

TIETOYHTEISKUNTA JA PUOLUSTUSVOIMAT

Yleisesikuntamajuri, sotatieteiden tohtori Mika Kalliomaa

OSANA MUUTOSTA

”Tavoitteena on kehittää opiskelua olennaiseksi osaksi jokaisen työtehtäviä. Perinteisen koulutuksen rinnalle kasvatetaan entistä laajemmin ihmisen koko elämän aikaisen osaamisen kehittämisen hyödyntäminen.”¹ Tällä tavalla puolustusministeri Seppo Kääriäinen kuvasi puolustusvoimien koulutuksen kehityssuuntaa avatessaan puolustusvoimien koulutusportaalin tammikuussa 2004.

Yhteiskunta on muuttamassa. Näyttäisi siltä, että kuljemme teollisesta palveluja ja hyvinvointia korostavan yhteiskuntakehityksen kautta kohti tietoyhteiskuntaa. Tietoyhteiskunta keskustelu jää usein tekniselle tarkastelutasolle. Kyseessä on enemmän kuin laajakaistayhteyksien laajentaminen. Tekniikalla tosin on merkitystä, jos se nähdään mahdollistajana.

Yhteiskunnan kehityksessä korostuu tiedon merkitys. Tavoitteena on kehittää yhteiskunnan toimintatapoja ja rakenteita, jotta tietoa voitaisiin tuottaa ja välittää kaikkia palvelevaksi. Himanen² kutsuu tätä uutta vaihetta tietoyhteiskunnan rakentamisen toiseksi vaiheeksi. Ensimmäinen vaihe hänen mukaansa oli teknisten mahdollisuuksien luominen.

Tietoyhteiskunnan kehitys on vain yksi suunta. Kansainvälistyminen Euroopan Unionin osana tuo omia haasteitaan. Toisaalta globalisaatio näyttäisi tuovan vaikutuksia yhteiskuntaan suoraan ohi valtiollisten kehityslinjojen³. Ihmiset muodostavat kansainvälisesti toimivia yhteisöjä ilman pysyviä rakenteita. Näillä yhteisöillä on merkitystä ainakin yksilöille ja ehkä välillisesti myös edustamilleen rakenteille. Osaamisen kannalta epämuodollisilla verkostoilla on varmasti merkittävä rooli.

Suomalaisen yhteiskunnan rakenne muuttuu. Muun muassa ikäluokkien suuruudet vaikuttavat painopisteyttämiseen. Heti sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat päättävät aktiivisen työelämän vaiheen. He siirtyvät joidenkin arvioiden mukaan aktiivisiksi palveluhyödykkeiden maksukykyisiksi kuluttajiksi. Voi olla että eläkepommin sijaan pian keskustellaan työpommista. Saadaanko yhteiskunta pyörimään ilman suuria rakenteellisia muutoksia? Kilpailu työikäisistä osaajista kiristyy.

Mikä on puolustusvoimien rooli ja asema tässä muutoksessa? Jäävätkö puolustusvoimat odottamaan vai hakevatko ne muutoskykyä? Kriisiajan organisaatiota on vaikea suoraan sovittaa yhteiskunnan kehitykseen. On selvää, että puolustusvoimat ovat yhteiskunnan osa ja siten mukana myös yhteiskunnan muutoksessa. Toisaalta yhteiskunta on antanut meille selkeän lakisääteisen tehtävän ja olemassa olon tarkoituksen. Onko tämä mandaatti stabiili vai voidaanko aistia muutosvoimia myös perustehtävässä?

Yhteiskunnan kehityksessä puolustusvoimien tulee huolehtia omien tehtävien kannalta olennaisten asioiden säilymisestä ja korostumisesta. Ehkä juuri tämä kehityksen sisällä vaikuttaminen on yksi lähtökohta varmistaa asema yhteiskunnassa arvostettuna ja tarpeellisena instituutiona.

KEHITYS TÄHÄN PÄIVÄÄN

Yhteiskunnan nykyinen koulutusjärjestelmä on kehitetty moderniksi kutsutun eli teollisen yhteiskunnan tarpeita varten. Tällöin koulutuksen avulla halutaan siirtää yhdenmukainen traditio jälkipolville. Samalla pyritään valtakunnan työvoimatarpeen ennustamiseen ja tarpeen tyydyttämiseen. Koulutusjärjestelmän tehtävänä on myös yhteiskunnan tasapainottaminen ja tasa-arvoistaminen.⁴ Koulutusta on pidetty yhteiskunnallisena maksuttomana palveluna, joka sisältää muun muassa yhteiskunnan valitsemia kasvatuksellisia tavoitteita. Tällä on luotu hyvä yleissivistys koko kansalle.

Teollisen yhteiskunnan jälkeen katsotaan muodostuvan jälkimoderni ja jälkiteollinen palvelu- ja hyvinvointiyhteiskunta.⁵ Keskeinen piirre oppimisen kannalta on tiedon käsityksen muuttuminen. Tietoa pidetään nyt suhteellisena ja muuttavana. Kouluorganisaation varastoon keräämä tieto on turhaa, jos tieto on suhteellista⁶. Herää haaste, kuinka vanha koulujärjestelmä pystyy opettamaan uuteen yhteiskuntaan tarvittavia tietoja kansalaisille.

Toisaalta tiedon kerääminen varastoon on hyödytöntä myös unohtamisen kannalta. Yhä tarkemmin opetuksen suunnittelussa tulisi pyrkiä keskittymään oppilaiden valmiuksien kehittämiseen tietojen muistamisen sijasta. Tällöin jokaisella olisi valmius rakentaa ja päivittää omaa tietoaan elämän ja työelämän aikana. Tutkimukset osoittavat, että tietojen ja taitojen unohtaminen on yhteydessä opetusmenetelmiin⁷.

Toinen merkittävä tekijä on asenteellisten valmiuksien kehittämisen korostuminen. Kutsumusammattien perimmäisen ajatuksen ymmärtäminen lienee merkittävää. Opetuksella tulee tällöin mahdollistaa ammatti-identiteetin ja organisaation kulttuurin oppiminen.

Koulutusjärjestelmää on tietoisesti muutettu koulutuspolitiikan avulla. On alettu korostaa tulosvastuullisuutta, profiloitumista, kilpailua, työmarkkinoiden tarvetta ja arvioinnin muuttamista⁸. Tämä kehitys on eriyttänyt koulutusorganisaatioita omiin suuntiinsa. Se on lisännyt paikallista päätösvaltaa ja opetustarjonnan kirjoa.

Tietoyhteiskunnan voidaan nähdä olevan jatke edellä kuvatulle kehitykselle. Tässä uudessa kehitysvaiheessa näyttää korostuvan tieto itseisarvona ja toiminnan ohjaajana. Mielenkiintoista on huomata tietoyhteiskunnan teknologiavetoisuus. Tavoitteena on tieto- ja viestintätekniiikan parempi hyödyntäminen⁹. Toisaalta pyritään kehittämään yhä parempaa infrastruktuuria¹⁰.

Molemmissa esimerkeissä tavoitteena on tiedon luonnin ja saannin tehostaminen. Näyttäisi siis siltä, että koulut ja yliopistot eivät ole enää yksinoikeutettuja tiedon luonnin ja omaksumisen paikkoja. Modernin yhteiskunnan koululaitoksen seiniä ollaan näin avaamassa. Tutkiminen ja oppiminen eivät ole enää rakenteisiin sidottuja.

Tekniikka on mahdollistanut tutkimisen ja oppimisen vapauden. Missä tulee rakenteellinen vapaus? Pystyykö opiskelija rakentamaan itselleen opiskeluohjelman eri oppilaitosten tarjonnasta? Opetusmenetelmien ja tekniikan kannalta paikasta ja ajasta riippumaton opiskelu on jo mahdollista eri oppilaitosten opetustarjontaa yhdistäen. Samoin opiskelija pystyy osoittamaan muualla hankkimansa osaamisen. Vielä hallinnolliset rakenteet eivät mahdollista tutkintojen kokoamista tästä yhä laajenevasta tarjonnasta. Toisaalta puhtaasti verkossa tapahtuvaan opiskeluun perustuvia yliopistollisia perustutkintoja on jo tarjolla ulkomailla¹¹.

Tietoyhteiskunnan kehittäminen on tähän saakka ollut varsin tekniikkavetoista. Ensi vaiheessa on ollut välttämätöntä rakentaa teknologia käytännön toteutusten mahdollistamiseksi. Toisaalta Himanen korostaa, että kyseessä ei ole tekniikka vaan uusi toimintatapa¹². Himasen mukaan viime aikojen menestystarinoina ovat olleet uuteen teknologiaan yhdistetyt verkostomaiset toimintatavat.

Opetusministeriö julkaisi vuonna 1999 Koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategian 2000-2004¹³. Strategia antoi kehityssuunnan tietoyhteiskunnan koulutuksen kehittämiseksi. Työ oli jatkoa vuonna 1995 valmistuneelle Koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategialle¹⁴, johon kirjoitettuja tavoitteita on toteutettu opetusministeriön tietoyhteiskuntaohjelmalla (1995-99).

Vuoden 1995 strategia keskittyi tietoyhteiskunnan kehittämiseen tiedon tuottamisen, käsittelemisen ja välittämisen näkökulmista. Nähtiin, että tieto tulee olemaan keskeinen kansallinen voimavara. Ohjelman mukaisesti koros-

tettiin tekniikan kehittämistä mahdollistamaan tietovarantojen tuottaminen ja hyödyntäminen.

Tietostrategia 2000-2004 keskittyi tietoyhteiskunnan kansalaisten valmiuksien kehittämiseen, verkon kehittämiseen oppimisympäristöksi, tietoyhteiskunta rakenteiden vahvistamiseen sekä digitaalisen oppimateriaalin kehittämiseen.

Tietoyhteiskunnan edellyttämien taitojen saavuttamiseksi toimeenpantiin muun muassa erittäin laaja opettajien tieto- ja viestintätaitojen kehittämisohjelma. Kaikkiaan noin 58 000 opettajaa osallistui kolmen taitotason opetukseen¹⁵. Tasot olivat perustaidot (OPE.FI I), opiskuskäytön taidot (OPE.FI II) ja kehittäjien taidot (OPE.FI III). Jatkokehittämisen haasteena on pystyä suuntaamaan tämä uusi osaaminen palvelemaan käytännön opetustyötä.

Verkkojen valjastaminen oppimisympäristöksi käynnisti muun muassa virtuaalioppilaitoksia. Virtuaaliyliopiston, -ammattikorkeakoulun ja -koulun perustamiset ovat mahdollistaneet opetuksen tarjonnan verkottumisen ja yhteistyön. Tällä voidaan saada aikaan laaja yhteinen opetustarjonta.

Jälkikäteen voidaan arvioida, että puolustusvoimat on osallistunut tietoyhteiskunnan kehitykseen opetusministeriön strategian suuntaviivojen mukaisesti. Avoimen Oppimis- ja Työskentely-ympäristön kehittämisohjelma (AVOT) on ollut puolustusvoimien vastaus tähän kehitykseen.

AVOT -kehittämisohjelma on perustettu keväällä 2000¹⁶. Siis samoihin aikoihin kuin Koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategia 2000-2004. AVOT perustamisasiakirjassa nähdään vahva viittaus yhteiskunnalliseen kehitykseen. Kehittämisohjelman valmistelun voidaan asiakirjojen perusteella todeta alkaneen jo keväällä 1998¹⁷. Hankkeen valmistelijat olivat yhteistyössä tietoyhteiskunnan kehittäjien kanssa jo tässä vaiheessa.

Puolustusvoimien AVOT -kehittämisohjelma jakaantuu kolmeen hankkeeseen. Ne ovat tekninen, opetusmenetelmällinen ja koulutusjärjestelmän kehittäminen. Tekninen kehittäminen on keskittynyt verkko-oppimisen teknisen ympäristön rakentamiseen. Neljässä vuodessa puolustusvoimiin on kehitetty, pilotoitu ja käyttöön otettu valtakunnallinen verkko-opiskelua tukeva koulutusportaali (KOPO).

Menetelmällinen kehittäminen on keskittynyt selvittämään verkko-oppimisen roolia puolustusvoimien opetuksessa. Menetelmälliseen kehittämiseen on otettu mukaan puolustusvoimien eri koulutusorganisaatioiden henkilöstöä. Pääosa toimenpiteistä on toteutettu monimuotokouluttajien koulutusohjelman avulla. Näin on pyritty huomioimaan käytännön opetustyön vaatimukset sekä samalla koulutettu avainopettajia muutosvoimaksi. Koulutukseen on osallistunut noin 100 opettajaa, kouluttajaa ja koulutussuunnittelijaa. Näille

henkilöille on pystytty antamaan valmiudet kehittää toimintaa ja kouluttaa muita paikallistasolla (OPE.FI III -taso)¹⁸.

Kolmantena hankkeena AVOT:ssa on ollut reserviläiskoulutusjärjestelmän kehittäminen hyödyntämään verkko-opiskelua. Tämä hanke on pystynyt toteuttamaan tavoitteensa. Verkkotuettu opiskelu on liitetty toimintamallina reserviläisten koulutukseen. Se on vakiintunut menetelmä ja väline reserviläiskoulutusta suunniteltaessa. Tällä hetkellä haetaan käsitystä toiminnan laaja-alaiseen käyttöönnottoon.

Edellä kuvatusta voidaan havaita puolustusvoimien pyrkimys muuttua tietoyhteiskunnan mukana. Voidaan kuitenkin todeta, että opetusministeriön ohjaama tietoyhteiskunnan koulutusjärjestelmän muutos ei ole sinällään koskenut puolustusvoimia, koska koulutusjärjestelmämme ei ole opetusministeriön alainen. Tämän vuoksi puolustusvoimien rooli tietoyhteiskunnan koulutuksen kehittämisessä on ollut joskus hieman hämmentävä. Joissakin yhteyksissä on jopa epäilty puolustusvoimien ”mandaattia” toimia muutoksen kärjessä. Epäily on ehkä ollut aiheellinen. Toisaalta toimintamme on AVOT:n kautta kohdistunut oman koulutusjärjestelmän kehittämiseen yhteiskunnan suuntalinjojen mukaisesti.

AVOT -kehittämishjelmaan sinällään on myös kohdistunut epäilyjä. Aiheellisesti on kysytty ohjelman liittymistä puolustusvoimien viralliseen suunnittelujärjestelmään. Muun muassa keskitetty rahoitus on ollut puutteellinen. Samoin tietohallinnon kannalta jossain vaiheessa AVOT on ollut ilmeinen painajainen. Näyttäisi siltä, että viime vuosina AVOT:n alla tapahtunut kehitystyö on pystytty yhä paremmin perustelevaan ja liittämään viralliseen suunnittelujärjestelmään. Vain tällä saadaan aikaan kestävä kehitystä. Innovatiivinen ja innostunut kehitys on koko ajan leimannut AVOT suunnittelua. Sillä on varmistettu uuden toiminnan onnistunut liittäminen käytännön jokapäiväiseen opetustyöhön. Toivottavasti sinänsä välttämätön byrokraatia ei tukahduta kehittämismvapautta.

AVOT -kehittämishjelma on tullut tiensä päähän puolustusvoimien kaikkien kehittämisohjelmien uudelleen asemoinnin myötä. Jatkotoimia ohjataan kymmenen kehittämisohjelman avulla. Yksi niistä on Henkilöstöalan kehittämisohjelma. Sen käynnistäminen tapahtuu vuoden 2004 aikana. Osaamisen alaohjelma tulee olemaan puolustusvoimien koulutuksen kehittämisen väline. Tällä hetkellä näyttää siltä, että tämä alaohjelma tullaan jakamaan kolmeen hankkeeseen, jotka ovat osaamisjärjestelmän, oppimisympäristöjen sekä osaamisen ohjauksen ja hallinnan kehittäminen. Avoimen oppimis- ja työskentely-ympäristön kehittäminen tullaan jakamaan uuden ohjelman projekteiksi.¹⁹

AVOT:n liittäminen Henkilöstöalan kehittämisohjelmaan antaa mahdollisuuden sisällyttää kaikki verkkotuetun opiskelun ja työn kehittäminen henkilöstöalan muuhun kehittämiseen. Tällä tavalla pystytään varmistamaan työn liittäminen käytäntöön. Samoin kehittäminen voidaan rahoittaa keskitetysti.

UUSI ALKU

Pääministeri Vanhasen hallituksen tietoyhteiskuntapolitiikkaohjelma viimeistään kytkee kaikki julkishallinnon toimijat mukaan tietoyhteiskunnan kehitykseen. Hallituksen toimintastrategian mukaan: ” Hallituksen tietoyhteiskuntaa koskevat tavoitteet voidaan saavuttaa vain, valtionhallinnon sisäisellä sekä valtionhallinnon, kuntasektorin, elinkeinoelämän ja muiden toimijoiden yhteistyöllä²⁰.” Ohjelmassa korostetaan ja kannustetaan kumppanuusohjelmiin.

Kehitystä ohjaamaan on perustettu pääministerin johtama tietoyhteiskuntaneuvosto. Neuvosto on päättänyt perustaa alaisuuteensa seitsemän jaostoa asiantuntija- ja valmistelijaelimiksi. Tämän uuden yhteisörakenteen tavoitteena on muun muassa ennakoida, seurata ja arvioida tietoyhteiskunnan kehitystä sekä kehittää eri toimijoiden välistä vuorovaikutusta.²¹

Vuoden 2004 keväällä opetusministeriö julkaisi Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelman 2004-2006. Se jatkaa edellisen strategiakauden kehittämistä. Uudella ohjelmalla pyritään

- kehittämään kansalaisten tietoyhteiskuntataitoja,
- vahvistamaan oppilaitosten mahdollisuuksia hyödyntää tieto- ja viestintäteknikkaa monipuolisesti toiminnassaan,
- vakiinnuttamaan tuloksellisesti ja taloudellisesti kestävä tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntävät toimintatavat koulutuksessa ja tutkimuksessa sekä samalla
- edistetään tieto- ja viestintäteknikan hyödyntämistä sosiaalisissa innovaatioissa.²²

Tavoitteiden asettelun kannalta näyttäisi siltä, että tietoyhteiskunnan kehittymisessä ollaan siirtymässä uuteen vaiheeseen. Tieto- ja viestintäteknikan käytön laajentamisen sijaan nyt keskitytään toimintatapojen kehittämiseen. Sosiaalisten innovaatioiden korostuminen tuo varmasti lisäarvoa yhteisöllisen oppimisen tukemiseen.

Osaaminen, sisällöntuotanto ja toimintaympäristöt muodostavat ohjelman rungon. Osaamisen ohjelma jatkaa opettajien tieto- ja viestintäteknikan taitojen soveltamista käytännön työhön. Opetusmenetelmiä ja -sisältöjä kehittäen pyritään hyödyntämään uusia mahdollisuuksia. Osaamisen kehittämisen

ohjelma pitää sisällään myös opetussuunnitelmien tarkastamisen siten, että opetusohjelmissa luotaisiin opiskelijoille tietoyhteiskuntavalmiuksia. Ohjelmassa nähdään muun muassa tarve muuttaa opettajien työnkuvia. Tämä mahdollistetaan varmasti myös yhteisöllisen sisällöntuotannon kehittämisen.²³

Sisältötuotannon ohjelma pyrkii kasvattamaan jo vuoden 1995 strategiassa haettua yhteistä tietovarantoa, joka nähtiin kansallisena menestystekijänä. Kehitettäviä kokonaisuuksia nähdään olevan muun muassa sisältöjen laatuksiteerit, tekijänoikeuskysymykset, standardit, sähköisten kirjastojen ja yhteiset tietovarastot.²⁴

Toimintaympäristön parantaminen jakaantuu tekniseen ympäristöön sekä kansalaisten ja yhteisöjen muodostamiin verkottuneisiin yhteisöihin. Tekninen ympäristön kehittämisen tavoitteena on avoin, yhteen toimiva ja pitkäjänteisen kehittämisen mahdollistava arkkitehtuuri. Toimijayhteisöjen kehittämisessä tiedostetaan toimintakulttuurin muutoksen välttämättömyys.²⁵

Opetusministeriön ohjaamana tietoyhteiskunnan kehitys näyttäisi olevan siirtymässä edellistä kehitystä hyödyntävään vaiheeseen. Kaikki kehitetty tulisi saada käyttöön. Puolustusvoimissa voidaan nähdä olevan sama tilanne. AVOT-kehittämisohjelma on luonut pedagogisen ymmärryksen uudenlaisen opetuksen lisäarvosta ja mahdollisuuksista puolustusvoimissa sekä tekniset ratkaisut toiminnan aloittamiseksi. Pilotointi- ja rakentamisvaiheesta ollaan siirtymässä kokonaisvaltaiseen käyttöönottoon.

Avoimen oppimis- ja työskentely-ympäristön luominen tuotti hyvän lähtökohdan puolustusvoimien koulutuksen kehittämislle. Toivottavasti uudistuksiin syvällisesti perehtyvät voivat todeta, että muutos ei ole ollut kritiikitöntä yhden asian edistämistä, vaan toimijat ovat pyrkineet löytämään lisäarvoa vanhan rinnalle.

Tietoyhteiskunnan koulutusmaailmaan verrattuna näyttäisi siltä, että puolustusvoimissa pystyttiin saavuttamaan opetusministeriön tavoitteleva tieto- ja viestintäteknologian opetuskäytön kehittäjien koulutus²⁶. Sen sijaan opettajien ja kouluttajien perustaitojen ja opetuskäytön taitojen koulutus (OPE:FI I ja II tasot) on pääosin kouluttamatta puolustusvoimissa. Toiminnan käytäntöön saattamiseksi tämä koulutus täytyy aloittaa. Avainasemassa on sotakoulujen opettajat.

Oppimisen kehittämisessä AVOT vaikuttaa onnistuneelta. Varsinkin täydennyskoulutuksessa verkkotuettu oppiminen näyttää saavuttaneen oman roolinsa. Samoin reserviläiskoulutuksessa on edetty voimallisesti. Palkatun henkilöstön perus- ja jatkokoulutuksessa sekä varusmieskoulutuksessa uudelle oppimistyyliille ei ole vielä löydetty juurikaan soveltamisalaa. Kehit-

täminen on tapahtunut paikallisella tasolla opettajien ja kouluttajien työnä. Ulkoa ei ole haluttu painostaa muutokseen. Henkilöstöalan kehittämisohjelma mahdollistaa jatkossa uusien hankkeiden tukemisen myös keskitetyllä rahoituksella. Tätä mahdollisuutta tullaan suuntaamaan perus- ja jatkokoulutuksen sekä varusmieskoulutuksen kehittämisen tukemiseen.

Nimestään huolimatta AVOT ei ole pystynyt juurikaan vaikuttamaan puolustusvoimien työskentely-ympäristöön. AVOT:n kehittäminen on pysynyt opetuksen kehittäjien piirissä. Avoimen työskentely-ympäristön toteutukseen puolustusvoimien esikuntajärjestelmä luo jo nykyään hyvän perustan. Kehittämisen kohteena oleva puolustusvoimien asianhallintajärjestelmä (PvAH) toivottavasti tuo tullessaan myös yhteisöllisiä työvälineitä. Tällöin nykyaikainen verkkotuettu yhteisöllinen työnteko mahdollistuisi nykyistä paremmin.

Olennaista on oppimisen ja opiskelun mahdollistaminen työnteon ohessa sekä opitun asian soveltaminen työhön. Tämä ei luonnollisestikkaan ole pelkästään tekninen asia, vaan myös hallinnollinen ja henkinen.

Opiskelun ja työskentelyn yhdistämistä on jonkun verran teknisesti haitannut myös toimiminen kahdessa verkossa. Tietohallinnon rationalisointiohjelman mukainen hallinnollisten tietojärjestelmien siirtyminen julkiseen verkkoon mahdollistaneet tulevaisuudessa myös PvAH:n hyödyntämisen osana tietoyhteiskunnan palveluja.

Puolustusvoimien tietohallinnon arkkitehtuuri on päätetty määritellä uudelleen osana tietohallinnon rationalisointia. Tavoitteena on vähentää merkittävästi puolustusvoimissa olevien tietojärjestelmien määrää. Tulosohjauksen seurauksena hallinnon alalle on rakennettu satoja tietojärjestelmiä ilman keskitettyä ohjausta. Nyt tavoitteena on määritellä puolustusvoimien kokonaisuuden huomioiva yhteensopivien tietojärjestelmien rakenne. Arkkitehtuurien määrittely on liitetty toiminnan kehittämiseen siten, että toiminnan kehittäjät kuvaavat tavoiteltavan toiminnan. Tämän jälkeen tietojärjestelmien kehittäjät pystyvät määrittelemään toimintaa tukevia järjestelmiä. Hallinnollisten tietojärjestelmien kehittäminen perustuu siis jatkossa henkilöstöalan kehittämisohjelmaan pohjautuvaan toiminnan kehittämiseen.

Henkilöstöalan kehittämisohjelman ohella myös henkilöstöalan tutkimus on koordinoitu uudelleen. Puolustusvoimien tutkimus- ja kehittämistoiminta koordinoidaan keskitetysti. Tavoitteena on tuottaa kehittämiseen ja suunnitteluprosessiin tutkittua tietoa²⁷. Henkilöstöalan tutkimusta ollaan asettamassa tähän kokonaisuuteen. Tämä tutkimus pyrkii löytämään tietoa pitkäntähtäimen suunnittelun tueksi.

KESTÄVÄ JA LÄPINÄKYVÄ STRATEGIA

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia julkaistiin tammikuussa 2004. Sillä pyritään hahmottamaan puolustusvoimien koulutuksen tulevaisuuden tila. Sen pääsanomana on siirtyminen koulutuksesta osaamisen kehittämiseen. Tällä tarkoitetaan työntekijöiden kokonaisvaltaisen osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistä. Toteutuessaan tämä muutos saattaa olla suuri.

Puolustusvoimien koko palkatun henkilöstön kehittämisen keskeisenä päämääränä on luoda osaamista sotilaallisen suorituskyvyn varmistamiseksi. Osaamisen kehittämisen strategia täydentää henkilöstöstrategiaa ja on osa puolustusvoimien strategista suunnittelua. Strategia linjaa osaamisen päämäärät ja periaatteet toimintatapojen, kulttuurin sekä koulutusjärjestelmän kehittämiseksi. Päämääriin pyritään kehittämällä organisaatiota sekä oppimis- ja toimintakulttuuria oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti. Yksilötasolla tavoitteena on tukea oppimista ja itseohjautuvuutta.²⁸

Uuden ajattelun mukaan oppimista ei enää tapahdu pelkästään (puolustusvoimien) koulujen seinien sisällä. Ihmisen osaamista arvotetaan riippumatta siitä missä ja miten kyseisen osaamisen hän on hankkinut. Tätä tunnistettua ja todennettua osaamista pyritään hyödyntämään koko puolustusvoimia parhaiten palvelevalla tavalla. Kyseessä on kulttuurin muutos.

Tämä muutos mahdollistaa aivan uudenlaisia mahdollisuuksia henkilön työuralla. Suurimpana ohjaavana tekijänä ei enää ole muodollinen todistus tai henkilöstöryhmä. Yksilö pystyy tällöin vapaammin hakemaan kiinnostustaan ja osaamistaan vastaavaa työtä puolustusvoimien tarpeiden ohjaamana. Samoin työnantaja pystyy tunnistamaan tarvittavaa osaamista paikallisten, alueellisten ja valtakunnallisten ”rajojen” takaa. Tässä kuvattu malli ei varmaan sellaisenaan toteudu, ainakaan täydellisenä. Käytännössä on paljon esteitä kehityksen jarruna. Voi olla että kuvattu ideaalitalanne ei edes ole paras mahdollinen ja tavoittelemisen arvoinen. Kuvaus on kuitenkin strategian tavoittelema suunta kehitykselle. Strategian suuntaamaa kehitystä pyritään johtamaan toimeenpano-ohjelmalla.

Osaamisen kehittämisen strategian pohjana oleva Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2002-2012²⁹ korostaa puolustusvoimien lähtökohdasta tapahtuvaa:

- vuorovaikutteista ja itseohjautuva oppimista,
- avoimen oppimis- ja työskentely-ympäristön hyödyntämistä,
- osaamisen kehittämistä sekä
- kansallisen ja kansainvälisen koulutusjärjestelmän yhteensopivuuden kehittämistä.

Puolustusvoimien tarpeen ohjaavana koulutusjärjestelmän joustavuus ja mukautumiskyky sekä yksilöllisen osaamisen hyödyntäminen nousevat strategioista keskeiseksi sanomaksi. Nämä samat teemat korostuvat myös yhteiskunnan kehityksessä.

Opetusministeriön strategian 2015 mukaan yksi suurimmista tulevaisuuden haasteista on elinikäisen oppimisen mahdollistaminen ja itsensä kehittämisen vaatimusten edistäminen³⁰. Tämä pitää sisällään ajatuksen koulutusrakenteiden kehittämisestä, mutta myös jokaisen omasta vastuusta itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Samalla strategia linjaa kehitystä siihen suuntaan, että koulujärjestelmän tulisi tunnistaa ja tunnustaa myös muualla hankittu osaaminen. Tällä tavoitteella opiskelun joustavuus lisääntyy huomattavasti.

VOIMAKAS KANSAINVÄLINEN KEHITYS

Suomen puolustusvoimien kehitystä voidaan tarkastella myös ulkomaisten asevoimien kehitystä vasten. Iso-Britannian hallitus antoi strategisen tason kehitystehtävän asevoimille vuonna 1998. Sen mukaan 80%:ssa armeijan kurseista tulee hyödyntää vähintään 25% etäopetusta³¹. Tämä asiakirja on aloittanut laajan kehitystyön. Tällä hetkellä infrastruktuurin rakentaminen on käynnissä. Tässäkään hankkeessa ei varmaan ole olennaista tarkastella asetettuja määrällisiä tavoitteita, vaan selkeästi ilmaistua tavoitetilaa. Toimijoille annetaan valta arvioida toteutustapa ja aikataulu.

Yhdysvaltojen asevoimien merkittävin kehityshanke on kehittyneen hajautetun opiskelun järjestelmä (Advanced Distributed Learning, ADL). Yhdysvaltojen ADL-hanke muodostaa laajuudessaan varteenotettavan mahdollisuuden luoda maailmanlaajuinen etäopetuksen järjestelmä. Erityisen mielenkiintoiseksi ADL:n kehittämisen tekee Nato:n ADL:n integroituminen yhdysvaltalaiseen kehitykseen. Tämä koskee myös Nato:n rauhankumppanuusohjelmaa (Partnership for Peace, PFP).

Kehittynyt hajautettu opiskelu -järjestelmä (Advanced Distributed Learning) on Yhdysvaltain puolustusministeriön käynnistämä kehittämisohjelma (strategy)³². Ohjelman tavoitteena on tukea tietojen, taitojen ja asenteiden oppimista. Oppimisessa nähdään kasvatuksellisia, opetuksellisia ja toiminnallisia suorituksia. Kehittyneellä hajautetulla oppimisella tarkoitetaan etäopetuksen kehittyntä toimintatapaa, jossa vanhoihin opetusmenetelmiin yhdistetään uuden opetustekniikan mukanaan tuomia mahdollisuuksia. Ohjelma sisältää myös opetusmenetelmien kehittämisen³³.

Kantavana ajatuksena ADL:n kehittämiseksi on uudenlainen sodankuva. Uhkien muuttuessa joukkojen ja yksittäisten sotilaiden tulee pystyä mukautumaan dynaamisesti uusiin toimintamenetelmiin. Koulutusohjelma on

kuulunut Yhdysvaltojen armeijan toimintamalliin kaikkiin operaatioihin liittyen. Koulutus on annettu operaatiota varten kohdealueella (right time - right place). Uuden koulutusajatuksen (any time - any place) mukaan opetus on aina käytettävissä ja kohdennettavissa muuttuvaan tilanteeseen.³⁴

ADL:n kehittämistyön käytännön painopiste on ollut yhteiskäyttöisen rakenteisen kurssimateriaalin kehittämisessä (Shareable Courseware Object Reference Model, SCORM). Linjauksen mukaan ADL kehittää toimintatapamallia, jossa SCORM on tekninen määritelmä materiaalin välittämiseksi.³⁵ Sen tavoitteena on verkossa välitettävän ja kaikkien käytössä olevan materiaalin hallintajärjestelmän luominen. Järjestelmän tehtävänä on mahdollistaa yksilöiden ja ryhmien opetus ja opiskelu ajasta ja paikasta riippumatta. Yksilöiden ja ryhmien oppimistarpeet pyritään huomioimaan räätälöimällä opetus kohderyhmää varten. Tällä tavoitellaan yksilöllistä opetusta. Täten yksilöllisen opetuksen ja massaopetuksen välistä aukkoa pyritään täyttämään tekniikalla. Järjestelmällä voitaisiin tavoitella mukaisesti opettaa suuria joukkoja yksilöllisesti.

Tavoitteena on kytkeä ADL Yhdysvaltojen armeijan tulevaisuuden operatiiviseen johtamisjärjestelmään. Tällöin operatiiviseen johtamiseen kuuluisi olennaisena osana tehtävään liittyvä koulutus³⁶. Tällä tavalla pyritään yhdistämään käytännön työ ja opiskelu yksilöllisellä tasolla.

Suomen AVOT-kehittämissuunnitelmassa tavoitteena on liittää opiskelu kiinteämmin rauhan ajan työn osaamisen varmistamiseen. Osaamisen kehittämisen strategia yhdistää rauhan ja sodanajan osaamisen kehittämisen. Molempien osaamisalueiden tarpeita arvioitaisiin kaikkien osalta säännönmukaisesti. Samoin KOPO on jo otettu osaksi kriisinajan koulutusjärjestelmää.

ADL:n perusajatus oppimisesta vastaa hyvin AVOT:n käsitystä verkkotutusta oppimisesta. Se määrittää oppimisen seuraavasti:

- oppiminen on silta tiedon ja ymmärtämisen välillä
- oppi on tehokkainta käytäntöön sidottuna
- oppiminen johtaa ajattelun ja käyttäytymisen muuttumiseen
- oppiminen tarvitsee aikaa reflektiolle ja uuden tiedon liittämiseen vanhaan³⁷.

ADL:ssä on hyvin paljon AVOT:n piirteitä. Tekniseltä kehitykseltään hankkeet integroituvat. Molemmat pyrkivät standardeja tukevaan opetus- ja oppimateriaalin hallintajärjestelmän kehittämiseen. Yhteinen tavoite on mahdollistaa materiaalin siirtyvyys eri käyttöympäristöjen välillä.

ADL:n kehitys kuitenkin poikkeaa pedagogisilta ajatuksiltaan jonkin verran Suomen monimuoto-opetuksen ja AVOT:n kehittämisestä. ADL korostaa etäopetusta nimenomaan opettajan läsnäoloa korvaavana tekijänä.

Monimuoto-opetuksen ajatuksena on yhdistää suunnitelmallisesti etä- ja lähiopetus sekä itseopiskelu. Tällöin etäopetuksen luonne muuttuu oppimisprosessia tukevaksi. Lähiopetuksessa keskitytään vaikeiden asiakokonaisuuksien oppimiseen sekä sosiaalista vuorovaikutusta vaativiin yhteisöllisiin suorituksiin. Etäopetuksen korostaminen ADL:ssä selittynee etäisyydellä ja suurilla opiskelijamäärillä. Eri puolille maailmaa hajasijoitettuja joukkoja ei voida koota lähiopetukseen, eikä uusien osaamisvaatimusten opettaminen onnistu järkevästi hajautetulla perinteisellä koulutusjärjestelmällä. Suurille opiskelijamäärille pyritään suuntaamaan yksilöityä opetusta henkilökohtaisesti profiloituvalla oppimateriaalilla.

Toinen ero ADL:n ja AVOT:n välillä on tekniikan roolissa. ADL-ohjelma on vahvasti tekniikan ohjaama. AVOT-kehittämishjelmassa tekninen ja pedagoginen muutos ovat kulkeneet alusta saakka rinnakkain. Toisaalta on selvästi havaittavissa, että ADL:n käyttöönotossa pedagoginen soveltaminen on huomioitu ainakin jossakin paikallisella tasolla. Muun muassa USA:n merijalkaväessä etäopetuksella pyritään oppijakeskeisyyteen ja työpaikalla tapahtuvaan itseohjautuvaan oppimiseen. Opiskelija voi opiskella itselleen sopivana aikana sen hetkisen osaamistarpeen mukaisesti³⁸.

Naton ADL-hanke ei ole edennyt odotetulla tavalla. Lokakuussa 2003 Nato Human Factor and Medicine (HFM) työryhmä päätti, että Naton tulevaisuuden koulutuksen kehittämisessä tulee keskittyä tehokkuuden ja nopeuden kehittämiseen. Tehtävää toteuttamaan päätettiin perustaa Nato Exploratory Team (ET) on Advance Authoring System. Ryhmän tehtävänä on laatia raportti lisäarvosta ja mahdollisuuksista.³⁹ Advance Authoring System ymmärretään toimintamalliksi ja teknologiaksi, joka mahdollistaa opetuksen kohdentamisen tietyille opetustavoitteelle tai kohderyhmälle.

Työryhmän perustamisasiakirjoissa nähdään, että asevoimien supistukset tuovat paineita koulutukselle. Tämän vuoksi uudentyyppinen koulutus voi kustannustehokkuudellaan ja joustavuudellaan olla pelastuksena koulutuksen tasolle. Samalla aiempaa selkeämpi tavoite on kohdistaa koulutus palvelamaan operaatioissa tarvittavaa osaamista. Työryhmän roolina on pyrkiä löytämään uusia pedagogisia ratkaisuja ja teknisiä tukimalleja tulevaisuuden koulutuksen toteutukselle.

Authoring system ajattelu ei ole uutta Suomessa. Meillä koko e-learning ajattelu on pohjautunut kohderyhmälle suunnattuun ja tarkasti opetustarkoitukseen sidottuun koulutussuunnitteluun. Merkittävä osa tämän uuden aloitteen sisältävistä toiminnoista on jo nykyisessä puolustusvoimien koulutusportaalissa. Kaikkia teknisiä mahdollisuuksia ei ole vielä otettu käyttöön.

USA asevoimissa on myös nähty, että yksittäisen henkilön osaaminen ja sen ylläpito vaikuttaa monimutkaisten operaatioiden menestykseen⁴⁰. Saadut kokemukset kannustavat monimuoto-opetuksen kehittäjiä, sillä aiemmat NATO:n selvitykset ja tutkimukset ovat osoittaneet, että tietokoneavusteiset opiskeluympäristöt (computer-mediated learning environments) ovat mm.:

- ihmistutorointiin verrattuna kustannustehokkaampia,
- tehokkaampi kuin tavallinen luokkahuone
- halvempaa kuin luokkahuoneopetus,
- jopa 30% nopeampaa kuin perinteinen opetus ja
- voidaan toteuttaa missä ja milloin vain.⁴¹

Yhteensä noin viiden sadan raportin ja tutkimuksen tuoma käytännön kokemus on, että verkkotuettu (web-based) opetus on 1/3 halvempaa, 1/3 nopeampaa ja antaa 1/3 parempia oppimistuloksia.⁴² Näitä positiivisia kokemuksia halutaan hyödyntää myös Naton koulutuksessa pyrittäessä yhä paremmin operaatioita palvelemaan osaamiseen.

Tutkimustulosten näytöt ovat kannustavia, mutta niiden sovellettavuuteen ja yleistettävyyteen tulee suhtautua varovaisesti. Eräs tutkija ilmaisee asian varovaisesti: ”Ei ole mitään syytä epäillä, että tietokoneavusteinen opetus olisi perinteistä huonompi.”

USA ja Nato näyttäisivät olevan suuntaamassa koulutustaan pois massakoulutuksesta. Selvästi on noussut tarve mukauttaa massoille yleisillä tavoitteilla tehtyä materiaalia ja koulutusta tarkempaan operaatioissa tarvittavaan osaamiseen.

Samoin sisällöntuotanto vaikuttaisi olevan siirtymässä uuteen vaiheeseen. SCORM-pohjaiselle yhteiskäyttöiselle rakenteiselle materiaalille haetaan käytännön sovelluksia. Nyt pyritään löytämään Naton koulutukseen liittyvää yhteistä toimintamallia.

Uutena asiana pyritään nyt yhdistämään materiaalintuotanto, tietokoneavusteisuus, uusi pedagogiikka (momu ml.) ja simulaatio samaan toimintamalliin. Tämä lienee edistyksellisin hanke. Samaan aikaan materiaalin tuotanto pyritään tekemään mahdollisimman helpoksi käyttämällä muun muassa valmiita rakenteita (template).

Suomen AVOT-kehittämishojelman kannalta kansainväliseen kehittämiseen kannattaa osallistua. Suomi voi olla myös eurooppalaisen verkko-opetuksen aktiivinen vaikuttaja ja kehittäjä. Yhteistyöllä voidaan tulevaisuudessa päästä myös opetussisältöjen vaihtamiseen ja yhteisen kurssitarjonnan hyödyntämiseen. Tällä hetkellä Suomella näyttäisi olevan annettavaa myös pedagogisen osaamisen alalla, verkkotuettuun monimuoto-opetuksen poiketessa lähtökohdiltaan ADL-vetoisesta kehityksestä. Kansainvälinen kehitystyöllä voidaan varmistaa, että emme sulje itseämme ulos omien järjestelmien kehityksessä.

TULEVAISUUS

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta teetti selvityksen tietoyhteiskunnan tulevaisuuden haasteista. Tämä Pekka Himasen raportti pyrkii hahmottamaan vuoden 2010 tietoyhteiskunta haasteita, joihin tulee vastata jo tänään⁴³. Hänen raportistaan nousee esiin luovuuden ja joustavuuden lisääminen. Hän näkee ihmisten osaamisen hyödyntämisen yhdeksi menestystekijäksi.

Opetusministeriön mukaan kansainvälistyminen, väestömuutokset, tiedon sekä osaamisen ja luovuuden merkityksen kasvu kuvaavat toimintaympäristön muutosta⁴⁴. Osaamisen kehittämisestä ja uuden tiedon tuottamisesta tulee yhä kansallisesti avoimempaa ja kansainvälisempää. Elinikäisen oppimisen tukeminen korostuu edelleen.

Puolustusvoimien henkilöstöalan tutkimussuunnitelma hahmottelee tavoitetilaa 20 vuotta eteenpäin. Tavoitteena on, että voisimme tuottaa tutkitun johtotähden -vision. Henkilöstöalan kehittämisohjelmaa tukeutuisi tuohon kehityksen tavoitetilaa. Kehittäminen pyritään aiempaa paremmin hankkeistamaan projekteiksi. Tällöin ne alkavat ja päättyvät suunnitelmallisesti. Kaikki projektit tulisi päättyä organisaation vakiintuneeksi toimintatavaksi, eikä jäädä irralliseksi käytännön toiminnasta.

Opetuksen ja opiskelun muuttaminen yksilölliseksi, joustavaksi ja kaikki osaamistarpeet huomioivaksi muuttaa koko koulutusjärjestelmää. Vaarana on sirpaleisuus, resurssien hajaantuminen ja selkeän kokonaisuuden hämärtyminen. Kaikessa kehittämisessä tulee muistaa organisaation perustehtävä – olemassa olon oikeutus. Tällöin tulee hakea kompromissi ”isännän äänen” ja yksilöllisen osaamisen kehittämisen välille.

Valtioneuvoston kanslia asetti turvallisuuspoliittisen seurantaryhmän. Sen tavoitteena oli parlamentaarisen näkökulman vahvistaminen turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon valmistelussa.⁴⁵ Ryhmän toiminta tulee todennäköisesti näkymään selonteon valmistelussa ja käsittelyssä. Ryhmän ohjausta voi olla hedelmällistä tarkastella myös ohi selontekoprosessin. Siitä pystyy lukemaan poliittisten tahtotilan tietoyhteiskunnan puolustusvoimien tulevaisuudelle. Suuntalinjoja näyttäisi nousevan ainakin uudenlaisen osaamisen kannalta.

Ryhmä korostaa laajaa turvallisuuskäsitettä ja erityisesti sen tuomista käytäntöön⁴⁶. Uutta raportissa saattaa olla juuri käytännön korostaminen. Laaja turvallisuuskäsite ja uudet uhat ovat jo pitkään olleet vakiintuneessa kielenkäytössä. Nyt pyrittiin löytämään toimintakeinoja ja toimijoita turvallisuuden tuomiseen.

Perinteinen sotilaallinen uhka on sekä Suomessa että Euroopassa vähentynyt, mutta ei poistunut. Suomella tulee ryhmän mukaan edelleen olla uskottava kansallinen puolustuskyky koko maassa.⁴⁷ Samaan aikaan rinnalle nousee yhä kasvava tarve monenväliseen kansalliseen ja kansainväliseen yhteistyöhön. Uuteen EU:n perustuslakialoitteeseen kuuluva yhteisvastuulauseke tulee vahvistamaan jäsenvaltioiden avunantovelvoitetta kaikkien uhkien torjunnassa⁴⁸. Uudenlaisia tehtäviä puolustusvoimille vanhojen rinnalle – ei tilalle. Tämä tuo väistämättä vaatimuksia myös puolustusvoimien henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Voi olla että ulkomailla työskentelevien henkilöiden kokonaismäärä ei tämän hetkisestä merkittävästi kasva, mutta ulkomaisissa tehtävissä tullaan varmasti tarvitsemaan uudenlaista osaamista. Tällöin Suomella tulee olla valmius lähettää erilaisia osaajia kansainvälisiin tehtäviin. Esiin nousee osaamisen hallinnan kehittäminen myös tällä sektorilla. Tällöin pystymme tunnistamaan valtakunnallisesti henkilöillä olevan osaamisen henkilöstöryhmästä riippumatta sekä kehittämään pitkällä tähtäimellä tarvittavaa osaamista.

Toisaalta kansainväliset tehtävät kotimaassa todennäköisesti kasvavat merkittävästi. Tällöin yhä useammalla henkilöllä tulee olla valmius monikansalliseen yhteistyöhön. Ulkomaisia yhteistyöhenkilöitä tulee sijoittumaan pysyvästi tai tilapäisesti puolustusvoimien toimintayksiköihin.

KATSE KOKONAISUUTEEN

Puolustusvoimien osaamisen kehittämisen strategia pyrkii hahmottamaan tulevaisuuteen luotaavat kehittämiskohteet.⁴⁹

Osaaminen tulee nousemaan keskiöön puolustusvoimien tulevaisuutta tarkasteltaessa. Tavoitteena on, että osaamisen johtaminen integroidaan puolustusvoimien kokonaistoiminnan kiinteäksi osaksi. Osaamisnäkökulma liitetään johdonmukaisesti puolustusvoimien suunnittelu- ja johtamisjärjestelmään sekä käytännön kehittämiseen. Näin voidaan ohjata puolustusvoimien henkilöstön, organisaation ja toimintatapojen kokonaisvaltaista sekä systemaattista kehittämistä.

Nämä periaatteet edellyttävät yhteistä ajattelu- ja toimintatapamallia opivasta organisaatiosta. Ihmisten inhimillinen panos kohdistetaan organisaation eduksi. Tämä mahdollistaa sekä organisaation että ihmisten osaamisen kehittämisen.

Osaamisen kehittämisessä siirrytään koulutuskulttuuriin, jossa yhdistetään joustavasti puolustusvoimien tarve sekä yksilön halu ja kyky oppia. Oppiminen on olennainen osa jokaisen työnkuvaa.

Elinikäisen oppimisen periaatteen toteutumista edistetään kehittämällä koulutusjärjestelmän rakennetta. Pyritään siihen, että perus-, jatko- ja täydennyskoulutus jakaantuvat tasapainoisesti koko työuran ajalle. Puolustusvoimien täydennyskoulutustarjonnalla mahdollistetaan henkilöstön suunnitelmallinen kehittäminen ja havaittujen osaamisvajeiden poistaminen. Puolustusvoimien koulutus on jo pitkään ollut jatkumokoulutusta, jossa kurssi on seurannut toistaan säännöllisin välein. Tämä kantaa myös tulevaisuuteen. Näyttäisi kuitenkin siltä, että toimintaympäristön muutos ja tiedon nopea muuttuminen pakottavat vielä joustavampaan järjestelmään. Samoin elinikäinen oppiminen tulisi saada kaikkien henkilöiden käyttöön.

Puolustusvoimien koulutuksen yhteensopivuutta kehitetään suomalaisen yhteiskunnan sekä Euroopan unionin alueella annettavan koulutuksen kanssa. Puolustusvoimien henkilöstölle luodaan käytännön mahdollisuudet hyödyntää puolustusvoimissa hankittua osaamista ja harjoitettuja opintoja yhteiskunnan muun koulutuksen osana sekä työelämässä.

Puolustusvoimat toimii aloitteellisesti verkottumisen aikaansaamiseksi muun muassa tehostamalla opettaja- ja opiskelijavaihtoa. Henkilöstön mahdollisuuksia hyödyntää yhteiskunnan koulutustarjontaa kehitetään puolustusvoimien tarpeiden mukaisesti. Puolustusvoimat tarjoaa vastavuoroisesti muulle yhteiskunnalle mahdollisuuksia hyödyntää omaa koulutustarjontaansa soveltuvin osin.

Kaikille aikakausille lienee ominaista kehittää organisaation toimintaa aikaa vastaavaksi. Tietoyhteiskunnan puolustusvoimat eivät todennäköisesti poikkea juurikaan aiemmista. Tehtävien ja rakenteiden pysyessä lähes muuttumattomana toimintakaan ei suuresti muutu. Organisaation suhde ympäristöön on kuitenkin alati muuttuvassa kentässä. Pieniä muutoksia tapahtuu koko ajan. Aktiivinen ja ennakoiva vuorovaikutus ympäristön kanssa mahdollistaa ympäristön hyväksynnän ja aseman vahvistumisen.

Myös puolustusvoimien näkyvä ja aktiivinen rooli yhteiskunnassa antaa muille toimijoille ajantasaisen kuvan organisaatiomme nykytilasta. Suuren organisaation kehittämisessä tulee kuitenkin varoa muotivirtausten seuraamista. Kehittämisen perusteleminen organisaation tulevaisuuden tavoitetilan ja perustehtävän kautta mahdollistaa kestäväen kehityksen.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategiasta ja osaamisen kehittämisen strategiasta voidaan lukea kestäväen kehityksen suuntalinjat. Henkilöstöalan tutkimus- ja kehittämisohjelmat tulevat jatkossa olemaan työkaluja kokonaisvaltaisten muutosten toteuttamiselle. Henkilöstöalan kehittämisohjelman osaamisen alaohjelma tulee pitämään sisällään AVOT:n aloittaman puolustusvoimien oppimismenetelmien ja -ympäristöjen kehittämisen.

Kyseessä on puolustusvoimien koulutuskulttuurin muutos, jossa perinteisten opetusmenetelmien ohella käytettävissä ovat kehittyvän teknologian, verkko-oppimisympäristöjen ja monimuoto-opetuksen tarjoamat mahdollisuudet.

Yleisesikuntamajuri Mika Kalliomaa palvelee Pääesikunnan koulutusosastolla vanhempana osastoesiupseerina.

VIITTEET

- ¹ Puolustusministerin puhe Tuusulassa 27.1.2004
- ² Himanen 2004, 8
- ³ Parasta ennen 01.01.2015. Tulevaisuuden tekijät. Sitra 2003., s 77.
- ⁴ Rinne & Salmi 1998, 17
- ⁵ Mt, 20
- ⁶ Mt, 51
- ⁷ Wisher, Sabol ja Ellis, 1999.
- ⁸ Rinne & Vanttaja 1999, 10
- ⁹ Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelma 2004-2006.
- ¹⁰ Hallituksen strategia-asiakirja 2004.
- ¹¹ War in the Modern World. The War Studies Department eLearning Programme. King's College London.
- ¹² Himanen 2004, 6.
- ¹³ Koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategia 2000-2004.
- ¹⁴ Koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategia 1995-1999.
- ¹⁵ Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelma 2004-2006, 15.
- ¹⁶ AVOT -kehittämisohjelma. PEkoul-os:n ak n:o R1607/1.2/E/III/2.5.2000.
- ¹⁷ Virtuaalikorkeakouluhankkeen käynnistäminen. PvKK:n muistio 15.3.1998.
- ¹⁸ Koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategia 2000-2004. Hankesuunnitelmat, 17-18.
- ¹⁹ Strateginen suunnittelu puolustusvoimissa normaaliaikana.
- ²⁰ Hallituksen strategia-asiakirja 2003. Hallituksen poikkihallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat.
- ²¹ Tietoyhteiskuntaneuvosto. Asettamispäätös VNK010:01/2003.
- ²² Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelma 2004-2006, 9
- ²³ Mt, 23-26.
- ²⁴ Mt, 27-28.
- ²⁵ Mt, 29.
- ²⁶ Opetusministeriön strategia 1995 paperit.
- ²⁷ Puolustusvoimien strategista suunnittelua tukevan tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinointi ja ohjaus.
- ²⁸ Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia.
- ²⁹ Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2002-2012.
- ³⁰ Opetusministeriön strategia 2015, 10.
- ³¹ Defence Training Reveiw 1998.
- ³² Report to the 106 Congress.
- ³³ Department of Defense Implementation Plan For Advanced Distributed Learning, 6
- ³⁴ Report to the 106 Congress, 6
- ³⁵ Stout - Slosser - Hays 2002
- ³⁶ Report to the 106 Congress, 8
- ³⁷ Mt, 7

³⁸ Garnett 1999, 52

³⁹ Advance Authoring System Working Group Terms of Reference

⁴⁰ Wisher, Sabol ja Ellis, 1999.

⁴¹ Wisher ja Olson, 2003

⁴² Mt, 2003

⁴³ Himanen 2004

⁴⁴ Opetusministeriön strategia 2015, 4.

⁴⁵ VNK 13:00/2002 Turvallisuuspoliittisen seurantaryhmän perustaminen.

⁴⁶ Turvallisuuspoliittinen seurantaryhmä. Raportti 9.3.2004, s 2.

⁴⁷ Turvallisuuspoliittinen seurantaryhmä. Raportti 9.3.2004, s 4.

⁴⁸ Mt, s 6.

⁴⁹ Osaamisen kehittämisen strategia

Abstract

INFORMATION SOCIETY AND THE FINNISH DEFENCE FORCES

Mika Kalliomaa, Major G.S., Dr M.S.

The Finnish Defence Forces (FDF) has the mission to see that the matters critical for its own tasks are preserved and emphasised within the development of the society. Having a role of influence within this development is maybe a starting point to secure our position as a valued and necessary institution in society.

Until now the development of the information society has been very much driven by technology. At the first stage, it has been necessary to build technology to enable practical solutions. However, the question is not only of technology but also of a new course of action. Among recent success stories have been networked ways of working connected with new technology.

The FDF tries to develop itself with the information society. It seems that the development of the information society supervised by the Ministry of Education is being transferred to a stage that takes advantage of the previous development. Everything that has been developed should be taken into use. It can be seen that the situation in the FDF is the same. The development programme of the Open Learning and Working Environment (OLWE) has given pedagogic understanding of the additional value and opportunities offered by the new teaching model and the technical solutions to start the new system. The FDF is undergoing a change from the piloting and construction phase to a comprehensive introduction of the programme.

A Strategy of Competence Development of FDF Salaried Personnel was published in January 2004. It aims at outlining the future status of training in the FDF. Its main message is the change from training to competence development. This means that the comprehensive competence of personnel is taken advantage of and developed. When realized this may mean a great change.

The central goal in the development of all salaried personnel in the FDF is to create competence to ensure military performance. The strategy of competence development complements the FDF personnel strategy and is part of strategic planning in the FDF. The strategy outlines the goals and principles of competence for the development of the course of action, culture and training system. The goals are striven for by developing the organization and the culture of learning and activity in accordance with the principles of the learning organization. On the individual level, the aim is to support both learning and self-directed learning.

According to the new way of thinking, learning does not occur solely in schools (of the FDF). The individual's competence is valued regardless of where and how he or she has gained it. The aim is to use this recognized and verified competence in a way that best serves the FDF as a whole. A cultural change is in question.

According to the Ministry of Education, it seems that internationalisation, population changes, the increased significance of knowledge, competence and creativity describe the change in the operational environment. Competence development and the production of new knowledge become nationally more and more open and international. The support of lifetime learning is further emphasized.

The change of teaching and studying to activities that are individual and flexible and pay attention to all competence needs will change the whole training system. There is a danger that everything becomes fragmentary, resources are dispersed and the clear whole is obscured. In all development, the basic mission of the organization must be remembered - the right of existence. Then a compromise must be reached between "His Master's Voice" and the individual competence development.

The comprehensive competence development requires a common model of thinking and course of action for the learning organization. The individuals' human effort is directed for the benefit of the organization. This makes it possible to develop both the organization and individual competence.

In competence development, there will be a transfer to a training culture, in which the need of the FDF and the individual's will and capability to learn are flexibly united. Learning is a vital part of each individual job description.

The realization of the principle of life-long learning is promoted by developing the structure of the training system. The aim is to divide basic, continuing and advanced training evenly throughout the whole career. The continuing training of the FDF enables a planned development of personnel and an elimination of observed deficits in competence. Training in the FDF has for long been continuous with regularly held courses. This also paves the way for the future. It seems, however, that the change in the operational environment and the fast change of knowledge will compel us to form a still more flexible system. Similarly, life-long learning should be at the disposal of everyone.

The interoperability of FDF training is developed with the Finnish society and the training given within the area of the European Union. FDF personnel will have a practical opportunity to use the competence gained and the

studies pursued in the FDF as part of other training in society and in working life as well.

It is probably typical of all ages to develop the operation of the organization to meet the demands of present time. It seems that the FDF of the information society does not differ much from the previous ones. While the tasks and structures remain almost the same, there is no great change in the activity. The relationship of the organization to the environment is, however, is undergoing constant change. There are small changes all the time. Active and anticipating interaction with the environment enables its approval and strengthens the position.

No doubt, a visible and active role of the FDF in society gives the other actors an up-to-date picture of the present situation of our organization. When developing a big organization, following fashion trends should be avoided. Giving reasons for development through the future target state and basic mission make it possible to have a sustainable development.

Major G.S., Doctor of Military Science Mika Kalliomaa works at the Training Division of the Defence Staff.