

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**MAAVOIMIEN ALIUPSEERIEN SOTILASAMMATILLISEN TÄYDEN-
NYSKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS 2013–2016**

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti

Esko Nurmi

Maisterikurssi 6

Maasotalinja

Huhtikuu 2017

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 6	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Esko Nurmi	
Tutkielman nimi MAAVOIMIEN ALIUPSEERIEEN SOTILASAMMATILLISEN TÄYDENNYSKOU- LUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS 2013–2016	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Huhtikuu 2017	Tekstisivuja 66, Liitteitä 3
TIIVISTELMÄ <p>Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää maavoimien aliupseereiden näkemyksiä ja kokemuksia siitä, mikä on maavoimien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus. Päättökysymys oli: Vastaako maavoimien aliupseerien sotilasammattillinen täydennyskoulutus työelämän vaatimuksiin? Tässä tutkimuksessa oli tarkastelussa myös viivästetyn palautteen keruulomakkeen rakenne, sisältö ja käytettävyys kvantitatiivisessa tutkimuksessa.</p> <p>Tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen ja tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä. Kysely lähetettiin 458:lle maavoimien ammattialiupseerille ja vastaaminen kyselyyn tapahtui anonymisti. Tutkimuksen vastausprosentti oli 23,14 %. Tämä tutkimus perustui viivästettyyn palautteeseen ja sen analysointiin. Materiaali kerättiin maavoimien aliupseereilta, jotka ovat suorittaneet sotilasammattillisia opintoja vuosina 2013–2016. Kerätyn aineiston analysointia varten suoritettiin faktorianalyysi, jossa saatu aineisto tiivistettiin ja siitä poistettiin tähän tutkimukseen liittymätön materiaali. Päättökysymyksiin ja alatutkimusongelmiin haettiin vastauksia korrelaatioanalyysin ja varianssianalyysin avulla. Korrelaatioanalyysinä käytettiin summanmuuttujien tutkimisessa Pearsonin korrelaatiota. Ryhmien välisiä eroavaisuuksia tutkittiin <i>T</i>-testillä ja Mann-Whitneyn <i>U</i>-testillä.</p> <p>Käytettyjen menetelmien avulla voitiin todeta, että vuosina 2013–2016 opintonsa suorittaneet aliupseerit ovat tyytyväisiä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Erityisesti aliupseerien työmotivaation, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamien oikeuksien ja pätevyyskriteerien sekä ammatti-identiteetin ja aselaji- ja toimialamotivaation voidaan nähdä vastaavan hyvin työelämän asettamiin vaatimuksiin. Puolustusvoimien ja Maasotakoulun näkökulmasta päätökysongelmaan liittyvistä kokonaisuuksista tarkempaa analysointia kaipaa maavoimaopintojakson työelämävastaavuus. Maavoimien aliupseerit olivat tähän kokonaisuuteen vähiten tyytyväisiä.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että maavoimien sotilasammattillinen täydennyskoulutus vastaa työelämän asettamiin vaatimuksiin. Lisäksi maavoimien aliupseereilla on tämän tutkimuksen tulosten mukaan vahva ammatti-identiteetti ja työmotivaatio. Ammatti-identiteetti ja työmotivaatio ovat koulutuksen työelämävastaavuuden onnistumisen avaintekijöitä. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että Maasotakoulun käyttämä mittari ei sovellu sellaisenaan kvantitatiivisen analysointiin tai tutkimukseen.</p>	
AVAINSANAT aliupseerit, täydennyskoulutus, ammatillinen kasvu, maavoimat, kvantitatiivinen tutkimus	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	AIKAISEMMAT TYÖELÄMÄVASTAAVUUTTA KÄSITTELEVÄT TUTKIMUKSET	3
3	2000–LUVUN AMMATTIALIUPSEERI	9
3.1	MAAVOIMIEN AMMATTIALIUPSEERISTON KOULUTUS	9
3.2	ALIUPSEERISTON VIRKOJEN VAATIMUKSET	11
3.3	MAAVOIMIEN ALIUPSEERIEN SOTILASAMMATILINEN TÄYDENNYSKOULUTUS	13
3.3.1	Perustason opinnot	13
3.3.2	Yleistason opinnot	14
3.3.3	Mestaritason opinnot	15
4	TEOREETTISIA NÄKÖKULMIA ALIUPSEERIEN KOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUTEEN	17
4.1	ALIUPSEERIEN TYÖELÄMÄOSAAMINEN	17
4.2	ALIUPSEERISTON TYÖELÄMÄN VAATIMUKSET	22
4.3	SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS	23
4.4	SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS	24
4.5	ALIUPSEERISTON AMMATILINEN KASVU	26
5	TUTKIMUSONGELMAT JA TUTKIMUSASETELMA	28
5.1	TUTKIMUSONGELMAT	28
5.2	TUTKIMUSASETELMA	28
6	MENETELMÄ	30
6.1	PERUSJOUKKO	30
6.2	KYSELYLOMAKE JA KÄYTETTY MITTARI	31
6.3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	33
6.4	ANALYYSIT	34
6.4.1	Faktorianalyysi	34
6.4.2	Korrelaatioanalyysi	36
6.4.3	Varianssianalyysi	36
6.5	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN POHDINTA	36
6.5.1	Tutkimuksen validiteetti	38
6.5.2	Tutkimuksen reliabiliteetti	39
7	TUTKIMUSTULOKSET	41
7.1	VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT	41
7.2	TYÖELÄMÄVASTAAVUUTTA KUVAILEVIEN SUMMAMUUTTUJEN TUNNUSLUVUT	45
7.3	SOTILASAMMATILISEEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN SUORITETTUIEN MUUTOSTEN VAIKUTUS TYÖELÄMÄVASTAAVUUTEEN	47
7.4	TYÖKOKEMUKSEN VAIKUTUS SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUTEEN	49
7.5	SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN PERUSOPINTOJEN JA YLEISTEN OPINTOJEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS	50
7.6	SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS OPINTOJEN JÄLKEISEEN TEHTÄVÄÄN	52
7.7	SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS TÄMÄNHETKISEEN TEHTÄVÄÄN	54
7.8	ASE- JA TOIMIALAOPINTOJEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS	56
8	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	59
8.1	SOTILASAMMATILISEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN YHTEYS TYÖELÄMÄVASTAAVUUTEEN	59
8.2	MAASOTAKOULUN MITTARIN KÄYTETTÄVYYS	64
8.3	JATKOTUTKIMUSTARPEET	65
8.4	LOPUKSI	66
	LÄHTEET	67
	LIITTEET	73

MAAVOIMIEN ALIUPSEERIEN SOTILASAMMATILLISEN TÄYDEN- NYSKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS 2013–2016

1 JOHDANTO

Puolustusvoimien koulujärjestelmät ovat muuttuneet merkittävästi 2000-luvun aikana. Upseerikoulutusta on muokattu kohti yleisesti tunnustettua ja kansainvälistä Bolognan-prosessia (Kylkirauta 1/2011, 12; ks. myös Opintojen arviointi ja arvostelu sotatieteellisissä tutkinnoissa ja yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa 2015, 5). Vuonna 1974 aliupseeristo lakkautettiin ja sen tilalle perustettiin toimiupseeristo. Toimiupseerit siirtyivät historiaan vuonna 1989, kun puolustusvoimissa aloitettiin opistotasoinen koulutus, josta valmistui opistoupseereita. Viimeinen peruskurssi opistoupseereita valmistui vuonna 2003. Tämä johti opistotasaisen koulutuksen päättymiseen puolustusvoimissa ja loi paineita puolustusvoimien johdolle muun muassa sen suhteen, miten käytännön osaaminen säilytetään. Lisäksi taloudelliset paineet loivat puolustusvoimille paineita yhtenäistää ja selkeyttää sotilashenkilöstön rakennetta ja koulutusta. Lopputuloksena oli, että vuonna 1974 lakkautettu aliupseerien henkilöstöryhmä perustettiin uudelleen 1.1.2007. Perustettu aliupseeristo rakentui alussa sotilasammattihenkilöiden varaan. (Laakko 2014, 1.)

Maavoimien ammattialiupseerien sotilasammattillista osaamista ja ammattitaitoa pyritään kehittämään jatkuvasti. Kehitys pyritään mahdollistamaan maavoimien aliupseerien työelämän ja heidän suorittamansa opintokokonaisuuksien yhtenäisellä suunnittelulla ja toteutuksella. Aliupseerien osaamisen kehittäminen on jatkuva prosessi, johon kuuluvat tarvittava täydennyskoulutus, työssä oppiminen ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta, seuranta ja toteuttaminen. Aliupseerien suorittamien toimialakohtaisten ja puolustushaarakohtaisten täydennyskoulutusten tavoitteena on täydentää aliupseerien työstä hankkimaa osaamista. (Aliupseeriston koulutus 2014.)

Täydennyskoulutus, jonka maavoimien aliupseerit suorittavat vuosina 2007–2013, oli kolmeportainen. Täydennyskoulutus koostui sotilasammattillisista opintokokonaisuuksista 1 & 2 sekä sotilasammattillisista mestariopinnoista. Vuosien 2014–2016 välisenä aikana aliupseereiden sotilasammattillinen täydennyskoulutus rakentui peruskurssista, yleiskurssista ja mestarikurssista. (toim. Sulamaa, Ruuskanen 2015, 242.) Peruskurssit, yleiskurssit ja mestarikurssit johdettiin ja toteutettiin puolustusvoimissa puolustushaara-, aselaji-, tai toimialakouluissa. Aliupseereiden saama sotilasammattillinen täydennyskoulutus ei ole verrattavissa ammattikoulutukseen, eivätkä opiskelijat suorita varsinaista tutkintoa. Ensimmäisen kerran puolustusvoimissa aliupseereiden täydennyskoulutusta järjestivät merivoimat vuonna 2004. Merivoimat pilotoi aliupseereille järjestettävän täydennyskoulutuksen toteuttamalla sotilasammattihenkilöstön puolustushaara- ja toimialajaksot. (Laakko 2014, 1.)

Puolustusvoimissa kaikilta sotilasammattillisista täydennyskoulutusta suorittaneilta kerätään palautetta opetuksesta ja sen työelämävastaavuudesta. Tätä kutsutaan puolustusvoimissa viivästetyksi palautteeksi. Maasotakoulu kerää viivästetyt palautteet aliupseerien täydennyskoulutuksesta. Maasotakoulu pyrkii viivästetyllä palautteella parantamaan opetuksen laatua ja koulutuksen työelämävastaavuutta. Täydennyskoulutukseen osallistuneilta aliupseereilta on kerätty palautetta maasotakoulun toimesta vuosina 2008–2012. Saaduista vastauksista on laadittu raportteja ja erilaisia esityksiä, mutta pro gradun -tutkielman tasoista kvantitatiivista tutkimusta laajasta ja kattavasta materiaalista ei ole maavoimissa aikaisemmin toteutettu.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää maavoimien aliupseereilta, miten hyvin Maasotakoulussa annettu aliupseereiden sotilasammattillinen täydennyskoulutus vastaa työelämän asettamiin odotuksiin, vaatimuksiin ja millaisilla muutoksilla työelämävastaavuutta voitaisiin parantaa. Lisäksi yhtenä tutkimuksen päämääränä oli testata nykyisen kyselyn sisältö, ajankohtaisuus ja soveltuvuus kvantitatiiviseen tutkimukseen.

2 AIKAISEMMAT TYÖELÄMÄVASTAAVUUTTA KÄSITTELEVÄT TUTKIMUKSET

Koulutuksen ja työn vastaavuutta on tutkittu kansainvälisesti ja tutkimusten määrä on lisääntynyt 1990-luvulla (Groot & Maassen van der Brink 2000, 149–158, Laakon 2014, 8 mukaan). Koulutuksen ja työn vastaavuutta käsittelevien tutkimusten määrä on ollut Suomessa melko vähäistä. Digitaalisen aineiston hallintajärjestelmästä, Doriasta, suoritettu haku hakusanalla ”työelämävastaavuus” antoi kahdeksan tulosta (hakupäivä 9.10.2016). Digitaalisen aineiston hallintajärjestelmä, Doria, on tekninen alusta, joka mahdollistaa erilaisten kokoelmien säilyttämisen, kuvailun ja käytön. Toisin sanoen Doria on siis julkaisuarkistosovellus aineistolle, joka on digitaalisessa muodossa. Doria sisältää vuonna 2016 yli 86.000 tietuetta ja sen sisältämää dataa on ladattu käyttäjien toimesta vuonna 2011 yhteensä 2,6 miljoonaa kertaa. Doria sisältää kokoelmat ELY-keskukselta, Kansalliskirjastolta, Svenska litteratursällskapet i Finlandilta, Kokoelmakartastolta ja tilastokeskukselta. Doria sisältää myös viiden yliopiston ja kahden ammattikorkeakoulun kokoelmat. Kokoelmaluettelosta löytyy lisäksi yleisesikuntaupseerien tutkielmat, esiupseerikurssien tutkielmat, sotatieteiden maistereiden tutkielmat sekä sotatieteiden kandidaattien tutkielmat. Kokoelmaluettelosta suoritettu haku tuotti yhden tuloksen, joka oli Kari Laakon (2012) esiupseerikurssin tutkielma otsikolla ”Merivoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus perusyksiköiden päälliköiden arvioimana”.

Tutkielmaani varten suoritin lisäksi aineiston haun Taisto-tietokannasta (hakupäivämäärä 11.2.2016). Hakusanana oli ”Työelämävastaavuus”. Taisto-tietokanta hakee materiaalia Maanpuolustuskorkeakoulun, Maasotakoulun ja varastokirjastojen kokoelmaluetteloista. Tietokannassa on 157 000 teosta (2015). Taisto-tietokannan aineistoon on kattavasti luetteloitu kurssikirjaston ja Maasotakoulun materiaali lähes kokonaan vuodesta 1971 lähtien. Pääkirjaston materiaali (jota ei vielä ole luetteloitu) ulottuu aina Venäjän vallan aikaan saakka. Taisto-tietokannasta löytyy kokoelmia muun muassa seuraavilta aloilta: sotatieteet ja maanpuolustus, sotatekniikka, sotahistoria, sotilaspedagogiikka, erilaiset ohjesäännöt, sotilaslääketiede, - sosiologia ja psykologia sekä laaja Russica-kokoelma. (Kansalliskirjasto 2016.)

Uutta, vuonna 2007 aloitettua, aliupseerien muodostamaa henkilöstöryhmää on tutkittu jonkin verran. Tutkimukset on toteutettu lähinnä Maanpuolustuskorkeakoululla. Olen tutustunut myös aliupseereita käsitteleviin tutkimuksiin, jotka on toteutettu Tampereen yliopistossa. Olli Hyy-

pän (2010) pro gradu -tutkielma ”Työssäoppiminen puolustusvoimien kuntotestaajakoulutuksessa” sekä Henri Lipposen (2011) pro gradu -tutkielma ”Työssäoppimisen ohjaus aliupseerien työssä työpaikkaohjaajien arvioimana”.

Suomessa on tutkittu ja tutkitaan jatkuvasti koulutuksen vaikuttavuutta niin organisaatioiden kuin henkilöstönkin näkökulmasta. Olen perehtynyt tutkielmaani varten tutkimuksiin ja selvityksiin, joissa on käsitelty muun muassa henkilöstö- ja projektikoulutuksen vaikuttavuutta, koulutuksen vaikuttavuuden arviointia ja kyselytutkimuksen soveltuvuutta koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin. Lisäksi olen perehtynyt väitöskirjoihin, joissa käsiteltiin kontekstuaalista oppimista ja yhteiskunnan kehityksen mukana tapahtunutta oppimisen muutosta sekä väitöskirjoihin, joissa opetuksen vaikuttavuutta lähestyttiin oppijan näkökulmasta ja kokemuksista. (Malinen 2013; Mäkilä 2008; Ollikainen 2007; Pirttiniemi 2000; Pitkänen & Heide 2008; Poikela 1999; Salo 2004; Silvennoinen-Nuora 2010; Vuorensyrjä 2015.) Viimeisimmät puolustusvoimissa laaditut koulutuksen vaikuttavuutta käsittelevät tutkimukset ovat keskittyneet varusmieskoulutukseen, suoritusarviointiin ja organisaation suorituskykyyn (Jääskeläinen 2015; Ikonen 2015).

Tutkielmani yhtenä teoriana oli ammatillinen kasvu. Olen perehtynyt tätä teoriaa käsitteleviin tutkimuksiin ja raportteihin, joissa on käsitelty eri alojen henkilöstön ammatillista kasvua ja mitä eri menetelmiä henkilön ammatillisen kasvun kehittämiseen eri aloilla on käytetty. Teoriaa käsittelevät väitöskirjat käsitelivät henkilön ammatillista kasvua, osaamista tukevaa johtamista ja sen toteuttamista (Holma 2015; Kivenmäki 2015; Laakkonen 2004; Lahtinen 2009; Manninen 2015; Ora-Hyytiäinen 2004).

Puolustusvoimissa ammatillista kasvua käsittelevät tutkimukset ovat lähestyneet aihetta työhön perehdyttämisen ja työssäoppimisen näkökulmasta. Saatujen tulosten mukaan puolustusvoimien ammattialiupeeeriston ammatillinen kasvu alkaa jo varusmiespalveluksen aikana. Varusmiespalvelus voidaankin nähdä aliupseeriston osalta ammatillisena peruskoulutuksena, joka luo lähtökohdat ammattialiupeeerin ammatilliselle kasvulle. Upseeriston osalta ammatillista kasvua on tutkimuksissa lähestytty nuoren upseerin näkökulmasta. Nuorten upseerien ammatillisen kasvun avaintekijät ovat työssäoppiminen, oman ammattitaidon lisääntyminen ja työyhteisön nuorelle upseerille antama tuki. (Leppänen 2013; Kamila 2015.) Edellä esiteltyjen tutkimusten tuloksia ja johtopäätöksiä ei voi verrata suoraan toisiinsa, eikä myöskään tähän tutkimukseen, koska henkilöstöryhmien koulutustaustat eroavat suuresti toisistaan. Kuitenkin yhteneväisyyksiäkin löytyy, kuten esimerkiksi henkilön aktiivisuuden ja työyksikön merkitys henkilön ammatilliseen kasvuun.

Merkittävimpinä tutkimuksina tämän työn ammatillisen kasvun kannalta voidaan mainita Kari Laakon laatimat tutkimukset. Laakon tutkielmat käsittelevät merivoimien ammattialiuipseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta perusyksiköiden päälliköiden arvioimana sekä merivoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta. Saatujen tulosten ja havaintojen mukaan keskeisimmät ammatillista kasvua rajoittavat tekijät olivat Merisotakoulun liian matalassa vaatimustasossa ja aliupseerien oman vastuuntunnon puutteessa. Laakon keräämään aineiston pohjalta voitiin myös todeta, että valtaosa perusyksiköiden päälliköistä oli sitä mieltä, että sotilasammattillinen täydennyskoulutus on vaikuttanut aliupseerien ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun. Eritoten ammatillinen kasvu on näkynyt tietojen ja taitojen parantumisenä, ajatusmaailman muutoksena ja parantuneena asenteena, sekä aliupseerin haluna kehittyä edelleen. (Laakko 2012, 50–56; Laakko 2014, 98–108.)

Laakon (2014, 98–108) tutkimuksessa merivoimien aliupseereiden mielestä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen vaikutukset heidän ammatilliseen kasvuunsa ovat konkretisoituneet käytännön osaamisen kehittymisenä, tietopohjan parantumisenä ja kokonaisuuksien hahmottamisena. Lisäksi se on mahdollistanut aliupseerin etenemisen työuralla. Muita ammatilliseen kasvuun liittyviä kokonaisuuksia olivat tutkimuksen mukaan kriittisen ajattelun kehittyminen, oman toiminnan analysointi, aloitekyvyn kehittyminen ja itsetuntemuksen, arvostuksen, vastuun ja oppimismotivaation lisääntyminen. Huomattavaa on myös se, että osa vastaajista oli sitä mieltä, että sotilasammattillinen täydennyskoulutus ei edesauttanut heidän ammatillista kasvuunsa lainkaan. Tämä tutkimus mukailee Laakon tutkimuksen teoriaa ja aineistonkeruutapaa.

Tämän pro gradu -tutkielman yhtenä mallina oli henkilön työelämäosaaminen. Aihetta on tutkittu Suomessa melko vähän, mutta teoriaa käsittelevään väitöskirjaan (Hanhinen 2010) tutustuttaessa voidaan havaita, että kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito muodostavat työelämäosaamisen teoreettisen mallin. Ammatillisen kehittymisen ja kasvun prosessit liittyvät myös kiinteästi työelämäosaamisen malliin. Ammatillinen kehittyminen ja kasvun prosessit ovat ratkaisevia, kun mietitään aihetta muuttuvan ja alati kehittyvän työelämän näkökulmasta. Väitöskirjan mukaan voidaan perustellusti todeta, että työelämäosaamisen malli kuvaa aktiivista ja nykyaikaista työelämän kenttää. Organisaation jäsen ja työorganisaatio ovat mallissa jatkuvassa aktiivisessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja samalla kehittävät omaa osaamistaan, toimintatapojaan ja toimintaympäristöään.

Koulutuksen työelämävastaavuus on teoreettisena käsitteenä melko laaja ja sen merkitys voi olla hyvinkin erilainen, riippuen mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Tuoreimmat selvitykset ja tutkimukset joita työelämävastaavuudesta on laadittu, käsittelevät ympäristöekologian maistereiden työelämävalmiuksia, osaamistarpeita ja heidän työllistymistään koulutuksen jälkeen (Soini-Salomaa 2015).

Selvityksen keskeisin havainto on se, että opiskelijan omat tuntemukset ja kokemukset muodostavat työelämävastaavuuden tunteen tai sen puuttumisen. Tutkijan mukaan tämä ajattelutapa on loogista, sillä lähtökohtaisesti yksittäistä mielipidettä työelämävastaavuudesta on mahdotonta luoda nykyisestä alati muuttuvasta toimintaympäristöstä ja erilaisista työtehtävistä johtuen. Selvityksen pohjalta voidaan nostaa esiin kaksi työelämän kannalta merkittävintä valmiutta/taitoa, joita suoritettujen maisterinopinnot ovat heille antaneet. Saadut vastaukset jakautuivat opintojen ohessa opittuihin taitoihin ja tietoihin sekä itse opetuksen asiasisältöön. Selvityksen mukaan valtaosa valmistuneista maistereista arvosti eniten saatua opetusta tiedon hankinnasta ja sen käsittelystä, sekä opitun tiedon ja taidon käytännön soveltamisesta. Tärkeänä pidettiin myös tieteellisen ajattelun lisääntymistä ja kykyä perustella asioita muille monesta eri näkökulmasta. (Soini-Salomaa 2015, 13–14, 25–26.)

Selvityksen mukaan koulutus on antanut kykyä erilaisten tietolähteiden käyttöön ja antanut tätä kautta valmiuksia tehokkaaseen tiedon hakemiseen. Vastauksien perusteella myös kriittinen ajattelu ja hankitun tiedon kyseenalaistaminen on lisääntynyt. Maisterit ovat oppineet suoritetun tutkinnon myötä lähdekriittisiksi ja tietävät että yksi totuus ei ole riittävä. Toisena merkittävänä valmiutena/taitona nousi esille puhuminen ja kirjoittaminen. Myös esiintymistaito nostettiin selvityksessä esille. Maisterit tunsivat, että suullisen ja kirjallisen tiedon tuottaminen, esimerkiksi seminaareissa, oli auttanut heitä myöhemmin heidän työurallaan. Yliopisto-opintojen nähtiin vahvistavan maistereiden itsenäistä ajattelua, työskentelyä ja ajankäyttöä, sosiaalisia taitoja ja kommunikointia ympäristönsä kanssa. (Soini-Salomaa 2015, 14.)

Vanhempia väitöskirjatason tutkimuksia koulutuksen työelämävastaavuudesta löytyy muutamia. Niiden perusteella nousee esille se, että annettu koulutus ei käytännössä pysty vastaamaan kaikkiin työelämän asettamiin vaatimuksiin. Tämä johtuu alati muuttuvasta työelämäkentästä, johon opiskelijat opintojensa jälkeen siirtyvät. Laaditut tutkimukset nostavat esille myös kaksi muuta ongelmaa. Ne ovat jatkuvasti muuttuva työskentely-ympäristö ja tulevaisuuden osaajien osaamistarpeiden vaikea ennustettavuus. Koulutuksen työelämävastaavuuden parantamisen esteeksi muodostuu myös se, että opetuksen muodollinen osuus rakentuu suurelta osaltaan abstraktiin teoreettiseen tietoon. (Järvinen 1999; Riihijärvi 2009.)

Riihijärven (2009, 137, 227–230) työelämävastaavuudesta laaditun väitöskirjan mukaan henkilön työuralla korostuu kokemuksen myötä syntyvät ja niihin perustuvat henkilökohtaiset tiedot, taidot ja osaaminen. Aineistona väitöskirjassa toimi 210:ltä vastaajalta saatu aineisto, jolla saavutettiin 31.3 % vastausprosentti. Väitöskirjaa varten kerätyn aineiston pohjalta voitiin todeta, että työelämän edustajien työntekijöille asettamat koulutusodotukset ovat erittäin homogeenisia ja niihin eivät vaikuta yksilöön kiinteästi liittyvät ulkoiset tekijät. Tästä syystä esimerkiksi yliopiston on huomattavasti vaivattomampaa kehittää omaa opetustaan vastaamaan työelämän haasteisiin kuin se, että työelämää ja sen sisältöä kehitettäisiin osaamistarpeiden mukaan.

Toisessa koulutuksen työelämävastaavuudesta laaditussa väitöskirjassa (Järvinen 1999, 6, 22, 108–110) on havaittu, että työntekijöiden ja opettajien mielestä suoritetun koulutuksen on annettava perusvalmiudet henkilön ensimmäiseen työtehtävään. Työntekijät ja opettajat arvostivat myös elinikäisen oppimisen ja työssäoppimisen mahdollisuutta. Väitöskirjan mukaan järjestettävää koulutusta on syytä kehittää jatkuvasti siten, että se vastaa paremmin työelämän haasteisiin ja kestää alaa koskevat mahdolliset muutospaineet. Tässä asiassa avainasemassa on koulutuksen suunnittelu. Tutkimuksessa korostettiin myös opettajien täydennyskoulutuksen merkitystä, unohtamatta yritysten ja oppilaitosten välisen luonnollisen yhteistyön merkitystä. Työelämän pitäisikin tutkimuksen mukaan osallistua enemmän järjestettävän koulutuksen kehittämiseen.

Puolustusvoimissa täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta on tutkittu (Laakko 2012, 1, 50–56) aliupseerien suoranaisten esimiesten kautta. Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen, mutta siinä oli myös kvantitatiivista tutkimusotetta. Isona kokonaisuutena tutkimuksesta voitiin todeta, että merivoimien antama aliupseerien sotilasammattillinen täydennyskoulutus ei perusyksiköiden päälliköiden mielestä täysin vastannut työelämän asettamiin vaatimuksiin. Tutkimuksessa havaittiin, että kaikilla perusyksiköiden päälliköillä ei ollut kompetenssia vastata kyselyn kaikkiin kysymyksiin. Tässä asiassa päällikön oma aktiivisuus tiedonkeruusta korostui. Tutkimuksen mukaan myös päälliköiden tiedot aliupseerien täydennyskoulutuksen sisällöstä olivat puutteellisia. Tätä pidettiin tutkimuksen mukaan vakavana ongelmana, sillä se saattaa johtaa päällekkäiseen kurssitukseen, liian suuriin tai vähäisiin odotuksiin tai jonkun tärkeän asiakokonaisuuden havaitsemattomuuteen. Tietämystä voitaisiin tutkimuksen mukaan lisätä perehtymällä asiakirjoihin ja normeihin, sekä Merivoimien ja Merisotakoulun pitämällä opetustilaisuuksilla perusyksiköiden päälliköille. Lisäksi Merisotakoulun ja joukko-osastojen yhteistyötä pitäisi tutkimuksen mukaan tiivistää koulutuksen työelämävastaavuuden lisäämiseksi.

Laakon (2012, 50–56) keräämä aineisto osoittaa sen, että nuoret aliupseerit omaavat paremmat asenteet ja motivaation opiskelua kohtaan kuin kokeneemmat aliupseerit. Aliupseereita motivoi ennen kaikkea täydennyskoulutuksen osalta työuralla eteneminen, koulutuksesta saatavat oikeudet ja pätevyudet, sekä monipuolisemmat tehtävät ja parempi palkkaus. Tutkimuksessa nousi esille myös Merisotakoulun täydennyskoulutuksen huono maine aliupseerien keskuudessa. Tutkimuksen mukaan pääsyy tähän on Merisotakoulun täydennyskoulutuksen alhaisessa vaatimustasossa ja teoreettispainotteisuudessa, sekä siinä, että se ei vastaa työelämän asettamiin vaatimuksiin. Merkittävänä asiana tähän tutkielmaan liittyen oli se, että maavoimissa järjestettyyn täydennyskoulutukseen oltiin aliupseerien osalta erittäin tyytyväisiä. Tämä tuli esille, kun käsiteltiin Uudenmaanprikaatin aliupseerien vastauksia, jotka olivat käyneet täydennyskoulutuksen maavoimissa.

Tutustuttuani edellä mainittuihin tutkimuksiin, olen huomannut selviä yhtymäkohtia niiden välillä. Menetelmänä tutkimuksissa oli käytetty niin kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisiakin menetelmiä, joista jälkimmäinen oli edustettuna useammin. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen yhdistämistä eli triangulaatiota oli myös käytetty. Tällä oli haettu aineistoon luotettavuutta, tarkkuutta ja laajuutta. Tarkastellessa yksittäisiä työelämävastaavuuden osa-alueita esiin nousi asiantuntijuus, ammattitaito ja sen ylläpito sekä jatkuva arviointi. Lisäksi ihmisten sosiaalisten taitojen, luovuuden ja johtamisominaisuuksien merkitystä koulutuksen työelämävastaavuuteen korostettiin. Kun katsotaan 2000-luvun jatkuvassa muutoksessa elävää eri toimintaympäristöjen kenttää ja kuinka erilaisiin tehtäviin eri alojen opiskelijat opintojensa jälkeen sijoittuvat, asettaa se koulutuksen työelämävastaavuudelle suuria haasteita. Tähän asiaan osittaisena ratkaisuna tutkimukset ehdottavat oppilaiden, työorganisaatioiden ja opettajien parempaa kykyä käydä keskustelua opetuksen työelämävastaavuudesta ja sen kehittämisestä. Tämä mahdollistaisi myös opettajien paremman tietoisuuden työelämän asettamista odotuksista opiskelijoita kohtaan. Tehtyjen tutkimusten perusteella voidaankin todeta, että koulutuksen työelämävastaavuus rakentuu pitkälti oppijasta itsestään. Opettajien ja organisaatioiden merkitystä ei kuitenkaan saa tässä prosessissa unohtaa.

3 2000–LUVUN AMMATTIALIUPSEERI

3.1 Maavoimien ammattialiupeeriston koulutus

Suomen palkattu upseeristo, opistoupseeristo ja aliupseeristo ovat kokeneet monia muutoksia 1900-luvun lopulta nykypäivään. Isoimpina 2000-luvulla tapahtuneista aliupseeristoa koskevista muutoksista mainittakoon opistoupseerikoulutuksen lakkauttaminen vuonna 2003 ja aliupseerien kouluttamisen aloittaminen uudelleen vuonna 2007. Puolustusvoimissa sotilasmattihenkilöinä toimivat henkilöt muuttuivat aliupseereiksi vuoden 2007 alussa. Tällöin uuden aliupseeriston vaatimustaso nousi, kun ammattialiupeereiksi haluavilta henkilöiltä vaadittiin toisen asteen koulutus ja vähintään varusmiespalveluksessa aliupseerikurssin suorittaminen. Uuden aliupseeriston koulutus ja koulujärjestelmä suunniteltiin sekä toteutettiin pitkälti toimiupseerien vanhan koulujärjestelmän mukaisesti. Sotilasarvoina puolustusvoimissa otettiin käyttöön uudestaan aliupseerien arvot kersantista sotilasmestariin. (Kouri 2003; Leino 2009, 36–37; toim. Sulamaa ym. 2015, 228, 233.)

Uuden aliupseerikoulutuksen aloittamiselle ja opistoupseerikoulutuksen lopettamiselle oli olemassa lukuisia syitä. Puolustusvoimien johdossa nähtiin koulutusjärjestelmään liittyviä lukuisia kehittämistarpeita. Järjestelmän osittaisia päällekkäisyyksiä tuli karsia ja koulutukseen käytettyjä resursseja, niin taloudellisia kuin henkilöstövoimavarojakin, tuli käyttää entistä tehokkaammin. Puolustusvoimien johdossa oli halu siirtyä henkilöstöpohjaisesta, osittain jäykästä, järjestelmästä joustavampaan ja yksilökohtaista osaamista tukevaan koulutusjärjestelmään. Lisäksi pitkän virkauran alussa annetun kertaluontoisen koulutuksen sijaista haluttiin siirtyä noudattamaan oppijan elinikäisen oppimisen ja kehittymisen periaatetta. Myöskään palkattua sotilashenkilöstöä rekrytoitaessa ei suoritettua varusmiespalvelusta ja sen antia käytetty riittävästi hyväksi. Tämä näkyi esimerkiksi palkatun henkilökunnan peruskoulutuksessa. (Koivisto, Simola, Moisio, Paananen & Ruohonen 2004, 179.)

Aliupseerien koulutuksen joustavuutta haluttiin lisätä ottamalla huomioon aiemmin suoritettu sotilaskoulutus soveltuvien osien osana myöhempiä opintoja, sekä luomalla aliupseerille mahdollisuus hakea omien kykyjensä ja halujensa mukaisesti jatkokoulutuksiin. Jatkokoulutuksen tarpeellisuudesta ja ajankohdasta päättää joukko-osaston komentaja. Mainittujen seikkojen lisäksi myös suuret kokonaisuudet, kuten yleisen sodankuvan kehitys, vaatimukset puolustusvoimien jatkuvalla kehittämiselle, erilaisten valmiusyhtymien kehittäminen ja jatkuvasti lisääntyvä kan-

sainvälistyminen aiheuttivat muutospaineita järjestetyille aliupseerien koulutukselle ja sen sisällölle. Aliupseeriston ikärakenteelle ja osaamiselle asetti lisävaatimuksia puolustusvoimien lisääntyvät tekniset järjestelmät, reagointikyvyn tarpeen lisääntyminen, virheidensietokyvyn laskeminen ja sotilaan fyysisten sekä henkisten vaatimusten lisääntyminen niin rauhan kuin sodan aikana. (Koivisto ym. 2004, 179.)

Aliupseerikoulutuksen ajallinen kesto on kasvanut tehtyjen uudistusten myötä jatkuvasti. Vuosina 2008–2016 järjestetty aliupseerien koulutus oli ajallisesti kuitenkin paljon lyhempi, jos sitä verrataan lopetettuun opistoupseerien koulutukseen. Tämä johtui siitä, että aliupseereille ei opeteta esimerkiksi kieliä, matematiikkaa tai fysiikkaa. Suoritettujen uudistusten suurimpana tavoitteena oli saada aikaan säästöjä ja mahdollistaa henkilöstön tehokkaampi käyttö. (Koivisto ym. 2004, 619–622, 629; Maavoimien mestarikurssi maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013; Maavoimien peruskurssi maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013; Maavoimien yleiskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013.) Kun tarkastellaan vuosina 2008–2016 järjestettyä aliupseerien täydennys- ja jatkokoulutusta, voidaan sen todeta muistuttavan rakenteeltaan Jalkaväen Aliupseerikoulun peruskursseja vuosilta 1945–1949. Tuolloin koulutuksen pääpaino oli muun muassa ampumaopissa, muodollisessa taistelukoulutuksessa, ammunnoissa, kalustokoulutuksessa ja kouluttamisessa. (Koivisto ym. 2004, 101–102, 612–614.)

Vuosina 2008–2016 ammatti aliupseeristolle järjestetty koulutus oli sotilasammattillista täydennyskoulutusta. Se, mitä sotilasammattilliset täydennyskoulutukset pitivät sisällään, rakentui puolustusvoimien rauhan- ja sodanaikaisen tarpeen mukaan. Ammattialiuupseeriston toimintakyvylle, osaamiselle ja oppimiselle luodaan perusta ennen aliupseerin virkaa suomalaisen koulujärjestelmän ja varusmiespalveluksen avulla. Aliupseerin virkoihin pyrittiin samaan hyvän motivaation ja toimintakyvyn omaavia ja valintakriteerit täyttäviä henkilöitä. Rauhanaikaiset tehtävät vaativat aliupseerilta monipuolista osaamista, muun muassa kouluttajatehtävien ja asiattuntijatehtävien suhteen. Sodanaikaiset tehtävät taasen vaativat maavoimien aliupseereilta taisteluteknistä, taktista ja ammattillista erityisosaamista. Sotilasammattillista täydennyskoulutusta toteutettiin opetussuunnitelmien mukaan, joissa määriteltiin koulutuksen yksityiskohtaiset tavoitteet. Tavoitteet olivat puolustushaaraesikuntien tai puolustushaarakoulujen johdon hyväksymiä. Aliupseerien sotilasammattillista täydennyskoulutuksesta saatuja lupia, pätevyyyksiä ja oikeuksia ohjattiin lisensseillä. (Aliupseeriston koulutus 2014, 3.)

Vuosina 2008–2016 järjestetyllä maavoimien aliupseeriston sotilasammattillisella täydennyskoulutuksella oli tavoitteena tuottaa aliupseeristo, jonka osaaminen ja toimintakyky vastasivat puolustusvoimien asettamiin vaatimuksiin rauhan ja sodan aikana. Maavoimien aliupseeriston

osaamisen kehittäminen toteutettiin hyvin suunnitellulla ja toteutetulla perehdytyksellä, perus-, yleis- ja mestaritason opinnoilla sekä työssäoppimisella ja ohjatulla työssä oppimisella. Ammattialiupeeriston osaamista pyritään myös kehittämään toteuttamalla puolustusvoimien ja henkilöstön kannalta järkevää tehtäväkiertoa, joka mahdollistaa suunnitelmallisen työssäoppimisen. Sotilasammattillisessa täydennyskoulutuksessa ja esimerkiksi ohjatussa työssäoppimisessä saavutettu osaaminen todennetaan tarvittaessa käytännön näytöillä, jotka tapahtuvat opintojen aikana tai työelämässä. (Aliupseeriston koulutus 2014, 4.)

Puolustusvoimissa kaiken koulutuksen tulee täyttää yhteiset sekä puolustushaarojen ja toimialojen asettamat erityisvaatimukset. Vaatimukset tulee täyttää niin varusmieskoulutuksen kuin esimerkiksi ammattialiupeeriston sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen osalta. Tavoitteet ja osaamisvaatimukset tulevat pääesikunnasta, puolustushaaroista ja eri toimialoilta. Annettujen vaatimusten perusteella esimerkiksi maasotakoulu laatii opintosuunnitelmat, joista ilmenee opintojen toteutus ja tavoitteet. Järjestettävää koulutusta, toteuttamista, kehittämistä ja arviointia ohjaavat puolustusvoimien laatimat laatusuosituksia, joita puolustushaarat voivat tarvittaessa täydentää omilla laatusuosituksilla. (Aliupseeriston koulutus 2014, 4.)

Edellä mainittuun prosessiin kuuluu olennaisesti myös koulutuksen laadun varmentaminen, joka tapahtuu säännöllisesti tapahtuvilla arvioinneilla ja viivästetyn palautteen keräämisellä ja analysoinnilla. Viivästetty palaute on osa koulutuksen laadun varmistusta ja sillä saadaan tietoa muun muassa koulutuksen työelämävastaavuudesta. Pääesikunta on vahvistanut käytettävän kyselyn merkityksen osana sotilasammattillista täydennyskoulutusta ja sen kehittämistä. (Aliupseeriston koulutus 2014, 4.)

3.2 Aliupseeriston virkojen vaatimukset

Varusmiespalvelus ja naisten vapaaehtoinen asepalvelus ovat avainasemassa rekrytoitaessa uusia ammattialiupeereita. Valinta maavoimien ammattialiupeerin virkaan tehdään varusmiespalveluksen aikana annettujen näyttöjen sekä siviilistä saadun koulutuksen ja ammattitaidon pohjalta. (Aliupseeriston koulutus 2014, 3.)

Aliupseeriksi hakevan henkilön on oltava Suomen kansalainen ja suorittanut puolustusvoimissa tai Rajavartiolaitoksessa asevelvollisuuden aseellisesti tai vaihtoehtoisesti naisten vapaaehtoisen asepalveluksen. Hakijan tulee täyttää myös yleiset kelpoisuusvaatimukset, joita virkaan ni-

mittämiseen vaaditaan. Valintaprosessissa arvioidaan muun muassa suoritettun varusmiespalveluksen aikana osoitettua osaamista. (Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2010; Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2014; Valtion virkamieslaki 1994.)

Puolustusvoimien virkaan nimitettävältä henkilöltä edellytetään myös tulevien tehtäviensä vaatimaa luotettavuutta ja rehellisyyttä. Tämän takia hakijoiden taustat selvitetään ja etusijalla valinnoissa ovat hakijat, joilla on nuhteeton tausta. Lopullisen ratkaisun hakijan taustan sopivuudesta tehtävään tekee nimittävä viranomainen, joka on yleensä aliupseerien tapauksissa joukko-osaston komentaja. Esimerkiksi rattijuopumus ei ole suora este aliupseerin viralle. Tällöin hakijoiden välisessä ansiovertailussa lopullisen päätöksen tekee joukko-osaston komentaja. (Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2010; Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2014; Valtion virkamieslaki 1994.)

Puolustusvoimien tahtona on, että hakija on suorittanut toisen asteen koulutuksen (ammattillinen perustutkinto tai lukio) ja aliupseeri- tai reserviupseerikurssin. Edellä mainittujen koulutusten tai kurssien puuttuminen ei ole karsiva tekijä, mutta virkaan valituksi tulee pääsääntöisesti henkilö, joka täyttää valmiiksi kaikki edellä mainitut kriteerit. Mikäli valinta kuitenkin kohdistuu hakijaan, joka ei ole esimerkiksi suorittanut ammattitutkintoa, hänet nimitetään määräaikaan aliupseerin virkaan, jonka enimmäispituus on viisi vuotta. Tällöin henkilön tulee suorittaa puuttuva tutkinto määräaikaistensa aikana ennen kuin hänet voidaan nimittää vakinaiseen virkaan. (Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2010; Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2014; Valtion virkamieslaki 1994.)

Hakijan ollessa suorittanut miehistökoulutuksen, voidaan hänelle tarjota mahdollisuutta suorittaa erillinen aliupseerikurssi hänen toimiessaan sopimussotilaana puolustusvoimissa. Sopimussotilaana voi työskennellä myös ilman toisen asteen tutkintoa, mutta varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tulee olla suoritettu. Lisäksi joissakin aliupseereiden tehtävissä on tehtävien luonteesta johtuvia lisävaatimuksia. Myös tietty erikoisammattillinen osaaminen voidaan katsoa hakijalle eduksi. Esimerkiksi liikuntakasvatusaliupseeriksi hakevalla on etua liikunnanohjaajan tutkinnosta. (Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2010; Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2014.)

Aliupseerin virkaan hakijan pitää olla riittävän hyvässä fyysisessä kunnossa. Tämä on todettava ennen virkaan nimittämistä. Joukko-osasto, johon henkilö on hakeutumassa aliupseerin tehtävään, järjestää hakijalle 12 minuutin juoksutestin (ns. Cooper-testi) josta hakijan on saatava

normin mukaisesti vähintään tyydyttävä tulos. Juoksutestiin osallistuminen on hakijalle vapaaehtoista, mutta se on karsiva tekijä, mikäli sitä ei suoriteta. Hakijan ei tarvitse juosta juoksutestiä, mikäli hän on saanut hyväksyttävän tuloksen esimerkiksi varusmiespalveluksen aikana ja hänen kotiutumisestaan on kuulunut alle vuosi. Rauhanturvaamisjoukoissa suoritettu juoksutestin tulos voidaan myös hyväksyä, mikäli hakija esittää luotettavan dokumentin juoksutestinsä tuloksesta. (Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2010; Aliupseerien henkilöasioiden hoito 2014; Ammattinetti 13.3.2016.)

3.3 Maavoimien aliupseerien sotilasammattilinen täydennyskoulutus

Erilliset aselaji- ja toimialaopinnot antavat maavoimien aliupseereille tarvittavan osaamisen heidän tarvitsemaansa tehtävään. Tarkemman aselajiosaamisen määrittävät puolustushaaraesikunnat. Toimialojen opintojen osaamisvaatimukset muodostuvat toimialojen ja puolustushaarojen tarpeista ja vaatimuksista. Puolustushaaraesikunnat määrittävät aliupseereiden työelämässä tarvitsemat oikeudet ja lisenssit. (Aliupseeriston koulutus 2014, 4.) Käsittelen tässä aluvuorissa maavoimien sotilasammattillista täydennyskoulutusta, jota on toteutettu vuosina 2013–2016. Käyn lävitse opintokokonaisuuksien pääpiirteisen sisällön sekä tavoitteet. Erillisiä ase- ja toimialaopintoja sekä niiden sisältöä ja tavoitteita ei esitellä tässä tutkielmassa.

3.3.1 Perustason opinnot

Maavoimien ammattialiupseeriston perustason opinnot olivat vuosina 2008–2013 nimeltään Sotilasammattilinen opintokokonaisuus 1. Vuosina 2014–2016 perustason opinnot olivat nimeltään Maavoimien peruskurssi. Perustason opintojen tavoitteena oli, että maavoimien aliupseeri saa tehtävänsä nähden riittävät tiedot, taidot, oikeudet ja pätevyudet. Koulutuksen päämääränä oli, että aliupseeri kykenee toimimaan peruskurssin käytyään perustason tehtävissä. Perustason opintojen oli lisäksi annettava aliupseerille perusteet työssä oppimiselle ja elinikäiselle oppimiselle, sekä luoda aliupseereille yhteisiin arvoihin ja asenteisiin rakentuva arvoperusta. Aliupseerin tarvitsemat tiedot ja taidot perustason tehtäviin annettiin kaikille yhteisissä opinnoissa, puolustushaaraopinnoissa sekä aselaji- ja toimialaopinoissa. (Aliupseeriston koulutus 2014; Maavoimien sotilasammattilinen opintojakso 1:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2011, 2–3; Maavoimien peruskurssi peruskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 4–5.)

Perustason opinnot keskittyivät erityisesti aliupseerin johtajana ja kouluttajana toimimiseen. Viitekehys rakentui joukkueen ympärille ja pääpainona oli toiminta ryhmän, yksittäisen varusmiehen tai reserviläisen kanssa. Sodanajan toimintaympäristössä toimiminen puolestaan keskittyi pääsääntöisesti joukkueen tai vastaavan toimintaan osana perusyksikköä eri taistelulajeissa. Perustason opintojen hyväksytyt suorittaminen edellytti aliupseerilta riittävää toimintakykyä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilökohtaisen kuntoindeksin ja kenttäkelpoisuusindeksin oli oltava vähintään tasoa hyvä. (Aliupseeriston koulutus 2014, 6–7; Maavoimien peruskurssi peruskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 5–7.)

Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 1 piti sisällään seuraavat osajaksot: aliupseerina puolustusvoimissa (4 ov), kouluttaja- ja kouluammunnanjohtaja (6 ov) sekä taistelutekniikka- ja taisteluammunnanjohtaja (5 ov) yhteensä 15 opintoviikkoa (Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 1:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2011, 2–3). Maavoimien peruskurssi piti sisällään seuraavat opintojaksot: aliupseerina puolustusvoimissa (3 ov), aliupseeri kouluttajana (4 ov), ase- ja ampumakoulutus (9 ov) sekä taistelutekniikka (3 ov). Yhteensä opintoviikkoja oli 19 ja ne olivat kaikille peruskurssille osallistuville yhteisiä ja pakollisia. Opinnot rakentuivat oppitunneista, harjoituksista, omatoimisesta opiskelusta, sotaharjoituksista ja erillisistä maasotaharjoituksista. (Maavoimien peruskurssi peruskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 5,7.) Edellä kuvatuista sisällöistä voidaan huomata, että sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen uudistuksen myötä ase- ja ampumakoulutuksen määrä perustason opinnoissa kasvoi. Lisäksi opintojen kesto lisääntyi neljällä opintoviikolla.

3.3.2 Yleistason opinnot

Maavoimien ammattialiupseeriston yleistason opinnot olivat vuosina 2008–2013 nimeltään Sotilasammattillinen opintokokonaisuus 2. Vuosina 2014–2016 yleistason opinnot olivat nimeltään Maavoimien yleiskurssi. Yleistason opintojen tavoitteena oli, että maavoimien aliupseeri saa sellaiset tiedot ja taidot, että hän kykenee toimimaan yleistason ammattitehtävissä ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Yleiskurssin tavoitteena oli antaa myös viimeisimmät tiedot ja taidot itsenäisen osaamisen kehittämiseen. (Aliupseeriston koulutus 2014, 8–9; Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2011, 4–5; Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2012, 3–4; Maavoimien yleiskurssi yleiskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 4–5.)

Maavoimien yleiskurssin jälkeen aliupseerin voidaan olettaa hallitsevan itsenäisen työskentelyn, joka pitää sisällään vaativan kouluttaja-, johtaja- ja kertausharjoituskoulutuksen suunnittelun ja kouluttajana työskentelyn. Sodanajan toimintaympäristöön kouluttaminen puolestaan keskittyi pääsääntöisesti komppanian tai vastaavan toimintaan osana pataljoonan eri taistelulajeja. Huomioitavaa on se, että yleistason opintojen hyväksytyt suorittaminen edellytti aliupseerilta riittävää toimintakykyä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilökohtaisen kuntoindeksin ja kenttäkelpoisuusindeksin oli oltava vähintään tasoa hyvä. (Aliupseeriston koulutus 2014, 6–7; Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2012, 3–4.)

Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2 piti sisällään seuraavat osajaksot: valmiuden kohottaminen ja joukon perustaminen (1 ov), koulutuksen johtaminen (1,5 ov), johtajana kehittyminen (0,5 ov), kenttäkelpoisuuden kehittäminen (1 ov) ja hallinto (2 ov). Opintoviikkoja oli yhteensä kuusi opintoviikkoa. (Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2012, 4.) Maavoimien yleiskurssi piti sisällään seuraavat opintojaksot: Valmiuden kohottaminen ja joukkojen perustaminen (1,5 ov), koulutuksen suunnittelu ja johtaminen (2,5 ov), johtajan kehittyminen (0,5 ov), kenttäkelpoisuuden kehittäminen (1,0ov), hallinto (1,5 ov) ja taistelutekniikka (2 ov). Yhteensä opintoviikkoa oli yhdeksän, ja ne olivat kaikille yleiskurssille osallistuville yhteisiä ja pakollisia. (Maavoimien yleiskurssi yleiskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 4–5.) Yllä olevista luvuista voidaan huomata, että suurimmat muutokset yleiskurssissa ovat koskeneet maavoimien ammattialiuupseeriston sodanajan toimintaympäristöä ja siellä toimimista.

3.3.3 Mestaritason opinnot

Maavoimien ammattialiuupseeriston mestaritason opinnot olivat vuosina 2008–2013 nimeltään Maavoimien sotilasammattilliset mestariopinnot. Vuosina 2014–2016 mestariopinnot olivat nimeltään Maavoimien mestarikurssi. Mestaritason opintojen tavoitteena oli, että sen suoritettuaan maavoimien aliupseeri kykenee toimimaan oman puolustushaaransa, aselajinsa ja toimialansa vaativissa mestaritason tehtävissä. Lisäksi hän kykenee kehittämään omaa ja työyhteisönsä toimintaa. Vaatimus mestaritason opintoihin oli, että aliupseeri on suorittanut maavoimien yleiskurssin ja hän on ollut virassa 15–20 vuotta. Kaikki aliupseerit eivät suorita sotilasammattillisia mestariopintoja, vaan opintoihin valittiin sellaiset maavoimien aliupseerit, joille oli suunniteltu opintokokonaisuuden jälkeen puolustusvoimien tarpeen mukainen opintoja vastaava tehtävä. Tähän prosessiin vaikutti myös henkilön sopivuus mestaritason tehtäviin. (Ali-

upseeriston koulutus 2014, 9–10; Maavoimien mestarikurssi mestarikurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 3–5; Maavoimien sotilasammattillisten mestariopintojen yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2010, 2.)

Maavoimien mestaritason opintojen jälkeen tulisi aliupseerilla olla sellaiset valmiudet, että hän pystyy kehittymään esimiehenä, eri henkilöstöryhmien kouluttajana ja opettajana. Erilliset ase- ja toimialaopinnot tukivat tätä prosessia lisäämällä toimialakohtaista asiantuntijuutta. Suoritettuaan mestariopinnot, aliupseeri jatkaa työskentelyä aliupseeriston kaikista vaativimmissa tehtävissä. Aliupseerit sijoittuivat opintojen jälkeen esimiestehtäviin, opetustehtäviin sekä oman toimialansa ja aselajinsa erikoistehtäviin, jotka tapahtuvat erilaisissa työyhteisöissä ja työympäristöissä. Maavoimien aliupseerilla edellä mainittuja tehtäviä voivat olla esimerkiksi tehtävät, joissa toimitaan perusyksiköissä, esikunnissa tai sotilasopetuslaitoksissa yhdessä varusmiesten, palkatun henkilökunnan tai opiskelijoiden kanssa. Sodanajan toimintaympäristön kouluttamisen viitekehyksenä toimii taisteluosaston tai yhtymän toiminta taistelujen eri vaiheissa. Huomioitavaa on se, että yleistason opintojen hyväksytyt suorittaminen edellyttää aliupseerilta riittävää toimintakykyä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilökohtaisen kuntoindeksin ja kenttäkelpoisuusindeksin on oltava vähintään tasoja hyvä. (Aliupseeriston koulutus 2014, 9–10; Maavoimien mestarikurssi mestarikurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 3–5; Maavoimien sotilasammattillisten mestariopintojen yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2010, 2.)

Maavoimien sotilasammattilliset mestariopinnot pitivät sisällään seuraavat osajaksot: esimieskoulutus (2,5 ov), palkatun henkilökunnan koulutuksen suunnittelu ja toteutus (1 ov) ja kenttäkelpoisuuden kehittäminen ja kansalaiskasvatus (1 ov). Yhteensä opintoviikkoja oli 4,5. (Maavoimien sotilasammattillisten mestariopintojen yksityiskohtainen opetussuunnitelma 2010, 4–5.) Vuosina 2014–2016 järjestetty maavoimien mestarikurssi piti sisällään seuraavat opintojaksot: palkatun henkilökunnan koulutus ja esimiesvalmiudet (4,5 ov) ja esikuntatyö (1,5 ov). Yhteensä opintoviikkoja oli kuusi. (Maavoimien mestarikurssi mestarikurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma 2013, 4–5.) Edellä mainittuja kokonaisuuksia tarkastelemalla voidaan huomata, että mestaritason opintojen laajuus oli kasvanut ja sen painopiste oli siirtynyt aliupseerien esimiestoimintaan. Muutos oli tapahtunut karsimalla muita opintokokonaisuuksia pois ja jättämällä ne aliupseerin henkilökohtaiselle vastuulle. Tämä tutkimuksen kyselyyn vastasi 4 mestaritason opinnot suorittanutta aliupseeria, joten näkemykset vuosien 2013–2016 mestaritason opintojen käyneiden aliupseereiden työelämävastaavuudesta jäivät tässä tutkimuksessa vajaksi.

4 TEOREETTISIA NÄKÖKULMIA ALIUPSEERIEN KOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUTEEN

4.1 Aliupseerien työelämäosaaminen

Grönforsin (2010, 47) mukaan oppimisesta ja siihen liittyvistä kokonaisuuksista puhuttaessa painopiste on siirtynyt oppimisen päämäärään, eli osaamiseen ja työelämäosaamiseen. Lisäksi Grönfors korostaa työelämäosaamisen eri kokonaisuuksien hallintaa ja niiden merkitystä. Tätä kehityssuuntaa on korostanut organisaatioiden tietoisuus siitä, että henkilöstön osaaminen ja ammattitaito ovat organisaation menestymisen elinehto nyt ja tulevaisuudessa. Grönforsin mukaan henkilöstön ammattitaidottomuus omassa tehtävässään nosti opetuksen työelämäosaamisen merkitystä. Työelämäosaaminen tai sen puuttuminen heijastui myös henkilöstöön ja näkyi henkilöstön tyytymättömyytenä ja vaihtuvuutena. Tähän ovat eri organisaatiot reagoineet lisäämällä yksilöllistä johtamistoimintaa organisaatioiden kaikilla tasoilla.

Hongan, Lampisen ja Vertasen (2001, 51; ks. myös Viitala 2006, 111–112) selvityksen mukaan puhuttaessa työelämäosaamisesta voidaan puhua henkilön pätevyydestä ja kompetenssista omaan tehtävään. Se voidaan jakaa selvityksen mukaan ammatilliseen ja muodolliseen osaamiseen. Henkilön muodollinen pätevyys tai kelpoisuus on usein edellytys valtion virkoihin, kuten upseerinvirkaan. Nykyään joissakin tehtävissä vaadittava koulutus ja osaaminen voidaan hankkia työelämässä työssä oppimalla. Tämän jälkeen henkilö suorittaa tarvittavat näytöt ja näyttökokeet erikseen määritetyllä tavalla. Henkilön ammatillinen pätevyys puolestaan muodostuu käydyn koulutuksen ja työssäoppimisen kautta. Selvityksen mukaan nykyaikainen, jatkuvasti muutoksessa oleva työelämä asettaa järjestettävälle koulutukselle suuria odotuksia, rajoitteita ja vaatimuksia. Koulutuksen on annettava henkilöille vahva ammatillinen osaaminen ja kyky oman osaamisen itsenäiseen arvioimiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Annetun koulutuksen on lisäksi pystyttävä kehittämään henkilön työssään tarvitsemia sosiaalisia taitoja. Yksi tärkeimmistä työelämäosaamisen kokonaisuuksista rakentuu henkilöstä itsestään. Työelämäosaamista ja ammattitaitoa ei esiinny, mikäli asenne ja motivaatio työskentelyä kohtaan ovat huonoja, eikä omaa työpanosta osata riittävästi arvostaa.

Viitalan (2006, 113) mukaan henkilöön kohdistuvan kompetenssin eli ammattitaidon ympärille rakentuu useita erilaisia käsitteitä kuten taidot, pätevyys ja kyvykkyys. Viitalan näkemyksen mukaan näiden käsitteiden ja termien käyttö sekä sisäistäminen voi olla hankalaa. Hän yksin-

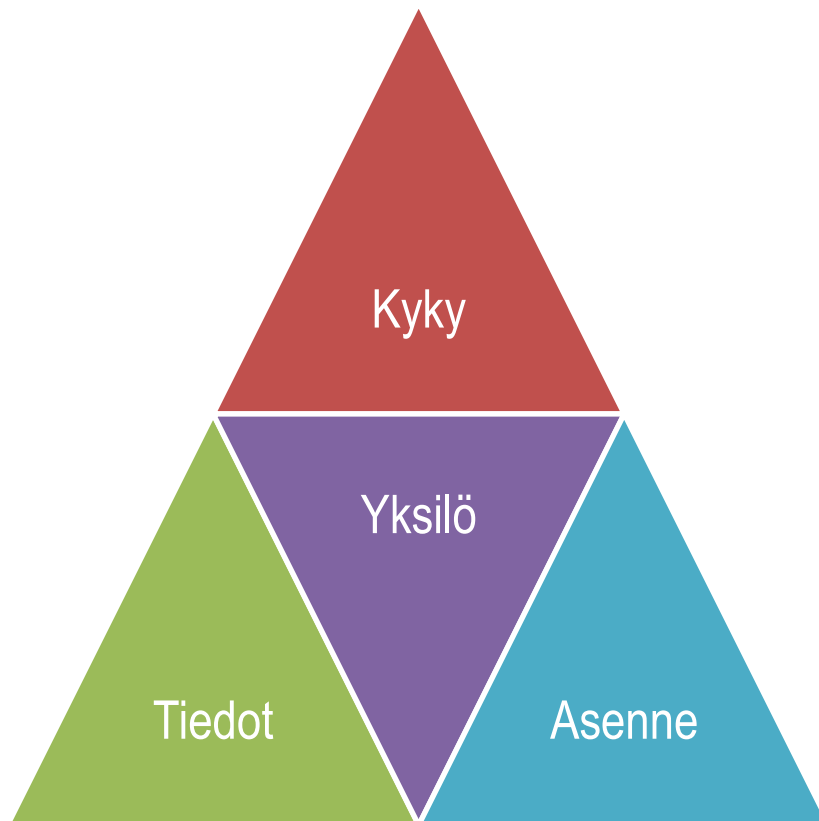
kertaistaa asiaa jakamalla kompetenssikäsitteen henkilön kyvykkyyteen ja pätevyys. Henkilön kyvykkyys käsittää laajemmat työssä vaadittavat metataidot, kun taas pätevyys kohdistuu sen hetkiseen työtehtävään ja sen asettamiin vaatimuksiin.

Hanhisen (2010, 53) tekemän väitöskirjan mukaan voidaan kompetenssi eli ammattitaito käsitellä ja jakaa seuraavasti:

- henkilön kyky suoriutua omasta työtehtävästä
- henkilön ominaisuudet kuten asenne, arvot, tiedot ja taidot
- kahden edellä mainitun yhdistelmänä.

Tässä tutkielmassa käytettiin Hanhisen väitöskirjan määritelmää kompetenssista ja ammattitaidosta. Määritelmä on Hanhisen mukaan seuraavanlainen: ”*Kompetenssi on yksilön kognitiivisiin kykyihin ja affektis-konatiivisiin valmiuksiin perustuva potentiaali suoriutua työn vaatimuksista*” (Hanhinen 2010, 96). Edellä mainitut valmiudet liittyivät kiinteästi tässä tutkimuksessa aliupseeriin itseensä, hänen motivaatioonsa, persoonallisuuteensa ja luonteeseensa.

Puhuttaessa työelämäosaamisesta liittyy siihen keskeisesti kvalifikaatio. Viitalan (2006, 114–115) mukaan työelämäkvalifikaatiolla tarkoitetaan niitä valmiuksia, jotka henkilöllä täytyy olla, jotta hän selviytyy työssään ja työorganisaatiossa. Nämä valmiudet muodostuvat niin henkilön persoonasta kuin koulutuksen tai työn kautta hankituista ja kehittyneistä valmiuksista. Henkilön kompetenssi koostuu monista erilaisista kvalifikaatioista. Käsiteltäessä työelämäosaamista muodostuvat kvalifikaatiot yleisiin, ammattikohtaisiin ja tehtäväkohtaisiin kvalifikaatioihin. Yleiset kvalifikaatiot ovat tarpeellisia tehtävästä rippumatta. Esimerkkinä mainittakoon sosiaaliset taidot, paineensietokyky ja kyky itsenäiseen toimintaan. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot rakentuvat tiukasti ammatin ja ammattiosaamisen ympärille. Viitala toteaa, että erityyppiset kvalifikaatiot rakentuvat henkilön tiedoista, kyvyistä ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, esimerkiksi asenteesta ja motivaatioista, kuten alla olevasta kuvasta 1 voidaan nähdä.



Kuva 1: Kvalifikaatioiden sisällölliset ulottuvuudet (mukaillen Viitala 2006, 115)

Hanhinen (2010, 79) esittää väitöskirjassaan, että henkilön työelämässä itselleen asettamat henkilökohtaiset vaatimukset eivät liity kvalifikaatioihin, vaan ovat kompetenssivaatimuksia. Hanhisen mukaan ainoastaan objektiivisesti työelämän asettamat vaatimukset liittyvät kvalifikaatioihin. Tässä tutkimuksessa on käytössä Hanhisen väitöskirjan määritelmä kvalifikaatiosta. Määritelmä on Hanhisen mukaan seuraavanlainen: *”Kvalifikaatiot ovat työelämän suunnasta asetettuja työn vaatimuksia, joita työntekijän tulee hallita”* (Hanhinen 2010, 96). Tässä tutkimuksessa kvalifikaatiolla tarkoitettiin niitä puolustusvoimien asettamia vaatimuksia, mitä ammatti aliupseerin tulee hallita, jotta hän voi toimia aliupseerin virassa.

Tutkielmassa aiemmin esitellyistä tutkimuksista nousi yhtenä käsitteenä esille ammattitaito ja sen merkitys. Henkilön ammatin merkitys korostuu, kun puhutaan ammattitaidosta. Alhasen, Kansanahon, Ahtiaisen, Kankaan, Soinin ja Soinisen (2011, 80–81) mukaan ammattitaito koostuu monipuolisesta osaamisesta. Ammattitaitoinen henkilö hallitsee työelämän perusteet ja omaa hyvät sosiaaliset taidot. Ammattitaitoinen henkilö kykenee jatkuvaan itsearviointiin ja kehittymiseen omassa tehtävässään.

Järvisen (1999, 13) tekemän tutkimuksen mukaan ammattitaito voidaan määritellä monella eri tavalla. Ammattitaito voi rakentua työtehtävien vaatiman osaamisen oppimiseen käytetyn ajan

ja ammatin edellyttämien taitojen mukaan. Henkilön ammattitaitoa voidaan tarvittaessa arvioida myös siitä näkökulmasta, kuinka paljon henkilö tarvitsee työskentelyssään ohjeistamista, valvontaa ja tukea. Järvisen mukaan henkilön ammattitaito syntyy, kun suoritetun koulutuksen antamat taidot kohtaavat työelämän edellyttämät taidot. Tutkimuksessa ilmenee myös, että henkilön ammattitaito voidaan havaita erilaisina tehtäväkokonaisuuksina. Tehtäväkokonaisuuksia voidaan tarvittaessa pilkkoa pienempiin tehtäväjoukkoihin ja tätä kautta selvittää näiden yksityiskohtaisten tehtävien vaatima osaaminen. Tutkimuksesta ilmenee, että tämä ei ole usein mahdollista. Työelämää ja sen monimuotoisuutta on vaikeaa tarkasti määritellä ja henkilö voi päästä ammatillaiseksi erilaisista lähtökohdista.

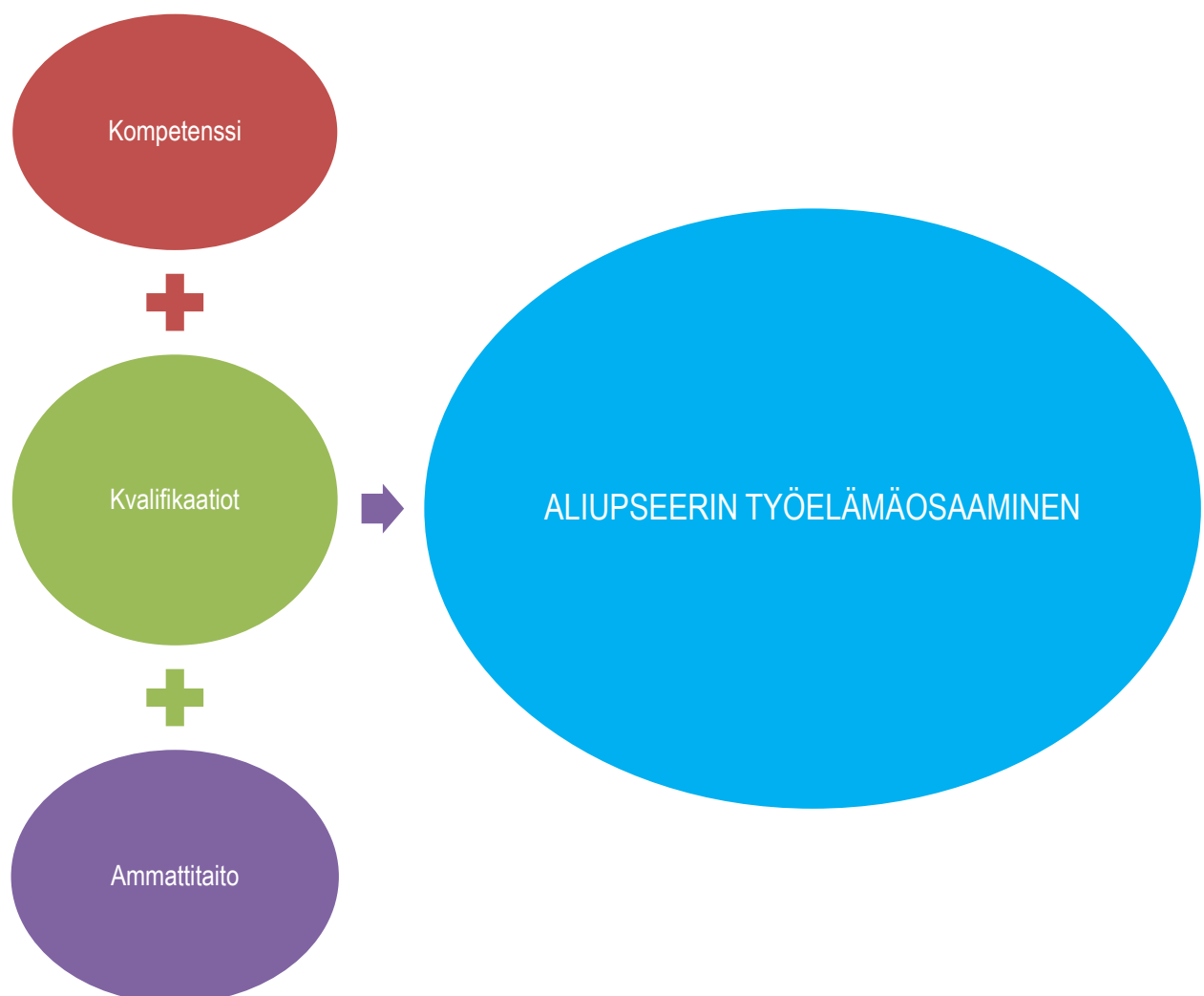
Viitalan (2006, 113–114) mukaan ammattitaitoinen henkilö omaa tietoja, taitoja, asennetta ja työn edellyttämiä valmiuksia. Ammattitaitoinen henkilö on monipuolinen osaaja, joka pärjää omassa tehtävässään itsenäisesti. Lisäksi ammattitaitoinen henkilö suoriutuu tehtävästään, vaikka olosuhteet muuttuisivat. Ammattitaitoa on kuitenkin vaikeaa analysoida, vaikka sen ilmeneminen tiedostetaan.

Haltia ja Kivinen (1995, 15–18, Hanhisen 2010, 88 mukaan) ovat havainneet, että ainoastaan työelämään ja siihen liittyviin prosesseihin kuuluvat henkilökohtaiset ominaisuudet ovat osa ammattitaitoa. Ammattitaito rakentuu henkilön kyvyistä ja ominaisuuksista eli kompetenssista. Teknisen ja organisatorisen kontekstin muodostavat työn ja tehtävän vaatimukset eli kvalifikaatiot. Tässä tutkimuksessa käytetään Hanhisen väitöskirjassa käyttämää määritelmää ammattitaidosta. Määritelmä on Hanhisen mukaan seuraavanlainen: ”*Ammattitaito on työntekijän työsuorituksessa realisoituvaa kvalifikaatioiden edellyttämää ja kompetenssin mahdollistamaa kyvykkyyttä*” (Hanhinen 2010, 96). Tässä tutkimuksessa ammattitaitoa tutkittiin maavoimien aliupseerien näkemysten ja kokemusten avulla.

Työelämäosaamisen päämääränä on henkilöiden menestyminen omissa tehtävissään organisaation sisällä. Henkilökohtainen menestyminen johtaa työorganisaation menestykseen ja parempaan tulokseen. Onnistuminen vaatii sen, että henkilöstöstä ja organisaatiosta löytyy tarvittava tietämys, taidot ja asenne, jotka ilmenevät kvalifikaatioina. Henkilön ominaisuudet ja valmiudet, eli kompetenssit, antavat kyvyn toimia odotetulla tavalla. Henkilö vastaa organisaation hänelle asetettuihin osaamisvaatimukseen omalla ammattitaidollaan. (Hanhinen 2010, 98.)

Tässä tutkimuksessa käytetään Hanhisen väitöskirjan määritelmää työelämäosaamisesta. Määritelmä on Hanhisen mukaan seuraavanlainen: ”*Työelämäosaaminen on työntekijän tai työor-*

ganisaation menestymiseen tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita, joiden taustalla ovat ammattillisen kasvun ja kehittymisen prosessit. Työelämäosaaminen lisää yksilön ja organisaation joustavuutta vastata työelämän muutoksiin” (Hanhinen 2010, 96). Tässä tutkimuksessa työelämäosaamista lähestyttiin aliupseerien työssä tarvitseman ammattitaidon kautta. Ammattitaitoinen aliupseeri omaa tarvittavat ominaisuudet, kyvyt sekä tiedot ja taidot, joita käyttämällä hän suoriutuu omasta tehtävästään puolustusvoimien edellyttämällä tavalla. Edellä mainitut kokonaisuudet ja niiden monimuotoisuus aiheuttivat tässä tutkimuksessa haasteita, sillä maavoimien aliupseerit voivat käsittää oman työelämäosaamisensa hyvin erilaisilla tavoilla. Haasteena on se, kokeeko maavoimien aliupseeri työelämäosaamisen oman motivaationsa ja ammattitaitonsa kautta vai puolustusvoimien osaamiseen liittyvien vaatimusten kautta. Tämä vaikuttaa aliupseerin työelämäosaamisen tunteeseen.



Kuva 2: Aliupseerin työelämäosaaminen ja sen keskeisten osatekijöiden väliset suhteet (mukaillen Hanhinen 2010, 97)

4.2 Aliupseeriston työelämän vaatimukset

Alhasen ym. (2011, 14–15) teoksessa korostetaan muuttuvan työelämän asettamia haasteita henkilöstölle ja organisaatioille. Haasteet ja muutos ovat välillä hyvinkin nopeatempoisia ja vaativat nopeaa reagoitua. Merkittävin muutos on tapahtunut työtehtävien laadussa. Yhä useampi henkilö toimii asiantuntijatehtävissä, vaikka eivät sitä itse välttämättä tiedostaisi. Asiantuntijuuden rooli on myös korostunut käytännön ammattilaisten työskentelyssä. Asiantuntijuus ja sille asetetut vaatimukset ovat lisääntyneet työelämän asettamien vaatimusten ja muutosten myötä. Nykyaikainen työelämä vaatii asiantuntijalta oma-aloitteellisuutta, elinikäistä oppimista ja sopeutumista. Lisäksi työelämä odottaa asiantuntijalta kykyä, osaamista ja jatkuvaa uuden opettelua sekä oppimista niin itsenäisesti kuin johdetusti.

Hätönen (2000, 7–9) korostaa työelämän muutoksen vaikutuksia henkilöiden työtehtäviin ja työelämän asettamiin vaatimuksiin. Tämä muutos heijastuu myös järjestettävään koulutukseen, henkilöstöltä vaadittaviin pätevyyksiin ja tehtävän työn laatuun. Maailman taloudellinen tilanne ja siitä johtuva organisaatioiden toiminnan tehostaminen on johtanut siihen, että organisaatiot keskittyvät yhä enemmän ydintoimintaansa. Tiimijattelu ja -toiminta ovatkin ajamassa hierarkkisen organisaation ohitse, kun tavoitellaan tehokkuutta ja taloudellista hyötyä. Tämä edellyttää henkilöstöltä halua ja kykyä ottaa vastuuta ja tehdä tarvittavia päätöksiä omaan toimintansa liittyen, kokonaisuutta unohtamatta.

Maavoimissa opetukseen ja koulutukseen liittyvät työelämän vaatimukset löytyvät monista eri kokonaisuuksista ja ne määräytyvät tapauskohtaisesti esimerkiksi kurssien ja aselajien mukaan. Maavoimien aliupseerien työelämän vaatimukset löytyvät laeista, eri asetuksista, siviili- ja puolustusvoimien normeista, ohjesäännöstä, käskyistä ja pysyväisasiakirjoista. Niitä täydentävät aliupseereiden henkilökohtaiset tehtäväkuvaukset ja erilaiset työelämän käytänteet ja kokemukset. Edellä mainittujen kokonaisuuksien pohjalta Maasotakoulu muokkaa maavoimien aliupseereille järjestettävää sotilasammattillista täydennyskoulutusta vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksiin. Tämä tapahtuu esimerkiksi muuttamalla sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmia esille tulleiden havaintojen perusteella. Maasotakoulu myös ylläpitää ja kehittää kokonaisuuksia, joissa se opetuksen työelämävastaavuuden kohdalla menestyy.

4.3 Sotilasammattilisen täydennyskoulutuksen vaikuttavuus

Hätönen (2000, 71) jakaa koulutuksen formaaliseen ja non-formaaliseen oppimiseen. Koulutusinstituutioiden, esimerkiksi yliopistojen, järjestämiä organisoituja ja strukturoituja oppimisen lajeja tutkittaessa puhutaan formaalista oppimisesta. Nämä tähtäävät erilaisiin todistuksiin, diplomeihin ja sertifikaatteihin. Itsenäinen tai jonkun muun järjestämä koulutus tai opetus, joka ei johda edellä mainittuihin tutkintoihin, on non-formaalista oppimista.

Rauste-von Wright ja von Wright (1996, 8) näkevät koulutuksen ja sen vaikuttavuuden yhteiskunnan kannalta tärkeänä. Järjestettävällä koulutuksella voidaan vaikuttaa siihen, mitä henkilö pitää oikeana ja arvostettavana eli miten hänen maailmankuvansa muodostuu. Henkilön on lisäksi tärkeää oppia hyödyntämään saamia tietoja ja taitoja omassa toiminnassaan.

Raivola, Valtonen ja Vuorensyrjä (2000, 12) korostavat, että vallitseva käsitys koulutuksen vaikuttavuudesta, jossa sillä tarkoitetaan toiminnalla tavoiteltavaa positiivista koulutuksen onnistumista ja sille asetettujen tavoitteiden ja tehtävien täyttymistä, ei ole riittävän moniulotteinen. Osa Suomessa laadituista tutkimuksista ja kirjallisuudesta yksinkertaistavat ilmiötä ja kuvaavat koulutuksen vaikuttavuutta oppimistavoitteiden ja oppimistulosten vastaavuudeksi. Koulutuksen vaikuttavuus perustuu organisaation ja henkilön tavoitteisiin tai koulutuksen toteuttamisen asteeseen. Koulutuksen vaikuttavuutta ei kuitenkaan voida esittää näin yksinkertaisesti, sillä kyseessä ei ole yksiselitteinen tai yksinkertainen ilmiö. Järjestettävän koulutuksen vaikuttavuuteen ja tavoitteiden laatimiseen liittyy monia ongelmia. Yksi isoimmista havaituista ongelmista on se, että järjestetty opetus ja koulutus tuottavat oppimistuloksia ja oppimista, vaikka järjestetylle opetukselle asetettuja tavoitteita ei saavutettaisi. Järjestetyn koulutuksen aikana on asioita tehty oikein, mutta ei niitä asioita, mitä alun perin on suunniteltu. Tämä voi johtua siitä, että koulutuksen tavoitteet ja päämäärät ovat olleet huonosti suunniteltuja ja epämääräisiä. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa, on hyvä erottaa heti ilmenevät oppimistulokset eli tuotokset ja niillä saavutettavat opetuslaitokseen kuulumattomat vaikutukset eli tulokset toisistaan.

Koulutuksella ja sen vaikuttavuudella on yhteiskunnallisia ja henkilökohtaisia odotuksia ja tavoitteita. Ne voidaan jakaa karkeasti yhteiskunnan institutiotarpeiksi tai henkilökohtaisiksi hyvinvointitarpeiksi ja tavoitteiksi. Koulutuksen vaikuttavuus nähdään usein myös yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden ja päämäärien ajamisena. Yhteiskunta odottaa järjestettävältä koulutukselta tehokkuutta ja taloudellisuutta koulutuksen vaikuttavuuden siitä kärsimättä. Opetusta järjestävän organisaation ajatus taasen korostaa oppimisprossin laatua ja elinikäisen oppimisen tärkeyttä. (Raivola ym. 2000, 12–13.)

Tarkastellessa koulutuksen vaikuttavuutta pitää ymmärtää, mitä käsite relevanssi tarkoittaa. Raivola ym. (2000, 17) toteavat relevanssin tarkoittavan tarkoituksenmukaisuutta, käyttöön sopivuutta, tarpeellisuutta ja mielekkyyttä. Relevanssi vastaa kysymyksiin siitä, miten järjestetty koulutus vastaa henkilön ja yhteiskunnan päämääriin, tavoitteisiin ja tarpeisiin. Henkilöiden ja yhteiskunnan arvolähtökohdat liittyvät kiinteästi tähän prosessiin. Raivola ym. ovat määrittäneet relevanssin käsitteenä seuraavasti: ”*Koulutuksen vaikuttavuus on yksilön ja yhteisön oppimisen tuotosten avulla syntyvää yksilöllistä, organisatorista tai yhteiskunnallista relevanssia*” (Raivola ym. 2000, 17).

Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena oli sotilasammattillinen täydennyskoulutus, joka on luonteeltaan formaalista oppimista. Puolustusvoimat odottaa järjestettävältä täydennyskoulutukselta tehokkuutta ja taloudellisuutta koulutuksen vaikuttavuuden siitä kärsimättä. Tutkimuksessa koulutuksen vaikuttavuutta lähestytään maavoimien aliupseerien omien lähtökohtien, tavoitteiden ja päämäärien pohjalta. Tutkimuksessa maavoimien aliupseerit arvioivat henkilökohdtaisten tuntemusten ja kokemusten pohjalta saamansa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ja työelämävastaavuutta. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen relevanssia lähestytään aliupseerien näkökulmasta.

4.4 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus

Aarnion ja Pulkkisen (2015, 4) Opetushallitukselle laatiman tilannekatsauksen mukaan koulutuksen työelämävastaavuus on vaikeasti hahmoteltavissa ja määriteltävissä. Se johtuu osittain työelämävastaavuuden moniulotteisuudesta ja tavasta, miten se ymmärretään. Jotta voimme tulevaisuudessa järjestettävällä koulutuksella vastata yhä paremmin työelämän ja yhteiskunnan asettamiin haasteisiin, on koulutuksen työelämävastaavuuden toteuduttava nyt ja tulevaisuudessa. Koulutuksen työelämävastaavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi määrällisen, laadullisen ja muototarkastelun kautta. Koulutuksen työelämävastaavuuden määrällinen tarkastelu keskittyy siihen, paljonko koulutetaan. Laadullinen taas siihen, mihin koulutus tähtää ja muototarkastelu siihen, miten koulutus toteutetaan.

Muuttuvan maailman työt, työurat ja työelämä elävät jatkuvassa muutoksessa. Kun edellä mainitut kokonaisuudet muuttuvat, pitää järjestettävän koulutuksen myös muuttua vastaamaan uusiin haasteisiin. Koulutuksen työelämävastaavuudessa on kyse töiden, työurien ja työelämän suhteesta koulutuksen työelämävastaavuuteen. Yhteistyön on toimittava näiden kokonaisuuksien välillä, jotta kehittyminen olisi mahdollista kaikilla tasoilla. Tämä ei onnistu, mikäli toiminta on eri toimijoiden välillä passiivista, eikä vuoropuhelua tapahdu. Työelämä ja sitä varten

järjestettävä koulutus joutuvatkin käymään keskustelua toistensa välillä ja tätä kautta vaikuttamaan toistensa päämääriin ja tavoitteisiin. Tällä toiminnalla vältetään se, että mahdolliset muutokset eivät johtuisi ainoastaan reagoinnista, vaan olisivat pitkän aikavälin suunnittelun perusteella toteutettuja. Muutos työelämässä ja koulutuksessa on jatkuvaa ja sitä tapahtuu molemmissa kokonaisuuksissa. Tämä prosessi vaatii jatkuvaa analysointia ja seurantaa. Tarkoitus ei ole tyytyä siihen, että koulutusjärjestelmä toimii loputtomasti yhden muutoksen jälkeen, vaan se vaatii jatkuvaa huolenpitoa ja työskentelyä kaikilla sektoreilla. (Aarnion & Pulkkisen 2015, 8–9.)

Aarnion ja Pulkkisen (2015, 9–10) laatiman tilannekatsauksen mukaan tarkastellessa koulutuksen työelämävastaavuutta suoritetaan tietoinen terminologinen ja normatiivinen valinta. Tämä valinta puolestaan ohjaa henkilöitä, organisaatioita ja yhteiskuntaa. Työelämävastaavuuden termi ”vastaavuus” kuvaa siitä, mikä yhteys työelämän ja koulutuksen kesken vallitsee. Vastaavuudella on myös preskriptiivinen näkökulma. Tällä tarkoitetaan sitä, mikä on vastaavuuden nykytila ja miten sitä tulisi kehittää. Aarnion ja Pulkkisen tilannekatsauksessa koulutuksen työelämävastaavuus perustuu kolmeen kokonaisuuteen, jotka ovat paikkojen, sisältöjen ja muodon vastaavuus. Puhuttaessa paikka- ja sisältövastaavuudesta, voidaan niihin liittää laadullinen ja määrällinen jaottelu. Koulutuksen paikkavastaavuus tarkoittaa järjestettävän koulutuksen aloitettavien opiskelijoiden määrän suhteuttamista työelämän ja yhteiskunnan asettamiin tarpeisiin. Koulutuksen sisältövastaavuus tarkoittaa laadullisen koulutuksen ja työelämän ja yhteiskunnan osaamistarpeiden yhdistymistä. Työelämävastaavuuden muodon vastaavuus käsittää sen, mitä henkilötarpeet ja osaamistarpeet yhdessä muodostavat. Työelämävastaavuuden muodonvastaavuus edellyttää, että järjestettävä koulutus huomio työelämään liittyvät muutokset.

Riihijärvi (2009, 14) jakaa väitöskirjassaan koulutuksen työelämävastaavuuden kolmeen eri käsitteeseen. Ne ovat:

- työelämän osaamistarpeita korostava tulkinta
- työelämän koulutusodotuksia korostava tulkinta
- yksilön urakehitystä korostava tulkinta.

Osaamistarpeilla tarkoitetaan yksilön työtehtävien suorittamiseen vaadittavia konkreettisia työelämän tietoja ja taitoja. Koulutusodotuksilla puolestaan tarkoitetaan henkilön tiedollista ja taidollista osaamista sekä sitä, mitä eri organisaatiot ja yhteiskunta odottaa järjestettävän koulutuksen tuottavan. Koulutusodotukset harvoin täyttyvät asetettujen vaatimusten mukaan, sillä koulutuksen jälkeiset työtehtävät voivat olla hyvinkin erilaisia. Urakehitys pitää sisällään henkilön urallaan tapahtuvaa kehitystä. (Riihijärvi 2009, 14.)

Aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutusta kehitetään ja sen sisältöä muokataan jatkuvasti. Prosessi vaatii puolustusvoimilta ja Maasotakoululta jatkuvaa koulutuksen työelämävastaavuuden seuranta ja analysointia. Puolustusvoimat ja Maasotakoulu eivät voi tyytyä ai-noistaan suorittamaan muutoksia, vaan se vaatii organisaatioilta jatkuvaa yhteistoimintaa ja analysointia, jossa otetaan huomioon kaikkien toimijoiden näkemykset ja kokemukset. Tässä tutkimuksessa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta lähestyttiin sisältövastaavuuden, muodon vastaavuuden, koulutusodotusten ja osaamistarpeiden näkökulmasta. Tutkimusnäkökulma oli opiskelijalähtöinen.

4.5 Aliupseeriston ammatillinen kasvu

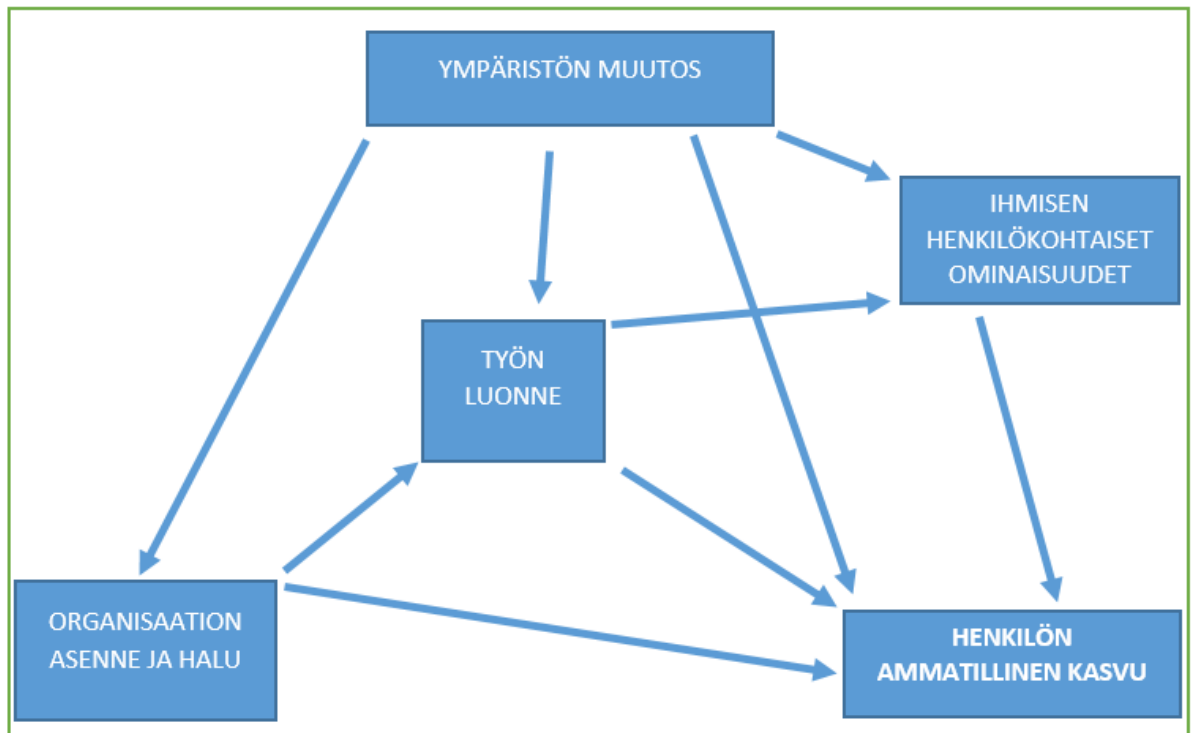
Laakkosen väitöskirjan mukaan organisaatiot ja nyky-yhteiskunta odottavat henkilöstöltään ammatillista kasvua. Tämä asettaa myös organisaatioille ja yhteiskunnalle erilaisia haasteita, kuten uudenlaisten organisaatiokulttuureiden ja toimintatapojen muodostamista. Henkilön ammatillista kasvua pitääkin tukea, eikä prosessi onnistu ilman organisaation ja yhteiskunnan tukea. (Laakkonen 2004, 17.) Tämän lisäksi henkilöstön koulutuksen kautta hankkima osaaminen vanhentuu ja se muodostaa todellisen uhan ammatilliselle kasvulle. Osaamisen vanheneminen voi tapahtua kenelle tahansa ammatista tai henkilöstöryhmästä riippumatta ja se voi tapahtua vuosien saatossa tai pahimmillaan hyvinkin nopeasti. (Ruohotie 1996, 57.)

Laakkosen mukaan henkilön ammatillista kasvua lähestytään sosiologisesta näkökulmasta. Ammatillinen kasvu on kiinteässä yhteydessä ammatti-identiteettiin. (Stenström 1993, 31; Laakkosen 2004, 18–19 mukaan.) Ammatillinen kasvu ja vahva ammatti-identiteetti voidaan omata silloin, kun henkilö tiedostaa oman osaamisensa ja siihen mahdollisesti liittyvät puutteet. Henkilön on lisäksi omattava halu elinikäiseen oppimiseen ja sitouduttava oman ammattinsa periaatteisiin, tavoitteisiin ja normeihin. (Laakkonen 2004, 18–19.)

Ruohotie (1996, 63) korostaa teoksessaan, että henkilön jatkuva elinikäinen ammatillinen kasvu ei ole mahdollista. Tämä ammatillisen kasvun keskeytyminen tapahtuu, kun henkilön halu ja motivaatio työtä kohtaan laskevat. Työn tekeminen muuttuu rutiiniksi, eikä henkilö toteuta enää elinikäisen oppimisen periaatteita omassa toiminnassaan.

Henkilön ammatilliseen kasvuun vaikuttavat Ruohotien (1996, 60–61) mukaan seuraavat kokonaisuudet:

- ympäristön muutos, joka johtuu teknologian lisääntymisestä, taloudellisen ajattelun korostamisesta ja kansainvälistymisestä
- organisaation asenne ja halu mahdollistaa henkilön/henkilöstön ammatillinen kasvu
- työn luonne, etenkin miten työskentely on järjestetty ja miten omalla uralla voi edetä
- henkilökohtaiset ominaisuudet.



Kuva 3: Ammatillisen kasvuun vaikuttavat kokonaisuudet (mukaillen Ruohotie 1996, 61)

Ruohotien mukaan ammatillista kasvua on kaikki henkilön, organisaation ja yhteiskunnan suorittamat muutokset, joilla tavoitellaan ja ylläpidetään ammatillista osaamista ja kasvua. Ammatillinen kasvu on elinikäisen oppimisen yksi ilmenemismuoto, jonka tavoitteena on henkilökohtaisen osaamisen ja ammattitaidon jatkuva lisääntyminen. Ammatillinen kasvu on koko työurankestävä prosessi. (Ruohotie 1996, 58.)

Tutkielmassa käytettiin Ruohontien (1996) määritelmää ammatillisesta kasvusta. Tutkimus pyrki selvittämään, miten maavoimien ammattialiupeeerit kokivat oman työnsä luonteen ja motivoiko puolustusvoimat ja Maasotakoulu heitä kouluttautumaan järjestämällä mielekäästä sotilasammattillista täydennyskoulutusta. Lisäksi pyrittiin selvittämään aliupeeerin työtehtävän vaikutusta ammatillisen kasvun tunteeseen.

5 TUKIMUSONGELMAT JA TUTKIMUSASETELMA

5.1 Tutkimusongelmat

Tutkielman päätutkimusongelmana oli:

1. Vastaako maavoimien aliupseerien sotilasammattillinen täydennyskoulutus työelämän vaatimuksiin?

Tutkimuksen alatutkimusongelmat olivat:

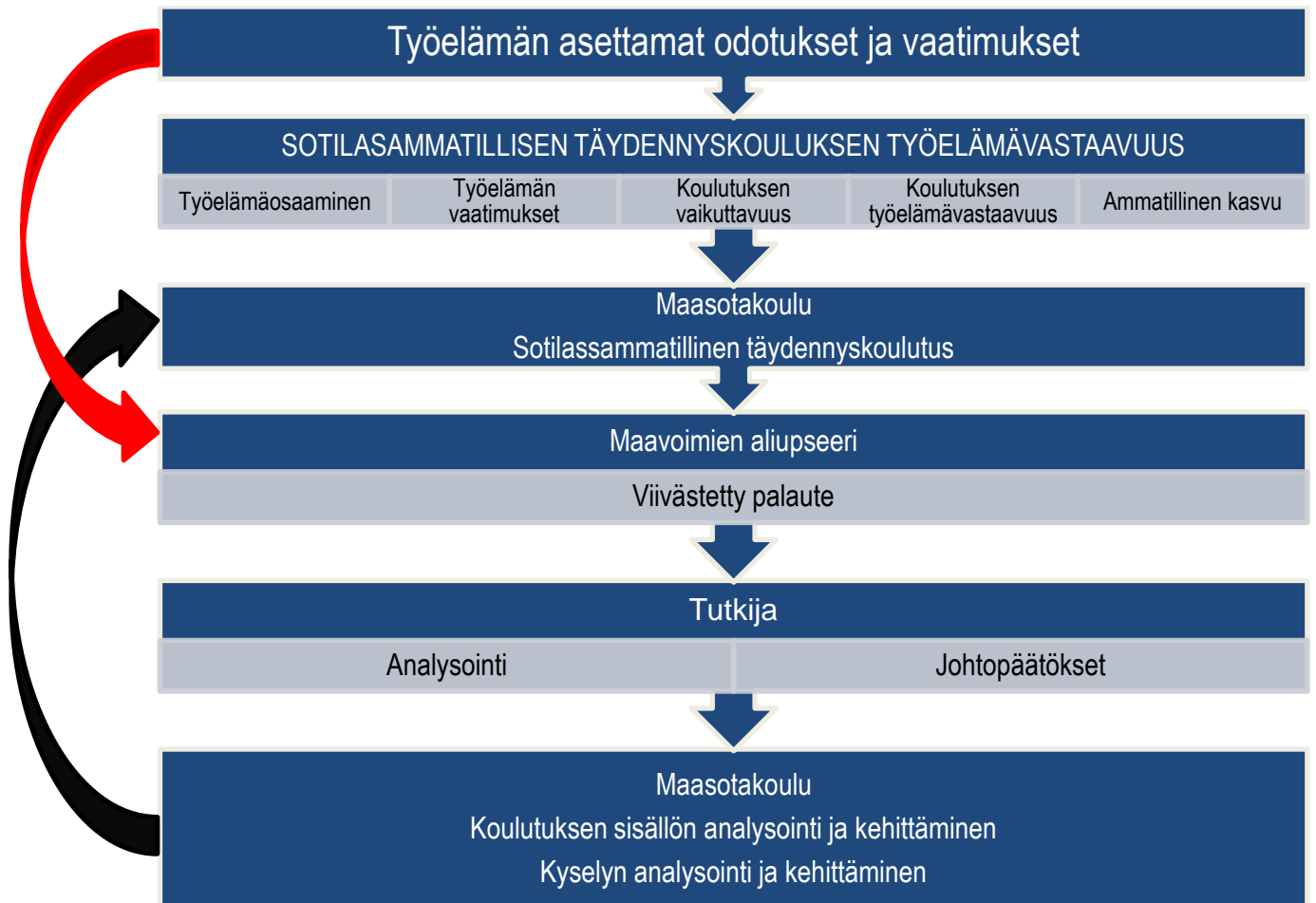
1. Ovatko sotilasammattilliseen täydennyskoulutukseen suoritettavat muutokset vaikuttaneet opintojen työelämävastaavuuteen?
2. Onko työkokemuksella vaikutusta aliupseerin työelämävastaavuuden tunteeseen?
3. Onko opintokokonaisuuksien välillä eroja opintojen työelämävastaavuudessa?
4. Antaako sotilasammattillinen täydennyskoulutus aliupseerin tarvitsemat tiedot ja taidot opintojen jälkeiseen ja tuleviin tehtäviin?
5. Onko eri aselajien ja toimialojen aliupseereiden välillä eroja työelämävastaavuuden tunteessa?

Päätutkimusongelma ja alatutkimusongelmat olivat keskeisessä asemassa teorioiden ja käsitteiden määrittelyssä. Esitettyihin kysymyksiin pyrittiin saamaan vastauksia viivästetyn palautteen analysoinnin avulla. Tutkimus tuotti erittäin merkittävää tietoa siitä, miten maavoimien aliupseerit kokevat sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden. Lisäksi tämä antoi puolustusvoimille ja Maasotakoululle tärkeää informaatioita siitä, miten sotilasammattillista täydennyskoulutusta voitaisiin kehittää vastaamaan yhä tehokkaammin niin aliupseereiden, kuin puolustusvoimienkin tarpeisiin.

5.2 Tutkimusasetelma

Kuvassa 4 on esitetty tutkimuksen tutkimusasetelma. Tavoitteena oli selvittää viivästetyn palautteen analysoinnin avulla, vastaako Maasotakoulun järjestämä maavoimien aliupseerien sotilasammattillinen täydennyskoulutus työelämän asettamiin odotuksiin ja vaatimuksiin. Kerätty viivästetty palaute vastasi pää - ja alatutkimusongelmien kautta kysymykseen koulutuksen työelämävastaavuudesta aliupseereiden arvioimana. Saatuja tuloksia analysoitiin kvantitatiivisesti. Saatujen tulosten analysoinnin ja johtopäätösten avulla on tulevaisuudessa mahdollista kehittää Maasotakoulun järjestämän sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli lisäksi analysoida käytössä olevan viivästetyn palautteen ke-
ruussa käytetty kyselylomake. Tämän tutkimuksen taustateorioina olivat työelämäosaaminen,
työelämän vaatimukset, koulutuksen vaikuttavuus, koulutuksen työelämävastaavuus ja amma-
tillinen kasvu.



Kuva 4: Tämän tutkimuksen tutkimusasetelma

6 MENETELMÄ

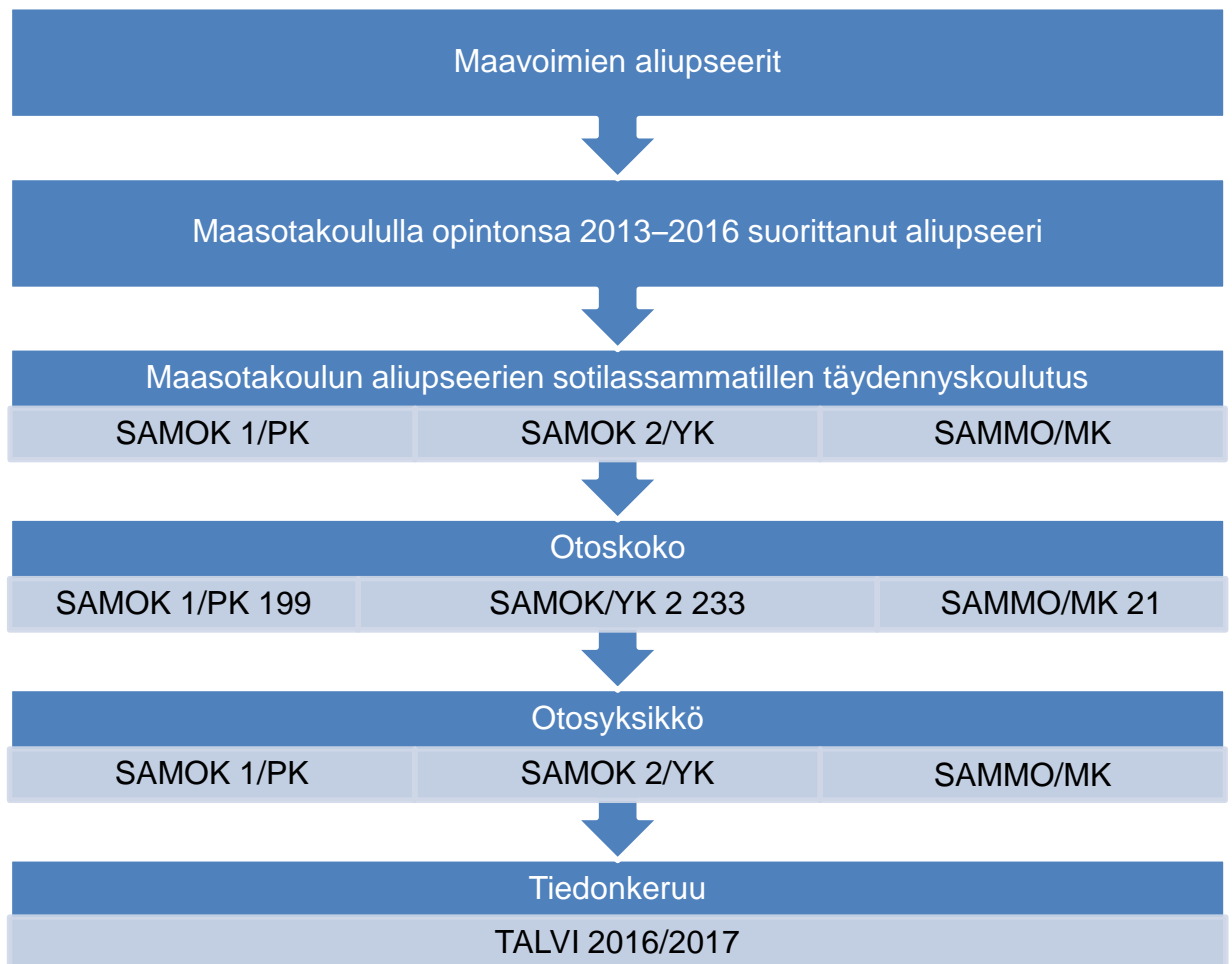
Tämä tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen. Tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin tutkijan toimesta sähköisellä kyselylomakkeella. Saatu raakadata analysoitiin tilastollisin menetelmin Statistical Package for Social Science eli SPSS 24-ohjelmistolla. Kvantitatiivista menetelmää käytettiin, koska tutkimuksen tavoitteena oli löytää kyselyllä kerätystä aineistosta aliupseerien sotilasammattilliseen täydennyskoulutukseen vaikuttavia kokonaisuuksia ja ilmiöitä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli arvioida sotilasammattilliseen täydennyskoulutukseen vaikuttavien kokonaisuuksien ja ilmiöiden välisiä suhteita. (Metsämuuronen 2003, 5; Metsämuuronen 2006, 25.)

Maavoimien aliupseerit toimivat useissa eri tehtävissä ja eri toimintaympäristöissä. Tämän tutkimuksen ei ollut tarkoitus keskittyä mihinkään tiettyyn sotilasammattilliseen täydennyskurssiin tai aselajin aliupseereihin. Tutkija asetti kuitenkin aineiston keruulle tavoitteeksi vähintään sadan aliupseerin otoksen. Tämä mahdollistaisi aineiston kvantitatiivisen analysoinnin. Lisäksi tavoitteena oli, että vastaajat edustaisivat mahdollisimman laajasti sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen suorittaneita aliupseereita. Tavoitteena oli myös, että maavoimien aliupseeristö kokisi tämän tyyppisen tutkimuksen tärkeäksi oman sotilasammattillisen täydennyskoulutuksensa kehittämiseksi.

6.1 Perusjoukko

Jorma Kanasen mukaan populaatio eli perusjoukko tarkoittaa sitä joukkoa, jota tutkittava ilmiö koskettaa ja josta tutkija haluaa tehdä päätelmiä. Perusjoukko edustaa tutkittavaa joukkoa, jota tutkitaan. Mahdollisimman tarkan aineiston saamiseksi on perusjoukko rajattava tarkasti ja sen koko harkittava huolella. Näin ollen perusjoukosta kerätty aineisto vastaa asetettuihin kysymyksiin halutulla tavalla. (Kananen 2011, 65.) Tämän tutkimuksen perusjoukkona olevia maavoimien aliupseereita oli kaiken kaikkiaan 458, jotka ovat suorittaneet Maasotakoululla vuosina 2013–2016 vähintään yhden sotilasammattillisen täydennyskoulutuskurssin hyväksytysti.

Kyselyn kohderyhmä valittiin harkinnanvaraisella otannalla. Kohderyhmän valinta ei perustunut tilastoihin, eikä otantaa suoritettu tilastollisin menetelmin. Tutkija uskoi valitun kohderyhmän kuvaavan perusjoukkoa riittäväällä tarkkuudella. (Kananen 2011, 65.) Syksyn 2016 ja talven 2017 otos suoritettiin kaikille maavoimien aliupseereille, jotka olivat suorittaneet sotilasammattillista täydennyskoulutusta vuosina 2013–2016.



Kuva 5: Tämän tutkimuksen otannan vaiheet

6.2 Kyselylomake ja käytetty mittari

Tässä tutkimuksessa käytetty kysely (Liite 1) koostui kuudesta osiosta ja siinä oli kysymyksiä yhteensä 52 kappaletta. Kyselyssä hyödynnettiin Maasotakoulun käyttämää sotilassammatillisen opintokokonaisuuden viivästetyn palautteen keruun kysymyssarjaa. Tähän ratkaisuun päädyttiin, koska uuden mittarin luominen ei olisi ollut ajankäytöllisesti järkevää. Lisäksi Maasotakoulun kyselyn käyttäminen mahdollistaisi tarvittaessa tämän tutkimuksen aineiston vertailun aiemmin kerättyyn aineistoon. Tutkijalla oli lisäksi päämääränä testata Maasotakoulun käyttämä kysymyssarja ja sen käytettävyys kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kyselyn osiot 1–6 olivat Maasotakoulun vuosina 2008–2012 käyttämiä.

Maasotakoulu on jakanut laatimansa kyselyn kuuteen osakokonaisuuteen. Ensimmäisessä osakokonaisuudessa kysyttiin aliupseerien taustatietoja. Toisessa osakokonaisuudessa kysyttiin aliupseerien asennetta, sitoutumista puolustusvoimiin, opiskelumotivaatiota ja arvoperustaa. Kolmannessa osakokonaisuudessa oli teemana miten aliupseerit kokivat opintokokonaisuuk-

sien tavoitteiden vastaavan työelämän asettamiin vaatimuksiin. Neljännessä osakokonaisuudessa kysymykset käsittelivät johtamis- ja kouluttamistaidon, huollon, fyysisen koulutuksen ja hallinnon opetuksen riittävyttä työelämän asettamiin vaatimuksiin. Viides osakokonaisuus käsitteli saavutettuja oikeuksia ja pätevyksiä sekä niiden riittävyttä ja tarpeellisuutta työelämän asettamiin vaatimuksiin. Kyselyn lopussa aliupseerilla oli mahdollisuus antaa vapaata palautetta muun muassa kyselyn sisältöön liittyen. Maasotakoulun käyttämän kyselyn leksikaalisuushypoteesi on testattu ja todettu toimivaksi. Kyselyn pilotointi suoritettiin Webropol- ohjelman testityökalulla tutkijan ja tutkielman ohjaajien toimesta.

Valmista mittaria täydennettiin tutkijan toimesta lisäämällä taustatietoihin yksi kysymys, joka käsitteli aliupseerin suorittaman sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen suorittamisen ajankohtaa. Lisäksi tutkija lisäsi kysymykseen kolme, joka selvitti aliupseerin suorittamaa aselajitai toimialaopintojaksoa, vastausvaihtoehdon ”joku muu”. Tutkijan käyttämät kyselyn mittarit ja niiden asteikot on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1: Kyselyssä käytetyt mittarit ja niiden asteikot

Osio	Mittari	Asteikko	Lähde
1	Taustatiedot	Nominaali	Maasotakoulu
2	Asenne ja sitoutuminen puolustusvoimiin, työ- ja opiskelumotivaatio, arvoperusta	Likert 1–5	Maasotakoulu
3	Yleinen ammattitaito	Likert 1–5	Maasotakoulu
4	Johtamis- ja kouluttamistaito, huolto, fyysinen koulutus, sekä hallinto	Likert 1–5	Maasotakoulu
5	Opinnoissa saavutetut oikeudet ja pätevyydet	Likert 1–5	Maasotakoulu
6	Avoimet kysymykset		Maasotakoulu

Tämän tutkimuksen kyselyssä käytettiin strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kvantitatiiviset kysymykset olivat luonteeltaan strukturoituja ja niissä oli käytössä 5 portainen Likertin asteikko. Likertin asteikkoa on käytetty useasti kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa, joiden vastaukset perustuvat mielipideväittämiin (Heikkilä 2005, 53; ks. myös Gall, Gall & Borg 2003, 228–229). Tämän tutkimuksen Likertin asteikon vastausvaihtoehdot olivat: 5 = Olen täysin samaa mieltä, 4 = Olen enimmäkseen samaa mieltä, 3 = Olen vain hieman samaa mieltä, 2 = Olen enimmäkseen eri mieltä ja 1 = En ole lainkaan samaa mieltä. Tutkimuksen

avointen kysymysten vastausten avulla haettiin aliupseereilta mielenjohtumia, näkökantoja, kehitysideoita ja spontaaneja mielipiteitä kvantitatiivisen aineiston tueksi.

Mittarilla saadun aineiston ongelmana oli se, että tutkijan oli vaikeaa löytää latentit muuttujat ja aineistossa mahdollisesti piilevät yhdistelmämuuttujat. Tämän takia tutkija muokkasi kerätyn raakadatan haluttuun faktoriratkaisuun, joka palveli tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Tämä on perusteltua myös sen takia, että sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen ja siihen liittyvien mallien ja teorioiden jaottelu ei ole yksiselitteistä. Aliupseeri voi nähdä Maasotakoulun käyttämän kyselyn kysymykset useista eri näkökulmista. Esimerkkinä voidaan mainita se, miten aliupseeri kokee sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyyydet. Haasteena on, käsitteleekö aliupseeri sotilasammattillisesta täydennyskoulutuksesta saatuja oikeuksia ja pätevyksiä työelämän vaatimuksina vai työelämäosaamisen näkökulmasta. Tätä ei voida varmuudella tässä tutkimuksessa tietää. Lisäksi aliupseerin motivaatio vaikuttaa useisiin tässä tutkimuksessa esitettyihin malleihin ja teorioihin, kuten työelämäosaamiseen, koulutuksen vaikuttavuuteen, koulutuksen työelämävastaavuuteen ja ammatilliseen kasvuun.

Edellä mainituista asioista johtuen tutkija joutui itse muodostamaan tässä tutkimuksessa käytettävät summamuuttujat. Tämän tutkimuksen summamuuttujat olivat työmotivaatio, maavoimaopintojakson työelämävastaavuus, fyysinen kasvatus, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyyydet, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat johtamisvalmiudet, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus, aliupseerin ammatti-identiteetti, aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio sekä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus.

6.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin tutkijan toimesta vuosina 2013–2016 sotilasammattillista täydennyskoulutusta suorittaneilta aliupseereilta. Tutkijan keräämä aineisto kerättiin sähköisellä, Survey-tyyppisellä kyselyllä. Kysely, saate, ohjeet ja linkki lähetettiin maavoimien aliupseereille heidän työsähköpostiinsa. Maavoimien aliupseerit arvioivat kyselyssä Maasotakoulun vuosina 2013–2016 järjestämää ja hyväksytyjen opetussuunnitelmien mukaista koulutusta.

Kyselyyn vastaaminen ja palauttaminen tapahtuivat täysin sähköisesti. Edellä mainitulla toiminnalla tutkija säästi omia ja puolustusvoimien resursseja. Se, että mittari ja kysely toteutettiin sähköisesti, mahdollisti myös saadun datan tutkijaystävällisen arkistoinnin, analysoinnin ja

käytettävyyden. Sähköinen kysely toteutettiin Microsoft Outlookilla, joka on Microsoft Officeen sisältyvä sähköpostiohjelma. Varsinaisena alustana kyselylle toimi Webropol kysely- ja analyysityökalu ja SPSS 24-ohjelmisto.

6.4 Analyysit

Kerätyn aineiston analysointi eri menetelmillä pyrkii selvittämään riippuvien muuttujien mahdolliset erot ja riippuvuudet sekä mittaamaan aineistossa olevia muutoksia (Kananen 2008, 56; Kananen 2011, 92). Tutkimuksen aineiston analysointimenetelmät valitaan tutkimuksessa käytettyjen mittareiden ja mittaustasojen mukaan. Lisäksi analysointimenetelmän valinnassa tulee ottaa huomioon tutkijan laatimat tutkimusongelmat, valitut teoriat ja mallit sekä teoreettiset taustaoletukset. (Kananen 2008, 51; Kananen 2011, 85.) Tässä tutkimuksessa laadittujen tutkimusongelmien oli tarkoitus ainoastaan kuvailla sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta. Tällöin oli perusteltua analysoida kerättyä aineistoa tunnuslukujen, ristiintaulukoinnin ja riippuvuusanalyysin avulla (Kananen 2008, 51; Kananen 2011, 85). Tämän tutkimuksen aineisto oli osittain epäparametrisesti jakaantunut, joten tutkija käytti analysoinnissa parametrista *t*-testiä sekä epäparametrista Mann-Whitneyn U-testiä. Tutkimuksen summamuuttujien vinokuudet ja huipukkuudet on esitetty liitteessä 2.

6.4.1 Faktorianalyysi

Faktorianalyysiä käyttämällä tutkija tiivistää keräämänsä raakadatan ja tätä kautta löytää aineistosta tutkimaansa ilmiöön liittyviä latentteja rakenteita eli faktoreita (Kananen 2008, 67; Kananen 2011, 114). Tässä tutkimuksessa selvitettiin maavoimien aliupseerien kokemuksia ja näkemyksiä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuudesta, jolloin faktorianalyysin käyttö oli tässä tutkimuksessa perusteltua (Kananen 2008, 67; Kananen 2011, 114). Tässä tutkimuksessa käytettiin eksploraatiivista faktorianalyysia. Tähän analyysimenetelmään päädyttiin, koska tutkimus oli aineistolähtöinen, eikä tutkijalla ollut etukäteen tietoa aineistosta löytyvien summamuuttujien sisällöstä, määrästä tai tulkinnasta (Häyhä, Kailaheimo, Pulkka & Tuominen 2015, 88). Eksploraatiivista faktorianalyysin käyttöä puolsi myös se, että tutkija ei tiennyt käytetyn mittarin käytettävyydestä kvantitatiivisen tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa faktorianalyysissä käytettiin ”maximun likelihood” menetelmää. Luotujen summamuuttujien tilastollinen merkitsevyys ja käytettävyys varmennettiin käyttämällä Kaiserin testiä (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) jonka arvoksi tuli KMO =

0,72. Bartlettin sväärisyystestin (Bartlett's Test of Sphericity) tulos oli $p = ,000$. Saatujen testiarvojen perusteella voitiin faktorianalyysiä käyttää tässä tutkimuksessa.

Tutkijan laatimien tutkimusongelmien ja kyselyssä havaittujen ristiriitaisuuksien takia päädyttiin tutkimuksessa käyttämään yhdeksää summamuuttujaa. Tutkijan laatimien summamuuttujien reliabiliteetit tarkastettiin osioanalyysillä laskemalla Cronbachin alfat. Tutkimusta varten luodut summamuuttujat ja niiden alfat ovat esitelty taulukossa 2. Taulukossa 2 voidaan nähdä, että summamuuttujien alfat vaihtelevat 0,72 ja 0,91 välillä. Kaikki tässä tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat olivat siis hyviä tai erinomaisia (George & Mallery, 2003, Häyhän ym. 2015, 30 mukaan). Yksityiskohtaiset faktorianalyysin tulokset ovat liitteessä 3.

Taulukko 2: Summamuuttujat ja niiden alfat

Summamuuttuja	α	Kysymykset
1. Työmotivaatio	0,85	2–5
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	0,84	8–9,13–14
3. Fyysinen kasvatus	0,91	30–31
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyydet	0,73	32,34
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	0,76	25–26
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	0,73	28–29
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	0,72	6–7,17,22,27,36
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	0,79	10–11
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	0,84	15–16

6.4.2 Korrelaatioanalyysi

Korrelaatioanalyysillä mitataan kahden muodostetun summamuuttujan välistä riippuvuutta ja riippuvuuden voimakkuutta (Kananen 2008, 60–61; Kananen 2011, 108; ks. myös Heikkilä 2005, 203). Tässä tutkimuksessa aineiston analysointi perustui tutkijan muodostamien summamuuttujien analysointiin. Tällöin oli perusteltua suorittaa korrelaatioanalyysi, josta voitiin havaita eri summamuuttujien väliset suhteet ja niiden merkitsevyydet toisiinsa. Tutkijan määrittämät raja-arvot ovat yleisesti hyväksytyjä ja yleisesti käytössä ihmistieteissä (Häyhä ym. 2015, 79). Tässä tutkimuksessa korrelaatioanalyysin voimakkuuksia arvioitiin seuraavasti:

- $0,7 \geq$ voimakas riippuvuus
- $0,4-0,8$ = kohtalainen riippuvuus
- $0,3 \leq$ ei riippuvuutta.

6.4.3 Varianssianalyysi

Tutkittaessa tutkijan muodostamien ryhmien eroja ja keskiarvoja voidaan perustellusti käyttää varianssianalyysiä (Häyhä ym. 2015, 154). Tässä tutkimuksessa pyrittiin varianssianalyysillä selvittämään aliupseerien taustatietojen mukaan luotujen ryhmien, jotka olivat sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen suoritusvuosi, tehtävä ennen ja tehtävä jälkeen, tämänhetkinen tehtävä, työkokemus ja suoritettu opintokokonaisuus, yhteyksiä luotuihin summamuuttujiin. Tällöin oli mahdollista havaita muun muassa se, vaikuttiko aliupseerin sotilasammattillista täydennyskoulutusta edeltävä tehtävä siihen, miten aliupseeri kokee koulutuksen työelämävastaavuuden. Tutkimuksessa käytettiin *t*-testiä ja Mann-Whitneyn U-testiä. Valinta on perusteltua, sillä vastaajien taustatiedoista luodut ryhmät mahdollistivat ryhmien jakamisen ainoastaan kahteen. Tässä tutkimuksessa käytettiin varianssianalyysissä raja-arvona 0,05. Mikäli analyysin tulos oli alle 0,05 oli kyseessä tilastollisesti merkittävä ero. Tutkijan valitsema raja-arvo on yleisesti käytössä kvantitatiivisissa tutkimuksissa (Heikkilä 2005, 194–195).

6.5 Tutkimuksen luotettavuuden pohdinta

Kanasen mukaan tutkimuksen tavoitteena on tuottaa mahdollisimman luotettavia ja todellisia tuloksia ja johtopäätöksiä. Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin käytetään validiteetti- ja reliabiliteetti käsitteitä, joilla voidaan tarkastella tutkimuksen luotettavuutta eri näkökulmista. (Kananen 2008, 79; Kananen 2010, 128; Kanen 2011, 118.)

Metsämuurosen mukaan tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä luotettavuutta, joka syntyy, kun tutkimuksella tutkitaan sitä, mitä tutkijan oli alun perin aikomus tutkia. Tutkimuksen validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka yleistettävissä saadut tutkimustulokset ovat ja voidaanko ne yleistää koskemaan koko joukkoa. Tutkimuksen ulkoisen validiteetin kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että laadittu tutkimusasetelma ja tutkimuksen otanta onnistuvat suunnitelman mukaisesti. Tällöin tutkija on pyrkinyt poistamaan mahdollisimman monta häiriötekijää, jotka voisivat vaikuttaa työn validiteettiin. Tutkimuksen sisäinen validiteetti taas merkitsee tutkimuksen omaa luotettavuutta. Tutkija voi onnistuneella tutkimusasetelmalla, oikein valituilla käsitteillä, teorioilla ja otannalla parantaa merkittävästi tutkielmansa ulkoista ja sisäistä validiteettia. (Metsämuuronen 2003, 35; Metsämuuronen 2006, 55; ks. myös Cook & Campbell 1979; Shadish, Cook & Campbell 2002.)

Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan varmistaa vertaamalla kahden tutkijan samalla mittarilla suorittamia mittauksia ja niiden tuloksia toisiinsa. Mikäli samalla mittarilla saadut tulokset ovat samansuuntaiset, voidaan tutkimuksen mittaria pitää reliabelina. Tutkimuksen reliabiliteetti ei takaa työn validiteettia, sillä reliabiliteetti ei vaikuta käytetyn mittarin oikeellisuuteen. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 216; Kananen 2008, 79–80; Kananen 2010, 129; Kananen 2011, 119–120.)

Tutkimuksen otoksen tavoitteeksi asetettiin 100 vastaajaa. Kyselyyn vastasi 106 aliupseeria ja vastausprosentti oli 23,14 %. Syytä sille miksi osa aliupseereista ei kyselyyn vastannut ei ole tiedossa. Vastaamatta jättämiselle voi olla useita toisistaan riippumattomia syitä. Yhtenä syynä voi olla maavoimien aliupseerien usko siihen, että tämän tyyppisellä kyselyllä ei saada aikaan todellisia muutoksia aliupseerien sotilasammattilliseen täydennyskoulutukseen. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella aliupseerit haluavat antaa opetuksesta palautetta ja nähdä sen vaikutukset. Tutkimuksen kyselyn kohtaan 52, jossa aliupseerit antoivat vapaata palautetta, vastasi 33 aliupseeria. Vastaajista yhdeksän (27,27 %) piti tämän kaltaista kyselyä tärkeänä aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen kehittämisen kannalta.

”Mielestäni todella hyvä ja tärkeä kysely. HIENOA, että näitäkin asioita joku viitsii ajatella.” (Vastaaja 43)

”Itse kysely on hyvä, mutta muutamiin kysymyksiin olisi voinut tarkemmin erottaa tarkoitetaanko kysymyksellä toimiala- vai yhteisiäopintoja.” (Vastaaja 58)

”Tämän tyyppisen kyselyn voisi toteuttaa heti opintokokonaisuuden suorittamisen jälkeen, kun asiat ovat vielä tuoreeltaan muistissa.”(Vastaja 69)

Osa vastaajista lähetti tutkijalle viestin, jossa he kertoivat, että eivät saa kyselyn linkkiä aukais-
tua puolustusvoimien koneella. Kaikille kysyjille annettiin toimintaohjeet ja 17.1.2017 lähetet-
tyä kyselyn muistutusviestiä muokattiin siten, että vastaaminen onnistuisi mahdollisimman hel-
posti. Sitä ei tiedetä, kuinka moni jätti edellä mainitun ongelman takia vastaamatta. Webropol
ohjelmassa on olemassa raportti- ja yhteenveto-ominaisuus, josta löytyy kyselyn historia. Ky-
selyn historiatiedoista voidaan nähdä, että kysely oli avattu 23 kertaa vastaamatta itse kyselyyn.

Tutkimuksen aineistonkeruun yhteydessä on ilmennyt muutamia asiakokonaisuuksia, jotka
ovat saattaneet vaikuttaa tämän tutkimuksen luotettavuuteen. Ensimmäinen kysely lähetettiin
12–13.12.2016. Lähettämisen jälkeen saadussa palautteessa pyydettiin lisäämään kohtaan
kolme ”Olen suorittanut opintokokonaisuuden vaihtoehdot: peruskurssi, yleiskurssi sekä mes-
tarikurssi”, sillä osa vastaajista oli käynyt 2014 uudistetun täydennyskoulutuksen. Tämä virhe
korjattiin 17.1.2017 lähetetyssä muistutuksessa. Lisäksi tutkija sai vastaajilta palautetta puuttu-
vista vastausvaihtoehdoista eri toimialoihin liittyen. Palautteen perusteella tutkija suoritti aikai-
semmin kerrotut muutokset kyselyyn. Sitä, montako aliupseeria ei vastannut kyselyyn edellä
mainittujen ongelmien takia ei tiedetä.

Saatujen vastausten luotettavuutta ja vertailukelpoisuutta laskevat maavoimien aliupseerien so-
tilasammattillisessa täydennyskoulutuksessa tapahtuva jatkuva muutostila. Tähän tutkimukseen
vastasi maavoimien aliupseereita, jotka ovat käyneet sotilasammattillisia opintokokonaisuuksia
ja aliupseereita, jotka ovat käyneet yleiskurssin, peruskurssin tai mestarikurssin. Lisäksi tähän
kyselyyn saattoi vastata maavoimien aliupseereita, jotka ovat toimineet myös sotilasammatti-
henkilöinä. Tämä saattaa vaikuttaa aliupseerin henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja opiskelumoti-
vaatioon ja tätä kautta aliupseerin antamiin vastauksiin.

6.5.1 Tutkimuksen validiteetti

Tämän tutkimuksen teoreettisen perustan muodostivat työelämäosaamista, työelämän vaati-
muksia, koulutuksen vaikuttavuutta, koulutuksen työelämävastaavuutta ja ammatillista kasvua
käsittelevät tutkimukset ja raportit. Tätä tutkimusta varten käytetty lähdeaineisto koostui vähin-
tään pro gradun tasoista tutkimuksista ja valtaosa niistä oli laadittu puolustusvoimien ulko-
puolella.

Otoksen koko oli 106 maavoimien aliupseeria. He kaikki olivat suorittaneet maavoimien järjestämän sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen vuosina 2013–2016. Tässä tutkimuksessa aineiston keruu tapahtui harkinnanvaraisella otannalla. Tutkimuksen luotettavuus voidaan todeta vertaamalla otoksen rakennetta populaation rakenteeseen (Kananen 2008, 86–87; Kananen 2010, 130). Taulukossa 3 tämän tutkimuksen otoksen rakennetta on verrattu populaation rakenteeseen.

Taulukko 3: Tämän tutkimuksen luotettavuus: otos-populaatio

Muuttuja		Otos	Populaatio
Olen suorittanut opintokokonaisuuden	SAMOK1/PK	45,71	44,32
	SAMOK2/YK	50,48	51,09
	SAMMO/MK	3,81	4,59
Olen suorittanut maavoimien sotilasammattillisen opintokokonaisuuden vuonna	2013	48,57	41,92
	2014	17,14	22,05
	2015	22,86	22,71
	2016	11,43	13,32

Huom. Otos= 106, Populaatio 458, N= %

Tilastotieteen näkökulmasta tutkimus, jonka vastausprosentti on 20–30%, ei anna luotettavaa vastausta asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Kananen 2011, 73). Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli 23,14 % joten saatuja tuloksia ei voida pitää tilastotieteellisesti täysin luotettavina. Maavoimien aliupseereita, jotka ovat suorittaneet sotilasammattillisia täydennyskursseja vuosina 2013–2016, on vähän, eli kohderyhmä oli tässä tutkimuksessa suppea. Vastauksia tältä kohderyhmältä saatiin 106 kappaletta, jolloin saatuja tuloksia voidaan tarkastella ja analysoida kokonaistasolla (Heikkilä 2005, 45).

6.5.2 Tutkimuksen reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti rakentui aiemmin todettuun mittarin luotettavuuteen. Tässä tutkimuksessa käytettyä mittaria ei ollut aiemmin käytetty kvantitatiivisessa tutkimuksessa, sillä saadusta raakadatasta on ainoastaan muodostettu keskiarvoja. Tässä tutkimuksessa muodostettujen summamuuttujien Cronbachin alfat todettiin riittäviksi. Tutkijan käyttämä SPSS 24-ohjelman käyttö lisäsi tämän työn reliabiliteettia, koska ohjelma on laajalti käytetty ja sen antamat tulokset ovat tilastollisesti valideja.

Tämän tutkimuksen reliabiliteettiin vaikutti negatiivisesti Maasotakoulun käyttämä mittari, joka ei soveltunut kvantitatiiviseen tutkimukseen. Ongelma johtui siitä, että kysymykset vastasivat useisiin eri malleihin ja niiden luokittelu oli haastavaa. Lisäksi aineiston luokittelua ja analysointia vaikeutti se, että Maasotakoulun kysymysten tavoitetaksonomia oli sekava ja osittain puutteellinen.

Maasotakoulun käyttämää kyselyä on toteutettu vuosina 2008–2012. Tutkija suoritti aineiston keruun 2016 samalla kyselyllä. Kysely on myös mahdollista toteuttaa tulevaisuudessa, mutta sitä ei ilman muutoksia voi käyttää kvantitatiivisessa analysoinnissa. Tässä tutkimuksessa mahdollisesti syntyvää systemaattista virhettä tutkija pyrki minimoimaan käyttämällä sähköistä kyselyä ja käsittelemällä aineistoa SPSS 24-ohjelmistolla (Metsämuuronen 2006, 127). Systemaattista virhettä pyrittiin myös vähentämään kertomalla aliupseereille, että vastauksista saatu aineisto on luottamuksellista ja täysin anonyymiä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Kaikki tähän kyselyyn vastanneet maavoimien aliupseerit on numeroitu (1–106). Numeroiti on toteutettu vastaamisjärjestyksessä ja anonyymisti. Ensiksi tarkastellaan maavoimien aliupseerien taustatietoja kysymyksissä 1–7. Seuraavaksi käsitellään aineistoa täydennyskoulutukseen tehtyjen muutosten, työkokemuksen vaikutuksen, eri opintojen, aliupseerien tehtävien sekä ase- ja toimialaopintojen vaikutuksesta sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastavuuteen. Vastaukset tutkimusongelmiin, alatutkimusongelmiin, tutkijan tekemät johtopäätökset ja jatkotutkimusesitykset esitetään tämän työn luvussa kahdeksan.

7.1 Vastaajien taustatiedot

Taulukko 4: Maavoimien aliupseerien taustatiedot ja taustamuuttujat, opintojen suori-
tusvuosi, palveluksen kesto ja suoritettu opintokokonaisuus

Muuttuja		<i>n</i>
Olen suorittanut maavoimien sotilas- ammattillisen opintokokonaisuuden vuonna.	2013	52 (49,06 %)
	2014	18 (16,98 %)
	2015	24 (22,64 %)
	2016	12 (11,32 %)
Olen ollut Puolustusvoimien palveluk- sessa ennen opintoja	alle 6 kk	0 (0,00 %)
	6kk – 12 kk	1 (0,94 %)
	1 – 2 vuotta	11 (10,38 %)
	2 – 5 vuotta	25 (23,58 %)
	5 – 10 vuotta	38 (35,85 %)
	10 – 20 vuotta	28 (26,42 %)
	yli 20 vuotta	3 (2,83 %)
Olen suorittanut opintokokonaisuuden	Maavoimien sotilasamma- tillinen opintokokonaisuus 1 tai PK	48 (45,28 %)
	Maavoimien sotilasamma- tillinen opintokokonaisuus 2 tai YK	54 (50,94 %)
	Maavoimien sotilasamma- tillinen mestariopintoko- konaisuus	4 (3,77 %)

Huom. *n*= 106, *n*= %

Maavoimien aliupseerien taustatietoja kysyttiin seitsemällä suljetulla kysymyksellä. Taustatiedot toimivat aineiston analysoinnissa taustamuuttujina. Kyselyn vastausprosentti oli 23,14 %. Taulukosta 4 ilmenee, että lähes puolet (49,06 %) vastaajista on suorittanut sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen vuonna 2013. Vastaajien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen suoritusvuoden perusteella tutkija muodosti kaksi summamuuttujaa: vuonna 2013 (*n*= 52) ja

vuosina 2014–2016 ($n= 54$) täydennyskoulutuksen suorittaneet maavoimien aliupseerit. Tarkoituksena oli selvittää, miten vuonna 2014 tapahtunut sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen muutos vaikutti sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Aineiston analyysin tavoitteena oli lisäksi selvittää Puolustusvoimien palveluksen keston ja suoritetun opintokokonaisuuden vaikutus aliupseerien vastauksiin muodostamalla kaksi summamuuttujaa: viisi vuotta tai vähemmän ($n= 37$) ja yli viisi vuotta ($n= 69$) palvelleet aliupseerit. Opintokokonaisuuden vaikutuksen selvittämistä varten tutkija loi kaksi summamuuttujaa: perusopinnot ($n= 48$) ja yleistasonopinnot ($n= 54$) suorittaneet aliupseerit. Mestaritason opintojen suorittaneiden aliupseerien vastauksia ei huomioitu alhaisesta vastaajamäärästä johtuen ($n= 4$).

Taulukko 5: Maavoimien aliupseerien aselaji tai toimiala

Muuttuja	<i>n</i>
Aselaji tai toimialaopintojaksoni oli	
Jääkäriopintosuunta	6 (5,66 %)
Panssarintorjuntaopintosuunta	2 (1,89 %)
Kranaatinheitinopintosuunta	4 (3,77 %)
Tiedusteluopintosuunta	4 (3,77 %)
Panssariopintosuunta	7 (6,60 %)
Sotilaspoliisiala	25 (23,58 %)
Pioneerilinja	8 (7,55 %)
Kenttätykistölinja	6 (5,66 %)
Kenttäviestio-pintosuunta	1 (0,94 %)
Elektroniikkaopintosuunta	0 (0,00 %)
Johtamisjärjestelmäopintosuunta	11 (10,38 %)
Ilmatorjuntalinja	2 (1,89 %)
Täydennysopintosuunta	2 (1,89 %)
Kunnossapito-opintosuunta	4 (3,77 %)
Kuljetusopintosuunta	10 (9,43 %)
Huoltopalveluopintosuunta	7 (6,60 %)
Joku muu	7 (6,60 %)

Huom. $n= 106$, $n= \%$

Taulukosta 5 näkyy, minkä aselajin tai toimialaopintojakson maavoimien aliupseeri on suorittanut. Huomionarvoista on sotilaspoliisialan käyneiden aliupseereiden määrä (23,58 %) verrattuna muihin aselajeihin tai toimialaopintoihin. Tutkija muodosti vastausten perusteella kaksi summamuuttujaa. Ensimmäinen muuttuja sisälsi jääkäri-, panssarintorjunta-, kranaatinheitin-, tiedustelu- ja panssariopintosuunnan suorittaneet ($n=23$). Muodostettu summamuuttuja kuvasi taistelevia joukkoja. Toinen muuttuja sisälsi muut aselaji - tai toimialaopinnot suorittaneet aliupseerit ($n=83$). Tällä vertailulla pyrittiin selvittämään, onko sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuudella eroja taistelevien ja tukevien aselajien välillä.

Taulukko 6: Maavoimien aliupseerin tehtävä ennen opintoja, välittömästi opintojen jälkeen ja nykyinen tehtävä

Muuttuja		<i>n</i>
Tehtäväni välittömästi ennen opintoja oli	kouluttajatehtävä	54 (50,94 %)
	esimiestehtävä	0 (0,00 %)
	huollon tehtävä	14 (13,21 %)
	hallinnollinen tehtävä	6 (5,66 %)
	tekninen tehtävä	4 (3,77 %)
	suunnittelutehtävä	0 (0,00 %)
	asiantuntijatehtävä	5 (4,72 %)
	joku muu	23 (21,70 %)
Tehtäväni välittömästi opintojen jälkeen oli	kouluttajatehtävä	54 (50,94 %)
	esimiestehtävä	1 (0,94 %)
	huollon tehtävä	12 (11,32 %)
	hallinnollinen tehtävä	6 (5,66 %)
	tekninen tehtävä	3 (2,83 %)
	suunnittelutehtävä	0 (0,00 %)
	asiantuntijatehtävä	7 (6,60 %)
	joku muu	23 (21,70 %)
Tehtäväni on tällä hetkellä	kouluttajatehtävä	43 (40,57 %)
	esimiestehtävä	6 (5,66 %)
	huollon tehtävä	12 (11,32 %)
	hallinnollinen tehtävä	7 (6,60 %)
	tekninen tehtävä	5 (4,72 %)
	suunnittelutehtävä	0 (0,00 %)
	asiantuntijatehtävä	10 (9,43 %)
	joku muu	23 (21,70 %)

Huom. $n=106$, $n=\%$

Taulukosta 6 voidaan todeta, että maavoimien aliupseerien tehtävät pysyivät pääsääntöisesti samoina täydennyskoulutuksen jälkeen. Tämä osoittaa sen, että suoritettu aselaji tai toimialaopintojakso oli valittu aliupseerin tehtävää tukevaksi. Vastuksista voidaan havaita, että esimies- ja asiantuntijatehtävät ovat lisääntyneet virkavuosien myötä. Valtaosa maavoimien aliupseereista toimii kuitenkin kouluttajatehtävissä vielä vuosia täydennyskoulutuksen jälkeen. Tämä saattaa osittain johtua aliupseeriston puutteellisesta henkilöstösuunnittelusta ja urakierrosta, joka vaikuttaa aliupseerin motivaatioon ja sitä kautta myös muun muassa työelämäosaamiseen.

Aineistosta haluttiin selvittää, vaikuttaako aliupseerin tehtävä hänen kokemuksiinsa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuudesta. Tätä varten luotiin kaksi kahden summamuuttujan ryhmää. Ne käsittelivät aliupseerien tehtävää välittömästi opintojen jälkeen. Ensimmäinen summamuuttuja oli kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit ($n= 54$) ja muissa tehtävissä toimivat aliupseerit ($n= 52$). Toinen summamuuttuja käsitteli aliupseerin nykyistä tehtävää, jotka olivat kouluttajatehtävät ($n= 43$) ja muut tehtävät ($n= 63$). Tarkoitus oli tällä ratkaisulla selvittää, vastasiko sotilasammattillinen täydennyskoulutus opintojen jälkeen välittömiin työelämän asettamiin vaatimuksiin ja odotuksiin. Toisella summamuuttujalla selvitetiin, antaako sotilasammattillinen täydennyskoulutus osaamista myös myöhempisiin aliupseerien tehtäviin.

Taulukko 7: Maavoimien aliupseerien tietämys omasta sodanajan sijoituksesta ja tehtävästä

Muuttuja		<i>n</i>
Tiedän oman sodan ajan sijoituksen ja tehtäväni	Kyllä	99 (93,40 %)
	En	7 (6,60 %)

Huom. $n= 106$, $n= \%$

Taulukosta 7 näkyy, kuinka moni maavoimien aliupseereista tietää oman sodanajan sijoituksensa ja tehtävänsä. Maavoimien aliupseereista valtaosa (93,40 %) tiesi oman sodanajan sijoituksensa ja tehtävänsä. Vain muutama (6,60 %) aliupseeri ei tiennyt omaa sodanajan sijoitusta tai tehtäväänsä. Aselaji- tai toimialaopintojaksojen tavoitteena on kouluttaa aliupseereille ne tiedot ja taidot, joita aliupseeri tarvitsee selvitäkseen ensimmäisestä sodanajan tehtävästään. Mikäli aliupseeri ei tiedä omaa sodanajan tehtäväänsä tai sijoitustaan, on hänen vaikeaa arvioida saamansa aselaji - tai toimialaopintojaksojen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta.

7.2 Työelämävastaavuutta kuvaavien summamuuttujien tunnusluvut

Summamuuttujien keskiarvo kuvaa siihen luotujen osioiden keskimääräistä arvoa. Summamuuttujan keskihajonta puolestaan kuvaa summamuuttujan saaman arvon keskimääräistä hajontaa. (Vehkalahti 2014, 54.) Summamuuttujien välistä riippuvuutta voidaan mitata korrelaatiokertoimella ja se soveltuu käytettäväksi nominaaliasteikon tasoisille keskiarvoisille summamuuttujille (Heikkilä 2005, 90). Tässä tutkimuksessa korrelaatiokertoimella havainnollistetaan summamuuttujien välistä vaikutusta toisiinsa. Taulukossa 8 on esitetty tutkimuksen summamuuttujien (Pearsonin) korrelaatiot. Summamuuttujien osiorakenne löytyy liitteestä 3. Mitä lähempänä korrelaatio luku on lukua 1, sitä enemmän summamuuttuja vaikuttaa toiseen summamuuttujaan. Mitä lähempänä luku on 0, sitä pienempi vaikutus summamuuttujilla on toisiinsa.

Taulukko 8: Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta kuvaavat summamuuttujat, keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot

Muuttuja	<u>K_a</u>	S	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Työmotivaatio	4,11	0,66	-							
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,16	0,94	,22*	-						
3. Fyysinen kasvatus	3,94	0,97	,38***	,36***	-					
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevydet	4,16	0,84	,28**	,19	,51***	-				
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,58	0,84	,21*	,42***	,35***	,23*	-			
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,18	0,90	,25*	,29**	,32**	,18	,45***	-		
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,43	0,43	,48***	,21*	,24*	,25*	,28**	,25*	-	
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,31	0,78	,32**	,15	,22*	,22*	,13	,13	,23*	-
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,74	1,00	,24*	,27**	,30**	,21*	,36***	,27**	,26**	,45***

Huom: asteikko 1 – 5

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Kuten taulukosta 8 voidaan todeta, ei millään luoduista summamuuttujista ollut voimakasta yhteyttä toisiinsa. Analysoinnin perusteella voidaan todeta, että kohtalainen yhteys muodostui summamuuttujien välille, jotka mittasivat aliupseerien ammatti-identiteettiä ja työmotivaatioita. Summamuuttujien välinen yhteys oli myös positiivinen, joka tarkoittaa sitä, että ammatti-

identiteetin vahvistuessa työmotivaatio vahvistuu ja päinvastoin. Myös tilastollinen yhteys näiden kahden summamuuttujan välillä oli merkittävä. Lisäksi fyysistä kasvatusta mittaava summamuuttuja muodosti kohtalaisen yhteyden työmotivaatiota mittaavaan summamuuttuajaan, joka oli tilastollisesti merkittävä ja positiivinen.

Summamuuttuja, joka mittasi sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamia johtamisvalmiuksia, muodosti kohtalaisen yhteyden maavoimaopintojakson työelämävastaavuutta mittaavaan summamuuttuajaan. Summamuuttujien välinen yhteys oli tilastollisesti merkittävä ja positiivinen. Tämän lisäksi maavoimaopintojakson työelämävastaavuutta mittaavan summamuuttujan kanssa kohtalaisen yhteyden muodosti summamuuttuja, joka mittasi fyysistä kasvatusta. Yhteys oli tilastollisesti merkittävä ja positiivinen.

Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamia johtamisvalmiuksia mittaava summamuuttuja muodosti kohtalaisen yhteyden summamuuttuajaan, joka mittasi fyysistä kasvatusta. Yhteys oli tilastollisesti merkittävä ja positiivinen. Myös summamuuttuja, joka mittasi täydennyskoulutuksen antamia oikeuksia ja pätevyksiä, muodosti kohtalaisen yhteyden summamuuttuajaan, joka mittasi fyysistä kasvatusta. Tilastollinen yhteys näiden kahden summamuuttujan välillä oli merkittävä ja positiivinen.

Summamuuttuja, joka mittasi aselaji- ja toimialaopintojen tarpeellisuutta, muodosti kohtalaisen yhteyden summamuuttuajaan, joka mittasi täydennyskoulutuksen antamia johtamisvalmiuksia. Yhteys oli tilastollisesti merkittävä ja positiivinen. Lisäksi summamuuttuja, joka mittasi hallinnon ja huollon osaamista, muodosti kohtalaisen positiivisen yhteyden summamuuttuajaan, joka mittasi täydennyskoulutuksen antamia johtamisvalmiuksia. Aselaji- ja toimialaopintojen tarpeellisuutta mittaava summamuuttuja muodosti, kohtalaisen positiivisen yhteyden summamuuttuajaan, joka mittasi aliupseerien aselaji ja toimiala motivaatioita. Yhteys oli tilastollisesti merkittävä.

Muodostetuista faktoreista tilastollisesti todennettavaa yhteyttä ei muodostunut oikeuksia ja pätevyksiä mittaavan summamuuttujan ja maavoimaopintojakson työelämävastaavuutta mittaavan summamuuttujan välille. Aliupseerien aselaji- ja toimiala motivaatioita mittaava faktori ei myöskään muodostanut tilastollisesti todennettavaa yhteyttä työelämävastaavuutta, johtamisvalmiuksia sekä hallinnon ja huollon kokonaisuuksia käsittelevien faktorien välille. Lisäksi hallinnon ja huollon opetusta käsittelevä summamuuttuja ei muodostanut tilastollista yhteyttä oikeuksia ja pätevyksiä mittaavan summamuuttujan kanssa.

7.3 Sotilasammattilliseen täydennyskoulutukseen suoritettujen muutosten vaikutus työelämävastaavuuteen

Taulukko 9: Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus eri summamuuttujissa vuosina 2013 sekä 2014–2016, keskiarvot, keskihajonnat ja *t*-testi

Muuttuja	2013 <i>n</i> =52		2014–2016 <i>n</i> =54		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Ka</i>	<i>S</i>	<i>Ka</i>	<i>S</i>		
1. Työmotivaatio	4,23	0,63	3,99	0,68	1,92	,058
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,11	0,95	3,21	0,93	-0,59	,559
3. Fyysinen kasvatus	4,06	0,95	3,83	0,99	1,19	,237
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyydet	4,21	0,90	4,10	0,79	0,67	,506
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,55	0,85	3,62	0,84	-0,44	,661
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,38	0,99	3,00	0,78	2,17	,032
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,39	0,43	4,46	0,43	-0,75	,454
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,33	0,69	4,29	0,87	0,26	,794
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,75	0,99	3,73	1,01	0,10	,924

Huom. Asteikko 1 – 5

Taulukoista 9 voidaan havaita, että vuonna 2013 opintonsa suorittaneet aliupseerit omaavat vahvan ammatti-identiteetin (*ka*= 4,39). Toiseksi parhaiten vuonna 2013 opintonsa suorittaneet aliupseerit kokivat oman aselaji- ja toimialamotivaationsa (*ka*= 4,33). Heikoiten vuonna 2013 opintonsa suorittaneet aliupseerit kokivat maavoimaopintojakson työelämävastaavuuden (*ka*= 3,11). Vuosina 2014–2016 opintonsa suorittaneiden aliupseerien vastausten keskiarvo oli alempi kaikissa summamuuttujissa lukuun ottamatta maavoimaopintojakson työelämävastaavuutta, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamia johtamisvalmiuksia ja aliupseerien ammatti-identiteettiä mittaavia summamuuttujia. Tilastollisesti merkittävä muutos voidaan suoritettun analyysin perusteella todeta sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamassa

hallinnon ja huollon opetuksessa (t -testi $t= 2,17$, $p=, 032$, Mann-Whitney $U= 1036,000$, $p=, 018$). Muissa summamuuttujissa ei vuonna 2013 (=1) ja vuosien 2014–2016 (=2) välillä ollut t -testin tai Mann-Whitneyn testin mukaan tilastollisesti merkittäviä eroja.

Taulukko 10: Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus, keskiarvot, keskihajonnat ja t -testi

Muuttuja	2013 $n=52$		2014–2016 $n=54$		t	p
	Ka	S	Ka	S		
Opinnoissani saamani hallinnon eri alojen opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä	3,35	1,06	2,93	0,93	2,17	,032
Opinnoissa saamani huollon eri aloihin liittyvä opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä	3,40	1,14	3,07	0,87	1,68	,096

Huom. Asteikko 1 – 5

Taulukosta 10 voidaan nähdä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen hallinnon ja huollon opetuksen työelämävastaavuutta mittaavan summamuuttujan sisältämät yksittäiset kysymykset. Opintonsa vuonna 2013 suorittaneet aliupseerit ovat olleet melko tyytyväisiä opinnoissa saamaansa hallinnon eri alojen opetukseen ja niiden riittävyyteen ($ka= 3,35$). Opintonsa vuosina 2014–2016 suorittaneet aliupseerit eivät ole olleet yhtä tyytyväisiä opintojensa hallinnon eri alojen opetukseen ja niiden riittävyyteen ($ka= 2,93$). Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan huomata, että hallinnon opetuksen työelämävastaavuus on laskenut tilastollisesti merkittävästi vuoden 2013 tasosta (t -testi $t= 2,17$, $p=, 032$, Man-Whitney $U= 1078,000$, $p=, 031$).

Opetusten sisältöä tarkastellessa voidaan havaita, että yleistason oppinoista oli vähennetty hallinnon osuutta (2013= 2,0 ov 2014–2016= 1,5 ov). Avoimessa palautteessa tiedusteltiin, mitä opintokokonaisuuksissa oli selkeästi liian vähän. Avointa palautetta antaneesta 61:stä aliupseerista useat (38,57 %) aliupseerit nostivat esille hallinnon opetukseen liittyviä epäkohtia.

"Hallintoa olisi saanut olla enemmän. Yksikön vääpelin tehtävien koulutusta sekä koulutusta esitutkintaan. Molempiin asioihin voi aliupseeri urallaan törmätä yllättäen ja useita kertoja..." (Vastaaja 36)

”Jo maavoimajaksole tulisi sisällyttää enemmän hallinnollisia asioita, jotka liittyvät varusmielien hallintoon. Lomien käyttö, materiaalivastuu, koulutuksen seuranta, jne. Maavoimaopintojakso antoi pätevyyden joukkueen kouluttajan tehtäviin, oma tehtäväni on kuitenkin joukkueen johtaja, minkä uskon olevan monella muullakin nuorella aliupseerilla.”(Vastaaja 70)

7.4 Työkokemuksen vaikutus sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen

Taulukko 11: Työkokemuksen vaikutus sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen eri summamuuttujissa, keskiarvot, keskihajonnat ja *t*-testi

Muuttuja	0–5 vuotta <i>n</i> =37		yli 5 vuotta <i>n</i> =69		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Ka</i>	<i>S</i>	<i>Ka</i>	<i>S</i>		
1. Työmotivaatio	4,19	0,62	4,06	0,69	0,94	,348
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,32	1,00	3,08	0,90	1,27	,209
3. Fyysinen kasvatus	4,07	1,07	3,88	0,91	0,96	,338
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyydet	4,34	0,71	4,06	0,90	1,64	,104
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,57	0,88	3,59	0,83	-0,15	,878
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,27	1,01	3,14	0,84	0,72	,474
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,43	0,39	4,43	0,45	0,03	,975
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,41	0,70	4,25	0,83	0,95	,344
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,88	1,00	3,67	1,00	1,04	,300

Huom. Asteikko 1 – 5

Taulukosta 11 voidaan havaita, että 0–5 vuotta puolustusvoimien palveluksessa olleet aliupseerit omaavat vahvan ammatti-identiteetin (ka= 4,43). Toiseksi korkeimmalle 0–5 vuotta puolustusvoimien palveluksessa olleet aliupseerit nostivat oman aselaji- ja toimialamotivaatioonsa (ka= 4,41). Vähemmän palvelleet aliupseerit arvostivat vähiten sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamia hallinnon ja huollon tietoja ja taitoja (ka= 3,27). Yli viisi vuotta puolustusvoimien palveluksessa olleiden aliupseerien vastausten keskiarvo oli hieman alempi kaikissa summamuuttujissa lukuun ottamatta summamuuttujia, jotka käsittelivät sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamia johtamisvalmiuksia ja aliupseerien ammatti-identiteettiä. Aliupseerien työkokemusten (0–5v=1 ja yli 5v=2) välillä ei ollut *t*-testin tai Mann-Whitney U-testin mukaan tilastollisesti merkittäviä eroja.

Avoimessa palautteessa osa kokeneemmista aliupseereista kritisoi sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen toteutusta ja sisältöä.

”Maasotakoulun koulutustyyli oli ERITTÄIN motivaatiota syövä. Kurssilla ei millään tavoin otettu huomioon aiempaa työkokemusta, osaamista, eikä opiskelijoiden toiveita koulutuksen suhteen...”(Vastaja 9)

”Aliupseerien osaamisen tunnistamista tulisi kehittää, koska käsittääkseni nyt kurssin sisällön muuttuessa samat henkilöt on käsketty uudestaan kurssille ja vanhasta ei ole hyväksiluettu mitään. Se ei ainakaan lisää opiskelumotivaatiota nim. 2x SAMOK2 maavoimaopinnot...”(Vastaja 30)

”SAMOK 2 opinnoissa henkilöstö oli pääosin muuta kuin kouluttajahenkilöstöä. 10v. töissä olleena tuntui turhalta HARJOITELLA kouluttamista ja esiintymistä joukon edessä, kun siitä kuitenkin oli jo useamman vuoden kokemus...”(Vastaja 38)

7.5 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen perusopintojen ja yleisten opintojen työelämävastaavuus

Taulukosta 12 voidaan todeta, että yleistason opinnot suorittaneet aliupseerit omaavat vahvan ammatti-identiteetin (ka= 4,47). Toiseksi parhaiten yleistason opinnot suorittaneet aliupseerit näkivät oman aselaji- ja toimialamotivaationsa (ka= 4,38). Heikoiten sotilasammattillisen täy-

dennyskoulutuksen työelämävastaavuuden yleisen tason suorittaneet aliupseerit kokivat toteutuneen hallinnon ja huollon opetuksessa ($ka=3,11$). Perustason suorittaneiden aliupseerien vastausten keskiarvo oli alempi kaikissa summamuuttujissa lukuun ottamatta summamuuttujia, jotka mittasivat aliupseerien työmotivaatiota, fyysistä kasvatusta, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamia oikeuksia ja pätevyksiä sekä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamaa hallinnon ja huollon opetusta. Aliupseerien suorittamien opintokokonaisuuksien perustason opinnot (=1) ja yleistason opinnot (=2) välillä ei ollut t -testin tai Mann-Whitneyn U -testin mukaan tilastollisesti merkittäviä eroja.

Taulukko 12: Perusopinnot ja yleisten opintojen työelämävastaavuus eri summamuuttujissa, keskiarvot, keskihajonnat ja t -testi

Muuttuja	perusopinnot $n=48$		yleiset opinnot $n=54$		t	p
	Ka	S	Ka	S		
1. Työmotivaatio	4,11	0,68	4,10	0,68	0,06	,956
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,11	1,10	3,13	0,78	-0,13	,894
3. Fyysinen kasvatus	3,99	1,02	3,93	0,92	0,33	,741
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevydet	4,28	0,74	4,06	0,95	1,28	,204
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,56	0,97	3,61	0,75	-0,29	,777
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,25	0,97	3,11	0,84	0,77	,442
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,37	0,43	4,47	0,42	-1,23	,220
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,21	0,95	4,38	0,61	-1,10	,275
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,70	1,10	3,72	0,90	-0,12	,902

Huom. Asteikko 1 – 5

Avoimissa vastauksissa nousi esille seuraavia kokonaisuuksia, jotka eivät kaikkia aliupseereita miellyttäneet, kun puhutaan perusopintojen ja yleisten opintojen työelämävastaavuudesta.

”Suurin puute peruskurssilla on mielestäni ehdottomasti se, että siellä käsitellään asioita ryhmä tasolla. Ryhmän eri ”temppeja” erinäköisissä tilanteissa, esim. taistelu puolustuksessa ja hyökkäyksessä. Nämä asiat ovat toki tärkeitä, mutta kyllä perusopinnoissa pitäisi mennä vähintään joukkue tasalle ja mielellään komppanian taktikkaan...”(Vastaja 22)

”Maavoimien peruskurssilla pitäisi antaa laajemmin koulutus ja johtamiskoulutusta. Yleiskurssilla sitä täydennettiin, mutta tuo koulutus olisi pitänyt olla jo peruskurssilla...”(Vastaja 17)

”Maavoimien yleiskurssin sisältö on ristiriitaista. Kurssin pituus kasvaa, mutta varsinaista asiasisältöä ei ole tarkastettu. Kaikki asiat käydään pintapuolisesti eikä mihinkään paneuduta kunnolla. Esim. hallinnon tunnit voisi olla tehokkaampia, jotta aliupseerit saavat oikeita hallinnollisia valmiuksia...”(Vastaja 52)

7.6 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus opintojen jälkeiseen tehtävään

Taulukosta 13 voidaan havaita, että sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen jälkeen kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit omaavat erinomaisen ammatti-identiteetin ($ka= 4,49$). Kouluttajatehtävissä välittömästi sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen jälkeen toimivat aliupseerit omaavat myös vahvan työmotivaation ($ka= 4,15$). Kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit kokivat heikoiten työelämän vaatimukseen vastaavan sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman hallinnon ja huollon opetuksen ($ka= 3,15$). Muissa tehtävissä välittömästi sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen jälkeen toimivien aliupseerien tulokset olivat keskiarvoltaan hiukan alempia lukuun ottamatta summamuuttujaa, joka mittasi sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman hallinnon ja huollon opetuksen työelämävastaavuutta. Ainoan tilastollisesti merkittävän muutoksen voidaan todeta olevan siinä, miten kouluttajatehtävissä ja muissa tehtävissä toimivat aliupseerit näkevät sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman oikeuksiin ja pätevyyksiin tähtäävän opetuksen (t -testi $t= 2,25$, $p=, 026$, Mann-Whitney $U= 1053,000$, $p=, 022$). Muissa summamuuttujissa ei ollut kouluttajatehtävien (=1) ja muiden tehtävien (=2) välillä t -testin tai Mann-Whitney U -testin mukaan tilastollisesti merkittäviä eroja.

Taulukko 13: Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus eri summamuuttujissa opintojen jälkeiseen tehtävään, keskiarvot, keskihajonnat ja *t*-testi

Muuttuja	kouluttaja <i>n</i> =54		muu <i>n</i> =52		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Ka</i>	<i>S</i>	<i>Ka</i>	<i>S</i>		
1. Työmotivaatio	4,15	0,68	4,06	0,66	0,66	,510
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,25	0,96	3,07	0,92	0,95	,345
3. Fyysinen kasvatus	4,05	1,03	3,84	0,90	1,11	,269
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevydet	4,33	0,76	3,97	0,89	2,25	,026
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,60	0,81	3,57	0,89	0,21	,834
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,15	0,95	3,22	0,85	-0,41	,679
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,49	0,44	4,36	0,41	1,68	,097
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,40	0,63	4,21	0,91	1,23	,221
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,80	0,94	3,68	1,06	0,58	,561

Huom. Asteikko 1 – 5

Taulukosta 14 voidaan nähdä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman oikeuksiin ja pätevyksiin liittyvän opetuksen työelämävastaavuutta mittaavan summamuuttujan sisältämät yksittäiset kysymykset. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen jälkeen kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit olivat erittäin tyytyväisiä oikeuksiin ja pätevyksiin johtavan koulutuksen riittävyyteen heidän työtehtäviinsä nähden (*ka*= 4,26). Muissa tehtävissä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen jälkeen toimivat aliupseerit eivät kokeneet oikeuksien ja pätevyyksien riittävyyttä heidän työtehtäviinsä nähden yhtä voimakkaana (*ka*= 3,85). Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan huomata, että oikeuksiin ja pätevyksiin johtavan koulutuksen työelämävastaavuus eroaa tilastollisesti merkittävästi aliupseerin tehtävästä riippuen (*t*-testi *t*= 2,22, *p*=, 028, Man-Whitney *U*= 1098,000, *p*=, 040).

Taulukko 14: Täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyudet, keskiarvot, keskihajonnat ja *t*-testi

Muuttuja	kouluttaja <i>n</i> =54		muu <i>n</i> =52		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Ka</i>	<i>S</i>	<i>Ka</i>	<i>S</i>		
Olen saanut riittävät oikeudet ja pätevyudet rauhan ajan kouluttajan tehtäviin	4,41	0,86	4,10	0,98	1,75	,084
Oikeuksiin ja pätevyysiin johtava koulutus on ollut riittävä työtehtävät huomioiden	4,26	0,85	3,85	1,06	2,22	,028

Huom. Asteikko 1 – 5

Avoimessa palautteessa osa muissa tehtävissä toimivista aliupseereista kritisoi oikeuksiin ja pätevyysiin johtavaa koulutusta.

”Sotilaspoliisiaselajin opintoihin ylemmältä taholta väkisin tuotu tiettyihin oikeuksiin johtava koulutus on täysin turhaa ja järjetöntä ajanhukkaa. Kyseisen ajan voisi esimerkiksi omat työtehtävät huomioiden käyttää paljon järkevämmäläkin tavalla.”(Vastaaja 101)

”Olen sotilaspoliisialiupseeri. Pääsääntöisesti kaikki oikeudet jotka saavutin Maasotakoululla yleisissä opinnoissa eivät palvele minua tehtävissäni. Lähinnä oikeudet olivat vain hyvä tietää asioita.”(Vastaaja 57)

*”Joukkueammuntaoikeudet niille jotka oikeasti sitä tarvitsevat(kouluttajat)”
(Vastaaja 82)*

7.7 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus tämänhetkeen tehtävään

Taulukosta 15 voidaan todeta, että nykyisin kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit omaavat vahvan ammatti-identiteetin (*ka*= 4,47) ja he omaavat erinomaisen aselaji- ja toimialamotivaation (*ka*= 4,40). Nykyisin kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit kokevat sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman hallinnon ja huollon opetuksen vastaavan heikoiten työelämän asettamiin vaatimuksiin (*ka*= 3,21). Tällä hetkellä muissa tehtävissä toimivien aliupseerien vastausten keskiarvot olivat hieman alempia kaikissa summamuuttujissa lukuun ottamatta summa-

muuttujaa, joka mittasi aliupseerien työmotivaatioita. Muodostetuilla ryhmillä ei kouluttajan-tehtävissä (=1) ja muissa tehtävissä (=2) välillä ollut *t*-testin tai Mann-Whitneyn testin mukaan tilastollisesti merkittäviä eroja.

Taulukko 15: Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus eri sumamuuttujissa nykyiseen tehtävään, keskiarvot, keskihajonnat ja *t*-testi

Muuttuja	kouluttaja <i>n</i> =43		muu <i>n</i> =63		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Ka</i>	<i>S</i>	<i>Ka</i>	<i>S</i>		
1. Työmotivaatio	4,02	0,70	4,17	0,64	-1,14	,258
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,37	0,93	3,02	0,93	1,89	,062
3. Fyysinen kasvatus	4,09	0,93	3,84	1,00	1,31	,192
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevydet	4,30	0,81	4,06	0,86	1,49	,140
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,70	0,76	3,51	0,90	1,14	,258
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,21	0,88	3,17	0,92	0,24	,813
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,47	0,49	4,40	0,38	0,77	,441
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,40	0,69	4,25	0,84	0,96	,337
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,90	0,87	3,63	1,07	1,32	,189

Huom. Asteikko 1 – 5

Osa muissa tehtävissä tällä hetkellä toimivista aliupseereista kritisoi avoimessa palautteessa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta.

”Kurssi ei antanut valmiuksia toimia tehtävässä jossa toimin tällä hetkellä. Onneksi olin ollut töissä ennen kurssille menoa.” (Vastaaja 28)

”Nykyisessä työssäni SAMOK 1 kokonaisuudesta ei ole ollut juurikaan muuta hyötyä kuin se, että se on suoritettu ja näin ollen pois alta.” (Vastaaja 4)

7.8 Ase- ja toimialaopintojen työelämävastaavuus

Taulukko 16: Ase - ja toimialaopintojen sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus eri summamuuttujissa, keskiarvot, keskihajonnat ja *t*-testi

Muuttuja	taistelevat <i>n</i> =23		tukevat <i>n</i> =83		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Ka</i>	<i>S</i>	<i>Ka</i>	<i>S</i>		
1. Työmotivaatio	4,08	0,69	4,11	0,66	-0,24	,808
2. Maavoimaopintojakson työelämävastaavuus	3,08	0,99	3,18	0,93	-0,49	,629
3. Fyysinen kasvatus	4,24	0,81	3,86	1,00	1,66	,099
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevydet	4,41	0,91	4,08	0,81	1,67	,098
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	3,67	0,79	3,56	0,86	0,57	,570
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	3,04	1,02	3,22	0,87	-0,84	,402
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	4,47	0,46	4,41	0,42	0,57	,572
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	4,41	0,54	4,28	0,84	0,74	,464
9. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	3,96	0,92	3,68	1,02	1,18	,243

Huom. Asteikko 1 – 5

Taulukosta 16 voidaan nähdä, että taistelevissa joukoissa palvelevat aliupseerit omaavat vahvan ammatti-identiteetin (*ka*= 4,47) sekä aselaji- ja toimialamotivaation (*ka*= 4,41). Lisäksi he ovat erittäin tyytyväisiä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamiin oikeuksiin ja pätevyysiin (*ka*= 4,41). Heikoiten he kokivat sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman hallinnon ja huollon opetuksen työelämävastaavuuden (*ka*= 3,04). Tukevien aselajien aliupseerien vastausten keskiarvo oli alempi kaikissa summamuuttujissa lukuun ottamatta summamuuttujia, jotka mittasivat aliupseerien työmotivaatioita, maavoimaopintojakson työelämävastaavuutta sekä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamaa hallinnon ja huollon opetusta. Tilastollisesti merkittävä ero voidaan todeta olevan summamuuttujassa, joka mittaa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamien oikeuksien ja pätevyysien työelämävastaavuutta (Man-

Whitney $U= 682,500$, $p=, 031$). T -testissä ei tilastollisesti merkittävää eroa ilmennyt summamuuttujassa, joka mittasi sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamien oikeuksien ja pätevyysien työelämävastaavuutta, koska ryhmien välillä ei ollut merkittävää eroa. Muissa fakteissa ei taistelevien joukkojen (=1) ja tukevien joukkojen (=2) välillä ollut t -testin tai Mann-Whitney U -testin mukaan tilastollisesti merkittäviä eroja.

Taulukko 17: Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyydet, keskiarvot, keskihajonnat ja t -testi

Muuttuja	taistelevat $n=23$		tukevat $n=83$		t	p
	Ka	S	Ka	S		
Olen saanut riittävät oikeudet ja pätevyudet rauhan ajan kouluttajan tehtäviin	4,43	0,95	4,20	0,92	1,05	,294
Oikeuksiin ja pätevyysiin johtava koulutus on ollut riittävä työtehtävien huomioiden	4,39	0,99	3,96	0,96	1,88	,062

Huom. Asteikko 1 – 5

Taulukosta 17 voidaan havaita sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman oikeuksiin ja pätevyysiin liittyvän opetuksen työelämävastaavuutta mittaavan summamuuttujan sisältämät yksittäiset kysymykset. Taistelevissa aselajeissa toimivat aliupseerit pitivät oikeuksiin ja pätevyysiin johtavaa koulutusta riittävänä työtehtäviinsä nähden ($ka= 4,39$). Tukevissa aselajeissa toimivat aliupseerit eivät olleet oikeuksiin ja pätevyysiin johtavan koulutuksen työelämävastaavuuteen yhtä tyytyväisiä ($ka=3,96$). Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan huomata, että oikeuksiin ja pätevyysiin johtavan koulutuksen työelämävastaavuudella on taistelevien ja tukevien aselajien välillä tilastollisesti merkittävä ero (Mann-Whitney $U= 684,500$, $p=, 028$).

Avoimissa vastauksissa nousi esille seuraavia kokonaisuuksia, joihin tukevissa aselajeissa toimivat aliupseerit eivät olleet täysin tyytyväisiä.

”Aselajijakson sisältö ei tuonut mitään lisäosaamista työhöni. Olisi ollut sekä minua, yksikköä, että joukkoyksikköä hyödyttävämpää opiskella huoltolinjalla IT-linjan sijaan...”(Vastaaja 38)

”Maavoimaopinnot on suunniteltu tukemaan jalkaväkikouluttajia. Muiden aselajien edustajien on hankittava ammattitaito jostain muualta...”(Vastaaja 29)

”Maavoimaopintojen suurin ongelma on opiskelijoiden lähtötasoerot. Olisiko mahdollista jakaa opiskelijat osaamisensa ja työtaustansa kautta omiin ryhmiin?”
(Vastaja 78)

”Karu fakta on että todellinen sotilaspoliisi ja siihen suuriltaosin liittyvä rakennetun alueen taistelu osaaminen on KAARTJRssä. Vähintäänkin se että SPOL osaaminen keskitettäis KAARTIIN toisi ko. aselajille paljon enemmän kun se, että koulutus sijaitsee Maasotakoululla.”(Vastaja 57)

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen päätutkimusongelmaan löydettiin selkeä vastaus, joka on linjassa Maasotakoulun aikaisemmin laatimiin raportteihin. Tuloksia ei kuitenkaan voi verrata toisiinsa, sillä Maasotakoulun analyysi ei täytä kvantitatiivisen analysoinnin perusteita. Maavoimien aliupseerit pitävät tämän tutkimuksen analysoinnin perusteella sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta hyvänä. Puolustusvoimien ja Maasotakoulun näkökulmasta päätutkimusongelmaan liittyvistä kokonaisuuksista kaippaa tarkempaa analysointia maavoimaopintojakson työelämävastaavuus. Maavoimien aliupseerit olivat tähän kokonaisuuteen vähiten tyytyväisiä ja se näkyi tämän tutkimuksen numeraalisessa sekä sanallisessa aineistossa. Eniten sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta edesauttaa tutkimuksen mukaan maavoimien aliupseerien vahva ammatti-identiteetti. Motivaatio ja ammatti-identiteetti ovat avainasemassa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen onnistumisessa ja työelämävastaavuudessa. Edellä mainittujen kokonaisuuksien merkitys on havaittu myös muissa työelämävastaavuutta käsittelevissä tutkimuksissa.

8.1 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen yhteys työelämävastaavuuteen

Ensimmäinen alatutkimusongelma käsitteli sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen suoritettujen muutosten vaikutuksia opintojen työelämävastaavuuteen. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan havaita, että vuonna 2013 sekä vuosina 2014–2016 opintonsa suorittaneet aliupseerit ovat tyytyväisiä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Vuonna 2014 suoritettu uudistus ei ole juurikaan vaikuttanut aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Erityisesti aliupseerien työmotivaation, sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamien oikeuksien ja pätevyyksien, ammatti-identiteetin sekä aselaji- ja toimialamotivaation voidaan nähdä vastaavan hyvin työelämän asettamiin vaatimuksiin. Suoritettun analyysin perusteella ainoa tilastollisesti merkittävä muutos voidaan todeta sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamassa hallinnon ja huollon opetuksessa. Maasotakoulun onkin syytä tarkastella erityisesti hallinnon opetuksen rakennetta ja sisältöä, jotta se vastaisi paremmin työelämän asettamiin vaatimuksiin. On siis aiheellista pohtia, olisiko Maasotakoulun syytä lisätä hallinnon opetusta sotilasammattillisessa täydennyskoulutuksessa.

Toinen alatutkimusongelma käsitteli aliupseerin työkokemuksen vaikutuksia sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Tutkimuksen tulosten perusteella aliupseerin työkokemuksella ei ole juurikaan merkitystä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Vähemmän kokemusta omaavat aliupseerit pitävät sotilasammattillisen

täydennyskoulutuksen sisältöä ja työelämävastaavuutta parempana kuin enemmän kokemusta omaavat aliupseerit. Kuitenkin kokeneemmat aliupseerit arvostavat koulutuksen antamia johtamisvalmiuksia enemmän. Erot ryhmien välillä ovat pieniä, eivätkä ne ole tilastollisesti merkittäviä. Tulosten perusteella voidaan havaita, että aliupseerit ovat työkokemuksestaan riippumatta tyytyväisiä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen. Tulos on erittäin merkittävä, sillä se kertoo, että kokeneet aliupseerit kokevat saamansa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen tärkeäksi oman ammattitaitonsa kannalta. Kokeneet aliupseerit eivät tutkimuksen tulosten mukaan anna esimerkiksi mahdollisten opintoihin liittyvien ennakkosenteiden vaikuttaa omaan oppimiseensa. Merkille pantavaa on myös se, että aliupseerien ammatti-identiteetti on erittäin vahva riippumatta palveluksen kestosta. Puolustusvoimien ja Maasotakoulun on kuitenkin syytä pohtia, voitaisiinko aliupseerin aiempi työkokemus käyttää sotilasammattillisessa täydennyskoulutuksessa paremmin hyödyksi. Kokeneempien aliupseerien näkökulmasta tätä kautta olisi mahdollista parantaa opintojen työelämävastaavuutta. Puolustusvoimien ja Maasotakoulun onkin tulevaisuudessa syytä pohtia keinoja, miten aliupseereille kertynyt työkokemus ja sen tuoma osaaminen voitaisiin tunnistaa ja hyödyntää paremmin sotilasammattillisessa täydennyskoulutuksessa.

Kolmas alatutkimusongelma käsitteli perusopintojen ja yleisten opintojen työelämävastaavuutta. Vastaajien vähydestä johtuen mestaritasonopintojen käyneiden aliupseerien vastauksia ei tässä tutkimuksessa analysoitu. Tutkimuksen tulosten perusteella perusopintojen ja yleisten opintojen työelämävastaavuudella ei aliupseerien mielestä ole juurikaan eroa. Esiintyneet erot ryhmien välillä olivat pieniä, eivätkä ne ole tilastollisesti merkittäviä. Saatujen havaintojen perusteella voidaan todeta, että sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen perustason opinnot ja yleistason opinnot antavat aliupseereille tarvittavan työelämäosaamisen. Parhaiten työelämän asettamiin vaatimuksiin vastaa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama oikeuksiin ja pätevyyskseen tähtäävä koulutus. Myös aliupseerien työmotivaatio, ammatti-identiteetti sekä aselaji- ja toimialamotivaatio ovat molempien opintokokonaisuuksien osalta erinomaisella tasolla. Voidaankin siis perustellusti todeta, että opintokokonaisuudet onnistuivat omissa tavoitteissaan ja päämäärissään. Opintokokonaisuuksien sisällöt ja tavoitteet erosivat suuresti toisistaan, joten niitä ei voi sisällöllisesti vertailla. Tulosten mukaan molemmat opintokokonaisuudet mahdollistivat sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden.

Neljäs alatutkimusongelma käsitteli sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta aliupseerien eri tehtäviin. Tulosten perusteella sotilasammattillinen täydennyskoulutus vastaa melko hyvin opintojakson jälkeisen työelämän asettamiin vaatimuksiin aliupseerin tehtävästä riippumatta. Onnistuminen ei ole itsestäänselvyys, sillä aliupseerit toimivat monissa eri

tehtävissä, joiden vaatimukset eroavat toisistaan merkittävästi. Kouluttajatehtävissä opintojen jälkeen toimivat aliupseerit kokevat sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen vastaavan paremmin oman työtehtävänsä asettamiin vaatimuksiin kuin ne aliupseerit, jotka toimivat esimerkiksi asiantuntijatehtävissä. Erot ryhmien välillä ovat pieniä ja ainoan tilastollisesti merkittävän muutoksen voidaan todeta olevan siinä, miten kouluttajatehtävissä ja muissa tehtävissä toimivat aliupseerit näkevät sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman oikeuksiin ja pätevyysiin tähtäävän opetuksen.

Huomionarvoista on, että opintojen jälkeen kouluttajatehtävissä ja muissa tehtävissä toimivat aliupseerit arvioivat opintojen oikeuksiin ja pätevyysiin johtavan opetuksen työelämävastaavuuden todella korkealle. Oikeuksien ja pätevyyksien riittävyden työtehtäviinsä nähden kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit näkivät parempina kuin muissa tehtävissä toimivat aliupseerit. Tämä johtunee siitä, että kouluttajatehtävissä toimivat aliupseerit kokevat saamansa oikeudet tärkeäksi osaksi omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. Maasotakoulu on luonut opetukselle viitekehysten, joka rakentuu perustason opinnoissa joukkueen ja yleistason opinnoissa komppanian tai vastaan toimintaan. Valtaosa aliupseereista toimii varusmieskoulutuksen parissa, joten opintojen on annettava aliupseereille heidän varusmieskoulutuksessa tarvitsemansa oikeudet ja pätevyudet. Avoimessa palautteessa osa muissa tehtävissä toimivista aliupseereista kritisoi oikeuksiin ja pätevyysiin johtavaa koulutusta. Aliupseeri, joka suorittaa perustason tai yleistason opintoja ja toimii esimerkiksi huollon eri tehtävissä, ei sotilasammattillisesta täydennyskoulutuksesta saamiaan oikeuksia välttämättä tarvitse, eikä näin ollen näe niiden palvelevan hänen työelämäosaamistaan.

Tuloksista voidaan havaita, että sotilasammattillinen täydennyskoulutus antaa aliupseereille valmiuksia myös pitkälle tulevaisuuteen. Osa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuksista konkretisoituu vasta myöhemmin aliupseerin vaihtaessa tehtävästä toiseen. Tällaisena kokonaisuutena voidaan tulosten perusteella nähdä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen oikeuksiin ja pätevyysiin tähtäävän opetuksen työelämävastaavuuden. Aliupseeri ei välttämättä esimerkiksi heti perustason opintojen jälkeen pääse johtamaan oikeuksiensa mukaisia ammuntoja, jolloin sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antaman opetuksen työelämävastaavuutta on vaikea arvioida. Päästessään johtamaan erilaisia taisteluammuntoja, aliupseerille konkretisoituu oikeuksiin ja pätevyysiin tähtäävän sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus.

Viides alatutkimusongelma selvitti, kokevatko eri aselajien ja toimialojen aliupseerit sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden riittäväksi. Tuloksista voidaan havaita, että sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuudella ei ole juurikaan eroja niin kutsuttujen taistelevien ja tukevien aselajien välillä. Tulosten perusteella aliupseerit ovat tyytyväisiä sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuteen aselajista ja toimialasta riippumatta. Tulosta voidaan pitää hyvänä, sillä kuten jo aiemmin mainittiin, toimivat maavoimien aliupseerit monissa erilaisissa tehtävissä ja toimintaympäristöissä. Erot ryhmien välillä ovat pieniä ja ainoa tilastollisesti merkittävä muutos voidaan todeta olevan summamuuttujassa, joka mittaa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamien oikeuksien ja pätevyysien työelämävastaavuutta. Taisteleviin joukkoihin kuuluvat aliupseerit kokevat työtehtäviinsä saamansa oikeudet ja pätevyudet parempina kuin tukevien aselajien aliupseerit. Tutkimusaineiston analysoinnin perusteella tehty havainto voidaan selittää osittain aselajien ja toimialojen erilaisista vaatimuksista oikeuksien ja pätevyysien suhteen. Sotilasammattillinen täydennyskoulutus keskittyy perus- ja yleistason opinnoissa oikeuksiin ja pätevyysiin, jotka mahdollistavat aliupseerin toimimisen esimerkiksi perusyksikössä. Tällöin osa aliupseereista, jotka toimivat tukevissa aselajeissa, eivät välttämättä koe saavansa työelämässä tarvitsemiaan oikeuksia ja pätevyysisiä.

Tämän tutkimuksen aineiston analysointi nosti esille myös muita mielenkiintoisia kokonaisuuksia. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen maavoimaopintojakso vastaa tutkimuksen analysoinnin perusteella heikoiten työelämän asettamiin vaatimuksiin. Yksityiskohtaisen tarkastelun perusteella maavoimaopintojakson antamat sodanajan tiedot, taidot ja osaaminen koettiin osin puutteellisiksi. Taustamuuttujien analysoinnin perusteella maavoimaopintojen työelämävastaavuuden parhaimmaksi kokivat aliupseerit, jotka toimivat aineiston keruuhetkellä kouluttajatehtävissä. Tyytymättömimmät vastaajat maavoimaopintojaksoon olivat saman taustamuuttujan aliupseerit, jotka toimivat joissakin muissa tehtävissä kuin kouluttajatehtävissä. Saatujen tulosten perusteella on syytä analysoida maavoimaopintoja ja niiden työelämävastaavuutta, jotta sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta voitaisiin parantaa tämän kokonaisuuden osalta. On syytä pohtia, olisiko maavoimaopinnot syytä rakentaa tulevaisuudessa yksilöllisemmin, jotta ne vastaisivat paremmin aliupseerin työelämässä kohtaamiin odotuksiin ja haasteisiin ase - tai toimialasta riippumatta. Toinen vaihtoehto olisi luoda maavoimaopintoihin niin sanotut tasoryhmät, jolloin opetus olisi paremmin henkilön vahvuudet ja heikoudet huomioon ottavaa.

Tämän tutkimuksen mukaan aliupseerit kokevat saavansa riittävät johtamisvalmiudet sotilasammattillisesta täydennyskoulutuksesta. Suuria eroja ei tutkimuksessa löytynyt eri taustamuuttujien välillä. Aliupseerit kokivat saaneensa sotilasammattillisesta täydennyskoulutuksesta paremmat johtamistaidolliset tiedot ja taidot heidän rauhanaikaiseen tehtävään kuin sodanaikaiseen tehtävään. Tulos on ymmärrettävä, koska sodanajan toimintaympäristöä ja siellä vaadittavaa johtamista on rauhanaikana lähes mahdotonta simuloida ja todentaa koulutuksen avulla.

Aliupseerien ammatti-identiteetin voidaan tämän tutkimuksen perusteella todeta olevan eniten sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta nostattava kokonaisuus. Taustamuuttujien väliset erot ammatti-identiteetin tunteesta olivat pieniä. Tulos on merkittävä, sillä henkilön vahva ammatti-identiteetti vaikuttaa koulutuksen työelämävastaavuuteen monien eri mallien ja teorioiden kuten työelämäosaamisen, työelämävastaavuuden, ammatillinen kasvun ja täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden kautta. Puolustusvoimien ja Maasotakoulun onkin syytä tarkastella tätä kokonaisuutta ja lähteä rakentamaan sotilasammattillista täydennyskoulutusta siten, että se rakentuisi tulevaisuudessa aliupseeriston vahvan ammatti-identiteetin pohjalle. Lisäksi aliupseerin motivaatio ase - ja toimialaopintoja kohtaan oli erittäin korkea. Aliupseerit näkivät myös hyvänä aselaji- ja toimialaopintojen tarpeellisuuden oman toimintansa kannalta. Aliupseerit kokivat että aselaji- ja toimialaopinnot olivat toteutukseltaan parempia kuin maavoimaopinnot. Tulos on selitettävissä muun muassa sillä, että aselaji- ja toimialaopinoissa opiskelijat saavat enemmän yksilöllistä opetusta ja järjestettävä opetus on rakennettu pääosin heidän yksilöllisiä osaamistarpeistaan.

Aineiston analysoinnin perusteella aliupseerit omaavat erinomaisen työmotivaation. Parhaan työmotivaation omaavat tämän tutkimuksen mukaan vuonna 2013 sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen suorittaneet aliupseerit. Alhaisin työmotivaatio oli vuosina 2014–2016 suorittaneilla aliupseereilla. Aikaisemmin teytyjen tutkimusten perusteella henkilön työmotivaatio on avainasemassa, kun puhutaan koulutuksen työelämävastaavuudesta. Tämän tutkimuksen havaintojen perusteella sekä aiheesta aikaisemmin laadittujen tutkimusten pohjalta voidaan todeta, että aliupseerien työmotivaatio mahdollistaa sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden toteutumisen erinomaisesti.

Edellä saatujen alatutkimusongelmien vastausten sekä aineiston analysoinnin aikana esille tulleiden kokonaisuuksien perusteella voidaan tämän tutkimuksen osalta todeta, että vuosina 2013–2016 järjestetty sotilasammattillinen täydennyskoulutus on vastannut työelämän asettamiin vaatimuksiin ja odotuksiin. Puolustusvoimien ja Maasotakoulun kannalta tämä tieto on

ensiarvoisen tärkeää. Lisäksi tieto siitä, että maavoimien aliupseeristo omaa erinomaisen työmotivaation, ammatti-identiteetin ja aselaji- ja toimialamotivaation on merkittävää. Onkin tärkeää, että edellä mainitut kokonaisuudet säilyvät nykyisellä tasolla mahdollisista sotilasammattilliseen täydennyskoulutukseen tehtävistä muutoksista huolimatta.

8.2 Maasotakoulun mittarin käytettävyys

Yhtenä tärkeimmistä tämän tutkimuksen tavoitteista oli testata Maasotakoulun käyttämän viivästetyn palautteen keruukyselyn soveltuvuus kvantitatiiviseen analysointiin ja tutkimukseen. Maasotakoulun käyttämää mittaria ei ole analysoitu aiemmin kvantitatiivisin menetelmin, joten tutkija ei voinut tietää tarkalleen, mitä kokonaisuuksia mikäkin osio, mittari tai kysymys mitaisi. Kyselyn osioiden 2 – 5 kysymykset ja latautumiset eri faktoreihin testattiin SPSS 24-ohjelman faktorianalyysillä. Tutkijan suorittama Maasotakoulun mallin mukainen faktorianalyysi ei mahdollistanut ymmärrettävien summamuuttujien muodostamista. Maasotakoulun käyttämä kysely ei itsessään luonut riittävän tarkkoja tai selkeitä summamuuttujia ja tutkijan piti poistaa osa kyselyn vastauksista, jotta summamuuttujista saatiin sisällöllisesti ja tilastollisesti merkitseviä. Edellä mainittujen kokonaisuuksien perusteella voidaan todeta, että Maasotakoulun käyttämä kysely ei sovellu kvantitatiiviseen analysointiin ja tutkimuksen toteuttamiseen.

Tutkimuksen havaintojen perusteella kyselyyn on lisättävä aliupseerien taustatietoja selvittäviä kysymyksiä kuten sukupuoli, ikä, joukko-osasto, aselajit ja toimiala. Tällöin aineistosta olisi helpompaa muodostaa tarkempia taustamuuttujia ja tätä kautta löytää mahdollisia eroavaisuuksia esimerkiksi iän vaikutuksesta sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden tunteeseen. Lisäksi aliupseerien taustatietoihin liittyvät kysymykset pitäisi siirtää mittarin loppuosaan (Kananen 2010, 92; ks. myös Kananen 2011, 41).

Tutkimuksen analysoinnin perusteella kyselyn Likert asteikon vastausvaihtoehtojen sisältöä on syytä muuttaa seuraavanlaiseksi (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Nykyisen kyselyn viisiportaisen asteikon vastausvaihtoehdot olettavat vastaajalla olevan mielipide tai käsitys kysyttävästä asiasta ja ne voivat vääristää saatuja tuloksia (1 = en ole lainkaan samaa mieltä, 2 = olen enimmäkseen eri mieltä, 3 = olen vain hieman samaa mieltä, 4 = olen enimmäkseen samaa mieltä, 5 = olen täysin samaa mieltä) (Hirsijärvi ym. 1997, 192; ks. myös Kananen 2010, 94). Varsinkin

vastausvaihtoehto 3 voi antaa vastauksista liian positiivisen kuvan ja pakottaa aliupseerin olemaan kysyttävästä asiasta jotain mieltä. Onkin tulevaisuudessa syytä pohtia vastausvaihtoehtojen skaalojen muuttamista ja siirtymistä esimerkiksi seitsenportaisen asteikon käyttöön.

Kysymysten tavoitetaksonomiaa on muutettava vastaamaan nykyisiä puolustusvoimien käytänteitä. Kysymysten on merkittävä kaikille aliupseereille samaa asiaa. Esimerkiksi Maasotakoulun mittarissa esiintyy sana ”riittävä” 11 kertaa. Sana ”riittävä” voidaan ymmärtää monella eri tavalla ja sen käyttöä mittarissa pitäisi välttää. Osassa mittarin kysymyksissä esiintyi lisäksi kaksoismerkityksiä, mikä ei ole suotavaa, vaan kysymyksen on käsiteltävä ainoastaan yhtä kokonaisuutta. (Hirsijärvi ym. 1997, 191.)

Maasotakoulun käyttämää mittaria on lisäksi selkeytettävä, jotta se soveltuisi kvantitatiiviseen analysointiin ja tutkimukseen. Rakenne olisi järkevää rakentaa erilaisten mallien ja teorioiden ympärille. On myös tärkeää, että mittari noudattaa yleisiä mittarille asettuja normeja ja ohjeita. Kun käytettävä mittari on samanlainen, se mahdollistaa tulosten luotettavan vertailun esimerkiksi maavoimien ja ilmavoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden suhteen. Nykyisellä mittarilla edellä mainittu vertailu ei ole mahdollista. Maasotakoulun mittarin kysymykset olisikin syytä ryhmitellä aihepiireittäin siten, että aihealueen kysymykset tarkentuisivat kyselyn edetessä ja tämän jälkeen siirryttäisiin toiseen aihealueeseen (Kananen 2011, 39).

Maasotakoulun on järjestettävä viivästetyn palautteen keruu tulevaisuudessa vuosittain ja siitä saatava aineisto on arkistoitava huolellisesti mahdollista myöhempää analysointia varten. Tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus oli verrata nyt saatuja tuloksia vuosien 2008–2012 aikana saattujen tulosten kesken, mutta se ei ollut mahdollista. Maasotakoulun keräämää aineiston raakadataa ei oltu arkistoitu, joten kvantitatiivista vertailua ei voitu tässä tutkimuksessa suorittaa.

8.3 Jatkotutkimustarpeet

Tämän tutkimuksen jatkotutkimusesitys on laatia tulevaisuudessa Maasotakoululle sisällöllisesti ja tilastollisesti luotettava kysymyssarja sekä suunnitelma viivästetyn palautteen keruun toteuttamisesta. Tämän tyyppinen jatkotutkimus voisi olla esimerkiksi sotatieteiden maisteriopiskelijan pro gradu -tutkielman aiheena. Hyvin suunniteltu ja toteutettu kysely voisi auttaa puolustusvoimia ja Maasotakoulua tutkimaan ja analysoimaan paremmin järjestämäänsä sotilasammattillista täydennyskoulutusta ja sen työelämävastaavuutta.

Toinen jatkotutkimusesitys käsittelee ilmavoimien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta. Olisi mielenkiintoista tietää, miten ilmavoimien aliupseerit näkevät sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuuden ja miten se eroaa maavoimien aliupseerien näkemyksestä. Tulevaisuudessa laadittavan kvantitatiivisesti luotettavan mittarin avulla olisi mahdollista myös suorittaa kansainvälinen aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuutta käsittelevä tutkimus.

8.4 Lopuksi

Tutkimus saavutti tutkijan asettamat tavoitteet erinomaisesti ja se vastasi tutkijan asettamiin tutkimusongelmiin. Lisäksi tutkimus testasi Maasotakoulun käyttämän kysymyssarjan ja sen käytettävyyden kvantitatiiviseen analysointiin ja tutkimukseen. Tutkimus antoi lisäksi tärkeää tietoa siitä, miten viivästetyn palautteen keruussa käytettyä kyselyä voitaisiin kehittää. Tämän tyyppinen kysely on tulevaisuudessa syytä järjestää puolustusvoimien kaikille aliupseereille.

LÄHTEET

PAINETUT LÄHTEET

- Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa ”ammattillisen koulutuksen työelämävastaavuus? Tilannekatsaus marraskuu 2015. Opetushallitus. Viitattu 12.1.2016.
http://www.oph.fi/download/173071_mita_tarκοittaa_ammattillisen_koulutuksen_työelämävastaavuus.pdf
- Alhanen, K. Kansanaho, A. Ahtiainen, O-P. Kangas, M. Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Cook, T.D. & Campbell, D.T. 1979. Quasi-Experimentation. Design and analysis for field settings. Rand McNally, Chigaco.
- Finlex. Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750. Oikeusministeriö. Viitattu 28.11.2016.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search\[type\]=pika&search\[pika\]=valtion%20virkamieslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search[type]=pika&search[pika]=valtion%20virkamieslaki)
- Gall, M.D. Gall, J.P. & Borg, W.R. 2003. Educational research. An introduction. Boston: Allyn and bacon.
- George, D. & Mallery, P. 2003. SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update. 4.painos. Boston: Allyn & Bacon.
- Groot, W. & Maassen van der Brink, H. 2000. Overeducation in the labour market: a meta-analysis. Economics of Education Review, 19 (2), 149–158.
- Grönfors, T. 2010. Työssä oppiminen–avain tuottavuuteen. Vantaa: Hansaprint Direct Oy.
- Haltia, P. & Kivinen, K. 1995. Ammattien tutkiminen ja ammattitutkinnot. Turun yliopisto. Opetushallitus ja Koulutussosiologian tutkimuskeskus.
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä konstruointi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 10.12.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1>
- Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5.–6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä; Gummerus Kirjapaino Oy.
- Holma, A. 2015. Ammatillinen kasvu toiminnallisia menetelmiä käyttävien työnohjaajien kuvaamana. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö, aikuiskasvatus. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 1.12.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97147/GRADU-1432291740.pdf?sequence=1>

- Honka, J. Lampinen, L. & Vertanen, I. 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Selvityksessä I. Virtanen (toim.) Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakoitihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. Opetushallitus. Viitattu 20.12.2016. http://www.examenskommissionerna.fi/download/49159_kohti_uutta_opettajuutta_toisen_asteen_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf
- Hyypä, O. 2010. Työssäoppiminen puolustusvoimien kuntotestaajakoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Hätönen, H. 2000. Osaava henkilöstö - Nyt ja tulevaisuudessa. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Häyhä, L. Kalaheimo, S. Pulkka, A-T. & Tuominen, J. 2015. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät sotatieteissä käyttäytymistieteiden näkökulmasta. Versio 1.
- Ikonen, I. 2015. Suoritusarviointi ja organisaation suorituskyky, case Maanpuolustuskorkeakoulu. Maanpuolustuskorkeakoulu. Diplomityö.
- Järvinen, A. 1999. Virtaava vesi, valpas mieli - Paino- ja mainosalan ammatillisen koulutuksen vastaavuus työelämän tarpeisiin. Turun kauppakorkeakoulu, Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus, Mediaryhmä. Mediability -projekti. Adapt/Emplyment-julkaisut No 12.
- Jääskeläinen, A. 2015. Tämä oli hyvä saapumiserä. Tapaustutkimus sotilaskoulutuksen tavoitteista, tuloksellisuuskäsitteistä, sekä arvioinnista yhdessä Kaartin Jääkäriyrykmentin perusyksikössä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu.
- Kamila, A. 2015. Kadetista kouluttajaksi - Nuoren kouluttajan kehittyminen työelämän haasteissa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kansalliskirjasto. Viitattu 3.3.2016. <http://www.kansalliskirjasto.fi/fi/kirjastoala/linna2/tietokannat/esittely/taisto.html>
- Kivenmäki, L. 2015. Musiikinopiskelijan ammatillinen kasvu ja motivaatio. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 2.2.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97642/gradu07257.pdf?sequence=1>
- Koivisto, K. Simola, K. Moisio, J-P, Paananen, M-T. & Ruohotie, P. 2004. Samakaiku on askelten. Teoksessa K. Koivisto (toim.) Ali-, toimi- ja opistoupseerien historia. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Kouri, P. 2003. Upseeriliittoakin palkittiin. Sotilasaikakausilehti 2/2003. Viitattu 20.1.2016. https://www.upseeriliitto.fi/lehti/puheenjohtaja/sal_2003/sal_12_2003

- Kylkirauta. 2011. Kadettikunta 90 vuotta. Viitattu 2.2.2016. http://www.kylkirauta.fi/images/pdf/10/kr1_11.pdf
- Laakko, K. 2012. Merivoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus perusyksiköiden päälliköiden arvioimana. Maanpuolustuskorkeakoulu. EUK:n tutkielma.
- Laakko, K. 2014. Merivoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 10.12.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67361/951-44-5923-7.pdf?sequence=1>
- Lahtinen, P. 2009. Ikääntyvän opettajan ammatillista kasvua ja osaamista tukeva johtaminen ammattikorkeakoulussa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 10.12.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66492/978-951-44-7773-7.pdf?sequence=1>
- Leino, P. 2009. Värvetyistä aliupseereiksi. Suomen sotilas 91, 36–37.
- Leppänen, J. 2013. Koulutustehtävissä toimivien ammattialiupseereiden ja heidän esimiestensä käsityksiä työhön perehdyttämisestä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma.
- Lipponen, H. 2011. Työssä oppimisen ohjaus aliupseerien työssä työpaikkaohjaajien arvioimana. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Maasotakoulu 2010. Maavoimien sotilasammattillisten mestariopintojen yksityiskohtainen opetussuunnitelma.
- Maasotakoulu 2011. Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 1:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma.
- Maasotakoulu 2011. Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma.
- Maasotakoulu 2012. Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma.
- Maasotakoulu 2012. Maavoimien sotilasammattillinen opintojakso 2:n yksityiskohtainen opetussuunnitelma.
- Maasotakoulu 2013. Koulutuskeskus. MJ37442/Liite 1. Maavoimien peruskurssi Peruskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma. Maasotakoulu 2013.
- Maasotakoulu 2013. Koulutuskeskus. MJ37442/Liite 2. Maavoimien yleiskurssi yleiskurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma. Maasotakoulu 2013.
- Maasotakoulu 2013. Koulutuskeskus. MJ37442/Liite 3. Maavoimien mestarikurssi mestarikurssin maavoimaopintojen opetussuunnitelma. Maasotakoulu 2013.

- Maanpuolustuskorkeakoulu. 2015. Määräys HL629/2.9.2015. Opintojen arviointi ja arvostelu sotatieteellisissä tutkinnoissa ja yliopistollisessa täydennyskoulutuksessa.
- Malinen, T. 2013. Henkilöstökoulutuksen vaikuttavuuden arviointijärjestelmän kehittäminen, Case Saarioinen Oy. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.4.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84858/gradu06935.pdf?sequence=1>
- Manninen, A. 2015. Koulutussuunnittelijan ammatillinen kasvu. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2. 2. laitos. 4. painos. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäkilä, T. 2008. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi, case ProAgria Häme. Hämeen ammattikorkeakoulu. Maaseudun kehittämisen koulutusohjelma. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Viitattu 10.3.2016. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2391/Makila_Terhi_1.pdf?sequence=3
- Ollikainen, A. 2007. Kyselytutkimuksen käyttömahdollisuudet koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa rajavartiolaitoksessa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma.
- Ora-Hyytiäinen, E. 2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 10.12.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67086/951-44-6076-6.pdf?sequence=1>
- Pirttiniemi, J. 2000. Koulukokemukset ja koulutusratkaisut. Peruskoulun vaikuttavuuden tarkastelu oppilasnäkökulmasta. Helsingin yliopisto. Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen laitoksen tutkimuksia 168. Helsingin yliopiston verkkojulkaisut. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 10.11.2016. <https://core.ac.uk/download/pdf/14915329.pdf>
- Pitkänen, M. & Heiden, T. 2008. Kuopion yliopiston oppimiskeskuksen koulutusten vaikuttavuus. Tarkastelussa Yliopistopedagoginen PD-, Verkko-opetuksen asiantuntija- ja Verkko-opetuksen perusteet - koulutukset. Kuopion yliopiston julkaisuja F. Viitattu 10.4.2016. <http://universityoffinland.com/documents/13384/986238/publication.pdf/0352f3f1-b6d2-4ad5-a920-1a8e7e30aa93>
- Poikela, E. 1999. Kontekstuaalinen oppiminen. Oppimisen organisoituminen ja vaikuttava koulutus. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteidenlaitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 11.11.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67562/951-44-5954-7.pdf?sequence=1>
- Pääsikunta. 2010. Henkilöstöosasto. Määräys HG344/15.3.2010. Aliupseerien henkilöasioiden hoito.
- Pääsikunta. 2014. Henkilöstöosasto. Määräys HK585/29.8.2014. Aliupseeriston koulutus 2014.
- Pääsikunta. 2014. Henkilöstöosasto. Määräys HK1003/17.12.2014. Aliupseerien henkilöasioiden hoito.

- Raivola, R. Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. 2000. Vaikuttavuutta koulutukseen. Teoksessa R. Raivola (toim.) Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Viitattu 20.8.2016. <http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisu/vaikuttavuutta-koulutukseen.pdf>
- Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1996. Oppiminen ja koulutus. 1.–3. painos. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Riihijärvi, J. 2009. Tietojenkäsittelytieteiden koulutuksen työelämävastaavuus. Esimerkkitaupauksena Oulun yliopiston tietojenkäsittelytieteiden laitoksen koulutusohjelma. Oulun yliopisto. Tietojenkäsittelytieteidenlaitos. Luonnontieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 22.12.2016. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290367.pdf>
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Salo, J. 2004. Näyttötutkintojen kehittämiskoulutuksen vaikuttavuus Pohjois-Suomessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 11.11.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67436/951-44-6117-7.pdf?sequence=1>
- Shadish, W.R. Thomas, T.D. & Campbell, D.T. 2002. Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference. Houghton Mifflin company. Viitattu 10.3.2017. <http://impact.cgiar.org/pdf/147.pdf>
- Silvennoinen-Nuora, L. 2010. Vaikuttavuuden arviointi hoitoketjussa. Mikä mahdollista vaikuttavuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 1.12.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66667/978-951-44-8251-9.pdf?sequence>
- Soini-Salomaa, K. 2015. Ympäristöekologien työurat. Helsingin yliopisto. Ympäristöekologian koulutusohjelma. Ympäristötieteiden laitos. Selvitys Ympäristöekologian koulutusohjelmasta valmistuneiden maisterien työelämävalmiuksista, osaamistarpeista ja työllistymisestä. Viitattu 20.12.2016. http://www.lahdenyliopistokampus.fi/easydata/customers/lahdenyliopistokeskus/files/tiedostot_2015/ymparistoekologien_tyourat_-selvitys_lopullinen.pdf
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammatitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 31–45.
- Sulamaa, K. & Ruuskanen, A. 2015. Aliupseeriliiton historia 1965–2015. Helsinki: Premedia Helsinki Oy.
- TE-palvelut. Ammattinetti. Aliupseeri. Viitattu 13.3.2016. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/105_ammatti.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Ota-van Kirjapaino Oy.

Vuorensyrjä, M. 2015. Poliisin perustutkintokoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2015. Poliisi-ammattikorkeakoulun raportteja. Vuosina 2012–2013 valmistuneiden poliisien työllisyys ja arviot koulutuksen työelämävastaavuudesta. Poliisiammattikorkeakoulu. Viitattu 1.12.2016. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97149/Polamk_raportteja_114_vaikuttavuusarviointi_170615_Web.pdf?sequence=1

LIITTEET

LIITE 1

SOTILASAMMATILLISEN OPINTOKOKONAISUUDEN VIIVÄSTETTY PALAUTE

Arvoisa Sotilasammatillisen Opintokokonaisuuden suorittanut **aliupseeri**.

ALIUPSEERISTON KYSYMYSSARJA

Taustatiedot.

1. Olen ollut Puolustusvoimien palveluksessa ennen opintoja
 - a) alle 6 kk
 - b) 6kk – 12 kk
 - c) 1 – 2 vuotta
 - d) 2 – 5 vuotta
 - e) 5 – 10 vuotta
 - f) 10 – 20 vuotta
 - g) yli 20 vuotta

2. Olen suorittanut opintokokonaisuuden
 - a) Maavoimien sotilasammatillinen opintokokonaisuus 1
 - b) Maavoimien sotilasammatillinen opintokokonaisuus 2
 - c) Maavoimien sotilasammatillinen mestariopintokokonaisuus

3. Aselaji tai toimialaopintojaksoni oli
 - a) Jääkäriopintosuunta
 - b) Panssarintorjuntaopintosuunta
 - c) Kranaatinheitinopintosuunta
 - d) Tiedusteluopintosuunta
 - e) Panssariopintosuunta
 - f) Sotilaspoliisiala
 - g) Pioneerilinja
 - h) Kenttätykistölinja
 - i) Kenttäviestiopintosuunta
 - j) Elektroniikkaopintosuunta
 - k) Johtamisjärjestelmäopintosuunta
 - l) Ilmatorjuntalinja
 - m) Täydennysopintosuunta
 - n) Kunnossapito-opintosuunta
 - o) Kuljetusopintosuunta
 - p) Huoltopalveluopintosuunta
 - q) joku muu

4. Tehtäväni välittömästi ennen opintoja oli
(valitse vaihtoehdoista eniten tehtävääsi kuvaava)
- a) kouluttajatehtävä
 - b) esimiestehtävä
 - c) huollon tehtävä
 - d) hallinnollinen tehtävä
 - e) tekninen tehtävä
 - f) suunnittelutehtävä
 - g) asiantuntijatehtävä
 - h) joku muu
5. Tehtäväni välittömästi opintojen jälkeen oli
(valitse vaihtoehdoista eniten tehtävääsi kuvaava)
- a) kouluttajatehtävä
 - b) esimiestehtävä
 - c) huollon tehtävä
 - d) hallinnollinen tehtävä
 - e) tekninen tehtävä
 - f) suunnittelutehtävä
 - g) asiantuntijatehtävä
 - h) joku muu
6. Tehtäväni on **tällä hetkellä**
(valitse vaihtoehdoista eniten tehtävääsi kuvaava)
- a) kouluttajatehtävä
 - b) esimiestehtävä
 - c) huollon tehtävä
 - d) hallinnollinen tehtävä
 - e) tekninen tehtävä
 - f) suunnittelutehtävä
 - g) asiantuntijatehtävä
 - h) joku muu
7. Tiedän oman sodan ajan sijoituksen ja tehtäväni
- a) Kyllä
 - b) En

Asenne ja sitoutuminen PV:iin, työ- ja opiskelumotivaatio, arvoperusta

8. *Työni on monipuolista ja haastavaa*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
9. *Työmotivaationi on hyvä*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

10. *Olen kokonaisuutena tyytyväinen työhöni ja tehtävääni*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

11. *Olen tyytyväinen uravalintaani*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

12. *Olen jaksanut olla innostunut työstäni*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

13. *Tunnen Puolustusvoimien ja aliupseerien työn arvoperustan*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

14. *Ymmärrän oman tehtäväni osana maavoimien ja oman aselajin sekä toimialan toimintaa*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

14. *Olin motivoitunut suorittamaan maavoimaopintojakson*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä

e) En ole lainkaan samaa mieltä

15. *Opiskelu maavoimaopintojaksolla oli motivoivaa*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

16. *Olin motivoitunut suorittamaan aselaji- tai toimialaopinto jakson*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

17. *Opiskelu aselaji- tai toimialaopintojaksolla oli motivoivaa*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

18. *Opiskelu maavoima sekä aselaji- tai toimialaopintojaksolla kannusti minua aloittamaan mutakin opintoja*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

18. *Tähän kohtaan voit lisätä ajatuksia ja kommenttejasi kysymyksiin 8–19 liittyen (avoin kysymys), esimerkiksi motivaatioon vaikuttaneista tekijöistä.*

Yleinen ammattitaito. Miten opintojaksojen ja suorittamasi opintokokonaisuuden tavoitteet vastaavat yleensä ottaen työelämän vaateita?

19. *Maavoimaopintojakson opinnot edesauttavat sodan ajan sijoitukseni mukaisessa tehtävässäni suoriutumista*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

20. **Maavoimaopintojakson** opinnot ovat edesauttaneet rauhan ajan työtehtävistäni suoriutumista
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
23. **Aselaji- tai toimialaopintojakson** opinnot edesauttavat sodan ajan sijoitukseni mukaisessa tehtävässäni suoriutumista
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
24. **Aselaji- tai toimialaopintojakson** opinnot ovat edesauttaneet rauhan ajan työtehtävistäni suoriutumista
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
25. *Tunnen työhöni liittyvät tärkeimmät lait, määräykset ja ohjeet*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
26. *Opinnoissa saamani teoriaopetus on ollut riittävää työelämän vaateisiin verrattuna*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
27. *Opinnoissa saamani käytännön opetus on ollut riittävää työelämän vaateisiin verrattuna*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä

28. *Olen saanut maavoimien aliupseerin tarvitsemat kehityshakuisen kouluttajan ja johtajan ammatilliset perustiedot ja taidot*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

29. *Olen saanut opinnoissa valmiuksia kehittää omaa työtäni ja osaamistani*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

30. *Olen saanut lähimmän esimieheni ja työtoverieni luottamuksen ammattitaidollani*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

31. *Tähän kohtaan voit lisätä ajatuksia ja kommenttejasi kysymyksiin 21–30 liittyen (avoin kysymys), esimerkiksi opintojakson tai opintokokonaisuuden kokonaissisällöstä tai kehittämisestä työelämää varten.*

Seuraavaksi ammattitaito on jaettu eri osa-alueisiin opetuksen mukaan. Johtamis- ja kouluttamistaito, huolto, fyysinen koulutus, sekä hallinto

32. *Opinnoissa saamani **aselajin tai toimialan** opetus on ollut rauhan ajan työtehtäviini nähden riittävä*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

33. *Opinnoissa saamani **aselajin tai toimialan** opetus on ollut sodan ajan tehtäväni nähden riittävä*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

34. *Opinnoissa saamani johtamistaidollinen opetus on ollut rauhan ajan työtehtäviini nähden riittävä*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
35. *Opinnoissa saamani johtamistaidollinen opetus palvelee minua hyvin sodan ajan tehtävissäni suoriutumisesa*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
36. *Osaan syväjohtamisen periaatteet ja ymmärrän vuorovaikutuksen merkityksen johtamisessa*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
37. *Opinnoissani saamani hallinnon eri alojen opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
38. *Opinnoissa saamani huollon eri aloihin liittyvä opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä
39. *Opinnoissa saamani fyysisen koulutukseen liittyvä opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä

40. *Olen saanut riittävät perusteet oman fyysisen kunnon ja kenttäkelpoisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

41. *Tähän kohtaan voit lisätä ajatuksia ja kommenttejasi kysymyksiin 32–40 liittyen (avoin kysymys), esimerkiksi eri osa-alueen opetuksesta tai kehittamisestä työelämää varten.*

Opinnoissa saavutetut oikeudet ja pätevyudet: Riittävyys ja saavutettujen oikeuksien tarpeellisuus ja annettu koulutus.

42. *Olen saanut riittävät oikeudet ja pätevyudet rauhan ajan kouluttajan tehtäviin.*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

43. *Opintojaksoilla saamani oikeudet ovat olleet tarpeellisia.*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

44. *Oikeuksiin ja pätevyysiin johtava koulutus on ollut riittävä työtehtävät huomioiden.*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

45. *Varomääräyksiin ja palvelusturvallisuuteen liittyvän opetuksen teorian ja käytännön suhde on ollut työtehtävät huomioiden sopiva*

- a) Olen täysin samaa mieltä
- b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
- c) Olen vain hieman samaa mieltä
- d) Olen enimmäkseen eri mieltä
- e) En ole lainkaan samaa mieltä

46. *Ymmärrän varomääräysten ja palvelusturvallisuusohjeiden merkityksen turvallisuuden perustana*
- a) Olen täysin samaa mieltä
 - b) Olen enimmäkseen samaa mieltä
 - c) Olen vain hieman samaa mieltä
 - d) Olen enimmäkseen eri mieltä
 - e) En ole lainkaan samaa mieltä

47. *Tähän kohtaan voit lisätä ajatuksia ja kommenttejasi kysymyksiin 42–46 liittyen (avoin kysymys), esimerkiksi käytännön ja teorian suhteesta.*

Vastaa seuraaviin avoimiin kysymyksiin mahdollisimman ytimekkäästi ja keskeisiin asioihin keskittyen. Keskity miettimään niitä asioita, jotka mielestäsi opetuksen ja opetussuunnitelman osalta olisivat parantaneet valmiuksiasi työelämässä sekä sodan että rauhan ajan tehtävissä.

48. *Mitä opetusta opintokokonaisuuksissa oli selkeästi liian vähän?*
49. *Mitä opetusta opintokokonaisuuksissa oli selkeästi liikaa?*
50. *Kuinka kehittäisit maavoimaopintojen sisältöä ja opetusta?*
51. *Kuinka kehittäisit käymäsi aselaji tai toimialajakson linjan sisältöä ja opetusta?*
52. *Vapaa sana. Palaute esimerkiksi esitetyistä kysymyksistä tai miten kehittäisit kyselyä*

Suurimmat kiitokset vaivannäöstäsi.

LIITE 2

Tutkimuksen summamuuttujien vinoudet ja huipukkuudet

Muuttuja	Vinous Statistic	Huipukkuus Statistic
1. Työmotivaatio	-,649	-,121
2. Maavoimaopintojakson työelämävastavuus	-,335	-,818
3. Fyysinen kasvatus	-1,178	1,254
4. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevyudet	-1,026	1,230
5. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	-,539	,375
6. Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	-,241	-,141
7. Aliupseerin ammatti-identiteetti	-,660	,148
8. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	-1,612	3,596
9. Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	-,799	,432

LIITE 3

Faktorien kysymykset, α , faktori-lataukset, puhdistetut osio-korrelaatiot ja selitys-asteet

Faktori / osio	α	Faktori-lataus	Puhdistettu osio-korrelaatio	Selitys-aste
Faktori 1 Työmotivaatio	0,85			
K2 Työmotivaationi on hyvä		0,77	0,74	0,73
K3 Olen kokonaisuutena tyytyväinen työhöni ja tehtävääni		0,82	0,75	0,78
K4 Olen tyytyväinen uravalmiini		0,62	0,62	0,47
K5 Olen jaksanut olla innostunut työstäni		0,64	0,67	0,59
Faktori 2 Maavoimaopintojalon työelämävastaavuus	0,84			
K9 Opiskelu maavoimaopintojaksolla oli motivoivaa		0,81	0,78	0,77
K8 Olin motivoitunut suorittamaan maavoimaopintojakson		0,67	0,61	0,71
K13 Maavoimaopintojakson opinnot edesauttavat sodan ajan sijoitukseni mukaisessa tehtävässäni suoriutumista		0,70	0,62	0,61
K14 Maavoimaopintojakson opinnot ovat edesauttaneet rauhan ajan työtehtävistäni suoriutumista		0,79	0,72	0,71
Faktori 3 Fyysinen kasvatus	0,91			
K30 Opinnoissa saamani fyysisen koulutukseen liittyvä opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä		0,92	0,84	1,00
K31 Olen saanut riittävät perusteet oman fyysisen kunnan ja kenttäkelelpoisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen		0,75	0,84	0,75
Faktori 4 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antamat oikeudet ja pätevydet	0,73			
K32 Olen saanut riittävät oikeudet ja pätevydet rauhan ajan kouluttajan tehtäviini.		0,94	0,58	1,00
K34 Oikeuksiini ja pätevyksiini johtava koulutus on ollut riittävä työtehtävät huomioiden.		0,52	0,58	0,48
Faktori 5 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama johtamisvalmiudet	0,76			
K25 Opinnoissa saamani johtamisvalmiuden opetus on ollut rauhan ajan työtehtäviini nähden riittävä		0,47	0,61	0,54
K26 Opinnoissa saamani johtamisvalmiuden opetus palvelee minua hyvin sodan ajan tehtävässäni suoriutumissessa		0,92	0,61	1,00
Faktori 6 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen antama hallinnon ja huollon opetus	0,73			
K28 Opinnoissa saamani hallinnon eri alojen opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä		0,74	0,58	0,61
K29 Opinnoissa saamani huollon eri aloihin liittyvä opetus on ollut työtehtäviini nähden riittävä		0,70	0,58	0,60
Faktori 7 Aliupseerin ammatti-identiteetti	0,72			
K6 Tunnen Puolustusvoimien ja aliupseerien työn arvoperustan		0,57	0,50	0,39
K7 Ymmärrän oman tehtäväni osana maavoimien ja oman aselajin sekä toimialan toimintaa		0,50	0,45	0,31
K17 Tunnen työhöni liittyvät tärkeimmät lait, määräykset ja ohjeet		0,51	0,44	0,32
K22 Olen saanut lähimmän esimieheni ja työtoverieni luottamuksen ammatti-identiteettiäni		0,38	0,42	0,33
K27 Osaan syyäjohtamisen periaatteet ja ymmärrän vuorovaikutuksen merkityksen johtamisessa		0,49	0,46	0,32
K36 Ymmärrän varomääräysten ja palvelusturvallisuusohjeiden merkityksen turvallisuuden perustana		0,64	0,48	0,54
Faktori 8 Aliupseerin aselaji- ja toimiala motivaatio	0,79			
K10 Olin motivoitunut suorittamaan aselaji- tai toimialaopintojakson		0,87	0,66	0,87
K11 Opiskelu aselaji- tai toimialaopintojaksolla oli motivoivaa		0,66	0,66	0,62
Faktori 9 Sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen aselaji- ja toimiala opintojen tarpeellisuus	0,84			
K15 Aselaji- tai toimialaopintojakson opinnot edesauttavat sodan ajan sijoitukseni mukaisessa tehtävässäni suoriutumista		0,66	0,73	0,57
K16 Aselaji- tai toimialaopintojakson opinnot ovat edesauttaneet rauhan ajan työtehtävistäni suoriutumista		0,95	0,73	1,00