselt keeruline ning enese pädevus ja

isikuomadused hinnatakse tihti kõrgemaks, kui need tegelikult on. Enese kohta võimalikult objektiivse hinnangu andmise eelduseks on hindaja võimekus ennast hinnata. See tähendab, et hindajal peab olema piisavalt teavet oma soorituse kohta, mis hõlmab endas ka tagasisidet, ning teadmised hinnatavate normide kohta. (Carter ja Dunning, 2008.) MCI küsimustikku täites hindasid praktikajuhendajad seda, kas esitatud väited käivad nende kohta või mitte ning millises mahus (*nõustun täielikult, pigem nõustun, pigem ei nõustu, ei nõustu üldse*). Selline skaala ei võimalda vastajal valida neutraalset vastusevarianti ega luba vastata „ei tea / ei oska öelda“, vaid sunnib valima ühe või teise vastuse, mis võis põhjustada enese juhendamispädevuse üle- või alahindamise. Magistritöö autori hinnangul võimaldab läbi indikaatorväidete ja juhendamispädevuse komponentide enese juhendamispädevuse hindamine vähendada enesehindamise ebatäpsust, sest see ei eelda hindajalt hinnatavate normide tundmist ning tugineb hindaja kogemusele praktikajuhendajana (*nt väited: annan, teen, tean, olen tuttav jne*). Autori hinnangul ei kõrvalda see viis aga täielikult enesehindamise ebatäpsust, sest mitme isikuomaduste komponendi indikaatorväite puhul pidid praktikajuhendajad hindama oma hoiakute ja omaduste väljendamist praktikajuhendajana (*nt väited: olen empaatiline, olen kannatlik, minu poole on lihtne pöörduda jne*), mis autori arvates eeldab hindajalt tagasisidel tuginevat kriitilist eneserefleksiooni, millele tuginedes on võimalik end objektiivselt hinnata.

Uurimuse üheks kitsaskohaks võib lugeda ka selle, et kõrgeima omandatud haridustaseme küsimuse vastusevariantideks oli märgitud variandid: rakenduskõrgharidus pluss eriõe väljaõpe ning magistriharidus. Osa eriõe haridusega õdedest on ka magistriharidusega, seega võis vastajal tekkida segadus selles, kumb vastus märkida, sest valida sai vaid ühe vastusevariandi. Andmete analüüsimisel see vastuste jaotus tõenäoliselt vigu ei põhjustanud, sest mõlemad vastused koondati analüüsimiseks ühte gruppi, kuna mõlemad vastused väljendavad kõrgemat haridustaset.

#### **5.4. Tulemuste rakendamise võimalused**

Juhendajate hinnangud enese juhendamispädevusele võimaldavad hinnata õdede tajutavat juhendamisalast koolitusvajadust ning sellele tuginedes kavandada sihipäraseid koolitusi ja muid sekkumisi praktikabaasides juhendamise tõhustamiseks ja juhendamiskultuuri arendamiseks. Magistritöös käsitletu tõstatab Eestis esmakordselt praktikajuhendajate juhendamispädevuse teema praktikajuhendajate endi vaatest, tuginedes teoreetilisele raamistikule. See on oluliseks alguspunktiks praktikabaasides praktika korraldamise ja juhendamise analüüsimises. Tegu on

esimese sellelaadse uurimusega Eestis, mis kirjeldab hetkeolukorda ning annab võimaluse tulemuste võrdlemiseks kordusuuringutega, et hinnata arengut. Tulemustele tuginedes saavad õendusjuhid välja selgitada kitsaskohti oma osakonnas juhendamise korralduses ning koos praktikajuhendajatega analüüsida kehtivat praktikajuhendamise süsteemi ja juhendaja valiku kriteeriume ning teha parandavaid muudatusi. Uurimuse tulemused näitavad, et juhendamiskoolituse läbinud praktikajuhendajad tajuvad koolitustelt saadud kasu, mis väljendub osa juhendamispädevuse komponentidele antud kõrgemate hinnangutena. Tulemused toetavad varasemates uurimustes saadud tulemusi koolituste tõhususest ning sellest lähtuvalt peaksid juhid regulaarselt koos praktikajuhendajatega analüüsima nende koolitusvajadust ning julgustama neid juhendamisalastel koolitustel osalema. Uurimuse tulemustest selgus ka, et juhendajate motivatsioonil juhendada võib olla arenguruumi ning see annab sisendi juhendajate motivatsiooni suurendavate tegevuste kavandamiseks. Tulemuste analüüsimisel kerkinud küsimused on väärtuslik teave praktikajuhendajate juhendamispädevuse edasiseks uurimiseks. Tulemused võimaldavad kavandada tegevusi, mis parandavad õendusüliõpilaste praktika juhendamise ja seeläbi ka õppepraktika kvaliteeti. Pikas perspektiivis saab nii mõjutada ka kogu õendusabi arengut.

## 6. JÄRELDUSED

- Enamasti hindavad Eesti regionaalhaiglate õendusüliõpilaste praktika juhendajad oma juhendamispädevuse MCI küsimustikuga mõõtes keskmiseks. Oma juhendamispädevus hinnatakse kõrgeks juhendaja isikuomaduste ja refleksiooni komponendis. Keskmiseks hinnatakse see töökohal juhendamise, motivatsiooni, eesmärgipärase juhendamise, õppijakeskse hindamise ja arendava tagasiside komponentides. See annab aluse praktikajuhendajate juhendamispädevuse ja praktikabaasides juhendamiskultuuri uurimiseks, mis võimaldaks praktika juhendamise kvaliteeti hinnata ja juhendamise tõhustamiseks sekkumisi kavandada.
- Enese juhendamispädevuse erinevatele komponentidele antud hinnangutel on positiivne seos erinevate juhendaja taustamuutujatega. Enese juhendamispädevuse hindasid kõrgemaks need praktikajuhendajad, kes: olid kõrgema haridustasemega, olid juhendamiskoolituse läbinud, planeerisid praktikandiga aruteluks aja ette, said oma juhendamise kohta tagasisidet praktikandilt, kaastöötajatelt või õendusjuhilt. Sellest lähtuvalt peaks praktikajuhendajate valikul võimalusel eelistama juhendamiskoolituse läbinud praktikajuhendajaid ning praktikabaasid ja haridusasutused peaksid leidma võimalusi praktikajuhendajatele oma juhendamise kohta tagasiside tagamiseks, sest tagasiside saamine võib soodustada enesearengut ja parandada seeläbi praktikajuhendajate hinnanguid oma juhendamispädevusele.
- Praktikabaaside juhid peaksid väärtustama praktika juhendajaid ja juhendajate enesearengut nii juhendamises kui ka kutsealal ning koos haridusasutustega leidma senisest veel enam võimalusi praktikajuhendajate koolitamiseks ja toetamiseks. Praktikabaaside juhid saavad praktikajuhendajaid toetada läbi juhendamiskoolituste läbimise kohustuslikuks muutmise, läbi selgete juhendamistavade loomise ja juhendamisprotsessi ühtlustamise. Oluline on edaspidi välja selgitada, millist tuge täpselt praktikajuhendajad enda hinnangul vajavad ning mis on nende hinnangul praktika juhendamist takistavad tegurid.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Arstiõppe, loomaarstiõppe, proviisoriõppe, hambaarstiõppe, ämmaemandaõppe, õeõppe, arhitektiõppe ja ehitusinseneriõppe raamnõuded. (2019). RT I, 31.07.2019, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/131072019006?leiaKehtiv>
- Asberg, M. (2008). Eesti tervishoiu kõrgkoolide õendusüliõpilaste hinnang õpikeskkonnale ja mentorlusele kliinilisel õppepraktikal. Magistritöö. Tartu Ülikool. Tartu.
- Carter, T. J. ja Dunning, D. (2008). Faulty Self-Assessment: Evaluation Ones' Own Competence Is an Intrinsically Difficult Task. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1): 346-360. DOI:10.1111/j.1751-9004.2007.00031.x
- Comparcini, D., Cicolini, G., Simonetti, V., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., & Tomietto, M. (2020). Developing mentorship in clinical practice: Psychometrics properties of the Mentors' Competence Instrument. *Nurse Education in Practice*, 43: 102713. DOI:10.1016/j.nepr.2020.102713
- Corder, G. W. & Foreman, D. I. (2014). Nonparametric statistics. A Step-by-Step Approach. Wiley
- Dobrowolska, B., McGonagle, I., Kane, R., Jackson, C. S., Kegl, B., Bergin, M., Cabrera, E., Cooney-Miner, D., Di Cara, V., Dimoski, Z., Kekus, D., Pajnikihar, M., Prlić, N., Sigurdardottir, A. K., Wells, J., & Palese, A. (2016). Patterns of clinical mentorship in undergraduate nurse education: A comparative case analysis of eleven EU and non-EU countries. *Nurse Education Today*, 36, 44–52. DOI:10.1016/j.nedt.2015.07.010

Euroopa Parlament ja Nõukogu. (2005). Direktiiv 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:32005L0036>

Euroopa Parlament ja Nõukogu. (2013). Direktiiv 2013/55/EL kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A32013L0055>

Flott, E. A., & Linden, L. (2016). The clinical learning environment in nursing education: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72(3), 501–513. Doi: 10.1111/jan.12861

Freimann, J. (2012). Õdede hinnangud oma pädevusele Tartu Ülikooli Kliinikumis. Magistritöö Tartu Ülikool. Tartu.

Gray, J. R., & Grove, S. K. (2020). Burns & Grove's The Practice of Nursing research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence (9th Edition). Elsevier, 2020.

Haigla liikide nõuded. (2023). RT I, 23.05.2023, 14.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/123052023014?leiaKehtiv>

Jokelainen, M., Turunen, H., Tossavainen, K., Jamookeeah, D., & Coco, K. (2011). A systematic review of mentoring nursing students in clinical placements. *Journal of Clinical Nursing*, 20(19-20):2854–2867). DOI: 10.1111/j.1365-2702.2010.03571.x

Kiljako, M., Lenk-Adusoo, M., Teuri, R., Kuusisto, H., Bruus, I. (2021). Undergraduate Nursing Students' Evaluations of Learning Medication Management in Clinical Practice. *Nursing Education, Research, & Practice*, 11(2): 15-22.

- L'Ecuyer, K. M., Hyde, M. J., & Shatto, B. J. (2018). Preceptors' Perception of Role Competency. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 49(5): 233-240. DOI:10.3928/00220124-20180417-09
- Liang, H. Y., Tang, F. I., Wang, T. F. & Yu, S. (2021). Evaluation of Nurse Practitioners' Professional Competence and Comparison of Assessments Using Multiple Methods: Self-Assessment, Peer Assessment, and Supervisor Assessment. *Asian Nursing Research*, 15: 30-36. DOI:10.1016/j.anr.2020.10.004
- Linnerud, S. C. W., Olaussen, C., Zlamal, J., Kvande, M. E., Haddeland, K., Nes, A. A. G. (2024). The Norwegian version of the nursing student mentor's competence instrument (MCI): A psychometric validation study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 6: 100183. DOI: 10.1016/j.ijnsa.2024.100183
- Mikkonen, K., Tomietto, M., Cicolini, G., Kaucic, B. M., Filej, B., Riklikiene, O., Juskauskienė, E., Vizcaya-Moreno, F., Pérez-Cañaveras, R. M., De Raeve, & P., Kääriäinen, M. (2020). Development and testing of an evidence-based model of mentoring nursing students in clinical practice. *Nurse Education Today*, 85: 104272. DOI:10.1016/j.nedt.2019.104272
- Mikkonen, K., Tomietto, M., Tuomikoski, A-M., Kaučič, B. M., Riklikiene, O., Vizcaya-Moreno, F., Pérez-Cañaveras, R. M., Filej, B., Baltinaite, G., Cicolini, G., Kääriäinen, M. (2022). Mentors' competence in mentoring nursing students in clinical practice: Detecting profiles to enhance mentoring practices. *Nursing Open*, 9(1): 593–603. DOI:10.1002/nop2.1103
- Mills, J. A., Middleton, J. W., Schafer, A., Fitzpatrick, S., Short, S., & Cieza, A. (2020). Proposing a re-conceptualisation of competency framework terminology for health: A scoping review. *Human Resources for Health*, 18(1). DOI: 10.1186/s12960-019-0443-8

- Mulder, M. (Ed.). (2017). *Competence-based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education (Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects, vol. 23)*. Springer International Publishing.
- Parm, L. (2013). *Õendusüliõpilaste hinnang kliinilisele õpikeskkonnale ja juhendamisele – võrdlev kirjeldav uurimus*. Magistritöö. Tartu Ülikool. Tartu.
- Pramila-Savukoski, S., Juntunen, J., Tuomikoski, A.-M., Kääriäinen, M., Tomietto, M., Kaučič, B. M., Filej, B., Riklikiene, O., Vizcaya-Moreno, M. F., Perez-Cañaveras, R. M., De Raeve, P., & Mikkonen, K. (2019). Mentors' self-assessed competence in mentoring nursing students in clinical practice: A systematic review of quantitative studies. *Journal of Clinical Nursing*, 29: 684–705. DOI:10.1111/jocn.15127
- Registrite ja Infosüsteemide Keskus. (2024). E-äriregister. <https://ariregister.rik.ee/est>
- Ryan, C. L., Cant, R., Hughes, L., Ahchay, D., & Strickland, K. (2024). Core competencies for Registered Nurse preceptors: A mapping review of quantitative studies. *Nursing Open*, 11:2. DOI: 10.1002/nop2.2076
- Tartu Ülikooli eetikakeskus ja Eesti Teadusagentuur. (2017). *Hea teadustava*. Tartu Ülikooli eetikakeskus. Tartu
- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., & Kääriäinen, M. (2018a). Development and psychometric testing of the nursing student mentors' competence instrument (MCI): A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68: 93–99. DOI:10.1016/j.nedt.2018.05.028

- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., & Kääriäinen, M. (2018b). The competence of nurse mentors in mentoring students in clinical practice – A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 71: 78–83. Doi:10.1016/j.nedt.2018.09.008
- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., Juvonen, S., Sivonen, P., & Kääriäinen, M. (2020a). How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice - A quasi-experimental study'. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 34: 230-238. DOI:10.1111/scs.12728
- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Kääriäinen, M. (2020b). Nurses' experiences of their competence at mentoring nursing students during clinical practice: A systematic review of qualitative studies. *Nurse Education Today*, 85: 104258 DOI:10.1016/j.nedt.2019.104258
- Ulrich, B., Harper, M. G., Maloney, P., Warren, J. I., Whiteside, D., & MacDonald, R. (2025). National Preceptor Competency Consensus Study. *The Journal of Nursing Administration*, 55(1): 14–21. DOI:10.1097/NNA.0000000000001523
- Vahtramäe, A. (2006). Tartu Tervishoiu Kõrgkooli õe põhiõppe õppekava järgi õppivate üliõpilaste kogemused haiglapoolsest juhendamisest sisehaige õenduse õppepraktikal sihtasutuses Tartu Ülikooli Kliinikum. Magistritöö. Tartu Ülikool. Tartu.
- Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., & Varendi, M. (2011). Praktika kõrgkoolis. Sihtasutus Archimedes. Tartu.
- Virro, K. (2017). Praktikajuhendajate koolituse läbinud õdede kogemused õppemeetodite rakendamisest praktikantide juhendamisel sihtasutuses Tartu Ülikooli Kliinikum: kvalitatiivne sisuanalüüs. Magistritöö. Tartu Ülikool. Tartu.

WHO. (2022). Global competency and outcomes framework for universal health coverage. World Health Organization, Geneva.

Wu, X. V., Chi, Y., Panneer Selvam, U., Devi, M. K., Wang, W., Chan, Y. S., Wee, F. C., Zhao, S., Sehgal, V., Ang, N. K. E. (2020). A Clinical Teaching Blended Learning Program to Enhance Registered Nurse Preceptors' Teaching Competencies: Pretest and Posttest Study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(4): e18604. DOI: 10.2196/18604

## LISAD

### Lisa 1. Kogutud taustaandmed

#### 1. Vanus aastates (avatud küsimus)

.....

#### 2. Töökoht

- SA Põhja-Eesti Regionaalhaigla
- SA Tallinna Lastehaigla
- SA Tartu Ülikooli Kliinikum

#### 3. Kõrgeim omandatud haridustase

- Keskeriharidus/kutseharidus
- Tasemeõppe teel saadud rakenduskõrgharidus
- Rakenduskõrgharidus
- Rakenduskõrgharidus + eriõe väljaõpe
- Magistriharidus
- Muu, ..... (täpsustage)

#### 4. Töökogemus õena aastates (avatud küsimus)

.....

#### 5. Millises rollis õendusüliõpilasi juhendate?

- olen alati kaasjuhendaja
- olen tavaliselt kaasjuhendaja
- olen alati põhijuhendaja
- olen tavaliselt põhijuhendaja
- olen enam-vähem võrdselt mõlemas rollis

#### 6. Kuidas on Teie töökohas korraldatud praktikajuhendamine?

- põhijuhendaja juhendab praktikanti igal praktikapäeval
- põhijuhendaja juhendab praktikanti suurema osa praktika ajast
- põhijuhendaja juhendab praktikanti vähemalt poole praktika ajast
- põhijuhendaja juhendab praktikanti nii palju kui võimalik, kuid selle osa maht ei ole määratud

**7. Viimasest õendusüliõpilase juhendamisest on möödunud ...**

- juhendan praegu / alla 1 nädala
- vähemalt 1 nädal, kuid alla 1 kuu
- vähemalt 1 kuu, kuid alla 6 kuu
- vähemalt 6 kuud, kuid alla 1 aasta
- vähemalt 1 aasta

**8. Kui palju aega tavaliselt planeerite praktikandiga praktikapäeval kogetu üle arutlemiseks?**

- ei arutle tavaliselt praktikandiga juhendamispäeval kogetu üle
- ei planeeri tavaliselt sellist aega ette, kuid teen seda võimalusel/vajadusel
- planeerin tavaliselt kuni 10 minutit
- planeerin tavaliselt üle 10 minuti
- muu variant, ..... (täpsustage)

**9. Kas olete läbinud praktikajuhendamise koolituse?**

- Jah, olen
- Ei ole
- Ei oska öelda

**10. Oma praktika juhendamise kohta saate tagasisidet... (valige kõik sobivad vastusevariandid)**

- praktikandilt
- õendusjuhilt/asutuselt
- kaastöötajatelt
- Tervishoiu Kõrgkoolilt
- ei saa tagasisidet juhendamise kohta
- muu variant, .....(täpsustage)

## Lisa 2. Originaalküsimustiku autori luba küsimustiku tõlkimiseks ja kasutamiseks

Instrument Use Agreement

©University of Oulu

### Mentors' Competence Instrument (MCI) and Mentors' Cultural Competence Instrument (MCCI)

#### User Agreement

I agree to commit to the settled rules involving agreement of the instruments' usage for scientific purposes.

The self-assessment Mentors' Competence Instrument (MCI) and Mentors' Cultural Competence Instrument (MCCI) have been designed for the purpose of describing mentors' competence to mentor nursing students in the clinical environment.

- The instruments are under the copyright of Research Unit of Nursing Science and Health Management, research group of educational research, University of Oulu, and should always be acknowledged for its original source in the publication.
- The instruments to be used in its original format without changes made to the items. All requests for possible minor changes should be primarily discussed with the author (Prof. Dr. Kristina Mikkonen & Ashlee Oikarainen) and further mutually agreed.
- The instruments should not to be published in its original format without authors' consultation.
- The authors will present an electronic or paper version publication where the instruments have been used in the empirical study.
- The instruments should not to be electronically distributed to other parties unless this involves data collection of an empirical study and agreement has been made with the authors.
- The instruments are not to be translated into different languages without discussing the matter with the main authors. In this agreement the language of translation is Lithuanian, Slovenian, Italian, Spanish, Swedish, Netherland, Norwegian, Turkish, English and Japanese.
- The instruments should not to be used for any commercial or other non-scientific purposes.

Name: KAIRI KEIDONG


Address and your University: TARTU UNIVERSITY  
ÜLIKOOI 18, 50090 TARTU

Name of your research project: MASTERS' THESIS TO DESCRIBE  
MENTORS' COMPETENCE TO MENTOR  
NURSING STUDENTS DURING CLINICAL  
PRACTICE

Language version of the used scale: ESTONIAN

Permission for usage granted: TO TRANSLATE AND TO USE *Kristina Mikkonen*

*28.6.2022, Oulu*

Your signature: 

Date and Place: 27.06.2022 TARTU

### Lisa 3. Originaalküsimustiku autori luba küsimustiku magistritöös avaldamiseks

#### RE: The MCI and permission to change demographic questions



Kristina Mikkonen <Kristina.Mikkonen@oulu.fi>



Adressaat: Kairi Keidong

E, 05.12.2022 11:36

Vastasite E, 05.12.2022 12:14

Dear Kairi,

Background questions are not part of the MCI and you can use and modify those freely. You don't need permission for those at all.

Did we sign agreement about usage of MCI together with you? If we did, that includes permission to publish.

If you could let me know!

Best wishes, Kristina

---

**From:** Kairi Keidong <kairi.keidong@ut.ee>

**Sent:** sunnuntai 4. joulukuuta 2022 12.12

**To:** Kristina Mikkonen <Kristina.Mikkonen@oulu.fi>

**Subject:** The MCI and permission to change demographic questions

Dear Dr. Mikkonen

I contacted You last June about the MCI and received permission to use it and translate it into Estonian for my Master's thesis research. I am currently working on the project with my supervisors and we have come to an understanding that we need to change, add or remove some of the demographic questions listed before the instrument. My university requires written consent from the author for that, but an email stating clear permission would suffice. Also, it has been brought to my attention that I will also need Your permission to publish my Master's thesis and research that uses the MCI in the future.

Therefore I kindly ask You for Your permission to change, add or remove the demographic questions for the MCI questionnaire. Also, I ask for Your permission to publish my research using the MCI.

Sincerely,

Kairi Keidong

Department of Nursing Science

Faculty of Medicine

University of Tartu

Puusepa 1a, Tartu 50406, Estonia

E-mail: [kairi.keidong@ut.ee](mailto:kairi.keidong@ut.ee)

## Lisa 4. Kohandatud küsimustik

MENTOR COMPETENCE INSTRUMENT (MCI)				
I. JUHENDAMINE TÖÖKOHAL	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Pigem nõus	Täiesti nõus
I.1. Olen tuttav õeõppe raamõuetega kliinilise praktika sisu ja omandatavate pädevuste kohta				
I.2. Olen kursis õliõpilase praktika juhendamise protsessiga oma organisatsioonis				
I.3. Tunnen õliõpilaste juhendamise kokku lepitud tavaõid				
I.4. Tegutsen õliõpilase juhendamisel õldlevinud tava kohaselt				
I.5. Olen tuttav osakonnas õliõpilase juhendamise eest vastutava isiku (nt õendusjuhi) õlesannete ja kohustustega				
I.6. Olen tuttav õliõpilase juhendaja õlesannete ja kohustustega				
<b>II. JUHENDAJA ISIKUOMADUSED</b>				
II.1. õliõpilasel on lihtne minu poole põõrduda				
II.2. Olen õliõpilast juhendades empaatiline				
II.3. Olen õliõpilast juhendades paindlik				
II.4. Olen õliõpilast juhendades kannatlik				
II.5. Julgustan õliõpilast				
II.6. Väärtustan õliõpilast ravimeeskonna liikmena				
II.7. Olen juhendajana õliõpilase suhtes õiglane				
<b>III. JUHENDAJA MOTIVATSIOON</b>				
III.1. Positiivõsed kogemused juhendamises aitavad minul mõista oma juhendamise võimekust				
III.2. Kolleegide julgustus suurendab minu entusiasmi õliõpilasi juhendada				
III.3. Edasiviiv tagasiside praktikajuhendajana tegutõemõisest suurendab minu motivatsiooni õliõpilasi juhendada				
III.4. Soovin praktikajuhendajana rohkem õppida ja ennast arendada				
III.5. Olen huvitatud õliõpilaste juhendamisest				
<b>IV. EESMÄRGIPÄRANE JUHENDAMINE</b>				
IV.1. Suunan õliõpilast seadma endale eesmäärke praktika õpivõljundite saavutamiseks				
IV.2. Selgitan võlja, kas õliõpilase seatud eesmärgid on piõsavalt konkreetsed praktika käigus õpivõljundite saavutamiseks				
IV.3. Selgitan võlja, kas õliõpilase seatud eesmärgid sobivad praktikakohas pakutavate õppimisvõimalustega				
IV.4. Selgitan õliõpilasele, mida temalt praktika ajal oodatakse enda eesmärgide saavutamiseks				
IV.5. Annan õliõpilasele tagasisidet tema seatud eesmärgidele				
IV.6. Julgustan õliõpilast oma eesmärgide saavutamist iseseõsvalt jõlgima				

(jõtkub)

<b>V. REFLEKTSIOON</b>	<b>Ei nõustu üldse</b>	<b>Pigem ei nõustu</b>	<b>Pigem nõus</b>	<b>Täiesti nõus</b>
V.1. Püüdlen üliõpilasega vesteldes vastastikkuse kogemuse jagamise poole				
V.2. Püüan vesteldes tekitada turvalise õhkkonna				
V.3. Julgustan üliõpilast jagama oma kogemusi				
V.4. Suhtun üliõpilase kogemustesse empaatiliselt				
V.5. Teadvustan endale, et üliõpilase kogemused on tema jaoks erilised ja tema õppetöö seisukohast tähtsad.				
V.6. Usun, et üliõpilasega arutelu tema kogemuste üle toetab teda õpingutes edasijõudmisel				
<b>VI. ÕPPIJAKESKNE HINDAMINE</b>				
VI.1. Julgustan meenutama kogemust sellisena, nagu need olid, ja neile hinnangut andma				
VI.2. Juhendan üliõpilast, kuidas enesehindamise ajal tulla toime võimalike negatiivsete tunnetega				
VI.3. Palun üliõpilasel analüüsida kriitiliselt ja terviklikult, miks olukorrad kujunesid just niisugusteks				
VI.4. Julgustan üliõpilast hindama olukorda mitmest erinevast aspektist ja leidma juhtunule alternatiivseid selgitusi				
VI.5. Rõhutan, et enesearengu hindamine võib tuua esile uusi mõtteid, tundeid ja tegusid, mille võimalustest üliõpilane enne ei teadnudki				
VI.6. Innustan üliõpilast kahtlema selles, mida peetakse iseenesestmõistetavaks				
VI.7. Toetan üliõpilast omaenda tegevuse hindamisel				
VI.8. Julgustan üliõpilast kogu praktika jooksul oma kogemusi aktiivselt analüüsima				
VI.9. Analüüsin koos üliõpilasega, milliseid tegevusi ja kuidas võiks arendada				
<b>VII. ARENDAV TAGASISIDE</b>				
VII.1. Kliinilise praktika lõpuks annan üliõpilase praktikasooritusele edasiviiva hinnangu				
VII.2. Annan tagasisidet kohe pärast tegevust				
VII.3. Annan tagasisidet üliõpilase arenguks ja tulevikuks				
VII.4. Annan tagasisidet, et üliõpilane saaks vajaduse korral oma tegutsemisviisi korrigeerida				

## Lisa 5. Prooviuringu küsimused

### Prooviuringu küsimused

1. Kas mõni küsimus tundus imelik või ebatavaline? Millised küsimused ning miks?
2. Kas mõne küsimuse puhul jäi arusaamatuks, mida täpselt küsiti? Milliste küsimuste puhul ning miks?
3. Kui lihtne või keeruline oli üldiselt küsimustele vastata? Miks?
4. Kas mõne küsimuse puhul tundsite, et teie vastuseid suunatakse? Milliste küsimuste puhul ning miks?
5. Kas mõne küsimuse puhul oleks vaja muuta/lisada vastusevariante? Milliste küsimuste puhul ja miks?
6. Kas esines küsimusi, millele Te ei oleks soovinud vastata? Millistele küsimustele ja miks?
7. Kas juhised küsimustiku täitmiseks olid selged ja arusaadavad või tekitas miski segadust? Palun selgitage täpsemalt.
8. Milliseid mõtteid tekitas Teis uuringus osalemise kutse? Kas kutse oli selge ja arusaadav? Kas tundsite, et midagi jäi puudu või miski kordus/oli üleaarne? Palun selgitage täpsemalt.
9. Kas elektrooniline keskkond mõjutas Teie küsimustikule vastamist? Kas keskkond oli kasutajasõbralik või vajaks miski muutmist? Palun selgitage täpsemalt.
10. Kui kaua võttis küsimustikule vastamine umbkaudselt aega?

## **Lisa 6. Kutse uurimuses osalemiseks**

### **Austatud õde,**

Kutsume Teid osalema küsitlusuuringus, mille eesmärk on kirjeldada õendusüliõpilaste kliinilise praktika juhendajate hinnanguid enese juhendamispädevustele Eesti regionaalhaiglates ning kirjeldada hinnangute seoseid taustaandmetega. Küsimustel pole õigeid ega valesid vastuseid ning vastustega ei hinnata Teie teadmisi, vaid uuritakse Teie hinnanguid iseenda tavapäraselekäitumisele juhendajana. Tulemused annavad ülevaate juhendajate koolitusvajadusest ning annavad võimaluse parendada õendusüliõpilaste juhendamise kvaliteeti. Uuring viiakse läbi Põhja-Eesti Regionaalhaiglas, Tallinna Lastehaiglas ja Tartu Ülikooli Kliinikumis perioodil juuli-august 2023.

Olete oodatud osalema, kui Te töötate õena, juhendate õendusüliõpilasi kliinilise praktika ajal ning olete valmis küsimustikule vastata eesti keeles. Uuringus osalemine on vabatahtlik ja anonüümne ning elektroonilise küsimustiku täitmine võtab aega kuni 10 minutit. Küsimustikku saate täita Teile sobival ajal ning vajadusel on võimalik täitmine katkestada ja hiljem jätkata või osalemisest loobuda. Küsimustiku täitmist ja saatmist uurijale loetakse uuringus osalemiseگانõustumiseks ning pärast seda pole võimalik enam osalemisest keelduda.

Uuring on kooskõlastatud regionaalhaiglatega ning viiakse läbi lähtuvalt Hea Teadustava põhimõtetest. Kogutud andmed hoiustatakse Tartu Ülikooli serveris, millele on ligipääs vaid uurijal ning andmeid kasutatakse vaid käesolevas uurimistöös magistritöö raames. Tulemused avalikustatakse üldistatud kujul, tulemusi tutvustatakse uurimiskeskcondades ja uurimistöö on pärast valmimist kättesaadav Tartu Ülikooli elektroonilises andmebaasis DSpace.

Küsimuste korral võtke palun uurijaga ühendust e-posti teel aadressil: [kairi.keidong@ut.ee](mailto:kairi.keidong@ut.ee).

Lugupidamisega,

Kairi Keidong

õendusteaduste magistrant, uurimistöö läbiviija, Tartu Ülikool

Juhendajad:

Merle Seera, õendusteaduste õppetool, vastutav uurija, Tartu Ülikool

Ireen Bruus, õenduse ja ämmaemanduse osakonna juhataja, Tartu Tervishoiu Kõrgkool

Lisa 7. Seosed taustaandmete ja enese juhendamispädevusele antud hinnangute vahel

Tabel A3. Seosed praktikajuhendajate taustaandmete ja enese juhendamispädevuse komponentidele antud hinnangute vahel (n = 94)

Taustaandmed	df		Juhendamispädevuse komponendid						
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Vanus	4	$\chi^2$	2,44	0,86	1,83	4,68	2,72	2,11	5,35
		p-väärtus	0,655	0,930	0,766	0,322	0,605	0,715	0,254
Kõrgeim omandatud haridustase		U	657,5	829,5	915,0	678,0	738,5	763	868,5
		p-väärtus	<b>0,007</b>	0,190	0,535	<b>0,011</b>	<b>0,037</b>	0,067	0,314
		$\rho$	0,28			0,26	0,22		
		p-väärtus	<b>0,006</b>			<b>0,010</b>	<b>0,037</b>		
Töökogemus öena	3	$\chi^2$	2,46	0,79	2,46	5,51	1,41	1,44	2,37
		p-väärtus	0,482	0,851	0,482	0,138	0,704	0,205	0,499
Roll juhendamisel	2	$\chi^2$	2,91	5,39	5,01	4,97	1,05	3,17	0,90
		p-väärtus	0,234	0,068	0,082	0,083	0,591	0,205	0,639
Juhendamise korraldus töökohas		U	764,5	992,0	913,5	792,5	884,5	941,0	924,5
		p-väärtus	0,067	1,00	0,528	0,107	0,377	0,683	0,582
Viimasest juhendamisest möödunud aeg	2	$\chi^2$	2,24	1,39	3,30	0,96	0,73	2,44	0,93
		p-väärtus	0,326	0,500	0,192	0,619	0,695	0,295	0,627
Aruteluks planeeritud aeg	2	$\chi^2$	7,34	6,91	2,15	10,39	5,66	5,77	4,06
		p-väärtus	<b>0,025</b>	<b>0,032</b>	0,342	<b>0,006</b>	0,059	0,056	0,131
		$\rho$	0,27	0,13		0,23			
		p-väärtus	<b>0,010</b>	0,200		<b>0,020</b>			
Juhendamiskoolituse läbinud		U	681,0	1045,5	868,0	695	1029,5	919,5	1015,0
		p-väärtus	<b>0,002</b>	0,834	0,113	<b>0,003</b>	0,734	0,239	0,652
		$\rho$	0,31			0,30			
		p-väärtus	<b>0,002</b>			<b>0,003</b>			
Tagasiside saamine praktikandilt		U	615,5	641,5	629,0	381,0	598,0	491,5	608,0
		p-väärtus	0,099	0,082	0,065	<b>&lt;0,001</b>	<b>0,031</b>	<b>0,002</b>	<b>0,04</b>
		$\rho$				0,42	0,22	0,31	0,21
		p-väärtus				<b>&lt;0,001</b>	<b>0,031</b>	<b>0,002</b>	<b>0,039</b>
Tagasiside saamine kaastöötajatel		U	331,0	460,5	477,0	275,5	500,5	360,0	340,5
		p-väärtus	<b>0,006</b>	0,168	0,229	<b>0,001</b>	0,328	<b>0,016</b>	<b>0,008</b>
		$\rho$	0,28			0,34		0,25	0,27
		p-väärtus	<b>0,006</b>			<b>0,001</b>		<b>0,015</b>	<b>0,007</b>
Tagasiside saamine õendusjuhilt		U	320,0	474,5	428,0	358,0	465	314,5	433,5
		p-väärtus	<b>0,023</b>	0,565	0,277	0,062	0,488	<b>0,020</b>	0,298
		$\rho$	0,24					0,24	
		p-väärtus	<b>0,022</b>				<b>0,019</b>		

1. juhendamine töökohal, 2. juhendaja isikuomadused, 3. juhendaja motivatsioon, 4. eesmärgipärane juhendamine, 5. refleksioon, 6. õppijakeskne hindamine, 7. arendav tagasiside  
Tumedalt on välja toodud statistiliselt olulised p-väärtused ( $p < 0,05$ )