

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi] 93. Kadettikurssi	Linja] Jalkaväki/Panssari
Tekijä] Kadettiylikersantti Arttu Kamila	
Tutkielman nimi] Kadettien näkemyksiä hyvästä kouluttajuudesta ja valmiuksistaan kouluttajina	
Oppiaine, johon työ liittyy] Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka] Perustutkinto-osaston kirjasto
Aika Huhtikuu 2009	Tekstisivuja 50 Liitesivuja 6

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kadettien näkemyksiä hyvästä kouluttajuudesta ja omista kouluttajavalmiuksistaan, vahvuuksistaan ja kehittymistarpeistaan sotatieteen kandidaattiopintojen loppuvaiheessa. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, millaiset valmiudet kadettikoulutus antaa kouluttajana toimimiseen perusyksikössä ja mitä kehityshaasteita kadetit näkevät tämänhetkisessä koulutuksessa.

Tutkimus oli kvalitatiivinen ja siinä käytettiin kvalitatiivisia menetelmiä. Aineistonkeruu suoritettiin lomakehaastatteluna sähköpostin välityksellä. Tutkimuksen kohteena oli Maanpuolustuskorkeakoulun kolmannen vuosikurssin kadetit. Kyseessä on ensimmäinen Bologna-prosessin myötä uudistunut kadettikurssi, joka aloitti vuonna 2006.

Tutkimuksen mukaan kadetit arvostivat hyvässä kouluttajassa esimerkillisyyttä, asiantuntijuutta, rehellisyyttä ja luotettavuutta sekä sosiaalisia taitoja. Omiksi vahvuuksikseen tulevana kouluttajina kadetit mielsivät vahvat pedagogiset taidot, rehellisyyden ja luotettavuuden sekä valmistautumisen ja tunnollisuuden. Epävarmuutta työelämään siirtymisessä aiheutti eniten oma asiantuntijuus ja tinkimättömyys kouluttajana. Noin puolet kadeteista oli sitä mieltä, että koulutus antaa riittävät valmiudet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä. Eniten kritiikkiä kadetit antoivat kouluttajakoulutukselle siitä, että käytännön kouluttajakokemusta ja mahdollisuuksia soveltaa ja harjoitella opittuja kouluttajan taitoja on liian vähän.

AVAINSANAT

Sotilaspedagogiikka, koulutus, kouluttajuus, pedagogiset taidot.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 HYVÄ KOULUTTAJA	6
2.1 HYVÄLTÄ KOULUTTAJALTA ODOTETAAN PALJON	6
2.2 OPPIMISKÄSITYKSET KOULUTTAJAN TYÖN TAUSTAVAIKUTTAJINA	8
3 SOTILASKOULUTTAJA	11
3.1 SOTILASKOULUTTAJAN ROOLIT JA OMINAISUUDET	11
3.2 HYVÄN SOTILASKOULUTTAJAN OMINAISUUKSIA KADETTIEN NÄKÖKULMASTA	13
4 HYVÄN KOULUTTAJAN TAITOJA	16
4.1 SUUNNITTELU ON KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHTA.....	16
4.2 OPETETTAVAN AINEKSEN HALLINTA.....	17
4.3 MOTIVAATIO JA MOTIVOINTI.....	17
4.4 OPETUSMENETELMÄT JA TYÖTAVAT	18
4.5 ARVIOINTI JA PALAUTE	19
5 KOULUTTAJAKOULUTUS KADETTIKOULUSSA	21
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	23
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
7.1 TUTKIMUSMENETELMÄNÄ KVALITATIIVINEN TUTKIMUS	24
7.2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
7.2.1 Tutkimuskohde	25
7.2.2 Aineistonkeruu	25
7.2.3 Aineiston analysointi.....	27
7.2.4 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua.....	28

8 TUTKIMUSTULOKSET	30
8.1 HYVÄN KOULUTTAJAN OMINAISUUDET	31
8.2 KADETTIEN HENKILÖKOHTAISET VAHVUUDET KOULUTTAJINA	34
8.3 KADETTIEN KEHITYMISTARPEET KOULUTTAJINA	36
8.4 KOULUTTAJAKOULUTUKSEN ANTAMAT EVÄÄT KOULUTTAJANA TOIMIMISEEN PERUSYKSIKÖSSÄ	38
8.5 KOULUTTAJAKOULUTUKSEN KEHITYSHAASTEET KADETTIKOULUSSA	40
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	43
9.1. HYVÄ KOULUTTAJA	43
9.2 RISUJA JA RUUSUJA KADETTIKOULUTUKSELLE	45
9.3 LOPUKSI	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	51
LIITE 1: HAASTATTELULOMAKE	51
LIITE 2: TEEMOITTELUTAULUKKO (KYSYMYS 6)	54
LIITE 3: TEEMOITTELUTAULUKKO (KYSYMYS 7)	55
LIITE 4: TEEMOITTELUTAULUKKO (KYSYMYS 8)	56

1 JOHDANTO

Suomalainen upseerikoulutus täytti vast´ikään 230 vuotta. Suomalaisia sotilaskouluttajia on koulutettu 1700-luvun Haapaniemestä 2000-luvun Santahaminaan, nykyiseen Maanpuolustuskorkeakouluun. Vuosien välille mahtuu monenlaisia kouluttajia, koulutusohjelmia, -paikkoja ja -kalustoa. Viimeisiin uudistus toteutettiin kolme vuotta sitten, kun eurooppalaisia korkeakoulututkintoja haluttiin yhdenmukaistaa. Niin kutsuttu Bologna-uudistus toi uusia asioita myös kadettikouluun. Kadettikoulutus sai lisää sisältöä, sillä maisterikoulutusohjelmaa pidennettiin vuodella. Vanha nelivuotinen koulutusohjelma sai väistyä uuden viisivuotisen tieltä. Uusi koulutusmalli mahdollistaa koulutettavien käytännön oppimisen työelämässä kolmivuotisen kandidaattivaiheen jälkeen. Neljän vuoden työelämävaiheen aikana saadut kokemukset ja poimitut kultajyvät jalostuvat edelleen kaksivuotisen maisterivaiheen aikana.

Koulutusohjelman uudistus luo hedelmällisen lähtökohdan myös tälle tutkimukselle. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa kadettien näkemyksiä hyvän kouluttajan ominaisuuksista ja omista kouluttajavalmiuksistaan sotatieteen kandidaattiopintojen loppuvaiheessa. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kadettien omista tuntemuksista työelämävaiheeseen siirtymisen ja kouluttajan töiden aloittamisen kynnyksellä. Lisäksi tutkimuksessa halutaan kartoittaa kadettien näkemyksiä siitä, millaiset valmiudet kadettikoulutuksen kouluttajakoulutus antaa kouluttajana toimimiseen perusyksikössä ja mitä kehityshaasteita he näkevät tämänhetkisessä koulutuksessa.

Teoriaosuudessa esitellään kouluttajuuteen liittyviä käsitteitä, hyvän kouluttajan ominaisuuksia ja taitoja sekä sotilaskouluttajuuden erityispiirteitä. Teoriassa valotetaan myös uusimuotoisen kadettikoulutuksen kouluttajakoulutuksen rakennetta. Tämän teoriapohjan varaan on rakennettu kvalitatiivinen tutkimus, jossa selvitetään kadettien henkilökohtaisia näkemyksiä ja tuntemuksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa todellisuus nähdään yleisesti relativistisena: ei ole olemassa vain yhtä ainoaa totuutta vaan on olemassa useita totuuksia, sillä eri yksilöillä on oma kokemuksensa ja totuutensa.

Tutkimuskohteeksi valittiin Maanpuolustuskorkeakoulun sotatieteiden maisterin koulutusohjelmassa opiskelevia opiskelijoita eli kadetteja. Tutkimuksen kohteena olevat

henkilöt ovat 93. kadettikurssin ja 76. merikadettikurssin kadetteja. Kyseessä on ensimmäinen uusimuotoisen kadettikoulutuksen aloittanut vuosikurssi. Tutkimuskohteeksi valittiin 25 kadettia, joiden keskuudessa ovat edustettuina kaikki puolustushaarat (maavoimat, merivoimat ja ilmavoimat) ja joiden koulutustausta ja aiempi kokemus kouluttajan tehtävistä vaihteli. Näin tutkimuskohteeksi saatiin mahdollisimman heterogeeninen joukko kadetteja.

Työelämään siirtymisen kynnyksellä monia tutkimukseen vastanneita kadetteja epäilytti oma osaamisensa johtajana ja kouluttajana. Henkilökohtaisiksi vahvuuksiksi tulevana kouluttajana mainittiin useimmin pedagogiset taidot, rehellisyys ja luotettavuus sekä valmistautuminen ja tunnollisuus. Kehittymistarpeita koettiin eniten sotilaallisuudessa ja tinkimättömyydessä sekä asiantuntijuudessa. Kadettien tuntema epävarmuus näkyi myös palautteessa, jota he antoivat kadettikoulutuksen kouluttajakoulutukselle. Yleinen mielipide kadettien keskuudessa oli se, että koulutustaidon teoriaopintoja on riittävästi, mutta mahdollisuuksia soveltaa ja syventää opittuja asioita käytännön tilanteissa on liian vähän. Kadetit kaipaavat opinnoilta tiiviimpää yhteyttä käytännön harjoituksiin, jotta opittuja tietoja ja taitoja voidaan kehittää ja ylläpitää.

2 HYVÄ KOULUTTAJA

Jokaisella ihmisellä on käsitys ja mielipide hyvästä kouluttajasta ja opettajasta, muistoja omilta koulu-, opiskelu- ja armeija-ajoilta. Tarinat ja kertomukset hyvistä opettajista säilyvät kauan, negatiiviset muistot vielä kauemmin. Hyvän kouluttajan ominaisuuksia on myös tutkittu paljon. Kautta aikojen tutkijat ovat tutkineet ja halunneet määritellä, millainen on hyvä opettaja ja kouluttaja.

Tässä luvussa käsitellään hyvän kouluttajan ominaisuuksia, kokemuksen merkitystä koulutustyössä sekä kouluttajan ammattia professiona.

2.1 Hyvältä kouluttajalta odotetaan paljon

Tutkijat ovat luoneet lukuisia teorioita ja määritelmiä siitä, millainen on hyvä opettaja ja kouluttaja. Listat hyvän kouluttajan piirteistä venyvät pitkiksi, eikä kukaan voi aidosti täyttää kaikkia asetettuja kriteerejä. Kouluttaja voi olla hyvä monella eri tavalla: hän voi olla esimerkiksi ulospäinsuuntautunut, karismaattinen, taustalla pysyttelevä tai huumorintajuinen. Hyvään kouluttajuuteen liittyvät piirteet eivät ole oikeastaan henkilöiden persoonallisia piirteitä vaan pikemminkin ne kuvaavat tapaa, jolla he suhtautuvat itseensä, oppijoihinsa ja asiantuntemukseensa. (Kupias 2007, 11–12.)

Päivi Kupias esittelee kirjassaan *Kouluttajana kehittyminen* hyvän kouluttajuuden perustan, joka muodostuu seuraavista tekijöistä: *asiantuntemus, läsnäolo, arvostus, samaistuminen, innostus ja nöyryys*. Kouluttajan tulee käyttää omaa asiantuntemustaan oppijoiden kehittymisen tukemiseen. Kouluttajan *asiantuntemus* voi olla sisällöllistä tai oppimisprosessin ohjaamiseen liittyvää asiantuntemusta. Parhaimmillaan se on molempia. Hyvä kouluttaja on myös *läsnä* koulutustilanteessa, mikä toteutuu esimerkiksi ottamalla kontaktia oppijoihin eli asettamalla itsensä vuorovaikutukseen. Hyvä kouluttaja on koulutustilaisuudessa aidosti oppijoiden käytettävissä ja heitä varten. *Arvostus* pitää sisällään sekä oppijoiden että oman itsensä ja oman asiansa arvostamisen. Hyvään kouluttajaan on myös helppo *samaistua*: hän on perehtynyt oppijoiden maailmaan ja pystyy hyödyntämään tätä tietoa koulutustilaisuudessa. Kouluttajan *innostuneisuus* näkyy

kiinnostuksena oppijoita, opiskeluisältöä ja kouluttajana toimimista kohtaan. Innostunut kouluttaja voi innostaa oppijoita – ei-innostunut kouluttaja puolestaan voi tappaa oppijoiden innostuksen. Hyvä kouluttaja on myös *nöyrä*. Kouluttajan työ on palvelutehtävä, jossa kouluttajan tehtävänä on auttaa ja tukea oppijoita heidän oppimisessaan. (Kupias 2007, 12–16.)

Opettajan ja kouluttajan osaamisen ulottuvuuksia on kuvannut myös muun muassa Siv Their. Hänen mukaansa opettajan pätevyys on

- kognitiivista: opettaja tarvitsee vankan tieto- ja toimintaperustan
 - affektiivista: asenteet, arvot, kunnioitus ja uudistushalu vaikuttavat opetustyön tuloksellisuuteen
 - sosiaalista: opettajalla pitää olla yhteistoimintavalmiuksia ja vuorovaikutustaitoja
 - persoonapohjaista: ihmiskäsitys ja -tuntemus, itsetunto, persoonalliset piirteet, rehellisyys ja työtavat vaikuttavat opettajan työhön
 - luovaa: opettaminen vaatii omaperäisyyttä ja uudistuskykyä
 - pedagogis-kommunikatiivista: ihmissuhde- ja viestintätaidot ovat tärkeitä opettajan työssä
 - hallinnollista: opettaja tarvitsee organisointikykyä ja johtamistaitoja
 - strategista: opettaminen vaatii erittely-, priorisointi- ja toimeenpanokykyä
- (Uusikylä & Atjonen 2005, 212)

Lukuisten vaatimusten ja odotusten keskellä on syytä muistaa, että jokaisella kouluttajalla on oma profiilinsa ja omat vahvuutensa. Toinen on strategisesti, toinen sosiaalisesti taitava. Kouluttajan tulisi olla tietoinen omista vahvuuksistaan, jotta hän osaisi hyödyntää niitä tehokkaasti. Kouluttaja tekee aina työtä omalla persoonallaan. Monet tutkijat ovatkin sitä mieltä, että oma persoona on opettamisessa keskeisin työväline. Hyvä kouluttaja myös tunnistetaan tavasta, jolla hän suhtautuu itseensä, opetettaviin, opetettavaan asiaan ja omaan asiantuntijuuteensa. (Uusikylä & Atjonen 2005, 213–214.)

Kouluttajan ja opettajan ammatti nähdään usein professiona. Muita professioiksi yleisesti tunnustettuja ammatteja ovat ainakin lääkärit, juristit, psykologit ja sosiaalityöntekijät. Professioniin liittyy väistämättä myös eettinen näkökulma. Niin kouluttajalla kuin lääkärikin on työssään sekä ammattitaidon tuomaa vapautta että vastuuta toimia omassa ammatissaan odotusten mukaisesti. Eräs keskeisimpiä ammattietiikan kysymyksiä on

kouluttajan sitoutumisen aste. Riittävä sitoutuminen takaa kouluttajalle ja opettajalle parhaan mahdollisen tuloksen omassa ammatissaan. Sitoutuminen tuo kouluttajan oman persoonan mukaan työhön. Opetus- ja koulutustyössä opettajan ammatillista toimintaa ja hänen persoonaansa ei voida erottaa. (Tirri 1999, 13–14.)

Kouluttajien ajattelua ja ominaisuuksia voidaan selvittää vertailemalla kokeneiden ja kokemattomien tai ”hyvien” ja ”huonojen” kouluttajien toimintaa. Kokeneet tuntevat koulutettavansa, pystyvät ennakoimaan oppimista vaikeuttavia tekijöitä, hahmottavat tilanteen kokonaisuutena ja pystyvät toimimaan kokemusvarastonsa avulla nopeasti tarkoituksenmukaisella tavalla. Aineenhallinta, suunnittelukokemus ja kehitystekijöiden tuntemus auttavat kokenutta kouluttajaa ajattelemaan opetus-oppimistapahtumaa koulutettavien kannalta. Näin opetusta voidaan yksilöidä ja opiskelijoita tukea ja kannustaa. Kun toiminnot ovat rutinoituneet, kouluttajalle vapautuu aikaa uusien ratkaisujen pohtimiseen. (Lahdes 1997, 61.)

2.2 Oppimiskäsitykset kouluttajan työn taustavaikuttajina

Kouluttaja tarvitsee työssään monenlaista osaamista. Kouluttajan on päivitettävä ammatillista osaamistaan ja pysyttävä ajanhermolla seuraamalla myös laajempaa keskustelua koulutuksen ja opetuksen alalta. Koulutus ja opetus heijastelevat aina ympäröivän yhteiskunnan tilaa, ja uutta tutkimustietoa saadaan jatkuvasti. Seuraavassa esitellään kolme oppimiskäsitystä, joilla on kaikilla ollut historiassa oma merkittävä roolinsa ja aikakautensa. Ne ovat myös omana aikakautenaan olleet tärkeitä vaikuttajia käytännön opetustyössä.

1900-luvun alussa kehitettyä oppimiskäsitystä kutsutaan behaviorismiksi. Behaviorismissa oppiminen määritellään ulkoisen ja havaittavissa olevan käyttäytymisen muutoksena, jota kyetään vahvistamaan palkkioiden ja rangaistusten avulla. Opetus-oppimisprosessin keskeiset elementit ovat opetus eli ärsyke ja opetuksen tulos eli reaktio. Oppijalle annetaan sopiva virike, jonka avulla hänessä käynnistyy prosessi, jota seuraa haluttu oppimistulos. Olennaista on myöskin välittömästi suorituksen jälkeen annettava palaute, vahvistaminen Behavioristisen oppimiskäsityksen perusajatuksena on se, että mitä tahansa voidaan opettaa ja oppia, kunhan opetusmenetelmä on valittu oikein. Heikkoutena sen

sijaan on inhimillisen vuorovaikutuksen ja opetustapahtuman mekanisoituminen, jossa oppija ymmärretään passiivisena vastaanottajana.. (Rauste-von Wright et al. 2003, 148-149; Uusikylä & Atjonen 2005, 142–143.)

Kognitiivisen oppimisen historia juontaa juurensa 1950-luvulle. Kognitiivinen suuntaus korosti rationalismin perusidean mukaisesti, että ihminen on informaation eli tiedon prosessoija. Oppiminen koostuu havaitsemisen, muistamisen, ajattelemisen ja päätöksenteon kokonaisuudesta. Näitä toimintoja nimitetään älyllisiksi eli kognitiivisiksi prosesseiksi. Kognitiivisessa oppimiskäsityksessä huomio kiinnittyy tiedon laadullisiin ominaisuuksiin. (Uusikylä & Atjonen 2005, 143.)

Kognitiivisessa oppimiskäsityksessä oppijaa pidetään aktiivisena ja tavoitteellisena informaation vastaanottajana ja käsittelijänä. Perusajatuksena on, että oppija liittyy uuden opetettavan asian entisiin tietoihinsa ja taitoihinsa. Tällöin oppija muokkaa omia ennakkokäsityksiä aiheesta ja vahvistaa samalla oppimaansa. Uusi tieto voi olla myös ristiriidassa vanhan tiedon kanssa, mikä saattaa olla oppimiselle este tai edellytys. Vahva virheellinen käsitys saattaa jäädä oppijalle voimaan opetuksesta huolimatta, ellei opettaja ole selvillä oppijoiden ennakkotiedoista ja ellei oppija itse tiedosta tätä ristiriitaa. (Uusikylä & Atjonen 2005, 143–144.)

Tällä hetkellä vallalla on konstruktivistinen oppimiskäsitys, jonka mukaan kouluttaja on ennen kaikkea oppimisen ohjaaja. Konstruktivismissa korostetaan, että oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Oppiminen liittyy aina toimintaan, jota ohjaavat oppijan tarpeet, aiheet ja odotukset. Perustavanlaatuisen oletuksen on myös se, että tieto ei koskaan voi olla tietäjästä riippumatonta. Tieto on aina yksilön ja yhteisön itsensä rakentamaa. Oppiminen ei siten ole passiivista vastaanottamista vaan aktiivista kognitiivista toimintaa. (Rauste-von Wright et al. 2003,162–165; Uusikylä & Atjonen 2005, 23–24, 145–146.)

Oppiminen on siis tiedon rakentamista. Koulutettava on itse aktiivinen tiedon käsittelijä ja rakentaja, joka luo itse omat tietorakenteensa. Olennaista on uuden tiedon liittäminen jo olemassa oleviin tietorakenteisiin. Pohjalla ovat aina koulutettavan omat kokemukset ja aikaisempi tieto opetettavasta aiheesta. Jokaisella koulutettavalla on näin ollen erilaiset lähtökohdat uuden asian oppimiseen. Oppimisessa ymmärtämisellä on keskeinen rooli.

Tärkeitä eivät ole yksittäiset taidot sinänsä vaan se organisoitu tietorakenne, johon ne liittyvät. Hyvin merkittävää oppimisessa on konstruktivismin mukaan metakognitiivisten taitojen opettaminen ja kehittyminen. Oppijoiden tulisi itse tulla tietoisiksi omasta tavastaan oppia. Oppija itse määrittelee oppimistavoitteet ja myös seuraa omaa edistymistään tavoitteiden suuntaisesti. Metakognitiivisten taitojen kehittämisessä opettajalla tai kouluttajalla on merkittävä rooli. Kouluttajan antaman mallin mukaisesti oppija alkaa vähitellen tiedostaa oman oppimisensa taustalla olevia tekijöitä. (Heikkurinen 1994, 21; Rauste-von Wright et al. 2003, 165–170; Uusikylä & Atjonen 2005, 23–24, 145–146.)

3 SOTILASKOULUTTAJA

Edellä on käsitelty kouluttajuutta ja opettajuutta yleisestä näkökulmasta. Sotilaskouluttajuudella on kuitenkin omia erityispiirteitään, jotka antavat sille omia erityisiä haasteitaan. Tässä luvussa käsitellään sotilaskouluttajan tehtäviä ja rooleja sekä hyvän sotilaskouluttajan ominaisuuksia ja taitoja aiempien tutkimustulosten valossa.

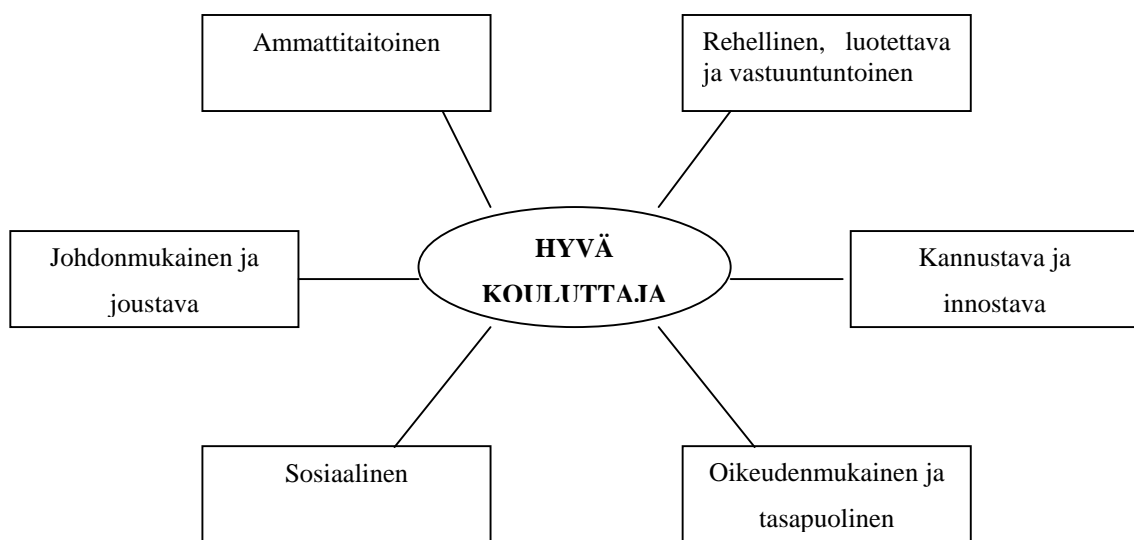
3.1 Sotilaskouluttajan roolit ja ominaisuudet

Sotilaskouluttaja on oman alansa, opettamisen ja kasvatuksen asiantuntija. Sotilaskouluttaja suunnittelee, toteuttaa, johtaa, arvioi ja kehittää koulutusta oman tehtävänkuvansa mukaisesti. Kouluttaja tarvitsee työssään monenlaisia valmiuksia, joissa yhdistyvät käytännön tiedot ja taidot sekä niiden soveltaminen. Kouluttajan toimenkuvaan liittyy monia ulottuvuuksia: hän on kouluttaja, johtaja, esimies, alainen ja kollega. Sotilaskouluttaja toimii kouluttamisen ohella myös muissa tehtävissä, kuten sodan ajan tehtävissä, oman alan kehittymisen seuraajana ja oman ammattitaidon kehittäjänä. (Halonen 2007, 42–45.)

Sotilaskouluttajan on otettava vastuu oman joukkonsa oppimisesta. Tämä edellyttää tietoa oppimisen psykologiasta ja opettamisen teorioista sekä kykyä oppimisen syvälliseen ohjaukseen. Opetettavan asian hallinta ja oma ammattitaito ovat edellytyksiä koulutuksen onnistumiselle. Kouluttajan on myös kyettävä soveltamaan opettamiseen ja oppimiseen liittyviä tietoja ja taitoja erilaisissa tilanteissa ja toimintaympäristöissä. Koulutus- ja kasvatustehtävän onnistuminen edellyttää kouluttajalta avointa ja kannustavaa suhtautumista koulutettaviin. (Kouluttajan opas 2007, 32–33.)

Puolustusvoimien *Kouluttajan opas* erottaa neljä keskeistä kouluttajan roolia: *kasvattaja*, *ohjaaja*, *valmentaja* ja *johtaja*. Kasvattajan roolissa kouluttaja on koulutettavien oppimisen syvällinen ohjaaja, ja hänen tulee opettaa ja välittää koulutettaville vastuuntuntoa, moraalialia, yhteistoiminnallisuutta ja itseluottamusta. Kouluttaja on myös ohjaaja. Ohjaajan on kyettävä ohjaamaan oppimista jatkuvalla palautteella, jonka avulla vaikutetaan tavoitteiden saavuttamiseen ja koulutettavien motivaatioon. Valmentajan

roolilla tarkoitetaan koulutettavien kannustamista ja motivointia. Valmentajan rooli on nähtävä vaikutukseltaan pidempiaikaisena kuin ohjaajan rooli. Kouluttaja on aina myös oman joukkonsa johtaja. Johtaminen tarkoittaa esimerkkinä olemista. Johtajan tulee ottaa vastuu oman joukkonsa oppimistavoitteiden saavuttamisesta. (Kouluttajan opas 2007, 32–33.)



KUVIO 1. Hyvän kouluttajan ominaisuuksia

Yllä oleva kuvio havainnollistaa sotilaskouluttajalta edellytettäviä ominaisuuksia. Hyvän kouluttajan ammattitaito tulee esille opetettavan aiheen sisällön hallinnassa, koulutuksen suunnittelussa, johtamisessa ja kehittämisessä. Hyvä kouluttaja on didaktisesti pätevä. Hyvä kouluttaja on rehellinen, luotettava ja vastuuntuntoinen. Hän kantaa vastuun toiminnastaan ja tunnustaa tekemänsä virheet. Hyvä kouluttaja luottaa alaisiinsa, osaa asettua heidän asemaansa ja kykenee huolehtimaan heistä. Sotilaskouluttajan tulee olla myös kannustava ja innostava ja toimia itse esimerkkinä, jotta hän saisi alaisistaan irti parempia koulutustuloksia. Alaisten keskuudessa oikeudenmukainen ja tasapuolinen kouluttaja, joka myös arvostaa koulutettaviaan, koetaan erityisesti hyväksi kouluttajaksi. Kouluttajalta vaaditaan myös sosiaalisia taitoja: keskusteleminen, kuunteleminen, ohjaaminen ja neuvominen. Hyvä kouluttaja on helposti lähestyttävä, empaattinen, inhimillinen ja ulospäinsuuntautunut. Hyvän kouluttajan asennoituminen ja suhtautuminen ei ole ailahtelevaa, vaan hän toimii johdonmukaisesti mutta joustavasti. (Kouluttajan opas 2007, 34-35; Halonen 2007, 47.)

3.2 Hyvän sotilaskouluttajan ominaisuuksia kadettien näkökulmasta

Ensimmäisen käytännön näkökulman tähän tutkimukseen antaa Outi Kallioisen tekemä tutkimus kadettien pedagogisesta asiantuntijuudesta. Kallioinen teetti tutkimuksen 86. kadettikurssin kadeteilla vuonna 1999, jolloin kyseinen kadettikurssi opiskeli ensimmäistä kadettivuottaan. Useimmilla kadeteilla oli tuolloin takanaan käytännön johtamiskokemusta varusmiesajaltaan, ja monet kyselyyn vastanneista olivat toimineet myös määräaikaisen kouluttajan tehtävissä perusyksikössä. (Kallioinen 2001, 168.)

Kallioisen tutkimuksessa kadetit kirjoittivat vapaasti ja rajoittamattomasti kirjoitelman aiheesta hyvä kouluttaja. Kirjoitelma liittyi olennaisena osana silloin käynnissä olleeseen didaktiikan kurssiin, jossa yhtenä tehtävänä oli laatia edellä mainittu kirjoitelma osaksi omaa johtamisportfoliota. Vastauksia kertyi kaiken kaikkiaan 122, yhteensä 217 tekstisivua. Kirjoitelmissaan kadetit luonnehtivat hyvää kouluttajaa erittäin monisyisesti ja värikkäästi. Analyysin ja luokittelun pohjalta Kallioinen poimi teksteistä hyvän kouluttajan maininnat, luonnehdinnat, esimerkkitarinat, kannanotot ja kritiikit omiksi osakokonaisuuksiksi nimittäen niitä liuskoiksi. Liuskat lajiteltiin mahdollisimman johdonmukaisesti teema-alueittain. (Kallioinen 2001, 168–169.)

Kallioisen tutkimuksessa hyvän kouluttajan ominaisuudet teemoiteltiin seuraavasti:

Kouluttajan suhde koulutettavaan	227 liuskaa
Kouluttajan pedagoginen osaaminen	195
Hyvän kouluttajan persoonallisia piirteitä	178
Kouluttajan asenne, motivaatio ja taito motivoida koulutettavia	139
Kouluttajan sosiaaliset taidot, vuorovaikutus ja palaute	126
Kouluttajan ammattitaito ja kokemus	104
Kouluttajan auktoriteetti, arvovalta ja kuri	74
Kouluttajan ja johtajan esimerkillisyys	66
Kouluttajan persoonallinen ote	44
Kouluttajan oman osaamisen kehittäminen	26
Kouluttajan fyysinen olemus	6

Kirjoitelmissa selkeästi eniten esillä ollut osatekijä oli kouluttajan suhde koulutettaviin. Kadetit mielsivät kouluttajan ja koulutettavan välisen suhteen olevan tärkein tekijä luottamuksen rakentamisessa. Kadettien näkemyksen mukaan alaiset ja koulutettavat tulee kohdata yksilöllisesti, mutta tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Molemminpuolisessa arvostuksessa kouluttajan ja kouluttavien luottamus paranee, mikä edesauttaa rakentamaan hedelmällisiä oppimistilanteita. Sen lisäksi kadetit korostivat koulutustilanteissa yksilön valmiuksien mukaista kouluttamista, koska sillä on suuri vaikutus oppimisen edistämiseen. Lisäksi kadetit arvostivat kouluttajan kykyä asettua koulutettavan asemaan. (Kallioinen 2001, 172.)

Kadetit mielsivät myös kouluttajan pedagogiset taidot erittäin tärkeiksi. Kallioisen tutkimuksessa esille nousivat hyvät kouluttajat, jotka olivat pystyneet soveltamaan valtavaa tiedon määrää käytäntöön sekä esittämään ja havainnollistamaan opetettavan asian koulutettaville selkeästi. Hyvän kouluttajan taidoista voidaan Kallioisen tutkimuksessa eritellä suunnittelutaito, opetus- ja koulutustaito, erilaisten opetus- ja koulutusmenetelmien hallinta, tilannetaju ja eriyttäminen sekä tavoitteellisuus. (Kallioinen 2001, 178.)

Hyvän kouluttajan persoonallisia ominaisuuksia ja piirteitä selvitettyä oli vastaajilla hyvin selkeitä ja yksimielisiä näkemyksiä hyvästä kouluttajasta. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu kaikkia koulutettavia kohtaan nousi tärkeimmäksi persoonallisuuspiirteeksi hyvälle kouluttajalle. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus rinnastetaan kadettien näkemyksen mukaan luottamuksen rakentamiseen ja joukon yhteishenkeen. Epäoikeudenmukainen kohtelu sen sijaan herätti koulutettavissa voimakkaita vastareaktioita. Myös huumorintaju, vaativuus, rauhallisuus, reiluus ja joustavuus saivat useita mainintoja. (Kallioinen 2001, 186.)

Työtehtäväänsä positiivisesti suhtautuva ja asennoituva kouluttaja on kadettien mielestä koulutusta ja oppimista edistävä tekijä. Hyvin asennoitunut kouluttaja pystyy jo pelkällä innostuneella olemuksella takaamaan koulutettaville sellaisen oppimisympäristön, jossa on edellytykset hyviin tuloksiin. Kirjoituksista nousi esille myös ammattitaidottoman kouluttajan negatiivinen vaikutus koulutettavien motivaatioon. Hyvin onnistunut koulutettavien motivointi on avaintekijä onnistuneen koulutustilaisuuden luomiselle.

Huonosti motivoitunut ja innostunut kouluttaja ei saa luotua sellaista oppimisympäristöä kuin onnistuneelle koulutustapahtumalle vaaditaan. (Kallioinen 2001, 191–194.)

Sosiaalisten taitojen osalta kadetit olivat listanneet tärkeimmiksi sisällönalueiksi sosiaalisuuden, vuorovaikutuksen, esiintymistaidon, taidon kuunnella, työyhteistaidon sekä palautteen antamiseen ja ottamiseen merkityksen. Kadettien vastauksissa vuorovaikutuksen merkitys on olosuhteisiin nähden vähäinen. Kadetit ovat todennäköisesti ajatelleet vuorovaikutusta kouluttajan ja koulutettavien välisenä vuorovaikutusverkostona, eikä niinkään työyhteisönä. (Kallioinen 2001, 195.)

Palautteen antamiseen ja ottamiseen kirjoittajat sen sijaan ovat ottaneet voimakkaasti kantaa ja arvostavat tämän osa-alueen korkealle. Palautteen antamisesta on useita kirjoituksia, joissa kaikissa nousee esille rakentavan, kannustavan ja positiivisen palautteen merkitys hyvälle oppimisilmapiirille. Kadetit ovat sisäistäneet konstruktivistisen oppimiskäsityksen ja palautekulttuurin puolustusvoimissa, jossa kouluttajalla on muitakin rooleja kuin kouluttaja. Kadetit painottivat kirjoituksissaan myös ammattitaidon, kokemuksen ja asioiden tiedollisen hallinnan merkitystä. Kadetit arvostivat kouluttajaa, jolla on kokemusta ja koulutettava asia hallinnassa (Kallioinen 2001, 196–199.)

Kouluttajan esimerkillisyys on yksi koulutettavien tärkeimpiä motivaation nostattajia. Arvovalta ja auktoriteetti muodostuvat kouluttajan esimerkillisyyden sekä hänen nauttimansa luottamuksensa ympärille. Edellä mainittujen asioiden pohjalle voidaan rakentaa tarvittava ja asianmukainen kuri oppimisympäristöön, jossa oppiminen on mielekästä. Kadetit peräänkuuluttivat yhdenmukaista ja tiukkaa, mutta asiallista kuria kouluttajalta. (Kallioinen 2001, 200–203.)

Kouluttajan persoona on hänen tärkein työväliseensä koulutusta pidettäessä. Kouluttaja kykenee tekemään tylsästäkin koulutuksesta mielenkiintoisen omalla persoonallisella tavallaan. Karismaattisuus ja positiivisuus nousivat kirjoituksissa hyvän kouluttajan vahvoiksi osa-alueiksi. Hyvä kouluttaja reflektoi pitamiään harjoituksia kehittääkseen itseään. Palautteesta oppiminen on tärkeä osa-alue, jonka kadetit nostivat esille kirjoituksissaan. Kaavoihin kangistunut kouluttaja ei saa välttämättä otettua koulutettavista irti sitä potentiaalia, mikä heistä mahdollisesti irtoaisi. (Kallioinen 2001, 204–206.)

4 HYVÄN KOULUTTAJAN TAITOJA

Hyvältä kouluttajalta vaaditaan oppimisen, opettamisen ja kasvattamisen asiantuntijuutta. Tehokas opettaminen edellyttää kouluttajilta kykyä antaa oppimiseen syvällistä ohjausta. Kouluttajalla on vastuu oman joukkonsa oppimisesta, johon liittyy oleellisesti koulutettavien kasvatusta, oppimisen ohjaaminen ja edistäminen, motivointi ja arviointi. Puolustusvoimien *Kouluttajan oppaassa* käsite koulutustapahtuma määritellään seuraavasti: ”Koulutustapahtumassa opetetaan jotakin tiettyä tietoa tai taitoa ja sen tavoitteena on jonkin tietyn valmiuden tai sen osan saavuttaminen.” (Kouluttajan opas 2007, 32, 56.)

Tässä luvussa käsitellään kouluttajan tärkeitä taitoja, jotka tulevat ilmi nimenomaan koulutustapahtumien yhteydessä. Kouluttajan on kyettävä suunnittelemaan työtään ja koulutusta, hallittava opetettava aines, motivoitava oppijoita, tunnettava erilaiset opetusmenetelmät ja työtavat sekä osattava antaa palautetta ja arvioida oppimista.

4.1 Suunnittelu on koulutuksen lähtökohta

Ammattitaitoisen kouluttajan on tunnettava työtään ohjaavat koulutussuunnitelmat. Kouluttajan on suunniteltava työtään näiden koulutusta ohjaavien asiakirjojen pohjalta. Hyvän kouluttajan on valmistauduttava myös jokaiseen kurssiin ja myös yksittäiseen koulutustapahtumaan huolella. Suunnittelu on olennainen vaihe onnistunutta koulutustapahtumaa. Kouluttajan suunnittelun ja valmistautumisen puutteellisuus on helposti aistittavissa. Kirjallinen harjoitussuunnitelma on apuväline, johon kouluttaja on koonnut ja pohtinut etukäteen harjoituksessa huomioitavat seikat. Huolellisesti ja ajatuksella laadittu suunnitelma auttaa kouluttajaa keskittymään oleelliseen, pysymään aikataulussa, välttämään asiavirheitä sekä ennakoimaan ja ehkäisemään ongelmatilanteet. (Kouluttajan opas 2007, 63.)

Harjoituksen suunnittelun painopiste on asetettava opettavan asian, tavoitteiden ja opetusmenetelmien käytön suunnitteluun. Harjoituksen suunnittelussa ei pidä keskittyä vain fyysisten puitteiden, kuten materiaalin, paikkojen ja henkilöstön käytön

suunnitteluun. Kouluttajan on myös koulutustapahtumaa tai -kokonaisuutta suunnitellessaan syytä pitää mielessään koulutuksen tavoite. Tavoitteen määrittely on oppimisen ja oppimisprosessin lähtökohta. Koulutustapahtuman tavoite määritellään mahdollisimman selkeästi tavoitetaksonomian mukaisesti. Kouluttajan tulee myös kyetä aktivoimaan koulutettavia ja pyrkiä siihen, että koulutettavat kokevat oppimisen tavoitteelliseksi. Koulutettavien oppiminen tehostuu, mikäli heillä on mahdollisuus keskustella keskenään ja reflektoida oppimaansa. (Kouluttajan opas 2007, 16, 62.)

4.2 Opetettavan aineksen hallinta

Onnistunut ja tehokas koulutus vaatii ammattitaitoisen kouluttajan. Ammattitaitoiselta kouluttajalta edellytetään puolustusvoimissa oman puolustushaaran ja aselajin sisällön hallintaa kokonaisuudessaan. Kouluttajan on hallittava erilaiset koulutustapahtumat sekä yleisen sotilaskoulutuksen, kansalaiskasvatuksen ja johtajakoulutuksen sisällöt. Tuloksellisen toiminnan ja opettamisen kannalta oleellista on, että kouluttaja hallitsee koulutushaaransa taktiikan, taistelutekniikan sekä opetus-, koulutus- ja havainnollistamisvälineet. (Kouluttajan opas 2007, 32, 56.)

4.3 Motivaatio ja motivointi

Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä, koulutettavan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien motiivien aikaansaama tila, jossa koulutettava toimii jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Jos koulutettava kokee toiminnan mielekkääksi, hän on valmis ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Motivaatioon liittyvät asiat ovat opiskelussa erittäin keskeisiä. Ihminen luo jatkuvasti itselleen tavoitteita omien motiiviansa mukaisesti. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 1999, 86–88; Kouluttajan opas 2007, 22.)

Koulutuksessa motivointi, kannustus ja ohjaus ovat keskeisiä tekijöitä. Kouluttajan tulisi pyrkiä motivoimaan ja aktivoimaan koulutettavia uuden asian oppimiseen. Oppiminen on hedelmällisintä silloin, kun koulutettavilla on sisäinen motivaatio oppia uusia asioita. Avoin vuorovaikutus edistää sisäisen motivaation syntymistä sekä edesauttaa kouluttajaa selvittämään, mikä koulutettavia askarruttaa tai mistä näkökulmasta he asioita

Sotilaskoulutuksessa käytetään hyvin erilaisia opetusmenetelmiä ja niiden sovellusalueita. Kouluttajan täytyy tilanteesta riippuen valita oikea pedagoginen ratkaisu ja opetusmenetelmä siten, että oppimistavoitteet saavutetaan ja oppimisympäristö on oppimista tukeva. Opetusmenetelmän valintaan vaikuttaa kouluttajan ja koulutettavien valmiudet, olosuhteet, opetusryhmän koko ja koulutusvälineet. Parhaaseen oppimistulokseen päästään usein yhdistelemällä erilaisia opetusmenetelmiä. Opetusmenetelmiä vaihtelemalla ja yhdistelemällä saadaan opetustapahtumasta mielekäs ja motivoiva. Tämä vaikuttaa positiivisesti oppimistulokseen. (Kouluttajan opas 2007, 40.)

Puolustusvoimien *Kouluttajan oppaan* mukaan (2007, 41–42) luokkaopetusmenetelmät jaetaan sotilaskoulutuksessa esittävään ja kyselevään opetukseen. Esittävässä opetuksessa kouluttaja pyrkii kertomaan mahdollisimman yksinkertaisesti oppitunnin tavoitteen mukaiset asiat. Esittävää opetusta suositellaan käytettäväksi silloin, kun aihe on koulutettaville uusi. Vuorovaikutus on tällöin yksisuuntaista: kouluttajalta koulutettaville. Koulutettavan tehtävänä on keskittyä opetettavaan aiheeseen ja tehdä luentomuistiinpanoja.

Oppimisen edistämiseksi ja koulutustapahtuman elävöittämiseksi on koulutettava pyrittävä aktivoimaan kouluttajan tekemillä kysymyksillä. Opetustapahtuma etenee kouluttajan kysymysten varassa. Tällöin on kyse kyselevästä ja aktivoivasta opetuksesta. Kyselevän opetuksen avulla voidaan:

- saada koulutettavat aktiivisesti pohtimaan käsiteltävää asiaa
- kehittää koulutettavien ajatteluvalmiuksia
- palauttaa mieliin tai kerrata aikaisemmin opittuja asioita
- parantaa koulutettavien motivaatioita koulutettavaa asiaa kohtaan
- edistää työskentely- ja oppimisilmapiiriä. (Kouluttajan opas 2007, 41–42.)

4.5 Arviointi ja palaute

Arviointi on olennainen osa koulutustapahtuman suunnittelua. Suunnittelussa täytyy määrittää koulutustapahtumille tavoitteet, joiden mukaan arviointi ja palaute annetaan. Sotilaskoulutuksessa arvioinnin tarkoitus on selvittää yksilön valmiuksien tai joukolle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Arviointi muodostuu lähtötason selvittämisestä

ennen harjoitusta, harjoituksen aikana tapahtuvaan oppimisen seuraamisesta ja harjoituksen jälkeen tavoitteiden saavuttamisen todentamisesta. (Kouluttajan opas, 2007, 71–77.)

Arvioinnin ja palautteen merkitys on koulutettavalle suuri, koska palaute ohjaa oppijaa oikeaan suuntaan ja kehittää oppimista. Annettava palaute ja arviointi tulee olla suhteessa tavoite- eli oppimistasoon. Arviointi voi olla määrällistä tai laadullista. Määrällisessä arvioinnissa selvitetään, missä määrin oppija on edistynyt. Määrällinen arviointi selvittää yksittäisen koulutustapahtuman onnistumisen. Laadullinen arviointi puolestaan selvittää sitä, onko koulutettava sisäistänyt asiat niin hyvin, että kykenee selviytymään niistä ilman kouluttajan apua. (Kouluttajan opas, 2007, 72–73.)

Palautteen tulee olla aina hyvin suunniteltua ja valmisteltua. Suunnittelematon ja valmistelematon palaute saattaa heikentää oppimistulosta. Palautteen tulee perustua ennalta laadittuihin arviointiperusteisiin, joita on noudatettava oikeudenmukaisesti. Perusteeton tai epäoikeudenmukainen palaute vaikuttaa negatiivisesti oppimisympäristöön ja koulutettavien asenteisiin. Palautetta on annettava kaikissa harjoituksissa ja niiden eri vaiheissa. Palautetta voidaan antaa henkilökohtaisesti tai koulutettavalle joukolle kootusti. Palautteesta tulee ilmetä koulutettavan vahvuudet ja kehittämistarpeet. Hyvä palaute annetaan mahdollisimman havainnollista menetelmää hyödyntäen koulutustapahtuman aikana tai välittömästi sen päätyttyä. (Kouluttajan opas 2007, 71–77.)

		TAVOITTEET	
		Tarkat ja käytännölliset	Yleiset ja ympäröivät
PALAUTE	Tarkka	Palautetta on helppo ymmärtää ja soveltaa tuleviin suorituksiin	Suorituksen arviointi on vaikeaa
	Yleinen	Koulutettava tulkitsee palautteen vain omasta näkökulmastaan	Palautetta on vaikea tulkita ja soveltaa

KUVIO 3. Tavoitteiden ja palautteen suhde. (Kouluttajan opas 2007, 71.)

5 KOULUTTAJAKOULUTUS KADETTIKOULUSSA

Maanpuolustuskorkeakoulun alaisuudessa toimiva kadettikoulu kouluttaa kadetteja upseerin työtehtäviin. Uudistuneen kadettikoulutuksen Bologna-prosessin mukainen kandidaattivaihe toteutui ensimmäisen kerran syksyllä 2006. Uudistuneessa tutkintorakenteessa sotatieteiden kandidaatiksi valmistuminen edellyttää 180 opintopistettä. Opintopisteet koostuvat pääaine-, sivuaine- ja perusopinnoista sekä kieli- ja viestintäopinnoista. (Maanpuolustuskorkeakoulun opinto-opas 2008–2009, 231.)

Perusopintojen aikana opiskelijat käyvät muun muassa sotilaspedagogiikan kursseja, joissa käsitellään kouluttajuutta tieteellisellä ja käytännöllisellä tasolla. Kurssien tarkoituksena on antaa perusteet opiskelijoiden ihmis-, oppimis- ja opetuskäsityksen muodostamiseen sekä harjaannuttaa ammatillisesti turvalliseen ja tehokkaaseen koulutukseen sotilasorganisaatioissa. Sotilaspedagogiikan kursseja, joissa kouluttajuutta käsitellään, on perusopintojen aikana 20 opintopisteen edestä. Kurssit ovat jokaiselle sotatieteen kandidaatiksi valmistuvalle kadetille pakollisia. (Maanpuolustuskorkeakoulun opinto-opas 2008–2009, 117–134.)

Sotilaspedagogiikan pää- ja sivuaineopiskelijat täydentävät opintojaan aineopinnoilla, joiden laajuus on 20 opintopistettä. Aineopintojen tarkoituksena on syventää entisestään opiskelijoiden tuntemusta aiheeseen ja laajentaa ammatillista erityisosaamista. Akateemisten opintojen lisäksi opiskelijat kasvattavat tietouttaan kouluttajuudesta ammatillisissa opinnoissa puolustushaara- ja aselajikouluilla. (Maanpuolustuskorkeakoulun opinto-opas 2008–2009, 117–134.)

Uusimuotoisen tutkintorakenteen mukaan kadetit opiskelevat ensin kolme vuotta ja valmistuvat sotatieteen kandidaateiksi. Tämän jälkeen he siirtyvät työelämään neljäksi vuodeksi ja pääsevät hankkimaan koulutus- ja johtajakokemusta perusyksikkötasolta. Bologna-prosessin mukainen kaksivuotinen maisterivaihe toteutetaan ensimmäisen kerran syyskuussa 2009. Maisteriopintojen suorittamiseen on luotu kaksi polkua. Pääosa opiskelijoista aloittaa maisteriopinnot neljän vuoden työelämävaiheen jälkeen ja varsinaiset opinnot kestävät kaksi vuotta entisen yhden vuoden sijaan. Poikkeuksellisesti

ilma- ja maavoimien ohjaajien maisteriopinnot alkavat heti kandidaattiopintojen jälkeen ja kestävät kuusi vuotta. Kaikki kadetit valmistuvat kuitenkin samanaikaisesti sotatieteiden maistereiksi. Maisteritutkinnon tarkoituksena on syventää ja laajentaa sekä upseerien sotatieteellistä ymmärrystä että upseerin ammatissa tarvittavaa osaamista erityisesti opiskelijan valitsemassa pääaineessa. (Maanpuolustuskorkeakoulun opinto-opas 2008–2009, 27, 231; Sjöblom 2009, 12–13.)

Uusimuotoiset maisteriopinnot koostuvat yhteensä 120 opintopisteestä. Maisteriopinnot koostuvat kieli- ja viestintäopinnoista, kaikille pakollisista yhteisistä opinnoista, sivuaineopinnoista, sotilasammattillisista opinnoista sekä pääaineen syventävistä opinnoista. Pääaineen syventävät opinnot, joihin kuuluu myös pro gradu -tutkielman tekeminen, muodostavat suurimman osuuden opinnoista, 80 opintopistettä. (Maanpuolustuskorkeakoulun opinto-opas 2008–2009, 231; Sjöblom 2009, 13–14.)

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa kadettien näkemyksiä hyvän kouluttajan ominaisuuksista ja omista kouluttajavalmiuksistaan sotatieteen kandidaattiopintojen loppuvaiheessa. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kadettien omista tuntemuksista ja kokemuksista: mitä he kokevat henkilökohtaisiksi vahvuuksikseen ja kehittymistarpeikseen tulevina kouluttajina. Lisäksi tutkimuksessa halutaan kartoittaa kadettien näkemyksiä siitä, millaiset valmiudet kadettikoulutuksen kouluttajakoulutus antaa kouluttajana toimimiseen perusyksikössä ja mitä kehityshaasteita he näkevät tämänhetkisessä koulutuksessa.

Tutkimuskysymykset ovat määritelty seuraavien kysymysten ympärille:

- 1 Millaisia näkemyksiä kadeteilla on omista kouluttajataidoistaan ja –valmiuksistaan?
 - 1.1 Minkälaisia ominaisuuksia kadetit arvostavat hyvässä kouluttajassa?
 - 1.2 Mitä kouluttajataitoja ja –valmiuksia kadetit pitävät vahvimpina osaamisalueina?
 - 1.3 Missä kouluttajataidoissa ja –valmiuksissa kadetit kokevat suurinta kehittymistarvetta?

- 2 Ovatko kadetit saaneet kadettikoulutuksessa mielestään riittävät perusteet ja taidot kouluttajana toimimiseen perusyksikössä?
 - 2.1 Mitä kehityshaasteita kadetit näkevät tämän hetkisessä kadettikoulutuksen koulutustaidon opetuksessa ja koulutuksessa?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä pääluvussa tarkastellaan ensin yleisellä tasolla tutkimuksen metodologisia viitekehyksiä, erityisesti laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta ja sitten tarkemmin tämän tutkimuksen metodologisia ratkaisuja ja toteutusta. Luvussa esitellään myös lyhyesti tämän tutkimuksen kulku: aineiston hankinta, aineiston analysointi ja johtopäätösten tekeminen sekä tarkastellaan tutkimuksen luotettavuuskysymyksiä.

7.1 Tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on kehittynyt ihmistieteiden jalostuessa. Se ei ole yksi yhteinen tutkimusperinne vaan siihen kuuluu useita erilaisia lähestymistapoja ja tutkimustekniikoita. Kvalitatiivissa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman moninaisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tutkia kohdetta hyvin kokonaisvaltaisesti aina yksilöstä arvomaailmaan. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä ei ole todentaa asioita vaan ensisijaisesti löytää tai paljastaa uusia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 22; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 151–153; Tynjälä 1991; 388; Varto 1992, 23–24, 28.)

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara ovat listanneet teoksessaan *Tutki ja kirjoita* (2003, 155) kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on hyvin kokonaisvaltaista, tietoa hankitaan ja kootaan luonnollisessa, todellisessa tilanteessa. Kaikki tutkittavat tapaukset ovat ainutkertaisia, tiedon keruun instrumentteina suositetaan ihmisiä ja kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen.

Tässä tutkimuksessa lähestymistapana on kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen keskiössä ovat tutkittavien yksilöiden omat näkemykset, kokemukset ja ajatukset tutkittavasta ilmiöstä eli kouluttajuudesta.

7.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen työstäminen alkoi vuoden 2008 alkupuolella, jolloin tutkimuksen aihe valittiin ja kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin tutustuminen aloitettiin. Tutkimuksen teoreettinen osa valmistui alkusyksystä, jolloin myös lopulliset tutkimuskysymykset olivat jo selkiytyneet. Aineistonkeruu suoritettiin lokakuussa 2008 ja aineiston analysointi tehtiin loppusyksyn aikana. Johtopäätösten tekemiseen siirryttiin talvella 2009.

Seuraavassa esitellään tutkimuksen toteutusta aina tutkimuskohteen esittelystä aineistonkeruumenetelmän valintaan, aineistonkeruun toteutukseen ja aineiston analysointiin.

7.2.1 Tutkimuskohde

Tutkimuskohteeksi valittiin Maanpuolustuskorkeakoulun sotatieteiden maisterin koulutusohjelmassa opiskelevia opiskelijoita eli kadetteja. Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ovat 93. kadettikurssin ja 76. merikadettikurssin kadetteja. Kurssit ovat ensimmäinen uusimuotoinen Bologna-prosessin mukainen vuosikurssi. Tämän yliopistouudistuksen tarkoituksena on uudistaa tutkintoja eurooppalaisten tutkintojen kanssa yhteensopiviksi. Vuosikurssilla opiskeli toisen vuoden alussa yhteensä 131 kadettia, joista tutkimuskohteeksi valittiin 25 kadettia. Tutkimuskohteeksi valittiin 25 kadettia, joiden keskuudessa ovat edustettuina kaikki puolustushaarat (maavoimat, merivoimat ja ilmavoimat) ja joiden koulutustausta ja aiempi kokemus kouluttajan tehtävistä vaihteli. Näin tutkimuskohteeksi saatiin mahdollisimman heterogeeninen joukko kadetteja.

7.2.2 Aineistonkeruu

Lomakehaastattelu on kysely- ja haastattelututkimusten olennainen aineistonkeruumenetelmä. Sen etuna varsinaiseen haastatteluun verrattuna on muun muassa se, että kysymykset ovat kaikille vastaajille yhdenmukaiset ja vastaajan nähtävissä koko lomakehaastattelun ajan. Lomakehaastattelussa tutkijan vaikutus on selkeästi vähäisempi

kuin haastattelussa, mikä saattaa johtaa siihen, että vastaaja tuntee henkilöllisyytensä paremmin suojatuksi ja vastaa helpommin henkilökohtaisiin kysymyksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 180–199; Jyrinki 1977, 25–27; Metsämuuronen 2003, 185–187.)

Tässä tutkimuksessa kyseessä oli puolistrukturoitu lomakehaastattelu (ks. liite 1), jossa kysymykset ovat kaikille vastaajille samat. Lomakehaastattelu koostui kahdesta osiosta: ensimmäisessä osiossa kartoitettiin tutkittavien taustatekijöitä strukturoitujen kysymysten avulla ja toisessa osiossa tutkittavia pyydettiin vastaamaan kouluttajuutta koskeviin kysymyksiin, joissa vastausvaihtoehtoja ei annettu valmiina, vaan lomakkeessa oli niin sanottuja avoimia kysymyksiä. Puolistrukturoidussa haastattelussa tutkittavat pääsevät vastaamaan kysymyksiin omin sanoin. (Ks. esim. Eskola & Suoranta 1998, 86–88.)

Lomakehaastattelu suoritettiin sähköpostin välityksellä. Tutkija lähetti haastattelulomakkeen 25 kadetille sähköpostitse. Määräaikaan mennessä vastauksia saapui yhteensä 20. Siitä eteenpäin haastattelulomakkeita käsiteltiin nimettöminä pelkkien numerokoodien avulla.

Yksi lomakehaastattelun keskeinen heikkous liittyy kysymisen rajoitetumpiin mahdollisuuksiin: lomakehaastattelu ei mahdollista tarkentavia lisäkysymyksiä tai kysymysten selventämistä tutkittaville. Kysymykset tuleekin suunnitella huolella, sillä kysymysten epäselvyys tai muuten epäonnistunut tai puutteellinen muoto on yksi suurimmista epäonnistumisen riskeistä. (Eskola & Suoranta 1998, 86–88; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 180–191.) Tämän tutkimuksen haastattelulomaketta esiteltiin muutamilla tutkimukseen osallistumattomilla kadeteilla ja siitä pyydettiin palautetta. Tutkimusasetelma oli sikäli poikkeuksellinen, että tutkija tunsu lomakehaastatteluun osallistujat henkilökohtaisesti. Haastattelulomakkeen yhteydessä tutkimukseen osallistuvia ohjeistettiin pyytämään lisäselvitystä kysymyksiin, mikäli ne koettaisiin epäselviksi. Myös tutkijalla oli vielä vastausten saapuessa mahdollisuus pyytää tarvittaessa tarkennuksia joihinkin vastauksiin.

7.2.3 Aineiston analysointi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa analyysitavat ovat yksiselitteisempiä kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kun kvantitatiivisissa tutkimuksissa aineiston analysointi etenee hyvin lineaarisesti ja suoraviivaisesti, kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysin kulku etenee pikemminkin polveilevasti ja spiraalimaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja käsittely kietoutuvat tiiviimmin toisiinsa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 209; Mäkelä 1990; 45–47.)

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 1998, 138). Kvalitatiivisen aineiston analysointitapoja on monia ja niiden moninaisuus palvelee laadullisen tutkimuskentän erilaisia tutkimusmenetelmiä. Eskola & Suoranta (1998) esittelevät teoksessaan *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* kuusi kvalitatiivisen aineiston analysointitapaa: 1. kvantitatiiviset analyysitekniikat, 2. teemoittelu, 3. tyypittely, 4. sisällönerittely, 5. diskursiiviset analyysitavat ja 6. keskusteluanalyysi. Tässä tutkimuksessa analysoinnin tukena käytetään kolmea ensiksi mainittua analysointimenetelmää.

Aineistoa jäseneltiin kvantitatiivista analyysitekniikkaa hyödyntäen. Haastateltujen vastauksia tarkasteltiin aluksi määrällisen analyysin keinoin. Vastauksista poimittiin tiettyjen tutkimuskysymysten kannalta oleellisten teemojen ja ilmaisujen esiintymiskerrat. Usein eri analysointitavat kietoutuvat toisiinsa, ja tässäkin tapauksessa kvantitatiivinen analysointi edellytti ensin vastausten teemoittelua. (Ks. esim. Eskola & Suoranta 1998, 165–175; Alasuutari 1994, 28–38.)

Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että aineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymyksiä valaisevia teemoja. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Aineistoa on tarkasteltu etsimällä tiettyjä teemoja, joita on taulukoitu ja kirjattu kvantitatiivisin metodein (liitteet 2–4). Aineistoa ja siitä löydettyjä teemoja kuvaavina esimerkkeinä käytetään tässä tutkimuksessa myös sitaatteja. Aineistoa on myös ryhmitelty tietynlaisiksi tyypeiksi samankaltaisuuksien perusteella. Nämä tyyppiesimerkit kuvaavat yhdessä teorian kanssa tietynlaisia käsityksiä hyvästä kouluttajuudesta. Näin pystytään tarkastelemaan myös kadettien näkemyksistä omista

kouluttajan taidoistaan ja valmiuksistaan. (Ks. esim. Eskola & Suoranta 1998, 175–186; Varto 1992, 51–53.)

7.2.4 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua

Kvalitatiivisen tutkimuksen on aina pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa niin hyvin kuin mahdollista. Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa on perimmältään kyse tutkimuksen totuudellisuuden arvioinnista. Kvalitatiivisen tutkimuksen todellisuuskäsitys on relativistinen: ei ole olemassa vain yhtä ainoaa totuutta vaan on olemassa useita totuuksia, sillä eri yksilöillä on oma kokemuksensa ja totuutensa. Tällöin tutkimuksella ei tavoiteta objektiivista totuutta vaan tietty subjektiivinen näkökulma. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan siis sitä, miten tutkittavat kadetit kokevat hyvän kouluttajuuden ja omat taitonsa ja tietonsa kouluttajina. (Ks. esim. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003; Tynjälä 1991; Varto 1992.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta on metodikirjallisuudessa käsitelty yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Molemmat termit tarkoittavat luotettavuutta, mutta reliabiliteetti viittaa enemmän tutkimuksen toistettavuuteen. Validiteetin keskeinen luotettavuussisältö on puolestaan se, mitataanko sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Näiden luotettavuuskäsitteiden käytöstä laadullisen tutkimuksen puolella on käyty paljon keskustelua: toiset tutkijat ovat sitä mieltä, että niiden käyttö on irrelevanttia, ja toiset taas pitävät käsitteitä käyttökelpoisina. (Litwin 1995, 5–8; Metsämuuronen 2003, 86–93; Tynjälä 191, 389.)

Klaus Mäkelä (1990, 47–55) on kirjoittanut kvalitatiivisen aineiston arviointiperusteista. Mäkelä listaa neljä kvalitatiivisen tutkimuksen arviointiperustetta, joihin on kiinnitettävä huomiota aineistotyypistä riippumatta: *aineiston merkittävyys ja yhteiskunnallinen tai kulttuurinen paikka, aineiston riittävyys, analyysin kattavuus ja analyysin arvioitavuus ja toistettavuus*. Analyysin arvioitavuudella tarkoitetaan sitä, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä ja rakentamaan oman mielipiteensä aineiston analyysin osuvuudesta. Analyysin toistettavuus tarkoittaa, että luokittelu- ja tulkintasäännöt on esitetty niin yksiselitteisesti, että toinen tutkija niitä soveltamalla päätyisi samoihin tuloksiin.

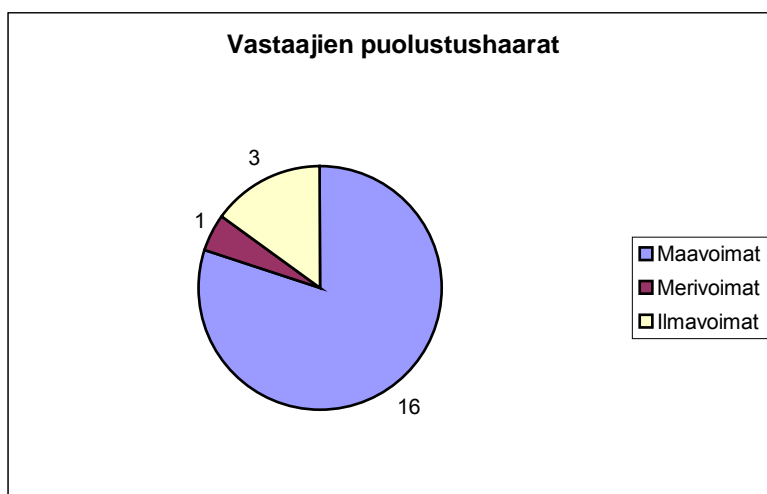
Uranoortajia perinteisten luotettavuuskäsitteiden muovaamisessa laadulliseen tutkimukseen paremmin soveltuviksi ovat olleet Lincoln ja Guba (1985). Heidän mukaansa laadullisessa tutkimuksessa kannattaa enemmän puhua tutkimuksen uskottavuudesta, joka koostuu neljästä eri osatekijästä: 1) vastaavuudesta, 2) siirrettävyydestä, 3) tutkimustilanteen arvioinnista ja 4) vahvistettavuudesta.

Tutkimuksen vastaavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkijan aineistosta tekemien tulkintojen pitäisi vastata tutkittavien alkuperäistä tarkoitusta ja merkitystä. Väärinkäsitykset vähentävät tutkimuksen uskottavuutta. Siirrettävyydessä puolestaan on kyse mahdollisuudesta soveltaa tutkimuksen tuloksia toiseen kontekstiin. Jotta lukijan olisi mahdollista pohtia tutkimustulosten soveltamista muihin konteksteihin, tulisi aineiston ja koko tutkimuksen kuvailun olla rikasta ja yksityiskohtaista. Tutkijan on pystyttävä dokumentoimaan, miten hän on päätenyt luokittelemaan ja tulkitsemaan tutkittavien maailmaa. Tutkimustilanteen arvioinnilla viitataan niihin epävarmuustekijöihin, jotka saattavat tutkimustilanteessa häiritä tutkimusta esim. tutkijasta, ympäröivistä olosuhteista tai tutkittavasta itsestään johtuvista syistä. Tutkijan on tiedostettava oma vaikutuksensa tutkimukseen. Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, kuinka luotettavaa tutkijan analyysi materiaalista on: onko kaikki käytettävissä oleva aineisto otettu huomioon, onko analyysimenetelmien käyttö ollut asiantuntevaa. (Lincoln & Guba 1985.)

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen uskottavuutta on pohdittu tutkimusprosessin aikana ja otettu huomioon monia näkökulmia. Väärinkäsityksiltä on pyritty välttymään rohkaisemalla tutkittavia kysymään tarkennusta epäselvissä kohdissa, sillä haastattelu suoritettiin lomakehaastatteluna sähköpostitse. Siirrettävyys on pyritty analysoinnissa ja koko tutkimusraportissa ottamaan huomioon mahdollisimman tarkalla ja avoimella dokumentoinnilla. Analysointivaiheen teemoittelulistat on liitetty tämän tutkimuksen liitteisiin, jotta lukija pystyy tarkastelemaan niitä ja seuraaman tutkijan päättelyä. Tämän vuoksi tutkimuksen analyysiosaan on liitetty myös sitaatteja haastateltujen vastauksista. Tutkimustilanteen arviointi on kuitenkin hankalaa, sillä haastattelu suoritettiin sähköpostin välityksellä. Haastateltavat ovat mitä todennäköisimmin vastanneet haastattelun kysymyksiin itselleen sopivalla hetkellä, jolloin he ovat mitä luultavimmin keskittyneet vastaamiseen huolellisesti. Mahdollisista tutkimustilanteen häiriötekijöistä tutkijalla ei ole tietoa.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Lomakehaastatteluun vastasi 20 kadettia, joista 18 oli miehiä ja 2 naisia. Vastaajista 19 oli iältään 20–25 -vuotiaita ja vain 1 vastaajista ilmoitti iäkseen yli 25 vuotta. Vastaajista 18 oli koulutustaustaltaan ylioppilaita ja 2 ammattikoulutuksen saaneita. Vastaajista 8 oli käynyt varusmiespalvelusaikanaan aliupseerikoulun (AUK) ja 12 reserviupseerikoulun (RUK). Alla olevat diagrammit havainnollistavat vastaajien sijoittumista eri puolustushaaroihin sekä aiempaa työkokemusta Puolustusvoimista varusmiespalveluksen lisäksi.



KUVIO 4. Vastaajien puolustushaarat.



KUVIO 5. Vastaajien aiempi työkokemus Puolustusvoimissa.

8.1 Hyvän kouluttajan ominaisuudet

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, millaisia ominaisuuksia kadetit arvostavat hyvässä kouluttajassa. Haastattelulomakkeessa tätä kysyttiin avoimella kysymyksellä, johon vastaajat saivat vapaasti kertoa omista näkemyksistään. Vastausten pituuden vaihtelivat muutamasta sanasta noin puolen sivun teksteihin. Vastausten kirjo oli melko laaja: 20 lomakkeesta erillisiä vastauksia saatiin yhteensä 106. Teemoittelun avulla vastauksista saatiin muodostettua laajempia teemoja. Kadettien näkemykset hyvän kouluttajan ominaisuuksista on koottu teemoittain alla olevaan taulukkoon.

kouluttajan oma asenne ja esimerkillisyys	18 mainintaa
asiantuntijuus	17
rehellisyys ja luotettavuus	12
ihmisten kohtaaminen ja sosiaalisen ilmapiirin luominen	12
tavoitteellisuus ja johdonmukaisuus	11
sotilaallisuus ja täsmällisyys	11
pedagogiset taidot	10
joustavuus	9
vaativuus	5
halu kehittyä	1

TAULUKKO 1. Kadettien näkemykset hyvän kouluttajan ominaisuuksista.

Tutkimustulosten esittelyn lisäksi kadettien vastauksia tarkastellaan seuraavaksi tämän tutkimuksen teoriapohjan valossa. Yleisesti tuloksista voidaan todeta, että kadettien vastaukset ovat hyvin samansuuntaisia *Kouluttajan oppaan* hyvän kouluttajan määritelmien kanssa. *Kouluttajan oppaan* määrittelemiä hyvän kouluttajan ominaisuuksia ja taitoja on esitelty luvussa 3.1.

Kaksi yleisimmin esille nostettua hyvän kouluttajan ominaisuutta olivat kouluttajan oma asenne ja esimerkillisyys (18) sekä asiantuntijuus (17). Kouluttajan oma asenne ja esimerkillisyys sisältää ajatuksia asialleen omistautuneesta, esimerkillisestä, innostuneesta ja uskottavasta kouluttajasta. Nämä ominaisuudet nousevat vahvasti esille myös tämän

tutkimuksen teoriapohjana käytetyissä lähteissä. Sekä Puolustusvoimien *Kouluttajan opas* että muut tutkimukset puhuvat kannustavasta ja esimerkillisestä kouluttajasta ja myös asiantuntijuudesta puhutaan hyvän kouluttajan yhteydessä paljon.

”Kouluttaja osaa innostaa koulutettaviaan omalla toiminnallaan. → On innostunut koulutettavasta asiasta, kokee koulutettavien oppimisen tärkeäksi, pitää olla positiivista oppimisen ilmapiiriä.” (Kadetti 12)

”Hyvä kouluttaja on mielestäni esimerkillinen ja ammattitaitoinen. Hänestä uhkuu uskottavuutta ja on asialleen omistautunut.” (Kadetti 13)

”On itse täysillä mukana koulutuksessa, koulutuksesta ei ole mitään hyötyä mielestäni, jos jo kouluttajasta näkee, että häntä ei koulutus kiinnosta.” (Kadetti 8)

Asiantuntijuuteen viittaavat vastaukset olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Niissä mainittiin kouluttajan asiantuntijuus, ammattitaito ja korkea osaamistaso.

”Asiantuntemus ja omakohtainen korkea osaamistaso – Asia täytyy hallita (tai vähintäänkin osata) henkilökohtaisesti, ennen kuin sitä voi mennä kouluttamaan täysipainoisesti ja ennen kuin sen sujuvaa suorittamista voi vaatia koulutettaviltaan.” (Kadetti 11)

Rehellisyys ja luotettavuus (12) oli myös melko yhtenäinen teema. Monissa vastauksissa oli käytetty samoja sanavalintoja: rehellisyys, reiluus, luotettavuus, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus. Asiaa oli myös selitetty samanlaisten luonnehdintojen ja esimerkkien kautta. Yhtä tärkeäksi koetuksi teemaksi nousi ihmisten kohtaaminen ja sosiaalisen ilmapiirin luominen (12). Useissa vastauksissa korostettiin ihmisten yksilöllistä kohtaamista, hyvän suhteen luomista alaisiin sekä sitä, että kouluttaja on ihmisenä helposti lähestyttävä. Myös *Kouluttajan opas* korostaa kouluttajan sosiaalisia taitoja ja kykyä kohdella alaisia arvostaen ja oikeudenmukaisesti. Kouluttajan ja opettajan tärkeimpiin taitoihin luetaan usein juuri ihmisten kohtaamisessa tarvittavat sosiaaliset taidot. Kouluttaja tekee työtä vahvasti omalla persoonallaan, ja omana itsenään hän myös kohtaa alaisensa ja kollegansa.

”...on oltava rehellinen tilanteessa kuin tilanteessa.. paskan puhumisella ei pääse pitkälle... jotta voi johtaa, on oltava luotettava, tuskin kukaan tulee perässä kun ei tiedä voiko luottaa.” (Kadetti 9)

”Kykenee luomaan koulutettaviin oppimista edistävän hengen.” (Kadetti 5)

”Hän on ihmisenä helposti lähestyttävä ja ottaa huomioon ihmisten yksilölliset eroavaisuudet.” (Kadetti 3)

Tavoitteellisuutta ja johdonmukaisuutta (11) oli vastauksissa kuvattu monilla eri sanavalinnoilla ja ilmaisuilla. Maininnoista löytyi mm. tavoitteellisuus, nousujohteisuus, määrätietoisuus, suunnitelmallisuus ja johdonmukaisuus. Yhtä tärkeäksi (11 mainintaa) nousi myös teema, johon koottiin perinteisiä sotilaaseen ja sotilaallisuuteen liittyviä asioita, kuten sotilaallisuus, jämäkkyys, asiallisuus, täsmällisyys, selkeys ja tehokkuus.

”Ensinnäkin kouluttajan on suunniteltava koulutustapahtuma hyvin. Kun koulutus on hyvin suunniteltu pystyy kouluttaja pitämään paremmin koulutustapahtuman näpeissään.” (Kadetti 15)

”Jos ei vaadi mitään tai aseta mitään tavoitteita, ei koulutuksella tulla saavuttamaan mitään. Tavoitteet saavat olla lisäksi mieluummin liian korkeita kuin liian matalia.” (Kadetti 17)

”Jämäkkyys ja vaativuus – Pitää kiinni esim. lupauksista, aikamääreistä ja vaatimuksista, eikä tee mielivaltaisia poikkeuksia aiemmista linjauksistaan tai toimintamenetelmistään...” (Kadetti 11)

Omaksi teemakseen koottiin kouluttajan pedagogisiin taitoihin liittyvät maininnat (10). Nämä liittyvät läheisesti kouluttamiseen ja opettamiseen, kuten opetusmenetelmien hallinta, koulutustapahtumien rakentaminen pedagogisesti järkevästi, motivointitaidot sekä palautteen antaminen. *Kouluttajan opas* käsittelee didaktista pätevyyttä osana asiantuntijuutta. Tässä tutkimuksessa haluttiin kuitenkin erottaa asiantietoon liittyvä asiantuntijuus ja pedagoginen asiantuntijuus. Myös useissa kadettien vastauksissa nämä asiantuntijuuden eri puolet mainittiin erikseen.

”Arvostan kouluttajan oman alansa hallitsemista, eli sitä että osaa asian jota opettaa. Yhtä paljon arvostan pedagogista osaamista, eli kykyä opettaa osaamansa asian eteenpäin. Mikäli kouluttaja on vahva vain toisessa edellä mainituista, hän ei ole hyvä kouluttaja.” (Kadetti 14)

”Käyttää vaihtelevasti tilanteen mukaan eri koulutustapoja, mutta ei kuitenkaan tee vaihtelusta pääasiaa.” (Kadetti 5)

”Osaa motivoida alaisiaan suorittamaan parhaansa.” (Kadetti 8)

Hyvän kouluttajan tärkeä ominaisuus kadettien näkemyksen mukaan on myös joustavuus, joka tuli ilmi vastauksissa 9 kertaa. Hyvän kouluttajan on kyettävä joustamaan ja muuttamaan suunnitelmiaan tilanteen mukaan. Vastauksista ilmeni myös, että kadetit arvostavat vaativaa kouluttajaa (5). Kouluttajan halun jatkuvaan kehittymiseen mainitsi vain yksi vastaajista.

”Pystyy sopeuttamaan koulutustyyliään opetettavan aiheen, ajankohdan ja opetettavan joukon mukaan.” (Kadetti 5)

”Ammattitaitoa on myös kyky muuttaa suunnitelmaa sen mukaan miten koulutettavat omaksuvat asiaa.” (Kadetti13)

8.2 Kadettien henkilökohtaiset vahvuudet kouluttajina

Hyvän kouluttajan ominaisuuksien lisäksi tutkimuksessa haluttiin kartoittaa kadettien näkemyksiä omista vahvuuksistaan kouluttajina. Vastaukset pyrittiin teemoittelemaan samojen periaatteiden mukaisesti kuin edellisessäkin kysymyksessä, jotta vastausten vertailu olisi helpompaa. Aivan täysin tässä ei onnistuttu, mutta samoja teemoja on kuitenkin löydettävissä. Seuraavassa taulukossa on eritelty teemoittain kadettien näkemyksiä omista henkilökohtaisista vahvuuksistaan.

pedagogiset taidot	9 mainintaa
rehellisyys ja luotettavuus	8
valmistautuminen ja tunnollisuus	6
ihmisten kohtaaminen ja sosiaaliset taidot	5
oma asenne ja esimerkillisyys	5
sotilaallisuus ja täsmällisyys	5
rauhallisuus ja kärsivällisyys	5
joustavuus	3
johdonmukaisuus	3
nöyryys	1
ammattitaito	1
huumorintaju	1

TAULUKKO 2. Kadettien näkemykset omista vahvuuksistaan kouluttajina.

Vastaukset jakaantuivat selkeästi tasaisemmin kuin edellisessä kysymyksessä. Valtaosa kadeteista nosti omaksi vahvuudekseen pedagogiset taidot (9) sekä rehellisyyden ja luotettavuuden (8). Pedagogisiin taitoihin luetaan koulutettavien kannustaminen, erilaisten koulutustapojen soveltaminen, motivointitaidot, innostaminen ja rakentavan palautteen antaminen.

”Rakentavalla palautteella ja kannustamisella pyritään vahvistamaan heikkoja osa-alueita. Yksilön vahvuudet on syytä kertoa avoimesti hänelle ja hyödyntää niitä joukon yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, näin hän tuntee itsensä tärkeäksi osaksi joukkoa.” (Kadetti 3)

Kadetit nostivat vahvasti esille vastuuntunnon, valmistautumisen ja tunnollisuuden, jotka koottiin omaksi teemakseen (6). Ihmisten kohtaaminen ja sosiaaliset taidot saivat kadettien vastauksissa lähes yhtä monta mainintaa (5). Kadettien vastaukset heijastelevat jälleen samoja sotilaskouluttajan ominaisuuksia, joita Puolustusvoimat kouluttajakoulutuksessaan painottavat.

”Henk.koht. vahvuuksia uskoisin olevan oma rauhallisuus ja huolellinen valmistautuminen, koska nyt ei ole vielä niin paljon kokemusta. että voisi kouluttaa ilman valmistautumista.” (Kadetti 13)

”Myös terve nöyryys koulutustehtävän edessä saa minut valmistautumaan hyvin myös yksinkertaisilta ja helpoilta vaikuttaviin koulutusaiheisiin.” (Kadetti 14)

Oma asenne ja esimerkillisyys mainittiin vastauksissa (5) kertaa. Kouluttajan on oltava yleiseltä olemukseen myös sotilaallinen ja kaikessa toiminnassa täsmällinen (5).

”Kyky motivoida itseään erilaisiin asioihin. Pyrkimys löytää eri asioista kiinnostavat puolet.” (Kadetti 19)

”Vahvuuksina koen sotilaallisuuden, joukon hallinnan, omalla esimerkillä innostamisen..” (Kadetti 12)

Kadetit mielsivät vahvuuksikseen myös rauhallisuuden, kärsivällisyyden ja esiintymisen (5). Joustavuus mainittiin vastauksissa 3 kertaa.

”Lisäksi pystyn esiintymään joukon edessä rauhallisesti..” (Kadetti 15)

Lisäksi 3 kadettia nosti omaksi vahvuudekseen johdonmukaisuuden. Nöyryys, ammattitaito ja huumorintaju mainittiin vastauksissa kerran.

8.3 Kadettien kehittymistarpeet kouluttajina

Tutkimuksessa selvitettiin myös ominaisuuksia, joissa kadetit kokivat eniten kehittymisen tarvetta. Vastaukset teemoiteltiin lähes samojen periaatteiden mukaisesti kuin ensimmäisessä kysymyksessä. Kadettien vastauksissa kehitettävät ominaisuudet jakaantuivat seuraavasti:

sotilaallisuus ja tinkimättömyys	11 mainintaa
asiantuntijuus	9
pedagogiset taidot	8
järjestelmällisyys	5
ihmisten kohtaaminen ja sosiaaliset taidot	4
kokemattomuus	4
joustavuus	2
ihmisenä kasvaminen	2
rauhallisuus	1

TAULUKKO 3. Kadettien näkemykset omista kehittymistarpeistaan kouluttajina.

Kadetit kokivat selkeästi eniten kehittymisen tarvetta sotilaallisuudessa ja tinkimättömyydessä (11), asiantuntijuudessa (9) sekä pedagogisissa taidoissa (8). Sotilaallisuuteen ja tinkimättömyyteen teemoiteltiin seuraavia aihealueita: käskyjen valvominen, vaativuus ja tehokkuus. Pedagogisiin taitoihin lukeutui lisäksi motivointitaidot ja kyky innostaa koulutettavia.

”Asioiden järjestelmällinen käsittely ja valmisteluiden järjestelmällisyys. Alaisten valvominen, joskus tulee luotettua liikaa siihen, että alaiset hoitavat asian kun se on heille ohjeistettu ja kertaavat kysymykset kysyty.” (Kadetti 3)

” Koulutettavan aisan hallinnassa, koska tuntuu että vielä ei ole perusteita lähteä kouluttamaan juuri mitään.” (Kadetti 1)

”Erialaisten koulutusmenetelmien soveltaminen käytännössä” (Kadetti 16)

Kehittymisen tarvetta koettiin myös järjestelmällisyydessä (5), ihmisten kohtaamisessa ja sosiaalisissa taidoissa (4). Järjestelmällisyyden teemaan liitettiin myös suunnitelmallisuus, määrätietoisuus. Myös kokemattomuus mainittiin vastuksissa 4 kertaa.

”Kouluttajana minun pitäisi vielä paremmin löytää erot kouluttavien välillä, jotta opetettava asia tulisi parhaalla mahdollisella tavalla selväksi eri yksilöille.” (Kadetti 2)

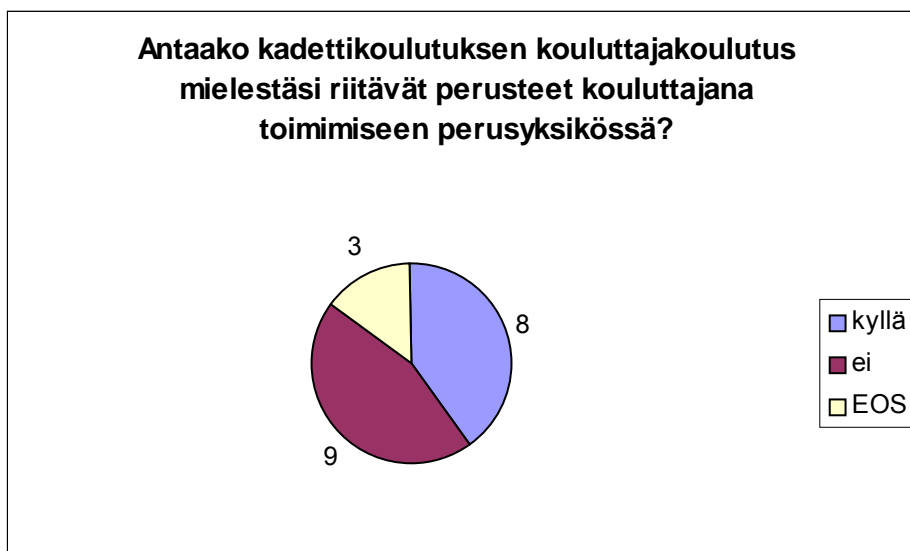
”Tämän lisäksi kokisin tarvitsemani enemmän käytännön kouluttajakokemuksia, jotta omaksuisin perusteet työelämään siirtymistä varten.” (Kadetti 8)

Mainintoja saivat myös joustavuus (2), ihmisenä kasvaminen (2) ja rauhallisuus (1).

” Jatkuvasti pitää olla valmis kasvamaan ihmisenä sekä oppia ja kehittyä jokaisella alueella.” (Kadetti 20)

8.4 Kouluttajakoulutuksen antamat eväät kouluttajana toimimiseen perusyksikössä

Tutkimuksessa haluttiin selvittää kadettien mielipiteitä kadettikoulutuksen kouluttajakoulutuksesta. Tutkimuksessa kysyttiin, antaako kouluttajakoulutus kadettien mielestä riittävät perusteet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä. Kadettien vastaukset jakaantuivat hyvin tasaisesti: 8 vastaajaa oli sitä mieltä, että koulutus antaa riittävät perusteet kouluttajana toimimiseen ja 9 vastaajaa sitä mieltä, että koulutus ei anna riittäviä perusteita.



KUVIO 6. Kadettikoulutuksen kouluttajakoulutuksen antamat perusteet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä.

Tutkimukseen osallistuneista 20 kadetista 10 oli palvellut määräaikaissa palveluksessa (MA-palvelus) ennen kadettikouluun tuloa. Kymmenestä MA-palveluksessa olleesta kadetista viisi koki kouluttajakoulutuksen riittävän kouluttajana toimimiseen perusyksikössä.

”Kadettikoulu antaa valmiudet kouluttajana toimimiseen... Koulutustaitohan itsessään kehittyy ajan myötä, eikä kadettikoulu varmastikaan suolla ulos valmiita kouluttajia, mutta antaa valmiudet ja työkalut...” (Kadetti 4, ei ole ollut MA-palveluksessa)

”Varsinainen harjaantuminen kouluttajaksi tapahtuu pelkällä tekemisellä, mitä tulee sitten perusyksikössä. Kuitenkin kadettikoulutuksen kouluttajakoulutus antaa hyvät perusteet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä.” (Kadetti 15, on ollut MA-palveluksessa ½ vuotta)

”Kadettikoulu antaa hyvän pedagogisen teoriapohjan mutta koska käytännön koulutusharjoittelua on minimaalisesti, eikä siitä juuri edes keskustella, jää teorian käytäntöön soveltaminen kadetin oman kyvykkyyden ja viitseliäisyyden varaan.” (Kadetti 14, on ollut MA-palveluksessa vuoden)

Kadetit, joiden mielestä kadettikoulutuksen kouluttajakoulutus ei anna riittäviä perusteita kouluttajana toimimiseen perusyksikössä (9), perustelivat näkemyksiä muun muassa näin:

”Ei anna, sillä käytännön harjoittelua on liian vähän. Muutamit koulutustapahtumat ensimmäisen vuoden aikana ja harvat ammuntojen johtamiset eivät riitä harjaannuttamaan tai edes pitämään yllä kouluttajan taitoja.” (Kadetti 5, ei ole ollut MA-palveluksessa)

”Tällä hetkellä en tunne olevani valmis työskentelemään perusyksikössä vastuullisena varusmiesten kouluttajana. Oma tietotaito tasoni on siihen työhön liian hataralla pohjalla.” (Kadetti 20, on ollut MA-palveluksessa ½ vuotta.)

Kadetit, joiden vastauksista ei pystynyt selkeästi tulkitsemaan (3), luokiteltiin ryhmään ”ei osaa sanoa”.

”Kyllä ja ei. Toisaalta ainakin perusteita oppii ja opetetaan oppitunneilla, mutta varsinkin sitä käytännön tekemistä, mikä ratkaisee viime kädessä, pitäisi mielestäni olla enemmän. (Kadetti 8, ei ole ollut MA-palveluksessa)

8.5 Kouluttajakoulutuksen kehityshaasteet kadettikoulussa

Tutkimuksessa kadeteilta kysyttiin myös kadettikoulun kouluttajakoulutuksen riittävyyttä ja kehityshaasteita. Tätä kysyttiin haastattelulomakkeessa kahdella erillisellä kysymyksellä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, onko kadettikoulutuksen tutkintorakenteessa kadettien mielestä riittävästi koulutustaidon opintoja. Kadettien mielipiteet jakaantuivat seuraavalla sivulla olevan diagrammin mukaisesti. Toisessa kysymyksessä kysyttiin, mitä kehityshaasteita kadetit näkevät tämänhetkisen kadettikoulutuksen koulutustaidon opetuksessa ja koulutuksessa.



KUVIO 7. Koulutustaidon opintojen riittävyys kadettikoulutuksessa.

Kouluttajakoulutuksen riittävyyden puolesta vastasi (7) kadettia. Seitsemästä kadetista (5) oli palvellut varusmiespalveluksen jälkeen määräaikaisessa palveluksessa. Viidestä MA-palveluksessa olleesta kadetista (2) oli ollut palveluksessa vähintään vuoden ennen kadettikouluun tuloa.

”Koulutustaidon opintoja on mielestäni hyvin nykyisessä tutkintorakenteessa. Tietenkin niitä voisi olla myös enemmän, mutta silloin muu aine jäisi vähemmälle. Etenkin käytännön koulustilanteita voisi olla enemmänkin. Teoriapohja tulee myös sellaisille jotka eivät opiskele sotilaspedagogiikkaa mielestäni hyvin käytyä läpi.”
(Kadetti 15, on ollut palveluksessa ½ vuotta)

Kouluttajakoulutuksen riittämättömyyden puolesta vastasi (11) kadettia, joista suurimmalla osalla (7) ei ollut kokemusta kouluttajan tehtävistä varusmiespalveluksen ulkopuolelta.

”Ei ole. Koulutuksessa perehdytään aivan liian vähän ihmisen kykyihin oppia asioita. Täytyisi keskittyä enemmän pedagogisten valmiuksien rakentamiseen esim. opettajakoulutuksen tyyliin.” (Kadetti 7, ei ole ollut MA-palveluksessa)

Tulkinnanvaraisia vastauksia tuli kaksi, joissa perusteltiin kouluttajakoulutuksen riittävyyttä puolesta ja vastaan.

”On ja ei. Välillä niitä on aivan riittävästi, välillä taas ei ollenkaan. Opinnot tulisi ehkä jakaa tasaisemmin koko vuodelle, ettei kosketus kouluttamiseen pääse katoamaan.” (Kadetti 4, on ollut MA-palveluksessa ½ vuotta)

Kadettikoulutuksen koulutustaidon opetuksen ja koulutuksen kehityshaasteita kysyttäessä kadettien vastauksista tuli selkeästi esille koulutussuorituksien puute (13 mainintaa). Ajankäytön tehostaminen tai ajan puute esiintyi teksteissä yhteensä 8 kertaa. Muut vastauksissa ilmenneet asiat jäivät maininnan tasolle (1).

”Kahtena ensimmäisenä vuonna kadeteille ei kerry kouluttamiskokemusta juuri lainkaan pl. AH:t ja maasotalinjan kadettiharjoitukset.” (Kadetti 16, on ollut MA-palveluksessa vuoden)

”Pitää muistaa että myös käytännön koulutussuorituksia pitää saada kaikille, eikä vain pelkkä teoriapohja riitä.” (Kadetti 15, on ollut MA-palveluksessa ½ vuotta)

”Ajan puute. Toinen haaste on varmasti meidän työelämään sijoittaminen. Jos meistä tulee kouluttajia, tarvitsemme enemmän koulutustaitoa.” (Kadetti 13, ei ole ollut MA-palveluksessa)

”Aika on suurin yksittäinen tekijä, joka aiheuttaa haasteita koulutustaidon opetukselle. Jos asiaan ei ole aikaa paneutua, ei siitä varmasti myöskään saada järin suuria kehitystuloksia.” (Kadetti 2, on ollut MA-palveluksessa ½ vuotta)

”Suurimpana haasteena mielestäni on saada kadeteille oikeita varusmiesjoukkoja koulutettaviksi.” (Kadetti 7, ei ole ollut MA-palveluksessa)

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän pääluvun tarkoituksena on kuvailla yleisemmällä tasolla tutkimuksen tuloksia ja tutkimusongelmiin saatuja vastauksia. Lisäksi tässä luvussa halutaan laajentaa tutkimuksen tuloksia koskemaan laajemminkin puolustusvoimien kouluttajakoulutusta. Kadettien vastauksista voidaan nostaa esille suoranaisia kehitysehdotuksia nykyiselle kadettikoulutukselle.

9.1. Hyvä kouluttaja

Tutkimuksen yksi tarkoitus oli selvittää, millaisia näkemyksiä kadeteilla on hyvästä kouluttajuudesta. Hyvänä taustatietona ja pohjana oli Outi Kallioisen tutkimus *Kadettien pedagoginen asiantuntijuus* (2001), jossa kartoitettiin hyvin laajasti kadettien näkemyksiä hyvän kouluttajan taidoista ja ominaisuuksista. Kallioisen ja tämän tutkimuksen tutkimustulosten tarkka vertailu osoittautui kuitenkin vaikeaksi, koska vastaukset oli teemoiteltu eri tavalla. Pääpiirteittäin tutkimustulokset kuitenkin ovat hyvin samansuuntaisia.

Tärkeimmiksi hyvän kouluttajan ominaisuuksiksi nousivat molemmissa tutkimuksissa kouluttajan ja koulutettavan välinen suhde ja vuorovaikutus. Vuorovaikutuksellisen suhteen luominen on kouluttajan tehtävä. Kadettien vastauksissa arvostettiin ennen kaikkea rehellistä, helposti lähestyttävää ja avointa kouluttajaa. Kouluttajan sosiaaliset taidot nousevat hyvin merkittävään rooliin. Hänen tulee kyetä luomaan luottamuksellinen ja avoin suhde koulutettaviin. Koulutettavat arvostavat kouluttajaa, joka kykenee kohtamaan koulutettavat yksilöinä ja tarvittaessa asettumaan kouluttavan asemaan.

Kouluttajan suhteeseen koulutettaviin liittyy hyvin olennaisesti myös kouluttajan oma asenne ja esimerkillisyys. Kouluttaja, joka toimii toisin kuin opettaa ja vaatii alaisiltaan, menettää helposti uskottavuutensa, arvostuksensa ja asemansa hyvänä johtajana. Suomessa upseerilta on perinteisesti totuttu odottamaan esimerkillistä ja täsmällistä toimintaa. Kansaan on iskostunut kuva suomalaisesta sotilasjohtajasta, joka johtaa

joukkojaan omalla esimerkillään. Tästä kertoo myös viime sodissa kaatuneiden sotilasjohtajien suuret määrät.

Myös kouluttajan pedagoginen osaaminen nousi merkittäväksi hyvän kouluttajan taidoksi. Pedagogiseen osaamiseen oli liitetty sellaisia kouluttajan taitoja kuin suunnittelu, koulutustaito, erilaisten koulutusmenetelmien hallinta, tilannetaju ja joustavuus sekä koulutuksen tavoitteellisuus. Tulevina kouluttajina kadetit ovat kenties tavallista herkempiä huomaamaan ja tunnistamaan kouluttajan pedagogista osaamista ja ymmärtämään teorian ja käytännön opetuksen merkityksen.

Suurimpana eroavaisuutena näissä kahdessa tutkimuksessa on havaittavissa hyvän kouluttajan asiantuntijuuden arvostaminen. Kallioisen tutkimuksessa kouluttajan ammattitaitoa ja kokemuksessa ei oltu arvostettu yhtä korkealle kuin tämän tutkimuksen tuloksissa. Kallioisen tutkimuksessa aineisto oli kerätty ensimmäisen vuosikurssin kadeteilta, tässä tutkimuksessa taas kolmannelta vuosikurssilta. Kolmannen vuosikurssin kadetit ovat aivan työelämään astumisen kynnyksellä, joten heidän näkökulmansa kouluttajan ammattitaitoon ja opetettavien asioiden hallintaan alkaa olla melko henkilökohtainen. Monissa vastauksissa tässä tutkimuksessa tuli ilmi kadettien epävarmuus ja tietynlainen riittämättömyyden tunne oman asiantuntijuuden osalta. Kadetit kokivat oman asiantuntijuutensa vielä puutteelliseksi, mikä on hyvin luontevaa uraansa aloitteleville kouluttajille. Ehkä juuri tämän takia he myös arvostavat asiantuntijuutta ja kokemuksen tuomaa varmuutta.

Tämän tutkimuksen toinen näkökulma hyvään kouluttajuuteen oli selvittää kadettien näkemyksiä omista vahvuuksistaan ja kehittymistarpeistaan kouluttajina. Useimmin mainitut vahvuudet olivat pedagogiset taidot, rehellisyys ja luotettavuus sekä valmistautuminen ja tunnollisuus. Kehittymisentarvetta kadetit kokivat eniten sotilaallisuudessa ja tinkimättömyydessä ja asiantuntijuudessa. Kadetit eivät koe itseään valmiiksi kouluttajiksi, koska heillä ei ole paljonkaan kokemusta kouluttajana toimimisesta. Epävarmuus heijastui suurimmasta osasta vastauksista.

Kokemuksen merkitys oman alansa asiantuntijuudessa ja hallinnassa on kiistämätön tosiseikka. Kokeneet kouluttajat hahmottavat koulutustilanteen kokonaisuutena ja pystyvät toimimaan kokemusvarastonsa avulla nopeasti tarkoituksenmukaisella tavalla. Kun

toiminnot ovat rutinoituneet, kouluttajalle vapautuu aikaa koulutettavien yksilöllisempään kohtaamiseen, koulutuksellisten haasteiden kohtaamiseen ja uusien ratkaisujen pohtimiseen. Nuoren ammattilaisen on kuitenkin aina kohdattava tämä haastava tilanne työelämään siirtyessään. Kadettien vastauksista tulee kuitenkin ilmi, että tämä tilanne on oivallettu ja tiedostettu. Vahvuutenaan monet kadetit ovat maininneet valmistautumisen ja tunnollisuuden – asiat, joita aloitteleva kouluttaja nimenomaan tarvitsee. Kouluttajanuran alkuvaiheessa on valmistauduttava huolellisesti tuleviin koulutustilanteisiin, nähtävä vaivaa ja oltava työssään tunnollinen. Kokemuksen tuomaa varmuutta alkaa vähitellen kertyä jokaiselle.

9.2 Risuja ja ruusuja kadettikoulutukselle

Tutkimuksen toisena päätarkoituksena oli selvittää pian työelämään siirtyvien kadettien, sotatieteen kandidaattien, näkemyksiä kadettikoulun antamasta kouluttajakoulutuksesta. Kadeteilta kysyttiin, antaako kadettikoulutus riittävät perusteet ja taidot kouluttajana toimimiseen perusyksikössä. Vastaukset jakaantuivat hyvin tasaisesti: noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että koulutuksen tarjoamat perusteet eivät olleet riittävät ja noin puolet taas piti saamaansa koulutusta riittävänä. Tutkittavien joukossa oli myös sellaisia kadetteja, joilla oli kouluttajakokemusta puolustusvoimista varusmiespalveluksen lisäksi puoli vuotta tai vuosi. Tutkijan ennako-oletuksena oli, että nämä kadetit kokisivat itsensä muita valmiimmiksi astumaan kouluttajan saappaisiin. Tulokset kuitenkin osoittivat, että aiemmalla kouluttajakokemuksella ei ollut merkittävää yhteyttä siihen, kuinka valmiiksi kouluttajiksi kadetit itsensä kokivat.

Melko yleinen kanta kadettien keskuudessa oli se, että koulutustaidon teoriaopintoja on riittävästi, mutta mahdollisuuksia soveltaa ja syventää opittuja asioita käytännön tilanteissa on liian vähän. Kadetit kaipaavat selkeästi tiiviimpää yhteyttä käytännön harjoituksiin, jotta opittuja tietoja ja taitoja voidaan kehittää ja ylläpitää. Muutamat vastaajat kuitenkin ajattelevat, että kouluttajakoulutuksen tarkoituskin on antaa valmiudet ja työkalut, joiden avulla kouluttaja pääsee työssään alkuun, mutta joita on jatkuvasti kehitettävä ja harjoiteltava. Hyväksi kouluttajaksi tullaan vasta kokemuksen myötä.

Kadettien vastauksista oli poimittavissa myös muutamia suoranaisia kehitysehdotuksia tämänhetkiselle kadettien kouluttajakoulutukselle. Suurin osa vastaajista, jopa 65 %, oli sitä mieltä, että suurin kehityshaaste kadettikoulutuksessa olisi käytännön kouluttajasuoritusten lisääminen. Koulutustilanteisiin myös toivottiin oikeita alaisia, esimerkiksi varusmiehiä, sen sijaan, että kadetit kouluttavat toisiaan. Joillakin kadeteilla saattaa vielä kolmannella vuosikurssillakin olla kouluttajakokemusta vain vertaistensa johtamisesta. Koulutustilanne on kuitenkin erilainen, mikäli koulutettavina on joukko vieraita, sotilasarvoltaan alempia sotilaita.

Opintojen aikana saatavien kouluttajakokemusten merkitys on valtavan suuri. Kadettien tulisi saada teoriaopintojen lisäksi oikeita, autenttisia kokemuksia erilaisista kouluttamistilanteista. Teoriassa opiskeltuja asioita pitäisi päästä kokeilemaan myös käytännössä. Opiskeluaikana kadeteilla eli tulevilla ammattikouluttajilla on ainutlaatuinen mahdollisuus saada kokeneemmilta pedagogeilta ohjausta ja palautetta ja päästä kehittymään kouluttajina.

9.3 Lopuksi

Tämän luvun viimeistelyn hetkellä niin tutkimukseen osallistuneilla kadeteilla kuin tutkimuksen tekijälläkin on viisi kuukautta aikaa työelämään astumiseen. Kyseiset 93. kadettikurssi ja 76. merikadettikurssi ovat ensimmäiset, jotka kouluttautuvat upseereiksi uusimuotoisen tutkintorakenteen mukaan. Sotatieteen kandidaatin opintojen aikana kadeteilta on kerätty palautetta lukuisia kertoja, uudistuksia seuraavia kadettikursseja varten on jo tehty ja koulutuksen kehittämisprosessi on alkanut. Tämä tutkimus tuo kuitenkin mielenkiintoisen ja varsin huomioonotettavan lisän kandidaattivaiheen kehittämiseen. Ensimmäisenä olemisessa on aina oma haasteensa ja suuri toive kadettikurssimme keskuudessa onkin ollut alusta asti se, että antamamme palaute otetaan todesta ja sen avulla saadaan kehitettyä jatkuvasti parempaa suomalaista sotilaskoulutusta.

Maisterivaiheen uusimuotoiset opinnot koeponnistetaan syksyllä 2009. Neljän vuoden kuluttua 93. kadettikurssi ja 76. merikadettikurssi aloittavat maisteriopintonsa työelämävaiheen jälkeen. Silloin uusimuotoisesta maisterikoulutuksesta on saatu jo palautetta useammaltakin kurssilta, ja se on toivottavasti pystytty hyödyntämään parhaalla

mahdollisella tavalla. Tämän tutkimuksen näkökulmasta tilanne tutkimukseen osallistuneiden kadettien maisterivaiheen alkaessa on erityisen mielenkiintoinen: miten työelämävaihe on koettu ja miltä opiskelun aloittaminen uudelleen tuntuu? Jatkotutkimukseen on löydettävissä monia hedelmällisiä näkökulmia. Tällä hetkellä erityisen kiinnostavalta tuntuisi tähän tutkimukseen osallistuneiden kadettien ajatukset työelämävaiheen hyödyllisyydestä. Vasta neljän vuoden kuluttua heillä on kokemus siitä, miten uusi tutkintorakenne on käytännössä toiminut ja mitä se antaa sotilaskouluttajalle.

LÄHTEET

ALASUUTARI, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Vastapaino.

BROWN, J. S., COLLINS, A. & DUGUID, P. 1989. Situated Cognition and the Culture of Learning. Educational Researcher 18, 32–34.

CALDERHEAD, J. 1989. Reflective Teaching and Teacher Education. Teaching & Teacher Education. Vol. 5, 43–51.

ESKOLA, J & SUORANTA, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

GRIFFIN, G. 1999. Changes in Teacher Education.: Looking to the Future. Teoksessa Griffin, G. (toim.) The Education of Teachers. The University of Chicago Press.

HAKKARAINEN, K., LONKA, K. & LIPPONEN L. 1999. Tutkiva oppiminen. WSOY.

HALONEN, P. 2002. Opetusmenetelmät. Teoksessa: Toiskallio, J., Kalliomaa, M., Halonen, P. & Anttila, J. Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille. Ykkös-Offset Oy.

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

HEIKKURINEN, T. 1994. Kouluttamisen perusteet. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Oppimateriaaleja N:o 1. Pieksamäki: RT-paino.

HIRSJÄRVI, S., REMES, P., & SAJAVAARA, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä.

JYRINKI, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Oy Gaudeamus Ab.

- KALLIOINEN, O. 2002. Kadettien pedagoginen asiantuntijuus. Hermeneuttinen toimintatutkimus. Väitöskirja. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 8. Oy Edita Ab.
- KANSANEN, P. 2004. Opetuksen käsitemaailma. WS-Bookwell Oy.
- KESKINEN, E. 2002. Taitojen oppiminen ja opettaminen. Teoksessa: Niemi, P. & Keskinen, E. Taitavan toiminnan psykologia. Hakapaino Oy.
- KOULUTTAJAN OPAS. 2007. Puolustusvoimat. Pääesikunta/ Koulutusosasto.
- KUPIAS, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Oy Yliopistokustannus.
- LAHDES, E. 1997. Peruskoulun uusi didaktiikka. Otava.
- LEHTONEN, K. 2003. Onko sotilaskoulutus muuttumassa? Sotilasaikakauslehti 12/2003.
- LINCOLN, Y. S. & GUBA, E. G. 1985. Naturalistic inquiry. USA: Sage Publications.
- LITWIN, M. S. 1995. How to measure survey reliability and validity. USA: Sage Publications.
- METSÄMUURONEN, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp Ky.
- MÄKELÄ, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Artikkelikirjasta Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta (toim. Mäkelä, K.) Gaudeamus.
- MÄKINEN, J. 1999. Kadettien opiskeluorientaatiot opintojen alkaessa. Teoksessa: Kallioinen, O., Mäkinen, J. & Toiskallio J. Orientaatiot ja mielekkyys upseerikoulutuksessa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 3. Edita.

OPINTO-OPAS 2008–2009. Sotatieteiden kandidaatin ja maisterin tutkinnot. Maanpuolustuskorkeakoulu. Edita Prima Oy.

RAUSTE–VON WRIGHT, M-L., VON WRIGHT, J., & SOINI, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. WSOY.

SJÖBLOM, M. 2009. Sotatieteiden maisteriksi. Artikkelit Defensor Patriae Maanpuolustuskorkeakoulun lehti 1/2009.

TOISKALLIO, J. 2002. Kohti kouluttajuutta. Teoksessa: Toiskallio, J., Kalliomaa, M., Halonen, P. & Anttila, J. Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille. Ykkös-Offset Oy.

TOISKALLIO, J. 2004. Action Competence. Approach to the Transforming Soldiership. Teoksessa: Toiskallio, J. (toim.) Identity, Ethics, and Soldiership. ACIE publications, No 1. National Defence College. Department of Education. Helsinki: Oy Edita Ab

TYNJÄLÄ, P. 1991. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Artikkelit Suomen kasvatustieteellisestä aikakauskirjasta Kasvatuksesta 22, 5–6 s. 387–398.

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

VARTO, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelulomake

Haastattelulomake

Olen kadettiylikersantti Arttu Kamila ja opiskelen Maanpuolustuskorkeakoulussa sotatieteiden maisterin koulutusohjelmassa. Pääaineenani luen sotilaspedagogiikkaa, johon myös tutkimustyöni tulen tekemään. Tutkimustyöni on laajuudeltaan kandidaatin tutkielma. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää 93. kadettikurssin kadettien näkemyksiä hyvistä kouluttajan ominaisuuksista sekä kadettien omista kouluttajavalmiuksista.

Toivoisin, että vastaisit kyselylomakkeen kysymyksiin, jotta saisin tarpeeksi kattavan aineiston analysoitavaksi. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivottavaa. Tietoja tullaan käyttämään ainoastaan tutkimukseni tarpeisiin ja vastaukset käsitellään nimettöminä.

1. Ikä

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

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

2. Puolustushaara

- a) maavoimat
- b) merivoimat
- c) ilmavoimat

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

3. Aiempi koulutus

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

4. Varusmiesaikana suoritettu johtajakoulutus

- a) AUK
- b) RUK

5. Oletko ollut Puolustusvoimien palveluksessa varusmiespalveluksen lisäksi (esim. MA-palvelus)?

- a) en
- b) kyllä, puoli vuotta
- c) kyllä, vuoden
- d) kyllä, yli vuoden

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

6. Minkälaisia ominaisuuksia arvostat hyvässä kouluttajassa?

7. Mitkä ominaisuudet koet henkilökohtaisiksi vahvuuksiksi?

8. Missä ominaisuuksissa koet kehittymisen tarvetta?

9. Antaako kadettikoulutuksen kouluttajakoulutus mielestäsi riittävät perusteet kouluttajana toimimiseen perusyksikössä ? (Perustele vastauksesi.)

10. Onko kadettikoulutuksen tutkintorakenteessa mielestäsi riittävästi koulutustaidon opintoja? (Perustele vastauksesi.)

11. Mitä kehityshaasteita näet tämän hetkisen kadettikoulutuksen koulutustaidon opetuksessa ja koulutuksessa?

Liite 2: Teemoittelutaulukko (kysymys 6)

Kysymys 6. Minkälaisia ominaisuuksia arvostat hyvässä kouluttajassa?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Yht.
1. <u>asiantuntijuus</u>	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	17
3. <u>rehellisyys</u>		X		X				X													3
4. <u>esimerkillisyys</u>		X						X										X			5
4. <u>asenne</u>		X				X		X													4
4. <u>palautteesta kehittyminen</u>		X						X													1
8. <u>joustavuus</u>			X		X			X	X	X			X	X		X	X		X	X	9
7. <u>helposti lähestyttävä</u>			X					X													3
7. <u>subtautuminen alaisiin</u>			X	X				X					X						X	X	4
7. <u>hyvän koulutusilmapiirin luominen</u>			X		X							X				X	X				3
10. <u>vaativuus</u>				X	X					X	X					X					5
6. <u>asiallisuus</u>				X	X							X									3
3. <u>reiluus</u>				X																	2
2. <u>pedagogiset taidot</u>					X		X			X				X				X			5
2. <u>motivoitumistaidot</u>						X		X	X	X										X	4
3. <u>luotettavuus</u>							X			X										X	3
3. <u>oikeudenmukainen/tasapuolinen</u>								X												X	4
4. <u>innostuneisuus</u>								X			X		X								4
5. <u>organisointikykyisyys</u>									X												1
7. <u>ihmisten yksilöllinen kohtaaminen</u>								X	X	X											1
7. <u>yhteistyökykyisyys</u>								X	X	X											1
6. <u>jäsmällisyys</u>										X				X							2
6. <u>jämäkkyys</u>										X											1
6. <u>sofiallisuus</u>												X									1
6. <u>johdonmukaisuus</u>												X		X	X						2
6. <u>selkeys</u>												X		X	X			X			3
4. <u>uskottava</u>													X								1
4. <u>asialleen omistautunut</u>													X								1
5. <u>suunnitelmallinen</u>													X	X	X				X	X	3
2. <u>rakentavan palautteen antaminen</u>													X	X	X						1
5. <u>tavoitteellinen/nousujohteinen</u>													X	X	X						3
4. <u>aktiivinen</u>														X							1
6. <u>tehokas</u>																X					1
5. <u>kunnianhimoisuus</u>																		X			1
5. <u>määrätietoisuus</u>																		X	X		1
4. <u>luonnollisuus</u>																			X	X	2

Liite 3: Teemoittelutaulukko (kysymys 7)

Kysymys 7. Mitkä ominaisuudet koet henkilökohtaisiksi vahvuuksiksi?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Yht.	
8. rauhallisuus.	X												X	X								3
3. rehellisyys.		X							X													2
3. luotettavuus.		X					X		X													3
5. halu kehittyä.		X																				1
7. ihmisten yksilöllinen kohtaaminen.			X							X												2
2. rakentava palaute.			X																			1
2. kannustaminen			X																			1
4. asenne.			X			X												X				3
6. kyky ottaa vastaan palautetta			X																			1
3. asiallinen				X																		1
3. reilu				X																		1
8. kärsivällinen.				X																X		2
10. ammattitaitoinen.				X																		1
7. ihmisten kanssa toimeen tuleminen.				X						X							X					2
2. erilaiset koulutustavat/ soveltaminen				X		X																2
5. johdonmukaisuus					X	X									X							2
7. ihmistuntemus						X																1
8. esiintyminen							X															2
2. hyvät pedagogiset valmiudet							X			X				X								3
3. tasapuolisuus								X														2
3. vaativuus								X														1
2. motivoitaidot									X													1
1. maanläheisyys											X											1
6. sotilaallisuus.												X										1
6. joukon hallinta												X										1
2. innostaminen											X											1
8. valmistautuminen.											X			X								4
noyryys												X		X								1
joustavuus												X		X							X	3
vaikea löytää															X							1
huumorintaju															X							1
esimerkillisyys																	X					1
4. luontevuus																		X				1
4. vastuuntuntoinen.																			X			1
3. vastuuntuntoinen.																				X		1
6. tunnollisuus.																					X	1

Liite 4: Teemoittelutaulukko (kysymys 8)

Kysymys 8. Missä ominaisuuksissa koet kehittymisen tarvetta?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Yht.
1. <u>asiantuntijuus</u>	X	X					X	X	X			X	X				X		X		9
4. <u>ihmistuntemus</u>		X																			2
3. <u>järjestelmällisyys</u>			X								X										2
3. <u>suunnitelmallisuus</u>			X							X											2
4. <u>ihmisten yksilöllinen kohtaaminen</u>			X																		1
5. <u>käskyjen valvominen</u>			X																		1
6. <u>filannetaju</u>				X																	1
5. <u>tinkimättömyys</u>				X		X	X							X							5
5. <u>ei turhia lupauksia</u>				X																	1
3. <u>ailahtelevuus</u>				X																	1
2. <u>innostavuus</u>				X								X	X								3
5. <u>vaativuus</u>				X		X	X										X				4
5. <u>omien ajatusten esille tuonti</u>				X		X															1
5. <u>kokemuksen puute</u>				X		X		X					X								4
1. <u>motivointitaidot</u>				X		X															1
1. <u>rauhallisuus</u>									X												1
4. <u>yhteistyökykyisyys</u>									X												1
1. <u>pedagogiset taidot</u>									X	X		X				X		X			4
5. <u>tehoisuus</u>																X					1
6. <u>joustavuus</u>														X							1
3. <u>määrätietoisuus</u>																		X			1
7. <u>ihmisenä kasvaminen</u>																			X		1
7. <u>virheistä oppiminen</u>																			X		1