LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen toimijoiden osaamisen kartoittaminen

Ilkka Silekoski

2018 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen toimijoiden osaamisen kartoittaminen

Ilkka Silekoski
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2018

Laurea-ammattikorkeakoulu
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Tradenomi (AMK)

Tiivistelmä

Ilkka Silekoski

Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen toimijoiden osaamisen kartoittaminen

Vuosi 2018 Sivumäärä 36

Työn tavoitteena oli kartoittaa Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen (MPK) Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaaminen kyselyn avulla. Tilaajana työlle oli Maanpuolustuskoulutusyhdistys.

Tietoperustana työssä oli osaamisen määrittely ja kartoittaminen, MPK:n käyttämät määritelmät osaamisen mittaamiseen ja MPK:n vaatimukset hyvälle kouluttajalle. Menetelmänä käytettiin kyselyä, koska kyselyllä voi helposti kerätä vastauksia useilta vastaajilta. Kysely lähetettiin kaikille Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoiselle toimijoille ja kouluttajille.

Tuloksien perusteella osaamistasot vastasivat tehtävien mukaista osaamista. Suunnitteluosaamisessa havaittiin puutteita ja kehitysehdotuksena nousikin esiin suunnitteluun liittyvän koulutuksen lisääminen ja kohdentaminen.

Asiasanat: Maanpuolustuskoulutusyhdistys, osaaminen, kartoitus, kysely

Laurea University of Applied Sciences
Degree Programme in Security Management
Bachelor's Thesis

Abstract

Ilkka Silekoski

The skills of operators in National Defence Training Association of Finland

Year 2018 Pages 36

The purpose of thesis was to identify the range of competences of volunteer operators in the National Defence Training Association of Finland. The study was limited to cover volunteers working in Lappeenranta.

The theoretical framework covers the concepts of competence, knowledge and learning theory. The method was survey, because it is a convenient tool for gathering information from a great number of respondents.

According to the results of the survey, the competence levels were on task-specific level. Only planning skills needs more training. The main recommendation was to add more planning-related training for volunteers.

Keywords: The National Defence Training Association, competence, identification, query

Sisällys

1 Johdanto 6
2 Maanpuolustuskoulutusyhdistys ry 6
2.1 Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiiri 7
2.2 Lappeenrannan koulutuspaikka 7
2.3 Kouluttajat ja toimijat 8
3 Osaamisen kehittäminen 9
3.1 Oppimiskäsitys 10
3.2 Yksilön osaaminen 11
3.3 Osaamiskartoitus 11
3.4 Osaamistasot 12
4 Osaaminen MPK:ssa 13
5 Tutkimus 15
5.1 Tavoitteet 15
5.2 Kysely 16
5.3 Kyselylomake 16
5.4 Osiot ja mittarit 18
5.5 Aineiston käsittely 18
5.6 Luotettavuus 19
6 Tulokset 20
6.1 MPK osaaminen 21
6.2 Tehtäväkohtainen osaamisen määrä 23
6.3 Aselajikohtainen osaamisen määrä 23
6.4 Ulkopuolelta hankittu osaaminen 25
6.5 Verkostojen laajuus 26
6.6 Osaamisen kehittäminen 27
7 Yhteenveto 27
8 Kehitysehdotukset 28
9 Oman oppimisen reflektointi 29
Lähteet 30
Kuviot 32
Taulukot 32
Liitteet 33

1 Johdanto

Työn tavoitteena on kartoittaa Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen (MPK) Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaaminen. Maanpuolustuskoulutusyhdistys (MPK) on perustettu vuonna 1993 valtakunnalliseksi koulutusorganisaatioksi, joka kouluttaa selviytymään paremmin arjen vaaratilanteissa ja poikkeusoloissa.

Tausta työlle löytyy tekijän omasta kiinnostuksesta vapaaehtoiseen maanpuolustustoimintaan. Tekijä on toiminut yli viisi vuotta vapaaehtoisena toimijana Lappeenrannan koulutuspaikan järjestämissä harjoituksissa. Vapaaehtoistyötä tekevien toimijoiden taustat poikkeavat toisistaan merkittävästi ja jokaisella on erilaista osaamista, joten on mielenkiintoista selvittää mikä on heidän osaamisensa taso MPK:n tehtäviin liittyen.

Tilaajana työlle toimii MPK:n Lappeenrannan koulutuspaikka, joka on tekijän havaintojen mukaan kehittänyt vapaaehtoisten toimijoiden koulutusta aktiivisesti. Työn tuloksia tullaankin käyttämään kouluttajien ja vapaaehtoisten toimijoiden koulutuksessa ja koulutuksen jatkuvassa parantamisessa.

2 Maanpuolustuskoulutusyhdistys ry

Maanpuolustuskoulutusyhdistys (MPK) on perustettu vuonna 1993 valtakunnalliseksi koulutusorganisaatioksi, joka kouluttaa selviytymään arjen vaaratilanteissa ja poikkeusoloissa. Se toimii koulutuksen yhteistyöorganisaationa vapaaehtoisen maanpuolustuksen kentällä. MPK sai julkisoikeudellisen aseman vuonna 2008, ja sen tehtävät määritellään laissa vapaaehtoisesta maanpuolustuskoulutuksesta (556/2007 § 6). Sen toimintaa valvoo ja ohjaa puolustusministeriö. (MPK 2018a.)

MPK järjestää vapaaehtoiseen maanpuolustukseen liittyvää sotilaallista ja sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta sekä vapaaehtoista maanpuolustusta koskevaa valistusta ja tiedotusta. Lisäksi MPK järjestää erilaisia kokonaisturvallisuuskoulutuksia kuten esimerkiksi nuorten turvakursseja, öljyntorjuntaan liittyvää koulutusta sekä muuta turvallisuus- ja varautumiskoulutusta. (MPK 2018a.)

MPK:n järjestämä koulutus tukee puolustusvoimien, muiden viranomaisten sekä kansalaisten valmiuksia toimia normaali- ja poikkeusoloissa. Koulutusta järjestetään yhteistyössä MPK:n 15 jäsenjärjestön muun muassa Suomen suurimpien maanpuolustus- ja reserviläisjärjestöjen kanssa. Tämän lisäksi MPK tekee tiivistä yhteistyötä useiden turvallisuuskoulutusta ja turvallisuuskasvatusta tekevien viranomaisten ja vapaaehtoisjärjestöjen kanssa. MPK:n koulutuksista

yksi kolmasosa on Puolustusvoimien tilaamaa sotilaallista koulutusta, yksi kolmasosa sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta ja yksi kolmasosa varautumis- ja turvallisuuskoulutusta (MPK 2018a.)

Sotilaallisella koulutuksella tarkoitetaan Puolustusvoimien määrittelemille reserviläisille suunnattua sotilaallista koulutusta ja se toteutetaan yhteistyössä Puolustusvoimien kanssa ja sen valvonnassa. Sotilaallisia valmiuksia palvelevalla koulutuksella tarkoitetaan pääosin vapaaehtoisille reserviläisille suunnattua koulutusta. Kursseilla vapaaehtoiset reserviläiset pääsevät kehittämään osaamistaan sotilaallisesta toiminnasta, sekä osaamistaan poikkeus- ja kriisitilanteissa. Varautumis- ja turvallisuuskoulutuksilla tarkoitetaan kaikille kansalaisille avointa koulutusta. Koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan osittain myös viranomaisten ja kuntien tarpeiden mukaan. Koulutuksia on järjestetty muun muassa kyberturvallisuuden, erä- ja maastotaitojen sekä itsepuolustuksen osalta. (MPK 2018e.)

2.1 Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiiri

MPK:n koulutus toteutetaan seitsemässä maanpuolustuspiirissä sekä valtakunnallisissa ilma- ja meripuolustuspiireissä. Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiiriin kuuluu Kymenlaakson, Etelä-Karjalan ja Etelä-Savon alueet. (MPK 2018b.)

Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiirin perustehtävänä on tuottaa suorituskykyä, toimintakykyä ja osaamista normaaliajan häiriötilanteisiin sekä poikkeusoloihin. Sen tavoitteena on olla tunnettu ja arvostettu kokonaisturvallisuuden kouluttaja, jonka koulutus painottuu sotilaalliseen koulutukseen. (MPK 2018b.)

Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiirissä toimii noin 400 vapaaehtoista toimijaa. He toimivat muun muassa apukouluttajan, kouluttajan, kurssinjohtajan ja harjoituksen johtajan tehtävissä. Koulutustarjonta sisältää yli 200 kurssia, joihin osallistuu noin 5000 kurssilaista 12 000 koulutusvuorokauden aikana. (MPK 2018b.)

2.2 Lappeenrannan koulutuspaikka

Lappeenrannan koulutuspaikka on yksi Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiirin kolmesta koulutuspaikasta ja se kokoaa toimijoita Etelä-Karjalasta 9 kunnan alueella. Lappeenrannan koulutuspaikan erityisosaamista ovat yhteistoiminta viranomaisten kanssa, naisten koulutus ja erikoisrajajääkärien reservin koulutus. Lappeenrannan koulutuspaikan koulutustarjonta käsittää reserviläisille tarkoitettua sotilaallista koulutusta ja kaikille avointa arjen turvallisuuskoulutusta. Lappeenrannan koulutuspaikalla on n.160 vapaaehtoista toimijaa ja kouluttajaa. (MPK 2018c.)

Lappeenrannan koulutuspaikan suurimpia kursseja on ”intti tutuksi naisille”, joka järjestetään vuosittain Puolustusvoimien Taipalsaaren harjoitusalueella. Tämän lisäksi koulutustarjontaan kuuluu mm. kamppailupäivät, jotka tarjoavat itsepuolustuskoulutusta, pistooliammunnat Muukon pistooliradalla, reserviläiskivääriammunnat Taipalsaaren harjoitusalueella, tarkka-ampujakoulutusta siviiliasein, jossa kurssille osallistujat pääsevät harjoittamaan tarkka-ampuja-osaamistaan omilla aseillaan, sekä tietysti vuosittaisen kurssien suunnittelu kurssin ”johto”, joka kokoaa yhteen lähes kaikki Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoiset toimijat ja kouluttajat. (MPK 2018f.)

2.3 Kouluttajat ja toimijat

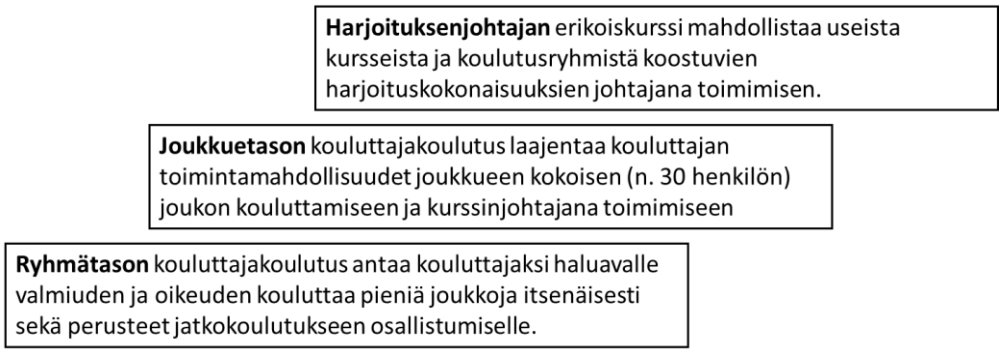
MPK:n toimii noin 2800 vapaaehtoista kouluttajaa ja tukitoimijaa. Vapaaehtoisen kouluttajan urapolku alkaa apukouluttajan tehtävästä. Koulutustaidosta annettujen näyttöjen avulla on mahdollista päästä aina vaativampiin tehtäviin ja jatkotason kouluttajakoulutukseen. (MPK 2018d.)

Vapaaehtoisen toimijan tulee tehdä sitoumus valitsemaansa maanpuolustuspiiriin, joka antaa MPK:lle perusteet vapaaehtoisen ohjaamiselle kouluttaja- ja muuhun koulutukseen (MPK 2018d). Sitoumusta edellytetään, jotta vapaaehtoinen voi toimia toimijanan tai kouluttajana Puolustusvoimien tilaamilla kursseilla ja/tai MPK:n omilla sotilaallisia valmiuksia palvelevissa koulutuksissa ja varautumis- ja turvallisuuskoulutuksissa. Sitoumuksesta säädetään tarkemmin laissa vapaaehtoisesta maanpuolustuskoulutuksesta (556/2007 § 28-31) sekä Puolustusministeriön asetuksella (1212/2017). Sitoumus mm. oikeuttaa vapaaehtoisen toimijan päiväraha korvaukseen, joka maksetaan kultakin koulutus-, harjoitus- tai palvelusvuorokaudelta, kun hän osallistuu Puolustusvoimien vapaaehtoisiin harjoituksiin ja puolustusvoimien Maanpuolustuskoulutusyhdistykseltä tilaamaan koulutukseen (1212/2017).

Sitoumus oikeuttaa MPK:n tallettamaan toimijaa koskevat perus- ja koulutustiedot rekisteriin ja luovuttamaan niitä tarvittaessa turvallisuusviranomaisille ja varautumistoimijoille poikkeusolojen ja varautumisen tehtäviin liittyen. Sitoumus ei edellytä vapaaehtoiselta toimijalta tiettyyn harjoitusmäärään osallistumista tai muuta ajankäytöllistä sitoutumista, vaan vastuutehtävistä sovitaan kunkin toimijan kanssa vuosittain. Sitoumuksen voi myös tehdä useaan maanpuolustuspiiriin. (MPK 2018d.)

MPK:n kouluttajakoulutus on järjestetty kolmiportaiseksi, kuten kuviossa 1 esitetään. Ryhmätason kouluttajakoulutus antaa kouluttajaksi haluavalle valmiuden ja oikeuden kouluttaa pieniä joukkoja itsenäisesti sekä perusteet jatkokoulutukseen osallistumiselle. Joukkuetason kouluttajakoulutus laajentaa kouluttajan toimintamahdollisuudet joukkueen kokoisen (n. 30 hen-

kilön) joukon kouluttamiseen ja kurssinjohtajana toimimiseen. Harjoituksenjohtajan erikoiskurssi mahdollistaa useista kursseista ja koulutusryhmistä koostuvien harjoituskokonaisuuksien johtajana toimimisen. Lisäksi reserviläinen voi MPK:n kouluttajakoulutuksessa laajentaa osaamistaan varusmiesaikaisen koulutushaaransa ulkopuolelle ja hankkia mm. puolustusvoimien perusammuntojen johtajan oikeuden. (MPK 2018d.)



Kuvio 1: Kolmiportainen kouluttajakoulutus (MPK 2018d)

3 Osaamisen kehittäminen

Keskeistä yhteisön osaamisen kehittämisessä on tietää mitä tavoitellaan ja miksi. Osaamistarpeen ja osaamisen määrittelyllä saadaan selville mitä resursseja tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan. Osaamiskartoituksella saadaan tarvittavat tiedot käytössä olevista resursseista sekä tiedot mahdollisesti puuttuvista resursseista. Puuttuvia resursseja tulee hankkia osaamisen kehittämisellä, koulutuksilla ja rekrytoimalla uusia toimijoita. Osaamisen kehittämisessä on myös tärkeää arvioida, kuinka osaamisen kehittäminen on onnistunut. Arvioinnin tulokset paljastavat mahdolliset puutteet osaamisessa ja mahdollistaa tulevan osaamisen kehittämisen suunnittelun niin, että yhteisön on mahdollista saavuttaa tavoitteensa. (Sihvo 2006.)

Osaamisen arvioinnin ei pidä olla itse tarkoitus, vaan perusta osaamisen kehittämiselle. Kun tiedetään mikä osaamisen taso on ja millä tasolla osaamisen pitäisi olla, voidaan etsiä keinoja osaamisenkehittämiselle. Osaaminen kehittyy ajan myötä aina johonkin suuntaan. Oppimisen sisältöön vaikuttaa suuresti se, mitä tehdään ja mitä mitataan. Osaamisen kehittämisen prosessia voidaan yleisellä tasolla kuvata seuraavasti (Ranki 1999, 35-36.): 1. osaamisen tunnistaminen, 2. osaamisen arviointi suhteessa nykyisiin ja tuleviin vaatimuksiin ja 3. toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi

3.1 Oppimiskäsitys

Oppimiskäsitys on käsite, joka avaa ihmisten erilaista oppimista. Se pohjautuu ihmiskäsitykseen ja ohjaa opettajan työtä. Perinteinen pedagoginen tutkimus jakaa oppimiskäsitykset neljään eri kategoriaan, jotka kuvataan kuviossa 2. Nämä ovat behavioristinen, kognitiivinen, konstruktivistinen ja kontekstuaalinen oppiminen. (JYU 2018.)

Behavioristinen	Kognitiivinen	Konstruktivistinen	Kontekstuaalinen
- Oppija passiivinen - Opetus ulkoa säädeltävää käyttäytymisen muuttumista - Opettajan tehtävä siirtää malleja suoraan oppilaille, oppilas "vastaanottaja" - Palkitaan toivottuja tuloksia, yritetään vähentää ei-toivottuja -Palaute tärkeää - Arviointi määrällistä	- Oppija aktiivinen - Opetus oppimisen ohjausta - Opettajan tehtävänä motivointi, opittavan pohjustaminen - Mielekäs opiskelu - Oppija rakentaa tiedon ja ohjaa oppimistaan	- Oppija aktiivinen - Opetus - Opettaja luo oppimisympäristön, kysyy kysymyksiä ja antaa palautetta - Uusi tieto vanhan "päälle" - Oppija ohjaa oppimistaan	- Oppija aktiivinen - Opetuksen lähtökohtana oppijan omakohtainen kokemus - Opettaja ohjaa oikeaan suuntaan kohti tavoitteita - Ilmiön havainnointi ja reflektointi-> ymmärtäminen ja käsitteellistäminen

Kuvio 2: Oppimiskäsitykset (JYU 2018)

Behavioristisen oppimiskäsitys pohjautuu luonnontieteelliseen ajatteluun, jossa ihmisen ja eläimen oppiminen nähdään samanlaisena. Tietoa saadaan kokemusten ja aistihavaintojen kautta ja oppija on vain tyhjä taulu, johon kokemukset piirtävät jälkiä. Behaviorismin pedagogisia periaatteita ovat vahvistamisen periaate, välittömän palautteen periaate, opetettavan aineksen jakaminen pieniin osiin sekä virheellisten vastausten sivuuttaminen. Kognitiivisessa oppimisessa taas kiinnostus kohdistuu siihen, miten ihminen prosessoi tietoa. Oppiminen nähdään siis tiedon prosessointina. Oppija taas nähdään erilaisen tiedon aktiivisena käsittelijänä, kuten tietoa vastaanottavana, havaintoja tekevänä, valikoivana, taltioivana, tulkitsevana ja aktiivisesti kehittävänä olentona. Kognitiivisessa oppimisessa uuden tiedon omaksuminen nähdään aina riippuvaisena aikaisemmasta tiedosta. (JAMK 2018.)

Konstruktivistisessa ja kontekstuaalisessa oppimiskäsityksessä oppiminen nähdään aktiivisena tiedon rakentamisen prosessina. Keskeisenä ajatuksena niissä on, että oppija rakentaa tiedon itse. Oppijan omat aikaisemmat tiedot, käsitykset ja kokemukset opittavasta asiasta säätelevät sitä, miten hän havaitsee tai tulkitsee opittava asiaa. Oppiminen liittyy oleellisesti toimintaan. Oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta ja se on tilannesidonnaista, asiayhteyteen sidottua sekä vuorovaikutuksen tulosta. (JAMK 2018.)

3.2 Yksilön osaaminen

”Yksilön osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, verkostoista ja kontakteista, asenteista sekä henkilökohtaisesta osaamisesta” (Otala 2008, 50). Yksilön osaaminen on kuvattu kuviossa 3.

Otalan (2008, 50-51) mukaan Tiedot ja taidot hankitaan koulutuksen, opiskelun, lukemisen ja tekemisen kautta. Kokemus liittyy tekemiseen ja henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten samakin koulutus ja osaaminen ilmenevät eri henkilöissä. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin luetaan persoonallisuus ja asenteet, jotka ovat tärkeitä tekijöitä, kun henkilö joutuu sopeutumaan uusiin tilanteisiin. Henkilökohtaiset ja sosiaaliset taidot vaikuttavat tilanteisiin, joissa olemme tekemisissä muiden ihmisten kanssa.

Kuvio 3: Yksilön osaaminen mukaillen (Otala 2008, 51)

Yksilön osaaminen muuttuu yhteisön osaamiseksi, kun ihmiset jakavat, yhdistävät ja kehittävät osaamistaan yhdessä ja kun osaaminen muutetaan yhteiseksi toiminnaksi (Otala 2008, 53). MPK:n toiminnassa yhteinen oppiminen ja osaamisen jakaminen on iso osa toimintaa. Kouluttajien kouluttaminen tapahtuu kouluttajakoulutuksena, jossa kouluttajat kouluttavat toinen toisiaan. Tämä mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtymisen kouluttajalta toiselle. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tietoa, jota on vaikea kuvata sanoilla ja on yleensä sidoksissa toimintaan sekä tiettyihin tilanteisiin (Otala 2008, 52).

3.3 Osaamiskartoitus

Osaamiskartoitus on prosessi, joka tekee osaamista näkyväksi järjestön sisällä ja sen ulkopuolella. Jotta osaamista voitaisiin hyödyntää ja kehittää, tulee se ensin tunnistaa. Osaamiskartoituksen tuloksena syntyy ns. osaamiskartta, jossa voidaan kuvata yhteisön tuottama ja ole-

massa oleva osaaminen sekä osaamisen tulevaisuuden tarpeet. Osaamiskartoitus antaa toimijalle työkaluja ja käsitteitä oman osaamisen tunnistamiseen. Yhteisö ja sen toiminta hyötyvät, kun sen tuottama osaaminen saadaan tuotua esille ja osaamista voidaan kehittää sen pohjalta. (Sivis 2018.)

Osaaminen on kokonaisuus hankituista tietoista ja taidoista, ominaisuuksista ja persoonallisuuden piirteistä. Myös uskomukset, arvot tai verkostot voivat olla osa osaamista. Osaamista voidaan jaotella monin tavoin. Työelämässä yksi tapa osaamisen jaottelulle on jakaa osaaminen ammatilliseen osaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin ja itsensä johtamisen taitoihin. Ammatillinen osaaminen on koulutuksen ja kokemuksen kautta syntynyttä osaamista, joka liittyy omaan ammattiin tai työhön. (Ekonomit 2018.) Osaaminen syntyy usein pidemmän ajan kuluessa. Henkilö ei välttämättä aina havaitse omien tietojen ja taitojen kehittymistä. Toisaalta jokin osaaminen voi olla itsestään selvää perusosaamista, jolloin sen kehittymisen tunnistaminen voi olla haastavaa. Oman osaamista tunnistaessaan on hyvä miettiä mitä osaamista sinulta vaaditaan nykyisissä tehtävissäsi? Tehtävän vaatiman osaamisen selvittämisen jälkeen osaamisen tunnistamisessa tulee arvioida omaa osaamistaan tehtävien vaatimaan osaamiseen. (Tekniikan akateemiset 2018.)

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kannalta on tärkeää, että etenkin järjestön koulutustoiminta suunnitellaan osaamisperusteisesti. Osaamisperusteinen toiminta edistää muualla hankitun osaamisen kuten epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamista ja tunnustamista. Osaamisperusteisessa toiminnassa osaaminen ratkaisee. Esimerkiksi koulutuksen osaamistavoitteissa ja toiminnan tehtävänkuvauksissa on pyrittävä kuvaamaan tavoiteltava osaaminen niin selkeästi, että toimija ymmärtää, mitä hänen tulee tavoitella ja koulutuksesta/toiminnasta vastaava ymmärtää, mitä ja miten hänen tulee arvioida yksilön osaamista. Ilman selkeitä osaamistavoitteita ja tehtävänkuvauksia on vaikeaa osoittaa vaadittavaa osaamista. Osaamisperusteisuuden yksi perusajatuksista on, että osaamista voidaan hankkia monin eri tavoin ajasta, paikasta ja kontekstista riippumatta. Mikään osaamisen hankintatavoista ei ole toistaan arvokkaampi, kun osaamista osoitetaan. Osaaminen on voitu hankkia myös näiden kaikkien tapojen ja kontekstien yhteisenä tuloksena. (Sivis 2018.)

3.4 Osaamistasot

Osaamiskartoituksen pohjana ovat aina organisaation tavoitteet. Kartoituksen tarkoituksena on löytää alueet, joissa osaamisen tulee parantua, jotta tulevaisuuden tavoitteet voidaan saavuttaa. Kartoitustyö aloitetaan yleensä keskeisten osaamisalueiden ja osaamistasojen määrittämisellä. Osaamistasoja, jotka kuvataan kuviossa 4, on usein 0-5: 0 edustaa tilannetta, jossa

osaamista ei (vielä) ole ja 5 tilannetta, jossa osaaminen on parasta. Osaamistasoista arvioidaan nykytaso ja tavoitetaso. Jos osaamisen nykytaso on alempi kuin tavoitetaso, nykytason ja tavoitetason ero osoittaa osaamisen lisäämistarpeen. (Kaartinen 2011, 13)

Osaamis-taso	Määritelmä organisaatiotasolla	Määritelmä henkilötasolla
1	Osaamisesta on vähän tietoa, mutta osaamista ei osata soveltaa. Vain muutama osaaja.	Aloittelija/harjoittelija. Ymmärtää osaamisalueen perusasioita, mutta tarvitsee apua, jos osaamista pitää käyttää.
2	Osataan välttävästi. Seurataan kehityksessä kilpailijoita.	Edistynyt/hallitsee perusasiat. Osaa käyttää osaamista "työkaluna" omassa työssään. Ongelmia kuitenkin joillakin osa-alueilla. Tarvitse apua myös poikkeustilanteissa.
3	Osataan toimialalle tyypillisesti.	Pätevä/osaa kohtalaisesti. Selviää osaamisella hyvin tehtävässään ja osaa soveltaa osaamisalueen asioita myös eri tehtävissä.
4	Osataan soveltaa paremmin kuin kilpailijat. Muiden benchmarkkauskohde.	Taitava/osaa hyvin. Opastaa ja valmentaa muita. Tunnetaan ko. osaamisalueen asiantuntijana omassa maassaan.
5	Osataan soveltaa parhaiten toimialalla. Toimialan osaamisen edelläkävijä, johtaja. World-Class osaaja.	"Guru"/Osaa erinomaisesti, osaamisalueen huippuosaaja. On esimerkkinä muille. Ulkopuolisetkin käyttävät kansainvälisenä asiantuntijana ko. osaamisalueella.

Kuvio 4: Osaamisen tasoja (Helakorpi 2014)

4 Osaaminen MPK:ssa

Kouluttajan käsikirjan tarkoituksena on antaa valtakunnallisesti yhtenäiset perusteet MPK:n toiminnassa mukana oleville kouluttajille. Kirja on Kouluttamisen koulutusohjelman keskeinen oppikirja. Sen kohderyhmänä ovat kouluttajat ja kouluttajaksi valmentautuvat. Se on tarkoitettu myös MPK:n toimihenkilöille ja kaikille koulutustyössä mukana oleville vapaaehtoistoimijoille. (Kouluttajan käsikirja 2011, 1.) Kouluttajan käsikirja sisältää tietoa MPK:n koulutusjärjestelmästä, kouluttamisen periaatteista, kouluttajana toimimisesta sekä kouluttajan toiminnasta erikoistilanteissa. Lisäksi käsikirjasta löytyy esimerkit kurssipalautelomakkeesta, tyyppikurssin kuvauslomakkeesta, harjoitussuunnitelmasta ja koulutuskortista. (Kouluttajan käsikirja 2011).

Kouluttajan käsikirja (2011, 6-7) määrittelee MPK:n asettamat osaamistavoitteet koulutettaville. Tavoitteiden asettelussa käytetään tavoiteluokittelua (Kuvio 5), jossa tavoitetasot asetetaan sekä yksilöille että joukoille. Koulutuksen tuottamaa osaamista mitataan siis sekä yksilö- että joukkotasolla.

Tunnistaa	Yksilö tai joukko tunnistaa asian sekä kykenee tekemään yksinkertaisia tietoja ja taitoja vaativan suorituksen.
Osaa	Yksilö tai joukko kykenee tekemään kokonaissuorituksen, johon vaaditaan tietojen ja taitojen soveltamista.
Hallitsee	Yksilö tai joukko kykenee soveltamaan ja yhdistelemään opittuja tietoja ja taitoja. Hallitsee suorituksen itsenäisesti ja rutiininomaisesti.

Kuvio 5: Luokittelu (Kouluttajan käsikirja 2011, 7)

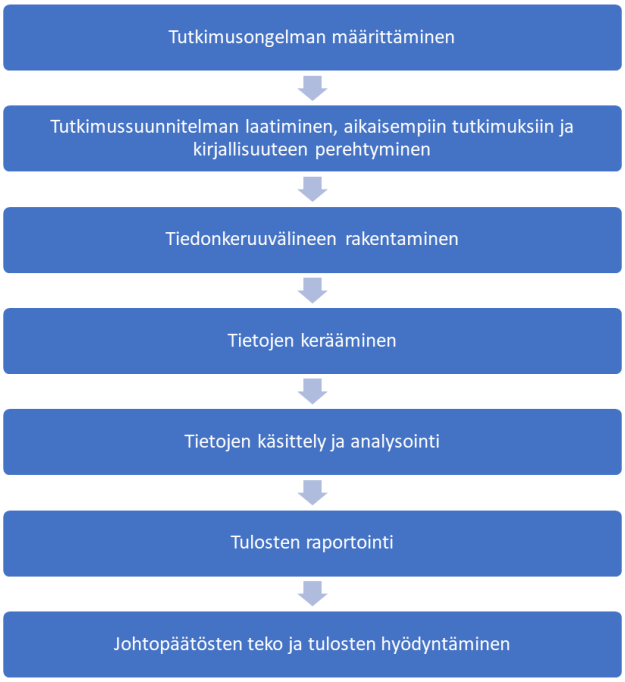
MPK:n koulutustoiminta perustuu oppimiskäsitykselle, jonka mukaan ihmiset ymmärtävät maailma keräämällä tietoa ympäristöstä ja yhdistämällä sen omiin malleihinsa ja käsityksiinsä jo olemassa olevien tietorakenteiden pohjalta. Kouluttaja toimii kanssaoppijana, ohjaajana, avustajana, valmentajana ja tukijana. Kouluttajan tehtävänä on muokata opittava asia sellaiseen muotoon, että se vastaa opiskelijan kehitystasoa. Kouluttajan on hallittava kouluttamansa aihe niin hyvin, että hän kykenee tukemaan eri tasoisia opiskelijoita heille parhaiten sopivalla tavalla. Hänen on pystyttävä rakentamaan koulutus niin, että opiskelijat voivat lisätä omaa osaamispääomaansa oppimalla asiasta uutta tietoa, uuden näkökulman tai vahvistamalla omaa näkemystään asiasta. Kouluttajan ja opiskelijan on myös toimittava hyvässä vuorovaikutuksessa. (Kouluttajan käsikirja 2011, 11-12.)

Kouluttajan elämänkatsomus ja käsitys oppimisprosessista kuvastavat hänen toimintaansa kouluttajana. Kouluttaja toimii kouluttamansa aiheen asiantuntijana, tilaisuuden järjestäjän edustajana sekä mallina opiskelijoille. Kouluttajaan kohdistuu paljon odotuksia. Hänen oletetaan olevan ammattialansa ajanmukaisesti hallitseva analyyttinen asiantuntija. Häneltä odotetaan myös kärsivällisyyttä, loogisuutta, empaattisuutta, innostavuutta, terävää havainnointi kykyä, aktiivista opiskelijoiden motivoimista sekä määrätietoisuutta. Kouluttajalla on huomattava merkitys myönteisen oppimisasenteen edistämissä. Kouluttajan on kyettävä luomaan fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen oppimistilanne. (Kouluttajan käsikirja 2011, 12-13.)

5 Tutkimus

Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus. Tapaustutkimuksessa tapaus voi olla monenlainen. Usein se kuitenkin ymmärretään jollain tavoin rajautuneeksi, koska siinä tutkitaan yhtä tapahtumaa, prosessia tai henkilöryhmää. Tässä opinnäytetyössä tapaus käsittelee henkilöryhmää ja heidän toimintaansa Tapaustutkimuksessa pyritään tuottamaan tapauksesta yksityiskohtaista tietoa. Tapaustutkimusanalyysi pyrkii ymmärtämään syvällisesti yksittäisiä tapauksia ja tulkitsemaan niitä. Se hakee tietoa ilmiöstä sellaisella tavalla, että tutkimuksen tuloksilla voidaan osoittaa jonkinlaista yleistettävyyttä tai siirrettävyyttä. (JYU 2015.)

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta otosta. Aineisto kerätään yleensä standardoidulla tutkimuslomakkeella, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla. Useasti myös selvitetään asioiden välisiä riippuvuuksia tai muutoksia tutkittavassa ilmiössä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei saada selville asioihin vaikuttavia syitä. (Heikkilä 2014.) Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet on kuvattu kuviossa 6.



Kuvio 6: Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet (Heikkilä 2014)

5.1 Tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa MPK:n Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoisten kouluttajien ja toimijoiden osaaminen. Työn toisena tavoitteena on pyrkiä kehittämään

Lappeenrannan koulutuspaikan tarjoamaa kouluttaja- ja toimijakoulutusta. Tutkimuskysymykset ovat: ”Vastaako vapaaehtoisten toimijoiden osaaminen heidän tehtäviensä vaatimaa tasoa?” ja ”Miten Lappeenrannan koulutuspaikan tulisi kehittää vapaaehtoisten toimijoiden osaamisen kehittymistä?”. Lappeenrannan koulutuspaikka tulee hyödyntämään työtä vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien koulutuksessa sekä osana koulutuksen jatkuvaa parantamista.

Lappeenrannan koulutuspaikalla toimii 163 vapaaehtoista. Kaakkois-Suomen maanpuolustuspiirin piiripäällikkö Hannu Hyppösen haastattelun perusteella päädyttiin toteuttamaan kartoitus kyselytutkimuksena (Hyppönen 2018).

5.2 Kysely

Menetelmäksi valittiin kyselytutkimus, koska sen avulla pystyy helposti keräämään suuren määrän tietoa suurelta määrältä vastaajia. Kysely on myös tavallisin määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetty aineiston keräämistapa (Vilkka 2005, 73). Kysely tavoittaa 163 potentiaalista vastaaja. Suuren vastaaja määrän osaamistason arvioiminen muilla menetelmillä olisi osoittautunut kohtuuttoman työlääksi. Kysely osoittautui siis helpoimmaksi ja tehokkaimmaksi tavaksi kerätä aineistoa.

Vilkan (2005, 81) mukaan kyselyn ideointivaiheessa on varmistettava, että tutkittava asia on mitattavissa ja testattavissa. Tutkittava asia voi olla mikä tahansa asia tai ilmiö, jos se on mahdollista muuttaa mittavaan muotoon. Kyselylomakkeessa ei voi kysyä asioita mitä olisi ”kiva tietää”. Siksi on ensin päätettävä teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet, koska käsitteiden avulla tutkimuksessa mitataan tutkittavaa asiaa. Kyselylomakkeen suunnittelussa on suositeltavaa perehtyä laajemmin tutkimuksen aihepiiriin ja aiempiin tutkimuksiin. Tutkimuksen aihepiiri on tekijälle tuttu, koska hän on toiminut Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoisena kouluttajan yli viisi vuotta.

5.3 Kyselylomake

Kyselylomake on mittausväline, joka soveltuu aina yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisistä tutkimuksista mielipidetiedusteluihin, katukyselyihin ja palautemittauksiin. Se sisältää kokoelman mittareita ja yksittäisiä kysymyksiä. Kyselylomake tulee suunnitella huolellisesti, koska sitä ei ole mahdollista muokata vastaajien vastausten jälkeen. Lomakkeessa esitetyt kysymykset tulee asetella niin, että vastaajat ymmärtävät kysymyksen tutkimuksessa tarkoitetulla tavalla. (Vehkalahti 2014.)

Kyselylomakkeen (Liite 1) luominen aloitettiin valitsemalla osaamisen tavoitetasot kuvio 4 (Helakorpi 2014) mukaisiksi. Vastaajan perustietoja ja MPK toiminnan ulkopuolelta hankittua tietoa koskevia kysymyksiä lukuun ottamatta lomakkeen jokaiseen väitteeseen tai kysymykseen annettiin kuusi vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdot olivat: ”0. En osaa sanoa”, ”1. täysin erimieltä”, ”2. Jokseenkin erimieltä”, ”3. En samaa enkä eri mieltä”, ”4. Jokseenkin samaa mieltä” ja ”5. Täysin samaa mieltä”. Osaamisen tavoitetasot määritellään luvussa 5 kolmiportaiseksi. Kyselylomakkeelle saadut vastaukset muutettiin vastaamaan MPK:n osaamisen tasoja opetushallituksen määräystä, joka kuvataan tarkemmin luvussa 3.4, ” mukaille.

Kysymykset ja väitteet luotiin ensisijaisesti kouluttajan käsikirjan (2011) kouluttajalle asettamien vaatimusten mukaan ja niitä elävöitettiin esimerkeillä kuvitteellisista koulutustilanteista. Kyselyn viimeisänä osiona on osaamisen kehittäminen, jossa vastaajat vastaavat sanallisesti esitettyihin kysymyksiin. Viimeisenä annettiin mahdollisuus avoimeen palautteeseen, jolloin vastaajat pystyivät halutessaan antamaan nimettömänä palautetta MPK:n Lappeenrannan koulutuspaikalle. Kyselyrunko on kuvattu kuviossa 7.

Perustiedot	• Sukupuoli: mies/nainen • Ikä: numeroina • Pääsääntöinen tehtävä: esim. kouluttaja, kurssinjohtaja, tukitoimija • Aselaji /siviili
Muualta hankittu osaaminen	• Koulutus • Työkokemus • Harrastukset • Kiinnostuksen kohteet
MPK osaaminen	• Suunnittelu: 5 kysymystä • Tukitoimet: 3 kysymystä • Kouluttaminen: 4 kysymystä • Johtaminen: 5 kysymystä • Erikoistilanteet: 10 kysymystä
Osaamisen kehittäminen	• Miten kehität omaa MPK osaamistasi? • Miten Lappeenrannan koulutuspaikan tulisi kehittää osaamisen kehittämistä? • Avoin palaute Lappeenrannan koulutuspaikalle

Kuvio 7: Kyselyrunko

Kysely mahdollistaa sellaisenaan henkilöiden yksilöimisen siinä esitetyillä kysymyksillä, vaikka kysely toteutetaankin nimettömänä. Vastaajia ei kuitenkaan yksilöidä, eikä yksittäisiä vastauslomakkeita arkistoida tulosten analysoinnin jälkeen. Vastaukset käsitellään yleisellä tasolla, jolla saadaan muodostettua riittävä kuva vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaamisesta. Tulosten mahdollisesti paljastamat puutteet osaamisessa pystytään korjaamaan tulevilla koulutuksilla, vaikka ei tiedettäisikään, keneen henkilöön kyseinen osaamispuute suoranaisesti kohdistuu.

5.4 Osiot ja mittarit

Osio tarkoittaa yksittäistä kysymystä tai väitettä, joka lähtökohtaisesti mittaa vain yhtä asiaa. Mittari taas on osioista koostuva kokonaisuus, joka mittaa useita toisiinsa liittyviä asioita. Kyselytutkimuksessa mittarilla tarkoitetaan väitteiden ja kysymysten kokoelmaa, jolla pyritään mittaamaan erilaisia moniulotteisia ilmiöitä. Mittarit voi rakentaa itse tai käyttää valmiita, aiemmin sovellettuja mittareita. Valmiiden mittareiden toimivuus toisessa yhteydessä ei ole itsestään selvää, joten niiden käyttämistä olisi syytä välttää. (Vehkalahti 2014.)

Mittarit luotiin yhdessä koulutuspäällikkö Eino Laulaisen kanssa, jotta vältettiin valmiiden mittareiden käytön mahdollisesti aiheuttamat haasteet. Mittarit ovat: tehtäväkohtaisen osaamiseen määrä sukupuolittain ja osaamisalueittain, aselajikohtaisen osaamisen määrä sukupuolittain ja osaamisalueittain, ulkopuolelta hankitun osaamisen määrä sukupuolittain siltä osin, kun sillä on liityntäpintaa MPK:n toimintaan sekä kouluttajien ja toimijoiden verkostojen laajuus siltä osin, kun sillä on liityntäpintaa MPK:n toimintaan.

5.5 Aineiston käsittely

Määrällisessä tutkimuksessa aineiston kerääminen, aineiston käsittely sekä tulkinta ovat erillisiä vaiheita. Aineiston käsittely alkaa, kun se on saatu kerättyä. Aineiston käsittely tarkoittaa, että saatu aineisto tarkistetaan ja siirretään sellaiseen muotoon tietokoneelle, että sitä voidaan tutkia numeraalisesti käyttäen apuna taulukko- tai tilasto-ohjelmia. (Vilkka 2014.)

Analyysitapa tulee valita sen mukaan, mitä ollaan tukimassa. Tutkitaanko vain yhtä muuttujaa vai kahden tai useamman muuttujan välistä riippuvuutta. Tavoitteena oli saada tietoa vain yhden muuttujan jakaumasta, joten käytettiin sijaintilukuja. Sijaintiluvuilla tarkoitetaan havaintoarvojen sijaintia kuvaavia tunnuslukuja. Tavallisesti sijaintiluku on keskiarvo. Tunnusluvuilla on helppo esittää numeraalista tietoa esimerkiksi yrityksen, yhdistyksen tai organisaation asiakkaiden mielipiteistä tai tyytyväisyydestä. Tunnuslukujen laskeminen on helpoin toteuttaa tilasto-ohjelmilla. (Vilkka 2014.)

Kyselyssä käytettiin edellä kuvattuja (Kuvio 4) osaamistasoja kysymysten vastausvaihtoehdoissa. Tulosten arviointiasteikko muutettiin MPK osaaminen osiossa vastaamaan luokittelua tunnistaa, osaa, hallitsee. Arviointiasteikko muutettiin Opetushallituksen (2015) antaman määräyksen mukaisesti, koska se osoittautui yksinkertaisimmaksi tavaksi muuttaa viisiportainen asteikko kolmiportaiseksi. Arviointiasteikon muuttamisen syynä oli luokittelun ja kyselyn asteikkojen eroavaisuus. Kyselyssä ei haluttu käyttää samaa asteikko, kun luokittelussa, koska luokittelun asteikko olisi jättänyt kyselyn vastausvaihtoehdot liiat suppeaksi ja vaikuttanut

todennäköisesti vastaajien vastauskäyttäytymiseen. Määräyksen (Opetushallitus 2015) mukaan, ”jos arviointiasteikot eroavat ammatillisen peruskoulutuksen asteikosta, osaamisen tunnustavan koulutuksen järjestäjän on muunnettava arvosanat seuraavan taulukon mukaisesti (Kuvio 8):”

Arviointiasteikko	
1-3	**1-5**
Kiitettävä 3	Kiitettävä 5
Hyvä 2	Hyvä 4
	Hyvä 3
Tyydyttävä 1	Tyydyttävä 2
	Tyydyttävä1

Kuvio 8: Arviointiasteikko (Opetushallitus 2015)

Tulokset käsiteltiin Microsoft Excel laskentataulukko-ohjelmistolla. Ohjelma valittiin, koska se on yleisesti käytössä ja sen kaaviovalikoima on monipuolinen ja kuvioita on helppo muokata. Tulosten esittelyä varten luotiin erillinen taulukko havainnollistamaan tulokset tilaajalle selkeästi ja yksinkertaisesti (Taulukko 1 ja 2). Tulokset ovat keskiarvoja usean kysymyksen vastauksista. Tulokset ulkopuolelta hankitusta osaamisesta on koostettu kyselyn vastauksista laskemalla yhteen vastausten määrät kutakin vaihtoehtoa kohden. Verkostojen laajuus on koostettu avoimista vastauksista. Osaamisen kehittämisen vastaukset koostettiin osion kysymyksistä. Lappeenrannan koulutuspaikan osaamisen kehittämistä koskevaan kysymykseen saatiin vastauksia myös avoimen palautteen kautta, jolloin näiltä osin myös avoimen palautteen vastauksia käsiteltiin tuloksissa Lappeenrannan koulutuspaikan toimijoiden osaamisen kehittämisestä.

5.6 Luotettavuus

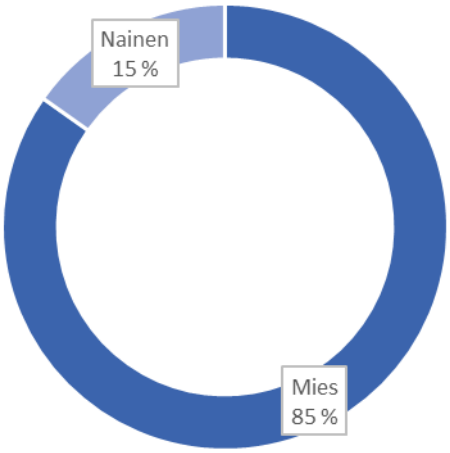
Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostaa sen reliaabelius ja validius. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän virheitä. Kokonaisluotettavuuden arviointiin voidaan käyttää esimerkiksi uusintamittausta. Virheet tutkimuksessa heikentävät reliabiliteettia ja validiteettia. Virheet voivat olla systemaattisia tai satunnaisia. Systemaattiset virheet voivat johtua kadosta tai siitä, että vastaajat valehtelevat ja kaunistelevat asian tilaa. Satunnaisvirheet voivat olla esimerkiksi vastaajan muistivirheitä. (Vilkka 2014).

Kvantitatiivisen tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen vaatimustaso. Vaatimustaso vastaa kysymykseen, miten tutkimus tehdään. Tutkimus tulee tehdä tieteelli-

selle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaisesti, joita ovat esimerkiksi: tutkimuskohteen tarkka määrittäminen, tutkimuksen avoimuus, tutkimus mittaa oikeita asioita, tulokset ovat puolueettomia, eli tutkija ei ole vaikuttanut tuloksiin, tutkimuksen on hyödytettävä muita, eli tiedon on oltava myös muiden sovellettavissa, sekä tutkimuksen tulee tapahtua sille määritellyn aikataulun puitteissa. (Vilkka 2014.)

6 Tulokset

Kysely lähetettiin 1.11.2018 163:lle Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoiselle kouluttajalle ja toimijalle MPK:n järjestelmän kautta. Miesten ja naisten osuus kyselyn vastaanottaneista on arvion mukaan noin puolet ja puolet, mutta varmaa tietoja vastaanottajien sukupuolijakaumasta ei saatu. Kyselyyn vastasi 13.11.2018 mennessä 46 ja vastausprosentti oli 28 %. Vastaajista miehiä oli 39 ja naisia 7. Jakauma kuvataan prosentteina kuviossa 9. Vastausprosentti jäi odotettua pienemmäksi, vaikka vastaajia muistutettiin kyselystä 7.11.2018. Vastaajien vähäisyydestä johtuen osaaminen pystyttiin mittamaan valituilla mittareilla vain miesten osalta.

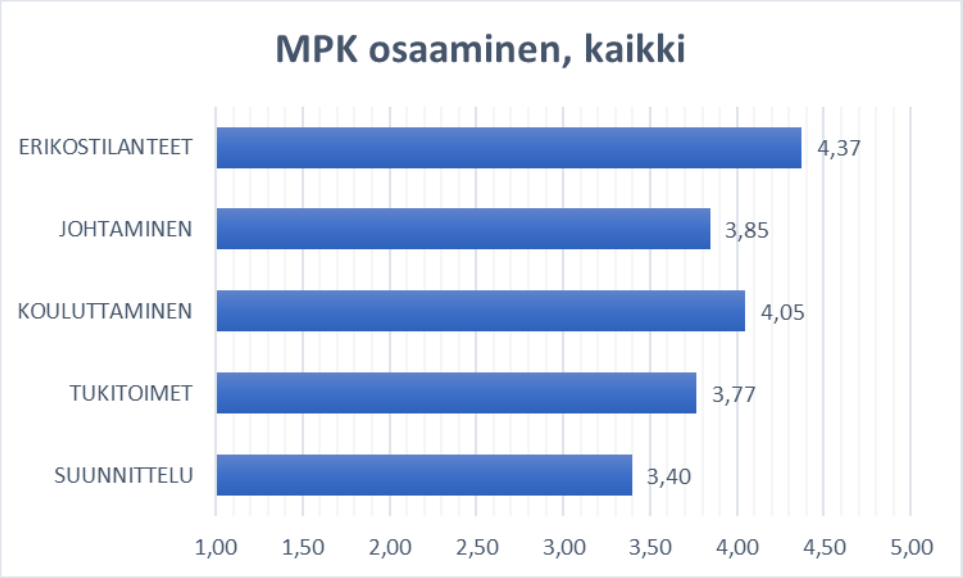


Kuvio 9: Vastaajien jakautuminen

Tulokset toimitettiin tilaajalle muodossa, joka havainnollisti osaamistasot ikäluokittain ja sukupuolittain yksinkertaisesti ja mahdollistaa kouluttajien ja toimijoiden jatkokoulutustarpeiden kohdentamisen vaivattomasti vaaditulle kohderyhmälle. Tulokset MPK osaamisen osalta ovat keskiarvoja, jotka muodostuivat usean kysymyksen vastauksista (Liite 1).

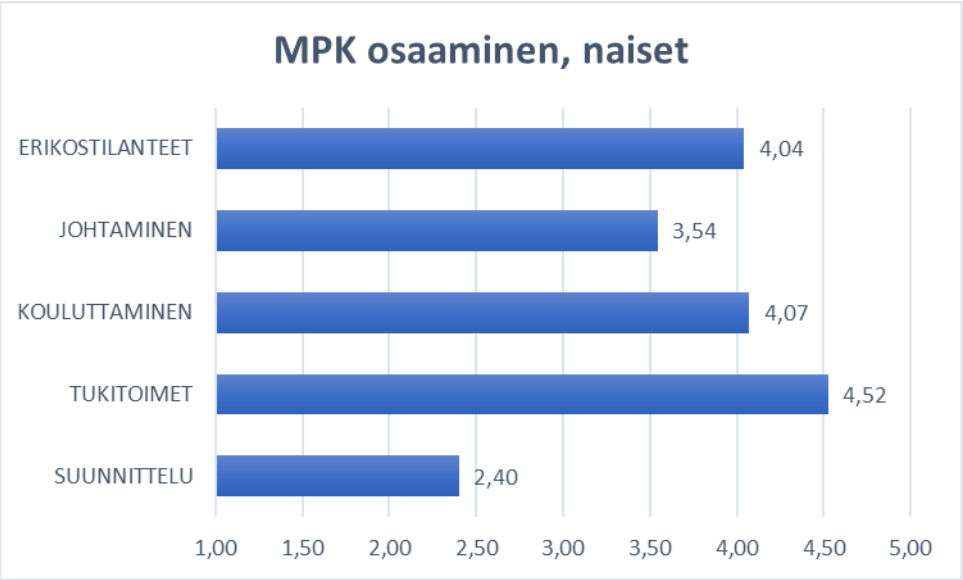
6.1 MPK osaaminen

Kaikkien vastaajien MPK osaamisen saavuttaa keskiarvojen perusteella luokittelun mukaisen tason osaa, kuten kuviossa 10 osoitetaan. Suunnittelu nousee esiin kehittämiskohteena kaikkien vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osalta.



Kuvio 10: MPK osaaminen, kaikki

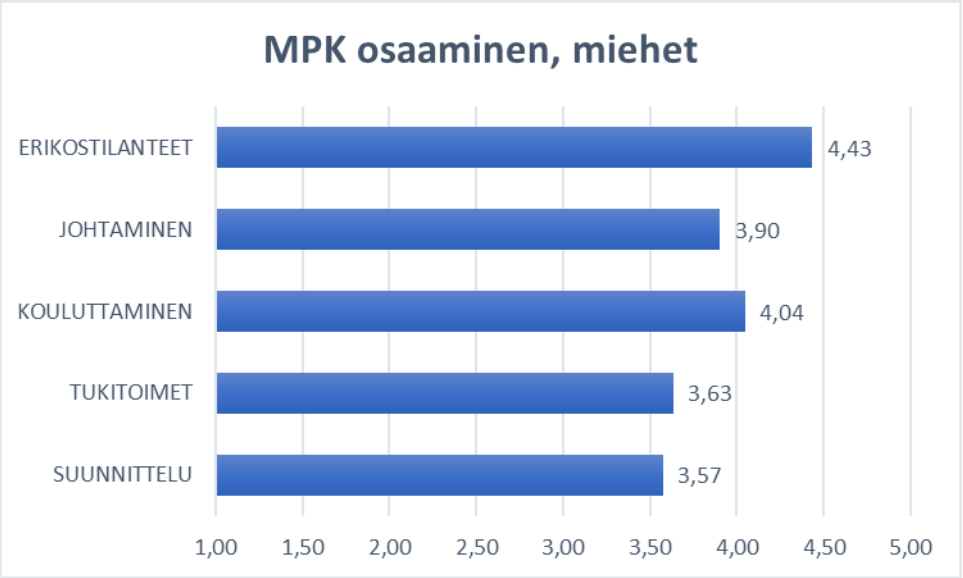
Naisten osaamista ei pystytty luotettavasti arvioimaan vähäisestä vastaaja määrästä johtuen. Naisten MPK osaaminen kuvattiin keskiarvoina kuviossa 11 MPK osaamisen osa-alueiden mukaisesti.



Kuvio 11, MPK osaaminen, naiset

Vastausten perusteella naiset saavuttavat suunnittelua lukuun ottamatta MPK osaamisen osa-alueissa luokittelun mukaisen tason osaa. Tulosten perusteella naisten osalta kehittämiskohteina nähdään erityisesti suunnittelu, koska se saavuttaa vain tason tunnistaa.

Miesten osaaminen koostettiin myös kaikkien vastaajien osalta, jotta voidaan vertailla naisten ja miesten välistä osaamista.



Kuvio 12: MPK osaaminen, miehet

Miehet saavuttavat kaikilla osa-alueilla luokittelun mukaisen tason osaa, kuten kuvissa 12 osoitetaan. Erityisesti erikoistilanneosaaminen näyttäytyy tuloksissa positiivisesti, koska erikoistilanteet ovat normaalista poikkeavia tilanteita ja niitä tulee vastaan vain harvoin. Myös miesten osalta suunnittelu nähdään kehityskohteena pienimmän tuloksen johdosta.

6.2 Tehtäväkohtainen osaamisen määrä

Tehtäväkohtainen osaaminen osoitetaan tulosten perusteella taulukossa 1 vain miesten osalta, koska naisten osuus vastaajista jäi niin pieneksi, että tuloksia ei voida pitää luotettavina. Tulokset tehtäväkohtaisen osaamisen osalta ovat keskiarvoja, jotka muodostuivat usean kysymyksen vastauksista (Liite 1).

	Tehtävä					
	Tukitoimija	Apukouluttaja	Kouluttaja	Ammunankouluttaja	Vääpeli	Kurssinjohtaja
SUUNNITTELU	2,6	1,7	3,7	4,3	0,0	4,5
TUKITOIMET	4,1	3,3	3,9	4,2	4,7	3,2
KOULUTTAMINEN	3,7	4,0	4,5	4,1	2,0	4,6
JOHTAMINEN	3,2	3,2	4,2	4,1	1,7	4,7
ERIKOISTILANTEET	3,9	4,2	4,2	4,5	4,5	4,8

Taulukko 1: Tehtäväkohtainen osaaminen, miehet

Osaamistason tulokset vastaavat hyvin tehtävien tarpeiden mukaista osaamista. Vääpelien osaaminen kouluttamisessa ja johtamisessa on muita heikompaa, koska osa-alueet eivät sisälly heidän tehtävänkuvaansa. Suunnittelu on toisaalta vääpeleiden osalta hälyttävällä tasolla, koska hekin joutuvat osaltaan tekemään suunnittelutyötä. Tulosta ei silti voida pitää vertailukelpoisena, koska kysymysten asettelu ei suoraan huomioinut vääpeleitä, vaan kysymykset oli kohdistettu koulutuksen suunnitteluun ja kurssilaisten tarpeiden huomioimiseen. Kyselyssä ei ollut huomioitu vääpelintehtävää, vaan se nousi esiin vastausvaihtoehdon ”muu, mikä?” ansiosta. Vääpelillä tarkoitetaan henkilöä, joka toimii huolto-osaston johtajana. Vääpelin tehtäviin kuuluvat kursseilla mm. majoitusjärjestelyistä, ruokahuollosta ja materiaalista vastaaminen (Puolustusvoimat 2016.) Jatkokehitys ehdotuksena olisi tuottaa ja toteuttaa vääpeleille kohdistettu kysely, jotta saataisiin luotettavaa tietoa vääpeleiden tehtäväkohtaisesta osaamisesta.

6.3 Aselajikohtainen osaamisen määrä

Aselajikohtainen osaaminen osoitetaan tulosten perusteella vain miesten osalta taulukossa 2, koska naisten osuus vastaajista jäi niin pieneksi, että tuloksia ei voida pitää luotettavina. Ase-

lajikohtaisella tarkoitettaan tiettyyn pääsääntöisentehtävän mukaiseen perustehtävään erikoistunutta henkilöä. Aselajilla viitataan Puolustusvoimien aselajeihin, joita on maavoimissa mm. Jalkaväki, pioneeri, ilmatorjunta, viesti ja huolto (Maavoimat 2018). Aselajeja muokattiin vastaamaan Lappeenrannan koulutuspaikan perustehtäviä. Tulokset aselajikohtaisen osaamisen osalta ovat keskiarvoja, jotka muodostuivat usean kysymyksen vastauksista (Liite 1).

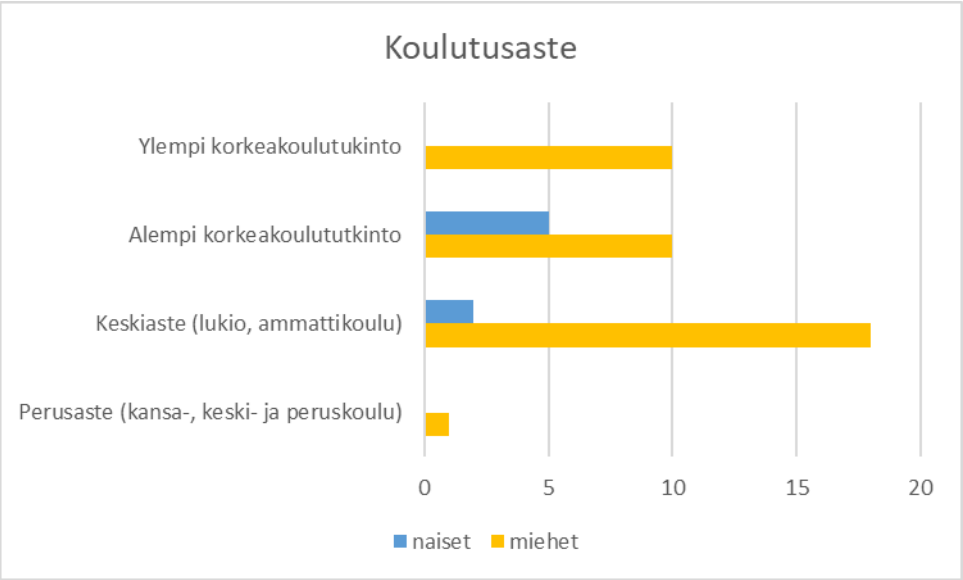
	Aselaji							
	Ase- ja ampumakoulutus	Kuljetus	Lääkintä	Perustaminen	Ruokahuolto	Taistelukoulutus	Taisteluvälinekoulutus	Viesti
SUUNNITTELU	4,40	1,75	2,90	3,70	3,20	3,51	2,00	4,53
TUKITOIMET	3,67	4,67	4,75	2,33	4,92	3,00	3,50	2,56
KOULUTTAMINEN	4,33	1,63	4,25	4,50	3,50	4,33	4,25	4,83
JOHTAMINEN	4,34	1,80	3,55	4,40	3,50	3,82	4,00	4,33
ERIKOISTILANTEET	4,58	4,28	3,53	4,15	4,70	4,37	4,05	4,43

Taulukko 2: Aselajikohtainen osaaminen, miehet

Aselajikohtaisessa osaamisessa vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaaminen vastaa pääsääntöisesti aselajin mukaista osaamista. Esimerkiksi kuljetuksen heikot tulokset suunnittelussa, kouluttamisessa ja johtamisessa selittyvät sillä, että kuljettajien tehtävät koostuvat lähes täysin ajoneuvojen kuljettamisesta kurssinjohtajan, vääpelin tai kouluttajan ohjeiden mukaisesti.

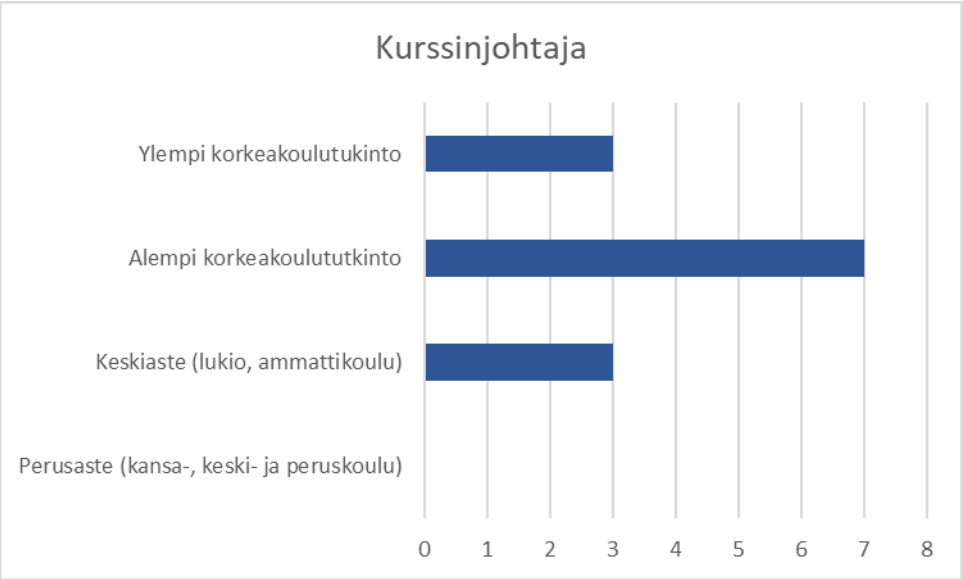
Lääkinnän osalta tulee kiinnittää huomiota suunnittelu osaamiseen. Lääkintä osallistuu tietyillä kursseilla myös koulutukseen järjestämällä ensiapuapukoulutusta. Vaikka koulutukseen liittyvä ohjeistus ja pääpiirteinen aikataulu annetaan kurssinjohtajan toimesta, on lääkinnän silti suunniteltava koulutuksensa annettujen ohjeiden mukaisesti. Samalla perusteella myös taisteluvälinekouluttajien suunnittelu osaamista tuli lisätä.

6.4 Ulkopuolelta hankittu osaaminen



Kuvio 13: Koulutusaste, kaikki

Vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien koulutusasteet vaihtelevat kuvion 13 mukaisesti, eikä sen perusteella löydetty yhteyttä koulutuksen ja pääsääntöisen tehtävän välillä. Esimerkkinä kuvio 14 kurssinjohtajien koulutusasteen jakautumisesta osoittaa, että kaikki ylemmän korkeakoulututkinnon omaavat eivät toimi automaattisesti kurssinjohtajan tehtävissä. Tehtäviin valittaessa painavampana seikkana onkin henkilön käytännössä osoittama kyvykkyys kyseiseen tehtävään ja tietysti myös henkilön halukkuus kyseiseen tehtävään.



Kuvio 14: Koulutusaste, kurssinjohtajat

Työelämään ja työtehtäviin liittyvän kysymyksen perusteella ei voida osoittaa, että vapaaehtoiset toimijat ja kouluttajat tulisivat tietystä ammattiryhmästä. Työelämässä hankittu osaaminen oma vastausten perusteella monen kirjavaa opiskelijasta johtajaan. Osaamista arvioidessa voidaan havaita, että työelämässä hankittu osaaminen, erityisesti johtotehtävissä työskentely ja kouluttamista sisältävät työtehtävät, heijastuvat tehtäviin MPK:ssa. Kurssinjohtajista 85 % toimii johtotehtävissä tai heidän työnsä sisältää kouluttamista. Kun taas kouluttajista (mukaan luettuna ammunnankouluttajat) vain 53 % työskentelee johtotehtävissä tai heidän työtehtävänsä sisältävät kouluttamista.

Harrastukset ja kiinnostuksen kohteet osoittautuivat oletetusti suurimmaksi osaksi reserviläistoiminnaksi ja ammunnaksi. Kaikista vastaajista n. 50 % harrastaa reserviläistoimintaa ja ammuntaa. Harrastuksilla vapaaehtoiset toimijat ja kouluttavat ylläpitävät ja lisäävät osaamistaan ko. tehtävistä.

6.5 Verkostojen laajuus

Verkostot osoittautuivat laajoiksi vähäisestä vastausprosentista huolimatta. Vapaaehtoisilla toimijoilla ja kouluttajilla on yhteyksiä useisiin Etelä-Karjalan alueella toimiviin reserviläisjärjestöihin, Vapaaehtoiseen pelastuspalveluun (Vapepa), Meripelastusseuraan, Poliisiin, Tulliin ja Rajavartiolaitokseen. Edellä mainituilla verkostoilla on suora liittymäpinta MPK:n toimintaan, koska se tarjoaa koulutusta kaikille edellä mainituille seuroille ja organisaatioille.

6.6 Osaamisen kehittäminen

Vapaaehtoiset toimijat ja kouluttajat kehittävät vastausten perusteella omaa osaamistaan pääsääntöisesti MPK:n järjestämillä kursseilla (63 % vastaajista). Kaksi vastaajista kehittävät omaa osaamistaan saamansa palautteen avulla ja yksi vastaaja ei kehitä osaamistaan mitenkään. Koska osaamisen kehittäminen keskittyy MPK:n järjestämille kursseille, tulisi niitä kohdentaa vastauksissa havaittujen osaamispuutteiden korjaamiseen. Merkittävimmäksi lisäkoulutusta vaativaksi aiheeksi nousi suunnittelu.

Kysymys, miten Lappeenrannan koulutuspaikan tulisi kehittää vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaamisen kehittämistä, keräsi vastauksia seuraavasti: 4% vastaajista kaipasi lisää kursseja ja 20 % kaipasi lisää koulutusta. Koska kurssit ja koulutukset voidaan tulkita tarkoittavan samaa asiaa, lisää koulutusta kaipasi kokonaisuudessaan 24 % vastaajista. 4 % vastaajista haluaisi, että kursseja kohdennettaisiin tietyille henkilöille ja henkilöt kutsuttaisiin erikseen ko. kursseille. 7 % vastaajista haluaisi lisää palautetta toiminnastaan ja katsoo, että palautejärjestelmää tulisi kehittää. 4 % kaipaa tiiviimpää yhteydenpitoa kouluttajiin ja 13 % kaipaa henkilökohtaisempaa kehittymisen seurantaa ja kehityskeskusteluja. 11 % vastaajista ei osannut kertoa, miten toimintaa tulisi kehittää.

Vastausten perusteella Lappeenrannan koulutuspaikan tulisi lisätä vapaaehtoisille toimijoille ja kouluttajille suunnattua koulutusta, kehittää palautejärjestelmää ja järjestää vuosittaiset kehityskeskustelut, joissa laadittaisiin henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat jokaiselle vapaaehtoiselle.

7 Yhteenveto

Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, vaikka otanta jäikin pieneksi. Ensimmäisen kysymyksenä oli ”vastaako vapaaehtoisten toimijoiden osaaminen heidän tehtäviensä vaatimaa tasoa?”. Toimijoiden ja kouluttajien osaaminen oli pääsääntöisesti tehtävän vaatimalla tasolla muutama poikkeusta lukuun ottamatta. Vastausten perusteella onnistuttiin paljastamaan puutteita vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaamisessa. Havaittujen puutteiden perusteella koulutusta pystytään tulevaisuudessa kohdentamaan pääsääntöisten tehtävien mukaisesti tietyille ryhmille.

Vastaajien monipuolinen MPK toiminnan ulkopuolelta hankittu osaaminen ja kattavat verkostot alueen järjestöihin ja viranomaisiin vaikuttavat positiivisesti koko Lappeenrannan koulutuspaikan toimintaan. Verkostojen käyttäminen mahdollistaa tarpeellisten materiaalien ja

osaamisen hankkimisen kursseille ja koulutuksiin. Myös toiseen kysymykseen: ”miten Lappeenrannan koulutuspaikan tulisi kehittää vapaaehtoisten toimijoiden osaamisen kehittymistä?” saatiin toteuttamiskelpoisia kehitysehdotuksia Lappeenrannan koulutuspaikan toiminnan kehittämiseksi. Merkittävimpänä havaintona voidaan pitää vapaaehtoisten tarvetta saada yksilöllisempää ja henkilökohtaisempaa palautetta omasta toiminnastaan. Lappeenrannan koulutuspaikalta saadun palautteen perusteella työ ei sinällään paljastanut mitään uutta tai odottamatonta, mutta vahvisti kokemusta siitä, että toimijat kaipaavat lisää henkilökohtaista palautetta onnistumisestaan. Palautteen perusteella työn tulokset otetaan huomioon koulutuspäälliköiden ja vapaaehtoisten toimijoiden koulutuksessa ja ohjaamisessa.

Työn voidaan todeta luotettavaksi, vaikka kyselyn tulokset paljastivat virheen tutkimuksessa, kun vääpeleitä ei huomioitu kyselyä suunnitellessa. Tutkimus antaa yleiskuvan osaamisen tasosta, vaikka tulokset edustavatkin vain 28 % vapaaehtoisista toimijoista. Satunnaisten virheiden osalta muistivirheet voidaan sulkea pois, koska kyselyssä vastaajat arvioivat itse omaa osaamistaan eikä se ainakaan tekijän mielestä ole muistin varaista toimintaa. Se perustuu enemmänkin vastaajan asenteisiin ja mielipiteisiin itsestään ja osaamisestaan. Luotettavuutta tukee myös tekijän jättäytyminen pois kyselyn vastaajista. Vaikka tekijä toimii Lappeenrannan koulutuspaikan vapaaehtoisena toimija, ei hän halunnut heikentää luotettavuutta sillä, että olisi tutkijana saattanut vääristää kyselyn tuloksia. Työn on toistettavissa, mutta vaatii tässä työssä havaittujen puutteiden korjaamista, jotta tulosten luottavuus kasvaa.

8 Kehitysehdotukset

Kehityskeskustelut ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat edistäisivät yksittäisen vapaaehtoisen osaamisen kehittymistä ja mahdollistaisi Lappeenrannan koulutuspaikalle koulutusten kohdentamisen halukkuuden ja osaamisen perusteella. Käytännössä henkilökohtaisen kehitysseurannan toteuttaminen olisi haastavaa, koska tässä työssä käytetty kysely lähetettiin 163:lle vapaaehtoiselle ja Lappeenrannan koulutuspaikalla työskentelee 2 koulutuspäällikköä. Kyselyn kohderyhmä oli rajattu ja siitä jätettiin pois osa koulutuspaikan vapaaehtoisista. Vaikka kehityskeskustelut järjestettäisiin vain kyselyn kohderyhmällä, olisi se mahdoton toteuttaa. Yhden koulutuspäällikön tulisi pitää kehityskeskustelut n. 80:lle henkilölle. Jos keskustelut kestäisivät vain tunnin per vapaaehtoinen, teettäisi se koulutuspäällikölle ylimääräistä työtä kymmenen kahdeksan tuntia kestävän työpäivän verran.

Myös koulutuksen lisääminen ja kohdentaminen nähdään osaltaan haastavaksi toteuttaa. Kurssien lisääntyessä kurssinjohtajien ja kouluttajien tarve lisääntyy. Yhden tai kahden kurssin lisääminen ei luultavasti kuormita kurssinjohtajia ja kouluttajia liiaksi, mutta haasteeksi muodostuu oikean ajankohdan löytäminen, jotta mahdollisimman moni kurssille kutsutuista pääsevät osallistumaan koulutukseen. MPK tarjoaa monipuolista koulutusta ympäri Suomea, mutta

näihin osallistuminen vaatii vapaaehtoiselta mahdollisuutta siirtyä satojakin kilometrejä osallistuakseen haluamaansa koulutukseen. Tästä syystä yksi vaihtoehto olisi pyrkiä järjestämään koulutuksia yhteistyössä muiden koulutuspaikkojen kanssa niin, että kouluttajat siirtyisivät pitämään koulutuksia muiden koulutuspaikkojen alueelle. Vaikka kyseessä onkin vapaaehtoistyö, voisi kouluttajia kannustaa tämänkaltaiseen toimintaa esimerkiksi korvaamalla matkakulut toisen koulutuspaikan alueelle siirtymisestä.

Palautejärjestelmän kehittäminen nähdään yksinkertaisimpana ratkaisuna toiminnan kehittämiseen. MPK kerää palautetta kurssilaisilta palautelomakkeella, jonka avulla pystyy keräämään palautteen kurssista myös vapaaehtoisilta toimijoilta ja kouluttajilta. Toisena ehdotuksena palautteen antamiseen olisi kurssinjohtajan vastuun lisääminen. Kurssinjohtajan tulisi aktiivisemmin seurata ja arvioida toimijoiden ja kouluttajien toimintaa ja antaa heille yksilöllistä palautetta toiminnasta kurssilla.

9 Oman oppimisen reflektointi

Tekijän mielestä työ lisäsi hänen osaamistaan tutkittavasta aiheesta. Työn edetessä tekijälle nousi ajatus työn muista toteuttamismahdollisuuksista. Työ olisi mahdollista toteuttaa myös havainnoimalla rajatun kohderyhmän toimintaa suunnittelu-, koulutus- ja johtamistehtävissä. Havaintojen tulosta voitaisiin peilata tämän työn tuloksiin, jolloin voitaisiin vertailla eri tutkimusmenetelmien tuomien tulosten eroja tai yhteneväisyyksiä.

Tekijä oppi työn aikana paljon itsestään ja tavastaan työskennellä. Erityisesti aikatauluttamisen tärkeys korostui oppimisessa. Tekijä havaitsi tarvitsevansa tarkkaan määriteltyjä aikarajoja tehtävien valmistumiseksi. Työ esiteltiin tilaajalle sovitun aikataulun mukaisesti, mutta tulokset olisi ollut mahdollista kerätä aikaisemminkin. Ulkoisen painostuksen rooli tehtävän loppuun saattamiseksi osoittautui merkittäväksi.

Lähteet

Painetut

Heikkilä, T. Tilastollinen tutkimus. 2014. Helsinki: Edita Publishing Oy

Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuskoulutuksesta. 556/2007. § 6 ja § 28-31

MPK. Kouluttajan käsikirja. 2011. Helsinki: MPK

Otala, L. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. 2008. Helsinki: WSOYpro.

Opetushallitus. 2015. Määräys 93/011/2014

Puolustusvoimat. Yleinen palvelusohjesääntö. 2017. Juvenes Print Oy

Puolustusministeriön asetus vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta. 1212/2007

Ranki, A. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? 1999. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Vehkalahti, K. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. 2014. Finn Lectura

Vilkka, H. Tutki ja kehitä. 2005. Helsinki: Tammi

Vilkka, H. Tutki ja mittaa. 2014.Helsinki: Tammi

Sähköiset

Ekonomit. Osaamisen tunnistaminen. 2018. Viitattu 29.11.2018. https://www.ekonomit.fi/osaamisen-tunnistaminen

Helakorpi, S. Osaamisen tasoja. 2014. Viitattu 12.0.2018. https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxza2lsbHNrbm93aG93fGd4OjFlMzc2ZWE2NjIzMTJiOTg

JAMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Oppiskäsitykset. 2018. Viitattu 29.11.2018. https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/

JYU. Jyväskylän yliopisto. Erilaiset oppimiskäsitykset. 2018. Viitattu 29.11.2018. https://peda.net/jyu/okl/ko/ktkp010-biologia/eo

JYU. Jyväskylän yliopisto. Tapaustutkimus. 2015. Viitattu 5.12.2018. https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus

Kaartinen, L. OSAAMISTA KEHITTÄMÄÄN! – periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. 2011. Viitattu 12.9.2013. http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/osaamista_kehittamaan.pdf

Maavoimat. Aselajit. 2018. Viitattu 29.11.2018. https://maavoimat.fi/aselajit

MPK. 2018a. Viitattu 10.9.2018. https://mpk.fi/Mik%C3%A4-on-MPK

MPK. 2018b. Viitattu 10.9.2018. https://mpk.fi/Koulutuspaikat/Kaakkois-Suomi

MPK. 2018c. Viitattu 10.9.2018. https://mpk.fi/Koulutuspaikat/Kaakkois-Suomi/Lappeenranta

MPK. 2018d. Viitattu 10.9.2018. https://mpk.fi/Mik%C3%A4-on-MPK/Miten-mukaan-toimintaan

MPK. 2018e. Viitattu 29.11.2018. https://issuu.com/maanpuolustuskoulutusyhdistys/docs/mpk_vuosikatsaus_2017

MPK. 2018f. Viitattu 29.11.2018. https://mpk.fi/Koulutuskalenteri

Opintokeskus Sivis. Tunnista ja tunnusta osaaminen. 2018. Viitattu 11.9.2018. https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html

Sihvo. P. Strategisesta visiosta osaamistarpeiden kautta koulutustarpeiksi. 2006. Viitattu 11.9.2018. http://nk.chamber.fi/binary/file/-/id/10/fid/58/

Tekniikan akateemiset. Osaamisen tunnistaminen. 2018. Viitattu 29.11.2018. https://www.tek.fi/fi/tyoelama/urapalvelut/uravalmennus/osaamisen-tunnistaminen

Julkaisemattomat

Hyppönen, H. Kaakkois-Suomen piiripäällikön haastattelu. 14.9.2018

Kuviot

Kuvio 1: Kolmiportainen kouluttajakoulutus (MPK 2018d) 9

Kuvio 2: Oppimiskäsitykset (JYU 2018) 10

Kuvio 3: Yksilön osaaminen mukaillen (Otala 2008, 51) 11

Kuvio 4: Osaamisen tasoja (Helakorpi 2014) 13

Kuvio 5: Luokittelu (Kouluttajan käsikirja 2011, 7) 14

Kuvio 6: Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet (Heikkilä 2014) 15

Kuvio 7: Kyselyrunko 17

Kuvio 8: Arviointiasteikko (Opetushallitus 2015) 19

Kuvio 9: Vastaajien jakautuminen 20

Kuvio 10: MPK osaaminen, kaikki 21

Kuvio 11, MPK osaaminen, naiset 22

Kuvio 12: MPK osaaminen, miehet 22

Kuvio 13: Koulutusaste, kaikki 25

Kuvio 14: Koulutusaste, kurssinjohtajat 26

Taulukot

Taulukko 1: Tehtäväkohtainen osaaminen, miehet 23

Taulukko 2: Aselajikohtainen osaaminen, miehet 24

Liitteet

Liite 1: Kysely 34

Liite 1: Kysely

Perustiedot

Sukupuoli	Mies	Nainen
Ikä	vastaus numeroina, (Avoin kysymys)	
Pääsääntöinen tehtävä MPK:ssa	Apukouluttaja	Kouluttaja
	Ammunnankouluttaja	Kurssinjohtaja
	Tukitoimija	Muu, mikä?
Aselaji tai siviiliosaaminen	Taistelu (TST)	Ase ja ammunta
	Taisteluväline (TVÄL)	Viesti
	Lääkintä	Ruokahuolto
	Kuljetus	Muu, mikä?

Ulkopuolelta hankittu osaaminen

Koulutusaste	Perusaste (kansa- keski- ja peruskoulu) Keskiaste (lukio, ammattikoulu) Alempi korkeakoulututkinto Ylempi korkeakoulututkinto Tutkijakoulutusaste (lisensiaatti, tohtori)
Työkokemus	2 viimeisintä työtehtävää (avoin kysymys)
Harrastukset	1-3 harrastusta (avoin kysymys)
Kiinnostuksen kohteet	1-3 kiinnostuksen kohdetta (avoin kysymys)

MPK osaaminen

Vastaa tämän osion väittämiin vastausvaihtoehtojen mukaisesti. "MPK osaaminen" sisältää kysymyksiä suunnittelusta, tukitoimista, koulutuksesta, kurssinjohtamisesta ja erikoistilanteista. Jos et esimerkiksi ole toiminut kurssinjohtajan tehtävissä, valitse vaihtoehto " 0. En osaa sanoa".

Vastausvaihtoehdot:
0. En osaa sanoa
1. Täysin erimieltä
2. Jokseenkin erimieltä
3. En samaa enkä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

<u>Suunnittelu</u>

Kun suunnittelen kurssia tai koulutusta, minulle on helppoa asettaa selkeät, ymmärrettävät ja mielekkäät opetustavoitteet kurssille tai koulutukselle.

Kurssin tai koulutuksen aikatauluttaminen ei tuota minulle haasteita.

Kurssit tai koulutukset ovat sujuneet laatimieni suunnitelmien mukaisesti.

Osaan valita kursseille tai koulutuksiin oikeat ja tarkoituksenmukaiset koulutusvälineet

Osaan varautua suunnitelmissani mahdollisiin poikkeustilanteisiin.

Tukitoimet

Toimiessani tukitoimijana, (huolto, kuljetus, lääkintä, muu) hoidan tehtäväni moitteettomasti

Minulla on vaadittava ammattitaito tehtäväni hoitamiseen ja tiedän kuinka toimia tavanomaisesta poikkeavissa tilanteissa

Pyrin kehittämään osaamistani ko. tukitehtävästä

Kouluttaminen

Toimiessani kouluttajana, hoidan tehtäväni moitteettomasti

Minulla on vaadittava ammattitaito kouluttamaani aiheeseen

Huomioin eritasoiset koulutettavat hyvin ja pystyn muokkaamaan koulutustani koulutettavien osaamistason mukaisesti

Kehitän itseäni koulutettavilta saamani palauteen perusteella paremmaksi kouluttajaksi

Johtaminen

Johtaminen on minulle helppoa ja luontevaa. Hakeudun mielelläni harjoituksen tai kurssinjohtajan tehtäviin

Minun on helppo tehdä päätöksiä haastavissakin tilanteissa

Huomioin alaisteni tarpeet ja otan ne huomioon johtamisessani

Hyödynnän johdettavieni osaamista erilaisissa tehtävissä

Kehitän itseäni saamani palautteen perusteella paremmaksi johtajaksi

Erikoistilanteet

Olen kohdannut erikoistilanteita kursseilla tai koulutuksissa

Tiedän miten toimia, jos havaitsen kurssilaisen poistuneen luvatta harjoituksesta, kurssilta tai koulutuksesta
Tiedän miten toimia, jos kurssilainen on vaikuttaa olevan humalassa

Tiedän miten toimia hankalan kurssilaisen kanssa, joka ei esimerkiksi noudata turvallisuusmääräyksiä

Tiedän miten toimia, jos havaitsen kurssilaisen loukkaantuneen

Tiedän miten toimia, jos ulkopuolinen henkilö saapuu koulutuspaikalle ja aiheuttaa häiriötä tai käyttäytyy uhkaavasti

Tiedän miten toimia, jos havaitsen kouluttajan lähentelevän kurssilaista

Tiedän miten toimia, jos aikataulu pettää

Tiedän miten toimia, jos sää olosuhteet muuttuvat äkillisesti

Tiedän miten toimia, jos opetusvälineet eivät olekaan saatavilla

Osaamisen kehittäminen

Miten kehität omaa MPK osaamistasi

Miten Lappeenrannan koulutuspaikan tulisi kehittää vapaaehtoisten toimijoiden ja kouluttajien osaamisen kehittämistä?

Avoin palaute Lappeenrannan koulutuspaikalle