

OPISKELUN JA TYÖN YHDISTÄMINEN PUOLUSTUSVOIMISSA

Yleisesikuntakomentajakapteeni Jukka-Pekka Schroderus

Sotilaspedagogisen tutkimuksen eräs ajankohtainen haaste on ammatillisen oppimisen edistäminen puolustusvoimissa saattamalla opiskelu ja työ tukemaan toisiaan mahdollisimman hyvin. Kyse ei ole vain yksilöiden, vaan myös työyhteisöjen ja organisaatioiden oppimisesta.

Täydentävä ja jatkokoulutus on muuntumassa yhä enemmän varuskuntien ja joukko-osastojen omia oppimiskeskuksia hyödyntäväksi ns. monimuoto-opiskeluksi. Enää ei lähdetä kursseille nykyisessä mittakaavassa, vaan oppiminen tapahtuu yhä enemmän työpaikoilla. Tämä vaati kanssatyöntekijöiden ja lähimpien esimiesten sitouttamista opiskeluun; työyhteisön merkitys oppimiselle tulee kasvamaan. Nykyisin monimuotokoulutuksessa on vaikeutena se, että oppijat haluavat tehdä, tai joutuvat tekemään, työtehtävänsä ennen kuin tekevät oppimistehtävät. Kertyneiden havaintojen pohjalta näyttää siltä, että oppimistehtävät jäävät tekemättä tai ne tehdään huolimattomasti.

Kuvaan tässä artikkelissa Helsingin Sotilasläänin alueen turvallisuuskursseilla meneillään olevaa tutkimusta ja siihen liittyvää käytännön kehittämistä. Projekti, joka alkoi talvella 1999 ja päättyy kesällä 2002, on osa Maanpuolustuskorkeakoulun koulutustaidon laitoksen hanketta "Jatkuva oppiminen ja ammatillinen kasvu uusissa oppimisympäristöissä".

TURVALLISUUSKURSSIT JA TOIMINTATUTKIMUS

Kurssit toteutetaan monimuoto-opetuksen ja -opiskelun periaatteella, jonka ydin on opiskelun ja työn nivominen toisiinsa. Kurssit ovat kahden opintoviikon laajuisia kokonaisuuksia, joissa on lähi-, etä- ja itseopiskelujaksoja. Kursilaisten, eli oppijoiden, etäopiskelua tuetaan ohjauksella. Oppijat ovat pääkaupunkiseudun joukko-osastojen (vast) turvallisuusupseereita.

Tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti sitä, millä tavoin ja millaisin ehdoin opiskelua ja työtä pystytään integroimaan puolustusvoimien työyhteisöissä. Tarkastelu kohdistuu myös niihin vaikutuksiin, joita yhdistämisellä on työntekijälle ja työyhteisölle. Aikanaan pyrin laajentamaan johtopäätöksiä koko puolustusvoimien tasolle.

Tutkimusotteeni on toimintatutkimus (action research): olen tarkastellut asioita oman työtehtäväni kannalta, ensin Helsingin varuskunnan turvallisuusup-

seerina ja sittemmin pääesikunnan turvallisuusosastolla turvallisuuskoulutuksesta vastaavana osastoesiupseerina. Olen siis sekä käytännön toimija että tutkija, mikä on toimintatutkimuksen keskeinen piirre.

Tavoitteenani on osaltaan tuottaa ainesta sotilaspedagogisen tutkimuskäytännön kehittämiseksi: pyrin luomaan vastausta siihen, kannattaako - ja millä tavoin - puolustusvoimissa käyttää toimintatutkimusta. Toimintatutkimusta on kritisoitu subjektiivisuudesta. Mutta tutkimus on tarkoituksellisesti subjektiivista siinä mielessä, että tutkija sitoutuu olemaan osallinen ja vaikuttaja siinä käytännön todellisuudessa, jota hän tutkii. Koska olen samanaikaisesti tutkija ja toimija, niin näitä kahta roolia ei voida, eikä ole tarkoitukseen, täysin erottaa toistaan. Objektiivisuutta haetaan tarkalla havainnoinnilla, osallistujien kuuntelemisella ja huolellisella dokumentoinnilla.

Toimintatutkimuksessa kuvataan ja analysoidaan tapahtumia kriittisesti ajallisessa ja historiallisessa tilanteessa nimenomaan tavoitteellisen toiminnan kohteina ja vaikutuksina. Lisäksi kukin lukija ja tiedeyhteisö haastetaan muodostamaan näkemystä tutkimuksen objektiivisuudesta ja tutkimustulosten hyödynnettävyydestä. Puolustusvoimista puuttunee toistaiseksi tällainen tehokas tiedeyhteisön keskustelufoorumi.

TOIMINTATUTKIMUS JA MUUTOKSEN HALLINTA

Tutkimusaiheeni tekee ajankohtaiseksi ja kiinnostavaksi koko puolustusvoimissa, eri toiminta- ja työympäristössä sekä yksittäisissä työtehtävissä tapahtuva jatkuva ja nopea kehitys. Tällaisen kehityksen eräänä keskeisenä hallintakeinona nähdään koulutus. Toimintatutkimuksen tavoitteena on siirtää maailman kuvaamisesta sen muuttamiseen .

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on luoda tietoa siitä, miten omassa työssä ja työympäristössä voidaan paremmin yrittää hallita muutosta, kun itse pyritään aktiivisesti olemaan osa kokonaistoimintaa. Tällöin voidaan yrittää määrittellä esimerkiksi kehityksen suuntaa ja nopeutta koulutuksen moniulotteisessa kentässä, jossa vaikuttavat mm. kysymykset laadusta, tarkoituksenmukaisuudesta, taloudellisuudesta ja sosiaalisista tekijöistä.

TOIMINTATUTKIMUKSENI TARKASTELUNÄKÖKULMAT

Toimintatutkimuksessa kohdetta tarkastellaan sekä ajattelun ja toiminnan että yksilön ja yhteisön välisinä vuorovaikutusprosesseina.

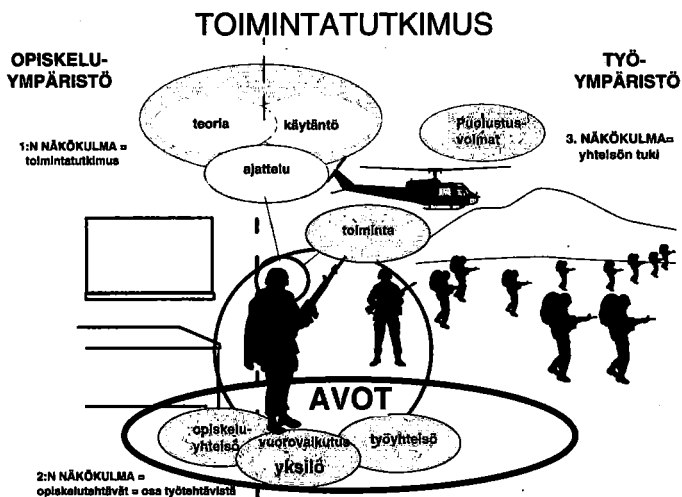
Ensimmäinen tarkastelunäkökulma turvallisuuskoulutuksessa on yksilön mielessä tapahtuva reflektio, jonka myötä tulisi tapahtua teorian ja käytännön yhdistäminen uudeksi käyttöteoriaksi tai toiminnaksi. Reflektio voi johtaa uudelleen rakennetun asiakokonaisuuden kokeiluun eli toimintaan. Toiminta

voi ilmetä oppijassa ulospäin suuntautuneena tekemisenä, jota voi olla esimerkiksi turvallisuusstarkastusten tekeminen aiempaa kehittyneempien ajatusmallien avulla.

Toinen näkökulma kuvaa opiskelevan yksilön suhdetta sekä työ- että opiskeluyhteisöön. Oppijat ovat samanaikaisesti sekä osa turvallisuusupseereiden yhteistoimintaverkkoa (= opiskeluyhteisö) että osa työpaikkansa työyhteisöä. Nämä suhteet voivat aiheuttaa työpaikalla ongelmia työ- ja opiskelutehtävien yhdistämisessä. Näihin ongelmiin saattavat vaikuttaa niin henkilöiden väliset vuorovaikutussuhteet kuin työ- ja opiskelutehtäviin käytettävissä oleva aika.

Kolmas näkökulma tarkastelee puolustusvoimien ja esimiesten antamaa tukea opiskelulle ja oppijalle. Koska muutos onnistuu vain, mikäli sillä on organisaation johdon tuki, on tärkeää tarkastella monimuoto-opetusta myös koko järjestelmän kannalta. Työn ja opiskelun yhdistäminen monimuoto-opiskelun keinoin vaikuttaa yksittäisen oppijan toiminnan kautta työympäristöön ja parhaimmillaan kehittää koulutus- ja organisaatiokulttuuria.

Tarkastelunäkökulmat on esitetty alla olevassa kuviossa 1. Kuviossa esitetyt näkökulmia on tarkasteltava laajemmista käsitteellisistä koulutuskokonaisuuksissa (education) kuin pelkän yksittäisen oppijan yksinkertaisen toiminnan kouluttamisena (training).



Kuvio 1. Turvallisuuskoulutuksen ja toimintatutkimuksen tarkastelunäkökulmat. Lähde: www.fas.org/spp/military/docops/usaf/2020/app-1.htm 17.11.2000+ J-PS

OPPIJA TOIMINTATUTKIJANA

Ajattelu, jossa oppija yhdistää teorian ja käytännön, näkyy ulospäin määrätietoisenä toimintana. Oppija on oppinut uusia ajatusmalleja ja osaa käyttää niitä. Tämä edellyttää, että myös oppija toimii tavallaan toimintatutkijana, oman työnsä, ajattelunsa ja oppimisensa kriittisenä tarkastelijana ja kehittäjänä. Voidaan puhua tutkivan työotteen kehittymisestä.

Tutkivan työotteen kehittämiseksi turvallisuuskursseilla on käytetty oppimisprosessin ja ajattelun tukena David Kolbin laajalti tunnettua kokemuksellisen oppimisen mallia. Se on yksinkertainen ja riittävän selkeä ensimmäiseksi ajattelumalliksi. Toisaalta myöhemmin voitaneen siirtyä esimerkiksi Yrjö Engeströmin luoman kehittävän työntutkimisen mallin käyttöön. Kolbin malli ei ole raskas käyttää ja sillä päästää varsin hyvin liikkeelle.

Oppijoilla on joskus ollut vaikeuksia mieltää, mikä itseasiassa on teoria. Turvallisuuskoulutuksessa teorian teemoina ovat olleet monimuoto-opetuksen ja oppimisen perusteet, työ- ja organisaatiopsykologian perusteet ja turvallisuustoimialan teoriarakenne. Koulutusta on haitannut ajantasaisten pysyväisasiakirjojen ja ohjeiden puuttuminen. Voidaan todeta, että turvallisuustoimialalla ei ole yhtenäistä ajatusmallia, joka koostuisi yleisestä teoriasta sekä sovelletuista ja käyttöteorioita. Mielestäni turvallisuusalan yleisteoriat olisi tarpeen kiteyttää tulevaisuuden turvallisuusstrategian pysyväisasiakirjaksi ja soveltavat teoriat turvallisuusalan keinojen pysyväisasiakirjoiksi. Turvallisuusupseereista osalla on paljon kyseisen alan työkokemusta, mutta se pitäisi muovata teorian avulla entistä kehittyneemmiksi toimintatapamalleiksi.

Tarkoitus on kehittää työn sisältöä ja siten myös työn mielekkyyttä. Tämä vaatii turvallisuusupseereilta aktiivisuutta ja halua sisäistää uudistuva turvallisuuskoulutus. Tähän liittyvän elinikäisen oppimisen idean tulisi muuttua hiljalleen uudenlaiseksi koulutus- ja turvallisuuskulttuuriksi, jonka voi toivoa leviävän myös muihin työntekijöihin.

OPPIJA TYÖ- JA OPISKELUYHTEISÖISSÄ

Opiskeluyhteisön eräs rooli on toimia oppijan tukena; tässä tutoreiden ohjauksen merkitys on suuri. Tutor-ryhmillä on pyritty tukemaan opiskelua, mutta tässä ei ole täysin onnistuttu ja kokemukset ovat olleet vain tyydyttäviä. Koska ohjaus ei ole onnistunut, niin etätehtäviä on jäänyt tekemättä. Tutkimukseni eräs tavoite on arvioida, mistä ohjauksen epäonnistuminen johtuu.

Opiskelun eräänä tarkoituksena on luoda pääkaupunkiseudulle turvallisuusupseereiden yhteistoimintaverkko. Tavoitteena on se, että erilaisten ongelmien muodostuessa turvallisuusupseerit itseohjautuvasti muodostaisivat ongelman ratkaisemisessa tarvittavat tiimit ja ratkaistuaan ongelman asettaisivat oppimistuloksen verkkoon myös muiden turvallisuusupseereiden käytettäväksi.

Alustavien havaintojen mukaan opiskelu- ja työyhteisössä on erilaisten tehtävien välillä jännitteitä, jotka pitää pystyä ratkaisemaan työpaikkakohtaisesti. Tämä on erityisesti johtamistaidollinen ongelma. Näiden ongelmien ratkaisuihin ei ole tehty vielä ohjeistusta. Ylipäätään vielä ei täysin näytetä ymmärrettävän, mitä uudistuva - verkottuva ja monimuotoistuva - koulutusjärjestelmä ja yhä syvällisemmän oppimisen tarpeet tuovat tullessaan.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Alustavien kokemusten mukaan oppijoilla ei ole riittävästi aikaa opiskeluun. Tämä voi johtua siitä, että heidän työtehtäviään ei ole järjestetty uudeleen opiskelunaikana. Ajan puutteen takia ei ennätetä pysähtyä miettimään, ja siten uusien ajattelutapojen ja toimintamallien omaksuminen ei onnistu. Korkeaan laatuun tähtäävän koulutuksen tarkoitus kuitenkin on, että oppijat pystyisivät ajattelemaan syvällisemmin kuin perinteisessä opiskelussa. Töiden järjestely ja ajan puute on selkeästi joukko-osastoissa (vast) ilmenevä johtamistaidollinen ongelma. Mikäli koulutus todella nähdään muutoksen hallintakeinona, on koulutukseen käskettävä ja koulutuksen merkitys olisi ymmärrettävä puolustusvoimien kokonaisuutena palvelevana toimintana.

Turvakurssien ajatuksena on myös se, että oppijoiden pitää itse ottaa vastuu oppimisestaan ja pyrkiä jatkuvasti kehittämään itseään. Tämä näkyy käytännössä siten, että oppimistehtävät todellakin tehdään ja lähipäiville osallistutaan. Oppijat ovat lipsuneet turvakursseilla näistä periaatteista.

Monimuotoistettaessa turvallisuuskoulutusta tarvitaan järjestelmätason uudistuksia. Yksittäisten kurssien pitäminen vaatii ympärille riittävän tukiorganisaation, johon kuuluvat ohjaajat, tutorit, kurssisihteerit ja tekninen tukihenkilöstö. Ilman näitä järjestelyjä tärkein elementti eli oppijoiden ohjaus ontuu. Taloudelliset edut eivät alkuvaiheessa ole käytettävissä, vaan vasta myöhemmin.

Puolustusvoimien johto on antanut tukensa oppimisympäristön kehittämiseksi. Toisaalta on ollut vaikea tehdä ratkaisuja siitä, kuinka paljon ja mihin keskitetään monimuoto-opetuksessa tarvittavat ohjaajaresurssit. Ilman näitä järjestelmätason päätöksiä vuoteen 2012 mennessä tapahtuva avoimen oppi-

mis- ja työskentely-ympäristön (AVOT) kehittäminen voi jäädä torsoksi. Voi syntyä negatiivinen kierre.

Yllä kuvaamani projekti pyrkii siihen, että puolustusvoimien henkilöstön täydennys- ja jatkokoulutuksessa voidaan saavuttaa seuraavia etuja verrattuna perinteisesti vain lähiopetuksena pidettyihin kursseihin:

1. oppimisympäristö on oppijoiden työympäristö,
2. etätehtävinä tehdään oppijoiden työtehtäviä,
3. joukko-osastoissa (vast) tehdyt etätehtävät voivat sisältää turvaluokiteltua tietoa,
4. oppijoilta säästyy aikaa matkustamisesta opiskeluun ja työntekemiseen kokonaan lähiopetustilaisuuksina järjestettyihin kursseihin verrattuna,
5. joukko-osastojen koulutuskustannukset pienenevät,
6. monimuotoistettujen kurssien avulla pystytään järjestämään jatkuvaa koulutusta,
7. henkilöstön ammattitaito pysyy ajan tasalla ja vähitellen paranee,

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulma. Juva: WSOY - Kirjapainoyksikkö.
- Heikkinen H, L, T & Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Siinä tutkija, missä tekijä. Toimittanut. Juva: Atena kustannus.
- Helsingin Sotilasläänin Esikunta, Operatiivinen osasto. 2000a. Pääkaupunkiseudun turvakurssin nro 1 toimeenpano 6.3. - 5.5.2000. HelSIEop-os:n asiakirja nro R578/5.1/D/II, 24.2.2000.
- Helsingin Sotilasläänin Esikunta, Operatiivinen osasto. 2000c. Pääkaupunkiseudun turvallisuuskoulutuksen suunnittelulitaisuus 31.8. - 1.9.2000. HelSIEop-os:n asiakirja nro R2368/5.1/D/IV, 22.8.2000.
- Helsingin Sotilasläänin Esikunta, Operatiivinen osasto. 2001. Pääkaupunkiseudun turvakurssin nro 2 toimeenpano 15.2. - 29.5.2001. HelSIEop-os:n asiakirja nro R81/5.1/D/II, 8.1.2001.
- Hirsjärvi, S. & Huttunen, J. 1992. Johdatus kasvatustieteeseen. 2. painos. Juva.
- Jutila, V. & Järvelin, K. & Kilpi, E. & Kvist H-H. & Paavilainen K. 1999. 3. painos. Valtuutuksen aika, Tiimeillä parannuksia prosesseihin. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy
- Juuti, P. & Lindström, K. 1995. Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos. Työterveyslaitos, Johtamistaidon opisto. Tutkimusraportti 4. Helsinki.
- Kolb, D. A. 1984. Experimental learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Kopra, M. 1996. Jäykästä virkajärjestelmästä joustavaan henkilöstön käyttöön. Suomen Upseeri 1996.
- Lehtinen, E. & Jokinen, T. 1996. Tutor: Itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Jyväskylän yliopisto. Juva.
- Maanpuolustuskorkeakoulu koulutustaidon laitos. Tohtoriopiskelijoiden seminaari, Santahamina. 30.11.2000.
- Oppimisen ilo. Kansallisen elinikäisen oppimisen strategia. Komiteamietintö 1997:14, luonnos 22.9.1997. <http://internet/oeed/index.html>.
- Paakkola, E. 1993. Johdatus monimuoto-opetukseen. 4. muuttumaton painos. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Päeesikunta henkilöstöesikunta. 1997. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2008, henkilöstöhallinnosta henkilöstövoimavarojen johtamiseen.
- Päeesikunta turvallisuusosasto. 2000. Pääkaupunkiseudun turvakurssi 2:n toimeenpano 15.2. - 29.5.2001. PEturv-os:n asiakirja nro R1805/5.10/D/II, 27.11.2000.
- Raunio, K. 1999. Positiivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitos. Hämeenlinna.
- Schroderus, J-P. 1998. Etäopetuksen käytön mahdollisuudet upseereiden täydennyskoulutuksessa puolustusvoimien rakennemuutoksen pyörteissä. Maanpuolustuskorkeakoulun Yleisesikuntaupseerikurssin Merisotalinjan 20. Diplomityö. Elokuu 1998.
- Schroderus, J-P. 1999a. Helsingin varuskunnan turvakurssi numero 1. Perusteluraportti. Monimuoto-opetus puolustusvoimissa 1998 - 1999. Marraskuu 1999.
- Schroderus, J-P, 1999b. Tutkimuksellinen työote oppimisprojektini tutkimusote? oppimistehtävä 6. Monimuoto-opetus puolustusvoimissa 1998 - 1999. 18.7.1999.
- Schroderus, J-P, 2000d. Työn ja opiskelun yhdistäminen puolustusvoimissa kurssien 1996 - 1997 ja 1998 - 1999 oppijoiden kokemusten näkökulmalta. Maanpuolustuskorkeakoulun tohtoriopiskelijoiden kuuluvuusraportti. Metodologiset opinnot 2/3. Joulukuu 2000.
- Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä.
- Toiskallio, J. 1996. Sotilaspedagogiikan lähtökohtia, luonnos.

Abstract**COMBINING DUTIES AND STUDYING IN THE FINNISH DEFENCE FORCES**

Jukka-Pekka Schroderus, Lieutenant Commander G.S., Defence Staff

One of the future challenges of military pedagogy (MPED) is how to develop and improve the training and education in the Finnish Defence Forces (FDF) by using Distance Learning. My action research is a part of the research project of Open Learning and Working Environment in the FDF. The Open Learning and Working Environment project should be completed in 2012.

The main idea of my research is to inquire into the possibilities to combine work and study at the security branch. The aim of my action research is to get more information at three different levels: personal, working and studying groups at the units, and the community of FDF. The action research work started in 1999 and it will be completed in end 2002. The studying group consists of security officers working in the units situated at the Helsinki area.

By using the Distance Learning we can get some real benefits such as the learning environment being the same as student's working environment, distance learning tasks being one part of the student's working tasks and working groups developing themselves towards the idea of Learning Organisation. Also reducing the costs of education is a great benefit.

On one hand the new system includes some risks, but on the other hand it gives a great opportunity to develop the security education and MPED. The whole idea in the security officers' education and training is to improve the units' security culture and thus improve the FDF's readiness ability.