

**Upseeriksi kasvaminen ja kadettien ammatillisen identiteetin  
kehittyminen kandidaattikoulutuksessa**

Elisa Erkkilä  
Pro gradu -tutkielma  
Aikuiskasvatustiede  
2017

## **Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta**

Työn nimi: Upseeriksi kasvaminen ja kadettien ammatillisen identiteetin kehittyminen kandidaattikoulutuksessa

Tekijä: Elisa Erkkilä

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede/Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu – työ  Laudaturtyö  Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 99, liitteitä 4

Vuosi: 2017

### **Tiivistelmä**

Tutkielmani käsittelee upseeriksi kasvamista ja kadettien ammatillisen identiteetin kehittymistä. Tehtäväni on vastata kysymykseen, millä tavoin kadetit kuvaavat upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä sotatieteiden kandidaattikoulutuksessa. Tarkoituksena on saada tietoa ammatillisen identiteetin kehittymisestä ja upseeriksi kasvamisesta tarkastelemalla ammatillisen identiteettien kehittymiseen liittyviä käsityksiä ja kokemuksia kadettien kuvaamina.

Keräsin tutkimusaineiston kerronnallisella kyselyllä keväällä 2015. Tutkielmassa mukana olivat kadetit ovat aloittaneet opintonsa Maanpuolustuskorkeakoulussa vuosina 2012, 2013 ja 2014. Tutkielmani on laadullinen, jossa lähestyn aineistoa fenomenografisesti. Analyysimenetelmänä käytin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tulokset osoittavat, että kadettien ammatillisen identiteetin kehittymisen perusta muodostuu jo ennen koulutukseen hakeutumista. Ammatillisen identiteetin kehittymistä tukee kadettien kulttuurinen tausta ja aikaisempi sotilaskokemus. Sitoutuminen sotilasuraan ammatinvalinnan, uratavoitteiden ja ammatillisen kasvun kautta edistävät ammatillisen identiteetin kehittymistä. Tiivis yhteisö, upseerikasvatuksen ohjaavat tehtävät, upseerin ihanneominaisuudet ja edustamiseen liittyvä julkinen kuva ohjaavat kadettien ammatillisen identiteetin kehittymistä. Kasvu upseeriksi hahmottuu henkisenä kasvuna sekä upseeriuden ja toimintakulttuurin sisäistämisenä. Eniten ristiriitoja ammatillisen identiteetin kehittymisessä aiheuttavat yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden väliset ristiriidat ja vanhentuneiksi koetut kasvatuskäytännöt. Käsityserot upseeriudesta muodostuvat kutsumuksen, elämäntavan tai upseeriuden ammatillistumisen kokemuksesta.

Tutkielmani tulokset antavat vertailupohjan vuonna 2015 toteutetun sotatieteiden kandidaatin tutkintouudistuksen aikaansaamille muutoksille. Jatkossa voisi syventyä selvittämään, millä tavalla yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden välinen vastakkainen asetelma vaikuttaa kadettien ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Jatkotutkimuksena voisi toteuttaa myös vertailututkimuksen kandidaattikoulutuksessa opiskelevien ja tutkinnosta valmistuneiden työelämävaihetta suorittavien upseerien käsityksistä ammatillisen identiteetin kehittymisestä.

Avainsanat: ammatillinen identiteetti, ammatillinen kasvu, ammatinvalinta, upseerit, kadetit

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi   X

# Sisällys

1 Johdanto .....	4
2 Upseerius ja ammatillisen identiteetin tutkimus .....	6
2.1 Kadettien käsityksiä upseeriudesta .....	7
2.2 Kompetenssit ja upseeriominaisuudet .....	9
3 Ammatillinen identiteetti ja ammatillinen kasvu .....	12
3.1 Ammatillinen kasvu ja oppiminen .....	12
3.2 Ammatillinen identiteetti .....	14
3.3 Opiskeluaika ammatillisen identiteetin rakentamisen osana .....	17
3.4 Upseerin ammatti, kompetenssit ja koulutus .....	19
4 Tutkimuksen toteutus .....	22
4.1 Tutkimusongelma .....	22
4.2 Kerronnallinen kysely .....	23
4.3 Fenomenografinen lähestymistapa teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä .....	25
5 Koulutukseen hakeutuminen ja upseeriuden kehittyminen .....	31
5.1 Sotilasura ammatinvalintana .....	31
5.2 Uratavoitteet ja ammatillinen kasvu .....	40
5.3 Oppiminen ja upseerin rooliin kasvaminen .....	55
6 Yhteenveto ja pohdinta .....	84
Lähteet .....	91
Liitteet .....	100
Liite 1: Ohjeistus tutkielman aiheesta ja kyselystä .....	100
Liite 2: Sotatieteiden kandidaatin koulutus .....	101
Liite 3: Kyselyn ohje .....	103
Liite 4: Aineiston analyysiluokat .....	104

# 1 Johdanto

Työelämässä on ollut jo pitkään epävarmuutta niin työn saannin kuin työpaikkojen pysyvyyden suhteen. Jatkuva oppiminen, tiedon päivittäminen ja muutoksiin sopeutuminen ovat nykyisiä työelämän vaatimuksia. Nämä asettavat ammatillisen identiteetin kehittymisen kriittisen tarkastelun alle. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 27) kysyvät, miksi ja mihin ammatillista identiteettiä tarvitaan, kun työelämässä korostetaan vahvalle ammatilliselle identiteetille vastakkaisia seikkoja. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että työntekijöiltä edellytetään jatkuvaa itsensä ja osaamisen kehittämistä, jotka kuuluvat ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Näiden ristiriitaisen vaatimusten vuoksi näen ammatillisen identiteetin tutkimuksen tässä ajassa tärkeäksi. Entä millainen on se konteksti, jossa upseerin ammatillinen identiteetti kehittyy?

Upseerin ammatillisen identiteetin tutkimus on ollut Suomessa vähäistä erityisesti koulutuksen näkökulmasta. Kiinnostuin aiheesta ollessani korkeakouluharjoittelussa Maanpuolustuskorkeakoulun Opintoasiainosastolla kesällä 2014. Puolustusvoimien ulkopuolisena ja sotilashenkilöstöön kuulumattomana halusin tutkia, millä tavoin ammatillinen identiteetti kehittyy ammatissa, joka näyttäytyy minulle ulkopuolisen silmin vakaana ja voimakaspiirteisenä. Erästä kadettia lainatakseni: *”Upseeriuteen liittyy myös tietynlaista ’mystiikkaa’, koska eivät siviilit (tiedä), millaista opiskelumme ja työelämämme oikeasti on.”*

Harjoitteluni aikana oli meneillään sotatieteiden kandidaattitutkinnon uudistus, joten aihe on ajankohtainen. Kadettien valikoituminen tutkimushenkilöiksi oli itselleni opiskelijana mielenkiintoinen. Oman ennakkokäsitykseni mukaan monesta korkeakoulusta juuri valmistuneet ovat vielä ammatillisen identiteettityöskentelynsä alussa. Joskus vaikuttaa siltä, että valmistumisen ja työelämään siirtymisen välissä on opiskelijan näkökulmasta suuri kuilu. Erityisesti minua kiinnostikin, millaisin valmiuksin kadetit siirtyvät työelämään ja kehittävät edelleen ammatillista identiteettiään. Upseerikoulutus näyttäytyi minulle harjoittelukokemukseni myötä poikkeavalta verrattuna moniin muihin korkeakoulututkintoihin. Kadettien koulutuksen erityispiirteinä on voimakas yhteisöllisyys, upseerikasvatus sekä akateemisten ja sotilasammattillisten opintojen yhdistyminen.

Tutkin, millä tavoin kadetit kuvaavat ammatillisen identiteetin kehittymistä sotatieteiden kandidaattikoulutuksessa. Vastausta pääkysymykseen etsin alakysymysten avulla, jotka rakentuvat kolmen aikateeman mukaisesti. Ensimmäisen alakysymyksen avulla tavoitteenani on sel-

vittää, millaiset käsitykset ja kokemukset ohjaavat sotilasuralle hakeutumista. Toisessa teemassa haen tietoa kadettien tulevaisuuden tavoitteista ja miten ne ohjaavat ammatillisen identiteetin kehittymistä. Kolmannen teeman mukaisella alakysymyksellä tavoittelen tietoa koulutuksen aikaisista käsityksistä ja kokemuksista, jotka edistävät upseeriuteen kasvamista tai vastaavasti haittaavat sitä. Toteutin tutkielmani laadullisena tutkimuksena, jossa lähestyn aineistoa fenomenografista lähestymistapaa soveltaen. Aineistonkeruumenetelmänä käytin kerronnallista kyselyä, joista saadut vastaukset analysoin teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että upseerin ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttaa paljon opiskelijan kulttuurinen tausta ja aikaisempi sotilaskokemus. Upseerikoulutuksella on Suomessa pitkät perinteet, jotka näkyvät vahvasti kadettien koulutuksessa. Opiskeluaikana upseerin rooliin kasvamista tukevat tiivis yhteisöllisyys ja upseerikasvatuksessa opettavat perinteet, arvot ja etiketti. Tosin yhteisöllisyys ja upseerikasvatuksen tuki koettiin vaihtelevasti. Ammatillisen identiteetin kehittyminen ei pääty kadeteillakaan koulutukseen, vaan jatkuu työelämässä uratavoitteiden ja ammatillisen kasvun motivoimana.

Aloitan tutkielmani tarkastelemalla upseerin ammatilliseen identiteettiin liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Kolmannessa luvussa käsittelen tutkielmani teoreettista taustaa, joka perustuu ammatilliseen kasvuun ja ammatillisen identiteetin kehittymiseen sosiaalisesti ja persoonallisesti elämänmittaisessa prosessissa. Tutkimusaiheeni liittyy upseerin ammatin ja koulutuksen kontekstiin, joita tarkastelen kolmannen luvun lopussa. Teoreettisen viitekehyksen määrittelyn jälkeen kuvaan tutkimukseni toteutusta ja valitsemiani tutkimusmenetelmiä. Tarkastelen tuloksiani alakysymysten mukaan luvussa viisi ja samalla rakennan johtopäätöksiä tutkielmani pääkysymykseen teorian kanssa keskustellen. Tutkielmani viimeinen tekstiosuus kuuluu tulosten yhteenvedolle sekä tutkimuksen toteutuksen, luotettavuuden ja eettisten tutkimusperiaatteiden pohdinnalle.

## 2 Upseerius ja ammatillisen identiteetin tutkimus

Identiteetin tutkimus on monitieteistä ja sitä tutkittu niin sosiaalitieteissä kuin humanistisissa tieteissä kuten psykologiassa, sosiologiassa ja filosofiassa. Usein identiteettiä käsittelevissä teorioissa painotetaan persoonallisen tai sosiaalisen identiteetin välistä suhdetta eri tavoin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006 32; Laine 2004, 5; Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 20; Pöyhönen 2003, 105–106.) Margaret Archer painottaa näkemyksessään identiteetin persoonallista ulottuvuutta, jossa yksilö rakentaa identiteettiään sisäisen keskustelun kautta arvottaen emotionaalista suhtautumistaan häntä koskettaviin huoliin ja kiinnostuksenkohteisiin (Archer 2000, 193–194; Archer 2003, 138–139, 148, 353). Identiteetin ajatellaan lisäksi rakentuvan mielen ja kulttuuristen maailmojen ja niiden tarjoamien identiteettien välisessä jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Voidaan puhua postmodernista subjektista, joka koostuu monista identiteeteistä. (Hall 1999, 22–23.)

Käsittelen tässä luvussa ammatilliseen identiteettiin liittyviä tutkimuksia sotilasidentiteettien kontekstissa. Suomessa ei ole tutkittu upseerin ammatillista identiteettiä runsaasti ja etenkin opiskeluvaiheessa olevien näkökulmasta katsottuna tutkimusaihe on tuore (Kailaheimo & Häyhä 2017, 47). Tutkimusaiheeni eli kadettien ammatillisen identiteetin kehittymiseen koulutuksessa liittyy eniten uusimpaan Kailaheimon ja Häyhän (2017) tutkimukseen. Toiseksi uusin sotilasidentiteetteihin liittyvä tutkimus on Ronessin (2015) toteuttama, jossa hän tarkastelee, mitä taitoja ja ominaisuuksia armeijan henkilökunnalta vaaditaan ja ketkä voivat tulla valituksi henkilökuntaan. Tätä Roness tarkastelee sukupuolen, arvojen ja identiteetin näkökulmista haastatteleamalla upseereita ja upseerikokelaita (Mt., 215).

Sotilasidentiteettejä on tutkittu usein identiteetin osien, kuten kompetenssien ja roolien kautta. Kadettien rooli-identiteettiä – *sotiluus vs. rauhanturvaaja* – ovat tutkineet Broesder, den Buijs, Vogelaar ja Euwema (2015). Griffith (2011)<sup>1</sup> on puolestaan tutkinut reservin upseerien rooli-identiteettejä: *weekend warrior, instrumental volunteer, identity seeker, conservative ideologue ja soldier warrior*. Rooleihin liittyen Johansen, Laberg ja Martinussen (2013) ovat tutkineet

---

<sup>1</sup> Weekend warriora luonnehditaan siten, että asepalvelus koetaan osa-aikaisena viikonlopun aktiviteettina. Ominaista sille on ammattitaitoisuus ja pyrkimys tehtävän ymmärtämiseen. Instrumental volunteer arvostaa muun muassa asepalveluksen tarjoamaa koulutusta, taitoja ja työkokemusta ja identity seeker puolestaan asepalveluksen merkitystä ja tarkoitusta. Conservative ideologue näkee asepalveluksen yhtenäisenä perustavanlaatuisten sosiaalisten ja poliittisten arvojen kanssa, kun taas soldier warriorille asepalvelus tarjoaa mahdollisuuden tulla ja toimia sotilaana. (Griffith 2011.)

sotilasidentiteettejä *idealismien, professionaalisuuden, individualismin ja sotiluuden* ulottuvuuksista. Kompetenssien ja toiminnan näkökulmista sotilasidentiteettejä ovat tutkineet Johansen, Laberg ja Martinussen (2014) sekä Woodward ja Jenkins (2011). Suomalaisessa kontekstissa sotilaan identiteettiä on tarkasteltu ajan muutoksen näkökulmasta (Mäkinen 2012). Aalto (2011) on puolestaan pohtinut Griffithin (2011) kaltaisesti ammattiupseerin ja reservinupseerin identiteettien välisiä eroja. Lisäksi upseerin identiteettiin kuuluvista arvoista on toteutettu seurantatutkimusta, joista kaksi viimeisintä on Heinäsen (2008) ja Sinkon (2013) toteuttamia. Sotilasidentiteettejä on siis tutkittu enemmänkin identiteetin eri osien kautta, jolloin ulkoisia ja sisäisiä osatekijöitä voidaan tarkastella suhteessa kokonaisvaltaiseen ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Tarkastelen seuraavaksi muutamia sotilaiden ja upseerien identiteettiä koskevia tutkimuksia tarkemmin. Esittelemäni tutkimukset voidaan sijoittaa kadettien upseeriksi kasvamisen arviointipohjaksi siitä näkökulmasta, miten identiteettien osat suhteutuvat kasvuprosessiin kokonaisuudessaan.

## 2.1 Kadettien käsityksiä upseeriudesta

Kailaheimo ja Häyhä (2017) tarkastelivat, kuinka kadetit rakentavat upseerin ammatti-identiteettiä koulutuksessa ja rakentavatko kadetit upseerin identiteettiä yhdenmukaisesti. Tutkimusmateriaalina hyödynnettiin sotilaspedagogiikan kurssilla kadettien ryhmätyönä kirjoittamia kurssiessettä, joissa heidän tehtävänä oli eritellä suomalaisen kadetin ja upseerin identiteettiä. (Mt., 38.) Analyysin perusteella esseistä havaittiin, että kadettien upseerin ammatillinen identiteetti kehittyy ulkoisten ja sisäisten tekijöiden vuorovaikutuksessa. Kadeteilla nähtiin olevan yhdenmukainen käsitys upseerin ammatillisesta identiteetistä, jota tukee yhteisen arvomaailman kehittäminen perinteiden avulla opiskeluvaiheessa. Perinteet ja yhteinen arvomaailma yhdistävät kadetit ja upseeriksi valmistuneet yhteiseen kokemuspohjaan, jota kutsutaan katkeamattomaksi kadettiketjeksi. Kadettiketju merkitsee kadettiveljeyttä. (Mt., 40, 47–48.) Koska tutkimustehtäväni on samankaltainen kuin Kailaheimon ja Häyhän (2017), on omia tuloksiani mielekästä verrata heidän tuloksiin myöhemmin omassa tulosluvussani.

Esseistä johdettiin kuusi diskurssia, joiden kautta kadetit hahmottivat upseerin identiteettiä. Kollektiivisen ja individualistisen identiteetin välinen diskurssi viittaa yksilön ja Puolustusvoimien arvoihin, joiden välillä kadetit eivät kokeneet suurta ristiriitaa. Tätä selitettiin sillä, että

Maanpuolustuskorkeakouluun hakeutuu profiililtaan ja arvopohjaltaan samankaltaisia opiskelijoita. (Kailaheimo & Häyhä 2017, 40–41) Merkittävää on, että yhteiskunnassa valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat edistyneet, kun taas asevoimissa edellytetään kuuliaisuutta. Samoin asevoimien ulkopuolella erilaisuuden hyväksyminen ja sallivuus ovat lisääntyneet, kun taas asevoimien koulutuksessa pyritään yhdenmukaisuuteen. (Valtanen 2017, 3.) Toinen havaittu diskurssi on traditioiden ja historian välinen. Kadettien kokemusten mukaan upseerin ammatin historia on vahva osa kadettien koulutusta ja upseerin työtä. Tulokset osoittivat, että Kadettikoulu on merkittävä tekijä ammatillisen identiteetin kehittymisessä perinteiden ja arvojen siirtämisen avulla. Kolmannen, arvojen diskurssin avulla rakentuva ammatillinen identiteetti koostuu sotilasvalan ja kadettilupauksen<sup>2</sup> arvoista. Arvojen diskurssiin liittyvät käsitykset mallikansalaisuudesta ja velvollisuuden tunne yhteisöä kohtaan. Upseerin tehtäviin tulkittiin kuuluvan hyvän imagon ylläpitäminen. (Kailaheimo & Häyhä 2017, 41–44.)

Upseerin ammattia määrittelevät johtajan, opettajan, kouluttajan ja alansa asiantuntijan rooli-jaot (Mäkinen 2009, 94). Tähän liittyen Kailaheimo ja Häyhä (2017) havaitsivat tutkimuksessaan upseerin tehtävien ja roolien diskurssin, jonka mukaan kadetit rakentavat ammatillista identiteettiään upseerin tärkeimmän tehtävän, sotiluuden sekä sotilasjohtajan, kasvattajan, kouluttajan, asiantuntijan ja esimiehen roolien ja tehtävien kautta. Tehtävien diskurssi sisältää myös arvoihin liittyvät tehtävät, kuten maan turvallisuuden takaaminen ja palvelusvelvollisuus. Viides, kutsumuksellisuuden ja työn välinen diskurssi tarkoittaa, että pääsääntöisesti upseerin ammattia pidettiin kutsumusammattina, jossa rahallista korvausta ei pidetä erityisen tärkeänä. Ristiriitaisuus kutsumuksessa tulkittiin johtuvan siitä, että pitkä rauhan aika siirtää tutkinnon suorittamisen tärkeimmäksi tehtäväksi ja lisäksi upseerin ammatista tulee ammatti muiden ammattien joukossa. (Mt., 44–45.)

Kailaheimon ja Häyhän (2017) kuudennen diskurssin – yhteiskunnan asettamat paineet – mukaan Puolustusvoimat nähdään työnantajana ja yhteiskunta puolestaan tarkkailijana, jonka luottamus on ansaittava ja jolle on perusteltava upseerikunnan tarpeellisuutta. Tulkintojen mukaan kadetit kokivat yhteiskunnan muutoksen uhkana upseerin identiteetille, koska yhteiskunnan muutos pakottaa armeijaa uudistumaan ja päivittämään rakenteitaan. (Mt., 46–47.) Yhteiskunnan asettamien paineiden diskurssi näyttää olevan yhteydessä arvojen diskurssiin mallikansalaisuuden, velvollisuuden ja imagon ylläpitämisen kautta.

---

<sup>2</sup> Kadettilupauksessa sotilaan korkeimmiksi hyveiksi mainitaan uskollisuus, miehuus, kunnia ja toveruus (ks. esim. Aikio 146).



## 2.2 Kompetenssit ja upseeriominaisuudet

Johansen ym. (2014, 528) ovat tutkineet norjalaisten kadettien identiteettiä suhteessa yleisiin sotilaallisiin kompetensseihin, sotilaan erityisosaamiseen ja organisaatioon sitoutumiseen. Joh-top päätöksenä tutkimuksessa todetaan, että sotilasidentiteetti olisi hyvä ymmärtää moniulotteisena ilmiönä, jossa se on yhteydessä sotilaan kompetensseihin, erityisosaamiseen ja sitoutumiseen (Mt., 537). Johansen ym. (2013) tutkivat norjalaisen sotilashenkilöstön sotilasidentiteettiä mittaamalla, mihin sotilasidentiteettiin usein liitettyihin ulottuvuuksiin he identifioivat itsensä ja missä määrin. Tutkimuksessa sotilasidentiteetin ulottuvuuksiksi esitetään idealismi, professionaalisuus, individualismi ja sotiluus.<sup>3</sup> Sillä, miten paljon sotilaat identifioivat itseään individualismiin kanssa, voi olla negatiivisia vaikutuksia asevoimiin. Individualismin sanotaan olevan ristiriidassa asevoimien yhteisöllisen ominaisuuden kanssa. (Mt., 862–863.)

Johansen ym. (2013) olivat kiinnostuneita myös professionaalisuuden, idealismin, sotiluuden ja individualismin yhteydestä organisaatioon sitoutumiseen, *organizational commitment*. Tutkimuksessa havaittiin, että professionalismi ennusti organisaatioon sitoutumista. (Mt., 865, 872, 875.) Sen sijaan individualismin ja organisaatioon sitoutumisen välillä on havaittu negatiivinen suhde (Johansen ym. 2013, 865, 872, 875; Johansen ym. 2014, 536). Puolustusvoimat ovat tehtäviensä vuoksi aina osittain suljettu yhteisö, mikä rajaa Puolustusvoimiin kuuluvien yksilöiden henkilökohtaista elämää. Tämän vuoksi yhteiskunnassa korostuneiden individualismin ja individualistinen ajattelun voidaan ajatella aiheuttavan Puolustusvoimielle sosiaalisia paineita. (Valtanen 2017, 6–7.)

Woodward ja Jenkins (2011) ovat tutkineet, kuinka vakituisesti sotilaspalveluksessa olevat ja palveluksen jättäneet Ison-Britannian sotilashenkilökunnan jäsenet ilmaisevat sotilasidentiteettiään. Tutkimusmetodina he hyödynsivät haastateltavien omia ja muita kuvia, joiden avulla haastateltavat kertoivat sotilaselämästään ja sotilaskokemuksistaan. Tutkimuksen syvähaastateluun osallistuneet olivat vakituisia armeijan sotilaita ja reserviläisiä.

---

<sup>3</sup>Idealismi liitetään tässä traditionaaliseen asepalveluksen merkitykseen kansalaisvelvollisuutena ja elämäntapana, joiden tärkeys liittyy yhteisen hyvän päämääriin. Professionaalisuudella tarkoitetaan jaettu-ja asenteita, arvoja, normeja, taitoja ja käyttäytymisen odotettuja ihanteita. Sotilasidentiteetin individualistisella ulottuvuudella viitataan yksilöllisyyden ja oman edun tavoittelun lisääntymiseen yhteiskunnassa. Nämä saattavat heikentää valtion auktoriteetteja ja kollektiivisia arvoja. Sotiluus on sodassa taisteleminen liittyviä asenteita ja odotuksia sekä tyydytyksen kokemista taistelussa. (Johansen, [Lagerberg](#) & Martinussen 2013, 862–863.)

Aineiston analyysistä nostettiin esille kolme teemaa, jotka ilmenevät merkittäväällä tavalla sotilasidentiteetin ilmaisuissa. Ensimmäinen teema kytkeytyy väittämiin ammatillisista taidoista, kompetensseista, asiantuntijuuden asemasta sotilaana ja näiden ulottuvuuksien havainnollistamiseen. Toinen teema liittyy samankaltaisuuden ja toverillisuuden merkitykseen sotilaiden välillä. Kolmas teema liitetään omaan osallisuuteen valtakunnallisesti ja maailmanlaajuisesti merkittäviin tapahtumiin. (Woodward & Jenkins 2011, 253.) Woodwardin ja Jenkinsin (2011) tutkimuksessa tulee esille identiteetin yhteys ammatilliseen osaamiseen ja upseerin ammatissa olevaan yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja solidaarisuuteen. Lisäksi se huomioi upseerin ammatin yhteiskunnallisen vastuun ja sen merkityksen ammatilliselle identiteetille.

Woodward ja Jenkins (2011) havaitsivat, että heidän soveltama tutkimusmenetelmä mahdollisti toisenlaisten sotilasidentiteetin rakenneosien ja hyvin erilaisten käsitteellisten painotusten esiin tulon. Ulkoisiin tai ennalta määriteltyihin analyyttisiin kategorioihin, ulkoisesti määriteltyihin yleisen mielikuvan piirteisiin tai olemassa oleviin aiheen ominaisuuksiin viitattiin haastatteluissa selkeästi vähemmän. Sen sijaan aineistosta oli paremmin havaittavissa, kuinka ajatukset sotilaallisesta toiminnasta ja suorittamisesta kuvasivat enemmän sotilasidentiteettiä, kuin sukupuoli, yhteiskunnallinen asema, kansallisuus tai ammatti. Woodward ja Jenkins toteavat, että olisi hyödyllisempää käsitteellistää sotilasidentiteetit sen avulla mitä sotilaat tekevät, kuin sen minkälaisiksi heidät voidaan määritellä. (Mt., 253, 257.)

Aikaisemmin suomalaisten upseerien ja kadettien arvoja on tutkittu seurantatutkimuksena (ks. esim. Heinänen 2008; Sinkko 2013). Tutkimusasetelma on pysynyt samana kuin aikaisemmissa arvotutkimuksissa: ”*Onko olemassa ydinkohdiltaan yhtenäinen upseerieettinen näkemys ja jos on, niin pysyykö se samanlaisena läpi upseeriuran vai onko siinä havaittavissa muutoksia ja jos on, niin millaisia?*” (Sinkko 2013, 109). Keskityn tässä tarkastelemaan upseeriominaisuuksien, aatteellisuuden, ammatillisuuden ja perinteiden faktoreista johdettuja tuloksia oman tutkimusasetelmani vuoksi. (Mt., 113–114). Upseeriominaisuudet, aatteellisuus ja ammatillisuus kuuluvat upseerin ammatillisen identiteetin osaksi. Perinteet sen sijaan ovat osa upseeriksi kasvamisesta ja upseerikoulutusta. Kadettien koulutukseen liittyen mielenkiintoinen tulos Heinänen (2008) ja Sinkon (2013) tutkimuksessa on, että upseerikasvatuksen kannatuksen väheneminen ja perinteiden vierastuksen havaittiin alkavan Kadettikoulusta. Se on voimakkaimmillaan valmistumisen jälkeen ja arvostus nousee uudelleen mitä pidemmälle upseeri etenee urallaan. (Heinänen 2008, 20, 29; Sinkko 2013, 120, 124, 131.)

Upseerin ammatin kutsumuksellisuus on kadeteille merkittävää, sillä 82 % kadeteista tuki kutsumusammattiväittämän paikkansapitävyyttä (Sinkko 2013, 131). Ajatus kutsumusammattista on perinteisesti liitetty ammatteihin, joissa toimitaan jonkin yhteisesti hyväksytyyn arvon palveluksessa esimerkiksi upseerin, lääkärin ja upseerin ammatissa. Kutsumusammattista puhuttaessa arvoilla voidaan tarkoittaa tärkeänä pidettyjä yhteiskunnallisia tarpeita. (Raunio 2004, 80.) Heinänen (2008, 14, 28–29) toteaa kutsumuksellisuuden olleen lievässä nousussa aloittavien kadettien ja kapteenien joukossa ja alimmillaan valmistumisen jälkeen. Upseerin ammatista on tullut yhä useammalle ammatti muiden joukossa, joka näkyy muun muassa kadettien arvomaailman siirtymisessä ammatillisuuden suuntaan enemmän kuin vanhempien upseerien (Heinänen 2008, 28–29; Sinkko 2013, 132). Sotilashenkilöstössä on havaittavissa siirtymä traditionaalisesta puolustajasta kohti sotilasalan yleispätevää asiantuntijaa, jonka kutsumuksen perustana voivat olla yksilöllisemmät näkemykset. Perinteisen historiasta kumpuavan isänmaallisuuteen perustuvan ammatillinen kutsumuksen tilalla näkyy nyt moniulotteisemmat kutsumuksen syyt. (Heusala 2010, 182–183.)

Tulosten perusteella ammattiylpeys kuvaa vahvasti upseeriominaisuuksia ja lisäksi upseereilla ajatellaan olevan vahva ammatti-identiteetti. Vastakohtaisesti Kailaheimon ja Häyhän (2017, 41) tutkimuksessa sotilaan ammatillinen identiteetti koettiin joskus liian vahvaksi, jolloin se saattaa vapaa-aikana korostua liiallisena sotilautena. Upseerin ammatin ajatellaan olevan arvostettu yhteiskunnassa. (Heinänen 2008, 14, 28–29; Sinkko 2013, 115.) 93 % kadeteista kertoo olevansa ylpeä koulutuksestaan ja 80 % sanoo pyrkivänsä sotilasuralla mahdollisimman pitkälle (Sinkko 2013, 131). Asevoimien rooli, sen arvostus ja sille annetut merkitykset niin kotimaassa kuin laajemminkin liittolaisten ja muiden toimijoiden keskuudessa vaikuttavat sotilaiden itsearvostukseen. Samalla ne luovat vaatimuksia sotilaiden kyvyille ja valmiuksille. (Pulka 2010, 171.)

Suomalaisen upseeriston perusarvoina voidaan pitää esimerkillisyyttä, luotettavuutta, oikeudenmukaisuutta ja valmiutta vastuunkantoon (Sinkko 2013, 115). Kotikasvatuksen rooli upseerien arvojen rakentumisessa on tärkeä (Heinänen 2008, 29; Sinkko 2013, 131). Tutkielmani kannalta on tärkeä huomioida, että opiskelunsa aloittaneita kadetteja voidaan pitää Heinänen tutkimuksen perusteella arvoiltaan erittäin samankaltaisia (Heinänen 2008, 28, 30). Sinkon (2013, 132) tutkimuksessa kadetit korostivat voimakkaasti upseeriston yhteisen ammattietiikan välttämättömyyttä, joka Sinkon tulkinnan mukaan kuvastaa upseerina olemisen professiota.

### 3 Ammatillinen identiteetti ja ammatillinen kasvu

Tässä luvussa tarkastelen tutkielmani aiheena olevaa ilmiötä eli ammatillista identiteettiä ja sen kontekstia, joka on upseerin ammatti ja upseerikoulutus. Ammatillisen identiteetin ohella liitän tutkimusaiheeni ammatilliseen kasvuun.

#### 3.1 Ammatillinen kasvu ja oppiminen

Liitän ammatillisen kasvun tutkimusaiheeni teoreettiseen taustaan, koska ammatillinen kasvu oppimisen ohella kuuluu identiteetin kehittymiseen (Mäntylä 2007, 92–93; Ropo & Gustafsson 2006, 51). Ammatillinen kasvu tarkoittaa alan ammattitaidon kehittymistä, käsitteiden oppimista, monimutkaisten ilmiöiden syvällisempää ymmärtämistä, asenteiden muuttumista ja kriittisen ajattelun kehittymistä (Mäntylä 2007, 92–93; Ruohotie 2006, 106). Noviiisista asiantuntijaksi kasvaminen on myös persoonallisuuden kehittymistä (Ruohotie 2006, 106–107), jota kasvattajien ja kouluttajien tulisi tukea muiden päämäärien lisäksi (Mäkinen 2012, 85).

Viittaan tutkielmassani asiantuntemuksella ammattispesifiseen ja sosiokulttuuriseen tietoon sekä metakognitiivisiin taitoihin ja kykyyn ajatella kriittisesti (ks. Mutanen, Siitonen, & Halonen 2008, 58, 60; Ruohotie 2006, 106; Tynjälä 2010, 83). Uskomukset omiin kykyihin suunnitella ja toteuttaa toimintaa tukevat asiantuntevaa toiminnan säätelyä ja taitavaan suoritusta (Ruohotie 2006, 106; Tynjälä 2010, 83). Taito määrittellään tiedoksi siitä, mitä pitää tehdä. Se on kokemuksen kautta syntyvää, ruumiillistunutta tietämystä ja hiljaista tietoa. (Palonen & Gruber 2010, 42.) Täydennän myöhemmin asiantuntemuksen ja taidon käsitteitä upseerin kompetenssien kuvauksilla. Alakohtaisten kompetenssien lisäksi eri ammattialoilla ja työtehtävissä toimiminen edellyttää yleisiä työelämätaitoja, kuten sosiaalisia taitoja, kommunikaatiotaitoja ja tietotekniikan tuntemusta (Filander 2006, 51–52; Tynjälä 2010, 79).

Ammatillinen kasvu alkaa jo koulutukseen hakeutumisen vaiheessa ja jatkuu koko työelämän ajan kohti asiantuntijuutta, jota määrittävät ammattialan ja työtehtävien osaamistarpeet (Mäntylä 2007, 92–93). Pelkästään muodollinen koulutus ja tutkinnon suorittaminen tuottavat harvoin jonkin ammatin erinomaista hallintaa, vaan tutkinnon suorittaminen merkitsee enemmänkin vasta oppimisen alkua. Koulutuksessa omaksutut valmiudet ja taidot vastaanottaa työelämän muutoksia ovat keskeisiä ammatillisen identiteetin kehittymiselle. (Stenström 1993, 43.)

Tasokas osaaminen saavutetaan ryhmien ja asiantuntijakulttuurien yhteisen työn ja näiden yhteisöön osallistumisen kautta (Aro 2006, 204; Hakkarainen 2000, 92; Palonen & Gruber 2010, 42). Yhteinen jaettu tietopohja muiden alan osaajien kanssa yhdistää asiantuntijat jonkin tietyn kulttuurin jäseneksi (Palonen & Gruber 2010, 43).

Ammatillista kasvua voidaan tarkastella asteittain syvenevänä osallistumisena ammattikunnan ja asiantuntijan käytäntöihin. Kouluttautumisen aikana opitaan yhteisön toimintakulttuuria ja kehitetään kognitiivisia, henkilökohtaisia ja ammatillisia taitoja sekä omaksutaan vähitellen asiantuntijoiden hiljaista tietoa. (Hakkarainen 2000, 92; Hunter, Laursen, & Seymour 2007, 66; Mäntylä 2007, 94.) Kasvu asiantuntijaksi perustuu vastavuoroiseen toimintaan sekä jaettuun ymmärrykseen ja vastuuseen. Näin yhteistoiminnassa opitaan ammattiin kuuluvaa käsitteistöä ja työmenetelmiä. Kun opiskelija osallistumisen ja yhteistoiminnassa oppimisen kautta rakentaa käsitystä itsestään ammatin edustajana, hän joutuu peilaamaan ja arvioimaan omaa osaamistaan suhteessa työhön ja toimintakulttuurin sekä tapoihin ja arvoihin. (Mäntylä 2007, 94.

Taitojen karttuminen vakiinnuttaa osaamisen, joka ammatillisen kasvun alussa on satunnaisempaa. Osaamisen kehittyminen tarkoittaa myös yksilön itsereflektointitaitoja, kuten oman suoriutuksen arviointia ja kehittämistarpeiden huomiointia. (Palonen & Gruber 2010, 42; Ruohotie 2006, 107.) Oppimisprosessin metakognitiiviseen säätelyyn kuuluvat myös motivaation, tunteiden, uskomusten ja käyttäytymisen kontrollointi (Ruohotie 2006, 109). Viimeistään opiskeluaajan loppuvaiheessa opiskelijat orientoituvat tulevaan työuraan, jolloin he arvioivat valintajaan tulevaisuuden suunnitelmiin suhteutettuna ja toisaalta ottavat selvää epäselvistä tulevaisuuden valinnanmahdollisuuksista. Eri vaihtoehtojen hahmottaminen on tärkeää opiskelumotivaation ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Mahdollisimman varhaisessa opintojen vaiheessa saatu perehdytys työelämään tukee ammatillista kasvua. (Mäntylä 2007, 95.) Perehtymistä voi tukea se, että Suomessa sotilaskoulutuksessa pyritään oppimiseen aidoissa toimintaympäristöissä ja tilanteissa hyödyntäen todellisia toimintatapoja ja välineitä (Meriläinen 2015, 135; Mäkinen 2009, 120).

Työelämän nopeiden muutosten takia etenkin elinikäisen oppimisen taidot ja kyky sopeutua muutokseen tai taito tuottaa niitä ovat korostuneet (Filander 2006, 52; Ruohotie 2006, 106; Trede ym. 2012, 381; Tynjälä 2010, 79). Upseerin ammattiin ja uralla etenemiseen kuuluu jatkuva kehittyminen ja työnantajan puolesta järjestetyt koulutukset, sillä upseerilta odotetaan kykyä vastata muutokseen ja sitoutumista ammattitaitonsa ja itsensä henkiseen kehittämiseen (Meriläinen 2015, 137; Sinkko 2013, 129; Valintaopas 2012, 4).

### 3.2 Ammatillinen identiteetti

Ammatillisen identiteetin käsitettä on alettu käyttää siitä lähtien, kun jatkuva työelämän muutos on entistä enemmän korostanut ammatilliset rajat ylittävää osaamista (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 20). Käytän tutkielmassani upseeriuden käsitettä ammatillisen identiteetin synonyyminä. Ammatillisen identiteetin merkitys on joutunut kyseenalaiseksi, sillä työvaatimukset korostavat ammatilliselle identiteetille vastakkaisia asioita, kuten yliammattillisia kompetensseja, moniammatillisuutta, muuntautumiskykyä, joustavuutta, riskinottoa sekä elinikäistä oppimista ja jatkuvaa uusiutumista (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27; Sennett 2002, 7; Vanttaja & Järvinen 2006, 28). Nousujohteinen urakehitys on käynyt harvinaisemmaksi, kuten myös se, että yksilö pärjäisi koko työuransa samalla kerran hankitulla koulutuksella ja osaamisella (Sennett 2002, 17–18). Joustavuutta ja epävarmuuden sietämistä edellyttävää työelämätilannetta kuvaa Kirpalin (2004) toimittamassa tutkimuksessa havaittu *joustava* ja *yrittäjämäinen* työidentiteettityyppi. Yrittäjämäinen työidentiteettimalli viittaa dynaamiseen ja joustavaan työidentiteettiin, joka ilmentää suhtautumista muutokseen ja joustavuusvaatimuksiin. (Mt., 215–216, 218.) Työelämän näkymä ei kuitenkaan ole Puolustusvoimissa aivan samanlainen, koska kadetit integroituvat työyhteisönsä jo opiskeluaikana. Upseerin ammatin uramahdollisuudet ovat hyvin ennustettavissa, joka johtuu ammatin koulutus-instituutiosidonnaisuudesta eli taatusta työpaikasta Puolustusvoimissa. (Kailaheimo & Häyhä 2017, 36.) Vakaiden työn ja oppimisen rakenteiden on havaittu edistävän pysyvyyttä ja jatkuvuutta, jotka tukevat yksilön ammatillista suuntautumista ja työidentiteetin kehittymistä (Kirpal 2004, 212–213).

Tutkielmassani ymmärrän ammatillisen identiteetin rakentumisen elämänmittaisena prosessina, jossa yksilö tulkitsee itseään uudelleen suhteessa elämänhistoriaansa, tulevaisuuden näkymiin ja mahdollisuuksiin (ks. Beijaard, Meijer & Verloop 2004, 122; Eteläpelto 2007, 140; Hakkarainen 2000, 96; Sutherland & Markauskaite 2012, 748; Vanttaja & Järvinen 2006, 27). Tulevaisuuden näkymiin liittyen Hirschyn ym. (2015, 787, 789) tutkimuksessa ammatillisen identiteetin määritelmä yhdistyy jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen ja tavoitteeseen korkeatasoisesta osaamisesta. Olen huomionut tutkielmassani ammatillisen identiteetin tulevaisuusnäkökulman ja jatkuvan ammatillisen kasvun kyselyni suunnittelussa.

Näen ammatillisen identiteetin rakentuvan persoonallisesti ja sosiaalisesti, jotka ovat toinen toisiaan muovaavassa vuorovaikutuksessa (ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32; Hakkarainen 2000, 95; Vanttaja & Järvinen 2006, 27). Kirpalin (2004, 201–203) tutkimuksen määritelmän tavoin ymmärrän sosiaalisen ulottuvuuden tarkoittavan kollektiivista identiteettiä, joka rakentuu vuorovaikutuksessa kollegoiden, esimiesten, asiakkaiden, ammattiyhteisöjen ja instituutioiden kanssa. Sosiaalisen ulottuvuuden nähdään korostavan ammattikasvatuksen, ammattialan tai organisaation yksilöä sosiaalistavia yhteyksiä ja näiden vaikutuksia yksilöiden työtä koskevaan etiikkaan ja identiteetin muodostamiseen. Persoonallista identiteetin ulottuvuutta käsittelen yksilöllis-psykologisena, joka rakentuu yksilön ammattihistorian, urakehityksen, työympäristöstä tehtyjen havaintojen ja henkilökohtaisten työasenteiden kautta. Yksilöllis-psykologisen ulottuvuuden näkökulmasta tarkastellaan työn merkitystä ihmiselle, kuulumisen tunnetta, työhön liittyviä asenteita ja sitoumuksia, oppimista ja työssä selviytymistä sekä suhdetta työtovereihin. (ks. Mt., 201–203.) Jos jokin professio koetaan kutsumukseksi, tällöin identiteettiä ja eettisyyttä rakennetaan osittain profession ihanteiden kautta. Tästä johtuen upseerin ammatillinen identiteetti rakentuu persoonallisesta, kuten sotilaan identiteetistä ja kollektiivisesta identiteetistä kuten asevoimien tai upseerien identiteetistä. (Aalto 2016, 29.)

Sosiaalisen ja persoonallisen välisessä identiteettityössä yksilö neuvottelee identiteettiasemansa suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen kuten ammattiryhmään (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43–44; Hunter ym. 2007, 67; Mahlakaarto 2010, 178). Oppimisprosessi on luonteeltaan erilainen eri aikoina riippuen siitä, millaisia identiteettimalleja kulttuurissa on kulloinkin tarjolla (Vanttaja & Järvinen 2006, 27, 34). Sotilaat toimivat sotilaskulttuurin ja ympäröivän yhteiskunnan kulttuurin välisissä tilanteissa, joissa he samalla ovat turvallisuushallinnon virkamiehiä ja oman alansa asiantuntijoita (Aalto 2016, 28; Heusala 2010, 177). Koska sotilaat toimivat eri kulttuurien rajapinnassa ja oman alakulttuurin eli sotilaskulttuurin keskellä, he joutuvat pohtimaan entistä enemmän omaa identiteettiään (Aalto 2016, 28).

Identiteettien voidaan ajatella olevan luonnehdintoja ja määritelmiä, jotka koskevat meitä. Luonnehdinnat liitetään erilaisiin ryhmäjäsenyyttä tai henkilöluokkia kuvaaviin kategorioihin. Identiteetin luonnehdinnoilla voidaan viitata esimerkiksi sukupuoleen, ammattiin, koulutukseen tai etnisyyteen. (Antikainen, Rinne & Koski 2000, 267.) Voidaan puhua esimerkiksi *klassisesta* työidentiteettityypistä, joka viittaa voimakkaaseen samaistumiseen ammattiin, yritykseen, työn tulokseen tai työtehtäviin (Kirpal 2004, 215–216, 218). Samoin identiteettiä voidaan kuvailla luonnehdinnoilla ihmisen ulkoisesta olemuksesta, käytöksestä ja aikaansaannoksista erilaisten laatusanojen avulla, kuten *ahkera* tai *miehekäs* (Antikainen, Rinne & Koski 2000,

267). Kokemus ammattiyhteisöön kuulumisesta muodostuu identiteetin osaksi siten, että yksilö arvottaa samaistumistaan tietyn ammattiryhmän ominaispiirteisiin, kuten yhteiseen tietoperustaan, taitoihin ja toimintatapoihin (Beijaard ym. 2004, 122; Sutherland & Markauskaite 2012, 748; Trede ym. 2012, 380). Hirschy ym. (2015, 787, 789) esittävät tutkimustuloksissaan, että ammatillisen identiteetin kehittymiseen yhtenä osana kuuluvat voimakas yhteyden kokeminen ja sitoutuminen ammattiin. Kirpalin (2004) tutkimuksessa puolestaan esitetään, että jokaisella ammattialalla on erityisiä työhön tai ammattikuvaan liittyviä ominaispiirteitä, joilla on merkittävä vaikutus identiteettien rakentumiseen työssä. Eri aloilla havaittiin olevan työntekijöiden kannalta yksi tai kaksi tärkeää elementtiä, jotka auttavat työntekijöitä samaistumaan työhönsä. (Mt., 212-213.)

Samaistumisen kokemukseen liittyen ammatilliseen identiteettiin kuuluvat työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26; Mahlakaarto 2010, 178). Työntekijöiden oletetaan rakentavan identiteettejään samastumalla organisaation hyväksymiin arvoihin ja rooleihin (Eteläpelto 2007, 96; Hirschy ym. 2014, 787). Samoin upseeriin etiikka ja identiteetti kuuluvat vahvasti toisiinsa (Aalto 2016, 29; Toiskallio 2009, 50). Sotilas tai upseeri tarkastelee itseään ja omia arvojaan suhteessa koko yhteisön arvoihin ja ihanteisiin, jotka ovat syntyneet vuorovaikutuksessa kulttuurin, historian ja yhteiskunnan kanssa (Aalto 2016, 29). Upseerien ajatellaan sosiaalistuvan Puolustusvoimien arvoihin ja rakentavan identiteettiään organisaation tavoitteiden mukaisesti (Kailaheimo & Häyhä 2017, 40). Ammatillisen sosialisointin on todettu edistävän kokemusta ammatillisesta identiteetistä (Hirschy, Wilson, Liddell, Boyle & Pasquesi 2015, 778, 785; Trede, Macklinb, & Bridges 2012, 365). Ronasin (2015, 301) tutkimuksessa sosiaalistuminen yhteisesti hyväksytyihin normeihin havaittiin tapahtuvan vertaisarvioinnin ja -palautteen avulla.

Lisäksi ammatillista identiteettiä voidaan tarkastella ammattiryhmän oman kokemuksen kautta eli miten ammattiryhmä kokee itse itsensä. Näin tarkasteltuna tietyn ammatillisen identiteetin muodostavat ammatinharjoittajien selkiytynyt käsitys omista päämääristään, tavoitteistaan ja rooleistaan. (Stenström 1993, 38.) Esimerkiksi upseerin ammatillista identiteettiä koskevissa keskusteluissa on mietitty, ovatko upseerit tulevaisuudessa identiteetiltään johtajia, opettajia, kouluttajia vai uudenlaisia alansa asiantuntijoita (Mäkinen 2009, 94). Samalla upseerit määrittelevät asemaansa ja rooliaan muuttuneen sodan kuvan ja yhteiskunnan perusteella (Hanska 2015, 54).



### 3.3 Opiskeluaika ammatillisen identiteetin rakentamisen osana

Tässä vaiheessa on huomioitava, että jo ammatinvalintaa voidaan pitää osana yksilön identiteetin rakentamista. Ammatinvalintaan liittyvän etsintävaiheen ajatellaan edistävän ammatillisen identiteetin kehittymistä. Etsintävaihetta seuraa valintojen tekeminen ja sitoutuminen niihin. (Stenström 1993, 38–39.) Upseerien ammatillisen identiteetin kehittymisen ensimmäisenä vaiheena voidaan pitää asepalvelusta, jossa on mahdollista tutustua upseerin ammattiin ja työkenttään (Kailaheimo & Häyhä 2017, 35). Kun yksilöt tekevät koulutusvalintoja he lukevat aikaisempien elämäkokemusten muotoileman identiteetin kautta koulutuksen vaatimia ja tarjoamia identiteettejä ja arvioi niiden sopivuutta itselleen. Lopulta ajatus jonkin opintoalan sopivuudesta ja arvokkuudesta muodostuu koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa kokemuksissa, harrastuksissa, töissä ja perheen elämäntavassa. Lisäksi henkilökohtaiset ominaisuudet kuten johtajuus voivat ohjata koulutusalan valintaa. (Antikainen ym. 2000, 289.)

Oppiminen on olennainen osa identiteetin rakentumista ja sen muutosprosessia (Ropo & Gustafsson 2006, 55). Siksi oppiminen sisältyy tutkielmani kysymyksenasetteluun. Koulutusohjelmat ja opiskeltavat alat muovaavat identiteetin kehittymistä erilaisine alakohtaisine tavoitteineen ja kulttuureineen. Opiskeluaikaiseen ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttavat lisäksi opiskelijan muut yhteisöt ja elämän roolit. (Antikainen 2001, 84, 91.) Oppimista ja opiskelua ohjaavat, millainen yksilö kokee olevansa ja mitä hän haluaa olla tai mitä ei. Siksi oppiminen ja opiskelu tarkoittavat paitsi nykyhetkeä, mutta niiden perusta on myös yksilön menneisyydessä, nykyisessä tilanteessa ja tulevaisuudenodotuksissa. (Ropo & Gustafsson 2006, 55.) Ammatillisen kasvun näkökulmasta ammatillisen identiteetin rakentuminen tarkoittaa, millainen yksilö on tässä hetkessä sekä millaiseksi hän haluaa tulla (Beijaard, Meijer & Verloop 2004, 122-123).

Sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin osien painottaminen vaihtelee ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa. Esimerkiksi työyhteisöön sosiaalistuminen korostuu etenkin noviisivaiheessa, koska uudelta työntekijältä puuttuvat aluksi valta ja kontrolli ja yhteisön kulttuurinen pääoma. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 44.) Samalla tavoin opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumista voidaan pitää sosiaalistumisen prosessina (Antikainen 2001, 91–92). Noviisivaiheessa ammatillinen identiteetti rakentuu aluksi yhteisön toimintatapojen, normien ja arvojen omaksumisena sellaisenaan. Sosiaalistumien voi olla aluksi vahvaa, vaikka yksilön omat persoonalliset uskomukset ja näkemykset poikkeaisivat paljon yhteisön arvoista ja normeista. Kokemuksen, yhteisöön kuulumisen tunteen ja vallan vahvistuttua, yksilöllinen

ja persoonallinen saavat enemmän tilaa ammatillisen identiteetin rakentumisessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 44.) Opiskelijat voivat kokea tärkeäksi oppia opiskeltavan alan ja ammattiin sosiaalistumisen ulkoiset tunnusmerkit kuten käyttäytymismallit sekä puheen ja pukeutumisen tavat etenkin opintojen alkuvaiheessa. Ulkoisten ominaisuuksien oppiminen ei kuitenkaan riitä opiskeluaikaiseen ammatillisen identiteetin rakentumiseen. Koska ammatillinen identiteetti kuuluu olennaisesti ammatillisen kasvun prosessiin, tarvitaan kykyä itseohjautuvuuteen, kriittisen ajattelun taitoja ja oman toiminnan arviointia. (Antikainen 2001, 92).

Opiskelijat löytävät ammattiroolinsa opiskelun alkuvaiheen hämmennyksen jälkeen sisäisten ja ulkoisten mielikuvien sulaututtua toisiinsa. Tähän kuuluu eettisten arvojen omaksuminen osaksi ammatillista identiteettiä. Valmistumisvaiheessa ammatillisen identiteetin kehittymisellä voidaan tarkoittaa vastavalmistuneen luottamusta omiin kykyihin suoriutua tulevista työtehtävistään. (Antikainen 2001, 92.) Identiteettiin kuuluu kokemus itsestä suhteessa omiin tietoihin ja taitoihin ja kyky soveltaa tietotaitoa ammatillisessa kontekstissa (Sutherland & Markauskaite 2012, 748–749).

### **3.4 Upseerin ammatti, kompetenssit ja koulutus**

Upseerien koulutuksesta vastaa Maanpuolustuskorkeakoulu, jonka tavoitteena on kasvattaa upseeriksi opiskelevia palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen palveluksessa sodan- ja rauhanajan tehtävissä (Salonen 2010, 10; Valintaopas 2012, 4). Sotilaallisten ja sodan ajan tarpeiden lisäksi vaatimukset upseerikoulutukselle ja upseeristolle tulevat ympäröivästä yhteiskunnasta ja tiedemaailmasta (Rantapelkonen 2015, 82; Sinkko 2013, 108; Valtanen 2017, 3). Sotilashenkilökuntana upseereille asetetut odotukset liittyvät heidän rooliinsa virkamiehinä, johon kuuluvat normit sopivasta käyttäytymisestä (Firing, Karlsdottir & Laberg 2009, 711). Upseerin ammattiin kuuluvat ominaislaatuiset säännöt ja rajoitukset rakentavat Puolustusvoimissa tarvittavaa ennustettavuutta ja sisäistä turvallisuutta (Sinkko 2013, 122, Valtanen 2017, 3).

Upseerin tehtävät muodostuvat koulutus-, johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävistä, jotka vaihtelevat puolustushaaran ja aselajin mukaisesti (Valintaopas 2012, 4). Virkauran alussa upseeriksi valmistuneiden tehtäväkuva on toimia kasvattajana, valmentajana ja kouluttajana varusmiespalveluksessa (Tuominen 2014, 172). Sotilaskoulutuksen ja -kasvatuksen vaatimukset liittyvät osittain asevelvollisuuden kautta tulevaan yhteiskuntasuhteeseen laajaan kansalaisten

joukkoon (Pulkka 2017, 1). Kansainväliset tehtävät kriisinhallintaoperaatioissa, kansainvälisissä esikunnissa, lähetystöissä ja edustustoissa kuuluvat yhä useamman upseerin urapolkuun, jotka samalla määrittävät sotilaskoulutuksen ja -kasvatuksen piirteitä (Linnéll 2010, 188; Pulkka 2017, 1; Sinkko 2013, 108; Valintaopas 2012, 4). Upseerin ammatti on yhdistelmä teoreettisuutta ja käytännöllisyyttä<sup>4</sup> ja toisin sanoen yhdistelmä sotatieteellistä ja sotilasammattilista osaamista (Mutanen 2008, 30; Rantapelkonen 2015, 67, 79) Siksi upseeri tarvitsee teoreettisen ymmärtämisen ja ajattelun lisäksi asiantuntevaa ja nopeaa toimintaa, päätöksentekoa, käsityötaitoja, johtamis-, organisointi- ja yhteistoimintakykyä, oma-aloitteisuutta ja rohkeutta itsenäiseen työskentelyyn (Mutanen 2008, 30; Tuominen 2014, 174; Valintaopas 2012, 4). Upseerin teoreettinen ja ammatillinen osaaminen ja tehtävänk kuva voidaan summata kokonaisuudeksi toteamalla Mutanen (2008, 43) viitoittamalla tavalla, että sotiluus on erilaisuuksien tilanemukainen summa.

Työssä edellytetään hyvää fyysistä ja henkistä kuntoa sekä toimintakyvyn ylläpitämistä (Valintaopas 2012, 4). Upseerin identiteetti yhdistyy toimintakyvyn käsitteeseen, sillä identiteetti seittää osittain positioitumista toimintaa edellyttävissä tilanteissa. Tämä yhdistää identiteetin sotilaspedagogiikassa käytettyyn *fronesiksen, käytännöllisen viisauden* käsitteeseen, joka on osa upseerien identiteettiä ja olemusta. (Värri & Ropo 2010, 133; Toiskallio 2009, 64.) Fronesis tarkoittaa sitä, kuinka kukin on kokevana subjektina osallisena tilanteissa ja mikä on oikeaa ja hyvää toimintaa kyseisessä tilanteessa (Toiskallio 2009, 64). Muihin korkeakoulutuksiin verrattuna toimintakyvyn käsite liittyy olennaisesti kadettien koulutukseen. Kadeteilla toimintakyvyn osana on opiskelukyky, jolloin toimintakyky käsitetään valmiutena mukautua koulutuksen tuomiin haasteisiin. (Meriläinen 2015, 126–127.) Kasvatuksella, koulutuksella ja oppimisella saavutetaan toimintakyvyn kehittyminen (Toiskallio 2009, 50; Meriläinen 2015, 125).

---

<sup>4</sup> Sotatieteet ovat osa upseerin ammattitaidon perustaa, jolloin käytännöllinen sotiluus kietoutuu sotatieteellisen tiedon ympärille. Sotatieteiden käytännöllinen yhteys voidaan ymmärtää siten, että käytäntö toimii tieteelliselle tutkimukselle ulkoisena sovelluskohteena, vaikka tutkimus ei ensisijaisesti sovellettavuuteen pyri. Toisaalta ajatellaan, että sotiludessa tiedot ja taidot ovat toiminnallisessa tasapainossa keskenään ja tasapaino syntyy käytännössä. Mutanen 2008, 30-31.

Upseerikoulutuksen keskeisin valintamenettelyn osuus on soveltuvuusarviointi, jolla mitataan hakijan johtamiskäyttäytymistä ja soveltuvuutta upseerin ammattiin (Salonen 2010, 9). Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon suorittamisen jälkeen ja ennen maisteriopintojen aloittamista upseeriksi valmistuneet siirtyvät työskentelemään neljän vuoden mittaiseen työelämävaiheeseen (Aalto 2011, 35). Sotatieteiden kandidaatin tutkinto on uudistettu vuodesta 2015 lähtien koulutusohjelmajohjaiseksi tutkinnoksi ja opintojen kokonaisuudeksi. Muutos mahdollistaa osaa-  
misperustaisten ja työelämäläheisten opintojen suunnittelun ja toteutuksen. Lisäksi sen avulla pystytään huomioimaan puolustushaarojen ja aselajien koulutuksellisia lähtökohtia ja erityispiirteitä sekä liittämään ne osaksi tutkinnon ja opintojen kokonaisuutta. (Yleinen opinto-opas 2015, 36.) Sotatieteiden kandidaatin ja maisterin tutkintorakenteet ovat olleet oppiainepohjaisia, jolloin opinnoissa on korostettu pääaineen merkitystä muihin oppiaineisiin verrattuna (Yleinen opinto-opas 2012, 34).

Teoreettinen koulutus ja kriittisyyteen ohjaava opetus kuuluvat Maanpuolustuskorkeakoulun vaatimukseen yliopistona (Mutanen 30; Tuominen 2014, 176), mutta samalla upseerikoulutus koostuu ammatillista osaamista kehittävästä opinnoista ja upseerikasvatuksesta (Valintaopas 2012, 4). Suomessa sotilaskoulutuksessa pyritään oppimiseen aidoissa toimintaympäristöissä ja tilanteissa hyödyntäen todellisia toimintatapoja ja välineitä, mikä edesauttaa oppimista ja menestymistä työssä (Meriläinen 2015, 135; Mäkinen 2009, 120). Ammatillisen identiteetin kehittyminen edellyttää noviiseilta osallisuutta autenttisiin kokemuksiin, jotka kehittävät itse-tietoisuutta ja syventävät ymmärrystä itsestä ammattilaisena (Hirschy ym. 2015, 778).

Upseerin ammattiin ja kouluttautumiseen kuuluu erityisesti voimakas yhteenkuuluvuuden tunne ja ammattiylpeyden lujittama yhteisöllisyys. Yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä kehittävät sotilasperinteet, perinnetietous, yliopisto-opetuksessa saatavat akateemiset ja ammatilliset tiedot ja taidot sekä kyky ennakoida ja vastata tulevaisuuden haasteisiin. (Limnell 2009, 66, 67; Valintaopas 2012, 4.) Yhteisöllisyyden tai sisäpiirin kulttuurin vahvuus on sen kehittämä tunne solidaarisuudesta, joka parhaimmillaan edistää yksilöiden motivaatiota (Heusala 2010, 182). Hirschy ym. (2015) totesivat tutkimuksessaan kollegoilla ja ammatillisilla yhteisöillä olevan tärkeä merkitys ammatillisen identiteetin kehittymisen edistämiseksi. Korkeakouluopiskelijoiden ja ammattiin valmistuneiden osallistumista ammattiyhteisöihinsä pitäisi tukea ja yhteisöjen tulisi vastavuoroisesti tarjota selkeitä väyliä osallistumiselle ja kasvulle. (Mt., 2015, 790, 792.) Vastaavasti ammatillisten yhteisöjen ja ammattijärjestötoiminnan on todettu vahvistavan työntekijöiden työidentiteetin kehitystä (Kirpal 2004, 212–213).

Kadettien itseohjautuvan upseerin ja yliopisto-opiskelijan identiteetin kehittymisen kannalta tärkeitä ovat oppimaan oppimisen -taidot, ryhmäytyminen ja upseerikasvatus (Tuominen 2014, 175). Upseerikasvatuksen tavoitteena on kasvattaa ja tukea kadettien henkistä kasvua upseerina ja ihmisenä (Aalto 2016, 81; Vaahtolammi 2013, 198, 202; Limnell 2009, 55, 56). Tärkeää on antaa kadeteille riittävän laajat perusteet etiikasta, joiden pohjalta he toimivat tehtävissään viisaasti ja rakentavat upseerin identiteettiä (Aalto 2011, 40). Tavoitteena on myös kehittää kadettiveljeyttä ja liittää kadetit upseerikuntaan ja sen arvoperustaan. (Aalto 2016, 81; Limnell 2009, 55, 56). Samalla upseerikasvatukseen kuuluu tapakasvatus tai käyttäytymiskoulutus, joka liittää hyvän käytöksen ja kohteliaat tavat osaksi suomalaista upseeriutta (Limnell 2009, 68). Upseerikasvatuksen prosessi asettaa valmistuvalle upseerille runsaasti tulosvaatimuksia. Upseerin täytyy tunnistaa omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa ja olla sitoutunut itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Hänen täytyy lisäksi olla arvomaailmaltaan, moraalikäsitteiltään, sivistystasoltaan ja asenteeltaan odotusten mukainen sekä käyttäytyä esimerkillisesti, olla luotettava, täyttää yhteiskunnan odotukset. (Vaahtolammi 2013, 202–203.) Tätä voidaan jatkaa Lieneen (2009, 41) toteamuksella siitä, että upseerius ei tarkoita vain muodollisen koulutuksen saavuttamista, vaan se on kasvamista kutsumusammattiin.

Upseerikasvatuksen periaatteena on vastuun antaminen kadeteille upseerikasvatuksen toteutuksesta. Tavoitteena on aktivoida kadetit pohtimaan tavoitteitaan upseeriksi kasvamisessa. Kursinjohtaja ohjaa, opastaa ja valvoo kadettien kasvua upseeriksi. Yhdessä sovitut säännöt lujittavat yhteishenkeä ja yhteiset tavoitteet hyvästä upseerista toteutuvat kurssin sisällä toimintana. Maanpuolustuskorkeakoulun opettajat osallistuvat upseerikasvatukseen sivuamalla opetuksessa upseerikasvatuksen aiheita, kuten johtamisen etiikkaa ja sotilaan kokonaisvaltaista toimintakykyä. Opettajat toimivat esimerkkinä asennoitumisen, luotettavuuden, vastuuntunnon, käyttäytymisen ja pukeutumisen opettamisessa. Muita upseerikasvatukseen osallistuvia henkilöitä ovat vanhemmat kadettikurssilaiset, kadettiesimiehet ja perinnehenkilöstö, joka huolehtii perinteiden tuomisesta opiskelijoiden tietoisuuteen. Kun uusi kadettikurssi aloittaa opintonsa, heille määrätään vanhemmalta kurssilta kadettijohtaja ja joukkueiden johtajat. Tämä prosessi siirtyy eteenpäin sen mukaan, kun uusin kadettikurssi ensimmäisen vuoden keväällä siirtyy puolustushaarakouluihin, jolloin vastuu kadettijohtajuudesta siirtyy heille itselleen. (Vaahtolammi 2013, 203–204.) Esimerkistä oppimisen ja esimerkkinä olemisen tavoitteet liittyvät Ronessin (2015, 300) tutkimustuloksiin, joiden mukaan upseeriksi opiskelevia kannustetaan kasvamaan oikealla asenteella varustetuiksi normatiivisiksi roolimalleiksi seuraavan sukupolven sotilaille.

## 4 Tutkimuksen toteutus

Tutkielmani on laadullinen tutkimus, jossa lähestyn aineistoa fenomenografisesti. Laadullisesti suuntautuneessa fenomenografisessa tutkimuksessa tarkastellaan yksilöiden erilaisia käsityksiä tai tapoja ymmärtää ilmiöitä ja ympäröivää maailmaa, joita analysoidaan suhteessa niiden kontekstiin (Huusko & Paloniemi 2006, 166; Järvinen & Järvinen 2011, 81; Marton & Wing 2005, 335; Metsämuuronen 2009, 240; Svensson 2016, 276). Näin ollen tutkittava ilmiö on tässä tapauksessa ammatillisen identiteetin kehittyminen kadettien käsitysten näkökulmasta ja ilmiön kontekstina upseerikoulutus ja upseerin ammatti. Fenomenografinen lähestymistapa sopii tutkielmaani, sillä tarkoitukseni on selvittää, millä tavoin kadetit kuvaavat upseerin ammatillisen identiteetin kehittymisestä koulutuksessa. Vastaan tutkimustehtäviini kadettien käsityksiä ja kokemuksia tarkastelemalla. Fenomenografisuus sopii tutkielmaani myös siksi, että sitä pidetään hyvänä lähestymistapana oppimisen ja opetuksen tutkimuksessa (ks. Booth, Wistedt, Halldén, Martinsson & Marton 1999, 66; Nummenmaa & Nummenmaa 2002, 68; Svensson 2016, 279, 277). Käsitellen ammatillisen identiteetin kehittymistä oppimisprosessina, jonka kokonaisvaltainen ymmärtäminen edellyttää tutkimusaiheeni kontekstin eli upseerikoulutuksen ja sen mukanaan tuoman kasvatuksen huomioimista.

### 4.1 Tutkimusongelma

Tutkielmani pääkysymys on:

- Millä tavoin kadetit kuvaavat ammatillisen identiteetin kehittymistä kolmevuotisessa kandidaattikoulutuksessa?

Tutkielmani alakysymyksiä ovat:

- Millaiset käsitykset ja odotukset ohjaavat upseerikoulutukseen hakeutumista?
- Millaisia tavoitteita kadetit asettavat tulevalle uralleen?
- Mitkä asiat tukevat upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä koulutuksen aikana?

Koska ammatillisen identiteetin kehittymisen ja ammatillisen kasvun voidaan ajatella alkavan jo ammatinvalintavaiheessa, haluan ensimmäisellä alakysymyksellä selvittää, mitkä asiat ovat houkuttaneet kadetteja hakemaan upseerikoulutukseen ja mitä asioita upseerin ammatissa pide-

tään arvokkaina. Lisäksi ammatillisen identiteetin kehittymistä on hyödyllistä tarkastella tulevaisuuden tavoitteiden näkökulmasta. Ammatillinen identiteetti tarkoittaa toiveita ja tavoitteita siitä, millaiseksi halutaan itse tulla ja tähän etsin vastausta toisella alaongelmallani. Pääkysymykseni kannalta, on olennaista selvittää, mitkä asiat upseerikoulutuksessa auttavat kadetteja kasvamaan upseeriksi ja toisaalta, mitkä asiat koetaan kasvua haittaaviksi. Tällä kysymyksellä tarkoitukseni on saada tietoa kadettien käsityksistä upseerikasvatuksesta, joka on merkittävä osa sotatieteiden kandidaatin koulutuksessa.

## 4.2 Kerronnallinen kysely

Kerronnallinen kysely aineisonkeruumenetelmänä tuntui toimivalta tavalla selvittää kadettien kokemuksia opiskelusta ja upseeriudesta. Valintani perustuu ajatukseen siitä, että identiteettiä rakennetaan kertomusten avulla, joissa havainnoidaan todellisuutta, itseä, omaa toimintaa ja tulevaisuutta (Heikkinen 2015, 156; Hänninen 2002, 60; Värrö & Ropo 2010, 133). Kerronnallista identiteettiä voidaan tulkita kysymällä, millaisia elementtejä kertomukset sisältävät omasta tulevaisuudesta, päämääristä, unelmista, arvoista ja elämästä kokonaisuutena (Värrö & Ropo 2010, 133). On huomioitava, että tarinat eivät suoraan edusta todellisuudesta kertovia tekstikatkelmia. Tutkimusta voidaan pitää tutkittavan kohteen tulkittamisena kahteen kertaan: tutkittavien tulkinnat edustavat ensimmäisen asteen tulkintaa ilmiöstä, kun taas tutkija tekee ensimmäisen asteen tulkinnoista toisen asteen tulkintaa antaen niille merkityksiä. (Eskola & Suoranta 1998, 140, 149.) Kerronnallisen tutkimusmenetelmän valintaa puoltaa myös se, että alun perin suunnittelemani kyselyn suunnitteluvaiheessa koin tarkkojen kysymysten asettamisen vaikeaksi, sillä olisin saattanut strukturoidun kyselylomakkeen kautta jättää jotain olennaista aiheeseen liittyvää pois. Koin identiteetin käsitteen niin moninaiseksi käsitteeksi, että sitä tuntui vaikealta pilkkoa pieniin osiin.

Rakensin kerronnallisen kyselyn kolmen aikateeman mukaisesti, joiden avulla kadetit kertoivat kokemuksistaan ja käsityksistään upseeriudesta ja kouluttautumisesta. Ajallisiksi teemoiksi muodostuivat koulutukseen hakeutumista edeltävät, opiskelunaikaiset ja tulevaan uraan liittyvät kokemukset ja käsitykset (ks. liite 2). Jako aikateemoihin perustuu tutkielmani teoreettiseen taustaan, jossa käsittelen ammatillista identiteettiä sosiaalisesti ja yksilöllisesti kehittyvänä elämänmittaisessa prosessissa. Tutkielmani teoriakehystä ja siten kerronnallisen kyselyn aikateemoja ohjaa ajatus, että opiskelu, oppiminen ja ammatillinen identiteetti liittyvät siihen, millainen yksilö kokee olevansa ja mitä hän haluaa olla tai mitä ei (ks. Beijaard ym. 2004, 122-123;

Ropo & Gustafsson 2006, 55). Oppimisessa ja opiskelussa on huomioitava nykyhetki sekä niiden perusta yksilön menneisyydessä, nykyisessä tilanteessa ja tulevaisuudenodotuksissa (Beijaard ym. 2004, 122-123; Ropo & Gustafsson 2006, 55). Samalla myös alakysymykseni perustuvat kolmeen aikateemaan. Kyselyni ajallista teemaa tukee fenomenografinen ajatus siitä, että käsitykset ovat ajassa muuttuvia (Metsämuuronen 2009, 240). Kolmesta aikajärjestykseen sijoitetusta teemasta muodostui vastauksille kerronnallinen juoni, joihin tukeutuen kadetit kirjoittivat käsityksistään ja kokemuksistaan. Aikateeman tarkoitus on saada tietoa käsitysten muuttumisesta, jolloin kerronnallisen kysely toimii muisteluprosessina. Muisteluun pyrkivä juonellinen kyselyn malli on tutkielmassani toimiva, sillä muistelun ajatellaan olevan identiteetin hahmottamiselle olennaista (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 93).

Kysely sisälsi myös kysymyksen opiskelijan puolustushaarasta, jota olen hyödyntänyt aineiston analyysissä ainoastaan siltä osin, jos puolustushaarojen välillä on ilmennyt merkittäviä poikkeuksia. Kysely toteutettiin Webropolin kautta, jonka etuna omassa tutkielmassani oli aineiston valmis kirjallinen muoto. Olen toteuttanut kyselyni yhteistyössä Maanpuolustuskorkeakoulun Opintoasiainosaston henkilökunnan kanssa, joilta olen saanut apua kyselyn suunnittelun ja toteutuksen kanssa. Ennen kyselyn lähettämistä opiskelijoille kyselyn toimivuus annettiin testattavaksi ja arvioitavaksi kolmelle Maanpuolustuskorkeakoulun sotilashenkilökunnalle.

Tutkielmaani osallistuneet kadetit opiskelevat sotatieteiden kandidaatin tutkinnossa ensimmäisen, toisen ja kolmannen vuoden kadettikursilla maa-, meri- ilma- ja rajavartiolaitoksen puolustushaaralinjoilla. Kolmannen vuoden kadetit ovat aloittaneet opiskelunsa syksyllä 2012. Tutkielmaani osallistuneet kadetit ovat opiskelleet oppiainepohjaisen tutkintorakenteen mukaisesti, joka sittemmin on uudistettu koulutusohjelmajohjaiseksi vuonna 2015. Päädyin yhteistuumin Maanpuolustuskorkeakoulun Opintoasiainosaston henkilökunnan kanssa pyytämään kyselyyn 30 vapaaehtoista kadettia kustakin kolmesta kadettikursseista. Kyselyn lähettäminen kaikille kunkin kurssin opiskelijoille olisi tuottanut liian suuren vastausmäärän siinä suhteessa mitä itse pystyn käsittelemään laadullisin menetelmin. Aineisto kerättiin helmi-maaliskuun aikana 2015 ja kadetit saivat vastata kyselyyn omalla ajallaan. Vastaamiseen oli varattu kolme viikko aikaa. Kävin ensiksi esittelemässä tutkielmani aiheen ja tarkoituksen ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoille heidän kurssinjohtajan luennon alussa. Samalla pyysin vapaaehtoisia osallistujia listaamaan yhteystietonsa kyselyn lähettämistä varten sähköpostitse. Kolmannen



vuoden opiskelijat eivät tuona ajankohtana kokoontuneet, jonka vuoksi lähetin tutkielmani saattekirjeen vastaavan kadettikurssin kurssinjohtajalle ja hän puolestaan esitti pyynnön opiskelijoille vapaaehtoisesta osallistumisesta.

Ensimmäisen vuoden kadettikurssista 28, toisen vuoden kadettikurssista 24 ja kolmannen vuoden kadettikurssista 26 kadettia palautti vastauksen. Vastajien joukossa, 78 oli yhteensä 32 kadettia muusta kuin Maavoimien puolustushaarasta. Koska muiden puolustushaarojen kadetteja oli kurssittain jaettuna vähän, en analysoinut heidän vastauksiaan erillisinä aineistoina. Mahdolliset puolustushaarakohtaiset erot olen huomionut aineistossa aina, kun niiden kohdalla on ilmennyt merkittäviä eroja verrattuna suurimpaan vastaajajoukkoon eli Maavoimien kadetteihin.

### **4.3 Fenomenografinen lähestymistapa teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä**

Lähestyin aineistoani fenomenografiseen lähestymistapaan nojaten. Tämä tarkoittaa tutkielmani sitä, että analysoin, kuvailen ja tulkiten aineistosta havaittavia kadettien kokemuksessa syntyneitä käsityksiä ammatillisen identiteetin kehittymisestä ja ammatillisesta kasvusta (ks. Ahonen 1994, 116; Huusko & Paloniemi 2006, 164–165; Nummenmaa & Nummenmaa 2002, 69). Fenomenografiassa ajatellaan, että yksilöiden käsitykset samastakin asiasta voivat olla toisistaan paljon poikkeavia (Metsämuuronen 2009, 240). Kerronnallisen kyselyn aikateemasta muodostuva juoni tarjoaa fenomenografiselle kokemusten ja käsitysten tutkimiselle mielekkään perustan, sillä juonen avulla on mahdollista havainnoida käsitysten muuttumista. Toisin sanoen fenomenografinen lähestymistapa tukee kerronnallisella kyselyllä tavoittelemaani tietoa käsitysten ja kokemusten muuttumisesta tai niiden välisistä eroista. Fenomenografisen lähestymistavan soveltaminen perustuu myös tutkielmani tiedonantajiin eli kolmeen eri vaiheessa olevaan kadettikurssiin, joiden käsitysten muuttumista ja eroja suhteessa tutkimusaiheeseen on mielekästä tutkia fenomenografisesti.

Valitsin teoriaohjaavan sisällönanalyysin fenomenografisen lähestymistavan tueksi. Sisällönanalyysi sopii aineistoni analyysimenetelmäksi, koska sitä voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimuotona ja se sopii erilaisiin analyysikokonaisuuksiin sekä useiden kirjalliseen muotoon tuotujen dokumenttien analysointiin (Tuomi & Sarajarvi 2009, 91, 103). Valintani teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin perustuu ajatukseen, että tutkijan ei ole mahdollista olla tutkimusprosessin alkuvaiheessakaan *tabula rasa*, vaan hänen teoreettiset käsityksensä ja

prosessin edetessä käsitteellistyvät näkemyksensä suuntaavat osaltaan tutkimuksen kulkua (Booth ym. 1999, 75; Kiviniemi 2015, 78). Aineistonanalyysin abstrahointivaiheessa minua ohjasi teoreettinen näkemys ammatillisen identiteetin kehittymisestä sosiaalisena ja persoonallisena konstruktiona elämänmittaisessa prosessissa ammatillisen kasvun avulla.

Fenomenografisen lähestymistavan ja Helmisen (2013, 53) tutkimuksen esimerkin mukaisesti käytin aineiston jäsentämisessä horisontaalista, hierarkkista ja vertikaalista menettelytapaa. Horisontaalisuus tarkoitti analyysissäni sitä, että luokitteluperusteeni ja kategoriani ovat samanarvoisia sekä mahdollisimman monipuolisesti alkuperäisilmausten käsityksiä ja kokemuksia kuvaavia. Tämä onnistui ryhmittelemällä analyysin pelkistykset ja alaluokat riittävän pieniin luokkiin, jolloin luokkien tarkkuus sisällön kuvaamisessa korostui. Hierarkkisuus toteutui siten, että laskin aineistosta käytettyjen käsitysten yleisyyttä eli, miten usein tietty ilmaisu kuvasi jotakin käsitystä. Näin toimien huomasin aineistoon tutustuessa muun muassa sen, että kadetit mainitsivat ammatinvalinnan perustuneen useammin mielenkiintoisiin työtehtäviin kuin traditionaalisiin arvoihin. Vertikaalisuus toteutui aineiston analysoinnissa kyselyni ajallisen teeman ja kadettikurssien välisten erojen huomioimisen kautta.

Aloitin aineiston analyysin merkitysyksiköiden etsimisellä, joka käytännössä alkoi heti, kun ensimmäiset vastaukset palautuivat Webropol –palveluun. Luin kunkin aineiston kerrallaan moneen kertaan läpi kadettikurssi kerrallaan, jotta ymmärtäisin, millaisista käsityksistä ja kokemuksista kadetit kertoivat. Huomasin vastausten olevan pääosin ytimekkäitä kuvauksia opiskelusta ja upseeriudesta. Samankaltaisia merkityksenantoja oli havaittavissa paljon kadettikurssien välillä. Vastausten ollessa valmiiksi kirjallisessa muodossa oma työni helpottui analysointivaiheessa. Etenin merkitysyksiköiden etsimisestä alkuperäisilmausten redusointiin eli pelkistämiseen. Tämä tapahtui kokoamalla alkuperäiset kirjoitetut vastaukset kadettikursseittain kolmeksi erilliseksi word-tiedostoksi, joiden rinnalle aloin muodostaa pelkistyskäsiä. Analyysiyksiköksi valitsin ajatuskokonaisuuden, jolloin pelkistykset voivat sisältää useita lauseita (Eskola 2015, 205; Huusko & Paloniemi 2006, 167). Tiivistin vastauksista alakysymyksiin olennaisesti liittyvät käsitykset ja kokemukset, joista muodostui muutaman sanan mittaiset pelkistykset. Valtaosa vastauksista oli tiivistä tekstiä, jolloin merkitysyksiköiksi tulkitsemieni alkuperäisilmausten tiivistäminen toimi pelkistyskäsinä. Tosin, kun myöhemmin tarkastelin pelkistyskäsiäni, havaitsin pelkistyskäsiä vielä tiivistämisen mahdollisuuksia. Alussa en halunnut tiivistää alkuperäisilmauksia liiaksi, sillä ajattelin hukkaavani silloin merkittäviä asioita aineistosta. Alla olevassa taulukossa on esimerkkejä pelkistysten muodostamisesta.

**Taulukko 1. Alkuperäisilmauksista pelkistykseen**

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys
”Halusin lentäjäksi jo pienenä, ja kun tuli aika mennä inttiin, hain lentoreserviupseerikurssille. Pääsin kurssilta jatkoon ja lähdin MPKK:lle. Upseeriuutta en ollut koskaan ajatellutkaan, ja se oli/on minulle toissijainen juttu lentämisen ohella.”	Lentäjä lapsuuden haaveammatti Upseerius toissijaista lentämisen ohella
”Ilman kadettikoulussa tapahtuvaa upseerikasvatusta kadettiupseeriksi valmistuvat olisivat vain tavallisia valtion työntekijöitä. Mielestäni upseerikasvatuksen merkitys on kasvattaa kadettien ja tulevien upseereiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Se on tärkeä ominaisuus joukossa niin rauhan ajan palveluksessa, kuin varsinkin mahdollisen kriisin aikana.”	Ilman upseerikasvatusta tavallisia Upseerikasvatus luo yhteenkuuluvuutta

Analyysin teko jatkui alaluokkien klusteroinnilla eli toisistaan poikkeavien pelkistysten ryhmittelyllä alaluokiksi. Pelkistysten ryhmittelyssä pohdin tarkasti alkuperäisilmausten tarkoitusta ja ryhmittelin nämä sopiviin alaluokkiin siten, että alkuperäisilmausten sanoma säilyisi. Alaluokat nimesin fenomenografisen lähestymistavan ja teorianohjaavan sisällönanalyysin tapaan mahdollisimman aineistolähtöisesti. Ymmärrän aineistolähtöisyyden tarkoittavan tässä vaiheessa analyysiä tutkittavan kohteen oman käsitteistön ja sille ominaisen ajattelutavan tunnistamista ja esille tuomista (ks. Kiviniemi 2015, 79).

Pelkistysten ryhmittely edelleen alaluokiksi osoittautui ongelmalliseksi, sillä osa pelkistyksistä sopi moneen alaluokkaan. Palasin toistuvasti tarkistamaan alkuperäisilmauksia ja näistä johdettujen pelkistysten tarkoitusta, jotta aineiston punainen lanka säilyisi analyysissäni. Ryhmittelin pelkistykset ensiksi liian laajoihin alaluokkiin, jolloin alaluokista muodostui epätarkkoja ja vaikeasti nimettäviä. Tilanne korjaantui, kun ryhmittelin pelkistykset pienemmiksi alaluokiksi, jolloin alaluokkien aineistolähtöinen nimeäminen oli helpompaa ja tarkempaa. Näin tehtyäni pystyin säilyttämään alkuperäisilmausten tarkoituksen. Koin tämän vaiheen tärkeäksi, sillä huolellinen ryhmittely vaikuttaisi olennaisesti ylempien kategorioiden löytymiseen ja lopulta analyysin onnistumiseen. Analyysissä ja tehdyissä tulkinnoissa on kyse keksimisen logiikasta ja siitä, että tutkimuksen tekijän on löydettävä itse analyysinsä viisaus ja tehtävä tulkintansa pitäen samalla mielessään tutkimustehtävä tai -ongelmat (Eskola 2015, 186; Eskola & Suoranta 1998, 147; Tuomi ja Sarajärvi 2009, 100). Noudatin tässä vaiheessa kyselyni ajallista teemaa, jolloin muutamat alaluokat toistuivat useissa aineiston kohdissa. Tämä menettelytapa tuntui itselle selkeimmältä, koska näin pystyin erottamaan analyysissäni eri ajalliset teemat. Raportissani olen

pyrkinyt välttämään liikaa toistoa kertomalla toistuvista alaluokista tarkemmin aina yhden alakysymyksen alla. Alla olevassa taulukossa kuvaan esimerkkejä pelkistysten ryhmittelystä alaluokiksi ja niiden nimeämisestä.

**Taulukko 2. Pelkistysten ryhmittely alaluokiksi**

Pelkistykset	Alaluokat
Ympäristö kiinnosti luonnostaan Valintaa tuki esimiesten osoittama esimerkki Tiivis työyhteisö Hyvähenkinen työyhteisö Työelämässä asiat hoidetaan Täällä ei imettäisi mehuja työntekijöistä Kantahenkilökunnan ammattilypeys teki vaikutuksen Kantahenkilökunnan esimerkillisyys teki vaikutuksen	Miellyttävä työyhteisö
Odotetaan kykyä oppia lisää Odotetaan halua oppia lisää Kehittymään koko virkauran ajan Toivon pääseväni oppimaan Ei koskaan tarpeeksi kokenut Ei koskaan tarpeeksi taitava Itsestään pitää aina löytää kehitettävää Kehittää osaamistani jatkuvasti Kyky oppia uutta myöhemmin Kyky jäsentää uutta tietoa myöhemmin Ihmisenä kasvaminen	Jatkuva oppiminen

Klusteroin alaluokat edelleen yläluokkiin, jolloin toin teoreettiset käsitteet osaksi analyysin tekoa. Alla on taulukko, jossa on esimerkkejä ala- ja yläluokkien ryhmittelystä ja nimeämisestä. Huomasin, että oli tarpeellista tiivistää eri aikateemoissa näkyvät alaluokat yhdeksi tiedostoksi yläluokkiin toiston välttämiseksi. Aikateemat olivat edelleen tunnistettavissa yläluokkien sisällä, mutta käytännöllisesti katsoen luokittelua oli nyt helpompi jatkaa. Yhtä yläluokkia koskevaa tiedostoa kustakin kadettikurssista oli helpompi hallita kuin sitä, että olisin jakanut yläluokkien tiedostot vielä erikseen kolmeen osaan.

**Taulukko 3. Ryhmittely alaluokista yläluokkiin**

Alaluokat	Yläluokat
Kiinnostus sotilasurasta varhain Kutsumusammatti Kutsumuksena lentäjä Sotilaslentäjän erityinen ammatti	Tietoisuus kutsumuksesta

Akateemisuus ja käytäntö Koulutukseen pääsy Ei pääsykokeita MPKK välietappina Historian kiinnostus Kehittyminen Opintosuuntautuminen ohjaajapuolella	Koulutuksen motiivit
--	----------------------

Analyysiprosessi jatkui ylempiin kategorioihin samankaltaisesti klusteroinnin ja abstrahoinnin kautta eli ryhmittelyn ja teoreettisen nimeämisen avulla. Alla on taulukko, jossa näkyy yläluokkien ryhmittely pääluokiksi.

**Taulukko 4. Yläluokat pääluokiksi**

Yläluokat	Pääluokat
Tietoisuus kutsumuksesta Kulttuurinen tausta Neutraali suhtautuminen Koulutuksen motiivit Epävarmuus koulutusvalinnassa Sotilaskokemus Kiinnostava yhteisö Miellyttävät työtehtävät Työn edut	Sotilasura ammatinvalintana
Kompetenssien kehittäminen Työssä oppiminen	Ammatillinen kasvu

Ryhmittelin kadettikurssien analyysiluokat erikseen pääluokkiin asti, jonka jälkeen kokosin kaikkien kolmen kadettikurssin luokittelut yhdessä yhdistäviin kategorioihin. Pääluokista ja yhdistävistä kategorioista muodostui kadettikurssien kesken samankaltaisia, jolloin niiden erottamisesta ei tarvinnut huolestua. Pääluokkien ja yhdistävien kategorioiden ryhmittely tapahtui kokeilun, aineistoon palaamisen ja teoriaan syventymisen välisessä vuorovaikutuksessa. Viimein löysin kadettien käsityksiä ja kokemuksia kuvaavan ryhmittelyperustan ja päädyin yhdistävien kategorioiden kautta ydinkategoriaani. Alla on taulukko pääluokkieni, yhdistävien kategorioideni ja ydinkategoriani ryhmittelystä.

**Taulukko 5. Pääluokista yhdistäviin kategorioihin ja ydinkategoriaan**

Pääluokat	Yhdistävät kategoriat
Sotilasura ammatinvalintana Uratavoitteet Ammatillinen kasvu	Ammatinvalintaan sitoutuminen
Upseerikasvatuksen merkityksenannot Upseeriominaisuudet Oppimisen reflektointi	Oppiminen ja upseerin rooliin kasvaminen

Ydinkategoria
Ammatillinen identiteetti

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää löytää sopivat ydinkategoriat, sillä näiden avulla rakennetaan muodostuvaa teoriaa (Kiviniemi 2015, 79). Fenomenografisen lähestymistavan tapaan ydinkategoriani eivät edusta suoraan yksittäisten vastaajien ajattelua, vaan tarkoituksena on kuvata erilaisia ajattelutapoja yleensä (ks. Huusko & Paloniemi 2006, 169). Lopulta uskon löytäneeni sen analyysini viisauden, josta Tuomi ja Sarajärvi (2009, 100) puhuvat.

## 5 Koulutukseen hakeutuminen ja upseeriuden kehittyminen

Tässä luvussa vastaan alakysymyksiini ja rakennan näistä johtopäätöksiä tutkielmani pääkysymykseen. Alaluokista muodostuu alakysymysten varsinainen teksti, jonka sanomaa tuen aineistolainausten avulla. Johtopäätökset pääkysymykseeni rakentuvat pääluokkien, yhdistävien kategorioiden ja ydinkategorian perusteella. Aineiston analyysissä ydinkategoriaksi muodostui ammatillinen identiteetti, joka sisältää yhdistävät kategoriat: ammatinvalintaan sitoutuminen sekä oppiminen ja upseerin rooliin kasvaminen. Yhdistäviä kategorioita edeltävät pääluokat – sotilasura ammatinvalintana, uratavoitteet, ammatillinen kasvu, upseerikasvatuksen merkityksenannot, upseeriominaisuudet ja oppimisen reflektointi – muodostavat johtopäätösten sisällön kuvauksen.

Kirjoitan kadettikurssien tuloksista rinnakkain ja samalla nostan esille merkittäviä eroavaisuuksia kurssien välillä. Poimin tulosten joukkoon yksittäisiä kadettien vastauksia, jotka poikkeavat muuten samankaltaisena toistuvasta aineistosta. Tämä perustuu fenomenografiseen ajatukseen siitä, että marginaalisinkin käsitys voi teoriaan suhteutettuna mielenkiintoisin (ks. Huusko & Paloniemi 2006, 169).

### 5.1 Sotilasura ammatinvalintana

Kyselyni sisälsi teeman, jonka tavoitteena oli saada tietoa ennen koulutukseen hakua liittyvistä kokemuksista ja käsityksistä. Vaikka teema ei kerro koulutuksessa tapahtuvasta kehityksestä, siihen kuuluvat vastaukset kuvaavat paljon niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat myöhempään ammatillisen identiteetin kehittymiseen ja ammatilliseen kasvuun. Oletetaan, että jo ammatinvalinta on osa ammatillisen identiteetin kehittymistä ja tähän prosessiin kuuluu ammatinvalintaan liittyvä etsintä ja sitoutuminen (Stenströmin 1993, 38–39).

#### Tietoisuus kutsumuksesta

Kadetit kuvasivat, että koulutukseen hakeutumista ja upseerin ammattiin kouluttautumista motivoivat mielekkäät työtehtävät, varma työ, urakehitys ja työhön liittyvä arvoperusta. Mielekkäistä työtehtävistä, varmasta työstä ja urakehityksestä kerron tarkemmin luvussa 5.2, koska samat kuvaukset kuuluvat kadettien käsitysten ja kokemusten mukaan uratavoitteisiin.

Kadetit kertoivat olleensa kiinnostuneita jo varhain sotilastyöstä tai upseerin ammatista. Kutsumus ammattiin ilmaistiin joko suoraan kutsumuksen käsitteellä työtä ja työn tarkoitusta kohtaan tai nuoruudessa ja ennen varusmiespalvelusta heränneenä kiinnostuksena. Joillekin kyse on lapsuuden haaveesta.

*1.kadk. "...sotilaspalvelusta ja suurien tekojen tavoittelua pidettiin aikoinaan länsimaissa hienoimpänä, mitä miesvoi elämällään tehdä, ja jaoin tämän käsityksen jo lapsuudesta asti."*

*2.kadk. "Olen nuoresta asti ollut kiinnostunut armeijasta ja sotiluudesta."*

*3.kadk. "Mitään suurempia ajatuksia upseeriksi tulemiseen ei ollut, mutta koin upseerin ammatin ns. kutsumusammattiksi, johon ei noin vaan ryhdytä, vaan jonkinlaista mielenkiintoa ja kiinnostusta täytyi asiaan olla."*

Ohjaajaopiskelijoiden puheessa kutsumuksesta painottui työ lentäjänä. Lentäjän työtehtävät kutsumuksena saatettiin kokea niin vahvasti, että Kadettikoulua pidettiin välivaiheena mieluisiin lentäjän työtehtäviin.

*3.kadk. "Muu kadettiupseerin ura minua ei olisi kiinnostanut... Silloin ei itse upseeriksi tuleminen ollut kovinkaan mielessä vaan lähinnä tuo sotilaslentäjäksi pääseminen..."*

*3.kadk. "En oikeastaan ennen maanpuolustuskorkeakouluun hakeutumistani ajatellut että minusta tulee upseeri, vaan näin että maanpuolustuskorkeakoulu on vain välipysäkki matkalla hävittäjälentäjäksi."*

Kutsumusammatin tunnusmerkkeinä voidaan pitää halua työskennellä yhteisesti hyväksytyjen arvojen ja tärkeänä pidettyjen yhteiskunnallisten tarpeiden puolesta (Raunio 2004, 80). Kutsumusammatin tunnusmerkkien määritelmään perustuen ensimmäisen vuoden kadetit kuvasivat kutsumustaan työn tarkoituksen ja isänmaallisuuden käsitteillä sekä haluna osallistua yhteiskunnan rakentamiseen. Toisen ja kolmannen vuoden kadettien vastauksissa tuli niin ikään esille työn tarkoituksen kokeminen, velvollisuuden tunne ja halu olla hyödyksi yhteiskunnalle.

*1.kadk. "...minusta olisi eniten hyötyä kansalleni asevoimissa, ja niissä voisin suorittaa suurimpia palveluksia isänmaalleni."*

*2.kadk. "Länsimaisista yhteisistä arvoista vastuun kantamisen lisäksi voisin sotilaana myös turvata Suomessa juridisen, poliittisen ja taloudellisen järjestelmämme suvereniteettiä."*

*3.kadk. "Tee työtä jolla on tarkoitus' vaikka kuulostaa hassulta niin vetosi."*

Tietoisuus kutsumuksesta liittyi ensimmäisen vuoden kadettien aineistossa sotilastyön ja sotilaiden kunnioitukseen. Kunnianhimon mainittiin olleen yksi tekijä hakeutua koulutukseen. Niin



ikään kolmannen vuoden muutamassa vastauksessa upseerin ammattiin liitettiin kunniallisuutta.

*1.kadk. ”...sotilaiden kunnioitus ohjasi suuntaustani.”*

*1.kadk. ”Siinä oli jotain erilaista... Halusin kuitenkin myös näyttää paitsi itselleni, myös muille että minusta voisi olla tälle alalle.”*

*3.kadk. ”Ennen asepalvelusta esiin nousseita asioita olivat kasvatuksesta ja perheestä nousseet arvot ja asenteet: isänmaallisuus ja tietty arvostus sotilaan ja upseerin ammatteja kohtaan.”*

Kokemuksia kutsumuksesta voidaan tulkita Griffithin (2011) tutkimuksen tavoin *conservative ideologuen ja identity seakerin* ulottuvuuksista. Tässä tapauksessa upseerikoulutus on yhtenäisen omien sosiaalisten ja poliittisten arvojen kanssa ja toisaalta upseerin työn tarkoitusta arvostetaan. Samalla kadettien ilmaiseman kutsumuksen taustalla voidaan nähdä Johansenin ym. (2013) tutkimuksessa käytetty sotilasidentiteetin ulottuvuus, idealismi, joka korostaa asepalveluksen merkitystä kansalaisvelvollisuutena ja yhteisen hyvän päämääränä.

Huomattavan suuri osa kadeteista puhui työstä ja ammatista muiden joukossa, mikä viittaa ammatillistumiseen. Käsitteistä oli tulkittavissa neutraali suhtautuminen kouluttautumiseen ja upseerin ammattiin. Neutraalia suhdetta kuvattiin sillä, että upseerin ammattia pidettiin ammatina muiden joukossa tai upseeriuteen eikä koulutukseen liittynyt erityisiä odotuksia, tunteita tai kutsumusta.

*1.kadk. ”Upseeriutta pidin ammatina muiden joukossa, enkä kokenut siitä mitään suurta hohtoa ja glorioaa.”*

*2.kadk. ”En ajatellut upseeriksi tulemistani tai upseerin identiteettiä/olemusta sen enempää, vaan koulu oli reitti töihin... ja nimenomaan koulu.”*

*3. kadk. ”Ennen opintojen aloittamista omilla ajatuksissani ei ollut kovinkaan vahvaa ns. ’tunteiden paloa’ upseerin ammattia, elämää ja ihanteita kohtaan.”*

Toisen vuoden kadettikurssin vastauksista erottui käsitys upseeriuden pitämisestä toissijaisena motiivina hakea koulutukseen. Tämän tilalla näkyi ajatus enemmänkin ammattisotilaaksi tulemisesta. Tätä voidaan havainnollistaa Griffithin (2011) esittämällä *soldier warrior-identiteetillä*, jossa kyse on mahdollisuudesta tulla ja toimia sotilaana.

*2.kadk. ”En ajatellut sen erityisemmin tulevani upseeriksi, vaan ammattisotilaaksi.”*

Tutkielmassani kadettien kuvaukset kutsumusammattista ja ammatista muiden joukossa viittaavat Kailaheimon ja Häyhän (2017, 40) tutkimukseen, jossa kadettien havaittiin käsittelevän upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä kutsumuksellisuuden ja työn diskurssin kautta. Tulokseni viittaavat myös Heinäsen (2008, 14, 28–29) ja Sinkon (2013, 132) tutkimuksiin, jossa upseerin ammatista todetaan tulleen yhä useammalle ammatti muiden joukossa, mikä näkyy kadettien arvomaailman siirtymisessä enemmän ammatillisuuden suuntaan.

Upseerin ammatillisen identiteetin kehittymisen perustana voidaan pitää kutsumusta, jota kadetit kuvasivat suoranaisesti kutsumuksen käsitteellä tai miellyttävillä työtehtävillä. Tulkitsen kadettien kutsumuksen kokemuksen liittyvän Archerin painottamaan identiteetin persoonalliseen ulottuvuuteen, jossa yksilö rakentaa identiteettiään sisäisen keskustelun kautta arvottamalla emotionaalista suhtautumistaan häntä koskettaviin huoliin ja kiinnostuksenkohteisiin. (Archer 2000, 193–194; Archer 2003, 138–139, 148, 353.) Kun arvioidaan motivaatiota hakea koulutukseen, aatteellisuus jäi pienempään osaan kuin työtehtävät. Tämä voi kertoa siitä, että sotilashenkilöstössä on havaittavissa siirtymä traditionaalista puolustajasta kohti sotilasalan yleispätevää asiantuntijaa, jonka kutsumuksen perustana ovat yksilöllisemmät näkemykset. Perinteinen historiasta kumpuava isänmaallisuuteen perustuvan ammatillinen kutsumuksen tilalla näkyy nyt moniulotteisemmat kutsumuksen syyt. (Heusala 2010, 182–183.)

### **Kulttuurinen tausta**

Kadettien kokemusten mukaan sotilassukulaiset tai sotilaaksi opiskelevat ja sotilaana työskentelevät ystävät ovat myötävaikuttaneet omaan ammatinvalintaan. Etenkin kolmannen vuoden kadettien mukaan kotikasvatus on vaikuttanut positiivisesti valintaan hakeutua upseerikoulutukseen. Kotikasvatus, perheeltä omaksutut arvot ja isovanhempien sotakokemukset ohjasivat ammatinvalintaa, jolloin upseerin ammatti on tuntunut luonnolliselta valinnalta. Lisäksi oman kotipaikkakunnan upseerin ammatin ja upseeriperinteiden kunnioituksen kerrottiin motivoineen alalle, kuten eräässä ensimmäisen vuoden opiskelijan vastauksessa mainitaan.

*1.kadk. ”Kotipuolessani...on lisäksi vahvat upseeriperinteet ja sen kunniakkaana pitäminen edesauttoi hakeutumista.”*

*3.kadk. ”Pienestä pitäen on kotona kasvatettu tiettyihin arvoihin. Näissä arvoissa yhdistyy mm. isänmaallisuus ja upseerille ominaisia piirteitä, sieltä se varmaankin kumpuaa.”*

Sotilassukulaisten ja ystävien kokemukset sekä heiltä saatu tieto on helpottanut ammatinvalintaa.

*1.kadk. ”Monet ystäväni olivat opiskelemissa tai jo valmistuneet MPKK:sta ja olin ihailen kuunnellut heidän mielipiteitään ja tarinoitaan koulusta.”*

*2.kadk. ”Sukuni kautta sain ’sisäpiirin tietoa’ upseerin urasta ja urasta Puolustusvoimissa.”*

*3.kadk. ”Yhtenä syynä Maanpuoluskorkeakouluun hakeutumiseeni oli se, että suvustani löytyy muita koulun käyneitä upseereita. Tämän johdosta olen aina saanut alaan liittyviin kysymyksiini hyviä ja laadukkaita vastauksia sekä muutenkin nähnyt mitä upseerin ura ja koulutus saattaa olla.”*

Kulttuurisen taustan merkitys ammatinvalinnalle viittaa siihen, että käsitys jonkin opintoalan sopivuudesta ja arvokkuudesta muodostuu osaltaan koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa kokemuksissa, harrastuksissa, töissä ja perheen elämäntavassa (Antikainen ym. 2000, 289). Kadettien kokemukset ja käsitykset kulttuurisen taustan positiivisesta vaikutuksesta ammatinvalintaan sopivat yhteen aikaisempien upseeriston arvotutkimusten tulosten kanssa. Heinänen (2008, 29) ja Sinkko (2013, 131) havaitsivat arvotutkimuksissaan, että kotikasvatuksen rooli upseerien arvojen rakentumisessa on tärkeä. Tutkielmassani vastaava on tulkittavissa siten, että kulttuurinen tausta motivoi hakeutumaan alalle ja toisaalta se luo pohjaa upseeriuden kehittymiselle. Kulttuurisen taustan pohjalta upseerius saattaa tuntua kutsuvalta, jolloin upseerin ammatillinen identiteetti on helpompi omaksua koulutuksessa.

### **Sotilaskokemus**

Sotilaskokemuksella on kulttuurisen taustan tavoin suuri myötävaikutus ammatinvalintaan. Useat kadetit kaikissa kolmessa kadettikurssissa kertoivat kiinnostuneensa töistä Puolustusvoimissa tai upseerin ammatista varusmiespalveluksessa. Moni oli jatkanut työskentelyä Puolustusvoimissa varusmiespalveluksen jälkeen ja päättänyt työtehtävien aikana hakea upseerin koulutukseen. Varusmiespalveluksessa ja aikaisemmissa sotilastehtävissä kadetit olivat saaneet tutustua upseerin ammattiin ja työyhteisöön, jonka koettiin edistäneen päätöstä hakeutua koulutukseen.

*1.kadk. ”Kahden saapumiserän ajan pääsin katselemaan touhua henkilökunnan puolelta, millaisia tehtäviä kanta-aliupseereilla tai sotatieteiden kandidaateilla (saati maistereilla) on. Kun viime keväänä tuli aika päättää määräaikainen työsuhte, tiesin että halusin jatkaa maastopuvussa, vaihtukoon palveluspaikka tai puolustushaara.”*

*2.kadk. ”Varusmiespalveluksen aikana minuun taisi iskeä ns. ’inttikipinä’; huomasin pitäväni sotilaana olemisesta.”*

*3.kadk. ”Varusmiespalvelusaika vahvisti, kiitos silloisten kouluttajien, haluani hakeutua upseerin ammattiin.”*

Kailaheimo ja Häyhä (2017, 35, 36) toteavat kadettien integroitumisen työyhteisöön alkavan opiskeluaikana ja että varusmiespalvelus on ammatillisen identiteetin kehittymisen ensimmäinen vaihe. Havaitsin samankaltaisen tuloksen omasta tutkimusaineistostani. Tulkitsen vastaavaa siten, että varusmiespalvelus ja muu sotilaskokemus integroivat kadetteja Puolustusvoimiin ennen koulutukseen hakua ja tämä edistää opiskeluaikaista työyhteisöön integroitumista. Kadettien käsitykset varusmiespalveluksesta ja muusta sotilaskokemuksesta alleviivaa sen merkitystä, millaisen esimerkin he saavat upseerin ammatista ja Puolustusvoimista työnantajana.

### **Kiinnostava sotilasyhteisö**

Kiinnostavaksi koettu yhteisö viittaa varusmiespalveluksen ja muun sotilastyön aikaisiin positiivisiin kokemuksiin. Ensimmäisen ja toisen vuoden kadetit kertoivat varusmiespalveluksen kautta tutuksi tulleen armeijan kulttuurin olleen miellyttävä. Armeijan kulttuurista esille nousi yhteisöllisyys, kurinalaisuus, johtosuhteet ja vastuullisuus. Toisen vuoden kadettikurssin aineistossa kiinnostava yhteisö liittyi lisäksi työtehtävien sujuvaan suorittamiseen ja sopivaan työkuormitukseen. Kolmannen vuoden kadettikurssilaiset kuvasivat kiinnostavaa armeijan toimintakulttuuria erityislaatuiseksi, mutkattomaksi ja jämäkäksi.

*1.kadk. ”Koin tiukan aikataulutuksen, kurinalaisen toiminnan ja toimintaympäristön yhteisöllisyyden omikseni.”*

*2.kadk. ”...Siviilitöissä työnteon tehottomuus on erittäin turhauttavaa.”*

*2.kadk. ”Olin kuullut urasta Puolustusvoimissa hyvää. Ettei täällä imettäisi mehuja työntekijöistä, toisin kuin ehkä muualla yhteiskunnassa.”*

*3.kadk. ”Toivoin jämäkkää toimintakulttuuria ja erityispiirteistä työilmapiiriä...”*

Työyhteisön sosiaalisia suhteita kuvattiin runsaasti kaikissa kolmessa kadettikurssissa ja niiden ajateltiin olleen jo itsessään yksi alalle motivoiva tekijä. Ensimmäisen vuoden kadetit kuvasivat upseeriyhteisöä erityiseksi, jonka joukkoon he halusivat kuulua. Varusmiespalveluksen innoittavien kouluttajien ja muiden työyhteisön jäsenten kerrottiin kannustaneen alalle. Heiltä saatu esimerkki, kannustus ja tieto oli edistänyt päätöstä hakea alalle. Puolustusvoimien henkilökunnan esimerkillisyyttä, ammattitilpeyttä, solidaarisuutta ja rehellisyyttä pidettiin miellyttävänä.

*1.kadk. ”...tänne tullessa, tulee osaksi erityistä ja tiivistä yhteisöä, jossa on positiivinen ja rehti meininki. Myöhemmin tämä on osoittautunut todeksi opiskelujen aikana.”*

*2.kadk. ”Kantahenkilökunnan ammattiyhteisyys ja esimerkillisyys tekivät myös minuun vaikutuksen ja ajatus sotilasuralle pyrkimisestä heräsi.”*

*2.kadk. ”...mielestäni oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus ja rehellisyys houkuttelevia piirteitä ammattisotiluudessa.”*

*3.kadk. ”...kouluttajat kertoivat usein harjoituksissa/muuten heidän kanssa tekemisissä ollessani kokemuksia omilta kadettiajoiltaan. Samanlaisia kokemuksia en aliupseereilta saanut, joten tämäkin asia kallisti vaakakuppia upseerin uralle.”*

Samaistuminen ammattiyhteisöön muodostuu identiteetin osaksi, kun yksilö arvottaa suhdettaan tietyn ammattiryhmän ominaispiirteisiin, kuten yhteiseen tietoperustaan, taitoihin ja toimintatapoihin (Trede ym. 2012, 380; Beijsaard ym. 2004, 122; Sutherland & Markauskaite 2012, 748). Identiteettejä voidaan määritellä luonnehdinnoilla erilaisista ryhmäjäsennyttä tai henkilöluokkia kuvaavista kategorioista (Antikainen, Rinne & Koski 2000, 267). Tässä tapauksessa kadettien samaistuminen sotilasyhteisöön tai upseerien ammattikuntaan on ryhmäjäsennyksen luonnehdinta. Kiinnostavan sotilasyhteisön kuvauksissa on kyse samasta kuin Hirschyn ym. (2015, 787, 789) tutkimustuloksissa, jossa ammatillisen identiteetin kehittymiseen liitettiin muun muassa voimakas yhteyden kokeminen ammattiin. Tutkielmassani kadetit ilmaisivat kokevansa yhteyttä upseerien ammattikuntaan, sotilasyhteisöön ja armeijan toimintakulttuuriin, joka kuvastaa kadettien ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Koulutusvalintoihin vaikuttavat aikaisempien elämäkokemusten muotoilema identiteetti ja sen vertailu koulutuksen tarjoamaan identiteettiin. Lisäksi henkilökohtaiset ominaisuudet kuten johtajuus voivat ohjata koulutusalan valintaa. (Antikainen ym. 2000, 289.) Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon valintamenettelyissä hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet korostuvat soveltuvuusarvioinnissa, jossa mitataan hakijan johtamiskäyttäytymistä ja soveltuvuutta upseerin ammattiin (Salonen 2010, 9). Edellä esitetyt kuvaukset kadettien kokemuksista ja käsityksistä aikaisemmasta sotilaskokemuksesta, kiinnostavasta sotilasyhteisöstä, kulttuurisesta taustasta ja sotilassukulaisista edistävät ammatinvalintaa. Osittain näiden aikaisempien kokemusten ja tietojen pohjalta kadetit kuvaavat upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä päästyään opiskelemaan upseerin ammattiin. Tämän voidaan tulkita kuvaavaan niitä ensimmäisiä ammatillisen identiteetin kehittymisen vaiheita, joiden kautta kadetit kasvavat upseerin ammattiin. Tuloksena voidaan todeta, että kadetit luovat ammatillisen identiteetin kehittymiselle pohjaa jo ennen koulutukseen hakeutumista.

## Koulutuksen motiivit

Vastauksissa koulutuksen motiiveista puhuttiin kyselyni kahdessa kohtaa, ennen koulutukseen hakua ja koulutuksen aikaisissa teemoissa. Koulutuksen motiivit liittyivät akateemiseen ja käytännönläheiseen koulutukseen sekä tutkinnon suorittamiseen. Akateemisten ja käytännöllisten opintojen yhdistymistä pidettiin mielekkäänä. Toisen ja kolmannen vuoden kadettikurssien aineistossa akateemisen tai yliopistotason koulutuksen kerrottiin erottavan upseerit aliupseereista. Yliopistotasoinen koulutus koettiin motivoivaksi, kun sitä verrattiin vaihtoehtoiseen aliupseerin koulutukseen. Tässä mielessä akateemisuus osana upseerin ammatillista identiteettiä koettiin mielekkääksi.

*1.kadk. ”Myös opintojen jakautuminen teoreettisiin ja käytännön opintoihin kuulosti itselle sopivalta vaihtoehdolta.”*

*2.kadk. ”Esimerkiksi aliupseerit ovat usein kokeneempia kouluttajia, mutta heiltä puuttuu paljon ominaisuuksia, joita upseereille opetetaan. Tämän mahdollistaa koulutuksen teoria ja akateeminen osa.”*

*3.kadk. ”Päätin hakeutua MPKK:un, koska se tarjoaisi yliopistotason tutkinnon, toisin kuin aliupseerin koulutusohjelma.”*

Koulutukseen hakeutumista saattoi motivoida jatkosuunnitelmat tai muut tulevaisuuden tavoitteet. Esimerkiksi yhdessä toisen vuoden kadettikurssin vastauksessa maisterikoulutuksen suorittaminen nähtiin motivoivana välineenä saavuttaa tulevaisuuden uratavoitteita Puolustusvoimien ulkopuolella. Upseeriudessa motivoi tällöin koulutus, työtaidot ja työkokemus, joista voi olla hyötyä muualla työelämässä (ks. instrumental volunteer Griffith 2011).

*2.kadk. ”...Se on yksi syy valinnalleni lähteä upseeriksi...Lisäksi se antaa minulle paremmat mahdollisuudet siirtyä muihin tehtäviin, jos koen, että Puolustusvoimat eivät enää tarjoa minulle sopivaa työtä.”*

Muita koulutuksen motiiveja olivat pääsykokeet ja opintojen edut kuten asumismahdollisuudet ja päiväraha. Koulutukseen hakemista helpottivat pääsykokeet, jotka kadettien kokemusten mukaan eivät vaatineet suurta valmistautumista verrattuna muihin koulutuksiin.

*1.kadk. ”Myös muut edut kouluaikana ovat todella hyvät, jotka myöskin johdattivat minua upseerin uralle.”*

*2.kadk. ”Jos kadeteilla olisi huonommat opiskelijaedut, kuten päivärahan sijasta opintoraha ja maksullinen asuminen, en olisi täällä.”*

*3.kadk. ”Haku oli tehty helpoksi ja myös varusmiespalvelus mahdollisti hakemisen. Minulla ei ollut mielenkiintoa hakea sellaisiin kouluihin, jotka olisivat vaatineet paljoa valmistautumista pääsykokeeseen...”*

*3.kadk. ”Lisäksi opiskelijujen aikaiset etuudet ja varma työpaikka houkuttelivat.”*

Koulutuksen muut motiivit eivät liity ammatillisen identiteetin määrittelyyn, jolloin niille annettua painoarvoa hakeutumisperusteena on hyödyllistä arvioida jatkossa motivaation ja ammatillisen kasvun näkökulmasta. Koulutuksen muut motiivit ovat väliaikaisia, jolloin ammatillisen kasvun ja identiteetin kehittymisen tueksi tarvitaan muita elementtejä.

### **Epävarmuus ammatinvalinnassa**

Fenomenografista lähestymistapaa soveltaen on tarpeen tarkastella käsitysten välisiä laadullisia eroja, jonka vuoksi huomioin tässä myös kadettien ammatinvalintaa häirinneet tekijät. Ensimmäisen ja toisen vuoden kadettien vastauksissa näkyi eniten epävarmuutta liittyen alavalintaan. Upseerin alalle hakeutumista on voinut edeltää pitkää harkintaa ja siviilialojen kokeilua.

*1.kadk. ”Muutaman vuoden ’etsikkoajan’ jälkeen tuntui oikealta ajalta, ja erityisesti oikealta valinnalta hakeutua upseerikoulutukseen.”*

*2.kadk. ”...aloin miettimään mitä oikeasti haluaisin tehdä ja todella pitkän ja kuormittavan miettimisen jälkeen päädyn upseerin uralle.”*

Ensimmäisen ja toisen vuoden kadettien mukaan epävarmuutta aiheuttivat ennakkoluulot uraan sitoutumisesta. Lisäksi epävarmuuden kerrottiin liittyvän huonoihin kokemuksiin varusmiespalveluksesta, aikaisemmasta sotilastyöstä, ammatin palvelusehdoista ja ennakkoluuloista uran tarjoamista mahdollisuuksista. Kolmannen vuoden kadettien aineistosta ei löytynyt kuvauksia alaan liittyneistä ennakkoluuloista epävarmuuden aiheuttajana. Pikemminkin kyse oli halusta etsiä tietoa alasta ja muiden alojen kokeilusta.

*1.kadk. ”...ennakkoluulot monen vuoden sitoutumisesta tekivät epävarmaksi.”*

*2.kadk. ”...enkä nähnyt kaikkia uran tarjoamia mahdollisuuksia vaan koin ne jokseenkin suppeiksi koska upseeriksi opiskelemalla tarjolla ei olisi kuin yksi työnantaja.”*

*3.kadk. ”Tahto hakeutua kadettikouluun kerääntyi vähitellen, ei käynyt mielessäkään armeijasta kotiutuessa. Koetin miettiä asiaa rauhassa, ja ottaa selvää koulun ja upseerin uran käytännön sisällöstä niin paljon kuin mahdollista...”*

Ammatinvalintaan voi liittyä epätietoisuutta ammatin ja koulutuksen sisällöstä. Valintaa saattoi ensimmäisen vuoden kadettien vastausten perusteella vaikeuttaa käsitykset vaikeista opinnoista tai turhiksi koetuista opintojen sisällöistä.

*I.kadk. ”...Etukäteen en oikeastaan osannut muodostaa selvää kuvaa mahdollisista nuoren upseerin työtehtävistä... enkä osannut ajatella asiantuntijuuspuolta, jota nyt koulun aikana meille kadeteille on painotettu...”*

*I.kadk. ”...Oletus oli myös, että jonkin verran on kaikenlaista sotilasorganisaatioon kuuluvaa, mutta yliopistomaailmassa ehkä hiukan ’turhaakin’ toimintaa sekä toimintatapoja, jotka lisäävät koulutuksen rasittavuutta.”*

Kuvaukset epävarmuudesta tuovat esille sen, miten ammatinvalinta voidaan nähdä osana yksilön identiteetin rakentamista. Ammatillisen identiteetin kehittyminen lähtee siis liikkeelle etsinnän ja sitoutumisen kautta. Etsintävaiheen ajatellaan edistävän ammatillisen identiteetin kehittymistä, jonka perusteella tehdään valintoja ja lopulta sitoudutaan niihin. (Stenström 1993, 38–39.) Etsintävaiheeseen, valintojen tekemiseen ja sitoutumiseen tarvitaan tietoa koulutuksesta ja ammatista, jotka puuttuessaan aiheuttavat epävarmuutta. Eri vaihtoehtojen hahmottaminen on tärkeää opiskelumotivaation säilyttämiseksi ja lisäksi mahdollisimman varhaisessa opintojen vaiheessa saatu perehdytys työelämään tukee ammatillista kasvua (Mäntylä 2007, 95). Jatkossa voidaan tarkastella, johtuuko epävarmuus yksinkertaisesti tiedon heikosta kulkeutumisesta tai sen löytämisestä vai voiko tieto aiheuttaa itsessään epävarmuutta aiheuttavia ennakkoluuloja. Toisaalta huomio kiinnittyy jälleen varusmiespalveluksessa ja sotilastyössä saattuihin kokemuksiin, jotka joko kannustavat upseerin uralle tai aiheuttavat epävarmuutta ammatinvalinnassa.

## **5.2 Uratavoitteet ja ammatillinen kasvu**

Tässä luvussa vastaan alakysymykseeni, millaisia tavoitteita tulevalle upseerin uralle asetetaan ja samalla esitän johtopäätöksiä pääkysymykseeni teoriaan tukeutuen. Alakysymys on relevantti, sillä ajatellaan, että yksilöiden tulevaisuuden tavoitteet ohjaavat ammatillisen identiteetin kehittymistä ja ammatillista kasvua nykyisyydessä (Beijaard, ym. 2004, 122–123; Ropo & Gustafsson 2006, 55).

### **Miellyttävät tehtävät motivaationa ja tavoitteena**

Mielekkäät työtehtävät korostuivat jo uravalintaa ohjanneena motiivina ja samoin kadetit toivoivat tulevalta uralta mieluisia, kehittäviä, monipuolisia ja sopivan haastavia tehtäviä. Työstä haluttiin nauttia. Osittain tavoitteet liitettiin yksilökohtaisesti erilaisiin työtehtäviin kuten asi-



antuntija- ja vastuutehtäviin tai kouluttamiseen aselajeissa. Meri- ja Ilmavoimien kadetit ilmoittivat itseä kiinnostavimmiksi työtehtäviksi tehtävät merellä ja työ lentäjänä. Muutamat kadetit liittivät mielekkääseen työhön mahdollisuuden auttaa muita.

*1.kadk. ”Tällä hetkellä tavoitteet ovat päästä kouluttajaksi mieluisen paikkaan ja sellaiseen aselajiin joka kiinnostaa.”*

*2.kadk. ”Haluan työskennellä urallani itseä kiinnostavissa haastavissa tehtävissä. Vaikka työskentelen ensimmäiset vuodet perusyksikössä, näen itseni pidemmällä uralla erilaisissa asiantuntijatehtävissä...”*

*3.kadk. ”Tavoitteena minulla on valmistumisen jälkeen kehittyä lentäjänä mahdollisimman hyväksi sekä päästä lentämään Hornet- hävittäjää mahdollisimman pitkäksi aikaa. Yleensäkin ohjaajilla on aika selkeät tavoitteet sotilasuralla, eli lentää mahdollisimman kauan uransa aikana.”*

*3.kadk. ”Haluan oikeasti päästä auttamaan ihmisiä tulevissa työtehtävissäni.”*

Työtehtävien käytännönläheisyys tavoitteena erottui aineistosta. Kadetit kertoivat toivovansa käytännönläheisiä tehtäviä tai työskentelemään käytännönläheisissä tehtävissä mahdollisimman pitkään. Työtehtävien käytännönläheisyys koettiin toisaalta luonnolliseksi osaksi upseerin työtä varsinkin uran alkuvaiheessa. Voidaan tulkita, että kadetit haluavat rakentaa upseeriuttaan käytännönläheisissä tehtävissä, joka toisaalta on alku-uraa ajatellen väistämätöntä.

*1.kadk. ”Haluan myös pysyä mahdollisimman kauan käytännön työssä kehittäen omia johtamistaitojani ja -tapojani sodanajan sijoitukseni mukaisissa tehtävissä.”*

*2.kadk. ”Ainoa tavoitteeni on urallani pysyä mahdollisimman lähellä ’kenttähommia’, en halua hautautua toimistoon esikunnan kulmahuoneeseen kuin vasta uran loppuvaiheilla.”*

*3.kadk. ”Tällä hetkellä tavoitteeni on toimia käytännönläheisissä tehtävissä mahdollisimman pitkään eli kouluttajana...”*

Toisen vuoden kadeteista kaksi kertoi toiveekseen toiminnan kehittämisen työssä ja uusien näkökulmien esille tuomisen. Koulutuksen aikana kerrottiin huomion kiinnittyneen kehittämistä vaativiin asioihin, joihin haluttaisiin omassa työssä kiinnittää huomiota. Kehittämisen kohteita ei kuitenkaan eritelty laajasti. Tavoitteesta huolimatta toisessa vastauksessa tuli esille epäusko liittyen mahdollisuuksiin vaikuttaa nykyisen kokemuksen ja arvomerkkien avulla. Ensimmäisestä ja kolmannelta kadettikurssista yksi kadetti kertoi tavoittelevansa työssään kehittämistä.

*1.kadk. ”Tavoitteena tulevalla urallani... ja jatkossa kehittää, sekä viedä eteenpäin Suomen puolustusta.”*

*2.kadk. ”Olen huomannut varsin paljon asioita, joita haluaisin kehittää, mutta tässä vaiheessa uraa ja näillä arvomerkeillä muuttaminen ei onnistu...”*

*3.kadk. ”Minulla onkin joitain ideoita, jotka yhdistyvät saumattomasti jatko-opintoihimme. Voin ja aion kehittää koulutusta...”*

Mielekkäiden työtehtävien kohdalla kerrottiin kansainvälisistä tehtävistä tavoitteena. Kahdeksan ensimmäisen vuoden kadettia kertoi olevansa kiinnostunut kansainvälisistä tehtävistä. Kansainväliset tehtävät asetettiin tavoitteiksi kahdessa toisen ja neljässä kolmannen vuoden kadetin vastauksessa.

*1.kadk. ”Kuitenkin tavoitteeni uralla on päästä strategian piiriin, niin toimimaan strategian opettajana MPKK:lla, sekä kansainväliseen toimintaan Suomen puolustusstrategian ja KV-strategian kehittämisessä. Myöskin kriisinhallintatehtävät kiinnostavat minua suuresti...”*

*2.kadk. ”Tavoitteenani on myös kansainvälinen toiminta kriisinhallintatehtävissä.”*

*3.kadk. ”Jossain vaiheessa uraa olisi myös tarkoitus käydä kansainvälisissä tehtävissä hakemassa lisää kokemusta.”*

Upseerit työskentelevät koulutus-, johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävissä. Upseeriksi valmistuneet toimivat virkauransa alussa kasvattajana, valmentajana ja kouluttajana varusmiespalveluksessa (Tuominen 2014, 172; Valintaopas 2012, 4) Ammattiin kuuluu yhä useammin kansainvälisiä tehtäviä kriisinhallintaoperaatioissa, kansainvälisissä esikunnissa, lähetystöissä ja edustustoissa (Limnell 2010, 188; Sinkko 2013, 108; Valintaopas 2012, 4). Kadettien samaistuminen työtehtäviin kuvastaa Kirpalin (2004) tutkimuksessa kuvattua *klassista* työidentiteettityyppiä, joka viittaa voimakkaaseen samaistumiseen ammattiin, yritykseen, työn tulokseen tai työtehtäviin (Kirpal 2004, 215, 218).

### **Varma ura ja uralla eteneminen**

Odotukset varmasta urasta mainittiin yhtenä ammatinvalinnan perusteena. Tarkemmin sanottuna ammatinvalintaa oli edistänyt tieto varmasta työpaikasta valmistumisen jälkeen. Upseerin ammatissa uramahdollisuudet ovat hyvin ennustettavissa, sillä ammatti on koulutus-instituutiosidonnainen (Kailaheimo & Häyhä 2017, 36). Tässä suhteessa upseerikoulutuksen ja upseerin ammatin etuja verrattiin muihin koulutusaloihin, joissa mahdollisuudet työllistyä koettiin pienemmiksi. Ammatillisen identiteetin rakentumista edistävät vakaat työn ja oppimisen rakenteet, jotka lisäävät pysyvyyttä ja jatkuvuutta (Kirpal 2004, 212–213). Voidaan sanoa, että upseerin varma ura tarjoaa ammatillisen identiteetin kehittymiselle vakaan pohjan.

*1.kadk. ”Tärkeimpänä hakeutumistani ohjasi tieto varmasta työpaikasta. Siviilissä olin kouluttautumassa työttömäksi humanististen tieteiden kandidaatiksi, joten se polku oli nähnyt tiensä päin.”*

*2.kadk. ”Myös varma työpaikka opiskeluiden jälkeen oli vahva vaikuttaja tulevaisuutta ajatellen.”*

*3.kadk. ”...Nämä asiat yhdistettynä kadettiupseerin monipuolisempaan ja haastavampaan urakehitykseen (verrattuna aliupseerin urakehitykseen) olivat ratkaisevia tekijöitä hakeutuessani MPKK:n opiskelemaan.”*

Uralla etenemisen tavoitteet yleisluontoisina kuvauksina erottuivat eniten ensimmäisen ja toisen vuoden kadettikurssien aineistoissa. Moni ensimmäisen vuoden kadetti toivoi nousujohteista uralla etenemistä tai työtehtävien vaihtelua. Toisaalta uralla haluttiin päätyä omia vahvuuksia ja taitoja vastaavaan asemaan. Toiveeksi mainittiin, että voisi itse vaikuttaa urapolkuun. Samoin toisen vuoden kadetit ilmaisivat tavoitteekseen edetä mahdollisimman korkealle uralla tai edetä vaativimpiin tehtäviin. Toisen vuoden kadettien vastauksissa uralla etenemisen tavoitteiksi mainittiin asiantuntijatehtävissä toimiminen. Molempien kadettikurssien aineistossa uralla etenemisen teemat liitettiin vaativimpiin tehtäviin ja osaamisen mukaiseen etenemiseen.

*1.kadk. ”En tähtää ainoastaan kouluttajan tehtäviin, vaan tarkoitukseni on edetä urallani niin pitkälle kuin mahdollista.”*

*2.kadk. ”Valmistumisen jälkeen haluan edetä urallani mahdollisimman pitkällä omien kykyjeni ansioista...”*

Vastakohtaisesti edellä mainittuun, viisi ensimmäisen vuoden kadettia kertoi korkean aseman olevan itselle toissijainen tavoite tulevalla uralla. Arvomerkkien saavuttamisen ei koettu tekevän kenestäkään erityisempää. Vastauksissa korkean aseman edelle menivät muun muassa perheen ja vapaa-ajan koettu tärkeys elämässä.

*1.kadk. ”Puolustusvoimissa on vahva arvohierarkia. Mielestäni suuret arvomerkit eivät kuitenkaan tarkoita, että henkilö olisi parempi kuin muut.”*

*1.kadk. ”Tavoite ei ole nousta hierarkiassa mahdollisimman ylös, vaan päästä tekemään työtä, josta pitää ja joka kehittää sekä hiukan haastaakin aika ajoin.”*

*1.kadk. ”Itselläni tavoitteena urallani ei ole nousta mahdollisimman korkeaan asemaan. Minulle riittää vähempikin, sillä arvostan vapaa-aikaa ja perhettä sen verran paljon.”*

Kolmannen vuoden kadettien vastauksissa ei niinkään puhuttu mahdollisimman korkealle tähtäävistä etenemisen tavoitteista. Sen sijaan uralla etenemisen todettiin kulkevan ennalta suunnitellun urakehityksen mukaisesti ja ensimmäisen työpaikan perusteella. Kolmannen vuoden

kadettikurssin muutamassa vastauksessa puhuttiin vielä selkiytymättömistä pitkän aikavälin uratavoitteista niin tulevissa tehtävissä ja sotilasarvossa kuin reservissäkin. Kaksi kolmannen vuoden kadettia kertoi lähimpänä olevista uratavoitteista, jotka liittyivät maisterivaiheen suorittamiseen. Kolmannen vuoden kadettikurssin valmistuminen alkoi vastaushetkellä lähestyä, mikä saattaa vaikuttaa tavoitteiden asettamisen konkreettisempiin lähitavoitteisiin, kuten tutkinnon suorittamiseen.

*3.kadk. "...Eteneminen tapahtuu pitkälti ennalta määritellyn urakehityksen mukaan."*

*3.kadk. "Kuitenkin tärkeää edetä aina päivä kerrallaan ja tällä hetkellä valmistumisen jälkeen seuraava tavoite on se maisterivaiheen toteuttaminen."*

Muutamit ensimmäisen, toisen ja kolmannen vuoden kadetit kertoivat teemoista, joiden mukaan uratavoitteisiin halutaan suhtautua avoimesti. Toisen vuoden kadetit kokivat, että konkreettisten uratavoitteiden asettaminen ei vielä ollut ajankohtaista. Mielessä haluttiin pitää tavoitteiden, ajatusmaailman ja arvojen muuttumisen mahdollisuus tulevaisuudessa, jolloin suunnitelmille halutaan antaa enemmän liikkumavaraa.

*1.kadk. "...en ole luonut mitään selkeitä tavoitteita kovinkaan pitkälle, koska Puolustusvoimien kaltaisessa organisaatiossa ja elämässä yleisestikin voi tulla odottamattomia käännteitä."*

*2.kadk. "Valmistumisen jälkeinen aika ei ole ollut vielä kunnolla pohdinnassa, sillä tällä hetkellä se ei ole ajankohtaista."*

*3.kadk. "Tulevaisuuden tavoitteet muovautuvat varmasti uusiksi jos ja kun saan jossain vaiheessa perhettä. Tällöin ei voi ajatella vain omaa uraansa, vaan on ajateltava myös muita."*

Avoimiin tulevaisuuden tavoitteisiin liittyen eräissä ensimmäisen, toisen ja kolmannen vuoden kadettikurssien vastauksissa siviilialalle vaihtamista pidettiin mahdollisena tulevaisuudessa. Jos upseerin työtehtävät ja puolustuslaitos alkavat näyttäytyä epämielikkäänä, siviilityö voidaan kokea houkuttelevaksi. Tässä on havaittavissa voimakas yhteyden kokeminen ammattiin tai sen puuttuminen osana ammatinvalintaan sitoutumista. Sitoutuminen upseerin ammattiin on heikkoa, jos työtehtäviin tai organisaatioon ei koeta samaistumista.

*1.kadk. "En usko kuitenkaan, että tulen olemaan loppuikäni valtion virkamiehenä, mutta uskon saavani tätä kautta hyvän pohjan johtajana kehittymiseen ja tulevaisuuteen."*

*3.kadk. "Minulla on tutkinto myös siviilipuolelta, ja tulen pitämään oven auki sinnekin suuntaan."*

*2.kadk. ”...koen upseeriuden kutsumusammattiksi, eli mikäli työtehtävät pysyvät kiinnostavina ja puolustuslaitos uskottavana, jatkan mielelläni työtäni eläkeikään saakka myös puolustusvoimissa.”*

*2.kadk. ”...Jos järjestelmä varsinaisessa työelämässä on yhtä järjetön kun se kadetille näyttäytyy Maanpuolustuskorkeakoulussa, en näe kovin pitkää tulevaisuutta Puolustusvoimissa.”*

Ammatillista identiteettiä rakennetaan osittain suhteessa tulevaisuuden näkyymiin ja mahdollisuuksiin (Beijaard ym. 2004, 122; Eteläpelto 2007, 140; Hakkarainen 2000, 96; Sutherland & Markauskaite 2012, 748; Vanttaja & Järvinen 2006, 27). Opiskeluajan loppuvaiheessa opiskelijat alkavat suunnitella tulevaa työuraa ja arvioida valintojaan suhteessa tulevaisuuden suunnitelmiin ja selvittämään epäselviä tulevaisuuden mahdollisuuksia (Mäntylä 2007, 95). Vaikuttaa siltä, että kadetit hahmottavat uratavoitteensa yleisluontoisesti opiskelunsa alkuvaiheessa, mutta tavoitteiden asettelu siirtyy kolmannen vuoden lopussa konkreettisempiin lähitavoitteisiin. Kolmannen vuoden opintojen lopussa on luultavammin opittu jo hahmottamaan upseerin yleinen urakehitys ja mahdollisuudet ja siksi tavoitteet siirtyvät lähitavoitteisiin.

Tutkimustulokseni vastaavat Sinkon (2013, 131) arvotutkimuksen tuloksia, jossa uralla eteneminen kadettien tavoitteena on todettu vahvaksi. Heikkoa sitoutumista voidaan sen sijaan tulkita identiteetin professionaalisuuden ulottuvuuden avulla, jonka Johansen ym. (2013, 865, 872, 875) totesivat ennustavan organisaatioon sitoutumista. Professionaalisuus määriteltiin jaettujen asenteiden, arvojen, normien, taitojen ja käyttäytymisen odotettujen ihanteiden omaksumiseksi (Mt., 865, 872, 875). Erityisesti toisen vuoden kadettien aineistolainauksista on havaittavissa, että joihinkin Puolustusvoimien toimintakulttuurin osiin kuten arvoihin ja normeihin ei kyetä samaistumaan. Professionaalinen identiteetin ulottuvuus ei kehity kokonaisvaltaisesti ja sitoutuminen organisaatioon voi jäädä heikoksi, vaikka työtehtävät koettaisiin mielekkäiksi.

### **Noviisista asiantuntijaksi työssä oppimalla**

Tulevalla uralla kadettien ammatillisen identiteetin kehittyminen jatkuu oman osaamisen ja itsensä kehittämisenä. Työelämän alkuun suhtauduttiin varovaisesti siten, että kadetit ajattelivat olevansa vasta uransa alussa. Ajatus liittyy noviisina olemiseen osaamisessa ja asiantuntijuudessa. Kaikkea ei tarvitse olettaa osaavansa täydellisesti heti työelämän alussa.

*1.kadk. ”Tämä ei ole ongelma, jos nuori upseeri itse ymmärtää, että ei vielä osaa kaikkea vaikka koulussa on 3 vuotta ollutkin. Sen sijaan vaarallista on, jos 3 vuoden jälkeen kuvittelee osaavansa kaikesta kaiken.”*

*2.kadk. ”Ihannetilanteessa töissä pääsee jonkun vanhemman aisapariksi kisälli- mestari- käytännön mentaliteetilla...”*

*3.kadk. ”Kukaan ei odota, että valmistuessani olisin täydellinen, vaan upseeri oppii aina uutta niin vanhemmilta kollegoilta, kuin myös itseltään töissä ollessaan.”*

Vastauksissa koulutuksen kerrottiin antavan valmiudet työelämää ja osaamisen kehittämistä varten. Koulutuksen aikana omaksutut valmiudet ja taidot ottaa vastaan työelämän muutoksia ovatkin keskeisiä ammatillisen identiteetin kehittymiselle (Stenström 1993, 43). Valmistumisvaiheessa ammatillisen identiteetin kehittymisellä voidaan tarkoittaa vastavalmistuneen luottamusta omaisiin kykyihin suoriutua tulevista työtehtävistään (Antikainen 2001, 92).

*1.kadk. ”Opiskeluaikana saa sellaisia valmiuksia, mitä ei välttämättä tarvitse ensimmäisessä työtehtävässä, mutta ne ovat myöhemmin tärkeitä.”*

*2.kadk. ”Koulu tarjoaa upseerikasvatuksella ja opinnoilla erittäin hyvät valmiudet työelämään, kaikki on vain itsestä kiinni. Kouluaikana täytyy ammentaa kaikki tarpeellinen tieto, vaikka sitä tulisikin saavilla kaataen.”*

*3.kadk. ”...silloin minulla tulisi olla riittävät ammatilliset valmiudet ensimmäisen tehtävän suorittamiseen sekä edellytykset ammatillisten valmiuksien tehokkaaseen jatkokehittämiseen.”*

Pienessä osassa vastauksia koulutuksen antamiin valmiuksiin suhtauduttiin epäilevästi. Näissä vastauksissa kandidaatin tutkinnon suorittamisen ajateltiin antavan korkeintaan kohtalaiset valmiudet työtehtäviin. Eräässä toisen vuoden vastauksessa kritiikkiä annettiin akateemisille opinnoille sekä ruotsin ja sotatekniikan opetukselle, joiden ei ajateltu vastaavan työnantajan tarpeita. Kriittisyys koulutuksen antamia valmiuksia kohtaan viittaa siihen, että joidenkin opintojen sisältöjen ei ajatella vanvastaavan työelämän kannalta olennaisia tietoja ja taitoja.

*1.kadk. ”...minun pitää uskoakseni opetella täysin uusi toimintaympäristö, sillä kuulemani perusteella kadettikoulu ei valmista kyseiseen työhön vielä kovin laajasti.”*

*2.kadk. ”Valmiudet: Ne, mitä tässä kolmessa vuodessa ehditään antaa. Mielestäni kadettien opiskeluaikaa haaskataan ruotsin kielen ja sotatekniikan opetuksen parissa, mikä ei vastaa tulevan työnantajan tarpeita ja odotuksia. Akateemisia opintopisteitä pitäisi muuttaa ammattiopintojen opintopisteiksi.”*

*3.kadk. ”...kaikille tahoille on selvää, että kouluaikainen opetus antaa korkeintaan kohtalaiset perusteet käytännön ammattitaitoa vaativiin suorituksiin aluksella.”*

*3.kadk. ”Muutenkin nykyään korostetaan liikaa akateemisuutta muiden ominaisuuksien kustannuksella...”*

Edellä esittämäni aineistolainaukset antavat viitteitä siitä, että työelämäyhteyttä kaikkien opintojen kohdalla ei ole koettu vanhassa oppiainepohjaisessa tutkintorakenteessa (Yleinen opintopas 2012, 34). Toisen ja kolmannen vuoden kadettien aineistolainauksissa on havaittavissa ammatillisten opintojen merkitys akateemisten rinnalla. Kadetit eivät välttämättä koe akateemisten opintojen työelämäyhteyttä merkittävänä, joka saattaa liittyä uran alun käytännönläheiseksi miellettyihin tehtäviin ja osaamisvaatimuksiin.

Teema koulutuksen antamista valmiuksista jatkuu kuvauksilla siitä, että oppiminen, perehtyminen ja pätevytyminen jatkuvat tai vasta alkavat työelämässä valmistumisen jälkeen. Kaikkien kolmen kadettikurssin vastauksissa ilmaistiin, että työelämässä odotetaan kykyä oppia ja omaksua tietoja ja taitoja. Joissakin vastauksissa kyky oppia lisää liitettiin erityisesti uran alkutaipaleeseen ja kriittisyyteen omaa osaamista kohtaan. Työssä oppiminen tulevaisuuden tavoitteena ja työelämän asettaman odotuksena yhdisti koko aineistoa.

*1.kadk. ”Haluan myös pysyä mahdollisimman kauan käytännön työssä kehittäen omia johtamistaitojani ja -tapojani sodanajan sijoitukseni mukaisissa tehtävissä.”*

*2.kadk. ”...urani alkutaipaleen tärkein valmius tulee olemaan kyky oppia ja omaksua uusia asioita nopeallakin aikataululla.”*

*3.kadk. ”Ammatissani tietysti odotetaan rautaista ammattitaitoa, halua kehittyä jatkuvasta ja omatoimisesti.”*

Kadetit viittasivat jatkuvalla oppimisella itsensä haastamiseen ja kehittämiseen sekä omaan henkiseen kasvuun. Upseerin ajateltiin olevan sivistynyt ja aikaansa seuraava, joka kykenee osallistumaan päivän puheenaiheisiin.

*1.kadk. ”Haluan kehittää itseäni jatkuvasti ja mielestäni tiedostan hyvin omat vahvuuteni ja heikkouteni.”*

*2.kadk. ”Upseerina et ole koskaan tarpeeksi kokenut tai taitava, vaan itsestään löytää aina jotain kehitettävää.”*

*3.kadk. ”Olen asettanut itselleni tavoitteeksi valmistumiseen liittyen, että sen jälkeen jatkan itseni kehittämistä parhaani mukaan.”*

Jatkuva oppiminen ja itsensä haastaminen liitettiin paitsi alan sisäisen osaamisen kehittämiseen, mutta myös upseerikoulutuksen ulkopuoliseen kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen. Kouluttautumista siviilipuolella pidetään mahdollisena tavoitteena.

*1.kadk. ”Itse haluan, että urani rakentuisi jatkuvan oppimisen ympärille. Koostuen erilaisista kursseista jotka varmasti sijoittuisivat vasta maisterikurssin jälkeen.”*

*2.kadk. ”...mahdollisesti opiskella vielä lisää siviiliyliopistoissa, mikäli se on mahdollista.”*

Ammatillinen kasvu alkaa jo koulutukseen hakeutumisen vaiheessa ja jatkuu koko työelämän ajan kohti ammatillista asiantuntijuutta (Mäntylä 2007, 92–93). Kun taidot kehittyvät, satunnainen osaaminen vakiintuu (Palonen & Gruber 2010, 42; Ruohotie 2006, 107). Kadettien käsitykset ja kokemukset vastaavat sitä oletusta, että muodollinen koulutus ja tutkinnon suorittaminen tuottavat harvoin jonkin ammatin erinomaista hallintaa, vaan tutkinnon suorittaminen tarkoittaa oppimisen alkua (Stenström 1993, 43). Tasokas osaaminen saavutetaan ryhmien ja asiantuntijakulttuurien yhteisen työn ja näiden yhteisöön osallistumisen kautta (Aro 2006, 204; Hakkarainen 2000, 92; Palonen & Gruber 2010, 42). Samaan viittasivat kadettien käsitykset ja kokemukset noviisina olemisesta ja asiantuntijaksi kasvamisesta valmistumisen jälkeen työyhteisössä.

Upseerin ammattiin ja uralla etenemiseen kuuluu jatkuva kehittyminen ja työnantajan puolesta järjestetyt koulutukset, sillä upseerilta odotetaan kykyä vastata muutokseen ja sitoutumista ammattitaitonsa ja itsensä henkiseen kehittämiseen (Meriläinen 2015, 137; Sinkko 2013, 129; Valintaopas 2012, 4). Samoin upseerikasvatuksen prosessi asettaa valmistuvalle upseerille runsaasti tulosvaatimuksia, sillä hänen täytyy tunnistaa omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa ja olla sitoutunut itsensä jatkuvaan kehittämiseen (Vaahtolammi 2013, 202–203). Työelämässä korostuvat elinikäisen oppimisen taidot ja kyky sopeutua muutoksiin tai taito tuottaa niitä (Flander 2006, 52; Ruohotie 2006, 106; Trede ym. 2012, 381; Tynjälä 2010, 79). Tulosten perusteella voidaan sanoa, että kadetit ovat valmiita sitoutumaan jatkuvaan osaamisen kehittämiseen tulevalla urallaan niin upseerille asetettuna odotuksena kuin itsestä lähtöisin olevana tahtona kehittyä. Aineiston analyysistä tekemiäni tulkintojen mukaan upseerin ammatillisen identiteetin kehittyminen on prosessi, joka monen kadetin kohdalla alkaa jo ennen opiskeluun hakeutumista ja jatkuu valmistumisen jälkeen työelämässä.

### **Upseerin kompetenssien kehittäminen**

Ammatillinen kasvu tarkoittaa muun muassa alan ammattitaidon kehittymistä, käsitteiden oppimista, monimutkaisten ilmiöiden syvällisempää ymmärtämistä (Mäntylä 2007, 92–93; Ruohotie 2006, 106). Upseerin ammattitaito ja asiantuntijuus mainittiin jo kyselyni ensimmäisessä aikateemassa yhdeksi ammatinvalinnan perusteeksi, mutta niiden jatkuva kehittäminen on tärkeää myös työssä menestymisen kannalta. Kunkin kadettikurssin kadetit kertoivat haluavansa



kehittyä mahdollisimman hyväksi ja tehtävien vaatimusten tasoiseksi ammattitaitoisiksi ja alansa asiantuntijoiksi. Samalla he kokivat näiden olevan heille asetettuja vaatimuksia valmistumisen jälkeen. Upseerin ajateltiin olevan moniosaaja, joka pystyy soveltamaan osaamistaan erilaisiin tehtäviin.

*1.kadk. ”Upseerin tulee tietää laaja-alaisesti historiasta nykypäivään asioita oppiainerajojen yli, jotta hän voi ymmärtää ja ottaa tarvittaessa osaa päivittäiseen keskusteluun asioista, joita media tuo ’tapetille’.”*

*2.kadk. ”Valmistunut luutnantti on moniosaaja, jolla on perusteet hoitaa homma kuin homma perusyksikössä, joskin jonkin verran ohjausta ja yksikkökohtaisiin toimintatapamalleihin perehdytystä tarvitaan.”*

*3.kadk. ”Haluan kehittää omaa ammattitaitoani jatkossakin. Puolustusvoimat ja tulevat esimieheni odottavat minulta kouluttajana ammattitaitoa, positiivista asennetta kouluttajana ja johtajana.”*

Asiantuntijuudesta puhuttiin ensimmäisen vuoden kadettien aineistossa akateemisten kykyjen ja teoreettisen työhön liittyvän tiedon hallitsemisena. Lisäksi asiantuntijuutta luonnehdittiin haluna kehittyä ihmistuntijaksi. Ensimmäisen vuoden kadeteilla asiantuntijuutta luonnehdittiin enemmän koulutuksen akateemiseen luonteeseen viittaavilla käsitteillä ja opinnoissa menestymisen kokemuksilla, mikä voi selittyä opintojen vaiheella. Toisen ja kolmannen vuoden kadettien vastauksissa asiantuntijuuden teemoja eriteltiin enemmän sotatieteen käsitteillä. Esimerkiksi toisen vuoden kadettikurssin vastauksissa asiantuntijuutta kuvattiin taktiikan ja aselajien tiedon hallintana ja kolmannen vuoden kadetit kuvasivat asiantuntijaksi kehittymistä maanpuolustukseen, armeijaan ja turvallisuuspolitiikkaan liittyvän tiedon hallitsemisena. Asiantunte-  
musta kuvattiin myös oman puolustushaaran ja upseerin roolin ymmärtämisenä.

*1.kadk. ”Haluaisin kehittyä ammatissani erityisesti akateemisella osa-alueella...”*

*1.kadk. ”Haluaisin kehittyä ammatissani ihmistuntijaksi.”*

*2.kadk. ”Liikkeelle pitää lähteä perusteista, esimerkiksi... taktiikan tuntemuksesta, aselajitiedoista... Samaan aikaan ja tulevaisuudessa pitää olla myös asiantuntija esimerkiksi strategiassa ja turvallisuuspolitiikassa.”*

*3.kadk. ”Haluan ymmärtää paremmin Merivoimien toimintaa kokonaisuutena, ja omaa rooliani siinä. Haluan ymmärtää paremmin Suomen Merivoimien roolia kansainvälisessä kentässä.”*

Upseerin asiantuntijuutta voidaan luonnehtia toisen vuoden kadettien kuvauksilla ajattelutaidoista, jota kuvattiin tarkemmin syvälliseksi ajatteluksi ja harkitsevaisuudeksi. Monipuoliseen ajatteluun liitettiin kriittisyys, joka haastaa ajattelemaan asioita uusista näkökulmista ja kyseenalaistamaan vakiintuneitakin toimintatapoja.

*2.kadk. ”Upseerina minun kuuluu...ajatella asioita syvällisemmin kuin mitä vain oppaat kertovat.”*

Asiantuntemuksella tarkoitetaan ammattispesifistä tietämystä, sosiokulttuurista tietoa, metakognitiivisia taitoja ja kykyä ajatella kriittisesti (Mutanen ym. 2008, 58, 60; Ruohotie 2006, 106; Tynjälä 2010, 83). Asiantuntemus on myös toiminnan säätelyä koskevaa tietoa tai itsesäätelytaitoa, joita tukevat taitavaan suoritukseen johtavat uskomukset omiin kykyihin suunnitella ja toteuttaa toimintaa (Ruohotie 2006, 106; Tynjälä 2010, 83). Kadettien käsityksissä ja kokemuksissa näkyi vain pieniä eroja asiantuntijuuden ja ammattitaidon ulottuvuuksien kuvaamisessa, jotka selittyvät opintojen vaiheella. Käsitykset akateemisen ja käytännön osaamisen välisestä suhteesta vaihtelevat. Akateemisen ja käytännön opetuksen yhdistyminen koettiin olleen yksi koulutuksen motiivi, mutta toisaalta akateemisuutta pidetään liian korostuneena työelämää ajatellen.

Yhdeksi ammattitaidon ulottuvuudeksi koko aineistossa muodostui sotilaana kehittyminen ja sotilastyön teknisten taitojen hallitseminen. Voidaan puhua aikaisempiin tutkimuksiin viitaten sotiluuden tai soldier warriorin identiteeteistä (Griffith 2011; Johansen ym. 2013). Eräissä ensimmäisen vuoden vastauksessa todettiin, että valmistuneen upseerin valmiudet liittyvät enimmäkseen sotilasammattillisiin taitoihin ja tietoihin. Yksi kolmannen vuoden kadetti mainitsi sotilaana kehittymisen tärkeäksi tehtäväksi jo kandidaattitutkinnon aikana. Tosin ensimmäisen vuoden kadettikurssin yhdessä vastauksessa kritiikkinä sotilaallisiin taitoihin esitettiin, että valmistuessa sotilasammattilliset valmiudet ovat vielä heikkoja. Taito määritellään kokemuksen kautta syntyväksi, hiljaiseksi ja ruumiillistuneeksi tiedoksi siitä, mitä pitää tehdä (Palonen & Gruber 2010, 42). Näin ollen on ymmärrettävää, jos sotilasammattilliset valmiudet koetaan vielä heikoksi valmistumisen jälkeen.

*1.kadk. ”Näen ongelmana, että koulu antaa hyvin vahvat teoreettiset taidot, mutta varsinainen sotilasammattillinen osaaminen on vielä varsin heikkoa valmistuessa.”*

*1.kadk. ”Tosin nuorella upseerilla odotukset ja valmiudet ovat pääsääntöisesti käytännön toiminnassa...”*

*2.kadk. ”Tavoitteenani on työuraa varten saada riittävät... varoteknilliset ja aselajin tekniset taidot koulusta ensimmäistä työtehtävääni varten...”*

*3.kadk. ”Nyt kandidivaiheessa tavoitteena on luonnollisesti kehittää itsensä sotilaana niin pitkälle kuin mahdollista.”*

Sotilaan ammattitaitoon liittyvissä teemoissa yhdistyivät käsitykset toimintakyvystä. Toimintakyvyllä tarkoitettiin fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, jonka kehittämisen ajateltiin olevan

osa upseerin työn odotuksia ja omaa uraa koskeva tavoite. Ensimmäisen ja kolmannen vuoden kadetit kuvasivat toimintakykyä päämäärätietoisena tai tehtävän kannalta olennaisiin asioihin keskittyvänä toimintana ja tehtävien suorittamisena. Koko aineistossa toimintakyky liittyi paineensietokykyyn, jota toisen ja kolmannen vuoden kadetit kuvasivat kykynä toimia ja sopeutua äärimmäisiin ja poikkeuksellisiin olosuhteisiin.

*1.kadk. ”Hyvä upseeri keskittyy olennaiseen asiaan johtamisen kannalta ja saa joukot toimimaan yhdessä saman päämäärään saavuttamiseksi.”*

*2.kadk. ”Työmme erityisvaatimuksena on kyky toimia myös äärimmäisissä olosuhteissa konkreettisen ja välittömän hengenvaaran alaisena mahdollisesti huonojen johtamisyyteyksien varassa.”*

*3.kadk. ”...pitää olla hyvä fyysinen ja henkinen kunto, pitää kyetä toteuttamaan taistelijan erilaiset tempot hyvin, näin muutamia mainitakseni...”*

Toimintakyvyn käsite yhdistyy upseerin identiteettiin, sillä identiteetti selittää yksilöiden positioitumista toiminnallisissa tilanteissa. Upseerin identiteetistä puhuttaessa käytetään fronesiksen, käytännöllisen viisauden käsitettä (Toiskallio 2009, 64; Värrä & Ropo 2010, 133), joka tarkoittaa sitä, kuinka yksilöt ovat osallisena tilanteissa ja mikä on oikeaa ja hyvää toimintaa kyseisessä tilanteessa (Toiskallio 2009, 64). Kadetit yhdistivät upseerin identiteettiin fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn, joka on yhteydessä toimimiseen vaikeasti hallittavissa tilanteissa. Toimintakyky ilmenee kadettien käsityksissä fyysisenä ja psyykkisenä paineensietokykynä.

Toiseksi ammattitaidon ulottuvuudeksi kadettien vastauksista muodostui johtajana kasvaminen. Johtajan täytyy osata suunnitella ja organisoida toimintaa. Etenkin ensimmäisen vuoden kadettikurssin vastauksissa pohdittiin johtajaksi kasvamista opiskeluaikaisena tai työelämässä tapahtuvana tavoitteena. Yhdessä kolmannen vuoden kadetin vastauksessa kerrottiin itsensä johtamisen merkityksestä, jotta kykenee johtamaan toisia. Toisen ja kolmannen vuoden kadetit kuvasivat tavoitteitaan johtajana olemisesta laatusanoilla, kuten hyvä, helposti lähestyttävä, jämäkkä, tehokas, järkevä, itsevarma ja positiivinen. Erot kadettikurssien välillä näkyvät siinä, että toisen ja kolmannen vuoden kadettien aineistosta välittyi enemmänkin puhe siitä, millaisia johtajia kadetit haluavat olla. Ensimmäisen vuoden kadettien vastauksissa johtajana kehittymisen tavoitetta kuvattiin yleispiirteisesti, mikä on ymmärrettävää ottaen huomioon opintojen alkuvaiheen.

*1.kadk. ”Itselleni ammattitaito on tärkein yksittäinen elementti myös johtotehtävissä upseerina, joten koen erityisesti kolmannen vuoden opiskelun olevan elintärkeä tulevaisuuden kannalta.”*

*2.kadk. ”Itse haluan kehittää itsestäni jämäkän johtajan, jota on helppo lähestyä...”*

*3.kadk. ”Omassa tekemisessä voikin pitää mielessä kaksi sanontaa: ’ensin pitää osata johtaa itseä jotta voi johtaa muita’ ja ’hyvä esimies on myös hyvä alainen’.”*

Johtamistaitojen yhteydessä puhuttiin paljon ihmisten johtamisesta, johon toisen vuoden kadettikurssin vastauksissa liitettiin tavoitteita alaisten kunnioittamisesta. Tärkeänä pidettiin sitä, että vaatia voi vain sellaista johon itsekin kykenee. Ihmisten johtamiseen liitettiin kyky motivoida alaisia.

*1.kadk. ”Haluan oppia johtamaan ihmisiä erilaisissa tilanteissa...”*

*2.kadk. ”...joukkueenjohtajan täytyy käyttäytyä johtajana ja kohdella varusmiehiä sen mukaisesti, eli arvostaa ja pitää huolta heistä.”*

*2.kadk. ”...sekä oppivani motivoimaan paremmin alaisiani omiin tehtäviinsä.”*

*3.kadk. ”Mielestäni sotilas on tiimipelaaja ja johtaja voi vaatia alaisiltaan asioita joihin myös itse pystyy.”*

Johtajan tehtävissä tavoitteellisena pidettiin arvostuksen saavuttamista omalla toiminnalla ja taidoilla. Esimerkiksi kolmannen vuoden kadettikurssin yhdessä vastauksessa teemaa käsiteltiin siten, että johtaja ei voi työssään nojautua asemaansa tai arvovaltaansa. Johtajan on huomioitava, millä tavalla alaiset suhtautuvat heihin eli omasta esiintymisestä ja esimerkillisyydestä on pidettävä huolta.

*1.kadk. ”Valmistumisen jälkeen haluan olla hyvä upseeri ja johtaja. En halua, että oma johtamiseni perustuu arvomerkkeihin vaan oma paikka on lunastettava toiminnalla ja teoilla.”*

*2.kadk. ”Tämä liittyykin osittain esimerkillisyyteen, sillä alaiset (esim. varusmiehet) tarkkailevat jatkuvasti mitä upseeri tekee ja huomaavat mokailun ja erilaisen sekoilun, mikä vaikuttaa suoraan näiden arvostukseen tätä kohtaan.”*

*3.kadk. ”Kantahenkilökuntaa, eikä varusmiehiäkään voi enää johtaa pelkästään omaan arvovaltaan ja asemaansa nojautuen.”*

Kaikissa kolmessa kadettikurssissa kolmanneksi ammattitaidon ulottuvuudeksi mainittiin kouluttamistaitojen hallitseminen ja niissä kehittyminen. Kouluttamistaidoissa kehittymistä kuvattiin henkilökohtaisena tavoitteena ja työelämän asettamana odotuksena. Kouluttajan taitoja kuvattiin tarkemmin sotilashenkilöiden ja joukkojen pätevällä kouluttamisella.

*1.kadk. ”Haluan kehittyä mahdollisimman laaja-alaiseksi ja hyväksi kouluttajaksi, joka pystyy toimimaan tilanteessa kuin tilanteessa.”*

*2.kadk. ”Olen asettanut itselleni tavoitteeksi, että pyrin olemaan ainakin jollain tavoin innovatiivinen kouluttaja kun valmistun.”*

*3.kadk. ”Haluan tulevaisuudessa olla hyvä ja esimerkillinen kouluttaja. Koen myös että perusyksikössä, varusmieskoulutuksessa, minun tulee toimia opettajana sekä kasvattajana.”*

Ammatillista identiteettiä voidaan kuvata kokemuksena ammattiyhteisöön kuulumisesta, jossa yksilö samaistuu ammattiryhmään ominaispiirteiden, kuten yhteisen tietoperustan, taitojen ja toimintatapojen perusteella (Beijaard ym. 2004, 122; Sutherland & Markauskaite 2012, 748; Trede ym. 2012, 380, 122). Aikaisemmissa sotilasidentiteettien tutkimuksissa identiteettiä on lähestytty kompetenssien kautta ja tehtävien kautta (ks. Johansen ym. 2014; Woodward & Jenkins 2011). Kadettien voidaan ajatella samaistuvan upseeriuteen sotilaan, kouluttajan, johtajan ja oman alansa asiantuntijuuden ominaispiirteiden avulla. Tulkintani vastaa Woodwardin ja Jenkinsin (2011, 253) tutkimustulosta, jossa sotilasidentiteettien ilmaisu liitettiin ammatillisiin taitoihin, kompetensseihin ja asiantuntijuuteen. Tulkintani vastaa myös Kailaheimon ja Häyhän (2017) tutkimuksen tulosta, jonka mukaan kadetit kehittävät ammatillista identiteettiään upseerin tehtävien ja roolien diskurssissa. Muuttunut sodan kuva ja yhteiskunta asettavat upseereille uudenlaiset raamit heidän asemansa ja roolinsa määrittelyyn (Hanska 2015, 54). Aikaisemmassa tutkimuksessa rooleihin sekä sodan- ja rauhanaikaisiin tehtäviin viitaten, kadettien rooli-identiteettiä on tarkasteltu sotiluuden ja rauhanturvaajan käsiteparilla (Broesder ym. 2015), jotka selittävät niitä vaatimuksia joita työ edellyttää yksittäiseltä upseerilta ja miten nämä roolit ovat osa ammatillista identiteettiä.

Alakohtaisen kompetenssien lisäksi eri ammattialoilla ja työtehtävissä toimiminen edellyttää yleisiä työelämätaitoja, kuten sosiaalisia taitoja, kommunikaatiotaitoja ja tietotekniikan tunte-  
musta (Filander 2006, 51–52; Tynjälä 2010, 79). Sosiaalisista taidoista odotuksina tai tavoitteina kertoivat eniten ensimmäisen ja kolmannen vuoden kadetit. Sosiaaliset taidot tarkoittavat upseeriudessa yhteistyökykyä, moitteetonta ja asiallista käyttäytymistä, esiintymistaitoja, kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan ja toisten auttamista. Ensimmäisen vuoden kadettikurssin yhdessä vastauksessa hyvien vuorovaikutustaitojen ajateltiin vaikuttavan positiivisesti nuoren upseerin menestykseen uralla. Toisaalta yhteistyötaidot liitettiin muutenkin voimakkaaseen yhteisöllisyyteen työyhteisössä.

*1.kadk. ”Perusyksikössä työporukka hitsaantuu yhteen aika tiukasti, ja siellä jokainen on tehtävä oma osansa, että päästään hyvään lopputulokseen. Kliseisesti voisi puhua yhteen hiileen puhaltamisesta.”*

*2.kadk. ”Siirtyessä työelämään minulta odotetaan hyviä käytöstapoja, hyvää asennetta sekä yhteishenkeä muita kohtaan sekä halua kehittyä työuralla.”*

*3.kadk. ” Upseerin täytyy tulla kaikkien kanssa toimeen, ja mukautua ympäröiviin olosuhteisiin.”*

Tuloksista voidaan tulkita, että kadetit hahmottavat upseerin identiteetin tiedon ja taidon eli teoreettisen ja ammatillisen osaamisen tilannemukaisena summana (ks. Mutanen 2008, 43). Upseeria kuvattiin moniosaajaksi, joka pystyy soveltamaan osaamistaan erilaisiin tehtäviin. Näin ollen voidaan puhua postmodernista subjektista, joka koostuu monista identiteeteistä (Hall 1999, 22–23). Kadetit käsittävät upseerin ammatillisen identiteetin koostuvan sotilaan, johtajan, kouluttajan ja akateemisen asiantuntijan identiteettien kautta. Kadettien mukaan upseerius koostuu siten akateemisista ja käytännöllisestä osaamisesta, toimintakyvystä ja toisaalta yleisinä työelämätaidoina pidetyistä yhteistyötaidoista.

Nykyisinä työvaatimuksina korostuvat yliammatilliset kompetenssit, moniammatillisuus, muuntautumiskyky, joustavuus, riskinotto kyky sekä elinikäinen oppiminen ja jatkuva uusiutuminen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27; Sennett 2002, 7; Vanttaja & Järvinen 2006, 28). Kerran hankitulla koulutuksella ja osaamisella ei menestyä työuran läpi (Sennett 2002, 17–18). Ammatillisen identiteetin rakentumista pidetään elämänmittaisena prosessina, jossa yksilö tulkitsee itseään uudelleen suhteessa, elettyyn elämään, tulevaisuuden näkymiin, tavoitteisiin ja mahdollisuuksiin (Beijaard ym. 2004, 122; Eteläpelto 2007, 140; Hakkarainen 2000, 96; Sutherland & Markauskaite 2012, 748; Vanttaja & Järvinen 2006, 27). Kadettien esittämät uratavoitteet kuten työssä oppiminen, kompetenssien kehittäminen sekä uralla eteneminen ja mielenkiintoiset työtehtävät edistävät ammatillisen identiteetin kehittymistä. Tulevaisuuden tavoitteet ohjaavat koulutuksen aikana tehtyjä valintoja ja opiskelua yleensä. Toisaalta upseerin ammatillisen identiteetin kehittyminen ei lopu koulutuksen päättymiseen vaan jatkuu uratavoitteiden ja ammatillisen kasvun myötä tulevaisuudessa, kuten kadettien kertomat uratavoitteet osoittavat. Sekä ensimmäisen että toisen alakysymyksen tulokset viittaavat Johansenin ym. (2014, 537) johtopäätöksiin, joiden mukaan sotilasidentiteetti olisi hyvä ymmärtää moniulotteisena ilmiönä, jossa sotilasidentiteetti on yhteydessä sotilaan kompetensseihin, erityisosaamiseen ja sitoutumiseen.

### 5.3 Oppiminen ja upseerin rooliin kasvaminen

Seuraavaksi vastaan kolmanteen alakysymykseeni: mitkä asiat tukevat upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä koulutuksen aikana. Lisäksi rakennan johtopäätöksiä pääkysymykseeni teorian avulla. Koska lähestyn aineistoani fenomenografisesti, on hyödyllistä tarkastella myös vastakkaisia käsityksiä ja kokemuksia eli niitä, jotka haittaavat kasvua.

#### Upseerikasvatus kasvun tukena

Upseerikasvatus on tärkeä osa kadettien koulutusta ja upseeriksi kasvamista, jolloin siihen liittyviä käsityksiä ja kokemuksia on tarpeellista tutkia fenomenografisesti. Vallitsevan käsityksen mukaan upseerikasvatusta ja perinteitä pidettiin koulutuksessa olennaisena ja tärkeänä. Kadetit kokivat upseerikasvatuksen ja perinteiden kasvattavan upseeriuteen ja luovan pohjaa uralle. Samalla vastauksissa kuvattiin upseerikasvatuksen ja perinteiden erityislaatuisuutta, joka erottaa upseerikoulutuksen ja upseerin ammatin muista aloista.

*1.kadk. ”Koen upseerikasvatuksen äärimmäisen tärkeäksi perustaksi, johon rakentaa omaa uraansa puolustusvoimissa.”*

*2.kadk. ”Upseerikasvatus on minusta ehdottomasti tärkeä osa kadettikoulutusta ja yksi suurimmista vahvuuksistamme.”*

*3.kadk. ”Ilman kadettikoulussa tapahtuvaa upseerikasvatusta kadettiupseeriksi valmistuvat olisivat vain tavallisia valtion työntekijöitä.”*

Poikkeuksellisesti Merivoimien kadettien vastauksissa upseerikasvatuksen koettiin olevan erilaista ja korostetumpaa kuin muissa puolustushaaroissa. Kolmannen vuoden kadettien vastauksissa sen sijaan korostettiin upseerikasvatuksen ja perinteiden merkitystä etenkin ensimmäisenä opiskeluvuotena.

*1.kadk. ”Kaskun mukaan Puolustusvoimissa kunnioitetaan perinteitä, kadettikoulutuksessa niitä vaalitaan ja merivoimissa niitä palvotaan. Omalla kohdallani olen havainnut asian menevän jokseenkin näin, ja merikadeteilla on melkoisesti erilaista upseeri- ja perinnekasvatusta.”*

*3.kadk. ”Upseerikasvatus ja traditioiden painotus leimaa voimakkaasti ensimmäisen vuoden opintoja”*

Kadetit pitivät perinteitä ja perinnetapahtumia mielekkäinä ja kadettiketjua yhdistävänä. Esimerkiksi ensimmäisen vuoden kadettikurssin mukaan perinteet kasvattavat upseerin ammattiin ja pitkälle historiaan ulottuvia perinteitä pitäisi kunnioittaa. Yhdessä koetut perinnetapahtumat

yhdistävät kadetteja ja laajemmin koko upseerikuntaa. Perinteet yhdistävät kadetit ja upseeriksi valmistuneet yhteiseen kokemuspohjaan, kadettiketjuun, joka merkitsee kadettiveljeyttä (Kailaheimo & Häyhä 2017, 42, 47). Vastauksissa perinteet liitettiin upseerin identiteettiin, joka kuvastaa perinteiden tärkeyttä kadettien koulutuksessa. Kadettien käsitykset vastaavat Kailaheimon ja Häyhän (2017, 42) tulkitsemaa historian ja traditioiden diskurssia, jonka avulla upseeriutta rakennetaan.

*1.kadk. ”Yhteenkuuluvuuden tunne ja juuriemme kunnioittaminen ja perinteiden rikku-maton vaaliminen vaikuttaa myös opiskeluun koska perinteet vaativat kuria ja järjestystä mikä näkyy myös toiminnassa muuten kouluaikana.”*

*2.kadk. ”Perinteet ovat suuri osa upseerin identiteettiä, ja toimivat yhdistävänä siteenä erityisesti kaikkien kadettiupseerien välillä.”*

*3.kadk. ”Samoin yhteiset ja mieleenpainuvat kokemukset perinnetapahtumissa yhdistä-vät.”*

Toisen ja kolmannen vuoden kadetit kertoivat opintojen kuluessa oppineensa arvostamaan enemmän upseerikasvatukseen kuuluvia aiheita. Toisen vuoden kadeteista osa kertoi oppimisen ja ymmärryksen kehittymisen todentuvan parhaiten siinä vaiheessa, kun oma rooli vaihtuu ensimmäisen vuoden kadettien johtajiksi.

*2.kadk. ”Minua on auttanut omaksumaan alan tapoja ja toimintaa tekemällä asioita alai-sen tasolla sekä etenkin toisena vuotena tarkastelemalla toimintaa enemmän esimiehen näkökulmasta.”*

*2.kadk. ”Erityisesti kadettien koulutuksessa tämä vuoden tuoma koulutus korostuu, kun aletaan kouluttamaan nuorinta kurssia. Muutos tapahtuu huomaamatta, kun yhtäkkiä turhauttavana pidetty asia muuttuu tärkeydeltään vaalittavaksi, jossa virheitä ei hyväksy lainkaan.”*

*3.kadk. ”Mitä pitemmälle opinnot ovat menneet, sitä paremmin oppii ymmärtämään, että upseerikasvatus on tärkeä osa opintojamme, eikä vaan täyteohjelmaa, niin kuin alkuun tuntui...”*

Uusimmalle kadettikurssille määrätään vanhemmalta kurssilta kadettijohtaja ja joukkueiden johtajat. Prosessi siirtyy eteenpäin sen mukaan, kun vastuu kadettijohtajuudesta siirtyy heille itselleen (Vaahtolampi 2013, 203–204). Samansuuntaisesti osa kolmannen vuoden kadeteista kertoi asenteensa muuttuneen myönteisemmiksi upseerikasvatusta ja perinteitä kohtaan. Voi-daan ajatella, että toinen opiskeluvuosi on merkittävä upseeriuteen kasvamiselle. Erityisesti kasvuun myönteisesti voi vaikuttaa roolin vaihdos, joka antaa uusia näkökulmia ammatillisen identiteetin kehittymiselle.



## Upseerikasvatus negatiivisesti koettuna

Vastakohtaisesti edellä mainittuun muutamit toisen ja kolmannen vuoden kadetit kertovat kriittisen ja kyynisen suhtautumisen lisääntymisestä upseerikasvatusta kohtaan. Toisen ja kolmannen vuoden kadettien vastauksissa tämä teema näkyi kuvauksina hohdokkuuden katoamisesta upseeriksi kasvamisessa. Kriittisyyden lisääntyminen kohdistui upseerikasvatukseen ja perinteisiin ja sitä mukaan upseeriuden käsityksiin. Yhdessä toisen vuoden kadettikurssin vastauksessa kriittisyyden lisääntymistä kuvattiin häpeän ja halveksumisen käsitteillä.

*2.kadk. ”Nykyään kaikki näyttäytymiset, edustustilaisuudet yms. saavat aikaan lähinnä vaivaituneisuuden ja häpeän tunteen. Kaikki heraldiikka ja upseeriutta pönkittävät menot ja perinteet lähinnä naurattavat.”*

*3.kadk. ”Pikkuhiljaa koulun edetessä myös perinnetilaisuuksista alkoi hävitä hohto kun alkoi tarkastella tilaisuuksia hieman kriittisemmin ja varsinkin silloin kun ne eivät olleet minuun ja palvelustoverihini iskostamaan upseerin arvoja kovinkaan syvälle.”*

*3.kadk. ”Upseerikasvatuksen arvokehitystä ohjaaviin seikkoihin jaksoi opintojen alkuvaiheessa uskoa paljon enemmän, nykyään näkökulma on kyynistynyt...”*

Heinäsen (2008, 20, 28–29) ja Sinkon (2013, 120, 124, 131) arvotutkimuksissa todettiin perinteiden arvostamisen olevan ylimmillään opiskelunsa aloittavilla kadeteilla ja alimmillaan valmistuneilla upseereilla. Samankaltainen tulos toistui omassa tutkimusaineistossani kadettikurssien välillä. Tulos kyynisyyden lisääntymisestä ei kuitenkaan ole mustavalkoinen, sillä vastauksissa kuvattiin molemmin suuntaista kehitystä opintojen loppua kohden. Tärkeää olisikin selvittää tarkemmin, mitkä osat upseerikasvatuksesta tai perinnekasvatuksesta koetaan negatiiviseksi.

*1.kadk. ”Upseerikasvatus on kaksiteräinen miekka. Osa siihen liittyvistä asioista on tärkeitä myös siviilin puolella (kohteliaat käytöstavat, tanssitaito), kun taas osa asioista on typerää pelleilyä (kadettikoulun perinteet, joita ei erikseen mainita)...”*

*3.kadk. ”Alussa upseerikasvatuksen ’salaiset’ perinnetilaisuudet herättivät minussa jonkin asteista ylpeyttä ja niinkuin kadetit sanovat: CDH:ta eli kunnian tunnetta. Kuitenkin tämä tunne puuttui kaikesta muusta upseerikasvatuksesta...”*

Koko aineistossa oli kuvauksia upseerikasvatuksen ja perinteiden kokemisesta aikaa vievänä tai taakkana. Upseerikasvatuksen ja perinteiden saatettiin kokea vievän aikaa muilta opinnoilta. Toisen ja kolmannen vuoden kadetit kokivat upseerikasvatuksen ja perinteiden opetteluun tuottavan ylimääräistä työtä etenkin ensimmäisenä opiskeluvuotena.

*2.kadk. ”Silloin jaksoi vielä paistatella juhlapuku päällä, mutta toisena vuonna edustuskeikat ovat lähinnä taakka itse opiskelun lomassa.”*

*2.kadk. ”Yllätyin siitä, miten paljon painoarvoa kadettikoulu on laittanut upseerikasvatukselle. Ennen koulun alkamista olin siinä ajatuksessa että kasvatusta tulee opetuksen ja oppimisen myötä sivussa itsestään.”*

*3.kadk. ”Sitä toteutetaan kuitenkin lähinnä vapaa-ajalla, ja se tuottaakin paljon ylimääräistä työtä etenkin ensimmäisen vuosikurssin kadeteille.”*

Kokemus ajanhukasta liittyy ensimmäisen vuoden kadettikurssin aineistossa upseerikasvatuksen sisältöihin, jotka koetaan epäolennaisina. Osa ensimmäisen vuoden kadeteista piti upseerikasvatuksen sisältämiä perinteitä ja perinnetiedon opettelua epäolennaisena tai tapojen opettelua turhan korostuneena. Perinteiden opetteluun merkitystä ei koeta tulevaisuuden työtehtäviä varten tärkeäksi.

*1.kadk. ”...mielestäni on turha opetella ulkoa jonkunlaisia lukuja tai tapahtumia, jotka vain pitäisi jokaisen kadettiupseerin tietää. ’...mielestäni turhaa käyttää opiskeluresurssejamme johonkin, mikä ei kouluta meitä tulevaisuuden tehtäviin millään tavalla.”*

*1.kadk. ”...Kuitenkin upseerin tärkeämpi tehtävä on maanpuolustus eikä esimerkiksi hovitanssien opettelu.”*

Toisen ja kolmannen vuoden kadetit kokivat upseerikasvatuksen epäolennaisen sisällön vievän aikaa osaamisen kehittämislle. Tässä suhteessa toisen ja kolmannen vuoden kadetteihin eivät koe upseerikasvatuksen yhteyttä työelämään. Epäolennainen sisältö liittyy ensimmäisen kadettikurssin tavoin perinnetiedon opetteluun tai ulkoisen olemuksen liialliseen huomioimiseen.

*2.kadk. ”Upseerikasvatusta näkyy arjessa ja massaluennnoilla lähinnä tietyillä tapaa triviaaleihin seikkoihin puuttumisena. Toisin sanoen aamuvahvuuslaskennat ja solmioiden suoritus sekä hiusten pituus ja muotoilu tuntuvat välillä olevan tärkeämpiä kuin itse opettavat substanssi ja valmiudet.”*

*2.kadk. ”Kadettina perinteiden kunnioittamista ja varsinkin sitä, miltä näytetään ulospäin pidetään hyvin tärkeänä. Usein tämä ajaa jopa opiskelun edelle...”*

*3.kadk. ”Suhtauduin alussa upseerikasvatukseen (etenkin perinnekasvatukseen nippelitiedot) melko pakkopullana. Ymmärsin toki kurin ja järjestyksen merkityksen, mutta montako itään ja montako länteen ei minua voisi vähempää kiinnostaa.”*

*3.kadk. ”Omasta mielestäni perinteiden ja upseerikasvatuksen pitäisi keskittyä enemmän historiallisesti merkittäviin tapahtumiin...”*

Epäolennainen sisältö yhdistyy samalla vanhentuneisiin kasvatuskäytäntöihin. Kyseiseen alaluokkaan kuuluvat teemat, joissa ohjausta tai opetuskäytäntöjä moitittiin osittain vanhentuneiksi, joita tulisi ajanmukaistaa. Vanhentuneet kasvatuskäytännöt liittyivät kolmannen vuoden kadettikurssin aineistossa muun muassa arvojen, tapojen ja historian opetukseen.

*2.kadk. ”Mielestäni opintojen aikainen upseerikasvatus on joiltain osin tärkeää, mutta myös osin vanhanaikaista. Nykyään pitäisi myös painottaa enemmän ajankohtaisia ilmiöitä yhteiskunnassa, koska kaikki eivät seuraa niitä.”*

*3.kadk. ”Myöskin historian ja ruokailutapojen kouluttaminen on suoraan kuin vanhasta elokuvasta, jossa pienimmästäkin virheestä rangaistaan. Tosin koska lyöminen ja ruumiillinen kurittaminen on kielletty lätkäistään kadetille selvitys. Sitten seuraavalla sotilaspedagogiikan oppitunnilla kerrotaan kuinka parhaisiin oppimistuloksiin päästään kun ei rangaista virheistä vaan etsitään syy virheeseen ja annetaan mahdollisuus korjata se.”*

Kasvatus saatettiin kokea ristiriitaiseksi, sillä kasvatuksessa ajateltiin näkyvän vanhanaikainen käsitys upseeriudesta. Kasvatuksen ristiriitaisuus yhdistettiin myös upseerikasvatuksessa opettajien etikettisääntöjen välittymiseen työelämässä. Näyttää siis siltä, että puuttuva työelämäyhteys liittyy kadettien kokemuksissa kasvatuksen ristiriitaisuuteen.

*1.kadk. ”Mielestäni osa opettajista (varsinkin siviiliopettajista) mieltää upseerin jonkinlaiseksi 1700-luvun romaanin hahmoksi, jonka tehtävä on hallita seurapiiri elämä sekä ns. ”hovin” käytöstavat. Tämä poikkeaa vahvasti omasta näkemyksestäni ammattisotilaasta...”*

*1.kadk. ”...toisinaan en ole järin innostunut tarpeettomasta tärkeilystä tai teennäisyydestä: sotilaat ovat harvoin pyhimyksiä, vaikka usein meille esitettävistä käyttäytymisvaatimuksista saa sen vaikutuksen.”*

*3.kadk. ”Opintojen alussa sain itseni melkein vakuutettua siitä, että siinä (upseerikasvatus) oli jotain pointtia. Kuitenkin viimeistään, kun näki miten tämäkin asia oikeasti menee (lähtien illallisilta joissa oli läsnä puolustusvoimien komentajaa yms hyvin korkeaa heraa, lisäksi linnan juhlat jne) niin illuusio katosi...”*

Puutteelliseksi koettu työelämäyhteys asettaa sotatieteiden kandidaatin tutkintouudistukselle uuden arvioinnin kohteen, vaikka upseerikasvatus ei olekaan sidottu yhteen oppiaineeseen. Uuden koulutusohjelmajaisen tutkinnon ja opintojen kokonaisuuden tarkoitus on mahdollistaa osaamisperustaisten ja työelämäläheisten opintojen suunnittelun ja toteutuksen (Yleinen opinto-opas 2015, 36).

Kolmannen vuoden kadettien vastauksissa oli eniten kuvauksia upseerikasvatuksen ja perinteiden pitämisestä simputuksena ja välineenä nöyryyttää nuorempia opiskelijoita. Kolmannen vuoden kadetit ovat käyneet läpi upseerikasvatuksen vaiheet läpi, joilla tarkoitetaan roolin muuttumista nuorimmista kadeteista vanhemmiksi. Näkökulman muuttuminen ja kokemuksen karttuminen opiskeluaikojen loppua kohden voi johtaa tarkastelemaan koulutusta kriittisemmin. Lisääntyneitä kriittisyyttä voidaan selittää sosiaalistumisprosessilla, jonka edetessä yhteisön toimintaa ja arvoja saatetaan tarkastella kriittisemmin kuin sosiaalistumisen alkuvaiheessa.

*3.kadk. ”Olen pitkien harkintojen ja kurssiveljien kanssa keskustelun jälkeen tullut siihen tulokseen, että osa upseerikasvatuksesta on tarkoitus olla keino sallia simputus ja pahoinpitely.”*

*3.kadk. ”Ajoittain koin aika vastenmielisiksi esim. perinneruokailut tai muut perinnehöpötykset, sillä aina vanhemman kurssin kadettien suhtautuminen nuorempii ei ollut mitenkään esimerkillistä.”*

Kadettien käsitykset upseerikasvatuksen laadusta vaihtelivat positiivisen ja negatiivisen välillä. Suurimmat vaihtelut kokemuksissa liittyivät kasvatuskäytäntöihin ja yksilöllisyyden huomioimiseen. Se miksi kyynisyys osalla kadeteista lisääntyy opintojen kuluessa, selittyy osittain sillä, että upseerikasvatuksella ja perinteillä ei nähdä olevan yhteyttä työelämään. Kadeteilla kokemus puuttuvasta työelämäyhteydestä saattaa tarkoittaa käytännönläheistä suhtautumista ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Se, mikä nähdään työtehtäviin kuuluvaksi, liittyy olennaisesti upseeriuteen. Ammatillisen identiteetin kehittymisessä on näin ollen tärkeää yhdistää upseerius laajemmaksi kokonaisuudeksi kuin työtehtävien ja osaamisen summaksi.

### **Upseerikasvatuksen ohjaava tehtävä**

Maanpuolustuskorkeakoulussa upseerikasvatukselle on asetettu tavoitteeksi kadettien kasvun tukeminen upseerina ja ihmisenä sekä heidän liittämisen upseerikuntaan ja sen arvoperustaan (Aalto 2016, 81; Vaahtolammi 2013, 198, 202). Näin ollen on olennaista huomioida, miten upseerikasvatusta kuvataan ammatillisen identiteetin kehittymisen osana. Upseerikasvatuksen ohjaavaksi tehtäväksi aineistosta välittyi upseerilta odotettujen arvojen välittäminen. Koulutuksessa pidetään tärkeänä antaa kadeteille riittävät perusteet etiikasta, joka ohjaa toimintaa ja jonka avulla rakennetaan upseeriutta (Aalto 2011, 40). Sinkon (2013, 132) tutkimuksessa kadetit korostivat upseeriston yhteisen ammattietiikan tärkeyttä. Kadettien käsityksiin perustuen, yhteistä ammattietiikkaa voidaan tukea upseerikasvatuksella.

*1.kadk. ”Upseerikasvatuksesta välittyi myös epäsuorasti mielestäni tietynlaisia arvoja ja asenteita, joita ovat esimerkiksi ’kaveria ei jätetä’ -asenne ja annettujen tehtävien täsmällinen suorittaminen.”*

*2.kadk. ”Upseerikasvatuksen keinoin pyritään luomaan kadeteille yhtenäinen ja vahva arvopohja.”*

Toinen upseerikasvatuksen ohjaava tehtävä kadettien mukaan on käyttäytymisen opettaminen. Upseerikasvatukseen kuuluvat tapakasvatus tai käyttäytymiskoulutus liittyvät hyvän käytöksen ja kohteliaat tavat osaksi suomalaista upseeriutta (Limnell 2009, 68).

*3.kadk. ”Koko koulutuksessa on muutenkin tullut hyvin esille kuinka esiintyä joukkojen tai arvokkaiden henkilöiden seurassa. Myös arkipäiväiset pienet kohteliaisuudet kuuluvat (tietysti jo varusmiespalvelukseen) upseerikasvatukseen: oven avaaminen, tervehtiminen jne.”*

Upseerikasvatuksen ohjaavista tehtävistä oli erotettavissa alaluokka, historian tuntemuksen kehittäminen. Historian tuntemuksen ajateltiin kuuluvan olennaisesti upseeriuteen, jolloin sitä pidettiin tärkeänä upseerikasvatuksen ohjaavana tehtävänä. Samalla yhteisen historian opetuksen ajateltiin yhdistävän kadetteja ja upseerien ammattikuntaa.

*1.kadk. ”...Myös itseemme liittyvää historiaa opetetaan meille.”*

*2.kadk. ”Upseerikasvatus on hyvä asia, en kuitenkaan itse ole mikään perinteiden suurin kannattaja, vaikka se lisääkin mm. kadettien historian tuntemusta.”*

*3.kadk. ”Upseerikasvatus on hyödyllistä, koska yhteinen tietopohja ja historiantuntemus yhdistää kadettiupseereita.”*

Historian ja käytöstapojen opettaminen sekä arvojen välittäminen liittyvät upseerin rooliin kasvamiseen. Toisin sanoen upseerikasvatus kehittää upseerin ammatillista identiteettiä. Ensimmäisen ja toisen vuoden kadettien aineistosta muodostui erilliset alaluokat, jotka kuvasivat upseerin roolin omaksumista ja ammattiin sitoutumista upseerikasvatuksen ohjaavana tehtävänä. Kolmannen vuoden kadettien aineistosta vastaavaa upseerin rooliin kasvamista kuvaavaa alaluokkaa ei voitu yhtä selkeästi erottaa, mutta ammattiin liittyvän historian, arvojen ja käytöstapojen opettaminen voidaan tulkita upseerin roolin omaksumiseksi. Upseerin rooliin kasvamista voidaan kuvata persoonallisuuden kehittymiseksi (Ruohotie 2006, 106–107), jota kasvattajien ja kouluttajien tulisi tukea (Mäkinen 2012, 85). Tässä tapauksessa upseerikasvatus yhteisön avulla tarjoaa tuen persoonallisuuden kehittymiselle.

*1.kadk. ”Upseerikasvatus luo kuitenkin ammatillisen identiteetin...”*

*2.kadk. ”Upseerikasvatus ei pyri ohjaamaan upseereita käyttäytymään hyvin ainoastaan virkapuku päällä, vaan sen tavoitteena on luoda henkilöille täysin uudistunut, parempi tapainen kestävä olemus...”*

Voimakas yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteisöllisyys on merkittävä osa kadettien koulutusta, jota kehitetään sotilasperinteillä ja perinnetietoudella (Linnéll 2009, 66, 67; Kailaheimo & Häyhä 2017, 47; Valintaopas 2012, 4.) Upseerikasvatuksen tavoitteena on kehittää kadettiveljeyttä ja liittää kadetit upseerikuntaan ja sen arvoperustaan. (Aalto 2016, 81; Linnéll 2009, 55,

56). Kadettien kokemuksissa ja käsityksissä upseerikasvatuksen ohjaavista tehtävistä korostuikin yhteenkuuluvuuden luominen, jonka koettiin edistävän upseeriksi kasvamista. Upseerikasvatuksen kerrottiin yhdistävän kadetit isommaksi kadettiketjuksi ajasta toiseen.

*1.kadk. "...se (upseerikasvatus) kasvattaa ryhmähenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta kurssimme sisällä (yhteiset haasteet ja kokemukset sitoo meitä toisiimme) sekä samalla yhdistää meitä kurssirajojen yli."*

*2.kadk. "Upseerikasvatuksen avulla eri ikäiset upseerisukupolvet voivat samaistua toisiinsa ja luottaa aukottomasti toisiinsa: olemmehan käyneet samat koulut ja perinteet."*

*3.kadk. "Tavoitteena on saada kadetit samalle tasolle ennen kevättä."*

Kadetit kokivat, että heille halutaan välittää samanlainen käsitys toimintatavoista ja samankaltainen tietopohja, jotka luovat yhteenkuuluvuutta. Kadettien kokemukset yhteenkuuluvuudesta vastaavat Woodwardin ja Jenkinsin (2011, 253) tutkimustulosta, jonka mukaan sotilasidentiteettiä ilmaistaan samankaltaisuuden ja toverillisuuden kautta sotilaiden välillä. Yhteenkuuluvuuden luomista saattaa edistää jo se, että Maanpuolustuskorkeakouluun hakeutuvia voidaan pitää jo entuudestaan samankaltaisina (ks. Heinänen 2008, 30; Kailaheimo & Häyhä 2017, 41). Tuloksista päätellen kadettien käsitykset upseerikasvatuksen ohjaavista tehtävistä ja sille asetetuista tehtävistä eivät poikenneet toisistaan. Kadettien käsityksistä voidaan johtaa tulkinta, jonka mukaan arvojen välittäminen ja käyttäytymisen, alakohtaisen historian ja perinteiden opettaminen johtavat lopulta yhteenkuuluvuuden kehittymiseen ja upseeriuteen kasvamiseen.

Samalla kun yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus koettiin tärkeäksi osaksi ammatillista kasvua ja ammatillisen identiteetin kehittymistä, upseerikasvatusta moitittiin samasta syystä. Toisen vuoden kadetit puhuivat liiallisesta ohjauksesta, jolla tarkoitettiin sitä, että ohjaus ei huomioi kadettien yksilöllisyyttä ja omaa ajattelua.

*2.kadk. "...kadetille tarjotaan melko lailla valmis paketti eikä itsenäiselle ohjautumiselle, opiskelulle ja vastuun ottamiselle juuri jää sijaa."*

*2.kadk. "...organisaatio pyrkii liikaa ohjaamaan mitä meidän tulisi sanoa ja miten käyttäytyä... Osalla kouluttajista/opettajista on edelleen se vääristynyt mielikuva, että olemme vain kadetteja/sotilaita ilman koulun ulkopuolista elämää."*

Kolmannen vuoden kadettien mukaan erilaiset ajattelutavat, arvot, tavat ja tavoitteet tulisi nähdä vahvuutena. Liialliseen samankaltaisuuteen kasvattaminen nähdään olevan ristiriidassa muuttuvan yhteiskunnan ja yksilöllisten ajattelutapojen kanssa.

*3.kadk. " ...Tämä samaan muottiin pakottaminen on mielestäni täysin väärä tapa toteuttaa upseerikasvatusta... Mielestäni upseerikasvatuksessa tulisi huomioida huomattavasti*

*nykyistä enemmän uusien kadettien yksilölliset arvot ja ymmärtää, että ihmiset ovat erilaisia ja ajattelevat asioista eri tavalla...”*

Toisen ja kolmannen vuoden kadettien käsitykset yksilöllisyydestä viittaavat siihen, että ammatillisen identiteetin kehittyminen ei ole irrallinen opiskelijan muista yhteisöistä ja elämän rooleista (ks. Antikainen 2001, 84, 91). Kadetit ammentavat ammatillisen identiteetin kehittämiseen yksilöllisyyttään, jolloin se saattaa aiheuttaa yhteentörmäyksiä kollektiivisuuteen pyrkivän sotilaskoulutuksen kanssa (ks. Ronen 2015, 300; Valtanen 2017, 3) Toisen vuoden kadettien ohjaukseen kriittisesti kohdistuvia käsityksiä voidaan selittää persoonallisen identiteetin osien painottumisella sosialisatioprosessissa. Kokemus ja yhteisöön kuuluminen on vahvistunut, jolloin kadetit osaavat eritellä kokemiaan epäkohtia. Tosin voidaan kysyä, uskaltavatko kadetit siltikään ilmaista eriäviä mielipiteitään julkisesti.

Opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumista voidaan pitää sosiaalistumisen prosessina (Antikainen 2001, 91–92), josta upseerikasvatuksen ohjaavissa tehtävissä voidaan ajatella olevan kyse. Noviisivaiheessa ammatillinen identiteetti rakentuu aluksi yhteisön toimintatapojen, normien ja arvojen omaksumisena sellaisenaan. Sosiaalistumien voi olla aluksi vahvaa, vaikka yksilöt omat persoonalliset uskomukset ja näkemykset poikkeaisivat paljon yhteisön arvoista ja normeista. Kokemuksen, yhteisöön kuulumisen tunteen ja vallan vahvistuttua, yksilöllinen ja persoonallinen saavat enemmän tilaa ammatillisen identiteetin rakentumisessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 44) Sosiaalistumisprosessin valossa voidaan hahmottaa toisen ja kolmannen vuoden kadettien kriittistä suhtautumista yhteenkuuluvuuden luomiseen.

Vaatus yksilöllisyyden huomioimisesta liittyi kadettien vastauksissa usein yhteiskunnan ja kulttuurin kehityksen asettamiin muutospaineesiin, joiden toivottiin näkyvän Puolustusvoimissa. On huomioitava, että yhteiskunnassa edistyneistä valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuuksista huolimatta asevoimissa edellytetään kuuliaisuutta ja koulutuksessa pyritään yhdenmukaisuuteen samalla kun yhteiskunnassa erilaisuuden hyväksyminen ja sallivuus ovat lisääntyneet (Valtanen 2017, 3). Havaitsemani tulos vastaa Kailaheimon ja Häyhän (2017, 40) tutkimuksen tulosta individualismin ja kollektiivisuuden diskurssista, joka näkyy Puolustusvoimien ja yksilön identiteetin välisenä ristiriitana. Kailaheimo ja Häyhä (Mt., 47) tulkitsivat kadettien kokevan yhteiskunnan muutoksen uhkaavana, sillä se pakottaa armeijaa uudistumaan. Tutkielmassani vastaavaa yhteiskunnan muutosta ei niinkään koettu uhkana, vaan Puolustusvoimilta toivottiin uudistumista. Kadettien kokemaa yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden välistä ristiriitaa

voi tulkita siten, että toisaalta kadetit omaksuvat kollektiivisuuden upseerin identiteetin osana ja toisaalta he haluavat tuoda upseeriuteen omia yksilöllisiä piirteitä.

Individualismin ja kollektiivisuuden välinen vastakkainen asetelma liittyy tapaan tulkita identiteetin rakentumista. Identiteetin persoonallisen ja sosiaalisen välistä suhdetta on painotettu eri tavoin teorioissa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006 32; Laine 2004, 5; Paloniemi ym. 2010, 20; Pöyhönen 2003, 105–106). Upseerin ammatillinen identiteetti rakentuu persoonallisesta, sotilaan identiteetistä ja kollektiivisesta identiteetistä eli asevoimien tai upseerien identiteetistä (Aalto 2016, 29). Kadettien kohdalla on huomioitava molemmat identiteetin rakentumistavat, mutta erityistä huomiota vaatii se, miten ristiriitaisuus kehittyy yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden huomioimisessa ammatillisen identiteetin kehittämisessä. Yksilöllisyyden korostaminen voi merkitä siirtymistä kohti Kirpalin (2004) tutkimuksessa havaittua yrittäjämäistä työidentiteettimallia, jossa painottuvat dynaamisuus ja joustavuus. Klassinen, voimakasta ammattiin ja yritykseen samaistumista ilmentävä identiteettimalli olisi näin ollen saamassa rinnalleen yksilöllisiä ominaisuuksia kannattavan identiteetin. (Kirpal 2004, 215–216, 218.)

Vastaava yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden välinen jako ammatillisen identiteetin rakentumisessa liittyy Kirpalin (2004) tutkimuksessa määriteltyyn ammatillisen identiteetin sosiaaliseen ja yksilöllis-psykologiseen ulottuvuuteen. Sosiaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan Kirpalin (2004) tutkimuksessa työidentiteetin ymmärtämistä kollektiivisena identiteettinä. Sosiaalinen ulottuvuus korostaa ammattikasvatuksen, ammattialan tai yrityksen yksilöä sosiaalistavia yhteyksiä ja niiden vaikutuksia yksilöiden työtä koskevaan etiikkaan ja identiteetin muodostamiseen. Yksilöllis-psykologinen ulottuvuus sisältää muun muassa työympäristöstä tehdyt havainnot ja henkilökohtaiset työasenteet. (Kirpal 2004, 202–203.) Kadettien ammatillisen identiteetin voidaan sanoa kehittyvän kollektiivisesti kasvatuksen, osallistumisen ja sosiaalistumisen kautta sekä yksilöllis-psykologisesti, joka näkyy kadettien vastauksissa yhteisöstä ja upseerikasvatuksesta tehtyjen omien havaintojen kautta. Lisäksi kadetit havainnoivat kokemuksiaan omasta oppimisesta upseerikasvatuksessa ja upseerin roolin omaksumisesta.

Individualismin ja individualistinen ajattelun aiheuttama sosiaalinen paine on yhteydessä Puolustusvoimien tehtävien luonteeseen. Tehtävien luonne johtaa siihen, että Puolustusvoimat on aina osittain suljettu yhteisö, mikä rajaa Puolustusvoimiin kuuluvien yksilöiden henkilökohtaista elämää. (Valtanen 2017, 6–7.) Norjalaisessa sotilasidentiteettien tutkimuksessa individualismin todetaan olevan ristiriidassa asevoimien yhteisöllisen ominaisuuden kanssa ja näin



ollen individualismin odotetaan vaikuttavan negatiivisesti asevoimiin, kuten organisaatioon sitoutumiseen (Johansen ym. 2013, 862–863). Tulosteni perusteella individualismin täyden huomiotta jättämisen voi tosin ajatella johtavan heikkoon sitoutumiseen, sillä kadettien kuvausten mukaan yksilöllisyyden sivuuttaminen johtaa osittain kyynisyyden ja kriittisyyden lisääntymiseen ja motivaation laskuun. Tapaan, jolla kadetit sopeutuvat kollektiivisuuden ja yksilöllisyyden väliseen ristiriitaan tulisi siksi kiinnittää jatkossa huomiota.

### **Yhteisö oppimisen tukena**

Koko aineistossa yhteisö ja esikuvien merkitys mainittiin tärkeäksi tueksi upseerikasvatuksessa ja itsenäisessä upseeriksi kasvamisen prosessissa. Yhteisön osallisuuden opintojen aikana koettiin opettavan upseerin tapoja, arvoja ja asenteita. Toisin sanoen yhteisön tuki sosiaalista kadetteja upseerin ammattiin. Upseeriksi kasvamista tukevat esimerkiksi muun muassa kurssinjohtajat, muut vanhemmat upseerit, vanhempien kadettikurssien kadetit, kurssitoverit ja perinnehenkilöstö.

*1.kadk. ”Minulle henkilökohtaisesti esikuvat ovat olleet suuresti apuna kehittäessäni omaa toimintaa sotilaana ja upseerin alkuna. Kurssin johtajasta patterini päällikköön ovat esimieheni aina olleet suoraselkäisiä, suoria ja rehellisiä johtajia ja olen omaksunut heiltä hyviä arvoja.”*

*2.kadk. ”Vanhemman kurssin opiskelijat ja erilaiset joukkueiden ja kurssinjohtajat ovat toimineet suurimpina esimerkkeinä upseeriksi kasvamisessa.”*

*3.kadk. ”Minulle tärkeimpiä tapahtumia upseerikasvatukseen liittyen ovat olleet tilaisuudet, joissa olemme olleet tekemisissä kymmeniä vuosia vanhempien kadettikurssien kanssa...”*

Upseerikasvatuksessa kurssinjohtaja ohjaa, opastaa ja valvoo kadettien kasvua upseeriksi. Yhdessä sovitut säännöt lujittavat yhteishenkeä ja yhteiset tavoitteet hyvästä upseerista toteutuvat kurssin sisällä toimintana. Maanpuolustuskorkeakoulun opettajien tehtävänä on tuoda opetuksessaan esille upseerikasvatuksen aiheita, kuten johtamisen etiikkaa ja sotilaspedagogiikan toimintakykyä. Tärkeää on huomioida esimerkiksi oppiminen, jonka avulla upseeriuteen kasvatetaan. Muita upseerikasvatukseen osallistuvia henkilöitä ovat vanhemmat kadettikurssilaiset, kadettiesimiehet ja perinnehenkilöstö. (Vaahtolammi 2013, 203–204.)

Yhteisössä oppimiseen kuuluen, ensimmäisen vuoden muutamat kadetit kommentoivat opettajien ohjaustyyliä, jotka auttavat tai haittaavat oppimista. Ohjaustyyleistä esille nostettiin opettajien puhetyyli ja ulkoinen käytös. Positiivisesti esille nousivat rauhallinen, asiallinen ja hillitty ohjeistus. Lisäksi ensimmäisen vuoden yhdessä vastauksessa esitettiin henkilökohtaisen kunnioituksen ja tarpeettoman itsensä korostamisen välttämisen merkittäviksi asioiksi ohjauksen onnistumisessa. Samansuuntaisesti muutamassa kolmannen vuoden vastauksessa kerrottiin opettajien motivoivista ja oppimista tukevista ohjaustyyleistä. Näissäkin vastauksissa kerrottiin puheen tavoista ja yleisestä esiintymisestä. Rauhallisen ja oikeaoppisen puheen sekä ryhdikkään ja ymmärrettävän esiintymisen kerrottiin motivoivan oppimiseen. Toisaalta toisessa kolmannen vuoden kadetin vastauksessa motivoivana tekijänä pidettiin opettajia, jotka vaativat hyviä suorituksia ja palkitsevat niistä. Opetuksessa tärkeänä pidetään näin ollen esimerkillisyyttä, yksilöiden kunnioitusta, tasavertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

*1.kadk. ”Henkilökohtaisesti olen itse vastannut parhaiten asialliseen, hillittyyn ja rauhallisesti esitettyyn ohjeistukseen...”*

*3.kadk. ”Merkityksellisiä henkilöitä ovat olleet monet opettajat, jotka ovat vaatineet hyviä suorituksia, mutta myös muistaneet palkita niistä.”*

Ohjaus upseeriksi kasvamisessa jakoi mielipiteitä, joka viittaa osittain jo aikaisemmin mainittuun yksilöllisyyden kunnioittamiseen. Aineistossa poikkeuksellisesti kaksi ensimmäisen vuoden kadettia koki vastuuroolin puuttuvan upseerikasvatuksen järjestämisestä. Ohjaus saatettiin kokea liian vähäiseksi siten, että upseeriksi kasvamiseen liittyviä aiheita käsitellään liian vähän tai että upseeriksi kasvamista ei tueta riittävän hyvin. Ensimmäisen vuoden kadettien kuvaus vähäisestä ohjaamisesta korostaa ohjauksen merkitystä opintojen alussa. Yhdessä toisen vuoden kadetin vastauksessa esitettiin, että ohjauksen tai opetuksen resurssit eivät riitä kohtaamaan opiskelijoiden tarpeita.

*1.kadk. ”...Opettajat ja heillä pääpaino menee opetukseen ja varsinaisesti upseeriuteen ja upseeriksi kasvamiseen liittyviä asioita tuodaan yllättävän vähän esiin opetuksen lomassa. Vanhempi vuosikurssi toki on läsnä, mutta heiltäkään ei varsinaisesti upseerikasvatusta tule... He (perinnehenkilöstö) siirtävät kadettikurssien perinteitä eteenpäin, mutta tämä näyttäytyy enemmän tietojen opettamisena kuin varsinaisena ajatusmallien siirtämisenä ja kasvun tukemisena.”*

*2.kadk. ”Resursseja kadettien kouluttamiseen ei ole tarpeeksi suhteessa kadettien lukumäärään, opettajien opettamisen laatu on paikoitellen vähintäänkin kyseenalaista.”*

Yhteisöllisyys näkyy opintojen ohella vahvasti vapaa-aikanakin. Kadettikurssien tiivis yhteisö koettiin koko aineistossa mielekkääksi ja opiskelua edistäväksi tekijäksi. Yhteisön tiivis ryhmähenki saatetaan kokea ohjaavan upseeriksi kasvamista enemmän kuin upseerikasvatus, kuten yksi kolmannen vuoden kadetti esittää vastauksessaan. Yhteisön ja sisäpiirikulttuurin positiivinen merkitys selittyy sillä, että ne kehittävät tunnetta solidaarisuudesta, joka puolestaan edistää yksilöiden motivaatiota (Heusala 2010, 182).

*1.kadk. ”Joukkueeni ja erityisesti ryhmäni jäsenet ovat olleet korvaamattomia seuran ja koulutehtävien merkeissä. Hyvä yhteishenki on asia, mitä koulusta jää kaipaamaan.”*

*2.kadk. ”...suurin osa kadeteista asuu koululla, mikä luo kiinteää yhteisöä, kun koulunkäynnin lisäksi asutaan, urheillaan ja vietetään vapaa aikaa yhdessä.”*

*3.kadk. ”Omaa opiskeluaani on ohjannut paljon upseerikasvatusta enemmän hyvä ja kiinteä ryhmähenki.”*

Yhteisössä oppimiseen liittyen, aineistossa oli paljon hajanaisia kuvauksia ohjaukseen liittyen, joita oli vaikea luokitella omiksi alaluokikseen. Kolmannen vuoden kadeteista yksi koki, että parhaiten upseeriksi kasvamiseen liittyvää ohjausta sai työelämäjaksoilta. Autenttisten kokemusten onkin todettu kehittävän ammatillista identiteettiä, sillä ne kehittävät itsetietoisuutta ja syventävät ymmärrystä itsestä ammattilaisena (Hirschy ym. 2015, 778). Yhdessä ensimmäisen vuoden kadetin vastauksessa puolestaan mainittiin mentoritoiminnan apu upseeriksi kasvamisessa. Vastakkaisesti yksi kolmannen vuoden kadetti mainitsi mentoroinnin olevan vielä puutteellista.

*1.kadk. ”Eniten koen että apua on ollut ensimmäisen vuoden syksynä nk. mentoritoiminnasta, jossa vanhat evp-upseerit osallistuiivat yhdelle opintojaksolla ja ryhmäkeskusteluihin. Heiltä tuli kokemuksen kautta monia tärkeitä asioita ja he osasisivat kuunnella ja herättää ajatuksia, millainen upseerin tulisi olla ja miten kasvu tapahtuu hiljalleen.”*

*3.kadk. ”Kokonaisuudessaan upseerikasvatusta ja työelämään valmentavaa ohjausta olen parhaiten saanut opintoihin kuuluneilta työharjoittelujaksoilta.”*

*3.kadk. ”Verrattuna muihin yliopistoihin, missä vanhemmat opiskelijat tukevat ja auttavat nuorempia kavereitaan, ollaan me MPKK:lla vielä täysin lastenkengissä.”*

Kadettien ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttaa voimakkaasti osallistuminen ja so-  
siaalustuminen upseerien ammattikunnan tiiviiseen yhteisöön joko opiskelun tai käytännön har-  
joittelun kautta. Kokemus ammatillisesta identiteetistä vahvistuu ammatillisen sosialisoinnin  
avulla (Hirschy ym. 2015, 778, 785; Trede ym. 2012, 365). Ajatellaan, että tasokas osaaminen  
saavutetaan ryhmien ja asiantuntijakulttuurien yhteisen työn ja näiden yhteisöön osallistumisen  
kautta. (Aro 2006, 204; Hakkarainen 2000, 92; Palonen & Gruber 2010, 42.) Ammatillisten  
yhteisöjen, ammattijärjestötoiminnan ja kollegoiden myötävaikutus ammatillisen identiteetin  
kehittymisessä on todettu Kirpalin (2004, 212–213) ja Hirschyn ym. (2015, 790, 792.) tutki-  
muksessa.

Rones (2015, 301) puolestaan havaitsi tutkimuksessaan, että sosiaalustumisen yhteisesti hyväk-  
syttyihin normeihin tapahtuu vertaisarvioinnin ja -palautteen avulla. Samalla tavoin voidaan  
ajatella, että kadetit saavat yhteisössä toimiessaan paitsi suoraa palautetta, mutta myös epäsuo-  
raa palautetta peilaamalla omaa toimintaansa toisiin. Osallistumisen ja yhteistoiminnassa oppi-  
misen kautta opiskelija rakentaa käsitystä itsestään ammatin edustajana, jolloin hän arvioi omaa  
osaamistaan suhteessa työhön ja peilaa itseään toimintakulttuurin tapoihin ja arvoihin (Mäntylä  
2007, 94). Hirschy ym. (Mt., 790, 792) jatkavat aiheeseen liittyen, että korkeakouluopiskelijoi-  
den ja ammattiin valmistuneiden osallistumista ammattiyhteisöihinsä pitäisi tukea ja yhteisöjen  
tulisi vastavuoroisesti tarjota selkeitä väyliä osallistumiselle ja kasvulle. Tämä ei näytä olevan  
ongelma Maanpuolustuskorkeakoulussa, sillä kadettien ja vanhempien upseerien rakentama  
yhteisö koetaan vahvasti koulutuksen osaksi. Voidaan ajatella, että sotatieteiden kandidaatin  
opintoihin kuuluvat sotilasammattilliset opinnot ovat mielekkäitä ammattiyhteisöön osallistu-  
misen väyliä, jossa ammatillista kasvua ja ammatillisen identiteetin kehittymistä tukevat kolle-  
gat ja käytännön harjoittelu. Kasvua tukee sotilaskoulutuksessa käytetyt aidot toimintaympä-  
ristöt ja tilanteet, joissa hyödynnetään todellisia toimintatapoja ja välineitä (Meriläinen 2015,  
135; Mäkinen 2009, 120).

### **Upseerin ihanneominaisuudet kasvun ohjaajana**

Työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet kuuluvat identiteettityöhön (Eteläpelto 2007, 96;  
Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26; Hirschy ym. 2014, 787; Mahlakaarto 2010, 178), jossa  
upseeri suhteuttaa omia arvojaan yhteisön arvoihin ja ihanteisiin (Aalto 2016, 29). Upseerikas-  
vatuksen lisäksi kadettien ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttavat upseeriominais-  
suudet, jotka koostuvat upseerin, kadettilupauksen ja Puolustusvoimien arvoista sekä upseerille  
asetettujen tehtävien vaatimuksista.

*2.kadk. ”Kuitenkin arvot kuten täsmällisyys, vastuullisuus, parhaansa yrittäminen, luottavuus ja rehellisyys ovat organisaatiomme toiminnan kannalta välttämättömiä niin rauhan kuin sodankin aikana. Näin on perusteltua kasvattaa ja vaatia upseereita toimimaan näiden arvojen mukaan.”*

Ensimmäisen ja toisen vuoden kadetit kuvasivat arvojen kehittymisen ja muokkautumisen jatkuvan työelämään siirryttäessä. Tämä viittaa ammatillisen identiteetin kehittymisen elämäntilanteissa prosessissa (ks. Beijaard, Meijer & Verloop 2004, 122; Eteläpelto 2007, 140; Hakkarainen 2000, 96; Sutherland & Markauskaite 2012, 748; Vanttaja & Järvinen 2006, 27). Toisaalta upseerikasvatuksessa lujitetun arvopohjan ajateltiin pysyvän perusteiltaan samanlaisena. Arvojen kehittyminen työelämässä voi muokkaantua yksilöllisten elämäkokemusten, työtehtävien ja osaamisen kehittymiseen perustuen.

*1.kadk. ”Uran varrella myös oma arvomaailma varmasti kehittyy, mutta ns. perusrunko pysyy samana.”*

*2.kadk. ”...mielestäni jokainen tulee muokkaamaan näitä arvoja ja asenteita, joita koulu opettaa, työelämässään. Jotkut vähemmän esikunta/ muissa paperihommissa ja jotkut operatiivisissa joukoissa enemmän.”*

Kadettien opiskelua ja työntekoa ohjaavat kunnia ja arvostus sekä yhteiskuntaan ja maanpuolustukseen liittyvät arvot, jotka liittyivät ammatinvalinnan perusteisiin. Ensimmäisen vuoden kadetit viittasivat vastauksissaan tavoittelevansa työssä yhteiskuntaan ja maanpuolustukseen liittyviä arvoja kuten vapautta ja demokratiaa tai isänmaallisuutta. Kuuliaisuudesta ja sitoutumisesta työn tarkoituksen arvoihin kuten maanpuolustustahtoon kertoivat toisen ja kolmannen vuoden kadetit.

*1.kadk. ”En itse voisi toimia upseerina tai kouluttajana organisaatiossa, jonka päämääriä en voisi itse allekirjoittamaan. Suomessa puolustusvoimat turvaavat demokratiaa ja vapautta, jotka ovat mielestäni puolustettavia arvoja.”*

*2.kadk. ”Työn puolesta meiltä odotetaan kovaa maanpuolustustahtoa ja sen levittämistä...”*

*3.kadk. ”Henkilökohtaisilta ominaisuuksilta... erityistä sitoutumista, kuten kadettilupausten velvoittaa.”*

Kunnia ja arvostus liitettiin oman työn arvostukseen ja toisten osoittamaan arvostukseen upseerin ammattia kohtaan. Eräs kolmannen vuoden kadetti kertoi tämän ylläpitävän omaa työhyvinvointia. Arvostetuksi haluttiin tulla oman ammattitaidon, työnteon ja persoonan kautta.

*1.kadk. ”Monesti olen huomannut, että kertoessani jollekin olevani kadetti, heidän suhtautumisensa minuun muuttuu välittömästi positiiviseen suuntaan.”*

*2.kadk. ”Itse haluan kehittää itsestäni jämäkän johtajan, jota on helppo lähestyä, mutta jota arvostetaan ja totellaan.”*

*3.kadk. ”Henkisesti tärkeintä rankassa työssä on kanssa ihmisten ja itseni arvostus sitä kohtaan mitä teen...”*

*3.kadk. ”Haluaisin itse olla arvostettu osa tulevaa työyhteisöäni. Se ei saa kuitenkaan olla toimintaa ohjaava ’johtotähti’ vaan oman päivittäisen toiminnan sivutuotteena syntyvää arvostusta.”*

Kolme ensimmäisen ja kaksi toisen vuoden kadettia puhui upseerin vahvasta identiteetistä viitaten vastauksissaan toisiin kadetteihin. Vahva identiteetti liitettiin näissä kertomuksissa toisten opiskelijoiden nuoreen ikään ja sotiluuden näkyväksi tekemiseen myös vapaa-ajalla sekä elämäntapaan. Toisen vuoden kadettien yhdessä kertomuksessa upseerin ammattia kuvattiin elämäntyylinä. Kysymys on osittain samasta ilmiöstä, jonka Kailaheimo ja Häyhä (2017, 41) havaitsivat tutkimuksessaan eli sotilaan ammatillinen identiteetti voi olla niin vahva, että se saattaa vapaa-aikana korostua liiallisena sotiluutena.

*1.kadk. ”Osa kadeteista pukeutuu vapaa-ajallakin niin, että heidät tunnistaa sotilaksi, vaikka ei olisi puolustusvoimien virallisia varusteita”*

*1.kadk. ”...mikä mielestäni on mielenkiintoista on se, että varsinkin nuorilla upseereilla oli vahva ammatti-identiteetti jonka he ”pukivat” päälleen samalla kun vetivät maastopuvun ylleen ja kun ottivat sen pois olivat he tavallisia...”*

*2.kadk. ”Koulun alkamisen jälkeen aloin ymmärtämään, että upseeri on muutakin kuin työ tai tehtävä.”*

Tulokseni ovat yhteneväiset aikaisempiin arvotutkimuksiin, joissa ammattiympäryyden on todettu kuvaavan vahvasti upseeriominaisuuksia tai ammatin on ajateltu olevan yhteiskunnallisesti arvostettu (Heinänen 2008, 14; Sinkko 2013, 115, 131). Kunnian ja arvostuksen tärkeyttä kadettien kasvua ohjaavina arvoina voidaan perustella Pulkan (2010, 171) toteaman mukaan siitä, että asevoimien roolilla, sen arvostuksella ja sille annetuilla merkityksillä kotimaassa ja sen ulkopuolella vaikuttavat sotilaiden itsearvostukseen. Kolmannen vuoden kadetin kuvauksen työhyvinvoinnista voisi tulkita liittyvän Pulkan (2010, 171) mainitsemaan itsearvostukseen.

Kunkin kadettikurssin aineistossa upseerin ihanteelliseksi ominaisuudeksi sekä omaa opiskelua työntekoa ohjaaviksi arvoiksi mainittiin vastuuntunto tai tunnollisuus. Kadettien käsityksistä

voidaan tulkita, että upseerin ammatilliseen identiteettiin kuuluu vastuuntuntoinen toiminta työyhteisön jäsenenä. Työ ja opinnot halutaan suorittaa mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti ja omassa toiminnassa halutaan kehittyä vieläkin täsmällisemmiksi.

*1.kadk. ”Työ, jota teen ei ole pelkästään minua itseäni varten, vaan se koskettaa myös kollegoitani ja Suomen kansaa.”*

*2.kadk. ”Uralleni en ole asettanut muita merkittäviä tavoitteita kuin sen, että pyrin suoriutumaan kaikista tehtävistäni mahdollisimman hyvin.”*

*3.kadk. ”Pidän tärkeänä, että upseeri on valmis vastaamaan teoistaan.”*

Kurinalaisuutta ja itsekuria pidettiin kaikkien kolmen kadettikurssin kesken tärkeänä osana upseeriksi kasvamista ja upseerin työtä. Kadettien mukaan menestyminen on kiinni itsekurista niin opiskelussa kuin työssä. Huomattavasti eniten itsekurin ja kurinalaisuuden merkityksestä kertoivat ensimmäisen vuoden kadetit. Heillä itsekurin oppimisen merkitys saattaakin korostua opintojen alkuvaiheesta johtuen.

*1.kadk. ”Itsekuri opiskeluun liittyvissä asioissa on tärkeää ja välinpitämättömyys näkyy välittömästi.”*

*2.kadk. ”Oma menestys riippuu itsekurin määrästä, paljonko on halukas panostamaan ja tekemään asiat tinkimättömästi. Itsekurin oppiminen on mielestäni tärkein asia sotilasuralle kasvattamisessa.”*

*3.kadk. ”MPKK:lla opetettiin ihan hyvin perusteet upseerin käyttäytymisestä, mutta kyllä sen täytyy lähteä henkilöstä aina itsestään, itsekuri, se kurin korkein olomuoto.”*

Itsekuriin liittyen ensimmäisen ja kolmannen vuoden kadetit kertoivat upseeriksi opiskelemisen edellyttävän periksi antamatonta luonnetta ja työntekoa. Tätä kuvattiin muun muassa tinkimättömänä työntekona ja sinnikkyytinä.

*1.kadk. ”Olen huomannut, että jos ylittää aidan aina siitä kohtaa mistä se on matalin, niin samaan ongelmaan törmää jatkossa.”*

*3.kadk. ”’Kunnia koristaa kestävä’. Kadettikoulun tunnuslause vapaasti suomennettuna. Mielestäni siihen sisältyy upseerin ammatillinen identiteetti. Pitää olla valmis tekemään töitä pitkäjänteisesti ja periksiantamattomasti.”*

Kadetit pitivät tärkeänä ominaisuutena oma-aloitteisuutta niin opiskelussa kuin työssä. Käsitukset liittyivät aktiivisuuteen, itseohjautuvuuteen tai haluun ottaa asioista itse selvää. Tulevaisuudessa tärkeäksi ominaisuudeksi luettiin yleisesti toimintavalmius. Kolmannen vuoden kadettien mukaan työssä täytyy tavoitella ahkeruutta ja toisinaan olla valmis käyttämään omaa

vapaa-aikaa oppimiseen. Kadetteja halutaan tukea itseohjautuvan upseerin ja yliopisto-opiskelijan identiteetin kehittämiseen, joiden kannalta tärkeänä pidetään muun muassa oppimaan oppimisen -taitoja (Tuominen 2014, 175).

*1.kadk. "...haluan antaa jo opiskeluaikana itsestäni reippaan ja työtäpelkäämättömän upseerin kuvan (koska olen tulevien työtovereiden ympäröimänä), koska uskon sen kantavan hedelmää kandidaatiksi valmistuttuani ja alkaessani toimimaan ensimmäisessä vi-rassani."*

*2.kadk. "Nuorelta upseerilta odotetaan paljon, ja ennenkaikkea omatoimisuutta. Kaikkia asioita ei ehditä pureksiä valmiiksi, hommista pitää ottaa itse selvää."*

*3.kadk. "Kaikkea ei voi oppi työnantajan tarjoamilla kursseilla. Täytyy olla itse valmis uhraamaan omaa aikaansa asioiden opiskeluun."*

Suoraselkäisyys upseerin ihanteellisena arvona ja opiskelua ja työntekoa ohjaavana arvona mainittiin toistuvasti koko aineistossa. Suoraselkäisyyttä kuvaavat tavoitetta olla rehellinen, rehti ja luotettava.

*1.kadk. "Suoraselkäisyys ja rehellisyys ovat ohjanneet eniten opiskeluaani."*

*2.kadk. "Upseerin kuuluu olla suoraselkäinen..."*

*3.kadk. "Suoraselkäisyys ja mielipiteeni takana seisominen on vastoinkäymisistä huolimatta ollut yksi keskeisimmistä arvoistani."*

Upseerin ominaisuuksia sekä opintoja ja työtä ohjaavia arvoja kuvattiin solidaarisuudella. Solidaarisuutta luonnehdittiin kyvyksi huomioida toisia, oikeudenmukaisuudeksi, avoimuudeksi, luotettavuudeksi, toveruudeksi ja auttamisenhaluksi. Työyhteisössä toimimiseen ja esimiesasemassa olemiseen liitettiin tavoitteita olla helposti lähestyttävä.

*1.kadk. "Upseerin hyveinä itselleni tärkeimmät ovat toveruus ja rehellisyys. Kukaan ei tässä koulussa selviä yksin vaan muiden apua tarvitaan..."*

*1.kadk. "Olen asettanut omaksi tavoitteekseni toimia mahdollisimman tasa-arvoisesti ja kohdata henkilöt yksilöinä. Mielestäni alaisiltaan ei voi vaatia sitä, mitä ei itse kykene tekemään."*

*2.kadk. "Haluan kehittyä ammatissani helposti lähestyttäväksi..."*

Esimerkillisyys liitettiin upseerin ominaisuudeksi, jonka tulisi näkyä niin käyttäytymisessä, pu-keutumisessa, esiintymisessä ja yhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. Kadetit pitivät esimerkillisyyttä olennaisena osana upseerin työtä johtajana ja kouluttajana.

*1.kadk. "...kaikinpuolin esimerkillinen tapaus..."*



*2.kadk. ”Eniten olenkin oppinut arvostamaan sotilaita, ketkä antavat alaisilleen ennen kaikkea hyvän esimerkin.”*

*3.kadk. ”Upseerin tulee olla esimerkki alaisille. Jos käskyjä ei pystytä itse noudattamaan, niin turha odottaa alaistenkaan noudattavan. Ensimmäisenä tämä usein näkyy ulkoasussa.”*

Muita upseerin ihanteellisia ominaisuuksia, opiskelua ohjaavia arvoja ja työssä tavoiteltavia arvoja olivat nöyryys ja upseerin nuhteettomuus tai moitteettomuus. Nämä näkyivät sellaiseenaan ilmaistuna ensimmäisen ja kolmannen vuoden kadettien vastauksissa. Ensimmäisen ja kolmannen vuoden kadettien vastausten perusteella upseerina tunnetaan kunniaa, mutta samalla on oltava nöyrä. Eräässä ensimmäisen vuoden kadettikurssin vastauksessa nöyryys yhdistettiin noviisina olemiseen.

*1.kadk. ”Haluan valmistua ammattitaitoisena, nöyränä upseerina. Ymmärrän, että olen vasta tieni alussa, sillä työmaailmassa todellinen oppiminen vasta alkaa.”*

*3.kadk. ”Upseerius on ylpeyttä ja nöyryyttä samanaikaisesti.”*

*3.kadk. ”Mielestäni upseerin tulee olla...nuhteeton...”*

Identiteettejä voidaan kuvata luonnehdinnoilla, joita ilmaistaan ulkoiseen olemukseen, käytökseen tai yksilön aikaansaannoksiin viittaavilla laatusanoilla (Antikainen ym. 2000, 267). Kadetit luonnehtivat upseerin identiteettiä laatusanoilla kuten esimerkillinen, vastuuntuntoinen, periksi antamaton ja suoraselkäinen. Luonnehdintojen upseerin ominaisuuksista voidaan tulkita ohjaavan upseeriuden omaksumista. Kadettien mainitsemat upseerin ihanneominaisuudet ovat yhdistettävissä fronesikseen eli käytännölliseen viisauteen, koska kadettien kokemusten mukaan ihanneominaisuudet ohjaavat opiskelua Kadettikoulussa ja yleensäkin upseerin toimintaa. Toisaalta ihanneominaisuuksilla viitattiin vastauksissa opiskelukykyyn ja toisin sanoen toimintakykyyn, joka tarkoittaa myös opintojen haasteisiin sopeutumista (Meriläinen 2015, 126–127). Mainitut arvot ja ominaisuudet olivat samankaltaisia perusarvoja kuin aikaisemmissakin upseerien arvotutkimuksissa on todettu (ks. Heinänen 2008; Sinkko 2013).

Upseeriominaisuuksiin kuuluvien arvojen todettiin olevan tuttuja jo ennen koulutukseen hakeutumista. Upseerin ammatillinen identiteetti koetaan näin ollen luontevaksi ja kenties kutsukumukseksi. Luontevuus viittaa siihen, että upseerin ammatillisen identiteetin kehittymiselle luodaan pohjaa arvojen osalta ennen koulutukseen hakeutumista. Upseeriuden omaksuminen suhteessa arvoihin ja ominaisuuksiin ei siten tuota ongelmia.

*1.kadk ” Nämä arvot, joita meille koko ajan pyritään kouluttamaan, ovat suurimmaksi osaksi olleet itselläni jo kauan ennen tänne tuloa...”*

*2.kadk. ”Kasvatuksessa painotetut arvot olivat minulle jo ns. sisässä, enkä kokenut esim. perinnelounaiden ja tapahtumien olevan tärkeitä.”*

*3.kadk. ”Omaa toimintaani ohjaa lähinnä omat, kotikasvatuksessa ja muuten elämänvarrella syntyneet käsitykset arvoista ja moraalista.”*

Työntekijöiden oletetaan rakentavan identiteettejään samastumalla organisaation hyväksymiin arvoihin ja rooleihin (Eteläpelto 2007, 96; Hirschy ym. 2014, 787). Niin ikään kadetit rakentavat ammatillista identiteettiään upseerin ihanneominaisuuksien ja omien arvojen välisessä tasapainoisessa vuorovaikutuksessa. Tulokseni viittaa Kailaheimon ja Häyhän (2017, 43) havaitsemaan arvojen diskurssiin. Arvojen lisäksi kadetit kertoivat tutkielmassani opiskelun edellyttämistä ominaisuuksista kuten oma-aloitteisuudesta ja aktiivisuudesta. Huomionarvoista on, että kadetit näyttävät omaksuneen upseerin ihanneominaisuudet omikseen eli odotetut ominaisuudet vastasivat omia mieltymyksiä. Tässä vaiheessa on silti huomioitava joidenkin kadettien esittämä kritiikki, jonka mukaan upseerikasvatuksessa kadeteista kasvatetaan arvoiltaan liian samankaltaisia. Tutkielmassani aineistosta ei ollut havaittavissa ristiriitaisuuksia omien ja upseerilta odotettujen arvojen välillä. Tämä saattaa osittain johtua esimerkiksi siitä, että kadetit ovat voineet kertoa arvoista ulkoisten odotusten viitoittamalla tavalla.

Upseerikasvatuksessa valmistuvalle upseerille asetetaan monia tulosvaatimuksia. Upseerin täytyy olla arvomaailmaltaan, moraalikäsitteiltään, sivistystasoltaan ja asenteeltaan odotusten mukainen sekä käyttäytyä esimerkillisesti, olla luotettava, täyttää yhteiskunnan odotukset. (Vaahtolampi 2013, 202–203.) Kasvuprosessia upseeriksi voidaan luonnehtia Lieneen (2009, 41) tavoin eli upseerius ei ole vain muodollisen tutkinnon suorittamista, vaan se on kasvamista kutsumusammattiin. Tutkielmassani upseeriominaisuuksien kasvua ohjaavaa merkitystä voidaan selittää muun muassa Ronenin (2015, 300) tutkimuksen havainnolla, jonka mukaan upseeriksi opiskelevia kannustetaan kasvamaan oikealla asenteella varustetuiksi normatiivisiksi roolimalleiksi seuraavan sukupolven sotilaille. Kadettien käsitykset upseeriominaisuuksista puhuvat upseerikasvatuksen tulosvaatimusten puolesta ja toisaalta ne viittaavat kokonaisvaltaiseen upseeriuteen kasvamiseen, joka ei tarkoita ainoastaan tutkinnon suorittamista.

### **Julkinen kuva asettaa odotuksia upseeriksi kasvamiselle**

Upseerin ammattiin liittyvät odotukset ulkoisesta olemuksesta ja käyttäytymisestä koettiin merkittäväksi virkatehtävissä ja edustamisessa. Tavoitteena on ylläpitää luottamusta ammattikuntaa, maanpuolustusta ja Puolustusvoimia kohtaan. Kadetit haluavat luoda arvokasta ja hyvää

kuvaa ulospäin, sillä Puolustusvoimien oikeutus koettiin olevan lähtöisin kansasta. Edustamiseen yhdistettiin upseerin ammatin arvostus ulkopuolisten silmissä. Yhdessä ensimmäisen vuoden kadetin vastauksessa oli maininta upseerin ammattiin liitetystä mystiikasta, joka vaikuttaa ammatin arvostukseen ja mielikuviin.

*1.kadk. ”Toinen syy siihen, miksi ulkonäkö ja käyttäytyminen ovat tärkeitä, on nähdäkseeni se, että Puolustusvoimat on verovaroin ylläpidetty instituutio.”*

*1.kadk. ”Upseeriuteen liittyy myös tietynlaista ”mystiikkaa”, koska eivät siviilit (tiedä), millaista opiskelumme ja työelämämme oikeasti on.”*

*2.kadk. ”Toki on myös selvää, että Puolustusvoimien olemassolon oikeutus on kansasta lähtöisin. Näin ollen on tärkeää luoda mielikuvaa ammattitaitoisesta upseerikunnasta ja esiintyä luottamusta herättävästi.”*

*3.kadk. ”...univormussa edustetaan koko ammattikuntaa. Sotilaiden suhteen tämä tuntuu vielä korostuvan, alaan liittyvät asiat ovat monille aika herkkiä. Jos upseeri hölmöilee virkapuvussaan (teoin tai sanoin), niin siinä on automaattisesti iltapäivälehtiainesta.”*

Kadettien kokemus edustamisesta upseeriuteen liittyvänä viittaa ammatillisen identiteetin määrittelyyn ammattiryhmän oman kokemuksen kautta. Tällöin tietyn ammatillisen identiteetin muodostavat ammatinharjoittajien selkiytynyt käsitys omista päämääristään, tavoitteistaan ja rooleistaan. (ks. Stenström 1993, 38.) Upseerin ammatin vastuuna on isänmaan ja ihmiskunnan palvelu ja sodan- ja rauhanajan tehtävissä toimiminen (Salonen 2010, 10; Valintaopas 2012, 4).

Odotusten mukaisia käytöstapoja ja ulkoista olemusta määrittelevät säännöt ja ohjeet, jotka liittyvät ammatinvalintaan ja opiskeluun ja ammatin edustamiseen. Toisen ja kolmannen vuoden kadetit mainitsivat erikseen ammatin perusvaatimuksina olevat palvelusohjesäännöt. Puolustusvoimien henkilökunta valvoo kadettien sääntöjen ja ohjeiden noudattamista. Kyse on siten yhteisön normien mukaisesta toiminnasta. Upseerin ammattiin kuuluvat ominaislaatuiset normit ja rajoitukset, jotka rakentavat Puolustusvoimissa tarvittavaa ennustettavuutta ja sisäistä turvallisuutta (Sinkko 2013, 122; Valtanen 2017, 3).

*2.kadk. ”Upseerin ei tarvitse näyttää mitenkään muuten poikkeavalta kuin YLPALVO ja virkapukuohjesääntö määrää.”*

*3.kadk. ”Esimiesasemassa olevat kadetit sekä henkilökunta on pitänyt huolen siitä, että opiskelijoiden pukeutuminen sekä ulkonäkö on vaatimuksien mukainen.”*

*3.kadk. ”Tietenkin on erityisiä, nimenomaisesti armeijalle tyypillisiä, käyttäytymisnormeja, tapoja ja käytäntöjä, jotka täytyykin olla samanlaisia kaikilla.”*

Kaikissa kolmessa kadettikurssissa upseerin käytöstä luonnehdittiin yleisten hyvien käytöstapojen mukaiseksi, joiden noudattaminen kuuluu kaikille ammattiin katsomatta. Koko aineistosta välittyi kotikasvatuksen vaikutus hyvien käytöstapojen oppimisessa, jolloin upseerin käytöstapojen ei koettu poikkeavan normaalista käytöksestä tai upseerin tavoille oppimista ongelmalliseksi. Toisaalta muutamat kustakin kadettikurssista kuvasivat upseereilta odotettavan normaalia asiallisempaa käyttäytymistä. Hyvän, moitteettoman ja kohteliaan käytöksen kuvauksia nousi esille runsaasti kaikissa kolmessa kadettikurssissa. Kadettien mukaan upseerin kuuluu ja hänen vaaditaan olevan asiallinen, hyväkäyttöksinen, huomaavainen ja kohtelias.

*1.kadk. ”Upseerit ja kadetit ovat selvästi arvostettuja. Siihen arvostukseen myötävaikuttaa suuresti se, miltä näytämme ja miten käyttäydymme.”*

*1.kadk. ”Tottakai yleiset käytöstavat tulee olla priimaa, mutta tämä kuuluu mielestäni ihmisen perussivistykseen.”*

*2.kadk. ”Upseerin kuuluu näyttää siistiltä, käyttäytyä hyvin ja kohteliaasti...”*

*3.kadk. ”Onhan se kuitenkin niin, että upseereilta odotetaan usein tavallista asiallisempaa käytöstä.”*

Upseerilta odotetut käytöstavat ulottuvat lisäksi tietynlaiseen puheen tapoihin. Näistä mainitsivat etenkin ensimmäisen ja kolmannen vuoden kadetit. Puheen tapoja kuvattiin hillityn ja selkeän äänenkäytön käsittein ja asianmukaisella termien käytöllä. Toisaalta sopivanlaista puheen tapaa kerrottiin ohjailevan implisiittiset säännöt.

*1.kadk. ”Äänenkäytön tulisi olla hyvää, selkeää ja kantavaa.”*

*3.kadk. ” On olemassa kirjoittamattomia sääntöjä siitä, mitä ja miten esimiehelle voi sanoa – vaikka asia olisi sinänsä oikein ja ehkä jopa tarpeen tulla sanotuksi.”*

Kadettien mukaan upseerin tulee olla ulkoiselta olemukseltaan siisti, huoliteltu, ryhdikäs, moitteeton ja esimerkillinen. Eniten upseerin ulkoista olemusta kuvattiin ensimmäisen vuoden kadettien aineistossa, mikä voi johtua upseerikasvatuksen vahvasta osasta ensimmäisen vuoden opinnoissa tai sosiaalistumisen ensimmäisistä vaiheista. Ammattikuntaan sosiaalistumisen alkumetreillä, opiskelijat voivat pitää tärkeänä ulkoisten tunnusmerkkien kuten käyttäytymismallien, kielen ja pukeutumisen oppimista (Antikainen 2001, 92).

*1.kadk. ”Upseerin pitää näyttää aina siistiltä ja uskottavalta, kun hän esiintyy.”*

*2.kadk. ”Upseerina minun kuuluisi näyttää ja kuulostaa sekä käyttäytyä esimerkillisesti...”*

*3.kadk. ”Luonnollisesti upseerina olemiseen kuuluu olla ulkomuodoltaan siisti ja suorasekkäinen sekä edustuskelpoinen.”*

Toisen ja kolmannen vuoden kadettikurssien vastauksissa näkyi muutama kriittinen näkökulma liittyen odotuksiin tietynlaisesta ulkoisesta olemuksesta. Näiden vastausten perusteella ulkonäkö on toissijaista tai on väärin yrittää määrittellä upseerille ominaista ulkonäköä. Vastauksissa esitettiin, että ulkoinen olemus ei kerro henkilön ammattitaidosta upseerina. Yksi toisen vuoden kadetti korosti, että upseerin ammatissa tärkeintä on huomioida työn taustalla oleva tarkoitus ja arvot. Woodward ja Jenkins (2011, 253) ovatkin todenneet, että on hyödyllisempää käsitellä sotilasidentiteettejä toiminnan ja tehtävien kautta kuin sen, minkälaisiksi sotilaat voidaan määrittellä.

*2.kadk. "Mielestäni on väärin edes yrittää määrittää miltä upseerin tulisi näyttää tai miten tämän tulisi käyttäytyä... Enemmänkin tulee korostaa sitä, että toiminta ja tekeminen perustuu hyviin arvoihin ja toiminta on perusteltua."*

*3.kadk. "Ulkonäkö ei mielestäni vaikuta siihen, että miten hyvin sotilas ampuu tai suorittaa tehtävänsä."*

Harvat kertoivat ulkoisen olemuksen vaatimusten ulottuvan vapaa-ajalle, mikä viittaa siihen, että upseerin työtä pidetään tavallisena. Upseerien kuvaaminen tavallisina liittyi ensimmäisen vuoden kadettien vastauksissa usein vapaa-aikaan, jossa sotiluutta ja ammatinvalintaa ei haluttu korostaa liiaksi. Toisen vuoden kadettien vastauksissa esitettiin, että upseerilta ei enää odoteta entisaikaisia käyttäytymisnormeja tai herrasmiesstatusta eikä upseeriuteen liitetä erityisiä stereotyyppioita. Kolmannen vuoden kadeteista osa nosti vastauksissaan esille toisen vuoden kadettikurssin tavoin käyttäytymisnormit, joita ei koettu tavanomaisesta poikkeavaksi.

*1.kadk. "Itse olen pyrkinyt pitämään mahdollisimman siviilityyliset siviilivaatteet; ei minulla ole tarvetta korostaa sotihuuttani."*

*2.kadk. "Itse koen, että entisaikaiset upseereita koskevat käyttäytymisnormit ja stereotyyppiat ovat pikkuhiljaa hälvemässä. Esimerkiksi upseereilta ei odoteta samanlaista "herrasmiesstatusta" kuin ennen."*

*3.kadk. "Toisaalta pitäähän sitä nyt osata vähän katsoa, miten käyttäytyy, siellä ruokapöydässäkin. En nyt kuitenkaan oikeasti näe tässä mitään nimenomaan upseeriuteen liittyvää. Käyttäytymisen perusasiat kuuluvat kaikille."*

Upseerin ammatista on tullut monelle ammatti muiden joukosta (Heinänen 2008; Sinkko 2013). Tuloksista tulkiten voidaan sanoa, että upseerin ammattia ei pidetä esimerkiksi elämäntapana, jonka tulisi näkyä vapaa-ajalla. Aineistoon mahtui kuitenkin muutama vastaus, jossa upseerin ammatti käsitettiin elämäntapana. Se, että upseerin ammattia pidetään kadettien keskuudessa tavallisena ammattina, voi aiheuttaa havaitsemaani kriittisyyttä kollektiivisuutta kohtaan.

Sotilaat toimivat sotilaskulttuurin ja ympäröivän yhteiskunnan kulttuurin välisissä tilanteissa, joissa he samalla ovat turvallisuushallinnon virkamiehiä ja oman alansa asiantuntijoita (Aalto 2016, 28; Heusala 2010, 177). Sotilaallisten ja sodan ajan tarpeiden lisäksi vaatimukset upseerikoulutukselle ja upseeristolle tulevat ympäröivästä yhteiskunnasta ja tiedemaailmasta (Rantapelkonen 2015, 82; Sinkko 2013, 108; Valtanen 2017, 3). Sotilashenkilökuntana upseereille asetetut odotukset liittyvät myös heidän rooliinsa virkamiehinä, johon kuuluvat normit sopivasta käyttäytymisestä (Firing ym. 2009, 711). Lisäksi sotilaskoulutusta ja -kasvatusta määrittävät asevelvollisuuden kautta tuleva yhteiskuntasuhde laajaan kansalaisten joukkoon (Pulkka 2017, 1). Upseerin ammatin yhteiskunnallinen suhde asettaa kadettien upseeriksi kasvamiselle kehykset, jotka edellyttävät kadeteilta jo aikaisemmin mainittua esimerkillistä toimintaa ja olemusta. Sotilaiden identiteettityö määrittyykin kulttuurien rajapinnassa ja sotilaskulttuurin keskellä (Aalto 2016, 28). Tähän viittaavat kadettien kuvaukset edustamisesta, joka asettaa heille erityisiä odotuksia upseeriksi kasvamisessa. Kadettien upseeriuden kehittymistä voidaan havainnollistaa Hallin (1999, 22-23) tavoin minän ja kulttuuristen maailmojen ja niiden tarjoamien identiteettien välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvaksi.

Kadetit kokivat, että heidän on tulevana upseereina vastattava yhteiskunnan odotuksiin ja tarpeisiin ja samalla heidän on kyettävä edustamaan upseerien ammattikuntaa odotetulla tavalla. Näin ollen tutkielmassani on havaittavissa, että kadetit rakentavat identiteettiään suhteessa yhteiskunnan ja Puolustusvoimien asettamiin odotuksiin. Tulos liittyy Woodwardin ja Jenkinsin (2011, 253) tutkimukseen, jossa sotilasidentiteettejä todettiin ilmaistavan suhteessa omaan osallisuuteen valtakunnallisesti ja maailmanlaajuisesti merkittäviin tapahtumiin. Tulokseni viittaavat myös Kailaheimon ja Häyhän (2017, 46, 47) tutkimukseen, jossa kadettien ammatillisen identiteetin todettiin kehittyvät yhteiskunnan asettamien paineiden diskurssissa. Odotuksiin vastaaminen ja edustaminen ovat yhteydessä kadettien liittämään ammatin arvostukseen ja kunnian kantamiseen. Kyse on samasta mallikansalaisuuden ja velvollisuuden käsityksistä, joka havaittiin Kailaheimon ja Häyhän (2017, 44) tutkimuksen arvojen diskurssissa.

## **Oppimisen tunnistaminen**

Kasvun reflektointiin kuuluvat kadettien käsitykset opiskelumotivaatiosta. Ajatellaan, että oppimisprosessin metakognitiivinen säätely edellyttää motivaation, tunteiden, uskomusten ja käyttäytymisen kontrollia (Ruohotie 2006, 109). Luvussa 5.1 mainittujen koulutuksen motii-

vien lisäksi kadetit puhuivat opiskelumotivaatiosta, joka edistää upseeriuteen kasvamista. Opiskelumotivaatiota kuvattiin joko sisäisen motivaation käsitteellä tai itsestä lähtevänä muutoksena sekä haluna ymmärtää ja ottaa asioista itse selvää.

*1.kadk. ”Ehkä oma motivaatio ja halu ottaa selvää asioista on ollut kuitenkin suurin tekijä asioiden omaksumisessa.”*

*3.kadk. ”...hain kasvatuksellista näkökulmaa opintoihini mm. oman sukuni sodan aikaisista vaiheista ja oman aselajini, ilmatorjunta, merkityksestä talvi- ja jatkosodassa.”*

Vastakohtaisesti kadetit kertoivat motivaatiota heikentävistä tekijöistä, joiden voidaan ajatella vaikeuttavan upseeriuden kehittymistä. Motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi lasken jo aikaisemmin esittämäni upseerikasvatuksen negatiiviset merkityksenannot. Erityisesti tässä voitaisiin puhua upseerikasvatuksen yhteenkuuluvuuden luomisesta, joka toisaalta koettiin yksilöllisyyttä ja erilaisuutta heikentäväksi. Kolmannen vuoden kadetit kokivat erilaisuuden vastustamisen motivaatiota heikentäväksi tekijäksi.

*3.kadk. ”Mielestäni upseerikasvatuksessa tulisi huomioida huomattavasti nykyistä enemmän uusien kadettien yksilölliset arvot ja ymmärtää, että ihmiset ovat erilaisia ja ajattelevat asioista eri tavalla.”*

Motivaatiota heikentäväksi organisaatiokulttuurin piirteeksi mainittiin hierarkiasuhteet, koska niiden koettiin vaikeuttavan kehittämistyötä ja uusien ajattelutapojen esille tuomista. Toisaalta motivaatiota heikentäväksi mainittiin upseerien tehtävien kierrot, jotka samoin hankaloittavat kehittämistä.

*2.kadk. ”Kaikki huipentuu siihen että elämme sotilasorganisaatiossa jossa palkatun, asioista vastaavan, henkilöstön tehtävät muuttuvat muutaman vuoden välein (eli ei kiinnostu kun en loppuelämää tässä tehtävässä toimi) sekä siitä että kukaan ei halua menettää omia etenemismahdollisuuksia turhan painokkaalla kritisoinnilla/kehittämishaluilla...”*

Toisen ja kolmannen vuoden kadetit mainitsivat motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi lisäksi hitaan organisaation kehityksen tai kehittämisen vaikeuden. Hitaasta kehityksestä ja kehittämisen vaikeudesta kertovissa vastauksissa puhuttiin, että yhteisössä ei kannateta kriittistä ja kehittävää ajattelua. Kriittisyyden ja kehittämisen koettiin vaikuttavan negatiivisesti etenemismahdollisuuksiin, minkä koettiin heikentävän motivaatiota. Yhdessä toisen vuoden kadetin vastauksessa esitettiin, että puuttuva uskallus tehdä uusia ratkaisuja kuuluu upseerin identiteettiin.

2.kadk. ”Mutta kykeneekö organisaatio muuttumaan ja kehittymään ilman vinoumia jos pyrkyryyttä palkitaan, sekä kyseenalaistamista tai out-of-the-box henkisyttä katsotaan kieroona?”

2.kadk. ”Olen huomannut että organisaatiomme on hyvin pitkälti paikalleen jämähtänyt... ’Näin on aina ennenkin tehty’ on hyvin usein kuultu lause, mikä ainakin itseäni ärsyttää... Upseereiden identiteettiin kuuluu osittain se, että ei uskalleta tehdä uusia ratkaisuja...”

3.kadk. ”Nykyisinhän olisi lähes itsemurhan veroinen teko kertoa julkisesti koulussa, ettei pidä upseerikasvatuksen toteutustapaa tai nykyisenkaltaista tarkoituksenmukaisuutta kovinkaan hyvänä tai tärkeänä.”

Ohjaajaopiskelijoiden opiskelumotivaatioon liittyvät käsitykset ja kokemukset erottuivat muiden kadettien vastauksista. Kadettikoulun koettiin olevan välivaihe sotilaslentäjän ammattiin. Kokemusten mukaan opinnoissa korostuu Maavoimien opetus muihin puolustushaaroihin verrattuna. Siksi opintoja kohtaan saatetaan kokea heikkoa motivaatiota.

3.kadk. ”Kadettikoulun pohjautuessa maavoimien koulutukseen oli opeteltavana asioita, jotka eivät minua kiinnosta... Motivaationa on ollut jossain kaukaisuudessa hämmöttävä valmistuminen tai sitä ennen Hawk-lentopalvelus.”

3.kadk. ”Haluan olla myös hyvä upseeri, mutta opiskelu mpkk:lla masentaa minua sen takia koska siellä Puolustusvoimat=maavoimat ja minkäänlaista ymmärrystä ei ole muista puolustushaaroista.”

Yllä esitetyt kolmannen vuoden kadettien aineistolainaukset liittyvät siihen, mitä uudella sotatieteiden kandidaatin tutkintouudistuksella pyritään korjaamaan. Tutkintouudistuksen avulla huomioidaan paremmin puolustushaarojen koulutukselliset lähtökohdat ja erityispiirteet sekä onnistutaan liittämään ne osaksi tutkinnon ja opintojen kokonaisuutta (Yleinen opinto-opas 2015, 36). Toimintakulttuuri ja kokemus kehittämisen vaikeudesta saattavat heikentää opiskelumotivaatiota, mutta samalla ne aiheuttavat kriittistä asennoitumista upseeriksi kasvamisesta kohtaan.

Ammatillisen identiteetin kehittymiseen tarvitaan ammatillisen kasvun ohella itseohjautuvuutta, kriittisen ajattelun taitoja ja oman toiminnan arviointia (Antikainen 2001, 92). Voidaan ajatella, että upseerikasvatus vastaa osaltaan tähän ammatillisen identiteetin kehittymisen edellytykseen. Upseerikasvatuksen tavoitteena on vastuun antaminen kadeteille kasvatuksen toteutuksesta sekä heidän aktivoiminen pohtimaan tavoitteitaan upseeriksi kasvamisessa (Vaahtolampi 2013, 203–204). Ensimmäisen vuoden kadetit kuvasivat oppimistaan ymmärryksen kehittymisellä upseerin ammatin sisällöstä ja alan toimintakulttuurista. Aiheesta muodostui kaksi



alaluokkaa, joista toisessa ensimmäisen vuoden kadetit kertoivat oppineensa ymmärtämään syvällisemmin upseeriutta. Käsitukset oppimisesta ja siihen liittyvistä eroista voivat olla yhteydessä kadettien kokemustaustaan.

*1.kadk. ”Opintojen aikana olen oivaltanut upseeriutta paremmin, kuin aiemmin varusmiespalveluksessa. Ei riitä, että näyttää ja kuulostaa hyvältä, vaan pitää osata toimia harkitsevasti, oikeudenmukaisesti ja rehellisesti.”*

*1.kadk. ”Opiskeluaiokana on myös tajunnut, kuinka tiettyjen asioiden opettelu oikeasti liittyy johonkin syvällisempään ja oikeaan tarkoitukseen, eikä sitä tehdä vain tekemisen vuoksi.”*

*1.kadk. ”Olen huomannut, että itse on paljon paremmin omaksunut miten kadetin tulee käyttäytyä...moni ensimmäisen vuosikurssin kadetti selvästi tarvitsee vielä henkistä kasvua, ennen kuin hänestä voidaan sanoa heidän omaksuneen upseerinkäytöksen...”*

Toinen ensimmäisen vuoden kadettikurssin aineistosta muodostunut alaluokka on kehittynyt ymmärrys toimintakulttuurista. Aiheeseen liittyvissä vastauksissa viitattiin oman osallisuuden havaitsemiseen osana yhteisöä ja laajempaa organisaatiota. Toimintakulttuurin ja tapojen ymmärtämisen myötä oma asema tunnistettiin paremmin. Samalla uskottiin omien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymiseen yhteisössä. Lisäksi toimintakulttuurin ymmärrykseen liittyy ymmärrettävästi tottuminen opiskeluun ja koulutuksen tapoihin.

*1.kadk. ”Upseerikasvatuksen merkitys on minulle se, että ymmärrän paremmin yhteisön ja organisaation toimintatapoja ja kokonaisuutta, jolloin on taas helpompi toimia ja jopa kehittää toimintaa itsekkin.”*

*1.kadk. ”Opiskeluiden alettua minulla kesti jokunen viikko tottua opiskeluelämään ja tämän koulun tapoihin.”*

Edellä mainittuja alaluokkia voi tulkita asteittain syveneväksi osallistumiseksi ammattikunnan ja asiantuntijan käytäntöihin. Koulutuksessa opitaan yhteisön toimintakulttuuria, kehitetään kognitiivisia, henkilökohtaisia ja ammatillisia taitoja sekä omaksutaan vähitellen asiantuntijoiden hiljaista tietoa eli kasvetaan asiantuntijayhteisön jäseniksi (Hakkarainen 2000, 92; Hunter ym. 2007, 66; Mäntylä 2007, 94).

Toisen vuoden kadettien mukaan upseerikasvatus ja yleensä opiskeluaika on kehittänyt itseä ja edistänyt henkistä kasvua. Vastauksissa puhuttiin kasvusta upseerina, ihmisenä ja johtajana. Toisen vuoden kadettien mukaan opettavainen kokemus on ollut jo aikaisemmin mainittu roolin vaihtuminen. Kasvua kuvattiin myös itsevarmuutena olla oma itsensä. Itsensä kehittäminen ja henkinen kasvu näkyvät liittyvän lisäksi upseerin ihanteellisina pidettyihin ominaisuuksiin.

Muutama kolmannen vuoden kadetti puhui samanlaisesta henkisestä kasvusta asenteen muutoksena.

*2.kadk. ”...Jos vertaan itseäni ja toimintaani koulun alussa tai ennen varusmiespalvelusta nykyiseen, ero on valtava. Olen kasvanut ihmisenä ja johtajana...”*

*2.kadk. ”Toisen vuoden aikana olen itsessäni huomannut sen, että olen enemmän oma itseni sen sijaan, että yrittäisin olla geneerinen kadetti, kuten ensimmäisenä vuonna.”*

*3.kadk. ”En sanoisi että opiskelun aikana on tullut varsinaisia oivalluksia. Sen sijaan kolmen vuoden jatkuva samansuuntainen koulutus on tietenkin muokannut toimintaani ja asennettani.”*

Henkisen kasvun tukeminen on yksi upseerikasvatuksen tavoite (Aalto 2016, 81; Limnéll 2009, 55, 56; Vaahtolammi 2013, 198, 202). Samalla henkinen kasvu voidaan ymmärtää ammatilliseksi kasvuksi, sillä persoonallisuuden kehittyminen ja omien asenteiden muuttuminen kuuluvat ammatilliseen kasvuun (ks. Mäntylä 2007, 92–93; Ropo & Gustafsson 2006, 51; Ruohotie 2006, 106–107). Upseeriuden kehittyminen ei ole vain kompetenssien kehittymistä vaan myös henkistä kasvua ja persoonallisuuden kehittymistä, joita kasvatuksessa tulisi tukea. Upseerikasvatuksessa tämä tavoite on tehty näkyväksi.

Kolmannen vuoden kadettien vastauksissa puhuttiin ajattelutapojen kehittymisestä koulutuksen tai upseerikasvatuksen aikana. Nämä vastaukset käsittelivät akateemisuuteen liittyvään analyttiseen ja kriittiseen ajatteluun. Kadettien kuvaukset viittaavat ammatilliseen kasvuun, jolla tarkoitetaan muun muassa asenteiden muuttumista ja kriittisen ajattelun kehittymistä (Mäntylä 2007, 92–93; Ruohotie 2006, 106).

*3.kadk. ”...se (upseerikasvatus) opetti pitämään silmät auki ja analysoimaan tilanteita ennalta, valmistautumaan tulevaan.”*

*3.kadk. ”Olen opiskeluideni aikana muuttunut hieman sopimussotilaskauteeni verrattuna: jatkuva analyttisyyden ja tutkimisen korostaminen Maanpuolustuskorkeakoulussa on kannustanut minua olemaan kriittinen...”*

Kadettien kuvaukset oppimisen tunnistamisesta ja laajemmin upseerin rooliin kasvamisesta kuvaavat sitä, miten opiskelijat löytävät ammattiroolinsa opiskelun alkuvaiheen hämmennyksen jälkeen sisäisten ja ulkoisten mielikuvien sulaututtua toisiinsa (ks. Antikainen 2001, 92). Ammattiroolin löytämiseen kuuluu eettisten arvojen omaksuminen osaksi ammatillista identiteettiä (Mt., Antikainen 2001, 92.) Esimerkiksi toisen vuoden kadetit puhuivat itsevarmuuden lisääntymistä olla oma itsensä. Toisaalta upseerin rooliin kasvamista kuvastaa sosiaalisen ja persoon-

nallisen välinen identiteettityö, jossa yksilö neuvottelee identiteettiasemansa suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43–44; Hunter ym. 2007, 67; Mahlakaarto 2010, 178).

Identiteettiin kuuluu kokemus itsestä suhteessa omiin tietoihin ja taitoihin ja kyky soveltaa tietotaitoa ammatillisessa kontekstissa (Sutherland & Markauskaite 2012, 748–749). Osaamisen lujittumisen ohella kehittyvät itsereflektiotaidot, kuten kyky arvioida omaa suoritusta ja havainnoida siinä olevia kehittämistarpeita (Palonen & Gruber 2010, 42; Ruohotie 2006, 107). Oppimisen tunnistaminen kuvaa kadettien kokemusta itsestä suhteessa upseeriksi kasvamiseen. Samalla se osoittaa kadettien itsereflektointitaitoja, joita ammatillisen identiteetin kehittyminen edellyttää.

## 6 Yhteenveto ja pohdinta

Palaan tässä hetkeksi johdannossani esittämäni tutkielmani suunnittelua ohjanneeseen alkuaikajatkukseen. Tutkimusprosessini päätteeksi totean, että niin vahvapiirteiseltä ja vakaalta kuin upseerin ammatti minulle näyttäytyi, ei upseerinkaan identiteettityö säästy täysin työelämän muutospaineilta. Spesifimmin upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä määrittävät yhteiskunnalliset odotukset, vastuu sotilasalan ammattilaisena ja asiantuntijana, muuttunut sodan kuva ja lisääntyneet kansainväliset tehtävät. Näiden välissä upseerit joutuvat työstämään omaa asemaansa ja rooliensa paikkaa. Kadetit kasvavat koulutuksessa upseeriksi tässä kontekstissa. Nähdäkseni heidän turvanaan on tiivis yhteisö, jossa kasvetaan upseeriuteen ja integroidutaan osaksi työyhteisöä. Yhteisössä kasvaminen ja yhteenkuuluvuuden luominen ei silti ole ristiriidatonta, sillä kadettien käsityksissä kollektiivisuus sivuuttaa yksilöllisyyden. Tutkimusprosessin aikana omat käsitykseni upseeriuteen liitetystä mystiikasta ovat hieman arkipäiväistyneet. Toisaalta samanlaisesta kehityksestä kertoivat myös kadetit itse. Tutkijana tämä tarkoittaa minulle omien ennakoajatusteni parempaa tiedostamista ja siten realistisemmän tutkijan position löytämistä.

Tutkimuksen menetelmien, aineiston ja tulosten luotettavuutta voidaan arvioida sisäisen validiteetin avulla kysymällä, miten hyvin tutkimuksessa on onnistuttu kuvaamaan tutkittavaa asiaa ja ilmiötä tai onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on alun perin luvattu tutkia (Hakala 2015, 24; Ronkainen ym. 2011, 130–131; Tuomi & Sarajärvi 2009, 1360). Pohdimme tutkielman aiheita oman kiinnostukseni mukaisesti silloisen Maanpuolustuskorkeakoulun koulutuspäällikön everstiluutnantti Pekka Halosen kanssa. Tavoitteeksi muodostui selvittää, millä tavoin kadetit kuvaavat ammatillisen identiteetin kehittymistä kandidaattikoulutuksessa. Tähän vastatakseni tutkin, millaiset käsitykset ja kokemukset upseeriudesta ohjaavat ammatinvalintaa, mitkä asiat koulutuksessa edistävät tai haittaavat upseeriksi kasvamista ja miten tulevaisuuden tavoitteet vaikuttavat kasvuun.

Yhteenvetona tutkimuskysymyksiini totean, että kadettien ammatillisen identiteetin kehittymiselle luodaan pohjaa jo ennen koulutusta. Kadettien kulttuurinen tausta ja aikaisempi sotilaskokemus edistävät upseeriuden kehittymistä, sillä kotikasvatuksesta omaksutut arvot ja asenteet ja sotilaskokemuksesta saatu perehdytys auttavat omaksumaan upseeriutta myöhemmin koulutuksessa. Kotikasvatus voi vaikuttaa myös kadettien kokemukseen kutsumusammattista, joka motivoi kasvua upseeriksi. Koulutuksen aikaista kasvua upseeriksi motivoi uratavoitteet kuten

miellyttävät työtehtävät ja uralla eteneminen sekä ammatillinen kasvu eli jatkuva työssä oppiminen ja kompetenssien kehittäminen. Tulkitseen aineistosta johtamieni pääluokkien – sotilasura ammatinvalintana, uratavoitteet ja ammatillinen kasvu – tarkoittavan ammatinvalintaan sitoutumista, joka edistää kadettien ammatillisen identiteetin kehittymistä niin koulutuksen aikana kuin tulevilla uralla.

Kadettien ammatillisen identiteetin kehittyminen koulutuksessa hahmottuu oppimisen ja upseerin rooliin kasvamisen kautta, johon vaikuttavat ihanteelliset upseeriominaisuudet ja upseerin odotettu julkinen kuva. Oppimista reflektointiin henkiseksi kasvuksi sekä kehittyneeksi ymmärrykseksi upseeriudesta ja Puolustusvoimien toimintakulttuurista. Oppimiseen vaikuttavat erilaiset motivaatiotekijät kuten sisäinen motivaatio ja toimintakulttuuri. Upseerikasvatuksen ohjaavat tehtävät – arvojen välittäminen, upseerilta odotetun käytöksen ja ammatin historian opettaminen ja yhteenkuuluvuuden luominen – sekä perinteet tukevat ammatillisen identiteetin kehittymistä. Tosin upseerikasvatuksen kasvatuskäytännöt ja koettu liialliseen samankaltaisuuteen kasvattaminen voivat aiheuttaa ongelmia ammatillisen identiteetin kehittymiselle. Kadetit kasvavat upseeriksi yhteisön tuella osallistumisen ja sosiaalistumisen prosesseissa. Keskeistä kadettien ammatillisen identiteetin kehittämisessä on esimerkiksi oppiminen. Aineiston analyysi vastaa tutkimustehtävääni, sillä se osoittaa ammatillista identiteettiä ja upseeriksi kasvamista kehittävät sekä häiritsevät tekijät kunkin alakysymykseni aikateeman mukaisesti. Näin ollen voin todeta tutkielmani validiteetin täyttyneen aineiston ja tulosten osalta. Joka tapauksessa on huomioitava tutkijan asema tulkintojen tekijänä, jolloin toinen tutkija voisi löytää samasta aineistosta toisen luokitusperustan ja korostaa muita aineistosta löytyviä aihepiirejä (Kiviniemi 2015, 86).

Fenomenografisen lähestymistavan mukaisesti olin kiinnostunut niistä käsityksistä, joiden kautta kadetit käsittelevät ammatillisen identiteetin kehittymistä ja ammatillista kasvua. Tämä tarkoittaa tutkielmassani käsitysten sisällöllisten eli laadullisten erojen havainnointia. Fenomenografisen lähestymistavan mukaisesti voidaan kysyä, ovatko kadettien ilmaisemat upseeriutta koskevat odotukset heidän sisäistämiä käsityksiä reflektiivisellä tasolla vai sosiaalisesti luotuja niin, että ne ilmenevät vain vastaamisen hetkellä. Jos ne eivät ole omaan ammatilliseen identiteettiin sisäistyneitä käsityksiä, ne joka tapauksessa ohjaavat kadettien ammatillisen identiteetin kehittymistä. Aineistossa puhuttiin tasaisesti upseerin ihanneominaisuuksista ja julkisesta kuvasta sekä odotuksina että henkilökohtaisina tavoitteina. Tulosteni kohdalla voin todeta, että kadettikurssien käsitysten välillä ei ole havaittavissa merkittäviä eroja. Käsitykset amma-

tillisen identiteetin kehittymisestä ja upseeriksi kasvamisesta toistuvat kaikkien kolmen kadettikurssin aineistossa samankaltaisina ainakin, kun tarkastellaan aikaisemman sotilaskokemuksen vaikutusta ammatinvalintaan, tiiviin yhteisön vaikutusta kasvuun ja upseerin ihanteellisia ominaisuuksia ja osaamista. Sen sijaan kokemukset ja käsitykset upseerikasvatuksen laadusta vaihtelivat positiivisen, negatiivisen ja neutraalin välillä. Kadettien kokemuksia ja käsityksiä tulkitessa, kasvu voidaan havaita opintojen edetessä kadettikurssien välillä. Tällaiset erot eivät kuitenkaan vaikuta kadettien ammatillisen identiteetin kehitymisprosessin toistumiseen pääosin samankaltaisena. Kadettien käsityseroja upseeriudesta voi aiheuttaa erilainen suhtautuminen upseerin ammattiin – upseerius on kutsumus, elämäntapa tai ammatti muiden joukossa.

Tutkijan on jo alkuvaiheessa pohdittava aineistonsa ulkoista luotettavuutta eli onko käytetyillä menetelmillä mahdollista luoda yleisiä päätelmiä, joita voidaan siirtää toiseen yhteyteen (Hakala 2015, 24; Metsämuuronen 2009, 65; Ronkainen ym. 2011, 130). Tutkimustuloksiani voitaisiin siirtää tietyiltä osin joihinkin kutsumuksena pidettyjen professioiden koulutuskonteksteihin, jos ajatellaan, että professionaalisuus tarkoittaa yhteistä ammattietiikkaa, taitoja ja käytäytymisen odotettuja ihanteita. Kadettien koulutus on korkeakoulutuksena kuitenkin erityispiirteistä akateemisen ja käytännönläheisen opetuksen yhdistymisen ja upseerikasvatuksen vuoksi. Näin ollen tulosten siirtäminen toiseen koulutuskontekstiin ja alaan ei ole yksiselitteistä. Tosin havaitsin aikaisemmissa ammatillisen identiteetin tutkimuksissa samankaltaisia tuloksia ammatillista identiteettiä tukevista tekijöistä, joiden perusteella tuloksia voidaan hyvinkin soveltaa toiseen kontekstiin. Näitä olivat muun muassa ammattiyhteisöjen ja järjestöjen tuki.

Sovellan tutkielmani metodologisten valintojen sekä niiden toimivuuden ja eheyden arvioimiseen reliabiliteetin käsitettä. Ymmärrän reliabiliteetin käsitteen laadullisessa tutkimuksessa tarkoittavan aineiston analyysitavan luotettavuutta, yhdenmukaisuutta, johdonmukaisuutta ja tarkkuutta osana analysointiprosessia (ks. Ronkainen ym. 2011, 131). En käsittele reliabiliteettia ainoastaan analyysitavan arvioinnin käsitteenä, vaan liitän jo aineiston keräämiseen liittyvät prosessit reliabiliteetin edellytykseksi. Siksi pohdin seuraavaksi tutkielmani aineistonkeruuseen liittyviä vaiheita. Reliabiliteetin näkökulmasta koko tutkimusprosessi ymmärretään tutkittavaa ilmiötä mittaavaksi. Tämän vuoksi kysytäänkin, miten systemaattisesti ja virheitä välttämällä tutkimus on tehty, miten johdonmukaisia toimintatavat ovat ja miten toimintatapojen muutokset hallitaan ja perustellaan. (Mt., 2011, 133.) Tutkimusprosessin selostaminen on laadullisen tutkimuksen luotettavuuden, läpinäkyvyyden ja uskottavuuden arvioinnin vuoksi olennaista, sillä tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena. Tällöin tutkimuksen ja raportin johdonmukaisuus on

luetettavuuden arvioinnin keskiössä. (Ahonen 1994, 131; Kiviniemi 2015, 85; Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141). Menetelmien valintaa olen perustellut enemmän neljännessä, Tutkimuksen toteutus -luvussa. Samoin olen käsitellyt aineiston analyysin vaiheita yksityiskohtaisemmin samassa luvussa.

Sain tukea Maanpuolustuskorkeakoululta kyselyni suunnittelussa ja neuvoja siihen, mitä erityisesti kannattaisi sisällyttää kyselyn ohjeisiin. Lisäksi tarkistimme kyselyn toimivuuden yhteistyössä Maanpuolustuskorkeakoulun sotilashenkilöstön kanssa ennen kuin kysely lähetettiin kadettikurssien vapaaehtoisille osallistujille. Yhteistyö kyselyn suunnittelussa ja kyselyn testaus etukäteen tukevat tutkielmani validiteettia ja reliabiliteettia. Kyselyni ajallinen teema tuntui toimivalta tavalta tarkastella fenomenografisesti kadettien käsityksiä ammatillisen identiteetin kehittymisestä, sillä se mahdollisti kokemusten ja käsitysten ajallisen muuttumisen havainnoinnin. Ajallinen teema toi mielekkään tarkastelunäkökulman kolmen kadettikurssin välille, josta käsin kadettikurssin kasvua oli hyvä tutkia. Kunkin aikateeman vastauksiin saattoi vaikuttaa kadettikurssien eri opiskeluvaihe, jolloin opiskelukokemus ja kulunut aika voi näkyä vastauksissa. Esimerkiksi kolmannen vuoden kadetit eivät välttämättä muista kaikkia koulutukseen haikautumista edeltäneitä ajatuksiaan.

Tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta kirjallinen kyselyn muoto saattoi vaikuttaa negatiivisesti siihen, kuinka syvästi kadetit ehtivät, jaksoivat tai halusivat kirjoittaa vastauksen. Tulkitsen tämän aiheuttavan reliabiliteetin näkökulmasta mahdollisia satunnaisvirheitä, jotka johtuvat esimerkiksi kadettien vireystilasta (Ronkainen ym. 2011, 132). Kadetit vastasivat kirjallisessa muodossa olevaan kyselyyni omassa tahdissaan, kuitenkin kolmen viikon sisällä. Toisaalta tilanteeseen ei välttämättä liittynyt haastattelutilanteeseen liittyviä mahdollisia ongelmia, kuten jännitystä. Näin ollen kyselyyn itsenäisesti vastatessaan kadetit ovat voineet rohkaistua kertomaan vapaammin käsityksistään oman kiinnostuksensa mukaan. Aineisto koostui runsaasta määrästä vastauksia, joiden havaitsin olevan ytimekkäitä kuvauksia aiheeseen liittyvistä kokemuksista ja käsityksistä. Joukkoon mahtui muutama niukempi ja runsaampi vastaus, jolloin runsaammat vastaukset kompensoivat niukkasanaaisimpia (ks. mt., 2011, 132). Aineistoa tarkastellessani havaitsin pian samankaltaisten teemojen toistumisen kadettikurssien välillä.

Jälkeenpäin ajatellen vastauksia olisi ollut mielenkiintoista tarkentaa haastattelukysymyksillä, jolloin tutkimusaiheeseen liittyviin käsityksiin ja kokemuksiin oltaisiin voitu päästä vielä syvämmän käsiksi. On huomioitava, että itsestä ja tapahtumista kerrottu on aina jollain tavalla

kulttuuriin ja kerrontaan liittyvän kontekstin muovaamaa (Ronkainen ym. 2011, 112). Tutkielmani kirjallinen aineisto on kerätty pyynnöstä, jolloin kadettien vastauksissa voi näkyä kirjoituspyynnön vaikutus ja oletus kirjoitusten vastaanottajasta tai käyttötarkoituksesta (ks. Mt., 2011, 112). Toisaalta tutkimusaihetta olisi ollut mielekästä lähestyä Woodwardin ja Jenkinsin (2011) tavoin haastattelulla, jossa olisi tuotettu kertomuksia kuvien avulla. Kenties upseeriuuteen ei oltaisi viitattu esimerkiksi erityislaatuisella odotuksella ulkoisesta olemuksesta. Kaiken kaikkiaan kysely tuotti varsin kattavan näkemyksen kadettien käsityksistä, vaikka kyselyni väljänä ohjeena olikin yleisistä mielikuvista kertominen. Koen, että kyselyni ohjeet mahdollistivat omaehtoisen, persoonallisen ja kriittisenkin vastaamisen.

Laadullisessa tutkimuksessa on huomioitava tutkijan subjektivisuus ja hänen asemansa tutkimuksen luojana ja tulkitsijana (Eskola & Suoranta 1998, 211; Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Luotettavuuden kriteeriksi tulee tutkija itse, jolloin luotettavuutta on arvioitava koko tutkimusprosessin avulla (Eskola & Suoranta 1998, 211). Idea tutkielmani aiheeseen kehittyi ollessani harjoittelussa Maanpuolustuskorkeakoulussa kesällä 2014. Myöhemmin tutkimusprosessin aikana olen suorittanut vielä opetusharjoitteluni Maanpuolustuskorkeakoulussa pitämällä luentoja uusimmalle kadettikurssille, joka ei siis ole osallistunut omaan tutkielmaani. Harjoitteluni ovat auttaneet tutkielmani tekemisessä, sillä niiden kautta olen oppinut ymmärtämään paremmin koulutuksen rakennetta ja arvioimaan sitä suhteessa aineistostani tekemiin huomioihin. Toisaalta olen harjoitteluni aikana oppinut paremmin havainnoimaan omia ennakkokäsityksiäni upseerin ammatista ja näin ollen tiedostamaan niiden osuuden tutkimusprosessissa.

Tutkijan tulee huomioida aiheenvalinnan yhteys eettisiin kysymyksiin, jota tulisi selkeyttää perustelemalla, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään (Ronkainen ym. 2011, 34; Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Tässä tapauksessa syyt tutkimukseen ryhtymiselle perustuu opinnäytetyön tarkoitukseen. Aiheenvalinta liittyy puolestaan omaan kiinnostukseeni ammatillisesta identiteetistä ja harjoittelijakokemukseeni Maanpuolustuskorkeakoulussa. Tosin tutkimusaiheen asetteluun sain ideoita Maanpuolustuskorkeakoulusta, jossa itseäni kiinnostava aihe koettiin tarpeelliseksi sotatieteiden kandidaattitutkinnon uudistuksen vuoksi. Tutkimusprosessin ja tulosten tulkinnan olen muutoin toteuttanut itsenäisesti. Tutkimusaiheeni ei ole erityisen sensitiivinen, josta kertoo se, että kadetit olivat rohkaistuneet kertomaan kriittisistäkin käsityksistään.

Tutkimuksen eettisiin periaatteisiin kuuluu tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja ennen aineiston keräämistä huolehtia tarvittavien lupien ja lausuntojen hankkiminen (Ronkainen ym. 2011,



126) Tutkimusprosessini alkoi tutkimussuunnitelman välittämällä Maanpuolustuskorkeakoululle, jonka pohjalta kirjoitin tutkimuslupa-anomuksen. Tutkimusluvan myönsi silloinen Maanpuolustuskorkeakoulun rehtori Veijo Taipalus. Tutkimuseettiset perusteet kuuluvat muun muassa aineiston keräämiseen ja käsittelyyn. Nämä tarkoittavat tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamista, yksityisyyden ja tietosuojan turvaamista sekä vahingoittamisen välttämistä. Tutkijan on annettava tutkimukseen osallistuville riittävät tiedot tutkimuksen tavoitteista, menetelmistä ja mahdollisista riskeistä, joiden perusteella tutkittavat voivat arvioida vapaaehtoisena pidettävää osallistumista (Ronkainen ym. 2011, 34–35, 126–127; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4.)

Tutkielmassani olen noudattanut tutkimuseettisiä periaatteita esittämällä tutkielmani aiheen ja aineiston käyttötarkoituksen henkilökohtaisesti kahdelle kadettikurssille. Toin esille vapaaehtoisen osallistumisen, anonymiteetin vastauksissa ja ohjeistin kyselyni vastaustavan ja siihen käytettävän ajan. Kolmannen vuoden kadetit olivat aineiston keräämisen hetkellä opiskele-massa omissa puolustushaara-, aselaji- ja toimialakouluissa, joten kirjoitin saatekirjeen tutkimuksestani, jonka vastaavan kurssin johtaja puolestaan esitti kadeteille. Vapaaehtoisien osallistujien sähköpostiosoitteet kerättiin erillisille listoille, joihin myöhemmin lähetettiin verkkokyselyn linkki. Nimilistojen säilyttämistä en katsonut tarpeelliseksi enää sen jälkeen, kun vastausaika oli umpeutunut ja aineistot tallennettu omiksi tiedostoikseen. Kyselyyn vastattiin nimettömästi kadettikursseittain Webropol-verkkopalvelussa eikä vastauksista voida näin ollen erottaa yksittäisiä henkilöitä. Aineistolainaukset ilmoitin kadettikursseittain, jotta kurssien väliset erot olisi mahdollista havaita. Jätin aineistolainauksista pois mahdolliset viittaukset henkilökohtaisiin tietoihin, jotta anonymiteetti olisi turvattu ja vahingon välttäminen toteutuisi. Raportissani olen suomentanut toisella kielellä kirjoitetut aineistolainaukset, jotta nämä eivät erotuisi muiden vastaajien joukosta. Koska aineistot olivat kirjakielellä kirjoitetussa muodossa, ei näissä ilmennyt murrekielisiä ilmauksia, joiden tunnistettavuutta olisi pitänyt erikseen harkita aineistolainauksissa.

Tarkoitukseni oli kuvata kadettien kokemusten ja käsitysten kautta sitä, miten upseerin ammatillisen identiteetin kehittymistä hahmotetaan ja mitkä asiat edistävät kasvua upseeriksi. Tulokseni osin lisäävät ja vahvistavat näkemystä kadettien ammatillisen identiteetin kehittymisestä opiskeluaikana, sillä aikaisempaa tutkimusta tästä näkökulmasta ei ole Kailaheimon ja Häyhän (2017) tutkimuksen lisäksi. Omat tulokseni vastasivat hyvin Kailaheimon ja Häyhän (2017) tuloksia, vaikka tutkimuksiemme metodologiset valinnat poikkesivatkin hieman toisistaan. Tut-

kielmani tulokset antavat vertailupohjan vuonna 2015 toteutetun sotatieteiden kandidaatin tutkintouudistuksen aikaansaamille muutoksille. Tutkielmaani voidaan hyödyntää siitä näkökulmasta, miten työelämälähtöisyys koulutuksessa vaikuttaa ammatillisen identiteetin kehittymiseen tai miten ammatillisen identiteetin kehittymistä voidaan tukea uudemman tutkintouudistuksen mukaisesti.

Jatkossa voisi syventyä selvittämään, millä tavalla yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden välinen vastakkainen asetelma vaikuttaa kadettien ammatillisen identiteetin kehittymiseen ja miten näiden välinen tasapaino löydetään. Tutkimusaihetta voisi lähestyä vielä vertailemalla kandidaattikoulutuksessa opiskelevien ja tutkinnosta valmistuneiden työelämävaihetta suorittavien upseerien käsityksiä ammatillisesta identiteetistä. Näin voitaisiin tarkastella opiskelusta työelämään siirtymisen vaihetta ammatillisen identiteetin kehittymisen näkökulmasta.

## Lähteet

- Aalto, J. 2016. Hyvä sotilas – oikea toiminta. Miksi asevoimissa opetetaan sotilasetiikkaa? Tampere: Maanpuolustuskorkeakoulu. Saatavilla *www*-muodossa: [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/125449/Aalto\\_V%C3%A4it%C3%B6s\\_net.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/125449/Aalto_V%C3%A4it%C3%B6s_net.pdf?sequence=2). Luettu 10.5.2017.
- Aalto, J. 2011. Sama tehtävä – eri tausta. Eettisen koulutuksen mahdollisuudet kansainvälisiin tehtäviin valmistautuvien kadetti- ja reserviupseerien koulutuksessa. *Tiede ja ase* 69, 34–41. Saatavilla *www*-muodossa: <https://journal.fi/ta/article/view/7465>. Luettu 10.5.2017.
- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Leena Syrjälä, Sirkka Ahonen, Eija Syrjäläinen & Seppo Saari (toim.) *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä, 114–160.
- Aikio, H. 2009. Kestävällä tiellä. Teoksessa Marko Palokangas (toim.) *Kestävää koristaa kunia: Kadettiperinteitä ja -kasvatusta 90 vuotta itsenäisessä Suomessa*. Tampere: Apali, 142–157. Saatavilla *www*-muodossa: <http://www.kadettikunta.fi/kk-data/images/kunniankestava-paikka90v/index.html>. Luettu 30.4.2017.
- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2000. *Kasvatussosiologia*. Helsinki: WSOY.
- Antikainen, E-L. 2001. Näkökulmia ammatti-identiteetin kehittymiseen. Teoksessa Juhani Honka, Marko Lehtinen & Ulla Honka (toim.) *Ammattikasvatuksen uudet tuulet: Vaikutteita AERA 2001 konferenssista*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 80–94.
- Archer, M. S. 2003. *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. S. 2000. *Being human: The problem of agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aro, M. 2006. Työsuhteiden epävakautuminen ja työssäoppimisen edellytykset. Teoksessa Jarkko Mäkinen, Erkki Olkinuora, Risto Rinne, & Asko Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 203–220.
- Beijaard, D., Meijer, P.C. & Verloop, N. 2004. Reconsidering Research on Teachers' Professional Identity. *Teaching & Teacher Education: An International Journal of Research and Studies* 20(2), 107–128. Saatavilla *www*-muodossa: <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.ulapland.fi/science/article/pii/S0742051X04000034>. Luettu 10.5.2017.
- Booth, S., Wistedt, I., Halldén, O., Martinsson, M. & Marton, F. 1999. Paths of learning-The joint constitution of insights. Teoksessa Leone Burton (toim.) *Learning mathematics: From hierarchies to networks*. Taylor & Francis, 62-82. Saatavilla *www*-muodossa: <http://ebook-central.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/lib/ulapland-ebooks/reader.action?docID=165291>. Luettu 13.5.2017.

Broesder, W. A., den Buijs, T. P. O., Vogelaar, A. L., & Euwema, M. C. 2015. Can soldiers combine swords and ploughshares? The construction of the warrior–peacekeeper role identity survey (WPRIS). *Armed Forces & Society* 41(3), 519–540.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiallokossa. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 90–142.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.

Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus, 185–206.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Jarkko Mäkinen, Erkki Olkinuora, Risto Rinne, & Asko Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–60.

Firing, K., Karlsdottir, R. & Laberg, J.C. 2009. Social influence in military leadership training. *Leadership & Organization Development Journal* 30(8), 709–721. Saatavilla [www-muodossa: http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/226922318/](http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/226922318/). Luettu 10.5.2017.

Griffith, J. 2011. Reserve identities: What are they? and do they matter? An empirical examination. *Armed Forces & Society* 37(4), 619–635. Saatavilla [www-muodossa: http://journals.sagepub.com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0095327X10382213](http://journals.sagepub.com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0095327X10382213). Luettu 10.5.2017.

Hakala, J.T. 2015. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. (4. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-kustannus, 14–26.

Hakkarainen, K. 2000. Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 20(2), 84–98. Saatavilla [www-muodossa: http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.ulapland.fi/se/a/0358-6197/20/2/oppimine.pdf](http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.ulapland.fi/se/a/0358-6197/20/2/oppimine.pdf). Luettu 10.5.2017.

Hall, S. 1999. Identiteetti. Mikko Lehtonen & Juha Herkman (suom. & toim.) Tampere. Vastapaino.

Hanska, J. 2015. Tohtoriupseeri – Kriittinen tutkija vai selvitysmies? Tieteellisyyden ja upseeriuden yhdistäminen puolustusvoimien tutkimuskentän pyörteissä. Teoksessa Arto Nokkala, Jan Hanska & Matti Häyry (toim.) *Akateemisuus ja upseerius. Tieteen, tutkimuksen ja*

johtamisen ristivetoa puolustushallinnossa. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 39–66. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2). Luettu 29.4.2017.

Heikkinen, H. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.

Heinänen, J. 2008. Upseerien arvotutkimus 2007. Teoksessa Sirén, T (toim) Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa – Millä arvoilla muutoksen maailmassa? Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. 7–30.

Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus: Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. Saatavilla [www-muodossa: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61782/Helminen\\_Jari\\_ActaE127\\_11.11.2013pdfA.pdf?sequence=8](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61782/Helminen_Jari_ActaE127_11.11.2013pdfA.pdf?sequence=8). Luettu 29.4.2017.

Heusala, A-L. 2010. Professional calling of the Finnish soldier of late modernity. Teoksessa Juha Mäkinen & Juha Tuominen (toim.) Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhla-kirja. Military pedagogical reflections. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 177–186. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%E4kinen-tuominen-toimintakyky%E4\\_kehitt%E4m%E4ss%E4.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%E4kinen-tuominen-toimintakyky%E4_kehitt%E4m%E4ss%E4.pdf?sequence=1). Luettu 14.2.2017.

Hirschy, A. S., Wilson, M. E., Liddell, D. L., Boyle, K. M. & Pasquesi, K. 2015. Socialization to student affairs: Early career experiences associated with professional identity development. *Journal of College Student Development* 56(8), 777–793. Saatavilla [www-muodossa: http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/1751972531?accountid=11989](http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/1751972531?accountid=11989). Luettu 10.5.2017.

Huhtinen, A-M. 2015. Lepo vaan! Oikea harjoittelu tekee mestarin. Teoksessa Arto Nokkala, Jan Hanska & Matti Häyry (toim.) Akateemisuus ja upseerius. Tieteen, tutkimuksen ja johtamisen ristivetoa puolustushallinnossa. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 145–166. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2). Luettu 29.4.2017.

Hunter, A-B., Laursen, S.L. & Seymour, E. 2007. Becoming a scientist: The role of undergraduate research in students' cognitive, personal, and professional development. *Science Education* 91(1), 36–74. Saatavilla [www-muodossa: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sce.20173/epdf](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sce.20173/epdf). Luettu 10.5.2017.

Huusko, M., & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37(2), 162–173. Saatavilla [www-muodossa: http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.ulapland.fi/se/k/0022-927-x/37/2/fenomeno.pdf](http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.ulapland.fi/se/k/0022-927-x/37/2/fenomeno.pdf). Luettu 10.5.2017.

Hänninen, V. 2002. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampere: Tampereen yliopistopaino. Saatavilla [www-muodossa: https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67873/951-44-5597-5.pdf?sequence=1](https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67873/951-44-5597-5.pdf?sequence=1). Luettu 24.4.2017.

- Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. 2014. Military identity as predictor of perceived military competence and skills. *Armed Forces & Society* 40(3), 521–543. Saatavilla <http://journals.sagepub.com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0095327X13478405>. Luettu 10.5.2017.
- Johansen, R. B., Laberg, J. C. & Martinussen, M. 2013. Measuring military identity: Scale development and psychometric evaluations. *Social Behavior and Personality* 41(5), 861–880. Saatavilla [http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/7835/Measuring%20Military%20Identity\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/7835/Measuring%20Military%20Identity_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 13.2.2017.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista (Uud. p.). Tampere: Opinpajan kirja.
- Kailaheimo, S. & Häyhä, L. 2017. Upseerius kadettien silmin – Upseerin identiteetin rakentuminen kurssiesseissä. Teoksessa Antti-Tuomas Pulkka (toim.) Ikkunoita sotilaskoulutukseen ja -kasvatukseen – asevelvollisten arvot, upseeriksi koulutettavien identiteetti ja kriisinhallinnan näkökulma gender-toimintaan. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 35–50. Saatavilla [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/133645/1\\_2017\\_Pulkka%20%28final2B5net%29-1.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/133645/1_2017_Pulkka%20%28final2B5net%29-1.pdf?sequence=2). Luettu 29.4.2017.
- Kirpal, S. 2004. Researching work identities in a European context. Teoksessa Simone Kirpal (toim.) *Work Identities in Europe*. Bradford: Emerald Group Publishing, 199–221. Saatavilla <http://ebookcentral.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/lib/ulapland-ebooks/reader.action?docID=289899>. Luettu 10.5.2017.
- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus, 74–88.
- Laine, T. 2004. Huomisen opettajat. Luokanopettajakoulutus ammatillisen identiteetin rakentajana. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67394/951-44-5996-2.pdf?sequence=1>. Luettu 23.11.2016.
- Liene, T. 2009. Pyövelin kädestä. Teoksessa Marko Palokangas (toim.) *Kestävää koristaa kunnia: Kadettiperinteitä ja -kasvatusta 90 vuotta itsenäisessä Suomessa*. Tampere: Apali, 28–43. Saatavilla <http://www.kadettikunta.fi/kk-data/images/kunniankestava-paikka90v/index.html>. Luettu 30.4.2017.
- Limnell, J. 2010. Kansainvälistyvä upseerius. Teoksessa Juha Mäkinen & Juha Tuominen (toim.) *Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhlakirja. Military pedagogical reflections*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 187–193. Saatavilla [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%C3%A4kinen-tuominen-toimintakyky%C3%A4\\_kehitt%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%C3%A4kinen-tuominen-toimintakyky%C3%A4_kehitt%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4.pdf?sequence=1). Luettu 11.2.2017

- Limnell, J. 2009. Palkkiosta tai rangaistuksesta välittämättä. Teoksessa Marko Palokangas (toim.) Kestävää koristaa kunnia: Kadettiperinteitä ja -kasvatusta 90 vuotta itsenäisessä Suomessa. Tampere: Apali, 55–71. Saatavilla [www-muodossa: http://www.kadettikunta.fi/kk-data/images/kunniankestavapaikka90v/index.html](http://www.kadettikunta.fi/kk-data/images/kunniankestavapaikka90v/index.html). Luettu 30.4.2017.
- Mahlakaarto, S. 2010. Voimaantuminen identiteettityönä – vahvaksi työssä? Teoksessa Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen & Päivi Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma. Helsinki: WSOYpro, 175–190.
- Marton, F. & Pong, W. Y. 2005. On the unit of description in phenomenography. Higher Education Research & Development 4(24), 335–348. Saatavilla [www-muodossa: http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/213892927?accountid=11989](http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/213892927?accountid=11989). Luettu 10.5.2017.
- Meriläinen, M. 2015. Näkökulmia toimintakykyyn. Opiskeluympäristön merkitys kadettien hyvinvoinnille ja toimintakyvylle. Teoksessa Arto Nokkala, Jan Hanska & Matti Häyry (toim.) Akateemisuus ja upseerius. Tieteen, tutkimuksen ja johtamisen ristivetoa puolustushallinnossa. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 125–144. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2). Luettu 29.4.2017.
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Tutkijalaitos (4. laitos.). Helsinki: International Methelp.
- Mutanen, A. 2008. Sotiluus ja osaaminen. Tiede ja ase 66, 29–44. Saatavilla [www-muodossa: https://journal.fi/ta/article/view/1822](https://journal.fi/ta/article/view/1822). Luettu 10.5.2017.
- Mutanen, A., Siitonen, A. & Halonen, I. 2008. Sivistynyt asiantuntijuus. Teoksessa Pekka Nummela, Mervi Friman, Osmo Lampinen & Matti Vesa Volanen (toim.) Ammattikorkeakoulut ja sivistys. Opetusministeriön julkaisuja 2008:34, 58–67. Saatavilla [www-muodossa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78947/opm34.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78947/opm34.pdf?sequence=1). Luettu 11.2.2017.
- Mäkinen, J. 2012. Muuttuvat puolustusvoimat – muuttumaton sotiluus? Tiede ja ase 69, 79–95. Saatavilla [www-muodossa: https://journal.fi/ta/article/view/7468](https://journal.fi/ta/article/view/7468). Luettu 10.5.2017.
- Mäkinen, J. 2009. Sotilaspedagogiikka tieteiden ja käytännön kentässä. Teoksessa Jarmo Toiskallio & Juha Mäkinen (toim.) Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 81–111. Saatavilla [www-muodossa: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74178/toiskallio-makinen-sotilaspedagogiikka.pdf?sequence=1](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74178/toiskallio-makinen-sotilaspedagogiikka.pdf?sequence=1). Luettu 2.12.2016.
- Mäntylä, R. 2007. Ammatillinen kasvu ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Seppo Saari & Tapio Varis (toim.) Ammatillinen kasvu: Professional growth: professori Pekka Ruohotien juhla-kirja. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus: OKKA - Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, 92–102.

Nummenmaa, A.R. & Nummenmaa, T. 2002. Toisen asteen näkökulma. Teoksessa Maija-Liisa Julkunen (toim.) Opetus, oppiminen, vuorovaikutus (2. uus. p.). Helsinki; Porvoo: WSOY, 66–76.

Opinto-opas. 2012. Opintoasiaintoimisto (toim.) Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78727/MPKK\\_kadettin\\_opinto-opas\\_2012\\_netti.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78727/MPKK_kadettin_opinto-opas_2012_netti.pdf?sequence=1). Luettu 10.5.2017.

Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen & Päivi Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma. Helsinki: WSOYpro, 41–56.

Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen & Päivi Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma. Helsinki: WSOYpro, 13–37.

Pulkka, A-T. 2017. Esipuhe. Teoksessa Antti-Tuomas Pulkka (toim.) Ikkunoita sotilaskoulutukseen ja -kasvatukseen – asevelvollisten arvot, upseeriksi koulutettavien identiteetti ja kriisinhallinnan näkökulma gender-toimintaan. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 1–2. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/133645/1\\_2017\\_Pulkka%20%28final2B5net%29-1.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/133645/1_2017_Pulkka%20%28final2B5net%29-1.pdf?sequence=2). Luettu 29.4.2017.

Pulkka, A-T. 2010. Sotiluuden haasteita suomalaiselle upseeriprofessionille. Teoksessa Juha Mäkinen & Juha Tuominen (toim.) Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhla-kirja. Military pedagogical reflections. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 163–176. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%20E4kinen-tuominen-toimintakyky%20kehitt%20m%20E4ss%20E4.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%20E4kinen-tuominen-toimintakyky%20kehitt%20m%20E4ss%20E4.pdf?sequence=1). Luettu 14.2.2017.

Pöyhönen, S. 2003. Uraopettajia, juurilleen palaajia ja kielenharrastajia: suomen kielen opettajien ammatti-identiteetti Venäjän koulutuksen ja opetuksen murroksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, soveltavan kielentutkimuksen keskus. Saatavilla [www-muodossa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18877/9513917118.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18877/9513917118.pdf?sequence=1). Luettu 10.5.2017.

Rantapelkonen, J. 2015. Akateemisen ja sotilaallisen kulttuurin yhdistyminen – Jännitteistä tietämisen paradokseihin. Teoksessa Arto Nokkala, Jan Hanska & Matti Häyry (toim.) Akateemisuus ja upseerius. Tieteen, tutkimuksen ja johtamisen ristivetoa puolustushallinnossa. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 67–86. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/111811/Akateemisuus%20ja%20upseerius%20net.pdf?sequence=2). Luettu 29.4.2017.

Raunio, A. 2004. Kutsumus ja ammattietiikka. Teoksessa Mervi Friman, Osmo Lampinen, Pekka Nummela & Matti Vesa Volanen (toim.) Ammattikorkeakouluetiikka. Helsinki: Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, 76–84.



- Rones, N. 2015. The Struggle over Military Identity -A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and “The Right Attitudes” in the Military Profession/Field. Väitöskirja Norwegian School of Sport Sciences. Saatavilla [www-muodossa: https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/284643/Rones2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www-muodossa:https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/284643/Rones2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 10.5.2017.
- Ropo, E. & Gustafsson, A.M. 2006. Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 50–76.
- Ruohotie, P. 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 106–122.
- Salonen, J. 2010. Valinnasta työelämään. Teoksessa Antti-Tuomas Pulkka (toim.) Orientaatiot, toimintakyky ja sitoutuminen: Valinnoista ja mittaamisesta sotilaskoulutuksessa. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 8–32. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74170/Pulkka%2b-%2bOrientaatiot%2c%2btoimintakyky%2bja%2bsitoutuminen.pdf?sequence=1>. Luettu 30.4.2017.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys: Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Eine Kivinen & David Kivinen (suom.) Tampere: Vastapaino.
- Sinkko, R. 2013. 20 vuotta upseereiden arvotutkimuksia. Teoksessa Mari Ukkonen (toim.) Asevelvollisuus kansalaisoikeutena – kuka kasvattaa, kuka kouluttaa? Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 107–143. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88849/AsevelvollisuusKansalaisoikeutena\\_netti.pdf?sequence=6](http://www-muodossa:http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88849/AsevelvollisuusKansalaisoikeutena_netti.pdf?sequence=6). Luettu 10.4.2017.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Raija Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu: Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Helsinki: Painatuskeskus, 31–45.
- Sutherland, L. & Markauskaite, L. 2012: Examining the role of authenticity in supporting the development of professional identity: An example from teacher education. Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning 64(6), 747–766. Saatavilla [www-muodossa: http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/1086481913?accountid=11989](http://www-muodossa:http://search.proquest.com.ezproxy.ulapland.fi/docview/1086481913?accountid=11989). Luettu 10.5.2017.
- Svensson, L. 2016. Towards an integration of research on teaching and learning Scandinavian Journal of Educational Research 60(3), 272-285. Saatavilla <http://www-tandfonline-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/full/10.1080/00313831.2015.1120233>. Luettu 13.5.2017.
- Toiskallio, J. 2009. Toimintakyky sotilaspedagogiikan käsitteenä. Teoksessa Jarmo Toiskallio & Juha Mäkinen (toim.) Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 48–73. Saatavilla <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74178/toiskallio-makinen-sotilaspedagogiikka.pdf?sequence=1>. Luettu 2.12.2016.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (6. uud. laitos.). Helsinki: Tammi, 48–73.

Tuominen, J. 2014. Akateemisia ammattilaisia – johtajia asiantuntijavalmiuksin. Teoksessa Arto Mutanen & Otto Pekkarinen (toim.) Sotilaspedagogiikka. Professori Juha Mäkisen 50-vuotisjuhlakirja. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 169–180. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/100093/Sotilaspedagogiikka\\_netti.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/100093/Sotilaspedagogiikka_netti.pdf?sequence=2). Luettu 30.4.2017.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. Saatavilla [www-muodossa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettiset-periaatteet.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettiset-periaatteet.pdf). Luettu 4.4.2017.

Trede, F., Macklinb, R. & Bridgesa, D. 2012. Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education* 37(3), 365–384. Saatavilla [www-muodossa: http://web.a.ebsco-host.com.ezproxy.ulapland.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=11de55ed-8640-42ba-861b-3d651f82fd66%40sessionmgr4009&vid=1&hid=4206](http://web.a.ebsco-host.com.ezproxy.ulapland.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=11de55ed-8640-42ba-861b-3d651f82fd66%40sessionmgr4009&vid=1&hid=4206). Luettu 10.5.2017.

Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen & Päivi Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma. Helsinki: WSOYpro, 79–95.

Vaahtolampi, E. 2013. Maanpuolustuskorkeakoulu 20 vuotta: Sotilasyliopiston ensiaskeleet 1993-2013. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.

Valintaopas. 2012. Inka Venho. Opintoasiaintoimisto (toim.) Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: http://docplayer.fi/5183099-Valintaopas-2012-maanpuolustuskorkeakoulu-lisatietoja-julkaisija-maanpuolustuskorkeakoulu-toimittaja-opintoasiainosasto.html](http://docplayer.fi/5183099-Valintaopas-2012-maanpuolustuskorkeakoulu-lisatietoja-julkaisija-maanpuolustuskorkeakoulu-toimittaja-opintoasiainosasto.html). Luettu 10.5.2017.

Valtanen, J. 2017. The Finnish Defence Forces as part of a democratic society. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/133702/Sarja%20Ty%C3%B6papereita\\_2\\_2017\\_Valtanen\\_OL%20%28final2b5%29-1.pdf?sequence=5](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/133702/Sarja%20Ty%C3%B6papereita_2_2017_Valtanen_OL%20%28final2b5%29-1.pdf?sequence=5). Luettu 9.5.2017.

Vanttaja, M. & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Jarkko Mäkinen, Erkki Olkinuora, Risto Rinne, & Asko Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–42.

Värri, V.L. & Ropo, R, E. (2010). Miten olla upseeri ja herrasmies? – Pahimpaan valmistautuminen sotilaspedagogiikan näköalana. Teoksessa Juha Mäkinen & Juha Tuominen (toim.) Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhlakirja. Military pedagogical reflections. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, 124–138. Saatavilla [www-muodossa: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%40kinen-tuominen-toimintakyky%40kehitt%40m%40ss%40.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74167/m%40kinen-tuominen-toimintakyky%40kehitt%40m%40ss%40.pdf?sequence=1). Luettu 10.2.2017.

Woodward, R. & Jenkins, K. 2011. Military identities in the situated accounts of British military personnel. *Sociology* 45(2), 252–268. Saatavilla www-muodossa: <http://journals.sagepub.com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0038038510394016>. Luettu 11.5.2017.

Yleinen opinto-opas. 2015. Johanna Anttonen. Opintoasiainosasto (toim.) Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Saatavilla www-muodossa: [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/113570/Opinto\\_opas\\_yleinen\\_osa\\_2015%20netti-1.pdf?sequence=2](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/113570/Opinto_opas_yleinen_osa_2015%20netti-1.pdf?sequence=2). Luettu 10.5.2017.

Yleinen opinto-opas. 2012. Liisa Salo. Opintoasiainosasto (toim.) Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Saatavilla www-muodossa: [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78722/opas2012\\_yleinen\\_netti.pdf?sequence=1](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78722/opas2012_yleinen_netti.pdf?sequence=1). Luettu 10.5.2017

## **Liitteet**

### **Liite 1: Ohjeistus tutkielman aiheesta ja kyselystä**

Pro gradu tutkielman aihe on kadettien ammatillisen identiteetin kehittyminen kandidaattitutkinnon aikana. Osallistuminen ei vaadi valmistautumista, vaan tärkeintä olisi selvittää opiskelijoiden omia kokemuksia ja ajatuksia. Kysely toteutetaan ensimmäisen, toisen ja kolmannen vuosikurssin opiskelijoille.

Upseerin ammattia voidaan pitää kutsumusammattina, joka tekee upseerin ammatillisen identiteetin tutkimuksesta mielenkiintoisen kohteen. Osallistumalla tutkimukseen saadaan tietoa Sinun, opiskelijan kokemuksista ja ajatuksista opiskeluajasta ja upseerin ammatista. Tutkielma toteutetaan Maanpuolustuskorkeakoulun Opintoasiainosaston tilauksesta eikä vastaavanlaista tutkimusta ei ole aikaisemmin tehty. Vastauksenne ovat tärkeitä muun muassa meneillään olevan kandiudistuksen kannalta.

Kysely sisältää muutaman peruskysymyksen sekä kertomusosion. Kertomusosiossa tarkoitus on kirjoittaa ajatuksistasi, kokemuksistasi ja tapahtumista liittyen hakeutumiseesi opiskelijaksi Maanpuolustuskorkeakouluun, opiskeluaikaan ja valmistumiseen sotatieteen kandidaatiksi. Kyselyssä on tarkemmat ohjeet vastaamisen avuksi. Kysely ei kestä kauan, mutta toivon, että vastaat rauhassa. Vastauksenne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä henkilöllisyyttenne tule tutkielmassa esille.

Vastaan mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Suurkiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,  
Elisa Erkkilä  
email: [elerkkil@ulapland.fi](mailto:elerkkil@ulapland.fi)

## **Liite 2: Sotatieteiden kandidaatin koulutus**

Sotatieteelliset perustutkinnot ovat 180 opintopisteen laajuinen sotatieteen kandidaatin tutkinto ja 120 opintopisteen laajuinen sotatieteen maisterin tutkinto. Sotatieteellisiä jatkotutkintoja ovat yleisesikuntaupseerin tutkinto (YE-tutkinto) ja sotatieteiden tohtorin (ST) tutkinto. Ammattiupseeriksi opiskelemaan valitut suorittavat ensiksi kolme vuotta kestävänsä sotatieteen kandidaatin tutkinnon, jonka jälkeen he työskentelevät luutnantteina noin neljä vuotta. Työelämävaiheen jälkeen palataan opiskelemaan sotatieteen maisteriksi. (Aalto 2011, 35.)

Vuoden 2012 opetussuunnitelman mukaisesti sotatieteiden kandidaatin tutkinnossa opiskellaan joko maa-, meri- ilma- ja rajavartiolinjoilla. Tästä puolustushaaralinjat jakautuvat edelleen omiin opintosuuntiin. Vuoden 2012 opetussuunnitelman mukaisesti sotatieteiden kandidaatin tutkintoon kuuluvat johtaminen, sotataito, sotilaspedagogiikka ja sotatekniikka (Opinto-opas 2012, 7). Sotatieteiden kandidaatin tutkinnolla tavoitellaan pää- ja sivuaineiden perusteiden hallintaa, taitoa seurata oman tieteenalan kehitystä, valmiuksia tieteelliseen ajatteluun ja tieteellisiin työskentelytapoihin sekä riittävien viestintä- ja kielitaitojen hallintaa. Kandidaatin tutkinnon tarkoitus on antaa edellytykset ylempään korkeakoulututkintoon, itsensä jatkuvaan kehittämiseen, hankitun tiedon ja osaamisen soveltamiseen työelämässä. (Yleinen opinto-opas 2012, 34–35).

Akateemisten opintojen tarkoituksena on antaa upseeriksi valmistuvalle valmiudet tieteelliseen ajatteluun, tieteellisen tiedon ja menetelmien soveltamiseen sekä työskentelyyn alansa asiantuntijana ja kehittäjänä. (Valintaopas 2012, 6.) Akateemisten opintojen lisäksi on suoritettava sotilasammattillisia opintoja, jotka täydentävät koulutusta ja ovat samalla edellytys upseerin viralla. Sotilasammattilliset opinnot rakentuvat yleissotilaallisesta koulutuksesta, ammatillisesta ja palvelusturvallisuuteen liittyvästä osaamisesta, työssä tarvittavista oikeuksista ja pätevyyksistä sekä toimintakyvyn ylläpitämisestä omassa aselajissa ja toimialalla. (Yleinen opinto-opas 2012, 34–35). Upseerikoulutuksen opinnoista suuri osa toteutetaan yhteistyössä varusmieskoulutusta antavien joukko-osastojen kanssa kenttä- ja esikuntaharjoituksissa sekä ampuma- ja taisteluharjoituksissa. Tavoitteena on sotilasjohtajana kasvaminen, jolloin kadettien on harjoitettava erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa toimimista esimerkiksi erilaisten harjoitusroolien avulla. (Meriläinen 2015, 127, 137–138.)

Sotatieteiden kandidaatin tutkinnossa pääainevalinnat, puolustushaaralinjojen opintosuuntiin eriytyminen ja työelämävaiheen aikaisen joukko-osaston valinta perustuvat opintojen väliarvosteluun. Väliarvostelussa opiskelijat laitetaan paremmuusjärjestykseen valittujen opintojaksojen arvostelun perusteella. Väliarvostelun tulokseen ja näin ollen lopullisiin opintojen aikaisiin valintoihin vaikuttavat opiskelijan väliarvostelun sijoituksen lisäksi Pääesikunnan asettamat tavoitevahvuudet, puolustushaarojen, aselajien ja toimialojen erityisvaatimukset, ainelaitosten asettamat ehdot sekä opiskelijan oma motivaatio. (Opinto-opas 2012, 7–8.)

Maanpuolustuskorkeakouluun opiskelemaan hyväksytyjen kadettien ja Puolustusvoimien, Rajavartiolaitoksen tai Puolustusministeriön virassa olevien opiskelijoiden on toimitettava kirjallinen sitoumus siitä, että he sitoutuvat palvelemaan tietyn vähimmäisajan omaa koulutustaan vastaavassa virassa. Sotatieteiden kandidaatin sitomusaika on kolme vuotta tutkinnosta valmistumisen jälkeen. Lentäjiksi ja tähystäjiksi koulutettavien on annettava 13,5 vuoden sitoumus Puolustusvoimissa tai Rajavartiolaitoksessa sotilasvirkaan koulutettavana oppilaana ja virassa toimimisesta. (Valintaopas 2012, 8.)

### **Liite 3: Kyselyn ohje**

1. Ennen hakeutumistasi Maanpuolustuskorkeakouluun:

Kerro niistä asioista, jotka ohjasivat valintaasi hakeutua opiskelijaksi Maanpuolustuskorkeakouluun. Kirjoita silloisista ajatuksistasi liittyen upseeriksi tulemiseen.

2. Opiskeluaikaiset ajatukset ja tapahtumat:

Kerro ajatuksistasi upseerikasvatuksesta ja sen merkityksestä itsellesi koulutuksessa. Pohdi niitä arvoja, jotka ovat ohjanneet opiskeluasi. Kuvaile esimerkiksi miltä sinun upseerina kuuluu näyttää ja kuulostaa sekä miten tulisi käyttäytyä. Kerro opintojesi aikana tapahtuneista oivalluksista ja käännteistä sekä muusta asiaan liittyvästä. Kirjoita sinulle merkityksellisistä asioista, henkilöistä tai toiminnasta, jotka ovat auttaneet sinua omaksumaan oman alasi tapoja, tietoja ja toimintaa.

3. Valmistumisen jälkeen:

Kuvaile itsellesi asettamiasi tavoitteita liittyen tulevaan uraasi ja kerro arvoista, valmiuksista ja osaamisesta, joita sinulta odotetaan urallasi. Kerro millaiseksi itse haluaisit kehittyä ammatissasi.

**Liite 4: Aineiston analyysiluokat**

Yläluokat	Pääluokka	Yhdistävät kategoriat	Ydinkategoria
1.kadk. Tietoisuus kutsumuksesta Kulttuurinen tausta Koulutuksen motiivit Epävarmuus koulutusvalinnassa Sotilaskokemus Miellyttävät työtehtävät Kiinnostava yhteisö Työn edut	Sotilasura ammatinvalintana		
2.kadk. Tietoisuus kutsumuksesta Kulttuurinen tausta Koulutuksen motiivit Epävarmuus koulutusvalinnassa Sotilaskokemus Kiinnostava yhteisö Miellyttävät työtehtävät Työn edut			
3.kadk. Tietoisuus kutsumuksesta Kulttuurinen tausta Koulutuksen motiivit Epävarmuus koulutusvalinnassa Sotilaskokemus Kiinnostava yhteisö Miellyttävät työtehtävät Uralla eteneminen			
1.kadk. Uralla eteneminen Miellyttävät työtehtävät	Uratavoitteet	AmmatINVALINTAAN sitoutuminen	
2.kadk. Uralla eteneminen Miellyttävät työtehtävät			
3.kadk. Uralla eteneminen Miellyttävät työtehtävät			
1.kadk. Työssä oppiminen Upseerin kompetenssien kehittäminen	Ammatillinen kasvu		Ammatillinen identiteetti
2.kadk. Työssä oppiminen Upseerin kompetenssien kehittäminen			



3.kadk. Työssä oppiminen Upseerin kompetenssien kehittäminen			
1.kadk. Upseerikasvatus kasvun tukena Upseerikasvatus negatiivisesti koettuna Upseerikasvatuksen ohjaava tehtävä	Upseerikasvatuksen merkityksenannot	Oppiminen ja upseerin rooliin kasvaminen	
2.kadk. Upseerikasvatus kasvun tukena Upseerikasvatus negatiivisesti koettuna Upseerikasvatuksen ohjaava tehtävä			
3.kadk. Upseerikasvatus kasvun tukena Upseerikasvatus negatiivisesti koettuna Upseerikasvatuksen ohjaava tehtävä			
1.kadk. Asiantuntemus ja ammattitaito Julkinen kuva Upseerin ihanneominaisuudet	Upseeriominaisuudet		
2.kadk. Asiantuntemus ja ammattitaito Julkinen kuva Upseerin ihanneominaisuudet			
3.kadk. Asiantuntemus ja ammattitaito Julkinen kuva Upseerin ihanneominaisuudet			
1.kadk. Yhteisö oppimisen tukena Oppimisen tunnistaminen	Oppimisen reflektointi		
2.kadk. Yhteisö oppimisen tukena Oppimisen tunnistaminen			
3.kadk. Yhteisö oppimisen tukena Oppimisen tunnistaminen			