FINLAND

Suomalainen valmennusosaaminen

Valmennusosaamisen käsikirja 2012

Hämäläinen Kirsi (toim.), Blomqvist Minna, Laitinen-Väänänen Sirpa, Parviainen Antti, Potinkara Pekka

Suomalainen valmennusosaaminen
Valmennusosaamisen käsikirja 2012

Toimitus: Hämäläinen Kirsi (toim.), Blomqvist Minna,
Laitinen-Väänänen Sirpa, Parviainen Antti, Potinkara Pekka

Taitto: Planeetta 10, Helsinki
Kannen kuva: Esko Hatunen

© Copyright Suomen Olympiakomitea
ISBN 978-952-5794-19-9 (pdf)

ESIPUHE

Vuoden 2012 aikana suomalaisen valmennusosaamisen kehittäminen on koordinoitu Suomen Olympiakomitean hankkeena osana Huippu-urheilun muutostyötä. Hankevuoden aikana on tavoitteena ollut luoda suunnitelmat ja toimintatavat, jotka integroituvat vuoden 2013 alusta osaksi Huippu-urheiluyksikön Osaamisohjelmaa. Tämä käsikirja on hankevuoden 2012 dokumentointi ja samalla suunta-asiakirja valmennusosaamisen kehittämiseksi tulevaisuudessa.

Käsikirja on suunnattu pääasiassa valmennusosaamisen kehittämisestä vastaaville toimijoille. Se toimii perusteluna valinnoille ja yhteisten linjausten rakentamiselle. Käsikirja on hankevuoden dokumentointi ja siten yhdessä rakennettu. Sen eri osia on työstetty lukuisissa ryhmissä ja tapaamisissa. Ideana on synnyttää pysyvä toimintatapa. Jatkossakin on syytä dokumentoida kehittämistyötä, mutta käsikirjan muodon ja tyylin ei tarvitse säilyä samanlaisena.

Hankevuoden aikana kehittämistyötä on tehty useissa työryhmissä ja hankkeissa:

- Yhteistyöfoorumi - kutsuttu asiantuntijaryhmä, joka on toiminut hankkeen ohjausryhmän tapaan
- Valmentajakoulutuksen, tasojen 1-3 kehittämishanke – Valmennuskeskusten ja urheiluopistojen sekä lajiliittojen yhteishanke
- VOK-koordinaatioryhmä – SLU:n alueiden 1-tason koulutuksen kehittämisryhmä
- Ammatillisen koulutuksen työryhmä – Yliopiston, ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen koordinaatioryhmä
- Lajiliittotyöpajat – lajiliittojen koulutusvastaavien tapaamiset
- Isojen lajien työryhmä – Voimisteluliiton, Palloliiton ja Jääkiekkoliiton koulutuksen kehittämisryhmä
- VAT-ryhmä – Valmentajan ammattitutkintoa järjestävien kouluttajien työryhmä
- Pohjoismainen ryhmä – Pohjoismaiden valmentajakoulutuksen yhteistyöryhmä
- Asiantuntijatyöstöt – Lapsuusvaiheen, Valintavaiheen ja Huippuvaiheen asiantuntijatyöstöjen asiantuntijaryhmät
- Lisäksi tähän työhän on liittynyt useita Huippu-urheilun muutostyöhön ja osaamisohjelman rakentamiseen liittyviä työryhmiä.

Haluamme kiittää kaikkia ryhmiin osallistuneita ja muita kehittämistyössä mukana olleita. Hankkeen aikana olemme huomanneet, että yhteistyö ei ole vain suomalaisen huippu-urheilun tavoite, vaan olemassa oleva toimintapa. Hankevuosi on ollut meille tekijöille osaamisen kehittymisen mahdollisuus. Tunnistamme itsearvioiden, että toiminnassa on kehittynyt itsensä kehittämisen taidot.

Helsingissä,

Kirsi Hämäläinen
Olympiakomitea

Antti Parviainen
Olympiakomitea

Sisällysluettelo

ESIPUHE 3

1. VALMENTAMISEN MUUTTUVAT KÄSITYKSET 5
   - 1.1. Urheilun arvot muuttuvat muun yhteiskunnan arvomuutosten mukana 5
   - 1.2. Valmentamisen paradigmat 5
2. SUOMALAISVALMENTAJAT TÄNÄ PÄIVÄNÄ 8
3. LAJILIITTOJEN VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUS, tilannekuvaus keväällä 2012 11
4. VALMENNUSOSAAMISEN TULEVAISUUS 12
   - 4.1. Nuoret ja tulevaisuus 12
   - 4.2. Tulevaisuuden oppiminen 14
   - 4.3. Seura oppimisympäristönä 16
   - 4.4. Tavoitetila: suomalainen urheiluvalmennus vuonna 2016 17
5. VALMENNUSOSAAMISEN KENTTÄ 19
   - 5.1. Seura- ja järjestötoimintaan kuuluvat valmennuksen organisointi- ja johtotehtävät 19
   - 5.2. Urheilun tutkimus- ja kehittämistehtävät 20
   - 5.3. Kouluttajatehtävät valmennusosaamisen kehittämisessä 21
6. VALMENNUSOSAAMINEN URHEILIJAN POLUN TUKENA 22
   - 6.1. VOK vei sisältöjen suunnittelusta osaamisen ja oppimisen suunnitteluun 22
   - 6.2. Ruorimalli kuvaa koko valmennusammattien kenttää 23
   - 6.3. Kohti suomalaisen valmennussaamisen mallia 24
   - 6.4. Valmentajan osaaminen urheilijan polun eri vaiheissa 30
7. VALMENNUSOSAAMISEN KEHITTÄMINEN 32
   - 7.1. Lisää uudistavaa oppimista 33
   - 7.2. Kohti toiminnassa oppimista 34
   - 7.3. Toiminnassa oppimisen järjestäminen valmentajakoulutuksessa 36
   - 7.4. Valmennusosaamisen arviointi 37
8. VALMENTAJAN POLKU 40
   - 8.1. Suomalainen valmentajakoulutujärjestelmä 40
   - 8.2. Toimijoiden roolit valmennusosaamisen kehittämisessä 43
   - 8.3. Valmentajalisenssijärjestelmä 45
9. VALMENTAMISEN TUTKIMUS- JA KEHITYSTOIMINTA 47
10. VALMENNUKSEN TOIMINTAEDELLYTYKSET 49
    - 10.1. Seuratoiminta 49
    - 10.2. Valmentajan työn arvostus – Näkemyksiä ja toimenpide-ehdotuksia 52

TYÖRYHMÄT: 53

LÄHTEET: 57

1. VALMENTAMISEN MUUTTUVAT KÄSITYKSET

Kirsi Hämäläinen

Valmentamisen määritelmät ovat aina aikansa kuvia. Yhteiskunnan, kasvatuksen, koulutuksen ja urheilun muutokset muokkaavat käsitystämme myös valmentamisesta. Ajan kuluessa käsitykset ovat laajentuneet – uudet näkemykset ovat tuoneet vanhaan jotain uutta.

1.1. Urheilun arvot muuttuvat muun yhteiskunnan arvomuutosten mukana

Nykyaikaisen urheilun alkuvuosina suomalaista urheilua leimasi vahvasti sotilaskasvatus. Suomalaista kasvatustraditiota niin kotona kuin koulussa on kuvattu ankaraksi tottelevaisuuskulttuuriksi. Myös urheiluliike 1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa sai ihanteensa kurista ja järjestyksestä. Isänmaallisuus, kansallinen itsetunto, sotilaskasvatus, luokkataistelu, rodunjalostus, maanpuolustus ja raittius olivat urheilun keskeisiä arvoja. Urheilijat kuvattiin kirkasotsaisina, yksinkertaista elämää ihannoivina, uupumatonta intoa, uhrautuvaisuutta ja rohkeutta omaavina yli-ihmisinä. Olennaista oli aatteelle antautuminen ja ihanteelle omistautuminen. Maatalousyhteiskunnassa turhaa voimainponnistelua pidettiin varmasti ajanhukkana, mutta kansakunnan puolustamisesta urheilu sai oikeutuksensa.

1960-luvulla ihmisten vapaa-aika lisääntyi ja kaupungistumisen myötä kuntoliikunta alkoi kehittyä. Ajan urheilun aatteita leimasi järjestö- ja seurauskollisuus. Kasvatusajattelua leimasi 70-luvulla ”valmennusbuumi”, jossa lapsen ympäristö tuli järjestää optimaaliseksi ja virikkeelliseksi. Samoihin aikoihin urheilutoiminnan suunnitelmallisuus lisääntyi. Se näkyi valmennuksen suunnitelmallisuutena ja myös kilpailujärjestelmien korostamisena. Elettiin kaupungistumisen murroksessa, jossa ”turha” liikunta saatettiin leimata hömpötykseksi ja toisaalta urheilumenestyksen nostamiseksi koettiin tarvittavan vakavampaa otetta urheiluun.

Verrattain nopeasti ”hömpötys” vaihtui liian totiseksi työnteoksi. Nuorison kilpaurheilussa muodostui huolenaiheeksi se, ettei se enää tarjonnut mahdollisuutta leikkiin. Ymmärrettiin, että aikuisten kilpailu- ja valmennusjärjestelmiä ei voi suoraan soveltaa lapsille ja nuorille. Samaan aikaan urheilulajien kirjo kasvoi ja urheilutapahtumat muuttuivat suuriksi yleisötapahtumiksi. 1990-lukua on kuvattu mediaurheilun ajaksi. Keskeisiksi arvoiksi olivat nousseet medianäkyvyys, urheilijakeskeisyys, itsensä brändääminen ja bisnesmenestys. Urheilijan tuli olla sanavalmis, valokuvauksellinen mediapersoona. Mielenkiintoista kyllä, media nostaa skandaalinomaisesti esiin urheilijat, jotka nykypäivänä epäonnistuvat urheilun vanhojen ihanteiden toteuttamisessa.

1.2. Valmentamisen paradigmat

Viimeisten muutaman vuosikymmenen aikana ymmärrys siitä, mitä valmentaminen on, on muuttunut enemmän kuin koskaan ennen. Ymmärryksen lisääntymistä kaikissa tapauksissa voisi olla liioiteltua kuvata paradigman muutoksena. Muutos ymmärryksessä ei välttämättä ole kumonnut vanhaa käsitystä, se on

Tieteenfilosofi Thomas Kuhn kuvasi paradigman muutosta. Paradigma tarkoittaa oikeana pidettyä ja yleisesti hyväksyttyä teoriaa. Uusi paradigma sisältää usein vanhan erikoistapauksena.

tuonut siihen jotain lisää. Kun tarkastelee muutoksia ketjuna, voi tarkastella valmentamisen muutosta paradigman muutoksena. Valmentaminen toimintana tänä aikana ei välttämättä ole muuttunut yhtä paljon kuin ymmärrys siitä. Aikaisemminkin on osattu huomioida asioita, joiden merkitys ja tärkeys on tehty näkyväksi, puettu sanoiksi ja ymmärretty vasta myöhemmin. Vastaavasti ymmärrys ei aina välttämättä ole kovin nopeasti siirtynyt käytäntöön.

Nämä paradigmat ja muutokset on tulkittu analysoimalla suomalaista valmennuskirjallisuutta, Valmennus ja kunto sekä Valmentajalehtien vuosikertojen 1985-1999 valmentajista kertovat artikkelit, kansainvälisten valmennustutkimusartikkelien aiheet 1980-2010-luvuilta sekä suomalaista yleistä valmennuskeskustelua.

Ensimmäinen valmentamisen paradigma oli luonnontieteellinen lähestyminen valmentamiseen. Valmentaminen nähtiin pääasiassa fysiologisena toimintana – kehon kuormittamisena ja sen optimaalisena ohjelmointina. Luonnontieteelliseen näkökulmaan istui myös valmentamisen psykologia. Ajateltiin, että kilpailusuoritukseen vaikuttaa fyysisen kunnon lisäksi myös urheilijan psyyke ja katsottiin, että siihen valmentaja voi pyrkiä vaikuttamaan. Lähestyminen psykologiaan oli praktista – tietyllä harjoituksella saadaan aikaan tietty vaste ja näin urheilijan psyyke kehittyy haluttuun suuntaan. 1900-luvun alkupuolen urheilijat valmensivat usein itseään ja harjoitusohjelmat (kuvattu esim. Kantola 2007) olivat varsin maltillisia. Kovan harjoittelun vaatimus tuli esiin vasta vuosisadan puolen välin jälkeen valmentajien lisääntyessä (ja yhteiskunnan muuttuessa).

Valmentajan ehkä ajateltiin olevan johtaja jo suomalaisen valmennuksen historian alkuvaiheissa. Keskustelu siitä, mitä johtamisella valmennuksessa tarkoitetaan, oli kiivaimmillaan 1980- ja 90-luvuilla. Aikaisempi käsitys johtamisesta oli jotain ”Suomalainen valmennusoppi”-kirjan kuvauksen kaltaista: ”Valmentajan ammattitaito edellyttää valmennuksen perustietojen hallintaa, vankkaa lajituntemusta, kykyä ohjata urheilijan huipulle tähtäävää harjoittelua, valmennuksen ohjelmointitaitoa sekä persoonallista esiintymis- ja johtamisvalmiutta. Valmentajan päätaitoja ovat perusominaisuuksien harjoittaminen, taitojen opettaminen ja hiominen sekä asenteiden kasvattaminen. Valmentajan päätehtävät ovat harjoittelun johtaminen, urheilijan ohjaaminen ja vaikuttaminen urheilijan ominaisuuksien, taitojen ja asenteiden kehittymiseen. Valmentajan johtajuus perustuu valmentajan luontaiseen auktoriteettiin ja pettämättömän ammattitaidon luomaan luottamukseen. Hänen edellytetään olevan jämäkkä johtaja.”(Kantola 1988, 9, 220-225.) 1980-luvulla heräsi keskustelu valmentajan johtamistyylistä. Keskustelu näyttäytyi mustavalkoisena vastakkainasetteluna autoritaarisen ja demokraattisen johtamistyylin välillä. Demokraattinen johtamistyyli, joka esitettiin uutena, kilpailevana vaihtoehtona, aiheutti ”hymähteleviä” reaktioita. Puhuttiin pehmovalmennuksesta. Johtaminen ymmärrettiin lähinnä vallankäyttönä. Valmennus ja kunto- ja Valmentajalehden artikkeleissa kuvattiin usein valmentajia, jotka aikaisemmin olivat olleet autoritaarisia, mutta muuttuneensa myöhemmin. Tai toisaalta kuvattiin valmentajia, jotka kuvattiin erilaisina suhteessa tavallisiin valmentajiin. Tavallisina pidettiin näissä kirjoituksissa autoritaarista valmentajaa. Jostain syytä näitä valmentajia koskevat kirjoitukset loistivat poissaolollaan. 1990-luvulla oltiin vallankäytön murroksessa.

Vallankäytön lisäksi valmentajan johtajuus näyttäytyi valmennustilanteen organisointina. Douge ja Hastie (1993) kuvasivat koosteartikkelissaan, miten valmentajan tehokkuus/vaikuttavuus (effective) on ymmärretty aihetta koskevissa tutkimuksissa. Tutkimuskoosteen mukaan tehokas valmentaja

- antaa jatkuvasti palautetta, kannustaa ja hoputtaa
- korjaa ja antaa paljon ohjeita
- kyselee ja selvittää paljon
- on enimmäkseen ohjeiden antaja
- organisoi harjoitteluympäristön pitääkseen järjestystä yllä.

Tehokas nähtiin jatkuvasti äänessä olevana opettajana ja organisoijana ja näin oppimisen edellytys nähtiin palautteen saamisena. Sittemmin tehokkuuden/vaikuttavuuden käsitettä on laajennettu.

1980- ja 90-luvuilla alkoi myös keskustelu lasten liikunnan erityisyydestä. Keskustelun pääkysymys oli, pitäisikö lasten ja nuorten harjoittelun olla erilaista kuin aikuisten harjoittelun. Siihen asti lasten ja nuorten kilpailutoiminta oli samanlaista tai samankaltaista aikuisten kilpailutoiminnan kanssa. Ehkä lasten harjoittelu ei ollut suoraa kopiota aikuisten harjoittelusta, mutta käytettävissä ollut harjoitustieto oli aikuisten harjoittelusta. SVULiin perustetaan Nuori Suomi-ohjelma ja TULiin LETE. Keskustelu siitä, mitä lasten liikunnan harrastus ja kilpaileminen pitäisi olla, on käyty siitä lähtien. Paradigman muutos tässä asiassa on osoittautunut yllättävän aikaa vieväksi.

Urheilijakeskeisyys oli seuraava suuri puheenaihe ja tämä keskustelu käynnistyi 1990-luvulla. Jyri Puhakaisen (1995) väitöskirja toi esille sen, millaisen ihmiskäsityksen ajatellaan ohjaavan urheilemista ja valmentamista. Keskustelu oli verraten kiivasta. Keskustelun ydin oli, että suomalaisessa valmennuksessa ei huomioida urheilijaa riittävän kokonaisvaltaisesti vaan valmentamista ohjaa mekanistinen ihmiskäsitys. Vasta-argumenttina todettiin, ettei väite pidä paikkaansa. Myrskyn laannuttua on todettu, että näkökulmaa on syytä laajentaa, ihmiskäsitystä on todella tarpeen miettiä ja urheilijan kuuluu itsestään selvästi olla valmennuksen keskiössä. Ehkä kiivaan keskustelun ansiosta tämä muutos osoittautui huomattavasti nopeammaksi kuin esimerkiksi käsityksen muutos lasten kilpailujärjestelmistä.

Kun urheilija siirrettiin keskiöön ja autoritaarisen vallan käyttö kyseenalaistettiin, sitä luontevasti seurasi ymmärrys siitä, että valmentamisen ydin on vuorovaikutuksessa. Tämä ymmärrys syntyi 2000-luvulla. 1990-luvulla alkanut keskustelu valmentamisen eettisestä luonteesta on myös tullut itsestäänselvyydeksi jo 2000-luvun aikana. Kun tarkastelee valmentamiseen liittyvien tutkimusaiheiden trendejä, ne seuraavat hyvin tätä kehitystä. 1980-luvulla tutkimusaiheet liittyivät pääasiassa harjoitteluun ja psykologiaan. 1990-luvulla julkaistiin ensimmäiset esimerkiksi seksuaalista häirintää urheilussa käsittelevät tutkimukset ja valmentajan toiminnan tarkastelu laajemmin, yli harjoitus- ja kilpailutilanteen , on lisääntynyt merkittävästi 2000-luvulla. Myös valmentajan oppiminen, valmentajakoulutus ja sen arviointi ovat 1990-luvun lopulta lähtien olleet suosittuja tutkimusaiheita.

Mikä on seuraava muutos? Vuorovaikutusymmärrystä voisi luontevasti seurata urheilijan itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden lisääntyminen. Valmentajan rooliin tämä toisi oppimaan oppimisen ymmärrystä, metataitojen korostamista. Valmentaja nähtäisiin oppimaan ohjaajana, uuden tiedon etsijänä ja innovaattorina.

2. SUOMALAISVALMENTAJAT TÄNÄ PÄIVÄNÄ

Minna Blomqvist

Tämä kuvaus perustuu Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksessa toteutettuun laajaan suomalaisvalmentajille suunnattuun kyselyyn (Blomqvist, Häyrinen ja Hämäläinen, 2012). Aineisto kerättiin kesällä 2009 kyselylomakkeella, joka lähetettiin 5 064 valmentajalle ja ohjaajalle. Vastauksia palautui määräaikaan mennessä yhteensä 2 476 (49 %) 58 eri lajista. Noin viidesosa vastaajista toimi valmentajana tai ohjaajana jalkapallossa (n=453) ja muita vastaajamäärältään hyvin edustettuja lajeja olivat jääkiekko (n=369), yleisurheilu (n=175), salibandy (n=150) ja voimistelu (n=149), jotka kaikkiaan kattoivat noin 60 % kokonaisvastaajamäärästä.

Kyselyn tulosten perusteella valmentaminen on Suomessa melko miesvaltaista, sillä valtaosa (71 %) valmennus- ja ohjaustoiminnassa mukana olevista oli miehiä. Miesvalmentajien osuus oli suurempi erityisesti kilpaurheilussa toimivien valmentajien osalta, kun taas harrastetasolla toimivien mies- ja naisvalmentajien määrässä ei ollut juurikaan eroa. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista sijoittui ikäluokkaan 30–49 vuotta. Alle 30-vuotiaita valmentajia oli eniten harrastetasolla kun taas kilpaurheilutasolla valmentavista hieman yli puolet (56 %) oli yli 40-vuotiaita. Vastaajista useimmat (62 %) asuivat joko yli 50 000 asukkaan kunnissa tai pääkaupunkiseudulla ja alle 20 000 asukkaan kunnissa asui noin viidennes vastaajista. Korkeimpana koulutustasona oli noin 38 %:lla keskiasteen tutkinto ja korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut lähes puolet vastaajista. Opetus- tai liikunta-alan koulutus oli noin joka kolmannella vastaajalla ja näistä lähes puolet (46 %) valmensi kansallisen tai kansainvälisen tason kilpaurheilijoita.

Yleisimmät syyt valmennustoiminnan aloittamiselle olivat joko oma lajiharrastustausta (43 %) tai lapsen harrastustoiminta (23 %). Valmennustoiminnan motiiveissa puolestaan korostuivat valmennusuran alkuvaiheessa oma kiinnostus lajiin tai valmentamiseen, kun taas kyselyntekohetkellä valmennustoiminnan tärkeimmäksi motiiviksi nimettiin useimmin urheilijan kehittäminen. Sekä valmentajauran alussa että kyselyntekohetkellä ainoastaan pientä osaa valmentajista ja ohjaajista motivoi toiminnasta saatava korvaus tai urheilijan menestys. Valmentajauransa tavoitteeksi mainitsi kaksi kolmasosaa vastaajista valmentajana kehittymisen mutta huomattavasti pienempi osa (13 %) tavoitteli valmentamisesta itselleen ammattia. Huippuvalmentajaksi kehittymistä tavoitteli kansallisella ja kansainvälisellä tasolla toimivista valmentajista noin kolmasosa.

Valmentajakoulutukseen oli vastaajista osallistunut noin 93 %. Vaikka valtaosa valmentajista ilmaisi tavoitteekseen valmentajana kehittymisen, oli hieman yli puolella vastaajista (57 %) käytynä ainoastaan yksi valmentajakoulutus ja puolella vastaajista lajiliittojen järjestämä I-tason koulutus oli korkein suoritettu valmentajakoulutus. Viidenneksellä vastaajista oli käytynä kaksi koulutusta ja joka kymmenes valmentaja oli käynyt kolme valmentajakoulutusta. Korkeimpana valmentajakoulutustasona oli neljäsosalla lajiliiton II- tai III-tason koulutus, ja korkeimman tason valmentajakoulutus (AMK- tai yliopistotaso) oli noin joka viidennellä vastaajalla. Korkeammin koulutettujen valmentajien osuus oli suurempi vanhempia ikäryhmiä ja korkeammalla tasolla valmentavien sekä täysipäiväisesti toimivien ja kokeneimpien valmentajien keskuudessa.

Kyselyyn vastanneista valmentajista ja ohjaajista 83 % oli itse harrastanut tavoitteellista kilpaurheilua keskimäärin noin 13 vuoden ajan. Noin puolet oli harrastanut vähintään kahta ja vähän alle kolmannes vähintään kolmea lajia oman kilpaurheilu-uransa aikana. Lisäksi valtaosa vastaajista (92 %) oli jossain vaiheessa urheilu-uraansa harrastanut kyselyntekohetkellä valmentamaansa lajia. Valmentajakokemusta vastaajille oli kertynyt keskimäärin 10 vuotta ja noin kolmasosa oli valmentajina jo suhteellisen kokeneita yli 10 vuoden valmentajakokemuksella. Oman kilpaurheilu-uran pituus ja valmentajakokemuksen määrä olivat yhteydessä valmennettavien ikään ja tasoon siten, että vanhemmissa ikäryhmissä tai korkeimmalla tasolla valmentaneilla vastaajilla oli enemmän sekä omaa kilpaurheilu- että valmentajakokemusta.

Kyselyntekohetkellä valtaosa (65 %) valmentajista ja ohjaajista toimi valmennustehtävässään vapaaehtoispohjalta, neljäsosa oli osa-aikaisia ja täysipäiväisesti valmensi noin joka kymmenes vastaaja. Vapaaehtoisvalmentajien osuus oli selkeästi suurin harrastetasolla (80 %) kun taas yli 16-vuotiaita kansallisella tai kansainvälisellä tasolla täysipäiväisesti tai osa-aikaisesti valmentavia oli noin 55 %. Valmennustyötä tehtiin pääasiassa lasten ja nuorten parissa, sillä 63 % vastaajista ilmoitti valmentavansa 7–16-vuotiaita ja 14 % 17–19-vuotiaita urheilijoita. Valmennettavien taso puolestaan oli yleisimmin paikallinen, piirin tai alueellinen taso (41 %), joka kolmas teki valmennustyötä kansallisella tasolla ja noin 8 % kansainvälisellä tasolla.

Valmennuskertoja kertyi viikossa keskimäärin neljä, ja aikaa valmentamiseen käytettiin noin 10 tuntia viikossa. Kokonaisuudessaan valmennustoimintaan käytettävä aika viikossa oli keskimäärin 14 tuntia, mistä suurin osa käytettiin harjoitusten suunnitteluun ja ohjaamiseen (67 %) ja loppuosa kilpailutoimintaan sekä suhteiden ja käytännön järjestelyjen hoitamiseen. Täysipäiväisinä valmentajina toimivat käyttivät luonnollisesti enemmän aikaa valmennustehtäviinsä viikossa kuin vapaaehtoispohjalta tai osa-aikaisesti toimivat valmentajat. Lisäksi täysipäiväisenä toimivilta valmentajilta kului muita enemmän aikaa hallinnollisiin tehtäviin, käytännön järjestelyihin ja suhteiden hoitamiseen.

VALMENTAJANA KEHITTYMINEN

Tutkimusraporttiin perustuen voidaan valmentajan osaamisen todeta kehittyvän monien erilaisten kokemukseen ja koulutukseen liittyvien oppimistilanteiden kautta ja monista erilaisista tiedon lähteistä. Lähes kaikki valmentajat olivat hyödyntäneet kiinteästi arjen valmennustoimintaan sidoksissa olevat oppimistilanteita, joissa oppiminen tapahtuu pääosin kokemuksen kautta. Valmentajista yli 95 % oli kehittänyt osaamistaan tekemällä omaa arjen valmennusty**ö**tään, oppimalla muilta oman lajin valmentajilta sekä hyödyntämällä omia kokemuksiaan urheilijana. Lähes yhtä suuri osuus valmentajista (yli 90 %) oli harjoittanut myös oman valmennustoiminnan arviointia ja pohdintaa sekä tehnyt yhteistyötä valmentajakollegoittensa kanssa. Valmentajat kehittivät osaamistaan myös hakemalla aktiivisesti valmennukseen liittyvää tietoa kirjoista, lehdistä ja internetistä, ja kahdeksan kymmenestä valmentajasta oli osallistunut lajiliiton tasokoulutukseen. Ammatilliseen ja kansainväliseen valmentajakoulutukseen sekä mentorointiin ja erilaisiin teemakoulutuksiin taas oli osallistuttu harvemmin.

Arjen valmennustyön tekemisen arvioi oman valmentajana oppimisen ja kehittymisensä kannalta erittäin tärkeäksi 70 % vastaajista ja omat kokemukset urheilijana ja oman lajin valmentajilta oppimisen noin puolet vastaajista. Muita tärkeimpiä kokemukseen liittyviä oppimistilanteita olivat oman valmennustoiminnan arviointi ja pohdinta sekä yhteistyö valmentajakollegoiden kanssa. Näiden tulosten perusteella lajiliittojen tasokoulutustenkaan merkitystä

valmentajien osaamisen kehittäjänä ei voida ainakaan väheksyä. Vastaajista 51 % piti tasokoulutusta erittäin tärkeänä oman valmentajana oppimisen ja kehittymisensä kannalta ja ainoastaan 9 % ei kokenut koulutusta lainkaan tärkeäksi.

Valmentajana kehittymisen kannalta tärkeimmiksi koetut oppimistilanteet vaihtelivat myös hieman valmentajien koulutuksesta, kokemuksesta ja omasta urheilutaustasta riippuen.

- Korkeammin koulutetut (III–V-taso) pitivät tärkeimpinä arkivalmennusta, yhteistyötä valmentajakollegoiden kanssa ja oman valmennustoiminnan arviointia ja pohdintaa ja vähemmän koulutetut (I–II -taso) arkivalmennusta, omia kokemuksia urheilijana ja lajiliiton tasokoulutusta.

- Kokeneemmat valmentajat (yli 5 vuotta) pitivät tärkeimpinä arkivalmennusta, lajiliiton tasokoulutusta ja oman lajin valmentajilta oppimista. Vähemmän valmentajakokemusta (alle 5 vuotta) omaavien mielestä yhtä tärkeitä olivat arkivalmennus ja omat kokemukset urheilijana ja seuraavaksi tärkeimpänä pidettiin lajiliiton tasokoulutusta.

- Kilpaurheilutaustasta riippumatta tärkeimpinä pidettiin arkivalmennusta ja oman lajin valmentajilta oppimista. Lisäksi kilpaurheilutaustaiset vastaajat luottivat enemmän omiin urheilukokemuksiinsa ja vastaajat, joilla kilpaurheilutaustaa ei ollut lajiliiton tasokoulutukseen.

Tulokset todentavat *arkivalmennuksen kautta saatavan kokemuksen ja tiedon*, *oman lajin valmentajilta oppimisen, omien urheilukokemusten ja valmentajakoulutusten* olevan valmentajien tärkeimpinä pitämiä oppimistilanteita omalla valmentajaurallaan. Toisaalta samanaikaisesti on korostettava, että valmentajana oppimista ja kehittymistä näyttäisi tapahtuvan myös hyvin monenlaisissa muissa tilanteissa ja yhteyksissä ja että tärkeimmiksi arvioidut oppimistilanteet vaihtelivat hieman vastaajien urheilukokemuksesta, valmentajakoulutuksen tasosta ja valmentajakokemuksesta riippuen. Yhtä ainoaa ja oikeaa kehityspolkua valmentajaksi onkin vaikea määritellä, ja tehokkaaseen oppimistulokseen pääseminen näyttäisi vaativan aikaa ja edellyttävän monien erilaisten oppimistilanteiden yhdistämistä.

3. LAJILIITTOJEN VALMENTAJA- JA OHJAAJA-KOULUTUS, tilannekuvaus keväällä 2012

Kirsi Hämäläinen & Antti Parviainen

Keväällä 2012 lajiliittojen koulutusvastaaville lähetettiin kysely koskien valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen toteuttamista ja kehittämistä. Kyselyyn vastasi 29 lajiliiton edustajat.

Vastanneista lajiliitoista 86 %:lla oli palkattu henkilö, jonka tehtäviin kuului koulutusasiat. Nämä henkilöt olivat joko päätoimisia (69 %) tai osa-aikaisia (17 %). Kolmella vastanneista lajiliitoista koulutusta ei ollut nimetty kenenkään vastuulle. Pääsääntöisesti päätoimisten koulutusvastaavien työhön kuului muutakin kuin koulutusta. Vain neljällä lajiliitolla koulutus oli koulutusvastaavan pääasiallinen tehtävä. Kahdeksassa lajiliitossa päätoimisen koulutusvastaavan tehtävä ei ollut edes puolta työn sisällöstä. Reilu kolmannes (35 %) koulutusvastaavista oli työskennellyt nykyisessä tehtävässään alle 3 vuotta.

Lajiliittojen edustajilta kysyttiin, mitkä ovat liiton suurimmat haasteet koulutuksen osalta. Eniten mainintoja liittyi kouluttajiin ja heidän rekrytointiin. Kouluttajia on liian vähän ja uusien löytäminen erityisesti alueille on vaikeaa. Asiantuntijakouluttajia erityisalueille kaivattiin. Keskeinen ongelma oli ajanpuute sekä koulutusvastaavalla, kouluttajien työn resursoinnissa että kouluttajien rekrytoinnissa ja kouluttamisessa. Koulutussuunnittelijan työnkuvaan ja ajankäyttöön liittyvät asiat nousivat useissa vastauksissa. Kehittämiseen on liian vähän aikaa eikä työtä resursoida siinä laajuudessa, kuin se olisi tarpeen. Toinen suuri haaste oli valmentajien rekrytointi koulutuksiin. Pienissä lajeissa on vaikea saada koulutuksia toteutumaan, sillä potentiaalisia osallistujia on niin vähän. Ongelma oli paitsi valmentajien määrässä, myös asenteissa eri tasoilla. Koulutuksen arvostamisen lisäämistä toivottiin niin liitto, seura kuin yksittäisien valmentajankin tasolla.

Kyselyn yhteenveto:

- Koulutusta kehitetään, suunnitellaan ja toteutetaan lajiliitoissa pienillä resursseilla. Koulutuksesta vastaavien henkilöiden työnkuva on pirstaleinen ja koulutus on useimmilla vain yksi tehtävä monista. Kehittämiseen jää liian vähän aikaa.
- Koulutusten kehittäminen, suunnittelu ja toteutus edellyttävät useimmilla liitoilla verkostoyhteistyötä. Lajiliittojen koulutusvastaavien verkostot ovat todella mittavat. Voisi olettaa, että työkalut verkoston toimintaan olisivat tarpeen. Haasteena on esimerkiksi uusien asioiden vienti verkostolle.
- VOK-perusteet on jalkautunut ilmeisen hyvin 1-tasolle. 2-, ja 3- tasoilla on vielä kehitettävää. Mutta ottaen huomioon käytettävissä olevat resurssit voisi sanoa, että koulutusten määrä ja tasojen kattavuus ovat varsin hyviä. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Lajiliittojen toteutuneet valmentajakoulutukset vuonna 2011.

	koulutuksia (kpl)	**osallistujia (kpl)**
1-taso	559	7783
2-taso	112	1541
3-taso	23	279
YHTEENSÄ	**694**	**9603**

4. VALMENNUSOSAAMISEN TULEVAISUUS

Kirsi Hämäläinen

Tulevaisuuden ennakointi on tärkeää osaamisen kehittämisessä. Asiaa pitäisi jatkossa tarkastella huomattavasti laajemmin, kuin tässä kappaleessa tehdään. Urheiluosaamisen kehittämisen kannalta meillä ei ole olemassa systemaattista tiedon keruuta, millä tulevaisuuden osaamistarpeita voitaisiin arvioida. Nuorimmat valmentaja- ja ohjaajakoulutukseen osallistujat ovat noin 16-vuotiaita. Näin ajatellen osa vuonna 2020 valmentajakoulutuksiin osallistujista ovat nyt alakoulun tokaluokkalaisia. Sen, miten he oppivat oppimaan koulussa ja millaiseen oppimiskulttuuriin he kasvavat pitäisi olla lähtökohtana jo nyt osaamisen kehittämistä suunniteltaessa.

Tässä kappaleessa kuvataan tulevaisuutta nuoruuden, koulutuksen ja seuratoiminnan konteksteissa. Sen lisäksi kuvataan yhteisesti synnytettyä tavoitetilaa suomalaisen urheiluosaamisen kehittämisessä.

4.1. Nuoret ja tulevaisuus

Kuvio 1. Nuorisokulttuurin tulevaisuutta kuvaavia avainsanoja.

Suomalaisen urheilun aatteet kumpuavat ympäröivän yhteiskunnan ihanteista. Kuitenkin sata vuotta vanhat urheilun ihanteet kumpuavat yhä urheilun maailmassa. Viime vuosisadan alkupuolella urheilu liitettiin vahvasti kansallisaatteeseen ja toisaalta luokkataisteluun. Urheilu oli vahvasti muun yhteiskunnan rintamassa osana yhteistä ponnistelua. ”Kehon kuriin saaminen” palveli jotain suurempaa ja ylevämpää tavoitetta kuin yksilön henkilökohtainen menestys. Myöhemmin urheilujärjestöstä ja -seurasta tuli yhteisöllisyyden kulmakiviä. Urheilija ei enää välttämättä ponnistellut kansakunnan eteen vaan osana organisaatiota ja sen aatteen puolesta. Seura- ja järjestöuskollisuus olivat hyveitä ja kuuluminen johonkin oli merkityksellistä. Nykypäivä näyttäytyy urheilun ihanteiden suhteen hajanaisempana.

Teksti perustuu Valmennusosaamisen Tulevaisuusfoorumin istuntoihin sekä lähdekirjallisuuteen.

Yhteisöllisyydestä olemme kulkeneet ja kulkemassa yksilöllisyyden suuntaan. Seura- ja järjestötoiminnan ytimessä on urheilija tai joukkue, jonka tukemiseksi toiminta on olemassa. Urheilijakeskeisyys on päivän sana. Urheilijakeskeisyys nähdään urheilijan ihmisarvon kunnioituksena siten, että toiminnalla tavoitellaan urheilijan parasta sekä kunnioitetaan hänen tavoitteitaan ja itsemääräämisoikeuttaan. Urheilijakeskeisyys voi näyttäytyä myös urheilijan itsekkyytenä, jolloin valmentajat ja muut toimijat nähdään urheilijan oikeuksien mahdollistajina, joiden velvollisuus on epäitsekkäästi luopua omista tavoitteistaan urheilijan hyväksi. Urheilu nähdään tavallaan tärkeäksi itsessään, mutta samalla sitä käytetään välineenä monenlaisten, keskenään ristiriitaisten ihanteiden saavuttamiseen. Perinteiset ihanteet elävät yhä tai ainakin nostavat aika ajoin päätään ja niiden lisäksi on kummunnut uusia tavoitteita. Nykypäivän urheilija ei tiedä, mikä ihanne on oikeasti tosi ja mitä hänen pitäisi tavoitella.

Menestyksen tavoittelu kansakunnan, järjestön tai seuran puolesta on jollain lailla ylevää, mutta omaksi, etenkin taloudelliseksi, hyödyksi urheileminen ei sitä olekaan. Aikaisemman ylevän ja uhrautuvan urheilusankarin rinnalle on jalustalle astunut varakas mediasankari. Mediasankaruuteen yltää urheilusaavutusten lisäksi omaamalla oikeanlaiset ominaisuudet: Urheilijan pitäisi olla sanavalmis, sosiaalinen, valokuvauksellinen ja mielenkiintoinen. Töppäillyt mediasankari tipautetaan nopeasti jalustalta – mutta ei otsikoista. Antisankari epäonnistuu yllättäen perinteisten ihanteiden toteutuksessa.

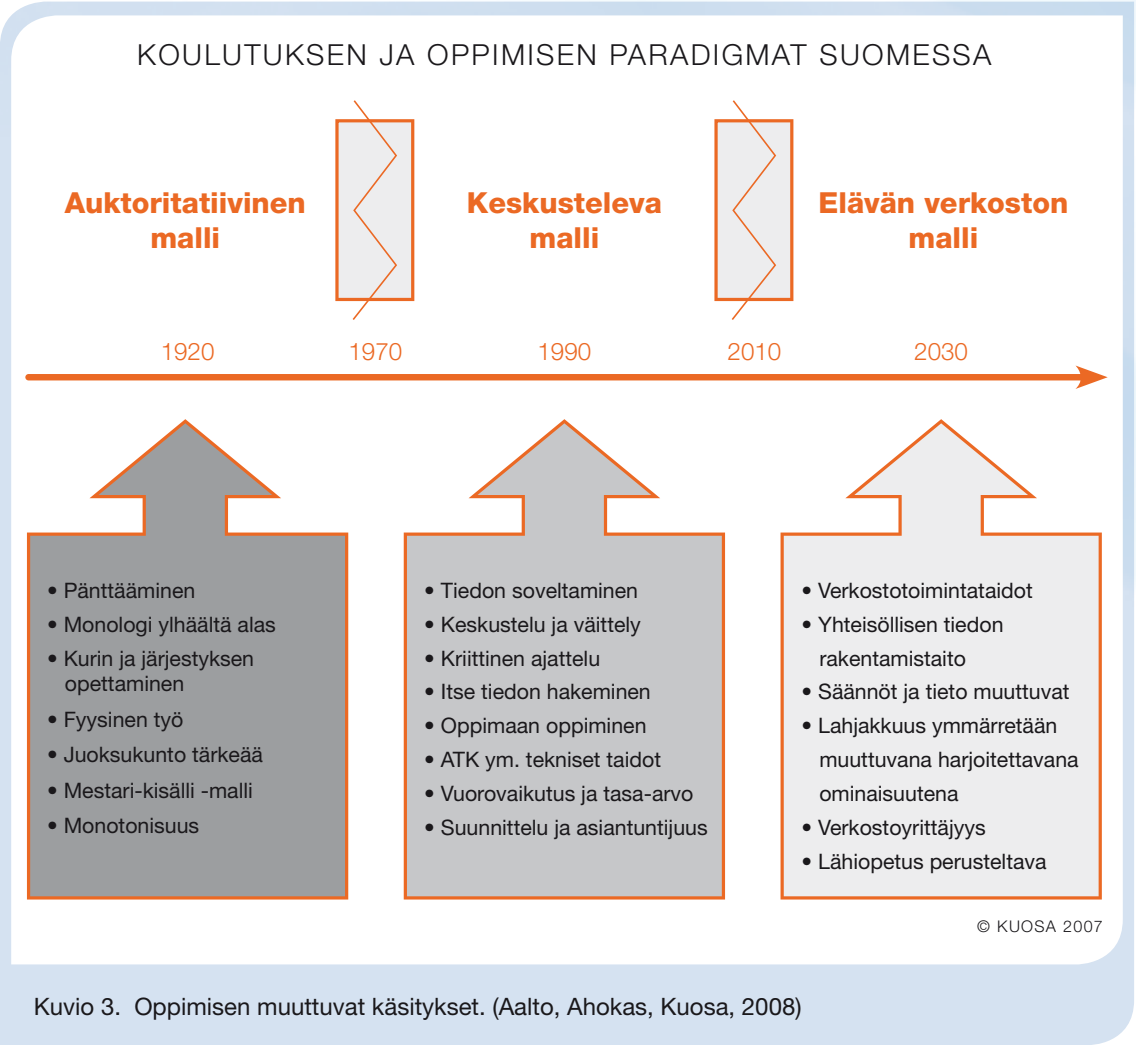
Nykynuoret rakentavat omaa urheilukulttuuriaan. Urheilusta haetaan elämyksellisyyttä ja sosiaalisuutta. Urheilun merkitykset nuorille ovat erilaisia kuin heidän vanhemmilleen. Nuoret hakevat osallisuutta ja toimijuutta kuitenkin samoin kuin urheilusta on aiemminkin haettu. Muuttunut seuratoiminta ei vain sitä samalla lailla enää tarjoa. Liikuntakulttuuriin syntyvät uudet urheilulajit ovat erilaisia kuin ennen. Esimerkiksi skeittauksessa ja lumilautailussa on piirteitä, joita voidaan tarkastella uudenlaisina nuoriso- ja liikuntakulttuurin ilmentyminä. Alkuperäisissä muodoissa ne ovat nuorison itsensä tekemää kulttuuria. Ne ovat kansainväistyvän nuorisokulttuurin ilmentymiä ja perinteisistä urheilulajeista poiketen liikkuminen ei ole yhtä standardoitua, vaan uusiin liikkumismuotoihin sisältyy jatkuva temppujen ja liikkeiden kehittely. Olennaista on myös se, että näissä lajeissa vanhemmilla sukupolvilla ei ole toimintojen sujumisen suhteen ratkaisevaa asemaa. Skeittausta ei nähdä pelkkänä fyysisenä rullalautailuharrastuksena, vaan nuoriso kiinnittää siihen monia sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä. Yhteisöllisyyttä rakennetaan suoritusten videoinnin, temppujen rytmittämisellä musiikilla ja pukeutumisen avulla. Myös sähköinen viestintä on tärkeässä asemassa yhteisöllisyyden rakentumisessa. (Harinen jne. 2006, 10,16,24.)

4.2. Tulevaisuuden oppiminen

Kuvio 2. Tulevaisuuden oppimista kuvaavia avainsanoja.

Kuosan (Aalto, Ahokas, Kuosa 2008) mallin mukaan olemme siirtymässä elävän verkoston malliin suomalaisessa koulutusajattelussa. Kuviossa 3 on tulkinta Suomen koulutusjärjestelmän tulevasta paradigmamuutoksesta. Tämä tulkinnan mukaan Suomen koulutusjärjestelmän ensimmäinen paradigma oli auktoritatiivinen malli, jossa korostettiin opettajan ehdotonta auktoriteettia, kuriin opettamista, ulkoa opiskelua, sekä kansalaisten kasvattamista kuuliaisiksi ja fyysisesti vahvoiksi maatalousvaltaisen yhteiskunnan työntekijöiksi. Tätä seurasivat maan teollistumisen mukanaan tuomat uudet osaamishaasteet, jotka johtivat koulutusjärjestelmän murrokseen. Koulutuksen uusiksi kantaviksi tavoitteiksi nousivat tekniset taidot, tiedon soveltaminen, asioiden välisten yhteyksien ja kokonaisuuksien hahmottaminen, keskustelu, kriittinen ajattelu ja oppimaan oppiminen. Vaikka monet auktoritatiivisen mallin piirteet eivät koskaan täysin kadonneet ja vaikka kriittinen ajattelu ja oppimaan oppiminen jäivät koulutuksessa ehkä usein enemmän tavoitteiksi kuin saavutuksiksi, takasi varhainen keskustelevaan paradigmaan siirtyminen erittäin korkeatasoisen ja tasa-arvoisen koulutuksen kaikille suomalaisille. Nyt olemme siirtymässä uudenlaiseen yhteiskuntaan, jossa on myös uudenlaiset tiedolliset ja taidolliset haasteet. Voidaan sanoa, että nykyiset elinikäiset kertatutkinnot ja titteliasiantuntijuudet näyttävät sopivan yhä huonommin nykyisen murrosvaiheen vaatimuksiin ja tulevaan verkostoyhteiskuntaan ne eivät ehkä sovi enää lainkaan.

Oivallus-loppuraportissa korostetaan luovuutta ja koulutuksen viemistä toimintaympäristöön. Tulevaisuuskuvaan vastataan nostamalla luovuuden edistäminen kaiken koulutuksen läpileikkaavaksi teemaksi. Luovuus tarkoittaa mahdollisuusajattelua ja vaihtoehtoisiin toimintatapoihin tarttumista. Luovuutta edistävä koulutus lähenee menetelmiltään työelämää: koulutus kannustaa kokeilemaan virheitä pelkäämättä ja tekemään yhdessä. Siksi koulutuksessa pitäisi tästä eteenpäin panostaa taitoihin tietojen rinnalla ja yhdessä tekemiseen yksilösuorittamisen sijaan. Oppimismenetelmien vaihteleminen valmentaa vaihtelevien työtapojen



Kuvio 3. Oppimisen muuttuvat käsitykset. (Aalto, Ahokas, Kuosa, 2008)

tehtäviin. Sirpaleisista oppisisällöistä siirrytään kohti ilmiöitä ja ongelmia, mikä edesauttaa monimutkaisessa toimintaympäristössä luovimista. Koulujen avatessa oviaan yhä rohkeammin ympärilleen oppimista tapahtuu kaikkialla. Rakenteet korjataan tukemaan yhteisöllistä opettajuutta, joka viime kädessä mahdollistaa luovuutta edistävän oppimiskulttuurin toteutumisen. Oppimisen arviointi on keskeinen väline muutosten toteutumiseksi. Sitä opitaan, mitä arvioidaan. (Oivallus loppuraportti)

Paakkari (2012) kuvaa terveyskasvatusta käsittelevässä tutkimuksessaan opiskelijoiden erilaisia käsityksiä opettamisesta. Tutkimuksessa on opettamiskäsitykset jaettu viiteen luokkaan:

1. Tietojen ja taitojen siirtäminen
2. Aktiivinen tiedon käsittelyn tukeminen
3. Käsitteiden muodostamisen tukeminen
4. Kokonaisvaltaisen henkilökohtaisen kasvun tukeminen
5. Oppimisympäristön rakentamien opiskelijoiden kanssa

Viides luokka, oppimisympäristön rakentaminen opiskelijoiden kanssa kuvaa sellaista toimintaympäristöön sijoittuvaa oppimiskäsitystä, jota kohden olemme matkalla. Tähän kuuluu tiedon kyseenalaistettu luonne ja opettajan ja opiskelijan käsitteiden ja kokemusten hyödyntäminen. Opettajan rooli nähdään aktiivisena osallistujana ja reflektiivisenä kanssaoppijana, opiskelija vastaavasti on vastuullinen toimija oppimistilanteissa.

Taulukko 2. Tieteellisen tiedon, työn organisoinnin, koulutuksen ja asiantuntijuuden välisiä yhteyksiä muutoksessa teollisuusyhteiskunnasta (modernista) ja tietoyhteiskuntaan (postmoderniin). (Helakorpi)

	Moderni aikakausi	**Postmoderni aikakausi**
Tietokäsitys	Positivismi, luonnontieteellinen maailmankuva (objektiivisuus)	Relativismi, useisiin totuuksiin pohjautuva maailmankuva (subjektiivisuus)
Organisaatiokäsitys	Taylorismi, byrokratia, asiantuntijuus on tietämistä	Oppiva organisaatio, yhteinen tietäminen (tiimit), asiantuntijuus on hallintaa
Koulutuskäsitys	Tiedon jakaminen, opettaminen, painopiste nuorissa	Oppimaan oppiminen, elinikäinen oppiminen, kohteena myös aikuisväestö
Asiantuntijuus/ Ammattitaito	Pysyvä, tietämiseen ja muistamiseen nojautuva	Uudistuva ja innovatiivinen osaamisen hallinta, ymmärrykseen perustuva, myös hiljaista tietoa

4.3. Seura oppimisympäristönä

Kuvio 4. Tulevaisuuden urheiluseuraa kuvaavia avainsanoja.

Urheiluseuratoiminta on muuttunut ammattimaisempaan suuntaan. Syitä tähän on monia (vrt. Koski 2009, 9-18). Muutokset ovat johtaneet siihen, että urheiluseuraharjoituksiin osallistutaan yhä useammin ”ostetun palvelun” periaatteella. Nykynuoret eivät välttämättä osallistu seuran toimintaan muuten kuin osallistumalla harjoituksiin ja kilpailuihin ja osallistumalla organisoituihin (aikuisten järjestämiin) talkootehtäviin. Nuorten osallisuus toiminnan suunnittelussa on usein vähäinen.

Vähemmistö 10–29-vuotiaista nuorista (45 %) on mukana järjestöissä. Kymmenessä vuodessa nuorten mukanaolo järjestöissä on jonkin verran laskenut. Erityisesti vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan se oli laskenut alle 15-vuotiaiden ikäryhmässä. Alle 15-vuotiaat ovat myös muita ikäryhmiä useammin sitä mieltä, että järjestötoiminta on vanhanaikaista. Tämän

ikäryhmän haasteellisuudesta palvelun tarjoajien kannalta kertoo sekin, että alle 15-vuotiaat ovat kriittisimpiä asuinpaikkansa nuorille järjestettyä toimintaa kohtaan. Yli puolet tämän ikäisistä on sitä mieltä, että se ei ole kiinnostavaa. (Myllyniemi 2009, 30, 38.)

Liikuntasuosituksen mukaan lasten ja nuorten tulisi liikkua vähintään 1-2 tuntia päivässä. Lähes puolet 12–14-vuotiaista liikkuu terveytensä kannalta riittävästi, mutta 16–18-vuotiaista enää kolmannes. Kaksi kolmannesta tästä ikäryhmästä ei siis liiku riittävästi ja terveytensä kannalta selvästi liian vähän liikkuvia on 16-18-vuotiaista kolmannes. Kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan urheiluseurojen harjoituksissa liikkuu hieman yli puolet (55 %) 7-14-vuotiaista. Urheiluseuraliikunnan harrastaminen vähenee iän lisääntyessä. Kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan 15–18-vuotiaiden ikäryhmästä vain kolmannes ilmoitti liikkuvansa urheiluseurassa. (Husu jne. 2011, 20–24.)

Nykyinen tilanne urheiluseuroissa näyttää kaipaavan muutosta. Jotta oppimisen siirtyminen toimintaympäristöön olisi mahdollista, olisi tulevaisuuden seuroista kehitettävä yhteisöllisiä oppimisympäristöjä.

4.4. Tavoitetila: suomalainen urheiluvalmennus vuonna 2016

Teksti on syntynyt Valmennusosaamisen Yhteistyöfoorumin 10.5.2012 Tulevaisuuden muistelu-ryhmätyöskentelyn tulosten pohjalta. Ryhmätöissä pohdittiin tavoitetilaa vuodelle 2016 ja keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tavoitteena on, että suomalaisella urheilulla on yhteinen arvopohja. Se näkyy yhteisinä viesteinä riippumatta lajista tai tasosta. Yhteiset arvot näkyvät yhteisinä valintoina, jotka on viety käytäntöön. Tällaisia valintoja ovat koululiikunnan merkitys ja tärkeys ja monipuolisen harrastamisen itsestäänselvyys. Yksilön kunnioittaminen on arvoista keskeisin. Se tarkoittaa voimaannuttavaa yhteistyötä urheilijan ja valmentajan hyväksi – heidän lähtökohdistaan. Suomalaista urheilua urheillaan positiivisessa ilmapiirissä. Se tarkoittaa hyvää henkeä, yhteisöllisyyttä ja erilaisuuden kokemista rikkautena. Urheilu-ura ja valmennusura nähdään mahdollisuuksina moneen.

Suomalaisen urheilun toimijat ja toimintatavat ovat selkeästi organisoitu. Toimijat toimivat verkostoina, jotka rikastavat toistensa osaamista haastamalla, osaamista jakamalla ja auttamalla. Selkeä organisointi ja työnjako on vapauttanut kaikkia resursseja. Urheiluseurat ovat toiminnan keskiössä ja muiden organisaatioiden roolit ovat luontevat ja selvät. Osaava valmennus on oikeus urheilijan polun jokaisessa vaiheessa ja se syntyy tutkimuksen ja koulutuksen tiiviillä yhteistyöllä. Toimintaympäristönä ovat aidot tilanteet, rikastavat oppimisympäristöt, oppiminen on osa jokapäiväistä urheilua ja valmennusta ja kouluttajaverkoston toimintatavat ovat vuorovaikutteisia ja kokemuksellisia.

Miten tähän on tultu?

Lähtökohtana on huomioitu olemassa olevat toiminnat. Seuratyö on toiminnan keskiössä ja seuratyön keskiössä ovat urheilija ja valmentaja. Ohjausta on suunnattu rooli- ja vastuujakoon ja asioiden priorisointiin. Muutoksen aikaansaamisessa keskeistä on positiivisen ilmapiirin luominen ja toimintaa leimaa arvostus – arvostamme koko liikunnan kentän toimintaa ja haemme aktiivisesti osaamista urheilun ulkopuolelta. Uusi valmennuskulttuuri rakentuu verkostossa, jossa on tärkeää muistaa toiminnan keskiö ja toisaalta laajasti koko toimijakenttä. Kulttuurin rakentumisessa keskeistä ovat uudenlaiset oppimistavat.

SUOMALAINEN VALMENNUSOSAAMINEN JA OPPIMINEN VUONNA 2016

Suomalaisen valmentajakoulutuksen rakenteita ja toimintamalleja kehitettäessä on johtolankana ollut korkea vaatimustaso ja ammattitaito kaikilla toiminnan tasoilla. Meillä on selkeät järjestelmät kouluttajakoulutuksessa, laadun seurannassa, arvioinnissa, koulutuksen kehittämisessä, resurssiohjauksessa sekä tutkimustiedon hyödyntämisessä. Valmentaja näkee valmentajan polulle astuessaan selkeästi erilaiset polkumahdollisuutensa. Osaamisen kehittäminen tapahtuu kaikilta mahdollisilta osin oikeassa toimintaympäristössä. Oppiminen on osa arkea ja oppiminen on yhteistoiminnallista, kokemuksellista, tutkivaa ja uudistavaa. Oppimisprosesseissa syntyy uutta tietoa. Se osallistaa koko seuran ja näin seuraa voidaan kuvata oppivana yhteisönä. Arviointi on keskeinen keino osallistaa kaikki seuratoimijat. Keskeistä on osaamisen jakaminen ja siihen on olemassa yhteiset kanavat.

Miten tähän on tultu?

Tähän on tultu valitsemalla yhteiset arvot, toimintatavat ja toimintakulttuuri. Käytännön toiminnat johdetaan linjassa näistä yhteisistä valinnoista. Valintojen pohjalta on rakennettu toimintaa raamittavat rakenteet kuten arviointi, resurssikriteerit, sähköiset järjestelmät jne.

VALMENTAJAN POLKU VUONNA 2016

Valmennusura nähdään mahdollisuutena moneen ja valmentajan polku voi rakentua monella tavalla. Olennaista on, että kouluttautumisväylät rakentuvat ymmärrettävästi. Rakenteet tukevat valmentajan kehittymistä ja polulla etenemistä. Valmentajan työnantajan osaaminen on sellaista, että valmentaja voi keskittyä valmennustyöhönsä. Osaaminen seuroissa innostaa ja mahdollistaa vapaaehtoistoimijoita. Valmentajan työ on arvostettua ja valmennusosaaminen on todennettavissa.

Miten tähän on tultu?

Seuratyön kehittäminen on keskeistä valmentajan toimintaedellytysten kehittämisessä, joten seuratyön kehittämisprosessien on kuljettava rinnan valmennusosaamisen kehittämisen kanssa. Vapaaehtoistyön kehittäminen on olennaista. Ohjauksella on saatava resursseja suunnattua käytännön toimintaan. Keskeistä on suunnitelmallisuus ja rakenteiden joustavuus.

VALMENNUSOSAAMISEN KOORDINOINTI VUONNA 2016

Valmennusosaamisen koordinointi tapahtuu Osaamisohjelmasta. Sen kautta on rakennettu yhteiset toimintamallit kouluttajakoulutukseen, laadun arviointiin, viestintään, tiedon välitykseen ja kehittämiseen. Koulutuksen toimintatavoissa on löydetty yhteinen linja, joka tarkoittaa koulutuksen vaikuttavuuteen panostamista viemällä koulutusta mahdollisimman paljon valmentajan toimintaympäristöön. Verkosto toimii ja roolijako verkostossa on selkeä. Lajiliitot, akatemiat, opistot ja seurat toimivat rooleissaan ja näin on pystytty lisäämään toimintaresursseja.

Miten tähän on tultu?

Rooli- ja vastuujako on rakennettu yhteistyöllä. Yhteistyön kehittäminen on keskeistä koordinoinnin luomisessa. Verkoston toiminnan kehittämiseen on panostettu. On tärkeää tehdä valintoja ja linjauksia ja niiden käytäntöön viemisessä sitoutuminen on avainasia. Olennaista on, että valinnat ovat tietoon perustuvia ja rakentuvat linjakkaasti.

5. VALMENNUSOSAAMISEN KENTTÄ

Kirsi Hämäläinen

Osaamiskuvaukset on tehty alun perin Ammatillisen valmentajakoulutuksen ryhmää varten. Kuvauksia ovat tehneet Juha Ahtiainen, Kari Savolainen ja Kirsi Hämäläinen.

Valmennusosaaminen on edellytys valmennustyön tekemiseen. Paitsi käytännön valmennustyössä, myös muissa valmennukseen liittyvissä ammateissa valmennusosaamisen on pohja, jonka lisäksi tarvitaan myös muunlaista osaamista. Muiden valmennusammattien työntehtäviä ovat seura- ja järjestötoimintaan kuuluvat valmennuksen organisointitehtävät, tutkimus- kehittämis- ja palvelutoiminnan tehtävät sekä valmentajakoulutukseen liittyvät tehtävät.

5.1. Seura- ja järjestötoimintaan kuuluvat valmennuksen organisointi- ja johtotehtävät

Valmennuksen organisointi- ja johtotehtäviä ovat esimerkiksi lajiliittojen valmennuspäälliköiden, seurojen toiminnanjohtajien ja valmennus- ja junioripäälliköiden tehtävät. Näissä tehtävissä ydinosaamista on valmentamisen kokonaisuuksien hallinta, organisointiosaaminen sekä johtaminen.

ESIMERKKIKUVAUKSET ERI ORGANISOINTI- JA JOHTAMISTEHTÄVIEN OSAAMISESTA

Lajiliiton valmennuspäällikkö:

Osaa organisaatiojohtamisen perusteet (tuntee organisaation rakenteet ja päätöksentekojärjestelmän ja suomasuomalaisen huippu-urheilun rakenteet sekä lajinsa kansainvälisen kilpailutoiminnan toimintaympäristön) ja henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön (valmennustiimit ja valmennukseen osallistuva henkilöstö) periaatteet. Osaa taloushallinnon perusteet. Ymmärtää vapaaehtoistyön johtamisen erityispiirteet. Osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida pitkiä kehitysprojekteja. Osaa tiedottamisen, mediaosaamisen ja markkinoinnin perusperiaatteet. Hallitsee vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot. Hallitsee valmentamisen kokonaissuunnittelun, osaa organisoida, suunnitella, johtaa ja arvioida valmennustoimintaa kansallisella ja kansainvälisellä tasolla.

Päätoiminen seuran valmennuspäällikkö, junioripäällikkö tai toiminnanjohtaja:

Osaa organisaatiojohtamisen perusteet (tuntee organisaation rakenteet ja päätöksentekojärjestelmän ja suomalaisen huippu-urheilun rakenteet) ja henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön (valmennustiimit ja valmennukseen osallistuva henkilöstö) periaatteet. Osaa taloushallinnon perusteet. Ymmärtää vapaaehtoistyön johtamisen erityispiirteet. Osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida pitkiä kehitysprojekteja. Osaa tiedottamisen, mediaosaamisen ja markkinoinnin perusperiaatteet. Hallitsee vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot. Hallitsee kokonaisvaltaisen valmentamisen suunnittelun. Osaa suunnitella, linjata ja organisoida seuran valmennustoimintaa. Osaa suunnitella, organisoida, järjestää ja markkinoida tapahtumia.

Seuran oto valmennus- tai juniorivastaava

Osaa organisoida seuran käytännön valmennustoimintaa. Osaa ohjata vapaaehtoisvalmentajien toimintaa ja kehittää heidän toimintaedellytyksiään. Ymmärtää urheilijoiden pitkäjänteisen kehittämisen periaatteet.

5.2. Urheilun tutkimus- ja kehittämistehtävät

Urheilun ideaan kuuluu aina kehittäminen, edelle pyrkiminen ja asioiden tekeminen aiempaa paremmin. Siten kaikki valmennustehtävät sisältävät ainakin jossain määrin kehittämistä. Päätoimisia tutkimus- ja kehittämistehtäviä ovat tietenkin tutkijoiden, tutkimuslaitosten ja yliopistojen henkilöstön tehtävät. Tässä ei pyritä kuvaamaan huippututkijan osaamista, vaan näkökulma tässä on se, millaista tutkimus- ja kehittämisosaamista kuuluu eri urheilu- ja valmennustehtäviin.

Päätoimiset tutkimus- ja kehittämistehtävät:

Osaa suunnitella, toteuttaa, arvioida ja johtaa laajoja valmennuksen tutkimus- ja kehittämishankkeita. Osaa hankkia ja käsitellä oman asiantuntijuusalueen ja lähialueiden tietoa sekä kykenee kriittiseen tiedon arviointiin ja kokonaisuuksien hahmottamiseen sekä uuden tiedon luomiseen. Tuntee valmennuksen tutkimuksen kentän ja sen käyttämien menetelmien erilaiset perusteet. Kykenee luovaan ja innovatiiviseen ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon.

Tutkimus- ja kehittämistehtävät keskeisenä osana muita työtehtäviä:

Osaa itsenäisesti suunnitella, toteuttaa ja arvioida valmennusta kehittäviä tutkimus- ja kehittämishankkeita. Hallitsee valmennukseen liittyviä tutkimusmenetelmiä, kykenee arvioimaan kriittisesti julkaistua tutkimustietoa ja soveltamaan näyttöön perustuvaa tietoa valmennuksen kehittämisessä. Toimii aloitteellisesti ja kehittävän työtavan mukaisesti sekä osaa käynnistää ja toteuttaa tutkimus- ja kehittämisprosesseja. Kykenee arvioimaan tutkimus- ja kehittämishankkeiden vaikutuksia valmennukseen sekä kykenee toimimaan moniammatillisissa valmennusyhteisöissä.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen tutkivana työnotteena:

Kykenee suunnittelemaan ja toteuttamaan pienimuotoisia valmennuksen tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen olemassa olevaa tietoa yhdessä valmennuksen asiantuntijayhteisön kanssa. Pystyy hankkimaan ja kriittisesti lukemaan tutkimustietoa valmennuksen kehittämiseksi. Osaa soveltaa hankkimaansa tietoa valmennuksen eri tilanteissa, toteuttaa valmennusta tavoitteellisesti sekä arvioida valitsemiensa menetelmien vaikuttavuutta. Omaa riittävät tutkimuksen tekemisen taidot valmennuksen käytäntöjen kehittämiseksi. Osaa suunnitella ja toteuttaa lajivalmennuksen kehittämishankkeita.

5.3. Kouluttajatehtävät valmennusosaamisen kehittämisessä

Kouluttajatehtäviä ovat esimerkiksi lajiliittojen koulutuspäälliköt ja kouluttajat, urheiluopistojen ja valmennuskeskusten valmennuksen opettajat sekä korkea-asteen valmentajakoulutusta toteuttava henkilöstö. Koulutustehtäviä on aluejärjestöissä ja monissa seuroissa.

Lajiliiton koulutuspäällikkö tai ammatillisen koulutuksen koulutusta suunnitteleva henkilö:

Osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida valmentaja- ja ohjaajakoulutuksien koulutuskokonaisuuksia ja osaa kehittää koulutuksien sisältöjä ja toimintatapoja. Hallitsee oppimisen teoriat ja opetusmenetelmät ja aikuispedagogiikan erityispiirteet. Hallitsee koulutuksen arvioinnin eri tasot. Osaa ohjata muita kouluttajia tehtävissään. Osaa suunnitella ja kehittää koulutusmateriaaleja ja hallitsee verkko-opetuksen perusteet. Omaa edellytykset toimia kansainvälisellä tasolla koulutustehtävissä.

Lajiliiton pääkouluttaja tai ammatillisen koulutuksen opettaja:

Osaa toimia vastuukouluttajana eri tasoisissa valmentaja- ja ohjaajakoulutuksissa. Hallitsee oppimisen teoriat ja osaa käyttää tarkoituksenmukaisesti ja vaihtelevasti erilaisia opetusmenetelmiä. Hallitsee aikuispedagogiikan erityispiirteet. Osaa arvioida ja kehittää koulutusta ja omaa toimintaansa. Osaa suunnitella ja kehittää oman asiantuntijanalueensa opetusmateriaaleja ja hallitsee verkko-opetuksen perusteet.

Kouluttaja:

Osaa toimia kouluttajana omalla asiantuntijuusalueellaan eri tasoissa valmentaja- ja ohjaajakoulutuksissa. Hallitsee koulutuksen sisällön ja osaa käyttää opetusmenetelmiä tarkoituksenmukaisesti. Osaa arvioida ja kehittää omaa toimintaansa kouluttajana.

Kouluttajaosaamisen kansainvälinen kuvaus julkaistaan vuonna 2013 International Council for Coaching Exellence-järjestön (ICCE) toimesta.

6. VALMENNUSOSAAMINEN URHEILIJAN POLUN TUKENA

Kirsi Hämäläinen

Valmennusosaamisajattelu on edennyt 2000-luvulla isoin askelin. Nopeassa tahdissa on edetty oppimateriaali- ja sisältökeskeisestä, opettajalähtöisestä ajattelusta osaamisen ja oppimisen pohtimiseen oppijakeskeisesti. Perinteisesti valmennusosaamista on ajateltu suorituskykeskeisesti ja lajilähtöisesti. 2000-luvulla on edetty kokonaisvaltaisempaan ja ihmislähtöisempään suuntaan.

Huippu-urheilun muutostyö kiteytyy kolmeen valintaan:

1. Urheilija lähipiireineen on keskiössä
2. Osaamista on kehitettävä ja vietävä käytännön valmennukseen paikallisesti sekä valtakunnallisesti
3. Yhteistyötä kaikilla tasoilla on vahvistettava

Valmennusosaamisen kehittämisessä nämä valinnat tarkoittavat seuraavaa:

- Puhutaan osaamisen kehittämisestä, joka nähdään koulutusta laajempana toimintana.
- Osaaminen ymmärretään erilaisena urheilijan polun eri vaiheissa
- Oppiminen viedään mahdollisuuksien mukaan valmentajan toimintaympäristöön. Pyritään sisältökeskeisyydestä toiminnallisuuteen ja materiaalikeskeisyydestä oppimisen tukemiseen. Oppimista ei määritellä tunneissa, vaan pyritään vaikuttavuuteen.
- Yhteisöllinen oppiminen kaikilla tasoilla tarkoittaa sellaisten oppimistilanteiden luomista, että osaamisen jakaminen on mahdollista.
- Tärkeää on mahdollistaa viimeisimmän tiedon saatavuus. Oppimistilanteissa pyrkimys on yhteiseen tiedon rakentumiseen, ei faktojen ulkoa opetteluun.

Tässä esitetyn mallin on tarkoitus täydentää Lajiliittojen 1-3 tasojen VOK-mallia sekä ammatillisen koulutuksen vielä mallin tasolla olevaa Ruori-mallia yhteiseksi ajattelutavaksi. Tavoitteena on, että mallin avulla valmentajan osaamistarvetta on mahdollista hahmottaa ja samalla on mahdollista rakentaa osaamisen arviointityökaluja.

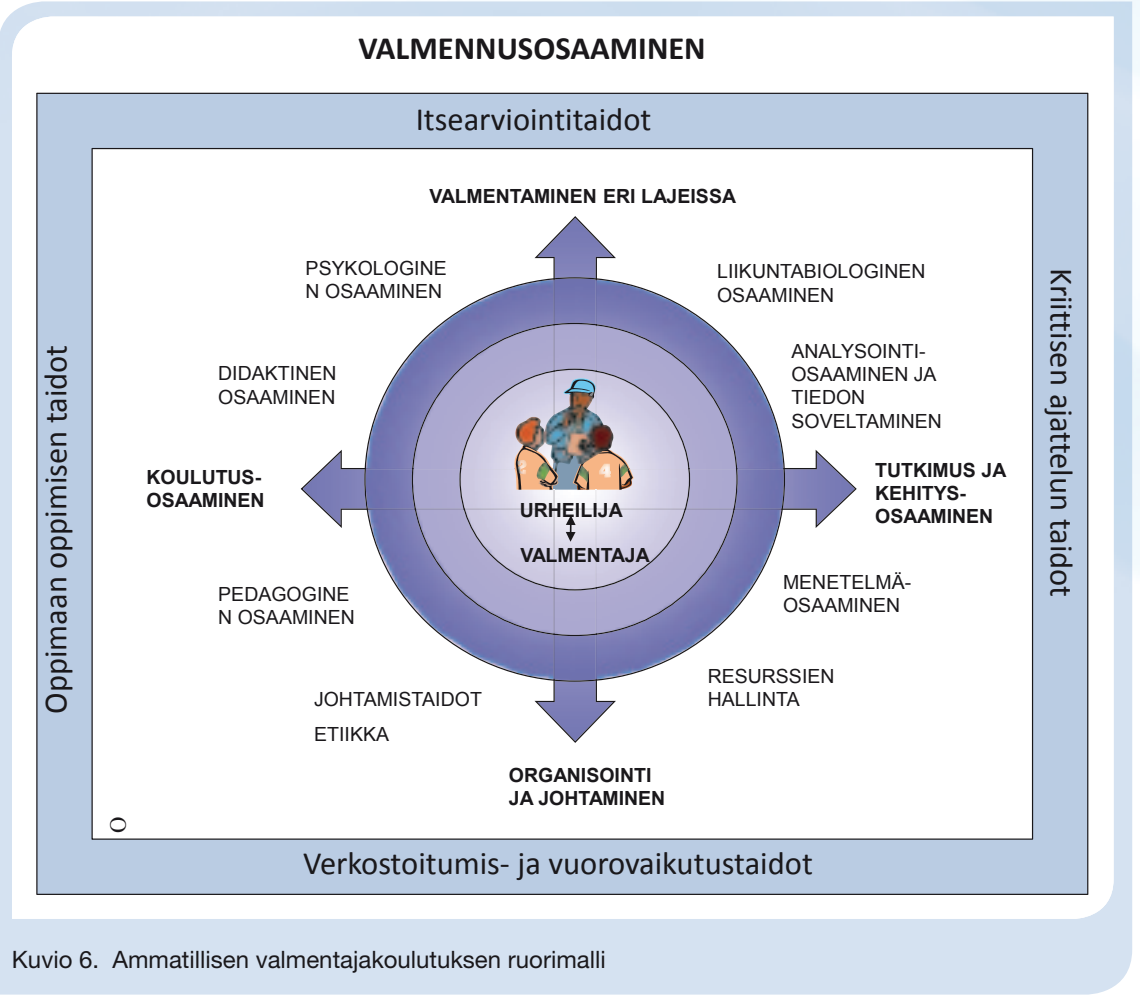
6.1. VOK vei sisältöjen suunnittelusta osaamisen ja oppimisen suunnitteluun

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke (VOK) perustettiin vuosiksi 2005-2010. Lajiliittojen 1-3 tason Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteiden (VOKin) tavoitteena on ollut valmentajien osaamisen lisääminen ja koulutusrakenteen selkeyttäminen. Keskeistä on ollut oppimiskäsitys, jossa korostetaan yksilön ja yhteisön roolia. Ajatus oppimisesta perustuu oppijan lähtökohtiin ja tavoitteisiin. VOKissa on kolme kaikille yhteistä sisältöaluetta: valmentajana ja ohjaajana toimiminen, urheilun ja liikkumisen valmiudet ja ominaisuudet sekä eettinen ja terveyttä edistävä valmennus ja ohjaus. Sisältöalueet syvenevät koulutustasojen myötä siten, että 1-tasolla rajaus on yksittäisen harjoituksen suunnittelussa ja toteuttamisessa, 2-tasolla harjoitusvuoden ja 3-tasolla koko urheilijan uran suunnittelun ja toteutuksen tasolla. Vaikka lähestyminen näin mallina kuvattuna vaikuttaa sisältökeskeiseltä, mallin oppimiskäsitys pitää sisällään valmentajan oppimaan oppimisen ja itsearviointitaitojen jatkuvan kehittämisen ajatukset.

Kuva 5. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet kokonaiskuvana.

6.2. Ruorimalli kuvaa koko valmennusammattien kenttää

Ammatillisen valmentajakoulutuksen työryhmä (2009-2011) laati yhteisen ajattelun pohjaksi ruorimallin, jossa valmentajan osaaminen jaettiin valmennusosaamiseen, tutkimus- ja kehitysosaamiseen, organisointi- ja johtamisosaamiseen ja koulutusosaamiseen. Ajatuksena oli, että ammatillisen koulutuksen tavoitteena on valmistaa opiskelijoita kaikkiin valmennusammatteihin, ei vain käytännön valmennukseen. Valmennusosaamista mallissa tarkastellaan tieteenaloittain. Keskeisenä valmennusosaamisessa nähtiin myös valmentajan metataidot: itsearviointitaidot, kriittisen ajattelun taidot, verkostoitumis- ja vuorovaikutustaidot sekä oppimaan oppimisen taidot.

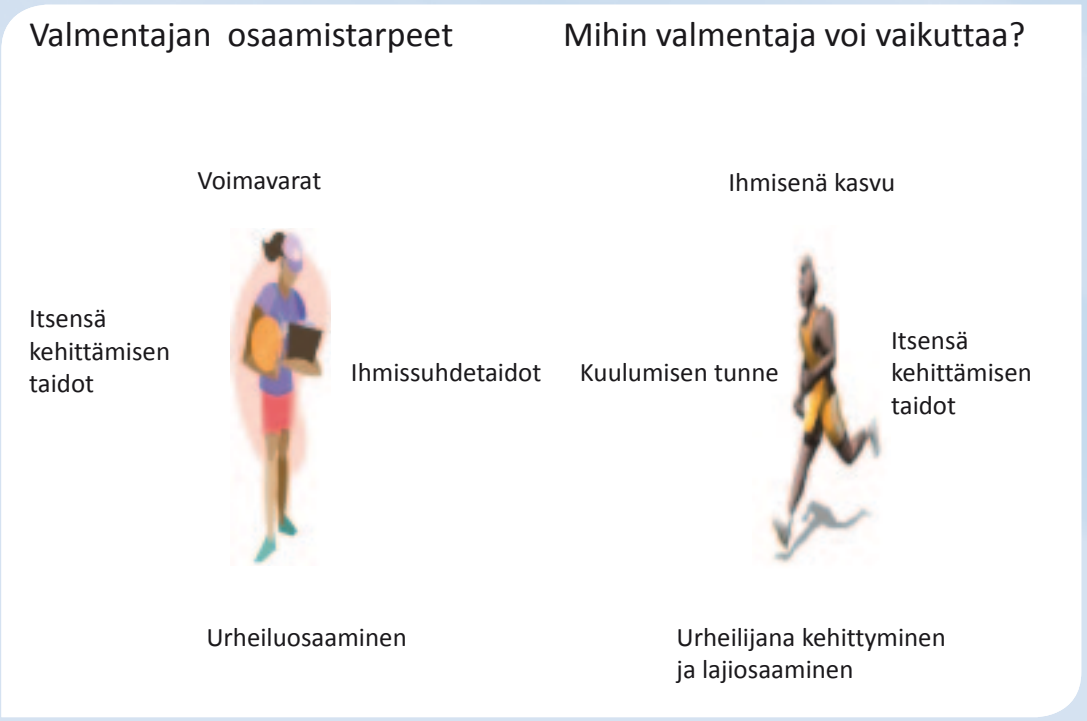


Kuvio 6. Ammatillisen valmentajakoulutuksen ruorimalli

6.3. Kohti suomalaisen valmennussaamisen mallia

Coten ja Gilbertin (2009) artikkeli määrittelee valmentajan vaikuttavuutta (effectiveness) tavalla, joka tuo lisää sekä VOKin että ammatillisen koulutuksen Ruori-malliin. He määrittelevät vaikuttavan valmennuksen seuraavasti: ”Ammatillisen, ihmissuhde ja itsearviointiosaamisen johdonmukainen soveltaminen urheilijan suorituskyvyn, itseluottamuksen, kuuluvuuden tunteen ja persoonan kehittämiseksi tietyssä toimintaympäristössä.” Erona aikaisempiin malleihin on ajatus, että valmentajan ammattitaitoa arvioitaessa voidaan arvioida vain asioita, joihin valmentaja voi vaikuttaa. Kokonaisuus on jaettu kolmeen osaan. Valmentaja voi vaikuttaa omaan ammattitaitoonsa. Hän ei voi suoraan vaikuttaa urheilijan kilpailusuoritukseen, mutta hän voi vaikuttaa eri elementteihin, jotka suoritukseen vaikuttavat. Hän ei välttämättä pysty vaikuttaman toimintaympäristöönsä, mutta valmentajan osaamistarpeet ovat erilaisia eri toimintaympäristöissä.

Côtén ja Gilbertin artikkelin pohjalta on kehitelty edelleen Suomalaisen valmennusosaamisen mallia. Mallia on kehitetty yhteisöllisesti rakentaen ja tässä esitetty versio ei ehkä tule olemaan lopullinen malli, vaan kehittelytyö jatkuu edelleen.



Kuvio 7. Valmennusosaamisen malli. (mukaeltu Côté ja Gilbert 2009)

VALMENTAJAN OSAAMINEN

Valmentajan osaamistarpeisiin vaikuttaa tietysti organisaation toimintailmapiiri. Lajin parissa, seuroissa ja joukkueissa syntyvät normit määrittävät hyvää valmentajuutta. Siten valmennusosaamisen eri lajeissa voi tarkoittaa hieman erilaisia asioita tai ainakin on eri asia olla valmentaja erilaisissa lajeissa. Osaamistarpeeseen vaikuttaa myös valmentajan persoona – hänen kokemuksensa ja taustansa. Esimerkiksi valmentajan ikä voi vaikuttaa hänen sukupolviosaamistarpeeseensa – siihen kuinka paljon hänen täytyy oppia ymmärtämään valmennettaviensa elämästä ja maailmasta. Côté ja Gilbertin mallin pohjalta kehitellyssä suomalaisen valmennusosaamisen mallissa valmentajan osaaminen jaetaan neljään osaan: urheiluosaamiseen, ihmissuhdetaitoihin, itsensä kehittämisen taitoihin ja voimavaroihin.

Valmentajan urheiluosaaminen on niitä tietoja ja taitoja, joita perinteisesti on ajateltu olevan valmennusosaamista. Yleinen urheiluosaaminen tarkoittaa suorituskyvyn kehittämistä, joka edellyttää tietoa esimerkiksi ihmisen kasvusta ja kehityksestä sekä kuormituksesta ja palautumisesta. Urheiluosaamiseen ydintä on lajiosaaminen, joka on tietoa lajin vaatimuksista, tekniikasta ja taktiikasta ja taitoa ohjata ja opettaa näitä urheilijalle. Valmentajan ihmissuhdeosaamisen keskiössä ovat tunne- ja vuorovaikutustaidot, organisointitaidot ja ihmistuntemus. Pohjan kaikelle osaamiselle ja oppimiselle luovat valmentajan itsenä kehittämisen taidot, joita ovat esimerkiksi, itsensä tunteminen, itsearviointitaidot, oppimaan oppimisen taidot, verkostoitumistaidot, tiedonhankita- ja arviointitaidot sekä ajattelun taidot.

VALMENTAJAN OSAAMINEN

Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat: Itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet, jaksaminen, terveys		
Urheiluosaaminen	**Ihmissuhdetaidot**	**Itsensä kehittämisen taidot**
•Yleinen urheiluosaamin •Lajiosaaminen •Opettamis- ja ohjaamisosaaminer	•Tunne- ja vuorovaikutustaidot •Organisointiosaaminen •Ilmaisu- ja keskustelutaidot •Ongelmanratkaisutaidot •Ihmistuntemus	•Itsearviointitaidot •Oppimaan oppimisen taidot •Verkostoitumistaidot •Tiedon hankinta- ja arviointitaidot •Ajattelun taidot

Kuvio 8. Valmentajan osaamistarpeet

MIHIN VALMENTAJA URHEILIJASSA VAIKUTTAA?

Valmennusosaamisen mallissa urheilijan osaamista kuvataan niillä elementeillä, joihin valmentaja voi vaikuttaa. Urheilijan osaaminen on tässä jaettu neljään kokonaisuuteen: ihmisenä kasvu, urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen, kuulumisen tunne sekä itsensä kehittämisen taidot.

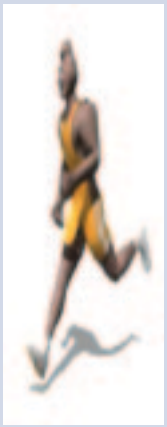
Ihmisenä kasvu on kokonaisvaltaista kehittymistä – arvojen ja asenteiden ja ihmissuhdetaitojen oppimista, terveen itsearvostuksen kehittymistä ja toisten ihmisten huomioimista.

Urheilijana kehittymistä tarkastellaan sekä yleisenä urheilullisuutena että oman lajin urheilijana kehittymisenä. Urheilijana kehittyminen tarkoittaa urheilullisen elämäntavan kokonaisuutta, johon sisältyy harjoittelu ja lepo ja terveyden edistäminen. Psyykkinen osa urheilijan kehittymisestä tarkoittaa itseluottamuksen rakentumista, motivaatiota ja innostusta. Lajin urheilijana kehittyminen (pelaajana, uimarina, voimistelijana…) tarkoittaa lajin teknistä, taktista ja välineosaamista. Lajiosaaminen tarkoittaa myös niitä erityisiä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia, joita lajissa tarvitaan.

Kuulumisen tunne tarkoittaa, että urheilija kokee itsenä urheilijaksi ja erityisesti oman lajinsa urheilijaksi. Hän kokee olevansa osa yhteisöä – ryhmää, joukkuetta, seuraa, lajia. Se on lajirakkautta ja seuraylpeyttä, joka syntyy positiivisista kokemuksista ja ihmissuhteista.

Itsensä kehittämisen taidot ovat edellytyksenä kaikelle kehittymiselle. Niihin kuuluvat tavoitteenasettelu- ja itsearviointitaidot, oppimaan oppimisen taidot, verkostoitumis- ajattelun ja tiedonhankintataidot.

URHEILIJA

Ihmisenä kasvu	Urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen	Kuulumisen tunne	Itsensä kehittämisen taidot
• Arvot ja asenteet • Vastuullisuus • Empaattisuus • Itsearvostus • Ihmissuhdetaidot	Urheilijan elämäntapa: • Urheilullinen elämäntapa • Fyysinen kunto ja suorituskyky • Harjoittelu • Lepo, palautuminen ja ravinto • Motivaatio • Itseluottamus • Innostus Lajiosaaminen: • Tekninen, taktinen ja välineosaaminen	• Lajirakkaus • Sitoutuminen • Yhteisöllisyys 	• Tavoitteen asettelu • Itsearviointitaidot • Oppimaan oppimisen taidot • Verkostoitumistaidot • Tiedon hankinta- ja arviointitaidot • Ajattelun taidot

Kuvio 9. Asioita, joihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa.

VALMENTAJAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ VAIKUTTAA OSAAMISTARPEESEEN

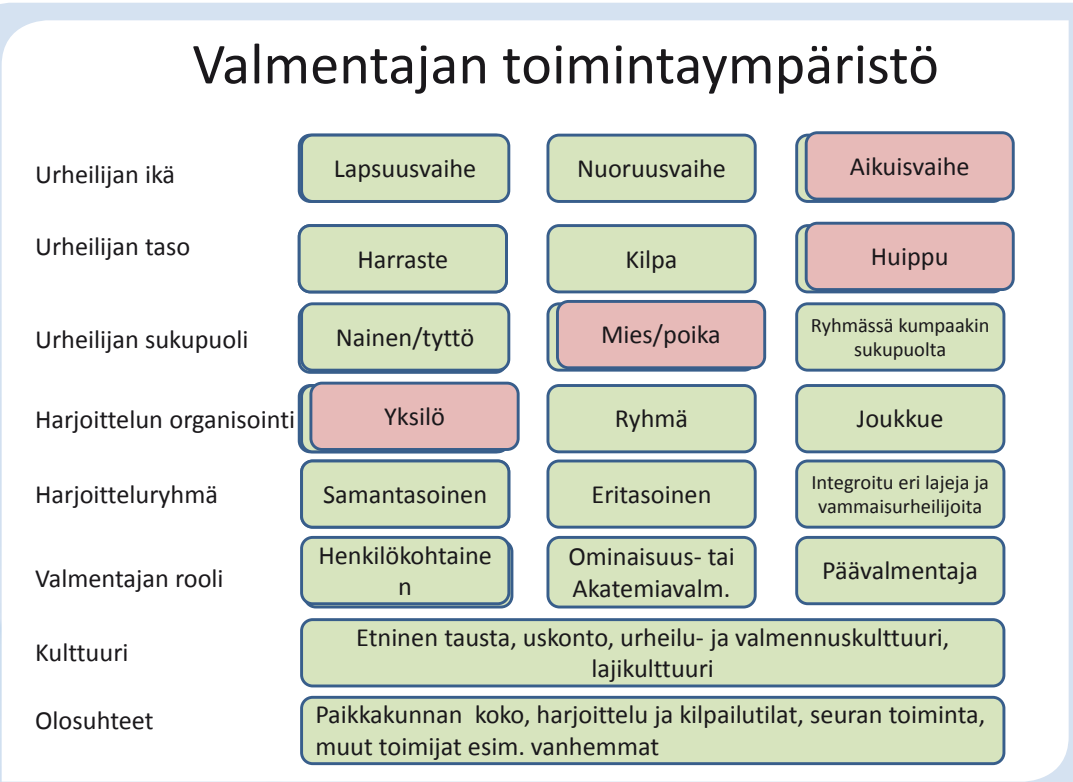
Alkuperäisessä mallissa valmentajan toimintaympäristöä kuvataan urheilijan polun keskeisten asioiden avulla. Urheilijan ikä ja taso vaikuttavat siihen, mitä valmentajan tulee osata. Valmentajan osaamista urheilijan polun eri vaiheissa on kuvattu hyvin vähän ja se työ on Suomessa meneillään. On huomioitava, että toimintaympäristömuuttujia on muitakin: urheilijoiden sukupuoli, harjoittelun organisointi, harjoitteluryhmä, valmentajan rooli, kulttuuriasiat sekä olosuhteet.

Perinteisesti valmennusosaamista on kuvattu toimintaympäristössä, jossa valmennettavat ovat huipulle tähtääviä tai siellä jo olevia yksilöurheilijoita ja usein vielä miehiä. Valmennusopit on aikoinaan kirjoitettu pääosin tästä näkökulmasta ja se on muokannut ajatteluamme pitkään. Tästä toimintaympäristöstä on muodostunut normi, johon poikkeamia verrataan. Valmennusosaamista on jäsennetty eron kautta – miten tilanne poikkeaa normista jos valmennetaan vaikkapa naisia tai joukkuetta.

Valmennusosaamisesta normitoimintaympäristössä me tiedämme aika paljon. Valmennusosaamisen tarve muuttuu ratkaisevasti toimintaympäristön muuttuessa. Ajatellaanpa tilanne, jossa valmennetaan suurta ryhmää lapsia, sekä tyttöjä ja poikia, eritasoisia ja eri tavoittein toiminnassa mukana olevia. Joukossa on yksi lapsi, jolla on keskittymishäiriö ja kolme maahanmuuttajataustaista lasta. Lisäksi harjoittelu tapahtuu olosuhteissa, joissa ei ole kunnollisia suorituspaikkoja. Valmentajan osaamisvaatimus näyttää hyvin erilaiselta.

Kuvio 10. Valmentajuus urheilijan polun eri vaiheissa on erilaista.

Avainosaaminen eri toimintaympäristöissä ja tilanteissa voi olla hyvin erilaista. Avainosaamisella tässä tarkoitetaan ”portinavaajaosaamista”, jota ilman valmentajan muu osaaminen ei pääse kovin hyvin käyttöön. Aiemmin kuvatussa normitilanteessa, jossa valmennetaan huipulla olevaa yksilöurheilijaa, valmentajan avainosaaminen voi olla vaikka urheilijan tunnetilojen tunnistamista. Ilman tuota valmentajan taitoa moni harjoitus- tai kilpailutilanne voi mennä heikommin kuin mahdollista. Jälkimmäisessä esimerkissä valmentajan avainosaaminen voi olla sitä, että hänellä on keinoja käsitellä lasta, jolla on keskittymishäiriö. Ilman tätä osaamista valmentajan muu osaaminen voi jäädä käyttämättä.



Kuvio 11. Normiksi muodostunut valmentajan toimintaympäristön käsitys.

Kuvio 12. Valmentajan toimintaympäristömuuttujat esimerkiksi suuren lapsiryhmän valmennuksessa.

Kulttuuriosaamisesta ymmärrämme todennäköisesti liian vähän. On paljon esimerkkejä siitä, kuinka menestynyt valmentaja ei ole onnistunutkaan siirtyessään toiseen toimintakulttuuriin – ulkomaille, uuteen seuraan tai vain eri-ikäisten tai eri sukupuolta olevien valmennettavien pariin. Maahanmuutto lisää tietysti myös tarvetta kulttuuriosaamiseen. Kun valmentaja ymmärtää, millaiset asiat kulttuurissa ovat merkityksellisiä, niiden puheeksi ottaminenkin on jo helpompaa.

MISTÄ VALMENTAJA TIETÄÄ ONNISTUNEENSA?

Uuden valmennusosaamisen mallin ajatus on siinä, että sen avulla on helpompi hahmottaa valmentajan osaamista. Mallin avulla valmentaja voi itsearvioida omaa toimintaympäristöään ja sitä, mitä hän jo osaa ja mitä pitäisi oppia lisää. Malli sinällään toimii kaikissa toimintaympäristöissä, mutta valmentajan teot ovat erilaisia. Esimerkiksi kuuluvuuden tunteen lisäämiseksi lasten valmentajan teot ovat toisenlaisia kuin aikuisen huippu-urheilijan valmentajan. Valmentaja voi miettiä, onko hän tänään, tässä kuussa tai tänä vuonna tehnyt asioita, joilla on vaikutusta urheilijan itseluottamukseen. Mitä hän on tehnyt urheilijan ihmisenä kasvamisen eteen? Mitkä teot ovat lisänneet urheilijan kuuluvuuden tunnetta ja miten olen edistänyt urheilijan suorituskykyä. Samaan tapaan asiaa voi aukaista myös valmentajakoulutuksissa. Valmentaja voi kuvata omaa osaamistaan etukäteen, jolloin kouluttaja voi suunnitella sisältöjä ja tehtäviä osallistujille sopiviksi. Koulutuksen kuluessa kouluttaja, mentori tai muu palautteen antaja osaa suunnata palautetta valmentajan toimintaympäristön mukaan. Malli avaa valmentajalle osaamistarpeita toimintaympäristön muuttuessa tai vaikka seurajohdolle valmennustiimiä rakennettaessa.

6.4. Valmentajan osaaminen urheilijan polun eri vaiheissa

Huippu-urheilun muutosryhmän aloitteesta on tehty Urheilijan polun eri vaiheiden asiantuntijatyöstöt. Urheilijan uraa ja urheilijaksi kasvuun vaikuttavia tekijöitä voidaan ja pitää tarkastella hyvin monenlaisista näkökulmista: kehitysnäkökulma (kasvatustieteet, psykologia), sosiaalinen näkökulma (yhteiskuntatieteet), fyysinen/biologinen näkökulma (biotieteet). Jotta Urheilijan polku ei jää arkielämästä ja yksilön todellisuudesta irralliseksi kokonaisuudeksi, pitää tuntea myös urheilijoiden elämänkulkua ja siihen vaikuttavia kulttuurisia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia. Näitä menestystekijöitä on tarkemmin kuvattu Urheilijan polun eri vaiheiden asiantuntijatyöstöissä, joissa on keskitytty tarkastelemaan menestystekijöitä urheilijalähtöisesti, ei toimintapoliittisesti. Toki niissä otetaan kantaa myös joihinkin rakenteellisiin kysymyksiin. Näiden työstöjen pohjalta on tarkoitus jatkossa kuvata valmentajan osaamista eri toimintaympäristöissä. Valmentajan osaaminen näyttäytyy erilaisina tekoina eri-ikäisten ja tasoisten urheilijoiden kanssa. Tässä valmentajan osaamiseen ei vielä päästä syventymään, vaan tavoitteena on tiivistää asiantuntijatyöstöjen keskeinen sisältö.

Tätä käsikirjaa kirjoittaessa valintavaiheen ja huippuvaiheen asiantuntijatyöstöt olivat vielä kesken. Siksi tässä kuvataan vain lapsuusvaiheen työstön keskeisiä nostoja.

LAPSUUSVAIHE

Lapsuusvaiheessa urheilulla ei lapsen näkökulmasta ole useinkaan mitään kehitystavoitetta, eli voimme vasta jälkeenpäin katsoa hyvien urheilijoiden lapsuusvaihetta ja nimittää sitä Urheilijan poluksi. Kokonaisvaltainen lahjakkuusidentifiointi ja tulevaisuuden urheilumenestymisen ennustaminen on niin ikään äärimmäisen vaikeaa. Suomalaisen urheilun kannalta tärkeintä onkin, että valintavaiheen alussa olisi mahdollisimman paljon lapsia, joilla on tarvittavat eväät urheilijaksi kehittymiseen. Tähän tavoitteeseen asettaa suuret haasteet tämän hetken lasten liian vähäinen liikunnan määrä.

Asiantuntijatyö kuvaa hyväksi urheilijaksi kasvun mahdollistavia psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia tekijöitä urheilevan lapsen kannalta (Kuva 5). Keskeistä on, että lapsi innostuu urheilusta ja hänelle syntyy edellytykset kasvaa hyväksi urheilijaksi. Urheileva lapsi oppii monipuoliset liikuntataidot, hänelle kehittyy riittävän hyvä fyysinen harjoitettavuus ja hän omaksuu urheilullisen elämäntavan. Urheileva lapsi liikkuu ja urheilee vähintään 20 h viikossa. Valtaosa lapsen kokonaisliikuntamäärästä koostuu monipuolisesta omaehtoisesta liikkumisesta ja urheilusta. Ohjattu harjoittelu ja kilpaileminen on laadukasta ja se tukee lapsen urheilijaksi kasvua. Lapsella on niin halutessaan mahdollisuus harrastaa monia erilaisia lajeja.

Lapsen urheilijaksi kasvua tuetaan kasvatuskumppanuusmallin avulla. Urheileva lapsi on toiminnan keskiössä ja lapsen lähipiiri mahdollistaa urheilijaksi kasvun. Mallissa päähuomio kohdistuu seuran, kodin ja koulun sekä eri seurojen ja eri lajien väliseen yhteistyöhön. Lasten urheiluun ja liikuntaan sopivat olosuhteet ja välineet sekä niiden saatavuus mahdollistavat tavoitteiden toteutumisen.

Kuvio 13. Lapsuusvaiheen menestystekijät

Tavoitteiden kautta määrittyvät keskeisimmät laatutekijät (= menestystekijät lapsuusvaiheen urheilussa), joiden avulla urheilijaksi kasvu mahdollistuu.

Keskeistä valmentajan toiminnassa lapsuusvaiheessa on liikuntaan innostaminen ja omaehtoiseen liikuntaan kannustaminen. Tämä näkyy hyvänä ilmapiirinä, positiivisina kokemuksina ja positiivisina ihmissuhteina. Valmentaja ymmärtää lapsen maailmaa ja osaa mielenkiintoisella tavalla rakentaa harjoituksia, joissa on paljon tekemistä. Valmentajan taitojenopettamisosaaminen on avainosaamista. Valmentaja osaa taitojenharjoittelun perusteet, liikekehittelyn perusteet, osaa havainnoida ja opettaa. Valmentaja innostaa myös kokeilemaan erilaisia lajeja. Monipuolisuus ymmärretään myös psyykkisenä ja sosiaalisena monipuolisuutena. Lapsuusvaiheessa valmentaja on kasvattaja ja häneltä odotetaan aikuisuutta. Valmentajalla on merkitystä elämäntaitojen ja –tapojen kasvattajana. Tärkeää on turvallinen toiminta ja ympäristö. Hyvät vuorovaikutustaidot, ymmärrys omasta vaikutusvallasta ja sopivien rajojen ja haasteiden asettaminen ovat tärkeitä asioita. Lapsen osallistaminen toimintaan eri tavoin ja ikäryhmälle sopivasti on tärkeää.

7. VALMENNUSOSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kirsi Hämäläinen

VOK-perusteiden oppimiskäsitys perustuu oppijan aikaisempien kokemusten, osaamisen ja toimintaympäristön huomioimiseen. Selkeä valinta VOK-prosessissa oli, että puhutaan osaamisesta koulutuksen sijaan. Siten osaamisen kehittäminen nähtiin kokonaisvaltaisena prosessina, joka tapahtui pääosin toiminnassa oppien.

Urheilussa on kyse edellä olemisesta ja parempaan pyrkimisestä. Siksi urheiluosaamisen kehittämisessä täytyy aina olla läsnä uudistamisen ajatus. Tämä pätee erityisesti huippu-urheilussa, mutta myös lasten ja nuorten urheilussa. Urheilun täytyy pysyä ympäröivän maailman muutoksessa mukana – siksi lastenkin liikunnassa toimintatavat, merkitykset ja sisällöt uudistuvat jatkuvasti. Päivittäisessä toiminnassa valmentajan pitää keksiä uusia harjoitteita, virikkeitä ja toimintatapoja. Nuorten valmennuksessa pitäisi nähdä tulevaisuuteen – mitä valmiuksia urheilijoilla pitäisi olla, että menestyksen edellytykset olisivat olemassa myös silloin, kun nuori mahdollisesti tavoittelee huippu-urheilumenestystä.

Urheiluosaamisen kehittämisen mottoja pitäisi siis olla:

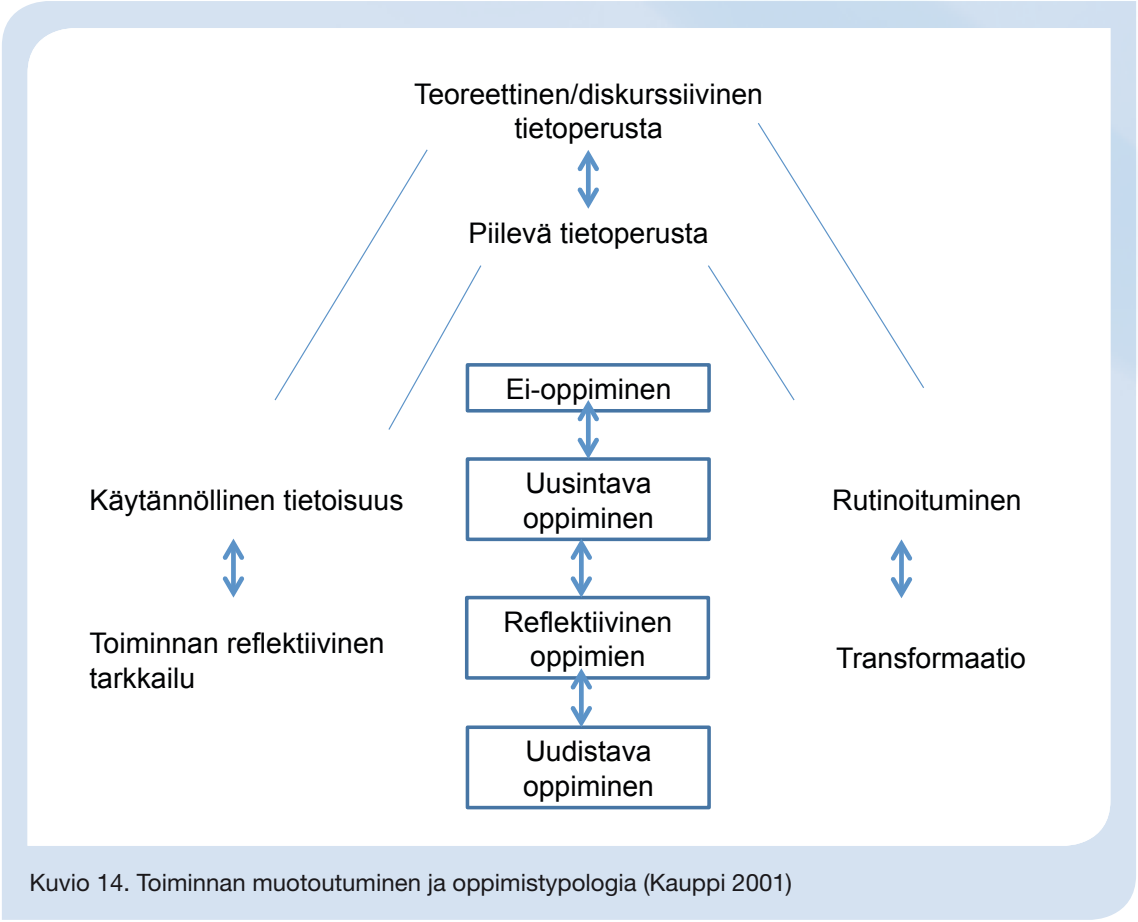
- Olemme oppimassa jotain, mitä ei vielä ole.
- Oppimisen suunnittelussa huomioidaan, ettemme voi tietää etukäteen kuinka pitkälle päästään. (Lukkarila, J.)
- Rajatuilla tehtävillä saadaan aikaan rajattua oppimista. (Kauppi, A.)
- Oppiminen ei ole sitä, että selvitämme mitä muut tietävät, vaan sitä, että ratkaisemme omia ongelmiamme omia tarkoituksiamme varten kyselemällä, ajattelemalla ja kokeilemalla kunnes ratkaisuista tulee osa elämäämme. (Handy 1989)

Millaista valmentajakoulutusta – sellaista valmennusta? Valmentajakoulutuksen pitäisi toimintatavoissaan ilmentää sitä, millaista haluamme toiminnan käytännön kentällä olevan. Jos urheilijoiden valmennuksen halutaan olevan yksilöllistä, lajinomaista, tilanteen huomioivaa, asiantuntevaa ja perustuvan urheilijan tuntemiseen, tähän pitäisi pyrkiä valmentajien osaamisen kehittämisessäkin.

Edelle pääsyyn ratkaisua voi tarjota uudistavan oppimisen ajatus ja muihin haasteisiin pyritään viemällä oppimista aikaisempaa enemmän toiminnassa oppimisen suuntaan.

7.1. Lisää uudistavaa oppimista

Kauppi (2004) kuvaa neljää eri oppimistapaa: ei-oppimista, uusintavaa oppimista, reflektiivistä oppimista ja uudistavaa oppimista.



Kuvio 14. Toiminnan muotoutuminen ja oppimistypologia (Kauppi 2001)

Ei-oppiminen kuvaa prosessia, jossa oppijat vastustavat oppimista. Se voi esimerkiksi uhata heidän identiteettiään tai sosiaalisia oikeuksiaan. Toisaalta oppijoiden rutiinit ovat saattaneet vuosien saatossa automatisoitua niin, etteivät he pysty havaitsemaan muutosvaatimuksia tai oppimisen mahdollisuuksia. On myös mahdollista, että oppijat tietoisesti päättävät vastustaa oppimista ja hakea ainoastaan lisää perusteita omalle ajattelulleen ja toiminnalleen.

Uusintava oppiminen ohjaa tekemään niin kuin ennenkin on tehty. Uusintavan oppimisen toimintatavat voivat olla monipuolisia. Esimerkiksi toiminnassa oppiessa voidaan säilyä vain uusintavan oppimisen tasolla, kuten usein perinteisessä oppipoika-kisällimallissa. Rutiiniongelmien ratkaiseminen arjessa ei useinkaan edellytä uudenlaisten ratkaisujen luomista. Sen sijaan ongelmien muodostuessa avoimemmiksi ja monimutkaisemmiksi uusintavan oppimisen rajat tulevat vastaan ja ratkaisut edellyttävät toisenlaista oppimista.

Reflektiivinen oppiminen painottaa oppijan aktiivista roolia oppimisprosessissa. Oppijat rakentavat kognitiivisia toimintaansa, jossa he tulkitsevat havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemustensa pohjalta. Oppijan oppimista voidaan tukea mm. ohjaamalla oppijat (1) havainnoimaan, ohjattuun käytäntöön ja palautteen hyödyntämiseen, (2) tiedostamaan kognitiiviset ja metakognitiiviset strategiansa, sekä (3) autonomiseen ongelmanratkaisuun. Oppiminen ei tapahdu tällöin sattumalta kokemusperäisesti, vaan ohjatusti ja tietoisesti.

Uudistava oppiminen kuvaa prosessia, jossa oppimisessa korostuu uuden tiedon luominen ja uusien käytäntöjen kehittäminen. Opitaan ajattelemaan ja tekemään eri tavoin kuin aiemmin on ajateltu ja tehty. Oppiminen kytkeytyy olemassa olevien käytäntöjen kriittiseen tarkasteluun, uuden tietoperustan rakentamiseen toiminnalle sekä uusien käytäntöjen kehittelemiseen ja kokeilemiseen. Oppimisessa kytkeytyvät yhteen oppijan sisäinen ja ulkoinen toiminta, jolloin ohjaamisessa painottuvat käytäntöjen tutkimiseen ja kehittämiseen kohdistuvat tehtävät.

Taulukko 3. Oppimisen tasot ja elementit. (Mukaeltu, Kauppi 2001)

	Reflektiivinen toiminnan tarkastelu	**Teoreettinen/ diskursiivinen tietoperusta**	**Toimintakäytäntöjen transformaatio**
Ei –oppiminen	Identiteetin suojelu	Perinteeseen uskominen	Muutoksen vastustaminen
Uusintava oppiminen	Sääntöjen ja toimintatapojen seuraaminen	Hiljainen, kokemukseen ja olemassaolevaan aihekokonaisuuten perustuva tieto	Vallitsevien toimintatapojen uudelleen tuottaminen
Reflektiivinen oppiminen	Yksilön ja organisaation sisäisten prosessien reflektointi	Yksilön ja organisaation tietoperustan rakentaminen	Rakennetun tiedon soveltaminen
Uudistava oppiminen	Kontekstiin ulottuva kriittinen reflektio	Uuden tiedon luonti suhteessa uusiin toimintatapoihin	Uusien toimintatapojen yhteistoiminnallinen ja tietoinen luonti

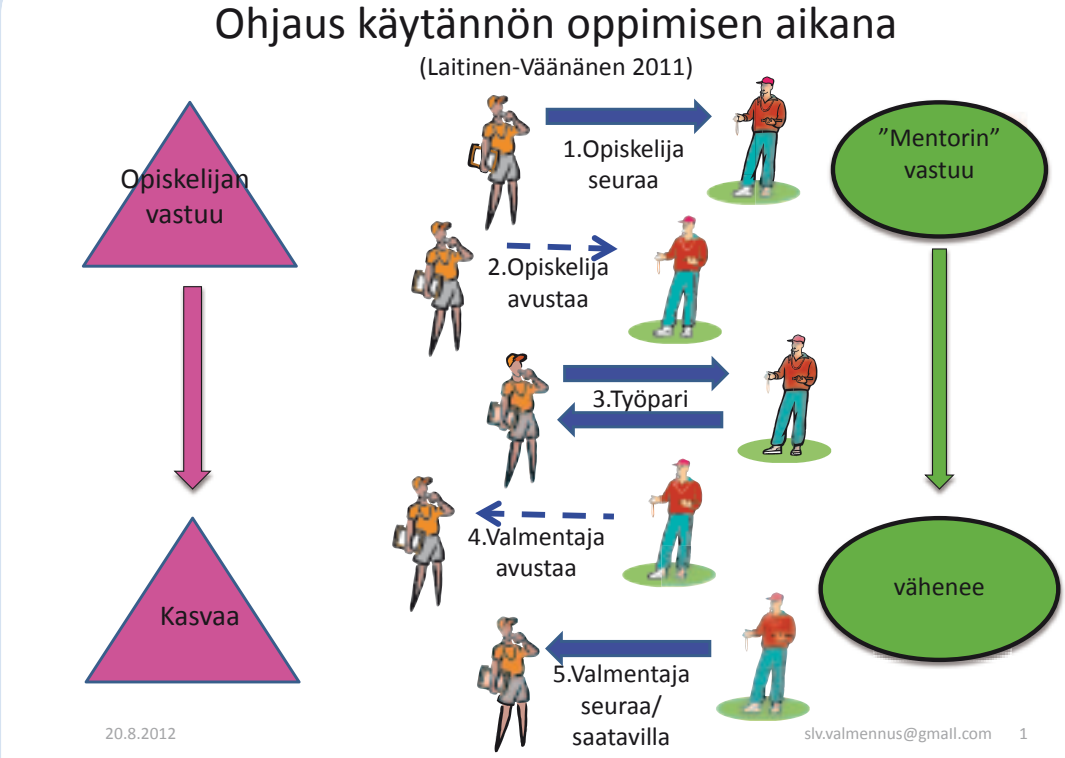
7.2. Kohti toiminnassa oppimista

Sirpa Laitinen-Väänänen, TtT, Lahden ammattikorkeakoulu

Käsitys ammattitaidon oppimisesta rakentuu tänä päivänä vahvasti ajatukseen kiinnittää oppiminen autenttisiin oppimistilanteisiin (mm. Harrington & Oliver 2000). Autenttisina oppimisympäristöinä valmennuskoulutuksessa tarkoitetaan oppimista valmennustyön ääressä. Tällöin valmentajaopiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus työskennellä toimivan valmentajan kanssa ja havainnoida, ei vain harjoitteiden sisältöä, vaan myös sitä, kuinka valmentaja kohtaa valmennettavan ja miten hän toimii muiden valmennusta tukevien tahojen kanssa. Samalla valmentajaopiskelija voi osallistua oikeiden valmennustehtävien tekemiseen useissa vaihtuvissa rooleissa: seuraten, avustaen ja enenevästi itse vastuuta kantaen. Autenttiselle oppimisympäristölle on myös tyypillistä mahdollisuus kytkeä luonnollisesti teoria-, käytännön ja kokemustieto toisiinsa (mm. Poikela 1998)

Autenttisessa oppimisympäristössä oppimisen ohjaaminen on tärkeää. On näyttöä, että ihminen oppii parhaiten sosiaalisessa ympäristössä, jossa häntä ohjataan kohti vaativampaa kognitiivista toimintaa. Oppimisen ohjaajana valmennustyön ääressä voi toimia kokeneempi valmentaja. Ohjaajan taitoa on tarjota ohjausta silloin ja vain silloin, kun valmentajaopiskelija sitä tarvitsee. Kuvassa 15 on esitetty mallinnus (Vänskä, Laitinen-Väänänen, ym 2011) ohjaajana toimivan valmentajan ja valmentajaopiskelijan ohjaussuhteen askelmista alkaen suhteesta, jossa opiskelija seuraa ohjaajan työskentelyä edeten tilanteeseen, jossa vastuu työskentelystä on opiskelijalla ohjaajan seuraten tai ollen saatavilla. Olennaista näissä askelmissa on, että ohjaus asemoidaan siihen askelmaan, jossa opiskelija kokee olevansa. Oletuksena ollen

kuitenkin, että ajan kuluessa valmentajaopiskelija olisi valmiimpi siirtymään kohti itsenäistä valmentaja-toimijuutta. Ohjaajuuteen liittyy myös ajatus hiljaisen tiedon ääneen lausumista. Tämä tarkoittaa sitä, että kokeneempi ohjaaja-valmentaja voisi puhua ääneen ajatuksiaan, ratkaisujaan valmennustilanteissa, niitä ennen tai niiden jälkeen.



Kuva 15. Ohjauksen askelmat käytännön valmennustilanteen aikana (Vänskä, Laitinen-Väänänen, ym. 2011)

Oppimisessa valmennustyön ääressä on tärkeää myös taata valmentajaopiskelijalle mahdollisuus pohtia ja reflektoida näkemäänsä ja kokemaansa yhdessä kokeneemman valmentajan tai toisen valmentajaopiskelijan kanssa tai itsekseen. Reflektiossa on kyse kokemuksien uudelleen rakentelusta, niiden tarkastelusta nostaen ne yleistettävämmälle, abstraktimmalle tasolle ja niiden siirtämisestä toisiin samankaltaisiin tilanteisiin. Kokemuksien jakaminen ryhmässä, kollegiaalisesti näyttäisi kehittävän reflektiivistä ajattelua (mm. Welch & Dawson 2006).

Autenttisessa oppimisympäristössä tarjoutuu hyvä mahdollisuus arvioida oppimista ja kehittymistä valmentajana. Arviointi voidaan kytkeä kiinteästi todellisen työhön, jolloin selviää, onko valitut teoreettiset valmennusratkaisut toimivia käytännössä ja samalla voidaan huomata asioita, joita ei olla etukäteen osattu huomioida.

7.3. Toiminnassa oppimisen järjestäminen valmentajakoulutuksessa

Kirsi Hämäläinen

Yksi valmentajan tärkeimmistä oppimistilanteista on arkioppiminen, eli oppiminen käytännön valmennustyössä. Arkioppisessa ratkaisevia ovat oppimisen taidot. Mitä paremmat valmiudet valmentajalla on itsearviointiin, kriittiseen ajatteluun, tiedonhankintaan ja vuorovaikutukseen, sitä enemmän hänen on mahdollista arjessa oppia.

Valmentajakoulutusohjelmia voi suunnitella toiminnassa oppimisen lähtökohdista. Silloin koulutuksesta suunnitellaan prosessi, jossa lähiopetus on vain osa toimintaa ja lähiopetuksen luonne muuttuu opettajajohtoisesta teoriaopetuksesta keskusteluun, pohdintaan ja yhteiseen tiedon rakentamiseen.

Lajiliittotyöpajoissa työstettiin malleja koulutusprosesseista. Esimerkkejä syntyi mm. kokonaan urheilijoiden leirityksen yhteydessä toteutettava kaikkien tasojen yhtäaikainen koulutus, jossa toimijoilla on erilaisia rooleja leirin aikana. Muissa malleissa hyödynnettiin esimerkiksi oppimispäiväkirjaa, vertaisvalmentajaa, opiskelijatyöparia, urheilijapalautetta, videointia, sähköistä oppimisalustaa, pienryhmätapaamisia ja lukupiirejä.

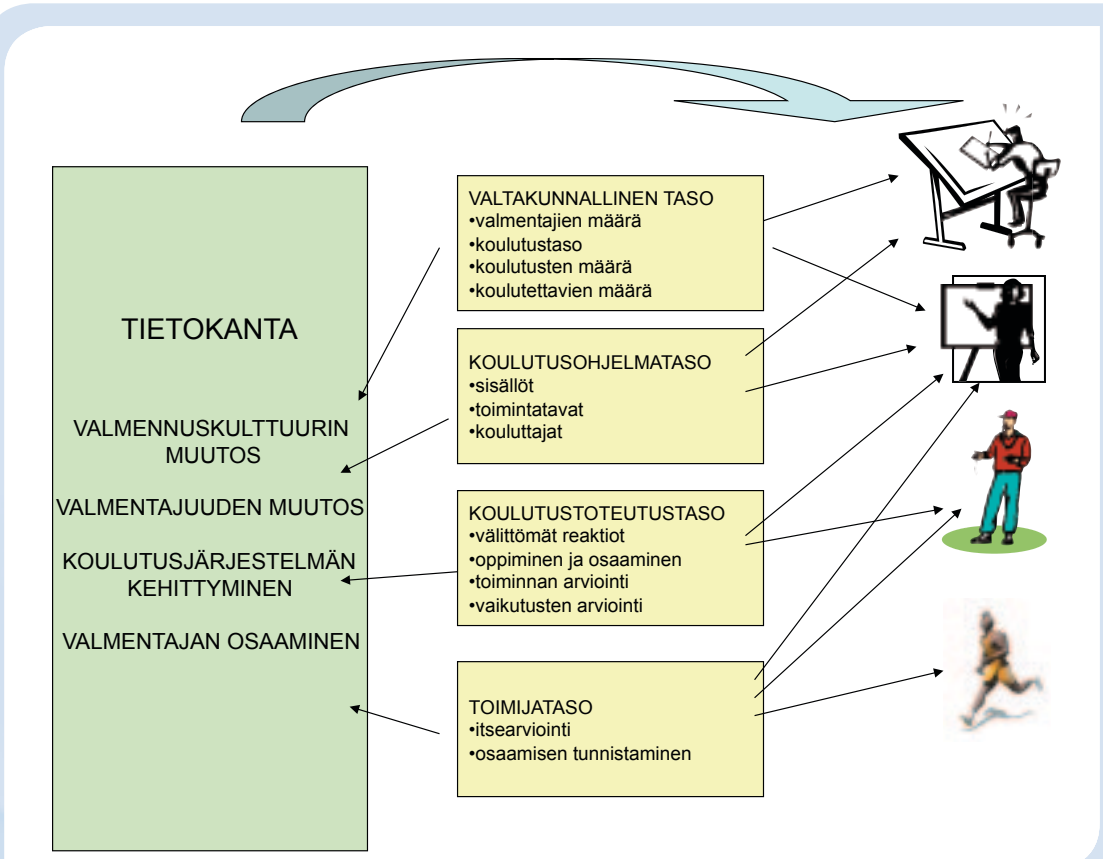
Kuvio 16. Esimerkki koulutusprosessista, jonne on rakennettu sisään toiminnassa oppimisen elementtejä. (Sirpa Laitinen-Väänäen)

7.4. Valmennusosaamisen arviointi

Minna Blomqvist & Kirsi Hämäläinen

Arvioinnilla tarkoitetaan yleisesti jonkin toiminnan tai ohjelman arvottamista tiettyjen kriteerien mukaisesti. Arvioinnin tarkoitus tulisi olla aina selkeä, koska sen avulla määritellään mihin arviointi kohdistuu, ketä arvioidaan, millaisia menetelmiä valitaan ja miten ne toteutetaan sekä mihin arviointitietoa käytetään jatkossa. Koulutuksessa arvioinnilla on tärkeä tehtävä koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja kehittämisessä (Frisk, 2008). Koulutuksen arviointi voidaan tarkoituksesta riippuen jaotella kolmeen päätyyppiin: tulosvastuuarviointi, tiedontuotantoarviointi ja kehittämisarviointi (Linnakylä & Atjonen, 2008). Arviointitieto toimii koulutuksen merkityksen perusteluna, kertoo miten oma toiminta, oppiminen tai opetus onnistuu ja toisaalta koulutusta on mahdollista suunnata ja kehittää arviointitiedon perusteella.

Valmennusosaamiseen suunnitteilla oleva arviointi- ja seurantajärjestelmä jakaantuu neljään tasoon (kuvio 17). *Valtakunnallisen tason* tavoitteena on tuottaa tietoa suomalaisesta valmentajakunnasta ja valmentajakoulutusjärjestelmän toimivuudesta. Muuttujat ovat määrämuuttujia, kuten valmentajien määrä ja koulutustaso, toteutuneiden koulutusten määrä ja niiden osallistujamäärät sekä erilaiset taustatiedot valmentajista. Näitä tunnuslukuja vertailemalla saadaan tietoa esimerkiksi siitä nouseeko valmentajien koulutustaso koulutusten lisääntymisen myötä. Taustatietojen avulla taas saadaan tietoa esimerkiksi alueellisen ja sukupuolisen tasa-arvon toteutumisesta.



Kuvio 17. Arviointi- ja seurantajärjestelmän tasot

Hyvän koulutusjärjestelmän ylläpitäminen vaatii arviointia, jolla on sekä tietoa kokoava ja palautetta antava että eteenpäin suuntaava ja tulevaisuutta rakentava tehtävä (Linnakylä & Atjonen, 2008). *Koulutusohjelmatasolla* tarkoitetaan tässä ammatillisen koulutuksen koulutusohjelmia sekä lajiliittojen koulutusjärjestelmätason asioita. Arvioinnin ja seurannan tavoitteena on kerätä tietoa koulutusjärjestelmän kehittämiseksi. Arvioinnin kohteita tällä tasolla ovat koulutussisältöjen ajantasaisuus ja toimintalähtöisyys, toimintatavat sekä kouluttajien ammattitaito. Arviointimenetelminä tällä tasolla ovat sisäinen ja ulkoinen auditointi.

Koulutuksen tuloksellisuutta arvioidaan vaikuttavuuden, tehokkuuden ja taloudellisuuden pohjalta. Vaikuttavuustutkimuksen tehtävänä on tuoda ilmi minkälaisia oppimistuloksia koulutusprosessi tuottaa ja miten opittu siirtyy opiskelutilanteen ulkopuoliseksi hyödyksi joko henkilölle itselleen, toimintayhteisölle tai yhteiskunnalle (Frisk, 2008; Korkeakoski, 1999). *Koulutustoteutustasolla* (kuva 1) arvioinnin tavoitteena on tuottaa tietoa koulutuksen laadusta, onnistumisesta ja vaikuttavuudesta. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arviointi on yksi lajiliittojen koulutuksen kehittämistyön edellytyksistä. Lajiliitoissa tehtävä koulutuksen kehitystyö tarvitsee tuekseen jatkuvaa ja systemaattista arviointia, joka nostaa koulutuksen arvioinnin uudelle tasolle kurssipalautteiden perusteella tehtävästä välittömien reaktioiden arvioinnista laadun, oppimisen ja vaikuttavuuden arvioimiseen. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen arvioinnin ensisijainen tarkoitus on parantaa, tehostaa ja kehittää opetusta ja oppimista, eli se tähtää oman toiminnan laadun parantamiseen. Lisäksi arvioinnilla voidaan tuottaa vertailutietoa esimerkiksi asetettujen tavoitteiden ja saavutettujen tulosten välillä (VOK-perusteet, 2010). Friskin (2008) mukaan koulutuksen tulokset syntyvät oppimiskokemuksista ja työympäristöstä, jossa koulutusta sovelletaan. Koulutuksen arviointi jaetaan neljään tasoon:

- Välittömät reaktiot: Osallistujien tyytyväisyys ja koulutuksen hyödyllisyys
- Oppimisen ja osaamisen arviointi: Mitä opittiin?
- Toiminnan arviointi: Miten opittu siirrettiin toimintaan?
- Tulosten ja vaikutusten arviointi: Mitä vaikutuksia koulutuksella on organisaation tulokseen ja toimintaan?

Reaktioarvioinneista saatavaa tietoa käytetään hyödyksi pääasiassa koulutuksen kehittämisessä. Reaktioiden arvioinnissa selvitetään koulutuksen aikana tai välittömästi sen jälkeen miten tyytyväisiä osallistujat olivat koulutuksen toteutukseen eli sisältöön ja käytännön järjestelyihin sekä sitä kuinka hyödylliseksi tai tarkoituksenmukaiseksi koulutus koettiin. Reaktioita voidaan arvioida palautekyselyiden lisäksi osallistujia havainnoimalla, ryhmäkeskusteluilla sekä haastatteluilla. Oppimisen ja osaamisen arviointi tuottaa tietoa siitä, mitä uusia tietoa, taitoja ja asenteita osallistujat saivat ja miten koulutustavoitteet ja itse asetetut tavoitteet saavutettiin. Oppimisen arviointia voi tapahtua vaihtelevia menetelmiä käyttäen koko koulutusprosessin aikana, jolloin sillä on myös oppimista ohjaava rooli. Oppimisen ja osaamisen arvioinnissa keskeisintä sisältöjen toistamisosaamisen sijasta on osaamisen tunnistaminen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi. Osaamisen tunnistamista voidaan käyttää paitsi koulutussuunnittelun apuvälineenä, myös eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamisessa, valmentajan voimaannuttamisessa sekä valmentajan ja urheilijan välisten keskustelujen apuvälineenä.

Koulutuksen yhtenä päätehtävänä on edistää toiminnan muuttumista käytännössä. Ihannetilanteessa toiminnan arviointi tulisi toteuttaa ennen ja jälkeen koulutuksen, jolloin saadaan tietoa siitä miten koulutettavan toiminta/käyttäytyminen on mahdollisesti muuttunut käytännössä koulutuksen vaikutuksesta. Toiminnan muuttuminen on myös olennainen osa koulutuksen tulosten ja vaikutusten arviointia. Vaikuttavuuden tarkastelu koulutuksessa on monestakin syystä ongelmallista. Arvoilla ja arvostuksilla on välitön yhteys siihen, miten vaikuttavuus ymmärretään. Vaikutukset eivät ole nähtävissä heti koulutuksen päätyttyä ja yleensä vaikuttavuus syntyy useiden samanaikaisten tekijöiden yhteistuloksena. Lisäksi vaikuttavuuden näkyväksi tekeminen voi olla hankalaa, jos tarkastelu tapahtuu ainoastaan yksilön tai vain yhteiskunnan kannalta tai jos valittujen menetelmien avulla vaikuttavuuden tarkastelu jää liian yksipuoliseksi (Korkeakoski, 1999). Toiminnan muuttumisen ja vaikutusten arviointia varten tarvitaankin palautetta ja tietoa eri menetelmiä käyttäen usealta eri taholta: osallistujalta, kouluttajalta, mentorilta, vertaisvalmentajalta, vanhemmilta ja urheilijoilta. Samaa tietoa voidaan käyttää hyödyksi myös valmentajuuden ja koko valmennuskulttuurin muutoksen seurannassa.

Osaaminen on yksilöllistä ja yhteisöllistä ja siinä painottuu pelkän tietämisen sijasta laajempi tekemisten hallinta vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. *Osallistujatason* arvioinnin tavoitteena on tuottaa tietoa valmentajan osaamisen ja toiminnan kehittymisestä pääasiassa valmentajalle itselleen. Arviointi tapahtuu luonnollisessa ympäristössä ja se tulisi mieltää ja rakentaa osaksi valmentajan henkilökohtaista kehittymissuunnitelmaa. Osallistujatason arvioinnissa tietoa kootaan usealla tavalla ja sen tulisi olla kattavaa ja jatkuvaa, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin valmentajan reflektiivisten taitojen, itsearvioinnin ja kriittisen ajattelun kehittymistä.

8. VALMENTAJAN POLKU

Kirsi Hämäläinen & Antti Parviainen

8.1. Suomalainen valmentajakoulutusjärjestelmä

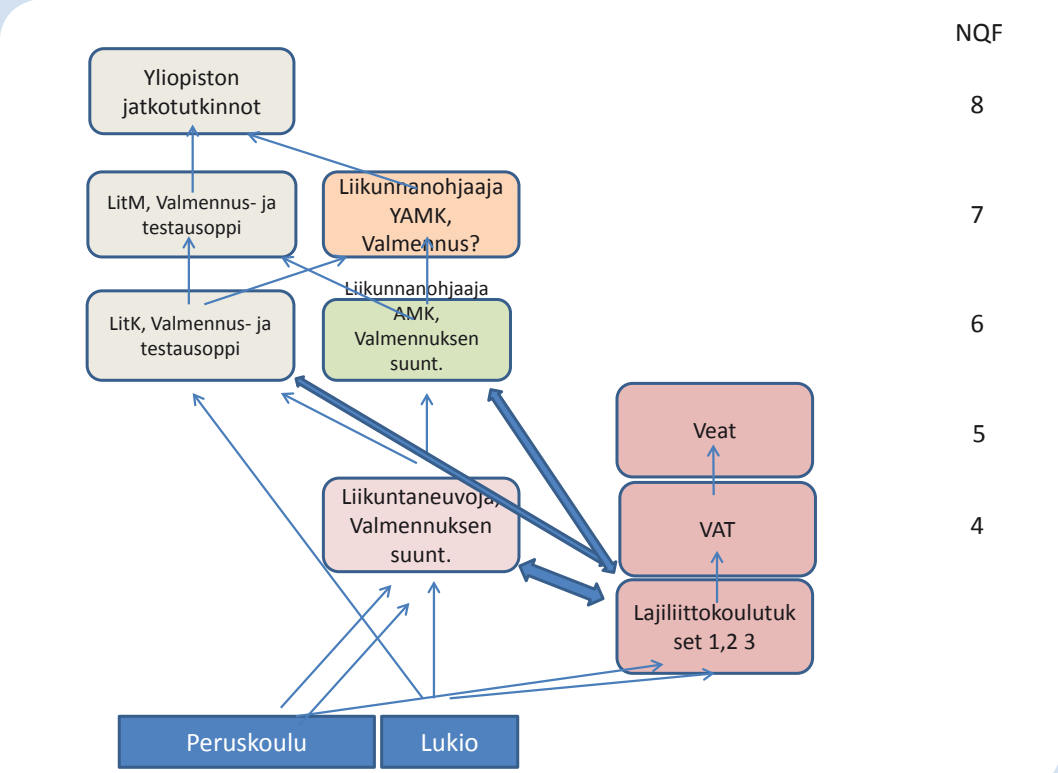
Valmentajakoulutuksen kehitystyö on yhtä lailla aikansa kuva kuin käsitys valmentamisesta. Näin se on kaikkialla maailmassa. Aiemmin valmentajakoulutuksen kehittäminen on ollut järjestelmä- ja sisältökeskeistä ja koulutusjärjestelmässä on ollut sisäänrakennettuina seuraavat oletukset:

- Valmentajat haluavat edetä tasolta toiselle – portaittaisen mallin ajatuksena on, että askelmat motivoivat etenemään korkeammalle tasolle.
- Tasolta toiselle koulutuksessa edetessä valmennetaan parempia/vanhempia urheilijoita – järjestelmä on rakentunut siten, että koulutuksen alkutaipaleella keskitytään lasten ja aloittelevien urheilijoiden valmennukseen ja ylimmillä koulutustasoilla painopiste on aikuisten huippu-urheilijoiden valmennuksessa.
- Huippuvalmennus on aikuisten huippujen valmennusta – järjestelmässä on ollut vähän tai ei lainkaan etenemismahdollisuuksia lasten tai nuorten valmennuksesta lisää osaamista haluaville.
- Lähiopetus on tehokasta opetusta. Vaikka asiaa tulee liikaa, se sisäistetään joskus myöhemmin muistiinpanojen ja materiaalin avulla – järjestelmä on rakennettu lähiopetuksen varaan ja lähiopetuksen määrää on pidetty laadun mittarina.
- Valmentaja osaa suodattaa tietotulvasta itselleen ja urheilijoilleen sopivan aineksen - sisältölähtöisyys aiheuttaa sen, että tärkeiksi koettujen sisältöjen määrä lisääntyy jatkuvasti.
- Vain koulutuksessa voi oppia/ on tärkeää että oppimista säädellään – koulutus on rakentunut ”oikean tiedon”-ajatukselle ja koulutuksen merkitys nähdään harhaoppien kitkijänä.

VOK-hankkeessa keskeinen valinta oli oppiminen. VOKin valinnat voidaan tiivistää seuraavasti:

- Korostetaan oppimisessa yksilön ja yhteisön roolia
- Valmentajan toimintaympäristö huomioidaan
- Osaamisen kehittyminen nähdään prosessina
- Oppiminen ja osaaminen ovat keskiössä
- Oppisisältöjä integroidaan kuten tehdään valmentaessakin
- Uusintava oppiminen/uudistava oppiminen

Suomalainen valmentajakoulutusjärjestelmä on jakaantunut ns. vapaaehtoisvalmentajakoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Koulutuksen suorittaneet ovat toki voineet toimia sekä vapaaehtoisvalmentajana että ammattilaisena riippumatta koulutuksesta. Nykyinen koulutusrakenne mahdollistaa valmentajan polulle lähtemisen monenlaisista lähtökohdista, mutta valmentajan polulla eteneminen eri toimintaympäristöissä nykyisessä järjestelmässä ei onnistu yhtä hyvin



Kuvio 18. Suomalainen valmentajakoulutusjärjestelmä tarjoaa useita valmentajan polun reittejä. (NQF on Eurooppalaiseen tutkintojen ja muun osaamisen viitekehyksestä muokattu kansallinen versio)

Suomalaista järjestelmää pitää kehittää siten, että valmentajan polku eri toimintaympäristöissä mahdollistuisi. Valmentajan pitää pystyä etenemään oman toimintaympäristönsä polkua (esim. lapsuusvaiheen valmennus) aina huippuosaamiseen asti. Toisaalta järjestelmässä tulee olla mahdollisuus edetä, vaikka toimintaympäristö muuttuisikin.

Taulukossa 4 on esitetty, miten valmentajan toimintaympäristö muuttuu urheilijan polulla. Koulutusjärjestelmän pitäisi pystyä tarjoamaan jatkuvan kehittymisen madollisuuksia kaikkiin taulukon ruutuihin: lasten valmennukseen, erikoistumisvaiheen ja panostusvaiheen valmennukseen sekä harrastevalmentajien koulutukseen.

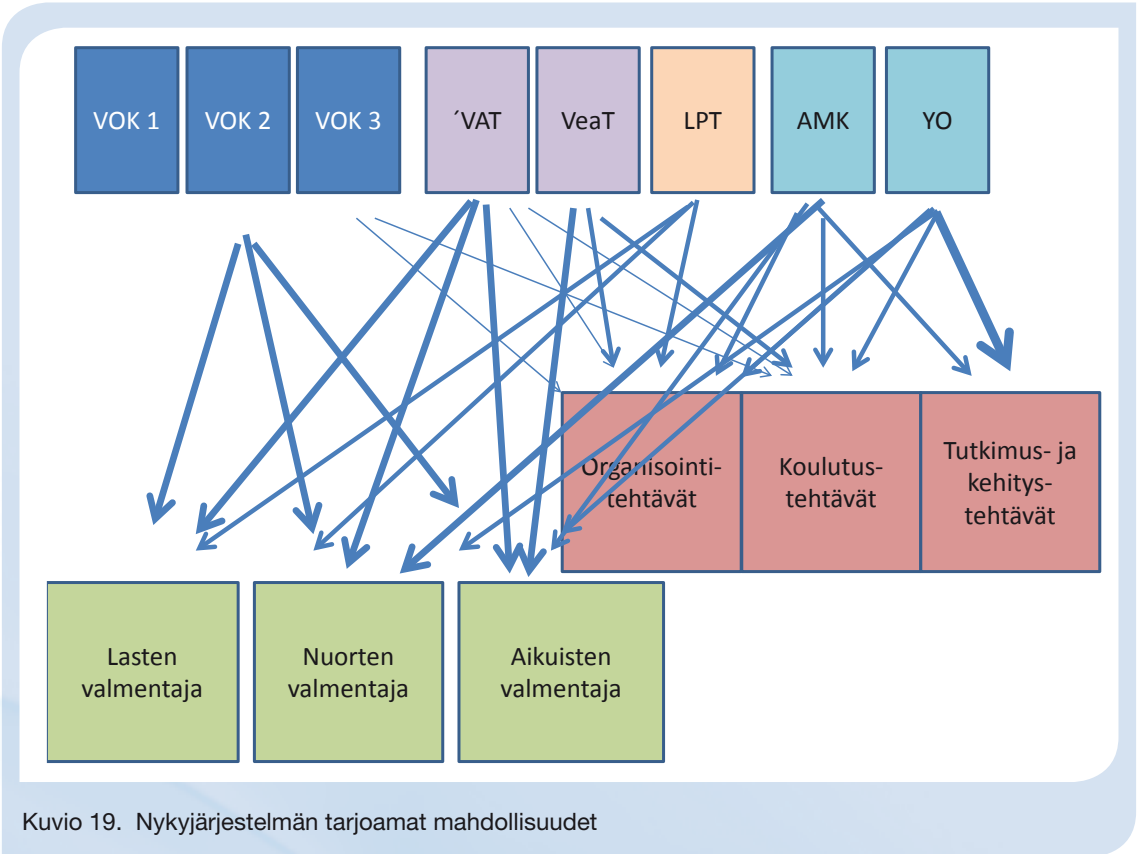
Taulukko 4. Urheilijan polku Coten jaottelun mukaan.

<table>
<tr><th>Ikä</th><th>HARRASTEURHEILU</th><th>KILPAURHEILU</th></tr>
<tr><td>17
16</td><td rowspan="4">Harrastusvaihe
NUORTEN JA AIKUISTEN
HARRASTEVALMENTAJA</td><td>Panostusvaihe
PANOSTUSVAIHEEN VALMENTAJA</td></tr>
<tr><td>15
14
13</td><td rowspan="2">Erikoistumisvaihe
ERIKOISTUMISVAIHEEN VALMENTAJA</td></tr>
<tr><td>12</td></tr>
<tr><td>11
10
9
8
7
6</td><td colspan="2">Kokeiluvaihe
LASTEN HARRASTEVALMENTAJA</td></tr>
</table>

VOK-perusteet on suunniteltu siten, että valmentajan on mahdollista edetä tasolta 1 tasolle 3 oman toimintaympäristönsä osaamisessa. Kun koulutusryhmässä on osallistujia, jotka valmentavat erilaisissa toimintaympäristöissä, VOK-perusteiden mukaan esimerkiksi oppimistehtäviä sovelletaan omaan toimintaympäristöön. Oppimistehtävien eriyttäminen on kouluttajalle helposti toteutettavissa. Jatkossa urheilijan polun eri vaiheiden valmennusosaamisen kuvaus tuo tehtävien arviointiin lisää eväitä kouluttajalle. Opintojen eriyttäminen muuten on melko haastavaa. Erityisesti 3-tason koulutusten sisällöt painottuvat edelleen aikuisvaiheen valmennusosaamiseen.

Ammatillisessa koulutuksessa samanlainen eriyttäminen on myös mahdollista. Koulutusohjelmatasolla on toteutettu pilotteja, joissa koko koulutusohjelmaa on suunnattu tiettyyn toimintaympäristöön. Ammatillisen koulutuksen työnjakoa on jatkossa koordinoitava siten, että huippuosaamisen kehittyminen lapsuusvaiheen ja valintavaiheen valmennuksessa olisi myös mahdollista. Ammatillisen koulutuksen työnjaossa on myös mietittävä, miten muiden valmennusammattien osaamista kehitetään. Junioripäälliköiden ja valmennuspäälliköiden koulutukseen on sovellettu ammattitutkintojen perusteita muutamissa lajiliittojen tarpeisiin räätälöidyissä koulutuksissa. Liikunnanohjauksen perustutkinto, ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkinnot ovat antaneet valmiuksia eri valmennusammatteihin, mutta tätä ei ole opetussuunnitelmissa erityisesti huomioitu tai painotettu. Osaamista on syntynyt ”siinä sivussa”. Johtamisosaamisen kehittämiseen on sovellettu JET-tutkintoja. Kouluttajaosaamisen kehittämiseen on järjestetty kaksi ammattikorkeakoulun erikoistumisopintototeutusta sekä lajiliittojen omia lyhytkoulutuksia. Minkäänlaista järjestelmää kouluttajakoulutukseen ei ole.

Nykyjärjestelmä tarjoaa kuvion 19 mukaiset mahdollisuudet, mutta selvempi työnjako on tarpeen, että koulutusjärjestelmä pystyisi tarjoamaan todellista huippuosaamista eri tarpeisiin.



Kuvio 19. Nykyjärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet

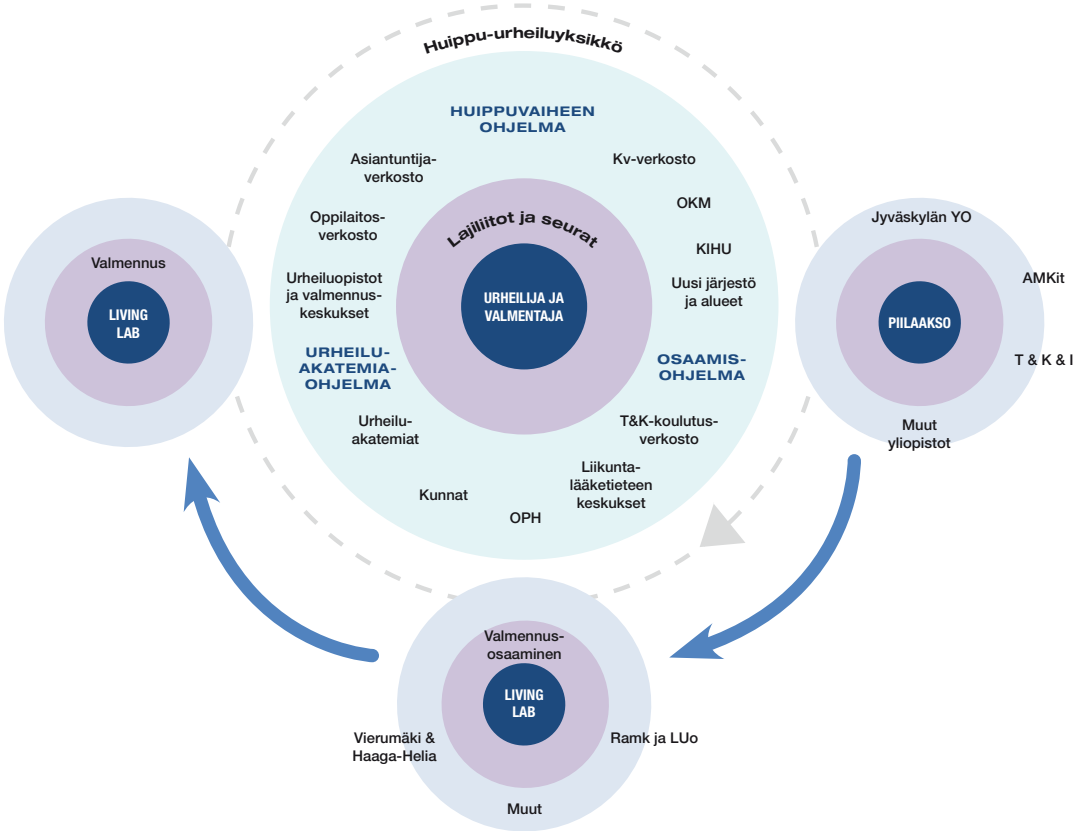
8.2. Toimijoiden roolit valmennusosaamisen kehittämisessä

Valmennusosaamisen koordinaatiotyön yhtenä tavoitteena on ollut pirstaleisen toimijakentän yhteistyön lisääminen. Vuoden 2012 hankkeen aikana on pyritty lisäämään ydinverkostojen yhteistyötä. Ydinverkostoilla tässä tarkoitetaan samaa toimintaa tuottavia tahoja kuten aluejärjestöjä, Valmentajan ammattitutkinnon järjestäjiä, ja urheiluopistoja. Jatkossa verkoston kehittäminen laajenee ydinverkostojen välille.

Valmennusosaamisen kehittämisessä voidaan erotella kolmenlaisia rooleja:

- Vastuu koulutuksen toteuttamisesta ja kehittämisestä
- Vastuu yleisestä ja yhteisestä valmennusosaamisen kehittämisestä
- Koordinointivastuu

Yhdellä toimijalla voi olla useita rooleja. Valmennusosaamisen kehittäminen on vuoden 2013 alusta osa Huippu-urheiluyksikön Osaamisohjelman toimintaa. Osaamisohjelma on Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen vetämä verkosto.



Kuvio 20. Huippu-urheiluyksikön ja sen Osaamisohjelman verkoston mahdollisia rakenteita.

VASTUU KOULUTUSTEN TOTEUTTTAMISESTA JA KEHITTÄMISESTÄ

Taulukko 5. Koulutusten järjestäjät ja vastuutahot. Huomioitavaa on se, että LPT ja AMK-tutkinnoissa ei ole huomioitu sitä, että kaikki koulutuksen järjestäjät eivät toteuta lainkaan tai vuosittain valmennuksen suuntautumisopintoja

Koulutus	Hallinnointi/ Vastuu	Koulutuksen järjestäjät
VOK 1-3	Lajiliitot	Lajiliitot
		Alueet (järjestävät 1-tasoa sopien lajiliittojen kanssa)
		Urheiluopistot (1-3-tasot yhteistyössä lajiliittojen kanssa)
Valmentajan ammatti-tutkinto	OPH/Tutkintotoimikunta	Näyttötutkintojen järjestämissopimus seuraavilla (2011):
		Eerikkilän Urheiluopisto
		Itä-Suomen Liikuntaopisto
		Kisakallion Urheiluopisto
		Kuortaneen Urheiluopisto
		Lapin Urheiluopisto
		Liikuntakeskus Pajulahti
		Suomen Urheiluopisto
		Tanhuvaaran Urheiluopisto
		Urheiluopisto Kisakeskus
		Varalan Urheiluopisto
		Vuokatin Urheiluopisto
Valmentajan erikoisammattitutkinto	OPH/Tutkintotoimikunta	Näyttötutkintojen järjestämissopimus seuraavilla (2011):
		Kuortaneen Urheiluopisto
		Lapin Urheiluopisto
		Liikuntakeskus Pajulahti
		Suomen Urheiluopisto
Liikunnanohjauksen perustutkinto, valmennuksen suuntautuminen	OPH/Urheiluopistot	Koulutuksen järjestäjiä:
		Kisakallion Urheiluopisto
		Kuortaneen Urheiluopisto
		Lapin Urheiluopisto
		Liikuntakeskus Pajulahti
		Norrvalla Folkhälsan Folkhögskola (ruotsinkielinen opetus)
		Solvalla Idrottinstitut (ruotsinkielinen opetus)
		Suomen Urheiluopisto
		Tanhuvaaran Urheiluopisto
		Varalan Urheiluopisto
		Vuokatin Urheiluopisto
		Näyttötutkinnon järjestäjiä:
		Kisakallion Urheiluopisto
		Liikuntakeskus Pajulahti
		Varalan Urheiluopisto
Liikunnanohjaaja (AMK) ja (YAMK)-tutkinnot	OKM/Ammattikorkeakoulut	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu/Vierumäen yksikkö
		Kajaanin ammattikorkeakoulu
		Rovaniemen ammattikorkeakoulu
		Arcada (ruotsinkielinen koulutus)
LitK, LitM, LitL ja LitT-tutkinnot	OKM/Jyväskylän yliopisto	Jyväskylän yliopisto, Liikuntatieteellinen tiedekunta
Täydennyskoulutus	Lajiliitot	
	Alueet	
	Urheiluopistot	
	Suomen Valmentajat ry.	
	Viveca ,Jyväskylän Yliopisto	

Eri koulutusten järjestäjien yhteistyö on ollut vähäistä. Jatkossa lajiliittojen ja ammatillisten koulutusten yhteistyötä pitää lisätä ja koko koulutuskentän roolien sopiminen on hyvin tärkeää. Lajiliittojen keskinäistä yhteistyötä on myös vauhditettava. Ne lajiliitot, joiden koulutusmäärät ovat suuria, eivät välttämättä tarvitse yhteistyötä toisten lajiliittojen kanssa saadakseen koulutukset toteutumaan. Yhteistyö näiden kesken liittyy lähinnä koulutusten kehittämiseen, kuten vuoden 2012 ”Isojen liittojen” ryhmässä on tehty. Muita lajiliittoja olisi syytä ryhmitellä yhteistyöryhmiin, kuten kamppailulajit ovat tehneet. Siten varsinkin kolmostason koulutuksia saisi toteutettua nykyistä enemmän.

YLEINEN JA YHTEINEN KEHITTÄMISVASTUU

Living Lab on käyttäjälähtöinen avoimen innovaation ekosysteemi tosielämän ympäristössä
Living Labin avulla voidaan kehittää yhdessä käyttäjien kanssa hyödyntäjien (yritys tai julkinen toimija) tuotteita tai palveluita aidoissa käyttötilanteissa arjen keskellä. Käyttäjät toimivat arjen innovaattoreina.

Valmennusosaaminen ei kehity vain koulutuksia toteuttamalla ja niitä kehittämällä. Jotta todellista kehitystä saataisiin aikaan, täytyy kaikille yhteisten asioiden kehittäminen keskittää verkoston eri toimijoille.

Keskittäminen tarkoittaa sitä, että verkoston toimijat muodostavat ydinverkostoja, joissa kehitettään yhtä tai useampaa kokonaisuutta. On suunniteltu, että Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus muodostaisi yhdessä Jyväskylän Yliopiston toimijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa ”Huippu-urheilun Piilaakson”. Piilaakson painopiste voisi olla käytännönläheisten tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeiden ympärille rakentuva toiminta. Piilaakson lisäksi ajatuksena on saada aikaan Living Lab-keskittymiä. Vierumäen kampus (Suomen Urheiluopisto ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu), Lapin Urheiluopisto ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu yhdessä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa muodostaisivat valmennusosaamisen Living Labin. Yksi tämän keskittymän vastuualue olisi koulutusosaamisen kehittäminen. Valmennuksen ja valmentajuuden Living Lab voisi rakentua esimerkiksi Akatemiaympäristöihin.

8.3. Valmentajalisenssijärjestelmä

Antti Parviainen

Teksti on syntynyt Valmennusosaamisen Yhteistyöfoorumissa 8.11.2012 pidetyn Jukka Tiikkajan (SJL/Haaga-Helia AMK) alustuksen sekä ryhmätyöskentelyn pohjalta.

Perinteisesti lisenssijärjestelmä on ajateltu rakentuvan koulutuspohjaisesti, jolloin tietyn koulutustason suoritettuaan valmentaja saa ”luvan” valmentaa tietyn tasoista joukkuetta / urheilijaa (esim. UEFA:n valmentajalisenssijärjestelmä). Koulutuspohjaisen järjestelmän riskinä voidaan nähdä mahdollisesti koulutukseen sitoutuvien valmentajien määrän vähentyminen, kuten joissain maissa on tapahtunut. Isoin kysymys on kuitenkin koulutuksessa saadun tiedon siirtyminen käytännön valmennukseen eli synnyttääkö tämäntyyppinen järjestelmä uutta osaamista.

Toinen vaihtoehto voisi olla lisenssijärjestelmä, jossa pohjana on valmentajan osaamisperustaisuus, ei muodollinen koulutus. Osaamispohjaisen lisenssijärjestelmän avulla rohkaistaan valmentajia oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Tällöin toteutuu ajatus lisenssijärjestelmästä osana valmennustoiminnan laadun kehittämistä. Näin rakennetulla lisenssijärjestelmällä

tuetaan valmentajien jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja siten koko valmennustoiminnan laadun kehittämistä.

Järjestelmän toiminnan kannalta keskeiset teemat ovat:

- Käytännön valmennustoiminnan laadun määrittäminen, todentaminen ja edelleen kehittäminen suhteessa urheilijanpolkuun
- Vuorovaikutteisuus ja yhteisöllisyys valmennustoiminnan laadun kehittämisessä valmentajien, urheilijoiden, vanhempien ja muiden seuratoimijoiden välillä (”rikastava valmennusympäristö”)

Keskeisenä tavoitteena koko lisenssijärjestelmälle on kokemuksellisen oppimisen tehostaminen ja hyödyntäminen valmennustoiminnan kehittämisessä. Erona jo olemassa oleviin koulutustasoihin sidottuihin malleihin nähden, tavoitteena on osaamisperustainen malli, jonka jalkautuksen ensimmäinen vaihe tapahtuisi vapaaehtoisuuden pohjalta. Pidemmän aikavälin tavoitteena on saada kaikki aktiivivalmentajat lisenssijärjestelmän piiriin. Järjestelmän jalkauttamisen tueksi tulisi rakentaa valtakunnallinen mentorivalmentaja- verkosto, jonka välityksellä toiminta vakiintuisi seuratasolle.

Lisenssijärjestelmällä nähdään olevan positiivinen vaikutus valmentajan työn arvostuksen nostamisessa, arvioinnin ja osaamisen näkyväksi tekemisen kautta. Järjestelmän avulla lisenssistä muodostuu valmentajan oma ”ajokortti”, jolloin oman ajotaidon ylläpitäminen ja osoittaminen on toiminnan kehittymisen perustana. Myös riski ”ajoluvan” menettämisestä on konkreettinen. Valmennustoiminnan on oltava eettisesti kestävällä pohjalla ja lisenssijärjestelmän osana tulee määritellä yhteiset arvot ja suomalaisen valmennuksen ”pelisäännöt”.

Lisenssijärjestelmää rakennettaessa tulee huomioida myös mahdolliset riskitekijät. Ovatko valmentajat sitoutuneita jatkuvaan osaamisen kehittymiseen, voiko lisenssijärjestelmä olla este valmentajaksi ryhtymiselle. Onko termi lisenssi oikea vai pitäisikö puhua vaikkapa valmennusluvasta?

Rakenteellisesti pitää välttää rakentamasta päällekkäisiä järjestelmiä, vaan järjestelmän tulisi olla sovellettavissa eri lajien tarpeita ja mahdollisuuksia vastaavaksi. Tällöin tulee edetä asteittain, pilottien kautta, varmistaen, että suomalainen valmennustoiminta kehittyy yhtenäisesti ja samaan suuntaan.

Arvioinnin ja reflektion merkitys on keskeinen valmentajan oppimisen näkökulmasta ja tällöin arviointivalmiuksien asteittainen kehittäminen lisenssijärjestelmän avulla tukisi yksittäisen valmentajan kehittymistä ja, siten valmennusosaamisen kehittymistä koko suomalaisessa urheilussa. Valmentajan toiminnan arvioinnissa huomio ja painopiste tulee kohdistaa niihin asioihin, joihin valmentaja voi toiminnallaan vaikuttaa.

Avoimia kysymyksiä ennen järjestelmän toteuttamista on monia :

- Miten järjestelmä tukee valmentajan ammatillista urapolkua ?
- Lisenssijärjestelmät suhteessa olemassa oleviin auditointijärjestelmiin?
- Miten järjestelmät jalkautetaan seuratason toimijoiden arkeen?
- Kuka lisenssin voi myöntää ja miten laadun varmistus käytännössä toteutetaan?
- Lisenssi- ja koulutusjärjestelmän välinen suhde? Voiko lisenssijärjestelmä korvata koulutusjärjestelmän?

9. VALMENTAMISEN TUTKIMUS- JA KEHITYSTOIMINTA

Minna Blomqvist & Kirsi Hämäläinen

Valmentamiseen liittyvän kansainvälisten julkaistujen tutkimusartikkeleiden määrä on noin nelinkertaistunut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana. Lisäksi viimeisen viiden vuoden (2008–2012) aikana valmentamiseen liittyviä tieteellisiä artikkeleita on julkaistu jo lähes saman verran kuin edeltävällä kymmenvuotiskaudella (2000–2010) yhteensä. Erityisesti valmentamisen määrittelyyn, valmentajan osaamiseen ja valmentajakoulutukseen liittyvien tutkimusten määrä on lisääntynyt. Näissä trendit ovat muuttuneet siten, että valmentajan työn ja tehtävien kuvauksista ja valmentamisen määrittelystä edettiin valmentajan osaamisen kehittämiseen. Valmentajakoulutuksiin liittyvissä tutkimuksissa on esimerkiksi arviointiin liittyvien tutkimusten määrä viime vuosina lisääntynyt. Valmentajan roolin kuvauksissa viime vuosina on noussut mm. erilaiset valmentajan kuvaukset elämäntaitojen kasvattajana.

Valmentamisen tutkimus ja kehitystoiminta

Taulukko 6. Koonti valmennukseen liittyvien tutkimusten määrän noususta.

Hakusana	1980-1990	1990-2000	2000-2010	2008-2012	Kehitys
Urheiluvalmennus	604	1057	2553	2224	4,2 x
+ koulutus	170	293	913	818	5,4 x
+ urheilusuoritus	228	371	825	730	3,6 x
+ kehittyminen	69	170	424	436	6,1 x
+ valmentajan toiminta	135	270	380	284	2,8 x
+ taidot	76	135	319	315	4,2 x
+ oppiminen	24	33	170	166	7,1 x
+ ura	9	35	88	89	9,8 x

VALMENTAJAN OSAAMISEN KEHITTYMINEN

Osaaminen on tietämisen lisäksi asioiden laajempaa tekemisen hallintaa ja osaamisen kehittyminen on sekä formaalin koulutuksen että informaalin kokemisen ja kehittymisen tulosta. Valmentajan osaamisen kehittymisen on todettu olevan pitkäaikainen, osin tiedostettu ja osin tiedostamaton oppimisprosessi, johon suurin osa valmentajista saa ensimmäiset kosketuksensa jo lapsuudessa osallistumalla erilaisiin urheiluharrastuksiin. Urheilukokemusten karttuessa alkavat vähitellen kehittyä sekä käsitykset valmentajana toimimisesta että lajitiedot ja -taidot, joiden pohjalle osaaminen alkaa myöhemmin rakentua valmentajana toimimisen, muiden kokemusten ja koulutukseen osallistumisen kautta. Valmentajana oppimisessa ja kehittymisessä olisi tärkeää lisätä ymmärrystä siitä mitä valmentajana oppiminen on, miten valmentajan osaaminen rakentuu ja mitkä oppimisteoriat -menetelmät ja millainen oppimiskulttuuri parhaiten soveltuisi valmentajan oppimisen ymmärtämisen taustaksi ja tueksi. Toisaalta olisi tärkeää selvittää tarkemmin, mitä oppimistarpeita valmentajat kokevat itsellään olevan ja miten valmentajat haluaisivat oppia ja omaksua asioita tai kehittää osaamistaan? Formaalin

valmentajakoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin sekä myös muiden valmentajien kehittymistä tukevien toimintatapojen (mentorointi, käytäntöyhteisö jne.) mallintamisen ja arvioinnin tulisi olla oleellinen osa valmentajana kehittymisen tutkimista. Lisäksi tutkimus- ja kehitystoiminnan suunnittelussa tulisi ottaa huomioon osaamisen kehittymisen luonne, oppimisen yksilöllisyys sekä valmentamisen tilannesidonnaisuus huomioiden erilaiset toimintaympäristöt ja valmentajauran eri vaiheet.

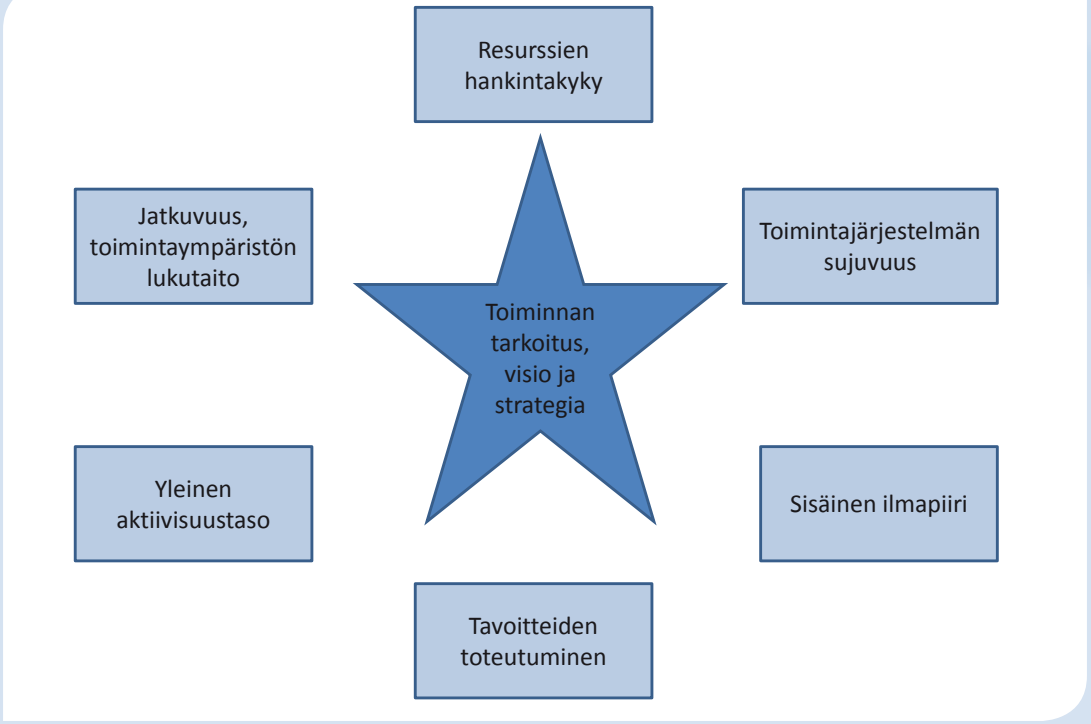
VALMENNUSOSAMINEN JA VALMENNUS

Valmennuksen tilannesidonnaisuuden vuoksi erinomaista valmennusta ei ole helppo määritellä yksiselitteisesti. Kansainvälisessä kirjallisuudessa valmennusosaamisen perusmalli jakaa valmentajan osaamisen urheiluosaamiseen, ihmissuhdetaitoihin sekä itsensä kehittämisen taitoihin. Valmennusprosessilla puolestaan pyritään vaikuttamaan valmennettavan kehittymiseen sekä urheilijana (fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kehittyminen) että ihmisenä (itseluottamus, kuluvuuden tunne ja persoonallisuuden kehitys). Uuden valmennusosaamisen mallin kannalta oleellista olisi lähitulevaisuudessa tunnistaa mitä ”tehokkaalla/hyvällä” valmennuksella urheilijan polun eri vaiheissa tarkoitetaan. Ilmiötä tulisi tarkastella sekä valmentajien ja valmennettavien että myös muiden asianosaisten kuten vanhempien ja seurassa toimivien muiden henkilöiden näkökulmasta. Valmennusprosessin vaikuttavuuden arvioimiseksi tulisi kehittää tutkimukseen perustuvien luotettavia mittareita ja arviointimenetelmiä, joiden avulla urheilijoiden kehittymistä voidaan arvioida kokonaisvaltaisemmin eri toimintaympäristöissä. Valmentajan toiminnan monimuotoisuuden ymmärtämiseksi on myös tärkeää tarkastella valmentajan toimintaa eri toimintaympäristöissä. Tavoitteena olisi mallintaa valmennusprosessin keskeiset osatekijät ja muut vaikuttavat tekijät sekä kuvata mitkä valmentajan rooleista ja toiminnoista nähdään tärkeimmiksi urheilijan polun eri vaiheissa.

10. VALMENNUKSEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

10.1. Seuratoiminta

Antti Parviainen



Kuvio 21. Hyvän seuran ulottuvuudet. (Koski 2009)

SEUROJEN VALMENNUSLINJA JA –JÄRJESTELMÄ (Korkatti & Mäenpää, 2012)

Suuret ja aktiiviset urheiluseurat ovat monipuolistaneet ja vahvistaneet seuran omaa valmennustoimintaansa 2000-luvulla. Yksittäisen ryhmän tai joukkueen toiminta on edelleen valmennuksen tärkeä perusasia, mutta seura ohjaa yhä tarkemmin valmennuksen organisoitumista, harjoittelun määrää ja laatua ja siihen liittyviä tukipalveluja. Seurat kutsuvat tätä kokonaisuutta seuran valmennusjärjestelmäksi tai –linjaksi. Yhä useammin sitä on luomassa ja johtamassa seuran palkattu tai oto- valmennuspäällikkö. Tavoitteena on luoda seuraan tehokas ja yksilöllinen ”urheilijan polku” eri-ikäisille ja tasoisille urheilijoille, mutta tarjota samalla mahdollisimman monelle urheilijalle myös hyvä harrastus.

Käytännössä seuran valmennusjärjestelmä ohjaa seuran valmennusta. Se ratkaisee tasojoukkueiden tai -ryhmien perustamisen ja rinnakkaisten toimintaryhmien määrän. Siihen liittyy myös erilaisia tuki-palveluja eri-ikäisille urheilijoille kuten yhteisharjoituksia, leirejä tai ylimääräisiä tekniikkaharjoituksia. Siihen voi liittyä luentoja ja koulutuksia valmentajille ja vanhemmille. Valmennus-

Teksti on syntynyt Valmennusosaamisen Yhteistyöfoorumissa 8.11.2012 pidetyn Nina Kaipion alustuksen ja ryhmätyöskentelyn pohjalta sekä käyttäen Sirpa Korkatin ja Pasi Mäenpään julkaisua Urheiluseurat 2010-luvulla.

järjestelmään liittyviä käytännöllisiä asioita ovat päätökset harjoitusten määrästä ja harjoitusvuoroista, valmennusmaksuista, valmentajakorvauksista ja joissain lajeissa käytössä olevista ”stipendeistä” urheilijoille.

Seuravalmennuksen laatuun ja tehokkuuteen liittyy myös hyvä ymmärrys seuran ulkopuolella olevista tukipalveluista. Seuralla tulee olla hyvä tieto lajiliittojen tai sen aluejärjestöjen tarjoamista leireistä, maajoukkueista, aluejoukkueista, valmentajakoulutuksista, sekä akatemioiden, liikuntapainotteisten oppilaitosten ja yksittäisten asiantuntijoiden tarjoamista mahdollisuuksista. Aktiivinen seura osaa hyödyntää näitä ulkopuolisia tukipalveluita ja löytää seuran sisältä oikeat henkilöt oikeiden palvelujen pariin.

Seurojen toiminta ja valmennusjärjestelmä herättää paljon kiivasta keskustelua seuroissa ja perheissä. Onko järjestelmä tylyn tehokas vai löysän lepsuileva? Tehdäänkö tasoryhmiä liian aikaisin vai liian myöhään? Onko seuratason toimet hyvässä synkronissa ryhmien ja joukkueiden oman toiminnan ja ulkopuolisten tukipalvelujen kanssa? Onko kaikilla mahdollisuus lisäpalveluihin vai vain edistyneillä? Ovatko valinnat eri ryhmiin oikeudenmukaisia? Kuinka laajalle päätoimisten valmentajien tai valmennuspäälliköiden palveluita tarjotaan ja kenen tulee maksaa näistä aiheutuvat kustannukset?

Seurojen valmennuksen organisointi on monessa lajikulttuurissa vielä ”kehitysvaiheessa”. Seurajohdon näkemys ja osaaminen asioissa voi olla puutteellinen tai asian valmistelu harkitsematonta tai hätäistä. Vain muutamilla suurilla lajeilla on asioista pitkä kokemus ja kehittyneet käytännöt, mutta näissäkään lajeissa ratkaisuista syntyy edelleen kiivasta keskustelua ja sitkeitä näkemyseroja. Pahimmillaan riidat työllistävät kohtuuttomasti seurajohtoa ja vähintään ne vaikuttavat ilmapiiriin seurassa.

VALMENNUKSEN JA SEURATOIMINNAN KEHITTÄMINEN LÄHEMMÄS TOISIAAN (Korkatti & Mäenpää, 2012)

Jos nyt seuratoimintaan liittyvät tukipalvelut jaoteltaisiin ”valmennuksen” kehittämiseen ja seuran kokonaisvaltaiseen kehittämiseen, ja lopuksi laskettaisiin näiden tukipalvelujen resurssit yhteen, niin tuo ottelu päättyisi valmennuksen voitoksi arviolta 6-1. Valmennuksen kehittäminen on seuratoiminnan ”ydinlaatua”, mutta jos halutaan, että seura ja sen toimintajärjestelmä pysyy jatkossa vahvan ja kehittyvän valmennustoiminnan ”kyydissä”, niin seuran kokonaisvaltaiseen kehittämiseenkin tulee panostaa. Hyvin ja laadukkaasti johdetussa ja organisoidussa seurassa myös valmennustoiminnan laadun kehittymiselle on paremmat edellytykset.

Valmennuksen ja seuratoiminnan kehittäminen nähdään myös liian erillisinä asioina. Seurajohtajien koulutukset kohdennetaan perinteisesti vain ”hallinnollisiin” asioihin ja valmentajien koulutukset vain yksilön ja yksittäisen joukkueen valmennuksen hienouksiin. Tähän väliin jää seuratason valmennus-järjestelmän kokoinen aukko, joka on ainakin isoissa seurayksiköissä merkittävä osa seuratoiminnan laatua. Vain muutamat suuremmat lajiliitot ovat tukeneet seurojaan oman seuratason valmennus-järjestelmän kehittämisessä.

Valmennuksen ja seuran kokonaisvaltaisen kehittämisen kuilua voitaisiin vähentää ainakin koulutuksia ja koulutussisältöjä muokkaamalla. Valmentajakoulutuksiin voitaisiin liittää osia, joissa käsitellään ”urheiluseuraa valmennuksen toimintaympäristönä”. Vastaavasti seurajohtajien koulutuksiin voisi lisätä osioita ”seuran valmennusjärjestelmän kehittämises-

tä ja seuratason toimenpiteistä toimintaryhmien valmennuksen tukena". Tämä voisi omalta osaltaan auttaa seurajohtajia ja valmentajia asettumaan jatkossa useammin samalle puolelle "pulpettia".

SEUROJEN NYKYTILA (Nina Kaipio, alustus)

Missä seuratoimijat kokevat olevansa hyviä?
- Omassa perustoiminnassa (lajitoiminta)
- Kilpailu- ja valmennustoiminnassa
- Hyvän yhteishengen luomisessa, yhteistyössä

Mitä seuratoimijat parantaisivat toiminnassa?
- Talkootoiminnan vakiinnuttaminen (sitoutuminen)
- Jäsenhankinta, uusia ihmisiä mukaan
- Seuran organisoiminen: seuran johdon ja valmentajien tukeminen ja kouluttaminen (vastuunjako)

Miten seuratoimintaa tulisi uudistaa?
- Lajirajat ylittävä seurayhteistyö
- Markkinointi ja viestintä (sosiaalinen media)
- Paremmat olosuhteet, valmentajien osaamisen kehittäminen

Mikä seuratoimijoita pelottaa?
- Vapaaehtoisten, valmentajien ja harrastajien väheneminen
- Varainhankinta, kuntapolitiikka
- Lajin ja pienten seurojen pärjääminen muiden joukossa (kustannusten nousu, lajitrendit)

Onko valmentajan palkkaaminen ratkaisu? (Yhteistyöfoorumi)

Nyt jäädään monesti jumiin rakenteisiin, byrokratia on hankalaa, yksi työntekijä tekee seuran kaikki työt. Palkattu valmentaja hoitaa jäsenrekisteriä, maksaa laskuja, tekee kaiken. Toimenpiteinä voisi olla :

- Seuraan enemmän osa-aikaisia työntekijöitä
- Verkostoituminen seurojen/lajien välillä
- Lajien/seurojen yhteistyö seuratyöntekijän/valmentajan palkkaamiseen
- Ammatillinen johtajuus (täydennyskoulutukset)

Ennen palkkaamista tulisi varmistua, että :
- Päätoiminen palkataan seuran tarpeiden mukaan (päätoiminen valmentaja, valmennuspäällikkö, nuorisopäällikkö, toiminnanjohtaja)
- Seuralla pitää olla ennen palkkaamista strategia, toiminnan periaatteet selvillä, johtamisosaamista, toimintaympäristö kunnossa
- Onko seuralla riittävää osaamista työnantajana toimimiseen

10.2. Valmentajan työn arvostus – Näkemyksiä ja toimenpide-ehdotuksia

Pekka Potinkara

Suomen Valmentajat ry ja Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry perustivat vuonna 2010 Valmentajien arvostustoimikunnan. Toimikunnan puheenjohtajana on toiminut Kalevi Tuominen ja jäseninä Suomen Valmentajien puheenjohtaja Kari Niemi-Nikkola ja toiminnanjohtaja Kristiina Danskanen sekä SAVALin puheenjohtaja Anuliisa Uotila ja toiminnanjohtaja Pekka Potinkara.

Arvostustoimikunta on määritellyt tehtäväkseen sekä tuoda näkemyksiä että suunnitella ja tehdä toimenpiteitä valmentajien aseman ja arvostuksen edistämiseksi. Työssä on huomioitu sekä valmentajan itse että hänen toimintaympäristössään olevien yhteisöjen vaikuttamismahdollisuudet. Arvostustoimikunnan työn tulokset kohdistetaan koko valmentajakunnalle, vapaaehtoisvalmentajista ammattilaisiin.

Valmennus on yhteispeliä

Professioksi sanotaan vahvan ja arvostetun yhteiskunnallisen aseman saavuttanutta ammattia. Professioiden asema perustuu todelliseen tai väitettyyn erikoisosaamiseen. Ne ovat saaneet osittaisen, usein lakisääteisen monopoliaseman. Vaikka valmentaminen on viimeisen kymmenen vuoden aikana ammattina selkeästi kehittynyt, on sen asema professiona Suomessa vielä vasta alkumetreillä. Työtä kehittymisen eteen tehdään kaiken aikaa.

Suomen Valmentajat ry:n, SAVALin ja Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHUn tekemän tuoreen selvityksen ”Valmentaminen ammattina Suomessa 2012” mukaan Suomessa on 1600 sellaista henkilöä, jotka saavat vähintään puolet ansiostaan valmennuksen alan tehtävistä. Suurin osa valmentajistamme on vapaaehtoistoimijoita, eikä suomalainen urheilu nykyisessä laajuudessaan voisi edes toimia pelkästään ammattilaisten voimin. Jokaista valmentajaa tarvitaan ja jokaiselle riittää mielekästä tekemistä. Ammattilaisten ja vapaaehtoisten yhteispelissä tarvitaan kuitenkin hyvää, osaavaa organisointia.

Valmennuksen laatua arvioitaessa on otettava huomioon, että valmentajan paremmuus ei suoraan ole verrannollinen siihen, kuinka suuren osan elannosta hän valmennuksesta saa. Vapaaehtoisvalmentaja voi olla jollekin urheilijalle paras valmentaja samoin kuin päätoimisesti työsuhteinen valmentaja voi olla jollekin urheilijalle täysin sopimaton. Voi olla niin, että valmentaja saa palkkaa valmennuksesta, mutta on leipääntynyt alisuoriutuja.

Kaikki valmentajat ovat joka tapauksessa koko ajan mukana valmentajuuden kehittymisessä ja valmentajien arvostuksen rakentumisessa.

Arvosta itseäsi

Valmentaja voi itse vaikuttaa arvostukseen jo yksinkertaisin keinoin. Valmentajan on aluksi osattava arvostaa itseään ja omaa toimintaansa. Omakehu voi tuntua vieraalta, mutta aina voi olla itseensä tyytyväinen silloin kun siihen on aihetta. Tyytyväisyyden ja onnistumisen voi kertoa myös muille, valmentajien on opittava jättämään turha toimintansa vähättely pois. Arvostamalla itseään valmentaja osoittaa arvostusta myös muille valmentajille. Ja vasta kun arvostaa itseään ja muita valmentajia, voi odottaa arvostusta muiden taholta.

Osaaminen tuo arvostusta

Valmentajan arvostus rakentuu osaamisesta. Osaaminen näkyy valmennuksen arjessa, se varmistaa tuloksenteon päivittäin, sekä pienissä yksityiskohdissa että valmennuksen kokonaisuudessa. Arkiosaaminen ja päivittäinen onnistuminen mahdollistaa pitkällä aikavälillä myös urheilutulostavoitteiden saavuttamisen.

Tunnettuutta tarvitaan lisää

Valmentajien on tuotava omaa toimintaansa muiden tietoon. Samalla vahvistuu käsitys siitä mitä valmentaminen on, sen moninaisuus ja osaamisvaatimusten kirjo. Kun yhä useampi tuntee valmentajan arkea nykyistä paremmin, osataan valmennustyötä ja sen tekijää myös arvostaa nykyistä paremmin.

Valmentajan ääni kuuluviin

Valmentajalla on mahdollisuus olla vahva mielipidevaikuttaja. Valmentajuuden kehittymisen kannalta on tärkeää, että valmentajan ääntä kuunnellaan päätöksiä tehtäessä. Valmentajan on luotava yhteydet päättäjiin, osallistuttava keskusteluihin, uskaltauduttava väittelyihin ja tehtävä julkisia kannanottoja. Mahdollisuuksia on, valmentajilta itseltään tarvitaan rohkeutta mennä mukaan. Jokainen valmentaja voi toimia itselleen mielekkäällä tasolla. Vaikuttamisen paikkoja on valtakunnallisella, alueellisella ja paikallistasolla.

Hyväntekeväisyydellä yhteiskunnallista painoarvoa

Monissa maissa valmentajat osallistuvat eri tavoin hyväntekeväisyyteen. He osallistuvat tapahtumiin, järjestötoimintaan, vapaaehtoistyöhön tai vaikkapa antamalla nimensä hyväntekeväisyyskäyttöön. Koska valmentajat tunnetaan, ovat he haluttuja kumppaneita. Hyväntekeväisyystyö on laajalti hyväksyttyä yhteiskunnallisesti merkityksellistä toimintaa, ja osallistumalla siihen valmentajat voivat samalla vahvistaa yhteiskunnallista asemaansa.

Esiintyminen on taitolaji

Esiintymisosaaminen on valmentajalle kilpailuetu. Ryhti, olemus, tilanteeseen sopiva pukeutuminen, selkeä puhe ja oikein valitut sanat vakuuttavat. Oikea esiintyminen on muiden tilanteessa olevien arvostamista sekä varmistaa viestin menevän oikein perille. Vuorovaikutus on taitolaji. Kuten taidoissa yleensä, myös vuorovaikutustaidoissa on paljon lähtötasoeroja. Jokainen kuitenkin oppii, kun vain haluaa oppia. Valmentajan on hyvä tiedostaa, että jokainen esiintyminen rakentaa sekä omaa että koko valmentajakunnan kuvaa, ja samalla valmentajien arvostusta. Valmentajien esiintymisen eteen on meillä joidenkin lajien kohdalla tehty toimenpiteitä. Yleisesti meillä on tässä paljon parannettavaa ja joka tapauksessa systemaattisuus puuttuu.

Oppia myös muualta

Valmentajien osaamisen edellytykset on saatava Suomessa kuntoon. Edellytyksiä luotaessa on tiedettävä se, kuinka asiat on järjestetty muualla. Muissa maissa tapahtuva on saatava nykyistä paremmin valmentajiemme tietoon, lajit ja lajiliitot on saatava ymmärtämään tiedon merkitys valmennuksemme kehittymiseksi. Vierailut lajin kannalta merkittäviin maihin on saatava suurelle joukolle valmentajiamme rutiiniksi, jotta pysymme ajassa mukana ja jotta voimme luoda oman, meille parhaiten sopivat olosuhteet ja toimintatavat.

Työsuhteiden käytännöt kuntoon

Valmentajien työsuhteiden käytännöissä on meillä vielä paljon kehitettävää. On ymmärrettävä, että tyytyväisyys työssä on jaksamisen kulmakivi. Työsuhteiden pysyvyys ja yleisesti hyväksyttävät työehdot mahdollistavat pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen valmennusprosessin. Lajien johdon, samoin kuin valmentajien esimiesten osaamista työn ja toimintaedellytysten edistämiseksi on lisättävä. Tässä asiassa tarvitaan valmentajan toimintaympäristössä olevien yhteisöjen yhteistyötä asioiden saattamiseksi kuntoon.

Valmentajien arvostuksen edistämisen jalkauttamisessa tarvitaan pitkä, ruohonjuuritasolle ulottuva ketju. Johtavat valmentajat, kuten lajien päävalmentajat sekä Olympia- ja Paralympiavalmentajat ovat avainasemassa. Heidän lisäkseen lajeissa on olemassa muita johtavia valmentajia. Myös alueellisesti ja paikallisesti seuratasolla on omassa ympäristössään merkittävässä asemassa olevia, johtavia valmentajia. Kaikilla heillä on tärkeä tehtävä valmentajien arvostukseen liittyvien toimenpiteiden jalkauttamisessa.

Näkemyksistä toimeksi

Yhteenvetona voidaan todeta, että tällä hetkellä valmentajien arvostuksen edistämisen ytimessä on

1. Lisätä valmentajien määrää, osaamista ja arvostusta
2. Huomioida valmentajien arvostuksen edistäminen valmentajakoulutuksen ja valmentajien kohtaamisten sisällöissä
3. Suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä yhdessä eri toimijoiden kanssa

Lokakuussa 2012 järjestetty Olympia- ja Paralympiavalmentajaseminaari oli lähtölaukaus valmentajien arvostuksen edistämisen toimenpiteille. Seminaarin jälkeen toimikunta tekee yhdessä muiden toimijoiden kanssa suunnitelmia toimenpiteiksi, joita lähdetään toteuttamaan yhdessä. Tarkoitus on myös tuottaa jokaiselle valmentajalle kättä pidempää, jonka avulla viestiä voidaan viedä eteenpäin kukin tahollaan.

Käytännön toimenpiteinä valmentajatyön arvostuksen nostamiseksi on yhteistyöfoorumissa noussut mm :

- kansallisen valmentajapäivän järjestäminen
- valmentajien kouluvierailut
- suomalaisen valmentamisen yhteisten arvojen esille tuonti ja niiden viestiminen
- itsearvostuksen korostaminen tuomaan synergiaa ja vähentämään kateutta
- valmentajatarinoiden julkituominen
- valmentajan osaamisen esilletuominen
- valmentajuuden sanansaattajina toimiminen mediassa
- urheilija – valmentaja työparin arvon korostaminen
- yhteiset kampanjat ja ulostulot eettisesti arveluttavien asioiden yhteydessä
- seurojen hallinnon ymmärryksen lisääminen valmennuksen osaamisen merkityksestä
- valmentajakoulutuksen merkitys koettuun pätevyyteen
- ammatti-identiteetin rakentuminen valmentajan ammattiin.
- lisenssijärjestelmä, täydennyskoulutus
- urheilijoiden tarinat valmentajastaan

TYÖRYHMÄT:

YHTEISTYÖFOORUMI:

Ahtiainen Juha
Blomqvist Minna
Bottas Reijo
Danskanen Kristiina
Dettman Henrik
Finni Jarkko
Hietanen Eero
Häkkinen Keijo
Hämäläinen Juha
Härkönen Asko
Juntunen Riikka
Karjalainen Tuomas
Kirjavainen Anna
Klemola Ulla
Kojonkoski Mika
Kokko Sami
Kokkonen Marita
Korkatti Sirpa
Korpi Pia
Laine Kirsti
Lampinen Kyösti
Leskinen Janne
Levola Mikko
Linden Petri
Lukkarila Jouko
Marvaila Janne
Mustonen Kimmo
Niemi-Nikkola Kari
Paananen Antti
Paavolainen Leena
Pelkonen Jyri
Piispa Erik
Potinkara Pekka
Puonti Pulmu
Pöysti Hannele
Rajala Tapio
Sarkkinen Pasi
Sääkslahti Arja
Tervonmaa Turkka
Tiikkaja Jukka
Tolsa Tomi
Ukkonen Kari
Uotila Anuliisa
Valkama Heli
Westerlund Erkka
Yli-Jaskari Kimmo
Ylitalo Kustaa

TULEVAISUUSFOORUMI:

Vesa Harmaakorpi
Kalervo Ilmanen
Pasi Koski
Kirsti Lonka
Mikko Salasuo
Arto Tiihonen

LAJILIITTOTYÖPAJAT:

Harri Aalto
Noora Ahokallio
Eija Alaja
Harri Antikainen
Juha Bergström
Suvi Blechscmidt
Janne Borgström
Pekka Clewer
Lotta Erpilä
Mikko Eskelinen
Jarkko Finni
Larisa Gryadunova
Heli Halava
Anu Halonen
Heikki Halttunen
Arto Hannolin
Paula Harmokivi-Saloranta
Sanna Heikkilä
Tuomas Heikkinen
Ilona Hiltunen
Pertti Honkanen
Sami Järvilä
Annamari Jääskeläinen
Pekka Kainulainen
Jari Karinkanta
Kati Kauhanen
Anna Kirjavainen
Sami-Petteri Kivimäki
Niko Koivula
Marita Kokkonen
Maiju Kokkonen
Outi Kokko-Ropponen
Tomi Konttinen
Piia Korpi
Anu Korppoo
Riikka Korvenoja
Petteri Kähäri
Riikka Lahti
Sanna Laine
Sari Laine
Miikka Lamu
Anne Lantee
Pirjo Lehtinen
Pekka Liikanen
Katri Lilja
Per Ole Lindell
Thomas Lindström
Karoliina Lundahl
Jari Malinen
Merja Markkanen
Anneli Miettinen
Pasi Mäenpää
Tarmo Napari
Ippe Natunen
Riikka Nordström
Risto Ojanperä
Jari Oksanen
Antti Paananen
Heli Pekkala
Pirjo Peltola
Olli Pulkkinen
Tommi Pulkkinen
Pulmu Puonti
Tapio Rajala
Timo Rautio
Anne Rikala
Aija Saari
Katja Saarinen
Mikko Salonen
Pasi Sarkkinen
Marian Seppälä
Jaana Sinervuo-Tatula
Henna Sivenius
Marja-Liisa Someroja
Eeva Sunnari
Kim Sällström
Hanna Talvitie
Laura Tast
Turkka Tervomaa
Jukka Tiikkaja
Tomi Tolsa
Ari Tuokkola
Tiiu Tuomi
Oiva Tyni
Tuomas Törrönen
Kari Ukkonen
Aleksi Valta
Jari Varjonen
Pasi Wedman
Jorma Vertainen
Marko Viitanen

Juha Viitaoja
Matti Virtanen
Lotta Vuorela
Teemu Ylikoski
Aki Ylänne
Henrik Zilliacus
Satu Åkerlund
Antti Örn

VOK-KEHITTÄMIS-RYHMÄ, ALUEIDEN 1-TASON KOORDINOI-NTIRYHMÄ:

Hämäläinen Timo
Karjalainen Tuomas
Lipsanen Heino
Majoinen Pasi
Pelkonen Jukka
Pusenius Sakari
Vilen Päivi
Ylitalo Kustaa

VAT-ryhmä

Hakala Olli-Pekka
Pekonen Pia
Valkama Heli

OPISTOJEN JA SOPIMUSLAJILIITTOJEN 1-3 TASOJEN KEHITTÄISHANKE

Thomas Asp
Suvi Blechschmidt
Reijo Bottas
Pekka Clewer
Hannele Forsman
Marko Haverinen
Eero Hietanen
Jukka Hokka
Harri Hollo
Sari Honkalehto
Pertti Honkanen
Pekka Hämäläinen
Jussi Immonen
Pekka Kainulainen
Petri Kettunen
Anna Kirjavainen
Maiju Kokkonen
Marita Kokkonen
Outi Kokko-Ropponen
Petteri Kähäri
Reino Kärkkäinen
Sanna Laine
Sari Laine
Kyösti Lampinen
Miikka Lamu
Juha Lappalainen
Mikko Levola
Per-Ole Lindell
Petri Linden
Markus Melleri
Tarmo Napari
Raino Nieminen
Tuomo Nikkola
Semi Nuorala
Tommi Ojanen
Jari Oksanen
Leena Paavolainen
Susanna Parkkisenniemi
Heli Pekkala
Pia Pekonen
Jyri Pelkonen
Sami Piisilä
Tommi Pulkkinen
Pulmu Puonti
Tapio Rajala
Pekka Rindell
Jussi Räsänen
Henna Sivenius
Juha Skyttä
Jukka Tiikkaja
Tomi Tolsa
Jyrki Uotila
Aleksi Valta
Pasi Wedman
Erkka Westerlund
Kimmo Yli-Jaskari
Antti Örn

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TYÖRYHMÄ:

Heinonen Ari
Herva Heikki
Huotari Pertti
Häkkinen Keijo
Härkönen Asko
Jylhä Reijo
Kauppinen Matti
Lukkarila Jouko
Paavolainen Leena
Rintala Pauli
Sarkkinen Pasi
Tiikkaja Jukka
Viitasalo Jukka
Westerlund Erkka

ISOJEN LAJIEN RYHMÄ:

Clewer Pekka
Kirjavainen Anna
Pekkala Heli
Tiikkaja Jukka
Ukkonen Kari

POHJOISMAIDEN RYHMÄ:

Brobeck Michael
Kirkekaard Lars
Madsen Johannes
Saua Brynjar
Skogum Marita
Wallinus-Rinne Antero

ASIANTUNTIJA-RYHMÄT:

Urheilijan polun lapsuusvaihe:
Jarkko Finni
Outi Aarresola
Timo Jaakkola
Sami Kalaja
Niilo Konttinen
Sami Kokko
Tommi Sipari
Tuula Aira
Harri Hakkarainen
Kirsi Hämäläinen
Laura Tast

LÄHTEET:

Kappale 1.

Douge, B. & Hastie, P. 1993. Coach Effectiveness. Sport Science Review, 2, 14-29.

Itkonen, H. 1997. Tuskin etanaa elävämpi – Urheilu sosiaalisena kontrollina. Teoksessa Vares,V. (toim.) Urheilu ja historia, Turku, Turun Historiallinen arkisto 51.

Itkonen 1998, Urheiluseura kasvattajana. Teoksessa: Välähdyksiä Suomen urheilusta. Helsinki, Suomen urheilumuseosäätiö.

Kantola, H. (toim.) 1988. Suomalainen Valmennusoppi 1, Valmentaminen. Vierumäki, Urheilusyke

Liikunnan ja urheilun tarina. 2003. Liikunnan ja urheilun maailma, erikois-painos 17. Suomen Liikunta ja Urheilu.

Puhakainen, J. 1995. Kohti ihmisen valmentamista. Tampere,Tampereen Yliopisto.

Pyykkönen, T & Vasara E. 1999. Viinamäen urheilumiehet – urheilu ja raittius 1900-luvulla. Liikuntatieteellisen seuran Impulssi, XVI.

Tähtinen, J. 1992. Miten kasvattaa pikkulapsia: Kasvatusmoraliteetin ja –suuntausten lähtökohtien muutoksia Suomessa 1850-1989 suomenkielisten kasvatus- ja hoito-oppaiden sekä aikakauslehdistön ilmaisemana. Turku, Turun Yliopisto.

Viita, O. 2003. Hymyilevä Hannes. Työläisurheilija Hannes Kolehmaisen sankaruus porvarillisessa Suomessa. Keuruu, Otavan Kirjapaino Oy.

Virtapohja, K. 2000, Media ja urheilun skandaalit. Urheilu katsoo peiliin, Jyväskylä, Atena.

Kappale 4.

Harinen, Itkonen, Rautapuro. 2006 Asfalttiprinssit – tutkimus skeittareista. Liikuntatieteellinen seura.

Husu, Paronen, Suni, Vasankaru.2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15.

Hämäläinen, 2008. Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa. eetokset, ihanteet ja kasvatus urheilijoiden tarinoissa. Jyväskylän Yliopisto.

Koski,2009. Liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa. Helsinki, SLU.

Kuosa artikkelissa Aalto, Ahokas, Kuosa, 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti, Tulevaisuuden tutkimuskeskus.

Myllyniemi 2009. Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja. Helsinki, Yliopistopaino.

Oivallus loppuraportti, Elinkeinoelämän keskusliitto

Paakkari, L. 2012.Widening horizons : a phenomenographic study of student teachers' conceptions of health education and its teaching and learning, Jyväskylän yliopisto

Kappale 6.

Côté, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. International Journal of Sports Science & Coaching Volume 4. Number 3.

Kappale 7

Frisk, 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Educa-instituutti, Helsinki, Edita.

Herrington, J. & Oliver, R. (2000) An instructional design framework for authentic learning environments. Educational Technology Research and Development, 48 (3), 23-48.

Kauppi, A. 2004. Työ muuttuu- muuttuuko oppiminen. Artikkeli julkaisussa Tynjälä, P. & Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Opetus 2000 –sarja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korkeakoski, E. 1999. Opettajien täydennyskoulutuksen tuloksellisuus. Opetushallitus. Arviointi 3/1999.

Linnakylä & Atjonen, 2008. Arvioinnin eettisyys. Teoksessa Korkeakoski & Silvennoinen (toim.) Avaimia koulutuksen arvioinnin kehittämiseen. Jyväskylä: koulutuksen arviointineuvosto.

Poikela, E. 1998. Oppiminen, arviointi ja osaaminen. Teoksessa A. Räsänen (toim.) Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus, Arviointi 2/1998. Helsinki: Yliopistopaino, 35-46.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. 1. painos. Helsinki: Edita. Oppikirja.

Kappale 10.

Korkatti & Mäenpää , 2012. Urheiluseurat 2010-luvulla. SLU- julkaisusarja 1/2012.

Koski, 2009. Liikunta- ja urheiluseurat muutoksessa. SLU-julkaisusarja 7/2009.

SUOMEN OLYMPIAKOMITEA
FINNISH OLYMPIC COMMITTEE

Radiokatu 20
FI-00240 Helsinki, Finland
www.noc.fi