

Janina Marjo

Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakun- nan tuutorikoulutuksen kehittäminen



Restonmi
Syksy 2020



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä(t): Marjo Janina

Työn nimi: Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan tuutorikoulutuksen kehittäminen

Tutkintonimike: Restonomi, AMK

Asiasanat: Tutor, tutorointi, toiminnallinen opinnäytetyö, SWOT-analyysi, skenaariotyöskentely

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta KAMO. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa tuutorikoulutukseen osallistuneiden kokemuksia koulutuksesta, ja kehittää koulutusta saatujen tulosten perusteella laadukkaammaksi.

Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin; millaiset asiat koulutukseen osallistuneiden mielestä vievät toimintaa eteenpäin, millaisia asioita he pitävät tärkeänä koulutuksen onnistumisen edellytyksenä sekä millaisista asioista tulisi pitää kiinni ja millaisista luopua? Teoreettinen viitekehys tutkimukseen muodostui vertaistukeen- ja toimintaan sekä koulutukseen liittyvistä teorioista.

Tutkimuksen 7.5.2018 järjestetyssä työpajassa analyysityökaluina käytettiin SWOT-analyysiä sekä skenaariotyöskentelyä. Työpaja järjestettiin kolmipäiväisen koulutuksen viimeisenä päivänä Kajaanin ammattikorkeakoululla. Työpajaan osallistui 47:stä koulutuksen osallistujasta 21 opiskelijaa, ja jokainen Kajaanin ammattikorkeakoulun ala oli edustettuna.

Työpajatyöskentelystä saadut tulokset vastasivat ennako-odotuksia. Vastaukset osoittivat koulutuksen aikataulun olevan liian tiukka, ja osallistujat toivoivat luentojen tueksi enemmän opintomateriaalia. Koulutuksen järjestäminen yhtäjaksoisena leirinä leirikeskuksesta koettiin kaikin puolin hyväksi menettelyksi. Osallistujat näkivät koulutuksen kehittämisessä paljon positiivisia mahdollisuuksia toimivan perusrakenteen vuoksi. Kerätyn tiedon sekä aihealueen teorian pohjalta opinnäytetyön tuotoksena syntyi päiväkohtaiset suunnitelmat tuutorikoulutuksen jokaiselle kolmelle päivälle. Suunnitelmissa on muun muassa määriteltä koulutuksen tavoitteita sekä aihealueita päiväkohtaisesti. Opinnäytetyön myötä saadut tulokset sekä niiden pohjalta tehty tuotos auttavat opiskelijakunnan toimijoita ohjaamaan koulutuksen kehittämistä oikeaan suuntaan ja vahvistamaan toimivia käytänteitä.

Abstract

Author(s): Marjo Janina

Title of the Publication: Developing the Student union of Kajaani University of Applied sciences tutor training camp

Degree Title: Bachelor's degree in tourism

Keywords: Peer support, functional thesis, SWOT-analysis, scenario planning

The principal of this thesis was the Student Union of Kajaani University of Applied sciences. The purpose of this research was to collect tutor training camp participants' experiences of the camp, and improve the camp based on the results. The research method was a functional research because the objective was not only to seek answers, but also to discover solutions and create something useful to support positive development.

The thesis sought answers to the following questions: how could the training camp be improved, what is required for the training camp to succeed, and what types of activities should be maintained and removed? The theoretical framework comprised literature concerning peer support and education.

The research workshop was arranged on the third day of the tutor training camp on the 7th of May 2018 at Kajaani University of Applied Sciences. The utilized analysis methods were SWOT-analysis and scenario-planning. 21 students attended the workshop, from a total of 47 students who attended the tutor training camp. All the study fields of Kajaani University of Applied Sciences were represented at the workshop.

The results from the workshop supported the hypothesis of the research. They showed that the timetable of the training camp was too full and there should be more learning material to support the lecture topics. The organization of the camp as a non-stop event at a camp site was a good method of implementing the training program. While the training camp was considered to have a well-functioning overall structure, the participants also indicated several positive opportunities for improvement. As a result of the development proposals, a blueprint for each day of the camp was created. The blueprint serves as a model for camp design development and reinforcing existing good practices.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ohjaustoiminta Kajaanin ammattikorkeakoulussa.....	3
2.1	Ohjauksen määritelmä ja toteutus.....	4
2.2	Ohjauksen laadun kehittäminen ja arviointi	5
3	Vertaisohjaus	8
3.1	Vertaistuutorointi korkeakoulussa.....	10
3.2	Vertaistuutorointi Kajaanin ammattikorkeakoulussa	11
4	Koulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen	15
4.1	Koulutuksen toteuttaminen	15
4.2	Koulutuksen tavoite, tarkoitus ja suunnittelu	16
5	Tuutorikoulutuksen kehittäminen opinnäytetyönä	18
5.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	18
5.2	Toiminnallinen opinnäytetyö	19
5.3	Lähtötilanteen kuvaus	19
5.4	Tiedonhankintamenetelmät.....	20
5.4.1	SWOT- analyysi.....	21
5.4.2	Skenaariotyöpaja.....	22
5.5	Tulokset	23
5.6	Kehittämisehdotukset ja tuotos	27
5.7	Luotettavuus.....	30
6	Pohdinta	32
6.1	Itsearviointi omasta työskentelystä	34
	Lähteet	35

Liitteet

1 Johdanto

Vertaistutoroinnilla tarkoitetaan opiskelijan suorittamaa ohjausta toiselle opiskelijalle. Vertaistutorointi on aktiivisesti ja vapaaehtoisesti opiskelijoiden ohjaukseen osallistuva opiskelija, joka on suorittanut vaadittavan koulutuksen tehtävänsä. Ohjaustehtävät keskittyvät opiskelun käytännön asioihin, opiskelijaryhmien yhteistyön edistämiseen sekä erilaisiin tapahtumiin. Vertaistutorointi perustuu aikaisempien omien kokemusten hyödyntämiseen muiden opiskelijoiden ohjauksessa. Tuutorina toimiminen Kajaanin ammattikorkeakoulussa edellyttää osallistumista opiskelijakunnan järjestämään tuutorikoulutukseen, jossa perehdytään muun muassa vertaistutoroinnin perusteisiin, Kajaanin ammattikorkeakoulun ohjaustoimintaan sekä opiskelijahyvinvointiin. (Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta, 2020; Kalinen, Kerbs & Nurmi 2006, 9–16.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan järjestämää tuutorikoulutusta tarkastelemalla tuutorikoulutuksen tavoitteiden toteutumista ja kartoittamalla osallistujien kokemuksia koulutuksesta. Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin; millaiset asiat koulutukseen osallistuneiden mielestä vievät toimintaa eteenpäin, millaisia asioita he pitävät tärkeänä koulutuksen onnistumisen edellytyksenä sekä millaisista asioista tulisi pitää kiinni ja millaisista luopua? Keräämällä tietoa koulutukseen osallistuneilta opiskelijoilta ja perehtymällä viitekehyksen teoriaan, opinnäytetyön tuotoksena syntyi päiväkohtaiset suunnitelmat jokaiselle tuutorikoulutuksen päivälle. Opinnäytetyön keskiössä olivat tuutorikoulutuksessa käytetyt menetelmät ja toimintatavat koulutukseen osallistuvien opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnalle.

Valitsin aiheekseni Kajaanin ammattikorkeakoulun tuutoritoiminnan ja erityisesti sen kehittämisen, koska nykyiset tuutorikoulutuksessa käytettävät materiaalit sekä toimintatavat vaativat päivittämistä tähän päivään. Tuutorikoulutusta on kehitetty vuosien mittaan tarpeen vaatiessa, mutta opinnäytetyön kaltaista tutkimusta aiheesta ei ole tehty. Tavoitteena oli löytää keinoja koulutuksen laadun parantamiseksi. Aiheen ajankohtaisuus on mielestäni kiistaton – tämän päivän yhä itseohjautuvampi opiskelu vaatii tuutoreilta uusien toimintatapojen hallintaa. Muita ohjaustoimintaan vaikuttavia ilmiöitä ovat näkemykseni mukaan esimerkiksi kasvavat luokkakoot ja etäopiskelumahdollisuudet. Lisäksi aiheen valintaan vaikutti se, että olen itse ollut osana Kajaanin ammattikorkeakoulun tuutoritoimintaa tiiviisti kolmen vuoden ajan. Kolmen vuoden aikana ha-

vaitsin sekä tuutoriopiskelijoiden että uusien opiskelijoiden muuttuvat tarpeet. Vertaistutorointi on koettu ja tunnistettu merkittäväksi osaksi ammattikorkeakoulun kokonaisvaltaista ohjaustoimintaa.

Opinnäytetyö tehtiin toiminnallisena työnä, jossa käytettiin laadullisen tutkimuksen työkaluja skenaariotyöpajaa ja SWOT – analyysiä. Menetelmiä hyödynnettiin kolmipäiväisen tuutorikoulutuksen viimeisenä päivänä järjestetyssä työpajassa. Työpajasta saatujen tulosten pohjalta on ollut mahdollista hahmottaa tuutorikoulutuksen käytäntöä. Opinnäytetyössä pyrin peilaamaan saavutettuja käytännön havaintoja ja kokemuksia suhteessa aiheen teoriaan ja tuottamaan selkeän tutkimateriaalin koulutuksen järjestämiselle.

2 Ohjaustoiminta Kajaanin ammattikorkeakoulussa

Kajaanin ammattikorkeakoulu on aloittanut toimintansa vuonna 1992. Siellä työskentelee 220 työntekijää, joista noin 120 toimii opetustehtävissä ja opiskelijoita on yhteensä noin 2 500. Koulutuksia on tarjolla viideltä eri koulutusalueelta: Aktiviteettimatkailu, sairaan- ja terveydenhoito, liiketoimintaosaaminen ja yrittäjyys, ICT-teollisuus sekä kone- ja kaivostekniikka. Ammattikorkeakoulututkintoon sekä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavia koulutuksia on yhteensä 20, joista 15 on suomenkielisiä ja viisi englanninkielisiä. Koulutuksia järjestetään päivätoteutuksena sekä monimuotona, ja koulutustarjontaan kuuluu myös erilaisia erikoistumis- ja muuntokoulutuksia. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2020.)

Ammattikorkeakoulujen toimintaa ohjaavat ammattikorkeakoululaki- ja asetus sekä näitä täydentävä tutkintosääntö. Ammattikorkeakoululaki määrittelee ammattikorkeakoulun perustehtävän seuraavalla tavalla: ”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.” (Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932, §4.)

Tutkintosääntö on ammattikorkeakoulukohtainen säännös, joka tukee ammattikorkeakoululakia ja ohjaa toimintaa. Tutkintosääntöä päivitetään vuosittain. Oppilaitoskohtaisesta tutkintosäännöstä löytyy tarkentavaa tietoa liittyen mm. opinnoista, opetuksen järjestämisestä ja opiskelijaksi hyväksymisestä. Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö määrittelee opintojen ohjauksen seuraavalla tavalla: ”Opinnot ajoitetaan ammatin oppimisen kannalta tarkoituksenmukaisesti. Opiskelijan on osallistuttava opetukseen siten kuin opetuksen luonne sitä edellyttää. Opintojakson mahdolliset hyväksyttävän suorittamisen edeltävyysedot ilmenevät opetussuunnitelmassa. Opintojakson alkaessa opetta esittelee opintojakson toteutussuunnitelman: mm. sisällön, opetusmenetelmän, suoritustavan, vaihtoehtoisen suoritustavan, arviointikriteerit ja -perusteet sekä läsnäolovelvoitteen. Opiskelijan opintojen suunnittelua tuetaan opintojen ohjauksella ja tuutoroinnilla.” (Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2020.)

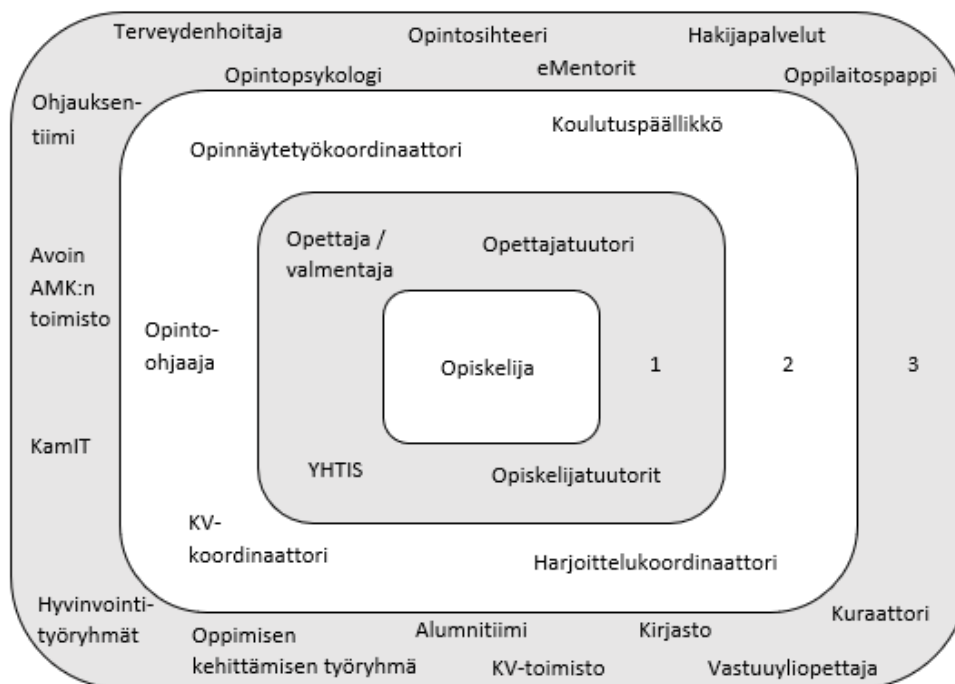
2.1 Ohjauksen määritelmä ja toteutus

Ohjaus määritellään tavoitteelliseksi ja lyhytkestoiseksi vuorovaikutussuhteeksi, jonka ensisijaisia piirteitä ovat dialogisuus ja ratkaisujen etsiminen yhdessä. Ohjaustilanteessa ohjattava on aktiivisessa roolissa, sillä keskeisenä tarkoituksena on keskustellen auttaa ohjattavaa löytämään itselleen sopivat ratkaisut. (Heikkinen, Jormakka, Kurtelius, Loikkanen, Meriläinen, Puskala, Rajander, Sievers, Sievänen, Turunen & Vaattovaara 2018, liite 1.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisu ”Opintojen ohjaus Kajaanin ammattikorkeakoulussa” on laadittu kuvaamaan Kajaanin ammattikorkeakoulussa tapahtuvaa ohjausta ja sen toimijoita. Toimintamalli on luotu ilmaisemaan ohjauksen käytänteitä ja toteutusta Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Näin koulun toimijat pystyvät hahmottamaan oman roolinsa koulun ohjaustoiminnassa, ja opiskelijat hahmottavat kokonaisuuden. (Heikkinen ym. 2018.)

Kajaanin ammattikorkeakoulussa opintojen ohjauksella tarkoitetaan aina opiskeluun, uravalintaan ja koulutukseen liittyvää tavoitteellista opiskelijan tukemista. Ohjaaminen toimii tukena oman tilanteen ymmärtämisessä ja haasteiden kohtaamisessa. Keskiössä ovat sekä ohjattavan kunnioittaminen että hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistäminen. Toisin sanottuna ohjaaminen voidaan määritellä opiskelijalle tarkoitetuksi palveluksi, joka voidaan määritellä opiskelukykyä tukeväksi ja ylläpitäväksi toiminnaksi. (Heikkinen ym. 2018, liite 1.)

Ohjauksen kokonaisuudesta on luotu malli, josta käy ilmi ohjauksen eri toimijat (Kuva 1.). Mallia tehdessä on hyödynnetty A.G. Wattsin sekä Raoul Van Esbroeckin (1998) holistisen ohjausmallin kaaviota. Mallissa ensimmäinen taso kuvastaa opiskelijan kanssa lähimmässä vuorovaikutuksessa olevia toimijoita. Toinen taso muodostuu opetukseen kytkeytyvistä toimijoista, joilla on erityisesti ohjaukseen liittyviä tehtäviä. Kolmannella tasolla on toimijat, jotka ovat selkeästi erikoistuneita, eivätkä ole välttämättä opetuksessa lainkaan mukana. Kolmannelle kehälle on sijoitettu esimerkiksi ohjauksen tiimi, joka muodostuu alojen opinto-ohjaajista, opiskelijahyvinvoinnin työntekijöistä sekä opiskelijakunnan edustajista. Ohjauksen tiimissä muun muassa ideoidaan ja kehitetään Kajaanin ammattikorkeakoulun ohjaustoimintoja sekä päivitetään alakohtaiset ohjauksen vuosikellot. Ohjauksen tiimin tarkoituksena on toteuttaa käytännön kehittämistyötä kokonaisvaltaiseen ohjaukseen liittyen. (Heikkinen ym. 2018, 14–15.)



Kuva 1. Holistinen ohjausmalli Kajaanin ammattikorkeakoulussa (Heikkinen ym. 2018).

Opiskelijatuutorit ovat mallin ensimmäisellä tasolla, sillä heidän antama vertaisohjaus muille opiskelijoille nähdään merkittävänä osana ohjauksen kokonaisuudessa ja toiminta näkyy opiskelijoiden arjessa. Opiskelijatuutoreiden tehtäviin on kirjattu mm. olemisen osana opintonsa aloittavien orientaatioviikolla syyslukukauden alussa, hyvän ryhmähengen syntymisen edesauttaminen omalla toiminnalla sekä osallistuminen tuutoriopettajan järjestämille tuutoritunneille. (Heikkinen ym. 2018, liite 1 & 2.)

2.2 Ohjauksen laadun kehittäminen ja arviointi

Kajaanin ammattikorkeakoulun toimintaa suunnitellaan, toteutetaan, seurataan, arvioidaan ja kehitetään jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti. Korkeakoulussa tapahtuvan kaiken toiminnan laatu perustuu esimerkiksi toiminnan syiden, tavoitteiden ja toimijoiden määrittelyyn. Toiminnan laatua mitataan sekä arvioidaan ja tulosten perusteella toimintaa voidaan kehittää. Laadukkaan toiminnan ja tavoitteiden toteutuminen varmistetaan laadunhallinnalla, jolla tarkoitetaan muun muassa järjestelmiä ja menettelytapoja, joilla kehitetään ja ylläpidetään koulutuksen sekä muun toiminnan laatua. (Kajaanin ammattikorkeakoulun Intra 2020.)

Tärkeitä väyliä ohjauksen ja koulutuksen kehittämiseksi Kajaanin ammattikorkeakoulussa ovat erilaiset palautekyselyt, kuten uusille opiskelijoille järjestettävien orientaatiopäivien Risut ja ruusut -kysely sekä toisen vuosikurssin opiskelijoille suunnattu Tuutorikysely. Molemmat edellä mainitut kyselyt toteuttavat Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta, joka raportoi kyselyiden tulokset käsiteltäväksi erilaisiin ammattikorkeakoululla toimiviin tiimeihin sekä kokouksiin. Tuloksien läpikäynnin myötä tähdätään laadun kehittämiseen sekä ylläpitoon. (Heikkinen ym. 2018, 17.)

Risut ja ruusut -palautekysely on suunnattu opintonsa aloittaville opiskelijoille, jotka osallistuvat orientaatiopäiville. Kyselyssä kartoitetaan orientaatiopäivien kokonaisvaltaista onnistumista, kuten aikataulutusta sekä tuutoreiden toimintaa, sekä opiskelijoiden tunnelmia opintojen aloituksesta. Kysely toteutetaan opintojen ensimmäisellä viikolla, orientaatiopäivien jälkeen. Jokaisen alan omat tuutorit jakavat opettajan kanssa sovitun oppitunnin alussa kirjalliset palautelomakkeet. Jokainen opiskelija täyttää henkilökohtaisen lomakkeen nimettömänä. Luokkatunnukset kirjataan ylös, jotta palautteita voidaan käsitellä alakohtaisesti. (Nukari 2019.)

Toisen vuosikurssin opiskelijoille järjestettävällä tuutorikyselyllä kartoitetaan laajemmin opintojen kokonaisuuden sujuvuutta, kuten opetuksen laatua, opintojen ohjausta sekä tukitoimintoja. Kyselyssä on kysymyksiä esimerkiksi opiskelijaterveydenhuollon palveluista, kurssien sisällöistä sekä verkkopalveluiden toiminnasta. Kyselyt täytetään anonymisti, mutta luokkatunnukset kirjataan ylös alakohtaisten erojen tunnistamiseksi. (Nukari 2019.)

AVOP, eli Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely, on työkalu sekä korkeakouluille että valtakunnallisille toimijoille, jotka vastaavat esimerkiksi ammattikorkeakoulujen rahoituksesta. Kaikki ammattikorkeakouluista valmistuvat tutkinto-opiskelijat vastaavat kyselyyn, joten kyselyllä saadaan kerättyä laajasti tietoa, jota ammattikorkeakoulut voivat hyödyntää ohjauksen ja toiminnan kehittämisessä. AVOP on syntynyt yhteistyössä toteutettuna hankkeena, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n, Suomen opiskelijakuntien liiton SAMOK ry:n, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiön (OTUS) ja opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) kanssa. Kyselyssä kerättyä palautetta käsitellään aina anonymisti, ja palautteesta johdettuja tilastoraportteja pääsee tarkastelemaan opetushallinnon tilastopalvelu Vipusessa. (Avop 2020.)

AVOP kyselyn kysymysryhmässä ”Opiskelun tukipalvelut” kysymys numero 52 koskee opiskelijakunnan toimintaa; ”Opiskelijakunnan toiminta ja palvelut tukivat opiskeluani”. Valmistuva opiskelija vastaa kysymykseen numeroasteikolla 1–5, jossa 1 viittaa huonosti ja 5 hyvin. Kysymyksen

vuosien 2016–2019 vastausten keskiarvo oli Kajaanin ammattikorkeakoulussa 4,6, kun kaikkien kyselyn piiriin kuuluvien 22 ammattikorkeakoulun vastausten keskiarvo oli samalla neljän vuoden tarkastelujaksolla 4,2. Näin ollen Kajaanin ammattikorkeakoulu on valtakunnallisessa vertailussa tämän kysymyksen osalta toisena. (Vipunen 2020.)

3 Vertaisohjaus

Vertaistuki, vertaisuus ja vertaistoiminta rinnastetaan usein toisiinsa, vaikka ne eroavat termeinä toisistaan. Vertaistoiminta käsittää sekä vertaistuen että vertaisuuden. Vertaisuus kiteytyy ajatukseen siitä, ettei kukaan ole haasteidensa kanssa yksin. Vertaisryhmän kesken jaetut kokemukset ja niiden kautta saadut tiedot antavat tukea sen jäsenille. (Mikkonen & Saarinen 2018, 22–23, 26.)

Vertaisuudella kuvataan ihmisten välisiä suhteita, joita syntyy erilaisten kokemusten sekä elämäntilanteiden myötä. Vertaisia yhdistäviä tekijöitä, eli vertaisuutta voi syntyä muun muassa sairastumisen tai kriisitilanteen myötä, mutta myös työ- tai opiskeluympäristössä. Vertaisuus on keskinäistä asiantuntijuutta, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa sekä voimavara. Vertaisuuteen liittyy keskeisesti vertaistuki, jota syntyy vertaisten keskinäisestä luottamuksesta ja tuesta. (Mikkonen & Saarinen 2018, 26, 27.)

Vertaistuutoroinnilla tarkoitetaan opiskelijan suorittamaa ohjausta toiselle opiskelijalle (Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta 2020). Toiminta perustuu saman tilanteen läpikäyneiden yksilöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen, jossa osapuolet jakavat kokemuksia sekä tietoa yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, joka tässä tapauksessa on tutkinnon suorittaminen ammattikorkeakoulussa. Vertaistuutori osallistuu aktiivisesti ja vapaaehtoisesti koulun opiskelijoiden ohjaukseen opintojen alussa sekä niiden aikana. Opintojen alussa toiminta näyttäytyy aktiivisempänä, jolloin toiminta tähtää tuutoroitavien opiskelijoiden itseohjautuvuuteen sekä aloittaneen opiskelijaryhmän yhteistyön edistämiseen. (Kallinen ym. 2006, 9–16.)

Vapaaehtoisuus ja vertaisuus liittyvät toisiinsa siinä tapauksessa, mikäli viitekehykseen kuuluva vertainen toimii esimerkiksi ryhmän vetäjänä. Tällöin vertainen käyttää vapaaehtoisesti omaa aikaisemmin hankittua osaamistaan muiden hyödyksi. Vapaaehtoistyö on vapaaehtoisen tekemää työtä, täysin hänen omasta tahdostaan. Vapaaehtoistoimintaan hakeudutaan usein halusta auttaa, tai esimerkiksi halusta saada lisää kokemuksia ja osaamista. Jotkut vapaaehtoistyötä tekevät voivat kokea tekemänsä työn enemmänkin harrastuksena. (Mikkonen & Saarinen 2018, 23–24, 26.)

Edellä kuvattujen määritelmien perusteella vertaistuutoritoimintaa ei pitäisi virheellisesti luokitella vapaaehtoistoiminnaksi, vaan yksinkertaisuudessaan vertaistoiminnaksi. Opiskelijat hyödynnevät omia kokemuksiaan muiden auttamisessa. Mikäli toiminnassa olisi mukana henkilöitä, joilla

ei ole omakohtaista kokemusta olla opiskelijana ammattikorkeakoulussa, tällöin toiminta olisi vapaaehtoistoimintaa, mutta ei vertaistoimintaa.

Vertaistuki on omaehtoista toimintaa, jossa toiminnasta on hyötyä sekä vertaiselle itselleen sekä toisille. Vertaistuen suuntaa on havainnollistettu kuvassa 2. Vertaistuen toimivuuteen vaikuttaa osallistujien elämäntilanne, tarpeet sekä heidän voimavaransa. Toiminta perustuu osallistujien syvään ymmärrykseen toisiaan kohtaan samanlaisten tarpeiden ja kokemusten pohjalta. (Mikkonen & Saarinen 2018, 26–27.)

Vertaistuen suunta	
Yksilöiden välinen tuki	minulta → sinulle sinulta → minulle
Tukihenkilön tuki	minulta → sinulle
Ryhmän keskinäinen tuki	meiltä ↔ meille

Kuva 2. Vertaistuen suunta (Mikkonen & Saarinen 2018, 20).

Aikanaan vertaistuki on käsitetty enemmänkin niin sanottuna maallikkotietona. Nykyään termi on vakiintunut, ja vertaistuki nähdään kokemukselliseen tietoon perustuvana asiantuntijuutena. Kuvassa 3 kuvataan Nylundia (1999), Borkmania (1976) ja Schubert & Borkmania (1991) mukailleen maallikkotiedon, kokemustiedon sekä asiantuntijatiedon sisältöjä, ja miten ne eroavat toisistaan. (Mikkonen & Saarinen 2018, 31.)

Maallikkotieto	Kokemustieto	Asiantuntijatieto
Arkipäivän tieto	Kokemukseen perustuva tieto	Koulutukseen/oppimiseen perustuva tieto
Objektiivinen tieto; ilmiön kokeminen ulkopuolisena	Subjekttiivinen tieto; ilmiön kokeminen sisältäpäin	Objektiivinen tieto; ilmiön tarkastelu ammatillisesta näkökulmasta
Toisen käden tieto; perhe, osallisuus ja mediat, tutkijat, ammattilaiset	Ensikäden tieto; omistajuus kokemuksen kautta	Toisen käden tieto; koulutuksen kautta
Usko omaan mielipiteisiin	Usko omien kokemusten merkittävyyteen, kuulumisen ja jakamisen kokemukset	Usko teoreettisiin selitysmalleihin

Kuva 3. Maallikko-, kokemus- ja asiantuntijatieto (Mikkonen & Saarinen 2018, 31).

Kuviota tulkiten tuutorikoulutukseen osallistujilla on siis olemassa jo kokemustietoa ammattikorkeakouluopinnoista Kajaanin ammattikorkeakoulussa, ja tuutorikoulutuksesta saaduilla tiedoilla heillä on olemassa jo hieman asiantuntijatietoa Kajaanin ammattikorkeakoulun opintojen vertaisohjauksessa opiskelijalta opiskelijalle. Kokemustietoa ei voi oppia kirjoista, vaan se on kokemuksen kautta syntyvää arvokasta tietoa.

3.1 Vertaistuutorointi korkeakoulussa

Opiskelijatuutoreilla tarkoitetaan aiemmin aloittanutta opiskelijaa, joka on saanut koulutuksen toimiakseen tuutorina (Heikkinen ym. 2018). Ohjauksellisesti tuutoreiden toiminta painottuu psykososiaalisen tuen puolelle, eli opiskeluun liittyviin käytännöllisiin seikkoihin, toimintatapoihin, ympäristöön perehdyttämiseen sekä ryhmäyttämiseen (Skaniakos, Penttinen & Lairio 2011, 24).

Vertaistuutoroinnin merkityksellisimmän tehtävän voidaan katsoa sijoittuvan ajankohtaan, jolloin ensimmäisen vuoden opiskelija siirtyy opiskelijaelämään ja osaksi opiskelijayhteisöä. Vertaistuutoroinnin kokonaisuus muodostuu monista käytännöllisistä asioista, kuten opiskeluympäristöstä, opiskelijapalveluista ja opiskelijajärjestöön tutustumisesta. Opiskelijaelämän ja sosiaalisen tuen lisäksi tuutorointi keskittyy myös opiskelukäytänteisiin ja opintoihin liittyviin käytännön asioihin. (Skaniakos ym. 2011, 17–18.)

Opettajatuutoreiden vastuu painottuu opintojen sisällölliseen suunnitteluun ja siihen liittyviin kysymyksiin. Vastavuoroisesti opiskelijatuutori pystyy ohjaamaan uusia opiskelijoita apunaan tuoreet kokemukset käytännön asioista liittyen opintojen aloittamiseen. Tuutoritoiminnan vahvuus piilee tuutorien innostuksessa ja halussa auttaa uusia opiskelijoita työkaluinaan omat kokemuksensa. (Lähteinen 2017, 9–17.) Opiskelijatuutorin katsotaan omaavan henkilökuntaa paremmat valmiudet samaistua uusien opiskelijoiden asemaan ja asettumaan heidän näkökulmaansa, sillä vertaistuutorit tuntevat opiskeluun liittyvät ajankohtaiset asiat ja käytännöt usein henkilökuntaa kokonaisvaltaisemmin (Skaniakos ym. 2011, 17–18).

Kuten muussakin koulussa tapahtuvassa ohjauksessa, myös vertaistuutoritoiminnassa pyritään koko opintojen ajan jatkuvaan ohjaukseen. Tuutoritoiminta kuitenkin korostuu ensimmäisen opiskeluvuoden, ja etenkin ensimmäisten opiskelukuukausien aikana. Tuutorit helpottavat sopeutumista korkeakouluympäristöön ja perehdyttävät korkeakoulun tapoihin sekä opintoihin. (Skaniakos ym. 2011, 17.)

Tuutorin ohjaaman vertaisryhmän toiminta ei pyri millään tavalla terapeuttiseksi, vaan toiminta on luonteeltaan opintoihin suuntaavaa. Ohjaajalla tulee olla valmiudet ja taidot sekä ohjata ja suunnitella toimintaa, jotka vastaavat opiskelijoiden tarpeita ja yhteisiä tavoitteita. Harvoissa tapauksissa opiskelijatuutorilta löytyy varsinaista ohjauskoulutusta, joten ohjaaminen voi olla hyvin haasteellinen tehtävä. (Skaniakos ym. 2011, 18.)

Siirtyminen korkeakouluopintoihin on aiempaa suurempi ja itsenäisempi muutos, sillä korkeakouluopintojen aloittaminen on opintojen lisäksi muillakin elämän osa-alueilla useimmiten hyvin merkityksellinen. Erityisesti opiskelun alkuvaiheessa uuden informaation äkillinen kasvaminen on yksilölle haasteellinen tilanne. Merkityksellistä uuden informaation lisääntyessä on yksilön kokemus siitä, että hänet otetaan osaksi opiskelumailmaa. Ryhmäytymiseen liittyy yksilön taholta paljon odotuksia, joten ryhmäytyminen ja ryhmän merkitys on hyvin keskeinen. Onnistunut ryhmäytyminen edesauttaa alkuvaiheen sopeutumista. (Lähteinen 2017, 9–12.)

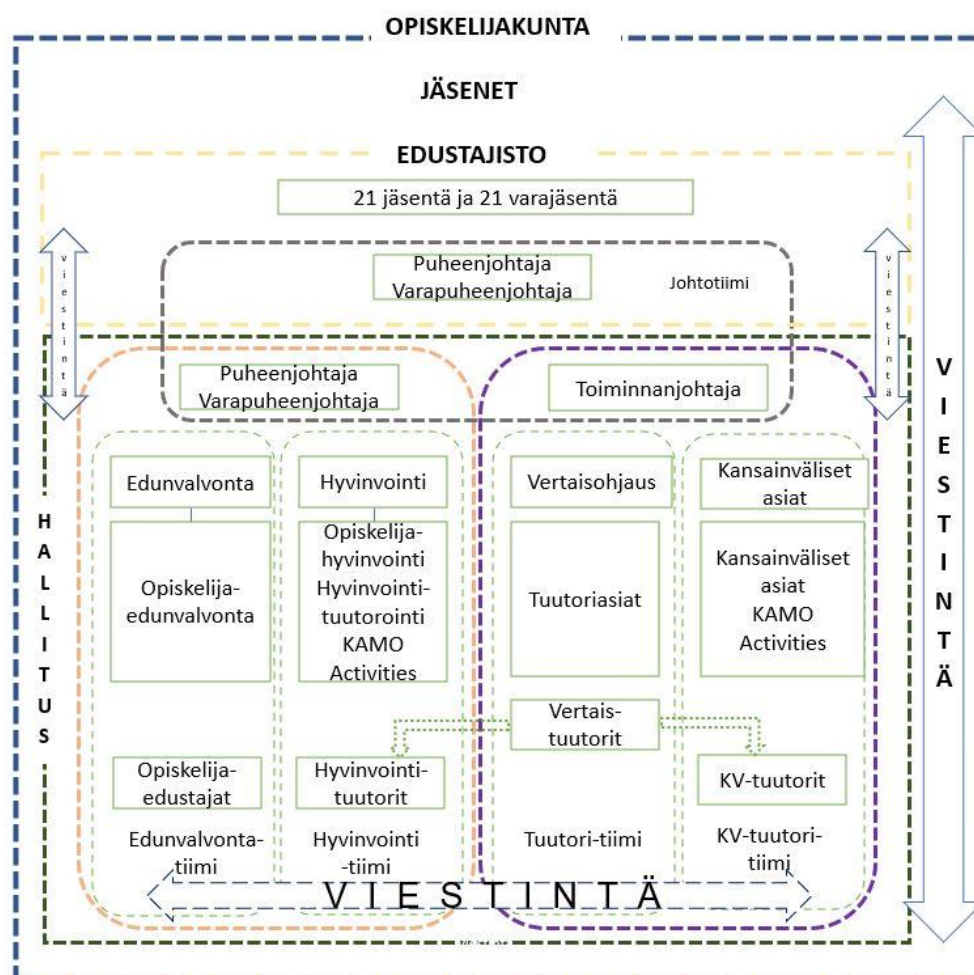
Määrällisesti arvioituna vertaistuutorointi voidaan määritellä yhdeksi korkeakoulujen vaikuttavimmaksi ohjausmuodoksi, sillä lähes jokainen aloittava opiskelija osallistuu tuutorointiin erityisesti alkuvaiheen opintojensa aikana (Skaniakos ym. 2011, 19).

3.2 Vertaistuutorointi Kajaanin ammattikorkeakoulussa

”Opiskelijakunnan tarkoituksena on toimia jäsentensä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiään. Opiskelijakunnan tehtävänä on omalta osaltaan valmistaa opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen.” (Ammattikorkeakoululaki 2014/932 §41.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta on perustettu vuonna 1998, ja sen toimintaa ohjaa ammattikorkeakoululain lisäksi myös mm. yhdistyslaki sekä useat erilaiset säännökset. Opiskelijakunnan keskeiseksi edunvalvontatyön painopisteiksi määritellään opiskelijoiden oikeusturva sekä ammattikorkeakoulun tutkinto- ja arviointisäännöt. Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan edunvalvontatyö tapahtuu käytännössä kannanottojen sekä lausuntojen antamisella, ja opiskelijajäsenvalinnoilla erilaisiin toimielimiin, joissa valmistellaan ja päätetään opiskeluun ja opiskelijoihin liittyvistä asioista. (Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta 2020.)

Opiskelijakunnassa toimii hallitus sekä edustajisto ja molempien toimielimien toimikaudet kestävät kalenterivuoden. Edustajisto koostuu enimmillään 21 jäsenestä, jotka valitaan syksyisin vaalilla. Vaalissa äänioikeutettuja ovat kaikki Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijat, jotka ovat Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan jäseniä. Edustajiston tehtäviin kuuluu muun muassa opiskelijaedustajien valinnat Kajaanin ammattikorkeakoulun eri toimielimiin sekä päättää opiskelijakunnan toimintasuunnitelmasta ja talousarviosta. Edustajisto myös valitsee opiskelijakunnan hallitukseen puheenjohtajan ja sen 4–7 jäsentä. Opiskelijakunnan hallinto- ja toimeenpanovaltaa käyttää hallitus, ja hallitus sopii keskinäisestä työnjaostaan eri toimenkuviin. Toiminnanjohtaja on opiskelijakunnan toimihenkilö, joka vastaa esimerkiksi taloudenhoidosta, jäsenasioista sekä sidosryhmäsuhteista ja on tuutoritoiminnan vastuhenkilö. (Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta 2020.)



Kuva 4. Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan organisaatiokaavio (Kallunki 2014, täyd. Ahoniemi 2015, Nukari, Roivainen ja Turunen 2018).

Toiminnanjohtaja Mira Nukari (2019) toteaa haastattelussa Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan olevan merkittävä väylä opiskelijoiden ja ammattikorkeakoulun välillä. Se on edunvalvontajärjestö, ja toiminta on merkittävässä roolissa ammattikorkeakoululla esimerkiksi palautteen keräämisessä sekä eri toimintojen kehittämisessä. Opiskelijakunta pitää huolta siitä, että opiskelijoiden ääni kuuluu valtakunnallisesti sekä paikallisesti päätettävissä asioissa.

Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta vastaa Kajaanin ammattikorkeakoululla toteutettavasta vertaisohjauksesta yhteistyössä Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa. Tuutoritoiminta on opiskelijakunnan yksi näkyvimmistä prosesseista, ja tuutoreita toimii kampuksella lukuvuoden ajankohdan mukaan 60–100 henkilöä. Tuutoriasioiden eri osa-alueista vastaa kolme eri hallituksen jäsentä, sekä toiminnanjohtaja. Tuutorivastaava huolehtii yleisesti kaikkiin tuutoreihin ja tuutorointiin liittyvistä asioista sekä tapahtumista toiminnanjohtajan kanssa. KV-tuutorivastaava sekä hyvinvointituutorivastaava järjestävät vertaistuutorikoulutuksessa halukkaille erikoistumiskoulutukset, ja ovat vastuussa koulutukset läpikäyneiden tuutoreiden toiminnan koordinoinnista omalla osa-alueellaan. KV-tuutorit vastaavat vaihto-opiskelijoiden vastaanottamisesta, esimerkiksi juna- ja lentoasemalla, ja perehdyttävät vaihto-opiskelijat ammattikorkeakoulun käytäntöihin sekä Suomessa asumisen käytännön asioihin. (Nukari 2019.) Hyvinvointituutorit järjestävät opiskelijoille hyvinvointia edistävää toimintaa, kuten esittelevät Kajaanin ja ammattikorkeakoulun harrastusmahdollisuuksia sekä järjestävät kerhoja sekä lajikokeiluja (Heiska 2016, 9).

Tuutoreiden toimikauteen kuuluu pääsykokeissa tuutorointia, uusien opiskelijoiden orientatioritpäivät, opiskelijatapahtumia sekä opiskelijoille järjestettävien palautekyselyiden järjestelyissä avustamista. Jokainen tuutori osallistuu toimintaan omien resurssien puitteissa, ja tuutorivastaava kartoittaa jokaisen mahdollisuudet osallistua esimerkiksi pääsykoetuutorointiin ja orientatioritpäiville hyvissä ajoin ennen tarvetta. (Nukari 2019.) Toimikausi kestää enimmillään kaksi vuotta, ja mikäli tuutori on ollut toiminnassa mukana aktiivisesti, hän voi toimikautensa päätyttyä hakea tehdystä työstä opintopisteitä (Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta 2020).

Tuutorirekrytointi järjestetään vuosittain helmikuussa. Vertaisohjauksesta kiinnostuneet 1. ja 2. vuosikurssin opiskelijat voivat hakea tuutoriksi. Tuutorina toimiminen edellyttää Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan jäsenyyden. Toimintaan valitaan 40–50 uutta opiskelijaa, jotka koulutetaan tuutoreiksi huhti-toukokuussa. (Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta 2020.)

Tuutorikoulutuksen tavoitteena on ennen kaikkea saada koulutukseen osallistuvat toimimaan ryhmänä kohti yhteistä päämäärää ja ymmärtämään vertaisohjauksen perusteet (Nukari 2019).

Onnistunut ja laadukas koulutus antaa tuutorille hyvät perustaidot toimiakseen vertaisohjaajana muille opiskelijoille ja siten osana koko ammattikorkeakoulun ohjausjärjestelmää. Näin ollen koulutuksen kehittäminen vaikuttaa myönteisesti osaltaan Kajaanin ammattikorkeakoulun ohjauskokonaisuuteen. ”Laadukkaan vertaisohjauksen tuoma lisäarvo opintojen ohjauksen kokonaisuudelle on kokemuspohjainen tieto opiskelusta ja opiskelijan arjesta. Harkittu ja perusteltu kokemustieto antaa uuden tilanteen edessä olevalle opiskelijalle tukea ja varmuutta haasteen kohtaamiseen.” (Kallinen ym. 2006, 49.)

4 Koulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena kehittää opiskelijakunnan järjestämää tuutorikoulutusta. Sen vuoksi tässä työssä perehdytään myös koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyvään teoriaan.

Koulutus järjestettynä tapahtumana on yhteinen tilaisuus oppia uutta osaamista. Järjestöjen tapauksessa koulutus määritellään tukitoiminnoksi, joka on työkalu tavoitteiden saavuttamisen suhteen. Koulutuksella tuotetaan yhteisössä oppimista ja osaamista. Koulutukseen sisältyy olennaisesti koulutukseen osallistuvat henkilöt. Koulutukseen osallistuvien tavoitteena on oppia tietoja ja taitoja, joita osallistuneet osapuolet tarvitsevat toiminnassaan. Koulutus on vain harvoin määritelty järjestön perustehtäväksi. Koulutuksella on kuitenkin tärkeä rooli henkilöstön ja vapaaehtoisten toimijoiden osaamisen kehittämisessä. Järjestöissä strateginen suunnittelu ja kouluttaminen perustuu pitkälti ihmisten toiminnan ohjaamiseen. Järjestö on muodoltaan hyvin tiivis, sillä järjestön kokonaisvaltainen asiantuntemus perustuu yhteisön kaikkien toimijoiden osamiseen. Koulutuksen suhteen tulee siis keskittyä jokaisen osallistujan osaamiseen, kuten itse kouluttajien tietoihin ja taitoihin. (Fields & Valanne 2015, 4–9.)

Pedagogisesta näkökulmasta tarkastelin koulutusta tässä opinnäytetyössä kognitiivisen oppimisenäkemyksen kautta. Kognitiivinen oppimisenäkemys korostaa ihmisen omaa ajattelua sekä tiedonkäsittelyä oppimisprosessissa, sekä kykyä soveltaa tietoa. Tässä oppimisenäkemyksessä motivointi nähdään keskeisenä edellytyksenä oppimiselle ja sillä voidaan vaikuttaa oppijan oppimisvireyteen sekä mielenkiintoon. (Engeström 1987, 164–165.)

4.1 Koulutuksen toteuttaminen

Koulutus vaatii järjestötoiminnassa omat resurssinsa. Resursseja on useimmiten hyvin niukasti, joten resurssien suunnitelmallinen käyttö ja tarkka kohdentaminen edesauttavat tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteiden määrittely sujuvoittaa kaikkien koulutukseen osallistuvien tahojen osallistumista ja asennoitumista koulutukseen. (Fields & Valanne 2015, 4, 36.)

Laadukkaalla koulutuksella on mahdollisuus luoda lähtökohdat oppijan asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymiselle. Laatu tarkoittaa tilaa, jossa sekä toiminta että tulokset täyttävät toimijoiden

odotukset ja tarpeet. Laatu edellyttää tavoitteellista työtä, johon sisältyy esimerkiksi jatkuva keskusteleva ote ja toimintaa kyseenalaistava arviointi. Pohdittaessa laadukkaana koulutuksen edellytyksiä tarkastellaan usein oppijoiden oppimismahdollisuuksia parantavia tekijöitä ja oppimisprosessia tukevia tekijöitä. Kouluttajien koulutustaidolla on keskeinen rooli koulutuksen tavoitteiden saavuttamisessa. Kaikkien järjestön toimijoiden sitoutuminen yhteisiin päämääriin ja tavoitteisiin on edellytyksenä laadukkaalle koulutustoiminnalle. (Fields & Valanne 2015, 7–8.)

Pelkän luennoimisen kuunteleminen ei joka koulutustapauksessa välttämättä tue taitojen oppimista, vaan itse koulutusmenetelmän tulee tukea opeteltavien taitojen omaksumista. Toimintaan sitouttaminen, kuten toiveiden kuuntelu, tiedottaminen sekä ohjauksen ja tuen tarjoaminen ovat tärkeitä koulutuksen onnistumisen kannalta. Merkityksellistä on myös se, että toimijat aidosti pyrkivät tunnistamaan koulutuksellisia vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Toiminnan kehittämisessä työkaluna on tuloksellista käyttää saatua palautetta ja muuta arviointitietoa. Koulutukseen osallistuneen henkilön tulisi päästä käyttämään koulutuksen kautta saatua osaamista mahdollisimman pian koulutuksen jälkeen. Jos uuden osaamisen käyttäminen pitkittyy, riskiksi muodostuu osaamisen tai motivaation heikentyminen. (Fields & Valanne 2015, 7–8, 33.)

4.2 Koulutuksen tavoite, tarkoitus ja suunnittelu

Koulutuksen ja opetuksen tavoitteiden ja tarkoituksen määrittely ovat sekä oppijan että opettajan näkökulmasta keskeisiä tekijöitä oppimisen onnistumiselle. Koulutuksen yleisinä tavoitteina kognitiivisessa oppimisnäkemyksessä ovat oppijan motivoituminen, orientoituminen, sisäistäminen, ulkoistaminen, arviointi ja kontrolli. Oppijan motivaatio herätetään opeteltavaa asiaa kohtaan luomalla ristiriita oppijan aikaisempien tietojen kanssa, jolloin oppijalle herää mielenkiinto selvittää ratkaisu. Seuraavaksi oppija orientoituu muodostamalla ennakkokuvan ongelman ratkaisusta. Orientoitumisen jälkeen tapahtuu sisäistäminen, jossa oppija hyödyntää aikaisemmin opittua tietoa sekä yhdistää siihen uutta tietoa ja muodostaa siten uuden ajattelumallin opittavasta asiasta. Ulkoistaminen tarkoittaa sisäistetyn uuden mallin soveltamista toisenlaisiin kysymyksiin, ja siten vielä muokata uutta ajattelumallia edelleen toimivammaksi. Tiedon soveltaminen edellyttää aikaisempien vaiheiden ja opittavan asian yksityiskohtien ymmärtämistä. Arviointivaiheessa oppija tarkastelee luomaansa toimintamallia kriittisesti. Kontrollivaiheessa oppija kykenee tarkastelemaan luomaansa mallia eri näkökulmista, sekä muokkaamaan mallia edelleen toimivammaksi. (Engeström 1987, 45–47.)

Koulutuksessa tulisi parempien oppimistuloksien saavuttamiseksi keskittyä sisällölliseen tavoitteiden määrittelyyn, johon yllä mainitussa prosessissa pyritään. Sisällöllisellä tavoitteen määrittelyllä tarkoitetaan sitä, että oppilaille itselleen annetaan mahdollisuus selvittää ja ymmärtää opiskeltava asia kiinnittämällä huomiota yksityiskohtiin. Näin saavutetaan asian ymmärtäminen ja osaaminen tyhjentävämmin, ja oppija osaa jatkossa soveltaa tietoa. Tavoitteiden ulkoinen määrittely keskittyy niin kutsuttuun mekaaniseen mieleen painamiseen, jossa oppija tietää läpi käydyt asiat, mutta ei tulevaisuudessa välttämättä pysty soveltamaan tietoa. (Engeström 1987, 73–75.)

Opetuksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon ulkoisia sekä sisäisiä tekijöitä. Ulkoiset tekijät kuvaavat esimerkiksi konkreettista opetustilannetta sekä oppilaiden käyttäytymistä, ja sisäiset tekijät esimerkiksi oppilaiden henkisen työskentelyn ohjaamista. Ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi vaihtelevat opetusmenetelmät, opetusmateriaali sekä -tilanne ja opetustavoitteen määrittely. Sisäisiä tekijöitä muun muassa oppilaiden mielenkiinnon herättäminen erilaisin keinoin, opetussuunnitelman laatiminen sekä opetettavan asian sisällöllinen hallinta opettajan näkökulmasta. (Engeström 1987, 69.)

Opetussuunnitelmalla tarkoitetaan koulutuskokonaisuutta varten ennalta laadittua suunnitelmaa, joka sisältää vähintään kokonaiskuvan kurssista sekä yksityiskohtaisemmin esimerkiksi opetuksessa käytettävät menetelmät ja aikataulun. Opetussuunnitelma muun muassa yhtenäistää opetuksen suunnittelua, edistää dokumentointia sekä mahdollistaa opetuksen tavoitteiden onnistumisen arviointia sekä siten luo mahdollisuuden kehittää opetusta edelleen. (Engeström 1987, 147–148, 166.) Tämän opinnäytetyön tuotoksen laatimisessa hyödynnettiin kyseistä ajatusta opetussuunnitelmasta yksinkertaistettuna.

5 Tuutorikoulutuksen kehittäminen opinnäytetyönä

Tässä luvussa kerron, miten tuutorikoulutuksen kehittämisen prosessi eteni hyödyntäen toiminnallisen opinnäytetyön teoriaa. Käsittelen opinnäytetyössä käytettyjä tiedonhankintamenetelmiä ja niiden avulla saatuja tuloksia, sekä tulosten perusteella laadittuja kehitysehdotuksia.

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan järjestämää tuutorikoulutusta. Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia kysymyksiin kuten millaisia tekijöitä koulutukseen osallistujat pitävät merkittävänä koulutuksen onnistumisen kannalta ja millaisia asioita heidän mielestään tulisi kehittää? Tutkimuksen tavoitteena oli löytää keinoja tuutorikoulutuksen laadun parantamiseksi. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja tiedonhankintamenetelminä käytettiin SWOT- analyysiä sekä skenaariotyöskentelyä.

Oman näkemykseni mukaan opinnäytetyön käytännön hyödyksi voidaan määritellä tutkimuksen kautta saavutetut havainnot käytännössä tapahtuvan tuutorikoulutuksen laadun parantamisesta. Koulutuksen kehittyessä toimivammaksi ja laadukkaammaksi sen vaikutukset yltävät kokonaisvaltaisesti ammattikorkeakoulussa tapahtuvaan vertaisohjaustoimintaan. Koulutuksen kehittäminen vahvistaa myös tuutorina toimivan yksilön motivaatiota ja sitoutuneisuutta tuutoritoimintaan. Näin olleen opinnäytetyön tulosten kautta tapahtuvan koulutuksen kehittämisen voidaan tulkita vaikuttavan sekä yhteisö- että yksilötasolla.

Ammatillisen osaamisen kannalta tavoitteenani on kehittää omaa teoreettista tietoa vertaistoinnista. Keskiössä on ollut myös soveltaa saatavilla olevaa tutkimustietoa käytännön vertaistoinnintaan. Olen tavoitellut aihepiiriin liittyvää kattavaa tietotaitoa, jota minulla on mahdollisuus hyödyntää käytännön työtehtävissä myös tulevaisuudessa. Olen työskennellyt kaksi vuotta vertaistuutoroinnin parissa opiskelijakunnan hallituksen työtehtävien puolesta, joten opinnäytetyö aiheen parissa on edesauttanut vahvistamaan käytännön työn kautta hankittua tietopohjaa. Opinnäytetyöprosessin tavoitteena ylipäätensä on ollut myös harjoittaa suurien kokonaisuuksien hahmottamista ja itsenäistä hallintaa eri työvaiheiden ja osakokonaisuuksien kautta.

5.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena on aina konkreettinen tuotos, kuten esimerkiksi jokin tapahtuma tai ohjeistus. Työn tulee osoittaa asiantuntijuutta aiheesta sekä esimerkiksi kykyä pohdita kriittisesti omaa työtä. Työn tuotoksen sekä tehdyn tutkimuksen lisäksi opinnäytteen tulisi kehittää omaa ammattikulttuuria. Toiminnallisessa opinnäytetyössä teoreettista viitekehystä käytetään tukemaan tutkimuksessa tehtyjä valintoja, ja tutkivan ja kehittävän otteen täytyy ilmentyä. (Airaksinen & Vilka 2003, 41–51.)

Toiminnallista opinnäytetyötä varten on usein tarpeen tehdä selvitys, mikäli esimerkiksi kirjallisuudesta ei ole mahdollista saada tarpeellista tietoa. Esimerkiksi jos tuotos tehdään yksilölliselle kohderyhmälle, ilman selvitystä ei voida saada keskeistä tietoa. Laadun varmistamiseksi toiminnallisessa opinnäytetyössä hyödynnetään valitun tutkimustavan perinteisimpiä tutkimuskäytänteitä; laadullisessa tutkimusmenetelmässä lomake- tai teemahaastattelua yksilöille tai ryhmille, ja määrällisessä tutkimuksessa aineiston keräämistä sähköisesti ja tulosten kirjaamista esimerkiksi prosentteina. Toiminnallisesta tutkimuksesta laadullisella tutkimusmenetelmällä saatujen tulosten analysointi ei aina ole keskeisessä osassa, joten tuloksia ei läpikäydä kirjallisessa tuotoksessa yhtä spesifisti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Näin ollen esimerkiksi haastatteluiden puhtaaksi kirjoittaminen ei ole välttämätöntä, vaan litteroida niistä opinnäytetyön kannalta merkittävin tieto. (Airaksinen & Vilka 2003, 57–64.)

5.3 Lähtötilanteen kuvaus

Tuutorikoulutusta on järjestetty samaa aikataulua sekä ohjelmaa mukailleen vuosia, ja palautetta koulutuksesta on kerätty koulutuksen jälkeen yhteisessä tilaisuudessa. Käytäntönä on toiminut ”vapaa sana”-menetelmä, jolloin palautetta voi antaa, mikäli on jotain sanottavaa. Palautetta ei ole kerätty systemaattisesti, mutta palautteen antamiseen on kannustettu ja kaikki saatu palaute on käyty läpi tuutoreiden sekä kouluttajien kanssa ja huomioitu mahdollisuuksien mukaan. Tuutorikoulutusta on muokattu koulutuskevään resurssien mukaan, sekä mitä tuutorivastaava, toiminnanjohtaja tai Kajaanin ammattikorkeakoulun edustajat ovat nähneet tarpeelliseksi. (Nukari 2019).

Tuutorikoulutus järjestetään yhtenäisenä kolme päivää kestäväenä jaksena Kajaanissa Joutenlammen kurssikeskuksessa ja Kajaanin ammattikorkeakoululla. Koulutuspäivät ovat lauantai, sunnuntai ja maanantai. Lähtö kurssikeskukseen on lauantaiamuna ammattikorkeakoululta ja paluu takaisin maanantaiamuna. Koulutusta jatketaan ammattikorkeakoulun tiloissa maanantaina ilta-päivään saakka. Kurssikeskus koulutuspaikkana mahdollistaa luentotilat, ruokailut ja yöpymisen vaivattomasti koko koulutuksen ajaksi. Koulutukseen osallistuminen on osallistujille maksutonta eli esimerkiksi bussikyyti kurssikeskukseen ja takaisin ammattikorkeakoululle, majoitus kahdeksi yöksi sekä päivän ruokailut kustantavat ammattikorkeakoulu ja opiskelijakunta. Koulutuksen kouluttajina toimivat koko opiskelijakunnan hallitus sekä vaihtelevasti yksi tai kaksi Kajaanin ammattikorkeakoulun henkilöstön jäsentä, kuten opintoasianpäällikkö, rehtori ja kuraattori.

Ensimmäisen koulutuspäivään sisältyy koulutuksen aikataulun sekä koulutukseen liittyvien käytännön asioiden läpikäynti, ryhmäytymistä, ennakkotehtävistä keskustelua, tuutorina toimimisen perusteita sekä yhteinen iltaohjelma. Tuutorina toimimisen perusteisiin kuuluu aiheita esimerkiksi vertaistuutorin eettisistä periaatteista ja esiintymistaidosta. Toisen koulutuspäivän sisältö koostuu tuutoreiden vuosikelloon kuuluviin tapahtumiin ja tilaisuuksiin perehtymisestä, vanhojen tuutoreiden sekä ammattikorkeakoulun edustajan vierailusta, ryhmäytymisestä sekä tuutorisopimuksien allekirjoituksesta ja iltaohjelmasta. Kolmanteen koulutuspäivään liittyy opiskelijahyvinvoinnin teemat, tuutoreiden erikoistumiskoulutukset, tulevien tapahtumien infot ja koulutuksen yhteenveto.

5.4 Tiedonhankintamenetelmät

Tässä työssä tiedonhankintamenetelminä käytettiin SWOT-analyysiä ja skenaariotyöpajaa. Kyseisillä menetelmillä pyrittiin saamaan tuutorikoulutukseen osallistuneilta palautetta koulutuksen kehittämiseen. SWOT- analyysi ja skenaariotyöskentely olivat minulle ennestään tuttuja menetelmiä, mikä vaikutti menetelmien valintaan. Menetelmien valinnassa huomioitiin myös osallistujien mahdollisuus vuorovaikutukseen, minkä toivottiin lisäävän motivoitumista aiheeseen verrattuna esimerkiksi lomakkeella suoritettuun kyselyyn.

Työpaja sijoitettiin koulutuksen ohjelmaan jälkikäteen, kun muille koulutuksen osioille oli löydetty paikka. Työpaja järjestettiin koulutuksen kolmantena eli viimeisenä päivänä, maanantaina 7.5.2018 Kajaanin ammattikorkeakoulun luokkatilassa. Osallistujia oli yhteensä 21 ja he olivat se osa kaikkiaan 47:stä koulutukseen osallistujasta, jotka eivät ilmoittautuneet hyvinvointi- tai kv-

tuutoroinnin erikoistumiskoulutuksiin, jotka järjestettiin tuona ajankohtana tuutorikoulutuksessa. Näin ollen yhteensä 26 tuutorikoulutukseen osallistujaa olivat erikoistumiskoulutuksissa, eivätkä osallistuneet siksi työpajaan. Tieto erikoistumiskoulutuksiin osallistujista saatiin edeltävänä päivänä sunnuntaina 6.5., ja siten saatiin tieto työpajaan osallistujien lukumäärästä. Työpajan osallistujat jaettiin SWOT- analyysin tekoa varten ennalta ryhmiin, joista kolmessa ryhmässä oli viisi opiskelijaa ja yhdessä kuusi. Ryhmien muodostamisessa otettiin huomioon, että jokaisessa ryhmässä oli eri opintoalojen edustajia.

Kyseinen aamupäivä oli lopulta todella hyvä aika järjestää työpaja, mutta työpajan otanta olisi ideaalitalanteessa ollut laajempi. Työpajan osallistujien kokemukset koulutuksesta ovat täysin tuoreita ja mahdollisesti esimerkiksi viikko tai kaksi koulutuksen jälkeen vastauksissa olisi noussut asiat jäsennellymmiin esille. Työpajan kokonaiskesto oli kolme tuntia, ja koen, että tiivis aikataulu (Liite 1) mahdollisti tehokkaan työpajan. Toimin itse työpajan puolueettomana vetäjänä, joten työpajassa käydyistä keskusteluista kerätyt vastaukset ovat vain tuutorikoulutukseen osallistuneiden näkökulmista.

5.4.1 SWOT- analyysi

SWOT- analyysi on organisaation vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien sekä uhkien arvioimista. Analyysin avulla voidaan arvioida koko toimintaa tai vain sen osaa. Rajaaminen helpottaa sekä analyysin tekemistä että vertailukelpoisten tulosten saavuttamista. Analyysin voi toteuttaa joko ryhmässä tai yksilöinä. Analyysia toteuttaessa tulee ottaa huomioon subjektiivisuus sekä henkilökohtaisten näkemysten erot. (Lindroos & Lohivesi 2004, 217.)

SWOT on lyhenne seuraavista asioista: *Strengths* (vahvuudet), *Weaknesses* (heikkoudet), *Opportunities* (Mahdollisuudet) ja *Threats* (Uhat). Vahvuudet ja heikkoudet pohjautuvat organisaation sisäisiin asioihin ja näitä tarkastellaan nykyhetken näkökulmasta. Mahdollisuudet sekä uhkat ovat organisaation ulkoisia asioita ja ne liittyvät tulevaisuuteen. (Karlöf 2004, 51.)

SWOT-analyysi on strategia- ja suunnittelutyössä käytetyimpiä välineitä, keskeisesti sen yksinkertaisuuden vuoksi. Yksinkertaisuus aiheuttaa toki myös riskejä, sillä esimerkiksi omia vahvuuksia on helppo yliarvioida, jolloin analyysi voi jäädä pinnalliseksi. Kyseisen analyysimenetelmän parissa työskentely herättää keskustelua. Nelikentän parissa käytävät keskustelut auttavat ymmärtämään toisten näkemyksiä ja saavat usein aikaan rakentavia dialogeja. (Karlöf 2004, 51–52.)

Luokkatilassa oli neljä pöytäryhmää, joista jokaisessa käsiteltiin yhtä SWOT- analyysin osiota. Ennen aloitusta käytiin läpi SWOT- analyysin teoriaa, jotta tehtävänanto oli selkeä. Jokainen ryhmä aloitti eri osiosta ja jokaisen osion käsittelyyn oli varattu aikaa 10 minuuttia. Aina määrätyn ajan kuluttua ryhmät vaihtoivat paikkaa seuraavaan pöytäryhmään siten, että jokainen ryhmä vastasi jokaiseen SWOT- analyysiin osioon. Ryhmät kirjoittivat ajatuksiaan muistilapuille, jotka käytiin jokaisen osion jälkeen kiinnittämässä luokassa olevalle liitutaululle. Kun jokainen ryhmä oli vastannut jokaiseen osioon, taululle muodostunut SWOT- analyysi käytiin lyhyesti läpi. Kirjasin muistilapuille kirjoitetut vastaukset Excel taulukkoon, jonka avulla pystyin jäsentelemään vastaukset tutkimusta varten.

5.4.2 Skenaariotyöpaja

Skenaario tarkoittaa tulevaisuudessa tapahtuvaa mahdollista tapahtumainkulkua, jonka toteutumiseen ympäristön olosuhteet ja kehittyminen vaikuttavat (Karlöf 2004, 65). Analyysin tarkoituksena on luoda useita toisistaan erilaisia tulevaisuuden näkymiä, joita organisaatio voisi kohdata. Skenaarioiden pohjalta ei ennusteta tulevaisuutta, vaan pohditaan mitä erilaiset toimintaympäristön muutokset aiheuttaisivat toiminnalle, niin hyvässä kuin pahassa. Skenaarioiden luomisen avulla voidaan ymmärtää paremmin organisaatiolle merkittäviä tekijöitä, joita ei muuten osattaisi hahmottaa. Olennaista on, että jokaista skenaariota luodaan itsenäisesti, jotta jokaisen skenaarion kriittiset kohdat nousevat esiin. Skenaarioiden luomisen myötä osallistujat ymmärtävät paremmin muutoksien tai muuttumattomuuden vaikutuksen toimintaan nähden. (Lindroos & Lohivesi 2004, 215–216.)

Skenaariot rohkaisevat miettimään mahdotonta, ja se on usein hyvin monimutkaista. Ehdollisten oletusten luomisen avulla saadaan kuitenkin aikaan luovaa keskustelua, joka on hyvin olennaista kehityksen kannalta. Skenaarioiden luomisen avulla voidaan esimerkiksi tarkastella epävarmuustekijöitä ja erilaisia mahdollisuuksia turvallisesti. (Francis 1994, 38.)

Skenaariotyöskentely aloitetaan selvittämällä tutkimuksen keskiössä olevan aiheen nykytila, esimerkiksi hyödyntäen SWOT- analyysiä. Pohjatyon tarkoituksena on analysoida SWOT- analyysin aiheiden johdattamana myös esimerkiksi käytettävissä olevia resursseja sekä tavoitteita. Työpajan osallistujien näkökulmat ovat arvokasta tietoa niin sanotusti toiminnan sisäpuolelta, jota ei voi saada esimerkiksi kirjoista tai pelkästään talouden lukuja tarkastelemalla. Nykytilan selvittämisen jälkeen siirrytään skenaarioiden laatimiseen, jotka laaditaan tutkimusasetelmaan sopivalla

menetelmällä. Skenaarioita tulisi laatia vähintään kolme, jotta toimintaa on voitu tarkastella useasta näkökulmasta ja saada riittävästi materiaalia vision ja mission laatimista varten. (Rubin 2004.)

Visio laaditaan skenaarioiden luomisen jälkeen yhdessä, ja sen tarkoituksena on edustaa organisaation tavoitetilaa siitä, millainen se parhaimmillaan voisi olla. Missio on toimintasuunnitelma skenaarioiden ja vision pohjalta, millaisilla toimenpiteillä visio voidaan saavuttaa. On tärkeää muistaa, että sekä visio että missio ovat molemmat joustavia ja muuttuvia työkaluja, joita täytyy tarkastella uudelleen toimintaympäristön muuttuessa tai tarpeen vaatiessa. Parhaimmillaan skenaariotyöskentely on prosessi, jotta siitä saadaan organisaatiolla mahdollisimman hyödyllinen työkalu. Skenaarioita, visiota ja missiota täytyy tarkastella väliajoin, jotta ne säilyvät ajantasaisina väistämättä tulevien toimintaympäristöjen sekä yhteiskunnallisten muutosten myötä. Mikäli näin ei toimita, ja samoja skenaariotyön tuloksia hyödynnetään yhä uudelleen, ne eivät enää palvele tarkoitustaan ja saattavat rajoittaa kehitystä. Kertaluontoisenakin järjestetty skenaariotyöskentely tuo uusia näkökulmia toiminnan suunnitteluun, mutta suurin hyöty siitä saadaan sen ollessa prosessi ja toistuva osa kehitystyötä. (Rubin 2004.)

Tuutorikoulutuksessa järjestetyssä työpajassa ennen skenaarioiden suunnittelua käytiin läpi skenaariosuunnittelun teoriaa, jotta tehtävänanto (liite 1.) oli selkeä. Luokkatila oli järjestelty siten, että jokainen osallistuja istui kasvot valkokankaalle päin, johon heijastettiin Word tiedosto reaaliajassa tietokoneen näytöltä. Jokaiselle kolmelle skenaariolle oli varattu aikaa 15 minuuttia, jonka aikana käytiin vapaata keskustelua aiheesta tukikysymysten avulla. Kaikki esille nousseet ajatukset kirjattiin ylös ja vastaukset siirrettiin työpajan jälkeen Excel tiedostoon.

5.5 Tulokset

SWOT- analyysin tulokset

SWOT- analyysin vahvuudet - osiossa koulutuksen rento ja hyvä ilmapiiri sekä samanhenkiset ihmiset koulutuksessa koettiin vahvuutena. Kyseiseen osioon tuli eniten vastauksia, 43 kappaletta. Yhteensä 33 näistä vastauksista liittyi koulutuksen onnistuneisiin järjestelyihin sekä hyvään ilmapiiriin. Koulutuksen järjestäminen leirikeskuksesta sekä esimerkiksi vanhojen tuutoreiden vierailu koettiin positiivisena asiana ja koulutuksen vahvuutena. Leirikeskusympäristö ja yön yli viipyminen nähtiin ryhmähenkeä kasvattavina ja tukevinä asioina. Ylläily, hyvät kouluttajat ja huumori nousivat vastauksista myös vahvasti myönteisenä esille.

Analyysin heikkoudet- osuudessa suurimpana ongelmana nousi esille koulutuksen aikataulus. 21 vastauksesta yhdeksän liittyvät liian tiukan aikataulun aiheuttamiin ongelmiin. Osallistujat olisivat kaivanneet enemmän taukoja, jolloin olisi ollut aikaa esimerkiksi tutustua paremmin muihin koulutettaviin sekä aikaa syödä rauhassa. Osallistujat kokivat myös, että väljempi aikataulu olisi sallinut muun muassa ulkoilun päivän aikana, mikä olisi parantanut keskittymistä. Osiossa on tulti myös muutamia vastauksia liittyen huumoriin ja lapsenmielisyyteen, ja toivottiin näin ollen teoriapohjaisempaa ja virallisempaa koulutusta. Osa osallistujista taas koki koulutuksen liian oppituntipainotteisena.

Mahdollisuudet - osion 21 vastausta jakautuivat selvästi kolmeen eri osa-alueeseen: ajankäyttöön, oppimiseen sekä ryhmäytymiseen. Osallistujat kokivat, että koulutuksessa olisi hyvä käyttää luentojen tukena muuta materiaalia, esimerkiksi tehtävävihkoa ja osallistavia tehtäviä. Tosielämästä tulevat käytännön esimerkit koettiin hyväksi ja osallistujien näkemys oli, että niitä tulisi olla vielä enemmän. Luentojen välissä pelattiin ryhmäleikkejä, mutta osallistujien mukaan niitä voisi olla enemmän. Esimerkiksi nimileikkejä olisi tullut olla enemmän ja ehdotettiin että esimerkiksi ennen kysymykseen vastaamista tulisi aina sanoa oma nimi. Osallistujat ovat toivoivat iltaisin vapaa-ajalle enemmän ohjattua tekemistä. Aikataulun tiiviiden takia ehdotettiin, että koulutus voisi olla myös päivän pidempi. Pidempi koulutus mahdollistaisi väljemmän aikataulun ja vielä laajemman koulutussisällön.

Analyysin uhat - osiossa suurimpana asiana nousi esille koulutuksen käytännön järjestelyihin liittyvät asiat. Osion 21 vastauksesta 11 liittyi esimerkiksi rahoituksen mahdolliseen vähenemiseen ja siitä seuraaviin asioihin, jotka vaikuttaisivat koulutuksen puitteisiin. Osallistujat kokivat, että koulutuksen järjestäminen leirikeskuksessa oli todella tärkeää ryhmäytymisen kannalta, joten esimerkiksi päivätoteutuksena kouluympäristössä järjestettävällä koulutuksella ei päästäisi samoihin tuloksiin. Osallistujien mukaan myös vähäinen osallistujamäärä yksittäiseltä alalta tai koulutettavien kiinnostuksen puute voisi heikentää koulutuksen ilmapiiriä. Osallistujat ovat pohtineet myös kouluttajien sekä koulutukseen osallistuvien asenteiden vaikutusta koulutuksen onnistumiseen. Esimerkiksi virheelliset ajatukset toiminnasta aiheuttavat yhteentörmäyksiä koulutuksessa, mikäli osallistujat odottavat koulutukselta pelkästään hauskanpitoa.

Saatujen vastausten pohjalta muodostui perinteinen SWOT- analyysin nelikenttä:

<p>Vahvuudet</p> <p>Hyvä yhteishenki ja ilmapiiri Saman henkinen koulutusporukka koulutuspaikka sekä järjestelyt Vanhojen tuutoreiden vierailu</p>	<p>Heikkoudet</p> <p>Koulutuksen aikataulu Taukojen puute Liian luentomainen</p>
<p>Mahdollisuudet</p> <p>Tukimateriaali luennoille Tosielämän käytännön esimerkit Ryhmäleikit luentojen välissä Ohjattu tekeminen illoiksi</p>	<p>Uhat</p> <p>Rahoituksen väheneminen Vähäinen osallistujamäärä joltakin alalta</p>

Kuva 5. SWOT- analyysin tulokset.

Skenaariotyöpajan tulokset

Skenaariotyöskentelyn aikana käydyn keskustelun myötä ilmeni, millaisien asioiden koettiin olevan merkittäviä toiminnan kannalta, ja millaiset asiat ovat edellytyksinä että koulutus voidaan järjestää. Toiminnan aktiivisen kehittämisen merkitys nousi voimakkaasti esille. Todettiin, miten toiminta linkittyy opiskelijayhteisöön ja miten se vaikuttaa esimerkiksi opiskelijoiden hyvinvointiin. Taloudellisten resurssien merkitys koulutuksen järjestämiselle ja sitä myöten koko tuutoritoiminnalle, korostui ja selkeytyi osallistujille. Skenaariotyöpajan toiminnan tuloksena muodostui neutraali, optimistinen ja pessimistinen tulevaisuuskuva.

Neutraalissa tulevaisuuskuvasa toiminta polkisi paikallaan; toimintaa ei aktiivisesti kehitetä, mutta jo toimivista käytänteistä ei luovuttaisi. Toiminta lamaantuisi paikalleen, ja samoihin jo todettuihin ongelmakohtiin törmääminen kerta toisensa jälkeen aiheuttaisi negatiivisen ennakkoodotuksen sekä toimijoille että koulutettaville. Korkeakouluympäristö sekä opetus muuttuu ja kehittyy pienin mutta varmoin askelin jatkuvasti. Tuutorikoulutuksen lamaantumisen vuoksi ajan kuluessa tuutorit eivät tulevaisuudessa saisi ajankohtaista tietoa, eikä tarjonta vastaisi enää tarpeita.

Koulutuksen keskittyessä vanhentuneisiin tietoihin ja kompastuessa käytännön järjestelyiden ongelmakohtiin, koko tuutoritoiminnan taso laskisi ja ammattikorkeakoulu ei haluaisi enää tukea toimintaa rahallisesti, kun toiminnan tulokset eivät olisi enää odotusten mukaisia. Resurssien laskiessa koulutuksen pituudesta sekä puitteista jouduttaisi karsimaan, joten koulutus väistämättä tulisi kärsimään. Tämän tapahtumaketjun seurauksena toiminnan imago kärsisi, eikä tuutoritoimintaan enää hakisi riittävästi tuutoreita. Vähäinen määrä vanhentuneilla tiedoilla koulutettuja tuutoreita olisi väistämättä lopputulos.

Optimistisessä tulevaisuuskuvassa koulutuksesta kerätään järjestelmällisesti palaute ja kehityskohtiin suhtaudutaan mahdollisuuksina. Tulevaisuuden tuomat haasteet tiedostettaisiin, niihin suhtauduttaisiin realistisesti ja niihin varauduttaisiin. Vuosi vuodelta paremman koulutuksen myötä tuutoritoiminnan laatu paranisi ja sen seurauksena tuutoreiden sekä tuutoroitavien opiskelijoiden hyvinvointi lisääntyisi. Opiskeluiden aikainen hyvinvointi vähentäisi opintonsa keskeyttävien määrää, jolloin ammattikorkeakoulun taloudellinen tulos paranisi. Onnistuneen toiminnan sekä koulun taloudellisen tilanteen parantumisen myötä koulutuksen resursseja olisi mahdollista lisätä. Entistä paremmat resurssit luovat mahdollisuuden parantaa koulutusta, ja yleisesti positiivista kehitystä on mahdollisuus jatkaa.

Onnistunut koulutus loisi positiivisen mielikuvan koulutettaville, jolloin asennoituminen ja motivaatio toimia tuutorina paranisi. Motivoituneet toimijat viestivät positiivista henkeä ja toiminnan imago paranee. Positiivinen imago helpottaa vuosittaista tuutorirekrytointia, kasvava hakijamäärä luo kilpailua, minkä myötä hakijat ovat entistä motivoituneempia. Motivoituneet koulutettavat tukevat positiivista kehitystä ja toiminta on nousujohteista. Kehittyvä ja positiivista ilmapiiriä välittävä toiminta antaa toimijoilleen voimavaroja omaan arkeen, ja vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot kehittyvät. Toiminnassa opituista taidoista ja itsensä ylittämisen kokemuksista on hyötyä tulevaisuudessa ja toiminta koetaan merkityksellisenä sekä itselle että yhteisölle.

Pessimistisessä tulevaisuuskuvassa koulutuksesta ei kerätä palautetta tai annettua palautettua ei oteta huomioon. Kehittävää näkökulmaa toimintaa kohtaan ei ole, josta seuraa turhautumista yhä uudelleen toistuviin ongelmakohtiin. Negatiivinen ennako-odotus välittyy kouluttajista koulutettaviin ja tämän seurauksena esimerkiksi ryhmähenkeä ei pääse syntymään ja toiminnassa mukana oleminen ei näyttäytyä koulutettaville mielenkiintoisena ja houkuttelevana. Koulutuksesta saadun kuvan perusteella toiminnassa mukana olemista ei nähdä itselle eikä muille hyödyllisenä ja motivaatio toimia tuutorina koulutuksen jälkeen on pieni.

Mikäli ilmenneisiin ongelmiin ei puututa, tuutorit eivät halua enää olla toiminnassa mukana, koska syntyy konflikteja. Kun tuutoreiden määrä laskee, ryhmäkoot kasvavat jokaista tuutoria kohden esimerkiksi aloituspäivillä. Kun tuutorointiin ei panosteta, opiskelijoiden hyvinvointi kärsii ja koulussa ei viihdytä. Tämän takia yhä useampi keskeyttää opintonsa ja taloudelliset resurssit vähenevät edelleen. Kun tuutoritoiminta lakkaa, ei ole enää vertaisohjausta pääsykokeissa tai orientaatiopäivillä.

Visio eli ihannetila, luotiin optimistista skenaariota hyödyntäen:

Toimintaa koordinoivat henkilöt ovat osaavia ja tuutoriksi hakevat motivoituneita. Koulutus on asiantunteva ja mielenkiintoinen sekä sisältää huumoria ja keskinäistä vuorovaikutusta. Koulutuksen fyysiset puitteet ovat kunnossa ja aikataulu on joustava.

Vision saavuttamiseksi luotiin toimintasuunnitelma eli **missio**:

Koulutuksesta kerätään palautetta koulutuksen aikana sekä sen jälkeen. Palaute otetaan huomioon ja siihen reagoidaan, sen antamiseen kannustetaan ja sitä opetellaan yhdessä. Osapuolet ymmärtävät kehittävän palautteen ja positiivisen palautteen merkityksen. Korostetaan tuutoriperheen merkitystä, kannustetaan toisia, arvostetaan itseä ja muita sekä ylläpidetään hyvää ilmapiiriä. Koulutuksen aikataulut ja sisällöt suunnitellaan huolellisesti edellisten vuosien palaute huomioon ottaen ja hyviä käytänteitä jatketaan. Kaikki osapuolet ovat sitoutuneita toimintaan, ja ymmärtävät oman merkityksensä toiminnan kokonaiskuvassa. Osapuolet ovat valmiita kehittymään ja oppimaan uutta.

5.6 Kehittämisehdotukset ja tuotos

Opinnäytetyössä on etsitty vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Millaisia asioita koulutukseen osallistuvat pitävät tärkeänä, mitkä asiat vievät toimintaa eteenpäin, millaisiin asioihin täytyy kiinnittää erityistä huomiota koulutusta suunnitellessa? Teoriaan perehtymisen myötä nousi esille myös koulutuksen kokonaissuunnitteluun liittyviä seikkoja sekä tarve päiväkohtaisille suunnitelmille koulutuksen sisällön näkökulmasta.

Aikataulu nousi suurimpana tekijänä esille, johon tulee kiinnittää erityistä huomiota. Koettiin, että väljempi aikataulu olisi antanut paremmin aikaa omatoimiselle tutustumiselle sekä esimerkiksi lyhyelle ulkoilulle, jolloin olisi jaksanut paremmin keskittyä luentojen aiheisiin. Ilta-aikana taas koettiin, että oli liikaa vapaa-aikaa. Ryhmytyminen nähtiin yleisesti tärkeänä osana koulutusta,

ja nimileikkien ja muiden pelien merkitys nähtiin olennaisena. Tähän asiaan on tärkeää puuttua. Aikataulutusta on syytä tarkastella ja pohtia voisiko joitakin asiakokonaisuuksia yhdistää tai mahdollisesti pidentää koulutuspäivien kestoja pidemmäksi. Kevyemmät aiheet, joiden läpikäyntiin ei välttämättä tarvitse esimerkiksi dokumenttikameraa, voisi järjestää ulkona mikäli sää sallii. Koulutuksen kaksi iltaa voisi jatkaa ohjatun ohjelman piiriin ja järjestää iltoina ryhmäytymisleikkejä. Mikäli illoiksi järjestetään ohjattua ohjelmaa, siihen osallistuminen voisi olla vapaaehtoista, sillä osa osallistujista koki rauhallisten iltojen olleen tarpeelliset intensiivisten koulutuspäivien jälkeen.

SWOT-analyysin vastauksista ilmeni, että muutama osallistujista oli kokenut jotkin koulutuksen osa-alueet turhiksi, esimerkiksi Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan toimihenkilöiden esittelyt. Tästä syystä olisi tärkeää perustella osallistujille koulutuksen aikana eri osa-alueiden merkitykset, jotta koulutettaville ei tule tunnetta koulutuksen hyödyttömyydestä missään määrin. Opinnäytetyön tuotoksena luotujen suunnitelmien läpikäyminen yhdessä koulutukseen osallistujien kanssa koulutuksen alkaessa selkeyttää sekä osallistujille että kouluttajille koulutuksen kokonaisrakenteen, sekä perustelut läpikäytävälle aiheille. Aikaisemmin työssä viitattuun Engeströmin (1987, 69) opetussuunnitelman, jota opinnäytetyön tuotoksen teoriassa hyödynsin, yksi keskeisistä ajatuksista on tavoitteiden määrittelyn tärkeys sekä opettajalle että oppijalle. Kun osallistuja ymmärtää syyn aiheen läpikäymiselle, asennoituminen asiaan on parempi ja näin ollen asia voidaan sisäistää paremmin. Tavoitteiden määrittely auttaa opiskelijaa myös sisäistämään odotukset, niin häntä itseään kuin opetusta kohtaan. Näin osallistujan on helpompi käyttäytyä koulutuksen odotusten mukaisesti, mikäli hän itsekkin tietää mitä häneltä odotetaan.

Skenaarioanalyysin visiosta sekä missiosta tuli ilmi osallistujien näkemykset, mitkä asiat toimintaa vievät eteenpäin, ja millaisia toimintamalleja noudattamalla toiminta pysyy hyvänä. Osallistujat kokivat, että tuutoreiden hyvä motivaatio sekä kouluttajina toimivat henkilöt ovat osaavia, on ensisijaisen tärkeää. Vuorovaikutus, huumori ja asiantuntevuus kiteyttivät osallistujien toiveet koulutuksen sisällöstä. Kaikkien hallituksen jäsenten toimenkuvaan ei kuulu olennaisena osana ryhmänohjaus, joten ryhmänohjaustaidot voivat olla vaihtelevat. Aikaisemmin työssä viitattuun teoriaan (Fields & Valanne 2015, 7–8, 33) pohjautuen koen, että hallituksen olisi hyvä järjestää oma koulutusiltapäivä, jossa perehdytään yhdessä muun muassa koulutuksen aikataulutukseen ja ryhmäleikkien ohjaamiseen. Tämä lisäisi hallituksen jäsenten varmuutta toimia ohjaajana ja kouluttajana, kun tietämys koulutuksen kulusta on paremmin selvillä. Kouluttajan itsevarmuus välittyy koulutukseen osallistuville ja luottamus toimijoihin syntyy.

Työpajassa nousi esille, että konkreettiset esimerkit tuutorin arjesta sekä tehtävävihko tukisivat luentojen sisältöjä hyvin. Luennoilla voi olla hankalaa keskittyä sekä kuuntelemiseen sekä kirjoittamiseen yhtäaikaaisesti, joten luentojen sisällöistä voisi koota kompaktin vihon. Vihossa voisi olla myös tuutoreiden muita mietteitä toiminnasta, ryhmätehtäviä sekä esimerkiksi bingo tai muu luentojen sisältöön viittaava tehtävä. Jo toiminnassa mukana olevilta tuutoreilta voisi kerätä tuutorin arkisia tilanteita, sekä miten he ovat tilanteet ratkaisseet. Tällaiset tosielämän tilanteet konkretisoivat tuutorin keskeisiä tehtäviä ja toimintaan olisi helpompi asennoitua. Näitä kyseisiä esimerkkejä voisi käydä läpi joko luennolla tai kirjata niitä tehtävävihkoon.

Kehittämiskohteet	Ratkaisuehdotukset
Koulutuksen aikataulu	Koulutuksen aikataulun jäsentely niin, että ohjelmaan saadaan lisää taukoja, ryhmäytymistä ja ohjattua toimintaa illoiksi.
Osallistujien kokemukset epäoleellisista aiheista koulutuksessa	Koulutussuunnitelma, jossa määritellään muun muassa koulutuksessa käytävien aiheiden tavoitteet sekä opetusmenetelmät. Käydään osallistujien kanssa läpi koulutuksen suunnitelma sekä runko.
Kouluttajien osaaminen	Hallituksen jäsenille järjestettävä perehdytys koulutusta varten, jossa käydään koulutus kokonaisuudessaan läpi, kouluttajana toimimisen vastuu ja vinkkejä onnistuneeseen esiintymiseen.
Tukimateriaali luennoille	Tehtävävihko, johon kootaan konkreettisia esimerkkejä tuutorin arjesta sekä luentotehtäviä.

Kuva 6. Tuutorikoulutuksen keskeiset kehittämiskohteet ja ratkaisuehdotukset.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi päiväkohtaiset suunnitelmat koulutuksen jokaiselle päivälle (Liite 2, 3 & 4). Suunnitelmien laatimisessa hyödynsin Engeströmin (1987, 147–148, 166) mallia opetussuunnitelmasta yksinkertaistettuna, sekä pohjana Kajaanin ammattikorkeakoulussa opetuksessa käytettyä tuntisuunnitelmapohjaa ja tuutorikoulutuksen nykyisen ohjelman sisältöjä. Tarkoituksena oli luoda selkeä, muokattavissa oleva suunnitelma tukemaan ja selkeyttämään koulutuksen tavoitteita ja sisältöjä. Kuten aikaisemmin työssä on todettu, tavoitteiden määrittely helpottaa opetuksen onnistumisen arviointia sekä opetuksen toteutusta. Suunnitelmiin kirjattiin päiväkohtaiset aiheet sekä tavoitteet esimerkiksi tietojen tai taitojen osalta mitä osallistujien tulisi päivän myötä omaksua. Suunnitelmiin kirjattiin myös karkea aikatauluarvio, opetuksen aihe-

alueita, opetusmenetelmiä, aihekohtaisia tavoitteita oppimiselle sekä miten tavoitteiden täyttymistä voidaan arvioida käytännössä. Suunnitelmat ovat hyvin yksinkertaistetut, jotta niitä voidaan aluksi käyttää tukena, ja niiden koulutuksessa käyttöönoton jälkeen täydentää niitä vastaamaan vielä yksityiskohtaisemmin tarpeita.

5.7 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan reliabiliteetin sekä validiteetin avulla. Reliabiliteetti viittaa tutkimuksen tai mittauksen kykyyn tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, eli tutkimuksen tulosten tulee olla toistettavissa. Validiudella arvioidaan sitä, voidaanko tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä mitata sitä mitä on tarkoitus. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 231.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tapahtumien tarkka selostus lisää validiutta. Hirsjärven ym. (2009, 232) mukaan Janesickin (2000, 393) määrittelee laadullisen tutkimuksen ydinasioiksi tarkat kuvaukset tapahtumista, henkilöistä sekä tapahtumapaikoista. Aineistonhankinnan olosuhteet on kerrottava mahdollisimman selkeästi ja totuudenmukaisesti. Esimerkiksi häiriötekijät sekä muut tulosten luotettavuuteen vaikuttavat tekijät on myös kirjattava. Tutkijan omat ennakkokäsitykset tuloksista eivät saa vaikuttaa tutkimuksen toteuttamiseen tai lopputulokseen, sillä tällöin tutkimusta ei voida pitää paikkansapitävänä ja luotettavana.

Käsitteet reliabiliteetti sekä validiteetti ovat alun perin syntyneet kvantitatiivisten, eli määrällisten tutkimusten, yhteyteen. Näin ollen ajatellaan, että näiden käsitteiden käyttämistä kvalitatiivisten tutkimusten yhteydessä pitäisi pyrkiä välttämään, sillä ne eivät vastaa tarkoitustaan yhtä hyvin kuin määrällisten tutkimusten tarkoituksessa. Laadullisten tutkimusten aineistot sekä olosuhteet ovat usein ainutkertaisia, eikä tutkimuksen tuloksia voi yleensä suoraan hyödyntää esimerkiksi tosielämän muihin tilanteisiin tai muihin tutkimuksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Tutkimuksen työpajaan osallistui 21 henkilöä kun koko koulutuksen kokonaisosallistujamäärä oli 47 henkilöä. Työpajaan osallistui lähes puolet koko koulutuksen osallistujista ja jokainen Kajaanin ammattikorkeakoulun ala oli edustettuna. Työpajassa olisi saatu vielä useampia näkökulmia mikäli kaikki koulutuksen osallistujat olisivat osallistuneet työpajaan. Työpajoissa saatiin kuitenkin runsaasti vastauksia ja näkökulmia oli useita erilaisia. SWOT-analyysissä sekä skenaariotyöskentelyn aikana vastauksia tuli tarkastella kriittisesti. Jokaiseen SWOT-analyysin neljään osioon tuli myös tutkimuksen kannalta epäoleellisia vastauksia. Epäoleellisia vastauksia oli yhteensä 11 kap-

paletta kaikkiaan 106 vastauksesta ja ne koskivat esimerkiksi koulutusporukan kesken muodostuneita sisäpiirivitsejä ja osallistujien mielipiteitä eri ruoka-aineista. Haastetta itselleni tuotti täysin puolueettomana toimiminen ja keskustelun ylläpito neutraalista näkökulmasta, ohjailematta osallistujien vastauksia esimerkiksi kysymysten erilaisella muotoilulla. Työpajan huolellinen suunnittelu ja siihen valmistautuminen ovat olleet erityisen tärkeitä oman puolueettoman aseman saavuttamisessa ja ilmentämisessä. Myös jo koulutusprosessin aikana muodostunut luottamussuhde osallistujien ja itseni välillä mahdollisti luottavaisen ja rehellisen keskusteluilmapiiirin.

6 Pohdinta

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan järjestämää tuutorikoulutusta. Rajasin tutkimuksen koskemaan nimenomaan vertaistuutorikoulutusta. Valitsin aiheen koska aihe on itselleni tärkeä sekä tarve kehittämislle oli olemassa. Aihe on merkityksellinen minulle myös ammatillisen kehittymiseni näkökulmasta, sillä haluan työskennellä aihealueiden parissa tulevaisuudessa.

Tutkimuksen pohjalla olleet työpajat toteutettiin kevään 2018 tuutorikoulutuksessa. Kokosin aiheesta aiempaa tutkimustietoa ja perehdyin viitekehysten teoriaan, jonka kautta rakensin tutkimukselle teoreettisen pohjan. Etsin tietoa aihealueista myös koko tutkimuksen ajan. Kehittämisideoiden saavuttamiseksi jäsentelin työpajassa saatujen vastausten perusteella koulutuksesta toimintatavat ja asiat, joita tuli osallistujien mielestä kehittää tai vahvistaa. Viitekehysten teoriaan perehtyminen laajensi näkemystäni koulutuksesta muun muassa pedagogisesta näkökulmasta ja johti opinnäytetyön tuotoksen toteuttamiseen päiväkohtaisina suunnitelmina.

Päiväkohtaisten suunnitelmien laatiminen mielestäni täydensi opinnäytetyön kokonaisuuden. Koulutuksen aiheiden tavoitteiden ja menetelmien pohtiminen ja määrittely tuntui tarpeelliselle, ja kokemus niiden merkityksellisyydestä antoi motivaatiota. Suunnitelmien laatiminen vaati tuntisuunnitelmien teoriaan perehtymisen, ja erityisesti aiheiden sisäistämisen, jotta tuotos olisi hyödyllinen. Oma näkökulmani tuntisuunnitelmien laatimisessa perustui Engeströmin teoriaan sekä kokemukseeni tuutoritoiminnan parissa. Mikäli suunnitelmista olisi halunnut saada täysin kattavat ja laajemmat, niiden teossa olisi ollut tarpeen käydä vuoropuhelua useampien eri tahojen kanssa muiden näkökulmien saamiseksi. Suunnitelmat ovat laadittu käytettäväksi, ja käytäntö varmasti osoittaa ajan kuluessa mitä suunnitelmiin tulee lisätä ja ottaa tarkemmin huomioon. Mielestäni suunnitelmat ovat kuitenkin hyvä pohja kehitystyötä varten, ja tämän työn teoreettinen viitekehys tuo uusia tarpeellisia näkökulmia toimintaan.

Tutkimuksen tulokset saatiin työpajassa, jossa käytettiin analyysityökaluina SWOT-analyysiä sekä skenaarioanalyysiä. Päätuloksina työpajasta nousi kehitettävänä asioina esille koulutuksen tiukka aikataulu sekä siitä suorassa syyseuraus-suhteessa olleet tekijät, kuten taukojen vähäisyys. Opin-
tomateriaalin sekä ryhmäleikkien määrän lisääminen koulutuksessa nähtiin koulutuksen mahdollisuutena. Koulutuksen vahvuutena nähtiin selkeästi koulutuksen toimiva perusrakenne sekä rento ja yhteisöllinen ilmapiiri. Uhkana pidettiin esimerkiksi taloudellisten resurssien vähene-
mistä, joka vaikuttaisi suoraan koulutuksen konkreettiseen järjestämiseen. Leirikeskus koettiin

oivallisena paikkana järjestää tuutorikoulutus, ja esimerkiksi siihen taloudellisten resurssien väheneminen vaikuttaisi merkittävästi. Leirikeskusympäristö mahdollisti tiiviin ja yhteisöllisen ilmapiiirin syntymisen sekä koulutuksessa yöpymisen.

Työpajan osallistujien jakaminen ennakkoon ryhmiin oli järkevää, ja koen sen vaikuttaneen myönteisesti SWOT-analyysin ryhmien tasavertaisuuteen. SWOT-analyysin tekeminen hyödytti skenaariotyöskentelyä, sillä osallistujat olivat ehdineet miettiä koulutuksen onnistuneita osioita sekä kehityskohtia. Näin ollen keskustelu oli todella antoisaa skenaariotyöskentelyn aikana, ja siellä heräsi monia hyviä oivalluksia toiminnasta kokonaisuutena.

SWOT-analyysin tulokset olivat hyvin luokiteltavissa, joten vastauksissa ilmeni selkeästi keskeiset asiakohdat. Tämä osoittaa, että tällä menetelmällä tutkittiin oikeaa asiaa, ja se oli luotettava metodi. Myös skenaariotyöskentelyn aikana keskustelu sujui luontevasti eteenpäin. Kyseiset metodit olivat täten oikeat työkalut työpajaa varten.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmenneisiin joihinkin kehityskohtiin oli mahdollista puuttua jo 2019 vuoden keväällä järjestetyssä tuutorikoulutuksessa. Tutkimuksessa saatujen tulosten myötä koulutuksen aikataulua venytettiin koulutuspäivien iltaa kohti, ja ruokataukoja pidennettiin sekä ryhmä- sekä nimileikkien määrää kasvatettiin. Tuutorikoulutuksen tukimateriaaliksi on myös laadittu kehitysehdotuksissa esiin noussut tehtävävihko. Vuoden 2019 koulutuksen osallistujat eivät ole olleet tietoisia näiden asioiden muuttamisesta, ja koulutuksen lopussa järjestetyssä tilaisuudessa oli jälleen toivottu joustavampaa aikataulua sekä lisää ryhmäytymistä. Näin ollen, jatkossa tuutorikoulutuksen alussa on oleellista kertoa koulutuksen tavoitteiden ohella koulutuksen kehittämiseksi jo tehtyjä asioita.

Opinnäytetyöprosessi venyi yli kahden vuoden pituiseksi, ja työn kirjoittamisessa oli pitkiä taukoja, mikä ei ollut ihanteellista. Opinnäytetyön kirjoittaminen kausittain aiheutti hankaluutta orientoitua työ ääreen taukojen jälkeen. Työpajan toteutus, tulosten analysointi ja arviolta alle puolet opinnäytetyössä käytetyöstä teoriasta liittyi prosessin alkuvaiheeseen, jonka jälkeen prosessi jäi tauolle. Loppupuolella prosessia työstä muodostui yhtenäisempi ja selkeämpi kokonaisuus punaisen langan löydyttyä. Työpajasta saadut tulokset olivat kuitenkin opiskelijakunnan käytettävissä heti työpajan jälkeen, ja tuloksia on voitu hyödyntää jo prosessin aikana järjestetyissä kahdessa koulutuksessa.

Tuutoritoiminnassa syntyy (kuva 2.) yksilöiden välistä tukea sekä ryhmän keskinäistä tukea. Yksilöiden välistä tukea syntyy tuutorin ja opiskelijan välille, ryhmän keskinäistä tukea niin tuutoriporukan sisällä kuin koko opiskelijayhteisössä. Yksilöiden välinen yhteenkuuluvuuden tunne syntyy

hyvin luonnollisesti samanlaisten kokemuksien vuoksi, eli vertaisuuden avulla. Ryhmän keskinäinen tuki tuutoritoiminnassa on ensiarvoisen tärkeää, ja siksi jo tuutorikoulutuksessa tulee kiinnittää huomiota ryhmän muodostumiseen. Tuutorikoulutuksessa hyvin ryhmäytyneet koulutusporukka integroituu koko tuutoriyhteisöön paremmin. Samana vuonna tuutorikoulutukseen osallistuneiden välille muodostuu myös omanlainen vertaiskokemus, sillä jokaisessa koulutuksessa tapahtuu uniikkeja sattumuksia ja vain toinen täysin saman kokenut voi ymmärtää kokemusta samankaltaisesti.

6.1 Itsearviointi omasta työskentelystä

Keskeinen tutkimuksessa käyttämäni vertaistukea käsittelevä lähde teos oli ilmestynyt vuonna 2018, ja pedagogisesta näkökulmasta koulutusta käsittelevä teos vuonna 1987. Tutkimusmenetelmästä kertova kattava kirjallisuus oli ilmestynyt 2000-luvulla. Tutkimuksessa olen käyttänyt aiheen kannalta hyödyllisiä vanhempia kirjallisuuslähteitä sekä nykyhetken tietoa. Aihealue oli kiinnostava ja kirjallisuuteen perehtymisen myötä opin paljon uutta käsiteltävistä ilmiöistä.

Opinnäytetyöprosessi oli itsessään minulle aivan uusi haaste, ja opin itsestäni paljon tutkimuksen toteuttamisen aikana. Ajankäytön hallinta sekä suunnitelmallisuuden tärkeys korostuivat tämän työn aikana. Liiallinen itsekriittisyys oli toisinaan suuri haaste, vertaistuen ja hyvän ohjauksen myötä työ edistyi. Opin myös analyysityökaluina käyttämäni metodeista paljon lisää ja voin varmasti soveltaa oppimaani tulevaisuudessa. Osaamiseni tiedonhankinnassa sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa vahvistui valtavasti, ja näin ollen minulla on paremmat valmiudet toimia tällaisten tehtävien parissa opintojeni jälkeen.

Opinnäytetyössä onnistuin tutkimuksessa kerätyn tiedon perusteella löytämään konkreettisia kehityskohtia sekä tuottamaan koulutuksen toteutukseen ja suunnitteluun työkaluksi suunnitelmapohjan. Opinnäytetyön aihealueen mielekkäys itselle vaikutti merkittävästi tutkimuksen toteuttamiseen, sekä viitekehysten teoriaan perehtymiseen. Kirjoittamisen haasteet sekä tieteellisen tutkimuksen toteutus ensimmäistä kertaa itse aiheuttivat kompastuskiviä prosessiin, mutta näiden haasteiden selättäminen vahvisti luottamusta itseäni osaajana.

Lähteet

Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2003). Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusyhtiö Tammi: Gummerus kirjapaino oy Jyväskylä.

Ammattikorkeakoululaki 2014/932. Annettu Helsingissä 14.11.2014.

Avop.fi. Verkossa saatavilla: <https://avop.fi/fi>, luettu 31.3.2020

Engeström, Y. (1987). Perustietoa opetuksesta. Opiskelijakirjaston verkkojulkaisu 2007, saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3665/engestr%C3%B6m1-175.pdf?sequence=2>

Fields, M. & Valanne, M. (2015). Koulutus järjestön voimavarana. Saatavilla verkossa: <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/koulutus-jarjeston-voimvarana.pdf>. Luettu 26.9.2019.

Francis, D. (1994). Step-by-step competitive strategy. London: Routledge.

Heikkinen, E., Jormakka, R., Kurtelius, J., Loikkanen, K., Meriläinen, A., Puskala, P., Rajander, T., Sievers, K., Sievänen, R., Turunen, H., & Vaattovaara, P., (2018). Opintojen ohjaus Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Kajaanin ammattikorkeakoulu.

Heiska, H. (2016). Hyvinvointituutoroinnin käsikirja Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnalle. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Saatavilla verkossa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605259725>. Luettu 26.9.2019.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (1997). Tutki ja kirjoita. (2009). 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta (2020). Verkossa saatavilla: <http://www.opiskelijakuntakamo.fi>. Luettu 20.10.2020.

Kajaanin ammattikorkeakoulun tutkintosääntö (2020). Saatavilla verkossa: <https://www.kamk.fi/loader.aspx?id=a860d197-9e4d-47b3-8cd5-cf96ce8f576a>. Luettu 13.8.2020.

Kajaanin ammattikorkeakoulu (2020). Verkossa saatavilla <https://www.kamk.fi/fi>. Luettu 18.10.2020.

Kajaanin ammattikorkeakoulun Intra (2020). Luettu 18.10.2020.

Kallinen, R., Kerbs, H., & Nurmi, J. (2006). Laadukas vertaisohjaus. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kallunki, J., Ahoniemi, P., Turunen, T., Nukari, M., Roivainen, E. (2018). Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan strategia 2019–2021.

Karlöf, B., (2004). Strategian rakentaminen – Sisältö ja välineet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lindroos, J-E., & Lohivesi, K. (2004). Onnistu strategiassa. Juva: WSOY.

Lähteinen, M. (2017). Uusien opiskelijoiden pienryhmäohjaajan opas / Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön opas

Mikkonen, S., & Saarinen, A., (2018). Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Printon.

Nukari, M., (2019). Toiminnanjohtaja, Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta. Haastattelu 20.2.2019, Kajaani.

Rubin, Anita (2004) Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. Topi – Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Verkossa saatavilla <https://tulevaisuus.fi/menetelmat/skenaarioajattelu-tulevaisuudentutkimuksessa/skenaariotyoskentelyn-vaiheet/> . Luettu 19.10.2020.

Skaniakos, T., Penttinen, L. & Lairio, M. (toim.) (2011). Vertaistutorointi yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Teoksessa Penttinen, L., Plihtari, E., Skaniakos, T. & Valkonen, E. (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47643/978-951-39-4497-1.pdf?sequence=1#page=18>). Luettu 26.9.2019.

Van Esbroeck, R., & Watts, A. G., (1998). New skills for new futures. Higher education guidance and counselling services in the European union. Brussels. Vubpress.

Vipunen.fi, 2019. Verkossa saatavilla: <https://vipunen.fi/fi-fi>. Luettu 31.3.2020.

7.5.2018 Työpaja tuutorikoulutuksessa

Aikataulu

9.00 Aloitus ja tehtävänanto

9.15–10 SWOT-analyysi

10–10.15 Tauko

10.15–11 Skenaarioiden laatiminen

11–11.25 Tavoitetila ja missio

SWOT– analyysin tehtävänanto ja tukikysymykset

Heikkoudet: Mikä ei toimi hyvin, mitä pitää välttää tulevaisuudessa?

Mahdollisuudet: Miten vahvistetaan myönteisiä ja onnistuneita asioita?

Uhat: Millaisia asioita pitäisi välttää, millaisista asioista saattaisi muodostua ongelmia?

Vahvuudet: Mikä on hyvää, missä on onnistuttu?

Skenaariotyöpajan tehtävänanto ja tukikysymykset

Mitä siitä seuraisi jos...

1. Skenaario – Jos mikään ei muuttuisi?
2. Skenaario – Jos ongelmakohtia ratkaistaan ja kehitetään parempaan suuntaan?
3. Skenaario – Jos ongelmakohtia ei huomioida, ja asiat menevät huonompaan suuntaan?

Visio, millainen olisi tuutorikoulutuksen ihannetila?

Missio, millaisella toiminnalla voisimme saavuttaa ihannetilän?

PÄIVÄKOHTAINEN SISÄLLÖLLINEN SUUNNITELMA KAMON TUUTORIKOULUTUKSEEN

AIKA: Tuutorikoulutuksen ensimmäinen päivä	PAIKKA: Joutenlammen kurssikeskus	KOHDERYHMÄN KUVAUS: Tuutorikokelaat	KOULUTTAJAT: Opiskelijakunnan hallituksen jäsenet, toiminnanjohtaja sekä mahdolliset vierailijat
PÄIVÄN AIHE: Tuutoroinnin kulmakivet			
PÄIVÄN TAVOITTEET: Opiskelijat hahmottavat tuutoritoiminnan osa-alueita, pystyvät toimimaan osana ryhmää sekä antavat oman panoksensa ryhmähengen muodostumisessa.			
KESTO	SISÄLTÖ, AIHE	OPETUS/OHJAUSMENETELMÄT, RYHMÄJAKO, OPETUSMATERIAALIT	TAVOITTEET
2 h	Koulutus kokonaisuutena, koulutuksen tavoitteet sekä osallistujien odotukset.	Materiaalina koulutuksen aikataulu, päiväkohtaiset suunnitelmat, dia- esitys, luento, keskustelu. Ennakkotehtävä.	Opiskelija ymmärtää ja sisäistää odotukset sekä koulutuksen rakenteen ja tavoitteet, ja sitoutuu yhteisiin pelisääntöihin.
3 h	Tuutoroinnin kokonaisuus, vertaisohjauksen perusteet.	Tehtäväkirja, vertaistuutorin opas, luento sekä keskustelu.	Opiskelija hahmottaa tuutoroinnin keskeisiä teemoja sekä vertaisohjauksen määritelmän
2 h	Heittäytyminen sekä ryhmytyminen	Taukojumppa, ryhmäleikit ja keskustelu.	Opiskelija uskalltaa heittäytyä toimintaan mukaan, ja ymmärtää ryhmytysharjoitus ten tarkoituksen ja merkityksen.
			ARVIOINTI JA PALAUTE / POHDI
			esim. Noudattaako opiskelija sovittuja aikatauluja?
			esim. Osallistuuko opiskelija keskusteluihin?
			esim. Lähteekö rennolla fiiliksellä mukaan toimintaan?

PÄIVÄKOHTAINEN SISÄLLÖLLINEN SUUNNITELMA KAMON TUUTORIKOULUTUKSEEN

AIKA:	PAIKKA:	KOHDERYHMÄN KUVAUS:	KOULUTTAJAT:	
Tuutorikoulutuksen toinen päivä	Joutenlammen kurssikeskus	Tuutorikokelaat	Opiskelijakunnan hallituksen jäsenet, toiminnanjohtaja, jatkavat tuutorit sekä mahdolliset vierailijat.	
PÄIVÄN AIHE: Tuutori osana ohjauksen kokonaisuutta korkeakoulussa				
PÄIVÄN TAVOITTEET: Opiskelija hahmottaa ammattikorkeakoulun ohjausjärjestelmän osa-alueita, osallistuu opetuksessa käytäviin keskusteluihin ja alkaa sisäistää tuutorin tehtävän vastuuta ja toimenkuvaa.				
KESTO	SISÄLTÖ, AIHE	OPETUS/OHJAUSMENETELMÄT, RYHMÄJAKO, OPETUSMATERIAALIT	TAVOITTEET	ARVIOINTI JA PALAUTE/ POHDI
2 h	KAMO, edunvalvonta ja opiskelijajohdyinvointi	Luento sekä diaesitys, tehtävävihko ja keskustelu.	Opiskelija hahmottaa KAMOn merkityksen AMK:ssa, tunnistaa roolinsa opiskelijajohdyinvoinnin parissa, sekä ymmärtää sen merkityksen myös omassa arjessa.	Kuinka opiskelija suhtautuu muihin osallistujiin?
1 h	KAMK	Luento, diaesitys	Opiskelija hahmottaa AMK:n kokonaisuuden sekä sen toimijoita	Keskustele luennon jälkeen mitä opiskelijoille jäi mieleen?
1 h	Tuutorisopimus	Tuutorisopimuksien allekirjoitukset	Opiskelija ymmärtää tuutorina toimimisen vastuut ja tehtävät ja sitoutuu noudattamaan niitä	Opiskelijan päällimmäiset tunnelmat koulutuksesta?
2 h	Heittäytyminen, ryhmäytyminen	Ryhmätyöskentely	Opiskelija toimii sujuvasti aktiivisena osallistujana ja on valmis ottamaan vastuuta omasta ryhmästään	Ottaako opiskelija luontevasti vastuuta ryhmästä?

PÄIVÄKOHTAINEN SISÄLLÖLLINEN SUUNNITELMA KAMON TUUTORIKOULUTUKSEEN

AIKA: Tuutorikoulutuksen kolmas päivä	PAIKKA: Kajaanin ammattikorkeakoulu	KOHDERYHMÄN KUVAUS: Uudet sekä jatkavat tuutorit	KOULUTTAJAT: Opiskelijakunnan hallituksen jäsenet, toiminnanjohtaja ja mahdolliset vierailijat.
PÄIVÄN AIHE: Opiskelijan arki tuutorina			
PÄIVÄN TAVOITTEET: Opiskelija alkaa omaksua tuutorin roolin ja asenne tuutoritoimintaa kohtaan on motivoitunut ja positiivinen. Opiskelija arvostaa tuutorikavereita sekä muita opiskelijoita tasavertaisesti, ja alkaa hyödyntää oppimiaan tietoja ja taitoja arjessaan aktiivisesti.			
KESTO	SISÄLTÖ, AIHE	OPETUS/OHJAUSMENETELMÄT, RYHMÄJAKO, OPETUSMATERIAALIT	TAVOITTEET
1 h	Lukuvuoden ajankohtaiset asiat	Luento	Opiskelija suhtautuu tuleviin tapahtumiin ja tehtäviin myönteisesti ja aktiivisesti
2 h	Hyvinvointi	Luento, keskustelu, ryhmätyö	Opiskelija osaa hyödyntää saamia tietoa tuutorin tehtävissä
1 h	Koulutuksen kertaus	Luento, keskustelu	Opiskelija keskittyy kertaamaan oppimiaan asioita
1 h	Koulutuksen palaute	Keskustelu, palautteen keräys sekä yhteenveto koulutuksesta.	Opiskelija antaa palautetta koulutuksesta, sekä pystyy myös arvioimaan omaa toimintaansa osallistujana.
			Opiskelijoiden reaktiot tuleviin tehtäviin? Syntyykö aiheista keskustelua? Ovatko koulutuksessa käydyt teemat edelleen muistissa? Kohtaako kouluttajien tekemät huomiot osallistujien palautteen kanssa?