

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**KADETTIEN KÄSITYKSIÄ JA ODOTUKSIA TULEVASTA
KOULUTTAJAN TEHTÄVÄSTÄ**

– Kyselytutkimus 96. kadettikurssin maasotalinjan kadeteille kesällä 2011

Kandidaatintutkielma

Kadetti Hans Ljungqvist

96. Kadettikurssi

Kenttätykistölinja

Huhtikuu 2012

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi 96. Kadettikurssi	Linja Kenttätykistölinja
Tekijä Kadetti Hans Ljungqvist	
Tutkielman nimi Kadettien käsityksiä ja odotuksia tulevasta kouluttajan tehtävästä – Kyselytutkimus 96. kadettikurssin maasotalinjan kadeteille kesällä 2011	
Oppiaine, johon aihe liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK)
Aika Huhtikuu 2012	Tekstisivuja 31 Liitesivuja 11
TIIVISTELMÄ <p>Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää millaisin odotuksin kadetit siirtyvät työelämään, mikä heidän mielestä hyvä kouluttajuus on, sekä millaisia kehittämistarpeita he näkevät Kadettikoulun tämän päivän kouluttajakoulutuksessa.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin laadullisia menetelmiä. Tutkimus suoritettiin sähköpostikyselytutkimuksena kesällä 2011, 96 kadettikurssin kadettien opiskellessa toista vuottaan Kadettikoulussa. Tutkimukseen osallistui 25 kadettia (32 %) maasotalinjasta.</p> <p>Tutkimus osoitti, että kadetit haluavat haastavia, monipuolisia ja mielenkiintoisia tehtäviä missä he voivat kehittää itseään kouluttajina ja sotilaina. Hyvässä kouluttajassa kadetit arvostivat eniten vanhoja tuttuja ominaisuuksia, kuten esimerkillisyyttä ja ammattitaitoa. Kadettikoulun kouluttajakoulutus sai sekä risuja että ruusuja. Suurimpana kehittämistarpeena nähtiin liian vähäinen käytännön harjoittelu.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että kadeteilla on oikea asenne työelämään ja kaikki mahdollisuudet kehittyä hyviksi kouluttajiksi.</p>	
AVAINSANAT Koulutus, kouluttajuus, kouluttaja, kadetti	

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	3
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TEORIA	4
2.1 MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU – SUOMEN SUORASELKÄISIN YLIOPISTO	4
2.2 KOULUTTAJA PUOLUSTUSVOIMISSA	6
2.2.1 Kouluttajan roolit	7
2.2.2 Hyvän kouluttajan ominaisuudet	8
2.2.3 Koulutuksen tavoitteena oppiminen.....	10
2.2.4 Toimintakykyä koulutuksen avulla.....	11
3 TUTKIMUSMENTELMÄT JA TAVOITTEET	13
3.1 TUTKIMUSTEHTÄVÄT	13
3.2 TUTKIMUKSEN RAJAUKSET.....	14
3.3 TUTKIMUSKOHDE	14
3.4 AINEISTONKERUU.....	15
3.5 AINEISTON ANALYYSI	17
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA NIIDEN POHDINTA	18
4.1 KADETTIEN ODOTUKSET JA URAN TULEVAT HAASTEET.....	19
4.1.1 Kadettien odotukset	19
4.1.2 Uran tulevat haasteet.....	20
4.1.3 Itsensä kehittäminen	23
4.2 HYVÄN KOULUTTAJAN OMINAISUUDET	24
4.3 KOULUTTAJAKOULUTUS JA SEN KEHITTÄMISTARPEET	25
5 LOPUKSI	30
5.1 LUOTETTAVUUDEN JA LAADUN TARKASTELU	30
5.1.1 tutkimusprosessin tarkastelu.....	31
5.1.2 Luotettavuuden tarkastelu.....	32
5.2 JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUKSIA.....	33
5.3 TEE TYÖTÄ JOLLA ON TARKOITUS.....	34
6 LÄHTEET	
7 LIITTEET	

KADETTIEN KÄSITYKSIÄ JA ODOTUKSIA TULEVASTA KOULUTTAJAN TEHTÄVÄSTÄ

– Kyselytutkimus 96. kadettikurssin maasotalinjan kadeteille kesällä 2011

1 JOHDANTO

Jokainen muistaa varmasti oman kouluttajansa omalta varusmiesajaltaan. Hän saattoi olla se kersantti, joka aina huusi tai se luutnantti joka kertoi hauskoja tarinoita teltassa kamiinan äärellä. Tämän päivän luutnantti käy Kadettikoulua ennen kun siirtyy varusmiesten ja reserviläisten kouluttajaksi. Tarkastelen tässä tutkielmassa 96. kadettikurssin kadettien käsityksiä heidän tulevasta työstään varusmiesten kouluttajina. Tiivistetysti ilmaisten tutkimustehtäväni on selvittää kadettien odotuksia heidän tulevasta tehtävästään, sekä millaisia haasteita he näkevät siinä. Kysyn myös mitä mieltä kadetit ovat Kadettikoulun antamasta kouluttajakoulutuksesta. Tämä tutkimus on mielestäni tarpeellinen, sillä aikaisemman tutkimuksen mukaan nuori kouluttaja joutuu usein kohtaamaan ristiriidan vanhan ja uuden koulutuskulttuurin välillä (Kallioinen 2001, 20; Halonen 2007, 125), eikä vastaavaa tutkimusta ole tehty ennen. Uskon tämän tutkimuksen antavan uskottavan kuvan kadeteista.

Keräsin aineistoa tähän tutkimukseen lähettämällä kadeteille kyselyn sähköpostilla. Vastauksen perusteella olen yrittänyt muodostaa itselleni kuvan heidän ajatuksistaan. Sitomalla tuloksia aikaisempaan tutkimukseen ja teoriaan, olen yrittänyt saada pohjaa ja uskottavuutta väitämilleni. Koulutusta ja kouluttajia on tutkittu paljon. Etenkin Puolustusvoimien kouluttajista ja koulutuskulttuurista on tehty paljon tutkimuksia. Taustatietoa oli siis saatavissa runsaasti.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TEORIA

Kadetti on henkilö, joka opiskelee sotatieteiden kandidaatiksi Kadettikoulussa. Kadettikoulu on osa Maanpuolustuskorkeakoulua (MPKK), joka sijaitsee Santahaminan saarella Helsingissä. Kadetteja tunnetaan linnan juhlista, mutta muuten heidän opiskelustaan ei välttämättä tiedetä paljon. Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää, minkälaisia odotuksia kadeteilla on tulevasta työtehtävästään kouluttajina Suomen Puolustusvoimissa.

Puolustusvoimissa käytetään paljon käsitteitä, jotka voivat olla ulkopuoliselle vieraita. Ensimmäisen pääluvun tarkoitus on perehdyttää lukijaa tutkimuksen tarkoitukseen ja taustoihin, jotta ei tarvitsisi olla kadetti, kapteeni tai kenraali saadakseen siitä jotain irti.

2.1 Maanpuolustuskorkeakoulu – Suomen suoraselkäisin yliopisto

Maanpuolustuskorkeakoulu kuuluu Suomen yliopistojen joukkoon. Tutkintoihin johtava opetus annetaan Kadettikoulussa ja jatkotutkinto-osastossa Santahaminassa Helsingissä. Kadettikoulu vastaa sotatieteiden kandidaatin ja maisterin tutkinnoista. Sotatieteiden kandidaatin opintojen tavoite on kouluttaa asiantuntijoita johtajavalmiuksin, joilla on kyky jatkuvaan itsensä kehittämiseen. (MPKK:n Opinto-opas 2011, 7, 12–13, 25; MPKK:n toimintakäsikirja 2011, 8.) Kadettikoulussa opiskelevat kadetit saavat varman työpaikan. Valmistuttuaan suurin osa etenkin maavoimien kadeteista, toimivat varusmiesten kouluttajina eri joukko-osastoissa. Maanpuolustuskorkeakoulu koki muutama vuosi sitten muutoksen kun se vuonna 2006, Bologna-prosessin myötä, yhtenäistyi muiden eurooppalaisen yliopistojen kanssa. Bolognan julistuksen jälkeen Euroopassa on yhtenäistetty korkeakoulujen tutkintorakenteita, edistääkseen yliopistokoulutuksen kansainvälistä vertailtavuutta ja kilpailua. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia 2004, 7; MPKK:n toimintakäsikirja 2011, 29.) Tämä muutos tarkoitti suomalaisen upseerikoulutuksen pidentyvän vuodella. Nykyään kadetti suorittaa ensin kolme vuotta kestävätkandidaatinopinnot, jonka jälkeen hän siirtyy työelämään. Neljän vuoden työelämäjakson jälkeen, hän palaa kaksivuotisille maisterinopinnoille.

Maanpuolustuskorkeakoulun kehittämisessä on omat haasteensa, sen erityislaadun vuoksi. On muistettava että koulun tärkein tehtävä on kouluttaa upseereita sodan ajan tehtäviin. Maanpuolustuskorkeakoulun koulutus tähtää joukon ja yksilön sodan ajan tehtävän vaatimien valmiuksien antamiseen. Samalla koulun pitää huomioida myös opiskelijan rauhan ajan tehtävää, joka itsessään on yhteydessä sodan ajan joukkojen kouluttamiseen. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia 2004, 21.) 180 opintopisteen mahdollistaminen kolmeen opiskeluvuoteen on haasteellista. Käytännön ongelmia on esimerkiksi koulutus-tilaisuuksien järjestely. Kadettiylikersantti Arttu Kamila teki samantyyppisen tutkimuksen vuonna 2009. Hänen tekemässä kandidaatintutkielmassa suurin kehittämistarve kadettien mielestä oli liian vähäinen käytännön harjoittelu. (Kamila 2009, 46.)

Suomi valitsi huhtikuussa 2011 uuden eduskunnan ja yksi vaalien teemoista oli puolustusvoimat, etenkin puolustusmenojen tulevat leikkaukset ja mahdolliset varuskuntien lakkautukset. Tutkielman tekoaikana käytiin puolustusvoimauudistuksesta erittäin vilkasta keskustelua. Puolustusvoimiin kohdistuvat säästöpainet johtavat varuskuntien lakkauttamiseen ja Lokakuussa 2011 varmistui myös, että suomessa joudutaan ensimmäistä kertaa historiassa irtisanoamaan upseereita. Kertausharjoitusten määrä tulee laskemaan merkittävästi, kuin myös varusmiesten ja henkilökunnan sotaharjoitusvuorokaudet. Puolustusvoimauudistus tulee muuttamaan kouluttajan arkea, mutta millä tavalla ei ole vielä varmaa. Tietääkö kukaan tarkasti, miltä Puolustusvoimat näyttää 15 vuoden päästä?

Edellisissä kappaleissa käsittelin Puolustusvoimien ja kouluttajan rauhan ajan ympäristöä. Puolustusvoimien päätehtävä on kuitenkin turvata isänmaan koskemattomuuden, sekä rauhan että sodan aikana (Kenttäohjesääntö 2008, 28). Sodan kuvan muutos on ollut merkittävä viimeisten vuosikymmenten aikana. Teknologinen kehitys on johtanut entistä tehokkaimpiin aseisiin ja johtamisjärjestelmiin, jotka mahdollistavat uudenlaiset sotatoimet. Sodat ovat siirtyneet pois metsistä ja pelloilta asutuskeskuksiin. Muutosten tuomat haasteet asettavat tulevaisuuden puolustusvoimille entistä suurimmat vaatimukset (Jung, 2003, 261). Suomen Puolustusvoimat aloittaa uuden taistelutavan kouluttamista muutaman vuoden päästä, mikä on seurausta kehitykselle. Kansainvälinen kriisinhallinta, Nato-yhteistyö sekä eriaisteiset kriisitilanteet lähialueillamme heijastuvat uusina ja erilaisina haasteina myös sotilaskoulutuksessa. (Kallioinen 2001, 19.)

2.2 Kouluttaja puolustusvoimissa

Varusmiesten koulutusta Puolustusvoimissa antavat kouluttajat. Koulutusta antavat pääsääntöisesti upseerit, opistoupseerit ja aliupseerit. Sotilaskouluttajan työ on hyvin vaihtelevaa. Kouluttajan työympäristö vaihtuu työhuoneesta liikuntasalin kautta metsäiseen suveen, kaikkina vuodenaikoina. Kouluttajan työpäivään voi esimerkiksi kuulua seuraavaa: aseenkäsittelyä, ammuntaa, sulkeisia, oppitunteja, liikuntaa ja myös hallintoa ja paperityötä. Kouluttajan tehtävät on listattu liitteessä 9.

Kouluttajan opas on teos joka antaa perusteita Puolustusvoimien kouluttajille koulutustapah-
tumien suunnitteluun ja toteutukseen. Sen tehtävänä on yhtenäistää Puolustusvoimissa käytettäviä opetus- ja harjoitusmenetelmiä, sekä niihin liittyviä käsitteitä. Koulutusta ohjaavat suoritusvaatimukset, erilaiset ohjesäännöt ja oppaat sekä pysyväisasiakirjat. (Kouluttajan opas 2007, 10, 15.)

Henkilöstörakenteessa tapahtui muutama vuosi sitten muutos, kun ammattialiupseereita alettiin kouluttaa uudelleen. Heidän on tarkoitus korvata opistoupseereita, joiden koulutuksesta on luovuttu. Sotatieteiden kandidaatit toimivat aluksi kouluttajina, mutta maisterinopintojen jälkeen he siirtyvät korkeimpiin tehtäviin (MPKK:n toimintakäsikirja 2010, 30–31). Kouluttajan merkitys puolustusvoimille on kiistaton, ilman hyvää koulutusta ei synny hyviä sotilaita.

”Päämääränä on varmistaa tarvittava osaaminen puolustusvoimien tehtävien toteuttamiseksi opettamalla ja harjoittamalla yksilöitä, joukkoja ja johtoportaita niiden tehtäviä varten. Sotilaskoulutuksen tavoitteena on myös kehittää sotilaan fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja eettistä toimintakykyä sekä joukon kiinteyttä ja motivaatiota” (Kenttäohjesääntö yleinen osa 2008, 105.)

Sotilaskouluttajan tehtävä on vaativa. Hänen tehtävänä on kouluttaa erilaisista taustoista tulevista yksilöistä maanpuolustustahtoinen, moderneiden välineiden käytön hallitseva, vastuuntuntoinen ja fyysiseltä kunnoltaan iskussa oleva joukko. Joukon tulee vaatimusten mukaan kyetä täyttämään taistelutehtävänsä vähintään kahden viikon yhtämittaisen taistelun ajan, sekä sen jälkeen vielä 3–4 päivän ratkaisutaisteluissa (Sotilaan Käsikirja 2011, 14). Lisäksi joukon johtajan tulee jatkossa itse osata kouluttaa joukkonsa (Kouluttajan opas 2007, 13). Tähän kouluttajalla on aikaa kuusi kuukautta. Ajan niukkuus ja koulutettavien vaihteleva

aikaisempi tietopohja onkin tutkimuksen mukaan suurimpia haasteita kouluttajan työssä (Halonen 2007, 88; 2002, 37).

Nuciarin (2003, 290) mukaan sotilaskouluttajan työn tekee vaativaksi se, että hänen pitää oman alan ammattitaitonsa ohella myös hallita paljon sotilasalan ulkopuolisia taitoja. Hänen mielestä se asettaa vaatimuksia opetuslaitokselle, jonka pitäisi yhdistää sekä sotatieteet että muut tieteenalat oikealla tavalla.

2.2.1 Kouluttajan roolit

Kouluttaja Puolustusvoimissa ei ole pelkästään kouluttaja. Kouluttajalla on muitakin rooleja jotka korostuvat eri tilanteissa. Kouluttajan oppaassa (2007, 32–33) kouluttajalle annetaan viisi eri roolia. Sotilaskouluttaja on kouluttaja, kasvattaja, ohjaaja, valmentaja sekä johtaja. Pekka Halonen, joka tutkii väitöskirjassaan Puolustusvoimien koulutuskulttuuria, lisää näihin vielä oppimisympäristön rakentajan roolia (Halonen 2007, 122). Sotilaskoulutus on Puolustusvoimissa kouluttamista ja kasvattamista (Mutanen 2010, 151).

Kouluttajan koulutuksellinen rooli on selkeä, mutta kouluttajan kasvatuksellinen rooli on vaikeampi hahmottaa. Onko kouluttaja se joka tekee pojista miehiä, vai liittyykö siihen jotain muuta? Kouluttajan pedagoginen rooli käytöstopojen, vastuuntunnon ja kunnioituksen opetuksessa on tärkeä. Halonen kysyy kuitenkin väitöskirjassaan, onko kouluttajalla kuudessa kuukaudessa oikeasti mahdollisuutta vaikuttaa varusmiesten asenteisiin ja arvoihin? (Halonen 2007, 40, 45; Uusikylä & Atjonen 2005, 215.)

Ohjaajalla tarkoitetaan oppimisen ohjaajaa (Kouluttajan opas, 33). Outi Kallioinen tutkii väitöskirjassaan kadettien pedagogista asiantuntijuutta. Hänen mukaan koulutuksen painopiste on siirtymässä tiedonjakamisesta, oppimiseen ja oppijan omaan vastuuseen oppimisestaan. (Kallioinen 2001, 34, 155.) Kouluttajasta on tullut ohjaaja, jonka tehtävä on edistää oppijan oppimista. Janne Jortama (2001, 32) näkee lisäksi ohjaajan roolia koulutettavien sotilaskulttuuriin sopeutumisen ohjaajana. Kouluttaja, joka osaa ohjata alaistensa oppimista parhaaseen tulokseen, sillä tavalla että varusmies oikeasti oppii, on onnistunut tehtävässään.

Koulutuksen tavoitteena on ymmärtämiseen perustuva oppiminen, jolloin kouluttajan tärkeimpiä työkaluja ovat motivointi, palaute ja vastuun antaminen (Kouluttajan opas 2007, 33). Halosen (2007, 121) tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia. Tutkimuksen mukaan kouluttajan rooli on muuttumassa vanhasta behavioristisesta kouluttajasta, ”kohti oppimisen ohjaajaa, myötäoppijaa ja resurssihenkilöä, jolla tulisi olla kykyä kohdata koulutettavat arvostaa heidän motivaatiotaan ja elämäkokemustaan sekä kykyä tai halua itseohjautuvuuteen ja vastuullisuuteen.” (Kallioinen 2001, 39).

Kouluttaja on myös valmentaja. Valmentamisella tarkoitetaan kykyä edistää koulutettavien oppimista ja ymmärrystä. (Kouluttajan opas 2007, 33.) Valmentajan ja ohjaajan rooli kulkevat käsi kädessä ja ne ovat varsinkin varusmiesjohtajien kehitykselle tärkeitä. Koska johtaja kouluttaa joukkoaan, on kouluttajan pystyttävä tukemaan varusmiesjohtajiaan mahdollisimman hyvin.

Maanpuolustuskorkeakoulusta valmistuu johtajia. Onko hyvä johtaja aina hyvä kouluttaja? Johtaminen ja kouluttaminen kulkevat käsi kädessä. Hyvä johtamiskäyttäytyminen edistää oppimisen tavoitteiden saavuttamisen. (Kallioinen 2010, 30.) Siksi on tärkeää muistaa, että kouluttaja on aina johtaja. Jos ei kouluttaja osaa johtaa, hän ei voi kouluttaa tehokkaasti. Samalla tavalla kuin alaiset arvioivat johtajansa, he myös arvioivat kouluttajansa. Puolustusvoimien käyttämä syväjohtamisen malli voidaan soveltaa suoraan koulutukseen. Samaa tehokkuutta voidaan saavuttaa myös koulutustilaisuuksissa. (Kallioinen 2001, 34.)

2.2.2 Hyvän kouluttajan ominaisuudet

Jokainen varusmiespalveluksen suorittanut muistaa kouluttajansa, näin ollen kouluttaja on erittäin tärkeässä roolissa siinä, millainen kuva varusmiehille jää Puolustusvoimista (Halonen 2007, 43; Tolppi 2011, 4). Tässä, ja monissa muissa tutkimuksissa, puhutaan paljon kouluttajuudesta. Jarmo Toiskallio (2002, 13) tarkoittaa kouluttajuudella ”kouluttajana olemista”, eli

- tehtäviä
- ammattitaitoa
- työn luonnetta
- asemaa organisaatiossa
- yhteiskunnallista arvostusta
- ammatti-identiteettiä

Hyvän opettajan ja kouluttajan ominaisuuksia on tutkittu runsaasti (esim. Halonen 2007; Kallioinen 2001; Kamila 2009; Tolppi 2011; Uusikylä & Atjonen 2005; Naapila 2009; Koivula 2000). Kouluttajan oppaan (2007, 34) mukaan hyvä kouluttaja on

- ammattitaitoinen
- rehellinen, luotettava ja vastuuntuntoinen
- kannustava ja innostava
- oikeudenmukainen ja tasapuolinen
- sosiaalinen
- johdonmukainen ja joustava

Vaikka sotilaskouluttajan ja opettajan työssä on paljon samoja piirteitä, on niitä turha verrata koska heidän työkuvansa ovat erilaisia. Sotilaskouluttajan työhön liittyy paljon erityispiirteitä, jotka eroavat siviiliopettajan työstä ja päinvastoin (Kallioinen 2001, 37).

Jarmo Toiskallio puhuu kirjassaan sotilaspedagogiikan perusteet, ammattikokonaisuuden hahmottamisesta, päämäärätietoisuudesta, kypsästä ammattipersonallisuudesta ja ammatitietiekasta sotilaskouluttajan pätevyden osatekijöinä. (Toiskallio 1998, 13.)

Ammattikokonaisuuden hahmottamisella Toiskallio tarkoittaa kouluttajan työn tarkoituksen omaksumista. Kouluttajat kouluttavat Puolustusvoimien joukkoja, jotka täyttävät Puolustusvoimien kolme tehtävää. Päämäärätietoisuudella Toiskallio tarkoittaa koulutuksen päämäärien ymmärtämistä ja muodostamista. Jokaisella kouluttajalla on oma kuva, millaisia vaatimuksia sota asettaa joukolle ja sen hänen on saatava näkymään koulutuksessa. ”Päämäärätietoisuus vaatii kouluttautumisen jatkuvaa ajan tasalla pitämistä, kehittämistä ja syventämistä sekä kouluttajan omaa jatkuvaa oppimista ja ammatillista kasvua”. (Toiskallio 1998, 13.)

Kypsä ammattipersonallisuus ja ammatitietikka ovat oikeiden ja oikeudenmukaisten ratkaisujen tekemistä, motivointitaitoa ja asiantuntijuutta. Sotilasvalassa ja kadettilupauksessa sotilaskouluttaja vannoo seuraavansa hyvää ammatitietikkaa. Sotilasvalassa ja kadettilupauksessa luetellaan seuraavia ominaisuuksia:

- isänmaalisuus
- tehtävien täyttäminen ja lainkuuliaisuus
- luotettavuus, uskollisuus ja rehellisyys
- auttavaisuus ja alaisista huolehtiminen
- oikeudenmukaisuus ja esimerkillisyys

- puolueettomuus (Sotilaan Käsikirja 2011, 17; Aikio 2009, 146–147.)

Ammattipersonallisuus ja -etiikka käsitteitä Toiskallio nivoo yhteen itsetietoisuudeksi, millä hän tarkoittaa itseluottamusta, itsetuntemusta ja vastuuntuntoa. Kouluttajalla pitää tietenkin olla itseluottamusta, muuten ei nuorien miesten kouluttamisesta tule mitään. (Toiskallio 1998, 12–13.)

2.2.3 Koulutuksen tavoitteena oppiminen

Sotilaskouluttajan työssä, kuten opettaja työssä, on koulutuksen tavoitteena yksilön oppiminen. Jarmo Toiskallion (2002, 17) mukaan koulutuksen peruskysymys koskee sitä, miten sotilaiden kasvua ja oppimista voidaan ohjata. Siksi itse koulutusta tärkeämpää on koulutettavien oppiminen. (Toiskallio 2002, 20.) Kouluttajan opas (2007, 18) yksinkertaistaa asian: ”*Keskeistä on, mitä koulutettava oppii, ei kouluttaminen eikä sen näytävyyys.*” Seuraavassa kappaleessa tarkastelen koulutusta koulutettavien näkökulmasta.

Oppiminen on prosessi, johon vaikuttaa moni asia. Kaiken oppimisen takana on jonkin sortin käsitys siitä, mitä oppiminen on ja miten se tapahtuu. Tätä kutsutaan oppimiskäsitykseksi. Tässä tutkimuksessa keskityn niihin asioihin, joihin kouluttaja voi vaikuttaa. Kouluttajan toiminnalla on suuri vaikutus oppimiseen. Opetusmenetelmä, oppimisympäristö ja opetusmateriaali ovat konkreettisia asioita, joita kouluttajan pitää huomioida suunnittelussa. Lisäksi hän asettaa tavoitteet koulutustapahtumalle, motivoi alaisiaan sekä arvioi niiden oppimista.. Ihmisen yksilöllinen kohtaaminen on tässä tärkeää, sillä jokainen oppii erilailla. Varusmiesten laaja kirjo asettaa siis haasteita kouluttajan työlle. (Kouluttajan opas 2007, 18–19; Halonen 2002, 31–33; 2007, 40; Uusikylä & Atjonen 2005, 22; Rauste-von Wright & von Wright 1996.)

Puolustusvoimien koulutuskulttuuri alkaa hahmottua palveluksen edetessä, ja kouluttajien tehtävä on muokata siitä mahdollisimman myönteisen. Jos varusmiehellä on positiivinen kuva Puolustusvoimista, hän on myös motivoituneempi oppimaan. Moni toki näkee varusmiespalveluksen välttämättömänä pakkona, ja heidän asenteisiin on vaikea vaikuttaa. (Halonen 2007, 40.)

Muun muassa Pekka Halonen (2002; 2007) on tutkinut Suomen Puolustusvoimien koulutuskulttuuria. Puolustusvoimien koulutuskulttuurilla tarkoitetaan ne arvot, normit, perinteet ja toimintatavat jotka vaikuttavat ja ohjaavat koulutusta. Koulutuskulttuuriin kuuluu myös oppimiskulttuuri oppimiskäsityksineen ja opetusmenetelmineen. Halonen (2002, 28) toteaa Puolustusvoimien koulutuskulttuurin olevan muutoksessa. Muutos johtuu esimerkiksi muun yhteiskunnan koulutuskulttuurin muutoksesta johtuvasta paineesta. Kun arvot ja normit muuttuvat yhteiskunnassa on tärkeää, että ne muuttuvat myös Puolustusvoimissa. (Halonen 2002, 29; 2007, 12.)

Puolustusvoimien koulutuskulttuurissa ollaan siirtymässä behavioristisesta oppimiskäsityksestä konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Kun ennen nähtiin varusmies pelkkänä vastaanottajana, on nykypäivänä ymmärretty kuinka tärkeää on, että varusmies ymmärtää mitä tekee. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppilas itse järjestää ja tulkitsee tietoa. (Uusikylä & Atjonen 2005, 145; Halonen 2007, 120.)

Kouluttajan haastavana työnä on arvioida koulutettavien lähtötasoa ja muokata koulutusta sen mukaan. Kouluttajien mukaan koulutettavien lähtötaso on heikentynyt, mikä vaikeuttaa kouluttajien työtä entisestään. Kouluttajat näkevät kuitenkin koulutettavien olevan omaaloitteisempia ja itseohjautuvampia kuin ennen. (Halonen 2007, 122.)

Tavoitteena on saada koulutettavat sisäistämään opetettu asia niin hyvin, että he voivat soveltaa sitä kaikissa tilanteissa. Tätä tilaa saavutetaan oikeilla opetusmenetelmillä, keskittymällä olennaiseen sekä ohjaamalla koulutettavia oikeaan suuntaan omassa oppimisessaan. (Uusikylä & Atjonen 2005, 145–146; Rauste-von Wright & von Wright 1996, 30–31.)

2.2.4 Toimintakykyä koulutuksen avulla

Koulutus tähtää sotilaan toimintakyvyn kehittämiseen. Sotilaan toimintakyky on yksinkertaisesti sanottuna yksittäisen sotilaan kyky täyttää omaa tehtävää parhaalla mahdollisella tavalla. (Kenttäohjesääntö yleinen osa 2008, 105; Kallioinen 2001, 30.) Jungin (2003, 263) mukaan toimintakykyinen sotilas on motivoitunut, taitava ja vastuullinen henkilö jonka fysiikka ja psyyke mahdollistavat sujuvan toiminnan kaikissa olosuhteissa.

Toiskallio jakaa toimintakykyä neljään osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja eettiseen (Toiskallio 1998, 25–28). Toimintakyvyn tutkiminen on sotilaspedagogiikassa ensisijaisen tärkeää, koska muuttuva maailma tuo mukanaan monia uusia haasteita, joihin on kyettävä kehittämään vastaavaa toimintakykyä. (Toiskallio 2000, 11.) Tähän haasteeseen on kouluttajan vastattava. Toimintakyvyn kehittäminen on Kallioisen (2001, 32) mukaan pedagogista toimintaa parhaimmillaan. Tällä hän tarkoittaa kouluttajan kykyä luoda mahdollisimman hyvän oppimisympäristön koulutettaville, jossa heillä on mahdollisuus kehittyä toimimaan myös yllätyksellisissä ja odottamattomissa tilanteissa.

3 TUTKIMUSMENTELMÄT JA TAVOITTEET

Tämä tutkimus on laadullinen. Laadullinen tutkimus on suosituimpia lähestymistapoja ihmistieteiden tutkimuksessa. ”Lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on *todellisen elämän* kuvaaminen”. Laadullisen tutkimuksen erityispiirteitä ovat muun muassa: käytetään metodeja joissa tutkittavat pääsevät avautumaan, kuten teemahaastatteluja, havainnointia ja diskurssianalyyseja. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2009, 161; Metsämuuronen 2008, 6.)

Ihmistutkimusten lähtökohtana on pidettävä muutama tosiasia. Jokaisella on oma mielipide ja oikeus siihen. Ihminen muodostaa oman mielipiteensä omien käsitysten ja ulkoisten vaikutteiden perusteella. Tämä tarkoittaa, että on mahdotonta tavoittaa ehdotonta totuutta, eikä siihen ole tarvetta. (Hirsijärvi, Hurme 2001, 16.) Varsinkin tämänkaltaisessa tutkimuksessa, missä selvitetään vaikeasti määrättäviä, kokemuksiin ja arvoihin pohjautuvia mielipiteitä, on vaikeaa käyttää pelkästään jotain tiettyä lähestymistapaa. Pekka Alasuutaria (1994, 16) lainatakseni, ”laadullinen tutkimusprosessi on ”teoreettinen seikkailu” johon ei sovi tietyn teorian ”naulaaminen etukäteen koko prosessia ohjaavaksi” ”

3.1 Tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää 96. kadettikurssin mielteitä heidän tulevasta työtehtävästä, varusmiesten kouluttajina. Käytän tutkimus- ja osaongelma-sanojen sijaan tutkimus- ja osatehtävä-sanoja, koska tässä tutkimuksessa ei ole perinteisiä tutkimusongelmia joihin haetaan suoria vastauksia (Hirsijärvi ym. 2009, 126). Tutkimustehtävät muotoutuvat seuraavan kahden pääkysymyksen ympärille:

1. Kadettien käsitykset tulevasta kouluttajan tehtävästä.

- 1.1 millaisia odotuksia kadeteilla on tulevasta kouluttajan työstä?
- 1.2 millaisia ominaisuuksia kadettien mielestä kouluttajalta vaaditaan?
- 1.3 millaisia ominaisuuksia kadetti itse arvostaa kouluttajassa?

2. Kadettien näkemykset sotilaspedagogiikan opetuksesta

2.1 antaako sotilaspedagogiikan opinnot kadettien mielestä riittävät valmiudet toimia kouluttajana perusyksikössä?

2.2 millaisia kehittämistarpeita kadetit näkevät tämänhetkisessä opetuksessa?

3.2 Tutkimuksen rajaukset

Tutkimuksessa selvitän 96. kadettikurssin kadettien käsityksiä heidän todennäköisemmästä tulevasta työtehtävästä, kouluttajana rauhan ajan perusyksikössä. Tarkoitus on selvittää mitä kadetit odottavat tulevasta työstä, miten he näkevät kouluttajan roolin ja mitä kouluttajan tehtävä heidän mielestä vaatii. Työelämällä tarkoitan tässä tutkimuksessa ne neljä vuotta, mitkä valmistunut sotatieteen kandidaatti on palveluksessa joukko-osastoissa ennen siirtymistä maisterinopinnoille (Maanpuolustuskorkeakoulun toimintakäsikirja 2010, 25).

Kartoituksessa on mukana pelkästään suurimman puolustushaaran, maavoimien, kadetteja, joita on kadettikurssilla määrällisesti eniten. Meri- ja ilmavoimien kadettien tulevat työkuvat eroavat maavoimien vastaavista, joten tutkimuksessa keskityn maavoimiin. Olen rajannut toista tutkimustehtävää koskemaan perusopintoihin kuuluvia sotilaspedagogiikan opintoja, erityisesti kouluttajakoulutusta. Muut opinnot kuten johtaminen, sotataito ja sotatekniikka, ovat kuitenkin erittäin tärkeitä kouluttajan tehtävässä. Pääpaino on kuitenkin kouluttajakoulutuksessa.

3.3 Tutkimuskohde

Tutkimuksen perusjoukko on 96. kadettikurssin maasotalinja, joka 1.7.2011 koostui 77 kadetista. Maasotalinjaan kuuluvat myös rajavartiolaitoksen palvelukseen astuvat kadetit. Halusin tutkimukseen mahdollisimman monta osallistujaa ja niin monta kadettialiupeeria kuin mahdollista. Kadettialiupeeri on johtajavalmiuksista, hyvän koulumenestyksen tai molempien ansiosta ylennetty kadetti (Kadetin Opas 2010–2011, 9). Kadettialiupeerit ovat toimineet johtajatehtävissä ja osoittaneet olevansa sanavalmiita miehiä ja naisia, joilla on mielipide. Halusin tutkimukseen myös kadetteja, joilla oli työkokemusta, elämäkokemusta ja sellaisia, jotka olivat olleet usein äänessä kurssin asioissa.

3.4 Aineistonkeruu

Laadullisessa tutkimuksessa on normaalia, että tutkimustehtävät ja kysymykset muuttuvat tutkimuksen edetessä (Fairbrother 2007, 43; Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 122). Tutkimuksessa ei haeta oikeita eikä väärää vastauksia, eikä yhtä totuutta ole, vaan jokaisella vastaajalla on oma mielipide, jonka hän perustaa omalle totuudelle. Puhutaan relativistisesta tutkimuksesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusaineisto on verbaalista tai kuvaavaa, kun kvantitatiivisessa tutkimuksessa se on esitettävissä numeraalisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimustehtävä on läsnä koko tutkimusprosessin, aiheeseen perehtymisestä, aina aineiston keruun, analysointiin ja johtopäätöksien tekoon asti.

Lomaketutkimus on pitkään ollut kvantitatiivisen tutkimuksen suosikkityökaluja, aina sodan jälkeisistä ajoista, jolloin tehtiin paljon Gallup-tutkimuksia, esimerkiksi politiikasta (Alasuutari 1994, 31; Hirsjärvi ym. 2007, 218). Aineisto muodostetaan ja kun se on muodostettu, sitä ei mennä enää muuttamaan. (Uusitalo 1991, 70–71.) Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus ei kuitenkaan pidä nähdä toistensa vihollisina, vaan ennemmin toistensa täydentäjinä. Kuten Jari Metsämuuronen (2008, 7) toteaa, tärkeintä ei ole se miten päästään lähimmäksi totuutta, vaan kuinka lähelle totuutta päästään, menetelmällä ei sen väliä. Molempia menetelmiä voi siis käyttää rinnan, kuten olen tässä tutkimuksessa tehnyt.

Koska selvitin kadettikurssin mielipiteitä, käytin aineistonkeruumenetelmänä sähköisiä haastatteluja sähköpostin avulla. Haastattelutyypinä käytin puolistrukturoitua lomakehaastattelua. Puolistrukturoidussa lomakehaastattelussa käytetään sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksillä selvitetään vastaajan taustatietoja ja avoimilla kysymyksillä itse tutkimukseen liittyvät vastaukset. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–208.)

Tällaisen menettelytavan heikkoudet ovat selkeät. Tutkija ei pysty asettamaan tarkentavia kysymyksiä, jos hän haluaa että vastaaja syventäisi tai tarkentaisi jotain tiettyä vastausta. Sen lisäksi tutkija ei voi varmistaa mitä vastaaja tarkoittaa epäselvissä tilanteissa, tai että kysymys on edes ymmärretty oikein. Koska kukaan ei ohjaa eikä motivoi vastaaja, voivat myös vastaukset olla pinnallisia, epätarkkoja tai nopeasti hutaistuja (Hirsjärvi ym. 2007, 190). Liian pitkä haastattelulomake voi saada vastaajan mielenkiinnon katoamaan (Aaltola, Valli 2007, 104). Tämän vuoksi kysymykset pitää olla tarkoin mietittyjä ja haastattelu testattu tutkimukseen kuulumattomilla henkilöillä. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–208.)

Testasin haastattelulomaketta kahdella kadetilla ennen kuin lähetin sitä koko tutkimuskohteelle, ja tulos oli hyvä. Tässä tapauksessa en näe sitä heikkoutena, sillä kysymykset olivat tehty juuri kadeteille. Ulkopuolisella olisi saattanut olla vaikeuksia vastata niihin. (ks. liite 1 ja 2.) Tutkijan oppineisuus saattaa rajoittaa henkilökohtaisten haastattelujen hedelmällisyyttä, joten sähköpostitse tapahtuva haastattelu oli siihen nähden mielestäni hyvä vaihtoehto.

Sähköpostitse tapahtuvalla haastattelulla on hyvätkin puolensa. Vastaaja voi itse päättää milloin hän vastaa kysymyksiin, jolloin vastauksetkin pitäisi olla mietittyjä. Aineiston analysoinnille jää myös enemmän aikaa, kun tutkijan ei tarvitse kirjoittaa auki kaikki haastattelut paperille, eikä virhelyöntien mahdollisuutta ole. (Aaltonen & Valli 2007, 106, 111; Ryen 2004, 199.) Haastattelulomakkeessa on otettu mallia kadettiylikersantti Arttu Kamilan haastattelulomakkeesta. Muutamat kysymykset ovat suoraan häneltä lainattuja, koska tutkimuksessa hain vastauksia samoihin kysymyksiin ja hänen kysymykset on kerran jo todettu toimiviksi. (Kamila 2009, 51–53.) Muut kysymykset laadin vastaamaan tutkimuksen pääkysymystä. Kysymyksiä ei voi mielestäni ymmärtää väärin ja ne noudattavat hyvää tutkimusetiikkaa (Dalen 2008, 32). Haastattelulomakkeet löytyvät liitteistä 1 ja 2.

Lähetin haastattelulomakkeen ensimmäisen kerran 15.6.2011, lähes kaikille maavoimien kadeteille (77kpl). Muutamien kadettien sähköpostiosoitteet eivät olleet tiedossa, tai sitten ne eivät toimineet. Vastausaikaa oli 1.7.2011 saakka, eli kaksi viikkoa. Vastausaikaa voidaan ehkä pitää liian lyhyenä, mutta kyselylomakkeen vastaamiseen ei mennyt kauan, sen lyhyen rakenteen vuoksi. Suurin osa saaduista vastauksista oli mitä odotinkin, lyhyitä ja ytimekkäitä. Lisäsin seuraavalle kierrokselle yhden lisäkysymyksen (kysymys 6 haastattelulomakkeen toisessa versiossa) ja lähetin kyselylomakkeen uudestaan 1.8.2011. Vastausaikaa oli 21.8.2011 saakka. Sain kaiken kaikkiaan 26 vastausta joista yhden jouduin poistamaan tietoteknisten ongelmien vuoksi (K6).

Kyselyyn osallistui 25 kadettia, mikä on 32 % 96 kadettikurssin maasotalinjasta. Heikkous sähköpostikyselyssä on usein heikko vastausprosentti (Aaltonen & Valli 2007, 106). Kyselyn ajankohta sijoittui kadettien kesälomalle, joten on ymmärrettävää, ettei vastausinnostuneisuus ollut paras mahdollinen. Vastausprosentti ja vastausten määrä on kuitenkin hyvä (ks. Hirsijärvi ym. 2007, 191). Esimerkiksi Ryen (2004, 85–87) luettelee muutaman seikan, joka koskee aineiston määrää. Joissakin laadullisissa tutkimuksissa yksikin tutkimushenkilö voi riittää hyvään tulokseen, jos aineistoa analysoidaan tarpeeksi hyvin ja monin eri keinoin. Tarpeeksi suuri aineiston määrä on hänen mielestään silloin, kun aineisto ei enää anna mitään uutta.

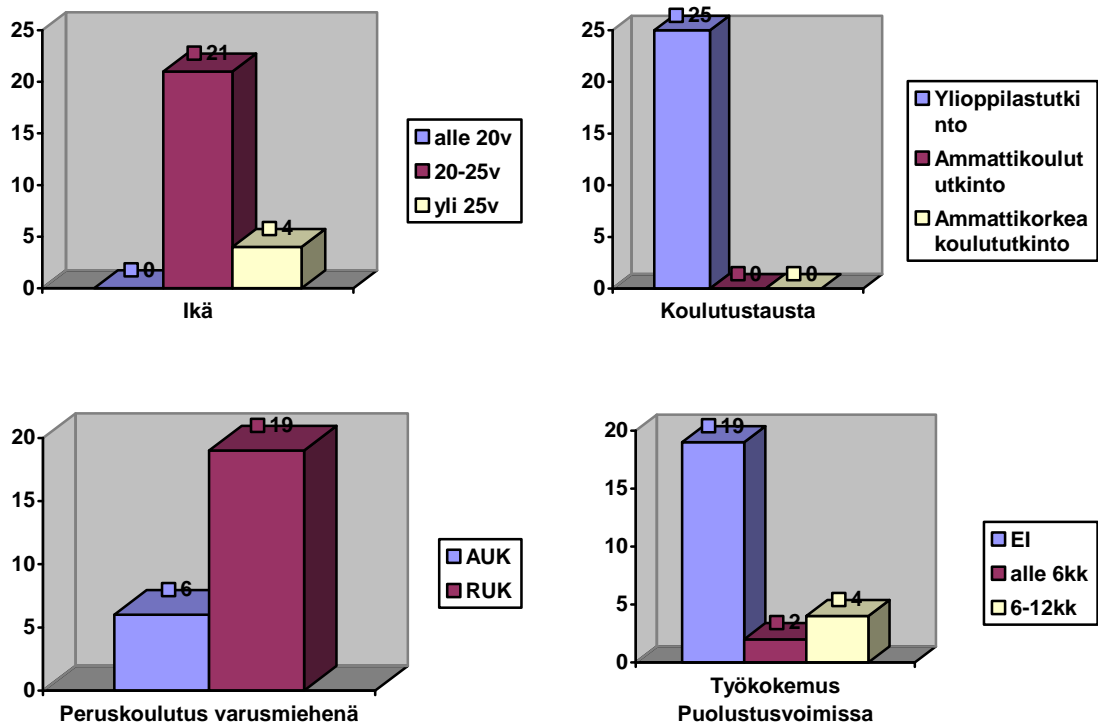
3.5 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysi voidaan tehdä monella tavalla. Tässä tutkimuksessa aloitin aineiston analysoinnin muodostamalla taulukkoja, eli havaintomatriiseja, eri kysymyksille. Havaintomatriiseista ilmenee millaisia vastauksia kukin kyselyyn osallistuja on antanut kuhunkin kysymykseen. Havaintomatriiseista näkee miten vastaukset ovat jakautuneet ja niiden toistuvuus. Niiden perusteella muodostetaan eri teemoja ja tehdään johtopäätöksiä. (Valkonen 1978, 9, 14–15.)

Vastausten tulkinta ja tulosten analysointi on tällaisessa tutkimuksessa ydinasia. (Hirsjärvi ym. 2007, 216.) Herjmin ja Lindgrenin mukaan (2010, 89) vastauksia tulee käydä läpi niin monta kertaa, että uusia tuloksia ei enää synny. Tämän tutkimuksen suhteellisen pienen aineiston ansiosta, pystyin käymään vastaukset läpi monta kertaa. Vertaamalla tuloksia aiempiin tuloksiin sekä teoriaan, saadaan uskottavuutta tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa olen yrittänyt pitää tilastotieteet kaukana analyysivaiheessa ja keskittynyt vastausten sisältöön enemmän kuin vastausten määrään. Niin abstraktia käsitettä kuin odotusten tutkimisessa, ei voida olettaa että vastaukset tarkoittavat juuri mitä ne näyttävät tarkoittavan. Aineistoa ei voi analysoida jos sitä ei lue, sanoo Hirsjärvi ja Hurme (2001, 142). On mietittävä vastauksia monelta kantilta ja niiden yhteyttä saman vastaajan toisiin vastuksiin. (Valkonen 1978, 9, 14–15.) Tässä tutkimuksessa nämä haasteet olivat suhteellisen pieniä, haastattelukysymysten yksinkertaisuuden ja tutkimuksen selvän tavoitteen ansiosta. Vertaamalla tutkimuksen tuloksia aikaisempaan tutkimukseen ja vallitseviin teorioihin, oli tarkoitukseni yrittää muodostaa käsityskadettien ajatusmaailmasta.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA NIIDEN POHDINTA

Tutkimukseen osallistui 25 kadettia, joista kaksi olivat naisia. Vastaajista 21 olivat 20–25-vuotiaita, muut yli 25-vuotiaita. Kaikki vastaajat olivat ylioppilaita. Vastaajista, kuusi olivat saaneet aliupseerikoulutuksen, ja 19 reserviupseerikoulutuksen. Kuudella vastaajalla oli aiempi työkokemus Puolustusvoimista. Ikäjakauma, koulutustausta ja aiempi työkokemus on esitetty alla olevissa taulukoissa.



Ensisijainen tutkimustehtävä oli selvittää kadettien odotuksia tulevasta työstä ja mitä heidän mielestä hyvältä kouluttajalta vaaditaan. Toinen tutkimustehtävä oli selvittää, millaisia kehittämistarpeita kadetit näkevät Kadettikoulun tämänhetkisessä kouluttajakoulutuksessa. Vastausajankohtana viisi (5) vastaajista olivat kadettialupseereita.

”Tunnen työni tärkeäksi, mielenkiintoiseksi, monipuoliseksi sekä arvostetuksi”(K21)

Tässä lauseessa kiteytyy tämän tutkimuksen tulos. Seuraavaksi tarkastelen tutkimuksen tuloksista tarkemmin. Olen keskittänyt voimani ensimmäisen päätutkimustehtävän analysointiin, sillä se on tämän tutkimuksen ydin ja siksi, että hyvää kouluttajuutta on tutkittu paljon ja hyvin jo ennen (ks. esim. Kallioinen 2001; Halonen 2007; Tolppi 2011; Kamila 2009). Uskon että jokainen kadetti voi yhtyä tämän tutkimuksen tuloksiin.

4.1 Kadettien odotukset ja uran tulevat haasteet

Kysyin kadeteilta, millaisia odotuksia heillä on tulevasta työtehtävästään ja millaisia haasteita he näkevät siinä, sekä miksi he valitsivat upseerin ammatin ja mikä upseerin työssä on heille tärkeää. Tarkat tulokset on esitetty liitteissä 3, 4, 5 ja 6.

4.1.1 Kadettien odotukset

”Toivottavasti pääsen tekemään mielekkäitä ja haastavia tehtäviä, sekä tehtäviä, jotka palvelevat tulevaa sodanajan tehtävääni.”(K23)

Kaikesta eniten kadetit odottivat haastavia tehtäviä siirtyessään työelämään (14 mainintaa). Haastavat ja monipuoliset tehtävät olivat myös suurin syy uravalintaan. Toiseksi eniten haluttiin kehittyä johtajina, kouluttajina ja sotilaina (11 mainintaa). Monipuolisuus (4 mainintaa), mielenkiintoiset tehtävät (5 mainintaa) ja ihmisten kanssa työskentely, olivat muita odotusten kohteita. Muita mainintoja sai esimerkiksi käytännönläheisyys (2 mainintaa) ja vastuu (2 mainintaa).

”Odotan sitä, että voin laadukkaalla varusmiesten koulutuksella kartuttaa myös omaa ammattitaitoani. Tiedän jo valmiiksi, että kouluttajalla on moninaisia rooleja joiden täyttämistä odotan myös. Esimerkiksi kouluttaja, esimies, alainen, opettaja, kasvattaja, liikunnanopettaja, auktoriteetti, esimerkki.”(K21)

”Monipuolisia tehtäviä, haastavia tilanteita, heterogeeninen koulutettavien joukko, aktiivinen nuoren upseerin monipuolinen rooli.”(K2)

Tutkimustulos osoittaa kadettien olevan halukkaita työelämään. Vastauksista huomasin innostuneisuutta ja kypsyyttä. Upseerit ovat upseerien arvotutkimuksen mukaan kunnianhimoisia, varsinkin kadetit (Heinänen 2007, 16). Tässäkin tutkimuksessa muutamasta vastauksesta näkyi kunnianhimoisuus. Kouluttajan tehtävä on vastuullinen tehtävä ja on todettava, että kadettien asenteet ovat kunnossa. Kadetti tietää tulewansa lähtöruutuun mutta odottaa saavansa vastuullisia, haastavia ja palkitsevia tehtäviä. Todellisuus vastaa odotuksiin, sillä kouluttajatehtävissä toimivat nuoret upseerit pitävät työtä haasteellisena ja mielekkäänä. (Halonen 2007, 78–79.) Vaikka kadetti lähtee nöyränä aloittamaan, tietää hän pystyvänsä tekemään hyvää työtä ja

hän haluaa edetä urallaan ja kehittää itseään. Harvoille urakehitys on kuitenkin tärkeintä. Vain kaksi vastaajaa mainitsi urakehityksen tärkeäksi asiaksi, kun kysyttiin ammattivalinnasta. Palkkaus ei mainittu kertaakaan.

4.1.2 Uran tulevat haasteet

Kysyin kadeteilta, minkälaisia haasteita he näkevät tulevassa työssään. Vastauksia tuli laidasta laitaan. Huomasin luonnollista ja terveellistä jännitystä ja hermostuneisuutta työhön siirtymisestä. Pystyn itse samaistumaan suurimpaan osaan vastaajista. Sopeutuminen, stressi ja aloittelevan kouluttajan epävarmuus olivat muutamia mahdollisia haasteita. Suurin osa arvioi työn olevan haasteellinen, mutta se oli samalla yksi suurimmista syistä uravalintaan. 15 vastauksessa oli maininta haasteista, kun kysyin syytä upseerin uravalintaan.

Kouluttajan tulisi nähdä haasteet mahdollisuuksina, sanoo Outi Kallioinen (2001, 155) joka väitöskirjassaan tutkii kadettien pedagogista asiantuntijuutta. Pekka Halosen (2007, 76, 78) tutkimuksessa kouluttajat kuvasivat tehtävänsä ”*mielenkiintoisena, monipuolisena ja haastavana*”. Tarkastelen seuraavaksi, millaisia haasteita sotilaskouluttaja kohtaa työssään.

Menossa olevat ja tulevat muutokset Puolustusvoimissa tuovat pientä epävarmuutta kaikille ja muutama kadetti pelkäsikin työtaakan muodostuvan liian suureksi. Jos ura ei kehity suunnitulla tavalla, voi motivaatio laskea. Aiempi tutkimus vahvistaa asian, suurimmat syyt kouluttajien työmotivaation laskemiseen ovat jatkuva kiire, resurssipula ja liian suuri työmäärä (Suomalainen asevelvollisuus 2010, 167; Halonen 2007, 80). Upseerien arvotutkimuksen mukaan 69 % kadeteista kokee palvelevansa Puolustusvoimia ympäri vuorokauden (Heinänen 2007, 21). Vaikka tämä trendi on laskussa, voidaan silti ajatella kuinka terveellistä se on. Tutkimuksen mukaan nämä edellä mainitut asiat voivat johtaa henkilöstön ja kouluttajien ylikuormittumiseen, mikä on hyvä olla kadeteilla tiedossa, heidän siirtyessä työelämään. (Halonen 2007, 80.) Nuori kouluttaja on ”haavoittuvimmillaan” uransa alussa. Hän tarvitsee ohjausta ja opastusta, mikä asettaa molemmille osapuolille vaatimuksia. (Halonen 2007, 87.)

”Jatkuva kiire, joka ei mahdollista itsensä ja koulutuksen kehittämistä. Vanhoilla pohjilla mennään, kun muutakaan ei ehdiä” (Suomalainen asevelvollisuus 2010, 167.)

”Riittämättömät henkilöstöresurssit, eli yksikössä henkilöstöä on niin vähän, ettei tavallisesta kouluttamisesta selviä ilman kohtuutonta työtaakkaa.” (K10)

Motivaatio, sekä oma motivaatio että varusmiesten motivaatio, oli yksi toistuva vastaus kyselyssä. Kuusi (6) vastaajaa myönsi suoraan pelkäävänsä oman motivaation laskevan, mutta sama piirre oli havaittavissa myös monissa muissa vastauksissa. Syitä motivaation mahdolliseen laskuun oli muutama. Tehtävien tulee olla tarpeeksi haastavia, urakehityksen tulee olla jatkuvaa ja tehtävien tulee vaihtua sopivin välein. Henkilöstö- ja muiden resurssien pitää mahdollistaa työskentely ilman järjetöntä työtaakkaa. Kallioisen (2001, 193) mukaan kouluttajan on vaikea onnistua koulutuksessa, jos hän ei saa omaa motivaatiota ja innostuneisuutta siirrettyä koulutettavaan joukkoon. Siksi on tärkeää, että kouluttajan oma motivaatio pysyy korkealla.

Tämän raportin kirjoitusvaiheen aikana on selvinnyt, että Puolustusvoimat joutuu vähentämään henkilöstöä säästöpainneiden takia. Upseerien tyytyväisyys politiikkoihin on erittäin matala (Sotilasaikakausilehti 3/2012, 28–31). Kyselyn aikoihin päätöksiä ei ollut vielä tehty, joten on kysyttävä, olisiko tulos toinen jos kyselyn suorittaisi nyt? On syytä muistaa, että hyvin koulutettu joukko ei takaa suorituskykyä jos muut edellytykset eivät täyty. Varusteet, kalusto ja taistelutapa pitää myös olla kunnossa. Ymmärrän täysin heitä jonka motivaatio ja ”usko firmaan” alkaa hiipua.

”Tarvitsen haastavia tehtäviä ainakin itse säilyttääkseni motivaationi. En halua helppoa ja tylsää uraa”(K11)

Varusmiesten motivointi on yksi kouluttajan haastavimmista tehtävistä. Motivaatiolla on suuri merkitys oppimiseen ja sen laatuun (Halonen 2002, 39). Siksi on tärkeää, että kouluttaja yrittää kaikin keinoin ylläpitää koulutettavien motivaatiota. Pitää muistaa, että koulutettavilla on erilaiset taustat ja että heillä voi olla aivan erilaiset asenteet koulutusta ja varusmiespalvelusta kohtaan. Miten kouluttaja pystyy vaikuttamaan näihin asenteisiin ja motivaatioon on vaikea kysymys. Oppimismotivaatio on Rauste-von Wrightin & von Wrightin (1996, 35) mukaan yhdistetty opetuksen tavoitteisiin, eli mitä paremmin koulutettava tietää koulutuksen tavoitteet, sitä paremmin hän yrittää oppia. Kouluttaja voi kuitenkin pilata motivaatiota muilla valinnoilla, esimerkiksi väärillä opetusmenetelmillä tai opetuspaikoilla. Tässä tutkimuksessa kadetit näkivät varusmiesten motivoinnin haasteena (3 mainintaa). Heterogeeninen koulutettava joukko nähtiin kuitenkin myös työn hyvänä puolena. Varusmiesaineksen heikentynyt lähtötaso tulee olemaan haaste uusille kouluttajille (Halonen 2007, 106, 122–123).

”Tulevat ikäluokat tulevat olemaan erilaisia kuin oma ikäluokkani. Täytyy osata käsitellä heitä oikealla tavalla”(K15)

Mielenkiintoista on, että myös siviilipuolella erilaiset kouluttajat kokevat samanlaisia haasteita liittyen motivointiin. Sari Koivula tarkastelee pro gradu -tutkielmassaan kouluttajien kehittymistä julkisella sektorilla. Tulokset kulkevat käsi kädessä tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Haasteita olivat koulutettavien motivointi ja innostavien ja luovien koulutustapahtumien järjestäminen. (Koivula 2000, 19.)

Päästäkseen astetta syvemmälle tutkimuksen sisään ja sen tuloksiin, on astuttava omalta mukavuusalueeltaan pois ja kysyttävä, mitä tulokset oikeasti tarkoittavat. Voiko vastauksista löytää jotain, mistä ei ole ollenkaan mainintaa? Suurin odotuksen kohde oli haastavat tehtävät, mutta mitä se tarkoittaa? Onko ammunnan johtaminen, sulkeisjärjestysharjoituksen tai oppitunnin pitäminen haastavaa? Yksikään vastaaja ei tarkentanut, mitä hän tarkoittaa haastavalla tehtävällä.

Vastauksista oli luettavissa, että haastavilla tehtävillä tarkoitettiin koulutusta vastaavia tehtäviä ja tehtäviä jotka motivoi tekemään parhaansa. Kysymys *”millaisia haasteita näet tulevas-
sa tehtävässäsä?”* (ks. liite 1 ja 2) ei vastaa kysymykseen mikä on haastava tehtävä. Tämä on harmittava heikkous tässä tutkimuksessa. Tarkempi tieto haasteista olisi tuonut paljon lisäarvoa tutkimukseen, varsinkin päätutkimustehtävään.

Pienoinen yllätys minulle oli kadettien itsevarmuus. Vain muutamassa vastauksessa oli mainintaa omasta epävarmuudesta ja riittävydestä. Onko kadettikoulu oikeasti valmistanut meitä niin hyvin, että tuleva tehtävä ei tuota ongelmia, vaikka, kuten myöhemmissä kappaleissa todetaan, kouluttajakoulutuksesta ollaan eri mieltä? Tutkija voi taas säättiä itseään siitä, että hän ei kysynyt sitä suoraan, mutta syitä voidaan hakea muualtakin. Ensinäkin uskon vahvasti kadeteihin ja heidän koulutustaitoihin. Huonojen kouluttajien osuus on pieni (ks. esim. Halonen 2007, 90–91; Kallioinen 2001, 168–208; Tolppi 2011, 44–55). Silti omista puutteista oli yllättävän vähän mainintoja. Toiseksi Puolustusvoimien tilanne puolustusvoimauudistukseen antaa muitakin aiheita haasteille. Olisiko tilanne ollut toinen jos ei olisi puolustusvoimauudistusta? Nyt tilanne ja kysymystenasettelu johtivat siihen, että kadetit nostivat muita asioita esiin, kuin oman valmiuteen liittyvää.

4.1.3 Itsensä kehittäminen

”Upseerilla on kova työ pitää itsensä ajan hermoilla ja palauttaa mieleen jo ruostuneita taitoja.”(K23)

Oman ammattitaidon kehittäminen on kunnia-asia jokaiselle ammattisotilaalle. Kouluttajan tärkein työkalu on hän itse ja siksi jatkuva itsensä kehittäminen on välttämätöntä, jos haluaa pärjätä tehtävässään. (Kallioinen 2001, 37, 205; Halonen 2007, 124.) Myös Luutnantti Seppo Tolppi (2011, 26, 28) toteaa Pro gradu -tutkielmassaan ohjesääntöjen ja oppaiden pakottavan kouluttajan kehittymään ja hän pitää sitä, kuten myös Halonen (2007, 133), jopa kouluttajan velvollisuutena. Olen herrojen ja rouvien kanssa täysin samaa mieltä. Mielestäni on väärin koulutettavia kohtaan, jos kouluttaja hallitse koulutettava asia. Joidenkin aselajien tuoma suuri kaluston määrä ja sen vaihtuvuus, tekee asiasta haastavan. Ammattitaidon ollessa merkittävintä kouluttajan ominaisuus on tärkeää, että juuri ammattitaitoa pystytään ylläpitämään ja kehittämään. Työelämän tarkoituksen ollessa syventää koulussa opitut tiedot ja taidot on oman ammattitaidon kehittämisen kannalta tärkeää, että uudelle kouluttajalle annetaan tarpeeksi vastuuta ja haastavia tehtäviä.

Itsensä kehittämiseen liittyy paljon muutakin, kuin uuden kaluston opettelu. Pekka Halosen (2007, 115) tekemän tutkimuksen mukaan kouluttajien ammatillisen kehittymisen suurimmat haasteet liittyvät ihmis- ja oppimiskäsitykseen ja oppimisympäristöön. Myös Kallioisen (2001, 21) mukaan keskeisintä tulevaisuudessa ei ole se miten asia opetetaan, vaan miten oppija oppii sen. Tässä tutkimuksessa tällaisista haasteista ei ollut mainintaa. Tähän tutkimukseen vastanneet ovat luultavasti keskittyneet enemmän konkreettisiin haasteisiin. Halosen (2007, 115) tutkimuksen mukaan muita haasteita ovat muun muassa oman työn jatkuva kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen, mikä vastaa hyvin tämän tutkimuksen tuloksia.

”Odotan haastavaa ja käytännönläheistä työtä, jossa voin kehittää myös itseäni sotilaana ja johtajana”(K11)

”Odotan monipuolista ja haasteellista työtä, jossa pääsee kehittämään itseään ja etenemään uralla”(K4)

Puolustusvoimista voi välillä saada kuvan, että siellä tehdään asiat samalla tavalla vuodesta toiseen koska ”näin on aina tehty” (ks. luku 2.2.3). Kun nuori kouluttaja tulee yksikköön ja esittelee uutta modernimpaa toimintatapaa, vanhemmat upseerit saattavat tyrmentää hänen mielipidettään heti. ”työhön siirtyessä he joutuvat mitä todennäköisimmin kohtaamaan ristiriidan uuden ja vanhan koulutuskulttuurin yhteentörmäyksessä.” (Kallioinen 2001, 20; Halonen 2007, 125.) Uskon tämän olevan ongelma, joka estää nuoren kouluttajan toteuttamasta itseään. Vain kaksi (2) vastaaja mainitsi tämän haasteena, mikä on mielestäni yllättävää.

”Jos en sopeudu työporukkaan. Jos yksikössä vallitsee ns. varusmiehet on paskaa ja huuto on ainoa tapa keskustella niille jne. siis hyvin vanhoollinen kulttuuri” (K24)

4.2 Hyvän kouluttajan ominaisuudet

Tutkimuksessa kysyin kadeteilta millaisia vaatimuksia työ asettaa kouluttajalle, sekä millaisia ominaisuuksia kadetti itse arvostaa kouluttajassa. Molempien kysymysten vastauksissa oli samoja piirteitä. Yli puolet vastauksissa mainittiin ammattitaito kouluttajan tärkeimpänä ominaisuutena (16 ja 15 mainintaa). Toiseksi eniten arvostettiin ihmistuntemusta ja ihmisläheisyyttä (10 ja 9 mainintaa). Muita arvostuksen kohteita kouluttajassa olivat esimerkillisyys, tasapuolisuus ja niin sanottu pelisilmä. Tarkat tulokset on esitetty liitteissä 7 ja 8.

Otetaan tarkasteluun hyvän kouluttajan ominaisuudet. Hyvän kouluttajan ominaisuudet eivät ole muuttuneet mihinkään, tutkimustulokset olivat lähes identtisiä Kamilan tutkimuksen (2009, 31) kanssa (kyselylomakkeessa oli samoja kysymyksiä) ja hyvin samanlaisia muunkin aikaisemman tutkimuksen kanssa (Lehtonen 1996, 49; Kallioinen 2001, 170; Heinänen 2007, 15; Jortama 2001, 60, 81; Tolppi 2011; Naapila 2009, 61–62). Hyvän kouluttajan erityispiirteitä ovat edelleen raudanluja ammattitaito ja oma esimerkillisyys.

”Omalla esimerkilläsi saavutat parhaiten joukon luottamuksen ja arvostuksen” (Kouluttajan opas 2007, 34)

Hyvä ihmistuntemus mainittiin suoraan useissa vastauksissa, mutta samaan kategoriaan liitän myös seuraavat esille tulleet ominaisuudet:

- esimerkillisyys
- vastuun antaminen
- avoimuus

- rehellisyys, reiluus ja tasapuolisuus

Lähes jokaisessa vastauksessa havaitsin tämäntyyppistä pohdiskelua. Seuraavaksi tarkastelen näitä ominaisuuksia tarkemmin.

Suomalainen sotilasjohtaja koulutetaan alusta asti johtamaan omalla esimerkillään. Oma esimerkki on kouluttajienkin mielestä paras keino motivoida varusmiehiä (Suomalainen asevelvollisuus 2010, 166). Janne Jortaman tutkimuksessa (2001, 61) selviää, että varusmiestenkin mielestä kouluttajan tulee olla itse aktiivisesti mukana koulutuksessa ja näyttää omaa esimerkkiä. Omien kokemukseni perusteella kouluttajan on pakko laittaa itsensä likoon, esimerkiksi käyttää taisteluvälineitä ja osallistumalla marssille. Myös Kallioinen (2001, 203–204) on samalla linjalla, hänen mukaan kouluttaja ei herätä luottamusta ja arvostusta, jos hän ei laita itsensä likoon. Varusmiehet näkivät myös että kouluttajan tulisi olla kuin osa joukkoa, eikä vain ulkopuolisena kouluttajana (Jortama 2001, 62). Tämä on vaikeaa, sillä kouluttajan ei tulisi mielestäni ottaa liian isoa roolia joukon johtamisessa ja kouluttamisessa, vaan antaa varusmiesjohtajien hoitaa omat tehtävänsä. Kouluttajan tulisi mielestäni keskittyä heidän ohjaamiseen.

Hyvä sanallinen ulosanti on hyvän kouluttajan tärkeä ominaisuus (Tolppi 2011, 62; Kamila, 43). Tässä tutkimuksessa se ilmeni vastauksissa ihmistuntemuksena ja sanavalmiutena. Tutkimuksen mukaan varusmiehille on tärkeää että kouluttaja oppii tuntemaan koulutettaviaan nopeasti, sillä se edesauttaa oppimista (Jortama 2001, 61). Hieman yllättävää oli kuitenkin sellaisten vastausten puuttuminen, jossa mainittiin suoraan hyvän kommunikointikyvyn yhdeksi tärkeäksi ominaisuudeksi. Esimerkiksi Jortaman (2001, 60) tutkimuksessa varusmiehet arvostivat korkealle selväsanaisuutta sekä hyviä viestinnällisiä taitoja.

4.3 Kouluttajakoulutus ja sen kehittämistarpeet

”Maanpuolustuskorkeakoulun tehtävänä on tuottaa sodan ja rauhan ajan johtajia asiantuntijavalmiuksin” – Maanpuolustuskorkeakoulun rehtori, Kenraalimajuri Vesa Tynkkynen (2011, 13.)

”Opintonsa aloittavat kadetit edustavat arvoiltaan erittäin yhtenäistä joukkoa. Institutionaalisuus on vahvaa ja vastausten perusteella he edustavat tietynlaista perinteistä upseerikuvaa. Muutos kouluaikoina on kuitenkin nopeaa.” (Heinänen 2007, 30.)

Kysyin kadeteilta, antaako Kadettikoulu heidän mielestä riittävät perusteet toimia varusmiesten kouluttajana perusyksikössä. Vastajat jakautuivat tasaisesti kyllä ja ei puolelle. Vastajista yhdeksän (9) olivat sitä mieltä, että Kadettikoulu antaa riittävät perusteet ja 15, että ei anna. Yksi vastaaja ei ottanut kantaa kysymykseen.

Vastauksissa oli kolme selkeää painopistettä. Ensimmäiseksi tuli esille, että Kadettikoulun antama teoreettinen opetus oli suurimman osan (17 mainintaa) mukaan riittävä, vaikkakin suppea. Toiseksi oltiin sitä mieltä, että käytännön harjoitteita oli liian vähän (17 mainintaa). Ja viimeisenä nousi esille toivomus, että kolmas opiskeluvuosi, joka on selkeästi käytännölläisempi, antaisi perusteet toimia kouluttajana omassa aselajissa.

Mielenkiintoista on, miten pelottavan samanlaiset tulokset ovat Kamilan (2009, 45) tutkimukseen verrattuna. Myös hänen tutkimuksessa vastaukset jakaantuivat tasaisesti molemmille puolille. Hänen tutkimuksesta on kolme vuotta aikaa, mutta tarkoittaako tämä että kadetit ovat kaikki samanlaisia, vai että Kadettikoulun opetus ei ole muuttunut?

Kyllä vastaajien perusteluja olivat muun muassa seuraavat:

”antaa riittävät perusteet, kadettikoulu antaa pohjaa, toimintamalleja ja ajatuksia siitä, miten tulisi kouluttajana toimia. Se on pitkälti ihmisen omista kyvyistä kiinni millainen kouluttaja hän sitten on” (K1)

”Antaa riittävät perusteet, koska ensisijaiset työkalut saadaan koulusta. Työssä opitaan ja ylipäättään koulun on mahdotonta vastata erilaisissa joukko-osastoissa vallitseviin toimintatapoihin. Kokonaisuutena pidän koulutusta sopivana, mutta samalla myös sitouttavana, koska yksittäisen luutnantin vastuulle jää omasta oppimisesta huolehtiminen työelämä-vaiheessa.” (K13)

”Antaa, sillä kadettikoulun opetus sisältää sopivassa suhteessa sekä akateemisia ja sotilas-ammattillisia opintoja, jotka tukevat toisiaan ja auttavat näin rakentamaan hyvän perustan kouluttajana toimimiselle. Negatiivisena asiana ottaisin esille työharjoittelun puuttumisen.”(K18)

”Koulussa saa myös perusteet kaikkeen perusyksikön kouluttajan toimintaan ja harjaantumisen tapahtuu vasta työelämässä. On hölmöä ajatella että koulussa voi oppia itse työtä. Ei, koulussa opitaan vain perusteet ja töihin mennään soveltamaan perusteita. Eli kyllä antaa.”(K23)

Esimerkeistä tulee esille puolesta vastaajien näkökulma. Heidän mielestä Kadettikoulu antaa hyvän työkalupakin, jonka avulla työssä oppiminen onnistuu. Sotatieteiden kandidaatin opinnot ovat erittäin kiivaat ja kestävät vain 3 vuotta, joten tarpeeksi monen kouluttamissuorituksen mahdollistaminen mukaan on haasteellista. Kadettikoulu nähtiin ponnistuslautana työelämään, jossa ”varsinainen” oppiminen ja kehittyminen vasta alkavat. Kouluttajan sopeutumisen työelämään vie henkilöstä riippuen 1-2 vuotta, sanoo Pekka Halonen (2008, 107). Aluksi kouluttajan toiminta on kaavamaisista ja kaikki keskittyminen painottuu itse koulutustapahtumiin. Tässä kouluttajan oma panos on tärkeä, jotta ammattiin orientoituminen olisi mahdollisimman nopeaa (Jortama 2001, 29). Tämä on osoitus kadettien nöyryydestä ja halusta kehittyä. Ilman virheitä ja ongelmia ei voi oppia ja niitä tulee vastaan kunnolla vasta työelämässä.

Jatkan edellistä lukua ja esittelen seuraavaksi ei-vastaajien perusteluja:

”Kouluttajakoulutus antaa kuin aivot veneeseen. Nyt voisi kyllä soutaa eteenpäin ja ohjata venettä, mutta itse vene puuttuu. Eli siis ei ole riittävää ammattitaitoa ja osaamista toimia kouluttajana perusyksikössä. Tämä vene pitää itse ilmeisesti rakentaa töiden ohella.”(K9)

”Harmikseni ei kadettiaikana saa enempää kuin 3-6 koulutuskokemusta ennen kolmatta vuotta. Rutiinia ei ehdi kehittyä. Saamamme teorian tieto on tarpeellinen, mutta ilman käytännön kokemusta tai muistoja omasta koulutusajasta ei kaikkea teoriaa osaa sijoittaa käytäntöön.”(K3)

Suurimpana yksittäisenä kehittämistarpeena Kadettikoulun antamassa kouluttajakoulutuksessa nähtiin liian vähäinen käytännön harjoittelu. 16 vastaajaa toivoi lisää koulutustapahtumien johtamissuorituksia ja neljä vastaajaa toivoi työharjoittelun lisäämistä ohjelmaan. Työharjoittelu kuuluu muutamien aselajien ja toimialojen opetussuunnitelmaan, mutta suurimmalla osalla sitä ei ole. Muina kehittämistarpeina nähtiin esimerkiksi varusmiesten käyttö koulutettavana joukkona (4 mainintaa), laadukkaampaa palautetta kouluttamissuorituksista (2 mainintaa) ja ihmisläheisempi näkökulma opetukseen (3 mainintaa). Kehitystä ei ole tapahtunut. Kamilan (2009, 46) tekemän tutkimuksen tulokset ovat lähes identtisiä.

”Koulutuksen parasta antia on se, että kouluttaja pääsisi opettamaan muille tuntematonta asiaa jolloin työnsä tuloksen näkee ilman palautelomakkeita. Tällä tavalla saataisiin oikeasti onnistumisen elämyksiä ja niitä pieniä oivalluksia. Olisi mukava kouluttaa varusmiehiä jo kadettikoulun aikana.”(K21)

”Koulutussuorituksia karsastetaan aluksi niistä johtuvan suunnittelu ja toteutustyön vuoksi, mutta niistä saatu hyöty osoittautuu arvoon arvaamattomaan, kun kadeteille alkaa tulla kouluttamisesta rutiinia. Tällä hetkellä opetellaan arvioimaan koulutussuorituksia ja antamaan palautetta. Kenties se on olennaisinta kouluttajuudessa.” (K3)

”Koulutus on tällä hetkellä hyvin pitkälle teoria painoteinen ja perustuu esimerkkien antamiseen sekä toisten virheistä oppimiseen. Koulutustaidon opetuksessa tulisi olla enemmän käytäntöä, tekemällä oppii parhaiten (parempi tehdä virheitä koulussa kuin työelämässä).”(K12)

”Etenkin käytännön koulutusten järjestäminen ja pitäminen jää aika vähälle kadettikoulussa. Esimerkiksi työharjoittelujakso jokaiselle tulisi sisällyttää opintoihin. Usein perustellaan opintojen akateemisuutta tulevaisuuden jatkotehtävillä. Tosiasia on kuitenkin, että kandidaatti tulee toimimaan vähintään seuraavat neljä vuotta kouluttajan ja myös todennäköisesti jatkaa vielä muutaman vuoden vastaavissa tehtävissä maisterivaiheen jälkeenkin.”(K11)

”Tarvitaan paljon enemmän koulutussuoritteita. Kouluttamista tulisi mielestäni harjoitella joukolla, joka ei entuudestaan osaa koulutettavia asioita, koska kadettien kouluttaessa lähinnä toisiaan, he eivät saa tuntumaa siitä miltä tuntuu kouluttaa henkilöitä, joille sotilasaiheet ovat entuudestaan vieraita ja uusia. Koulutustapahtumaharjoitukset ovat nykyään eräänlaista ”teatteria,” jossa kaava voittaa itse asiassa aikaan mahdollisesti saadut koulutustavoitteiden täyttämisen. Jonkinlainen perusyksikköharjoittelu tulisi mielestäni mahdollisuuksien mukaan sisällyttää jokaisen kadetin koulutukseen. Niin sanotut ”kovat tilanteet” opettavat kouluttajan ymmärtämään menikö koulutuksen oppisisältö todella perille. Lisäksi kadettikoulussa pidettyjen koulutustapahtumien tulisi olla enemmän kadetin itsensä suunniteltavissa, koska opettajan yksityiskohtaisten vaateiden ja tahtotilojen täyttäminen tekee koulutusta harjoittelusta kokeneen upseerin suulla puhuvan ”papukaijan”.”(K2)

Kadettikoulun kouluttajakoulutus on pakostakin painottunut teorian puolelle. Ei vain ole mahdollista järjestää koulutustapahtumia jokaiselle ja lisää ampumarjoituksia annetuilla resursseilla. Tutkimuksen mukaan kouluttajatehtävissä toimivat nuoret upseerit pitävät kuitenkin tehtävän vaativuuden sopivana suhteessa annettuun koulutukseen ja heidän kokemukseen (Halonen 2007, 78).

Moni tähän tutkimukseen osallistunut näki upseerin ammatin kutsumusammattina (6 mainintaa). Vuoden 2007 upseerien arvotutkimuksen mukaan 80 % upseereista kokee upseerin ammatin kutsumusammattiksi (Heinänen 2007, 14). Kutsumusammattina on pidetty sellaisia ammatteja, jotka palvelevat jotain yhteistä hyvää päämäärää, esimerkiksi pappi, lääkäri tai opettaja. Nämä ovat kaikki ihmissuhdetöitä, jossa ollaan ihmisten kanssa tekemisissä. Kari Uusikylä määrittelee kutsumuksen tehtäväksi, joka ihmisellä on yhteisön jäsenenä, jolloin se ei sitoudu mihinkään erityiseen työntekijäryhmään. (Uusikylä, Atjonen 2005, 214; ks. Raustevon Wright & von Wright 1996, 168–170.) Samassa teoksessa Uusikylä (2005, 213) pohtiikin onko tärkeämpää ammattia olemassakaan kuin opettajan, jonka tulee kasvattaa lapsia ja nuoria tämän yhteiskunnan normeihin ja odotuksiin. Kun nuori astuu palvelukseen, jatkaa sotilas-kouluttaja siitä mihin opettaja jäi.

5 LOPUKSI

Tutkimuksen tulokset ovat tiivistetysti seuraavat:

- Kadetit odottavat pääsevänsä haastavaan, monipuoliseen ja mielenkiintoiseen työhön, jossa saavat toimia ihmisten kanssa
- Kadettien mielestä hyvä kouluttaja on ammattitaitoinen, esimerkillinen ja ihmissläheinen
- Kadettien mielestä Kadettikoulun antama kouluttajakoulutus pitäisi saada enemmän käytännön harjoittelua. Muuten koulutukseen oltiin tyytyväisiä

Ihmisen oletukset tulevaisuudesta perustuu hänen aikaisempiin kokemuksiin. Tämän tutkimuksen tulokset kertovat kadeteista, mutta ne kertovat myös Puolustusvoimien kouluttajista, sillä kadetit perustavat näkemyksensä aikaisempiin kokemuksiin kouluttajista. Tulkinta ja ymmärtäminen ovat keskeisessä asemassa ihmisten tutkimuksessa. Tutkija on aina osa tutkimusprosessia (Hirsjärvi & Hurme 2001, 18.) ja relativistinen tutkimus antaa melko vapaat kädet tutkijalle tehdä johtopäätöksiä, joten subjektiivisuudesta ei voi välttyä. Aineisto perustuu kadettien omiin kokemuksiin ja käsityksiin, joten tutkimuksesta välittyvä kuva kouluttajasta on oikea. Viimeisessä luvussa tarkastelen työni laatua ja luotettavuutta.

5.1 luotettavuuden ja laadun tarkastelu

Tilanne jossa tutkija itse on osa tutkimuskohdetta, ei tietenkään ole otollisin lähtökohta tutkimukselle. Puolueettomuudesta voidaan olla monta mieltä. Ennen tällainen asetelma pidettiin jopa toivottavana, koska silloin tutkija pystyi asettumaan vastaajien asemaan. Mutta nykypäivänä ollaan enemmän ja enemmän alettu kyseenalaistamaan tällaista asetelmaa. Suurin vaara piilee Metsämuurosen (2008, 47) mukaan siinä, että tutkijalla on liian voimakas ennako-oletus tuloksista, eikä pysty analysoimaan tuloksia kunnolla. Whitemoren, Chasen ja Mandlen (2001, 525) mukaan tutkijan hypoteesit ja ennakoarvioinnit vaikuttavat tutkimusprosessiin. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 145–146) toteaa tutkijan usein välttävän kommentoimasta aineistoa, jotta se olisi hänen mielestä luotettava ja objektiivinen. Wolcottin (1994, 63) mukaan tutkijan on kuitenkin mahdotonta olla ottamasta kantaa aineistoonsa, sillä hän on jo aineiston keruussa ja suunnittelussa tehnyt valintoja, jotka vaikuttavat aineistoon.

5.1.1 tutkimusprosessin tarkastelu

Lähtökohtana on pidettävä se, että tutkimuksessa esitetyt asiat ovat oikeita. Jokainen lukija on yksilö ja hän tulkitsee tekstin omalla tavalla (Sandelowski & Barroso 2002, 76). Siksi olen yrittänyt olla mahdollisimman kriittinen omaa työtäni ja tutkimusaineistoa kohtaan. Tarkoitus ei ole ollut tehdä ”ylistyslaulua” upseereille. En väitä, että sotilaskouluttajan ammatti on vaikeampi tai hienompi kuin joku muu ammatti. Päinvastoin pitää muistaa, että kouluttajaksi voi päästä suoraan varusmiespalveluksen jälkeen, sopimussotilaana. Tässä piileekin kouluttajan tehtävän yksi hienouksista, alkuun pääsee vähemmällä koulutuksella, mutta kehittyminen kouluttajana vaatii paljon työtä.

Olen tutkimuksessa yrittänyt mahdollisimman selkeästi kertoa mitä tein, milloin tein sen ja miten tein sen. Olen yrittänyt perustella valintani mahdollisimman hyvin. Tutkimusprosessin selostaminen on tutkijan tärkeimpiä tehtäviä. Seuraavia asioita on hyvä kertoa: haastattelujen olosuhteet ja paikat, haastatteluihin käytetty aika sekä mahdolliset häiriötekijät ja virhetulkinnat. Aineiston luokittelu ja etenkin tulkinta on perusteltava tarkasti. Tutkijan on myös tehtävä jatkuvaa itsearviointia, jossa hän arvioi omaa toimintaa (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227). Mielestäni olen vastannut näihin kysymyksiin (ks. luku 3.4 ja 3.5).

Tutkimuksen laadukkuutta ja luotettavuutta tulisi Hirsjärven ja Hurmen (2001, 184) mukaan tarkastella vaiheittain. Aikaisemmin tutkimuksessa (luku 3.4) tarkastelin sähköpostikyselyn huonoja ja hyviä puolia. Onnistuneeseen sähköpostihaastatteluun tarvitaan onnistunut haastattelulomake, sillä lisäkysymysten tai tarkentavien kysymysten asettaminen on vaikeaa. Vastusten avulla tutkija vastaa tutkimusongelmiin, joten kysymysten pitää olla mietittyjä ja testattuja. Tämän tutkimuksen haastattelulomakkeen kysymykset on ennenkin koettu toimiviksi ja kokeilin lomaketta ennen sen lähettämistä. Aineiston analyysivaiheessa tutkijalle voi myös selvittää millaisia kysymyksiä ja ongelmia oikeasti olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 216.) Muokkasin haastattelulomaketta ennen toista kyselykierrosta, jonka jälkeen pidin sitä toimivana. Kuten aikaisemmin on tullut esille, olisin voinut muuttaa sitä vielä enemmän (ks. luku 4.1.2).

5.1.2 Luotettavuuden tarkastelu

Tutkimusten luotettavuutta tarkastellessa törmää usein neljään kriteeriin, vastaavuuteen (credibility), siirrettävyyteen (transferability), tutkimustilanteen arviointiin (dependability) ja vahvistettavuuteen (confirmability). Nämä kriteerit ovat Lincolnin ja Guban laatimia ja niitä käyttävät moni tässäkin tutkimuksessa viitattu tutkija ja metodikirjailija. (Lincoln & Guba 1985, Ryenin 2004, 138; Kamilan 2009, 29 mukaan.) Tarkastelen seuraavaksi oman tutkimukseni luotettavuutta.

Tutkimuksen vastaavuudella tarkoitetaan tutkijan kykyä esittää tutkimuksen tuloksia niin, että ne ovat tutkimuksen osallistujien mielestä uskottavia. Koska tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää kadettien odotuksia ja mielipiteitä oikein, vain tutkimukseen osallistunut kadetti voi päättää onko tutkimustulokset luotettavia vai ei. Koska itsekin olen kadetti, uskon tämän kriteerin täyttyvän. Olen käyttänyt mahdollisimman paljon hyvin kuvailevia sitaatteja vahvistamaan tuloksia.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan miten hyvin tutkimus voidaan siirtää toiseen ympäristöön ja toiseen kohteeseen. Tutkijan vastuulla on kuvailla ja dokumentoida kaikki niin hyvin, että siirretyn tutkimuksen lähtökohdat olisivat mahdollisimman hyvin verrattavissa. Muuten siirtäminen ja sen järkevyyden arvioiminen on ”siirtäjän” vastuulla. Tämän tutkimuksen siirrettävyyttä saattaa olla vaikea arvioida, koska kouluttajan ammattia on vaikea verrata toisiin ammatteihin.

Tutkimustilanteen arvioinnilla tarkoitetaan tutkijan vastuuta huomioida kaikki tutkimukseen liittyvät tekijät ja niiden vaikutukset. Tutkimustilanteen arviointi riippuu tilanteesta. Tässä tapauksessa tutkimustilanteeseen ei vaikutettu sisältä enää aineistokeruun jälkeen, sillä aineisto kerättiin lyhyellä aikataululla. Menossa oleva puolustusvoimauudistus saattoi vaikuttaa tutkijan lähestymistapaan, mutta sen vaikutus tutkimuksen sisältöön jää pieneksi.

Vahvistettavuudella tarkoitetaan miten hyvin ulkopuolinen voi vahvistaa tutkimuksen tuloksia oikeiksi. Hirsijärvi ja Hurme puhuvat ulkoisesta validiudesta (2001, 188). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa, varsinkin tällaisessa arvoihin ja omiin kokemuksiin pohjautuvassa tutkimuksessa, ei ole oikeita eikä väriä vastauksia. Tästä syystä vahvistaminen voi olla haastavaa. Olen yrittänyt kuvata tutkimuksen etenemistä ja tutkimustilannetta mahdollisimman hyvin ja kaikki tutkimuksen aineisto on tutkijalla. Suurin osa tämän tutkimuksen lähteistä on Maanpuolustuskorkeakoulun tutkimuksia, opinnäytetöitä ja oppikirjoja. Se johtuu niiden helposta saatavuudesta ja siitä, että ne käsittelevät samoja aiheita. Ulkopuolisia tutkimuksia Puolustusvoimista on tarjolla huomattavasti vähemmän. Tutkimuksen tarkat tulokset ovat esitetty liitteissä ja ne vastaavat raportissa esitettyjä tuloksia

5.2 Jatkotutkimusmahdollisuuksia

Mahdollisia jatkotutkimuksia tällaiselle tutkimukselle on paljon. Tutkimusta voidaan laajentaa ja syventää merkittävästi. Tässä tutkimuksessa selvitettiin pääpiirteisiä odotuksia, mutta voitaisiin vielä tarkemmin selvittää mahdollisia haasteita, epäkohtia, mahdollisuuksia tai tavoitteita mitä kadetit näkevät. Tutkimuskohteena ei välttämättä tarvitse olla kadetti, vaan myös maisteriopiskelijan näkökulma olisi mielenkiintoinen.

Toinen luonnollinen jatkotutkimusmahdollisuus olisi selvittää, vastasiko työelämä odotuksia? Millaiseksi nuoret luutnantit kokivat ne 3-4 vuotta mitkä he olivat palveluksessa joukko-osastoissa ympäri Suomea? Samaan tutkimukseen voitaisiin yhdistää edellisessä kappaleessa esitettyjä ehdotuksia.

Omassa tutkimuksessani keskityin kadettien omiin odotuksiin, mutta voitaisiin myös kysyä joltakin toiselta ryhmältä heidän odotuksiaan kadeteista ja tulevista ammattisotilaista. Mielenkiintoinen aihe olisi kadettien omien rooli-odotusten kartoittaminen ja niiden vertaaminen johonkin muun ryhmän odotuksiin ja vaatimuksiin. Miten esimerkiksi varusmiehen odotukset kouluttajasta vastaavat todellisuutta? Kenttärovasti Vesa Aurén on tutkinut millaisia odotuksia varusmiehillä on varusmiespalvelustaan ja kouluttajia kohtaan (Aurén 2010, 44). Tämän tyyppisiä tutkimuksia on tehty myös papeista ja poliiseista (ks. Yletyinen 2005; Heiskanen & Honkonen 2005).

5.3 Tee työtä jolla on tarkoitus

Tämän raportin kirjoitushetkellä on vähän aikaa sitten selvinnyt mitä puolustusvoimauudistus tuo mukanaan leikkauksineen ja lakkautuksineen. Olisi ollut mielenkiintoista nähdä, miten erilaiset vastaukset olisivat olleet, jos nämä asiat olisivat olleet kyselyn aikana kadeteilla tiedossa. Nyt koko tutkimusprosessin aikana paistoi kolme asiaa esiin, kadettien maanpuolustus- tahto, isänmaallisuus ja halu tehdä töitä isänmaalle. Kadettilupauksessa kadetti lupaa uhrata työnsä ja elämänsä isänmaalle. Tutkimustuloksen perusteella voidaan todeta, että kadetit arvostavat kadettilupauksia, eivätkä näe sitä ainoastaan vanhana perinteenä. Aikaisemman tutkimuksen mukaan upseerit ja varsinkin kadetit ovat erittäin ylpeitä ammatistaan ja koulutuksestaan (Heinänen 2007, 14). Lähes jokaisesta vastauksesta ilmaantui halu ja tahto tehdä työnsä mahdollisimman hyvin – Tehdä työtä jolla on tarkoitus.

6 LÄHTEET

AALTONEN, J. & VALLI, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: metodin valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: WS Bookwell Oy

AIKIO, H. 2009. Kestävällä tiellä. Teoksessa PALOKANGAS, M. (toim.) 2009. Kestävää koristaa kunnia - Kadettiperinteitä ja -kasvatusta 90 vuotta itsenäisessä Suomessa. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

ALASUUTARI, P. 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

AUREN, V. Alokkaan odotukset palveluksen alussa. Sotilasaikakausilehti 3/2010. Mikkeli: AO-Paino 2010

DALEN, M. 2008. Intervju som metod. Gleerups. Särslöv:Litho Montage AB

FAIRBROTHER, G. 2008. Quantitative and Qualitative Approaches to Comparative Education. Teoksessa BRAY, M., ADAMSON, B. & MASON, M. 2008. Comparative Education Research. Approaches and Methods. Springer

HALONEN, P. 2002. Oppiminen muuttuvassa koulutuskulttuurissa. Teoksessa TOISKALIO, J., KALLIOMAA, M., HALONEN, P. & ANTTILA, J. 2000. Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille. Vaasa: Ykkös-Offset Oy

HALONEN, P. 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen. Väitöskirja. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 18. Edita Prima Oy

HALONEN, P. 2008. Oppimiskulttuurin muutos puolustusvoimissa – kohti työssä oppimisen valmiuksia. Teoksessa MÄKINEN, J. (toim.) 2008. Opettajuus Maanpuolustuskorkeakoulussa ennen, nyt ja tulevaisuudessa. Opettajien tuntoja opettajuudestaan, opiskelijoistaan, vertaistaan ja korkeakoulustaan. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 22/2008. Helsinki: Edita Prima Oy

HEINÄNEN, J. 2007. Upseerien arvotutkimus 2007. Teoksessa SIRÉN, T. (toim.) 2008. Upseerina 100-vuotiaassa suomessa. Millä arvoilla muutoksen maailmassa? Helsinki: Edita Prima Oy

- HEISKANEN, M. & HONKONEN, R. 2005. Poliisi ja muutos. Asiantuntijoiden arvio sisäisen turvallisuuden tulevasta kehityksestä. Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 46. Helsinki: Edita Prima Oy
- HIRSJÄRVI, S., REMES, P. & SAJAVAARA, P. 2007. Tutki ja kirjoita, osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- HIRSJÄRVI, S., REMES, P. & SAJAVAARA, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi
- HIRSJÄRVI, S. & HURME, P. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino
- HJERM, M. & LINDGREN, S. 2010. Introduktion till samhällsvetenskaplig analys. Gleerups. Falkenberg: Team Media Sweden AB
- JORTAMA, J. 2001. Vuorovaikutus koulutuksessa. Koulutettavien odotukset ja kouluttajan vuorovaikutustaidot. Tutkimustyö
- JUNG, H. 2003 Education, Pedagogy, and the Military. Teoksessa CALLAGHAN, J. & KERNIC, F. (toim.) 2003. Armed Forces and International Security. Global Trends and Issues. Lit Verlag Münster
- KALLIOINEN, O. 2001. Kadettien pedagoginen asiantuntijuus. Hermeneuttinen toimintatutkimus. Väitöskirja. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 8. Oy Edita Ab
- KAMILA, A. 2009. Kadettien käsityksiä hyvästä kouluttajuudesta ja valmiuksistaan kouluttajina, Kandidaattitutkielma
- KOIVULA, S. 2000. Kouluttajana kehittyminen ja koulutuksen kehittämisen haasteet. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän Yliopisto. Psykologian laitos
- LEHTONEN, K. 1996. Koulutuksen perusasiat eivät muutu. Teoksessa TOISKALLIO, J.(toim.) 1996. Tietoyhteiskunnan koulutuskulttuuri. Sotilaspedagogisen tutkimusohjelman

suuntaviivoja. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 3. Oy Edita Ab

LINCOLN, Y. S. & GUBA, E. G. 1985. Naturalistic inquiry. USA: Sage Publications.

METSÄMUURONEN, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

MUTANEN, A. 2010. Arvoista, etiikasta ja toimintakyvystä. Teoksessa MÄKINEN, J. & TUOMINEN, J. 2010 Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhla kirja. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1, n:o 6 Helsinki: Edita Prima Oy

NAAPILA, S. 2009. Kouluttajan vaikutus kadetin opiskelumotivaatioon perusopinnoissa. Tutkielma, esipuseerikurssi 61. Maanpuolustuskorkeakoulu

NUCIARI, M 2003. Military Academies, Cadets, and Officer Training. Teoksessa CALLAGHAN, J. & KERNIC, F. (toim.) 2003. Armed Forces and International Security. Global Trends and Issues. Lit Verlag Münster

RYEN, A. 2004. Kvalitativ Intervju. Från vetenskapsteori till fältstudier. Liber. Malmö: Dialekt Grafiska AB

SANDELOWSKI, M. & BARROSO, J. 2002. Reading Qualitative Studies. University of North Carolina at Chapel Hill Chapel Hill, North Carolina, USA. Open Access article. <https://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/IJQM/article/view/4615/3764>

SYRJÄLÄ, L. AHONEN, S., SYRJÄLÄINEN, E. & SAARI, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjapaino West Point Oy

TOLPPI, S. 2011. Paska jätkä, mutta hieno mies – molemminpuolista oppimista. Kouluttaja ja kouluttajan toiminta alaisten kirjoituksissa. Pro gradu -tutkielma SM703. Maanpuolustuskorkeakoulu

TOISKALLIO, J. 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy

TOISKALLIO, J. 2000. Esipuhe. Teoksessa TOISKALLIO, J. (toim.) 2000. Näkökulmia sotilaspedagogiseen tutkimukseen. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 6. Edita Oy

TOISKALLIO, J. 2002. Kohti kouluttajuutta. Teoksessa TOISKALLIO, J., KALLIOMAA, M., HALONEN, P. & ANTTILA, J. 2000. Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille. Vaasa: Ykkös-Offset Oy

TYNKKYNEN, V. 2011. Seminaarin avaus ja tavoite. Teoksessa TUOMINEN, J. (toim.) 2011. Nuoret, arvot ja maanpuolustus. *Yksilö, yhteiskunta ja organisaatiot turvallisuudessa*-seminaarin julkaisu. Helsinki: Edita Prima Oy

UUSITALO, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Juva: WSOY 1995

UUSIKYLÄ, K. ATJONEN, P. 2005. Didaktiikan perusteet. WSOY

VALKONEN, T. 1978. haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab

WOLCOTT, H. 1994. Transforming Qualitative Data. Description, Analysis, and interpretation. SAGE Publications inc.

WHITTEMOORE, R; CHASE, S; MANDLE, C. 2001. Validity in Qualitative Research. Qualitative Health Research, Vol. 11 No. 4, July 2001 522-537. Sage Publications

YLETYINEN, K. Pappi Lähellä Ihmistä. Suomalaisten pappeihin kohdistamat odotukset ja niissä viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtuneet muutokset. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 8. Kirkon tutkimuskeskus, Tampere 2005. ISBN 951-693-265-7. ISSN 1459-2703

Kadetin Opas 2010-2011. Maanpuolustuskorkeakoulu

Kouluttajan Opas. 2007. Puolustusvoimat. Pääesikunta/ Koulutusosasto
Maanpuolustuskorkeakoulun Opinto-opas 2011. Helsinki: Edita Prima Oy

Maanpuolustuskorkeakoulun toimintakäsikirja 2011. Versio 1.5 (9.9.2011)

Kenttäohjesääntö, yleinen osa. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet. 2008. Helsinki:
Edita Prima Oy

Yleinen palvelusohjesääntö, 2009. Helsinki: Edita Prima Oy

Suomalainen asevelvollisuus, Puolustusministeriö. 2010. Helsinki: Painoyhtymä Oy

Sotilasaikakausilehti 3/2012. 28–31.

Sotilaan Käsikirja 2011. Helsinki: Edita Prima Oy

7 LIITTEET

LIITE 1: Haastattelulomake, ensimmäinen versio

LIITE 2: Haastattelulomake, toinen versio

LIITE 3: Havaintomatriisi, kysymys 5

LIITE 4: Havaintomatriisi, kysymys 6 (2. versio)

LIITE 5: Havaintomatriisi, kysymys 6 (1. versio) 7 (2. versio)

LIITE 6: Havaintomatriisi, kysymys 7 (1. versio) 8 (2. versio)

LIITE 7: Havaintomatriisi, kysymys 8 (1. versio) 9 (2. versio)

LIITE 8: Havaintomatriisi, kysymys 9 (1. versio) 10 (2. versio)

LIITE 9: Kouluttajan tehtävät

LIITE 1: Haastattelulomake, ensimmäinen versio

Haastattelulomake

Tervehdys hyvä vastaanottaja!

Olen kadetti Hans Ljungqvist ja opiskelen maanpuolustuskorkeakoulussa sotatieteiden kandidaatiksi. Pääaineenani luen sotilaspedagogiikkaa. Kandidaatintutkielmani aiheena on kadettien odotuksia heidän tulevasta tehtävästä kouluttajina puolustusvoimissa.

Olisin kiitollinen jos vastaisit seuraavaan kysymyslomakkeeseen, sillä se auttaisi tutkimustyötäni paljon. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Tietoja tulen käyttämään ainoastaan tutkimukseni tarpeisiin, ja vastaukset käsitellään nimettöminä. Pyytäisin lähettämään vastauslomakkeen minulle viimeistään 1.07.2011

Terveisin,

Hans Ljungqvist
96. Kadettikurssi
Maanpuolustuskorkeakoulu
hans.ljungqvist(at)mil.fi

1. Ikä

- a) alle 20-vuotias
- b) 20–25-vuotias
- c) yli 25-vuotias

Vastaus:

2. Aiempi koulutus

- a) ylioppilastutkinto
- b) ammattikorkeakoulututkinto
- c) ammattikoulututkinto
- d) muu, mikä?

Vastaus:

3. Varusmiesaikana suoritettu johtajakoulutus

- a) AUK
- b) RUK

Vastaus:

4. Oletko ollut Puolustusvoimien palveluksessa varusmiespalveluksen lisäksi (esim. MApalvelus)?

- a) en
- b) alle 6kk
- c) 6-12kk
- d) yli vuoden

Vastaus:

Vastaa alla oleviin kysymyksiin. Vastauksien pituutta ei ole rajoitettu, mutta perustele omat näkemyksesi parhaan kykysi mukaan.

5. Mitä odotuksia sinulla on tulevasta työstäsi varusmiesten kouluttajana?

Vastaus:

6. Miksi valitsit upseerin uran?

Vastaus:

7. Mikä on sinulle upseerin työssä tärkeää?

Vastaus:

8. Mitä sotilaskouluttajalta vaaditaan sinun mielestäsi?

Vastaus:

9. Minkälaisia ominaisuuksia sinä arvostat hyvässä kouluttajassa?

Vastaus:

10. Antaako kadettikoulun kouluttajakoulutus mielestäsi riittävät perusteet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä ? (Perustele vastauksesi.)

Vastaus:

11. Mitä kehitystarpeita näet tämän hetkisen kadettikoulun koulutustaidon opetuksessa ja koulutuksessa?

Vastaus:

LIITE 2: Haastattelulomake, toinen versio

Haastattelulomake

Tervehdys hyvä vastaanottaja!

Olen kadetti Hans Ljungqvist ja opiskelen maanpuolustuskorkeakoulussa sotatieteiden kandidaatiksi. Pääaineenani luen sotilaspedagogiikkaa. Kandidaatintutkielmani aiheena on kadettien odotuksia heidän tulevasta tehtävästä kouluttajina puolustusvoimissa.

Olisin kiitollinen jos vastaisit seuraavaan kysymyslomakkeeseen, sillä se auttaisi tutkimustyötäni paljon. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Tietoja tulen käyttämään ainoastaan tutkimukseni tarpeisiin, ja vastaukset käsitellään nimettöminä. Pyytäisin lähettämään vastauslomakkeen minulle viimeistään 21.8.2011

Terveisin,

Hans Ljungqvist
96. Kadettikurssi
Maanpuolustuskorkeakoulu
hans.ljungqvist(at)mil.fi

1. Ikä

- a) alle 20-vuotias
- b) 20–25-vuotias
- c) yli 25-vuotias

Vastaus:

2. Aiempi koulutus

- a) ylioppilastutkinto
- b) ammattikorkeakoulututkinto
- c) ammattikoulututkinto
- d) muu, mikä?

Vastaus:

3. Varusmiesaikana suoritettu johtajakoulutus

- a) AUK
- b) RUK

Vastaus:

4. Oletko ollut Puolustusvoimien palveluksessa varusmiespalveluksen lisäksi (esim. MApalvelus)?

- a) en
- b) alle 6kk
- c) 6-12kk
- d) yli vuoden

Vastaus:

Vastaa alla oleviin kysymyksiin. Vastauksien pituutta ei ole rajoitettu, mutta perustele omat näkemyksesi parhaan kykysi mukaan.

5. Mitä odotuksia sinulla on tulevasta työstäsi varusmiesten kouluttajana?

Vastaus:

6. Millaisia haasteita näet tulevassa tehtävässäsi?

Vastaus:

7. Miksi valitsit upseerin uran?

Vastaus:

8. Mikä on sinulle upseerin työssä tärkeää?

Vastaus:

9. Mitä sotilaskouluttajalta vaaditaan sinun mielestäsi?

Vastaus:

10. Minkälaisia ominaisuuksia sinä arvostat hyvässä kouluttajassa?

Vastaus:

11. Antaako kadettikoulun kouluttajakoulutus mielestäsi riittävät perusteet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä? (Perustele vastauksesi.)

Vastaus:

12. Mitä kehitystarpeita näet tämän hetkisen kadettikoulun koulutustaidon opetuksessa ja koulutuksessa?

Vastaus:

LIITE 6: Kysymys 7 (1. versio) 8 (2.versio)

Mikä on sinulle upseerin työssä tärkeää?	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	YHT
Kysymys 7(wanha) 8 (uus)																											
Vastaja	X											X												X			
merkityksellisyys		X					X	X	X					X			X										3
suorituskyvyn kehittäminen, sotilaskoulutus	X			X			X	X			X	X		X	X			X				X	X				7
työ jolla on tarkoitus							X	X						X	X												12
isänmaa							X	X						X	X				X								5
maanpuolustus								X						X													1
avustus			X	X	X					X																	5
itsenäinen työ	X		X																								2
vaikuttaminen		X	X															X									4
kasvattaminen		X	X											X													2
vastuu			X					X																			2
käytännöllisyys			X																						X		2
monipuolisuus				X								X	X					X									4
yhteisöllisyys					X												X	X									3
motivaatio							X																				1
hyvän työn tekeminen							X											X			X						3
urakehitys							X						X					X									2
oma viihtyvyys			X													X											2
esimiestehtävät	X	X																									3
itsensä kehittäminen																			X		X						3

LIITE 8: Kysymys 9 (1. versio) 10 (2. versio)

Minkälaisia ominaisuuksia sinä arvostat hyvässä kouluttajassa?		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	YHT
Kysymys 9(wanha) 10 (uus)	Vastaaja	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Ammattitaito		X	X		X			X		X			X		X	X			X	X		X	X	X	X	X	X	15
Ihmistuntemus, ihmisläheisyys		X						X			X		X		X	X						X	X	X	X			9
Kehittymisen halu		X						X					X		X				X									5
Rehellisyys			X			X						X										X						7
Ymmärtävyisyys			X																									1
Pedagogiset taidot			X																							X		2
Esimerkillisyys			X		X					X				X				X						X				8
Huumorintaju				X					X																			2
Vaativuus				X																		X						2
Kyky antaa vastuuta				X																								1
Luonnollisuus, persoonallisuus				X									X															2
Reilu					X				X			X					X		X									6
Suorasekainen						X																						1
Jämäkkyys						X													X									2
Auktoriteettinen						X																						1
Pelisiinä								X															X					4
Sinnikkyyttä								X								X												2
Tunnollisuus								X						X									X			X		4
Isänmaallisuus								X																				1
Sitoutumista										X				X														2
Tasapuolisuus								X				X					X		X						X			7
Hyvä fyysinen kunto												X																1
Avoimuus												X																1
Palautteenantokyky															X													1
Kunnilaisuutta, sotilaallisuutta																	X		X									2
Määrätietoisuutta																	X		X									1
Rauhallisuus																											X	1
Selkeys																										X		1
Luottaa alaisiinsa																										X		2

LIITE 9: Perusyksikön kouluttajan tehtävät

Perusyksikön kantahenkilökunta toimii yksikkönsä kouluttajana ja kasvattajana. Koulutus- ja kasvatustehtävä edellyttää sitä, että henkilöstöön kuuluvat

- toteuttavat joukkonsa koulutuksen päällikön käskemällä tavalla määräyksien ja normien mukaisesti
- kasvattavat alaisensa yhtenäiseksi ja hyvähenkiseksi joukoksi käyttäytymällä itse esimerkillisesti ja vaatimalla määräysten mukaista sotilaallista kuria ja hyvää käytöstä
- osaavat toimia varusmiesjohtajien ohjaajina ja valmentajina johtaja- ja kouluttajakouluksesta annettujen määräysten mukaisesti
- tuntevat jokaisen alaisensa nimen, terveydentilan, fyysisen kunnon, perhesuhteet ja erityisosaamisen
- hallitsevat oman alansa varomääräykset ja muut turvallisuusnormit sekä tuntevat perusteellisesti koulutusta koskevat määräykset ja ohjeet
- varmistavat, että terveydenhuoltohenkilöstön määräämät palveluskelpoisuuden rajoitukset otetaan huomioon palveluksessa
- vastaavat siitä, että joukon hallussa oleva materiaali kootaan, huolletaan ja säilytetään varomääräysten ja annettujen ohjeiden mukaisesti
- kokoavat alaisistaan tietojärjestelmiin tallennettavat koulutustiedot sekä osallistuvat arviointien, valintojen ja palkitsemisesitysten tekemiseen
- pitävät päällikkönsä tietoisena yksilöiden toimintakyvystä ja joukon suorituskyvystä sekä koulutuksen edistymisestä

(Yleinen Palvelusohjesääntö 2009, 38.)