



Hanna Kuusio, Satu Cleve

Tutortoiminta sosiaali- ja terveys- alan oppimisympäristössä

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus HyMy-Kylälle

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Bioanalytiikko (AMK), Sairaanhoidtaja (AMK),

Bioanalytiikan tutkinto-ohjelma, Sairaanhoidotyön tutkinto-ohjelma,

Opinnäytetyö

28.5.2021

Tekijä	Hanna Kuusio, Satu Cleve
Otsikko	Tutortoiminta sosiaali- ja terveystieteiden oppimisympäristössä
Sivumäärä	26 sivua + 3 liitettä
Aika	28.5.2021
Tutkinto	Bioanalyttikko (AMK), Sairaanhoidtaja (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Ohjaajat	Lehtori Kristiina Heinonen (FT) Yliopettaja Riitta Lumme
<p>Tutorointi tarkoittaa opastamista, ohjaamista, tukemista ja auttamista. Siinä kokeneempi henkilö auttaa uutta henkilöä tutustumaan uuteen paikkaan, toimintatapoihin ja tiloihin. Tutortoimintaa voidaan toteuttaa erilaisissa ympäristöissä ja siitä käytetään myös termejä mentorointi, vertaistutorointi ja vertaisohjaus. HyMy-kylä on Metropolia Ammattikorkeakoulun Myllypuron kampuksella toimiva oppimisympäristö, jossa opiskelijat suorittavat opintoihin kuuluvia käytännön harjoitteluja opetusasiakkaiden avulla, ohjaavan opettajan valvonnassa.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jossa etsittiin vastausta seuraaviin tutkimuskysymyksiin: mitä on tutortoiminta ja miten tutortoimintaa toteutetaan sosiaali- ja terveystieteillä? Opinnäytetyön aineisto koostuu yhdeksästä (n=9) englanninkielisestä tutkimuksesta. Aineiston hakuprosessissa tehtiin sekä manuaalisia että systemaattisia hakuja. Tutkimuskysymykset ohjasivat aineiston valintaa. Kirjallisuuskatsauksen menetelmänä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata aikaisemman tiedon perusteella tutorointia ja sen toteutusta sosiaali- ja terveystieteillä, sekä alan koulutuksissa että työpaikossa. Tavoitteena on lisätä tietoa ohjaustoiminnasta ja tuottaa HyMy-kylälle dokumentti, joka sisältää listauksen hyvistä toimintatavoista ohjaukseen liittyen.</p> <p>Tuloksissa nousi esille useampia kokonaisuuksia (6), mutta lähes kaikissa tutkimuksissa oli pääasiassa todettu saman suuntaisia asioita. Havaitut kokonaisuudet olivat; ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaussuhde, ohjattavan tarpeiden huomioiminen, ohjaustoiminnan toteutustavat, ohjauksen hyödyn laaja-alaisuus, motivoivat tekijät sekä ohjaajan yksilöllisyys.</p> <p>Tuloksistamme hyötyy jokainen organisaatio, jossa ohjaustoimintaa toteutetaan. Ohjaustoiminnan kehittämiseksi olisi kuitenkin hyvä lisätä eri alojen tutkimusta ohjaajien koulutus- ja tukitarpeiden tunnistamiseksi. Toisaalta tutkimuksen aiheena voisi myös olla, miten päteviä ohjaajia valitaan sekä miksi heitä tulisi kouluttaa.</p>	
Avainsanat	Tutori, mentori, ohjaustoiminta

Author	Hanna Kuusio, Satu Cleve
Title	Tutortoiminta sosiaali- ja terveysalan oppimisympäristössä
Number of Pages	26 pages + 3 appendices
Date	28 May 2021
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Biomedical Laboratory Science, Nursing and Health Care
Instructors	Kristiina Heinonen, Senior Lecture (PhD) Riitta Lumme, Principal Lecturer
<p>Tutoring means guidance, directing, supporting and helping. For example, an individual new to an environment can learn about the environment and its procedures from more established or experienced individuals. Tutoring can be implemented in various different environments and it is synonymous to the terms mentoring, peer tutoring and peer counselling. HyMy-Village (Wellbeing from Myllypuro) is learning and development environment based in Metropolia University of Applied Sciences Myllypuro campus. There students are undergoing a practical internship as part of their studies, under the supervision of a supervising teacher.</p> <p>This thesis is a descriptive literature review, in which the answers to the following research questions were sought: What is tutoring and how is tutoring being practiced in the social and healthcare industries? The material in this thesis consists of nine (9) studies, all of which are in English. Both manual and systematic searches were performed in the material search process. The research questions guided the selection of the material. The literature review was analysed by inductive content analysis.</p> <p>The purpose of the thesis is to survey and describe tutoring and its practical implementation in the social and health care industries, both in the educational institutions and workplaces, based on previous studies. The goal is to increase awareness related to tutoring in the industry and to produce a document for the HyMy-village that contains information on tutoring best practices.</p> <p>While performing the literary review, several topics emerged (6), but for the most part the reviewed studies had noted very similar matters. The six topics were: The guidance relationship between the tutor and tutee, considering the needs of the tutee, implementation of the tutoring, listing the benefits of the tutoring, motivational factors in tutoring and the individuality of the tutor.</p> <p>Our results benefit every organisation that practices tutoring. Nevertheless, to improve the level of tutoring it would be beneficial to increase research on tutoring, specifically to identify further needs for training and support for the tutors. On the other hand, research could also focus on how qualified tutors are selected and why they should be trained.</p>	
Keywords	Tutor, mentor, tutoring

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutortoiminta ja ohjaaminen	2
2.1	Keskeiset käsitteet	2
2.1.1	Tutor	2
2.1.2	Tutortoiminta	3
2.1.3	Vertaistutorointi	3
2.1.4	Mentorointi	3
2.1.5	Aktori	4
2.1.6	Sosiaali- ja terveysala	4
2.2	Ohjaustoiminnan historiaa	4
2.3	Kokemuksia ohjaustoiminnasta	4
3	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	7
4	Tiedonhaku	8
4.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	8
4.2	Aineiston keruu	9
4.3	Aineiston analysointi	10
5	Tulokset	12
5.1	Ohjaustoiminta	12
5.1.1	Ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaussuhde	14
5.1.2	Ohjattavan tarpeiden huomioiminen	15
5.1.3	Ohjauksen toteutustapoja	16
5.1.4	Ohjauksen hyödyn laaja-alaisuus	17
5.1.5	Ohjaukseen motivoivat tekijät	18
5.1.6	Tutorin yksilöllisyys	19
6	Pohdinta	19
6.1	Tulosten pohdinta	19
6.2	Eettisyyden pohdinta	20
6.3	Luotettavuuden pohdinta	21
6.4	Tulosten hyödynnettävyys ja kehittämis ehdotus/jatkotutkimus	21
6.5	Ammatillinen kasvu	22
	Lähteet	24

Liitteet

Liite 1. Tiedonhaun prisma (Page ym. 2021).

Liite 2. Aineisto taulukko

Liite 3. Tutortoiminta posterit

1 Johdanto

Tutortoiminta eli tutorointi tarkoittaa opastamista, ohjaamista, tukemista ja auttamista. Tutorointi on toimintaa, jossa kokeneemmat opiskelijat tai työntekijät auttavat uutta henkilöä perehtymään uuteen paikkaan sekä auttavat ja ohjeistavat opiskelijaa tai työntekijää mahdollisissa pulmissa. Tutor tukee uuden henkilön asettumista kouluun tai työpaikkaan. (Suomi Sanakirja 2020 s.v. tutor, tutortoiminta.)

Aiheena opinnäytetyössä on tutortoiminta osana HyMy-kylän toimintaa. Aihe on valikoitunut HyMy-kylän tarjoamista opinnäytetyöaiheista, joita on mahdollista toteuttaa moniammatillisesti. HyMy-kylä on Metropolian Ammattikorkeakoulun Myllypuron kampuksella toimiva oppimisympäristö, jossa opiskelijat suorittavat opintoihin kuuluvia käytännön harjoitteluja ohjaavien opettajien valvonnassa. Harjoitustilanteet ovat asiakastilanteita, joissa opiskelijat pääsevät harjoittelemaan tulevaa ammattiaan oppilaitoksen ulkopuolelta tulevien vapaaehtoisten opetusasiakkaiden kanssa. Tällä hetkellä toimintaa toteutetaan fysioterapian, jalkaterapian, optometrian, osteopatian ja suun terveydenhuollon tutkinnoissa. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2021.)

Riittävä tutortoiminta työpaikalla tukee työntekijöiden jaksamista. Tällöin hyvän perehdytyksen saaneet henkilöt ovat tietoisempia työn luonteesta sekä suoriutuvat siitä paremmin. Työilmapiiri koetaan erityisen tärkeäksi työhyvinvoinnissa ja toimiva työpaikka-tutortoiminta edistää tätä. (Ågren 2014: 4–5.)

Työpaikalla tutoroinnissa voi myös ilmetä merkkejä perehdyttämisestä, mentoroinnista ja työnohjauksesta. Yleensä koetaan, että konkreettista tutortoimintaa toteutetaan enemmänkin koulumaailmassa, kun taas tutortoiminta työpaikalla voi sisältää hieman erilaisia sävyjä. Työpaikalla tutortoimintana voidaan pitää sitä, kun uutta työntekijää perehdytetään. Samalla työpaikalla voi myös olla usein kokeneita työntekijöitä, joita voidaan pitää mentoreina, jotka tukevat ja ohjaavat uutta työntekijää. Työnohjauksissa ohjaava henkilö on koulutettu työelämän asiantuntija, joka tuntee työkäyttämisen ja aikuisen oppimisen erityispiirteet. (Tauriainen 2008.)

Tutortoimintaa tapahtuu monella tasolla, varsinkin ammattikorkeakouluissa. Metropoliasa toteutetaan vertaistutorointia, liikuntatutorointia, opintotutorointia, vaihtaritutorointia ja näiden lisäksi toimipisteessä toimivat tutorvastaava sekä tutoropettajat (Vanninen

& Nieminen 2016). Tutortoiminnassa korostuu toiminnan suunnitelmallisuus, vastavuoroisuus ja tavoite tukea tutoroitavaa hänen omien tarpeidensa mukaisesti. Metropolian materiaaleissa tutortoiminta painottuu opiskelijoille tarjottuun toimintaan, aiemmin mainittujen näkökulmien mukaisesti. Laurean ammattikorkeakoulussa toteutetaan LCT-koulutusta (Laurea certified tutor -koulutus) opettajille ja tästä on saatu hyviä kokemuksia tekemällä yhteistyötä opiskelijoiden kanssa tutorointi tilanteiden harjoittelussa. Kaiken kaikkiaan tutortoiminta esiintyy samankaltaisena, toteutetaan sitä millä tasolla tahansa. (Sivén 2019).

Tässä opinnäytetyössä toteutetaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka pohjalta HyMy-kylä saa käyttöönsä materiaalin (liite 3) tutortoiminnan toteuttamisessa huomioitavista asioista ja tutorilta toivottavista ominaisuuksista, joita he voivat hyödyntää oman toimintansa kehittämiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata aikaisemman tiedon perusteella tutortoimintaa ja sen toteutusta sosiaali- ja terveysalalla sekä alan koulutuksessa. Työn tavoitteena on saada HyMy-kylälle materiaali, jonka avulla he voivat kehittää omaa ohjaustoimintaansa.

Tutkimuskysymyksiksi asetettiin: ”Mitä tutortoiminta on?” ja ”Miten tutortoimintaa toteutetaan sosiaali- ja terveysalalla?”

2 Tutortoiminta ja ohjaaminen

2.1 Keskeiset käsitteet

Ohjaustoimintaa suorittavasta henkilöstä käytetään aineistoissa käsitteitä tutor, vertais-tutor ja mentori. Ohjaustoiminnan kohteena olevasta henkilöstä käytetään käsitteitä tutoroitava, opiskelija ja aktori. Keskeiset käsitteet ja niiden merkitykset sekä asiayhteydet on avattu tarkemmin alempana. Jotta teksti pysyy helposti luettavana ja ymmärrettävänä, tullaan tuloksissa puhumaan ohjaustoimintaa suorittavasta henkilöstä ohjaajana ja ohjaustoiminnan kohteena olevasta henkilöstä ohjattava.

2.1.1 Tutor

Opinnäytetyö käsittelee tutortoimintaa ja sen tutkitusti hyväksi todettuja käytäntöjä. Käsitteenä tutor tulee toistumaan opinnäytetyössä useasti, mutta siitä voidaan käyttää myös synonyymejä ohjaaja, vertaisohjaaja, avustaja tai tuen antaja. Tutorointi käsitteenä on käytössä varsinkin korkeakouluissa, ja sillä tarkoitetaan uusien opiskelijoiden

opastamista varsinkin opintojen alussa, mutta se voi jatkua pidempäänkin. (Mentorointiopas 2010.)

2.1.2 Tutortoiminta

Tutortoiminta on vertaistukea, jolla pyritään tukemaan uusien opiskelijoiden tutustumista toisiinsa ja oppilaitokseen. Tutor antaa tukea ja ohjausta uudelle opiskelijalle muun muassa opintoihin liittyen tai ohjaa muun avun piiriin. Tutorit myös tutustuttavat opiskelijat opiskeltavaan alaan, tukevat ryhmäytymistä ja järjestävät erilaisia oppilaitoksen yhteishenkeä nostattavia tapahtumia. Tutorit toimivat myös opiskelijoiden näkökulman esille tuojina oppilaitokseen ja opetukseen liittyvissä asioissa, sekä voivat esitellä oppilaitosta muun muassa erilaisissa tapahtumissa. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2017.)

2.1.3 Vertaistutorointi

Vertaistutorointi vastaa termiä tutortoiminta. Vertaistutori on itsekkin ollut uuden opiskelijan asemassa ja tämä saatetaan kokea vertaistutorin lähestyttävyyttä lisäävänä tekijänä. Tämä luo vertaistutorille myös vastuuta, joka hänen tulee tiedostaa. Käytännössä vertaistutori voi tutustuttaa uusia opiskelijoita oppilaitokseen, sen opiskelijoille suunnattuun toimintaan ja toimintatapoihin sekä järjestää yhteistä vapaa-ajanviettoa opiskelijoiden ryhmäyttämiseksi. (Hämäläinen & Luoma 2007.)

2.1.4 Mentorointi

Mentorointi on tutoroinnin rinnalla kulkeva vaihtoehtoinen käsite kuvaamaan ohjaustoimintaa. Englanninkielisissä materiaaleissa mentorointia käytetään terminä useammin kuin tutorointi termiä. Mentoroinnilla tarkoitetaan niin sanotusti hiljaisen tiedon siirtämistä kokeneemmalta henkilöltä tulokkaalle. Mentorointia käytetään terminä enemmän puhuttaessa työelämässä tapahtuvasta ohjauksesta. (Mentorointiopas 2010.)

Mentoroinnissa tavoitteena on edistää oppimista, osaamista ja ammatillista kasvua. Työelämässä mentorointia käytetään kokeneiden työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen ja jakamiseen. Mentorointia käytetään erityisesti johtajien ja asiantuntijoiden urakehityksen, sekä perehdyttämisen tukena. Mentorointi on vuorovaikutteinen prosessi, jossa mentoroitava eli aktori sekä mentori oppivat uutta. (Kanniainen 2017.)

2.1.5 Aktori

Aktori on mentoroinnin toinen osapuoli. Aktori on yleensä juuri valmistunut tai opintojensa loppuvaiheessa oleva henkilö, joka on mentoria osaamattomampi työelämässä. Aktori saa mentorilta tukea omien vahvuuksien löytämisessä ja työelämätaitojen kehittämisessä. Aktorin omat toiveet ja halu kehittyä määrittelevät pitkälti mentoroinnin suunnan. (Heinonen 2021.)

2.1.6 Sosiaali- ja terveysala

Opinnäytetyössä käsitellään sosiaali- ja terveysalalla esiintyviä tutormenetelmiä ja niiden toimivuutta. Aineiston haun rajaukseen sisällytettiin myös mahdolliset materiaalit sosiaalialalta. Tällä tavoin opinnäytetyöhön saatiin kerättyä laajemmin tutkittua tietoa tutortoiminnan hyvistä käytännöistä.

Työpaikka tai koulu esiintyy opinnäytetyön teoriassa viittauksena sekä aineistoissa. Näissä eri laitoksissa tai organisaatioissa on tutkittu tutortoimintaa, sekä niissä sitä myös toteutetaan.

2.2 Ohjaustoiminnan historiaa

Hämäläinen ja Luoma (2007) käsittelevät tutoroinnin historiaa Goodlandin ja Hirstin vuoden 1989 teoksen pohjalta. Tutorointia on toteutettu osana koulunkäyntiä jo vuosisatoja, mutta järjestelmällisesti sitä on käytetty vasta 1700-luvun loppupuolelta alkaen. Andrew Bell muokkasi tutorointia oman opetuksensa tueksi, koska opetusresurssit olivat niukassa. Kyseisessä mallissa jokaisella oppilaitoksen jäsenellä oli oma roolinsa. Luokka oli muun muassa jaettu tutoreihin ja oppilaisiin, ja opettajien tehtävänä oli valvoa ja ohjeistaa tutoreita. Tutorin rooli oli etevämpänä opiskelijana opettaa muita. Tutorointi tarjosi mahdollisuuden suurempien oppilasryhmien opettamiseen menestyneiden oppilaiden opettaessa ja ohjatessa muita oppilaita. Jo tuolloin tavoitteena ei ollut vain heikompien opiskelijoiden tukeminen, vaan myös tutori itse oppi opettaessaan. (Hämäläinen & Luoma 2007: 6–7.)

2.3 Kokemuksia ohjaustoiminnasta

Ohjaustoiminnasta on saatavilla kattavasti tutkittua tietoa sekä koulu- että työelämästä. Koulumaailmassa ohjauksesta puhutaan tutortoimintana, ja työelämässä käytetään käsitettä mentorointi. Opiskelijoista lähes jokainen osallistuu tutorointiin ja määrällisesti

sitä voidaan pitää korkeakoulujen yhtenä vaikuttavimpana ohjauksen muotona. Tästä syystä tutoroinnin sisällöllisiin piirteisiin ja ohjauksen muotoihin tulisi kiinnittää huomiota. Tutorointiin motivoivina tekijöinä on mainittu sosiaalisuuteen liittyvät seikat, tutoroinnin mielekkyys, uuden oppiminen, tutortoiminnan hyvä maine, tutoroinnista saatava kokemus sekä tutorointi vaihtoehtona muulle järjestötoiminnalle. Yli puolet vastanneista halusi myös jatkaa tutorina koska se koettiin mukavana toimintana, jossa pääsee luomaan uusia sosiaalisia suhteita sekä oppimaan, auttamaan ja kehittämään toimintaa. (Skaniakos & Penttinen & Lairio 2011.)

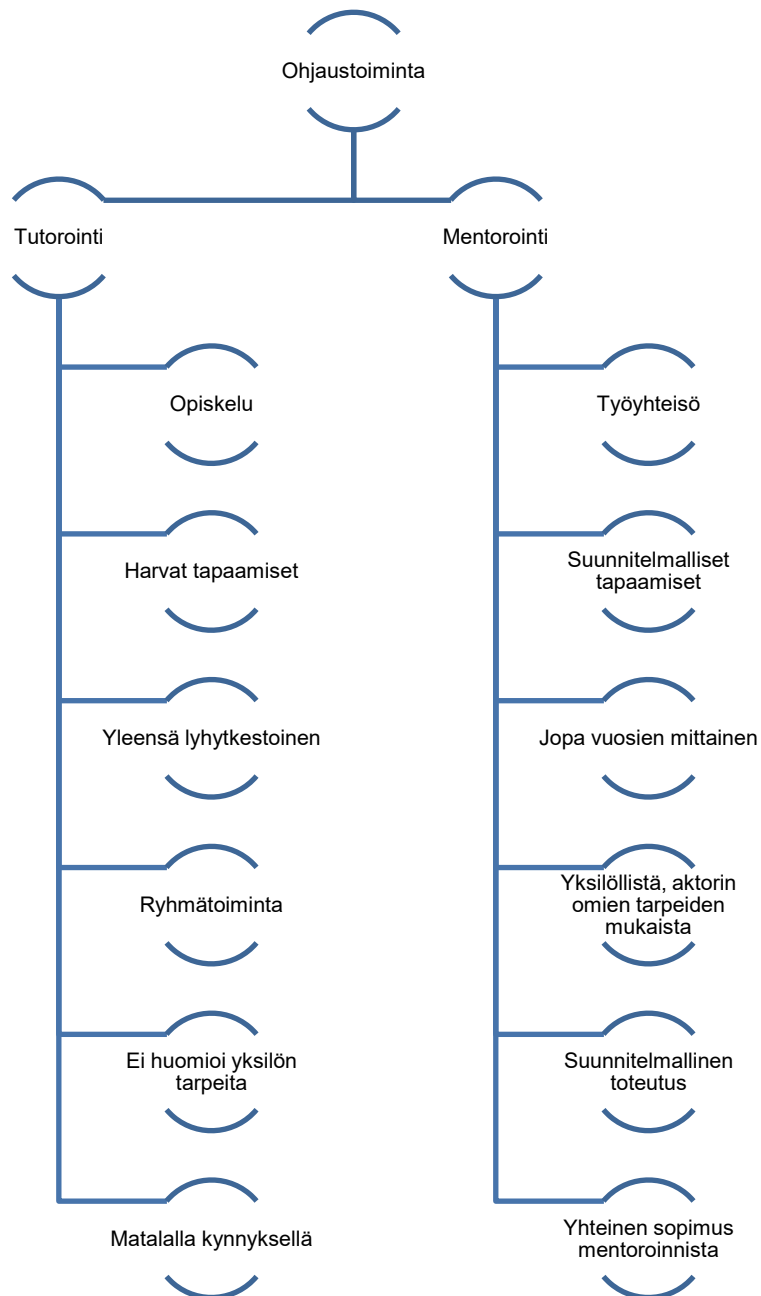
Tutoroinnissa ja sen sisällössä pidetään tärkeimpinä opiskelijaelämään liittyviä asioita, kuten ryhmäytymistä ja opiskeluyhteisön jäseneksi tulemistä, kavereiden ja ystävien saamista sekä opiskelijajärjestöihin ja opiskelupaikkaan tutustumista. Toiseksi tärkeämpänä koetaan opintoasiat, kuten kampuksen esittely, tiloihin tutustuminen ja tukipalvelujen esittely. Vähiten tärkeänä pidettiin työelämäorientaatioon liittyviä asioita, kuten työnhaku, ammattijärjestöt ja oman alan työllisyysnäkökymät. (Skaniakos ym. 2011.)

Työelämässä mentoroinnilla on useita positiivisia vaikutuksia työhön ja työyhteisöön. Sen avulla saadaan pidettyä yllä osaamista, vähennetään henkilöstön vaihtuvuutta, kehitetään kokeneen henkilöstön taitoja ja voidaan suunnitella kokeneiden henkilöiden työnkuvaa. Mentorointisuhde kehittyy ajan myötä ja se voi jatkua niin kauan kuin osallistajat pitävät sitä tärkeänä. Mentori ei jaa vain kliinistä asiantuntemustaan, vaan tunnistaa mahdollisuuksia, herättää pohdintaa sekä toimii mallina mentoroitavalle. Näiden lisäksi mentori voi tarjota psykososiaalista ja emotionaalista tukea, jolloin mentoroitavan mahdollinen stressin ja konfliktien käsittely helpottuu. (Dirks 2021.)

Työelämässä mentoroinnin onnistumisesta on saatu hyviä tuloksia. Kaikki mentorointiin osallistuneet olivat mukana vapaaehtoisesti esimerkiksi oppiakseen itse uutta, kehittämään itseään ja taitojaan työelämässä, parantaakseen työyhteisön toimintaa tai halustaan jakaa omaa tietotaitoaan. Osallistumiseen motivoivat seikat ovat siis jokseenkin samoja kuin tutorointiin motivoivat seikat korkeakouluissa. (Skaniakos ym. 2011; Karhunen 2012.) Jokaisen osallistujan esimies oli myös suhtautunut mentorointiohjelmaan positiivisesti ja työntekijää tukien. Ohjelmassa pidettiin tärkeänä, että ennen aloitusta tehtiin mentorointisuunnitelma ja aikataulu. Suunnitelman avulla mentorointi eteni hyvin ja asetetut tavoitteet saatiin toteutettua. Suunnitelman lisäksi luotettava, osallistava ja avoin ilmapiiri lisäsivät onnistumista. Onnistuneella mentoroinnilla saatiin uusia näkemyksiä, vinkkejä, ajattelutapoja ja toimintamalleja omaan työhön. Osallistujien kommunikointi- ja yhteistyötaidot olivat myös parantuneet, sekä arvostus itseään ja muita kohtaan lisääntynyt. Mentoroinnissa oltiin myös tyytyväisiä hiljaisen tiedon siirtymiseen ja

verkostoitumiseen uusien ihmisten kanssa. Haasteena kuitenkin mainittiin aikataululliset ongelman mentorin ja aktorin yhteisen ajan löytämiseksi. (Karhunen 2012.)

Tutoroinnissa ja mentoroinnissa on selkeästi niille ominaisia piirteitä, joita on kuvattu Kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutoroinnin ja mentoroinnin ominaispiirteitä.

Ågrenin (2014) julkaisemassa tutkimuksessa käsiteltiin tutortoimintaa hyvinvoivan oppimisympäristön rakentajana. Artikkelissa selvitettiin ammatillisen koulutuksen tutorto-

mintaa ja tutortoiminnan suosituksia. Julkaisusta saa hyvää pohjaa toimivaan tutortoimintaan, mitä voidaan soveltaa millä vain alalla. Tätä tullaan opinnäytetyössä käyttämään teorian lähteenä, muttei kuitenkaan aineistona julkaisuajankohtansa vuoksi.

Aiemmin julkaistuissa tutkimuksissa korostetaan aktorin roolia mentorointiprosessissa. Mentorointia tulisi toteuttaa aktorin omien tavoitteiden ja tarpeiden mukaisesti. Aktori asettaa tavoitteet mentorointisuhteelle ja mentoroinnille. Aktorille kertyy näin myös vastuuta, sillä hänen tulee tunnistaa omat taitonsa ja kehittymistarpeensa, sekä olla halukas kehittymään ja käyttämään aikaa mentorointisuhteen rakentamiseen. Mentori voi tarjota tukea tavoitteiden asettamiseen ja antaa vaihtoehtoisia näkökulmia, vaikka päävastuu onkin aktorilla. (Karjalainen 2010.)

Korkeakouluissa tutortoiminnan käytetyimmät menetelmät olivat tutustumiskierrokset, vapaamuotoiset illanvietot, ryhmäytymisleikit, sähköposti tiedotteet ja kyselyt, tutorin pitämät alustukset eri aiheista, sosiaalinen media yhteydenpitovälineenä ja tutorin vetämät yhteiskeskustelut. Vähiten käytettyjä menetelmiä olivat puolestaan työelämään liittyvät yhteistyöt, draaman käyttö, paritehtävät ja yksilötapaamiset. Tutortoimintaa toteutettiin pääasiassa yksikön opetustiloissa. Näiden lisäksi toimintaa harjoitettiin kahviloissa, ravintoloissa, osallistujien kodeissa tai kirjastoissa sekä järjestöjen tiloissa. (Skanikos ym. 2011.)

3 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata aikaisemman olemassa olevan tiedon perusteella tutortoimintaa, sen toteutusta sekä sosiaali- ja terveysalalla, alan koulutuksissa että työelämässä.

Tavoitteena on lisätä ohjaustoimintaan liittyvää tietoa ja tuottaa HyMy-kylälle dokumentti tutortoiminnan toteuttamisessa huomioitavista asioista ja tutorilta toivottavista ominaisuuksista (liite 3). Listaus toimii ohjeistuksena tuoden esiin tutortoiminnassa hyväksi havaitut menetöt.

Onnistuneen tutkimuskysymyksen edellytyksenä on, että se on riittävän täsmällinen ja rajattu, jotta ilmiötä on mahdollista tarkastella syvällisesti. Toisaalta tutkimuskysymys voi olla väljä, jolloin ilmiötä voi tarkastella monista näkökulmista. (Kangasniemi 2013: 291–301.)

Opinnäytetyötä ohjaavat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Mitä on tutortoiminta?
2. Miten tutortoimintaa toteutetaan sosiaali- ja terveysalalla?

4 Tiedonhaku

4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksessa taustatieto kootaan useista eri lähteistä, joita voivat olla kirjat, tieteelliset artikkelit, lehdet, erilaiset tutkimukset tai pro gradut. Menetelmässä tuotetaan kriittisesti tarkastellen ja olemassa olevaan materiaan viitaten uutta käyttökel-poista materiaalia valitusta aiheesta. Kirjallisuuskatsauksesta on olemassa erilaisia muotoja, joista kuvaileva kirjallisuuskatsaus on se, mitä tässä opinnäytetyössä käytetään. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus perustuu tutkimuskysymykseen ja tuottaa valitun aineiston perusteella kuvailevan, laadullisen vastauksen. Se on sisällöltään aineistolähtöistä ja ymmärtämiseen pyrkivää ilmiön kuvausta. (Kangasniemi 2013: 291–301.)

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt aineistot ovat laajoja eikä aineiston rajasta koske metodiset säännöt. Tämä on yleisimmin käytetty kirjallisuuskatsauksen tyyppi, joka voidaan jakaa vielä kahteen alatyypin: narratiivinen ja integroiva katsaus. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoitus on kuitenkin antaa mahdollisimman laaja ja monipuolinen kuva tutkittavasta aiheesta. (Salminen 2011.)

Kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnassa tulee kiinnittää huomiota jokaisen valitun alkuperäistutkimuksen rooliin suhteessa tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Esimerkiksi kuinka ne täsmentävät, jäsentävät, kritisoivat tai avaavat tutkimuskysymystä, mikä niiden näkökulma ja abstraktiotaso on, sekä mitä ne ovat suhteessa muuhun valittuun kirjallisuuteen. Painoarvo kirjallisuuskatsauksen aineiston kokoamisessa on aikaisemman tutkimuksen sisällöllisellä valinnalla, ei niinkään ennalta asetettujen ehtojen mukaisella hakemisella. Valituksi tulleesta aineistosta pyritään luomaan jäsentynyt kokonaisuus, kuitenkin referoimatta, tiivistämättä, siteeraamatta tai raportoimatta alkuperäisaineistoa esittelytyyppisesti. (Kangasniemi 2013: 291–301.)

Laadullisen tutkimuksen analyysin kulkua voidaan kuvata seuraavasti. Ensin tehdään päätös valitusta näkökulmasta, aineisto läpikäydään ja näkökulmaa tukevat sisällöt valitaan. Tämän jälkeen valittu sisältö kerätään yhteen ja luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitetään aineisto, minkä päätteeksi kirjoitetaan yhteenveto. Aineistoa läpi käytäessä sitä lähestytään tutkimuskysymysten kautta, eli miten tutortoiminta on esitetty tässä aineistossa sekä miten tutortoimintaa on toteutettu ja millaisin tuloksin. Saadut tulokset voidaan jakaa karkeasti niin työelämään ja opiskeluympäristöön kuin myös hyviin ja huonoihin käytäntöihin. Sisällönanalyysillä luokiteltu tieto ei ole itsessään kirjallisuuskatsauksen tulos, vaan apukeino tarkastella tiivistäen tutkimuksien tietoa. Tulos alkaa hahmottua vasta, kun luokittelun sisällä aletaan tarkastella, millaisia kuvauksia kyseisistä aiheista tutkimuksissa esitetään. Kirjallisuuskatsauksessa sisällönanalyysi ei ole varsinainen analyysinväline, vaan aineiston järjestämisen apuväline. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysillä saadaan kerättyä aineisto järjestyneeseen muotoon johtopäätöskien tekoa varten. Sisällönanalyysillä toteutettuja tutkimuksia on kuitenkin kritisoitu kesken-eräisyydestä, jossa tutkija on kuvannut analyysia tarkasti, mutta ei ole kyennyt tekemään johtopäätöksiä, vaan esittää aineiston tutkimuksen varsinaisena tuloksena. (Tuomi & Sarajärvi 2018.).

4.2 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä tutortoiminnasta tietoa on haettu erilaisia tietokantoja hyväksikäyttäen. Tällaisia ovat muun muassa Medic, Cinahl ja Pubmed, joista löytyy pääasiassa terveysalan materiaalia. Tämän lisäksi käytetään laajempia tietokantoja kuten Finna, Medline ja ProQuest central. Erilaisten tietokantojen lisäksi voidaan käyttää kirjallista tietoa, tehdä manuaalisia hakuja Googlesta ja Google scholarista sekä pyytää apua tiedonhaun pulmiin muun muassa kirjaston henkilökunnalta. Tiedonhaku tehtäessä havaittiin tutortoimintaan liittyvän kokemuksen olevan lähinnä suunnattu opiskelu- ympäristöön, eikä niinkään työelämään. Työelämässä taas puhutaan tutorointia enemmän mentoroinnista, ja tämä aiheutti aluksi vaikeuksia aineiston löytämisessä, koska hakusanat sisälsivät yleensä sanan tutor ja tutorointi.

Tiedonhaussa tuloksia on rajattu muun muassa kielen perusteella. Tarkoituksena oli käyttää vain suomen- ja englanninkielistä materiaalia, jotta sitä saadaan hyödynnettyä mahdollisimman tehokkaasti. Pääasiallisena materiaalina on käytetty 2015 tai myöhemmin julkaistuja artikkeleja, jolloin tutkimukset ovat ajankohtaisempia. Hakuja tehtä-

essä on myös valittu aineistot, joista oli saatavilla koko teksti. Tällä tavoin haun tulok-
sista saadaan rajattua pois materiaali, jota ei ole mahdollisuutta hyödyntää. Materiaali
on pyritty rajaamaan siten, että se vastaa mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiä ja
on näin ollen käyttökelpoista. Materiaalin rajauksessa painottuivat tutkimuksen koh-
teena oleva tutortoiminta/mentorointi, sen eri toteutusmuodoissa sekä henkilöiden ko-
kemus toiminnan vaikutuksesta.

Taulukossa 1 on kuvattu esimerkki tiedonhausta. Hakua tehtiin useista eri tietokan-
noista ja useilla erilaisilla hakusanavariaatioilla. Samoja hakuja on toistettu useam-
massa vaiheessa, jotta uusimmat julkaisut tulevat myös esiin. Liitteessä 1 on kuvattu
aineiston valinta- ja poissulkukriteerejä sekä käytettyjen tietokantojen määrällisiä tulok-
sia.

Taulukko 1. Tiedonhaun taulukko esimerkki.

Päivämäärä, kanta	Tieto-	Hakusanat	Rajoitukset	Tulokset	Valinta 1. Otsikon perusteella 2. Tiivistelmän perus- teella 3. Koko tekstin perus- teella
17.11.2020 MEDLINE		Tutoring, health care	2015 tai uudempi jul- kaisu, kielellä Englanti	191	1. 20 2. 6 3. 2
4.2.2021 CINAHL		Medical laboratory and mentorship or mentor or mentoring	2015 tai uudempi jul- kaisu, kielellä Englanti, saatavilla koko teksti	1263	1. 11 2. 8 3. 3

4.3 Aineiston analysointi

Kun tarvittava määrä aineistoja (9) oli valittu, koostettiin ne aineistotaulukkoon (liite 2).
Taulukossa avattiin tutkimuksen tarkoitus, siihen osallistuneet, tutkimuksessa käytetyt
menetelmät, aineistot ja analyysit, saadut tulokset sekä kuinka tutkimus vastaa tämän

työn tutkimuskysymyksiin. Aineistotaulukosta oli helppo arvioida tutkimusten kattavuutta tätä opinnäytetyötä varten sekä tutkimusten laadukkuutta osallistujamäärän perusteella.

Valittu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Siinä aineisto ensin redusoidaan eli pelkistetään, sen jälkeen klusteroidaan eli ryhmitellään ja viimeiseksi abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet. Pelkistämässä tarkoituksena on karsia aineistosta kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen pois ja poimia tutkimuskysymyksiä kuvaavia ilmaisuja. Ryhmittelyssä alkuperäisilmaisut ja pelkistetyt ilmaisut käydään läpi ja samaa käsittelevät ilmaisut ryhmitellään omiksi alaluokikseen. Alaluokista muodostetaan yläluokkia ja yläluokista pääluokkia. Tässä työssä pääluokkia syntyi vain yksi, joka yhdistyy molempiin tutkimuskysymyksiin. Esimerkki aineiston analysoinnista taulukossa 2. (Tuomi & Sarajärvi 2018: luku 4.)

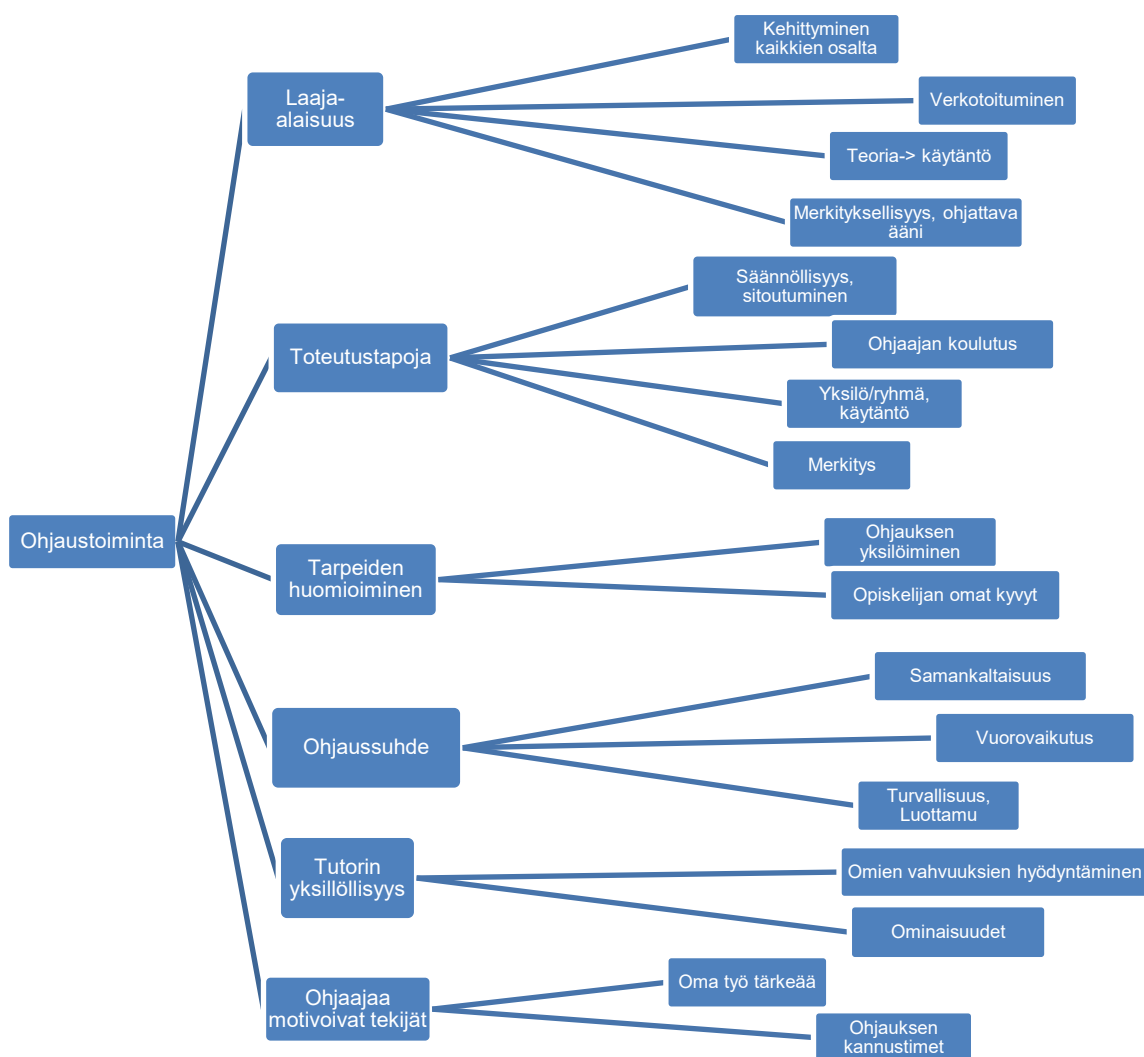
Taulukko 2. Aineistonanalysointi esimerkki.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääkategoria
"Opiskelijaohjaajat pitävät roolipelejä hyvänä toimenpiteenä opettaa viestintätaitoja ja tehdä tietyistä kliinisistä tilanteista todellisempia." (Bugaj ym. 2019)	Roolileikit ja simulaatiot osana tutorointia ja opiskelijan oppimista (1)	Käytännön harjoittelu osana oppimista ja oppimisen kehittymistä	Ohjauksen toteutustapoja	Ohjaustoiminta
"Rakenna yhteisö, joka tukee ohjelmaa" (Tab 2016).	Sitoutuminen koko yhteisön tasolla. (8)	Ohjauksen toteuttaminen säännöllisesti ja kaikkien sitoutuminen ohjaukseen	Ohjauksen toteutustapoja	Ohjaustoiminta
Mentorit ovat elintärkeitä ammatillisen kasvun tukemisessa." (Tuomikoski ym. 2019)	Mentoreiden merkitys ammatillisen kasvun tukemisessä. (6)	Tutorin käytännön toimet	Ohjauksen hyödyn laaja-alaisuus	Ohjaustoiminta
"Opiskelijoita ei voi nähdä ryhmänä, vaan yksilöinä." (Gusar, & Backov & Tokic & Dzelalija 2020)	Kaikki opiskelijat ovat yksilöitä (4)	Opiskelija ohjauksen yksilöiminen opiskelijan tarpeisiin	Ohjattavan tarpeiden huomioiminen	Ohjaustoiminta

5 Tulokset

5.1 Ohjaustoiminta

Analyysiä tehtäessä nousi tuloksissa esille useampia kokonaisuuksia, mutta pääasiassa lähes kaikissa tutkimuksissa oli todettu saman suuntaisia asioita. Yhtenä kokonaisuutena nousi esille ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaussuhde. Siinä painotettiin ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta, ohjaajan lähestyttävyyttä hänen ollessa itsekin opiskelijan roolissa, suhteen luottamuksellisuutta ja sen luomaa turvaa. Ohjattavan tarpeiden huomioiminen oli toinen kokonaisuus. Siihen sisältyivät ohjauksen toteuttaminen ohjattavan tarpeiden mukaisesti ja ohjattavan omien kykyjen hyödyntäminen osana ohjausta. Kolmantena kokonaisuutena oli ohjaustoiminnan toteutustavat. Tähän kuuluivat ohjaukseen sitoutuminen ja sen säännöllisyys, ohjaajan kouluttaminen, käytännön harjoittelu, yksilö- ja ryhmäohjaus sekä sopivan toteutustavan valinta. Neljäntenä kokonaisuutena oli ohjauksen hyödyn laaja-alaisuus. Tämä sisälsi opiskelijan mahdollisuudet verkostoitua ja luoda uusia suhteita, kaikkien ohjaukseen osallistuvien kehittyminen, ohjattavan äänen saaminen paremmin kuuluviin ohjaajan kautta, teorian ja käytännön lähentäminen sekä ohjaajan merkityksellisyys osana ohjausta. Viidentenä kokonaisuutena oli opiskelijaohjaukseen motivoivat tekijät. Näitä olivat ohjaajan kokemus oman työnsä tärkeydestä sekä kannustaminen rahallisesti tai ohjaajan oman osaamisen lisääntymisellä. Kuudentena kokonaisuutena oli ohjaajan yksilöllisyys. Tämä sisälsi ohjaajan omat vahvuudet ja niiden hyödyntämisen sekä ohjaajan ominaisuudet. Kuviossa 2 on esitetty tarkemmin saatujen tulosten luokittelua.



Kuvio 2. Tulosten luokittelu.

Tutortoiminta on monella tasolla hyödyllistä ohjaustoimintaa. Sillä saadaan lisättyä opin-tomenestystä, oppilaitoksen opetuksen laatua, uusien verkostojen luomista, uuteen ympäristöön sopeutumista ja koulutuksessa tai työelämässä pysymistä. Tutortoiminnan pääasiallinen tarkoitus on tukea yhteisön uusinta tulokasta uuden äärellä ja auttaa uuden oppimisessa. Ohjaustoiminta on moniportainen prosessi, jossa kaikkien täytyy olla sitou-tuneesti mukana, ja toteuttaa yhteisiä pelisääntöjä. Kun kaikki sitoutuvat toimimaan ja toteuttamaan omaa rooliaan, päästään ohjauksessa hyviin tuloksiin. (Tuomikoski ym. 2019; Gusar & Backov & Tokic & Dzelalija & Lovric 2020.)

Ohjausta voidaan toteuttaa monella tavalla ja siitä on monenlaista kokemusta. Parhaim-pana koetaan kuitenkin yksilöllinen ohjaus kuten myös käytännön harjoittelut, joissa pää-see oppimaan tekemisen kautta. Näiden lisäksi ohjaustoimintaa toteutetaan ryhmissä, erilaisilla tehtävillä ja harjoitteilla sekä keskusteluilla. Ohjaajan jatkuva kouluttaminen on

myös tärkeä osa onnistunutta ohjaustoimintaa. (Bugaj ym. 2019; Rego de Andrade & Rodrigues & Nogueira & Fagundes de Souza 2018; Coker ym. 2020)

5.1.1 Ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaussuhde

Ohjaussuhde on ensisijaisen tärkeää toimivalle ja tehokkaalle ohjaukselle. Haluttujen tulosten saavuttamiseksi ohjaussuhteen tulisi olla tietynlainen. Aineistosta nousi esille seuraavanlaisia tekijöitä ohjaussuhteen laadusta/sisällöstä. Tukisuhteen luominen on ohjaajan vastuulla. Suhteen vakiintuessa ja luottamuksen löytyessä, tutoroinnin tavoitteet voidaan alkaa saavuttamaan. (Roldan-Merino & Miguel-Ruiz & Roca-Capara & Rodrigo-Pedrosa 2019: 83). Lähestymistapa opiskelijaohjauksessa on tärkeä, sillä se vaikuttaa opiskelijoiden tyytyväisyyteen käytännön kokemuksen kanssa. Tämä taas voi vaikuttaa positiivisesti hyvien oppimistulosten saavuttamisessa ja opiskelijoiden ammatillisessa kehityksessä. (Gusar ym. 2020: 29.)

Vuorovaikutus on yksi ohjaussuhteen peruspilareita. Ihmisten keskinäinen vuorovaikutus määrittää usein asioiden onnistumista ja sujumista. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa keskusteluilmapiiri on avointa ja turvallista, jolloin omien mielipiteiden ja ehdotusten esille tuominen on mahdollista. Vastavuoroinen keskustelu ja kokemusten jako muiden kanssa tehostaa huomattavasti oppimista. (Coker & Davidov & Busch & Clear 2020.)

Barcelonan yliopistossa Espanjassa tutkittiin tutortoimintaa ja sen tukisuhdetta. Opiskelijat kokivat tärkeäksi, että tutorointia pystyi toteuttamaan rauhallisessa ympäristössä kahdestaan tutorin kanssa, jolloin oli mahdollisuus keskustella mistä tahansa. Sen lisäksi, että ohjaaja tukee opiskelijaa ammatillisesti, tutorin täytyy kyetä antamaan tukea myös emotionaalisesti ja tulevaan ammattiin suuntaavasti. Opiskelijat kokivat arvokkaaksi myös sen, että heillä on ollut mahdollisuus kääntyä luotettavan henkilön puoleen aina tarvittaessa. Näiden lisäksi tärkeänä pidettiin ympäristöä, jossa ohjaustoiminta tapahtui. Avoin, tuomitsematon, ymmärtäväinen, lähestyttävä ja kuunteleva ympäristö koettiin ratkaisevana ohjaustilanteissa. (Roldan-Merino ym. 2019: 84; Coker ym. 2020.)

Saatujen tulosten mukaan opiskelija kokee olonsa mukavammaksi ja luontevammaksi opiskelijaohjaajan kanssa. Tämä johtuu siitä, että ohjaaja on itsekkin opiskelija ja ollut samanlaisessa tilanteessa, ja osaa näin ollen antaa eri tavalla tukea. Samoin kollegiaalisuus yhdistää opiskelijaa sekä opiskelijaohjaajaa: keskustelut sujuvat luontevammin samanlaisten henkilöiden kesken verrattuna, esimerkiksi opiskelijoiden ja professorien

välisiin keskusteluihin. Tämänlainen ohjaussuhde tukee myös opiskelijan mahdollisuuksia kysyä ja kyseenalaistaa, ja näin oppia vieläkin enemmän. (Rego de Andrade ym. 2018: 1599.)

Tukisuhteella voi olla kauaskantoisia seurauksia. Tuomikoski ym. (2019: 9) mukaan harjoittelupaikoilla ohjaajat ymmärtävät, että opiskelijan ja ohjaajan suhteella ja vuorovaikutuksella voi olla merkitystä ohjattavan ammatillisen vastuuntunnon kehittämisessä. Ohjaaja ei siis pelkästään neuvo kliinisissä tilanteissa, vaan ohjaa ja auttaa tulevaan ammattiin harjoittelevaa henkilöä ammatillisen identiteetin kehittämisessä.

5.1.2 Ohjattavan tarpeiden huomioiminen

Henkilökohtaisella ohjauksella pyritään rohkaisemaan reflektiivisempään lähestymistapaan oppimisessa. Olisi suotavaa, että ohjausta pystyisi kohdentamaan juuri ohjattavan omiin tarpeisiin. Tehokkaimpana tutoroinnin tapana todetaankin usein ohjaus, jossa pystytään tarjoamaan henkilökohtaisesti räätälöityä tukea ja ohjausta. (Roldan-Merino ym. 2019: 81.) Kroatiassa Gusar ym. (2019: 34–35) tutkivat eri tutorointimenetelmiä yliopistoissa sekä sairaaloissa ja tulokset osoittavat selvästi, että opiskelijoita ei voi nähdä ryhmänä, vaan pikemminkin yksilöinä. Opiskelijat, jotka saivat henkilökohtaista ohjausta, olivat tyytyväisimpiä saamaansa tukeen. Yksilöohjausta verrattiin ryhmämentorointiin, jossa yksilöllistä ohjausta oli heikommin saatavilla. Tyytyväisyys ohjauksen laadusta erosi huomattavasti toisistaan näissä eri menetelmissä.

Ohjattavan tarpeiden huomioimisen kautta saadaan myös mahdollisuus käyttää ohjauksen toteuttamisessa ohjattavan omia kykyjä ja vahvuusalueita. Opintojen suunnittelu etukäteen ja tämän taidon tukeminen mainittiin tutkimuksissa positiivisena toimena. Suunnitelmallisuudella ja tukemalla aikataulujen tekemisessä saatiin parannettua opiskelijan opintomenestystä ja vastuuta omista suorituksistaan. (Tab 2016; Coker ym. 2020.)

Kun pystytään tarjoamaan opiskelijan tarpeisiin vastaavaa ohjausta, voidaan huomio keskittää opiskelijalla olemassa oleviin haasteisiin. Näin saadaan lisättyä opiskelijan omaa sitoutumista ja suoriutumista sekä opinnoissa tai työelämässä jatkamista. Tässä on myös mahdollisuus hyödyntää opiskelijan omia taitoja tai saada niitä esiin. Oppimistilanne on miellyttävämpi, kun sen kokee olevan hyödyksi. (McNeal ym. 2019.)

5.1.3 Ohjauksen toteutustapoja

Koulumaailmassa tai missä vain perehdytystä vaativassa tilanteessa toteutetaan ohjausta eli jonkinlaista tutorointia. Tutorin kertoessa selkeästi omasta toiminnastaan ja sen perusteista, voivat ohjattavat sisäistää tämän ja yrittää toimia jatkossa vastaavalla tavalla. (Bugaj ym. 2019: 7). Tämä toimintatapa on vakio ja yleisimpiä ohjauksen toteutusmuotoja. Se toteutuu jokaisessa koulussa, työpaikassa, harjoitustoiminnassa tai missä ikinä ohjausta toteutetaankin.

Bugaj ym. (2019: 8) mukaan roolipelien (simulaatioiden) käyttö osana oppimista on tehokkaimpia tapoja luoda tietyistä tilanteista realistisempia. Nämä ovat myös hyviä tapoja opettaa viestintätaitoja ja tehdä tilanteista tuntuvampia. Näissä tilanteissa toimenpiteet jäävät hyvin mieleen ja ohjattava oppii enemmän. Tutoroinnin ja taitolaboratorioiden lisäksi olisi hyvä järjestää myös ryhmäkokouksia opiskelijoiden kesken. Tuolloin opiskelijat voisivat jakaa tietojaan ja täyttää niitä tiedon aukkoja, joita ohjaaja on mahdollisesti jättänyt. Tutorointi järjestelmä sisältäisi siis kahdenlaisia tukisuhteita: yksi opiskelijan ja ohjaajan välillä ja toinen eri lukuvuosilla olevien opiskelijoiden välillä (Roldan-Merino ym. 2019: 85.)

Tutortoiminnan kehittämiseksi ja toiminnan laadun ja tuottavuuden seuraamiseksi on varmasti monenlaisia tapoja ja toimia. Koulumaailmassa ohjaajan taitoja on päivitettävä jatkuvasti, jotta hän osaa vastata haastaviin kysymyksiin ja toimia erilaisissa tilanteissa, koska hänellä on tehtävänänsä jakaa osaamisalueeseensa liittyviä tietoja ja kokemuksia (Rego de Andrade ym. 2018: 1599). Eräänlaisten taitolaboratorioiden osalta voisi seuraavanlainen toimi olla hyödyllinen; ohjaajat voisivat pitää esimerkiksi listaa, joissa eritellään heidän henkilökohtainen kehittymisensä ja arvioidaan edistymistä yksittäisten roolien suhteen (kuten "ohjaaja", "roolimalli" ja "tiedon tarjoaja"). Tähän voisi liittyä säännöllinen valvontakeskustelu taitolaboratorion lääketieteellisen johtajan kanssa. (Bugaj ym. 2019: 10.)

Riittävän tuen ja tarvittaessa koulutuksen tarjoaminen ohjaajille on myös tärkeää. Se varmistaa, että ohjaajat pystyvät mahdollisimman hyvin tukemaan opiskelijoitaan ja vaikuttamaan myönteisesti heidän oppimiseensa ja päätöksentekoonsa. (Roldan-Merino ym. 2019: 83.) Ohjaajilla on merkittävä rooli opiskelijoiden ohjaamisessa henkilökohtaisten ja tavoitteellisten oppimisprosessien kautta sekä haluttujen oppimistulosten saavuttamisessa. Ohjauskoulutus voi lisätä ohjaajien osaamista arvioida opiskelijaa klinisen harjoittelun aikana, mikä on myös tärkeä osa tulevien ammattilaisten ammatillista kasvua. Nämä seikat vahvistavat ohjaajien koulutuksen tärkeyttä. (Tuomikoski 2019: 9.)

Pelkästään ohjaajien omien kokemusten huomioonottaminen ei kuitenkaan riitä saavuttamaan tutoroinnin oikeansuuntaista kehittymistä. Myös opiskelijoiden odotusten toistuva tarkastelu ja ohjaukokemukset säännöllisin väliajoin voivat auttaa parantamaan opetusta sekä kehittämään, ylläpitämään ja saavuttamaan koulutustavoitteita (Gusar ym. 2019: 30).

Tuomikoski ym. (2019: 11) korostavat, että organisaatioiden tulisi laatia strategioita, jotka edellyttävät pakollista ohjaajakoulutusta, ennen kuin ohjaajat voivat ohjata esimerkiksi opiskelijoita kliinisten harjoitteluiden aikana. Tämä varmistaisi sen, että perehdytettävä saisi kaiken mahdollisen tuen ja hyödyn jaksostaan ja näin ollen olisi kypsempi tulevaan ammattiinsa.

Ohjauksen säännöllisyys on myös huomioitu tärkeänä elementtinä ohjauksen laadun kannalta. Ohjauksen toteuttamiselle oli järjestetty viikkotasolta alkaen aikaa, joten sen puitteissa sitä oli mahdollista toteuttaa. Ohjaus oli kuitenkin opiskelijoille vapaaehtoista, mutta sitä kuitenkin voimakkaasti kehoitettiin hyödyntämään. Ohjauksen tavat olivat myös vaihtelevia. Ohjausta voitiin toteuttaa paikan päällä, puhelimitse, kahden kesken ohjaajan kanssa tai koko ryhmän kesken. Ohjaustapaamisten sisältö oli myös kohdennettavissa opiskelijoiden tarpeisiin, joka itsessään motivoi opiskelijoita osallistumaan, koska on mahdollisuus saada apua jonkin oman asian kanssa. (McNeal ym. 2019; Coker ym. 2020.)

5.1.4 Ohjauksen hyödyn laaja-alaisuus

Tehokkaimmillaan tutortoiminta ei kehitä vain tutoroitavaa, vaan myös tutoria, opettajia, työntekijöitä, työnantajaa ja koko yhteisöä, jossa tutorointia tai mentorointia toteutetaan. Tutorointi omataan koulutuksen tukivälineenä, jonka avulla opiskelijaohjaajalla ja ohjattavalla on mahdollisuus syventää taitojaan, vahvistaa teoreettisia ja käytännön taitoja, sekä poistaa epävarmuustekijöitä ja kehittää heikompia osaamisalueitaan (Rego de Andrade ym. 2018: 1597). Koulumaailmassa tapahtuvassa ohjauksessa opiskelijaohjaajan vuorovaikutus- ja johtamistaidot myös kehittyvät (Bugaj ym. 2019: 1). Ohjaajat ovat äärimmäisen tärkeitä tekijöitä ohjattavan ammatillisen kasvun tukemisessa (Tuomikoski ym. 2019: 3).

Yhä enemmän tutorointia on alettu ottamaan isommaksi osaksi koulumaailmaa ja uusien opiskelijoiden hyvinvointia. Kuten jo aiemmin kävi ilmi hyödyn monipuolisuus, myös ohjaajat ja opiskelijat ovat saaneet enemmän jalansijaa päätöksenteossa opetukseen ja projekteihin liittyen. Brasiliassa Magalhãesin sairaanhoitokoulussa tutorointi

tunnustettiin pedagogisen projektin vahvistamisvälineeksi tarjoamalla tutoreille mahdollisuus osallistua seurantakokouksiin ja arviointiforumeihin, joissa he pystyivät jakamaan opiskelijoiden käsityksen projektin nykyisistä heikkouksista ja vahvuuksista. (Rego de Andrade ym. 2018: 1603.)

Oulun yliopistossa ja kolmessa Pohjois-Suomen sairaalassa tutkittiin kuinka mentori-koulutus vaikuttaa sairaanhoitajien ohjaustaitoihin opiskelijaohjauksessa heidän kliinisten harjoitteluiden aikana. Samalla kun ohjaajaa koulutetaan ja hänen pätevyyttään parannetaan, myös opiskelijoiden positiivinen suhtautuminen ammattiin kehittyy ja vahvistuu. (Tuomikoski ym. 2019: 2–3.)

Ohjauksella pystytään myös mahdollistamaan uusien sosiaalisten suhteiden luominen, jolloin ohjattavalle voidaan tarjota myös henkilökohtaista tukea ja neuvontaa tulevaan uraan liittyen. Tämä puolestaan auttaa henkilön jaksamista uudessa ja mahdollisesti stressaavassa tilanteessa. Verkostoituminen auttaa myös opiskelijaa työelämään siirtymisessä varsinkin silloin, jos opiskelija työllistyy mentorinsa kanssa samaan työpaikkaan. Kynnys työelämään siirtymisessä on matalampi ja sopeutuminen nopeampaa, jos siellä on jo joku itselle turvallinen henkilö. (McNeal ym. 2019; Coker ym. 2020.)

5.1.5 Ohjaukseen motivoivat tekijät

Opiskelijaohjaajaksi eli tutoriksi ryhtymiseen vaikuttaa halu auttaa muita, uusia opiskelijoita. Tutoriksi ryhtymisen taustalla on siis jokin siihen motivoiva tekijä. Oman työn mielekkäisyys on tärkeä osa sitä. Saksassa Heidelbergin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa, joka käsitteli vertaisavustettua oppimista, opiskelijaohjaajat mainitsivat motivaattorina ohjauksesta saadun hyvänolon tunteen. He itse odottivat ohjauskertoja, koska he nauttivat oman tietotaitonsa jakamisesta ja opiskelijat olivat tulleet paikalle, koska halusivat oppia juuri heiltä. (Bugaj ym. 2019: 5).

Bugaj ym. (2019: 5) mukaan kynnys ryhtyä tutoriksi madaltuisi, jos ohjaajalle olisi mahdollista antaa opintopisteiden lisäksi myös rahallista korvausta. Tämä saattaisi lisätä motivaatiota ohjata, koska työskentely opiskelijaohjaajana yhdistäisi kyvyn ansaita ja hankkia ammatillista kokemusta. Arvokas kokemus voi johtaa parempiin uramahdollisuuksiin jatkossa.

Toisaalta rahallinen korvaus ei ollut kaikissa tapauksissa avainasemassa ohjauksen toteuttamisessa. Ohjaustoiminta on koettu niin toimivana ja palvelevana, että sitä on hattu jatkaa, vaikka pilotti hankkeen rahoitus oppilaitokselle päättyi. Ohjauksen on ollut

siis pakko olla monella tasolla hyödyllistä ja onnistunutta, jos sitä halutaan jatkaa rahoituksen loppumisesta huolimatta. (Tab 2016.)

5.1.6 Tutorin yksilöllisyys

Useimmiten voit kuulla sanottavan, että tutoriksi hakeutuu tietynlaisia ihmisiä. He omaavat tietyt piirteet ja nauttivat muiden ohjaamisesta. Hyvän tutorin erityisominaisuuksia ovat ammattitaito, didaktiset taidot, pedagoginen pätevyys ja organisointitaidot (Bugaj ym. 2019: 10). Näitä samoja teemoja on tuotu aiemminkin esille tässä työssä. Ohjaajan rooleja ovat sen sijaan opettaminen, neuvonta ja tukeminen. Sen lisäksi, että tutorilla on vaadittavat taidot, heillä täytyy myös olla emotionaalista kykyä olla läsnä. Heidän tulee olla korkean moraalin omaavia, rehellisiä, saavutettavia sekä helposti lähestyttäviä. (Roldan-Merino ym. 2019: 83.)

Tutorit pystyvät itse hyödyntämään ohjauksessaan omia vahvuuksiaan ja tekemään täten ohjauksesta todennäköisesti mielekästä kaikille. Oma innostus ja korkea motivaatio, samankaltainen rooli ja asiantuntemus ovat olennaisia tekijöitä positiivisen ja tuottavan ilmapiirin luomisessa (Bugaj ym. 2019: 6). Kaikkia näitä piirteitä ohjaaja tarvitsee ohjatakseen menestyksekkäästi ja tukeakseen kunkin yksilöllisiä oppimisprosesseja. Tämän ohjaajat myös itse ymmärtävät (Tuomikoski ym. 2019: 9).

6 Pohdinta

6.1 Tulosten pohdinta

Tulosten perusteella tehokkainta oppimista opiskelijaohjauksesta saa, kun opiskelija otetaan itse kunnolla oppimiseen mukaan. Häntä täytyy haastaa, motivoida pohtimaan sekä kehittymään. Hänen tarpeitaan tulee kuunnella sekä yksilöidä mahdollinen ohjaus palvelemaan oppijaa parhaiten. Opiskelijan täytyy myös itse olla motivoitunut ja valmis tekemään töitä saavuttaakseen toivomiaan tuloksia. Vaikka ohjaajan rooli kuvataan monella tasolla opiskelijaa tukevaksi, lähtee kaikki kuitenkin opiskelijasta itsestään.

Aineistosta nousi myös paljon esille ohjattavan emotionaalinen tukeminen ja se tulisi huomioida yhä enemmän ohjaajan koulutuksessa. Miten tukea toista emotionaalisesti tarpeiden mukaan?

Ohjaustoimintaan sopivat henkilöt ovat myös vahvasti tietyn tyyppisiä. He haluavat jakaa omaa osaamistaan, kehittää itseään, luoda uusia sosiaalisia suhteita ja he osaavat olla innostavia. Tällaiset ihmistyyppit ovat sosiaalisesti lahjakkaita ja sopivat siten vastaavuoroiseen ohjaustyöhön.

Tutkimuksessa McNeal ym. (2019: 76–77) ei havaittu yhteyttä ohjauksen ja opintomenestyksen välillä. Tutkimus itsessään ehdottaa, että saatu tulos johtuu tutkimukseen osallistujien vähäisestä määrästä, mutta tästä voidaan myös nähdä, että ohjaus ei aina johda odotettuun tulokseen. Tässä tapauksessa ei esitetä muita vaihtoehtoja tuloksen taustalla, joten todellista tilannetta on vaikea arvioida. Muissa aineistoissa ohjaustoiminta on aina mainittu onnistuneena ja hyviä tuloksia tuottaneena menettelyinä.

6.2 Eettisyyden pohdinta

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa esimerkiksi kollegoihin, tutkimuskohteeseen ja toimeksiantajiin. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan sitä, että tutkijat noudattavat eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy myös esimerkiksi luotettavien tiedonhakumenetelmien käyttö, lähdekriittisyys ja vilpin välttäminen. Tutkimus ei voi siis olla luotettava tai hyvän tutkimusetiikan mukainen, ellei se myös noudata hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012; Vilkkä 2015: 41.) Hyvää tieteellistä käytäntöä loukkaa esimerkiksi epäasianmukainen ja huolimaton tutkimuksiin viittaaminen tai tutkijan työpanoksen vähättely (Tuomi & Sarajarvi 2004: 130).

Opinnäytetyössä huomioidaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön kriteerit tiedonhaussa, lähdekriittisyydessä sekä valitun aineiston käsittelyssä. Tutkimusetiikkaa noudatetaan laatimalla lähdeviitteet tarkasti ja oikein, olemalla lähdekriittisiä, toimimalla vilpittä sekä raportoimalla opinnäytetyön tulokset rehellisesti.

Tuloksien pohjana käytetty aineisto on haettu virallisista tietokannoista, joihin julkaistut artikkelit ovat vertaisarvioitu alan asiantuntijan toimesta sisällön ja julkaisukelpoisuuden suhteen (Tieteellisen tiedonhankinnan opas 2021). Näin ollen voimme luottaa aineiston todenmukaisuuteen. Taustatietona on käytetty tietokantojen kautta löydettyä materiaalia, e-kirjallisuutta, Google Scholaria sekä Googlea. Taustatiedossakin on käytetty luotettavia lähteitä ja alkuperäiseen aineistoon on viitattu asianmukaisesti, eikä toisen tietoa ole esitetty omana.

6.3 Luotettavuuden pohdinta

Tuomi & Sarajärven (2018) mukaan luotettavuuden kriteereitä laadullisessa tutkimuksessa ovat muun muassa uskottavuus, siirrettävyys, käyttövarmuus ja todennettavuus. Näiden edellä mainittujen tekijöiden kautta tutkija pystyy arvioimaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Teoksessa kehoitetaan eri tietolähteisiin viitaten listaamaan ja vertailemaan näitä tekijöitä sisällönanalyysejä tehtäessä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa selkeitä, ainoita oikeita ohjeita, mutta Tuomi & Sarajärvi (2018) listaavat asioita, jotka on hyvä muistaa tekstin luotettavuuden arvioinnissa. Näitä tekijöitä ovat muun muassa tutkimuksen kohde ja tarkoitus (mitä ja miksi), aineiston keruu (miten) sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi, miksi tutkimus on eettisesti korkeatasoinen ja miksi tutkimusraportti on luotettava. Tämä listaus auttaa tekstin kriittisessä käsittelyssä ja sen avulla saadaan kerättyä yhteen luotettavia ja kattavia tutkimuksia.

Alustavan kartoituksen jälkeen yleisesti tutortoiminnasta oli tehty yllättävän vähän valmiita tutkimuksia sekä kaikkia haluttuja aineistoja ei ollut saatavilla. Riittämätön tutkimus toimivasta tutortoiminnasta luo tutkimusaukon. Vähäiset tutkimukset aiheuttavan sen, ettei aihe ole välttämättä kokonaisvaltaisesti käsitelty. Näin ollen voidaan pohtia ovatko vähäiset aineistot luotettavia. Kun tietoa on kerätty useasti ja laajasti on tutkimustuloksetkin luotettavimpia ja niissä esiintyneet aiheet yleisempiä ja useimmissa tapauksissa paikkaansa pitäviä. Tässä oli mahdollinen tutkimusaukko, jota lähdettiin tutkimaan ja kartoittamaan.

Keräämämme artikkelit ovat ympäri maailmaa, neljä Euroopasta, kaksi Etelä-Amerikasta sekä kolme Pohjois-Amerikasta. Kulttuuriset erot voivat vaikuttaa tutkimustulosten luotettavuuteen. Esimerkiksi Brasiliassa voi olla hyvin erilainen tyyli tehdä tutkimusta ja sisällölliset kriteerit voivat olla hyvin poikkeavia verrattuna pohjoismaiseen tutkimustyöhön. Se, miten tutortoimintaa toteutetaan tai mikä koetaan hyväksi tutortoiminnaksi, voi erota maiden välillä. Erot eivät kuitenkaan ole niin suuria, että se itsessään vaikuttaisi tutkimustulosten luotettavuuteen.

6.4 Tulosten hyödynnettävyys ja kehittämis ehdotus/jatkotutkimus

Kirjallisuuskatsauksemme tuotetaan HyMy-kylälle ja jaamme tuloksemme heidän kanssaan. He pääsevät hyödyntämään kerättyjä tietoja ja tuloksia tutortoiminnassaan. Opiskelijajohtajien valintaan varmasti kiinnitetään tämän työn jälkeen eri tavalla huomiota

sekä siihen, miksi heidän kouluttamisensa on tärkeää. Tuotamme dokumentin, jossa on hyödyllinen tieto tiivistettynä juuri heille. Jokaiselle, joka toteuttaa ohjaustoimintaa, on varmasti tärkeää saada tutkittua tietoa esimerkiksi siitä, mitä opiskelijat erityisesti ohjaajaltaan kaipaavat. Keräämillämme tiedoilla HyMy-kylä pystyy kehittämään toimintaansa tutkittuun tietoon nojaten.

Dokumentti posteriksi, josta on helposti nähtävillä, millaisilla toimilla saadaan minkälaista hyötyä. Kaikkia saatuja tuloksia ei tässä tietoisesti ole käsitelty, vaan pyrittiin rajaamaan HyMy-kylälle kohtuudella toteutettavissa olevia toimia. Dokumentti ei ole sellaiseen kaikkia saatuja tuloksia kattava, vaan vaatii itse opinnäytetyön lukemisen. Mahdollisuutena jatkossa olisi koostaa seikkaperäinen ohjeistus, jossa huomioitaisiin kaikki saadut tulokset ja voitaisiin tiiviimmällä yhteistyössä saada aikaan juuri tilaajan tarpeisiin vastaava kokonaisuus.

Katsauksemme tuloksia voi hyödyntää millä alalla tahansa, jossa toteutuu tietynlaista tutortoimintaa. Näitä elementtejä voidaan käyttää aiemmin ilmi tulleen mukaisesti niin koulumaailmassa kuin työelämässäkin.

Ohjaustoiminnan kehittämiseksi olisi hyvä lisätä eri alojen tutkimuksia ohjaajien koulutus- ja tukitarpeiden tunnistamisesta. Niiden tuloksia voisi käyttää minkä tahansa ohjaustoiminnan suunnittelemisessa ja kehittämisessä. Se voisi myös lisätä niiden laatua. Toisaalta tutkimuksen aiheena voisi myös olla, miten päteviä ohjaajia valitaan sekä miten heitä tulisi kouluttaa.

6.5 Ammatillinen kasvu

Ammatillisesti tämän prosessin aikana olemme kasvaneet huomattavasti. Olemme saaneet arvokkaan kokemuksen tutkimisesta ja aiheenamme olleesta tutortoiminnasta. Pystymme hyödyntämään kokemaamme mahdollisesti jatko-opinnoissa, joissa lopputyön tekeminen olisi jälleen edessä. Sen lisäksi, että olemme tutustuneet nyt kirjallisuuskatsauksen tekemiseen, olemme perehtyneet tutortoimintaan. Tätä tietomäärää, minkä olemme prosessissamme saaneet, voimme hyödyntää työelämässä. Meillä on arvokasta tietoa, jota jakaa eri organisaatioissa sekä mahdollisissa vastuutehtävissämme.

Prosessiin sitoutuminen ja pitkäjänteisyys ovat myös tämän matkan aikana kehittyneet. Työstöön paneutuminen ja sen aikatauluttaminen vaativat kaikilta tietynlaista itsekuria ja sitä olemme matkan varrella saaneet kasvattaa. Näin poikkeusaikana työstäessä ei

ole ollut mahdollista tehdä opinnäytetyötä samalla tavalla esimerkiksi koululla tai kirjastoissa. Olemme tehneet työmme kotoa käsin, mikä luo omat haasteensa.

Lähteet

Bugaj, T.J. & Blohm, M. & Schmid, C. & Koehl, L. & Huber, J. & Huhn, D. & Herzog, W. & Krautter, M. & Nikendei, C. 2019. Peer-assisted learning (PAL): skills lab tutors' experiences and motivation. *BMC Medical Education* 19 (353). 1–14.

Coker, Ann L. & Davidov, Danielle & Bush, Heather M. & Clear, Emily R. 2020. Mentoring Multi-College Bystander Efficacy Evaluation – an Approach to Growing the Next Generation of Gender-Based Interpersonal Violence Intervention and Prevention (VIP) Researchers. *Journal of Family Violence* 35 (6). 575–587.

Dirks, Joni L 2021. Alternative Approaches to Mentoring. *Critical Care Nurse* 41 (1). 9–16.

dos Santos Lopes Monteiro Dantas da Silva, Carmen Maria & da Silva, Paulo Sergio 2015. The undergraduate degree in nursing and the meanings derived from the mentoring. *Revista de Pesquisa: Cuidado e Fundamental* 7 (1). 1783–1795.

Gusar, Ivana & Backov, Kristina & Tokic, Andrea & Dzelalija, Boris & Lovric, Robert 2020. Nursing student evaluations on quality of mentoring support in individual, dual, and group approaches during clinical training: a prospective cohort study. *Australian Journal of Advanced Nursing* 37 (4). 28–36.

Heinonen, Iina 2021. Mentoroinnista apua uralle. Opetushallitus.

HyMy-kylä – hyvinvointia Myllypurosta 2020. Metropolia. Päivitetty 23.1.2020. <<https://www.metropolia.fi/fi/asiakastyot-ja-palvelut/hyvinvointi-ja-terveyskyla>>. Viitattu 16.11.2020.

Hämäläinen, Sari & Luoma, Maaret 2007. Vertaistutorien vaikutus uusien opiskelijoiden akateemiseen sosialisointiin luokanopettaja koulutuksessa. *Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma*. Tampereen yliopisto.

Isotalo, Merja 2010. Mentorointiopas. Akavan Erityisalat ry. <<https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>>. Viitattu 16.11.2020.

Kangasniemi, Mari & Utriainen, Kati & Ahonen, Sanna-Mari & Pietilä, Anna-Maija & Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4). 291–301.

Kanniainen, Minna-Rosa & Nylund, Jaana & Kupias, Päivi 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf>. Viitattu 5.12.2020

Karhunen, Pirjo 2012. Mentoroinnin hyödyntäminen omassa työssä – Case Keskinäinen työelämävakuutusyhtiö Varma. Opinnäytetyö. Leppävaara: Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41408/Karhunen_Pirjo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 20.3.2021

Karjalainen, Merja 2010. Ammattilaisten käsitys mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. <https://www.proviisoriyhdistys.net/sites/default/files/karjalainen_merja_2010_vaitoskirja_mentoroinnista.pdf>. Viitattu 20.3.2021

Mannerheimin lastensuojeluliitto. Tutortoiminta 2017. <<https://www.mll.fi/ammattilaisille/kouluille-ja-oppilaitoksille/tutortoiminta/>>. Viitattu 5.12.2020.

McNeal, Gloria J. & Tontz, Paul A. & Smith, Tyler C. & Reyes, Jenna & Parsons Angel 2019. A Pilot Intervention Using Professional Nursing Mentoring to Engage Prior Corpsman and Medic Nursing Students in Academic Success. *The ABNF Journal* 30 (3). 74–80.

Page, Matthew J. & McKenzie, Joanne E. & Bossuyt, Patrick M. & Boutron, Isabelle & Hoffmann, Tammy C. & Mulrow, Cynthia D & Shamseer, Larissa & Tetzlaff, Jennifer M. & Akl, Elie A. & Brennan, Sue E. & Chou, Roger & Glanville, Julie & Grimshaw, Jeremy M. & Hróbjartsson, Asbjörn & Lalu, Manoj M. & Li, Tianjing & Loder, Elizabeth W. & Mayo-Wilson, Evan & McDonald, Steve & McGuinness, Luke A. & Stewart, Lesley A. & Thomas, James & Tricco, Andrea C. & Welch, Vivian A. & Whiting, Penny & Moher, David 2021. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMC* 10 (86).

Rego de Andrade, Erlon Gabriel & Rodrigues, Ivaneide Leal Ataíde & Nogueira, Laura Maria Vidal & Fagundes de Souza, Dilma 2018. Contribution of academic tutoring for the teaching-learning process in Nursing undergraduate studies. *Revista Brasileira de Enfermagem* 17 (4). 1596–1603.

Roldan-Merino, Juan & Miguel-Ruiz, Dolores & Roca-Capara, Nuria & Rodrigo-Pedrosa, Olga 2019. Personal tutoring in nursing studies: A supportive relationship experience aimed at integrating, curricular theory and professional practice. *Nurse Education in Practice* 37 (May). 81–87.

Salminen, Ari 2011. Mikä on kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopisto. <https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf>. Viitattu 29.10.2020.

Sivén, Suvi 2019. Ohjaajuus ja tuutorointi Laurea Certified Tutor -Koulutuksessa. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Skaniakos, Terhi & Penttinen, Leena & Lairio, Marjatta 2011. Vertaistutorointi yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Opintojen alkuvaiheen ohjaus. Teoksessa Penttinen, Leena & Plihtari, Elina & Skaniakos, Terhi & Valkonen, Leena (toim.). Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylän yliopisto. 17–28.

Suomi Sanakirja 2020. Suomi Sanakirja: Ilmainen sivistyssanakirja, synonyymisanakirja ja tietosanakirja. <<https://www.suomisanakirja.fi/>>. Viitattu 16.11.2020.

Tab, Marian 2016. Helping Minority Students From Rural and Disadvantaged Backgrounds Succeed in Nursing: A Nursing Workforce Diversity Project. *Online Journal of Rural Nursing and Health Care* 16 (1). 59–75.

Tauriainen, Marita 2008. Tuutoroinnin keinot työhön perehdyttämisen tukena. Kehittämishankeraportti huhtikuu 2018. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19647/jamk_1218627320_7.pdf?sequence=1> Viitattu 25.1.2021.

Tieteellisen tiedonhankinnan opas. Lehdet ja artikkelit. LibGuides. Oulun yliopisto. Päivitetty 7.5.2021. <https://libguides oulu.fi/tieteellinentiedonhankinta/lehdet_ja_lehtiartikkelit>. Viitattu 7.5.2021

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Tuomikoski, Anna-Maria & Ruotsalainen, Heidi & Mikkonen, Kristiina & Miettunen, Jouko & Juvonen, Sari & Sivonen, Pirkko & Kääriäinen, Maria 2019. How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice – A quasi-experimental study. *Scand J Caring Sci*; 2020 34 (1). 230–238

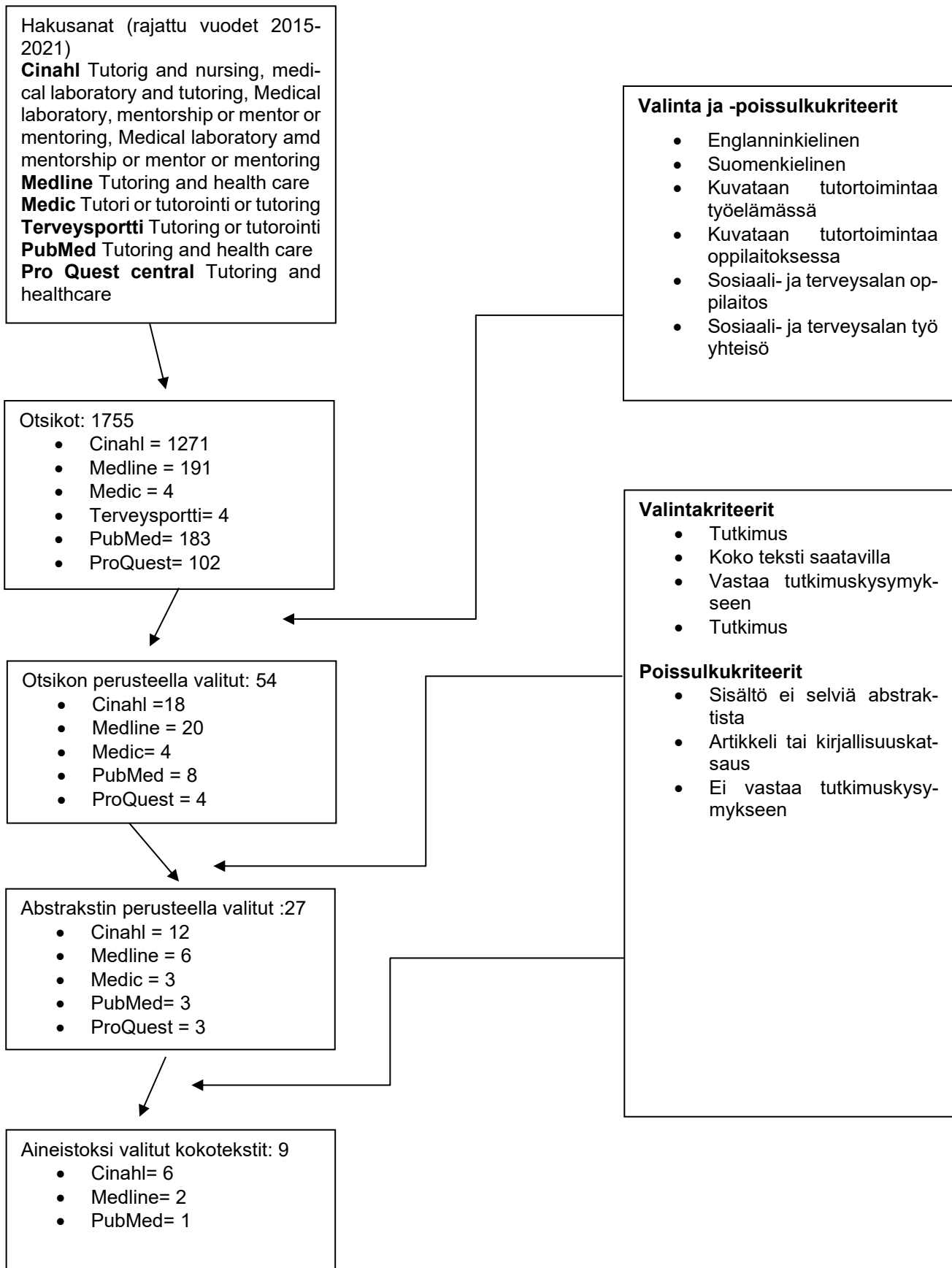
Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki 2013. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Viitattu 27.10.2020

Vanninen, Kosti & Nieminen, Jani 2016. Vertaistutorin käsikirja. Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta – METKA. Helsinki.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ågren, Susanna 2014. Tutortoiminta hyvinvoivan oppimisympäristön rakentajana. Selvitys ammatillisen koulutuksen tutortoiminnasta ja tutortoiminnan suositukset. Pieni viestintätoimisto Tampere Oy. Julkaistu 5.1.2015. <<https://issuu.com/pivito/docs/tutor-toiminnankartoitusvl>>. Viitattu 6.11.2020.

Tiedonhaun prisma (Page ym. 2021).

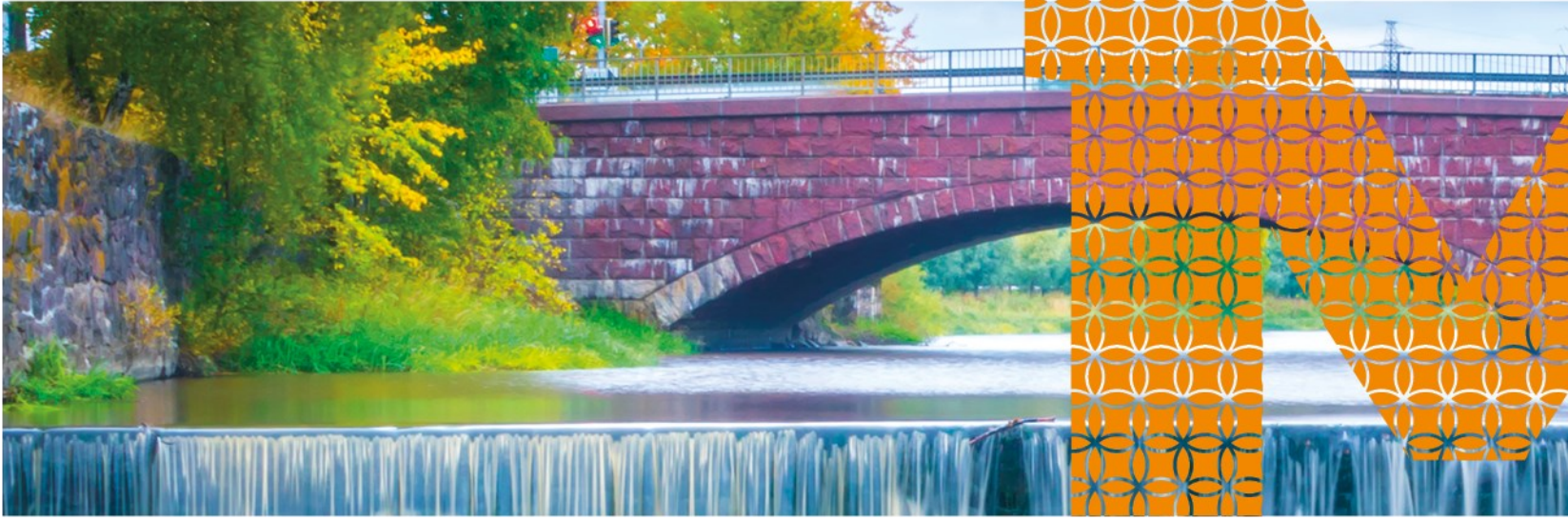


Aineisto taulukko

Kirjoittajat, julkaisuvuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Osallistujat	Menetelmä, aineisto, analyysi	Tulokset	Tutkimuskysymys 1.	Tutkimuskysymys 2.
(1) Bugaj, T.J. & Blohm, M. & Schmid, C. & Koehl, L. & Huber, J. & Huhn, D. & Herzog, W. & Krautter, M. & Nikendei, C. 2019, Saksa	-Tutkia opiskelijoiden motivaatiota tulla opiskelijaohjaajiksi, miten he kokivat ohjaamisen sekä kuinka he arvioivat kokemuksiaan	-Taitolaboratorion vertaistutorit (9n, 1m) Saksan Heidelbergin yliopiston poikkitieteellistä pituussuuntaista osaaamista käsittelevän laboratorion tiimi	-Kuvaileva, kvalitatiivinen tutkimus -Haastattelu -Kvalitatiivinen sisällönanalyysi -Käytettiin määrällisiä tilastoja	-Motivoivia tekijöitä: mahdollisuus jakaa ja parantaa samanaikaisesti tietojaan ja asiantuntemustaan -Täytyy olla empaattinen opiskelijoiden kanssa -Verkostoituminen -Avoin ilmapiiri	-Roolimalli -Vertaistukija -Auttaa verkostoitumaan -Itseluottamuksen kasvattajia -Kokeneempi opiskelija ohjaa, auttaa, neuvoa, tukee	-Taitolaboratorioissa opiskelijaohjaaja jakaa ammattitaitoaan/sisältöön liittyvää tietoaan ja asiantuntemusta -Käyttää erilaisia opetus- ja arviointimenetelmiä yksilökohtaisesti -Tutorointia pidetään vastaavana vaihtoehtona tiedekunnan opettajille -Erilaiset roolipelit
(2) Roldan-Merino, Juan & Miguel-Ruiz, Dolores & Roca-Capara, Nuria & Rodrigo-Pedrosa, Olga 2019, Espanja	-Auttaa tunnistamaan tapoja parantaa henkilökohtaisia tutorointi järjestelmiä ja siten parantaa opetus- ja oppimisprosessia yliopistoissa.	-Hoitotyön opiskelijat ja opiskelijatutorit	-Kvalitatiivinen tutkimus, jossa käytettiin koulutustoitinnan metologiaa -Analysoinnissa käytettiin perusteltua teoreettista lähestymistapaa	-Tutoreiden valitsemiseen koulupaikan täytyisi kiinnittää enemmän huomiota -Tutorointi helpottaa ammatillista kehitystä -Tutorin oltava sitoutunut, helposti lähestyttävä, rehellinen ja empaattinen -Ohjaajat kaipaavat enemmän tukea ja koulutusta toimintaansa	-Tutortoimintaan liittyy tukeva suhde, joka helpottaa opiskelijoiden integrointia teoriaan ja ammatilliseen kasvuun -Hyödyllinen työkalu teoreettisen ja käytännön välisen kuilun vähentämisessä eri koulutuksissa -Tutori on aktiivinen ammattilainen, jolla on erityiskoulutus opiskelijoiden emotionaalisten tarpeiden huomioonottamiseksi	-Ryhmäkokouksia, jossa jaetaan ajatuksia, tuntemuksia ja kysymyksiä -Nimetty henkilö, jonka puoleen voi kääntyä avun saamiseksi -Tutorointiohjelmaa pidetään tukisuhteena, joka sisältää pastoriaalisen hoidon ja jonka tarkoituksena on seurata opiskelijoita koulutuksen ajan -Tapaamisia yksin tai yhdessä
(3) Rego de Andrade, Erlon Gabriel & Rodrigues, Ivaneide Leal Ataíde & Nogueira, Laura Maria Vidal & Fagundes de Souza, Dilma 2018, Brasilia	-Analysoida professorien ja opiskelijoiden käsityksiä akateemisesta ohjauksesta -Parantaa ihmisten käsitystä tutoroinnista ja sen tärkeydestä alalla.	-27 professoria ja 32 opiskelijaa	-Kuvaava tutkimus laadullisella lähestymistavalla, haastatteluja skriptejä käyttäen -Analyysissä käytettiin sisältöanalyysiä tekniikkaa.	-Tutorointi on strategia opetus-oppimisprosessin vahvistamisessa -Professorien ja tutoreiden välinen vuorovaikutus tukee opiskelijaohjaajia kehittymään -Tutorin oltava sitoutunut tehtävänsä, empaattisia -Vertaistuen anto vahvistaa opiskelijan ammatillista itsevarmuutta -Tutorit helpommin lähestyttäviä kuin opettajat	-Prosessi, jossa on käytävä vuoropuhelua oppien keskenään rikkomatta perinteisiä yksipuolisen ja vertikaalisen sisällönsiirron paradigmoja -Tutorointi on työkalu opetuksen ja oppimisen vahvistamisessa -Henkisen ja sosiaalisen muutoksen mahdollistamista -Edistää oppimistiloja, herättää ja kehittää kiinnostusta opetustoimintaan ja parantaa opetusta	-Tutorointia toteutetaan käytännön oppitunnein -Neuvonantajan rooli luokkahuoneessa tai laboratoriossa -Auttaa paljon havainnoinnissa, ymmärtämisessä ja tarkkaillussa olemalla läsnä

<p>(4) Gusar, Ivana & Backov, Kristina & Tokic, Andrea & Dzelalija, Boris & Lovric, Robert 2020, Kroatia</p>	<p>-Tuoda esille lisää tutkimustuloksia mentoroinnin erilaisista eduista ja haistoista -Ymmärtää paremmin käsityksiä mentoroinnin tuen laadusta mentoroinnin lähestymistavasta riippuen</p>	<p>-Ensimmäisen vuoden hoitotyön opiskelijat, (8m, 78n) korkeakoulutuksen oppilaitoksessa Kroatiassa, EU -Ensimmäisen vuoden opiskelijat valittiin, koska tuen tarve vielä suurempi</p>	<p>-Prospektiivinen kohorttitutkimus -Haastattelu, kyselylomake -Tutkimuksessa käytettiin tilastollista analyysiä</p>	<p>-Yhden henkilökohtaisen mentorin ohjattavat olivat eniten tyytyväisiä tuen saantiin ja laatuun -Vähiten tyytyväisiä oltiin ryhmämentoroinnissa -Tarjoavat apua ymmärtämään opiskelijoiden odotuksia koulutuksen aikana ja tunnistamaan tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän tyytyväisyyteensä</p>	<p>-Ohjataan, tuetaan, kuunnellaan ja ymmärretään ohjattavan tarpeita -Mentoroidaan kokematonta henkilöä työssään -Jaetaan tietotaitoa</p>	<p>-Tutoroidaan henkilökohtaisesti yhtä opiskelijaa yhden ohjaajan toimesta -Ryhmätutorointi (1 ohjaaja, n.5 opiskelijaa) -Tuplatutorointi ryhmälle (2 ohjaajaa, n.5 opiskelijaa)</p>
<p>(5) dos Santos Lopes Monteiro Dantas da Silva, Carmen Maria & da Silva, Paulo Sergio 2015, Brasilia</p>	<p>-Uusien opetusmenetelmien kehittäminen ja oppimisen parantaminen -Koulutuksen laadun kokonaisvaltainen parantaminen</p>	<p>-87 sairaanhoidon opiskelijaa</p>	<p>-Kvalitatiivinen tutkimus, temaattinen analysointi, kysely ja vapaa piirtäminen</p>	<p>-Lisäsi mentoroitavien ymmärrystä aiheesta, ja onnistumisen tunnetta</p>		<p>-Keskusteluilla ohjaajien ja opiskelijoiden välillä -Haastetaan opiskelijaa itse hakemaan tietoa ongelmatilanteisiin -Tietojen vaihtoa kollegoiden kanssa</p>
<p>(6) Tuomikoski, Anna-Maria & Ruotsalainen, Heidi & Mikkonen, Kristiina & Miettunen, Jouko & Juvonen, Sari & Sivonen, Pirkko & Kääriäinen, Maria 2019, Suomi</p>	<p>-Arvioida ja kehittää, miten koulutustointi vaikuttaa mentoreiden osaamiseen opiskelijoiden ohjaamisessa harjoittelun aikana</p>	<p>-120 sairaanhoitajaa, yhdestä yliopistosairaalarasta ja kahdesta keskussairaalarasta- Suurinosa naisia (94%)</p>	<p>-Käytettiin näennäskokeellista tutkimusmallia, joka sisälsi esi- ja jälkitestejä -Analyysissä käytettiin kuvaavia ja tilastollisia monivaihehemenetelmiä</p>	<p>-Osallistuminen mentorointikoulutukseen lisää mentoreiden itsearviointia mentoroinnin osaamisessa ja toteutumisessa -Kyky tukea opiskelijoiden oppimisprosesseja lisääntyi -Opiskelijoiden tarpeiden tunnistaminen kasvoi</p>	<p>-Tukea oppimisprosessia -Tunnistaa opiskelijan tarpeet</p>	<p>-Mentorit tarvitsevat monipuolista osaaamista, motivaatiolähteitä ja ominaisuuksia ohjatakseen menestyksekkäästi -Koulutus lisää mahdollisuuksia parempaan tutorointiin -Koulutuksen mallina verkko-oppiminen</p>
<p>(7) McNeal, Gloria J. & Tontz, Paul A. & Smith, Tyler C. & Reyes, Jenna & Parsons Angel 2019, USA</p>	<p>-Tutkia korrelaatiota akateemisesti koulutettujen ja sairaanhoita-opiskelijoiden tutorointia sairaanhoitajien toimesta</p>	<p>-11 Sairaanhoitajaa</p>	<p>-Khiin neliö -testi, t-testi -Kvalitatiivinen analyysi -Kuvaileva tutkimus</p>	<p>-Pilottitutkimus, jossa vain vähäinen määrä osallistujia ja kyseisessä kontekstissa ensimmäinen -Keskiarvossa ei havaittu suoraa yhteyttä mentoroinnin ja akateemisen suoriutuskyvyn välillä ennen ja jälkeen ohjauksen</p>	<p>-Mentoroinnilla voidaan tiivistää teorian käytännön kohtaamista ja valmistaa mentoroitava paremmin työelämään</p>	<p>-Mentori vietti 2 tuntia viikossa kunkin mentoroitavan kanssa joko aiheeseen liittyvän kirjallisuuden, hoitotyön taitojen tai ammatillaisena toimimisen merkeissä</p>

(8) Tab, Marian 2016, USA	-Vähemmistössä olevien hoitotyön opiskelijoiden koulumenestyksen parantaminen ja koulutuksessa jatkaminen mentoroinnin keinoin	-62 opiskelijaa ja 22 mentoria	-Kuvaileva tilasto-analyysi -Kyselyt	-Opiskelijat arvioivat korkealle mentorien tavoitettavuuden, rohkaisun, koulun tuen ja palautteen -Mentori arvioivat korkealle oppilaiden oppimismotivaation, tuen hakemisen ja mentorointi suhteen -96 % läpäisi loppukokeen ensimmäisellä yrityksellä	-Opiskelijan tukemista opintojen etenemisen ja jatkumisen varmistamiseksi -Vastavuoroista kommunikointia opiskelijan ja tutorin/mentorin välillä	-Yhteydenpito ennalta sovituin väliajoin -Tukemalla ja rohkaisemalla mentoroitavaa. -Mentorointi prosessi kestää vuosia -Mentori on "saatavilla" tarvittaessa
(9) Coker, Ann L. & Davidov, Danielle & Bush, Heather M. & Clear, Emily R. 2020, USA	-Kuvata mentorointiohjelmia, joka on kehitetty tukemaan koulutettuja tutkijoita	-Useat korkeakoulut	-Kyselyt Tilastointi -Osallistumisen mittaaminen -Kvantitatiivinen ja laadullinen menetelmä	-Tutkimus tarjoaa "työkalupaketin" rekrytointiprosessista, mentorointitoiminnasta ja mahdollisesta arviointisuunnitelmasta	-Yhteyksien ja tukiverkoston rakentamista -Vertaistuki	-Suunnitelmallinen yhteydenpito, viikko, kuukausi ja vuositasolla. -Vapaaehtoista -Haasteiden ja tarpeiden raportointi, sekä mentorit että mentoroitavat -Akateeminen suunnittelu



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tutortoiminta -posterit

Tutortoiminta on monella tasolla hyödyllistä ohjaustoimintaa. Sillä saadaan lisättyä opintomenestystä, oppilaitoksen opetuksen laatua, uusien verkostojen luomista, uuteen ympäristöön sopeutumista ja koulutuksessa tai työelämässä pysymistä. Tutortoiminnan pääasiallinen tarkoitus on tukea yhteisön uusinta tulokasta uuden äärellä ja auttaa uuden oppimisessa.

Tutorin ominaisuuksia

Ominaispiirteet	Ammatillisuus	Tehtävät
empaattisuus luotettavuus rehellinen sitoutunut	helposti lähestyttävä esimerkillinen asenne akateeminen kypsyys	avoin viestintätyyli tieto-aidon jakaminen vertaistuen anto

Oppimista ja kehitystä tuetaan tutorin toimesta, jolloin saadaan opiskelijalle laajempi tuen verkko

Tutorin kouluttamisella ohjaustaidot pysyvät ajan tasalla, jolloin ohjaus on laadukkaampaa ja tehokkaampaa

Ryhmäohjaustilanteissa opiskelijat voivat saada vertaistukea toisistaan, mutta ryhmäohjaus ei ole hyvä ainoana menetelmänä

Opiskelijaa kuuntelemalla saadaan selville mitä taitoja opiskelijalla jo on ja mitä hän itse haluaa kehittää sekä mitä on syytä kehittää

Koko organisaation tasolla sitoutuminen tutorointiin ja sen toteuttamiseen, jolloin saadaan järjestettyä riittävä aika ohjaukselle

Tutorilla vain muutama ohjattava, jolloin on helpompi hallita ja arvioida ohjausta, sekä tarjota henkilökohtaisempaa ohjausta

Säännöllisillä tapaamisilla pysytään tietoisina tutoroinnin onnistumisesta, hyödyistä sekä voidaan reagoida, jos toimintaa tarvitsee muuttaa

Kommunikoinnin toteutuessa tutorit voivat kuulla opiskelijoilta palautetta opetuksesta ja jakaa näitä kehityskohteita opettajille, jotka voivat näin kehittää omaa toimintaansa