

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SOTILASPOLIISIHARJOITUKSEN VAIKUTTAUVUUS
SOTILASPOLIISIKOULUTUKSEEN KAINUUN PRIKAATISSA**

Tutkimusraportti

Kapteeni
Jouni Kvist

Esiupseerikurssi 63
Maasotalinja

Huhtikuu 2011

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Esiupseerikurssi 63	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Jouni Kvist	
Tutkielman nimi SOTILASPOLIISIHARJOITUKSEN VAIKUTTAVUUS SOTILASPOLIISIKOULUTUKSEEN KAINUUN PRIKAATISSA	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogia	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2011	Tekstisivuja 44 Liitesivuja 3
TIIVISTELMÄ <p>Tämä tutkimus käsittelee Pohjois-Suomessa 2000-luvulla järjestettyjen sotilaspoliisiharjoitusten merkitystä Kainuun Prikaatin sotilaspoliisikoulutukselle. Tutkimus selvittää miten sotilaspoliisien koulutusjärjestelmä rakentuu, miten koulutuksellisen suorituskyvyn mittaaminen on toteutettu ja miten harjoitus vaikuttaa Kainuun Prikaatin koulutukseen.</p> <p>Tutkimuksen pääongelman ratkaisemisella pyritään selvittämään, miten harjoitus on onnistunut tyydyttämään organisaation tarpeet ja miten joukko on saavuttanut toiminnalle asetetut tavoitteet. Tämän avulla saadaan viitteitä tehdäänkö organisaatiossa oikeita asioita ja onko tuotos tai saavutus sitä mitä on haluttu. Tutkimuksen tarkoituksena on myös koota historiatietoa ja havaintoja harjoituksista. Tutkimuksen pohdinnassa tuodaan esille tutkijan ajatuksia koulutuksen kehittämisestä.</p> <p>Tutkimusaihetta käsitellään laadullisen tutkimuksen keinoin. Tutkimuksen tärkeimpänä lähdeaineistona ovat harjoituksista laaditut kertomukset. Materiaalia käsitellään aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.</p> <p>Aiheesta ei ole tehty aiempaa tutkimusta varusmieskoulutuksen osalta. Puolustusvoimien koulutuksen vaikuttavuutta on tutkittu henkilökunnan koulutuksessa. Nämä tutkimukset on toteutettu pääasiassa kyselytutkimuksena.</p> <p>Sotilaspoliisiharjoituksen vaikuttavuudesta Kainuun Prikaatissa annettavaan koulutukseen voidaan yleisinä johtopäätöksinä todeta sen mahdollistavan koulutuksen tason havainnoinnin. Harjoituksessa saadaan tärkeää palautetta niin kouluttajien kuin varusmiesten osaamisesta ja koulutusresurssien riittävydestä. Harjoituksella ja erityisesti mittauksella näyttää olevan koulutusta ohjaavaa vaikutusta.</p> <p>Harjoituskertomuksissa esitetyt Kainuun Prikaatin saavuttamat koulutustulokset olivat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta hyviä. Kertomukset tuovat kuitenkin esille, että erityisesti sotilaspoliisien peruskoulutuksessa saattaa olla edelleen kehitettävää eikä kaikkia harjoituksen tarjoamia mahdollisuuksia ole kyetty hyödyntämään täysimääräisesti.</p>	
AVAINSANAT Vaikuttavuus, oppiminen, osaaminen, mittaaminen, toimintakyky, suorituskyky	

TUTKIMUSSUUNNITELMAN SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	3
2.1. Tutkimusongelmat ja viitekehys	3
2.2. Tutkimuksen rajaus	5
2.3. Tutkimusmenetelmät	5
2.4. Käsitteet ja määritelmät	8
3. SOTILASPOLIISIEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ 2000–2010	14
3.1. Sotilaspoliisien koulutusjärjestelmä	14
3.2. Sotilaspoliisiharjoitus	16
3.3. Sotilaspoliisien suorituskykyvaatimukset	17
4. MITTAAMINEN SOTILASPOLIISIHARJOITUKSESSA	20
4.1. Mittaamisen perusteet	20
4.2. Mittaamisen käytännön toteutus	21
5. HARJOITUSHAVAINNOT	25
5.1. Havainnot taisteluammunnoista	25
5.2. Havainnot taisteluharjoituksista	27
5.3. Havainnot suorituskyvyn arvioinneista	30
5.4. Muut havainnot	31
6. POHDINTA	33
6.1. Tutkimuksen tulokset	33
6.2. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	41
6.3. Tutkimuksen jatkaminen	44

LÄHTEET

LIITTEET

SOTILASPOLIISIHARJOITUKSEN VAIKUTTAVUUS SOTILASPOLIISIKOULUTUKSEEN KAINUUN PRIKAATISSA

1. JOHDANTO

Sotilaskoulutuksen päämääränä on varmistaa tarvittava osaaminen Puolustusvoimien tehtävien toteuttamiseksi opettamalla ja harjoittamalla yksilöitä, joukkoja ja johtoportaita tehtäviinsä. Sotilaspoliisikoulutuksen tärkein tavoite on tuottaa osaava henkilöstö sodan ajan joukkoihin. Sotilaspoliisikoulutus tukee merkittäväällä tavalla varuskuntien päivittäisturvallisuutta vartiostoille annettavien fyysisen turvallisuuden liittyvien palveluiden kautta.

Sotilaspoliiseiksi koulutettavien määrä on kasvanut 90-luvulta. Tähän on johtanut sotilaspoliisien sijoitustarpeen lisääntyminen perustehtäväluettelon (PTL) mukaisissa joukoissa. Vielä 1990-luvulla sotilaspoliiseja koulutettiin pääasiassa sotilasläänin ja armeijakunnan sotilaspoliisikomppanioihin sekä prikaatien esikuntakomppanioiden sotilaspoliisijoukkueisiin. Organisaatiomuutokset toivat lisätarpeita sotilaspoliisien kouluttamiseksi muun muassa esikunta- ja viestipataljoonien organisaatioon, torjunta- ja tukikohtakomppanioihin sekä huoltorykmenteihin.

Sotilaspoliisiharjoitus on Maavoimien harjoitusjärjestelmään kuuluva koulutushaaran oppimistapahtuma. Valtakunnallisesti harjoitus on toteutettu sotilaslääneittäin (SL) ja aiemmin maanpuolustusalueittain (MPA). Harjoituksen tarkoituksena on harjoittaa alueen joukkoja, yhtenäistää sotilaspoliisikoulutusta ja mitata joukkojen koulutuksellinen suorituskyky. Harjoituksen suunnittelua ohjaa sotilasläänin esikunta ja käytännön toteutuksesta vastaavat joukko-osastot vuorollaan. Harjoitus ajoittuu sotilaspoliisimiehistön kertauskoulutuskaudelle ja se järjestetään kahdesti vuodessa – maaliskuussa ja syyskuussa.

Tutkielmassa keskitytään sotilaspoliisiharjoituksen vaikuttavuuden arviointiin Kainuun Prikaatin sotilaspoliisikoulutuksessa organisaation näkökulmasta. Tämän laadullisen tutkimuksen lähestymistapa on sotilaspedagoginen. Tutkimusmenetelmänä käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Keskeisimmän tutkimusaineiston muodostavat harjoituskertomukset vuosilta 2000–2010.

Kainuun Prikaati on esittänyt aihetta esiupseerikurssin tutkimusaiheeksi. Tilaajan toive perustuu tarpeeseen koota historiatietoa ja havaintoja 2000-luvun harjoituksista sekä siten kehittää toimintaansa. Koulutuksen tilan selvittäminen on perusedellytys koulutuksen kehittämiseksi. Koulutusjärjestelmän muutokset ja vähenevät resurssit pakottavat organisaation hakemaan säästöjä ja valvomaan toimintansa tuloksellisuutta entistä tarkemmin.

Tutkijalle aihe on läheinen, sillä hän on osallistunut 2000-luvulla näihin harjoituksiin yhdeksäntoista kertaa eri tehtävissä joukkueen johtajasta aina harjoituksen projektiupseeriin. Tutkijalle on hyödyllistä, että hän voi tarkastella harjoituksen muuttumista suhteellisen pitkällä aikavälillä. Tällä tavalla on mahdollista analysoida onnistuneita koulutusratkaisuja ja niitä, jotka eivät ole tuoneet toivottuja tavoitteita.

Tutkijan kokemuksen kautta voidaan tutkimukseen saada sellaista hiljaista tietoa, joka ei pelkästään harjoituskertomuksia lukemalla tule ilmi. Toisaalta tämä saattaa synnyttää myös objektiivisuuden ongelman. Asiantuntijuus on selkeä vahvuus, jos tutkija saa omaan kokemukstaustaan perustuen jopa asiakirjoja syvemmän tiedon esille tuomatta liian jyrkästi esille omia mielipiteitään. Tutkijan on siis asetettava tarkastelemaan kohdetta sivullisen silmin ja arvioimaan kriittisesti erityisesti niitä asioita ja päätöksiä, joihin itsekin on ollut vaikuttamassa osallistuessaan erilaisissa rooleissa harjoitusten suunnitteluun ja toteutukseen. Analyysin tuloksia ei tulkita faktoina, vaan vihjeinä todellisuuden luonteesta. (Huttunen & Metteri 2008, 34–36)

Aiheesta ei ole tehty aiempaa tutkimusta varusmieskoulutuksen osalta. Koulutuksen vaikuttavuutta on tutkittu lähinnä henkilökunnan koulutuksessa. Poliisihallinnossa vaikuttavuutta on tutkittu peruskoulutuksen (Virta & Raivola 1994) ja päällystökoulutuksen (Honkonen 2001) osalta. Edellä mainitut on toteutettu kyselytutkimuksen keinoin. Maanpuolustuskorkeakoulu on arvioinut antamansa koulutuksen vaikuttavuutta kvantitatiivisesti strukturoidulla kysymyssarjalla (Puolustusvoimat 2001b; Puolustusvoimat 2002b). Ollikainen (2007) toteaa Rajavartiolaitosta koskevassa pro gradu työssään, että koulutuksen vaikuttavuuden tutkimiseksi ei ole olemassa mitään yleispätevää työkalua, vaan se on rakennettava vastaamaan kyseisen tutkimuksen tarpeita.

2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Tutkimusongelmat ja viitekehys

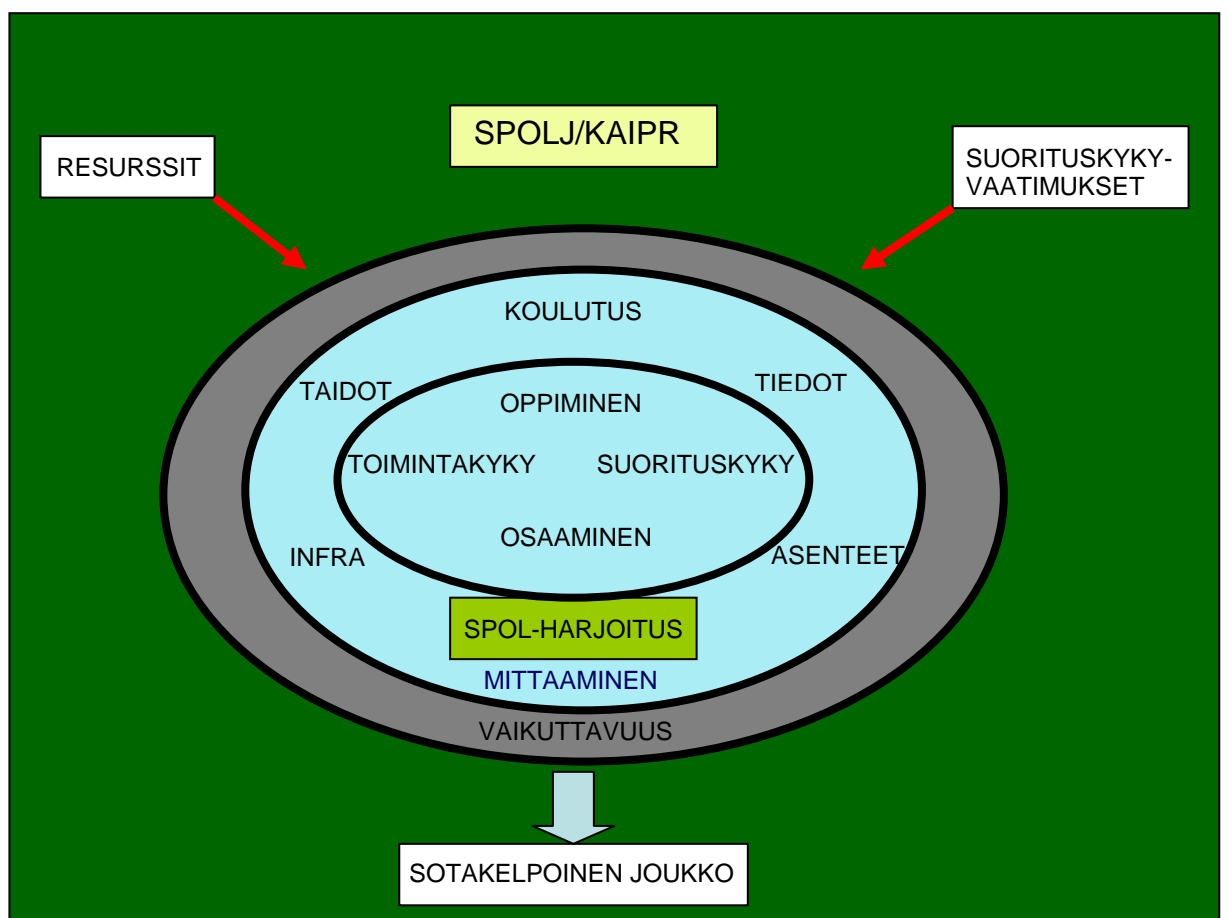
Tutkimuksen päätavoite on selvittää alueellisen sotilaspoliisiharjoituksen ohjauksen vaikutusta koulutukseen ja sitä tukeviin toimintoihin Kainuun Prikaatissa.

Päätavoitetta tarkasteltaessa keskeisin tutkimusongelma on seuraava:

1. Mikä on alueellisen sotilaspoliisiharjoituksen merkitys sotilaspoliisikoulutuksen ohjaajana Kainuun Prikaatissa?

Edellä mainittua pääkysymystä tukevat alaongelmat ovat seuraavat:

1. Millainen on sotilaspoliisien koulutusjärjestelmä?
2. Miten suorituskyvyn mittaus toteutetaan?
3. Millaisia ovat sotilaspoliisiharjoituksista saadut havainnot ja tulokset?



Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys

Seuraavassa tuodaan esille tutkimuksen viitekehys sen keskeisemmiltä osin tekstinä.

Joukon toiminnalla on aina jokin lähtötaso. Joukon koulutukselliset tavoitteet muodostuvat sille asetetuista suorituskykyvaatimuksista ja koulutuksen toteuttaminen perustuu käytössä oleviin resursseihin. Koulutuksessa ja harjoituksissa saatujen havaintojen ja kokemusten perusteella toimintaa pyritään parantamaan. Joukolle laaditaan koulutussuunnitelma ja koulutuskausuunnitelmat. Koulutuksen sisältöjä muokataan tarpeen mukaan havainnoinnin ja toiminnan arvioinnin perusteella.

Koulutuksella pyritään parantamaan oppijoiden tietoja ja taitoja sekä muokkaamaan koulutusmyönteisiä asenteita. Koulutus on osa järjestelmää, johon kuuluvat olosuhteet, organisaation ja sen osien tehtävät, henkilöstöresurssit ja rekrytointi, materiaaliset ja taloudelliset resurssit sekä toimintojen kehittäminen ja johtaminen. Muutokset näillä osa-alueilla muovaavat koulutuksen tavoitteita, sisältöä ja painopistettä. Muutokset heijastuvat opetustoimintaan ja vaatimuksiin kouluttajien ammattitaidolle. (Toiskallio 1998a, 7-8).

Oppimisympäristöllä pystytään vaikuttamaan koulutuksen mielekkyyteen. Motivoitunut varusmies tai reserviläinen ymmärtää toiminnan tarkoituksen ja päämäärän. Koulutus, joka koetaan mielekkääksi auttaa oppimista. Koulutuksella ja oppimisella saadaan aikaan toimintakykyisiä yksilöitä. Yksilöiden toimintakyvyn kehittyessä saadaan kehitettyä joukon suorituskykyä. (Toiskallio 1998b)

Toistokoulutuksella varmistetaan perusasioiden osaaminen lähes vakioidussa ympäristössä. Kun yksilöiden muodostama joukko kykenee soveltamaan muodollisessa koulutuksessa oppimiaan asioita erilaisissa ympäristöissä ja olosuhteissa, voidaan katsoa tapahtuneen syvällisempää oppimista.

Sotilaspoliisiharjoitus on miehistön viimeinen sotaharjoitus ennen kotiutumista. Se on koulutuksen huipentuma, jossa todetaan joukon koulutuksen tulokset ja asetettujen tavoitteiden toteutuminen suorituskyvyn mittaamisen ja havainnoinnin avulla. Koulutuksen päämääränä on sotakelpoinen, ensimmäisen sodan ajan tehtävän osaava joukko.

2.2 Tutkimuksen rajaus

Tutkimusaihetta käsitellään tutkimuksen tilaajan, Kainuun Prikaatin, näkökulmasta. Näkökulmassa korostuu sotilaspedagoginen ote, jossa oppiminen on keskeisessä asemassa. Näkökulmalla pyritään selvittämään havaintoja koulutuksen kehittymisestä ja koulutuksen vaikutuksesta joukon suoritusarviointiin. (Vaherva 1983, 12)

Vaherva (1983) näkee tutkimuksessaan kolme lähestymistapaa: kasvatustieteellisen, sosiologisen ja taloustieteellisen. Tässä tutkimuksessa keskitytään kasvatustieteelliseen lähestymistapaan ja se rajataan tarkemmin sotilaspedagogiaan. Sotilaspedagoginen lähestymistapa selvittää, miten joukkueesta tulee sotakelpoinen joukko. Se näkee vaikutusketjussa opetuksen, koulutuksen ja niiden tuottamat välittömät reaktiot sekä koulutuksesta johtuvat yksilöiden toiminnassa ja toimintaympäristössä näkyvät muutokset.

Tutkimuskohteen spesifiointi on edellytys kohteen tarkalle määrittämiselle (Mäkelä 1995, 43). Tässä tutkimuksen kohteena on joukko (sotilaspoliisijoukkue), joka koostuu yksilöistä, heidän toimintakyvystä ja joukon suorituskyvystä. Tutkimus rajataan käsittelemään 2000–2010 järjestettyjä sotilaspoliisiharjoituksia Pohjois-Suomessa. Tarkastelussa keskitytään koulutuksellisiin vaatimuksiin, osaamisen todentamiseen sotilaspoliisiharjoituksessa sekä näiden pohjalta tehtyihin havaintoihin. Havainnot kerätään harjoituskertomuksista. Tutkimusta ei tässä vaiheessa täydennetä kyselyillä eikä haastatteluilla. Toimintakyvyn ja suorituskyvyn tarkastelussa keskitytään sotilaspoliisiharjoituksessa tehtyyn koulutukselliseen suorituskyky-mittaukseen. Varusmiesten loppukyselyitä (asenteet) ja VARTTI – tietoja ei käsitellä.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tieteenfilosofinen lähtökohta on hermeneuttinen tieteenperinne. Hermeneuttisen tieteenperinteen pyrkimyksenä on ymmärtää tutkimuskohde mahdollisimman perusteellisesti. Hermeneutiikalla tarkoitetaan yleisesti ymmärtämisen ja tulkinnan teoriaa. Hermeneutiikan avainkäsitteitä ovat esiyymmärrys ja hermeneuttinen kehä. Ymmärtäminen ei ala tyhjästä vaan perustana on se, miten kohde ymmärretään lähtökohtatilanteessa eli esiyymmärrys. Tutkimuskohteena on tavallisesti jokin teksti, jonka tarkastelu alkaa esiyymmärryksestä ja jatkuu tekstin tulkintana. (Kansanen & Uusikylä 2004, 13) Esiyymmärryksellä on tiedonmuodostusprosessin

perusedellytyksenä se tärkeä merkitys, että se vaikuttaa ymmärtämisprosessin kulkuun (Osmonen 1999, 17–18). Ymmärtäminen etenee kehämäisenä liikkeenä, ns. hermeneuttisena kehänä (Heikkinen & Laine 1997; Laine 2001; Tuomi & Sarajärvi 2002, 34–35). Kun tekstiä tulkitaan useampaan kertaan, jokaisella kerralla esiyymmärrys muuttuu aiemman tulkinnan perusteella ja joka kerta tulkinta syventyy (Kansanen ym. 2004, 13).

Tutkimusprosessi saa syötettä tutkijan omasta historiasta kumpuavasta tarinasta eli tutkijan esitietoisuudesta, tutkijan teoreettisesta ajattelusta ja tutkimuskohteesta itsestään (Hetemäki 1999, 79). Tämä tutkimustapa sopii aiheeseen hyvin, sillä tutkimus on selkeästi määritelty, tutkijalla on riittävää perustietämystä ja osaamista tutkimusalueesta sekä mahdollisuus luoda uutta tietoa valitsemastaan näkökulmasta tarkasteltuna. Kun tekstiä tarkastellaan jälkeinpäin pitkänkin ajan kuluttua sen laadimisesta, voi tulkitsija tarkastella tekstiä laajemmassa historiallisessa kontekstissa kuin aikalaiset (Kansanen ym. 2004, 13).

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi ym. 2002, 73). Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmä on dokumentteihin perustuva tieto, jonka taustalla ovat oma-kohtaiset havainnot harjoituksista. Esiyymmärryksen avulla saadaan joko vahvennettua tai kyseenalaistettua dokumenttien pohjalta kerättyä tietoa.

Tutkimusaineistona ovat harjoituskertomukset vuosilta 2000 – 2010 sekä niitä täydentävät ohjausasiakirjat. Joukon suorituskykyvaatimukset ja operatiivisen käyttäjän vaatimukset antavat koulutuksellisia tavoitteita. Sotilaspoliisitaitokilpailun ja suorituskyvyn mittauksen tuloksista saadaan kuva osaamisen tasosta. Harjoituskertomusten yleiset havainnot antavat tietoa koulutuksen onnistumisesta, resurssien riittävydestä ja kehittämistarpeista.

Tutkimuksen tiedonkäsittelymetodi on aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. Sisällönanalyysissä pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti. Siinä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä etsien ja tiivistäen. Tutkittavasta ilmiöstä pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus yleisessä muodossa. Tällä menetelmällä saadaan kerättyä aineisto johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi emt, 105)

Harjoituskertomuksissa kiinnostivat Kainuun Prikaatin sotilaspoliisijoukkuetta ja sen koulutamista koskevat havainnot taisteluumunnoissa, taisteluharjoituksessa ja koulutustasokilpai-

luissa ja -mittauksissa. Lisäksi kiinnostivat koulutusmenetelmiin, osaamisen kehittämiseen ja resursseihin liittyvät tarpeet ja esitykset.

Aluksi tutkija perehtyi harjoituskertomuksiin. Seuraavaksi harjoituskertomuksista erotettiin asiat, jotka liittyivät kiinnostuksen kohteisiin eli tehtiin koodaaminen. Koodaamisella tarkoitetaan aineistoon tehtyjä jäsenteleviä merkintöjä ja luokitteluja. Yksinkertaisin koodaus on alleviivaus, jolla helpotetaan tutkimuksen kannalta tärkeiden kohteiden löytämistä. (Huttunen ym. 2008, 54). Aineiston sisällönanalyysi eteni siten, että alleviivauksien jälkeen kiinnostuksen kohteet referoitiin sähköiseen muotoon jaotuksella havainnot taisteluumunnoista, taisteluharjoituksesta ja suorituskyvyn arvioinneista sekä muut havainnot. Referoituja tekstisivuja oli kaksikymmentäseitsemän, mikä rajasi käsiteltävän aineiston määrää merkittävästi ja helpotti tiedon löytämistä.

Havainnot koottiin referoidusta materiaalista käyttämällä erivärisiä yliviivauskyniä eli tehtiin teemoittelu. Teemoittelu on luokituksen kaltaista sillä erolla, että teemoittelussa painotetaan, mitä kustakin teemasta on kerrottu. Kokonaisuuden selventämiseksi ja jäsentämiseksi teemoittelu tehtiin Kirkpatrickin (2006) vaikuttavuuden ketjuuntumisen mallia soveltaen. Mallin mukaan vaikuttavuus etenee tai koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tutkia seuraavalla tavalla:

1. Reaktiot (tyytyväisyys): mitä yksilöt pitivät koulutustilaisuudesta ja millaisia reaktioita koulutus herätti koulutettavissa
2. Oppiminen (tiedot, taidot, asenteet - mittaus): missä määrin koulutukseen osallistujat oppivat niitä faktoja, periaatteita ja tarkastelutapoja, joita sisältyi koulutukseen
3. Käyttäytyminen (kyky ja halu soveltaa): kuinka paljon koulutukseen osallistuneiden käyttäytyminen muuttui koulutusohjelman vaikutuksesta tai mitä muutoksia oppiminen aiheutti esimerkiksi yksilön työkäyttäytymiseen
4. Tulokset: mitä tuloksia saavutettiin yhteiskunnan tai työyhteisön tasolla.

Kirkpatrickin mallia täydennettiin resursseilla, joka osoittautui hermeneuttisen kehäpäättelyn perusteella yhdeksi keskeiseksi vaikuttavuuteen vähintään välillisesti liittyväksi teemaksi. Analyysivaiheessa etsittiin aineistoista yhtäläisyyksiä. Näiden perusteella kirjoitettiin keskeiset havainnot harjoituskertomuksista teemoittain. Teemoista löydettyistä merkityksistä tehtiin tulkintoja, jotka johtivat pohdintaan.

2.4 Käsitteet ja määritelmät

Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat vaikuttavuus, oppiminen, osaaminen, mittaaminen, toimintakyky, suorituskky. Edellä mainitut käsitteet on seuraavassa pyritty määrittelemään mahdollisimman laaja-alaisesti.

Vaikuttavuus on kyky tyydyttää yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeet ja saavuttaa toiminnalle asetetut tavoitteet. Se vastaa kysymykseen, tehdäänkö organisaatiossa oikeita asioita ja onko tuotos tai saavutus sitä, mitä on haluttu. Se viittaa tavoitteiden saavuttamiseen ja toteutumisen asteeseen. Se pitää sisällään asiaan liittyvät odotukset ja velvoitteet sekä tulokset ja vaikutukset. (Vaherva 1983, 31–36)

Vaikuttavuudessa on kyse koulutukselle annettujen lähi – ja kaukotavoitteiden saavuttamisesta. Tavallisimmin koulutuksellista tuotantoa mitataan koulutuksessa olevien määrällä ja/tai erilaisin suoritustason mittauksin. Koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan, miten koulutuksen vaikutukset voivat ilmetä ja miten ne alistuvat havaintojen eli empiirisen tutkimuksen kohteeksi. (Vaherva emt, 183) Pelkän tavoitteiden toteutumisen näkeminen vaikuttavuutena on kapeakatseista. Valtosen (1997) mukaan koulutus voi olla vaikuttavaa positiivisessa mielessä ilman, että koulutukselle asetetut tavoitteet toteutuisivat.

Vaikuttavuuden tarkastelu voidaan jakaa kolmeen tasoon: mikrotasoon, jossa vaikuttavuutta tarkastellaan oppijan näkökulmasta; mesotasoon, jossa vaikuttavuutta tarkastellaan koulutuksen järjestäjien näkökulmasta; makrotasoon, jossa vaikuttavuutta tarkastellaan valtiovallan tai muun yleisen tahon näkökulmasta. Mesotasolla tutkitaan organisaation toiminnan vaikutuksia ja asiantuntijuuteen kasvua organisaation kannalta. (Valtonen 1997, 43) Mesotasolla vaikuttavuus ilmenee oppijan kautta organisaation menestymisenä.

Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tutkia lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Lyhyen aikavälin tuotokset ilmenevät heti koulutuksen aikana tai sen jälkeen esimerkiksi oppimistuloksina (tiedot ja taidot), sivistyksenä, henkisenä hyvinvointina, kansalaisvalmiuksina ja ammattipätevyytenä eli suurelta osin yksilön valmiuksina. Suuri osa koulutuksen vaikutuksista tulee esille vasta pitkän ajan, jopa vuosien kuluttua.

Valtosen (1997) mukaan vaikuttavuus voi ilmetä myös odottamattomana, negatiivisena häiriötekijänä. Häiriötekijöinä voidaan pitää esimerkiksi ylikoulutusta, koulutuksen katteettomia

lupauksia, toteutumaton tasa-arvoa ja muita kielteisiä tuotoksia ja vaikutuksia, joita koulutus tahtomattaan tuottaa. Honkosen (2001) mukaan taas muita negatiivisia vaikutuksia voivat olla myös koulutuksen tuottama koulutuskielteisyys ja toimintaa jäykistävä liian kiinteä ammatti-identiteetti.

Relevanssi koulutuksessa on tarkoituksenmukaisuutta, käyttöön sopivuutta, hyödyllisyyttä ja mielekkyyttä. Se on Raivolan, Valtosen ja Vuorensyrjän (2000, 17) mukaan keskeinen käsite koulutuksen vaikuttavuustarkastelussa.

Oppiminen on tietojen, taitojen ja asenteiden omaksumista. Oppiminen ilmenee tavoitteiden suuntaisina käyttäytymismuutoksina, jotka ovat suhteellisen pysyviä. (Toiskallio 1998a)

Kun lähtökohtana on toiminnan tulos, jaetaan oppiminen pinta- ja syväoppimiseen. Tietojen ja taitojen perusteellisen ymmärtämisen kehittymistä kutsutaan syväoppimiseksi. Syväoppiminen edellyttää kokonaisuuksien ja tarkoitusten ymmärtämistä. Syväopittuja tietoja ja taitoja pystytään hyödyntämään tehokkaasti oppimistilanteista poikkeavissa uusissa ja yllättävissä ongelmatilanteissa. Syväoppiminen on sotilaskoulutuksen keskeinen laatutavoite, mihin koulutuksen nousujohteisuudella pyritään. (Toiskallio 1998a, 36–37)

Syväsuuntautunut opiskelija pyrkii ymmärtämään opiskeltavan asian, yhdistämään aiempaa tietoa uuteen, tarkastelemaan taustalla olevia periaatteita sekä yhdistelemään johtopäätöksiä ja pohtimaan argumentteja kriittisesti. Pintasuuntautunut opiskelija opiskelee ilman tarkoitusten ja strategioiden pohtimista, kokee opittavan aineksen irrallisista palasista koostuvina tiedonmurusina sekä pyrkii muistamaan asiat rutiininomaisesti. (Löfström, Kanerva, Tuuttila, Lehtinen & Nevgi 2006, 20) Irrallisten asioiden ulkoa oppimista tukeva arviointikäytäntö ei ohjaa opiskelijaa kokonaisuuksien ja eri asioiden välisten yhteyksien hahmottamiseen (Biggs 2003).

Opetuksessa on huomioitava oppijan aikaisemmat tiedot ja taidot, jotta oppija voi ymmärtää uuden tehtävän lyhyehkön opetuksen jälkeen. Oppijoille on annettava välitöntä palautetta ja tietoja toimintansa tuloksista. Oppijan on harjoiteltava samaa tai samankaltaista tehtävää erilaisissa toimintaympäristöissä. (Keskinen 1997, 83)

Oppiminen ei aina välttämättä synnytä haluttuja vaikutuksia vaan opetuksen siirtovaikutus eli transfer voi olla negatiivista. Tällöin aikaisemmin opittu asia saattaa haitata tai kokonaan estää uuden oppimista. Negatiivisella oppimisella tarkoitetaan yleisellä tasolla sellaisten mene-

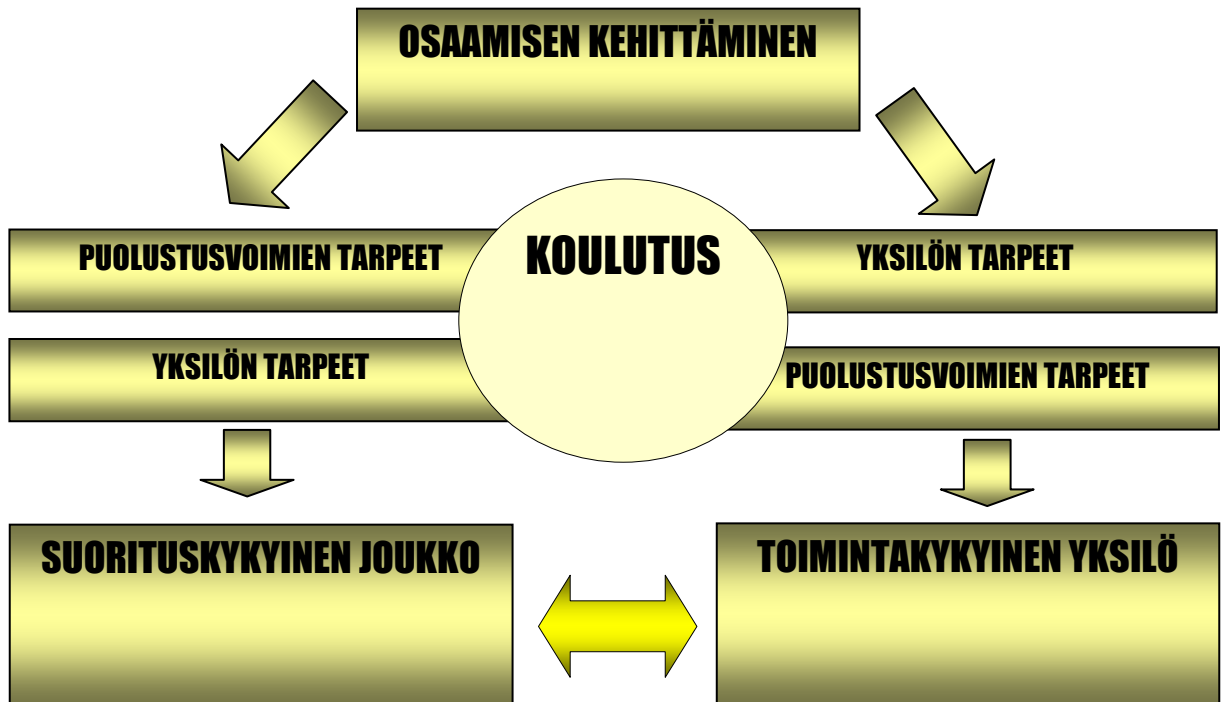
telmien ja oppien omaksumista, joiden avulla menestytään rauhan ajan koulutustilanteessa. Mikäli sodan ja taistelujen aikana noudatetaan samoja periaatteita, lopputuloksena voisi olla taisteluiden tai lopulta koko sodan häviäminen. Yksilötasolla negatiivisella oppimisella tarkoitetaan tilannetta, jossa koulutettavat omaksuvat sellaisia toimintatapoja ja -muotoja, joiden avulla he saavuttavat menestystä rauhan ajan koulutustapahtumassa. Mikäli he toimisivat vastaavalla tavalla taistelukentän olosuhteissa, voisi lopputuloksena olla todennäköinen epäonnistuminen ja pahimmassa tapauksessa kuolema. (Peltoniemi 2000, 33)

Poisoppiminen ei ole pelkästään simuloinnin seurauksena syntyneiden väärin toimintamallien korvaamista vaan poisoppimisella voidaan tarkoittaa myös joidenkin vakiintuneiden toimintatapojen muuttamista, jotka eivät enää sovellu sellaisenaan nykyhetkeen. Poisoppimiseen liittyy oletus, että tuttuja ja turvallisia tapoja on kyseenalaistettava. Tämä saattaa olla erityisen vaikeaa sotilasorganisaatiossa ylätasolla, koska he ovat yleensä luoneet sen, mikä tulisi kyseenalaistaa. (Krogars 1999, 65)

Osaamisella tarkoitetaan tietoja, taitoja, arvoja, asenteita ja muita valmiuksia sekä niiden soveltamista käytäntöön haluttujen päämäärien saavuttamiseksi (Kauhanen 2010).

Osaamisessa on sekä yksilö- että organisaationäkökulma. Yksilöiden tietämys syntyy heidän jäsentäessä informaatiota aikaisemman kokemuksensa, elämäkatsomuksensa ja arvojensa pohjalta. Organisaation osaamisella tarkoitetaan sen kykyä ja valmiuksia hyödyntää sekä kehittää yksilöidensä osaamista ja muita organisaation voimavaroja. (Kauhanen 2010)

Oheisessa kuvassa (kuva 2) on esitetty Levomaata (2010) mukailleen osaamisen kehittämisen tarpeiden kautta rakentuvaa koulutusta, jonka tavoitteena on saada aikaan toimintakykyisiä yksilöitä ja suorituskykyisiä sodan ajan joukkoja. Koulutus ei kuitenkaan välttämättä tuota osaamista, vaan se on yksi osaamisen kehittämisen väline. Muita välineitä ovat muun muassa tiedottaminen, perehdyttäminen ja harjoittelu. Näihin liittyvät myös elämän kokonaisuus ja työskentely.



Kuva 2. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen on nykyään keskeinen osa organisaation menestystä. Yksilön ja tiimin pätevyyttä verrataan tehtävän vaatimaan osaamiseen, minkä pohjalta löydetään kehittämistarpeet ja keinot näiden tarpeiden tyydyttämiseksi. Oppivan organisaation periaatteet ovat monen organisaation kehittämisen tavoitteena ja perustana. Kokemus on keskeinen osa kokonaisosaamista, koska se auttaa ymmärtämään uutta tietoa nopeammin. Tiedot ja taidot muodostavat yhdessä asiantuntemuksen. Selviytyminen eri tilanteissa vaatii usein enemmän kuin asioiden osaamista. (Kauhanen 2010, 143–148)

Suorituskyvyn **mittaamisella** tarkoitetaan prosessia, jonka tarkoituksena on selvittää tai määrittää toiminnan tai koulutuksen tila. Prosessissa tunnistetaan tavoitteiden kannalta keskeisiä menestystekijöitä, mitataan niitä ja käytetään mittareista saatavaa informaatiota organisaation, koulutuksen ja toiminnan kehittämisen apuna. (Savonen 2008)

Maavoimien harjoitusjärjestelmän tavoitteena on luoda perusteet tehokkaalle ja nousujohteiselle koulutukselle. Sen puitteissa on tarkoitus toteuttaa myös joukkojen koulutustason arviointi operatiivisen käyttäjän sekä koulutuksesta vastaavien organisaatioiden toteuttamana. Suorituskyvyn mittaamisella voidaan verrata tuotettavien joukkojen koulutuksen tuloksia suhteessa koulutustavoitteisiin. Sen tuloksena pystytään arvioimaan koulutuksen laatua ja se antaa perusteita kehittää toimintaa. (Savonen emt, 1-2)

Koulutustason mittaaminen on koulutukseen liittyvää yksilöiden toimintakyvyn sekä joukkojen suorituskvyn kehittymistä tukevaa toimintaa. Arviointi tulee nähdä kenttäkouluttajan työkaluna kehittäessään niin itseään kuin koulutettaviaan. (Savonen emt.)

Systemaattisella toiminnan arvioinnilla vastataan myös toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten asettamiin haasteisiin ja samalla varmistetaan joukon todellinen ja vaatimukset täyttävä koulutuksellinen suorituskvyy. Arviointi, joka ei ole linjassa tavoitteiden ja menetelmien kanssa, synnyttää helposti piilokoulutusohjelman. (Löfström ym. 2006, 22).

Joukon toiminta on haasteellinen arviointikohde. Arvioinnissa voidaan joutua miettimään valmiin lopputuloksen sekä siihen johtaneen prosessin suhdetta. Varsinkin prosessin on todettu olevan vaikeasti lähestyttävä arviointikohde. Keskeisenä ongelmana on mietittävä mitä arvioidaan, kun arvioidaan prosessia. Prosessina voidaan pitää sarjaa toisiaan seuraavia toimintoja, jolloin arvioinnin painopiste on luotava yleensä erillisiin osatoimintoihin tai yleisvaikutelmaan. (Virta 1999, 35)

Toimintakyky on yksilön sisäistä valmiutta, joka mahdollistaa tehokkaat suoritukset erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Se on valmiutta yksilölliseen ja yhteiseen toimintaan. Toimintakyky on valmiutta toimia tilanteen mukaisesti, luovasti ja vastuullisesti ympäristössä, jolle tyypillistä ovat muutokset, epävarmuus, ristiriitaisuudet ja yllätyksellisyys. (Toiskallio 1998b)

Toimintakykyisyys on elämänlaadun ja hyvinvoinnin tärkeä osatekijä. Siihen vaikuttavat muun muassa perimä, terveys, elämäntavat, yhteiskunnalliset olot, ympäristö ja työ. Ihmisten laaja-alaisesti ymmärretty toimintakyky on nähtävä joukkojen ja koko Puolustusvoimien suorituskvyn edellytyksenä. Toimintakyky ei ole ennalta olemassa olevaa tietoa eikä taitoa, vaan pikemminkin toimintavalmiuksia, jotka rakentuvat henkilökohtaisten kokemusten myötä. (Toiskallio emt.)

Toiskallion (1998b) mukaan toimintakyky on kokonaisvaltainen valmiuksien järjestelmä, joka koostuu seuraavista alueista:

- fyysinen (motoriset taidot, yksilön kunto, fyysinen kyky suorittaa toiminto)
- psyykkinen (minä–kuva, havaintojen teko, informaation käsittely, muisti, tunteet)
- sosiaalinen (ihmissuhteet ja vuorovaikutus, yhteenkuuluvuuden tunne)
- eettinen (vastuullisuus ja oikeustaju)

Toimintakyvyllisten ulottuvuuksien keskipisteessä on oppimisen, kasvamisen sekä kehittymisen myötä sotilaan identiteetti ja käsitys siitä, millainen on hyvä tai huono sotilas.

Yksilön toimintakyvyn taustalla olevat perustaidot sekä niitä tukevat tekijät voidaan jaotella Toiskallion (emt, 28) mukaan seuraavasti:

- aseiden käyttö, liikkuminen, itsensä ja välineiden huoltaminen
- fyysinen kunto sekä taito ja tahto sen ylläpitämiseksi
- itseluottamus ja oma-aloitteisuus
- asia- ja tilannekokonaisuuksien tajuaminen
- asioiden ja tapahtumien välisten syy-yhteyksien ymmärtäminen
- tavoitteellisuus toiminnassa
- kykyä toimia joukon jäsenenä sekä tehdä eettisesti oikeita ratkaisuja

Suorituskyky on henkilön, joukon, materiaalin tai järjestelmän kyky täyttää sen olemassaolon tarkoitus ja toiminnalle asetetut vaatimukset. Suorituskyky on yleensä useiden yksittäisten osatekijöiden tulo. (Pääesikunta 2008)

Sodassa joukon suorituskyky on sen taistelukykyä, joka koostuu taistelutahdosta, taistelijoiden ja yksiköiden koulutustasosta sekä käytettävissä olevasta aseistuksesta ja varustuksesta (Toiskallio 1998b, 25).

Kenttäohjesäännön yleisen osan (Pääesikunta 2008) mukaan järjestelmien ja joukkojen suorituskyky muodostuu seuraavien osatekijöiden kokonaisuudesta:

- suorituskykyvaatimukset
- käyttö- ja toimintaperiaatteet
- osaava ja toimintakykyinen henkilöstö
- ajanmukainen ja määrävahvuinen materiaali
- toiminnan edellyttämä infrastruktuuri sekä
- puolustusvoimien omat sekä muun yhteiskunnan tarjoamat tukeutumismahdollisuudet.

Suorituskykyvaatimukset kuvaavat puolustusjärjestelmältä ja sen osajärjestelmiltä edellytettäviä aikaansaannoksia puolustusvoimille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

3. SOTILASPOLIISIEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ 2000 – 2010

Koulutusta normittavat pysyväisohjeet, koulutussuunnitelmat ja esimerkiksi joukkojen itse kehittämät taistelutekniset ohjeet. Nämä ohjaavat koulutusta koulutustavoitteiden suuntaan. Maavoimien harjoitusjärjestelmä tarjoaa hyvän pohjan nousujohteiselle koulutukselle. Harjoitusjärjestelmän ”punaisena lankana” tulee jokaisella harjoituksella olla mitattavat oppimisteemat, jotka ovat linjassa opetussuunnitelmien kanssa. Näiden keskeisten oppimisteemojen mittaamisen avulla voidaan koulutusta tarvittaessa rytmittää koulutussuunnitelmasta poikkeavalla tavalla. (Savonen 2009, 3)

Koulutussuunnittelu luo puitteet opetustoiminnalle. Koulutussuunnittelun lopputuloksena syntyy koulutussuunnitelma, jossa määritetään koulutuksen tavoitteet, päämäärät ja koulutuksen sisältö. Rauste-von Wright, von Wright & Soini (2003, 175) pitävät konstruktivistisen oppimiskäsityksen eräänä ilmeisenä seurauksena sitä, että kiinteiden ja yksityiskohtaisten opetussuunnitelmien luominen on vaikeaa.

3.1 Sotilaspoliisien koulutusjärjestelmä

Puolustusvoimissa koulutus tähtää sekä yksittäisen taistelijan ja johtajan taitojen luomiseen että organisaation mukaisten suorituskykyisten joukkojen tuottamiseen (Puolustusvoimat 1997). Koulutuksessa edetään vaiheittain yksittäisen sotilaan perustaidoista joukkojen toiminnan oppimiseen. Harjoitusjärjestelmällä luodaan valmiudet yksilöiden, ryhmien sekä joukkueiden taistelutekniselle harjaantumiselle.

Sotilaan peruskoulutuskauden tavoitteet ovat kaikille koulutushaaroille yhtenevät. Sotilaan peruskoulutuksen tavoitteena on antaa varusmiehille sellaiset perustiedot ja -taidot, jotta he pystyvät toimimaan jääkäriryhmän miehistötehtävissä ja osaavat taistelijaparin toiminnan ryhmän osana. Peruskoulutuskaudella suoritetaan sotilaan perustutkinto. Sotilaspoliisimieheksi koulutettavat voivat täydentää sotilaan perustutkintoa myöhemmin erikoiskoulutuskaudella. Peruskoulutuskauden jälkeen koulutettavan on osattava taistelijan perustiedot ja -taidot sekä sotilaallinen käytös. Tämän lisäksi henkilön on oltava henkisiltä ja fyysisiltä ominaisuuksiltaan valmis vaatimaan sotilaspoliisikoulutukseen. (Puolustusvoimat 1998a)

Sotilaspoliiseiksi koulutettavien varusmiesten peruskoulutuskausi on kuusi viikkoa, joka sisältää puolustusvoimien ajolupa- ja vaadittavan koulutuksen (Puolustusvoimat 1998a). Kainuun Prikaati on soveltanut koulutusohjetta siten, että sotilaspoliisien peruskoulutuskausi kestää neljä viikkoa. Tämän jälkeen sotilaspoliisimiehistökurssilaiset osallistuvat B-ajolupakoulutukseen viikon ajan.

Sotilaspoliisimiehen peruskurssi kestää kolme–neljä viikkoa. Spol-kurssilla on kiinnitettävä erityistä huomiota ase- ja ampumakoulutukseen niin, että ase- ja ampumakäsittely hallitaan itsenäisissä perusvalmiuden vartiotehtävissä. (Puolustusvoimat 1998a). Huomioitavaa kurssin sisällöstä on esimerkiksi se, että vuonna 2008 voimaan tulleen pääesikunnan ohjeistuksen (HD604/6.2.2008) mukaan pelkästään voimakeinojen käytön peruskurssin oppisisältö on viitteellisesti määritetty kestämään 90 tuntia (Puolustusvoimat 2008a). Kahdeksan tunnin koulutuspäiviksi muutettuna se tarkoittaa 11,25 päivää.

Vuonna 2009 laaditun sotilasläänin ohjeistuksen mukaan sotilaspoliisimiehistökurssilla koulutetaan miehistö – ja partiokohtaiset taidot, jotka mitataan kurssin päätteeksi koulutushaarakokeessa. Miehistökurssin jälkeen koulutuksen painopisteen on oltava sellaisissa koulutusaiheissa, jotka antavat valmiudet toimia sotilaspoliisijoukkueena yhtymäharjoituksessa. (Puolustusvoimat 2009a) Sotilaspoliisimieskurssin jälkeen koulutettavat toimivat sotilaskohteiden sotilaspoliisivartiostojen vartiointitehtävissä noin kolmasosan erikoiskoulutuskauden palvelusajastaan. Vartiostopalvelukseen käytetty aika menetetään sodan ajan tehtävään kouluttautumisesta.

Erikoiskoulutuskauden koulutus muodostaa kokonaisuudessaan 29 viikon mittaisen sotilaspoliisimiehen jatkokurssin. Erikoiskoulutuskaudella on kiinnitettävä nousujohteisen koulutuksen ja asennekasvatuksen avulla jatkuvaa huomiota sotilaspoliisimiesten taitojen ja palvelusmotivaation ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Sotilaspoliisien miehistökoulutuksen päämääränä on tuottaa tehtävänsä hallitseva miehistö sotilaspoliisiyksiköihin ja -joukkueisiin sekä antaa valmius toimia sotilaskohteen sotilaspoliisivartiostossa rauhan aikana. Erikoiskoulutuskauden päättyessä sotilaspoliisimiesten on oltava harjaantuneita sodan ajan sotilaspoliisiyksiköiden ja joukkueiden miehistötehtäviin. Sotilaspoliisien perus- ja erikoiskoulutuskausien tavoitteet on esitetty liitteessä 1.

Palvelusajan loppuun sijoittuvalla kertauskaudella, joka kestää kolme viikkoa, sotilaspoliisimiehet harjaantuvat sodan ajan sotilaspoliisijoukkojen miehistötehtäviin joukkotuotantoko-

koonpanossa. Koulutus sisältää taisteluharjoitus- ja ampumaleirivaiheen, jossa toimitaan sotilaspoliisijoukkueen tai sotilaspoliisikomppanian kokoonpanossa. Sotilaspoliisimiehistön palvelusaika on 270 vuorokautta. (Puolustusvoimat 1998a)

3.2 Sotilaspoliisiharjoitus

Sotilaspoliisiharjoitus on Maavoimien harjoitusjärjestelmään kuuluva koulutushaaran oppimistapahtuma. Valtakunnallisesti harjoitukset on toteutettu sotilaslääneittäin, myöhemmin maanpuolustusalueittain. Harjoituksen tarkoituksena on harjaannuttaa joukkoja, yhtenäistää sotilaspoliisikoulutusta ja arvioida joukkojen koulutuksellinen suorituskyky. Harjoituksen suunnittelua ohjaa sotilasläänin esikunta ja käytännön toteutuksesta vastaavat joukko-osastot vuorollaan. Harjoitus ajoittuu sotilaspoliisimiehistön kertauskoulutuskaudelle. Pohjois-Suomessa harjoitukseen osallistuu joukkoja Kainuun Prikaatista, Jääkäriprikaatista, Lapin Ilmatorjuntarykmentistä ja Lapin Lennostosta.

Pohjoisen Maanpuolustusalueen esikunta on ohjeistanut harjoituksen yleisjärjestelyt, tavoitteet ja koulutuksen. Sen mukaan harjoitus järjestetään miehistön erikoiskoulutuksen 29–30 viikolla vartiovastuun vaihdon ja kotiutumisen välissä. Käytännössä sotilaspoliisien joukkokoulutuskausi, josta käytetään nimitystä kertauskauti, katsotaan alkavaksi vartiovastuun vaihdosta ja näin ollen harjoitus on toteutettu joukkokoulutuskauden viikoilla 2-3.

Alkuperäinen ohjeistus määrittäi harjoituksen kestämään kymmenen vuorokautta jakaantuen kahteen marssipäivään, neljään ampumapäivään, kolmeen taisteluharjoituspäivään ja kilpailupäivään. (Puolustusvoimat 1998c) Harjoituksien pituudet ovat vaihdelleet 2000-luvulla kuuden–kymmenen vuorokauden välillä.

Harjoituksen päämääränä on toteuttaa koulutushaaran ammunnat, harjoituttaa joukkoja tuotantotehtävän mukaisissa kokoonpanoissa ja tehtävissä. Edellä mainitun lisäksi arvioidaan ja mitataan joukkojen koulutuksellinen sotakelpoisuus ammunnoissa ja kilpailussa sekä yhtenäistetään ja kehitetään joukko-osastojen koulutushaaran taistelu- ja ampumakoulutusta.

Henkilökunnan tavoitteiksi on määritetty taisteluammuntojen johtaja- ja toimihenkilötehtävissä kehittyminen, kouluttaja- ja erotuomari-tehtävissä kehittyminen sekä taisteluteknisten taitojen kehittäminen komppanian ja joukkueiden käytössä ja johtamisessa. Upseerikokelaiden

tavoitteena on harjaantua joukkueen johtamisessa. Ryhmänjohtajien tavoitteena on harjaantua ryhmän johtamisessa. Miehistön tavoitteena on harjaantua toimimaan miehistötehtävissä, käyttämään aseitaan ja taisteluvälineitään eri olosuhteissa sekä harjaantua tilanteen mukaiseen toimintaan.

Ohjeistus määritti sovellettuina ja tilanteenmukaisina toteutettavat ammunnat. Taisteluharjoitus tuli järjestää komppanian kokoonpanossa riippumatta siitä, mihin organisaatioon joukkue on tarkoitus sijoittaa. Taisteluharjoituksen pääteemaksi oli määritetty kohteen suojaaminen.

Harjoituksen suunnittelua ohjeistettiin uudestaan vuonna 2009. Päämäärät pysyivät ennallaan, mutta sotakelpoisuuden arvioinnin ja mittaamisen sijaan alettiin puhua suorituskyvyn arvioinnista ja mittaamisesta. Henkilökunnan tavoitteet pysyivät ennallaan. Varusmieskoulutuksen osalta tarkistettiin tavoitetaksonomian mukaisia termejä. Upseerikokelaiden ja ryhmänjohtajien tavoitteet pysyivät ennallaan, sillä johtajat ovat kyseisessä harjoituksessa vasta johtajakautensa alkutaipaleella. Varusmiespalveluksen loppupuolella olevan miehistön tavoitteiksi määritettiin miehistötehtävien hallitseminen sekä henkilö- ja joukkokohtaisten taisteluvälineiden käytön hallitseminen.

Harjoitukset määritettiin toteutettavaksi TRAINING CAMP –periaatteella, joka tarkoittaa käytännössä sotilaspoliisitehtävien ja ammuntojen toteuttamista erilaisilla joukkuerasteilla. Tähän toimintatapaan oli siirrytty jo vuoden 2006 harjoituksista lähtien. Ohjeistus määritti, että tehtävärasteilla mitataan joukkueita suorituskymittareiden mukaisesti. Ammunnat käskettiin toteuttamaan TRAINING CAMP –vaiheen jälkeen, jotta mahdollisia koulutuspuutteita saataisiin korjattua ja koulutuksen yhdenmukaisuus todennettua. Ohjeistus määritti vähimmäisvaatimukset toteutettavista ammunnoista ja niissä käytettävistä aseista. Alueellisessa sotilaspoliisiharjoituksessa on hallittava joukkueen taistelu jääkärijoukkueen tapaan, joukkueen taistelutekniikka komppanian osana, sotavankien käsittely, taistelu erikoisjoukkoja vastaan ja vaarallisen henkilön kiinniotto. (Puolustusvoimat 2009a)

3.3 Sotilaspoliisien suorituskyyvaatimukset

Jalkaväen joukkojen ja niiden henkilöstön koulutuksen tavoitteiksi on määritetty ne vaatimukset, jotka joukkojen ja niiden henkilöstön tulee saavuttaa varusmieskoulutuksen joukkokoulutuskauden päättymiseen ja miesten kotiuttamiseen mennessä. Niitä voidaan käyttää myös hyväksi laadittaessa eri koulutuskausien ja kurssien tavoitteita.

Tavoitteen asettelussa käytetään yleensä tavoitetaksonomiaa. Sen tarkoitus on jäsentää osaamistasoja ymmärrettävään järjestykseen. Sen avulla pyritään yhtenäistämään tavoitteenasetteluun liittyviä osaamistasoja. (Puolustusvoimat 2006, 17)

TAVOITETASOT		
TUNTEE	OSAA	HALLITSEE
yksilö tai joukko tunnistaa asian sekä kykenee tekemään yksinkertaisia tietoja ja taitoja vaativan suorituksen.	yksilö tai joukko kykenee tekemään kokonaissuorituksen, johon vaaditaan tietojen ja taitojen yhdistämistä.	yksikö tai joukko kykenee soveltamaan ja yhdistelemään opittuja tietoja ja taitoja ympäristön muuttuvien vaatimusten mukaisesti.

Taulukko 1. Puolustusvoimien tavoitetaksonomia (Puolustusvoimat 2006, 17)

Vaatimusten määrittämisen tarkoituksena on antaa sodan ajan joukkojen sekä niiden johtajien ja miesten koulutukselle selkeät tavoitteet. Niiden tarkoituksena on antaa joukkotuotantovastuussa olevien rauhan ajan joukko-osastojen johtajille ja kouluttajille perusteita koulutuksen suunnittelua, toteuttamista ja seurantaa varten. Lisäksi ne antavat sodan ajan joukkojen johtajille ja miehistölle selkeä käsityksen siitä, mihin joukkojen sekä niiden johtajien ja miesten tulee kyetä. Vaatimukset tulee ymmärtää esimerkinomaisesti ja joukko-osastot voivat osaltaan tarkentaa ja painottaa niitä haluamallaan tavalla. (Puolustusvoimat 1995, 3-4)

Miehistötehtäviin koulutettavien jalkaväen varusmiesten on

- hallittava koulutushaaransa miehistötehtävässä käytettävä aseistus ja muut välineet
- hallittava koulutushaaransa mukaiset taistelutaidot joukkonsa osana
- ymmärrettävä tehtävän täyttämisen merkitys
- osattava käyttää taistelussa hyväkseen maastoa mukaan lukien asutuskeskukset
- osattava säilyttää taistelukykyä kaikissa olosuhteissa.

Jokaisen jalkaväen taistelijan on koulutushaarastaan riippumatta osattava peruskoulutuskauden jälkeen toimia jääkäriryhmän rynnäkkökivääritaistelijana. Jalkaväen varusmiehet koulutetaan ja kasvatetaan maanpuolustustahtoisiksi, velvollisuudentuntoisiksi sekä tehtävien vaatimat fyysiset ja henkiset rasitukset kestäviksi (Puolustusvoimat 1998a).

Pysyväisasiakirjat sisälsivät kolmen tyyppisen sotilaspoliisijoukkueen suoritusvaatimukset. Nämä ovat sotilaspoliisikomppanian, esikuntakomppanian (jääkäriprikaati) ja kohteen sotilaspoliisijoukkueen vaatimukset. Toiminnallisesti yhteiset vaatimukset on esitetty liitteessä 2.

Sodan ja taistelun kuvan muuttuminen sekä teknologian kehitys muokkaavat tarvittavan tiedon ja taitojen merkitystä. Tieto vanhenee nopeasti ja uuden oppiminen edellyttää aikaisem-

min käsitellyn poisoppimista. Oppimisen painopiste tulisikin olla kriittisten avaintaitoja säätelevien tietojen oppimisessa. (Peltoniemi 2000, 32)

Sotilaspoliisiharjoitus on miehistön loppusota. Miehistön suoritusvaatimuksia mukaillen sotilaspoliisimiehen avainosaamiseksi tässä tutkimuksessa on katsottu PV-JVOS PAK 03:11:n määrittämä tavoitetaksonomian ”hallitsee” -taso, jonka voidaan katsoa olevan syväoppimisen taso. Tämä avainosaaminen on opittava siten, että kertausharjoituksissa miehistö hallitsee kyseiset asiat lyhyen kertaamisen jälkeen. Sotilaspoliisimiehelle asetetut vaatimukset on esitetty liitteessä 2.

4. MITTAAMINEN SOTILASPOLIISIHARJOITUKSESSA

4.1 Mittaamisen perusteet

Koiviston (2010) mukaan koulutuksellisen suorituskyvyn arviointi on laadun valvontaa. Joukon toiminnan arvioinnin tarkoituksena on selvittää joukkotuotantoon kuuluvan joukon koulutuksellinen suorituskyky vertaamalla joukon toimintaa koulutusvaatimuksiin.

Joukkojen koulutustason arviointi tulee toteuttaa suoritusvaatimusten, opetussuunnitelmien ja eri joukkojen toimintamenetelmien asettamien koulutustavoitteiden perusteella. Tässä yhteydessä voidaan puhua myös arvioinnin linjakkuudesta eli siitä, miten opetus- ja arviointimenetelmät vastaavat ja tukevat toisiaan (Löfström ym. 2006).

Maavoimien ohjeistuksen (Puolustusvoimat 2008c) mukaisesti joukon toimintaa arvioidaan joukko-osaston harjoituksen lisäksi aselaji- ja yhtymäharjoituksissa. Nämä harjoitukset eivät tue sotilaspoliisikoulutuksen arviointia parhaalla mahdollisella tavalla, koska ne sijoittuvat sotilaspoliisikoulutuksessa miehistön erikoiskoulutuskauden alkuun. Suorituskykyarvio perustuu yhtymäharjoituksessa saatuun tulokseen painopisteen ollessa johtajien osaamisen arvioinnissa. Alueellisessa sotilaspoliisiharjoituksessa suorituskyvyn arvioinnin painopiste on miehistön osaamisen arvioinnissa ja johtajien osalta todetaan saavutettu taso. Kotiuttamisen yhteydessä joukon suorituskykykortille kirjataan näiden lisäksi loppukyselyistä saatavat tiedot asenteista sekä yksilöiden toimintaan liittyvät VARTTI – tietokantaan kirjatut tiedot yleisarvioinneista, ampumataidosta ja fyysisestä kunnosta.

Oppimisen näkökulmasta katsottuna eri koulutuskausien sekä niihin liittyvien harjoitusten koulutustavoitteiden saavuttamisen arviointi on tärkeää. Harjoituskäskyihin kirjoitetaan kiitettävästi oppimistavoitteita, mutta niiden järjestelmällinen mittaaminen jää usein toteuttamatta. Harjoituksissa opitut valmiudet kehittävät joukkojen ja yksilöiden koulutustasoa. Näin ollen koulutustason arviointia on syytä miettiä koko palvelusajan mittaisena. (Savonen 2008)

Kaakinen (1999) esittää tutkielmansa keskeisinä johtopäätöksinä, että arvioinnin tulee koulutuksen tavoin olla nousujohteista ja arvioinnin on kohdistuttava eri vaikeusasteilla tapahtuviin suorituksiin. Arvioinnin avulla on kyettävä korjaamaan havaitut puutteet, jonka jälkeen arviointi on kyettävä uusimaan. Tutkielmassa nostetaan esiin myös arvioinnin motivoivat vaiku-

tukset. Arvioinnin avulla tapahtuva ohjaus kannustaa oppijaa asettamaan itselleen uusia tavoitteita. Tämä edellyttää myös itsearvioinnin käyttämistä yhtenä arviointimenetelmänä.

4.2 Mittaamisen käytännön toteutus

Tarkasteluvuosina 2000–2009 sotakelpoisuuden arviointi ja mittaaminen toteutettiin koulutustasokilpailuna. 2000-luvun alussa joukko-osastojen välinen koulutustasokilpailu toteutettiin ryhmätaitokilpailuna. Ryhmien tulos muodosti joukko-osaston arvosanan. Harjoituskertomusten mukaan kilpailussa mitattiin oikeita asioita: fyysistä kestävyyttä ja kuntoa, ampumataitoa ja sotilaspoliiseilta vaadittavia taitoja. Vuosina 2000–2006 kilpailusääntöjen mukaan ryhmien ja joukkueiden tulokset arvosteltiin saavutettujen pisteiden lisäksi sanallisella arvioinnilla. Sanallisia arvioita ei arkistoitu. Arvosana muodostui seuraavan taulukon (taulukko 1) mukaiseksi:

% PISTEISTÄ	ARVOSANA
80 - 100	Kiitettävä
60 – 80	Hyvä
40 - 60	Tyydyttävä
< 40	Huono

Taulukko 1. Arvosanan muodostuminen 2000–2006

Kilpailuun osallistuttiin ryhmittäin. Yksipäiväinen kilpailu sisälsi jalka- tai hiihtomarssin, partiosuunnistuksen, ammunta- ja tehtävärastit sekä pikataipaleen. (Puolustusvoimat 1998b)

Paineita kilpailusääntöjen päivittämiselle ilmeni harjoituksesta 1/2005 alkaen. Kilpailu pysyi suhteellisen vakioituna vuoteen 2006 saakka. Harjoituksessa 1/2006 kilpailun tulos muodostui ryhmätaitokilpailun ja taisteluharjoitusvaiheen puolijoukkueittain toteutettujen rastitulosten keskiarvoista. Ryhmätaitokilpailu muodostui suunnistuksesta, ammunnoista ja pikataipaleesta.

Sotilaspoliisiharjoituksesta 2/2006 alkaen säännöt päivitettiin. Kilpailuun osallistuvien ryhmien piti olla joukkotuotantokokoonpanossa. Marssiosuus jäi kilpailusta pois. Ohjeistus mahdollisti suunnistuksen toteuttamisen joko partio – tai ryhmäkokoonpanossa. Arvosana muodostui seuraavan taulukon (taulukko 2) mukaiseksi:

% PISTEISTÄ	ARVOSANA
80 - 100	Kiitettävä
70 – 80	Hyvä
60 – 70	Tyydyttävä
40 - 60	Välttävä
< 40	Huono

Taulukko 2. Arvosanan muodostuminen 2000–2006

1/2007 järjestettiin sekä joukkuekilpailu että erillinen ryhmätaitokisa. Ryhmätaitokilpailusta luovuttiin 2/2007 harjoituksen jälkeen harjoitusvuorokausien vähentämisen vuoksi. 2/2008 joukko-osastot esittivät, että taitokilpailusta luovutaan ja siirrytään käyttämään Maavoimien mittaristoja koulutuksellisen suorituskyvyn mittaamiseksi.

Pohjois-Suomen Sotilasläänin (PSSL) toiminnan ohjausasiakirjan 2009 mukaisesti koulutus-tasokilpailusta luovuttiin. Suorituskyvyn mittaaminen toteutettiin vuodesta 2009 alkaen Maavoimien esikunnan laatiman ohjeen (ME9675/22.4.2008) mukaisesti. Sotilaspoliisikoulutukseen laadittiin omat mittarikortit, joita päivitettiin kahdesti PSSL:n johdolla. Mittaustuloksia ei enää julkistettu harjoituskertomuksissa, vaan tulos annettiin vain joukko-osaston omaan käyttöön. Tämä perusteltiin sillä, että mittauksen ei haluttu muodostavan uutta kilpailuasetelmaa joukko-osastojen välille.

Koulutuksellisen suorituskyvyn mittauksen tavoitteena oli vuodesta 2009 alkaen tuottaa tietoa joukon suoritus-tasosta joukon operatiiviselle käyttäjälle, antaa perusteita seuraavien saapumiserien koulutuksen suunnittelulle, antaa perusteita joukon kertausharjoitusten suunnittelulle, todeta joukon koulutustaso ja lisätä koulutuksen tavoitteellisuutta (Puolustusvoimat 2009a).

Joukkotuotettavien joukkojen arviointi perustuu edelleen organisaation vahvaan kontrolliin, joka korostaa ylempien johtoportaiden oikeutta arvioida koulutustuloksia. Arvioinnin luotettavuuden kannalta merkittävää on ennen kaikkea se, että arvioitsijoille muodostuu riittävän selkeä kuva tavoitteiden mukaisista oppimistuloksista. Joukkojen koulutustason arviointiin osallistuvat joukkojen omien kouluttajien lisäksi myös arvioijiksi käsketyt ulkopuoliset kouluttajat. Joukot eivät kuitenkaan itse osallistu arviointiin.

Savonen (2008) on tullut tutkimuksessaan johtopäätökseen, että edellä mainittu voi johtaa yksipuoliseen näkemykseen joukkojen toiminnan tasosta ja samalla menetetään arvioinnin motivoivat ja oppimista tukevat vaikutukset. Savosen mukaan riittävän pitkälle aikavälille ajoitettu arviointi sekä useat erityyppiset arviointitilanteet lisäävät kokonaisarvioinnin luotavuutta.

Pohjoisen maanpuolustusalueen esikunta (PMPAE) ja Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunta (PSSLE) ohjeistivat vuosina 2000–2009 kilpailun toteuttamisen ja nimesivät harjoituksen koulutusryhmän. Ylemmällä johtoportaalilla oli näin ohjaava ja valvova rooli. Vuodesta 2009 alkaen toimittiin Maavoimien esikunnan ohjeistuksen mukaan. Operatiivinen käyttäjä ei asettanut tarkastelujakson aikana vaatimuksia joukko-osastossa annettavalle koulutukselle. Operatiivinen käyttäjä ei osallistunut pääsääntöisesti koulutustason arviointiin eikä mittaukseen. 1–2 operatiivisen käyttäjän edustajaa osallistui harjoitukseen koulutusryhmän edustajana ja pääsi näin havainnoimaan ja kommentoimaan saavutettua koulutustasoa ja siinä havaittuja puutteita. Pohjoisen Maanpuolustusalueen komentaja tarkasti harjoituksen tarkastelujaksolla vuosina 2001 ja 2002. Pohjois-Suomen Sotilasläänin komentaja tarkasti harjoituksen vuosina 2009 ja 2010.

Sotilaspoliisiharjoitus on koulutushaaran oma loppusota ja eroaa tällä tavoin merkittävästi pääsotaharjoituksista. Joukkojen pääkouluttajat eivät vastaa harjoituksessa joukkonsa mittauksesta. Joukkueiden kouluttajat osallistuvat arviointiin yksittäisten rastien kouluttajina ja erotuomareina. Ideana on ollut se, että vähintään kahden eri joukko-osaston kouluttajat toimivat rastilla toimihenkilöinä. Tämän on katsottu tasapuolistavan arviointia ja mahdollistavan osaamisen siirtämisen joukko-osastojen välillä. Kilpailun tai mittauksen kokonaisuudesta on vastannut harjoituksen johto. Harjoituksen johto on nimennyt kilpailulle johtajan. Kilpailun johtaja on ollut mahdollisuuksien mukaan joko järjestävästä joukosta tai kokonaan ulkopuolisesta joukosta (esimerkiksi PMPAE, Lapin sotilasläänin esikunta, Haapajärven asevarikko).

Savosen (2008, 28) mukaan koulutuskorttien rakennetta voidaan kehittää siten, että mittausperusteet lisätään suoraan koulutuskorttiin. Tällöin koulutuskortti toimii samalla sekä kouluttajan muistirunkona että palautteen antamisen perustana. Esimerkissä ei kuitenkaan oteta kantaa saavutetun koulutustason arviointiin, koska sen avulla voidaan arvioida ainoastaan yleistä harjoitukseen liittyvää toimintaa. Sotilaspoliisiharjoituksessa toteutettu koulutustason arviointi ja myöhemmin mittaaminen on toteutettu Savosen esittämällä tavalla. Kilpailun rastikortit

on laadittu pääosin koulutuskortin muotoon ja niihin on liitetty arviointiperusteet. Sama käytäntö siirrettiin myöhemmin koulutuksellisen suorituskyvyn arvioinnin mittareihin.

Eri joukkojen koulutus- ja toimintamenetelmät kehittyvät jatkuvasti. Sen perusteella myös koulutustason arviointiin käytettäviä mittareita pitää pystyä kehittämään säännöllisesti. Tässä työssä keskeisessä roolissa ovat koulutusta antavat organisaatiot, joiden tulee kyetä kehittämään omaa koulutustaan tukevia mittarikortteja. Näin mittarit pystyvät tukemaan arvioinnin luotettavuutta. Kouluttajien aktiivisuus oppimista tukevien pätevien arviointimittareiden laatisemisessa korostuu. Koulutusta antavien joukkojen tulee itse kyetä kehittämään arviointiin käytettäviä mittareita. (Savonen emt, 33)

5. HARJOITUSHAVAINNOT

Kainuun Prikaatin joukkueita koskevien havaintojen tekemisen haasteelliseksi teki se, että harjoituskertomusten havainnot eivät olleet joukkoja yksilöiviä vaan varsin yleisellä tasolla olevia havaintoja kaikista harjoitukseen osallistuneista joukoista. Vuodesta 2006 eteenpäin kertomusten taisteluharjoitusvaiheen koulutuksellisten tehtävärastien havainnot on kirjattu tehtävittäin eriteltynä. Joukkokohtaisesti yksilöityihin havaintoihin on päästy vasta vuonna 2009. Vuodesta 2009 alkaen joukon mittaustuloksia ei ole julkistettu harjoituskertomuksissa.

5.1 Havainnot taisteluammunnoista

Seuraavat reaktioihin ja tyytyväisyyteen liittyvät asiat toistuivat useissa harjoituskertomuksissa:

- Joukkojen motivoituneisuus ja yritteliäisyys
- Joukkojen reippaus
- Joukon henki osoittautui useimmissa harjoituksissa erinomaiseksi
- Vaativat ammunnat lisäävät motivaatiota
- Onnistuminen ja siitä saatu palaute lisäävät halua yrittää.
- Palautteen anto on kiitettävällä tasolla

Seuraavat varusmiesten oppimiseen, tietoihin, taitoihin ja asenteisiin liittyvät asiat toistuivat useissa harjoituskertomuksissa:

- Puutteita ase käsittelyssä
- Huono ase käsittely – ja ampumataito haulikon ja pistoolin osalta
- Taidot käyttää maastoa ovat riittämättömät
- Sotilaspoliisille tulee kouluttaa ensin jalkaväkitaistelijan perustaidot ja vasta sen jälkeen paneutua sotilaspoliisiin erikoistaitoihin
- Pimeätoiminnan valmisteluissa on puutteita

Vuoden 2007 jälkeen on useaan otteeseen noussut esille:

- Kertasingon käsittelytaito on heikentynyt aiemmasta tasosta
- Kertasingon käsittely vaatii paneutumista kouluttavissa joukoissa
- Osumatarkkuus kevyellä kertasingolla oli heikko

Vuodesta 2009 alkaen Kainuun Prikaatia koskevia yksilöityjä havaintoja olivat:

- Aseen käsittely varmaotteista ja turvallista
- Osumatarkkuus kiitettävällä tasolla
- Taistelutekniikka hyvällä tasolla

Henkilökunnan oppimiseen liittyvää toistuvuutta ilmeni seuraavissa asioissa:

- joukko-osastojen henkilöstöä on jaettava eri ammuntoihin koulutuksen yhtenäistämiseksi ja hyvien koulutuskäytäntöjen jakamiseksi
- Ammuntojen tieto-taidon siirto nuoremmalla sukupolvelle ja joukko-osastojen välillä on varmennettava sijoittamalla eri joukko-osastojen henkilöä ammunnan toimihenkilöiksi
- esimerkillisesti toteutettu ammunta antaa nuoremmille kouluttajille hyvän mallin tulevaisuutta varten

Kertomuksissa toistuvasti esiin tulleita asioita, jotka liittyvät yksilöiden ja joukkojen kykyyn ja haluun soveltaa opetettuja asioita olivat:

- Maastonkäyttötaidot ja tilanteenmukaisuus ovat riittämättömällä tasolla
- Vaativat tilanteen mukaiset ammunnat edellyttävät varusmiehiltä hyvää taitotasoa
- Koulutuksen tässä vaiheessa ei pitäisi olla enää siinä tilanteessa, että ammunnan johtaja joutuu käyttämään aikaansa perusasioiden opettamiseen

Organisaation tuloksiin ja harjoituksen kehittämiseen liittyviä toistuvia asioita olivat:

- Pimeäammuntoja sisällytettävä harjoituksen rakenteeseen
- Ammuntojen oheiskoulutus on jäänyt harjoituksissa käyttämättömäksi resurssiksi
- Ampuma-aika on käytettävä tehokkaasti hyväksi
- Suorituksia on uusittava patruunakiintiön rajoissa
- Tulosten keräämiseen kiinnitettävä huomiota

Harjoituksissa tehtiin havaintoja koulutuksen resursseihin liittyvistä kehittämistarpeista. Seuraavat havainnot nousivat toistuvasti esille:

- Aseiden (pistooli ja haulikko) huono kunto ja puute ovat keskeinen ongelma ja turvallisuusriski koulutushaaran koulutuksessa

- Vuodesta 2008 eteenpäin ampumavaiheeseen ei saatu enää harjoituskohtaista kiintiötä. Harjoituskertomukset toivat tämän jälkeen toistuvasti esille harjoituksen suunnittelijoiden huolen ampumatarvikkeiden, räjähdysaineiden ja miinojen riittävydestä. Puutteilla katsottiin olevan vaikutusta ampumavaiheen rakenteeseen ja ammuntojen sisältöön
- Varustetilanteen todettiin olevan heikko
- Ammuntojen henkilöstöressurssien riittämättömyys

5.2 Havainnot taisteluharjoituksista

Taisteluharjoituksissa toimittiin sotilaspoliisikomppanian kokoonpanossa. Useassa tapauksessa harjoituksessa olleita joukkoja on koulutettu muuhun sijoitukseen kuin sotilaspoliisikomppaniaan. Ensimmäiset joukko-osastojen välisiä JOTU -eroja koskevat merkinnät ovat vuoden 2007 kertomuksessa. Näillä tavoiteltiin läpiviennin räätälöimistä JOTU -joukkojen suorituskykyvaatimusten mukaisiksi. Samassa yhteydessä esitetään ensimmäisen kerran tarve päivittää sotilaspoliisien koulutussuunnitelmia.

Seuraavat reaktioihin ja tyytyväisyyteen liittyvät asiat nousivat esille harjoituskertomuksissa:

- PMPAE:n ohjeistus määrittäi taisteluharjoituksen pääteemaksi kohteen suojaamisen. Ohjeistuksen jälkeiset ensimmäiset havainnot kuvasivat taisteluharjoituksen painottuvan liiaksi kohteen suojaamiseen tehden siitä yksipuolisen ja joukon motivaatiota laskevan.
- Simulaattoreiden käytöllä on nähtävästi ollut positiivinen ja motivoiva vaikutus joukon toimintaan.
- Palautteen anto on parantunut vuodesta 2004 alkaen
- Joukot toimivat yritteliäästi ja reippaasti

Puutteet perustaistelumenetelmien ja taistelijan perustaitojen kouluttamisessa saatiin useassa tapauksessa korjattua seuraavaan harjoitukseen mennessä. Muutos näyttäisi kuitenkin olevan hetkellinen, sillä samoihin puutteisiin palattiin toistuvasti 2000-luvulla.

Seuraavat varusmiesten oppimiseen, tietoihin, taitoihin ja asenteisiin liittyvät kehittämistarpeet toistuivat useissa harjoituskertomuksissa:

- Maaston käyttö

- Maastouttaminen, naamiointi ja hajauttaminen
- Oman toiminnan suojaus
- Rakennusten tarkastus
- Ajoneuvopartiointi ja ajoneuvon pysäyttäminen
- Viestivälineiden käsittely ja viestiperusteiden käyttö
- Suunnistustaidot, hiihtotaidot
- Sulkulinja
- Suojan käyttö

Suorituskykyvaatimusten mukaiseen osaamiseen liittyviä toistuvia vahvuuksia olivat:

- Ensiaputaidot
- Henkilön suojaus
- Sotavankien käsittely (pl. soveltaminen ja pienet virheet)
- henkilön turvatarkastus
- aseiden käsittelytaito

Huomattavaa sotavankien käsittelystä on se, että rastiit ovat suuntautuneet sotavankien järjestyksipaikan perustamiseen ja ylläpitoon liittyvään tehtävään. Tämä osaaminen kuuluu sotilaspoliisikomppanian suorituskykyvaatimuksiin. Kainuun Prikaati on kouluttanut joukkoja sotilaspoliisikomppaniaan viimeksi ennen vuotta 2005.

Vuodesta 2006 alkaen harjoituskertomuksissa todettiin johtajien harjaantumattomuus ryhmän ja joukkueen johtamisessa. Heikoista käskynantovalmiuksista ja upseerikokelaiden heikoista valmiuksista johtaa joukkuetta jääkärijoukkueen tavoin lähetettiin harjoitushavaintojen perusteella palautetta Reserviupseerikouluun. Tämän seurauksena tilanne parani käskynantovalmiuksien osalta. Aliupseerikoulu tiedosti havaitut ongelmat kertomusten perusteella vuonna 2007. Johtamistaidollisten puutteiden katsottiin johtavan viiveeseen toiminnan käynnistämisessä. Kainuun Prikaatin osalta löytyy toistuvia merkintöjä hyvästä tehtävän suunnittelukykyvyydestä ja toimenpiteiden käynnistämisestä 2009–2010.

Kertomuksissa toistuvasti esiin tulleita asioita, jotka liittyvät yksilöiden ja joukkojen kykyyn ja haluun soveltaa opetettuja asioita olivat:

- Maaston käyttö puutteellista

- Tilanteen mukaisuudessa parannettavaa
- Sotavankien käsittely osataan (pl. soveltaminen)
- Perusasiat ovat kunnossa, mutta taitoja ei osata soveltaa
- Soveltamiskyvyn puute (yllättävät tilanteet, pikatilanteet).
- Poikkeuksellisen todentuntuiset ja vaativat maalitilanteet paljastivat harjaantumattomuutta ja kyvyttömyyden soveltaa opittua. Tämä näkyi muun muassa itsevarmuuden puutteena, epävarmuutena omista kyvyistä ja omista oikeuksista sekä kyvyttömyytenä aloitteen tempaamiseksi
- Taisteluharjoituksen aikana (2-3 päivää) saatiin toimintaa parannettua.
- Harjoitus tekee mestarin. Harjoitus mahdollistaa koulutusvajeiden täyttämisen

Kertomusten perusteella taisteluharjoitusvaiheen kesto ja toteutustapa ei mahdollista nousujohteista tilanteen kehittämistä. Vaiheen kesto todettiin toistuvasti liian lyhyeksi. Vaihetta ei kuitenkaan pidennetty havaintojen perusteella pidennetty.

Harjoituksen ajankäyttöön liittyviä havaintoja oppimisen tehostamiskeinoista olivat:

- Huonot ja puutteelliset suoritukset on uusittava
- Äksiisimäinen koulutusote
- Rastiajan tehokkaampi käyttö

Taisteluharjoitusvaiheen kertomukset nostavat esiin samankaltaisia havaintoja resursseista kuin ampumavaiheessa tehdyt olivat. Seuraavat havainnot nousivat toistuvasti esille:

- Kalustopuutteet
- Joukot varustettava sille kuuluvalla kalustolla
- Varustepuutteet (suojavarustus, voimankäyttövälineet)
- Aseiden (haulikko ja pistooli) kunto uhka palvelusturvallisuudelle ja tämä vaatii välitömiä toimenpiteitä
- Ajoneuvojen määrä on riittämätön
- Operatiivisen käyttäjän vaatimuksia joukon kouluttamiseksi kaivattiin useassa kertomuksessa vuoden 2006 jälkeen.

5.3 Havainnot suorituskyvyn arvioinneista

Harjoituskertomusten havainnot koulutustasokilpailun ja suorituskyvyn mittaamisen osalta näyttävät rajoittuvan pitkälti kilpailun teknisen toteutuksen ja numeeristen tulosten kirjaamiseen. Yksilöityä joukkojen osaamistason kirjallista arviointia ei ole käytetty kertomuksissa ennen vuotta 2009.

Taisteluumunnan soveltuvuutta arvosteltavaksi kilpailurastiksi kokeiltiin vuonna 2007 ja 2008. Ammunta oli ryhmän hyökkäys. Tämä koettiin huonoksi ratkaisuksi arvostelun tasa-puolisuuden, tilanteen mukaisuuden ja taisteluumunnan rakenteen (yksinkertaistaminen) kärsimisen vuoksi. Tästä käytännöstä luovuttiin kahden kokeilukerran jälkeen. 2000 – luvun alkupuolen ryhmätaitokilpailuissa ryhmän puolustusammuntaa pidettiin myös arvosteltavana suoritteena. Kilpailun arviointi sai osakseen jatkuvaa kritiikkiä tulosten luotettavuuden ja arvostelijoiden objektiivisuuden osalta.

Suorituskykyvaatimusten mukaiseen osaamisvajeeseen liittyviä toistuvaksi havainnoksi on kirjattu vain suunnistustaito sekä viestivälineet ja -perusteet. Kilpailuasetelmasta tai joukon suorituskyvyn mittaamisesta huolimatta kertomukset tuovat voimakkaasti esille tapahtuman koulutuksellisen luonteen.

Joukko-osastojen välisen koulutustasokilpailun tulokset Kainuun Prikaatin osalta on esitetty alla olevassa taulukossa (taulukko 3).

HARJOITUS	SAAPUMISERÄ	ARVOSANA	SIJOITUS
2/1999	199	Huono	4.
1/2000	209	Hyvä	2.
2/2000	100	Tyydyttävä	2.
1/2001	200	Hyvä	1.
2/2001	101	Hyvä	2.
1/2002	201	Hyvä	1.
2/2002	102	Hyvä	2.
1/2003	202	Hyvä	3.
2/2003	103	Hyvä	2.
1/2004	203	Hyvä	3.

2/2004	104	Hyvä	1.
1/2005	204	Hyvä	2.
2/2005	105	Hyvä	2.
1/2006	205	Hyvä	4.

Taulukko 3. Koulutustasokilpailun tulokset 1999–2006

Koulutustasokilpailun arvosteluperusteita päivitettiin vuoden 2006 aikana. Uusien perusteiden mukaiset tulokset on esitetty alla olevassa taulukossa (taulukko 4).

HARJOITUS	SAAPUMISERÄ	ARVOSANA	SIJOITUS
2/2006	106	Hyvä	2.
1/2007	206	Välttävä	4.
2/2007	107	Hyvä	2.
1/2008	207	Hyvä	2.
2/2008	108	Hyvä	2.
1/2009	208	3,9	*
2/2009	109	3,8	*
1/2010	209	3,0	*
2/2010	110	3,9	*

Taulukko 4. Koulutustasokilpailun ja mittauksen tulokset 2006–2010

* koulutustasokilpailusta luopumisen jälkeen joukko-osastojen tuloksia ei enää verrattu keskenään. Mittaaminen toteutettiin Maavoimien ohjeistuksen (ME9675/22.4.2008) mukaisesti ja joukon yleisarvosana annettiin asteikolla 1-5.

5.4 Muut havainnot

Varusmiehiltä kerätyn palautteen perusteella sotilaspoliisiharjoituksen kerrottiin olleen koulutuksen ehdoton huipentuma. ”Ilman tätä harjoitusta ei joukon koulutustaso olisi täyttänyt sille asetettuja vaatimuksia”, todettiin 1/2000 harjoituskertomuksessa (Puolustusvoimat 2000a).

Harjoituksen todettiin useassa yhteydessä olevan mainio tilaisuus yhtenäistää joukko-osastojen sotilaspoliisikoulutusta niin varusmieskoulutuksen kuin henkilökunnan osaamisen kannalta. Mainittuja yhtenäistettäviä aiheita olivat partiointi ajoneuvolla ja erityisesti epäilyttävän ajoneuvon pysäyttäminen sekä taistelu rakennetulla alueella. Henkilökunnan oppimisvaiheiden ja koulutuksen yhtenäistämisen vuoksi harjoitusten palaverissa esitettiin alueellisten koulutustapahtumien ja neuvottelupäivien järjestämistä. Alueellisten koulutus- ja neuvottelupäivien lisäksi joukko-osastoja kannustettiin järjestämään koulutustilaisuuksia omalle henkilökunnalleen.

Harjoituspalautteissa tuotiin esille riittämättömät kouluttajaresurssit. Tämä korostui 2000 – luvun alkupuolen kertomuksissa. Harjoituksen yhteydessä järjestettiin koulutuksen kehittämispalavereita ja harjoituksen palautetilaisuuksia. Palaverissa käsiteltiin usein kouluttajaresursseja, sotilaspoliisikoulutuksen tehostamista ja vartiopalveluksen yhteensovittamista sekä varuste -, materiaali- ja kalustotilannetta. PMPAE:n johtamana on järjestetty ampumakenttäalueen infrastruktuurin kehittämiskokous, jonka tarkoituksena oli kehittää ampumapaikkoja sotilaspoliisikoulutushaaraa palveleviksi.

Vuodesta 2004 eteenpäin peräänkuulutetaan harjoituskertomusten lukemista ennen seuraavaa harjoitusta. ”*Virheet on korjattava ja harjoitusta on kehitettävä kertomuksessa mainitulla tavalla*”, todetaan 2/2004 kertomuksessa (Puolustusvoimat 2004b). Pohjois-Suomen Sotilasläänin komentaja totesi 2/2009 harjoituspalautteessa, että ”*harjoituskertomuksiin on perehdyttävä ja niistä on otettava opiksi*” (Puolustusvoimat 2009c).

Useassa kertomuksessa kouluttajien kerrotaan olevan esimerkillisen motivoivia. Vuosikymmenen loppupuolella sotilasläänin komentaja korosti kouluttajan vastuuta kouluttaa miehiään. Varusmiesjohtajat harjoittavat omaa joukkoaan. Kouluttajan paikka on joukon mukana.

Vartiopalveluksen todettiin toistuvasti vievän sotilaspoliisien koulutusaikaa. Ratkaisuksi tähän on mainittu vartiovahvuuden keventäminen, vartiostojen toimintojen kehittäminen ja tekniset kulunvalvontaratkaisut. Tehokkaan koulutusajan mainitaan olevan riittämätön. Koulutuksen vähäisyyden nähtiin näkyvän suorituksissa erityisesti harjoituksien alkuvaiheessa.

6. POHDINTA

Sotilaspoliisiharjoituksen vaikuttavuuden tarkastelu osoittautui erittäin haasteelliseksi tehtäväksi. Ilmiöiden teemoittelu harjoituksessa esille tulleiden reaktioiden, oppimisen, käyttäytymisen, tulosten ja resurssien perusteella osoittautui hyväksi tavaksi käsitellä aiheita. Muutamissa tapauksissa teeman valinta osoittautui erittäin vaikeaksi, koska harjoitushavainnot sisälsivät usean teeman alaisia asioita.

6.1 Tutkimuksen tulokset

Merkille pantavaksi harjoituskertomuksista nousi Kainuun Prikaatin joukon me–henki ja yrittämisen halu, jotka osoittautuivat poikkeuksetta hyväksi. Yhteenkuuluvuuteen liittyvät yhteiset kokemukset, ryhmäkiinteytys, usko omiin kykyihin, osallistuminen ja luottamus. Tämän perusteella näyttäisi, että Kainuun Prikaatin koulutuksessa on onnistuttu luomaan kannustava oppimisilmapiiri. Lisäksi hengen luomisessa joukon kouluttajan rooli korostuu. Joukkoa lähellä oleva kouluttaja on osa joukkoa. Hän ottaa vastuun joukkonsa koulutustuloksista. Joukko haluaa onnistua kerta toisensa jälkeen ja oma-aloitteisuus ja aktiivisuus lisääntyvät. Tätä tukee myös Savosen (2009) diplomityössä esitetty havainto, jossa todettiin oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden olevan osa me – henkeä.

Sotilaspoliisiharjoituksen koetaan olevan varusmieskoulutuksen ehdoton huipentuma. Tähän toteamaan saattaa liittyä tietoisuus sotilaspoliisien varsin lyhyestä kertauskaudesta, jossa joukko toimii sodan ajan (SA) kokoonpanossa. Joukkue pääsee sotilaspoliisiharjoituksessa näyttämään osaamistaan ja vertaamaan sitä alueen muiden joukkojen vastaavaan. Harjoitus kokoaa kaksi kertaa vuodessa yhteen alueen koulutushaaran osaajat ja mahdollistaa hetkellisesti painopisteen luomisen kotiutuvan saapumiserän koulutukseen. Samalla harjoituksella voi olla joukon yhteenkuuluvuutta lisäävä vaikutus.

Pohjois-Suomessa sotilaspoliisiharjoitukseen osallistuu joukkotuotantoujoukkueita neljästä eri joukosta. Joukkojen ensimmäiset sodan ajan tehtävät ja sen vuoksi myös suorituskykyvaatimukset vaihtelevat. Suorituskykyvaatimukset eivät kaikilta osin näyttäisi kohtaavan harjoituksen toteutustapoja. Harjoituksen sisällön rakentamisessa ei ole täysin onnistuttu tyydyttämään näitä joukko–osastojen tarpeita. On selvää, että koko ajan lyhenevän harjoituksen rakennetta joudutaan tiivistämään ja tekemään kompromisseja koulutusaiheisiin. Harjoituksen

suunnittelussa olisi sitä suuremmalla syyllä kiinnitettävä huomiota vaadittavaan avainosaamiseen ja mittausaiheiden tulisi olla sellaisia, jotka perustuvat joukon suorituskykyvaatimuksiin.

Joukolta ei pitäisi mitata sellaista osaamista, johon sillä ei ole tarvetta ensimmäisessä SA - tehtävässä. Mikäli mitataan asioita, joita joukko ei tehtävissään tarvitse ja kuitenkin koulutusta suunnataan mitattaviin aiheisiin, niin mittaaminen saattaa muodostaa piilopetussuunnitelman. Joukon pääkouluttajalla on vastuu joukon osaamisen kehittämisestä. Hänellä tulisi olla myös rohkeutta kyseenalaistaa harjoituksessa toteutettu mittaus niiltä osin kuin se ei vastaa oman joukon vaatimuksia. Tämän perusteella näyttäisi siltä, että sotilaspoliisiharjoitus on aika ajoin ohjannut Kainuun Prikaatin joukon koulutusta osittain ”sivuraiteelle”. Päivittäisessä koulutuksessa on opetettu sellaisia asioita, mitä harjoituksessa tiedettiin mitattavan, mutta mitkä eivät kuuluneet joukon suorituskykyvaatimuksiin.

Arviointia ja mittausperusteita on kehitetty vuosien varrella esiin nousseiden tarpeiden mukaan. 2000-luvun alkupuolella arvioinnin perusteena olleita rastikortteja päivitettiin osin siksi, että kilpailuryhmät eivät voineet opetella ulkoa aiheen teknistä suorittamista. 2000-luvun puolessa välissä on havaittavissa selkeää rastien vakioimista. Vakioinnin hyvänä puolena on mahdollisuus verrata saapumiserien välistä koulutustasoa keskenään. Vakiointi mahdollistaa sujuvan arvioinnin toteutuksen tiivistyneessä harjoitusrytmissä. Vakioinnilla on tietyt riskitekijät. Pysyvyys luo turvallisuuden tunnetta ja tekee instituutioista muuttumattomia. Tämän negatiivinen puoli on se, että tullaan helposti tilanteeseen, jossa tehdään kuten aina ennenkin.

Harjoituksen todettiin olevan mahdollisuus paikata joukon koulutuksessa olevia puutteita. Havainto on tärkeä. Kyseessä täytynee kuitenkin olla jokin pienempi kokonaisuus, jota ei koulutuksessa ole syystä tai toisesta huomioitu. Voidaanko muutaman päivän koulutuksella saada aikaan syvää oppimista? Tietynlaista ”tekohengitystä” on varmasti mahdollista antaa. Kertomuksissa esille tulleet maininnat ampuma-ajan tehokkaasta käytöstä, oheiskoulutukseen panostamisesta ja virheellisten suoritusten korjaamisesta antavat tutkijalle kuvan, että harjoituksesta olisi ajankäytöllisesti otettavissa vieläkin enemmän irti.

Toiseen koulutusvajeisiin liittyvään kysymykseen ei myöskään voi olla puuttumatta: onko koulutuksessa keskitytty oikeisiin asioihin, jos varusmiespalveluksen tässä vaiheessa joudutaan kouluttamaan perusasioita tai jokin isompi suorituskykyvaatimuksiin kuuluva koulutusaihe on jäänyt kouluttamatta? Resurssit saattavat asettaa rajoituksia koulutuksen tarkoituksenmukaiselle toteuttamiselle, mutta tällöin on tehtävä asioiden priorisointia ja tarkasteltava

tarvittaessa tavoitteita uudestaan. Koulutukselliset puutteet voivat liittyä myös kouluttajien osaamiseen ja motivaatioon.

Puutteet sotilaan perustoiminnassa saattavat liittyä esimerkiksi yksilöiden motivaation puutteeseen tai liian vähäiseen peruskoulutuksen määrään. Sotilaan perusasioita opetetaan peruskoulutuskaudella. Sotilaspoliisien peruskoulutuskausi Kainuun Prikaatissa kestää vain neljä viikkoa. Sotilaspoliisimiehistökurssin koulutusaiheet tähtäävät rauhan ajan vartiokelpoisuuden saavuttamiseen. Kurssin sisältö on tiivis ja koulutuspäivät ovat pitkiä. Taistelukoulutuksen perusta saattaa jäädä näin ollen puutteelliseksi, eikä puutteita kyetä erikoiskoulutuskaudella täysimääräisesti paikkaamaan.

Harjoitushavaintojen perusteella voitaneen katsoa, ettei tässä tapauksessa ole kyse motivaation puutteesta. Joukot ovat toimineet lähes poikkeuksetta reippaasti ja yritteliäästi. Näiden havaintojen perusteella näyttäisi siltä, että Kainuun Prikaatin kannattaisi tarkastella mahdollisuutta järjestää jääkärikurssin tyylinen koulutuskokonaisuus erikoiskoulutuskauden alkuun. Koulutuskokonaisuuden tulisi sisältää peruskoulutuskaudella puutteeksi jääneiden aiheiden kertauksen.

Kertomukset tuovat aika ajoin esille joukon kyvyttömyyttä soveltaa oppimiaan asioita paineen alaisena nopeasti muuttuvassa tilanteessa ja ympäristössä. Tämä saattaa liittyä oppimisen yhteydessä mainittuun vajeeseen perusosaamisessa eli yksilöt eivät pysty rakentamaan syvempää osaamista puutteellisen perustan vuoksi. Toistoharjoittelulla saadaan aikaan automaatiota vasta tuhansien suoritteiden jälkeen. Mekaanisen osaamisen soveltaminen uusissa tilanteissa vaatii opittujen asioiden harjoittelemista vaihtelevissa olosuhteissa ja ympäristöissä. Tämän perusteella Kainuun Prikaatissa saattaisi olla perusteltua tarkastella muodollisen ja soveltavan koulutuksen suhdetta toisiinsa.

Kertomuksissa nousee toistuvasti esille rauhan ajan vartiopalveluksen kuormittavuus sodan ajan tehtävään kouluttautumisen kustannuksella. Lyhyehköksi osoittautunut kouluttautumisaika näyttäisi vaativan tarkkaa koulutustavoitteiden arvioimista, missä keskeiseksi nousee saapumiserittäin tapahtuva avainosaamisen kartoitus. Kainuun Prikaatin osalta tämä saattaisi vaatia tarkempaa saapumiseräkohtaista tavoiteasettelua ja koulutussisältöjen tarkastelua. Toisaalta toiminnan soveltaminen on kytköksissä ryhmäkoheesioon. Saattaa myös olla, että sotilaspoliisien lyhyt kertauskausi joukkotuotantokokoonpanossa (JOTU) ei mahdollista joukkueen ”hitaantumista” kiinteäksi kokonaisuudeksi. Joukkueen harjaantumisen kannalta sotilas-

poliisiharjoituksella ja sitä edeltävällä valmistavalla harjoituksella näyttäisi olevan suuri merkitys.

Väistämättä tutkijalle jää sellainen mielikuva, ettei harjoitusta ja siitä saatuja arvokkaita havaintoja ole kyetty hyödyntämään täysimääräisesti varusmieskoulutuksessa. Pääkouluttajan ja joukon kouluttajan tulee käydä avointa keskustelua koulutuksen suunnittelusta. Harjoitusten aikana on syytä kirjata ylös keskeisiä havaintoja oman joukon osalta, sillä harjoituskertomuksissa havainnot voivat olla yleistäviä. Harjoituskertomus antaa parhaimmillaan palautteen koulutuksen onnistumisesta ja harjoitushavaintoja on syytä hyödyntää koulutuksessa ("lessons learned"). Erityisesti havaittuihin virheisiin on syytä puuttua ja eikä niitä ole syytä toistaa seuraavassa harjoituksessa.

Kertomusten perusteella näyttäisi siltä, että havaitut puutteet joukon toiminnassa on pääsääntöisesti saatu korjattua seuraavalle saapumiserälle. Samat puutteet näyttäisivät kuitenkin toistuvan aika ajoin. Tämä saattaa johtua siitä, ettei kehittämisajatuksia ja puutteita toiminnassa ole joko sisällytetty koulutussuunnitelmaan tai niiden painotus ei ole riittävä. Kyseessä saattaa olla myös koulutussuunnitelman huomioimatta jättäminen saapumiserän koulutuskausisuunnittelussa tai käytännön toteutuksessa.

Koulutustasokilpailujen ja mittaustulosten perusteella Kainuun Prikaatin koulutus vaikuttaisi olleen hyvällä tasolla lähes koko 2000-luvun ajan. Vain vuonna 2007 tulos oli välttävä. Pelkkä mittaustuloksen numeraalinen tarkastelu saattaa antaa harhaan johtavan kuvan. Arvioinnin yleisarvosana ei anna riittävän yksityiskohtaista kuvaa onnistumisesta avainosaamisalueittain. Harjoituskertomusten havainnot eivät ole yksilöiviä, eikä niitä voida käyttää esimerkiksi kertausharjoitusten suunnittelussa. Tähän paremman työkalun antavat 2008 jälkeen käyttöön otetut suoritustasokortit ja erityisesti niiden sanalliset arvioinnit. Havaintoihin perustuen Kainuun Prikaatilla saattaa olla syytä tarkentaa ohjeistusta ja valvontaa joukon suoritustasokorttien ja arviointien kirjaamisesta sekä niiden säilyttämiseen liittyviä käytäntöjä.

Mittauksesta näyttää kertomusten perusteella puuttuvan jalkaväen perustaistelumenetelmien mittaaminen, joka on suorituskykyvaatimusten mukaan yksi avainosaamisalue. Jalkaväen osaamista on tuotu esille havainnoissa, mutta mittaustuloksissa niiden arvo on pieni. Jalkaväkitaitojen osaaminen kannattaa sisällyttää mittauskohteisiin. Tätä puoltaa myös Kainuun Prikaatin tekemä kertausharjoitushavainto, jonka perusteella jatkosijoitettu sotilaspoliisijoukkue ei osannut vartiokomppanian kertausharjoituksessa puolustukseen ryhmittymistä riittävän

hyvin. Kertausharjoitusjoukon kertoman mukaan puolustustaistelua oli koulutettu erittäin vähän. Tämä havainto on selkeä viesti koulutuksen toteuttajalle sekä kritiikin osoitus sotilaspoliisiharjoituksessa toteutettavalle suorituskyvyn mittaukselle.

Koulutushaaran oma loppusota on tärkeä tapahtuma kotiutuvan saapumiserän suorituskyvyn arvioinnin kannalta. Mittaamisessa on mahdollista käyttää hyväkseen joukon ulkopuolista arvioijaa täydentämään joukon oman kouluttajan havaintoja ja kokemuksia joukon osaamisesta. Toisen joukko-osaston ammattitaitoinen kouluttaja kykenee monesti antamaan mittaukseen ja tähän koulutustapahtumaan uutta arvoa.

Operatiivisen käyttäjän osalta kehitettävää näyttäisi havaintojen perusteella olevan aktiivisemmassa osallistujan roolissa. Tällä tarkoitetaan erityisesti joukkokohtaista vaatimusten asetelua. Harjoituskertomuksissa haluttiin myös operatiivisen käyttäjän eli esimerkiksi sotilasläänin edustajien aikaisempaa aktiivisempaa osallistumista joukkojen koulutustason arviointiin.

Joukon arvioinnissa tulisi entistä paremmin ottaa huomioon koko palvelusajan mittainen suorituskyvyn mittaaminen, jossa joukon omalla kouluttajalla olisi tärkeä rooli. Tätä ajatusta tukee myös Savosen (2009) tutkimuksen yksi johtoajatus oppimisprosessin eri toimijoiden kiinteästä yhteistyöstä läpi koko palvelusajan. Yleisesti tiedetään, että objektiivisuuden säilyttäminen oman joukon koulutuksen tason arvioinnissa on vaikeaa. Kilpailuasetelmasta luopuminen tuo kouluttajan objektiivisuudelle luotettavuutta. Tätä mahdollisuutta ei saa pilata luomalla uutta piilokilpailuasetelmaa esimerkiksi henkilökunnan suoritusarvioinnilla.

Joukkojen koulutustason arvioinnin toteuttaminen koko palvelusajan mittaisena tukee hyvin myös koulutuksen nousujohteisuutta. Jos arviointi toteutetaan vasta palvelusajan lopulla, sen avulla ei välttämättä pystytä korjaamaan koulutuksessa ilmenneitä puutteita. Jos koulutustason arviointi sen sijaan ymmärretään jatkuvana oppimista tukevana työkaluna, niin sen avulla pystytään korjaamaan havaitut puutteet koulutettavien valmiuksissa jo koulutuksen aikana. (Savonen 2008, 14)

Harjoitus mahdollistaa henkilökunnan osaamistason havainnoinnin ja osaamisvajeiden korjaamisen. Henkilökunnan osaamisen kehittämisen kannalta harjoituksen voidaan nähdä olevan merkittävässä asemassa ja sen rooli korostuu valtakunnallisen koulutushaarakoulutuksen vähyyden vuoksi. Siinä missä sotilasopetuslaitokset antavat peruskoulutuksen esimerkiksi

panssarintorjunta–tai kranaatinheitin opintosuunnalla, niin sotilaspoliisikouluttajat on koulutettu erillisillä Sotilaspoliisikoulun järjestämällä kursseilla perusopinnoista valmistumisen jälkeen. Uusimuotoinen aliupseeriston koulutus mahdollistaa sotilaspoliisialalle kouluttautumisen perusopinnoissa. Joukko-osaston ja sotilasalueen järjestämä jatkokoulutus henkilökunnalleen tullee säilyttämään merkityksensä.

Sotilaspoliisiharjoituksella näyttäisi olevan myös henkilökunnan osaamista lisäävä vaikutus. On selvää, että neljässä joukko-osastossa on valtava määrä osaamista. Harjoitus mahdollistaa tämän osaamisen jakamisen sekä tietojen ja taitojen siirtämisen uusille kouluttajille. Laajemmasta koulutuksellista yhtenäistämistä vaativat koulutusaiheet ovat myös havaittavissa ja niihin on kertomusten perusteella kyetty reagoimaan järjestämällä henkilökunnan jatkokoulutusta joko joukko-osastojen välillä tai joukko–osaston sisällä. Harjoituksen voidaan siis katsoa toimivan tavoitteidensa mukaisesti joukko–osastojen koulutuksen yhtenäistämistä ja toisiaan tukevana tapahtumana, jossa tapahtuu tiedon ja osaamisen siirtämistä yksilöltä ja organisaatiolta toiselle.

Ylemmän johtoportaan reagointi havaittuihin keskeisiin henkilökunnan osaamisvajaisiin on ollut kertomusten perusteella aktiivista. Havaitun osaamisvajeen seurauksena on jo harjoituksen aikana kyetty kartoittamaan koulutustarve ja päättämään alustavasti jatkokoulutuksen järjestämisestä.

Resurssien osalta sotilaspoliisiharjoitus näyttäisi olevan otollinen paikka havaita joukon resurssipuutteita (esim. aseet ja ampumatarvikkeet, varusteet, kalusto, henkilöstö, aika), jotka liittyvät koulutuksen määrälliseen ja laadulliseen toteuttamiseen. Resurssipuutteisiin pitäisi pystyä vastaamaan. Jos puutteisiin ei pystytä reagoimaan, niin niiden tulisi vaikuttaa koulutuksen vaatimuksiin, tavoitteen asetteluun ja sitä kautta koulutussuunnitelmiin.

Henkilöstöpuutteet eivät näyttäisi koulutustulosten perusteella olevan ongelma Kainuun Prikaatin koulutukselle. Asia ei ole kuitenkaan yksiselitteinen. Vähäisilläkin kouluttajaresursseilla osaava, motivoitunut ja ”itsensä likoon” laittava kouluttajahenkilöstö pystyy saamaan aikaan erinomaisia tuloksia. Ihmisen jaksamisella on kuitenkin rajansa. Organisaation kannalta onkin tärkeää ylläpitää riittävää osaamista ja kouluttajaresursseja, jotta hyvällä koulutustrendillä on jatkuvuutta.

Kertomusten perusteella näyttäisi siltä, että pistoolien ja haulikoiden huono kunto sekä määrä ovat vaikuttaneet joukon saamiin koulutustuloksiin. Tämän perusteella on mahdollisuus joko tarkastaa asetettuja koulutustavoitteita, hankkia uusia aseita tai luopua kyseiden aseiden kouluttamisesta. Nykyiseen tilaan tyytymisen on todettu useaan otteeseen olevan riski palvelusturvallisuudelle ja tämän vuoksi sitä ei voida pitää mahdollisuutena.

Ampumarvikekiintiöiden tarkastaminen vuonna 2007 saattaa olla yksi syy haulikon ja kevyen kertasingon osumatarkkuuden heikkenemiseen. Harjoituskohtaisen ampumarvikekiintiön poistaminen on siirtänyt vastuun ampumarvikkeiden ja räjähdysaineiden kiintiöimisestä joukko-osastolle. Kainuun Prikaatin näkökulmasta joukko-osasto ei näyttäisi täysin onnistuneen täyttämään erikoiskiintiön jättämää aukkoa. Kerrotaan, että ammuntojen toteutuksesta ja vaativuudesta on jouduttu tinkimään. Kertomuksien mukaan vaativat taisteluammunnat ovat olleet yksi joukkoja keskeisimmin motivoineista tekijöistä harjoituksessa. Tuleeko harjoitus säilyttämään roolinsa koulutuksen huipennuksena, jos resurssit eivät tue sen tavoitteellista toteuttamista?

Toimiva koulutuskalusto mahdollistaa koulutuksen täysipainoisen toteuttamisen suunnitelmien mukaisesti. Varusteet ovat osa joukon suorituskykyä. Mikäli joukolla ei ole sille kuuluvaa materiaalia tai se ei pääse harjoittelemaan sen käyttöä syntyy väistämättä vajetta suorituskykyyn. Varustepuutteet on todettu useassa kertomuksessa. Varustepuutteita ei ole kuitenkaan saatu täytettyä ja sama puute kirjataan kertomuksiin vuodesta toiseen. Harjoituskertomuksen havainnot varustepuutteista ovat sekä prikaatin että ylemmän johdon tiedossa. Vaikuttaisi siltä, että arvokkaat havainnot ovat vuosien saatossa menettäneet merkityksensä ja asiaan on turhauduttu siinä määrin, ettei asia kiinnosta enää ketään muita kuin koulutusta toteuttavia henkilöitä.

Toisaalta harjoituksessa on onnistuttu tiedostamaan useita resursseihin liittyviä puutteita, mutta sillä ei ole kykyä korjata niitä. Ongelmassa saattaa olla kyse myös pienen yksittäisen koulutushaaran ongelmasta. Aiemmin materiaali oli suurelta osin ilman sotavarustehyväksyntää olevaa koulutuksen lisätarvemateriaalia, jonka vuoksi suorat tilaukset olivat hankalia. Kootut materiaalihankinnat edellyttävät joukkojen yhteistä tarvekartoitusta sekä MAAVE:n ja MAAVMATLE:n toimenpiteitä.

Aika näyttäisi kertomusten perusteella olevan yksi kriittisistä resursseista. Miehistön palvelusaika on 270 vuorokautta. Kainuun Prikaatissa siitä peruskoulusta on noin 30 vuorokautta.

Vartiokelpoisuuteen tähtäävää sotilaspoliisimiehen peruskurssia on noin 30 vuorokautta. Erikoiskoulutuskausi kestää noin 180 vuorokautta ja tästä ajasta noin 60 vuorokautta on vartiopalvelusta. Kertauskausi on vain kuukauden mittainen ja se pitää sisällään myös kotiuttamisjärjestelyt. Erikoiskoulutuskauden jäljelle jäävistä noin 120 vuorokaudesta viikonloppuvapaat, HL- ja KL- päivät lyhentävät koulutukseen käytettävää aikaa. Pelkästään tähän viitaten on perusteltua, että joukon suorituskyvyn lopullinen mittaaminen pääsotaharjoituksessa ei ole tarkoituksenmukaista. Pääsotaharjoituksen mittaustulosta ja havaintoja voidaan miehistön osalta hyödyntää, mutta luotettavia johtopäätöksiä koulutustasosta voidaan tehdä vain kotiutuvien johtajien osalta.

Aikaresurssien puute näyttäisi yksilöityvän suurelta osin rauhan ajan vartiopalveluksen koulutukselta viemään aikaan. Pitkässä juoksussa vartiostovelvoitteiden vähentäminen tai niistä kokonaan luopuminen saattaisivat tuoda ratkaisun havaittuun koulutukselliseen ongelmaan.

Tutkimuksen pääongelmaa tarkasteltaessa näyttäisi siltä, ettei Kainuun Prikaatissa ole onnistuttu käyttämään harjoitushavaintoja riittävän hyvin koulutussuunnittelun tukena. Harjoituksella saattaa olla enemmän annettavaa organisaatiolle kuin mitä se on onnistunut käyttämään hyväkseen. Toisaalta harjoituksen negatiivisena vaikutuksena voi ilmetä piilopetussuunnitelma, joka ohjaa koulutusta mittauksen suuntaan. Tämä ongelma saadaan korjattua hyödyksi, jos harjoituksen johto osaa muodostaa harjoituksen rakenteen sellaiseksi, että tavoitteen asettelu ja mittaaminen perustuvat JOTU -joukkojen suorituskykyvaatimuksiin.

Tiivistetysti sotilaspoliisiharjoituksen vaikuttavuuden arvioinnin kannalta esille nousi yhdeksän keskeistä Kainuun Prikaatin koulutusta ohjaavaa asiaa:

- 1) havainnot joukon motivaatiosta, asenteista ja tahtotilasta sekä niiden vertaaminen joukko-osastojen kesken
- 2) havainnot koulutuksen tavoitteiden ja toteuman eroista sekä näiden perusteella mahdollisuus tarkastaa ja päivittää koulutussuunnitelmia ja koulutuksen sisältöjä
- 3) mahdollisuus mitata kotiutuvan joukon (miehistö) osaaminen ja verrata sitä muiden joukko-osastojen osaamiseen
- 4) mahdollisuus rajallisesti korjata koulutusvajeita ennen kotiutumista sekä todeta ja kirjata ylös tarpeet joukon reservin kertausharjoituksen suunnittelua varten
- 5) mahdollisuus tarkastella johtajakoulutuksen tasoa, muodostaa yleistävä kuva alueellisesta tasosta ja antaa palautetta johtajien peruskoulutusta toteuttavalle taholle

- 6) havainnot puutteista kouluttajien osaamisessa ja yhtenäistettävistä asioista, ja näiden perusteella järjestää henkilökunnalle jatkokoulutusta tai ohjata henkilöstöä täydentävään koulutukseen
- 7) mahdollisuus yhtenäistää koulutusta ja siirtää osaamista kokeneilta kouluttajilta nuoremmilleen
- 8) mahdollisuus muodostaa sotilaspoliisimiehistön avainosaamisluettelo
- 9) havainnot puutteista koulutuksen resursseista sekä näihin perustuva mahdollisuus tarkastella uudelleen koulutuksen tavoitteita ja vaatimuksia sekä tehdä koottuja perusteltuja esityksiä asioiden korjaamiseksi

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Lopuksi on syytä kiinnittää huomiota tämän tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin arviointiin. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja – tulosten luotettavuutta. Se ilmaisee sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja – tulosten pätevyyttä. Se ilmaisee mittaako tutkimus sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007)

Harjoituskertomuksista voidaan esittää kritiikkiä. Tutkimusaineisto osoittautui varsin haasteelliseksi. Harjoituskertomuksia käsiteltiin kattavasti, mutta ne olivat luonteeltaan yleistäviä. Suoranaisesti Kainuun Prikaatiin liittyviä havaintoja oli vähän. Tehtyjä havaintoja kyettiin kuitenkin vahvistamaan tai kyseenalaistamaan tutkijan asiantuntijuuden avulla. Harjoitukseen osallistumattomalle henkilölle tutkimusaineistosta olisi löytynyt vain yksittäisiä havaintoja, koulutustasokilpailun ja mittauksen tuloksia sekä vuodesta 2009 alkaen yksilöidympää tietoa. Parhaimmillaan harjoituskertomus on hyvä väline kehittää koulutusta. Muutamina vuosina harjoituskertomuksissa oli havaittavissa kopioimista edellisten vuosien vastaavista. Tutkimusaineisto ja sen tulkinta jättävät siis tutkimukselle virheiden mahdollisuuden.

Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä pyrittiin löytämään tutkittavasta ilmiöstä toistuvuuksia. Menetelmä ei mahdollista yksittäistapauksien esiin nostamista, mikä saattaa johtaa joidenkin tärkeiden asiakokonaisuuksien huomiotta jättämiseen. Tutkimus on toistettavissa, mutta pitää muistaa, että tulokset perustuvat tutkijan tulkintaan.

Koulutustuloksien osalta voidaan miettiä arvioinnin luotettavuutta. Arvioinneissa on useimmissa tapauksissa käytetty useampaa arvioijaa, jotka edustivat eri joukko-osastoja. Tämä lisää harjoituksissa tehtyjen arviointien luotettavuutta. Kilpailuasetelmassa on kuitenkin aina huomioitava inhimilliset tunnetekijät ja niiden vaikutus tuloksen luotettavuuteen. Koulutustasokilpailun ainutkertaisuus jätti huomioimatta joukkueen tekemän itsearvioinnin ja joukon kouluttajan aiemmat havainnot joukon osaamisesta. Yksittäinen tehtävässä epäonnistuminen tai virhearviointi saattoi romuttaa joukon menestymisen.

Kilpailun osalta on nostettava esille myös sen koulutusta ohjaava vaikutus. Parhaimmillaan arviointi ohjaa joukkoa harjoittelemaan joukon keskeisiin suorituskyykyvaatimuksiin liittyviä tehtäviä. Negatiivisena vaikutuksena voitaneen nähdä mahdollisen piilo-opetussuunnitelman muodostuminen. Uhkana voidaan nähdä se, että järjestelmää ei enää uskalleta kehittää tai joukon koulutusta ohjataan vain koulutustason mittausta varten.

Kilpailurastien ja mittausten aiheiden tulee olla linjassa vaatimusten ja tavoitteiden kanssa, sillä usein harjoitellaan sitä mitä mitataan. Rastien vakioimisella on muun muassa harjoituksen ajankäyttöä tehostava vaikutus, mutta negatiivisena ilmiönä saattaa olla pelkkien rastiaihneiden harjoittelu rutiininomaisesti. Tämä saattaa johtaa soveltamiskyvyn heikkenemiseen ja joukon turhautumiseen sekä virheelliseen kuvaan joukon todellisesta osaamisesta.

Kilpailun positiivisena puolena on nähtävä se, että se laittoi kouluttajat ponnistelemaan joukonsa menestymisen vuoksi. Voidaanko tällöin kuitenkaan puhua kouluttajan sisäsyntyisestä halusta menestyä? Samalla kilpailuasetelma saattoi saada negatiivisia piirteitä, mikäli joukon menestystä muihin verraten käytettiin kouluttajan suoritusarvioinnin perusteena, toisin sanoen palkan maksun perusteena.

Mittauksen reliabiliteetin osalta on syytä nostaa pohdittavaksi, että onko harjoituksessa tehty ja mitattu oikeita asioita. Siirryttäessä koulutustasokilpailusta suorituskyyvyn mittaamiseen painottuvat SA -joukkueen osaaminen yksilön, partion ja ryhmän toiminta- ja suorituskyyvyn tarkastelun sijaan. Sotilaspoliisiharjoituksessa on kyse miehistön loppusodasta, jolloin miehistön koulutustason tulisi olla varusmiespalveluksen huipussa.

Yksilöön ja ryhmään kohdistuneessa koulutustasokilpailussa arviointi kohdistui paremmin miehistöön, mutta arvioinnin käytettävyyttä joukon kertausharjoitusten suunnittelussa ei pystytty käyttämään parhaalla mahdollisella tavalla. Ryhmätaitokilpailulla oli myös osallistumis-

ta korostava vaikutus. Joukkueen osaamiseen kohdistuva mittaus jättää helpommin yksilön toimintakyvyn taustalle. Mittaamisessa on korostunut johtaminen. Johtajien on todettu olevan sotilaspoliisiharjoituksessa vasta johtajakautensa alkutaipaleella ja harjaantumassa tehtäviinsä. Sotilaspoliisiharjoituksessa toteutettu joukkueen mittaaminen ei tähän perustuen ole täysin luotettava. On siis perusteltua väittää, että tehtyjä mittareita on edelleen kehitettävä ja mittaamisessa on pyrittävä painottamaan miehistön osaamista.

Vuosikymmenen loppupuolen joukkuerastit näyttävät pääsääntöisesti mittaavaan suorituskyyvaatimusten mukaisia keskeisiä asioita. Poikkeuksena mainittakoon esimerkiksi sotavankien järjestelypaikan perustaminen ja ylläpito mittauskohteena, vaikka kyseinen aihe ei kuulunutkaan JOTU -joukon suorituskyyvaatimuksiin.

Yleisesti laadullisen tutkimuksen ongelmana voi olla tutkimustulosten epävarmuus, joka johtuu aineiston tai asiantuntijuuden kapeudesta. Tutkijan oma asiantuntijuus on rakentunut vuosien varrella kokemukseen perustuvan oppimisen kautta.

Tutkimuksen validiteettiin liittyen on syytä tarkastella, onko tässä tutkimuksessa onnistuttu arvioimaan sitä, mitä oli tarkoitus. Tutkimuksen tarkoituksena selvittää sotilaspoliisiharjoituksen ohjaavaa vaikutusta Kainuun Prikaatin koulutuksen ja sitä tukeviin toimintoihin. Tutkimus onnistui avaamaan harjoituksen koulutusta ohjaavaa vaikutusta sekä pohtimaan syvällisemmin tuloksiin mahdollisesti johtaneita syitä.

Tutkimuksesta jäi puuttumaan Kainuun Prikaatin koulutussuunnitelmiin perehtyminen. Suorituskyyvyn mittaamisen toteutus saatiin selvitettyä hyvin. Kainuun Prikaatin joukkueiden saamat numeeriset koulutustulokset saatiin selvitettyä, mutta niiden taustalla olevat yksityiskohdat jäivät suurelta osin pohdintojen ja oletuksien varaan. Harjoituksen hyötyjä saatiin perusteltua ja jopa harjoituksen kehittämiseen kyettiin ottamaan kantaa. Hyötyjen listaamisella saatiin myös perusteltua oikeutusta harjoituksen olemassaololle.

Tutkimuksen haasteena oli tiivistää laajasta aineistosta oleellinen vaikuttavuuteen liittyvä aines. Vaikuttavuus on laaja käsite ja tehdyt rajaukset muodostuivat keskeiseksi. Aineiston teemoittelu helpotti aineiston käsittelyä, mutta teemojen väliset rajat olivat ajoittain kuten veteen piirrettyjä viivoja ja niiden asettaminen tiettyyn laatikkoon osoittautui erittäin hankalaksi.

Vaikuttavuuden arvioimiseksi ei ole olemassa selkeää mittaustapaa tai mittaristoa. Tutkimus tuo tyydyttävällä tasolla koulutuksen lähtötason, mutta koulutustason kehittyminen tehtyjen suunnitelmien ja toteutuksen johdosta on todettavissa vain yksittäisinä numeerisina arvosanoina ja pääosin yleiselle tasolle jäävillä havainnoilla.

6.3 Tutkimuksen jatkaminen

Tätä tutkimusta on mahdollista jatkaa konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen perustuvaa arviointia soveltavalla empiirisellä osuudella. Kyselytutkimuksen avulla on mahdollista selvittää tutkimusraportin keskeisten johtopäätösten käyttökelpoisuutta esimerkiksi kouluttajien näkökulmasta katsottuna. Tällä tavalla jo tehtyä tutkimusta voidaan joko vahvistaa tai siinä tehdyt päätelmät kyseenalaistaa.

Käytännön läheinen vaihtoehto on toteuttaa kenttätutkimus, jossa tutkija ”jalkautuu” sotilaspoliisiharjoitukseen hakemaan empiirisiä havaintoja esimerkiksi toimintatutkimuksen menetelmin. Tutkimukseen kuuluu lähtökohdan kartoittaminen, kehityssuunnitelma ja suunnitelman toteutus. Toiminnan tulosten tarkastelu on mahdollista toteuttaa alueellisessa sotilaspoliisiharjoituksessa.

Toisen mielekkään jatkotutkimusaiheen muodostaa Kainuun Prikaatin sotilaspoliisien koulutussuunnitelmiin perehtyminen. Suorituskykyvaatimusten suhdetta koulutussuunnitelmiin voidaan tutkia esimerkiksi vertailemalla niitä keskenään. Miten suorituskykyvaatimukset kohtaavat käytössä olevat aikaresurssit? Onko koulutussuunnitelmat laadittu toteuttamiskelpoiksi?

Tutkimusta voidaan jatkaa myös tutkimalla kohdetta taloudellisella lähestymistavalla tutkimalla harjoitusta kustannusten ja taloudellisten resurssien suhdetta saatuihin tuloksiin ja sotilaspoliisikoulutuksen tason kehittymiseen. Mitkä ovat harjoituksen kustannukset? Vastaavatko taloudelliset resurssit saavutettuja tuloksia ja hyötyjä?

LÄHTEET

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Koivisto, H. 2010. Joukkotuotanto. Luentomateriaali esipuseerikurssille pidetyltä oppitunnilta 21.9.2010.

Levomaa, V. 2010. Osaamisen kehittäminen ja OSTRÄ. Luentomateriaali esipuseerikurssille 63 pidetyltä oppitunnilta 12.10.2010.

Puolustusvoimat 1995. Jalkaväen joukkojen ja niiden henkilöstön suoritusvaatimukset. PEJV-OS PAK 03:11 190/Dbc/27.1.1995

Puolustusvoimat 1997. PEkoul-os:n PAK A 1:5.1.1/246/5.7/D/I, 18.12.1997. Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt.

Puolustusvoimat 1998a. PEJV-OS PAK 05:02, 15.5.1998. Varusmiesten miehistökoulutus jalkaväessä.

Puolustusvoimat 1998b. PMpaEhenk-os:n käsky n:o 136/5.3/D/I/16.6.1998. Pohjoisen Maanpuolustusalueen koulustasokilpailujen säännöt.

Puolustusvoimat 1998c. PMpaEhenk-os:n ak n:o 321/5.5/D/I/9.12.1998. Pohjoisen Maanpuolustusalueen harjoitusjärjestelmä.

Puolustusvoimat 1999a. Pohjoisen Maanpuolustusalueen saate R2390/DIV, 9.4.1999. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 298.

Puolustusvoimat 1999b. Kainuun Prikaatin kertomus 620/5.3/D/I, 18.2.1999. PMPA:n sotilaspoliisiharjoitus 2/1999.

Puolustusvoimat 2000a. Lapin Ilmatorjuntarykmentin kertomus R1428/5.3/D/III, 3.5.2000. PMPA:n sotilaspoliisiharjoitus 1/2000.

Puolustusvoimat 2000b. Kainuun Prikaatin kertomus R3764/5.5/D/II, 17.10.2000. PMPA:n sotilaspoliisiharjoitus 2/2000.

Puolustusvoimat 2001a. Jääkäriprikaatin kertomus R1533/5.5/D/III, 7.5.2001. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 1/2001.

Puolustusvoimat 2001b. Maanpuolustuskorkeakoulun käsky R3852/5.1/D/III, 27.9.2001. Upseerikoulutuksen palautejärjestelmä.

Puolustusvoimat 2001c. Kainuun Prikaatin kertomus 617/5.5/D/II, 24.10.2001. PMPA:n sotilaspoliisiharjoitus 2/2001.

Puolustusvoimat 2002a. Kainuun Prikaatin kertomus 45/5.5/D/I, 21.1.2003. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 2/2002.

Puolustusvoimat 2002b. Maanpuolustuskorkeakoulun saate R1097/5.1/D/III, 4.3.2002. Maanpuolustuskorkeakoulun ulkoinen palaute 2001.

Puolustusvoimat 2003a. Jääkäriprikaatin kertomus R1219/5.5/D/III, 3.4.2003. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 1/2003.

Puolustusvoimat 2003b. Kainuun Prikaatin kertomus 1083/5.3/D/I, 20.11.2003. PMPA:n sotilaspoliisiharjoitus 2.

Puolustusvoimat 2004a. Jääkäriprikaatin kertomus 55/5.3/D/I, 19.4.2004. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 1/2004.

Puolustusvoimat 2004b. Kainuun Prikaatin kertomus 984/5.5/D/I, 29.10.2004. PMPA:n sotilaspoliisiharjoitus 2/2004.

Puolustusvoimat 2005a. Jääkäriprikaatin kertomus 136/5.5/D/I, 1.7.2005. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 1/2005.

Puolustusvoimat 2005b. Kainuun Prikaatin kertomus GC1565, 14.2.2006. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 2/2005.

Puolustusvoimat 2006a. Pohjoisen Maanpuolustusalueen esikunnan käsky GC2298, 9.3.2006. Pohjoisen Maanpuolustusalueen koulutustasokilpailujen säännöt.

Puolustusvoimat 2006b. Pohjoisen Maanpuolustusalueen kertomus GC4948, 9.6.2006. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 106.

Puolustusvoimat 2006c. Kainuun Prikaatin kertomus GC7418, 25.9.2006. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 2.

Puolustusvoimat 2007a. Lapin Ilmatorjuntarykmentin kertomus GD2542, 3.4.2007. PMPA:n sotilaspoliisiharjoituksen 1/2007 kertomus.

Puolustusvoimat 2007b. Kainuun Prikaatin kertomus GD6473, 25.9.2007. Pohjoisen Maanpuolustusalueen sotilaspoliisiharjoitus 2/2007.

Puolustusvoimat 2008a. Pääesikunnan operatiivisen osaston määräys PVHSMK 001 (HD604/6.2.2008). Voimakeinojen käyttö Puolustusvoimien vartio – ja päivystystehtävissä.

Puolustusvoimat 2008b. Lapin Ilmatorjuntarykmentin kertomus ME10386, 7.4.2008. PSSL:n sotilaspoliisiharjoituksen 1/2008 kertomus.

Puolustusvoimat 2008c. Maavoimien esikunnan ohje ME9675, 22.4.2008. Maavoimien kouluksellisen suorituskyvyn arviointi.

Puolustusvoimat 2008d. Kainuun Prikaatin kertomus ME32235, 26.9.2007. Kertomus: Alueellinen sotilaspoliisiharjoitus 2/2008 (PSSL).

Puolustusvoimat 2008e. Pohjois-Suomen Sotilasläänin esikunnan kertomus ME32956, 20.10.2008. PSSL:n alueellinen sotilaspoliisiharjoitus 2/2008 (kertomus).

Puolustusvoimat 2009a. Pohjois-Suomen Sotilasläänin esikunnan ohje ME37010, 13.2.2009. PSSL:n alueellisten sotilaspoliisiharjoitusten suunnittelu.

Puolustusvoimat 2009b. Lapin Ilmatorjuntarykmentin kertomus MF10394, 7.4.2009. PSSL:n alueellisen sotilaspoliisiharjoituksen 1/2009:n kertomus.

Puolustusvoimat 2009c. Kainuun Prikaatin kertomus MF32783, 8.10.2009. Alueellinen sotilaspoliisiharjoitus 2/2009 (PSSL).

Puolustusvoimat 2010a. Lapin Ilmatorjuntarykmentin kertomus MG10406, 15.4.2010. PSSL:n alueellisen sotilaspoliisiharjoituksen 1/2010 kertomus.

Puolustusvoimat 2010b. Kainuun Prikaatin kertomus MG32590, 4.10.2009. Alueellinen sotilaspoliisiharjoitus 2/2010 (PSSL).

JULKAISTUT LÄHTEET

Biggs, J. 2003. Teaching for Quality Learning at University. Ballmoor, Buckingham: Society for Research into Higher Education, Open University Press.

Heikkinen, R-L. & Laine, T. 1997. Tutkimuksen polulla. Kirjassa R.-L. Heikkinen & T. Laine (toimi.) Hoitava kohtaaminen. Helsinki: Kirjayhtymä.

Hetemäki, I. (ed.). 1999 Filosofian sanakirja. Porvoo-Helsinki-Juva: Werner Söderström Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Honkonen, R. 2001. Komisarioksi oppiminen: koulutuksen vaikuttavuus ja työssä oppiminen. Espoo: Poliisiammattikorkeakoulu.

Huttunen M. & Metteri J. (toim.). 2008. Ajatuksia operaatiotaidon ja taktiikan laadullisesta tutkimuksesta , Helsinki: Edita Prima Oy.

Kaakinen, K. 1999. Joukkojen suoritustason mittaaminen ja mittauksesta saatujen tulosten hyödyntäminen. Maanpuolustuskorkeakoulu. Esiupseerikurssin tutkielma.

Kansanen, P & Uusikylä, K (toim). 2004. Opetuksen ja tutkimuksen monet menetelmät. Juva: WS Bookwell Oy.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOY

Keskinen, E. 1997. Taitojen oppiminen. Teoksessa Kuusinen, J (toim): Kasvatuspsykologia. Juva: WSOY.

Kirkpatrick, D.& Kirckpatrick, J. 2006. Evaluating training programs: the four levels. 3. painos. San Francisco: Berrett-Koehler.

Krogars, M. 1999. Sotilaana globalisoituvassa maailmassa. MPKK:n julkaisusarja 1 N:o 11. Helsinki: Hakapaino.

Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Kirjassa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Löfström, E., Kanerva, K., Tuuttila, L., Lehtinen, A. & Nevgi, A. 2006. LAADUKKAASTI VERKOSSA: Verkko-opetuksen käsikirja yliopisto-opettajalle. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 33, Raportit ja selvitykset. Helsinki: Yliopistopaino.

Mäkelä, K. (toim.) 1995. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus

Ollikainen, A. 2007. Kyselytutkimuksen käyttömahdollisuudet koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa rajavartiolaitoksessa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro Gradu.

Osmonen J. 1999. Julkisen sektorin logistiikka ja sen sääntely. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos. Julkaisusarja 1. Tutkimuksia N:O 12. Helsinki: Hakapaino.

Peltoniemi, R. 2000. Maavoimien simulointiavusteisen koulutuksen optimointi – Maavoimien simulointistrategia. Maanpuolustuskorkeakoulu. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö.

Puolustusvoimat 2006. Kouluttajan opas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pääesikunta 2008. Kenttäohjesääntö – Yleinen osa. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, R. (toim): Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000.

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Juva: WS Bookwell Oy.

Savonen, T. 2008. Maavoimien joukkojen koulutustason arvioinnin kehittäminen konstruktivistisen oppimisenäkemyksen perusteella. Maanpuolustuskorkeakoulu. Esiupseerikurssin tutkielma.

Savonen, T. 2009. Oppimista tukeva koulutustason arviointi. Fenomenografinen tutkimus joukkotuotannon parissa työskentelevien sotilaiden käsityksistä koulutustason arvioinnin kehittämiseksi. Maanpuolustuskorkeakoulu. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö.

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

Toiskallio, J (toim) 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. MpKK:n julkaisusarja 2 N:o 4. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valtonen, P. 1997. Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen tila Suomessa. Teoksessa Suomen Akatemian julkaisuja 7/97: Koulutus, yhteiskunta ja menestys. Suomen Akatemian Koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Edita.

Vaherva, T. 1983. Koulutuksen vaikuttavuus. Käsiteanalyttistä tarkastelua ja viitekehyksen hahmottelua. Kasvatustieteenlaitos (julkaisuja). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Virta, A. 1999. Uudistuva oppimisen arviointi. Mahdollisuuksia ja varauksia. Turku: Painosalama Oy.

Virta, S. & Raivola, R. 1994. Pureeko koulutus? Poliisikoulutuksen vaikuttavuus. Sisäasiainministeriön poliisiosaston julkaisuja 1/1994. Helsinki.

Kapteeni Jouni Kvistin tutkielman

LIITELUETTELO

LIITE 1. Koulutuskausien tavoitteet

LIITE 2. Sotilaspoliiseille yhteiset suorituskykyvaatimukset

KOULUTUSKAUSIEN TAVOITTEET

Sotilaspoliisimiehen peruskurssi

Sotilaspoliisimiehen peruskurssin päätyttyä koulutettavan on

- hallittava toiminta perusvalmiuden vartiotehtävissä ja vartiopaikalla
- hallittava rynnäkkökiväärin ja pampun käyttö perusvalmiuden vartiotehtävissä
- tiedettävä sotilaspoliisimiehen oikeudet ja velvollisuudet
- tiedettävä sotilaspoliisiryhmän kokoonpano ja sotavarustus, erityisesti aseistus
- tunnettava sotilaspoliisijoukkueen kokoonpano ja sotavarustus
- osattava käyttää pimeätoimintavälineitä
- osattava käyttää puheradiota ja kenttäpuhelinta sekä osattava laatia, viestittää ja välittää niitä käyttäen sanoma
- osattava voimankäytön keinojen perusteet
- osattava toimia järjestyspartiossa, aluepartiossa ja liikennevartiiossa
- osattava käyttää käsirautoja ja tilapäisiä sitomisvälineitä
- osattava henkilöön kohdistuva turvallisuustarkastus
- osattava liikenteenohjauksen käsi- ja valomerkit
- osattava sotilaspoliisimiehen toimenpiteet rikos- ja onnettomuuspaikalla
- osattava ensiavun perusteet.

Erityinen huomio on kiinnitettävä ase- ja ampumakoulutukseen niin, että aseiden käsittely hallitaan itsenäisissä perusvalmiuden vartiotehtävissä ja noudatetaan aseiden käyttöä koskevia määräyksiä.

Erikoiskoulutuskausi

Sotilaspoliisimiehen jatkokurssin päätyttyä koulutettavan on

- hallittava rynnäkkökiväärin ja osattava sotilaspistoolin käyttö sotilaspoliisitehtävissä
- hallittava kohteen turvallisuustarkastus partion ja ryhmän osana
- osattava kaasusumutteiden käyttö
- osattava käyttää tarkkuuskivääriä, sytytysvälineitä ja räjähdysaineita
- osattava henkilön ja kuljetuksen suojaaminen jalan sekä ajoneuvolla partion ja ryhmän osana
- tunnettava sodankäyntiä koskevien sopimusten keskeinen sisältö
- osattava pikalinnoittaa taistelijaparin tuliasema
- osattava taistella asutuskeskuksessa ja rakennuksissa
- osattava lähitaistelun perusteet
- osattava käyttää kevyttä kertaskoa, käsikranaatteja ja heitteitä
- osattava henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö
- osattava toimia ja taistella suojautuneena ABC- ja polttoaseilta
- osattava toiminta kohdattaessa sirotemiinoite ja muu miinoite
- osattava toimia tiedustelupartiossa
- osattava käyttää sanomalaitetta
- osattava suunnistaa jalan maastossa
- osattava seurata ilmavalvontaselostetta
- osattava ajaa ja suunnistaa maastohenkilöautolla tiellä sekä maastossa.

SOTILASPOLIISEILLE YHTEISET SUORITUSKYKYVAATIMUKSET

Toiminnallisesti yhteisiä vaatimuksia näille joukkueille ovat kyky:

- avainhenkilön suojaamiseen
- kohteen suojaamiseen
- kulunvalvontaan kohteen alueella
- partiointiin jalan/ajoneuvolla
- liikenteen ohjaukseen ja valvontaan
- yleisen järjestyksen ja turvallisuuden (YJT) ylläpitoon
- aluesulun järjestämiseen
- kevyesti panssaroidun vihollisen torjuntaan
- toimintaan pimeällä
- toimintaan koko joukkueen voimin tilapäisesti ainakin vuorokauden ajan
- jatkuvaan toimintaan puolella partioista tai vähintään neljällä partiolla
- irrottaa vähintään partio tilapäiseen tehtävään 15 minuutissa

Sotilaspoliisiryhmille yhteisiä vaatimuksia ovat kyky:

- irrottaa tilapäisesti kaksi partiota samanaikaiseen toimintaan, joista vähintään toisen on kyettävä liikkumaan maastohenkilö – tai pakettiautolla
- valvontaan myös pimeällä
- perustaa ja ylläpitää kulunvalvontapaikka ainakin 2 vuorokauden ajan
- valvontalaitteiden käyttöön ja niiden hallintaan
- suojata avainhenkilö
- tuhota panssaroituja ajoneuvoja
- eristää pieni kohde ja tehdä sille turvatarkastus
- toimia järjestyspartiossa
- taistella jalkaväkiryhmän tapaan
- liikkua ryhmän etenemismuodoissa
- toimia ryhmän kokoontumispaikalla
- rakentaa varamiinoite
- seurata IV-selostetta

Sotilaspoliisipartioille yhteisiä vaatimuksia ovat kyky:

- ylläpitää toiminta kulunvalvontapaikalla
- tehdä turvatarkastus ajoneuvolle ja henkilölle
- perustaa tähytyspaikka tilapäisesti yhden vuorokauden ajan
- toimia jalan liikkuvana tiedustelupartiona
- toimia jalan liikkuvana aluepartiona
- toimia ajoneuvolla liikkuvana valvontapartiona
- aloittaa toimenpiteet rikos – ja onnettomuuspaikalla

Kohteen ja esikuntakomppanian partioiden on lisäksi kyettävä suojaamaan avainhenkilö. Sotilaspoliisikomppanian osalta tämä vaatimus on ryhmätasolla.

Sotilaspoliisimiehen on organisaatiosta riippumatta hallittava

- sotilaan ja sotilaspoliisin velvollisuudet ja oikeudet
- henkilökohtaisen aseensa (rk, pist, trkkiv, haul), kevyen kertasingon, käsikranaatin, heitteiden, pimeätoimintavälineiden ja ampumatarvikkeiden käyttö
- aseensa ja ryhmäaseensa kohdistaminen
- toiminta tähystyspaikalla ja vartiopaikalla
- henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö
- majoittuminen
- valmistautuminen marssille jalan ja ajoneuvolla
- marssi jalan ja ajoneuvoilla sekä tiestöllä että maastossa
- ryhmän etenemismuodot joukkueen osana
- eri etenemismuotojen ja -tapojen käyttö ryhmän/partion taisteluun liittyen erilaisissa maasto-, sää- ja valaistusolosuhteissa myös rakennuksissa
- vahvistetut ja sovitut merkit
- toiminta vihollisen yllättäessä marssilla
- oma toiminta kaikissa taistelulajeissa
- hyvän tuliaseman vaatimukset
- taistelijaparin tulitoiminta ryhmän osana sekä valoisalla että pimeällä ja osattava se myös erilaisissa rakennuksissa
- toiminta sotilaspoliisiryhmän taistelijana
- toiminta tiedustelupartiossa, järjestyspartiossa, aluepartiossa, liikennevartiossa ja tähystyspaikalla
- käsirautojen, pampun ja tilapäisten sidontavälineiden käyttö
- henkilöön kohdistuva tarkastus
- kohteen turvatarkastus partion ja ryhmän osana
- henkilön ja kuljetuksen suojaaminen jalan sekä ajoneuvolla partion ja ryhmän osana
- liikenteenohjauksen käsi- ja valomerkit