

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

SOPIMUSSOTILAIEN KOULUTUSTAITOJEN KEHITTÄMINEN PERUSYKSIKÖISSÄ

Kandidaatintutkielma

Kadettikersantti
Jani Lindholm

Kadettikurssi 98
Maasotalinja

Maaliskuu 2014

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi 98.Kadettikurssi	Linja Jääkäri-panssarintorjunta/JVL / Maav.
Tekijä Kadettikersantti Jani Lindholm	
Tutkielman nimi SOPIMUSSOTILAIEN KOULUTUSTAITON KEHITTÄMINEN PERUSYKSIKÖISSÄ	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Maaliskuu 2014	Tekstisivuja 29 Liitesivuja 5
TIIVISTELMÄ Vuosien 1999–2006 välillä puolustusvoimissa palveli noin 2500 sopimussotilasta. Valtioneuvoston tekemän puolustuspoliittisen selonteon (1997) mukaan sopimussotilasjärjestelmän tulisi lisätä ammattitaitoa reserviläisissä, jonka tarve lisääntyy ase- ja johtamisjärjestelmien kehittyessä. Näkemys ei vastaa järjestelmän nykysuuntausta, koska sopimussotilaita käytetään pääasiassa kouluttajan tehtävissä. Sopimussotilaat ovat muista poikkeava henkilöstöryhmä. Puolustusvoimissa on eri henkilöstöryhmille tarkoitettuja johtaja- ja kouluttaja koulutusjärjestelmiä. Puolustusvoimat eivät tarjoa sopimussotilaille erilaisia koulutustaidon jatkokursseja, kuten varusmiesjohtajille tai muille henkilöstöryhmille. Tutkielma perehtyy työssä oppimisen näkökulmaan, koska työssä oppiminen ei ole sidoksissa mihinkään koulutukseen, koulutustasoon, henkilöstöryhmään tai pätevyyteen. Työssä oppiminen on jokaisen henkilöstöryhmän osaamisen kehittämistä. Tutkielman viitekehys on sopimussotilaiden koulutustaidon kehittyminen työssä oppimisen näkökulmasta. Tutkimusaineistoa analysoimalla vastataan tutkielman päätutkimuskysymyksen: Miten sopimussotilaiden koulutustaito kehittyy perusyksikössä? Samaa menetelmää käyttämällä vastataan tutkielman alakysymyksiin: Miten perusyksikön peruskoulutettua sotilashenkilöstöä hyödynnetään sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämisessä? Minkälaista palautetta sopimussotilas saa koulutussuorituksistaan? Tutkimusaineisto koostuu kohderyhmälle lähetetyistä haastattelulomakkeista. Tekemällä oppiminen on monen sopimussotilaan tapa kehittää omaa koulutustaitoaan. Kokemukset ja havainnot omasta toiminnasta antavat hyvän perustan oman koulutustaitonsa kehittämiseksi. Perusyksikön peruskoulutetun sotilashenkilöstön työkokemusten ja arvokkaiden neuvojen avulla sopimussotilaat pystyvät kehittämään omaa koulutustaitoaan. Sopimussotilaat oppivat seuraamalla ja ottamalla mallia esimiehiensä koulutuksista. He seuraavat kokeneempien kouluttajien koulutusmetodeja ja pyrkivät löytämään sieltä heille sopivat koulutustyyliä. Kokemattomat sopimussotilaat hakevat ohjeita, oppeja ja vinkkejä koulutussuorituksiinsa kokeneemmilta kouluttajilta. He haluavat tietää, millä tavalla koulutus on toteutettu aikaisemmin. Sopimussotilaalla on mahdollisuus saada valmiiksi testattuja koulutusmetodeja, jos he uskaltavat kysyä vinkkejä tai valmista harjoitussuunnitelmaa. Vaikuttaa siltä, että paras aika arvioinnille ja palautteen antamiselle on välittömästi koulutuksen jälkeen. Kohderyhmän vastauksien perusteella sopimussotilaiden koulutussuorituksia arvioidaan liian harvoin.	
AVAINSANAT Sopimussotilas, kouluttaja, koulutustaito, oppiminen, työssä oppiminen, perehtyminen	

SOPIMUSSOTILAIDEN KOULUTUST AidON KEHITTÄMINEN PERUSYKSİKÖISSÄ

1 JOHDANTO

Mielenkiintoni tutkittavaan aiheeseen heräsi, kun työskentelin sopimussotilaana ja en saanut johdonmukaista ohjeistusta koulutustaitoni kehittämiseen. Olen palvellut sopimussotilaana kolmessa eri perusyksikössä Kaartin Jääkärirykmentissä. En huomannut säännönmukaisuuksia sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämisessä perusyksiköiden välillä. Tutkielman teen siksi, että haluan kehittyä sotilaskouluttajana. Tavoitteeni on olla tulevaisuudessa mahdollisimman hyvä kouluttaja sekä alaisteni että esimiesteni mielestä. Luon perusymmärryksen koulutustaidon kehittämisestä tutkimalla sitä, mikä auttaa minua kehittymään kouluttajana. Tulevana esimiehenä, haluan tarjota varusmiesjohtajille ja sopimussotilaille mahdollisuuden kehittyä kouluttajana.

Sopimussotilaiden koulutustaidon kehittymistä ei ole tutkittu aikaisemmin. Vastaavasti sopimussotilasjärjestelmää on tutkittu. Vuonna 2003 kadetti Mika Rötönen tutki aiheita: ”Sopimussotilasjärjestelmä puolustusvoimissa” kandidaatintutkielmassaan. Vuonna 2006 sama henkilö jatkoi tutkimustyötään aiheella: ”Sopimussotilaat puolustusvoimissa” pro gradu-tutkielmassaan. Uusien työntekijöiden perehdyttämistä ja ohjattua työssä oppimista on tutkittu useammassa tutkielmassa. Sopimussotilasjärjestelmää tutkivassa pro gradu -tutkielmassa todetaan, että vuosien 1999–2006 välillä puolustusvoimissa palveli noin 2500 sopimussotilasta. Valtioneuvoston tekemän puolustuspoliittisen selonteon (1997) mukaan sopimussotilasjärjestelmän tulisi lisätä ammattitaitoa reserviläisissä, jonka tarve lisääntyy ase- ja johtamisjärjestelmien kehittyessä.¹ Rötönen teki havainnon tutkiessaan sopimussotilasjärjestelmää: ”Näkemykseni ei vastaa järjestelmän nykysuuntausta, koska sopimussotilaita käytetään pääasiassa kouluttajan tehtävissä.”²

Sopimussotilaat ovat muista poikkeava henkilöstöryhmä. Puolustusvoimissa on eri henkilöstöryhmille tarkoitettuja johtaja- ja kouluttaja koulutusjärjestelmiä. Jokaiselle varusmiehelle jaettavassa Sotilaan käsikirjassa kerrotaan, että johtaja- ja kouluttajakoulutuksen päämääränä olevan: ”johtajien on kyettävä aloittamaan omatoimisesti oman joukkonsa kouluttaminen ja johtaminen kertausharjoituksissa sekä poikkeusoloissa.” Samassa kirjassa todetaan koulutta-

¹ Valtioneuvoston puolustuspoliittinen selonteko, 1997, s 84–85

² Rötönen, 2006, s 5

jakoulutuksen tavoitteena olevan se, että johtaja osaa kehittää joukkonsa toiminta- ja suorituskyvyn joukon tehtävän edellyttämälle tasolle.³ Ammattisotilaita koulutetaan eri puolella Suomea. Ammatti aliupseereita koulutetaan puolustushaarakoulujen sotilasammattillisissa opintojaksoissa (SAMOJ). Upseereita koulutetaan Maanpuolustuskorkeakoulussa Santahaminassa sekä aselajikouluilla. Puolustusvoimat ei tarjoa sopimussotilaille erilaisia koulutustaidon jatkokursseja, kuten varusmiesjohtajille tai muille henkilöstöryhmille.

Puolustusvoimat on suuri työnantaja, joka palkkaa vuosittain paljon uusia työntekijöitä. Kadettiupseereita valmistuu vuosittain noin 150 kappaletta. Myös siviilityöntekijöitä ja aliupseereita nimitetään virkaan vuosittain tarpeen mukaan. Tässä kandidaatintutkielmassa tutkitaan puolustusvoimien uusia työntekijöitä. Uusista työntekijöistä keskitytään vain sopimussotilaisiin. Jokaisen henkilöstöryhmän tutkiminen vaatisi liikaa aikaa.

Tutkielma perehtyy työssä oppimisen näkökulmaan, koska pääesikunnan henkilöstöosaston mukaan: ”työssä oppiminen ei ole sidoksissa mihinkään koulutukseen, koulutustasoon, henkilöstöryhmään tai pätevyYTEEN.” Samassa käskyssä mainitaan, että työssä oppiminen on jokaisen henkilöstöryhmän osaamisen kehittämistä.⁴ Tutkielmassa en tutki, kuinka sopimussotilaita on perehdytetty työympäristöönsä. En tutki, kuinka sopimussotilaat ovat tutustuneet oman organisaation sekä työyhteisön tapoihin ja ihmisiin tai kuinka he ovat hankkineet työn tekemisen aloittamiseen tarvittavat tiedot ja taidot.

Kandidaatintutkielman kohdehenkilöitä ovat 98.- ja 99. kadettikurssilla opiskelevat kadetit, jotka ovat palvelleet sopimussotilaana puolustusvoimissa. Tutkielmaan kohdehenkilöiksi kuuluvat kadetit, jotka ovat työskennelleet määräaikaisessa virkasuhteessa perusyksikön kouluttajana kadettikoulun aikana.

³ Sotilaan käsikirja, 2010, s.29

⁴ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

2 TUTKIMUSKYSYMYS JA -MENETELMÄ

Tutkielman viitekehys on sopimussotilaiden koulutustaidon kehittyminen työssä oppimisen näkökulmasta. Tutkimusaineistoa analysoimalla pyrin vastaamaan tutkielman pääkysymyseen: Miten sopimussotilaiden koulutustaito kehittyy perusyksikössä? Samaa menetelmää käyttämällä vastaan tutkielman alakysymyksiin: Miten perusyksikön peruskoulutettua sotilashenkilöstöä hyödynnetään sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämässä? Minkälaista palautetta sopimussotilas saa koulutussuorituksistaan? Tutkimuksen tavoitteena on kuvailla kokemuksia koulutustaidon kehittämisestä.

Heikkilän mukaan kvantitatiivinen tutkimusmenetelmän kysymysten asettelussa ilmenee tiettyjä sanoja: mikä? missä? paljonko? ja kuinka usein? Tälle tutkimusmenetelmälle on tyypillistä, että tutkimuskysymyksiin vastataan numeerisen tiedon avulla. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tutkimuskysymys asetellaan tiettyjen sanojen avulla - miksi? miten? ja millainen?⁵ Tutkimuskysymyksiä sanamuodot määrittävät, mitä tutkimusmenetelmää kannattaa käyttää. Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle tyypilliset kysymysten sanamuodot löytyvät tämän tutkielman jokaisesta tutkimuskysymyksestä.

Tutkielmassa käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullisen tutkimuksen käsikirjan mukaan tutkimusmenetelmä soveltuu, kun halutaan tutkia ihmisiä luonnollisissa tilanteissa, joita ei voida järjestää kokeiksi tai kaikkia siihen vaikuttavia tekijöitä ei voida kontrolloida.⁶ Tutkimuksen aineistonhankintamenetelmänä käytän haastatteluita. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa sellaista tietoa, joka koskee esimerkiksi mielipiteitä, käsityksiä, havaintoja tai kokemuksia. Jyväskylän yliopiston avoimien kurssimateriaalien mukaan tämänkaltainen tutkimusaineisto on järkevää koota haastattelemalla⁷. Minulla ei ollut mahdollisuutta käyttää valmiita dokumentteja tai aikaisempia tutkimuksia, koska niitä ei ollut olemassa. Toteutin haastattelun, jotta sain tarvittavan aineiston tutkielmaani varten. Haastattelun lopputuloksena tulee olemaan tekstimassaa eli laadullisia vastauksia.

Erilaisia haastattelutyyppisiä voidaan luokitella esimerkiksi haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutusasteen mukaan. Jyväskylän yliopiston avoimien opetusmateriaalien mukaan haastattelut voidaan jakaa strukturoimattomaan eli avoimeen haastatteluun, puolistrukturoi-

⁵ Heikkilä, 2005, s 17

⁶ Metsämuuronen, 2006, s.88

⁷<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut> (Viitattu: 8.9.2013)

tuun haastatteluun tai strukturoituun eli lomakehaastattelu.⁸ Tässä tutkimuksessa käytän puolistrukturoitua haastattelua, koska siinä käsiteltävät aiheet, asiat, haastateltavat ihmiset ja kysyttävät kysymykset ovat ennalta määrättyjä.⁹ Valitsin www-kyselyn sen vaivattomuuden takia. Www-kyselyn selkeänä etuna on, että kohdehenkilöillä on vapaus vastata haastattelulomakkeeseen milloin ja missä tahansa. Lähetin jokaiselle haastateltavalle sähköpostin, jossa oli liitteenä haastattelulomake (Liite 2). Haastattelun toteutusta käsittelen tarkemmin kappaleessa 4.1. Sähköinen kysely mahdollisti tiedonkeruun laajalta kohderyhmältä samanaikaisesti. Yhdellä sähköpostiviestillä tavoitin kaikki kohdehenkilöt. Käskin haastattelulomakkeen viimeisen palautuspäivän, joten aikataulu on helppo laskea etukäteen.

En voinut olla varma siitä, kuinka moni vastaa haastattelulomakkeeseeni, kuinka vakavissaan jokainen vastaaja on pohtinut kysymyksiä tai että ymmärtävätkö kaikki kysymykseni samalla tavalla, joten väärinymmärrykset ovat mahdollisia. Arvioin edellä mainitut riskit pienemmiksi kuin niistä saavutettavan hyödyn. Kyselylomakkeen testaaminen minimoi epäonnistumisen mahdollisuuden. Testihaastattelulomake lähetetään vain muutamille kyselyyn osallistuville. Heidän vastauksistaan saadaan selville ovatko kysymykset tavoitteidenmukaisia vai tuleeko niitä muokata.

Valitsin laadullisen sisällönanalyysin, koska se mahdollistaa kielellisten tutkimustulosten tulkitsemisen. Tässä tutkimuksessa käytän muun muassa kirjallisuuden, asiakirjojen, käskyjen ja dokumenttien sisällönanalyysiä. Laadullisessa sisällönanalyysissä kiinnitetään huomiota tekstin muotoon, rakenteeseen sekä niiden vaikutukseen kohteen sisällön kokonaisuudessa.¹⁰

⁸<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut> (Viitattu: 8.9.2013)

⁹ <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus> (Viitattu 19.1.2014)

¹⁰<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tieteenalakohtaiset-sisallot-ja-muodon-analyysit> (Viitattu: 8.9.2013)

3 OPPIMINEN JA KOULUTUSTAITO SOTILASORGANISAATIOSSA

3.1 Työssä oppiminen sotilasorganisaatioissa

Yksi sotilaspedagogiikan peruskäsitteistä on sotilaskouluttaja. Sotilaspedagogiikan perusteet - opas määrittelee sotilaskouluttajan olevan henkilö, joka kouluttaa Suomen kansalaisia maanpuolustuksen tehtäviin. Sotilaskouluttajan tehtävänä on tuottaa sotilaita sodanajan joukkoihin. Sotilaskouluttaja pyrkii siihen, että varusmiehet hallitsevat ne tehtävät, jotka kuuluvat heidän sodan ajan sijoituksen mukaiseen taistelutoimintaan. Sotilaskouluttaja kehittää taistelukykyisiä yksilöitä ja sotakelpoisia joukkoja yhteistyössä muiden kouluttajien kanssa.¹¹

Sotilaspedagogiikan perusteet -oppaan mukaan kouluttajia ovat ne henkilöt, jotka osallistuvat joukko-osastoissa sodan ajan joukkojen koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Kouluttajia ovat sopimussotilaat, joukkueidenjohtajat, perusyksiköiden päälliköt ja varapäälliköt sekä joukkoyksiköiden komentajat. Kouluttajan tehtävä on hyvin laaja käsite, koska koulutuksen päämääränä on sodan ajan tehtävissä selviytyminen. Laaja-alaisuutensa vuoksi koulutus on joukko-osaston kokonaisvaltaista toimintaa.¹²

Kouluttajan pitää ohjata ja tukea yksilön oppimista. Kouluttajien on ymmärrettävä mitä kaikkea oppiminen pitää sisällään. Kouluttajan oppaan mukaan: ”Kouluttajan tehtävä onkin nähtävä enemmän oppimisen ohjaajana kuin muodollisena auktoriteettina ja valmiin tiedon jakajana.” Kouluttajan on omassa toiminnassaan korostettava oppimisen edistämistä, oppimisen ohjaamista, motivointia sekä jatkuvaa arviointia ja palautetta. Hänen tehtävänsä on ohjata ja tukea koulutettavia itseohjautuvaan päätöksentekoon. Lopputuloksena on, että koulutettavat osaavat ongelma ja ratkaisukeskeisen ajattelun.¹³ Oppimiseen ja kouluttamiseen liittyy vahvasti ohjaaminen ja arviointi. Arvioinnilla tarkoitetaan yksittäisen koulutustapahtuman aikana tai sen jälkeen tapahtuvaa oppimistason arviointia, joka on osa palautteen antamista.¹⁴

Tämä työ tutkii sopimussotilaita koulutustehtävissään. Sopimussotilaat ovat yksi henkilöstöryhmä, joka vastaa sodanajan joukkojen kouluttamisesta. Yleinen palvelusohjesääntö määrittää, että sopimussotilaita ovat varusmiespalveluksen jälkeen määräaikaiseen virkasuhteeseen nimetyt henkilöt. Sopimussotilaat kuuluvat sotilaskoulutuksensa mukaan päällystään, alipäällystään tai miehistöön. Sopimussotilaat käyttävät reservin sotilasarvoaan.¹⁵

¹¹ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s11

¹² Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s 11

¹³ Kouluttajan opas, 2007, s35

¹⁴ Kouluttajan opas, 2007, s71

¹⁵ Yleinen palvelusohjesääntö, 2009, s15

Työssä oppiminen ja perehdyttäminen menevät helposti sekaisin ja siksi teen niiden välille selkeän eron. Työssä oppiminen pitää sisällään oppimista, mitä tarvitaan koulutustaidon kehittämisessä. Pääesikunnan henkilöstöosasto määrittelee, että: ”Työssä oppimisella tarkoitetaan työntekijän kaikissa turvallisuustilanteissa tarvitseman ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen tähtäävää työn yhteydessä tapahtuvaa oppimista. Työssä oppiminen ei ole sidoksissa tiettyyn koulutukseen, koulutustasoon, henkilöstöryhmään tai pätevyYTEEN. Työssä oppimista voidaan käyttää kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämisessä.”¹⁶

Pääesikunnan henkilöstöosasto määrittelee, että: ”Perehtyminen ja perehdyttäminen yhdessä sisältävät kaikki sellaiset toimenpiteet ja menettelyt, joiden avulla työntekijä tutustuu organisaation ja oman hallintoyksikön ja työyhteisön tapoihin ja ihmisiin sekä hankkii työn tekemisen aloittamiseen tarvittavat tiedot ja taidot.”¹⁷

Puolustusvoimien henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu työssä oppimiseen. Työnantajan (puolustusvoimat) on esimiesten avulla mahdollistettava työssä oppiminen. Esimiesten on kehitettävä oppimisen keinoja ja menetelmiä. Perusyksikön päällikkö vastaa oppimisen huomioimisesta ja sen edistämisestä. Organisaatio luo mahdollisuudet työssä oppimiselle, mutta vastuu oppimisesta on yksilöllä itsellään. Sen tavoite on varmistaa, että yksilö ammattitaito säilyy ja kehittyy työuransa aikana. Työssä oppiminen vaatii ohjausta, opettamista ja arviointia. Oppijan lisäksi näihin kokonaisuuksiin osallistuvat työyhteisöt ja oppijan koulut.¹⁸

3.2 Oppiminen sotilasorganisaatiossa

Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri on ollut lähes muuttumaton, joten sen koulutuskulttuurin yksi ominaisuuspiirteistä on pysyvyys. Toiskallion mukaan puolustusvoimien koulutuskulttuurin voidaan määritellä tietyiksi toimintavoiksi, jotka vaikuttavat koulutustapahtumaan. Koulutuskulttuuriin kuuluu kaikki sotilasorganisaation säännöt, normit, arvot, tavat ja perinteet, jotka vaikuttavat sen joka päiväseen toimintaan.¹⁹ Toiskallio arvioi, että nykyinen koulutuskulttuuri sekä perinteet ovat tulleet tiensä päähän ja on aika valikoida uusi suunta koulutuskulttuurille. Hän kertoo, että puolustusvoimat on kehittyvä organisaatio, jonka on vastattava ajanmukaisesti uhkakuviin. Puolustusvoimien muutokseen ja kehittymiseen vaikut-

¹⁶ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

¹⁷ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

¹⁸ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

¹⁹ Toiskallio, 2002, s29

tavat sekä globaalit että yhteiskunnalliset muutokset. Puolustusvoimilla on omat toimintatansa, joihin heijastuu vahvasti yhteiskunnan poliittiset - sekä sosiaaliset rakenteet ja arvot.²⁰ Tämän takia on tärkeä ymmärtää, miten sotilasorganisaatiota ympäröivä yhteiskunta oppii ja ajattelee.

Oppiminen on laajempi käsite kuin kouluttaminen tai koulutustaito. Ihminen pystyy oppimaan ilman, että kukaan kouluttaa häntä. Heikkurisen mukaan kouluttamistilanteisiin liittyy tavallisesti ihmisten välistä vuorovaikutusta, jonka seurauksena koulutettavat ja kouluttajat oppivat. Koulutukset järjestetään pääasiassa koulutettavan oppimista varten, eikä kouluttajien oppimisen takia.²¹

Oppimisen, kouluttamisen ja opettamisen perustana on käsitys oppimisesta eli oppimiskäsitys. Toiskallio luokittelee sen tietyn ajan kuvaksi asioista, jotka ovat oppimisen kannalta tärkeitä kyseisessä kulttuurissa.²² Koulutuksen tarkoitus on, että koulutettavat oppisivat uutta. Sotilaspedagogiikan perusteet -oppaan mukaan oppimisella tarkoitetaan sitä, että koulutettavan tiedoissa ja taidoissa tapahtuu mahdollisimman pysyviä muutoksia haluttua suuntaa kohti²³. Toiskallio kirjoittaa, että oppimisen yleensä katsotaan olevan tietojen lisääntymistä ja niiden muistissa säilymistä. Sotilasorganisaatiossa oppiminen on pääasiassa erilaisten taitojen oppimista. Oppiminen lisää yksilön mukautumiskykyä vaihtelevissa tilanteissa sekä mahdollistaa ympäristön muutosten ennakoinnin ja oikean reagoinnin muutoksiin²⁴.

Kouluttaessaan kouluttaja pyrkii edistämään koulutettavien oppimista tavoitteita kohti, mitkä on esitetty kouluttamisen perusteina olevissa asiakirjoissa sekä käskyissä. Tavoitteet valitaan sen perusteella, että suunnitelman laatija (esimerkiksi komppanian päällikkö) haluaa koulutettavien oppivan ja kehittyvän tavoitteiden suuntaan. Kouluttajan tehtävänä on edistää tavoitteiden mukaista oppimista.²⁵

Kouluttaja ei voi suoraan siirtää uusia taitoja ja ajatuksia koulutettavien aivoihin. Koulutettavien ja kouluttajan välillä tarvitaan puhetta, kirjoitusta, kuvia, videoita, liikesuorituksia ja fyysisiä objekteja, jotta oppiminen on mahdollista. Kouluttamisprosessissa on keskeistä tarkastella näiden välineiden vuorovaikutusta. Oppiminen nopeutuu ja laadullisesti paranee, jos koulu-

²⁰ Toiskallio, 2002, s28

²¹ Heikkurinen, 1994, s 11

²² Toiskallio, 2002, s31

²³ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s15

²⁴ Toiskallio, 2002, s30

²⁵ Heikkurinen, 1994, s 12

tettava saa prosessin aikana palautetta työskentelystään. Koulutettavan tulisi saada ohjeita, kuinka hänen tulisi toimia oppimisensa ohjaamisessa.²⁶

Koulutettava on oppija. Hän on yksilö, jota kouluttajan tulee opettaa ja ohjata oppimaan. Sotilaspedagogiikan perusteet -oppaan mukaan sotilaskoulutus ei saa olla muodollista kurinpitoa tai varsinkaan rankaisukeino. Suunnitelmallisuus on osa oppimisen ohjausta. Kouluttajan ei ole tarkoitus vain kouluttaa perustaistelumenetelmiä, vaan hänen on myös opetettava niitä niin hyvin, että varusmiehet osaavat ne vaihtelevissa toimintaympäristöissä. Oppimista tulisi ta-
pahtua tiedoissa, taidoissa, asenteissa ja arvostuksissa. Oppiminen voi olla syvällistä tai pin-
nallista. Parhaimmillaan se on kehittymistä oman oppimisen arvioinnissa.²⁷

Sodan taisteluketät ja uhkakuvat muuttuvat teknologian kehityksen mukana, sotilaan on opit-
tava kehittääkseen omaa toimintakykyään. Sotilaskoulutuksille on tyypillistä, että tiettyjä pe-
rustaitoja opetetaan runsaasti, määrätietoisesti ja monipuolisesti. Tavoitteena on, että koulutet-
tavat osaavat suorittaa ne automaattisesti. Tämänkaltaisessa harjoittelussa ei riitä vain perus-
suoritusten tekeminen vaan suoritusten laatu on parannuttava toistojen myötä. Oppijan tulee
saavuttaa syväoppimisen taso, jotta hän pystyy toistamaan koulutuksessa opetetut taidot ja
toistamaan ne uusissa ja yllättävissä tilanteissa.²⁸

Opettaminen ja harjoittaminen ovat osa oppimisen ohjaamista. Kouluttajan tehtävänä on ohja-
ta oppimista luomalla tilanteita, fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia puitteita. Hän asettaa tavoittei-
ta ja antaa palautetta. Edellä mainitut asiat ovat osa oppimisympäristön luomista. Sotilaspeda-
gogiikan perusteet -oppaan mukaan: ”Oppimisympäristön luominen on ympäristötekijöiden
valintaa ja säätelyä. Tällaisia ympäristötekijöitä ovat muun muassa toimintatapa, maasto, va-
rustus, maalitoiminta, valoisuus. Ympäristötekijät antavat myös palautetta oppimisesta.”²⁹
Esimerkiksi perustaistelumenetelmät eivät milloinkaan saa olla pelkkää toistamista, vaan pie-
nimmätkin osatekijät on harkittava kulloinkin erilaisten tilannetekijöiden avulla. Tällaisia ovat
esimerkiksi erilaiset käskytys- ja yhteydenpitotavat sekä haavoittumisten ja kaatumisten vai-
kutukset. Harjoitus on kokonaisuudessaan rakennettava oppimisympäristöksi, joka johdon-
mukaisesti kehittää koulutettavien päämäärätietoisuutta ja auttaa ymmärtämään suoritusten
perusteita sekä antaa palautetta.

²⁶ Heikkurinen, 1994, s 12 -13

²⁷ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

²⁸ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

²⁹ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s17-18

Oppiminen on haastavaa sotilasorganisaatiossa, koska koulutettavilla ei ole aikaisempia tieto- ja käsiteltävästä aiheesta. Muutamia poikkeuksia löytyy, kuten esimerkiksi fyysiset ja liikunnalliset harjoitukset. Tämä aiheuttaa myös sen, että opettaminen muodostuu haasteelliseksi kouluttajille³⁰. Oppiminen voidaan jakaa karkeasti kahteen eri koulukuntaan -behavioristiseen sekä kognitiiviseen. Molempien suuntauksien tarkistelu on tärkeää, koska sotilasorganisaation koulutuskulttuuri on perinteisesti lähestynyt oppimista behavioristisesti. Tätä ajattelumallia tukevat ohjesäännöt, ohjeistukset, käskyt ja normit.³¹

Behavioristisen mallin keskeinen oppimiskäsitys on, että kun toivottavaa käyttäytymistä eli reaktiota vahvistetaan palkitsemalla, se toistuu. Oppiminen on yksinkertaisesti oikean reaktion toistamista. Ei-toivottavaa käyttäytymistä puolestaan voidaan karsia rankaisemalla. Behavioristisen näkemyksen vaikutus opetukseen korostaa opettajan toimintaa. Opettajan on osattava valikoida oikeat ärsykkeet (fyysinen tai aistillinen havainto) saadakseen aikaan oikeat reaktiot.³² Behaviorismissa on omat ongelmansa. Puolustusvoimat opettavat paljon motorisia ja älyllisiä taitoja. Näitä älyllisiä taitoja voidaan soveltaa jatkokoulutuksissa ja tavoitteena on, että oppija pystyy toimimaan ilman ulkoista ohjausta. Behaviorismi sen sijaan poistaa kaiken vastuun yksilöltä.³³

Sotilasorganisaatiossa behavioristinen malli on perusteltua peruskoulutuskaudella. Peruskoulutuskaudella on välttämätöntä edetä tietyssä järjestyksessä osataito kerrallaan. Toiskallion mukaan tietty hierarkkisuus ja selkeä malli taitojen opettamisessa luo turvallisuutta ja selkeyttä kaikkea toimintaa niin oppijan sekä opettajan näkökulmasta.³⁴

Vaikka puolustusvoimien koulutusjärjestelmä nojautuu vahvasti behavioristisiin ajatusmalleihin, kouluttajan tulee valita koulutusmenetelmät siten, että ne tukevat kognitiivisia periaatteita. Tämä suuntaus korostaa oppijan roolia oman toimintansa ohjaajana. Oppijan tulisi asettaa itselleen tavoitteita ja käsitellä opetettua tietoa itse. Monet kyseisen suuntauksen periaatteet ovat käytössä tällä hetkellä. Kognitiivinen suuntaus on perustana nykyisin vaikuttavalle oppimiskäsitykselle - konstruktivismille.³⁵

Konstruktivistinen oppimismalli korostaa opiskelijan aikaisempia tietoja, kokemuksia, ongelmanratkaisutapoja ja skeemoja oppimisen perustana. Näitä uudelleen muokkaamalla yksilö

³⁰ Toiskallio, 2002, s38

³¹ Toiskallio, 2002, s31

³² Rauste-von Wright, 2003, s 149

³³ Toiskallio, 2002, s32

³⁴ Toiskallio, 2002, s33

³⁵ Toiskallio, 2002, s34

luo mahdollisuudet oppimiselle. Hyvä kouluttaja luo oppimisympäristöjä, jotka herättävät oppijassa kysymyksiä ja auttavat häntä kokoamaan vastauksia. Koulutettavan on ymmärrettävä, mihin ollaan pyrkimässä. Oleellista on, että kouluttaja osaa luoda oikeanlaisia kysymyksiä, jotta koulutettavan ajattelu- ja ymmärtämisvalmiudet kehittyvät. Koulutettaville on annettava palautetta toiminnastaan.³⁶

3.3 Koulutustaito sotilasorganisaatiossa

Sotilaspedagogiikan perusteet -oppaan mukaan: ”Koulutustaito on taitoa ohjata oppimista, eli taitoa opettaa ja harjaannuttaa.” Oppimisen ohjaus perustuu koulutettavan toimintakykyä edistävien oppimisympäristöjen luomiseen. Nykyaikaisen sodan asettamat vaatimukset kasvavat kaikilla toiminnan tasoilla, mikä luo haasteita kouluttamiselle. Sotilaspedagogiikan perusteet -opas kertoo kouluttamisen haasteista: ”Tehtävien ja tekniikan hallinnan oppiminen, paineensietokyvyn ja itsenäisen toimintakyvyn kehittyminen, joukon taito taistella sekä kootusti että hajautetusti ja johtamisen oppiminen, asettavat koulutustaidolle suuria vaatimuksia.”³⁷

Koulutustaitoa voi pitää yleispätevänä käsitteenä. Tällä tarkoitan, että hyvä sotilaspoliisikouluttaja ei ole hyvä sissikouluttaja. Hänellä ei ole vaadittavaa ammattitaitoa opettaa sissitoimintaa ilman erityistä valmennusta aihealueeseen. Koulutustaidon osakokonaisuuksiksi voidaan luokitella suunnittelu-, ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja havainnollistamistaidot³⁸.

Sotilaspedagogiikan perusteet -oppaan mukaan: ”Taito vaatii perustakseen tietoisuutta, jolla toimintaratkaisuja ohjataan”. Koulutuksessa toimintaratkaisut koskevat ennen muuta oppimisympäristöjen luomista ja säätelyä. Tietoisuudella tarkoitan sellaista tietoa, joka sitoutuu kyseiseen toimintaan sekä tilanteeseen (eli tässä tutkielmassa kouluttamiseen). Tietoisuus on henkilökohtainen ominaisuus.³⁹ Tietoisuus voi olla esimerkiksi kouluttajan henkilökohtaisia kokemuksia siitä, mitä hän on kokenut sinkoampujien kouluttamisen yhteydessä. Tieto ei siis ole irrallista ja sattumanvaraista vaan pohjautuu kouluttajan omaan kokemukseen ja harkintakykyyn.

Sotilaspedagogiikan perusteet: ”Tilanne- ja päämäärätietoisuus ovat koulutustaidon perustekijöitä.” Oppimisen ohjaus perustuu koulutettavien lähtötason, koulutusmateriaalin, tavoitteiden ja niiden saavuttamisen edellytysten tunnistamiseen. Menetelmätietoisuus tarkoittaa kykyä

³⁶ Rauste-von Wright, 1997, s.19

³⁷ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s.18

³⁸ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s.18

³⁹ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s.18

harkita oppimisen ohjaamista erilaisten menetelmien avulla tavoitteiden saavuttamiseksi. Tila-
lanne-, päämäärä- ja menetelmätietoisuudet muodostavat kouluttajan itsetietoisuuden. Jos
kouluttaja haluaa kehittää koulutustaitoaan, hänen on arvioitava, mitkä henkilökohtaiset omi-
naisuudet kaipaavat kehittämistä.⁴⁰

⁴⁰ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s18

4 TUTKIMUSAINEISTO

4.1 Haastattelun lähtökohta

Haastattelin kurssini (98.kadk ja 81. mek.) sekä nuoremman kurssin kadetteja (99. kadk ja 82 mek.). Valitsin kohderyhmäksi henkilöitä, jotka ovat palvelleet sopimussotilaana ennen opintojen aloittamista kadettikoulussa. Tutkielmaan kohdehenkilöiksi kuuluvat myös kadetit, jotka ovat toimineet määräaikaisessa virkasuhteessa perusyksikön kouluttajana kadettikoulun aikana. Vastaajia oli yhteensä 85 kappaletta ja jokaiselle haastateltavalle lähetin sähköpostiviesti, joka sisälsi haastattelulomakkeen ja saatekirjeen. Haastattelulomakkeen lähetin kohdehenkilöille 10.9.2013 ja vastaamiseen annettiin aikaa yhteensä kaksikymmentä (20) vuorokautta. Haastattelulomake piti palauttaa minulle 30.9.2013 mennessä. Haastattelulomake löytyy liitteistä (Liite 2). Lähetin kohderyhmälle sähköpostin ja liitteenä haastattelulomakkeen sekä saatekirjeen (Liite 1). Sähköpostiin liitin Huom!- lauseen (Liite 3).

4.2 Kategorointi

Laadullinen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on havaintojen pelkistäminen ja toinen vaihe on kysymyksiin vastaaminen. Ensimmäinen vaihe voidaan jakaa kahteen eri osaan. Aineistoa tarkastellessani kiinnitin huomiota vain siihen, mikä on tutkimuksen viitekehys. Samaa tutkimusta voidaan tutkia monesta näkökulmasta, joten on tärkeää pysyä tutkimuksen viitekehyksessä. Haastattelulomakkeiden aineistoa on helpompi käsitellä, kun niistä tekee raakahavaintoja.⁴¹ Raakahavaintojen yhteiset piirteet yhdistin yhdeksi havainnoksi sekä pienemmiksi havaintojen joukoksi.⁴² Toinen vaihe laadullisessa sisällönanalyysissä on kysymyksiin vastaaminen. Tein tulkintani kerättyjen havaintojen pohjalta.⁴³

Raakahavainnot saadaan aikaiseksi, kun tietty vastaus ilmenee useasti kohdehenkilöiden kertomissa haastattelulomakkeissa. Eli usea kohdehenkilö vastaa kysymykseen samalla tavalla ja heidän havaintonsa aiheesta ovat samoja. Raakahavainnot ovat siis useasti toistuvia vastauksia, mitkä yhdistetään niitä kuvaavaksi sanaksi tai lauseeksi. Tekstimassaa on helpompi hallita, kun raakahavainnoista tekee yleistyksiä. Teen yleistyksistä havaintoja, jotka käyn läpi tutkielman viidennessä luvussa. Kategorioidessani vastauksia sijoitan kaikki tekstimassassa olevat samantyyppiset vastaukset yhden yleistyksen alle.

⁴¹ Alasuutari, 2011, s.40

⁴² Alasuutari, 2011, s.40

⁴³ Alasuutari, 2011, s.44-47

Tutkielmaan tekemäni rajauksen perusteella koulutustaidon kehittämistä lähestytään työssä oppimisen näkökulmasta. Vaikka tutkielma onkin rajattu työssä oppimisen näkökulmaan, on muistettava millä tavalla olen määritellyt käsitteet: oppiminen ja koulutustaito. Oppiminen ja koulutustaito ovat sotilaspedagogiikan kaksi peruskäsitettä ja olen käsitellyt niitä luvussa 3.

4.3 Sisällönanalyysin mukaiset kategoriat

Tutkielman kategorioiden pääsanoja ovat arviointi, ohjaaminen, oppiminen. Pääesikunnan henkilöstöosaston mukaan: ”Työssä oppiminen on osa henkilöstön osaamisen kehittämistä”⁴⁴. Sopimussotilaiden yksi tärkeimmistä osaamisen alueista on kouluttaminen, koska sopimussotilaita käytetään pääasiassa kouluttajan tehtävissä⁴⁵. Mikäli haluat kehittyä kouluttajana, sinun on opittava uutta tai sinun on pohdittava sitä, mitkä henkilökohtaiset tekijät kaipaavat kehittämistä⁴⁶. Koulutustaidon kehittymistä voidaan myös arvioida. Se ei ole pelkkää kokemusten ja virheiden perusteella oppimista. Sinun tai muiden on arvioitava suorituksiasi ja niistä on saatava rakentavaa palautetta. Kehittymisen arvioinnin pohjana voidaan käyttää muun muassa kouluttajan tekemiä suunnitelmia ja koulutussuorituksen valmisteluja sekä itse koulutussuoritusta. Myös kouluttajan itsestään tekemä arviointi on tärkeä.⁴⁷

Oppiminen on hyvin hankalaa, jos sinua ei ohjata millään tavalla ja joudut oppimaan kaiken erehdyksien ja virheiden kautta. Heikkurinen toteaa: ”Ensin on ohjattava kouluttajien oppimista jotta he voisivat sen perusteella ohjata omien koulutettaviensa oppimista myöhemmin.” Kouluttajien kouluttamisessa pyritään ohjaamaan tulevien kouluttajien oppimista. He voivat soveltaa oppimaansa myöhemmin sisäisen kehittymisen ohjaamisessa sekä ohjatessaan koulutettaviaan.⁴⁸

Jokainen yksikkö on vastuussa uuden työntekijän ohjatusta työssä oppimisesta. Ohjattu työssä oppiminen -käskyssä lukee, että työyhteisön tehtävänä on luoda edellytykset työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle, ohjaukselle ja arvioinnille. Tämänkaltaisten asiakirjojen ja kirjallisuuden perusteella oletan, että vastauksissa tulee esiintymään aikaisemmin kappaleessa mainittuja osakokonaisuuksia. Perustelen kategorioiden kokonaisuuksiksi ohjaamisen, arvioinnin ja oppimisen, koska kirjallisuudessa olevien teorioiden mukaan koulutustaito kehittyy näiden

⁴⁴ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

⁴⁵ Rötkönen, 2006, s 5

⁴⁶ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s18

⁴⁷ Heikkurinen, 1994, s70-71

⁴⁸ Heikkurinen, 1994, s68

avulla. Myös pääesikunnan henkilöstöosasto edellyttää, että perusyksiköiden on luotava mahdollisuus työssä oppimiseen näiden kokonaisuuksien avulla.

4.4 Vastaukset

Kyselyyni vastasi yhteensä 41 kohdehenkilöä. Vastaamatta jätti yhteensä 44 kadettia. Vastausprosentiksi muodostui 48,23 %. En pystynyt käyttämään hyväkseni kolmea kappaletta vastauslomaketta. Nämä kohdehenkilöt ilmaisivat, että työtehtävistään johtuen heillä ei ollut mitään sanottavaa sopimussotilasurastaan kouluttajana. Olin tietoinen siitä, että sopimussotilaiden taustat poikkeavat toisistaan. Toiset kohdehenkilöt ovat työskennelleet sopimussotilaana heti varusmiespalveluksen jälkeen ja toiset ovat kadettikoulun aikana. Heidän vastauksissaan ei ollut merkittäviä eroja. Haastattelulomakkeiden vastaukset ja huomiot olivat pääasiassa samoja riippumatta siitä, että oliko sopimussotilas opiskellut kadettikoulussa vai ei. En haastatellut virkasuhteessa työskenteleviä sopimussotilaita.

4.4.1 Arviointi

Luvussa 4.3 totesin, että koulutustaidon kehittyminen vaatii suoritusten arviointia ja palautetta työskentelystä. Oppiminen nopeutuu ja laadullisesti paranee, jos koulutettava saa prosessin aikana palautetta työskentelystään. Työntekijöitä on arvioitava eli heille on annettava palautetta heidän suorituksistaan. Pienessä mittakaavassa arviointi voi koskea yksittäistä koulutus-tapahtumaa. Palautteen ja arvioinnin merkitys oppimistapahtumassa on erittäin suuri, jotta oppiminen olisi tavoitteiden suuntainen.

Luvussa 4.3 totesin, että koulutustaidon kehittymistä voidaan myös arvioida. Koulutustaidon kehittyminen ei saisi perustua pelkästään kokemuksen ja virheiden perusteella oppimiseen. Suorituksiasi on arvioitava ja niistä on saatava rakentavaa palautetta, mikäli haluaa kehittyä kouluttajana. Kehittymisen arvioinnin pohjana voidaan käyttää muun muassa kouluttajan tekemiä suunnitelmia ja koulutussuorituksen valmisteluja sekä itse koulutussuoritusta.⁴⁹ Koulutussuorituksen arviointi on osa palautetta. Kouluttajien ammattitaito kehittyy rakentavan ja kriittisen palautteen avulla. Kouluttajan havainnot omasta koulutuskäyttäytymisestä jäävät suppeiksi, mikäli vain hän arvioi suorituksensa.

Haastattelulomakkeen kuudennella kysymyksellä pyrin löytämään vastauksia kohtaan arviointi. Yleistyksistä teen johtopäätökseni ja vastaan tutkielman toiseen alakysymykseen: Minkä-

⁴⁹ Heikkurinen, 1994, s70-71

laista palautetta sopimussotilas saa koulutussuorituksistaan? Varmistin tutkielman tavoitteenmukaiset vastaukset käskemällä, mitä vastaajan pitää pohtia. Käskyllä pyrin ohjaamaan kohdehenkilöiden vastauksia. Käskin: ”pohdi millä tavalla sinua arvioitiin”.

Oppiminen nopeutuu ja laadullisesti paranee, jos koulutettava saa prosessin aikana palautetta työskentelystään. Koulutettavan tulisi saada ohjeita, kuinka hänen tulisi toimia oppimisensa ohjaamisessa.⁵⁰ Haastattelulomakkeen vastauksista kävi ilmi, että sopimussotilaille annetaan satunnaisesti palautetta. Sopimussotilaat halusivat painottaa sitä, että he saavat kysymällä palautetta työskentelystään. Heidän suorituksiaan ei valvota ilman erillistä pyyntöä. Yleistystä tukevat seuraavat lainaukset kohdehenkilöiden vastauksista:

- ”Välillä joku vanhemmista kouluttajista saattoi kysyttäessä antaa pientä ohjaavaa palautetta jotain tiettyä koulutusta koskien.”
- ”Satunnaisesti valvottiin”
- ”Satunnaisesti muutamat vanhemmat kouluttajat seurasivat toimintaani. He antoivat tarvittaessa palautetta ja kehittivät näin minun ammattitaitoani.”

Sopimussotilaan vastuulle jää palautteen pyytäminen koulutussuorituksistaan sekä oman ammattitaidon kehittäminen palautteen kautta. Sopimussotilaan on oltava aktiivinen ja vaadittava palautetta koulutuksistaan. Pääesikunnan henkilöstöosaston käski, että organisaation on luotava mahdollisuudet koulutustaidon kehittymiselle ja työssä oppimiselle. Työssä oppimisen yksi osakokonaisuus on arviointi. Vastuu oppimisesta on yksilöllä itsellään, joten työssä oppiminen -käsky velvoittaa työntekijät hankkimaan palautetta omasta työskentelystään.⁵¹ Kukaan kohdehenkilöistä ei kertonut, kuinka usein he pyysivät esimiehensä arvioimaan koulutussuoritustaan. Johtuuko palautteen vähyys siitä, että sopimussotilaat eivät vaadi palautetta suorituksistaan? Sopimussotilaiden on pohdittava sitä, kuinka usein he pyysivät esimiehensä arvioimaan koulutussuoritustaan. Tästä saa mielenkiintoisen näkökulman jatkotutkimuksia varten.

Tilanne-, päämäärä- ja menetelmätietoisuudet muodostavat kouluttajan itsetietoisuuden. Jos kouluttaja haluaa kehittää koulutustaitoaan, hänen on arvioitava, mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet kaipaavat kehittämistä.⁵² Sopimussotilaat eivät kertoneet, kuinka usein he arvioivat omaa suoritustaan. Haastattelulomakkeiden vastauksista ei löytynyt vastauksia sille, kuinka usein tai miten sopimussotilaat arvioivat omaa koulutustaitonsa kehittymistä. Aiheesta saisi

⁵⁰ Heikkurinen, 1994, s 12 -13

⁵¹ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

⁵² Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s18

mielenkiintoisen jatkotutkimusmahdollisuuden, koska sotilaspedagogiikan perusteet -opas kertoo koulutustaidon kehittyvän myös henkilökohtaisen arvioinnin perusteella.

Muutama kohdehenkilö pohti sitä, miksi sopimussotilaat saavat niin vähän palautetta. Arvioinnin puute ja palautteen vähyys saattaa selittyä sillä, että kouluttajilla on kiire omissa töissään. Työajat ja työtehtävien määrät eivät anna mahdollisuutta sopimussotilaiden koulutuksen seuraamiselle. Yleensä peruskoulutetulla henkilöstöllä on oma joukkue koulutettavana. He eivät ehdi kahteen paikkaan yhtä aikaa. Muutama sopimussotilas oli arvioinut sitä, miksi sopimussotilaiden koulutussuoritusten seuraaminen on niin haasteellista:

- ”Resursseista johtuen itse suoritusten valvominen oli usein haastavaa.”
- ”Joukkueen kouluttajilla oli kiire oman joukkueensa kanssa...”
- ”Kouluttamissuorituksia ei juurikaan valvottu, ehkä henkilöstöpulan takia. Kaikki olivat kiinni omissa hommissaan.”

Sopimussotilaat toimivat kokeneemman kouluttajan valvonnassa. Tämä peruskoulutettu henkilö oli yleensä joukkueen pääkouluttaja. Kohderyhmän vastauksista kävi ilmi, että joukkueen pääkouluttaja oli hyvin kiinnostunut siitä, mitä sopimussotilaat tekevät. Sopimussotilaiden koulutussuoritukset ja niistä tehdyt havainnot sekä mahdollinen arviointi käydään läpi joukkueen pääkouluttajan kanssa. On hyvin loogista, että joukkueen pääkouluttajaa kiinnostaa, mitä hänen alaisensa kouluttavat kyseiselle joukkueelle.

- ”Hänen (joukkueen kouluttaja) kanssaan hoidettiin kaikki kouluttamissuoritukset ja niiden tarkastelut.”
- ”Koulutuksien jälkeen sain välittömän ja henkilökohtaisen palautteen esimieheltäni.”
- ”Palveluksen loppuksi koottiin yhteenveto, joka käsiteltiin esimiehen kanssa”

Sopimussotilaat saavat palautetta koulutussuorituksistaan pääasiassa suullisesti ja heti koulutuksen jälkeen, kun sille löytyy aikaa. Heti koulutussuorituksen jälkeen pidetty palautetilaisuus vaikuttaa olevan paras ajankohta palautteen antamista varten, koska omat suoritukset ovat vielä lähimuistissa. Harvat sopimussotilaat vastasivat, että he saivat palautetta jälkikäteen kirjallisessa muodossa. Kouluttajan oppaan mukaan: ”Palaute on tehokkainta silloin, kun se annetaan mahdollisimman pian koulutustapahtuman jälkeen.”⁵³

- ”Palaute oli pääasiassa suullista ja se annettiin yleensä välittömästi koulutuksen jälkeen...”
- ”Palaute tuli kaikissa koulutuksen jälkeen suullisesti.”

⁵³ Kouluttajan opas, 2007, s 77

- ”*Ainut rehellinen palaute oli välitön suullinen palaute silloin kuin palautetta sai.*”

Haastattelulomakkeiden perusteella sopimussotilaat saavat harvoin palautetta. Heidän koulutussuorituksiaan ei juurikaan valvota. Syy tähän voi olla henkilöstöresurssien vähyydessä tai sopimussotilaiden laiskuudessa pyytää palautetta. Tähän tutkimusaineisto ei vastaa, joten siitä kehittyy mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde. Palaute annetaan pääasiassa heti koulutussuorituksen jälkeen suullisena. Sopimussotilaan esimies arvioi alaisensa koulutussuoritukset. Kohdehenkilöt eivät vastanneet, minkälainen palautteen sisältö oli. Vastauksista selvisi palautteen antopaikka ja sen ajankohta. Sopimussotilaat saavat palautteensa suullisesti ja välittömästi koulutuksen jälkeen.

4.4.2 Ohjaaminen

Toinen kategoria on ohjaaminen. Sijoitan tähän kategoriaan vastauksia, mistä ilmenee, kuinka sopimussotilaita on ohjattu, neuvottu tai ohjeistettu kouluttamisessa. Tutkielman haastattelulomakkeen viidennellä kysymyksellä etsin vastauksia kategoriaan ohjaaminen. Kategorian sisältävillä vastauksilla vastaan tutkielman toiseen alakysymykseen: Miten perusyksikön peruskoulutettua sotilashenkilöstöä hyödynnetään sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämisesä? Varmistuakseni oikeanlaisista vastauksista käskin kohderyhmälle: ”pohdi millä tavalla he ohjasivat sinua.”

Suunnitelmallisuus on osa oppimisen ohjausta. Opettaminen ja harjoittaminen ovat osa oppimisen ohjaamista. Kouluttajan tehtävänä on ohjata oppimista. Hän asettaa tavoitteita ja antaa palautetta.⁵⁴ Esimiehet opettavat sopimussotilaita koulutustaidon suunnittelussa käskemällä heitä valmistautumaan tulevaan koulutukseen. Valmistautumistehtävällä esimies varmistuu siitä, että sopimussotilas on perehtynyt koulutettavaan aiheeseen. Tällä tavalla kokeneemmat kouluttajat harjaannuttavat sopimussotilaita koulutustaidon kehittämisessä. Tarvittaessa he opettavat, kuinka koulutus kannattaa suunnitella ja toteuttaa. Oppijan tulee saavuttaa syväoppimisen taso, jotta hän pystyy toistamaan opetetut taidot ja toistamaan ne uusissa koulutustilanteissa⁵⁵.

Luvussa 4.4.1 totesin, että joukkueen pääkouluttaja tai muu esimies on kiinnostunut siitä, mitä sopimussotilas on suunnittelemassa. Kohderyhmän vastauksista kävi ilmi, että joukkueen pääkouluttajat sekä muut kokeneemmat kouluttajat ohjeistivat sopimussotilaitaan koulutuksen suunnittelussa. Sopimussotilaat ovat yksilöitä, joita kouluttajan tulee opettaa ja ohjata op-

⁵⁴ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s17

⁵⁵ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

pimaan⁵⁶. Sopimuksen alkuvaiheessa sopimussotilaiden koulutustaito on vasta kehityksen alkuvaiheissa, joten he tarvitsevat paljon apua ja ohjeistusta. Heidän koulutustaitonsa on periytynyt varusmiespalveluksen aikana opituista taidoista. Sopimussotilaiden on helppo kysyä apua esimieheltään, koska heidän tavoitteensa on sama - joukkueen kouluttaminen. On ymmärrettävää, että sopimussotilaat haluavat toteuttaa koulutukset esimiehensä haluamalla tavalla.

- *”Hän (joukkueen kouluttaja) myös tarkasti tekemäni suunnitelmat ja kommentoi ja ohjasi minua.”*
- *”Itselläni oli koko 8kk ajan oma ”tukihenkilö”, vanha oppari luutnantti, joka oli tukenani ja auttoi minua sisään taloon. Lisäksi kaikki muut työntekijät olivat tukenani koulutuksia suunnitellessa ja aina pystyi menemään kysymään, mikäli oli jotain kysyttävää.”*
- *”Tarkastutin suunnitelmani vanhemmilla kouluttajilla.”*

Kokemattomat kysyvät kokeneemilta neuvoa, mikä on varsin luonnollista, missä tahansa olosuhteissa. Ruutia ei tarvitse keksiä uudestaan. Lause kuvastaa hyvin Puolustusvoimien sotilashenkilöstä. Kokemattomat sopimussotilaat hakevat ohjeita, oppeja ja vinkkejä koulutus-suorituksiinsa kokeneemilta kouluttajilta. He haluavat tietää, millä tavalla koulutukset on toteutettu aikaisemmin. Jopa kadettikoulussa nuorempi kurssi kysyy vanhemmilta kursseilta, kuinka kannattaa valmistautua kokeeseen tai vaikka ammuntojen toimihenkilöiden tehtäviin. Kokemattomat kohdehenkilöt saavat vinkkejä vain, jos he uskaltavat tuoda asian itse esille. Kerro esimiehellesi, että koulutettava aihe ei ole tuttu, jotta hän voi ohjata sinua koulutuksen kanssa. Rutiininomaisilla ja vähintään kertaalleen testatuilla suorituksilla kaikki kokemattomat kouluttajat saavat koulutuksistaan hiukan tehokkaampia. Tämä on mahdollista vain jos sopimussotilas itse kysyy apua ja neuvoa.

- *”Vinkkejä aikaisemmista koulutuksista saatiin vanhemmilta sotilashenkilöiltä.”*
- *”Toisaalta mikäli koulutettava asia ei ollut täysin hallussani, uskalsin tuoda tämän asian muun henkilökunnan tietoon ja sainkin yleensä hyvät ohjeet siitä, miten kyseinen koulutus on aikaisemmin toteutettu.”*
- *”Varsinaisesti koulutuksen suunnitteluun ei työnnetty apua, mutta aina kysyessään sitä oli saatavilla.”*

Aina ei tarvitse turvautua neuvoihin, jos koulutettava aihe on ennestään tuttu ja kouluttaja on löytänyt oman tyyliinsä kouluttaa asiakokonaisuuden tehokkaasti. Sopimussotilaat saavat to-

⁵⁶ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

teuttaa koulutuksensa haluamallaan tavalla, kunhan koulutuksen vaatima tavoite toteutuu. Pääesikunnan henkilöstö osasto käskee, että: ”Puolustusvoimien työnantajana tulee sallia erilaisia tapoja tehdä työtä... Se mahdollistaa myös oman toiminnan kehittämisen.”⁵⁷

- ”Useissa tilanteissa kerrottiin miten koulutus oli ennen toteutettu, mutta lähinnä näistä käytin hyväksi asioita joita olin todennut hyväksi”

Sopimussotilas voi kysyä neuvoa ja kouluttaa toisen kouluttajan tyylillä tai käyttää itselleen sopivia koulutusmetodeja. Molemmissa on hyvät ja huonot puolensa. Sopimussotilaiden on löydettävä itselleen eritilanteisiin sopiva koulutusmetodi. Tutkimusaineiston avulla en pystynyt vastaamaan siihen, että missä tilanteissa sopimussotilas käyttää omia koulutusmetodejaan ja koska hän turvautuu kokeneempien kouluttajien koulutustyyliin. Todennäköisesti sopimussotilaat vastaisivat, että molempia tyyliä on hyvä käyttää. Sopimussotilaille tutussa koulutusmenetelmässä voisi käyttää omia koulutusmetodeja ja vähän vaikeammassa koulutuksessa on hyvä käyttää kokeneemman kouluttajan oppeja. Molempia voi käyttää samaan aikaan, jos valikoi koulutustyyleistä parhaat puolet ja yhdistää ne yhdeksi omaksi kokonaisuudeksi.

Kouluttajat ohjaavat sopimussotilaiden koulutustaidon kehittymistä käskemällä heille valmistumistehtäviä. He auttavat sopimussotilaita suunnittelussa, jos sopimussotilas pyytää apua. Sopimussotilaat saavat kokeneemmilta kouluttajilta vinkkejä ja ohjeita, siitä kuinka koulutus kannattaa toteuttaa. Vinkkien ja ohjeiden saaminen vaatii sopimussotilalta aloitetta, eli hänen tulee kysyä apua. Se riippuu sopimussotilaasta, kuinka hän hyödyntää peruskoulutettua sotilashenkilöstöä oman koulutustaitonsa kehittämisessä. Kysymällä ja pyytämällä sopimussotilas saa neuvoja peruskoulutetulta sotilashenkilöstöltä.

4.4.3 Oppiminen

Kolmas kategoria on oppiminen. Tähän kategoria sisältyy vastauksia siitä, kuinka sopimussotilaat ovat oppineet ja kehittäneet koulutustaitoaan. Kategoriaan kerään vastauksia tutkielman pääkysymykseen: Miten sopimussotilaiden koulutustaito kehittyy perusyksikössä? Varmistin oikeanlaiset vastaukset käskemällä: Pohdi millä tavalla opit kouluttamaan.

Mikäli haluat kehittyä kouluttajana, sinun on opittava uutta⁵⁸. Tekemällä oppiminen eli toiminnasta oppiminen (learning by doing, learning by action tai action learning) on ensimmäisiä ihmisten oppimismenetelmiä. Toiminnan kautta oppiminen korostui kohderyhmän vasta-

⁵⁷ ⁵⁷ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

⁵⁸ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s18

uksissa. Vuorinen kertoo, että tässä koulutusmenetelmässä otetaan mallia tai kokeillaan yritysten ja erehdyksen kautta.⁵⁹ Suurin osa haastattelulomakkeeseen vastanneista ilmaisi, että he oppivat kouluttamaan seuraamalla kokeneempia kouluttajia. Toisin sanoen he ottivat mallia ja tekivät perässä. Perusyksikkö luo mahdollisuudet sille, että sopimussotilaalla on mahdollisuus seurata kokeneempia kouluttajia.

- ”*Kouluttamistaitoa ei suoraan ohjattu vaan koulutustaito kehittyi lähinnä seuraamalla kokeneempien kouluttajien vetämiä koulutuksia*”
- ”*yksikön vanhempien kouluttajien ja heidän pitämiensä koulutusten seuraaminen*”
- ”*...seuraamalla muiden kouluttajien koulutuksia.*”

Tekemällä oppimisen toinen tunnuspiirre oli se, että henkilö oppii tekemisen, onnistumisten ja epäonnistumisten kautta. Sopimussotilaat korostivat tekemällä oppimisen tärkeyttä koulutustaidon kehittämisessään. Oppiminen tapahtuu tekemällä ja osallistumalla. Perusyksikkö varmistaa sopimussotilaiden työssä oppimisen käskemällä heille koulutussuorituksia.

- ”*Opin kouluttamaan lähinnä tekemisen kautta*”
- ”*Opin kouluttamaan kouluttamalla*”
- ”*Kouluttajan taidon kehittämiseen ei varsinaisesti käytetty aikaa muun henkilökunnan toimesta, vaan koulutustaito kehittyi runsaan ja monipuolisen kouluttamisen myötä...*”

Eräät henkilöt kohderyhmästä halusivat painottaa sitä, että perusyksiköissä heidän koulutustaitoaan ei ”kouluttamalla koulutettu”. Perusyksiköiden järjestämä koulutustaidon kehittäminen ei ole ohjattua tai järjestelmällistä. Jokaisen kouluttajan koulutustaito kehittyy oman työn ohessa. Vaikuttaa siltä, että oppiminen ja koulutustaidon kehittäminen on jokaisen työntekijän omalla vastuulla. Apua siihen saa kysymällä kuten jo luvussa 4.4.1 ja 4.4.2 todettiin.

- ”*Varsinaisesti minun taitojani kouluttaa ei suoraan koulutettu.*”
- ”*Kouluttajan taidon kehittämiseen ei varsinaisesti käytetty aikaa muun henkilökunnan toimesta*”
- ”*Yksikössä, jossa työskentelin, ei mielestäni kiinnitetty paljon huomiota sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämiseen.*”

Työssä oppiminen jää sopimussotilaan vastuulle. Perusyksikkö luo mahdollisuudet työssä oppimiselle ja koulutustaidon kehittymiselle käskemällä sopimussotilaalle koulutussuorituksia. Kohdehenkilöiden vastauksista selvisi, että sopimussotilaat oppivat kouluttamaan seuraamalla muita kouluttajia ja toimimalla heidän apukouluttajinaan. Tekemällä oppiminen korostui lähes

⁵⁹ Vuorinen, 2001, s197

poikkeuksetta jokaisen kohdehenkilön vastauksissa. Sopimussotilaiden koulutustaito kehittyi kouluttamalla ja seuraamalla muita kouluttajia. Vastuu työssä oppimisesta jää yksilölle.

4.4.4 Muut havainnot

Olen kirjoittanut tähän kappaleeseen muita havaintoja, mitkä nousivat esille kohderyhmän vastauslomakkeissa. Haastattelulomakkeen viimeinen kohta oli ”vapaasana” -osio, mihin kohderyhmä sai kirjoittaa oman mielensä mukaan aihealueeseen liittyviä havaintoja. Alla käsiteltävät asiat eivät ole suoria lainauksia, koska olen kirjoittanut ne omin sanoin tutkielman kannalta sopivaan muotoon. Asioiden sisältämää sanomaa ei ole muokattu, vain tekstin kirjoitusmuotoa.

Kohderyhmä halusi painottaa, että koulutussuoritusten tulisi olla haastavuudeltaan nousujohteisia. Koulutussuoritusten tulisi olla haastavampia koulutustaidon ja varusmiesten ammattitaidon kehittyessä. Koulutussuoritusten nousujohteisuuden on mahdollista, kun sopimussotilaan työsopimus aloitetaan heti peruskoulutuskauden alussa ja se päättyy noin kuuden kuukauden päästä joukkokoulutuskauden lopulla. Peruskoulutuskaudella koulutustehtävät ovat verrattain yksinkertaisia, joka mahdollistaa yksinkertaisen alun koulutusuralle. Varusmiesten kehittyessä koulutussuoritukset monimutkaistuvat samalla, kun sopimussotilaan koulutustaito kehittyi.

Tein kiinnostavan havainnon ja kohderyhmän vastauksista: sopimussotilaan kouluttamistaidon kehittäminen vaatii aina peruskoulutetun sotilashenkilön työaika. Peruskoulutetun sotilashenkilön pitää kohdentaa työaikaansa sopimussotilaan kouluttamistaidon kehittämiseen ja se taas on pois muusta työstä. Se voi olla haasteellista, koska sopimussotilaan palkkaaminen tarkoittaa yleensä sitä, että yksikössä on pulaa kouluttajista. Jos henkilöresurssia ei ole irrottaa, kohdehenkilöt ehdottivat kouluttamistaidon kehittämisessä vertaistukea. Peruskoulutuskaudella tämä voisi olla yhteistyötä muiden joukkueenjohtajien ja kouluttajien välillä etenkin suunnittelussa ja toteutuksessa. Palautteen saaminen voi olla haaste, mutta sekin on mahdollista. Ollakseen toimivaa yksikön ilmapiirin pitää olla avoin ja kehityshakuinen.

Jokaisessa perusyksikössä on käsketty työpaikkaohjaaja, joka vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä⁶⁰. Kohderyhmä kertoi, että yleensä työpaikkaohjaaja on väepeli tai komppanian päällikkö, joka perehdyttää sopimussotilaan perusyksikön tapoihin näyttämällä pesutilat, puku- ja kahvihuoneen. Kohderyhmän näkemysten mukaan työpaikkaohjaajaksi kannattaisi

⁶⁰ PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN, HG233

määrätä se joukkueenkouluttaja, jonka alaisuudessa sopimussotilas toimii. Tällöin perehdyttäjä voisi toimia sopimussotilaiden tukena koulutuksien suunnittelussa. Työpaikkaohjaaja kävisi säännöllisin väliajoin seuraamassa sopimussotilaan pitämiä koulutuksia, joista voisi antaa palautetta. Ilman tällaista henkilöä kohdehenkilöt uskovat, että monet sopimussotilaat saavat huomattavasti vähemmän palautettaan koulutussuorituksista kuin esimerkiksi upseerikokelaat. Sopimussotilaat ovat kuitenkin suuri voimavara monelle perusyksikölle.

5 POHDINTA

5.1 Johtopäätökset

Työssä oppiminen vaatii ohjausta, opettamista ja arviointia. Puolustusvoimien henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu työssä oppimiseen. Työnantajan (puolustusvoimat) on esimiesten avulla mahdollistettava työssä oppiminen. Perusyksikön päällikkö vastaa oppimisen huomioimisesta ja sen edistämisestä. Organisaatio luo mahdollisuudet työssä oppimiselle, mutta vastuu oppimisesta on yksilöllä itsellään. Työssä oppimisen tavoite on varmistaa, että yksilö ammattitaito säilyy ja kehittyy työuransa aikana.⁶¹

Luvun 4.4.3 perusteella päätelin, millä tavalla sopimussotilaiden koulutustaito kehittyy perusyksikössä. Kohdehenkilöiden vastauksien perusteella parhaiten kouluttamaan oppii kouluttamalla. Tekemällä oppiminen on monen sopimussotilaan tapa kehittää omaa koulutustaitoaan. Kokemukset ja havainnot omasta toiminnasta antavat hyvän perustan oman koulutustaitonsa kehittämiseksi. Kouluttaminen on käytännön läheistä työskentelyä, jota ei voi oppia kirjoja lukemalla. Perusteet pystyt hahmottamaan kirjoista, mutta oppimista tapahtuu, kun pääset itse kouluttamaan. Perusyksikkö ei järjestä koulutustaidon jatkokursseja tai suoranaisesti kouluta työntekijöidensä koulutustaitoa. Perusyksiköt kehittävät työntekijöidensä koulutustaitoa antamalla heille työtehtäviensä mukaisia koulutustehtäviä. Se luo mahdollisuudet koulutustaidon kehittymiselle. Vastuu työssä oppimisesta ja koulutustaitonsa kehittämisestä jää yksilölle. Heidän koulutustaitonsa kehittyy oman työnsä ohella ja osallistumalla koulutuksiin.

Sopimussotilaat ovat yksilöitä, joita kouluttajan tulee opettaa ja ohjata oppimaan.⁶² Kuinka kokeneet kouluttajat ohjaavat nuorempia sopimussotilaita koulutustaidon kehittämisessä? Heidän työpanosta ei saa unohtaa, kun puhutaan kokemattomien kouluttajien koulutustaidon kehittämisestä. Perusyksikön peruskoulutetun sotilashenkilöstön työkokemuksien ja arvokkaiden neuvojen avulla sopimussotilaat pystyvät kehittämään omaa koulutustaitoaan. Luvuissa 4.4.2 - 4.4.3 totesin, että sopimussotilaat oppivat seuraamalla ja ottamalla mallia esimiehensä koulutuksista. Kohdehenkilöiden vastauksien perusteella sopimussotilaat opettelevat kouluttamaan matkimalla. He seuraavat kokeneempien kouluttajien koulutusmetodeja ja pyrkivät löytämään sieltä heille sopivat koulutustyyli. Haastattelulomakkeet antavat ymmärtää,

⁶¹ PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN

⁶² Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

että sopimussotilaiden koulutustaito voi kehittyä pelkästään sillä, kun he pääsevät esimiestensä apukouluttajaksi.

Esimiehet opettavat sopimussotilaita koulutustaidon suunnittelussa. He käskevät sopimussotilaita valmistautumaan tulevaan koulutukseen. Valmistautumistehtävällä esimies varmistuu siitä, että sopimussotilas on perehtynyt koulutettavaan aiheeseen. Tällä tavalla kokeneemmat kouluttajat harjaannuttavat sopimussotilaita koulutustaidon kehittämisessä. Tarvittaessa he opettavat, kuinka koulutus kannattaa suunnitella ja toteuttaa. Kognitiivisia periaatteiden mukaan kouluttajien tulisi korostaa oppijan roolia oman toimintansa ohjaajana⁶³. Valmistautumistehtävillä on pyrittävä siihen, että oppija ajattelee itse, mitä hän on tekemässä.

Kokemattomat sopimussotilaat hakevat ohjeita, oppeja ja vinkkejä koulutussuorituksiinsa kokeneemmilta kouluttajilta. He haluavat tietää, millä tavalla koulutukset on toteutettu aikaisemmin. Sopimussotilaalla on mahdollisuus saada valmiiksi testattuja koulutusmetodeja, jos he uskaltavat kysyä vinkkejä tai valmista harjoitussuunnitelmaa. Tässä piilee omat riskinsä. Sopimussotilas saattaa liikaa tukeutua kokeneempien kouluttajien harjoitussuunnitelmiin ja jättää oman miettimistyönsä vähemmälle. Sopimussotilas saattaa tyytyä siihen, miten koulutukset ovat ennen toteutettu, eikä pyri kehittämään omaa itsetietoisuuttaan. Sopimussotilas saattaa laiskistua ja mennä sieltä missä aita on matalin.

Tilanne-, päämäärä- ja menetelmätietoisuudet muodostavat kouluttajan itsetietoisuuden. Jos kouluttaja haluaa kehittää koulutustaitoaan, hänen on arvioitava, mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet kaipaavat kehittämistä⁶⁴. Valmiiden suunnitelmien käyttäminen voi hidastaa oman menetelmätietoisuuden kehittymistä, jos kouluttaja ei tiedä, miksi sitä kannattaa käyttää kyseisessä tilanteessa. Valmiit harjoitussuunnitelmat luovat myös mahdollisuuksia. Kouluttaja voi löytää nopeammin oman koulutustyyhkinsä, mikäli esimiehen vinkit ja ohjeet tuntuvat mieleiseltä tavalta kouluttaa.

Kohderyhmän vastauksien perusteella sopimussotilaiden koulutussuorituksia arvioidaan liian harvoin. Miksi sopimussotilaat saavat vain harvoin palautetta? Vaikuttaa siltä, että syy ei ole pelkästään henkilöstöresurssissa ja esimiehissä. Perusyksikkö luo mahdollisuudet työssä oppimiselle, mutta vastuu jää yksilölle. Sopimussotilaiden on mietittävä, koska he viimeksi pyysivät palautetta esimiehiltään. Johtuuko arvioinnin puute niin yksinkertaisesta asiasta kuin laiskuudesta tai uskalluksesta pyytää esimiestä arvioimaan koulutussuoritusta? Siihen tämän

⁶³ Toiskallio, 2002, s34

⁶⁴ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s18

tutkielman aineisto ei vastaa, mutta kysymyksestä saa mielenkiintoisen jatkotutkimusmahdollisuuden. Muutama sopimussotilas myönsi sen, että he eivät uskaltaneet kysyä neuvoa tai palautetta. On mahdollista, että jos asiaa olisi kysytty suoraan, niin useampi sopimussotilas olisi maininnut asiasta.

- *”Alussa olin myös niin epävarma itsestäni ja omasta kouluttamistaidostani, että tuntui jotenkin ”nololta” mennä myöntämään tietämättömyytensä peruskoulutuskauden koulutus aiheista vanhemmille sotilashenkilöille.”*

Tein mielenkiintoisen havainnon kappaleen 4.4.1 yleistyksistä. Sopimussotilaat saavat vain harvoin palautetta omista koulutussuorituksistaan, mutta he pääasiassa toimivat kokeneemman kouluttajan alaisuudessa. Kouluttajan oppaan mukaan: ”Sotilaskoulutuksessa palautteen ja arvioinnin perustana käytetään yleensä jatkuvaa havainnointia”⁶⁵. Mitä esimies tekee silloin, kun sopimussotilas kouluttaa? Todennäköisesti hän suunnittelee tulevia koulutuksia, viikko-ohjelmia tai ammuntoja. On myös mahdollista, että esimies näkee sopimussotilaan omien työtehtäviensä suorittajana ja ylimääräisenä henkilöresurssina. Tällöin esimiehellä olisi mahdollisuus käydä liikkumassa työajallaan tai vaikka lukea päivän sanomalehteä kahvihuooneessa. Näistä kysymyksistä herää mielenkiintoinen aihe jatkotutkimuksia varten. Mitä esimies tekee silloin kun sopimussotilas kouluttaa? Haastattelulomakkeiden vastauksista en löytänyt tarpeeksi johdonmukaisia vastauksia sille, että löytyykö eroavaisuuksia palautteen määrässä, mikäli sopimussotilas työskentelee joukkueen pääkouluttajan alaisuudessa verrattuna siihen, että sopimussotilas on joukkueensa pääkouluttaja.

Vaikuttaa siltä, että paras aika arvioinnille ja palautteen antamiselle on välittömästi koulutuksen jälkeen. Kouluttajan opas tukee tätä väitettä: ”Palaute on tehokkainta silloin, kun se annetaan mahdollisimman pian koulutustapahtuman jälkeen.”⁶⁶ Kohdehenkilöiden vastauslomakkeissa ei mainittu, että he olisivat saaneet palautteensa vasta useiden päivien päästä koulutuksesta. Kohderyhmän vastauksien perusteella sopimussotilaat saavat palautteensa suullisena heti koulutuksen jälkeen. Esimiesten tulisi kirjoittaa muistiinpanoja koulutuksesta ja esittelevät mielipiteensä koulutussuorituksesta sopimussotilaille heti koulutuksen päätyttyä. Koulutussuorituksen yksityiskohdat ovat selkeästi muistissa sekä esimiehellä että sopimussotilaalla, kun palaute annetaan välittömästi, henkilökohtaisesti ja suullisesti koulutuksen jälkeen. Palaute pystyy keskittymään tarkemmin yksityiskohtiin, kun tärkeitä havaintoja ei ole unohtunut ajan kulumisen myötä. Pahimmassa tapauksessa esimies ei muista, mitä hän tarkoitti muistiinpanoihinsa kirjoittamalla huomautuksillaan.

⁶⁵ Kouluttajan opas, 2007, s 76

⁶⁶ Kouluttajan opas, 2007, s 77

5.2 Reflektointi osana koulutustaidon kehittymistä

Tein kiinnostavan johtopäätöksen lukujen 4.4.1 - 4.4.4 havainnoista: sopimussotilaat voivat käyttää reflektoinnin neljää vaihetta apunaan kehittäessään koulutustaitoaan. Sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämisessä ei ole varsinaista ongelmaa, mutta esittelen näkemykseni siitä, kuinka heidän oppimista saataisiin tehostettua entisestään. Reflektio on yleiskäsite niille kognitiivisille toiminnoille, joilla yksilö (tässä tapauksessa sopimussotilas) pyrkii selvittämään kokemuksiaan tavoitteenaan uuden tiedon kokoaminen tai uusien näkökulmien löytäminen⁶⁷. Tämänkaltaisen reflektointi on välttämätön sekä yksilön että organisaation oppimiselle.

Oppimisen reflektointi voidaan jakaa neljään vaiheeseen⁶⁸. Havaintojeni perusteella näillä neljällä vaiheella voidaan kuvailla sopimussotilaiden oppimista ja koulutustaidon kehittymistä. Ensimmäisessä vaiheessa sopimussotilaan on koulutettava ja havaittava omat kykynsä sekä toimintamallinsa (vaihe 1: tekeminen ja kokeminen). Koulutuksen päätyttyä sopimussotilaan on saatava palautetta suorituksistaan tai hänen on itse arvioitava omaa koulutustaan - mitä opin, mitä tunsin (vaihe 2: kokemusten reflektointi). Parhaimmillaan oppiminen on kehittymistä oman oppimisen arvioinnissa⁶⁹. Tämän jälkeen sopimussotilaan on aloitettava uusien ideoiden suunnittelu tai hänen toimintaansa on ohjattava oikeaan suuntaan, kun hän on saanut palautetta suorituksistaan (vaihe 3: uusien oivallusten käsitteleminen ja oman teorian parantaminen). Kognitiivisia periaatteiden mukaan kouluttajien tulisi korostaa oppijan roolia oman toimintansa ohjaajana⁷⁰. Lopuksi uusia oivalluksia on testattava koulutuksissa ja palautetta on etsittävä joko esimieheltä tai arvioitava itse omaa suoritustaan (vaihe 4). Kaikki alkaa jälleen alusta, kun sopimussotilas on käynyt läpi nämä neljä vaihetta. Tällöin yksilö kehittyy ja oppii.

Tätä neljästä vaiheesta koostuvaa prosessia voi soveltaa työelämässä koulutustaidon kehittämisen apuna. Tämä toimintamalli vaikuttaa johdonmukaiselta ja sopivalta sotilasorganisaation toimintamalleihin. Sopimussotilaiden vastauksien perusteella päättelin, että reflektoinnin toinen sekä kolmas vaihe ovat aliarvostettuja. Tämä voi johtua siitä, että kouluttajat eivät muista tai viitsi kysyä palautetta tai kirjata omia havaintoja ylös. Havaintojen määrä jää vähäiseksi tai näkökulmaltaan suppeaksi, jos kouluttaja ei saa palautetta. Uusien toimintamalleja on vaikeata luoda, jos kouluttajalla ei ole havaintoja omasta työskentelystään. Palautteen ja arvioinnin merkitystä ei saa aliarvioida osana koulutustaidon kehittämistä. Varsinkin sopimussotilaiden

⁶⁷ Mezirow, 1996, s. 21

⁶⁸ von Wright, 1992, s. 59-68.

⁶⁹ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

⁷⁰ Toiskallio, 2002, s34

kohdalla tämä korostuu, kun jokainen koulutussuoritus on oppimistilanne. Jos he eivät saa palautetta, heidän on hyvin vaikea etsiä itselleen sopivia koulutusmetodeita.

5.3 Ihannetilanne sopimussotilaiden koulutustaidon kehittymiselle

Sopimussotilaiden koulutustaidon kehittäminen tulisi olla esimiesten osalta kontrolloivaa ja järjestelmällistä. Ennen koulutussuoritusta (vaihe 1, tekeminen ja kokeminen) sopimussotilaille pitäisi antaa riittävät perusteet koulutukseen, vaatimukset ja koulutuksen lopussa saavutettava tavoitetila. Heille pitää käskää valmistautumistehtävä, mikä tarkistetaan ennen koulutusta esimiehen kanssa, esim. harjoitussuunnitelma. Harjoitussuunnitelmalla varmistutaan siitä, että kouluttaja suunnittelee harjoituksen yksityiskohtaisesti⁷¹. Sopimussotilaan esimiehen tulisi tarkistaa valmistautumistehtävä, jotta koulutusmenetelmät ovat tavoitteiden mukaiset. Tällä vältetään kokemattomille kouluttajille tavanomaiset virheet. Kouluttajan oppaassa käsketään: ”Esimiesasemassa olevien on lisäksi varmistauduttava siitä, että koulutusta suunnittelevilla alaisilla on aina käytössään riittävät perusteet tarpeeksi ajoissa ja riittävä aika koulutuksen suunnitteluun.”⁷² Sopimussotilaille on annettava mahdollisuus seurata kokeneempien kouluttajien koulutussuorituksia. Ihannetilanteessa he saisivat osallistua näihin koulutuksiin apukouluttajina.

Koulutussuorituksen jälkeen sopimussotilaat tarvitsevat palautetta kehittyäkseen paremmiksi kouluttajiksi. Suorituksen reflektointi (vaihe 2, kokemuksen reflektointi) tulisi toteuttaa heti kun mahdollista, jotta tarvittavat huomiot koulutussuorituksesta on tuoreessa muistissa. Havaintojeni mukaan koulutuksen jälkeen kannattaa tehdä muistiinpanoja suorituksesta, jotta ne eivät pääse unohtumaan. Jokaisesta koulutuksesta tai vähintään säännöllisin väliajoin tulisi antaa palautetta, jonka perusteella sopimussotilaat pystyisivät muokkaamaan koulutuskäyttäytymistään. Välittömästi koulutuksen jälkeen annettu suullinen palaute mahdollistaa sen, että sopimussotilaalla ja esimiehellä on tuoreessa muistissa koulutuksen yksityiskohdat. Palautteella pystytään käsittelemään paljon yksityiskohtaisempia seikkoja, kun se annetaan välittömästi koulutuksen jälkeen. Ajan myötä yksityiskohdat pääsevät helposti unohtumaan. Palautteen perusteella tulisi miettiä, miten aion kehittää koulutusta ja mitä tehdä ensikerralla toisella tavalla. Kouluttajan oppaan mukaan: ”... palaute on sitä tehokkaampaa, mitä nopeammin se annetaan ja mitä enemmän se tukee koulutettavan itseluottamusta sekä auttaa häntä itse ratkaisemaan ongelmia.”⁷³ Parhaimmillaan oppiminen on kehittymistä oman oppimisen arvioinnissa⁷⁴.

⁷¹ Kouluttajan opas, 2007, s 63

⁷² Kouluttajan opas, 2007, s 63

⁷³ Kouluttajan opas, 2007, s 79

Ennen seuraavaa vaihetta koulutussuorituksesta on annettu ennakkotehtäviä esimerkiksi harjoitussuunnitelman muodossa ja sen on tarkistettu. Tämän jälkeen sopimussotilas kouluttaa ja saa siitä palautetta kokeneemalta esimieheltään. Sitten seuraisi reflektoinnin kolmas vaihe eli uusien kokemusten ideointi ja omien toimintamallien kehittäminen. Kohdehenkilöiden vastauksien perusteella tämä vaihe jää hyvin vähäiseksi sopimussotilaiden työuralla. Ihannetilanteessa esimies kontrolloisi uusien ideoiden miettimistä ja käskisi sopimussotilaan miettimään uusia toimintatapoja ja ratkaisuja havaintojensa perusteella. Sopimussotilas esittelee uuden ideansa koulutusmetodeista esimiehelleen, joka tarkistaa niiden toteutuskelpoisuuden. Tätä vaihetta voisi verrata ennen ensimmäisen vaiheen harjoitussuunnitelmien laatimiseen. Tässä vaiheessa sopimussotilaalla on lisänä omat kokemukset, mitä korjata sekä kehittää. Hyvä kouluttaja luo oppimisympäristöjä, jotka herättävät oppijassa kysymyksiä ja auttavat häntä kokoamaan vastauksia. Konstruktivistinen oppimismalli korostaa opiskelijan aikaisempia tietoja, kokemuksia, ongelmanratkaisutapoja ja skeemoja oppimisen perustana. Näitä uudelleen muokkaamalla yksilö luo mahdollisuudet oppimiselle⁷⁵.

Suunnittelun jälkeen uudet ideat on testattava käytännössä (Vaihe 4, uusien ideoiden testaaminen ja palaute suorituksesta). Ihannetilanteessa esimies valvoisi ja antaisi palautetta uudelleen mietitystä suorituksesta. Kouluttajan oppaan mukaan: ”Sotilaskoulutuksessa palautteen ja arvioinnin perustana käytetään yleensä jatkuvaa havainnointia”⁷⁶. Esimies pystyy antamaan pidemmältä aikaväliltä palautetta, kun hän on jatkuvasti paikalla. Tällöin palautteessa pystytään käsittelemään asioita, jotka ovat kehittyneet viime kerrasta. Kaikkien neljän vaiheen jälkeen oppimisen reflektointi alkaisi alusta. Sopimussotilas alkaa pohtia kehityskohteita työskentelystään esimieheltä saadun palautteen avulla.

5.4 Jatkotutkimuksen mahdollisuudet

Sain vastauksia melkein jokaisesta joukko-osastosta. Vastausten määrä ja sopimussotilaiden toisistaan poikkeavat taustat aiheuttivat pieniä ristiriitaisuuksia vastauksissa, mutta samalla loivat mahdollisuuden laajaan näkökulmaan. Tutkimuksella saa hyvän peruskäsityksen sopimussotilaiden ajattelumaailmasta ja heidän näkemyksistään koulutustaidon kehittämisestä. Kohdehenkilöiden vastaukset olivat hyvin johdonmukaisia. Kirjallisuudesta löytyvät oppimisen kaavat tukivat heidän vastauksia. Minua huolestutti tieto siitä, että kohdehenkilöt olivat

⁷⁴ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s16

⁷⁵ Rauste-von Wright, 1997, s.19

⁷⁶ Kouluttajan opas, 2007, s 76

työskennelleet kauan aikaa sitten sopimussotilaana. Huoleni osoittautui tarpeettomaksi, koska kohdehenkilöiden vastaukset olivat toisiinsa verrattuna hyvin säännöllisiä. Lähes poikkeuksetta jokaisessa haastattelulomakkeessa oli samat asiat kuvailtu hiukan eritavalla. Tutkimuskysymysten muotoilun perusteella, minun ei tarvinnut haastatella työsuhteessa olevia sopimussotilaita. Kysymykset olivat luonteeltaan hyvin yleispiirteisiä, joten niihin pystyi vastaamaan virkasuhteen päätyttyä.

Jatkossa saatuja havaintoja voin käyttää hyödyksi pro gradu- tutkielmassa. Havaintojen ja vastausten avulla pystyn rakentamaan itselleni vankan perustan jatkotutkimukselle. Täytetyistä vastauslomakkeista saadut havainnot antavat mahdollisuuden jalostaa tutkimuskysymyksiä ja kohdistaa tutkimusta yhä tarkempaa näkökulmaa varten. Jatkotutkimuskysymyksiä olen käsitellyt tutkielman neljännessä ja viidennessä luvussa. Jatkotutkimukseni tulisi kohdistua yksittäiseen joukko-osastoon tai pataljoonaan. Tämä mahdollistaisi tarkemman näkökulman sopimussotilaiden elämään. Jatkossa aion haastatella töissä olevia sopimussotilaita, koska jatkotutkimuskysymykset vaativat ajanmukaista ja tarkkaa tietoa sopimussotilailta. Tuleviin kysymyksiin ei pysty vastaamaan virkasuhteen loputtua. Vastauksiin tarvittavat faktatiedot ehtivät unohtua ajan kuluessa. Tutkielman ei ole pakko keskittyä yksinomaan sopimussotilaisiin. Tutkimus voisi laajentua muihin henkilöstöryhmiin. Tällöin tuloksia voisi verrata esimerkiksi sopimussotilaan ja juuri työnsä aloittaneen aliupseerin välillä.

6 LÄHTEET

6.1 Julkaistut lähteet

- Alasuutari, 2011, Laadullinen tutkimus 2.0, 5.painos, Tampere: Vastapaino
- Halonen, Pulkka, Kärkkäinen ja Saarelainen, Kouluttajan opas, 2007, Edita Prima Oy, Helsinki 2006
- Heikkilä, 2005, Tilastollinen tutkimus, 5. painos, Edita Publishing Oy 2005
- Heikkurinen, 1994, Kouluttamisen perusteet, Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Pieksämäki 1994, RT-paino 1994
- Metsämuuronen, 2006, Laadullisen tutkimuksen käsikirja, 1. painos, International Methelp Ky 2006
- Mezirow, 1996, Uudistava oppiminen, Suomentos: Leevi Lehto, 2.painos, Helsinki 1996, Painotalo
- Puolustusvoimat, 2009, Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO)
- Rötkönen, 2006, Sopimussotilaat puolustusvoimissa, Pro gradu -tutkielma
- Toiskallio, Kalliomaa, Halonen, Anttila, 2002, Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille, Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Vaasa 2002, Ykkös-Offset Oy
- Valtioneuvosto, 1997, Suomen puolustuspoliittinen selonteko
- von Wright, 1992, Learning and Instruction: Reflections on reflection, 2. painos
- Rauste-von Wright, Soini, 2003, Oppiminen ja koulutus, 9. uudistettu painos, Juva 2003, WSOY
- Vuorinen, 2001, Tuhat tapaa opettaa: Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille
- Sotilaan käsikirja 2010, 2010, Maanpuolustuskorkeakoulun Täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskus / Tuotanto-osasto, Edita Prima Oy, Helsinki 2010
- Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, 1.painos, Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, 1998 Karisto Oy 1998, Hämeenlinna

6.2 Julkaisemattomat lähteet

- PEHENKOS koulutussektori, Määräys, HG233, PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN
- PVHSM KOULUTUSALA 042 - PEHENKOS OHJATTU TYÖSSÄ OPPIMINEN, HG233

6.3 Internet lähteet

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu: 19.1.2014)

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku> (Viitattu: 8.9.2013)

7 LIITTEET

- | | | |
|----|--------------------------|------------|
| 1. | Kyselyn saatekirje | S. 33 - 34 |
| 2. | Haastattelulomake | S. 35 |
| 3. | Sähköpostin Huom!- lause | S. 36 |



1. Kyselynsaatekirje
MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU
 98. Kadettikurssi
 Kadettikersantti Jani Lindholm
 Helsinki

SAATE

.9.2013

SAATEKIRJE KYSELYYN VASTAAJILLE

KYSELY OSANA TUTKIMUSTA

Tämä kysely on osa tutkimusta, jossa tutkitaan sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämistä perusyksikössä. Kysely on osa kadettikersantti Jani Lindholmin kandidaatin tutkielmaa.

Kandidaattitutkielma alustava otsikko on: Sopimussotilaiden koulutustaidon kehittäminen perusyksikössä. Sama kyselylomake lähetetään sekä 98./81.kadettikurssille että 99./82. kadettikurssille.

KYSELYN TARKOITUS

Tämän kyselyn tarkoituksena on saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten sopimussotilaiden koulutustaitoja kehitetään perusyksiköissä?
2. Miten perusyksikön peruskoulutettua sotilashenkilöstöä hyödynnetään sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämisessä?
3. Minkälaista palautetta sopimussotilas saa koulutussuorituksistaan?

KYSELYYN VASTAAMINEN

Kyselyn kysymykset ovat numeroita järjestyksessä 1,2,3,4... Kysymysten alapuolella on esitetty kursivoituja apukysymyksiä joita voit käyttää hyväksesi vastatessasi pääkysymykseen.

Kaikki kysymykset ovat avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja itse muotoilee vastauksensa. Vastauksissa esitetyt mielipiteet tulee vastaajan perustella selkeästi.

Kysely lähetetään vastaajille sähköisenä. Kyselyyn voi vastata vapaamuotoisella Word-asiakirjalla, jossa vastaukset on numeroitu kysymysten mukaan.

Käytä sähköpostin ”vastaa” -toimintoa, jolloin käyty keskustelu jää näkyviin. Älä siis luo uutta sähköpostia. Vastaukset lähetetään osoitteeseen jani.lindholm@mil.fi

Pyydän vastaamaan kyselyyn **30.9.2013 mennessä**.

VASTAUSTEN KÄSITTELY

Kyselyn vastaukset käsitellään tutkimuksessa ja tutkimusraportissa anonyymisti ja alkuperäiset vastaukset ovat ainoastaan tutkimuksen tekijän käytettävissä. Tutkimuksen jälkeen alkuperäiset vastaukset jäävät ainoastaan tutkijan käyttöön mahdollista myöhempää tutkimustyötä varten. Tutkija vastaa vastausten oikeanlaisesta käsittelystä ja siitä, ettei yhteys vastaajan ja vastausten välillä tule ulkopuolisten toimijoiden tietoon.

MUUT HUOMIOT

Vastaamalla ja liittämällä kyselylomakkeen sähköpostiin suostut siihen, että vastauksiasi käytetään kadettikersantti Jani Lindholmin kandidaatintutkielmassa.

Kadettikersantti

Jani Lindholm

1/JLi

2. Haastattelulomake

Tehtävä: Vastaa kysymyksiin 1 - 7

- Käytä sähköpostin ”vastaa” -toimintoa, jolloin käyty keskustelu jää näkyviin. Älä siis luo uutta sähköpostia. Vastaukset lähetetään osoitteeseen jani.lindholm@mil.fi
- Palauta kyselylomake **30.9.2013 mennessä**

Taustatietoja:

1. Koska, kuinka kauan ja missä palvelit sopimussotilaana?
 - 2/09, 6kk, KaartJR
2. Mikä oli tehtäväsi sopimussotilaana?
 - PST joukkueenkouluttaja, I.JK:ssa
3. Työskentelitkö sopimussotilaana ennen kadettikoulua vai kadettikoulun aikana?

HUOM!

- Vastaa seuraaviin kysymyksiin lyhyin essein tai kokonaisilla lauseilla.
 - o Vastaa kysymyksiin mm. kuvailemalla tilanteita tai antamalla esimerkkejä.
- Kysymysten alapuolella on esitetty kursivoituja apukysymyksiä joita voit käyttää hyväksesi vastatessasi pääkysymykseen.

Koulutustaito on taitoa ohjata oppimista, eli taitoa opettaa ja harjaannuttaa.⁷⁷

Seuraavat kysymykset koskevat sopimussotilasuraasi:

4. Miten koulutustaitoasi kehitettiin perusyksikössä? Eli millä tavalla sinun ”taitoasi opettaa ja kouluttaa” kehitettiin?
 - *Kuvaile lausein, selittämällä tilanteita, antamalla esimerkkejä tai koulutusmenetelmiä.*
 - Pohdi millä tavalla opit kouluttamaan
5. Kuvaile millä tavalla peruskoulutetut sotilashenkilöt (ammattialiuupseerit, opistoupseerit tai kadettiupseerit) auttoivat sinua kehittämään koulutustaitoasi?
 - Pohdi millä tavalla he ohjasivat sinua
 - o *Antoivatko apua koulutuksen suunnittelussa*
 - o *Kertoivat kuinka asiat on ennen koulutettu*
 - o *Seurasivat koulutussuorituksiasi ja korjasivat virheitäsi*
 - o *Seurasit heidän suorituksiaan ja otit esimerkkiä*
6. Minkälaista palautetta sait koulutussuorituksistasi?
 - Pohdi millä tavalla sinua arvioitiin
 - o *Valvottiinko koulutussuorituksiasi. Saitko niistä palautetta, jonka perusteella pystyit kehittämään koulutustaitoasi*
 - o *Kuvaile missä muodossa sait palautetta*
 - *Välitön palaute, suorituksen jälkeinen palaute paperisena, kehityskeskustelut, oliko tietty henkilö vastuussa palautteen antamisesta sopimussotilaille*
 - o *Kuinka usein sait palautetta, minkä perusteella pystyit muokkaamaan koulutustaitoasi*
 - o *Koska sait palautetta koulutussuorituksistasi*
 - *Koulutuksen suunnittelu vaiheessa. Koulutuksen aikana. Välittömästi koulutuksen jälkeen. Muulloin.*
7. Muuta, mitä haluaisit mainita sopimussotilaiden koulutustaidon kehittämisestä? (Vapaasana)

⁷⁷ Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, s.18

3. Sähköpostin Huom!- lause

Vastaamalla ja liittämällä kyselylomakkeen tähän sähköpostiin suostut siihen, että vastauksiasi käytetään kadettialikersantti Jani Lindholmin kandidaatintutkielmassa. Vastauksesi esiintyvät anonyyminä kandidaatintutkielmassa.

Kysely lähetetään vastaajille sähköisenä. Kyselyyn voi vastata vapaamuotoisella Word-asiakirjalla, jossa vastaukset on numeroitu kysymysten mukaan.

Käytä sähköpostin ”vastaa” -toimintoa, jolloin käyty keskustelu jää näkyviin. Älä siis luouutta sähköpostia. Vastaukset lähetetään osoitteeseen jani.lindholm@mil.fi
Pyydän vastaamaan kyselyyn **30.9.2013 mennessä**.

- Kadettialikersantti Lindholm

jani.lindholm@mil.fi

98KadK. / Maavoimat / Jääkäri- pst -opintosuunta