

Väitöskirjaohjattavan tukeminen ohjausprosessin alkuvaiheessa – Huoneentaulu väitöskirjatyön ohjaajalle

Tohtorikoulutus on aikaa ja vaivaa vaativa ajanjakso tieteentekijän uralla. Myös ohjaajan on syytä käyttää riittävästi aikaa suunnitteluun ja valmisteluun, koska varsinkin väitöskirjatutkimuksen alkuvaiheesta yleisiä ohjeistuksia on niukasti saatavilla. Teimme väitöskirjaohjauksen aloitusvaiheeseen liittyvän kyselytutkimuksen Helsingin yliopiston lääketieteellisessä, eläinlääketieteellisessä sekä bio- ja ympäristötieteellisessä tiedekunnassa toimiville väitöskirjaohjaajille ja -ohjattaville. Kyselyn vastauksissa ohjauksen alkuvaiheen suurimmaksi haasteeksi mainittiin ohjaajan ajan puute ja rajoitukset ohjausmahdollisuuksissa. Muita haasteita olivat tutkimusteknisten taitojen vähäinen opettaminen, rahoituksen järjestäminen, ohjattavan hyvään alkuun ja tiimin jäseneksi saaminen sekä hänen sitoutumisensa pitkäjänteiseen tieteelliseen työhön. Ohjattavat kokivat hankaliksi asioiksi ajan hallinnan, hakemuksiin liittyvän byrokratian, osatöiden rajaamisen sekä kokonaisuuden hahmottamisen ja akateemisen kirjoittamisen opettelun. Ehdotamme näihin ongelmiin yhtenä ratkaisuna väitöskirjan ohjaajan ja ohjattavan välistä ohjaussopimusta. Kirjallisuuden, omien kokemustemme ja kyselytutkimuksen vastausten pohjalta kehitimme yhteenvedon ”huoneentaulun” väitöskirjaohjaajille alkuvaiheen ohjaamisen tueksi.

Johdanto

Tohtorikoulutus on pitkä ja monitahoinen oppimisprosessi, jossa tavoitteena on itsenäiseen tutkimustyöhön pystyvä, osaava ja ajatteleva yksilö (Kuehnle, Winkler & Meier-Abt, 2009). Koulutus asettaa opiskelijalle monia tiedollisia ja taidollisia vaatimuksia, jotka konkretisoituvat erityisesti opintojen aloitusvaiheessa. Monet tohtoriopiskelijat kokevat väitöskirjan aloituksen stressaavana (Pyhälto, Toom, Stubb & Lonka, 2012).

Opiskelijan kokemukseen väitöskirjaprosessin kokonaisuudesta vaikuttavat monet tekijät, kuten ohjaussuhteen toimivuus, tieteellinen yhteisö ja ohjaajan ja ohjattavan näkemykset tutkimuksesta ja ohjauksesta (Pyhälto ym., 2012). Erityisesti prosessin alussa opiskelijan tuen ja tiedon tarve on suuri ja edellyttää hyvää ohjaussuhdetta. Suomalaisten tohtoriopiskelijoiden ongelmia kartoittavassa tutkimuksessa (Pyhälto ym., 2012) havaittiin, että suurin osa haasteista koski yleisiä työskentelytaitoja, ohjausta ja tiedeyhteisöön integroitumista. Nämä seikat korostuvat erityisesti väitöskirjatyön alkuvaiheessa, joten ohjauksen alkumetreihin kannattaa panostaa. Erityisen haasteellista on kehittää ohjauskäytäntöjen järjestelmä, jossa lisäohjausta tarvitsevat väitöskirjatyöntekijät tunnistettaisiin riittävän aikaisessa vaiheessa, mutta samalla itsenäisempään työhön kykenevät saisivat työlleen riittävän liikkumatilan (Kultti, Rämö, Kotilainen, Heinonen & Heinonen, 2013). Keväällä 2013 toteutetun verkkokyselyn perusteella tohtorikoulutettavista 20 prosenttia kokee ohjauksen määrän riittämättömäksi (Kultti ym., 2013).

Viime vuosikymmeninä väitöskirjatyön ohjausprosessiin on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Ohjauksen luonne on muuttunut kahdenkeskisestä ohjaussuhteesta avoimempaan ja enemmän ulkopuolelta arvioituun suuntaan (Halse, 2011). Vaikka akateemisen sisällön tuomisen ohjaukseen voidaan ajatella olevan ohjaajan ensisijainen tehtävä, tietämys väitöskirjaohjauksen pedagogisista puolia ja opiskelijoiden kokemista yleisistä ongelmista voi parantaa huomattavasti prosessin etenemistä. Väitöskirjatyön edistämiseen on monissa tiedekunnissa otettu viime aikoina käyttöön muun muassa ohjaus- ja seurantaryhmät. Ohjausryhmissä esille tulevat ongelmat ovat usein yleisiä ja niihin on olemassa ratkaisumalleja. Hyödyntämällä valmiita ratkaisumalleja ongelmien ratkaisuun käytetty aika lyhenee ja väitöskirjaprosessi tehostuu (Kultti ym., 2013). Suomen yliopistot UNIFI ry suosittaa myös kirjallista ohjaussopimusta väitöskirjatyoiskentelyn tueksi (Suomen Akatemia, 2011; Kultti ym., 2013). Ohjaussopimuksessa voidaan käydä läpi myös rahoitussuunnitelmaa ja teoreettisten opintojen runkoa, mikä tukee väitöskirjan tekijää tohtoriksi kasvamisen tiellä.

Tässä artikkelissa tavoitteena on kartoittaa ohjaajien ja ohjattavien kokemuksia ohjausprosessin alkuvaiheen haasteista kyselytutkimuksella ja luoda tulosten sekä alan

kirjallisuuden avulla väitöskirjaohjaajan avuksi muistilista, ”huoneentaulu”, tärkeimmistä työkaluista onnistuneeseen alkuvaiheen ohjaukseen.

Menetelmät

Laadimme haastattelututkimuksen, jolla kartoitimme Helsingin yliopiston lääketieteellisen, eläinlääketieteellisen ja bio- ja ympäristötieteellisen tiedekuntien nykyistä tilannetta ohjaajien ja ohjattavien näkökulmasta. Kysely lähetettiin sähköpostilla työn kirjoittajien henkilökohtaisille kontakteille (lääketieteellinen tiedekunta 41 henkilöä, muut tiedekunnat 13 henkilöä) ja se toteutettiin verkkokyselyn muodossa syksyllä 2015. Kysymyksiin vastaaminen ja niiden käsittely tapahtui anonymisti. Linkki kyselyyn lähetettiin yhteensä 23 väitöskirjaohjaajalle ja 31 ohjattavalle.

Tulokset

Ohjaajille tarkoitettuun kyselyyn vastasi 11 henkilöä (47.8 %), joilla oli 2–7 ohjattavaa (keskiarvo 4.4). Ohjattavista 20 (64.5 %) vastasi kyselyyn (taulukko 1). Ohjaajista vain 2 (18.2 %) oli tehnyt kirjallisen ohjaussopimuksen ohjattaviensa kanssa (kuvio 1A), vaikka 7 (63.6 %) oli tietoisia ohjaussopimuksen mahdollisuudesta. Vaikka ohjattavista 14 (70 %) oli keskustellut ohjaajan kanssa ohjauksen periaatteista, vain 2 (10 %) oli tehnyt kirjallisen ohjaussopimuksen (kuvio 1B). Sekä ohjaajien että ohjattavien mukaan ohjaus tapahtuu pääsääntöisesti henkilökohtaisten tapaamisten muodossa (81.1 % ja 80 %; kuviot 2A ja 2B). Ohjattavista 14 (70 %) oli tyytyväisiä valittuun yhteydenpitokanavaan. Väitöskirjaprosessin alkuvaiheessa tapaamisia ohjattavien kanssa kertoi järjestävänsä vähintään kuukausittain 9 ohjaajaa (81.8 %) ja viikoittain 2 ohjaajaa (27.3 %) (kuvio 3A). Työn alkuvaiheessa 15 ohjattavaa (75 %) tapasi ohjaajansa vähintään kuukausittain ja 9 (45 %) vähintään viikoittain (kuvio 3B), ja tätä tiheyttä 16 vastanneista (80 %) piti riittävänä. Seitsemällä ohjaajalla (63.6 %) on ollut tapana esitellä uusia tutkijoita työryhmälle, loput eivät järjestä säännöllisiä ryhmätapaamisia. Neljä ohjaajaa (36.4 %) vastasi, että ohjattavien kesken järjestetään myös erillisiä tapaamisia. Ohjattavien mukaan lähes kaikki (90 %) esiteltiin heti työn alkuvaiheessa tutkimusryhmälle, mutta ryhmätapaamisten lisäksi vain kolmella (15 %) oli vertaistapaamisia ohjattavien kesken (taulukko 1).

Ohjaajista vain 3 (27.3 %) vastasi, että he pystyvät antamaan riittävästi aikaa tai tukea ohjattavilleen. Silti ohjaus-



Kuvio 1. Ohjaussopimuksen yleisyys

prosessin alkuvaiheen käytännön asioissa (tiedonhaku, tietotekniikka, jatko-opinnot) 7 (63.6 %) ilmoitti neuvovansa itse suurimmaksi osaksi (kuvio 4A). Ohjattavista 16 (80 %) ilmoitti saaneensa ohjaajalta apua käytännön asioihin heti työn alussa (taulukko 1), mutta 15 (75 %) heistä tukeutui myös muihin tietolähteisiin (kuvio 4B). Selvä enemmistö ohjattavista (90 %) vastasi, että ohjaajan henkilökohtaisesti antama apu oli opiskelijan tärkein saama apu. Kolme neljästä ohjattavasta oli saanut ohjaajaltaan palautteen oman tutkimussuunnitelman toteuttamiskelpoisuudesta, mutta vain neljäsosa keskusteli myös vaihtoehtoisesta varasuunnitelmasta ongelmatilanteissa. Hie- man yli puolet vastanneista (55 %) olisi kuitenkin toivonut keskustelua mahdollisesta varasuunnitelmasta.

Ohjaajista 9 (81.8 %) ilmoitti rahoittavansa ohjattavien tutkimusta vähintään osittain. 4 (36.4 %) järjestää ohjattavilleen suurimman osan rahoituksesta. Ohjattavista 12 (60 %) sai rahoituksen tutkimusryhmältään (taulukko 1) ja 8 (40 %) tukeutui henkilökohtaisiin apurahoisiin. Muuta työtä tutkimuksen rahoittamiseksi teki 2 (10 %), ja 5 (25 %) ilmoitti käyttävänsä muitakin rahoituslähteitä.

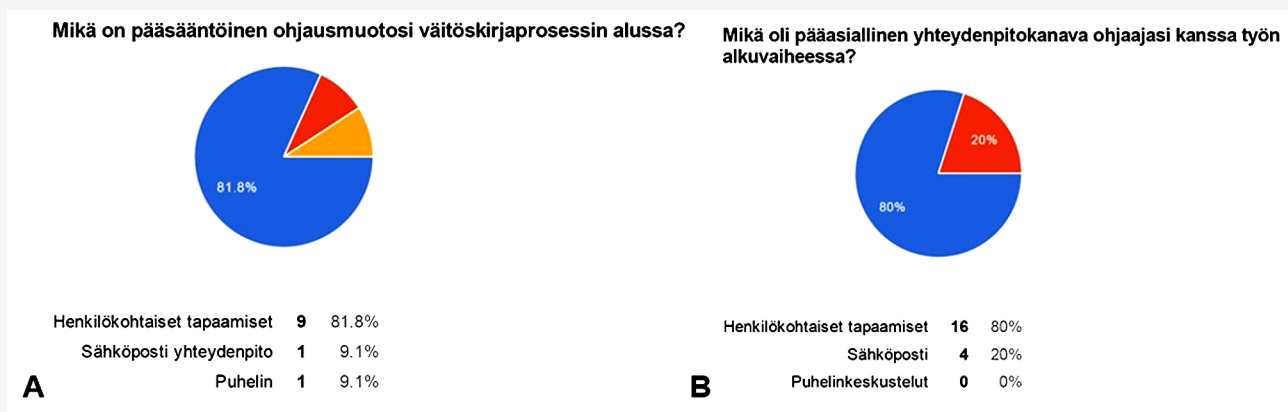
Kysyimme avoimilla kysymyksillä, mitkä olivat alkuvaiheen ohjauksen suurimmat haasteet. Useimmat ohjaajat mainitsivat ajan puutteen rajoittavan eniten ohjausmahdollisuuksia. Muita esille tulleita haasteita olivat tutkimusteknisten taitojen opettaminen, rahoituksen järjestäminen ja ohjattavan hyvään alkuun ja tiimin jäseneksi saaminen sekä hänen sitoutumisensa pitkäjänteiseen tieteelliseen työhön. Ohjattavien kommentoissa mainittiin haasteiksi ajanhallinta, erilaisiin hakemuksiin liittyvä byrokratia, osatöiden rajaaminen, väitöskirjaprojektin kokonaisuuden hahmottaminen ja akateemisen kirjoittamisen opettelu.

Pohdinta

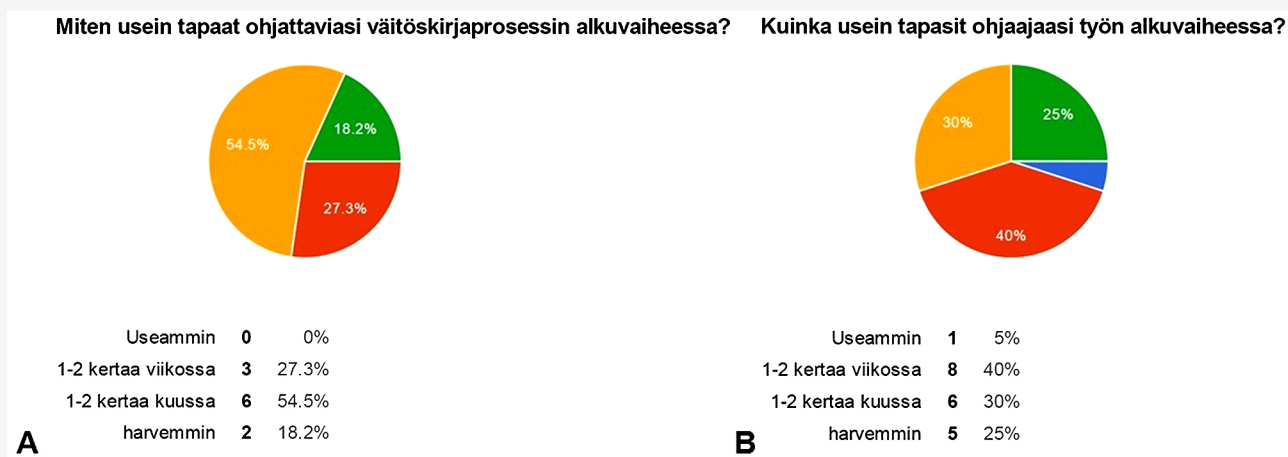
Kaiken lähtökohdalla on keskusteleminen. Etenkin alkuvaiheessa ohjaaja–ohjattava-suhde on hierarkkinen, jolloin ohjattava saattaa jäädä yksin toimimattoman keskusteluyhteyden takia eikä ohjaaja välttämättä tunnista avun- tarvetta (Woolderink ym., 2015). Vain noin neljäsosa ky-

Taulukko 1. Ohjaajien ja ohjattavien eroavaisuuksia

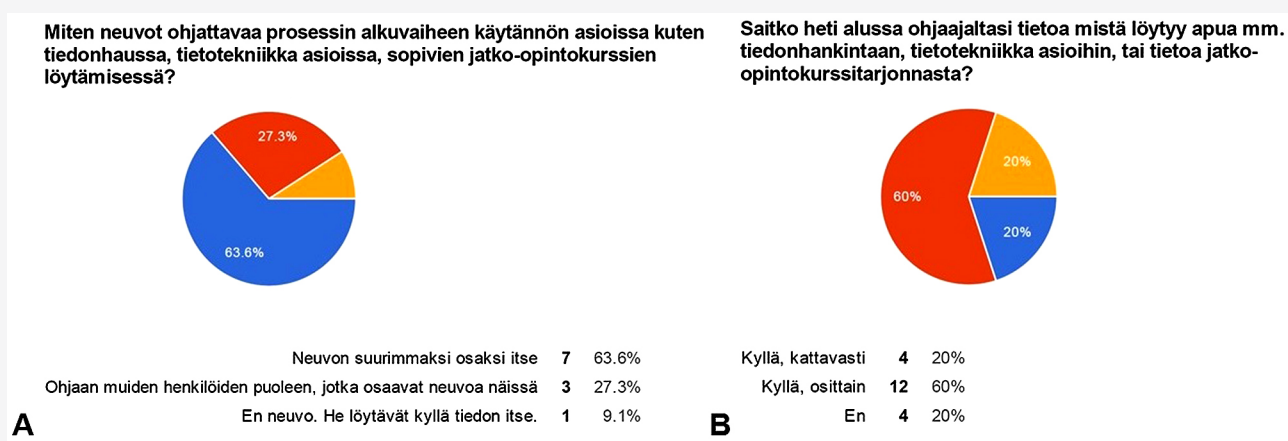
	ohjaajat		ohjattavat	
Kyselyyn vastasi	11/23	47.8%	20/31	64.5%
Esitellään työryhmälle		63.6%		90 %
Järjestetään vertaistapaamisia		36.4%		15 %
Riittävästi tukea/ohjaamista		27.3%		80 %
Rahoittaa vähintään osittain		81.9%		60 %



Kuvio 2. Yhteydenpitokanavat ohjaajien (A) ja ohjattavien (B) mukaan



Kuvio 3. Tapaamistiheys ohjaajien ja ohjattavien välillä



Kuvio 4. Apua käytännön asioissa

selyyn vastanneista ohjaajista koki pystyvänsä antamaan riittävästi aikaa ohjattavilleen. Ajatellaan, että positiiviseen lopputulokseen pääsemistä edistää useampi ohjaaja, vahva ohjaaja-ohjattava-suhde sekä ohjaustyöryhmä (Balster, Pfund, Rediske & Brachaw, 2010; Pyhältö ym., 2012; Woolderink ym., 2015). Edellä mainitut tutkimuk-

set suosittelevat mahdollisimman alkuvaiheessa käytävää keskustelua, joka kattaa molemminpuoliset velvollisuudet ja odotukset. Tähän keskusteluun tulisi sisällyttää myös projektin toteuttamiskelpoisuuden arviointi ja tutkimuksen aikataulutuksen määrittely (Alak ym., 2014). Edellä olevaan liittyen tärkein havainto tutkimuksessamme oli-

kin se, että väitöskirjatyön aloituksen yhteydessä tehtävä ohjaussopimus on Helsingin yliopiston lääketieteellisessä, eläinlääketieteellisessä ja bio- ja ympäristötieteellisessä tiedekunnassa huonosti tunnettu ja ennen kaikkea vähän käytetty (kuvio 1). Ohjaussopimuksen vähäistä hyödyntämistä selittää se, ettei sen käyttö ole kaikkialla pakollista ja asiasta ei ole riittävästi tiedotettu. Ohjaussopimuksen on kuitenkin katsottu olevan yksi hyödyllisimmistä työkaluista onnistuneeseen ohjausprosessiin (Piirainen, 2008; Suomen Akatemia, 2011; Kultti ym., 2013).

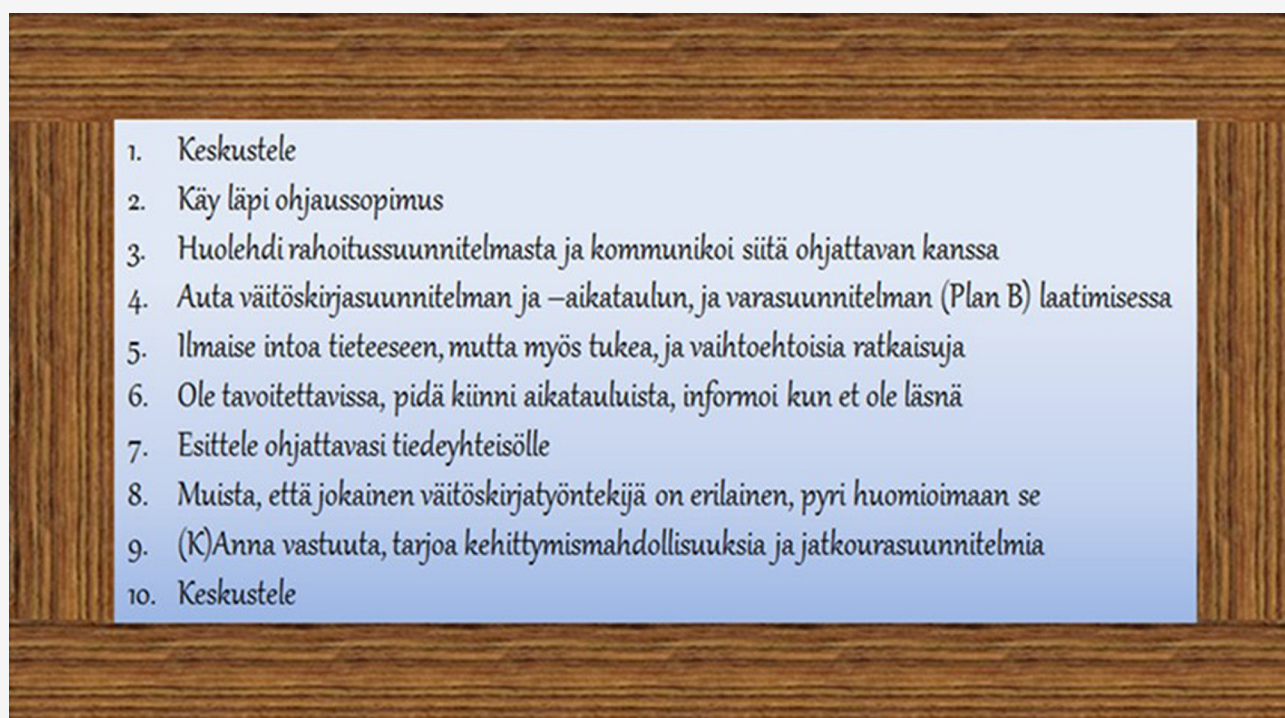
Näin ollen ohjaussopimuksen sisällöstä ja käytöstä väitöskirjaprojekteissa tulisi tiedottaa ohjaajia nykyistä paremmin. Tiedotusvastuun tulisi olla tohtorikoulutusohjelmilla sekä tiedekuntien tohtorintutkimuksen säädöksistä vastaavalla toimikunnalla.

Kyselyssämme ohjattavat kokivat haasteiksi ajanhallinnan, hakemuksiin liittyvän byrokratian, osatöiden rajaamisen, väitöskirjaprojektin kokonaisuuden hahmottamisen ja akateemisen kirjoittamisen opettelun. Mitä aikaisemmassa vaiheessa kunkin ohjattavan kehitystarpeet tulevat esiin, sitä helpompaa niihin on puuttua. Ohjaajilla on kokemusta projektien läpiviemisestä, joten suunnitelmien teko ja aikataulutus sekä vaihtoehtojen suunnitelmien miettiminen on syytä tehdä yhdessä ohjattavan kanssa. Sekä ohjaajan että ohjattavan ajankäyttöä tehostaa lähituki, jota parhaiten tarjoavat muut väitöskirjatyöntekijät. Etenkin alkuvaiheen tiedollisissa ja taidollisissa kysymyksissä nopea ja kynnyksetön ”kahvipöytäkonsultaatio” säästää ohjattavan työaika, ja toisaalta ohjaajan ei tarvitse ottaa kantaa pieniin käytännön asioihin. Taitojen karttuessa tohtoriopiskelijoiden välinen lähituki muuttuu vastavuoroisemmaksi ja avun voi antaa eteenpäin uudelle ”keltanokkatutkijalle”. Lähituen optimaalinen toimiminen edellyttää

ohjattavan integroitumista tutkimusryhmään ja tiedeyhteisöön. Yhteisön jäsenenä toimimisen on todettu suojaavan riittämättömyyden ja ulkopuolisuuden tunteilta sekä helpottavan ohjaaja-ohjattava-suhteessa ilmeneviä persoonallisuuksiin liittyviä ongelmia (Balster ym., 2010; Pyhälto ym., 2012). Ne ohjattavat, jotka kokevat kuuluvansa tiedeyhteisöön ovat tyytyväisempiä ja motivoituneempia kuin yhteisön ulkopuoliseksi itsensä kokevat (Pyhälto ym., 2012). Tiedeyhteisöön kuulumisen tunnetta pidetään keskeisenä väitöskirjatyöntekijän hyvinvointia edistävänä tekijänä (Stubb, Pyhälto & Lonka, 2011).

Alkuvaiheessa ohjaajan paneutuminen vähentää ohjattavan turhaa työtä, mutta myöhemmässä vaiheessa ohjaajan tulisi pystyä kasvattamaan ohjattavan vastuuta. Ohjaajan kannalta on tärkeää, että ohjattava pystyy sekä itsenäiseen työhön että tiimityöhön. Ohjaajan on kuitenkin muistettava, että jokainen väitöskirjatyöntekijä on erilainen ja pyrkii huomioimaan se. Lisäksi ohjaaja voi ehdottaa tarvittaessa esimerkiksi tieteellisen kirjoittamisen koulutusta tai tilastotieteen kurssia ja näin edistää ohjattavan pystyvyysuskomuksia projektin alkuvaiheessa. Työsuunnitelmaan on syytä myös varata osallistumisaikaa esimerkiksi tutkimustaitokursseille ja muille tutkintoon sisällytettävälle opinnoille. Loppujen lopuksi hyvään tulokseen tarvitaan ohjaustyöhön sitoutunut ohjaaja ja motivoitunut ohjattava, jolla on vetovastuu projektissa (Alak ym., 2014).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kehittää väitöskirjatyön aloitusvaiheen ohjeistus ohjaajille. Tämän ”huoneentaulun” (kuva 1) avulla ohjaaja pystyy tukemaan ohjattavaa aloitusvaiheen ongelmista tai ainakin huomioimaan mahdollisten ongelmien olemassaolon. Tutkimuksen pieni vastaajamäärä vaikeutti tuloksista vedettäviä johtopäätöksiä. Reflektoidulla kvalitatiivisen kyselyn tuloksia muihin



Kuva 1. Huoneentaulu

samankaltaisiin tutkimuksiin (esim. Alak ym., 2014), pedagogiseen kirjallisuuteen sekä kirjoittajien omiin ohjauskokemuksiin, kehitimme huoneentaulun väitöskirjatyön ohjaajille (kuva 1). Uskomme sen olevan hyödyllinen työkalu väitöskirjan ohjaustyötä tekeville koko ohjausprosessin ajan – alusta loppuun asti.

Ville Bister työskentelee ortopediaan ja traumatologiaan erikoistuvana lääkärinä ja tutkijana HYKSin Töölön sairaalassa ja Tieteellinen tutkimus Ortonissa, Filip Scheperjans työskentelee neurologian erikoislääkärinä HYKSin pää- ja kaulakeskuksessa, Liisa Lilja-Maula työskentelee kliinisen pieneläinlääketieteen tutkijana Helsingin yliopiston eläinlääketieteellisessä tiedekunnassa. Riikka Järvinen työskentelee urologian erikoislääkärinä HYKSin vatsakeskuksessa, Pauli Turunen työskentelee tutkijana Medicumissa Helsingin yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa, ja Vilja Pietiäinen työskentelee tutkijana Suomen molekyylieläketieteen instituutissa (FIMM) Helsingin yliopistossa.

LÄHTEET

- Alak, A., Jerzak K. J., Quirt, J. A., Lane, S. J., Miller, P. A., Haider, S. & Arnold, D. M. (2014). How to succeed in research during medical training: A qualitative study. *Clin Invest Med*, 37 (3), E117–E123.
- Balster N., Pfund C., Rediske R. & Brachaw J. (2010). Entering research: A course that creates community and structure for beginning undergraduate researchers in the STEM disciplines. *The American Society for Cell Biology, CBE-Life Science Education*, 9 (2) 108–118, Summer 2010.
- Halse, C. (2011). 'Becoming a supervisor': the impact of doctoral supervision on supervisors' learning. *Studies in Higher Education*, 36 (5) 557–570.
- Kuehnle K., Winkler D.T. & Meier-Abt P. J. (2009). Swiss national MD-PhD-program: an outcome analysis. *Swiss Med Wkly*, 139 (37–38), 540–546.
- Kultti, S., Rämö T.O., Kotilainen, M., Heinonen J. & Heinonen, A. (2013). Tohtorin tutkinto neljässä vuodessa – Geologian valtakunnallisen tohtoriohjelman ohjaustyöpajojen satoa. *Geologi* 65, 69–79
- Piirainen, A. (toim.) (2008). Ohjaus Learning by Developing -toimintamallissa. *Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja. A67*. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Pyhältö, K., Toom, A., Stubb, J. & Lonka, K. (2012). Challenges of becoming a scholar: A study of experienced problems and well-being of doctoral students. *ISRN Education*. Luettu 15.10.2015, <http://www.isrn.com/journals/education/aip/934941/>.
- Stubb, J., Pyhältö, K. & Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion? Ph. D. students' experienced socio-psychological wellbeing. *Studies in Continuing Education*, 33, 33–50.
- Suomen Akatemia. (2011). Tavoitteeksi laadukas, läpinäkyvä ja ennakoitava tohtorikoulutus, Suomen Akatemian asettaman tutkijakoulutukiryhmän ehdotukset tutkijankoulutuksen kehittämiseksi Suomessa. *Suomen Akatemia* 15.12.2011. Luettu 15.10.2015, www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Liitetiedostot/Tohtorikoulutus_joulukuu_2011.pdf.
- Woolderink, M., Putnik, K., van der Boom, H., & Klabbers, G. (2015). The voice of PhD candidates and PhD supervisors. A qualitative exploratory study amongst PhD candidates and supervisors to evaluate the relational aspects of PhD supervision in the Netherlands. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 217–235.