

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SOPIMUSSOTILAIEN VALMIUDET KOULUTTAJANA PERUSKOULUTUS-
KAUDELLA**

Kandidaatintutkielma

Kadettialikersantti
Henrik Österlund

Kadettikurssi 98
Maasotalinja

Maaliskuu 2014

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi	Opintosuunta
Kadettikurssi 98	Pioneeri- ja suojeluopintosuunta
Tekijä	
Kadettialikersantti Henrik Österlund	
Tutkielman nimi	
Sopimussotilaiden valmiudet kouluttajana peruskoulutuskaudella	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika Maaliskuu 2014	Tekstisivuja 31 Liitesivuja 5

TIIVISTELMÄ

Valtioneuvosto laati vuonna 1997 puolustus- ja turvallisuuspoliittisen selonteon, jossa mainittiin ensimmäisen kerran määräaikaiset sotilasvirat. Selonteko toi tällöin esille sen, että tärkeimpiin operatiivisiin joukkoihin palkattaisiin henkilöitä vuoden mittaiseen palvelussuhteeseen. Kyseisiä henkilöitä kutsutaan sopimussotilaiksi. Vuodesta 1999 sopimussotilaita on toiminut kouluttajan tehtävissä. Työn alkuvaiheessa sopimussotilaita ei jatkokouluteta kouluttajan tehtävää varten, vaan he aloittavat kouluttajan tehtävänsä täysin varusmiesjohtaja- ja kouluttajakoulutuksen pohjalta. Tutkielman tarkoituksena on tutkia varusmiesjohtajille annettavaa kouluttajakoulutusta.

Päätutkimuskysymys oli, mikä on tuoreiden sopimussotilaiden valmius toimia kouluttajan tehtävässä? Alakysymykset olivat, onko johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteet mahdollista saavuttaa, sekä oliko AUK tai RUK -koulutustaustalla merkitystä valmiuksiin?

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Valmista aineistoa täydennettiin lomakehaastattelulla, joka toteutettiin 98. sekä 99. kadettikurssien kadeteille, jotka ovat toimineet sopimussotilaana heti varusmiespalveluksen jälkeen. Lomakehaastattelu toteutettiin syksyllä 2013.

Tutkimuksen mukaan johtaja- ja kouluttajakoulutus eivät välttämättä anna sopimussotilalle Kouluttajan oppaan mukaisia valmiuksia toimia kouluttajana perusyksikössä. Suurin ongelma on johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteissa, jotka ovat suurimmaksi osaksi osaa – tasolla. Kouluttajan oppaan mukaan kouluttajan tulisi hallita oman puolustushaaran ja aselajin asiat. Oppaan mukaan kouluttajan tulee myös hallita P-kauden sisältö.

Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteet ovat mahdollisia saavuttaa, mutta riittääkö tavoitteiden taso sopimussotilaan tehtävää ajatellen? Aliupseeri- ja reserviupseerikurssin käyneet sopimussotilaat eivät eroa juurikaan valmiuksissaan toimia joukkueen kouluttajana peruskoulutuskaudella. Suurin vaikuttava tekijä varusmiesjohtajan kouluttajana kehittymisessä on tämän kouluttaja. Halonen, Pulkka, Kärkkäinen & Saarelainen (2007, 10, 34) tuo esille, että vuorovaikutus kouluttajan ja koulutettavan välillä vaikuttaa sekä oppimismotivaatioon että oppimiseen.

AVAINSANAT

Kouluttaja, Kouluttajuus, Sopimussotilasjärjestelmä, Varusmiesjohtajakoulutus

SOPIMUSSOTILAIEN VALMIUDET KOULUTTAJANA PERUSKOULUTUSKAUDELLA

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TOTEUTUS	3
2.1	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	3
2.2	TUTKIMUSMENETELMÄ	3
2.3	AINEISTON KERUU JA ANALYYSI.....	4
3	KOULUTUS PUOLUSTUSVOIMISSA	6
3.1	PERUSKOULUTUSKAUSI	7
3.2	ERIKOISKOULUTUSKAUSI	9
3.3	JOUKKOKOULUTUSKAUSI	9
3.4	JOHTAJA- JA KOULUTTAJAKOULUTUSOHJELMA	10
3.4.1	<i>AUK I</i>	10
3.4.2	<i>AUK II & RUK</i>	11
3.4.3	<i>Koulutustaidon jatkokurssi 1</i>	13
3.4.4	<i>Koulutustaidon jatkokurssi 2 A/B</i>	14
3.4.5	<i>Koulutustaidon jatkokurssi 3</i>	15
4	SOPIMUSSOTILAS PUOLUSTUSVOIMISSA	16
4.1	HISTORIA.....	16
4.2	TYÖTEHTÄVÄT	17
4.3	KOULUTTAJAN VAATIMUKSET PUOLUSTUSVOIMISSA	18
5	TULOKSET	20
5.1	VALMIUDET TOIMIA KOULUTTAJANA ASE- JA AMPUMAKOULUTUKSESSA	20
5.2	VALMIUDET TOIMIA KOULUTTAJANA TAISTELUKOULUTUKSESSA	21
5.3	VALMIUDET TOIMIA KOULUTTAJANA LIKUNTAKOULUTUKSESSA	21
5.4	VARUSMIESJOHTAJAKOULUTUKSEN PUUTTEET SOPIMUSSOTILAAN TEHTÄVÄÄ AJATELLEN 22	
5.5	SOPIMUSSOTILAAN TEHTÄVÄÄ EDISTÄVÄT TEKIJÄT VARUSMIESJOHTAJAKOULUTUKSESSA 23	
6	POHDINTA	24
6.1	JOHTOPÄÄTÖKSET	26
6.2	LUOTETTAVUUS	30

LÄHTEET

LIITTEET

SOPIMUSSOTILAIEN VALMIUDET KOULUTTAJANA PERUSKOULUTUSKAUDELLE

1 JOHDANTO

”Sotilaspedagogiikka on oppi koulutustaidosta. Se on oppi päämäärien asettelusta, oppimisenohjauksesta ja koulutustoiminnan sekä osaamisen arvioinnista” (Toiskallio 1998, 9).

Valtioneuvosto laati vuonna 1997 puolustus- ja turvallisuuspoliittisen selonteon, jossa mainittiin ensimmäisen kerran määräaikaiset sotilasvirat. Selonteko toi tällöin esille sen, että tärkeimpiin operatiivisiin joukkoihin palkattaisiin henkilöitä vuoden mittaiseen palvelussuhteeseen. Kyseisiä henkilöitä kutsutaan sopimussotilaiksi. Sopimussotilaaksi soveltumisen perusteina ovat suoritettu varusmiespalvelus ja sen aikana saatu johtajakoulutus. (Sopimussotilasjärjestelmään liittyvä kokeilu vuonna 1999, PEhenk-os 430/2.8/D/I/19.4.1999.) Selonteko määritteli uuden sopimussotilasjärjestelmän tehtäväksi lisätä ammattitaitoa reservissä. Vuodesta 1999 sopimussotilaita on toiminut kouluttajan tehtävissä. Sopimussotilaan tehtäviin kuuluu toimia kouluttajan tai erikoiskoulutetun miehistön tehtävissä. Sopimussotilaita ei yleensä jatkokouluteta työn alkuvaiheessa, vaan he palvelevat varusmieskoulutuksessa saadun opin pohjalta. (Rötkönen 2006, 74.)

Puolustusvoimien kolme päätehtävää ovat Suomen sotilaallinen puolustaminen, muiden vieromaisten tukeminen sekä osallistuminen kansainväliseen kriisinhallintaan. (Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka, 2012, 97.) Toiskallion (1998, 9) mukaan varusmiesten kouluttaminen on sotilaallisen valmiuden ylläpidon ohella yksi puolustusvoimien tärkeimmistä rauhan ajan tehtävistä. Koulutuksella kehitetään maanpuolustuksen uskottavuutta sekä ylläpidetään maanpuolustustahtoa. Koko koulutus pohjautuu kouluttajien omaan ammattitaitoon ja sillä on yhteiskunnan turvallisuustarpeissa suuri merkitys. Yksilön sekä joukkueen harjaantuttaminen kriisien tai sodan varalle on yksi sotilaskoulutuksen päätavoitteista. Sen päämääränä on varmistaa sotilaiden fyysinen, henkinen, sosiaalinen ja eettinen toimintakyky. Juuri tällä

vaikutetaan koulutettavien asenteisiin, tietoihin sekä taitoihin. Vuorovaikutus kouluttajan ja koulutettavan välillä vaikuttaa sekä oppimismotivaatioon että oppimiseen. (Halonen ym. 2007, 10.)

Kandidaatintutkielma käsittelee sopimussotilaiden valmiuksia toimia perusyksikössä kouluttajana peruskoulutuskaudella. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaiset koulutusvalmiudet vasta-aloittaneella sopimussotilaalla on suoriutua ensimmäisestä tehtävästä, joukkueen kouluttajan tehtävästä peruskoulutuskaudella. Tutkimuskohteena ovat 98. sekä 99. kadettikurssin kadetit, jotka ovat toimineet sopimussotilaan tehtävässä varusmiespalveluksen jälkeen.

2 TOTEUTUS

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vasta-aloittaneiden sopimussotilaiden valmiuksia toimia kouluttajan tehtävässä peruskoulutuskaudella. Tutkimuksessa hyödynnetään sopimussotilain toimineiden kadettien kokemuksia kyseisestä asiasta. Tutkielmassa tutkitaan varusmiesajan johtaja- ja kouluttajakoulutuksen riittävyttä sopimussotilaan tehtävään.

Tutkimuskysymys: Mikä on tuoreiden sopimussotilaiden valmius toimia kouluttajan tehtävässä? Alakysymykset: Onko johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteet mahdollista saavuttaa? Onko AUK tai RUK -koulutustaustalla merkitystä valmiuksiin?

2.2 Tutkimusmenetelmä

”Tutkimusmenetelmillä ymmärretään empiirisen tutkimuksen konkreettisia aineiston hankinta ja -analyysimetodeja tai -tekniikoita, jotka voidaan puolestaan luokitella laadullisiin eli kvalitatiivisiin ja määrällisiin eli kvantitatiivisiin menetelmiin.” (Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. n.d.)

Tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimusmenetelmässä on lähtökohtana tosielämän kuvaaminen. Menetelmän tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa kohdejoukon valinta tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukon koolla ei ole suurta merkitystä, koska ei ole tarkoitus tutkia keskimääräisiä yhteyksiä eikä tilastollisia säännönmukaisuuksia. Menetelmässä tutkitaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus tulkita toimintaa sen luonnollisessa ympäristössä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 155, 170.)

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ei sovellu käytettäväksi tässä kandidaatin tutkielmassa, koska kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu pääosin tilastollisen tutkimuksen tekemiseen. Usein kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusongelmat muotoillaan: miksi, missä, paljonko tai kuinka usein? (Pulkka, 2013). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tyypillistä on, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaustapaan (Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2005, 131). Kun käytetään määrällistä tutkimusmenetelmää, tutkija

on usein kiinnostunut vertailusta sekä numeerisista tuloksista, joilla pyritään selvittämään jokin ilmiö (Määrällinen tutkimus. n.d).

Laadullinen tutkimus osoittautui tutkielmaan sopivaksi, sillä tutkimushenkilöiden määrä oli melko pieni, mikä on tyypillinen piirre laadullisessa tutkimuksessa. Tutkielmassa ei ole tarkoitus tutkia keskimääräisiä yhteyksiä eikä tilastollisia säännönmukaisuuksia. Lisäksi kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisesti. Tutkielmassa tutkitaan henkilöiden toimintaa luonnollisessa ympäristössä lomakehaastattelun avulla.

2.3 Aineiston keruu ja analyysi

Tutkielman aineisto koostuu pääsääntöisesti valmiista aineistosta. Valmista aineistoa täydennettiin lomakehaastattelulla. Valmis aineisto koostuu Puolustusvoimien dokumenteista, ohjeista sekä kirjallisuudesta. Tärkeimmät lähteet ovat Kouluttajan opas (Halonen ym. 2007) sekä tutkimus Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentumisesta (Halonen 2007). Näitä lähteitä käytetään työssä paljon, koska muun muassa Kouluttajan opas on tarkoitettu sekä palkatulle henkilöstölle että varusmiehille antamaan perusteita koulutustapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen. Aikaisempaa tutkimusta, joka käsittelisi suoranaisesti tutkittavaa aihetta, ei löytynyt.

Tutkimuksessa kerättiin tutkittava aineisto osittain itse. Tutkimusta varten laadittiin lomakehaastattelu 98. sekä 99. kadettikurssien kadeteille, jotka ovat toimineet sopimussotilaana heti varusmiespalveluksen jälkeen. Lomakehaastattelu on tutkielman liitteenä. (LIITE 3) Kysely oli avoin lomakehaastattelu. Tämänkaltaisen kyselyn etuna voidaan pitää laajaa tutkimusaineistoa sekä nopeutta analysoida saatu aineisto. Vastaavasti haittoina voidaan pitää vastaajien motivaatiota kyselyä kohtaan, sekä mahdollisuutta ymmärtää kysymyksiä väärin. (Hirsjärvi ym. 2005, 184). Mahdollisten väärinymmärrysten välttämiseksi kyselyssä pyrittiin tarkentamaan jokainen avoin kysymys mahdollisimman tarkasti. Väärinymmärrysten kontrolloimiseksi suoritettiin myös koekysely muutamalle kohdehenkilölle. Lomakehaastattelun yhteydessä lähetettiin saatekirje, jossa vastaajalle annettiin ohjeet vastaamiseen. (LIITE 2)

Tutkimuksen aineisto kerättiin lomakehaastattelulla. Laadittu kysely on avoin lomakehaastattelu, johon vastaaja voi kirjoittaa vapaasti omia asiaa koskevia mielipiteitään, kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Lomakehaastattelu toteutettiin, koska se on tehokas menetelmä ja säästää tutkijan aikaa. Lisäksi lomakehaastattelun aikataulu ja kustannukset voidaan määrittää melko tar-

kasti. Lomakehaastattelulla saavutetaan paljon hyötyä, ja sen avulla saadaan kerättyä laaja aineisto. Tarvittaessa aineisto pystytään käsittelemään melko nopeasti. Lomakehaastattelun kyselytyyppi on verkkokysely. Verkkokyselyssä tutkittaville henkilöille lähetettiin sähköisesti täytettäväksi kyselylomake, jonka he palauttivat vastattuaan. Avoimella kyselyllä saavutettiin vastaajien omien mielipiteiden esille tuonti, eikä vastaajaa pyritty ohjaamaan mihinkään suuntaan. Lomakehaastattelussa pitää ottaa huomioon, että vastaajalla on riittävästi tilaa vastauksen kirjoittamiselle (Hirsjärvi ym. 2005, 185, 198–199). Lomakehaastattelun kautta saatu aineisto analysoitiin laadullisesti luokittelemalla vastaukset eri kategorioihin kysymysten mukaan. Luokittelun jälkeen vastausten sisällöt koostettiin erilliselle tiedostolle, josta tuotettiin tutkimustulokset.

3 KOULUTUS PUOLUSTUSVOIMISSA

Asevelvollisuuslain 2 §:n määrittämä kansalaisvelvollisuus alkaa sen vuoden alusta, jolloin mies täyttää kahdeksantoista vuotta ja jatkuu sen vuoden loppuun, jona hän täyttää kuusi-kymmentä vuotta (L 28.12.2007/1438).

”Varusmieskoulutuksen tarkoituksena on kouluttaa ja harjaannuttaa asevelvolliset sotilaallisen maanpuolustuksen tehtäviin ja siten luoda edellytykset sodan ajan varalle. Tämä edellyttää, että jokainen asevelvollinen kykyjensä ja taipumusten mukaisesti koulutetaan suunniteltuihin sodan ajan tehtäviin. Sijoituksissa otetaan huomioon jo saatu koulutus sekä mahdollisuuksien mukaan myös tuleva ammatti.” (Sotilaan käsikirja, 2013, 13.)

Varusmieskoulutuksen tavoitteet voidaan määritellä oppimistavoitteiden mukaisesti. Puolustusvoimien varusmieskoulutuksen tavoitteiden asettelu jaetaan kolmeen tavoitetasoon: tuntee, osaa ja hallitsee. Tätä jakoa kutsutaan tavoitetaksonomiaksi. Tavoitetaksonomian avulla pyritään luokittelemaan osaamisen eri tasoja helposti ymmärrettäväksi. Tavoitetaksonomiassa tuntee -taso on ensimmäinen. Tuntee -tasolla tarkoitetaan yksilön tai joukon kykyä tunnistaa asia, sekä kykyä tehdä yksinkertaisia tietoja ja taitoja vaativa suoritus. Osata -taso käsittää yksilön tai joukon kyvyn tehdä kokonaissuoritus, johon vaaditaan tietojen ja taitojen yhdistämistä. Tavoitetaksonomian viimeinen ja haastavin tavoitetaso on hallita. Hallita -tasolla tarkoitetaan yksilön tai joukon kykyä soveltaa sekä yhdistää opittuja tietoja ja taitoja ympärillä tapahtuvien muutosten mukaisesti. Koulutettavien sekä kouluttajien on tiedettävä koulutuksen opetustavoitteet ja ymmärrettävä tavoitteiden merkitys yksittäisissä koulutustapahtumissa. (Halonen ym. 2007, 17.)

<u>TUNTEA</u>	<u>OSATA</u>	<u>HALLITA</u>
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.	Yksilö tai joukko kykenee soveltamaan ja yhdistelemään opittuja tietoja ja taitoja ympäristön muuttuvien vaatimusten mukaisesti.

Taulukko 1 (Halonen ym. 2007, 17)

Asevelvollinen on varusmiespalveluksessa, kuuluu reserviin tai varareserviin. Varusmiespalvelus muodostuu kolmesta eri koulutuskaudesta: peruskoulutuskaudesta, erikoiskoulutuskaudesta sekä joukkokoulutuskaudesta. Varusmiespalveluksessa on mahdollista hakeutua johtajakoulutukseen, joka alkaa peruskoulutuskauden jälkeen ja jatkuu koko loppupalveluksen ajan johtajakautena. Palvelusaika on koulutuksesta riippuen joko 165, 255 tai 347 vuorokautta. Kaikilla johtajakoulutuksen saaneilla palvelusaika on 347 vuorokautta. (Varusmies, 2013, 9.) (LIITE 1)

Toiskallion (1998, 15) mukaan oppiminen on pysyvien muutosten tapahtumista oppijan tiedoissa ja taidoissa sekä havaitsemis- ja ajatustavoissa. Oppimisen tärkein osa on yleensä harjaantuminen (Toiskallio, 1998, 15). Oppimisen on tarkoitus lisätä oppijan mukautumiskykyä muuttuvassa toimintaympäristössä sekä mahdollistaa ennakointi ja reagointi ympärillä tapahtuviin muutoksiin. (Toiskallio, Kalliomaa, Halonen & Anttila 2002, 30–31.)

3.1 Peruskoulutuskausi

Varusmiespalvelus alkaa peruskoulutuskaudella (P-kausi) eli alokaskaudella. Kyseinen kausi kestää kahdeksan viikkoa. Peruskoulutuskauden sisältö ja toteutus on samanlainen joukko-osastosta ja koulutushaarasta riippumatta. Peruskoulutuskausi muodostuu 42 koulutuspäivästä. Koulutuksen kokonaistuntimäärä on 322,5 tuntia (100 %). Koulutusviikko sisältää 37,5 tuntia koulutusta, jolloin koulutusta on noin 7,5 tuntia päivässä. Peruskoulutuskauden tavoitteena on vahvistaa koulutusmyönteisiä asenteita, parantaa varusmiesten fyysisistä kuntoa, kouluttaa liikuntataitoja sekä sotilaan perustietoja ja taitoja. Tarkoituksena on kouluttaa taistelijan toimia taistelijaparin kanssa, sekä antaa valmiudet toimia tyydyttävästi osana jalkaväkiryhmää. (HI656, PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, Liite 1,1, 2012.)

Osana P-kauden koulutusta on oman henkilökohtaisen aseensa eli rynnäkkökiväärin turvallinen käyttö. Sotilaan on tunnettava rynnäkkökiväärin toimintaperiaate sekä osattava hyvän laukausten perusteet. Sotilaan on osattava soveltaa rynnäkkökiväärin käsittelyä yksinkertaisissa taistelutilanteissa. Ase- ja ampumakoulutusta on 85 tuntia (26 %) peruskoulutuskaudella. Taistelijan on osattava hänen oma osuutensa palvelusturvallisuuden kokonaisuudesta. (HI656, PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, Liite 1,3, 2012.)

”Taistelu- ja marssikoulutuksen päämääränä on, että sotilas osaa ylläpitää taistelukuntoisuu-
tensa siirryttäessä ja toimittaessa taistelukentällä. Taistelu- ja marssikoulutus suunnitellaan
osana fyysistä koulutusta. Painopiste on yksittäisen sotilaan perustaidoissa.” (HI656,
PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, Liite 1, 3,
2012.)

Taistelukoulutuksen tarkoitus on antaa sotilaille valmiudet toimia yksittäisenä taistelijana. Pe-
ruskoulutuskauden marssikoulutuksen tavoitteena on, että sotilas osaa valmistautua marssille,
pystyy marssimaan pitkiäkin matkoja ja osaa marssin jälkeisen huollon sekä siihen liittyvät
yksityiskohdat. Taistelijan on osattava ylläpitää omaa toimintakykyään yli neljän tunnin mit-
taisella jalka- tai hiihtomarssilla. Hänen on säilytettävä oma taistelukykynsä ja selviydyttävä
marssin aiheuttamasta rasituksesta. Sotilaan on osattava toimia marsseilla osana ryhmää. Tais-
telu- ja marssikoulutusta on kokonaisuudessaan 67,5 tuntia (21 %) peruskoulutuskaudella.
(HI656, PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat,
Liite 1,3, 2012.)

Fyysisen koulutuksen tulisi olla nousujohteista, eli taistelijan fyysistä kuntoa asteittain kehit-
tävää. Koulutuksessa on huomioitava riittävä lepo ja ravinto. Lisäksi liikuntakoulutuksen ta-
voitteena on syyttää taistelijassa elinikäinen liikuntakipinä. Tällä pyritään saamaan taistelija
huolehtimaan omasta fyysisestä kunnostaan myös reserviin siirtymisen jälkeen. Tavoitteen
saavuttamiseksi pyritään pitämään monipuolisia ja mielekkäitä liikuntakoulutuksia. Liikunta-
koulutusten tulisi olla hyvin suunniteltuja ja valmisteltuja – tämä edellyttää kouluttajalta riit-
tävää ammattitaitoa. Kouluttajan on tunnettava koulutettavien fysiologiset rajoitteet ja niihin
turvallisuustekijät. Taistelijan kyvyt mitataan peruskoulutuskauden jälkeen sotilaan perustut-
kinnon avulla. Liikuntakoulutusta on 51 tuntia (15 %) peruskoulutuskaudella. (HI656,
PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, liite 1, 4,
2012.)

Osana P-kauden koulutusta on myös yleinen sotilaskoulutus. Sen tavoitteena on antaa taisteli-
jalle perusteet toimia sotilasorganisaatiossa. Peruskoulutuskaudella sotilaan on opittava hallit-
semaan Yleisen palvelusohjesäännön ja yleisien hyvien tapojen mukainen käyttäytyminen.
Yleiseen sotilaskoulutukseen kuuluu myös sotilaan oikeuksien ja velvollisuuksien tunteminen.
Peruskoulutuskaudella annetaan kansalaiskasvatusta, jonka päämäärä on kehittää taistelijan
maanpuolustustahtoa sekä kansalaisen perustaitoja. Sotilaan on tunnettava maamme turvalli-
suuspolitiikan keskeisimmät perusteet, ymmärtää sotilaallisen maanpuolustuksen merkitys ja

tuntea yleisimmät sodan oikeussäännöt. Yleinen sotilaskoulutus ja kansalaiskasvatus vievät noin 41 tuntia (13 %) P-kauden koulutusajasta. Peruskoulutuskauden jälkeen tehdään valinnat johtajakoulutukseen jatkavien varusmiesten osalta. (HI656, PVHSMK koulutus 016 – PE-HENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, Liite 1, 1, 4-5 2012.)

3.2 Erikoiskoulutuskausi

Kahdeksan viikon mittaisen P-kauden jälkeen miehistö jatkaa varusmiespalveluksessa erikoiskoulutuskaudelle (E-kausi). Erikoiskoulutuskauden tarkoituksena on, että 165, 255 ja 347 vuorokautta palvelevalle miehistölle koulutetaan oman puolustushaaran, aselajin sekä koulutushaaran mukaiset sotilaan perustiedot ja -taidot. Erikoiskoulutuskauden pituus on joukko-osastosta riippumatta yhdeksän viikkoa. Erikoiskoulutuskaudella koulutuksen painopisteenä ovat oman koulutushaaran sodan ajan tärkeimmät tehtävät. Erikoiskoulutuskausi koostuu usein erilaisista kursseista, joista muodostuu kokonaisuus sodan ajan tehtäviä varten. Sotilaat koulutetaan toimimaan omissa sodan ajan tehtävissään. Erikoiskoulutuskauteen sisältyy myös taisteluammunnat. Taistelijat ampuvat ryhmänsä tai ryhmäaseensa mukaiset taisteluammunnat. Tämän lisäksi taistelijat ampuvat oman aselajinsa ja koulutushaaransa määrittämät taisteluammunnat. Usein erikoiskoulutuskauteen sisältyy oman koulutushaaran mukainen taistelijan tutkinto. (Sotilaan käsikirja. 2013, 23.)

3.3 Joukkokoulutuskausi

Joukkokoulutuskausi (J-kausi) on noin seitsemän viikon mittainen kausi erikoiskoulutuskauden jälkeen. Viimeistään joukkokoulutuskauden alussa taistelijat sijoitetaan tuotettavaan sodanajan joukkoon, eli taistelijat koulutetaan sodanajan kokoonpanossa. Joukkokoulutuskauden tavoite on, että taistelija hallitsee oman sodan ajan sijoituksensa mukaisen tehtävän ja pystyy täyttämään suoritusvaatimukset, jotka mitataan palveluksen lopussa. Joukkokoulutuskautta pidetään koko varusmiespalveluksen toiminnallisena ja taidollisena huipentumana. Tästä syystä sota- ja ampumarjoitukset ovat suuri osa tätä kokonaisuutta. Joukkokoulutuskausi on erittäin oleellinen osa joukkotuotantoa. Joukkokoulutuskauden lopulla taistelijoiden on hallittava oman sijoituksensa mukainen tehtävä sekä kyettävä toimimaan sodan ajan joukkona taistelussa. Yhteistoiminta muiden aselajien kanssa on tyypillistä joukkokoulutuskauden sotaharjoituksissa. Joukkokoulutuskauden harjoituksissa mitataan joukon koulutustaso. (Sotilaan käsikirja. 2013, 27.)

3.4 Johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelma

Peruskoulutuskauden jälkeen varusmiehellä on mahdollisuus jatkaa Puolustusvoimien tarjoamaan johtajakoulutukseen. Johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelma koostuu 30 opintopisteen kokonaisuudesta. Koulutusohjelma muodostuu aliupseeri- ja reserviupseerikurssin lisäksi johtajakaudesta. Nimensä mukaan koulutusohjelma jakautuu johtajakoulutukseen sekä kouluttajakoulutukseen. (Sotilaan käsikirja, 2013, 24.) Varsinainen koulutustaidon harjoittelu sijoittuu johtajakauteen, eli aliupseeri- tai reserviupseerikoulun jälkeiselle ajalle. Loppujen lopuksi koulutettavien tulisi hallita itseohjautuvien koulutustapahtumien suunnittelu, valmistelu ja toteutus. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 2010, 27, HF1539, Liite 1.8.)

Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteena on antaa varusmiesjohtajille valmiudet johtaa ja kouluttaa omaa sodan ajan joukkoaan sekä rauhan että sodan aikana. Tämänhetkinen sodankuva ja taistelukenttä edellyttävät varusmiesaikaiselta johtaja- ja kouluttajakoulutukselta sitä, että saadaan luotua itsenäisiä, oma-aloitteisia, vastuuntuntoisia sekä omaan ajatteluun kykeneviä johtajia. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen valintaperusteisiin sisältyvät peruskokeet, kuntoindeksi, sotilaan perustutkinto, henkilökunnan arviointi, vertaisarviointi, johtajatehtävärata sekä oma motivaatio ja halu tulla valituksi johtajakoulutukseen. Kahdeksan viikon mittaisen peruskoulutuskauden jälkeen valitaan sopivimmat varusmiehet aliupseerikurssille ja loput jatkavat erikoiskoulutuskaudelle miehistön tehtäviin. (PVOHJEK koulutus 022 - PEHENKOS varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus, 2009, 3.)

3.4.1 AUK I

Halonen (2007, 36–37) kertoo Pääesikunnan koulutusosaston laatimien pysyväisasiakirjojen perusteella, että peruskoulutuskauden jälkeen johtajakoulutukseen valitut varusmiehet aloittavat yhteisen, noin seitsemän viikon mittaisen aliupseerikurssin (AUK) I -koulutusjakson. Aliupseerikurssin tavoitteena on kouluttaa reserviin ryhmänjohtajia, jotka hallitsevat puolustushaaran vaativan ryhmän johtamisen sekä kouluttamisen. Koulutusjakson teemana ovat johtamisen ja kouluttamisen perusteet. AUK I -koulutuskausi sisältää johtamisen ja kouluttamisen perusteita -opintojakson. Opintojakson laajuus on yksi opintopiste (30 tuntia). Opintojakson opetustavoitteina on tuntee johtajakoulutusohjelman tavoitteet. Lisäksi koulutettavien on tunnettava sotilaan toimintakyvyn kehittämisen perusteet sekä oppimisen, opettamisen ja kouluttamisen perusteet. Tavoitteena on myös tuntee syväjohtamisen malli, sekä osata laatia koulutuskortti ja toteuttaa sen perusteella yksinkertainen koulutustapahtuma. AUK I -jakson jälkeen

kyvykkäimmät sekä halukkaat oppilaat valitaan reserviupseerikurssille. Valintoihin vaikuttavat johtajatestit sekä osoitettu kyvykkyys. Oppilaat, joita ei valita reserviupseerikurssille (RUK) jatkavat Aliupseerikoulussa vielä AUK II -koulutuskauden. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma HF1539, 3, Liite 1.1.)

3.4.2 AUK II & RUK

Kuten Halonen (2007, 36–37) Pääesikunnan koulutusosaston pysyväisasiakirjojen mukaan esittää, aliupseereiksi koulutetaan noin 20 % ja reservinupseereiksi noin 10 % ikäluokasta. 14 viikkoa kestäväällä reservinupseerikurssilla luodaan johtajalle perusvalmiudet joukkueen tai jaoksen johtamiseen ja kouluttamiseen sodan ajan toimintaympäristössä.

Seitsemän viikon mittaisen AUK I -koulutuskauden jälkeen oppilailla jatkuu koulutus joko AUK II -vaiheella tai RU -kurssilla. Sekä AUK II:n että RU -kurssin opetussisältöön kuuluvat kouluttamistaidon peruskurssi, johtamistaidon peruskurssi sekä johtamis- ja koulutustaidon harjoittelu. Johtamistaidon peruskurssin opetustavoitteena on, että oppilas tuntee nykyaikaisen taistelukentän ilmiöt ja taistelujohtamisen erityispiirteet. AUK I -jaksolla syväjohtamisen malli on tunnettava ja tällä opintojaksolla se on osattava. On tärkeää osata tehdä havainnot kyseisen mallin mukaisesta käyttäytymisestä. Tällä opintojaksolla on myös osattava tulkita syväjohtamisen profiilia ja ymmärrettävä palautteen merkitys johtajana kehittymisessä. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma HF1539, 10–11, Liite 1.2.)

Koulutustaidon peruskurssilla oppilaan on tunnettava joukon kouluttamisen ja opettamisen perusteet. Lisäksi on tunnettava liikuntakoulutuksen toteutuksen perusteet, suunnitella ja johtaa yksinkertainen koulutustapahtuma sekä osattava laatia siitä harjoitussuunnitelma. Opintojakso toteutetaan antamalla koulutettaville ryhmätehtävä, jossa heidän tulee valmistella esitys hyvästä koulutustapahtumasta. Ryhmät pitävät esityksen ensimmäisellä oppitunnilla ja herättää ajatuksia kyseisestä aiheesta. Koulutettavien on tarkoitus saada toiset ajattelemaan itse opettamista ja kouluttamista. Esitysten aikana kirjataan ylös hyvän koulutustapahtuman tunnusmerkkejä, joita pohditaan yhdessä kouluttajan kanssa. Seuraavilla oppitunneilla opetetaan koulutustapahtuman suunnittelun ja toteutuksen perusteet. Kyseisillä oppitunneilla esitellään yleisimmät opetusmenetelmät sekä niiden käyttö ja soveltaminen. Tässä vaiheessa liikuntakoulutus käsitellään omana koulutustapahtumanaan, jotta saadaan oikeat perusteet myös liikuntakoulutuksen pitämiseen. Viimeisillä oppitunneilla keskitytään pääsääntöisesti palvelusturvallisuuteen. Palvelusturvallisuus on ymmärrettävä kokonaisuutena sekä yksittäisissä kou-

lutustapahtumissa kouluttajan näkökulmasta. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma HF1539, 10–11, Liite 1.2.)

Koulutustaidon teoriaopetus viedään käytäntöön kouluttajan esimerkin kautta. Kouluttaja pitää esimerkkiharjoituksen, jossa käytetään monipuolisia opetusmenetelmiä. Harjoitusten aiheiden pääpaino on perusharjoituksissa, joita ovat ase käsittely, sulkeisjärjestysharjoitus, kalustokoulutus ja taistelukoulutus. Ase- ja taistelukoulutuksessa aiheen on oltava johtajaksi koulutettavalle jokin uusi taistelutekniikan sovellus tai jokin erikoisase. Koulutettavat jaetaan 6-8 oppilaan ryhmiin, jossa he suunnittelevat kouluttajan ohjaamana yksinkertaisen harjoituksen ja laativat siitä harjoitussuunnitelman, jonka liitteenä ovat koulutuskortit. Kouluttaja tarkastaa suunnitelman rakenteen ja sisällön. Seuraavaksi koulutettavat harjoittelevat kouluttamista pitämällä omalle ryhmälleen suunnitellun koulutuksen. Kun kouluttaja on todennut koulutuksen hyväksi ja toimivaksi, koulutettavat jaetaan uusiin ryhmiin ja he kouluttavat toisilleen suunnitellut koulutusaiheet. Koulutusten jälkeen pidetään aina palautteenantotilaisuus, jossa palautetta annetaan koulutettavilta, koulutuksen pitäjältä sekä kouluttajalta. Palaute kerätään myös kirjallisena ja se jää koulutuksen pitäjälle oman kehittymisen työkaluksi. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma HF1539, 10–11, Liite 1.3.)

Toiskallion ym. (2002, 42) mukaan palaute on annettava mahdollisimman nopeasti suorituksen jälkeen ja palautteen on perustuttava koulutettavan omaan kokemusmaailmaan. On tärkeää huomioida kuitenkin, että koulutettavalle jää aikaa arvioida omaa toimintaa ennen palautteen antamista (Toiskallio ym. 2002, 42). Kouluttaminen on aina vuorovaikutusta kouluttajan ja koulutettavan välillä. Tästä syystä palaute on erittäin suuressa roolissa koulutettavan ja kouluttajankin kehittymisessä. Koulutustapahtuman palautevaiheessa voidaan edelleen vahvistaa opittuja asioita, sekä tarvittaessa korjata väärinymmärrettyjä asioita. Toiskallion ym. (2002, 42) mukaan hyvän palautteen on oltava reilua ja perusteltua. Hyvän palautteen on oltava rakentavaa, perusteltua, tarkoituksenmukaista ja selkeää. Palaute ei saa heikentää oppijan omaaloitteisuutta. Sen on oltava avointa, rehellistä ja neutraalia. Tällaisen palautteen avulla päästään kehittymisessä parhaaseen lopputulokseen.

AUK II ja RU -kurssien opetustavoitteena on, että koulutettavat harjaantuvat johtajina ja kouluttajina käytännön harjoitteiden kautta. Opintojaksolla koulutettavien on osattava antaa palautetta sekä hyödyntää sitä itsensä kehittämisessä. Kouluttajana harjaantumisen kannalta on tärkeää, että koulutettava saa kouluttajalta riittävän ajoissa yksiselitteiset ohjeet ja perusteet koulutusta varten. Koulutettavan on laadittava koulutuksesta suunnitelma, jonka kouluttaja

hyväksyy. Opetusjakso on suunniteltava siten, että jokaiselle kertyy vähintään yksi kouluttamissuoritus. Lisäksi kouluttajan on annettava palaute kirjallisena sekä suullisena koulutettavalle. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma HF1539, 13, Liite 1.3.)

Ohjatun harjoittelun painopiste on johtajakaudella, jolloin varusmiesjohtajat toimivat joukkotuotantojärjestelmän mukaisesti nuoremman saapumiserän miehistön johtaja- ja kouluttajatehtävissä. Ohjattua harjoittelua seurataan ja analysoidaan johtajakansion liitteenä olevilla henkilökohtaisilla kehityssuunnitelmilla, palautekeskusteluilla ja opintopäiväkirjalla. (Halonen 2007, 37.)

3.4.3 Koulutustaidon jatkokurssi 1

Johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelma eivät kuulu pelkästään aliupseerikurssin ja reserviupseerikurssin aikaisiin opintosisältöihin, vaan varusmiesjohtajan koulutus ja harjaantuminen jatkuvat koko loppupalveluksen ajan. Koulutustaidon jatkokurssi järjestetään ryhmänjohtajille ennen uuden saapumiserän peruskoulutuskautta. Upseerikokelaat suorittavat kurssin reserviupseerikurssin jälkeen peruskoulutuskauden aikana. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 15, HF1539, Liite 1.5.)

Jatkokurssilla ryhmänjohtajien opetustavoitteena on, että he osaavat suunnitella ja toteuttaa yksittäisiä valmistavia ampumakoulutuksia sekä asekäsittelyn harjoituksia. Tavoitteena on myös osata toimia perusammuntojen toimihenkilötehtävissä. Upseerikokelaiden on kurssin jälkeen osattava suunnitella ja toteuttaa valmistava ampumakoulutus sekä asekäsittelyn harjoituksia. Lisäksi heidän on osattava johtaa kohdistusammunnat. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 15, HF1539, Liite 1.5.)

Jatkokurssi voidaan toteuttaa liittämällä se yksikön ase- ja ampumakoulutukseen sekä taistelukoulutukseen. Asekäsittelyharjoitusten tulee olla turvalliseen asekäsittelyyn tai kaluston käsittelyyn kohdistuvia koulutuksia. Valmistavan ampumakoulutuksen painopiste on oltava laadukkaan perustan luomisessa miehistön ampumataidon osalta. Laadukkaan perustan luomiseksi koulutuksissa voidaan käyttää erilaisia ammunnanharjoittelulaitteita. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 16, HF1539, Liite 1.5.)

3.4.4 Koulutustaidon jatkokurssi 2 A/B

Koulutustaidon jatkokurssi 2 jakautuu A ja B -osioihin. Joukkoyksikkö päättää joukkotuotantotehtävän perusteella, kumman kurseista toteuttaa. Tarvittaessa joukkoyksikkö voi toteuttaa molemmat osiot. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 20, HF1539.)

Koulutustaidon jatkokurssi 2A käsittelee aihetta taisteluammuntojen suunnittelu ja toteuttaminen. Kurssi sijoittuu johtajakauden P – ja E-kaudelle. Ryhmänjohtajien opetustavoitteena kurssilla on tuntee taisteluammuntoihin liittyvät varomääräykset. Jatkokurssin jälkeen ryhmänjohtajien on osattava toimia taisteluammunnan valmistavan koulutuksen kouluttajana ja taisteluvälinepaikan johtajana sekä maaliupseerina. Upseerikokelaiden tavoitteena on tuntee taisteluammuntoihin liittyvät varomääräykset. Heidän on myös osattava suunnitella ja johtaa yksinkertainen taisteluammunta tai osa siitä, sekä osattava toimia taisteluammunnan eri toimihenkilötehtävissä. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 20, HF1539, Liite 1.6.)

Koulutustaidon jatkokurssi 2A:n harjoittelu toteutetaan osana yksikön, joukkoyksikön tai joukko-osaston ampumarjoituksia. Opetuksella on tarkoitus antaa johtajille perusteet taisteluammuntojen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Painopiste luodaan yksittäisen miehen tai taistelujaparin taisteluammuntoihin. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 20, HF1539, Liite 1.6.)

Koulutustaidon jatkokurssi 2B käsittelee koulutushaaran taisteluvälineiden sekä kaluston kouluttamista uuden saapumiserän varusmiehille. Jatkokurssi sijoittuu 2A kurssin tapaan johtajakauden perus- ja erikoiskoulutuskauden ajankohtaan. Jatkokurssin jälkeen ryhmänjohtajat sekä upseerikokelaat osaavat suunnitella, toteuttaa ja johtaa joukkonsa taisteluvälineiden tai kaluston koulutustapahtuman. Koulutustaidon jatkokurssi 2B:n toteutus on kiinteästi osana perusyksikön erikoiskoulutuskauden ase- ja ampumakoulutusta tai taistelukoulutusta. Koulutettava aihe on kyseiseen koulutusvaiheeseen liittyvä joukon oma taisteluväline tai kalusto. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 24, HF1539, Liite 1.6.)

3.4.5 Koulutustaidon jatkokurssi 3

Koulutustaidon jatkokurssi 3 on varusmiesjohtajan viimeinen jatkokurssi, joka auttaa varusmiesjohtajaa kehittymään toimiakseen varusmiesten kouluttajana. Koulutustaidon jatkokurssi 3 käsittelee liikuntaharjoituksen toteuttamista. Kuten aikaisemmin mainitaan, niin liikuntakoulutusta on noin 15 % peruskoulutuskauden kokonaisuudesta. Liikuntakoulutus on tärkeässä roolissa myöhemmilläkin koulutuskausilla (Sotilaan käsikirja, 2013). Kolmas jatkokurssi sijoittuu johtajakauden erikoiskoulutus- sekä joukkokoulutuskaudelle. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 25, HF1539, Liite 1.7.)

Kurssin opetustavoitteena on, että varusmiesjohtajat osaavat fyysisen toimintakyvyn ylläpidon ja kehittämisen perusteet, sekä osaavat suunnitella ja johtaa liikuntakoulutustapahtuma. Koulutustaidon jatkokurssi on olennainen osa oman yksikön liikuntakoulutusta. Oppiminen tapahtuu harjoituksissa, joiden päätteeksi koulutuksesta annetaan palaute, jossa koulutusta analysoidaan. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 25, HF1539, Liite 1.7.)

4 SOPIMUSSOTILAS PUOLUSTUSVOIMISSA

Sopimussotilas ei ole varusmies. Tämä on jo kotiutunut varusmiespalveluksesta, sekä on saanut Puolustusvoimien johtajakoulutuksen. Sopimussotilas voidaan palkata määräaikaiseen, enintään vuoden mittaiseen virkasuhteeseen, jota ei yleensä jatketa. (Rötkönen 2006, 74). Sopimussotilaan tehtävät ja roolit voivat olla kouluttaja, johtaja, esimies, alainen, kollega sekä henkilöstöryhmän edustaja. Muita tehtäviä ovat muun muassa sodan ajan tehtävät sekä oman ammattitaidon kehittäminen (Halonen 2007, 44). Sopimussotilaat eivät kuulu Puolustusvoimien vakituiseen henkilöstöryhmään. Sopimussotilasjärjestelmän kustannukset maksetaan pääsääntöisesti puolustusvoimien toimintamenomäärärahoista. Vuosittain Pääesikunta määrittää sopimussotilaskiintiön. (Rötkönen 2006, 74). Sopimussotilas rekrytoidaan yleensä joukko-osastossa palvelevista varusmiehistä. Kun varusmies hakeutuu sopimussotilaan tehtäviin, hänen on oltava pätevä hakeutumaan Maanpuolustuskorkeakouluun tai jäämään aliupseerin tehtäviin. Tämän vuoksi perusyksiköillä on merkittävä vastuu sopimussotilaiden rekrytoinnissa. Ensisijaisesti tehtävään valitaan henkilö, joka täyttää vaaditut vaatimukset jatkokoulutuksen suhteen. (Palkatun henkilöstön henkilöstöasioiden järjestelyt maavoimissa, LIITE 6.4, 9, 2007, FD6441.)

4.1 Historia

Suomessa oli vuonna 1918 käydyin sisällissodan jälkeen hyvinkin värikkään koulutuksen saanut armeija. Upseeristoa oli koulutettu Saksassa, Venäjällä ja Suomessa. Valkoisen armeijan taidot olivat kehittyneet sodassa, suurin osa miehistöstä oli lähtenyt rintamalle vain muutaman koulutusviikon jälkeen. Näitäkään joukkoja ei olisi voitu käyttää hyökkäyksessä koulutettua vihollista vastaan. Puna-armeijan koulutustaso oli kuitenkin valkoista armeijaa heikompi. Sodan jälkeen siirryttiin rauhan ajan kokoonpanoon, jolloin armeijan suurimmaksi tehtäväksi nousi koulutuksessa ilmenneiden puutteiden poistaminen. Koulutusta vietiin eteenpäin melko yksityiskohtaisilla käskyillä. Tuohon aikaan koulutuksen tukena ei ollut riittävästi ohjeita, op-paita, ohjesääntöjä ja kouluttajien taso vaihteli huomattavasti. Koulutusjärjestelmä vakiintui joulukuussa 1918 kun saksalaiset joukot poistuivat maasta. Tämän seurauksena armeijan kehitystyötä oli jatkettava omin avuin. Ulkomailta saatua asiantuntijatukea käytettiin kuitenkin apuna koulutusjärjestelmän vakiinnuttamiseksi. Sotilaspedagogiikkaan alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kouluttajien pedagogiset vaatimukset herättivät keskustelua kun alettiin miettiä yhtenäistä perustaa joukko-osastojen koulutustyölle. Sotilaspedagogiikka sai

vaikutteita Ruotsista. Vuosina 1924–1925 Ruotsissa järjestettiin pedagogisia kursseja, jotka olivat tarkoitettu kouluttajille. Kurssit olivat tärkeitä varsinkin vasta-aloittaneelle kouluttajalle. Kurssilla koulutettiin omaan koulutushaaraan liittyvien välineiden lisäksi myös tehokkaan koulutustapahtuman toteuttamista. Myös erilaiset opetusmenetelmät koulutettiin kurssilla. Kursseilta jalkautui Suomeen yksinkertainen, helppotajuinen ja havainnoiva annettava opetus, jota alettiin kehittää myös Suomessa vuoden 1924 jälkeen. Tämän seurauksena Suomessakin alettiin laatia oppaita ja ohjesääntöjä kouluttamiseen, joiden tarkoitus on olla vasta-aloittaneen kouluttajan tukena koulutustapahtumien toteuttamisessa. (Lehtonen 2012, 22–25).

Pääesikunta aloitti vuonna 1997 tehdyn valtioneuvoston selonteon pohjalta sopimussotilasjärjestelmän käynnistämiseen liittyvän kokeilun vuonna 1999. Kokeilun alkuvaiheessa sopimussotilaan tehtäviä kuitenkin rajoitettiin vain varusmieskoulutuksen ja sodan ajan mukaisiin tehtäviin. Tässä vaiheessa kouluttajan tehtävät eivät kuuluneet sopimussotilaan tehtävänkuvaan. Sopimussotilaiden palvelusarvot olivat samat kuin kotiutuessaan varusmiespalveluksesta. Miehistö- ja reserviupseerikurssin käyneet pitivät alikersantin arvoa ja yhtä sotilasvirkamiehen tähdellä. Aliupseeri- ja reserviupseerikurssin käyneet pitivät alikersantin arvoa ja yhtä sotilasvirkamiehen tähteä. Sopimussotilaille käskettiin sotilaspuku. (Rötkönen 2006, 76). Nykyään sopimussotilaat käyttävät reservin sotilasarvoaan (Yleinen palvelusohjesääntö, 2009, 15).

4.2 Työtehtävät

Määräaikaisen tehtävän kesto on pääsääntöisesti puoli vuotta. Näin saadaan tarjottua mahdollisimman monelle tilaisuus harjoitteluun ja mahdollisuus tutustua upseerin ammattiin. Joukko-osasto määrittää sopimussotilaan tehtävän joukko-osaston tarpeiden mukaan. Sopimussotilalla voi olla kahdenlaisia tehtäviä. He voivat toimia joko kouluttajan tehtävässä tai miehistö- tai erikoiskoulutusta vaativissa tehtävissä. Sopimussotilaat palvelevat yleensä varusmiesten kouluttajan tehtävässä. Sopimussotilas voi palvella myös varusmieskoulutuksensa ja sodan ajan sijoituksensa mukaisissa tehtävissä. Sopimussotilaita ei yleensä jatkokouluteta työn ohessa, vaan he palvelevat varusmieskoulutuksensa mukaisissa tehtävissä. Sopimussotilaat, jotka ovat kouluttajan tehtävissä, kouluttavat varusmiehiä. He kehittyvät määräaikaisen virkasuhteensa aikana kouluttajatehtävissä. Kouluttajataitojaan he voivat hyödyntää joko reservissä tai hakeutuessaan upseerin koulutusohjelman mukaisiin opintoihin (Rötkönen 2006, 74). Koulutus- ja opetustyötä ovat varusmies- ja reserviläiskoulutus sekä koulutuksen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi. Myös erilaisten oppimisympäristöjen, kuten luokka- ja maastoympäristöjen hallinta kuuluu sopimussotilaan toimenkuvaan. (Halonen 2007, 44–45).

Teetetyn lomakehaastattelun perusteella suurimman osan sopimussotilaina toimineiden kadettien työtehtäviin kuului joukkueen kouluttajan tehtävät. He suunnittelivat sekä toteuttivat koulutustapahtumia liittyen varusmieskoulutukseen. Sopimussotilaiden peruskoulutuskaudella toteuttamat koulutustapahtumat olivat monipuolisia. Koulutustapahtumia kertyi liikuntakoulutuksista aina taistelukoulutuksiin. Lomakehaastattelussa tuli esille, että moni sopimussotilas toimi jopa alokasjoukkueen ainoana kouluttajana. Alokasjoukkueessa on keskimäärin 30 alokasta. Tämän vuoksi vastuu kouluttamisesta kasvoi merkittävästi verrattuna varusmiesjohtaja aikaiseen kouluttamiseen. Varusmiesjohtajan toteuttamissa koulutuksissa vastuu on osittain myös koulutuksen valvojalla, joka valvoo koulutuksen tasoa ja koulutettavien asioiden oikeellisuutta.

4.3 Kouluttajan vaatimukset Puolustusvoimissa

Tässä tutkielmassa kouluttajalla tarkoitetaan Puolustusvoimien organisaatiossa henkilöä, joka osallistuu asevelvollisten koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen tai sen kehittämiseen. Kouluttaja toimii tehtävässään joukko-osaston perusyksikössä. Kouluttajalla tulee olla työssään erilaisia valmiuksia, joita ovat hyvät käytännön tiedot ja taidot sekä kokemuksen kautta opitut soveltamiskyvyt (Halonen 2007, 42–43).

Kouluttajalta edellytetään erilaisia ominaisuuksia. Kouluttajan on oltava rehellinen, luotettava ja vastuullinen. Kouluttajan on kannettava vastuunsa tekemisestään, kyettävä tunnustamaan tekemänsä virheet sekä käyttäytyttävä luottamusta herättävästi. Lisäksi kouluttajan on oltava kannustava ja innostava. Hänen on tuettava ja motivoitava koulutettavia. Myös oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus ovat kouluttajalta vaadittavia ominaisuuksia. Sosiaalisuus on yksi tärkeistä kouluttajan ominaisuuksista. Kouluttajan on pystyttävä keskustelemaan ja kuuntelemaan alaisia. Tarvittaessa on jaksettava ohjata ja neuvoa koulutettavia. Ulospäin suuntautuneisuus on yksi sosiaalisuuden tärkeimmistä alakäsitteistä. Kaiken edellä mainitun lisäksi kouluttajan on oltava johdonmukainen ja joustava. Hänen on muun muassa osattava vaihtaa opetustyyliä ja ymmärrettävä ajankäytön sekä koulutettavien oman ajattelun merkitys. (Halonen ym. 2007, 34–35.)

Halosen ym. (2007, 32) mukaan sotilaskouluttaja on alansa opettamisen, oppimisen ja kasvatuksen asiantuntija. Kouluttaja ei ole ulkopuolinen konsultti, vaan hänen on otettava vastuu koulutettavien oppimisesta. Vastuu sisältää koulutettavien kasvatuksen, ohjaamisen, itseoh-

jautuvuuden tukemisen, motivoinnin sekä heidän oppimisensa edistämisen. Koulutettavia on arvioitava ja heille on annettava palautetta. (Halonen ym. 2007, 32.)

Kouluttajalla on oltava ammattitaitoa, jotta koulutus onnistuu. Ammattitaitoon sisältyy muun muassa oman puolustushaaran ja aselajin sisällön hallinta. Myös ase- ja ampumakoulutuksen, taistelu-, marssi- ja liikuntakoulutuksen, yleisen sotilaskoulutuksen, kansalaiskasvatuksen sekä johtaja- ja kouluttajakoulutuksen sisältö on hallittava. Lisäksi kouluttajalta vaaditaan erilaisia opettamiseen liittyviä taitoja sekä tietoja. Niitä on myös pystyttävä soveltamaan erilaisissa tilanteissa ja toimintaympäristöissä. (Halonen ym. 2007, 32.)

Kouluttajan ammattipätevyyden keskeinen tekijä on ammattikokonaisuuden hahmottaminen. Tämä tarkoittaa taitoa ajatella myös ammatin yhteiskunnallista merkitystä, sekä koulutustyön tarkoitusta. Sotilaskoulutuksen perimmäinen perusta on yhteiskunnan turvallisuuden tarve. Edellä mainitun ammattikokonaisuuden hahmottaminen kiteytyy kouluttajan päämäärätietoisuudessa. Kouluttajan on kyettävä erittelemään itselleen koulutuksen tavoitteena olevan toiminnan ja ajattelun vaatimukset sekä luonne. Tämän jälkeen kouluttaja kykenee ohjaamaan koulutettaviaan oikeaan suuntaan. Päämäärätietoisuus edellyttää kouluttamisen kehittämistä ja syventämistä. Lisäksi kouluttajan on itse opittava uutta sekä kehitettävä ammatillista kasvuaan. Kouluttajan on huomioitava toiminnassaan myös ammattietiikka. Se tarkoittaa kykyä toimia eettisesti oikein erilaisissa tilanteissa ja hahmottaa mikä on oikein ja mikä väärin. Myös vastuun ottaminen sisältyy ammattietiikkaan. (Toiskallio 1998, 13.)

5 TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tuoreiden sopimussotilaiden valmiuksia toimia kouluttajan tehtävässä peruskoulutuskaudella. Tutkimuksessa hyödynnettiin sopimussotilaina toimineiden kadettien kokemuksia kyseisestä asiasta. Tutkimuksessa tutkittiin varusmiesajan johtaja- ja kouluttajakoulutuksen riittävyyttä sopimussotilaan tehtävään. Tutkimukseen vastasi 32 kadettia, jotka olivat toimineet sopimussotilaina suoraan varusmiespalveluksen jälkeen. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään lomakehaastattelun vastauksia kysymysten asettelun pohjalta. Lomakehaastattelu löytyy tutkielman lopusta. (LIITE 3)

5.1 Valmiudet toimia kouluttajana ase- ja ampumakoulutuksessa

Lomakehaastattelun ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kohdehenkilöiden valmiuksia toimia kouluttajana ase- ja ampumakoulutuksessa. Suurin osa vastaajista kokivat valmiutensa toimia kouluttajana olevan hyvällä tasolla. Hyviin valmiuksiin vaikuttivat vastaajien mukaan muun muassa koulutustehtävien selkeä määrittely, esimerkiksi esimiehen käsky toteuttaa ampuma-asennon kouluttaminen oppaiden ja ohjesääntöjen mukaisesti. Myös joukko-osaston esikunta tuki kouluttamista laatimalla toimintaohjeita kouluttamiseen P-kaudella. Hyviin valmiuksiin vaikuttivat myös vastaajien henkilökohtaiset vahvuudet, muun muassa ampumaseharrastus sekä varusmiespalveluksen aikana saadut kokemukset koulutustapahtumista. Vastanneista noin puolet koki saaneensa suurta tukea kokeneemalta kouluttajalta. Osa vastaajista koki ensimmäisen koulutustaidon jatkokurssin erittäin tärkeäksi, sillä aiheeseen liittyvää koulutusta ei ollut aliupseerikoulussa eikä reserviupseerikoulussa juurikaan. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että kurssilla ei opiskeltu tarpeeksi kouluttamiseen ja koulutustapahtumaan liittyviä asioita. Kouluttamisen sijaan kurssilla opetettiin hyvinkin tarkasti palvelusturvallisuuden liittyviä asioita. Osa kohdehenkilöistä kertoi, ettei koulutuksen sisältö ei ollut tasapainossa sotilaspedagogisten oppien ja varomääräysten suhteen. Tästä ilmenee, että ensimmäisen koulutustaidon jatkokurssin sisältö vaihteli joukko-osastojen välillä.

Vastaajista neljä eivät kokeneet omaavansa riittäviä valmiuksia pitämään sovelletumpia harjoituksia, vaan taidot riittivät vain yksinkertaisen koulutustapahtuman johtamiseen. Nämä vastaajat nostivat esille koulutussuoritusten vähäisen määrän johtajakaudella. Vastauksissa muutama vastaaja kertoi, että ampumaradalla niin sanotut ongelmatapaukset tuottivat haasteita koulutuksessa. Monilla kadeteilla oma ampumataito oli kuitenkin hyvällä tasolla mutta ei pys-

tynyt kouluttamaan sitä muille. Tässä kohtaa nousi esille ensimmäisen kerran sopimussotilaille tarkoitettu jatkokoulutuskurssi, jossa koulutettaisiin sopimussotilaille muun muassa ase- ja ampumakoulutusta. Vastauksista ilmeni myös itseopiskelun suuri merkitys. Kymmenkunta vastanneista kertoi, että itseopiskelu ohjeista ja oppaista oli erittäin iso apu koulutukseen valmistautumisessa.

5.2 Valmiudet toimia kouluttajana taistelukoulutuksessa

Toinen kysymys käsitteli sopimussotilaiden valmiuksia toimia kouluttajana taistelukoulutuksessa. Vastaajat kokivat valmiudet riittäväksi toimia kouluttajana taistelukoulutuksessa. Valmiuksia edisti varusmiesaikana saadut opit ja kokemukset koulutustapahtumista. Myös moni koki saaneensa tukea varusmiesjohtajilta yksittäisiin koulutustilanteisiin. Esimerkiksi taistelijaparin kouluttaminen oli varusmiesjohtajilla tuoreessa muistissa, jolloin heiltä sai tukea koulutuksen läpiviemiseen. Valmiutta taistelukoulutuksen pitämisen suhteen heikensi se, että sopimussotilaat eivät saaneet tukea ja ohjausta pitäessään ensimmäistä kertaa koulutusta koko ryhmälle. Eli yksittäisen taistelijan toiminta oli selvää, mutta ryhmänjohtajan toimintaa oli hankalampi kouluttaa. Tämä ilmeni silloin, kun ryhmänjohtajat toimivat omassa tehtävässään apukouluttajan tehtävän sijaan. Kymmenen vastaajan mielestä tilannekuvan luominen koulutuksen viitekehyykseen oli melko haastavaa. He kokivat vaikeaksi kouluttaa ryhmää osana isompaa kokonaisuutta, esimerkiksi osana joukkueen toimintaa. Tästä syystä he mielsivät, että ryhmä jäi irralliseksi suuremmasta kokonaisuudesta.

Kysymyksen avulla selvitettiin myös sopimussotilaiden valmiuksia kouluttaa taisteluvälineitä, esimerkiksi miinojen ja kertasingon käyttöä. Vastaajat kertoivat, että välineiden käsittelykoulutus oli reilusti hallita -tason puolella. Haasteita aiheutti kuitenkin välineiden vaikutuksen ja suorituskyvyn käytäntöön tuominen sekä välineiden sovellettu käyttö.

5.3 Valmiudet toimia kouluttajana liikuntakoulutuksessa

Tässä kysymyksessä pyrittiin selvittämään sopimussotilaiden valmiuksia toimia kouluttajana liikuntakoulutuksessa. Lähes kaikki vastaajat kokivat oman fyysisen valmiutensa niin vahvaksi, että siitä oli hyötyä liikuntakoulutustapahtuman pitämisessä. Kouluttajana he osallistuivat aktiivisesti koulutustapahtumiin ja lisäsivät varusmiesten motivaatiota osallistumalla toimintaan oikeassa varustuksessa.

Muutama kadetti kertoi, että heidän perusyksikössään oli määrätty liikuntakoulutusvastaava, jolta sai tukea liikuntakoulutuksen pitämisessä. Mikäli tätä henkilöä ei ollut määrätty, moni oli tukeutunut kokeneempaan kouluttajaan. Moni vastaaja kertoi vanhempien kouluttajien asenteen liikuntakoulutusta kohtaan olevan erittäin huono. Heiltä ei saanut minkäänlaista tukea monipuolisen ja mielekkään liikuntakoulutuksen toteuttamiseen. Pieni osa vastaajista kertoi, että varusmiesjohtajienkin asenne liikuntakoulutusta kohtaan oli heikko. He kokivat sen vain täyteohjelmaksi, jonka vuoksi ei tarvitse nähdä aikaa eikä vaivaa. Osa vastaajista kertoi omaksuvansa kaiken opin oppaista sekä ohjeista, ja yrittävänsä rakentaa mielekkään ja monipuolisen liikuntakoulutustapahtuman sitä kautta. Tämän he kokivat erittäin haasteelliseksi, koska oppaita ja ohjeita ei ollut helposti saatavilla.

5.4 Varusmiesjohtajakoulutuksen puutteet sopimussotilaan tehtävää ajatellen

Kysymyksessä neljä pyrittiin selvittämään sopimussotilaina toimineiden kadettien mielipide siitä, mitä puutteita varusmiesjohtajakoulutuksessa on sopimussotilaan tehtävää ajatellen. Suurimmaksi puutteeksi ilmeni yksiselitteisesti koulutussuoritusten määrän vähäisyys koko AUK-, RUK- ja johtajakauden aikana. Keskimäärin koulutussuorituksia kertyi kaksi varusmiesjohtajaa kohden. Vastaajat nostivat esille valvonnan puutteen koulutussuorituksen aikana. Monesti heitä vain käskettiin pitämään koulutus, eikä heille annettu vaatimuksia koulutusta koskien. He eivät saaneet myöskään kunnon palautetta kantahenkilökunnalta. Ainoastaan alikersantti tai upseerikokelas antoi palautteen kyseisestä koulutuksesta. Näin ollen kukaan ei korjannut virheellisiä koulutussuorituksia tai asiavirheitä koulutustapahtuman yhteydessä. Moni aliupseerikurssin käynyt kohdehenkilö kertoi, että koulutussuoritukset olivat usein vain rastikoulutuksia, joten isompien asioiden kokonaisuuksia sekä sovellettuja koulutustapahtumia oli vaikea kouluttaa - niihin ei ollut valmiuksia. Täysin uutena koulutustapahtumana sopimussotilaan tehtävässä tuli oppitunnin pitäminen. Vastaajat kertoivat joutuneensa pitämään oppitunnin, ja he kokivat sen hankalaksi, sillä he eivät olleet pitäneet oppitunteja aikaisemmin. Oppitunnin pitämisen kaava ei ollut tullut esille johtajakoulutuksessa. Vastaajat kertoivat, että heiltä vaadittiin sopimussotilaana liikaa siihen nähden, mitä heille oli opetettu aikaisemmin. Monesti heiltä vaadittiin lähes yhtä vaativia koulutuksia kuin sotatieteiden kandidaatteilta. Lomakehaastattelun perusteella vastaajien näkemys varusmiesjohtajakoulutuksen päämäärästä tuntui olevan ainoastaan alokkaiden kouluttaminen, eikä varusmiesjohtajan kouluttajana kehittyminen. Lomakehaastatteluun vastanneista kadeteista moni olisi kokenut tarpeelliseksi jonkinlaisen sopimussotilaiden jatkokoulutuskurssin, joka sijoittuisi esimerkiksi varus-

mies johtaja- ja kouluttajakoulutuksen loppupuolelle, johon työhön valitut sopimussotilaat olisivat voineet osallistua. Vastaajien mielestä jatkokoulutuskurssiin olisi voinut sisältyä kouluttamissuoritusten lisäksi myös tietoa ja perehdyttämistä perusyksikön arkeen ja sopimussotilaan asemaan toimia kouluttajana perusyksikössä.

5.5 Sopimussotilaan tehtävää edistävät tekijät varusmiesjohtajakoulutuksessa

Lomakehaastattelun viimeisessä kysymyksessä kysyttiin mitä edistäviä tekijöitä varusmiesjohtajakoulutuksessa oli sopimussotilaan tehtävää varten. Vastaajista moni nosti esille palautteen merkityksen. Palautetta annettiin jatkuvasti toisille varusmiesjohtajille, mutta kouluttajalta saatu palaute jäi riittämättömäksi kouluttajana kehittymisen kannalta. Vain muutaman vastaajan mielestä varusmiesjohtajakoulutuksessa korostettiin riittävästi suunnittelun merkitystä. Tämä ilmeni esimerkiksi koulutuskorttien ja harjoitussuunnitelmien laatimisessa sekä tarkastuksissa. Vaikka kouluttamissuorituksia ei kertynyt kovin paljon, esille nousi silti johtamissuoritusten vaikutus sopimussotilaana toimimiseen. Vastauksista ilmeni, että suurin edistävä tekijä sopimussotilaana toimimiseen oli se, että he pääsivät sopimussotilaaksi samaan perusyksikköön, jossa he olivat palvelleet varusmiespalveluksen ajan. Näin ollen he tunsivat perusyksikkönsä toimintatavat ja koulutuskulttuurin. Tästä syystä he tiesivät miten ja missä tietty koulutustapahtuma on pidetty.

6 POHDINTA

Sopimussotilasjärjestelmän tehtäväksi määriteltiin vuonna 1997 lisätä ammattitaitoa reservissä, ja tästä kaksi vuotta myöhemmin sopimussotilaita on alkanut toimia kouluttajan tehtävissä. Rötkösen (2006, 74) mukaan sopimussotilaan tehtäviin kuuluu toimia kouluttajan tehtävissä tai erikoiskoulutetun miehistön tehtävissä. Puolustusvoimien yksi rauhan ajan tehtävistä on varusmiesten kouluttaminen. (Puolustusvoimien tehtävät 2013.) Sopimussotilaita ei yleensä jatkokouluteta työn alkuvaiheessa, vaan he astuvat tehtävään varusmiesjohtajakoulutuksen pohjalta. Tällöin onkin tärkeää kiinnittää huomiota varusmiesjohtajien koulutukseen sopimussotilasjärjestelmän kannalta.

Peruskoulutuskausi -kappaleessa tuotiin esille sotilaan henkilökohtaisen ase- eli rynnäkköki-
vääriin turvallisen käsittelyn, toimintaperiaatteen sekä hyvän laukauksen perusteet. Asiakirja HI656 mukaan peruskoulutuskaudella ase- ja ampumakoulutusta tulisi olla 85 tuntia. Tähän tuntimäärään sisältyy ammunnan perusteet, aseenkäsittely sekä ammunnat. Kuitenkin itse ampumissuoritukset jäävät yksittäisen taistelijan osalta melko vähäisiksi. Tähän syynä vastaajien mielestä oli vuosittain määritettävät patruunakiintiöt, jotka ovat vuosi vuodelta pienentyneet. Ampumakoulutus pohjautuu toistojen määrään, jolloin ase- ja ampumakoulutuksen tavoitteet täyttyvät. (Taistelijan opas 2013, 12.) Tämän takia olisi tärkeää, että Puolustusvoimissa palvelisi ammattitaitoisia kouluttajia. Ammattitaitoisien kouluttajien avulla saavutetaan tavoitteet, vaikka resurssit olisivatkin niukat. Ensimmäisen koulutustaidon jatkokurssin jälkeen varusmiesjohtajien on osattava suunnitella ja johtaa ase- ja ampumakoulutuksen harjoituksia. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 15, HF1539, Liite 1.5.) Tavoitteeseen päästään varmasti harjoituksen suunnittelun osalta, mutta osaavatko he tuoda käytäntöön tietonsa opetustilanteissa? Ensimmäisen jatkokurssin opetustavoitetaso on osata. Tulisiko jatkokurssin opetustavoite olla hallitsee -tasolla, jotta opittu voidaan kouluttaa eteenpäin?

Peruskoulutuskausi sisältää 51 tuntia liikuntakoulutusta. Puolustusvoimien liikuntakoulutuksen yksi tavoitteista on syyttää varusmiehelle pysyvä liikuntakipinä, jolla pyritään saamaan fyysisestä kunnostaan huolehtivia reserviläisiä. Tavoitteeseen päästään pitämällä monipuolisia ja mielekkäitä liikuntakoulutuksia. (HI656, PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, liite 1, 4, 2012.) Lomakehaastattelun perusteella kouluttajalla ei välttämättä ole aikaresursseja suunnitella ja valmistella liikuntakoulutuksia niin, että ne olisivat kovin monipuolisia. Usein myös kouluttajan asenne liikuntakoulutusta kohtaan

vaikuttaa negatiivisesti koulutustapahtumaan. Lomakehaastattelussa tuli esille hyvin se, että kouluttajan oli helppo pitää liikuntakoulutustapahtuma, joka ylläpiti tai nosti varusmiesten kuntotasoja, mutta pysyvää liikuntakipinää liikuntakoulutukset eivät sytyttäneet. Kohdehenkilöiden mielestä moni varusmies kokee liikuntakoulutuksen olevan vain täyteohjelmaa nousujohteisen kunnan kehittämisen sijaan. Peruskoulutuskauden tiukan aikataulun myötä palautuminen liikuntakoulutuksista tulisi olla mahdollisimman nopeaa. Lomakehaastattelun vastauksissa tuotiin esille, että lihashuoltoon ei panosteta kuitenkaan tarpeeksi, jolloin palautuminen kestää monella melko pitkään. Peruskoulutuskausi saattaa olla alokkaalle fyysisesti melko raskas jo ilman liikuntakoulutustakin. Tästä syystä kantahenkilökunnan tulisi kiinnittää myös huomiota valvottuihin ja johdettuihin lihashuoltoharjoituksiin. Koulutustaidon jatkokurssi 3:n jälkeen varusmiesjohtajien on osattava suunnitella ja johtaa kuntoa kehittäviä sekä fyysistä toimintakykyä ylläpitäviä liikuntaharjoituksia. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma, 25, HF1539, Liite 1.7.) Mikäli jatkokurssin johtajan oma ammattitaito tai motivaatio liikuntaa kohtaan on vähäistä, on liikuntakoulutustapahtuman osalta vaikeaa päästä vaadittuihin tavoitteisiin. Lomakehaastattelun avulla selvisi, että monessa yksikössä on määritetty liikuntakoulutusupseeri- tai aliupseeri, joka vastaa jatkokurssin johtamisesta; näin ollen päästään parempiin lopputuloksiin mielekkäiden ja monipuolisten liikuntaharjoitusten osalta.

Kuten aiemmin on mainittu, johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelma on erittäin isossa roolissa sopimussotilaan valmiuksia ajatellen. Johtajakaudella varusmiesjohtajille kertyy koulutussuorituksia. Koulutustapahtuman laajuuden määrittelee monesti johtajakoulutustausta. Aliupseerikoulun käyneet pitävät usein yksinkertaisia koulutustapahtumia, muun muassa rastikoulutuksia, kun taas reserviupseerikoulun suorittanut varusmiesjohtaja johtaa isompia koulutustapahtumakokonaisuuksia. Tästä syystä monet aliupseerikoulun käyneet varusmiesjohtajat osaavat kouluttaa yksinkertaisia, toistoja vaativia asioita paremmin. Reserviupseerikoulun käyneet varusmiesjohtajat osaavat suunnitella hyvin laajemmat koulutustapahtumat, jotka sisältävät rastikoulutuksia, mutta itse kouluttamissuoritukset jäävät melko vähäisiksi. Varusmiesjohtajaa kohden kertyy korkeintaan vain muutamia koulutussuorituksia, mikä on liian vähän sopimussotilaan tehtävän kannalta. Koulutusohjelman tavoitteena on, että varusmiesjohtaja hallitsee koulutustapahtumien suunnittelun. Tavoite on todella hankala saavuttaa, mikäli koulutussuoritukset jäävät vain muutamaan.

6.1 Johtopäätökset

1. Sopimussotilailla ei ole Kouluttajan oppaan mukaisia valmiuksia toimia joukkueen kouluttajana P-kaudella.

Tutkielman tutkimuskysymys on, mikä on tuoreiden sopimussotilaiden valmius toimia kouluttajan tehtävässä? Tutkimuksen mukaan johtaja- ja kouluttajakoulutus eivät anna sopimussotilalle Kouluttajan oppaan mukaisia valmiuksia toimia kouluttajana perusyksikössä. Sen mukaan kouluttajan tulisi hallita opetettavan aiheen sisältö, jotta tämä kykenee kouluttamaan koulutettavan asian. (Halonen ym. 2007, 34.) Suurin ongelma kouluttajan valmiuksien kannalta on johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteet, jotka ovat suurimmaksi osaksi osaa – tasolla. Kouluttajan oppaan mukaan kouluttajan tulisi hallita oman puolustushaaran ja aselajin asiat. Sen mukaan kouluttajan tulee myös hallita P-kauden sisältö. (Halonen ym. 2007, 34.) Tavoitetaksonomian vaikutuksia kouluttajan valmiuksiin käsitellään johtopäätöksissä numero 2.

Lomakehaastattelun perusteella sopimussotilaiden valmiudet toimia kouluttajana ase- ja ampumakoulutuksessa on hyvällä tasolla. Tutkimuksen mukaan ensimmäinen koulutustaidon jatkokurssi kehitti monen kohdehenkilön valmiuksia kouluttaa ase- ja ampumakoulutusta. Kuten luvussa 3.4.2 mainitaan, koulutustaidon teoriaopetus viedään käytäntöön kouluttajan esimerkin kautta. Kouluttaja pitää esimerkkiharjoituksen, jossa käytetään monipuolisia opetusmenetelmiä. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelman (HF1539, 10–11, Liite 1.3.) mukaan harjoitusten aiheiden pääpaino on perusharjoituksissa, joita ovat asekäsittely, sulkeisjärjestys, kalustokoulutus ja taistelukoulutus. Lomakehaastattelun perusteella kouluttaja koulutuksessa nähtiin useita mallisuorituksia kouluttamisesta ja moni kertoikin käyttäneensä annettuja koulutusmalleja sopimussotilaana. Voidaan todeta, että kouluttajan antamalla esimerkillä on suuri merkitys sopimussotilaan valmiuksiin toteuttaa vastaava koulutustapah-tuma.

P-kauden tarkoituksena on kouluttaa taistelijan toimenpiteitä taistelijaparin kanssa, sekä antaa valmiudet toimia tyydyttävästi osana jalkaväkiryhmää. (HI656, PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat, Liite 1,1, 2012.) Taistelukoulutuksessa kouluttajan valmiuksia heikensi se, että mallisuorituksia taistelukoulutuksen toteuttamisesta ei ollut näytetty kouluttajien toimesta. Sopimussotilaalla oli valmiudet lomakehaastattelun vastausten mukaan kouluttaa yksittäisen taistelijan toimintaa. Ryhmän kouluttaminen osa-

na taistelua oli vastanneiden mielestä haastavaa, koska opetettava aihe oli osaa -tasolla. Tästä käy ilmi, että kouluttajan tulisi hallita koulutettavan asian sisältö.

Liikuntakoulutuksen osalta kouluttajan valmiuksiin vaikuttaa eniten kouluttajan oma asenne ja motivaatio liikuntaa kohtaan. Halosen ym. (2007, 146–147) mukaan liikuntakoulutuksissa korostuu kouluttajan esimerkillisyys erittäin paljon ja liikkumalla koulutettavan joukon mukana samassa varustuksessa kouluttaja saavuttaa hyvän lopputuloksen varusmiesten liikuntamotivaation suhteen. Lomakehaastattelun vastauksista ilmenee selkeästi edellä mainittu asia.

2. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteet on mahdollista saavuttaa, mutta riittääkö tavoitteiden taso sopimussotilaan tehtävää ajatellen?

Tutkimuksen mukaan suurin osa johtaja- ja kouluttajakoulutuksen tavoitteista on osaa -tasolla, joten tavoitteet on mahdollista saavuttaa ja ne riittävät varusmiesjohtajan toimenkuvaan auttavasti. Sopimussotilaan tehtävän kannalta tavoitteet eivät ole kuitenkaan riittävät. Kuten sopimussotilaan työtehtävät -kappaleessa mainitaan, sopimussotilas toimii joukkueen kouluttajana. Tällöin hänen kouluttajantaitojensa tulisi olla hallita -tasolla, jotta hän pystyy kouluttamaan asiat laadukkaasti ja ammattitaitoisesti. Halonen ym. (2007, 32) määrittelee, että kouluttajan on hallittava oman puolustushaaransa ja aselajinsa sisältö. Myös ase- ja ampumakoulutuksen, taistelu-, marssi- ja liikuntakoulutuksen, yleisen sotilaskoulutuksen sekä kansalaiskasvatuksen on oltava hallita -tasolla.

Johtaja- ja kouluttajakoulutusohjelmaa tarkastellessa täytyy kuitenkin huomioida, että koulutusohjelmaa ei ole suunniteltu sopimussotilaan tehtäviä varten. Tarkoitus on antaa varusmiesjohtajille valmiudet johtaa ja kouluttaa omaa sodan ajan joukkoaan sekä rauhan että sodan aikana. (PVOHJEK koulutus 022 - PEHENKOS varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus, 2009, 3.) Pitäisikö aloittavia sopimussotilaita jatkokouluttaa työn alkuvaiheessa, jos varusmiesjohtajakoulutuksen opetustavoitteet ovat suurimmaksi osaksi osata -tasolla?

3. Aliupseeri- tai reserviupseerikurssin käyneillä sopimussotilailta ei ole juurikaan eroa valmiuksissa toimia joukkueen kouluttajana peruskoulutuskaudella.

Tutkimuksen mukaan ei ole suurta merkitystä, onko sopimussotilas suorittanut aliupseeri- vai reserviupseerikurssin. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma on kouluttajakoulutuksen suhteen sama aliupseerikurssilla kuin reserviupseerikurssilakin. Suurimmat erot

AUK:n ja RUK:n välillä on johtamistaidon harjoittelussa. Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen erot eri joukko-osastoissa muodostuvat ainoastaan niiden omissa käytänteissä toteuttamisen suhteen. (Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma HF1539, 10–11, Liite 1.2.) Kuten tutkimus osoitti, esimerkiksi koulutussuoritusten lukumäärä tai palautteiden laatu ei eroa, oli koulutustausta kumpi tahansa. Suurin vaikuttava tekijä varusmiesjohtajan kouluttajana kehittymisessä on tämän kouluttaja. Halonen ym. (2007, 10, 34) tuo esille, että vuorovaikutus kouluttajan ja koulutettavan välillä vaikuttaa sekä oppimismotivaatioon että oppimiseen. Lisäksi kouluttajan on oltava koulutettavan tukena ja johdonmukainen opetuksessaan. Kouluttaja vastaa näin ollen koulutettavien kasvatuksesta, oppimisen edistämisestä, motivoinnista, ja arvioinnin sekä palautteen antamisesta.

Eroavaisuudet aliupseeri- ja reserviupseerikoulutuksen välillä on koulutustapahtumissa. Lomakehaastattelusta kävi ilmi, että johtajakaudella aliupseerikurssin käyneet varusmiesjohtajat pitävät monesti ainoastaan rastikoulutuksia, joissa koulutetaan yksinkertaisia asioita ja painotetaan toistojen määrää. Reserviupseerikurssin käyneet varusmiesjohtajat suunnittelevat monesti koulutustapahtumat, joihin sisältyvät edellä mainitut rastikoulutukset. He suunnittelevat ajankäytön ja yleisjärjestelyt koulutuksiin liittyen. Tutkimuksen perusteella ei voida kuitenkaan yleistää, että edellä mainitulla olisi suurempaa merkitystä sopimussotilaan valmiuksiin toimia kouluttajan tehtävässä peruskoulutuskaudella, koska otanta oli melko pieni sopimussotilaiden lukumäärään nähden.

4. Palautteella on iso merkitys kouluttajana kehittymisessä.

Palautteella on erityinen vaikutus varusmiesjohtajien toiminnassa ja kehittymisessä. Toiskallion ym. (2002, 40.) mukaan varusmiesjohtajat antavat jatkuvasti kritiikkiä siitä, että he eivät saa riittävästi palautetta toiminnastaan johtaja- ja kouluttajakoulutuksen sekä johtajakauden yhteydessä. Tämä käy selvästi ilmi myös lomakehaastattelun vastauksista. Moni kohdehenkilö kertoi, ettei saanut hyvän palautteen mukaista palautetta. (Hyvä palaute - ks. luku 3.4.2) Koulutussuoritusten määrä ei itsessään kehitä varusmiesjohtajaa kouluttajana. Palautteen avulla varusmiesjohtaja saa kaiken opin irti ja häntä ohjataan haluttuun suuntaan. (Toiskallio ym. 2002, 40.) Kantahenkilökunnan tulisi valvoa ja ohjata varusmiesjohtajan koulutussuoritusta suunnitteluvaiheesta lähtien, jotta varusmiesjohtaja saa koulutussuorituksesta mahdollisimman suuren opin. Koulutussuoritus olisi analysoitava alusta loppuun palautteen yhteydessä. Kohdehenkilöiden mielestä on tärkeää, että palautteen antaa ammattitaitoinen kouluttaja, eikä ainoastaan esimerkiksi aliupseerikoulun apukouluttaja, joka on vanhempaa saapumiserää ole-

va varusmiesjohtaja. Kuten kappaleessa AUK II & RUK mainitaan, varusmiesjohtajan pitämien koulutusten jälkeen pidetään aina palautetilaisuus, jossa palaute annetaan koulutettavilta, koulutuksen pitäjältä sekä kouluttajan toimesta. Palautteen antamisen haasteena ovat usein koulutusryhmien suuri koko ja monet eri oppimisympäristöt. Näistä syistä hyvän palautteen antaminen jää vähäiseksi, sillä kouluttajia ei aina riitä valvomaan jokaisen varusmiesjohtajan kouluttamissuoritusta. Urmas kirjoittaa Ruotuväki-lehden artikkelissaan, että Puolustusvoimauudistuksen myötä joukkueenkouluttajien lukumäärä tulee nousemaan nykyisestä 1,7 kouluttajasta 2,5 kouluttajaan joukkuetta kohden. (Urmas 2012, 3.) Tulevaisuudessa onkin mielenkiintoista nähdä, vaikuttaako kouluttajien lukumäärän lisääntyminen edellä mainittuun ongelmaan.

5. Sopimussotilaan valmiuksiin työskennellä joukkueen kouluttajana vaikuttaa myönteisesti työskennellä kouluttajan tehtävässä samassa perusyksikössä kuin varusmiespalveluksen aikana

Kuten tutkimuksen vastauksia analysoidessa ilmeni, moni vastaaja koki myönteisesti sen, että aloitti kouluttajan tehtävän samassa perusyksikössä, jossa on palvellut koko varusmiesjohtajakauden ajan. Tällöin tuoreella sopimussotilaalla on käsitys oman toimialueensa kulttuurista ja toimintatavoista, eikä uuteen toimintaympäristöön totuttelemisen vie aikaa koulutuksiin valmistautumiselta. On kuitenkin mahdollista, että sopimussotilas aloittaa tehtävänsä täysin eri perusyksikössä, joukko-osastossa tai jopa eri koulutushaaran tehtävissä. Tällöin sopimussotilaalta vaaditaan erityisen paljon oma-aloitteisuutta ja perehtymistä uuden toimintaympäristön asettamiin haasteisiin. Näissä tapauksissa olisi erittäin tärkeää perehdyttää uusi työntekijä yksikkönsä toimintatapoihin, työtehtäviinsä ja koulutushaaran erikoispiirteisiin. Moni lomakehaastatteluun vastannut koki epäselväksi sopimussotilaan aseman, oikeudet ja velvollisuudet osana perusyksikköä. Moni koki asemansa aliarvostetuksi huomioiden heidän työpanoksen ja vastuun kouluttamisen suhteen. Nykypäivänä sopimussotilaan kouluttajan asema on suuressa roolissa, sillä kouluttajien määrä joukkuetta kohti on vielä vajaa. Perusyksikön koulutetun henkilökunnan tulisi tiedostaa sopimussotilaiden valmiudet kouluttajana, jotta tasapuolisuus työtehtävien suhteen säilyisi. Kuten mainittu, osa sopimussotilaana toimineista kadeteista koki suureksi haasteeksi vaatimustason ja odotusten jyrkän nousun siirtyessä varusmiesjohtajasta sopimussotilaaksi. Tästäkin syystä muun henkilökunnan tulisi ymmärtää sopimussotilaiden valmiudet kouluttajana.

Sopimussotilaan kouluttajan valmiuksiin liittyen moni vastanneista oli sitä mieltä, että sopimussotilaita tulisi jatkokouluttaa tuleviin työtehtäviin varusmiesjohtaja- ja kouluttajakoulutuksen lisäksi. Tämä sopimussotilaiden jatkokoulutuskurssi olisi mahdollista toteuttaa esimerkiksi saapumiserien välissä, jolloin henkilökunnalle on varattu noin kahden viikon mittainen jakso seuraavan saapumiserän valmisteluja varten. Kuten aiemmin mainitaan, jatkokoulutuskurssiin voitaisiin sisällyttää kouluttajakoulutuksen lisäksi myös perusyksikön käytäntöjä ja toimintatapoja, sillä sopimussotilas kuuluu kuitenkin henkilökuntaan, eikä ole enää varusmiesjohtaja. Sopimussotilaille suunnitellusta jatkokoulutuskurssin sisällöstä tulisi hyvä jatkokutkimusaihe, sillä sen sisällön suunnittelussa tulisi ottaa huomioon tutkielmassa esille nostetut puutteet varusmiesjohtaja- ja kouluttajakoulutuksessa.

6.2 Luotettavuus

Rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus ovat merkittäviä tekijöitä tutkimustyössä. Kohdehenkilöille lähetettiin lomakehaastattelun ohessa saatekirje. Saatekirjeen tarkoituksena oli selvittää kohdehenkilöille kyselyn tarkoitus ja käyttöyhteys. Saatekirjeessä kohdehenkilöt ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin. Näin minimoitiin mahdolliset väärinymmärrykset. Jokainen kohdehenkilö vastasi kyselyyn vapaaehtoisesti. Saatekirjeestä ilmeni myös, että alkuperäiset vastaukset ovat ainoastaan tutkimuksen tekijän käytössä. Näillä menetelmillä pyrittiin saavuttamaan mahdollisimman realistiset vastaukset. Saatekirjeessä muistutettiin vielä kohdehenkilöitä rehellisyyden merkityksestä tutkimustyössä. Saatekirje on tutkielman liitteenä. (LIITE 2). Tulokset on raportoitu siten, etteivät ne vääristy. Hirsjärven ym. (2009, 26) mukaan tutkimustuloksia ei sovi kaunistella eikä vääristellä. Tuloksia analysoidessa pitää myös huolehtia siitä, että tulokset eivät ole harhaanjohtavia tai puutteellisia (Hirsjärvi ym. 2009, 23–27.)

Tutkimuksessa on käytetty itse kerätyn aineiston lisäksi myös valmista kirjallisuutta. Yleisesti on käytetty vain Puolustusvoimien kirjallisuutta: oppaita, ohjesääntöjä ja asiakirjoja. Tutkimuksessa käytetty aineisto on huolellisesti valittua ja luotettavaa.

Tutkimuksessa onnistuttiin saamaan vastauksia lomakehaastattelun avulla. Osa vastauksista oli kuitenkin melko lyhyitä. Kyseisiä vastauksia oli vaikeaa tai jopa mahdotonta analysoida. Täysin käyttökelvottomien vastausten lukumäärä oli kokonaisuuteen nähden erittäin pieni. Tämä ei kuitenkaan vaikuta tutkimukseen, koska kyse on laadullisesta tutkimuksesta. (Hirsjärvi ym. 2005, 151.) Lomakehaastattelun olisi voinut korvata haastattelulla, jolloin haastatte-

lija olisi voinut esittää jatkokysymyksiä tarkennuksia varten. Haastattelu olisi kuitenkin ollut työläämpi, eikä se olisi sopinut tutkielman aikatauluun. Lisäksi tutkielman luotettavuus olisi kärsinyt, sillä haastattelussa pystytään helpommin ohjaamaan kohdehenkilöitä haluttuun tulokseen. Lomakehaastattelu on tutkimuksen liitteenä. (LIITE 3)

LÄHTEET

Asevelvollisuuslaki 1 Luku 2§. 28.12.2007/1438. Viitattu 15.6.2013

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438>

Halonen, P. 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen. Edita Prima Oy. Helsinki. 2007

Halonen, P., Pulkka A-T., Kärkkäinen, H. & Saarelainen, M. 2007. Kouluttajan opas.. Edita Prima Oy. Helsinki 2006

HI656, PVHSMK koulutus 016 – PEHENKOS varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat. Pääesikunta, henkilöstöosasto. Helsinki 2012.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Gummerrus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2005, 2009

Johtaja- ja kouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma. 2009, PVAH, HF1539

Lehtonen, Y. 2012. Koulutusta Puolustusvoimissa 2010- ja 1930-luvulla. Kylkirauta 1/2012.

Määrällinen tutkimus n.d. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 20.9.2013

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Palkatun henkilöstön henkilöstöasioiden järjestelyt maavoimissa FD6441. Maavoimien esikunta, Mikkeli. 2007

PVOHJEK koulutus 022 - PEHENKOS varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutus. Pääesikunta, henkilöstöosasto. Helsinki 2009

Pulkka. A-T. 2013, opetusmateriaali

Puolustusvoimien tehtävät 2013. Puolustusvoimat. Viitattu 16.3.2014

<http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi!/ut/p/c5/vZDNjrIwFIavxQvQtsDQ6RJs->

Rötkönen. M. 2006. Sopimussotilas Puolustusvoimissa, Maanpuolustuskorkeakoulu Pro Gradu tutkielma

Sopimussotilasjärjestelmään liittyvä kokeilu vuonna 1999, PEhenk-os 430/2.8/D/I/19.4.1999, Pääesikunta, henkilöstöosasto. Helsinki 1999

Sotilaan Käsikirja, 2013. Edita Prima Oy. Helsinki 2013

Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka, 2012. Edita Prima Oy. Helsinki 2013.

Taistelijan opas, 2013. Juvenes Print Oy. Helsinki 2013

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

Toiskallio, J., Kalliomaa, M., Halonen, P. & Anttila J. 2002. Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille. Ykkös-Offset Oy. Vaasa 2002

Tutkimusmenetelmät ja aineistot. n.d. Helsingin Yliopisto. Viitattu 12.7.2013

<http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html>.

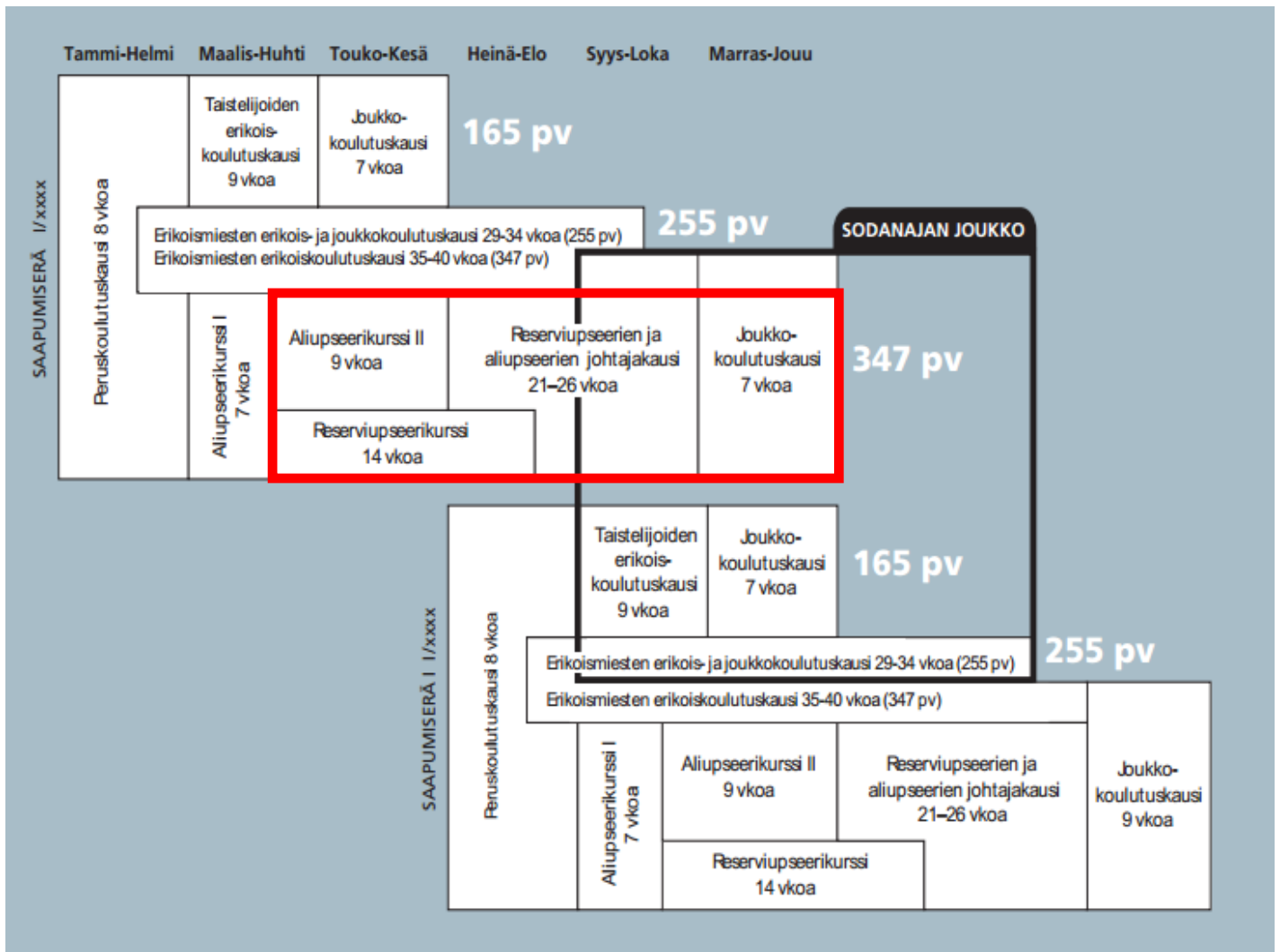
Urmas, T. 2012. Varusmiesten koulutus tehostuu. Ruotuväki 6/2012.

Varusmies. 2013. Juvenes Print. 2012

Yleinen palvelusohjesääntö, 2009. Edita Prima Oy. Helsinki. 2009

LIITELUETTELO

LIITE 1	Varusmieskoulutuksen aikajaksottelu
LIITE 2	Lomakehaastattelun saatekirje
LIITE 3	Lomakehaastattelun kysymyssarja



LIITE 1. Varusmieskoulutuksen aikajaksottelu (Varusmies. 2013, 12)



SAATEKIRJE LOMAKEHAASTATTELUUN VASTAAJILLE

LOMAKEHAASTATTELU OSANA TUTKIMUSTA

Tämä lomakehaastattelu on osa tutkimusta, jossa tutkitaan sopimussotilaiden kouluttajan valmiuksia heti varusmiespalveluksen jälkeen. Tutkimuksen tarkoitus on tutkia sopimussotilaina toimineiden kadettien näkemyksiä omista valmiuksista toimia joukkueen kouluttajana perusyksikössä peruskoulutuskaudella.

LOMAKEHAASTATTELUN TARKOITUS

Tämän lomakehaastattelun tarkoituksena on kerätä kokempohjaista tietoa siitä, millaiset valmiudet sopimussotilaina toimineilla kadeteilla on ollut varusmiesjohtajakoulutuksen pohjalta juuri kotiutumisen jälkeen..

LOMAKEHAASTATTELUUN VASTAAMINEN

Lomakehaastattelun kysymykset ovat numeroitu järjestyksessä 1,2,3,4... Kaikki kysymykset ovat avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja itse muotoilee vastauksensa. Vastauksissa esitetyt mielipiteet tulee vastaajan perustella selkeästi.

Lomakehaastattelu lähetetään vastaajille sähköisenä. Lomakehaastatteluun voi vastata vapaamuotoisella Word-asiakirjalla, jossa vastaukset on numeroitu kysymysten mukaan. Vastaukset lähetetään mil.fi sähköpostiviestin liitteenä.

Pyydän vastaamaan lomakehaastatteluun **5.9.2013 mennessä**.

Vastaanottaja on henrik.osterlund@mil.fi

VASTAUSTEN KÄSITTELY

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

TARKENNUKSIA JA HUOMIOITA

Ole rehellinen vastatessasi lomakehaastatteluun, se on erittäin tärkeää tutkimustulosten luotettavuuden kannalta. Pyri kirjoittamaan mahdollisimman pitkiä vastauksia, kerro esimerkkejä ja tapauksia omista kokemuksistanne. Ota huomioon koko johtajakausi, myös E- ja J-kausi eli ei pelkästään AUK tai RUK – jakso.

kadettialikersantti

Henrik Österlund

Nimi: (Etunimi, Sukunimi)

Kadettikurssi: (98)

Johtajakoulutustaustasta: (AUK/RUK)

Koulutustausta: (Pioneeri)

Joukko-osasto: (PionR)

P-kauden kouluttamisen painopiste on ase- ja ampumakoulutuksessa. Suuressa roolissa on myös taistelukoulutus sekä liikuntakoulutus. P-kauden koulutusmäärä tunneissa on 322.5h. Ase- ja ampumakoulutus vie kokonaisajasta 85h, taistelukoulutus 67,5h ja liikuntakoulutus 47h.

Huomioi vastauksissasi johtajakoulutuksen kokonaisuus osana koko palvelusvuotta.

1. Mitkä olivat mielestäsi valmiutesi toimia kouluttajana ase- ja ampumakoulutuksessa?

a. Tähän voit kertoa esimerkiksi millaiset valmiudet sinulla oli toimia kouluttajan tehtävissä ampumaradalla. Osasitko kouluttaa aseiden turvallista käsittelyä? Onnistuitko kouluttamaan alokkaille ampuma-asennot ja liipaisutekniikan oikein? Tapahtuiko koulutus vain omien kokemustesi perusteella vai oliko kouluttajakoulutuksessa tuotu esille kyseisiä asioita?

2. Mitkä olivat mielestäsi valmiutesi toimia kouluttajana taistelukoulutuksessa?

a. Tähän voit kertoa omista valmiuksista toimia kouluttajan tehtävässä taistelukoulutuksessa. Osasitko mm. kouluttaa yksittäisen toiminnan, etenemistavat yms.? Entä osasitko kouluttaa taistelijaparin toiminnan? Entä kouluttaa taistelijaparin toiminnan osana ryhmän toimintaa? Onnistuitko kouluttamaan taistelun kuvan ja tilannekuvan hahmottamisen? Osasitko kouluttaa kaikkien taisteluvälineiden käytön, mm. miinat, kertasingon yms.?

3. Mitkä olivat mielestäsi valmiutesi toimia liikuntakoulutuksessa?

a. Tähän voit kertoa esimerkiksi olivatko koulutuksesi nousujohteisia, huomioitko alusta alkaen alokkaiden fyysisen kunnan tason. Huomioitko monipuolisuuden koulutuksissasi? Suunnittelitko harjoituksesi huolella vai tuntuiko liikuntakoulutuksen olevan täyteohjelmaa? Olitko itse aktiivisesti mukana koulutuksessa? Oikea varustus jne..?

4. Mitä puutteita varusmiesjohtajakoulutuksessa mielestäsi on sopimussotilaan valmiuksia ajatellen, pohdi johtajakoulutuksen kokonaisuutta osana koko palvelusvuotta?

a. Tähän voit kertoa esimerkiksi oliko koulutussuoritusten määrä riittävä? Olivatko koulutusten aiheet tukevia tulevaa kouluttajan tehtävää ajatellen? Saitko käyttää omaa luovuutta omissa koulutuksissasi vai annettiinko mielestäsi liian tarkat ohjeet koulutusta varten?

5. Mitä sopimussotilaan, kouluttajan tehtävää edistäviä tekijöitä koit varusmiesjohtajakoulutuksessa, pohdi johtajakoulutuksen kokonaisuutta osana koko palvelusvuotta?

a. Tähän voit kertoa esimerkiksi omista koulutussuorituksista, oliko niitä riittävästi, olivatko aiheet tarpeeksi haastavia?