

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Samuel Lackman - Hannu Lillomäki - Jonimatti Ruoko - Raimo Saramäki

## Kehittämishanke

### Onko sotilaan identiteetti vaarassa?

Lentoteknillisen aliupseeriston koulutuksen kehittäminen

Työn ohjaaja: Harri Kukkonen  
Työn tilaaja: Koulutuskeskuksen johtaja, insinöörimajuri Kari Riekkö,  
Ilmavoimien teknillinen koulu  
Tampere 10/2009

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Opettajankoulutuksen opinnäytetyö

Tekijät	Samuel Lackman, Hannu Lillomäki, Jonimatti Ruoko, Raimo Saramäki
Työn nimi	Onko sotilaan identiteetti vaarassa?
Sivumäärä	39 sivua
Valmistumisaika	Marraskuu 2009
Työn ohjaaja	Harri Kukkonen
Työn tilaaja	Koulutuskeskuksen johtaja, insinöörimajuri Kari Riekki, Ilmavoimien teknillinen koulu

---

### Tiivistelmä

Tässä kehittämishankkeessa tutkittiin mitä aliupseeriston koulutuksen kehittämistä ohjaavat asiakirjat ja käskyt ohjeistavat koulutuksen suunnittelutyön perustaksi. Tavoitteena oli myös löytää mitä vaatimuksia koulutetun ammattitaitoisen aliupseerin osaamiselle asetetaan.

Hankkeen tavoitteena oli tuottaa ehdotuksia ja ajatuksia, joiden pohjalta varsinainen opetussuunnitelmien ja opetuksen käytäntöjen kehittäminen voidaan suorittaa.

Tässä kehittämishankkeessa tutkimusmenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällön analyysiä ja tutkimus kohdennettiin ilmissisältöön.

Kehittämishankkeessa keskeisimmiksi teemoiksi nousivat työssäoppimisen käytäntöjen menettelyiden määrittelyn tarve ja oppimisen seuraamisen taltiointiin soveltuvan dokumentoinnin määrittely. Motivoituneiden työpaikkaohjaajien riittävä määrä oli myös erittäin merkittävä asia, johon joukko-osastojen tulisi reagoida kouluttamalla kokeneita ammattilaisia mahdollisimman nopeasti. Koulun antaman opetuksen ja työssäoppimisen yhteensovittaminen mahdollisten päällekkäisyyksien poistamiseksi tuli myös esille. Osaamisen varmistavien näyttöjen määrittelyyn tulisi keskittää resursseja, jotta saavutettaisiin riittävän yhdenmukaiset käytännöt kaikkien toimijoiden kesken.

---

### Avainsanat:

kehittämishanke, koulutuksen kehittäminen, työssäoppiminen, työssäoppimisen ohjaaminen, opetussuunnitelma, HOPS, TOPS

## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TUTKIMUSMENETELMÄ</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ALIUPSEERISTON KOULUTUS OSANA PUOLUSTUSVOIMIEN RAKENEMUUTOSTA</b> .....	<b>6</b>
3.1	RAKENEMUUTOKSET.....	6
3.1.1	Opistoupseerikoulutuksen lakkauttaminen.....	6
3.1.2	Ulkoistaminen.....	7
3.1.3	Yhtenäispäällystö.....	8
3.2	HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	9
<b>4</b>	<b>ALIUPSEERISTON KOULUTUKSEN SUUNNITTELU</b> .....	<b>11</b>
4.1	RINNASTETTAVUUS.....	11
4.2	DOKUMENTOINTI.....	12
4.3	OSAAMISVAATIMUKSET.....	14
4.4	OPETUSMENETELMÄT.....	17
4.5	NÄYTÖT.....	18
<b>5</b>	<b>OHJATTU TYÖSSÄOPPIMINEN</b> .....	<b>20</b>
5.1	MIKSI OHJATTUA TYÖSSÄOPPIMISTA?.....	20
5.1.1	Työssäoppimisen uhat ja haasteet.....	21
5.1.2	Työssäoppimisen edistäjiä.....	21
5.2	TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA PEREHDYTTÄMISKOULUTUS.....	22
5.3	OHJATUN TYÖSSÄOPPIMISEN PROSESSI.....	23
5.4	TYÖPAIKKAOHJAAJAN JA OPPIJAN ROOLI.....	25
5.5	DOKUMENTOINTI.....	27
5.5.1	Työanalyysi ja osaamiskartoitus.....	28
5.5.2	Työssä oppimisen suunnitelma (TOPS).....	28
5.5.3	Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS).....	29
5.5.4	Henkilökohtainen näyttösuunnitelma (HENSU).....	30
5.5.5	Oppimispäiväkirja.....	30
<b>6</b>	<b>KEHITTÄMISHANKKEEN ETENEMINEN</b> .....	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>PÄÄTELMÄT</b> .....	<b>33</b>
7.1	KOULUTUKSEN MÄÄRITTELY.....	33
7.2	OPPIMISEN OHJAUS.....	34
7.3	OPETUSMENETELMÄT.....	35
7.4	NÄYTÖT.....	35
7.5	KOULUTUKSEN RAKENNE.....	36
7.6	IDENTTITEETTIKRIISISTÄ HENKISEEN KASVUUN.....	37
	<b>LÄHDELUETTELO</b> .....	<b>39</b>

# 1 JOHDANTO

Puolustusvoimien antamaa koulutusta pidetään yleisesti vahvasti perinteitä kunnioittavana ja sellaisena johon eivät uudet muotivirtaukset ja suuntauokset helposti vaikuta. Länsimaisessa kulttuurissa ja demokratiassa sotilaiden tehtävänä on suojella ja turvata muuta yhteiskuntaa. Sotilaalliseen koulutukseen tulevat ihmiset ovat kasvaneet yhteiskunnassa, jota voivat markkinatalouden voimat ja uudet toimintamallit hyvinkin nopeasti muuttaa ja uudistaa. Eri aikakausina koulutettujen reservin joukkojen pitää pystyä silti toimimaan turvallisesti yhdessä. Suljettu sotilaallinen yhteisö elää ja hengittää muun yhteiskunnan kanssa osittain samaan tahtiin.

Sotilaallisen koulutuksen rakenteet ja toimintamallit seuraavat suomalaisen ja eurooppalaisen yhteiskunnan kehitystä ja muutosta. Opetukselliset sisällöt muuttuvat varsin hitaasti lähinnä uuden teknologian käyttöönoton myötä. Yhteiskunnan muutokset heijastuvat sotilaalliseen koulutukseen muutaman vuoden viiveellä.

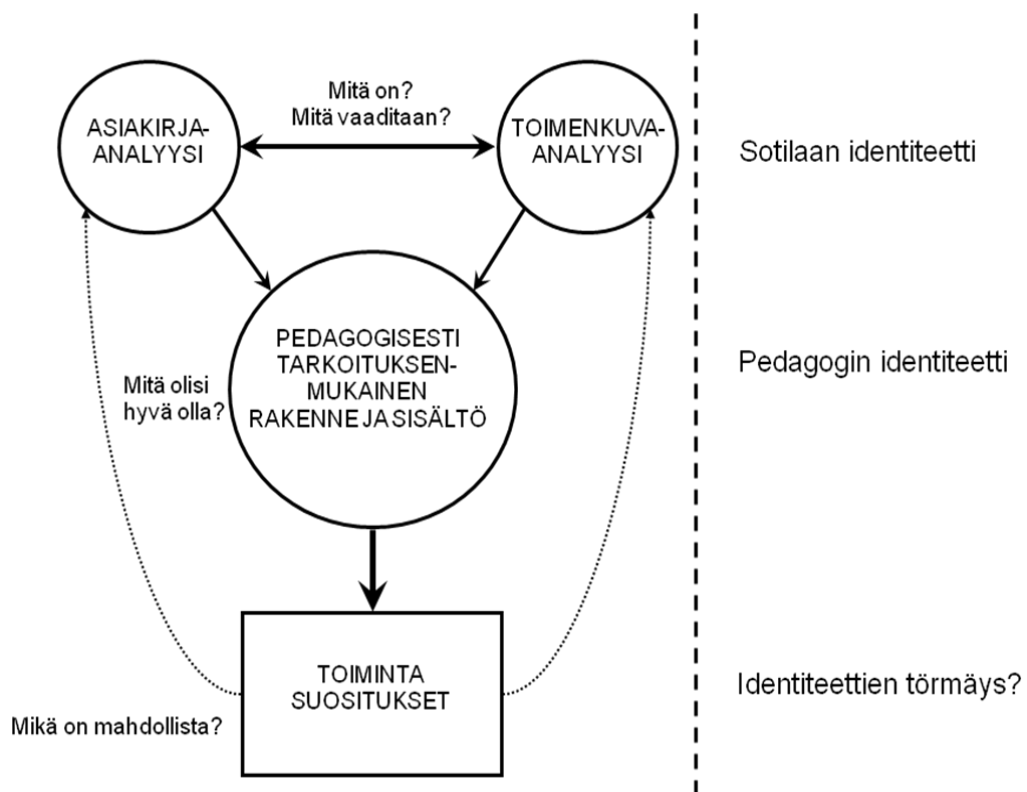
Yleinen koulutuksen porrastus, ammattitutkinnot – ammattikorkeakoulut – yliopistot, muuttaa myös sotilaallisen koulutuksen portaita. Sotilaallisella puolella otetaan käyttöön porrastus kahteen osaan, sotilasammattilliseen ja sotilastieteelliseen koulutukseen. Väliin jäävä porrastus, ammattikorkeakoulutus, täytetään ainakin toistaiseksi erikoisupseereilla, jotka koulutautuvat siviilioppilaitoksissa ja täydentävät sotilaallista osaamistaan lyhyillä täydentävillä kursseilla.

Pääesikunta käskee ammattialiuupseeriston uuden koulutusjärjestelmän käyttöönottamisen. Suunnittelua koskevat käskyt ja asiakirjat jättävät puolustushaaroille, maa-, meri- ja ilmavoimille, varsin suuren vapauden käytännön toteutukseen.

Kaventuneet henkilöstöresurssit ja muutosten nopea aikataulu asettavat muutosten toteuttajille suuret haasteet. Kuinka saadaan säilytettyä vanhasta perinteestä parhaat ominaisuudet? Miten löydetään uusien toimintojen ja käytäntöjen tekijät, jotka voidaan yhdistää siihen mitä on olemassa?

Tämän kehittämishankkeen tekijäryhmä, kolme Ilmavoimien teknillisen koulun opettajaa sekä Satakunnan Lennoston työpaikkaohjaaja, käyttivät hyväkseen mahdollisuutta pohdiskella koulutuksen kehittämistä oman opiskelunsa kautta. Opiskelu antaa mahdollisuuden tarkastella omia asenteita ja käsityksiä ja saada ulkopuolinen tarkkailija arvioimaan tuotoksia.

Tässä kehittämishankkeessa pohditaan aliupseeriston koulutusuudistuksen ohjaavia käskyjä ja ohjeita. Tarkoituksena on tutkia mitä niistä on löydettävissä. Kuinka niissä annettuja ajatuksia voidaan toteuttaa? Minkälaisia osaamistaitovaatimuksia on löydettävissä? Mitä mahdollisuuksia on tuoda koulutukseen mukaan kehittyneempiä pedagogisia malleja? Seuraako tästä lopputuloksena kahden identiteetin törmäys? Kuinka perinteinen sotilaallinen identiteetti taipuu ja hyväksyy ajatuksia ja oppeja, jotka ovat tuttuja pedagogin identiteetin omaksuneelle henkilölle?



Kuvio 1. Kehittämishankkeen toteutussuunnitelma

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä kehittämishankkeessa tutkimusmenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja tutkimus kohdennettiin ilmissältöön.

Sisällönanalyysi on tieteellinen metodi, joka pyrkii päätelmiin erityisesti verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta datasta. Sisällönanalyysissa etsitään tekstin merkityksiä. Aineiston käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Analyysilla luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettava johtopäätöksiä. (Silius, K. 2005)

## 3 ALIUPSEERISTON KOULUTUS OSANA PUOLUSTUSVOIMIEN RAKENNEMUUTOSTA

### 3.1 RAKENNEMUUTOKSET

Puolustusvoimissa on käynnissä kolmen eri tason rakennemuutokset. Ensimmäinen muutos käynnistyi päätöksellä lakkauttaa opistoupseerien koulutus. Toinen rakennemuutos on tehtävien ulkoistaminen. Kolmas rakennemuutos tulee olemaan yhtenäispäällystö. Kaikki kolme rakennemuutosta yhdessä opistoupseerien ja erikoisupseerien häviämisen kanssa aiheuttavat tarpeen kouluttaa lisää aliupseereita. Tulevia tehtäviä on myös arvioitava etukäteen, jotta nähdään missä aliupseereita tulevaisuudessa on ja millä koulutuksella he ovat valmiita hoitamaan näitä tehtäviä. Aliupseereille on siis luotava selkeitä urapolkuja, jotka on kiinnitettävä nousujohteiseen koulutukseen.

#### 3.1.1 Opistoupseerikoulutuksen lakkauttaminen

Perusteena opistoupseerien koulutuksen lakkauttamiseen toimi se, että siviilimaailmassakin luovuttiin opistotasoisesta koulutuksesta ja siirryttiin

ammattikorkeakouluihin. Puolustusvoimien maanpuolustusopiston toiminta lakkautettiin ja maanpuolustuskorkeakoulun toimintaa lisättiin. Miten tämä sitten liittyy aliupseeristoon? Opistoupseerit jättävät jälkeensä työtehtäviä, joista ainakin ilmavoimissa suuri osa siirtyy aliupseeriston tehtäväksi.

Puolustusvoimien ulkoista työnantajakuva on kehitetty aiempaa systemaattisemmin vuodesta 2001 lähtien. Yksi näkyvä osa kehitystä on ollut vuosittain toteutettava ”Tee työtä, jolla on tarkoitus” – kampanja, jossa on vuosittain vaihtuvat teemat ja painopisteet. Vuoden 2008 kampanjoinnin painopisteenä oli aliupseeristo, sillä henkilöstörakenteen uudistamisen seurauksena aliupseeristosta tulee vähitellen puolustusvoimien suurin henkilöstöryhmä. Aliupseerit korvaavat opistoupseerien eläkepoistuman kautta vapautuvia tehtäviä. Syksyllä toteutettiin aliupseeriston rekrytointiin liittyvä lehtimainoskampanja, uudistettiin aliupseeriston osuutta puolustusvoimat.fi -sivuilla sekä painatettiin esite aliupseeriston koulutuksesta puolustusvoimissa. Myös lähivuosina työnantajakuvakampanjassa keskitytään aliupseeriston rekrytointiin. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 12)

### 3.1.2 Ulkoistaminen

NATO-mallin mukaisesti armeijan tehtävä ei ole hoitaa sairaita, ruokkia ihmisiä tai varastoida tavaraa, vaan nämä tehtävät hoitaa strateginen kumppani. Armeijan tärkein tehtävä on sotia, ja kun kerran ollaan Suomessa ja puhutaan puolustusvoimista, niin puolustusvoimien tärkein tehtävä on puolustaa maata. Osa aliupseeristosta saattaa joutua tämän ulkoistamisen aiheuttaman myllerryksen kohteeksi. Nuoret miehet ja naiset saattavat joutua valinnan eteen, jatkaako nykyisissä tehtävissä siviilinä, vai kouluttauuako uusiin tehtäviin tai vaihtaa paikkakuntaa sotilastehtävän perässä.

Vuoden 2008 aikana toteutui maavoimien materiaalin kunnossapidon strateginen kumppanuus Millog Oy:n kanssa. Yhteistoiminnassa puolustusvoimien ja Millog Oy:n kanssa saatiin liikkeenluovutuksessa 1.1.2009 Millogille siirtyvälle vajaalle 600 henkilölle turvattua palvelussuhteen ehdot ja muu tuki neljäksi tulevaksi vuodeksi. Henkilöstörakennetta kehitettäessä tavoitteena on myös yksinkertaistaa rakennetta kokonaisuudessaan. Työ upseeriston yhdistämisestä laajennettiin

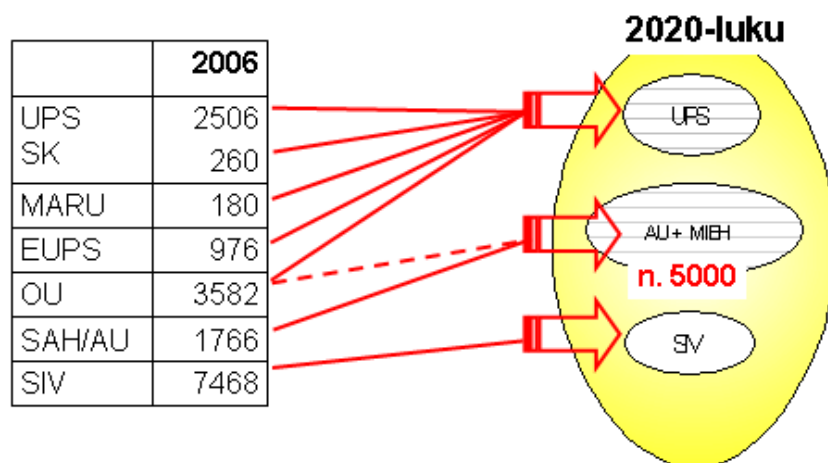
tarkasteluvuonna koskemaan koko puolustusvoimien palkattua henkilöstöä.  
(Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 8)

### 3.1.3 Yhtenäispäällystö

Siirrymme toimimaan NATO-mallin mukaisesti, joten puolustusvoimissa jäljelle jää ainoastaan kolme henkilöstöryhmää: aliupseerit, siviilit ja upseerit. Edellisiin muutoksiin lisäten yhtenäispäällystö tulee hävittämään henkilöstöryhmän erikoisupseerit kokonaan. Erikoisupseerien jättämää aukkoa tehtäväkentässä tultaneen pääsääntöisesti korvaamaan siviiliasiantuntijoilla, mutta todennäköisesti jossain vaiheessa tullaan niissä tehtävissä näkemään myös aliupseereita.

Aliupseerit korvaavat osaltaan poistuvan opistoupseeriston tehtäviä.

Erikoisupseerien (esim. insinöörit) henkilötyövuodet pysyivät vuosina 2004–2008 lähes ennallaan, laskua oli 16 henkilötyövuotta. Sen sijaan opistoupseerien määrä laski suunnitelmien mukaisesti 669 henkilötyövuodella ja siviilityöntekijöiden määrä 958 henkilötyövuodella. Henkilöstöryhmäkohtaiset luvut osoittavat, että opistoupseerien poistuma on kyetty korvaamaan määrällisesti muiden sotilasryhmien henkilöstöä lisäämällä. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 7)

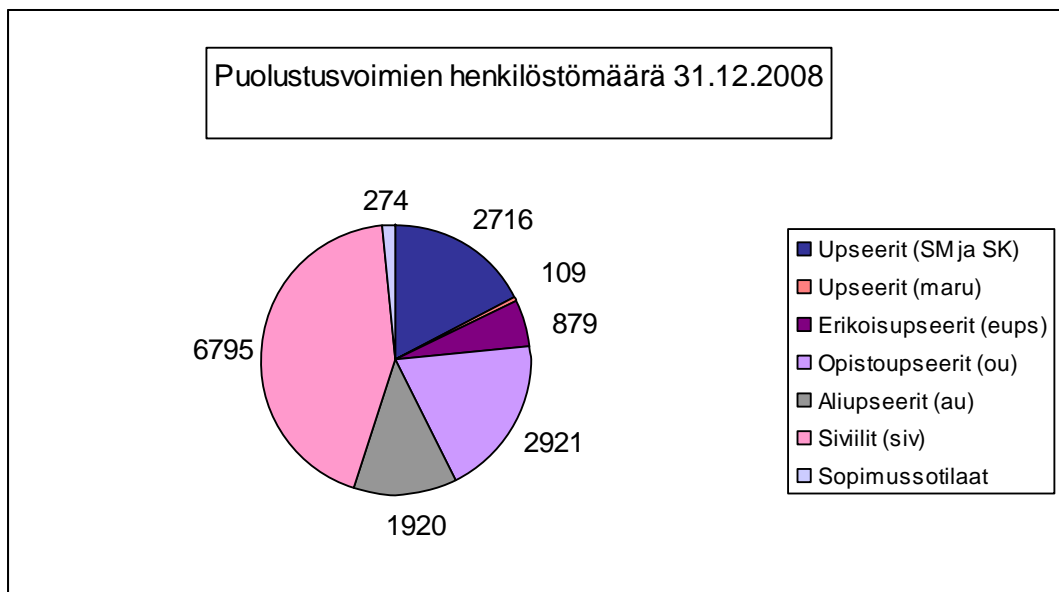


Kuvio 2. Puolustusvoimien henkilöstörakenteen muutos

### 3.2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

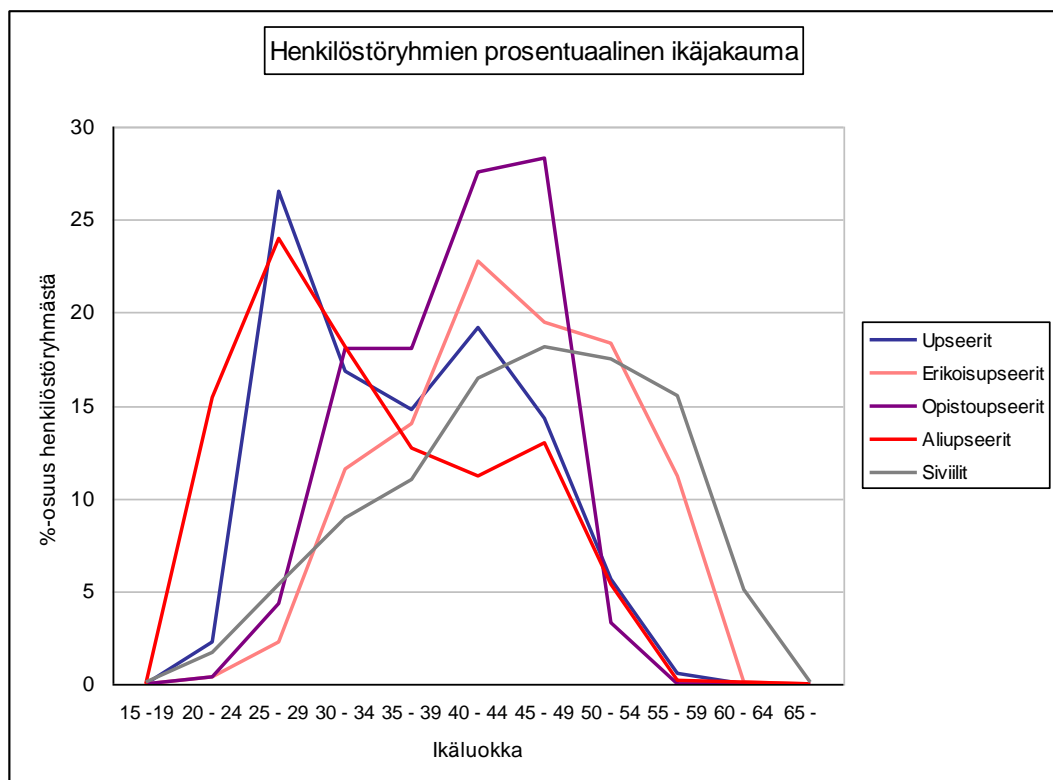
Henkilöstön rakenne on jo lähtenyt hiljalleen muuttumaan. Nykyinen henkilöstörakenne ei kerro meille mitään tulevaisuudesta, mutta henkilöstön ikärakenne kertoo. Jos haluamme, että puolustusvoimat säilyttävät parhaan mahdollisen sodan ja rauhan ajan toimintakykynsä, koulutusorganisaation on reagoitava. Emme voi sallia osaamisvajetta puolustusvoimissa.

Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen päämääränä on turvata puolustusvoimille ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on laadultaan ja määrältään riittävä sodan ja rauhan ajan tehtäviin. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 4)



Kuvio 3 Puolustusvoimien henkilöstömäärä

Upseerien ja opistoupseerien ikärakenne oli lähes samankaltainen, joskin koulutusjärjestelmän muutoksista johtuen nuorten opistoupseerien määrä vähenee koko ajan. Erikoisupseerien ikäjakauma oli samanlainen kuin siviilityöntekijöillä. Myös erikoisupseerien eläkepoistuma tulee jatkossa olemaan suuri, sillä erikoisupseereista 49 % oli yli 45-vuotiaita. Aliupseerien keski-ikä oli henkilöstöryhmien matalin, 33,6 vuotta. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 10)

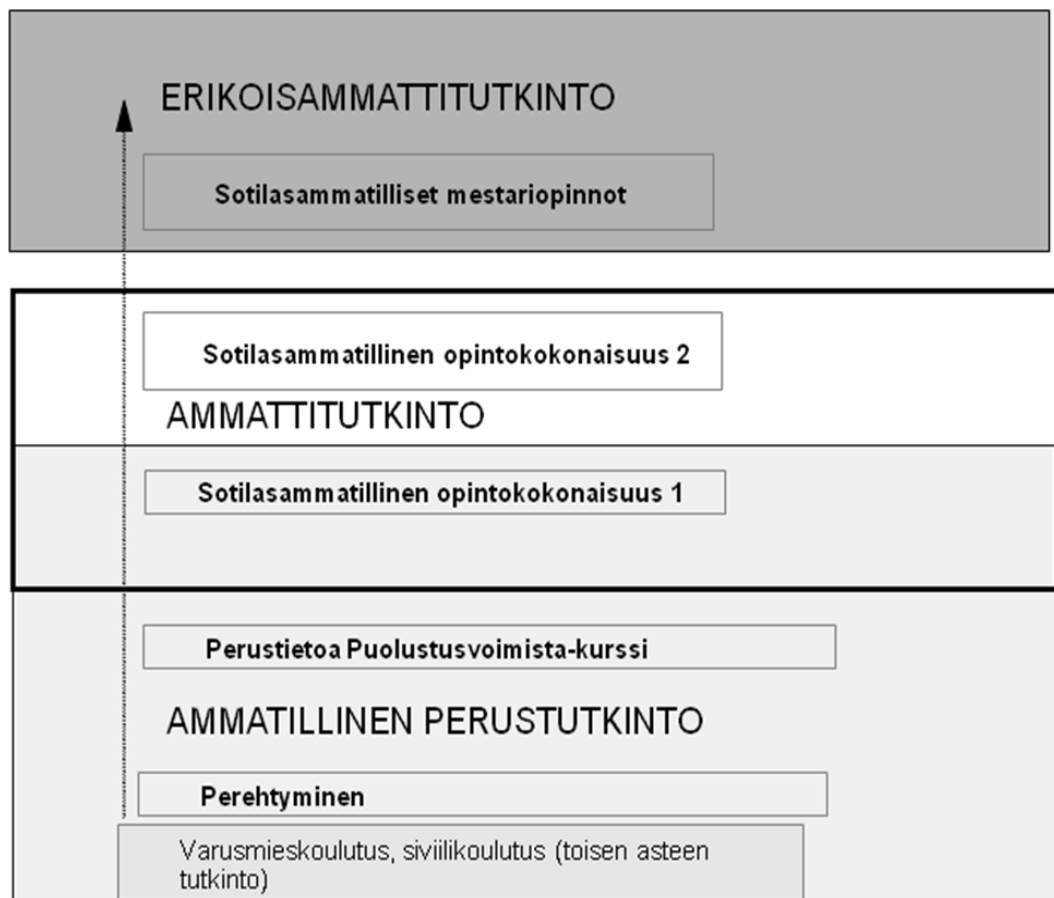


Kuvio 4 Henkilöstörakenne ikäryhmittäin

## 4 ALIUPSEERISTON KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

### 4.1 RINNASTETTAVUUS

Puolustusvoimilla ei ole ammatillisten tutkintojen anto-oikeutta, joten aliupseeriston koulutus luokitellaan täydennyskoulutukseksi. Koulutusjärjestelmän kehittämisessä otetaan lisäksi huomioon yhteensopivuus kansallisen yleisen koulutusjärjestelmän ja Euroopan Unionin koulutusluokitusjärjestelmän kanssa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että opetus- ja työssä oppimisen suunnitelmat sekä näyttöjen järjestäminen on tehtävä noudattaen tarkoituksenmukaisella tavalla ammatillista koulutusta sääteleviä lakeja, asetuksia ja muita määräyksiä, jotta sotilasamatilliset opintokokonaisuudet voidaan tarvittaessa mahdollisimman helposti sisällyttää itsenäisinä moduuleina ammatillisen aikuiskoulutuksen tutkintoihin. (Pääesikunta käsky 2006, 5-9, 19)



Kuvio 5 Sotilasammattillisen koulutuksen vertailu ammatillisiin tutkintoihin

## 4.2 DOKUMENTOINTI

Täydennyskoulutuksen kolmen kategorian eli puolustushaara-, toimiala- ja aselajikohtaisen koulutuksen ja niiden sisällön selkeyden tavoitteena on karsia koulutuksen päällekkäisyydet ja mahdollistaa jokaisen sotilaslaitoksen keskittyminen vain oman erityisosaamisensa kouluttamiseen ja kehittämiseen. Muut hyödyntävät kyseisen sotilaslaitoksen osaamista ja tukeutuvat sen opetustarjontaan. (Pääesikunta käsky 2006, 20)

Aliupseerikoulutuksen suunnittelussa korostuvat työelämän vaatimukset, mikä osaltaan edellyttää opintojen läheistä liittämistä ammatillisiin käytäntöihin. Näyttöihin valmistavan koulutuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelmat näyttöjen perusteiden mukaisesti. Opetussuunnitelmiin on liitettävä työssäoppimisen suunnitelmat. (Pääesikunta käsky 2006, 24, 29)

Ilmavoimissa annettavan koulutuksen, ohjatun työssäoppimisen ja osaamisen näyttöjen dokumentoinnilla luodaan perusteet koulutuksen ja koulutusorganisaatioiden ohjaukselle, jolloin

- Luodaan yhteismitalliset tavoiteasettelut näyttöihin perustuvalla osaamisen kehittämiselle
- Helpotetaan koulutussuunnittelijoiden ja kurssien johtajien ja vastaavien työtä.
- Selkeytetään koulutuksen ohjaus-, suunnittelu sekä toteutusvastuita
- Annetaan työkaluja esimies-alaiskeskusteluja varten osaamisen kehittämiseksi

Ilmavoimien esikunnan koulutussektori ylläpitää ”osaamisen hallinnan perusteita” – listaa seurattavista koulutuksen osa-kokonaisuuksista. Kunkin osa-kokonaisuuden osaamisen hallinnan perusteissa määritellään koulutuksen toteuttamisen tärkeimmät reunaehdot. Dokumenttien hierarkiassa alempi laaditaan aina ylemmässä annettujen perusteiden mukaan. Toisin sanoen koulutuksen järjestäjän tulee laatia yleinen opetussuunnitelma, näyttöön valmistavan koulutuksen opetussuunnitelma, osaamisen hallinnan perusteissa määriteltyjen linjausten mukaan. Lisäksi perusteissa määritellään, mitä dokumentteja kyseessä olevasta osa-kokonaisuudesta tulee vähintään laatia ja kuka osa-kokonaisuuden omistaa. Opetussuunnitelman hyväksyy koulutuksen omistaja, esimerkiksi koulun johtaja. (Ilmasotakoulu käsky 2009, 1-2)

Dokumentit jaetaan hierarkiajärjestyksessä seuraavasti:

1. Osaamisen hallinnan perusteet (osa-kokonaisuus)
2. Yleinen opetussuunnitelma
3. Yksityiskohtainen opetussuunnitelma / näyttöön valmistavan koulutuksen opetussuunnitelma
4. Kurssikuvaukset

(Ilmasotakoulu käsky 2009, 1)

Opetussuunnitelman tehtävänä on ohjata koulutushallinnossa ja opetustehtävissä toimivia sisäistämään toiminnan päämäärä, tavoitteet ja yleiset toimintaperiaatteet sekä auttaa hahmottamaan yhteiset tavoitteet ja toiminnan rajat integroinnin ja työnjaon perustaksi. Opetussuunnitelma auttaa opiskelijoita orientoitumaan opinto-ohjelmiin ja yksittäisiin oppimistehtäviin sekä auttaa löytämään yksilölliset toimintamahdollisuudet. Opetussuunnitelma toimii myös koulutusjohdon laadunvalvonnan välineenä. (Pääesikunta käsky 2006, 29)

Opetussuunnittelun tasot on kuvattu opetussuunnitelmajärjestelmässä. Järjestelmän tavoitteena on ohjata suunnittelua niin, että opetussuunnittelu on riittävän joustavaa, jolloin toimintaympäristön muutokset ja opetussisältöjen kehittyminen voivat välittyä oppimisprosessiin. Pääesikunta ja puolustushaaraesikunta voivat ohjata opetussuunnittelua valtakunnallisten perusteiden ja opintojen yleisten tavoitteiden avulla. (Pääesikunta käsky 2006, 29)

Opetussuunnitelman pohjalta laaditaan henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat, joissa on otettava huomioon opiskelijan valinnat, osaamisen tunnustaminen, työssä oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. (Pääesikunta käsky 2006, 33)

### 4.3 OSAAMISVAATIMUKSET

Ammattitaito muodostuu kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvien työtehtävien erilaisissa tilanteissa. Ammattitaito on yksilön ominaisuus, joka ei ole pysyvä vaan dynaaminen. Ammattitaito muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Ammattitaito ei ole erillisten taitojen kokoelma tai summa, vaan se on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. (Pohjonen 2005. s.47)

Vuoteen 2017 ulottuva osaamisen kehittämisen strategia täydentää henkilöstöstrategiaa ja on osa puolustusvoimien strategista suunnittelua. Sen mukaan puolustusvoimien koko palkatun henkilöstön kehittämisen keskeisenä päämääränä on luoda osaamista sotilaallisen suorituskyvyn varmistamiseksi. Yksilöiden ja organisaatioiden osaamista kehitetään osaamiskartoitusten perusteella. Osaamisen johtaminen integroidaan kiinteäksi osaksi puolustusvoimien kokonaistoimintaa. Osaamisnäkökulma liitetään johdonmukaisesti puolustusvoimien suunnittelu- ja johtamisjärjestelmään sekä käytännön kehittämiseen. Näin ohjataan puolustusvoimien henkilöstön, organisaation ja toimintatapojen kokonaisvaltaista sekä systemaattista kehittämistä. Henkilöstön osaaminen varmistetaan luomalla edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi, ura- ja henkilösuunnittelulle sekä toimivalle tehtäväkierrolle. Toimenpiteet saatetaan käytäntöön henkilöstöalan ohjelmallisella kehittämisellä. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 16, Pääesikunta käsky 2006, 21)

Seuraavat tavoitteet ohjaavat aliupseeristolle suunnattujen sotilasammattillisten opintojen suunnittelua:

- Aliupseerit ovat tehtävissään puolustusvoimien ammatillisia huippuosaajia
- Asevelvollisten kouluttajatehtävissä toimivalta aliupseerilta edellytetään ammatillisessa aikuiskouluttajatehtävissä vaadittavaa osaamista

- Ryhmän- ja joukkueenjohtajatehtävissä toimivalta aliupseerilta edellytetään ihmisten ja asioiden johtamisessa sekä päätöksenteossa tarvittavaa kykyä ja osaamista
- Kaikkien aliupseerien on tunnettava käyttämänsä taisteluvälineet kiitettävästi
- Aliupseeristolla on oltava tehtävissä tarvittava toimintakyky

(Pääesikunta käsky 2006, 5-7)

Aliupseeriston vakinaiseen virkaan rekrytoitavilta edellytetään toisen asteen tutkinnon, ammatillisen perustutkinnon tai lukion suorittamista sekä varusmiespalveluksessa suoritettua aliupseerikoulun tuottamaa osaamista.

(Pääesikunta käsky 2006, 4)

Sotilasammattillisella perustasolla aliupseeri oppii koko työyhteisöltään yksikkönsä toiminnan suuremman kokonaisuuden osana. Perustasolla henkilö toimii sotilasyhteisön edellyttämien ohjeiden, sääntöjen sekä oikeuksiensa mukaisesti omassa aselajitehtävässään ryhmän jäsenenä ja vastaa jostain ryhmän kokonaisvastuulla olevasta asiasta tai tavoitteesta. (Ilmasotakoulu käsky 2009, 1-2, Pääesikunta käsky 2006, 4)

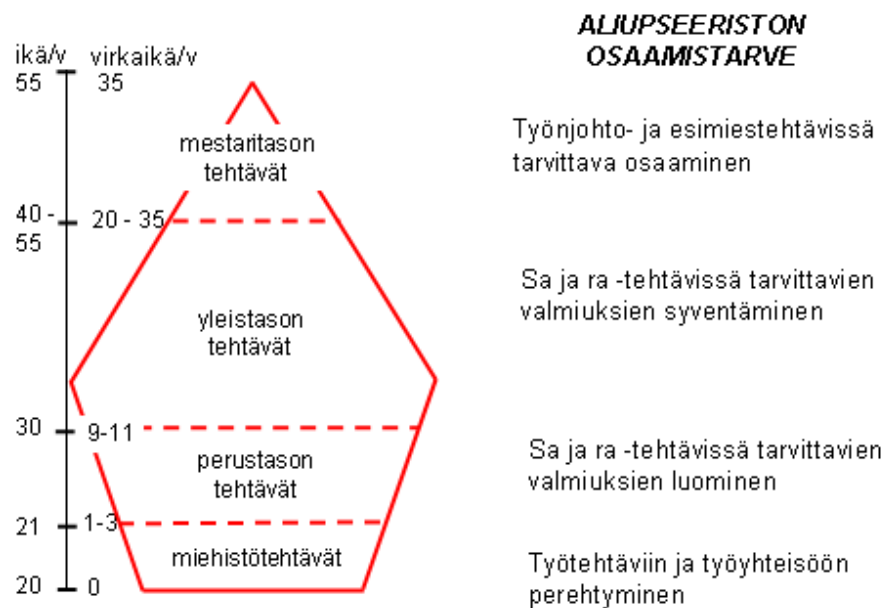
Esimerkiksi eräässä lennostossa oli elokuussa 2009 13 aliupseeria lentoteknisissä perustason tehtävissä ja heidän lisäksi koulutus on kesken 12 henkilöllä. Perustason tehtäviä ovat mm. korjaus- ja huoltoryhmän jäsenenä oleminen sekä lentokoneen vastaavan mekaanikon tehtävä, johon kuuluu koneella työskentelevän kahden henkilön johtaminen ja kouluttaminen. Työssäoppijana heillä on useimmiten varusmiesapumekaanikko tai reserviläinen.

Sotilasammattillisella yleistasolla aliupseerin osaamisen kehittäminen perustuu palvelukseen eri perusyksiköissä ja erilaisissa tehtävissä. Yleistasolla käytetään itsenäisesti ja laajasti syntynyttä kokemustietoa ja hyödynnetään asiantuntijatietoa työtä tehtäessä sekä muita koulutettaessa ja ohjatessa. Lisäksi toteutetaan itsenäisesti päivittäistä tehtävää kehityskeskusteluissa määritetyn tavoitteen mukaisesti, sekä arvioidaan ja dokumentoidaan tavoitteen mukaista toimintaa jatkuvan arvioinnin periaatteiden mukaisesti. Tähän liittyy palautteen ottaminen ja oman toiminnan mukauttaminen. Yleistasolla otetaan vastuuta omasta toimintakyvystään, kehittymisestään sekä ammattitaitonsa perusteella päivittäisten rutiinien itsenäisestä toteuttamisesta, johtamisesta ja kehittämisestä omassa työyhteisössään. (Ilmasotakoulu käsky 2009, 1-2, Pääesikunta käsky 2006, 4)

Esimerkiksi elokuussa 2009 eräässä lennostossa oli 10 aliupseeria lentoteknisissä yleistason tehtävissä, joita olivat huolto- ja vikakorjausryhmän johtaja, pääkouluttaja saapumiserän apumekaanikoille, pääkouluttaja reserviläisharjoituksessa, reserviläisharjoituksen tai yksikön vääpeli.

Sotilasammattillisella mestaritasolla aliupseeri välittää hankkimaansa osaamista nuoremmalle aliupseeristolle sekä kaikille hänen omassa yksikössään palveleville henkilöille. Mestaritasolla hallitaan oma johtamis- ja kouluttamistapa halutun vaikutuksen aikaansaamiseksi sekä asetetaan joukon suorituskyvyn mukaisia tavoitteita ja ohjataan joukkoa aktiivisesti tavoitteiden suuntaan. Lisäksi suunnitellaan ja arvioidaan työyhteisön toimintaa. Mestaritasolla otetaan merkittävää vastuuta ihmisten, asioiden ja joukko-osaston voimavarojen ohjaamisesta, koordinoinnista ja johtamisesta. (Ilmasotakoulu käsky 2009, 1-2, Pääesikunta käsky 2006, 4)

Esimerkiksi eräässä lennostossa ei ole virallisesti määritelty lentoteknisiä mestaritason tehtäviä, mutta kuitenkin kolme henkilöä työskentelee jo tällä tasolla. Heidän tehtävänsä ovat lentovaruste-, tuki-, ja käyttöryhmänjohtajien tehtäviä tai asiantuntijatehtäviä.



Kuvio 5. Aliupseeriston osaamistarve

#### 4.4 OPETUSMENETELMÄT

Sotilasammattilliset opinnot suunnitellaan ja toteutetaan monimuoto-opintoina, joissa teoriaopinnoissa hyödynnetään mahdollisimman paljon ohjattua verkko-opiskelu ympäristöä. Lähiopetuksessa painottuu opitun soveltaminen, joten se toteutetaan usein erilaisina harjoituksina. Opintoihin sisältyy lisäksi ohjattua työssä oppimista. Osaamisen kehittämiseen kuuluu muodollisen, formaalin, koulutuksen lisäksi myös erilaisten informaalien oppimisen keinojen hyödyntäminen: itseopiskelua, työnohjausta, työnkiertoa ja harjaantumista. Keinovalikoimaan kuuluvat lisäksi parhaista käytännöistä oppiminen, benchmarking, sekä puolustusvoimien ulkopuolisen koulutustarjonnan hyödyntäminen. (Pääesikunta käsky 2006, 4-9, 21–22)

Sotilasoppilaitosten olisi järjestettävä mielekästä ja motivoivaa koulutusta, jotta se kiinnostaisi ja siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä. Puolustusvoimien koulutuksia on yhä enemmän järjestetty etäopiskeluna. Kursseihin liittyen on tietty määrä lähipäiviä ja etäpäiviä. Etätyöskentelyn voi hoitaa perinteisillä tehtävillä tai ne voidaan järjestää myös verkko-opiskeluna puolustusvoimien omassa koulutusportaalissa. Nämä vaihtoehdot ovat moderneja verrattuna perinteiseen

frontaaliopetukseen, mutta niiden kehittäminen on silti helposti jäämässä myöhempien uudistusten jalkoihin puolustusvoimissa. Nyt puolustusvoimissa pyritään kehittämään osaamisen todentamista näytöillä.

## 4.5 NÄYTÖT

Aliupseeriston tehtävissä vaadittava osaaminen todennetaan näytöin. Aliupseeriston osaamisen kehittämisessä painotetaan osaamista ja erityisesti jo olemassa olevan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Tehtävässä vaaditun osaamisen voi hankkia eri väyliä pitkin. Näitä väyliä ovat valmistavaan koulutukseen osallistuminen, työssä oppiminen, harrastuksissa sekä aikaisemmista opinnoista hankittu osaaminen. (Pääesikunta käsky 2006, 7, 9, 21–24, Ilmasotakoulu käsky 2009, 3, Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008, 17)

Näytöt muodostuvat työelämästä ja kehittämistarpeista johdetuista prosesseista tai tehtäväkokonaisuuksista, joille on ominaista sekä toiminnallisen että tiedollisen aineksen yhtäaikainen esiintyminen. Näytöt voivat olla yksittäisiä itsenäisiä osia tai osista muodostuvia kokonaiskompetenssin osoittavia näyttöjä. Osanäyttöinä voivat olla todistus, osajakson hyväksytty suoritus, voimassa oleva kelpoisuuslupakirja, työsuoritus tms. Aliupseerien näyttöjen tavoitteena on tasokohtaiset näytöt (SAMOK 1, 2 eli Sotilasammattillinen opintokokonaisuus ja SAMMO eli Sotilasammattillinen mestarikurssi), jolloin ne osoittavat kokonaiskompetenssia eli kokonaisosaamista. (Pääesikunta käsky 2006, 23; Ilmasotakoulu käsky 2009, 3)

Näyttöjen arviointi edellyttää näytön suorittajan ammatillisiin valmiuksiin liittyvän aineiston keräämistä, päätöksentekoa ja dokumentointia suhteessa määriteltyihin osaamisen vaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Arvioinnissa käytetään hyväksi työympäristön haastatteluja, kyselyitä, aikaisemmin dokumentoituja näyttöjä sekä itse-, vertais- ja ryhmäarviointeja. Arviointeihin voivat osallistua tarpeen mukaan eri tahot ja toimijat: esimies, työnohjaaja sekä oppilaitoksessa eri rooleissa toimivat henkilöt. Arvioinnin kriteerit johdetaan näytön kohteena olevan työn vaatimuksista. Arvioinnin painopisteen tulee olla työn tekemisessä. Taito tai osaaminen on arvioitava pääsääntöisesti luonnollisessa toimintaympäristössä, sillä luonnollinen toimintaympäristö on paras vaihtoehto käytännön työssä vaadittavan

kokonaisosaamisen arviointiin. Arvioinnin kriteerit kuvaavat tai täsmentävät eritasoisia suorituksia ja niillä ilmaistaan osaamisen kynnyksiä niin, että ne osoittavat arvioitavalle selkeästi osaamisen kehittämiskohteet. (Pääesikunta käsky 2006, 24)

”Ammatillisten opintojen ohjaukseen liittyy ammatillisen kehittymisen arviointi ja oppimisen suunnittelu.” Toikka (1984) esittää työnteon kehitysvaiheissa neljä muotoa: käsityömäinen työ, rationalisoitu työ, humanisoitu työ ja uudistava työ. Työssäoppimista ohjataan ja arvioidaan usein kahden ensimmäisen vaiheen näkökulmasta. Arvioitavana on siis näkyvä tuotos. Turpeisen (1999) mukaan oppilaitosten näkökulmasta ammattitaidon arviointi on keskittynyt siihen, mitä ja miten oppija osaa ammattiteoriaa. Työpaikalla taas kiinnitetään huomio työntekijän käytännön taitoihin, eli miten opittua voi soveltaa omaan työhön. Työssäoppimisen arvioinnissa ja koulutuksen toteutuksessa tulisi huomioida työympäristön erityispiirteet. (Onnismaa ym. 2000, 97 – 98).

## 5 OHJATTU TYÖSSÄOPPIMINEN

### 5.1 MIKSI OHJATTUA TYÖSSÄOPPIMISTA?

Puolustusvoimissa ammatillisesta koulutuksesta pyritään tulevaisuudessa suurin osa järjestämään työpaikoilla. Toisin kuin sotilasopetuslaitoksissa tapahtuvassa opiskelussa, työ tarjoaa usein haasteellisia tilanteita, joissa on mahdollista kokeilla erilaisia toimintamalleja käytännössä.

Jonkin ammatin erinomainen hallinta on hyvin harvoin pelkän muodollisen koulutuksen tai tutkinnon suorittamisen tulosta, vaan työssä tarvittavat taidot opitaan parhaiten vasta itse työnteon kautta. (Mäkinen ym. 2000, 204)

Uusia asioita opitaan eniten työssä. Mutta työssä oppiminen pitää myös organisoida. Alkuun tarvitaan opastaja ja jatkossa joku, joka on vastuussa ongelmatilanteessa auttamisesta. Muut työntekijät voivat toteuttaa työssä oppimista omassa työtehtävässään vaikkapa työ- ja henkilökierron kautta. Oppilaitoksen organisoimissa työssäoppimisen tilanteissa opiskelijat vuorottelevat usein oppilaitoksessa tapahtuvan teoreettisen opiskelun sekä aidossa työyhteisössä, esimerkiksi yrityksessä tapahtuvan opiskelun välillä. (Ojala 1997, 203)

Tavoitteena on, että Puolustusvoimien joukko-osastot toimivat oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti. Joukko-osastot vastaavat aliupseerin tehtävissä tarvittavan osaamisen kehittämisestä koko tarjolla olevaa keinovalikoimaa hyödyntäen. Aliupseeriston osaamisen kehittämisen painopiste on työpisteessä tapahtuvassa, nimetyn kokeneen asiantuntijan, mentorin, tai vertaisen, tutorin, ohjaamassa oppimisessa. Ammatillisten käytäntöjen ja työelämässä opitun hiljaisen tiedon siirtäminen on olennainen osa aliupseerin osaamisen kehittämisen kokonaisuutta koko sotilasuran ajan. (Pääesikunta käsky 2006, 4)

### 5.1.1 Työssäoppimisen uhat ja haasteet

Työssäoppiminen ei ole itsestäänselvyys, sillä työpaikan ilmapiiri voi olla sellainen, että työkavereilta ja esimiehiltä on vaikea saada opastusta tai ongelmatilanteissa apua.

Työssäoppimisen edellytykset voivat olennaisesti heiketä myös silloin, jos työpaikalla on esimerkiksi kovaa kilpailua. (Mäkinen 2006, 204)

”Työssäoppiminen edellyttää työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyötä opiskelun suunnittelussa, ohjauksessa ja arvioinnissa.” Haasteena on luoda kokonaisuus, joka on eri osapuolten kannalta oikeudenmukainen, toimiva ja täyttää tutkinnon vaatimukset sekä josta on kaikille osapuolille hyötyä. Oppilaitoksen ja työnantajan on laadittava yhteistyölle yhdessä pelisäännöt, jotka ovat myös oppijan tiedossa. Työssäoppiminen vaatii kaikilta osapuolilta aikaa ohjaukseen ja arviointiin. Työnantajalla on oltava selkeä käsitys siitä, mitä oppijan on määrä oppia työssä. Oppilaitoksen on puolestaan laadittava eri työpaikkoihin sovellettava opetussuunnitelma. (Onnismaa 2000, 101 – 102)

### 5.1.2 Työssäoppimisen edistäjiä

Työssä oppimisen jaksoja tulisi suunnitella ja järjestää siten että opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus olla vuorovaikutustilanteessa käytännön osaajan kanssa. Teoreettisesti muodostuneille käsityksille tulisi hankkia vahvistusta myös keskustellen ja kysellen sen lisäksi, että osallistutaan varsinaisiin työprosesseihin. Opiskelijan on siis itsereflektion lisäksi harjoitettava vuorovaikutukseen perustuvaa reflektiota. (Ruohotie 1998, 12)

Työssäoppimista varten järjestettyyn ympäristöön kuuluvat Lasosen (2001, 30) mukaan seuraavat elementit:

- Opetussuunnitelman perusteiden mukaiset tavoitteet
- Henkilökohtainen opetussuunnitelma
- Itsearviointia ohjaavat toimenpiteet ja apuvälineet
- Vaihtelevat työtehtävät
- Nimetty työpaikkaohjaaja ja vuorovaikutusmahdollisuudet
- Oppilaitoksessa järjestetyt lähiopetusjaksot, jotka ohjaavat, kokoavat ja syventävät työpaikoilla toteutettua oppimista

(Pohjonen 2005, 83)

Lasonen (2001, 7-9) nostaa esiin myös seuraavat seikat, joiden avulla työssäoppimista voidaan edistää:

- Työssäoppimisjaksojen aikana opiskelijoille tulisi tarjota enemmän kontaktimahdollisuuksia opettajansa kanssa. Lähiopetusjaksot tulisi integroida paremmin työpaikoilla opittuun.
- Työpaikoilla olevat ohjaajat kaipaavat yhteisiä arviointikriteerejä. Opettajien kanssa tehtävän yhteistyön olisi syytä kohdistua opiskelijan ohjaukseen, arviointiin ja koulutusohjelman tavoitteiden selvittämiseen.
- Teorian opetuksen tulisi olla ennen käytännön jaksoja, ja useita lähiopetusjaksoja tulisi sijoittaa työssäoppimisen väliin.
- Oppilaitosten tulisi enemmän hyödyntää yritysten asiantuntemusta opetussuunnitelmien kehittämisessä.
- Koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen välisessä yhteistyössä ovat tärkeitä asioita työssäoppimisen järjestäminen, tavoitteet, ohjaus, arviointi, opettajien työelämä tietous ja työpaikkaohjaajien koulutus.

(Pohjonen 2005, 116)

## 5.2 TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA PEREHDYTTÄMISKOULUTUS

Perehtymiskoulutus on tarkoitettu puolustusvoimien palvelukseen tulevalle tai uusiin tehtäviin siirtyvälle henkilölle. Koulutus järjestetään ensimmäisen vuoden aikana uuteen tehtävään siirtymisen jälkeen. Perehtymiskoulutuksen määrä ja sisältö vaihtelee henkilön kokemuksesta ja koulutuksesta riippuen.

Koulutuksen päämääränä on sitouttaa palvelukseen tuleva tai uuteen tehtävään siirtyvä henkilö työyhteisöön siten, että hän:

- Hallitsee päivittäiset työtehtävät
- Osaa käyttää työssään niin sodan kuin rauhan aikana tarvitsemiaan työmenetelmiä ja -välineitä
- Ymmärtää merkityksensä työyhteisön jäsenenä
- Tietää oman sodan ajan tehtävänsä
- Tuntee puolustusvoimien sekä työyhteisönsä tehtävät ja toiminnan perusteet

Perehtymiskoulutuksen aikana henkilö hankkii sellaiset perustiedot, että hän motivoituu työhönsä ja pystyy työskentelemään tehokkaasti. Lisäksi hän saa valmiudet osallistua uransa myöhäisemmissä vaiheissa henkilöstön täydennyskoulutukseen.

Perehtymiskoulutukseen kuuluu:

- Perehtymiskeskustelu esimiehen kanssa
- Perehtymisopas ja -kansio (verkko)
- Kehittämiskeskustelu esimiehen kanssa ja tehtäväkuvauslomakkeen tarkistaminen noin kuusi kuukautta tehtävään tulon jälkeen
- Perehtymiskurssi

Perehtymiskurssi on kaksiosainen. Kurssin ensimmäisen vaiheen muodostavat omaan työyhteisöön tutustuminen ja omaan työhön sekä siihen liittyviin välineisiin ja menetelmiin perehtyminen. Toinen vaihe käsittää puolustusvoimien toimintaan tutustumisen. Perehtymisen yhteydessä laaditaan alustava henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma. Tiedot taltioidaan myös kehittämiskeskustelusovellukseen. Suunnitelmien toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain kehittämiskeskustelussa. Lähin esimies vastaa oman henkilöstönsä perehtymisestä. Lähin esimies vastaa oman henkilöstönsä perehtymisestä. Joukko-osaston tai vastaavan perehtymisvastaava koordinoi ja vastaa perehtymiskoulutuksen käytännön järjestelyistä. (Pääesikunta PAK 2002, 4-5)

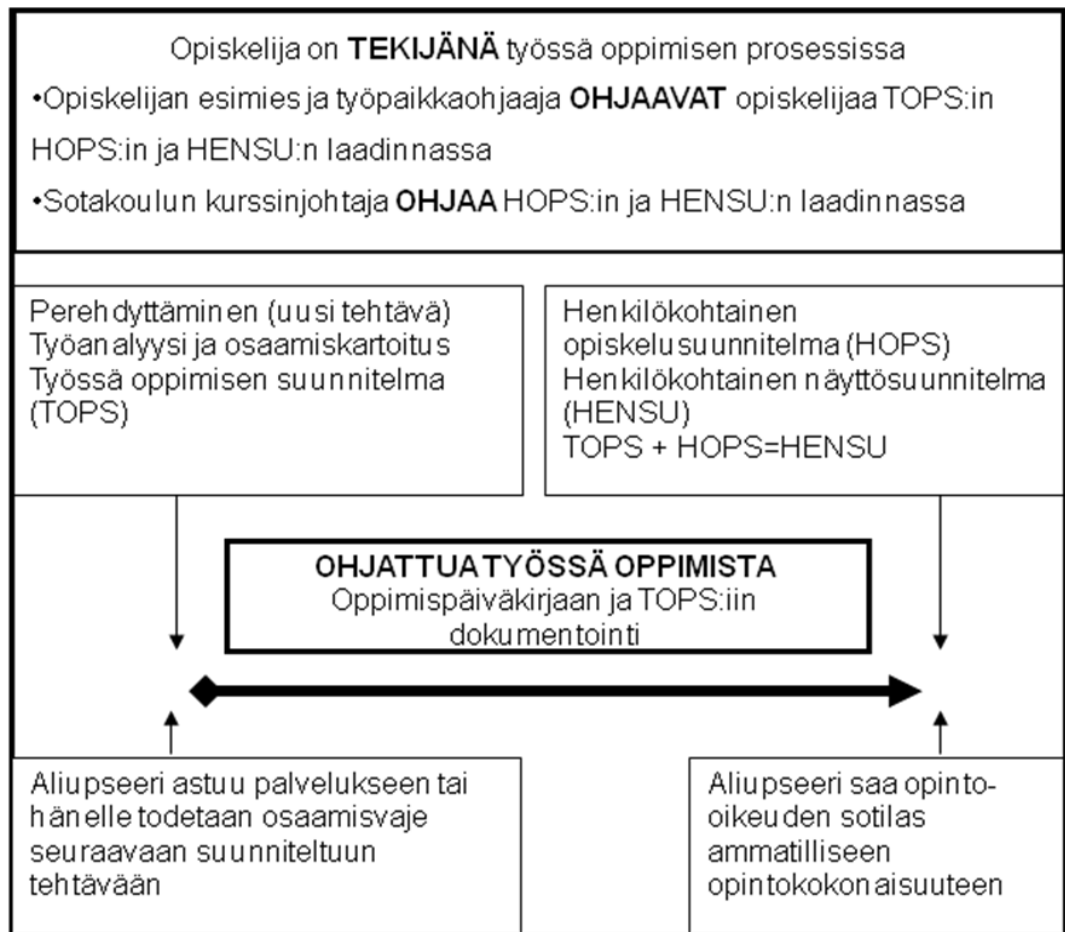
### 5.3 OHJATUN TYÖSSÄOPPIMISEN PROSESSI

Työssä oppimisen tarkoituksena on varmistaa työssä tarvittava osaaminen, jota ei vielä ole tai jota ei opeteta sotilasopetuslaitoksessa (tai siviiliopetuslaitoksissa) tai joka on tarkoituksenmukaista muutoin järjestää joukko-osastossa.

Työssäoppiminen mahdollisesti parantaa opiskelumotivaatiota, tuo mukanaan kokemuksellisia komponentteja ja enemmän oppijasta lähtevää sisältöjen räätälöintiä sekä lisää joustavuutta ja yksilökohtaisten osaamistavoitteiden huomioimista. (Pohjonen 2005, 82)

Työssä oppimisen prosessi:

1. Laaditaan oppijalle kohteena olevasta tehtävästä työanalyysi, jonka avulla pystytään määrittämään henkilön osaamisen ja työtehtävässä vaadittavan osaamisen välinen ero eli osaamisvaje.
2. Osaamisvajeen perusteella laaditaan työssä oppimisen suunnitelma (TOPS).
3. Työssä oppimisen seuranta tehostetaan dokumentoimalla päivittäistä työntekoa ja työsuoritteita. Oppijan velvollisuus on säilyttää itsellään kaikki opiskelun aikana tuotetut dokumentit oppimispäiväkirjassa ja TOPS:ssa.
4. Saatuaan opiskeluoikeuden sotakoulujaksolle opiskelija laatii henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) yhteistyössä työpaikkaohjaajan, esimiehen ja Ilmasotakoulun opinto-ohjaajan kanssa siitä mitä ja milloin hän opintokokonaisuuksia suorittaa. TOPS dokumentoinnin pohjalta sotilasopetuslaitos voi tunnustaa työssä oppimisen kautta hankitun osaamisen osaksi HOPS:ssä suunniteltua opiskelua.
5. Kokonaisosaamisen osoittamista varten oppija laatii yhteistyössä työpaikkaohjaajan, esimiehen ja Ilmasotakoulun opinto-ohjaajan kanssa näyttösuunnitelman, jonka hän liittää yhdessä TOPS:in ja HOPS:in kanssa henkilökohtaiseen näyttösuunnitelmaan HENSU:un.



Kuvio 6. Ohjatun työssä oppimisen prosessi

#### 5.4 TYÖPAIKKAOHJAAJAN JA OPPIJAN ROOLI

Työssäoppiminen merkitsee oppilaitosmuotoiseen opiskeluun verrattuna avoimempaa oppimisympäristöä, joka edellyttää oppijalta itseohjautuvuuden valmiuksia. Oppija tarvitsee enemmän ohjausta ja tukea, jotta kehittyisi itseohjautuvaksi. Työssäoppiminen edellyttää myös eri tahojen tiivistä yhteistyötä ja tiedon tuottamista koulutuksen eri vastuutahoille. (Onnismaa ym. 2000, 99)

Työssäoppimisessa keskeisiä menetelmiä ovat kokemuksellinen oppiminen ja yhteistoiminnallinen oppiminen. (Pohjonen 2005, 81)

Tärkeimmät tukihenkilöt työssä oppimisen kannalta ovat joukkoyksikön tai vastaavan työpaikkaohjaaja, työpisteen esimies ja varsinainen työpisteen työssä oppimisen ohjaaja, koska näiden kautta avautuvat työssä oppijalle itseohjautuvuutta tukevat mahdollisuudet.

Ohjattu työssä oppiminen lähtee työyhteisön tarpeista ja henkilön työtehtävissä tarvittavasta osaamisesta. Tarpeet ja osaamisen tavoitteet määritellään vuosittaisten esimiehen kanssa käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Työyhteisön ja työssä oppijan tavoitteet yhdistetään suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi huomioimalla työn sisältö, siinä vaadittava osaaminen ja tuki oppijalle työyhteisössä. Työssä oppimisesta tehdään työssä oppimisen suunnitelma (TOPS). Työssä oppimisen seuranta tehostetaan dokumentoimalla päivittäistä työntekoa ja työsuoritteita. Työssä oppimisessa keskeistä on työpaikkaohjaajan, esimiehen sekä työyhteisön tuki. Työssä oppimisen onnistuminen edellyttää esimiehen ja työpaikkaohjaajan valmentautumista työssä oppimiseen ja sen menetelmiin.

Ohjaajan on oltava kokenut kouluttaja tai muu työssä oppimisen kohteena olevaan asiaan perehtynyt henkilö. Ohjaajana voi toimia myös yksikön perehdyttämistä vastaava.

Ohjaajan tehtäviä yksikössä:

- Tukee ja ohjaa oppijaa TOPS:in ja HOPS:in laatimisesta
- Suunnittelee työssä oppimisen järjestelyt
- Vastaa oppimissuoritteiden dokumentoinnista yhdessä nimetyn kokeneen asiantuntijan, mentorin tai vertaisen, tutorin, kanssa
- Ohjaa oppijaa oppimistilanteissa ja oppimispäiväkirjan täytössä
- Antaa palautetta suoritetuista työtehtävistä
- Arvioi oppilaan oppimisen kehittymistä arvioimalla näkyvää toimintaa

Arvioinnissa voidaan käyttää hyväksi esim. varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutuksessa käytettäviä arviointilomakkeita. Arviointi voi tapahtua myös vapaana kirjallisena palautteena. Tätä varten TOPS:iin on kirjattava keskeisimmät asiakokonaisuudet joita tullaan seuraamaan oppimisprosessin edetessä.

Oppija kantaa suurimman vastuun opiskelunsa etenemisestä. Hänen on oltava aloitteellinen ja itseohjautuva sekä aktiivinen tiedon kerääjä.

Oppijan tehtäviä yksikössä:

- Laatii oman työssä oppimissuunnitelman (TOPS) työpaikkaohjaajan ja esimiehensä opastuksella
- Opiskelee asetettujen tavoitteiden mukaisia tehtävissä vaadittavia tietoja, taitoja ja asenteita
- Suorittaa annetut työ- ja oppimistehtävät
- Vastaa työssä oppimispäiväkirjan täytöstä
- Vastaa tarvittavien asiakirjojen valmistelusta saamiensa ohjeiden perusteella
- Vastaa itseään koskevasta yhteydenpidosta sotakouluun, muuhun oppilaitokseen tai yhteistyökumppaniin
- Arvioi omaa oppimistaan

(Pääesikunta käsky 2006, 44–45).

## 5.5 DOKUMENTOINTI

Dokumentoinnin on hyvä perustua jo olemassa oleviin menetelmiin, joita käytetään normaalien työn käytänteiden kirjaamiseen. Dokumentoinnista on hyvä käydä ilmi näkyvä toiminta. Näkyvää toimintaa voidaan tuoda esille mm. harjoituskäskyin, koulutuskäskyin, oppitunti- ja harjoitussuunnitelmin, koulutuskortein, työpaikkaohjaajan ja oppijan tekemin raportein, tarvittaessa myös audiovisuaalisin materiaalein. Osa aineistosta voisi keskittyä ammatin ydinosaamisen kuvaamiseen. Toinen osa voisi kuvata yleistä ammatillista osaamista. Kirjalliset tuotokset kertovat kaikissa ammateissa tarvittavan oman osaamisen viestittämisestä kolmannelle osapuolelle.

Oppija yhdessä joukkoyksikön työpaikkaohjaajan kanssa valmistelee työssä oppimisen suunnitelman toteutumisesta asiakirjan ja työpisteen päällikkö hyväksyy ja allekirjoittaa sen. Eri toimialojen, kuten lentoteknillisen ja johtamisjärjestelmäalan koulutus ja osaaminen dokumentoidaan myös tietojärjestelmiin, kuten LTJK:lle (lentoteknillinen koulutuksen ja kelpoisuuksien seurannan tietojärjestelmä) ja näitä tallenteita voidaan käyttää dokumentoinnin osana. Oppijan velvollisuus on säilyttää itsellään kaikki opiskelun aikana tuotetut dokumentit oppimispäiväkirjassa.

Dokumentoinnin pohjalta sotilasopetuslaitos voi tunnistaa ja tunnustaa opintokokonaisuudella opetettavan osaamisen saavutetuksi työssä oppimisen kautta.

### 5.5.1 Työanalyysi ja osaamiskartoitus

Työssä oppiminen lähtee työyhteisön ja oppijan yhteisistä tarpeista ja tavoitteista sekä työanalyysin laatimisesta. Työanalyysissa analysoidaan tehtäväkuvauksen sisältöä ja määritellään mitä oppijan tulee todella osata pärjätäkseen tehtävässään. Työanalyysin tarkoitus on siis määrittää mikä on oppilaan todellinen oppimisvaje tehtävässä vaadittuun osaamistasoon nähden. Työanalyysistä käytetään myös nimitystä osaamiskartoitus.

Tarpeet ja tavoitteet tarkastellaan työyhteisön vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä. Tarpeiden ja tavoitteiden asettelussa on otettava huomioon pitkälle aikavälille sijoittuva (3 - 5 vuoden) suunniteltu oppijan kehittäminen, ei vain ainoastaan 1 - 2 vuoden periodille ajoittuva suunnitelma. Työyhteisön ja työssä oppijan tavoitteet yhdistetään suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi määrittämällä ja yhdistämällä työntekijän suunnittelujaksolla tavoitteena olevan työn sisältö, siinä vaadittava osaaminen ja tuki oppijalle työyhteisössä. Työssä oppimista verrataan tarvittaessa oppilaitosten koulutustarjontaan ja opintojen tavoitteita määritettäessä mitä oppijan tulee todella osata.

### 5.5.2 Työssä oppimisen suunnitelma (TOPS)

Työssä oppimisen suunnitelmassa (TOPS) opiskelija hahmottaa työssä oppimalla hankittavaa osaamista, osaamisen hankkimisen keinoja ja sen arviointia. Työssä oppimisen suunnitelman opiskelija laatii itse, mutta sen allekirjoittavat opiskelijan lisäksi esimies ja työpaikkaohjaaja. TOPS perustuu esimiehen kanssa käytyyn kehityskeskusteluun, josta sadut kehittämiskohteet jalostetaan suunnitelmassa työssä oppimisen tavoitteiksi. Työyhteisön ja työssä oppijan tavoitteet yhdistetään suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi huomioimalla työn sisältö, työssä vaadittava osaaminen ja tarvittava tuki oppijalle työyhteisössä.

Suunnitelma sisältää ainakin seuraavat tiedot:

- Opiskelijan tiedot
- Työpaikan tiedot

- Työpaikkaohjaajan tiedot ja ohjausjärjestelyt
- Ilmavoimien koulujen sotilasammattillinen koulutuskalenteri ja opiskelijan opas
- Työssä oppijan tehtävänkuvaus
- Turvallisuusnäkökohdat
- Tavoitteet ja keskeiset sisällöt
- Työssä oppimisen menetelmät
- Käytettävät menetelmät
- Valmistavan koulutuksen kuvaus sisältäen opiskelijan tehtävät ja työnkuvauksen
- Ajankäyttö
- Varmentaminen ja suunnitelman hyväksymismerkinnät
- Arviointi:
  - Oppimisen arviointi suhteessa tavoitteisiin, sisältöön ja toteutukseen
  - Oppimisen arviointimenetelmät hyödyntäen työssä luonnollisesti syntyneitä tuotoksia, itsearviointia, vertaisarviointia ja ohjaajan arviointia.

(Ilmasotakoulu opinto-opas 2009,43 )

### 5.5.3 Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS)

HOPS on opiskelijan, sotilasopetuslaitoksen ja työnantajan yhteinen opiskelijan opiskelua ohjaava asiakirja, jonka tarkoituksena on varmistaa henkilökohtaisten työelämälähtöisten tavoitteiden ja opintokokonaisuuden tavoitteiden saavuttaminen.

Opiskelusuunnitelma on opintojen suunnittelun ja hallinnan väline. Sen avulla selkiytetään opiskelun lähtökohtia ja päämääriä. HOPS:in laadinnan perustana ovat omat oppimistarpeet, henkilökohtainen työympäristö, sodanajan tehtävä, opintojen tavoitteet sekä opiskelun aikatauluttaminen. Opintokokonaisuuden ja jaksojen tavoitteita, sisältöjä ja opiskelutapoja ja tarkastellaan oman ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. HOPS:iin kirjataan myös mahdolliset erityiset tukitarpeet opinnoissa.

HOPS on avoin ja joustava asiakirja, jota tarkennetaan ja täsmennetään koko opintojen ajan. Tarkoituksena on, että HOPS:ista muodostuu omassa opiskelussa työkalu opintojen hallitsemiseen sekä oman oppimisen tiedostamiseen. HOPS toimii opiskelijan, opintojen ohjaajan sekä oppilaitoksen välisenä linkkinä. HOPS:issa

opiskelija sitoutuu tekemiinsä valintoihin ja sen avulla opiskelua voidaan ohjata yksilöllisemmin. (Ilmasotakoulu opinto-opas 2009, 43)

#### 5.5.4 Henkilökohtainen näyttösuunnitelma (HENSU)

Opiskelija laatii esimiehen ja työpaikkaohjaajan tuella osaamiskartoituksen suhteessa olemassa olevaan tehtävään. Osaamiskartoituksen jälkeen laaditaan henkilökohtainen näyttösuunnitelma (HENSU). Opiskelija laatii HENSU:n kolmikannassa työpaikkaohjaajan, esimiehen ja Ilmasotakoulun kanssa.

HENSU sisältää suunnitelman siitä:

- Mikä osaamisen osa näytetään suoraan (osaaminen saavutettu)
- Mikä osaamisen osa tunnustetaan suoraan (esim. vastaava aikaisempi näyttö tai kelpoisuusosa, joka on dokumentoitu)
- Mikä osa vaatii työssä oppimista tai opintojaksoille osallistumista ennen näytön antamista. HENSU sisältää täten HOPS:in ja TOPS:in.

Erilaiset osaamiseen liittyvät tuotokset dokumentoidaan tunnustamisen perusteeksi.

Opiskelija päivittää HENSU:n koulutusportaaliin (KOPO), jossa hänellä on mahdollisuus keskustella HENSU:sta Ilmasotakoulun edustajien kanssa. (Ilmasotakoulu opinto-opas 2009, 83-84)

#### 5.5.5 Oppimispäiväkirja

Oppimisen yhteydessä puhumme usein oman oppimisprosessin seuraamisen ja ohjaamisen taidoista. Nämä taidot ovat oppimisen kannalta erittäin tärkeitä etenkin sellaisissa oppimistilanteissa, joissa oppija itse ohjaa omaa etenemistään. Oppimaan oppiminen on koulutettavan kykyä ajatella, arvioida ja seurata omaa oppimisprosessiaan. Oppimaan oppiminen on koulutettavan pohdintaa, arviointia ja oman oppimisprosessin seuraamista. Samalla se on koulutettavan ajattelua siitä, millä tavoin hän pyrkii ymmärtämään uutta asiaa ja kuinka hän tutkiskelee omaa toimintansa soveltuvuutta juuri opittavan asian oppimiseen. Oppimistoiminnan jäsentäminen ja hahmottaminen auttavat opiskelijaa seuraamaan edistymistään oppijana.

Tarkkailulla tarkoitetaan oman opiskelun ja oppimisprosessin havainnointia sekä tulkintaa suhteessa omiin tavoitteisiin. Havainnointia voi toteuttaa esimerkiksi oppimispäiväkirjan avulla. Se voi sisältää esimerkiksi oman käyttäytymisen ja ajattelun havainnointia sekä tulkintaa, tavoitteita kohti etenevän opiskeluprosessin kontrollointia ja kerätyn tiedon ymmärtämistä sekä soveltamisen arviointia. Opitun testaaminen voi tapahtua lyhennelmien kirjoittamisen sekä uusien ja rinnakkaisten esimerkkien pohdinnan avulla. Omakohtainen arviointi on hyödyllistä, kun se yhdistetään ohjaajalta tai muilta tulevaan palautteeseen. (Pääsikunta kouluttajan opas 2007,47)

## 6 KEHITTÄMISHANKKEEN ETENEMINEN

Alussa kaikilla tämän kehittämishankkeen tekijöillä oli tarkoitus tehdä omat itsenäiset hankkeet. Ohjaavan opettajan Harri Kukkosen ohjaamina pyrimme löytämään hankkeen, johon kaikki voisimme osallistua. Pohdinnoissa päädyimme yhdistämään nämä erilliset hankkeet yhteisen johdanto-osan alle. Tässä vaiheessa tavoitteena oli tehdä opintosuunnitelmat sähköalan ja konealan ammatilliselle erikoistumisopinnolle, yhdelle sotilasammattilliselle opintokokonaisuudelle ja lentokoneapumekaanikkojen joukko-osasto vaiheelle.

Aihetta rajatessamme huomasimme palautuvamme uudelleen samojen kysymysten pariin. Hanketta päätettiin rajata koskemaan vain yhtä kurssia ja sen opintosuunnitelmaan liittyvien perusteiden tunnistamista sekä varsinaisen opintosuunnitelman laatimista. Reflektioivissa pohdinnoissa havaittiin aihealueen olevan edelleen liian laaja, jotta saisimme molempia osa-alueita tutkittua riittävän syvällisesti. Opintosuunnitelmien tuottaminen jätettiin hankkeen ulkopuolelle. Nyt oli mahdollisuus fokusoida pelkästään kehittämistä ohjaaviin lähteisiin.

Tuossa vaiheessa hankkeessa tarkasteltiin vielä palkkauksen ja työhyvinvoinnin merkitystä opintokokonaisuuksien muodostumiseen. Aihealue oli liian hajanainen, joten tarkensimme hankkeen perimmäistä tavoitetta kapeammalle sektorille. Näin päädyttiin tähän lopulliseen hankkeeseen, jossa tutkimme sisällönanalyysin kautta mitä käskyt ja ohjeet määrittävät aliupseeriston opetuksen suunnittelusta sekä järjestämisestä.

## 7 PÄÄTELMÄT

### 7.1 KOULUTUKSEN MÄÄRITTELY

Asetettujen tavoitteiden mukaan Puolustusvoimien joukko-osastojen tulisi toimia oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti. Sotilasammattilliseen koulutukseen pitää sisällyttää merkittävimpänä osana työpaikoilla järjestettävää koulutusta. Toisin kuin sotilasopetuslaitoksissa tapahtuvassa opiskelussa, työ tarjoaa usein haasteellisia tilanteita, joissa on mahdollista kokeilla erilaisia toimintamalleja käytännössä. Työssä oppimisen jaksoja tulisi järjestää siten että opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus olla vuorovaikutustilanteessa käytännön osaajan kanssa. Teoreettisesti muodostuneille käsityksille tulisi hankkia vahvistusta myös keskustellen ja kysellen sen lisäksi, että osallistutaan varsinaisiin työprosesseihin. Ammatillisten käytäntöjen ja työelämässä opitun hiljaisen tiedon siirtäminen on olennainen osa aliupseerin osaamisen kehittämisen kokonaisuutta koko sotilasuran ajan.

Osaamisvaje syntyy silloin, kun on tarve nimittää henkilö hänelle täysin uuteen tehtävään. Henkilön laatima työanalyysi sitouttaa hänet tavoitteelliseen opiskeluun päämääränä saavuttaa tehtävässä vaadittava osaaminen. Osaamisvajeen kautta voidaan määrittää koulutustarve. Joukko-osastot tuovat koulutustarpeensa esille Ilmavoimien vuosittain järjestettävillä koulutuksen neuvottelupäivillä, joilla suunnitellaan reilu vuosi etukäteen mitä koulutuksia on tarpeen ja toisaalta mahdollista järjestää. Tällä hallitulla suunnittelulla luodaan mahdollisuudet koulutusresurssin mahdollisimman tehokkaalle käytölle. Koulutuksen painopisteen siirtyessä enemmän joukko-osastoissa tapahtuvaan kouluttamiseen syntyy tilanne, jossa vuosittainen suunnittelusykli ei tuota välttämättä määrällisesti oikein kohdennettua koulutusta. Vaarana on, ettei joukko-osastoilla olekaan tarvetta sille koulutukselle, mihin koulu on varautunut, koska koulutustarve on tyydytetty joukko-osastossa oppimalla työssä. Toisaalta eri paikoissa tapahtuva koulutus voi olla saman toistoa, jolloin oppilaiden motivaatio todennäköisesti laskee.

## 7.2 OPPIMISEN OHJAUS

Työpaikkaohjauksen kautta saavutetaan kiistämättä paras tulos, kun ajatellaan opistoupseerien tietotaidon siirtämistä aliupseeristolle. Aliupseeri saa sotakouluista perustan ammatilliselle osaamiselle, mutta tuon perustan jalostaminen vankaksi ammattitaidoksi vaatii joukko-osastoissa suunnitelmallista ja johdettua työssä oppimista. Joukko-osastoilla tulee olla järjestelmä, jossa perusyksikössä kokeneet opistoupseerit toimisivat aliupseerien vastuullisina työpaikkaohjaajina.

On haasteellista tuoda oppivan organisaation periaatteet vanhempien sotilaskouluttajien tietoisuuteen. Vanhempien ikäluokkien asenteisiin ja arvomaailmoihin täytyy tavoitteellisesti vaikuttaa. Hyvällä tiedottamisella epäluulo uutta koulutusmallia kohtaan häviää ja saavutetaan hyvä oppimisympäristö työpaikoilla.

Joukko-osastojen pitää määrätietoisesti nimittää joka yksikköön yksi tai useampia työpaikkaohjaaja riippuen yksikössä palvelevien aliupseerien määrästä.

Vähintäänkin esimiehet ja työpaikkaohjaajat pitää kouluttaa. Teoreettinen tietämys on edellytys uusien ajatusmallien ja käytännön toimintatapojen kehittämiseksi. Yhtenä vaihtoehtona on hakeutuminen Ilmasotakoulun järjestämään koulutukseen.

”Työpaikkaohjaajaksi Ilmavoimissa kurssin” laajuus on kaksi opintoviikkoa ja se järjestetään kaksi kertaa vuoden 2010 aikana. Koulutuksessa annetaan käytännön läheiset ”työkalut” työpaikkaohjaajalle ja opetetaan ohessa kasvatustieteisiin läheisesti liittyvä oppimisen kieli.

Vaaditaan, että esimies ja työpaikkaohjaaja käyvät aliupseerin kanssa ohjauskeskustelun, josta tehdään osaamiskartoitus ja luodaan TOPS. Jatkossa valvotaan, että oppija noudattaa työssä oppimisen suunnitelmassa sovittuja koulutustavoitteita, aikatauluja ja dokumentointeja. Työpaikkaohjaaja ohjaa oppimista ja luo resurssit ajankäytön ja oppimisympäristön suhteen. Päämääränä on tavoitteellinen ja itseohjautuva oppiminen, peilaten tehtäväkuvauksessa kerrottuihin vaateisiin nähden.

Koulussa tapahtuvalle opiskelulle on tulevaisuudessakin oma tärkeä paikkansa. Opintosuunnitelmia tulisi rakentaa niin, että ne yhdessä ohjatun työssäoppimisen kanssa muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Molempien koulutusmuotojen parhaat puolet

on hyödynnettävissä, mutta se vaatii joukko-osastojen ja koulujen toiminnan koordinoitua ja yhteen sovittamista. Molemmissa paikoissa tulee tietää mitä toisaalla opetetaan.

### 7.3 OPETUSMENETELMÄT

Opiskelun tulee noudattaa konstruktiivista mallia, jossa uudet asiat rakennetaan jo opittujen tietojen sekä taitojen päälle. Opinnot jakautuvat ajallisesti pidemmälle ajanjaksolle kuin vanhassa perinteissä mallissa. Opiskelijan saamaa opiskelua tulee seurata ja ohjata tarkemmin kuin aikaisemmin, mikä tarkoittaa osaamisen karttumisen dokumentointia. Molempien tahojen, joukko-osaston ja koulun, käytössä pitää olla luotettava menettely taltiointiin. Opiskelijalle jää varsin suuri vastuu oman osaamisen seurannasta.

Opiskelijan saadessa opinto-oikeuden hänellä on jo siis olemassa hankittua osaamista, jolloin opintosuunnitelmissa voidaan huomioida oppilaiden korkeampi lähtötaso. Opintosuunnitelmien tulee sisältää tieto siitä, minkälaisia menetelmiä lähijaksoilla käytetään. Henkilökohtaisella opintosuunnitelmalla voidaan opinnot kuvata opiskelijälähtöisesti ja saada opetussisällöt kosketuksiin varsinaisen työympäristön kanssa.

Lähijaksoilla tapahtuvan opiskelun pitää tukea ja kannustaa opiskelijaa reflektiivisyyteen, oppilaiden keskinäiseen tiedon siirtämiseen sekä opettaa heitä jaettuun asiantuntijuuteen. Soveltuvia opetusmenetelmiä ovat esimerkiksi tutkiva oppiminen, yhteistoiminnallinen oppiminen ja problem based learning, PBL.

### 7.4 NÄYTÖT

Pääesikunnan käskyn mukaan aliupseerien osaaminen tulee aina todentaa tosielämän näytöillä. Sotilasilmailuviranomainen asettaa minimivaatimukset konekohtaiselle tyyppikoulutukselle ja sitä kautta myös sille tiedolliselle ja taidolliselle pohjalle, jonka päälle tyyppiosaaminen rakennetaan. Näyttöjen arvioinnille saadaan näin määritelmä, jonka tulee olla yhteismitallista henkilöstä ja paikasta riippumatta. Näytöille tulee siis laatia perusteet, joissa ammattiosaamisen osa-alueet, arviointikohteet ja kriteerit ovat määriteltynä. Osa näytöistä on varmaankin mielekästä toteuttaa yhdistettynä

valmistavaan koulutukseen. Kokonaisosaamisen osanäyttöinä nämä ammattiosaamisen kaltaiset näytöt mahdollistavat mm. vertaisarvioinnin ja erilaisten oppimisympäristöjen kokeilut. Kokonaisosaamisen näytöt kannattaa liittää harjoitusten yhteyteen.

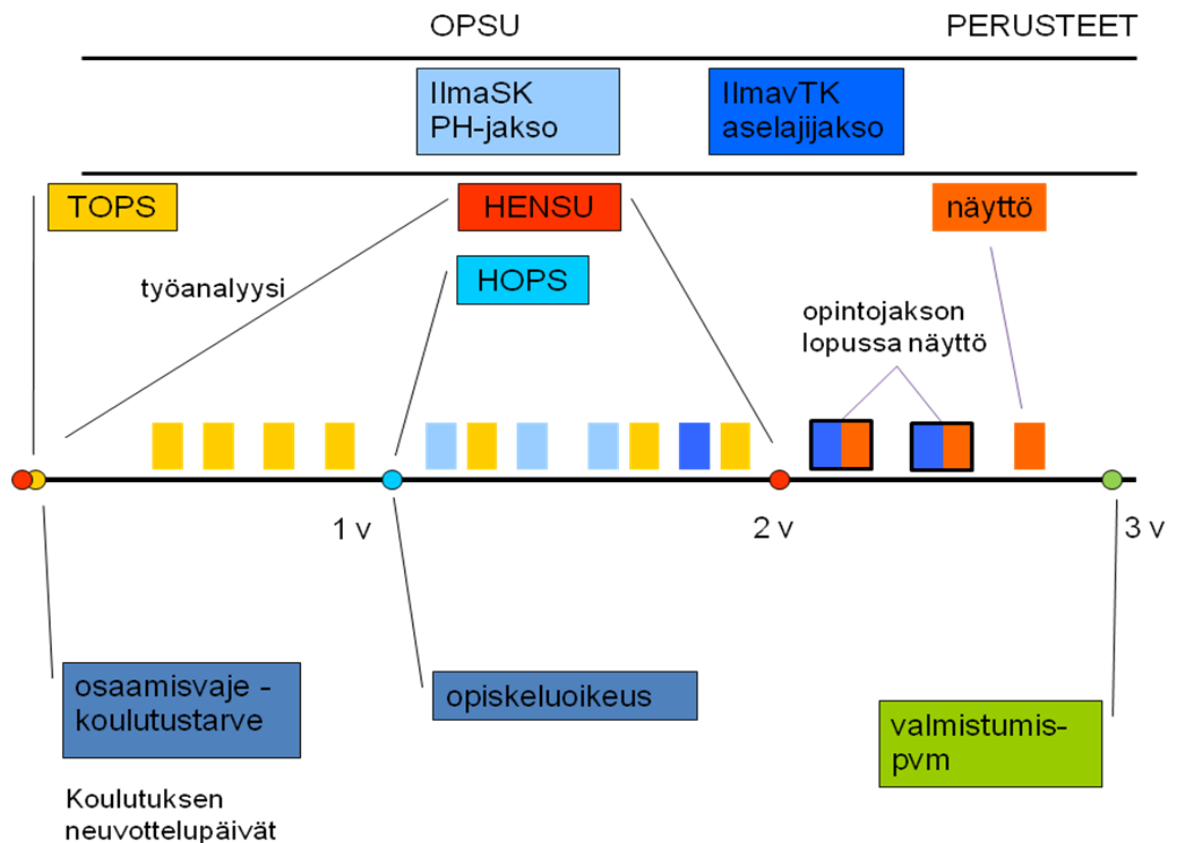
Ilmavoimien teknisellä koululla on mahdollisuus tarjota erilaisia oppimiskokemuksia reservin lentoteknisen aliupseerikurssin yhteydessä toteutettavilla näytöillä.

## 7.5 KOULUTUKSEN RAKENNE

Opinnot tulevat pirstaloitumaan ja jakautumaan pitkälle ajanjaksolle, jolloin suoritettujen opintojen rekisteröinti nousee merkittävään asemaan. Tieto opintojen sen hetkisestä vaiheesta on oltava yksiselitteisesti yhdestä paikasta löydettävissä.

Kaikille osapuolille, oppilaalle, joukko-osastolle sekä koululle, on eduksi nähdä opinnoista valmistumispäivä mahdollisimman tarkasti. Valmistumisen jäädessä leijumaan aiheutuu oppilaille ja esimiehille epävarmuutta siitä milloin opinnot saatetaan yksilön kohdalta päätökseen. Esimiehen yrittäessä säilyttää kokonaiskuvaa alaiensa osaamistasosta hänen työtaakka kasvaa erityisesti silloin, kun useampi alaisista on opiskelemassa ja kenelläkään ei ole tietoa valmistumisesta.

Työssäoppimisjaksot tulee sitoa yhteen opetussuunnitelmien kanssa. Lähiopetuksessa perinteisesti käytetyt etätehtävät olisi tarkoituksenmukaista muuttaa työssäoppimisjaksoiksi, jolloin ne palvelevat parhaalla mahdollisella tavalla joukko-osaston ja oppilaan tarpeita. Näiden kahden asian suunnittelun yhteensovittamisella vähennetään päällekkäistä suunnittelua ja työtä sekä varmistetaan koulutusresurssien mahdollisimman tehokas käyttö.



Kuvio 7. Esimerkki koulutuksen jaksotuksesta ja rakenteesta

## 7.6 IDENTTITEETTIKRIISISTÄ HENKISEEN KASVUUN

Sotilaan identiteettiin kuuluu tinkimätön käskyjen noudattaminen, sopeutuminen tiukkaan kuriin ja behavioristinen malli oppimisesta. Tämä on kieltämättä toimiva malli silloin kun liikutellaan isoa joukkoa ihmisiä hengenvaarallisilla alueilla. Tietyt turvallisuuteen ja vihamielisiin toimiin vastaamisen mallit pitää olla riittävällä tarkkuudella samat. Häätötoimenpiteiden täytyy toimia automaattisesti. Yksilöiden pitää pystyä luottamaan monistettuun toimintatapaan uhkaavissa tilanteissa.

Kuinka tämä oppimisen malli soveltuu korkean teknologian ja kompleksisten järjestelmien toiminnan sisäistämiseen? Miten käy perusopetuksessa opituille käsityksille tiedosta, oppimista ja ihmisestä, kun joudutaan sotilaskoulutukseen?

Puolustusvoimien johtajakoulutuksessa käytetään syväjohtamisen mallia, jossa merkittävässä osassa on jatkuva monisuuntainen reflektointi, älyllinen stimulointi ja uudenlaisten toimintamallien löytäminen. Nämä käsitykset sisältyvät kehittyneeseen pedagogiseen ajatteluun. Ongelmana ei ole erilaisten ideologioiden törmääminen vaan

ennemminkin eri sukupolvien välisestä kuilusta. Vanhempi sotilassukupolvi ei ole ehkä saanut näitä uusia johtamisen oppeja missään kouluksensa vaiheessa. Osa on tutustunut niihin, mutta ei ole harjoitellut näiden oppien soveltamista perustason johtamisen harjoituksissa. Vie siis oman aikansa ennen kuin uuden johtamistavan sukupolvi on noussut esimiestehtäviin ja vastaamaan sotilasoppilaitoksissa annettavasta koulutuksesta.

Yhtenä haasteena on näiden opetuksen ja opiskelun uusista menetelmistä tiedottaminen esimiehille. Heidän pitää osata avustaa ja ohjata TOPS:n laadinnassa. Ideologioiden törmäys saattaa tulla esimiestasolla. Kaikki oppilaan ohjaamiseen vaadittava aika tarkoittaa sen eteen tehtävää työtä, joka ei ole ollut aikaisemmin esimiesten valvonnassa.

Vanhoilla menetelmillä puolustusvoimat eivät pysty vastaamaan nykyistä vaativampiin tulevaisuuden haasteisiin, joten vanhoihin toimintamalleihin ei ole paluuta.

## LÄHDELUETTELO

### KIRJAT

- Mäkinen J, Olkinuora E, Rinne R. & Suikkanen A. 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Jyväskylä: Saarijärven Offset Oy
- Onnismaa, Jussi; Pasanen, Heikki & Spangar, Timo. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2 – ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy
- Otala, L. 1999. Osaajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Porvoo: WSOY
- Peeling, N. 2006. Loistopomo – näin toimii hyvä esimies. Helsinki: Edita Publishing
- Pohjonen Petri. Työssäoppiminen – Ammatillisen osaamisen perusta. 2005. Jyväskylä: PS-kustannus
- Ruohotie, P. Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos. Opetushallitus 3/1998. Helsinki: Hakapaino Oy
- Räisänen, K. 2006. Kyllin hyvä. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy

### PUOLUSTUSVOIMIEN ASIAKIRJAT

- Ilmavoimien esikunta 2009, Ilmavoimien koulutuskäsky, Käsky CF219
- Ilmasotakoulu. 2009. Ilmavoimien sotilasammattillisten perus-, yleis- ja mestaritason osaamisvaatimukset ja arviointikriteerit. Ilmasotakoulun käsky CE23252
- Ilmasotakoulu. 2009. Ilmavoimien koulujen sotilasammattillinen koulutuskalenteri ja opiskelijan opas 2010. ILMASK AK CF16247. Tikkakoski
- Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008. Julkaisu. Puolustusvoimat.
- Pääesikunta. 2002. Sotilasammattihenkilöstön osaamisen kehittäminen. PEKOULOS:n PAK A 01:03.05.01. Helsinki
- Pääesikunnan koulutusosasto. 2007. Kouluttajan opas. Helsinki: Edita Pima Oy
- Pääesikunta. 2006. Aliupseeriston osaamisen kehittämisen suunnittelukäsky. PEKOULOS:n käsky AC25765. Helsinki

### SÄHKÖISET LÄHTEET

- Silius, K. 2005, [pdf-tiedosto]. [Viitattu 5.12.2009]. Saatavissa:  
[http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS\\_hypermedia\\_Silius150405.pdf](http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf)