

UEFA MENTOROINTIOHJELMAN VAIKUTUS VALMEN- TAJAN KEHITTYMISEEN TYÖSSÄ -TAPAUSTUTKIMUS

Savolainen Mari

Opinnäytetyö
Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja (AMK)

2023

Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja (AMK)

Tekijä	Mari Savolainen	Vuosi	2023
Ohjaaja	Eero Vierola		
Toimeksiantaja	Palloliitto		
Työn nimi	UEFA mentorointiohjelman vaikutus valmentajan kehittymiseen työssä -tapaustutkimus		
Sivu- ja liitesivumäärä	44 + 6		

Opinnäytetyöni tavoitteena oli dokumentoida oppimispäiväkirja muodossa mentorointiohjelman vaiheita 9 viikon ajan. Oppimispäiväkirjan tavoitteena oli dokumentoida aiheita ja ajatuksiani prosessin edetessä. Dokumentoinnin päällimmäisenä tarkoituksena oli kehittää ammatillista osaamistani jalkapallovalmentajana. Yksi keskeisimmistä tavoitteista oli myös tuottaa tietoa mentoroinnista osaamisen kehittäjänä jalkapallovalmentajan työssä.

Opinnäytetyön teoreettinen tietopohja tukeutui osaamisen kehittymiseen ja reflektiiviseen oppimiseen mentoroinnin merkityksestä jalkapallovalmentajan työhön. Päiväkirjamerkinnot keskittyivät 9 viikon ajan työhöni valmentajana 2022 keväälle. Käytin oman valmennusosaamisen arviointiin Palloliitossa kehitettyä arviointityökalua jalkapallovalmentajan kokonaisvaltaisen valmennusosaamisen tunnistamiseen ja seurantaan. Arviointityökalun arviointikohteet ovat johdettu suomalaisen valmennusosaamisen mallista. Arviointityökalu on jaettu kolmeen isompaan aihealueeseen: itsensä kehittämisen taidot, urheiluosaamisen taidot ja ihmissuhdetaidot.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä havaitsin kehittyneeni eniten mentorointiprojektin aikana itsensä kehittämisen taidoissa. Kehittymishakuisuuteni on lisääntynyt ja koen sen olevan todella korkealla tasolla. Opinnäytetyöni johtopäätöksissä voi huomata, että olen valmentajana kehittynyt kokonaisvaltaisesti lähes kaikilla osaluilla arviointityökalua käytettäessä. Koin, että työkalu ei ollut paras mahdollinen työkalu arvioimaan huipputason ammattivalmentajan kehittymistä. Työkalun asteikossa oli liian alhainen arviointitaso. Koen saaneeni mentorointiprosessista paljon enemmän lisäarvoa työhöni, koska olen tehnyt prosessimaisesti opinnäytetyötäni. Asioiden syvälinen pohtiminen omaan kehittymiseeni vaikuttaviin asioihin on antanut todella paljon lisäarvoa minulle mentorointiprosessista. Olen mielestäni onnistunut hyvin jäsentelemään omaa kehittymistäni työssäni valmentajana.

Avainsanat

mentorointi, päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö, reflektointi

Degree Programme in Sport and Leisure Management
Bachelor of Sport Studies

Author	Mari Savolainen	Year	2023
Supervisor	Eero Vierola		
Commissioned by	Football Association of Finland		
Subject of thesis	Case study of the effect of UEFA mentoring program on the development of a coach		
Number of pages	44 + 6		

The aim of the thesis was to document the stages of a mentoring program over a period of 9 weeks in the form of a learning diary. The goal of the learning diary was to document topics and authors thoughts during the process. The main purpose of the documentation was to develop authors professional skills as a football coach. One of the key objectives was also to produce more knowledge about the usefulness of mentoring as a developer of expertise in the work of a football coach.

The theoretical basis of the thesis relied on the development of expertise and reflective learning on the significance of mentoring in the context of a football coach. The diary entries focused on authors work as a coach for the spring of 2022 over a period of 9 weeks. Author used an assessment tool developed by the Football Association of Finland to evaluate coaching expertise and to monitor overall coaching competence. The assessment tool's assessment criteria are derived from the Finnish coaching competence model. The assessment tool is divided into three main areas: self-development skills, sports competence skills, and interpersonal skills.

As a conclusion to thesis, author found that author had developed the most in self-development skills section of the assessment tool during the mentoring project. Authors desire for development has increased and she feels that it is at a very high level. In the conclusions of thesis, as a coach, author have developed comprehensively in almost all areas when using the assessment tool. However, author felt that the tool was not the best possible tool for evaluating the development of a top-level professional coach. The tool's scale was lacking for the level of evaluation. Author feels that she has gained a lot more added value from the mentoring process due to having worked on thesis simultaneously: the deep reflection on the things that affect authors development has given her a lot of added value from the mentoring. Author feels that she has succeeded in organizing her own development as a coach very well.

Key words

journal format thesis, reflection, mentoring

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	6
1.2	Opinnäytetyön rakenne ja rajaukset	7
2	MENTOROINTI.....	8
2.1	Mentoroinnin merkitys osaamisen kehittymiselle.....	9
3	NYKYTILAN KUVAUS VALMENTAJANA	11
3.1	Valmentajan työtehtävien kuvaus	11
3.2	Osaamisen arviointi	13
3.3	Kehittyminen	15
4	PÄIVÄKIRJARAPORTOINNIT JA VIIKKOANALYYSIT	16
4.1	Seurantaviikko 1 Arvot ja kulttuuri	16
4.2	Seurantaviikko 2 Hyvä pelaaja	18
4.3	Seurantaviikko 3 UEFA mentorointiohjelma	20
4.4	Seurantaviikko 4 Ottelun analysointi.....	23
4.5	Seurantaviikko 5 Suorituksen arviointi pelissä.....	26
4.6	Seurantaviikko 6 Ottelun tuloksen merkitys kehityksen arviointiin	27
4.7	Seurantaviikko 7 Arjen ohjelmointi.....	29
4.8	Seurantaviikko 8 Pätevyyden tunne	30
4.9	Seurantaviikko 9 Tulosurheilua.....	32
5	POHDINTA	35
5.1	Reflektiova oppiminen	35
5.2	Oman osaamisen kehittyminen	36
5.3	Kehittämissuhteet mentorointiin.....	40
5.4	Opinnäytetyön arviointi	41
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Olen toiminut valmentajana jalkapallossa yli kymmenen vuotta, lisäksi olen Lapin AMK:n liikunnan ja vapaa-ajan koulutuksessa erikoistunut jalkapallovalmennukseen. Pääsin syksyllä 2021 mukaan UEFA:n mentorointiohjelmaan, joka kestää 18 kk. Jokainen UEFA:n jäsenmaa saa lähettää ohjelmaan yhden henkilön ehdokkaaksi. Ohjelmaan hyväksyttiin mukaan kymmenen valmentajaa ja heille kaikille UEFA etsi sopivan mentorin. Mentorointiohjelma käynnistyi joulukuussa 2021. Ensimmäinen tapaaminen Sveitsissä peruttiin koronasta johtuen. Ohjelman tarkoituksena on kasvattaa naisvalmentajien määrää seura- ja maajoukkuevalmentajina. Ohjelma on suunniteltu UEFA Pro- ja A-lisenssin suorittaneille valmentajille. Mentori ja mentoroitava tapaavat säännöllisesti 18 kuukauden aikana sekä Teamsillä että kasvotusten eri ympäristöissä. Mentoreiden tavoitteena on auttaa valmentajia kehittymään ammatissaan. Mentorit näyttävät omalla toiminnallaan mitä vaatii toimia valmentajana korkeimmalla tasolla.

Minun mentorikseni valittiin Hope Powell Englannista. Hän toimii tällä hetkellä Brighton Hove & Albion FC:n naisten joukkueen päävalmentajana. Joukkue pelaa Englannin ylintä sarjatasoa Super Leaguessa. Tätä aikaisemmin hän toimi Englannin maajoukkueen päävalmentajana vuodet 1998–2013. Työskentelen Helsingin palloseuran naisten joukkueen päävalmentajana. Joukkue pelaa kansallista liigaa. Kansallinen liiga on naisten jalkapallon korkein sarjataso Suomessa.

Opinnäytetyöni tavoite on dokumentoida oppimispäiväkirja muodossa mentorointiohjelman vaiheita 9 viikon ajan. Oppimispäiväkirjan tavoitteena on dokumentoida aiheita ja ajatuksiani prosessin edetessä. Dokumentoinnin päällimmäisenä tarkoituksena on kehittää ammatillista osaamistani jalkapallovalmentajana. Yksi keskeisimmistä tavoitteista on myös tuottaa tietoa mentoroinnista osaamisen kehittäjänä jalkapallovalmentajan työssä.

1.2 Opinnäytetyön rakenne ja rajaukset

Tämä opinnäytetyö koostuu kuudesta luvusta. Ensimmäinen luku on johdanto, jonka jälkeen seuraa määrittely mentoroinnista. Kolmannessa luvussa kuvataan valmentajantyön nykytila ja oman osaamisen arviointi. Luvussa kuvataan myös, miten kehittymistäni tullaan arvioimaan opinnäytetyöprosessissa. Neljäs luku on päiväkirjaraportointia 9 viikon ajalta mentoroinnista ja työstäni valmentajana. Raportointijakso tapahtuu huhti-kesäkuun 2022 aikana. Viimeinen viides luku on pohdintaa mentoroinnin merkityksestä kehittämisestä valmentajana, sekä analyysi opinnäytetyöni prosessin onnistumisesta.

Olen huomionut työssäni eettisen näkökulman. Työssä käsitellään hyvin henkilökohtaisia asioita. Työssä kunnioitetaan vastustajaa, pelaajia ja muita valmentajia. Tämä on huomiontu kirjoitusasussa ja pyritty muotoilemaan asiat niin, että niitä ei voi jäljittää.

2 MENTOROINTI

Mentorointia kuvataan tavallisimmin toimintana, jossa kokenut mentori ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa aktoria. Mentorointi perustuu mentorin ja aktorin luottamuksellisen vuorovaikutussuhteeseen. Mentori on luotettava neuvonantaja ja uskottu, joka sitoutuu auttamaan aktoria tämän ammatillisessa kehittämisessä. Aktorin puolestaan on kehittymisenhaluinen henkilö, joka on valmis luottamuksellisen vuorovaikutussuhteeseen. Tämä paljon käytössä oleva määritelmä kertoo mentorointiin peruslähtökohdan. (Kupias & Salo 2014, 12.)

Yhä useammin mentorointi järjestetään ns. vertaismentorointina. Kummankaan tai kenenkään osaamista ei tässä mallissa ole ylivertaista, vaan osapuolet kuuntelevat toinen toistaan ja keskustelevat tasavertaisesti yhdessä.” Tällä mallilla voidaan saavuttaa aito tasavertainen dialogi, joka taas voi synnyttää jotain uutta, joka ei ole ollut kenenkään omaa ennen keskustelua. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 18.) Koen, että minun ja Hope Powelin välisessä mentoroinnissa on kyse juuri vertaismentoroinnista ajoittain. Hän on minua huomattavasti kokeneempi ja osaavampi, mutta silti kohtaamiset ovat keskusteluita, joissa yhdessä ja avoimesti keskustellaan aiheista. Kukaan ei opeta ketään, vaan asioista keskustellaan yhdessä ja molemmat kuuntelevat toisiaan.

Mentorointi on ennen kaikkea kehittävä vuorovaikutussuhde. Se voi merkitä myös toimintaa, jolla on tietty tavoite ja joka noudattaa tiettyjä periaatteita. Mentorointi menetelmänä on sarja prosesseja, jotka edesauttavat suhteen syntymistä, sen toimimista ja tukemista. (Juusela ym. 2000, 14.)

Mentoroinnin malleja on monenlaisia: luonnollisia, tilannekohtaisia, klassisia, osittain strukturoituja, ohjattuja, epämuodollisia, muodollisia ja suunnitelmallisia. Myös luonnollisesta toimintatavasta tulee menetelmä, kun sille asetetaan tavoitteet. (Juusela ym. 2000, 17.) Minun ja Hope Powellin mentoroinnin malli on strukturoitu ohjelma. Meidän ohjelmamme on organisoinnut UEFA:ssa ja he ovat valinneet meidät molemmat mukaan ohjelmaan, jonka myötä aloitimme työskente-

lemään yhdessä. Varsinaista tiukkaa ohjelmaa meillä ei ole, mutta olemme yhteisissä tapaamisissa saaneet valmennusta mentoroinnin toteuttamiseen. Meillä on ohjelman aikana kaksi tapaamista koko ryhmän kanssa, joiden ohjelman UEFA järjestää. Tämän lisäksi saamme vapaasti ohjelmoida omat tapaamiset ympäristöihin, jotka itse koemme tärkeiksi. Yhteensä tapaamisia voi olla viisi. Näiden tapaamisten agendan suunnittelemme yhdessä sen mukaan, mitä tapaamiselta haluamme. UEFA maksaa kaikki tapaamisista syntyvät kulut.

Keskeistä mentoroinnin onnistumiselle on sopivan mentorin löytäminen. Parhaimmillaan mentoroitavan valittavana on pooli vapaaehtoisia ja koulutettuja mentoreita, jotka on liitetty osaksi suunniteltua mentorointiohjelmaa. (Ristikan-gas, Clutterbuck & Manner ym. 2014, 44.)

2.1 Mentoroinnin merkitys osaamisen kehittymiselle

Mentorointi kehittymisen ja kehittämisen keinona on vanhimpia menetelmiä ja sitä on käytetty tietoisesti tai tiedostamatta aina, kun ihmiset ovat toimineet yhdessä: asenteet, tiedot ja taidot ovat siirtyneet sosiaalisen kanssakäymisen kautta kokeneelta untuvikolle. (Juusela ym. 2000, 15.)

Olipa mentorointi organisoitu millä tahansa tavalla, sen tavoitteena on aina kehittää ja edistää osaamista ja oppimista. Kun mentorointia käytetään kehittämismenetelmänä, on tärkeää olla tietoinen kehittämisen mahdollisuuksista ja pyrkiä hyödyntämään niitä mahdollisimman hyvin. (Juusela ym. 2000, 45.)

Kirjoitan mentoroinnin kokemuksista päiväkirjaa yhdeksän viikon ajan. Pysähdyin arjessani reflektoimaan omaa toimintaani valmentajana. Punnitsin eri asioiden toimivuutta arjessa, arvioin onnistumistani viikkotasolla ja vertailin tuloksia muihin viikkoihin. Tutkin myös hyvin tarkasti omaa toimintaani valmentajana, arvioin omaa toimintaani ohjaavia näkemyksiä ja samalla tärkeää on myös kyseenalaistaa omia arkisia toimintoja ja valintoja. Pyrin päiväkirjoissa reflektoimaan omaa kehittymistäni valmentajana tai valmennusprosesseja.

Kaikkeen ymmärtävään oppimiseen liittyy ainakin jonkintasoista reflektointia. Aktorin on tärkeää pohtia esille otettuja asioita oman toiminnan näkökulmasta ja linkittää käsiteltäviä teemoja oman aikaisempaan osaamiseen sekä omaan toimintaympäristöön. Käsiteltävien teemojen syvälinen ymmärtäminen vaatii aktorilta aina jonkin asteista omakohtaistamista. (Kupias & Salo 2014, 161-162.)

3 NYKYTILAN KUVAUS VALMENTAJANA

3.1 Valmentajan työtehtävien kuvaus

Valmentajan työtehtävät näyttäytyvät hyvin monialaisena ja vaativat monenlaista osaamista. Valmentajan tärkein tehtävä huippuvaiheessa on käytännön valmennus ja siihen liittyvät valmistelutyöt. Lisäksi valmentajalla on kokonaisvastuu valmennustiimin tai ohjelman johtamisesta sekä hallintoon liittyviä tehtäviä. Valmentaja tarvitsee työssään organisointi- ja johtamistaitoja, ja hänellä on oltava tietoa lajitekniikasta, taktiikasta ja harjoittelusta. Hyvä lajivalmennustieto on edellytys ohjeiden antamiselle, joka on yksi valmentajan keskeisimmistä tehtävistä. Lisäksi valmentajalta vaaditaan sekä vuorovaikutustaitoja että sosiaalisia taitoja, jotka kuvastuvat vakuuttavana, ohjaavana ja itsenäistymistä tukevana toimintana valmennustilanteessa. (Blomqvist, M. & Hämäläinen, K. 2016, 39.)

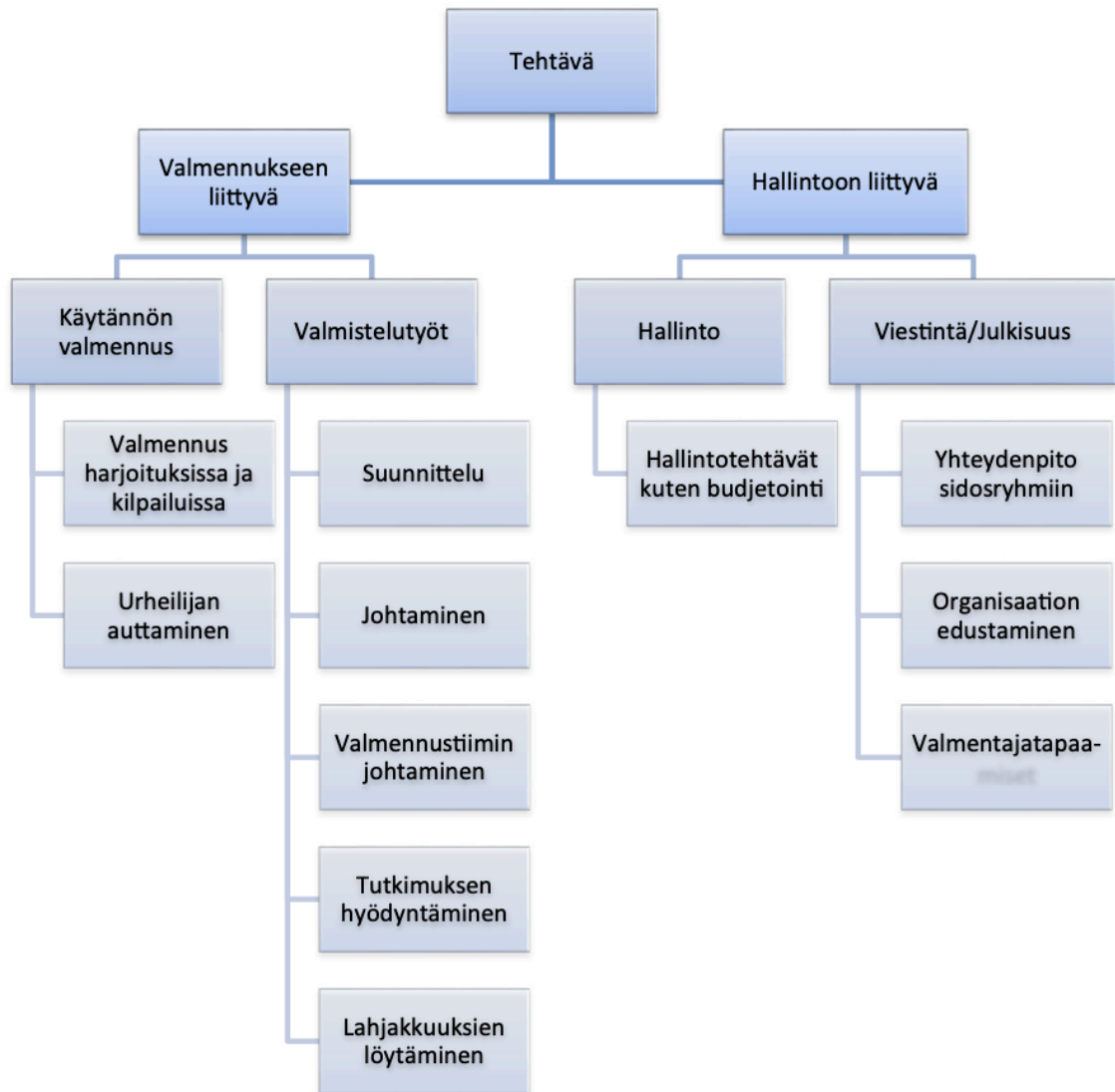
Toimin Helsingin Palloseuran naisten edustusjoukkueen vastuvalmentajana Kansallisessa liigassa. Työtehtäviini kuuluu harjoittelun ohjelmoinnin suunnittelu yhdessä tiimini kanssa, kausi-, kuukausi- ja viikkosuunnitelmat. Yksittäisten harjoitusten suunnittelu ja toteutus yhteistyössä muiden valmentajien kanssa, joka sisältää käytännön valmennustyön harjoituksissa ja peleissä.

Huippuvaiheen urheilija kilpailee ja menestyy kansainvälisellä tasolla, joten vaatimukset valmennuksen tason suhteen ovat myös korkeat. Huippuvaiheen valmentajan tehtävänä on innostaa, auttaa ja tukea urheilijaa saavuttamaan hänen oman potentiaalinsa. Käytännön valmennuksen lisäksi valmennustiimin työn koordinointi ja johtaminen sekä olosuhteiden luominen kuuluvat valmentajan tehtävänkuvaan. (Mononen 2016, 33.) Joukkueessamme on useita nuoria pelaajia, joiden tavoitteena on kansainväliset kentät ja tämä lisää työhöni vaatimuksia myös huippuvaiheen ymmärtämisestä. Työskentelen yksilöiden kanssa viikoittain. Työtehtäviini kuuluu yksilön harjoittelun ohjelmointi, videopalaverit, joissa tarkastelemme yksilön teknistaktista kehittymistä ja kehittymisen seuranta testien ja dokumentoinnin kautta. Kuten Mononen kirjoittaa (Mononen 2016) kuormittamisen seuranta tarvitaan, koska huippuvaiheen harjoittelu on urheilijan elimistölle erittäin kuormittavaa ja tarvitsee vastapainokseen hyvän palautumisen.

Huippu-urheilijan pitää koko ajan huolehtia siitä, että harjoittelun ja levon välinen suhde on tasapainossa. Tämä kuuluu myös päivittäisiin työtehtäviini.

Keskeisessä roolissa työtäni on myös seuran työntekijöiden ja seuran hallituksen jäsenten kanssa kommunikointi. Olen sitoutunut valmentajana toteuttamaan valmennuksessani seuran valmennus- ja toimintalinjaa. Työhöni kuuluu kommunikointi joukkueen toiminnan vaatimuksista ja toimintaympäristön kehittämisestä tulevaisuudessa. Tästä keskeisesti vastaa seurassamme puheenjohtaja, jonka kanssa kommunikoin lähes päivittäin. Puheenjohtaja toimii myös joukkueenjohtajana.

Omat työtehtäväni arjessa määrittyvät hyvin pitkälti (kuvio 1) mallin mukaisesti. Rynne ja Mallet ovat kuvanneet Australian urheiluinstituutissa työskentelevien huippuvaiheen valmentajien tehtäviä alle olevan kaavion avulla. (Blomqvist, M. & Hämäläinen, K. 2016, 39.)



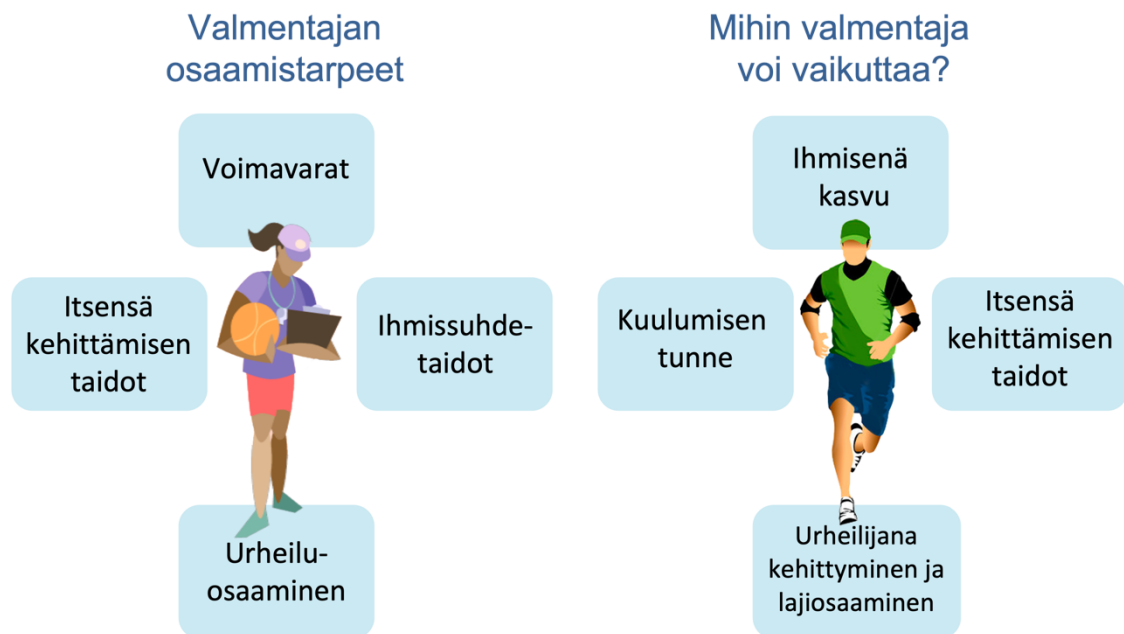
Kuvio 1. Valmentajan työtehtävät (Rynne & Mallet, 2012).

3.2 Osaamisen arviointi

Olympiakomitea on kehittänyt suomalaisen valmennusosaamisen mallin kuvaamaan kokonaisvaltaisen valmentamisen kokonaisuutta. Valmentaja voi käyttää sitä oman osaamisen arviointiin. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin tavoitteena on kuvata valmentajan osaamistarpeita kokonaisvaltaisesti. Sen tarkoituksena on ohjata valmentajakoulutusten sisältöjä ja toimintatapoja sekä toimia työkaluna osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisessa. Mallin tavoitteena on rakentaa yleistä ajattelua valmentamisesta ja auttaa arvioimaan milloin valmen-

taja on onnistunut. Mallia voi soveltaa urheilijan polun kaikkiin vaiheisiin. Eri vaiheessa mallin eri osa-alueet painotukset ovat erilaiset ja valmentajan tekeminen on erilaista eri toimintaympäristöissä. (Hämäläinen 2015, 21.)

Suomalaisessa valmennus osaamisen mallissa (kuvio 1) valmentajan vaikuttaminen on jaettu neljään kokonaisuuteen: urheilijana kehittyminen ja laji osaaminen, itsensä kehittämiseen taidot, ihmisenä kasvu ja kuulumisen tunne. Valmentaja vaikuttaa näihin kaikissa urheilijan polun vaiheessa —tietoisesti ja jopa tiedostamattaan. (Hämäläinen 2015, 21.)



Kuvio 2. Suomalaisen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2016)

Valmentajan urheiluosaaminen tarkoittaa yleistä urheiluosaamista sekä lajiosaamista. Yleinen urheiluosaaminen pitää sisällään ymmärrystä suorituskyvyn kehittymisestä ja terveyden edistämisestä sekä esimerkiksi teknisten apuvälineiden käytön osaamista. Lajiosaaminen tarkoittaa lajin teknistä ja taktista sekä välineosaamista. Näiden lisäksi urheiluosaamiseen kuuluvat myös valmentajan pedagogiset taidot. Ihmissuhdetaidot tarkoittavat esimerkiksi tunne- ja vuorovaikutustaitoja, ihmistuntemusta, viestintäosaamista ja ongelmanratkaisutaitoja. Kuten urheilijallakin, myös valmentajalla itsensä kehittämiseen taidot ovat kaiken kehittymisen avain. Valmentajan itsearviointitaidot, tiedonhankinta- ja arviointitaidot,

ongelmanratkaisutaidot ja verkostoitumisen osaaminen ovat osa valmentajan arkea. Valmentajien osaamistarpeiden pohjalla ovat valmentajan voimavarat. Ne ovat edellytykset muulle kehittymiselle, mutta myös asia, joissa valmentaja voi kehittyä valmennusuran varrella. (Hämäläinen 2015, 25.)

Olen käyttänyt oman valmennusosaamisen arviointiin Palloliitossa kehitettyä arviointityökalua jalkapallovalmentajan kokonaisvaltaisen valmennusosaamisen tunnistamiseen ja seurantaan. Arviointityökalun arviointikohteet johdettiin suomalaisen valmennusosaamisen mallista. Arviointityökalu on jaettu kolmeen isompaan aihealueeseen: itsensä kehittämisen taidot, urheiluosaamisen taidot ja ihmissuhdetaidot. Jokainen aihealue on jaettu vielä alaosiin. Valmentaja antaa itselleen numeerisen arvion osaamisestaan. Arvio-osiossa on useita arviosisältöjä. Mikäli arvioija kokee useampien näistä toteutuvan, arvion voi antaa ylempään numeroon. (Riutto 2020, 60.)



Kuvio 3. Osaamisen itsearvio

3.3 Kehittyminen

Valmentajan osaamisen kehittyminen on pitkäaikainen ja jatkuva prosessi, ja se on sekä formaalin koulutuksen että informaalin kokemisen ja kehittymisen tu-

losta. Valmennusosaamisen kehittämiseksi tarvitaan ymmärrystä siitä, mitä huipuvaiheen valmentajan oppiminen ja kehittyminen on sekä miten osaaminen rakentuu valmentajauran aikana ja sen eri vaiheissa. (KIHU 2022.)

Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat: Itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet, jaksaminen, terveys		
Urheiluosaaminen	Ihmissuhdetaidot	Itsensä kehittämisen taidot
<ul style="list-style-type: none"> •Yleinen urheilu-osaaminen •Lajiosaaminen •Opettamis- ja ohjaamisaosaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> •Tunne- ja vuorovaikutustaidot •Organisointiosaaminen •Ilmaisu- ja keskustelutaidot •Ongelmanratkaisutaidot •Ihmistuntemus 	<ul style="list-style-type: none"> •Itsearviointitaidot •Oppimaan oppimisen taidot •Verkostoitumistaidot •Tiedon hankinta- ja arviointitaidot •Ajattelun taidot

Kuvio 4.

4 PÄIVÄKIRJARAPORTOINNIT JA VIIKKOANALYYSIT

4.1 Seurantaviikko 1 Arvot ja kulttuuri

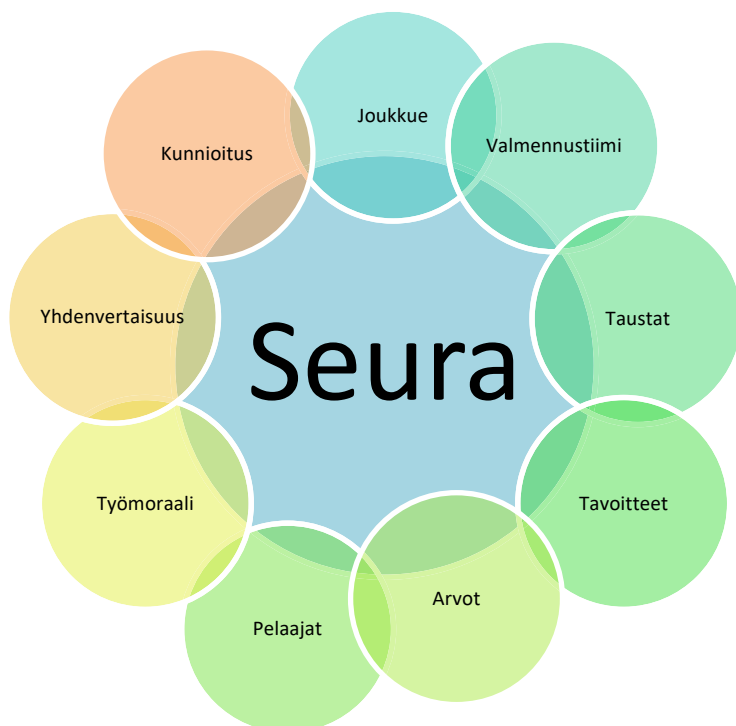
Ensimmäinen Teams-keskustelu on takana Hopen kanssa. Käytimme aikaa tutustumiseen toistemme kanssa ja arvojen määrittelemiseen. Hope halusi tutustua minuun valmentajana ja siihen mitä minä arvostan kentällä ja sen ulkopuolella.

Sain viikolle ensimmäisen tehtävän, jota pohdin itsekseni seuraavaan tapaamiseen: Menen uuteen seuraan päävalmentajaksi. Mitä tekisin ensimmäisenä? Miksi? Miltä näyttää minun mielestäni hyvä ympäristö? Miten ihmiset toimivat ympäristössä? Mitä on mielestäni hyvä kulttuuri?

Jäin pohtimaan kysymyksiä ja ne eivät ole kovin helppoja. Ensimmäisenä tutustuisin ihmisiin. Mikä on heidän roolinsa seurassa? Määrittelin tiimini työkuvat ja vastuut jokaiselle tarkasti. Haluaisin, että he pystyvät toimimaan omilla vahvuuksilla ja tuomaan tätä kautta omaa osaamistaan joukkueeseen. Haluaisin myös määritellä arvot yhdessä joukkueen kanssa. Millainen joukkue haluamme olla?

Valmentajan rooli pelisääntöjen asettamisessa on merkittävä. On tärkeää, että valmentaja asettuu sellaiseen asemaan, jossa pelaajilla on tilaa tuoda esiin omia toiveita ja tarpeita liittyen joukkueen toimintaan. (Rantanen 2021, 65). Tämä on erittäin tärkeää joukkueessani tällä kaudella. Joukkueemme on uudistunut jonkin verran tälle kaudelle. Uusien pelaajien voi olla hankalampaa ilmaista itseään ja mitä haluavat ja odottavat muilta. Uusien pelaajien kynnys kertoa omia mielipiteitään muille on korkeammalla kuin vanhalla pelaajalla. Joukkueessa aikaisemmin pelanneet tuntevat olonsa turvallisemmaksi ja he usein uskaltavat kertoa mielipiteensä helpommin.

”Ryhmässä tasapainoillaan erilaisten tarpeiden ja tavoitteiden välillä. Kun tavoitteita saavutetaan, syntyy aina uusia tarpeita, jotka vaativat asettamaan uusia tavoitteita. Jatkuvat muutokset ja niihin suhtautuminen luovat ryhmädynamiikan. Ryhmän kehittyminen on jatkuvaa muutosta sen dynamiikasta. Tästä jatkuvasta tilanteiden vaihtumisesta muodostuu tapahtumasarja, jota nimetään ryhmäprosessiksi” kirjoittavat Matikka & Roos-Salmi (2020, 320). Mielestäni hyvä kulttuuri on selkeitä rakenteita, joissa jokainen tietää tehtävänsä ja vastuunsa. Ympäristössä jokainen kohdataan kunnioittaen ja ystävällisesti. Yhteisten tavoitteiden eteen tehdään 100 % työtä omalla sitoutumisella ja työpanoksella. Tämä näkyy valmentajan työssä ihmisten kohtaamisilla, työtehtäviin valmistautumalla ja läsnäololla. Pelaajilla harjoittelussa, asenteessa ja läsnäololla. Läsnäololla tarkoitan henkistä tilaa. Millainen olen, kun saavun paikalle.



Kuvio 5. Hyvä kulttuuri

4.2 Seurantaviikko 2 Hyvä pelaaja

Yksi mentorointiohjelman tärkeimmistä asioista itselleni on lisätä ymmärrystä kansainvälisen jalkapallon vaatimuksista ja siitä, millaisia pelaajia meidän tulisi tulevaisuudessa luoda, jotta he voisivat pärjätä huipulla.

Kaikkienensa vaikuttaa siltä, että sekä miehissä että naisissa pääsarjatason jalkapalloa pelataan pelityyllillisesti kohtuullisen samalla tavalla. Löydökset ovat mielenkiintoisia ja herättävät edelleen lisäkysymyksiä. Onko esimerkiksi valmentajakoulutuksen me ohjannut valmentajia ja sitä kautta joukkueita tähän tietynlaiseen toimintaan ja tapaan pelata? Mikäli näin, mitä pitää edelleen kehittää, jotta tempo ja intensiivisiä suorituksia nähdään enemmän ja myös hyökkäys kolmanneksen toiminta onnistuu aiempaa paremmin sekä nuorissa että päätä sarja tasollamme? (Lehto, H. & Heinonen, M. 2022, 87). Tämä on mielestäni mielenkiintoista pohdintaa ja haluan ehdottomasti mentoroinnin avulla lisätä omaa ymmärrystäni kansainvälisen pelin vaatimuksista ja tulevaisuudessa olla se valmentaja, joka ajatella laatikon ulkopuolelta.

Keskustelimme Hopen kanssa englannin sarjan vaatimuksista. Sarja on tällä hetkellä yksi maailman parhaista sarjoista ja jokainen joukkue on todella hyvä. Jotta sarjassa pystyy voittamaan pelejä, täytyy jokaisen suoriutua korkealla tasolla. Sain tehtäväksi jäädä miettimään mitä eroja on lupaavalla nuorella pelaajalla ja aikuisella huippupelaajalla.

Mielestäni lupaavan nuoren pelaajan fysiikka on riittävällä tasolla, jotta pelaaja pystyy aloittamaan tavoitteellisen harjoittelun. Hänen täytyy myös olla fyysisesti sillä tasolla, että ominaisuuksia pystytään kehittämään huipulle vaadittavalle tasolle. Hänen täytyy myös taitotasollisesti olla riittävän taitava, jotta hän pystyy harjoittelemaan aikuisten ympäristössä. Nopeasti syntyvät tilanteet tuottavat haasteita, jos taito ei ole riittävää. Pelaajan täytyy myös kerätä ympäriltään informaatiota, jotta pystyy tekemään peliä hyödyttäviä päätöksiä kentällä. Mikäli taitotaso ei ole riittävä, tämä päätöksenteko vaikeutuu merkittävästi.

Nuoren pelaajan pitää olla tasapainoinen ja henkisesti vahva. Itsensä jatkuva kehittäminen on vaativaa työtä ja tasapaino elämässä on tärkeää, jotta pelaaja pystyy ottamaan seuraavat askeleet kohti huippua ja pärjäämään kovassa kilpailussa. Tärkeää on myös tasapaino kentän ulkopuolella. Uni, ravinto, vapaa-aika ja muu hyvinvointi on tärkeässä roolissa kehittymiselle.

Nuoren pelaajan pelin ymmärryksen pitää olla kehittynyttä. Pelipaikkakohtaisten konseptien ymmärrys on jo alkanut, jotta hän pystyy ratkomaan pelissä syntyviä ongelmia joukkueelle hyödyllisellä tavalla. Huippupelaaja aikuisissa on fyysisesti erinomaisella tasolla. Hänellä on edelleen kyky kehittää itseään urheilija. Urheilijan elämä on tasapainossa ja pystyy omalla perussuorituksellaan tukemaan koko joukkuetta. Hyvänä päivänä hän kykenee jopa ratkaisemaan pelejä omalla suorituksellaan. Pelaaja pystyy omalla harjoittelemisella ja läsnäolollaan motivoimaan muita ja myös tukemaan muita tarvittaessa. Huippupelaaja on myös taidollisesti muita edellä. Hänellä on jokin erikoisominaisuus, joka erottaa hänet muista, esimerkiksi kuljettaminen tai laukaus.

4.3 Seurantaviikko 3 UEFA mentorointiohjelma

Tämä viikko käynnistyi reissulla Sveitsiin UEFA:n pääkonttoriin. Ohjelman aloitus tapaaminen siirtyi koronan takia joulukuulta huhtikuulle. Tapaamiseen saapuu paikalle kaikki mentorit ja mentoroitavat.

Taulukko 12. Mentorit

Hans Backe	Football Coach / TV Commentator
Ulrike Ballweg	Head of talent development women's and girls football GER
Corinne Diacre	Head Coach - France Women's National Team
Joseph Montemurro	Head Coach – Juventus Women Football Club
Nils Nielsen	Head Coach - Switzerland Women's National Team
Even Pellerud	Coach Educator - Norwegian Football Federation
Hope Powell	Head Coach - Brighton & Hove Albion Women Football Club
Anna Signeul	Head Coach - Finland Women's National Team
Martin Sjögren	Head Coach - Norway Women's National Team

Taulukko 13. Mentoroitavat

Liene Vaciete	Head Coach – Latvia WU17
Maryna Lis	Head Coach – Belarus WU17
Stella Gotal	Head Coach – Croatia WU17
Britta Carlson	assistant coach GER women's national team
Sirje Roops	assistant coach EST women's national team
Mari Savolainen	Head Coach Helsingin palloseura women's team
Michaela Daneckova	assistant coach Czech Republic WU17
Camille Abily	assistant coach Olympique Lyonnais women's team
Roos Kwakkenbos	Head Coach – NED WU19

Tiistaiamupäivä sujui hotellilla toisiimme tutustuen hyvin vapaamuotoisesti. Lähiinnä esittäydyimme toisillemme ja kerroimme omista työtehtävistämme arjessa. Tämä aamupäivä itsessään oli jo todella mielenkiintoinen minulle, koska pääsin juttelemaan erilaisten ihmisten kanssa ympäri Eurooppaa ja kuulemaan heidän työnkuvistaan. Huomasin jo tässä vaiheessa, että reissun yksi suurimmista anti-mista tulee olemaan myös muihin mentoroitaviin tutustumisen. Olimme kerran aikaisemmin tavanneet Teamsissä yhden päivän ajan.

Virallisen osuuden ensimmäinen luento oli mentoroinnin tarkoituksesta ja mitä se voi antaa meille. Myös kokeneet mentorit kertoivat omia kokemuksiaan siitä, miten mentoroinnilla on suurin vaikuttavuus heidän kokemuksensa mukaan. Mentorit ovat uransa aikana nähneet paljon maailmaa ja heillä on kokemusta monista asioista, joita on tapahtunut uran aikana. Tämä saattaa auttaa ratkaisemaan mentoroitavan ongelmia projektin aikana. Mentoreilla on myös ymmärrys jalkapalloon liittyvistä asioista kuten, seuran hallituksen vaikutuksesta toimintaan, politiikasta ja ymmärrystä pelin kompleksisuudesta.

Ensimmäisen päivän yksi antoisimmista keskusteluista oli kun keskustelimme naisvalmentajan roolista yhteisössä, jossa suurin osa päättäjistä on miehiä ja suurin osa muista valmentajista on miehiä. Puheenvuoron tässä keskustelussa käyttivät kokeneet miesvalmentajat kuin myös naisvalmentajat. Tärkein anti itselleni keskustelussa oli se, että on tärkeää arvostaa itseään ihmisenä ja valmentajana. Mahdollinen työn menettäminen ei ole henkilökohtaista, vaan alan tapa. Lähes kaikki valmentajat tulevat saamaan potkut uransa aikana. On tärkeää uskoa itseensä ja löytää ympärille ihmisiä, jotka luovat usko itseesi. Yksikin ihminen usein riittää. On myös tärkeää, että valmentajana muodostan itselleni oman valmennusfilosofian, johon itse uskon. Monet lopettavat, koska luulevat, etteivät ole riittävän hyviä. Tämä tapahtuu, koska oma filosofia puuttuu ja ympäriltä tulevat mielipiteet pääsevät vaikuttamaan liikaa valmentajan tekemiseen. Näin valmentaja helposti hävittää itsensä ja luulee olevansa huono valmentaja.

Itseluottamus valmentajan työssä on tärkeää. Valmentaja tarvitsee henkilön, joka saa sinut uskomaan itseesi. Itseluottamus kasvaa, kun ympärillä on ihmisiä, jotka luovat uskoa valmentamiseen. Valmentajan itseluottamus näyttäytyy kyvyllä

tehdä asioita omalla tavalla, kuten esimerkiksi pelitapa, kulttuuri joukkueessa ja tapa työskennellä muiden ihmisten kanssa. On todella tärkeää valmentaja tietää, ”kuka minä olen” ja ”millainen valmentaja haluan olla?”.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että itsetuottamus on luonteeltaan monisyinen ilmiö, johon vaikuttavat erityisesti ihmisten ajattelu mallit. Toiminnan taustalla olevat ajatukset ja oletukset johtavat tunteisiin ja tunteet puolestaan vaikuttavat käytökseen näin ollen on syytä pyrkiä tunnistamaan tekemisten taustalla vaikuttavia ajatuksia, odotuksia ja tunteita ja pyrkiä niiden kontrolloimisen kautta vaikuttamaan itse luottamukseen ja laadukkaaseen toimintaan. (Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2020, 151.)

Lähdimme miettimään kysymystä, ”kuka minä olen?” pienempiin ryhmiin muiden mentoroitavien kanssa. Valmentajat usein haluavat olla henkilöitä, jotka kuuntelevat pelaajia ja haluaa olla heille läsnä. Puhuimme tästä ryhmässä, jossa oli hyvin korkealla tasolla pelanneet henkilöt ja nyt heidän työnsä on naisten korkeimmalla mahdollisella tasolla toimia kakkosvalmentajana. Heidän mielestään valinta on todella vaativa valmentajalle. Ei vain siksi, että valmentajan läsnäolo vie häneltä itseltään paljon energiaa vaan myös siksi, että valmentajan on pitänyt onnistua niin monessa asiassa ennen kuin pelaajat haluavat edes tulla puhumaan asioista valmentajana kanssa. Turvallisen ilmapiirin rakentaminen vaatii valmentajalta paljon pitkäjänteistä työtä. Tämä oli mielestäni todella mielenkiintoinen näkökulma ja tunnistin sen, vaikka en koskaan aikaisemmin ollut ajatellut asiaa noin.

Tärkeimpiä asioita reissussa oli vertaismentorointi muilta valmentajilta, kokemusten jakaminen ja jalkapallosta puhuminen Euroopan johtavien jalkapallovalmentajien kanssa. Päivät olivat täynnä arvokkaita kohtaamisia, joiden arvoa ei pysty määrittämään vielä. Muiden valmentajien kanssa keskustellessa tuli tunne, että voimme myös auttaa toisiamme, kun jaamme kokemuksiamme. Ymmärrys erilaisista tilanteista kasvaa ja näin omat kokemukset valmentajana karttuu. Ympäristäni oli muita valmentajia, jotka ovat vastaavassa tilanteessa kanssani. Jokai-

sessä ympäristössä on haasteita ja usein ne ovat saman tyyppisiä naisten urheilussa, vähän resursseja, rahaa ja naisurheilijoiden vähäisempi arvostus sekä näihin ongelmiin liittyviä ilmiöitä. On todella tärkeää kuulla muiden tarinoita.

4.4 Seurantaviikko 4 Ottelun analysointi

Matkan jälkeiset päivät kotona olivat hyvin hetkisiä. Perjantaina oli peliin valmistava harjoitus ja lauantaina peli kotona vastustaja 3 vastaan. Peli mietitytti läpi viikonlopun, koska johdimme ottelua kolme kertaa ja aina vastustaja pääsi tasoihin. Viimeinen tasointi syntyi 89 minuutilla ja oli hyvin kyseenalainen. Vain avustava tuomari oli sitä mieltä, että pallo oli maalissa. Edes erikulmista kuvatut videomateriaalit eivät pystyneet todistamaan pallon olleen maalissa. Tällaisen ottelun jälkeen on hyvin vaikeaa laittaa tunteet sivuun ja keskittyä oman pelin arvioimiseen. Tällä kertaa se on tehtävä hyvin nopeasti ja tehokkaasti, koska seuraava peli on jo perjantaina. Meillä on siis yksi harjoitus vähemmän valmistautua seuraavaan peliin.

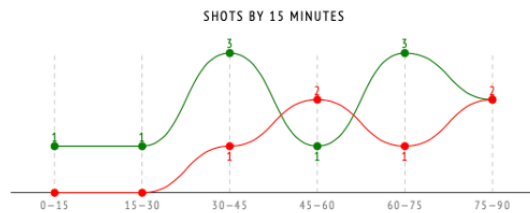
Pelin jälkeen aloitin viimeisen kolmen pelin analysoinnin. Mistä johtuu, että meille tehdään jokaisessa ottelussa maalit 80 minuutin jälkeen? Pyrin löytämään syitä maaleihin analysoimalla dataa ja vertaamalla dataan videoita. Pelidatan analysointiin käytön InStat analysointi ohjelmaa. InStat on käytössä kaikilla Kansallisen liigan joukkueilla kauden ajan. InStat tuottaa jokaisesta ottelusta raportin.

Ensin lähdin tutkimaan vastustajan laukauksia kohti maaliin. Raportista voi tarkastella laukauksien määrää 15 minuutin tarkkuudella. Toinen tarkasteltava asia oli pallohallinta. Myös tätä lukua pystymme tarkastelemaan 15 minuutin tarkkuudella. Tämän jälkeen pyrin videoilta todentamaan datan löydöksiä. Ensimmäinen ottelu, jossa vastustaja teki maalin 86 minuutilla, oli vastustaja 1 vastaan HPS. Tämä ottelun datasta löytyi mielenkiintoisia asioita: vastustajalla oli koko ottelun aikana kuusi laukausta kohti maalia ja niistä 5 toisella jaksolla. Tämä tarkoittaa sitä, että toisella jaksolla vastustajalla on ollut suurempi mahdollisuus tehdä maali. Saman tyyppinen havainto voidaan tehdä pallon hallinnasta. Ottelun alussa vastustajalla on ollut pallonhallinta 37–42 %. Viimeisen 30 minuutin aikana

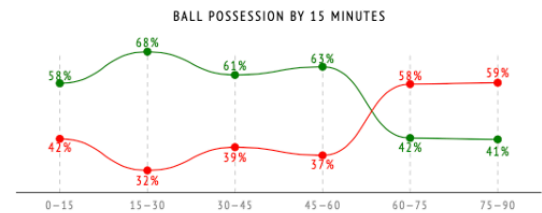
pallonhallinta kääntyi vastustajalle 58–59 %. Tämä tilasto myös kertoo siitä, että pelin lopussa vastustajalla on ollut suurempi mahdollisuus tehdä maali. Tämä saman asian voi todentaa videolta. Pelin lopussa vastustaja otti pallonhallinnan ja pystyi luomaan maalipaikkoja, joista sitten tasoitus maalin onnistuivat luomaan.

Shots / on target	6 / 2	11 / 4
1st half	1 / 1	5 / 2
2nd half	5 / 1	6 / 2

Ball possession	44%	56%
1st half	38%	62%
2nd half	51%	49%



Shots wide	3	5
Blocked shots	1	2
Shots from the box / on target	2 / 1	3 / 1
Average distance to the goal, m.	21.6	25.2
xG	0.44	0.59

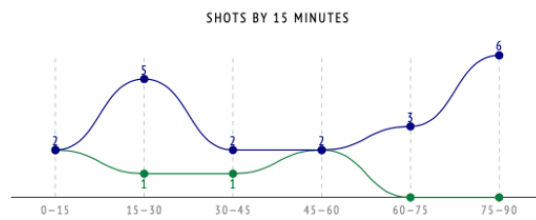


Ball possession, quantity	132	125		
Average duration of ball poss.	00:11	00:16		
Entrances to the opposition half	73	55%	60	48%
Entrances to the final third	36	27%	33	26%
Entrance to the penalty box	9	7%	9	7%

Kuvio 6. Ottelu 1 Instat-analyysi

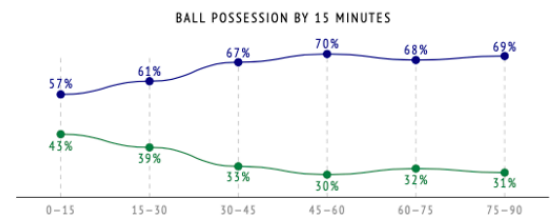
Seuraavassa pelissä meillä oli myös suuria ongelmia. Toki vastustaja oli myös laadullisesti merkittävästi parempi, ja heillä oli laadukkaita pelaajia joukkueellinen. Lähdimme peliin altavastaajina. Pystyimme pelin alussa luomaan vastustajalle ongelmia heidän pallolliseen pelaamiseensa. Ottelun ensimmäiselle puolikkaan he saivat vain 2 laukausta kohti maalia, ja meillä oli kolme. Peli olikin ensimmäisen puolikkaan jälkeen 2–1 vastustajalle. Mitä pidemmälle ottelu meni, sitä enemmän annoimme pallonhallinnan vastustajalle. Tämä tuotti meille ongelmia ja vastustaja sai luotua useita maalipaikkoja ottelun aikana. Toisella puolikkaan heillä oli jo kahdeksan laukausta kohti maalia ja pelin viimeisen 15 minuutin aikana näitä tuli kuusi. Ottelun alussa pallonhallinta oli 57 % vastustajalle ja 43 % meille. Pelin lopussa se oli muuttunut 69 % vastustajalle ja 31 % meille. Jälleen kerran ottelumme hajosi pelin lopussa ja tällä kertaa vastustaja voitti pelin selkeästi.

Shots / on target	20 / 10	6 / 4
1st half	9 / 2	4 / 3
2nd half	11 / 8	2 / 1



Shots wide	6	2
Blocked shots	4	–
Shots from the box / on target	17 / 9	–
Average distance to the goal, m.	14.5	30.5
xG	2.63	0.13

Ball possession	66%	34%
1st half	62%	38%
2nd half	69%	31%

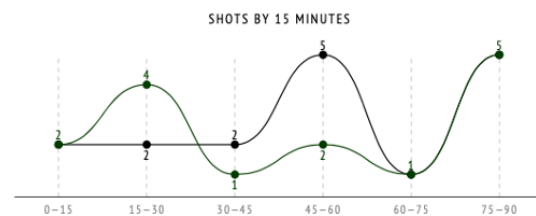


Ball possession, quantity	120	112		
Average duration of ball poss.	00:20	00:11		
Entrances to the opposition half	76	63%	45	40%
Entrances to the final third	58	48%	18	16%
Entrance to the penalty box	28	23%	4	4%

Kuvio 7. Ottelu 2 Instat analyysi

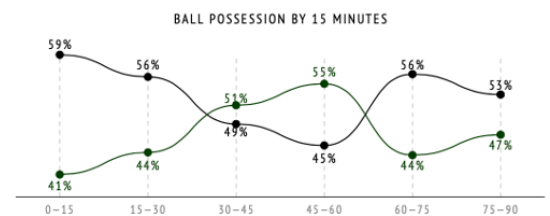
Kolmas analysoitava ottelu päättyi jälleen tasan. Vastustaja teki tasoitusmaalin ottelun viimeisillä minuuteilla. Analysoimalla ottelun tilastoja löytyy sille mielestäni jälleen selkeä syy. Ottelun ensimmäisellä puolikkaalla meillä oli 4 laukausta kohti maalia ja vastustajalla 1. Pallonhallinta oli hyvin tasainen 46 % meille ja 54 % vastustajalle. Toisen puoliajan alussa meidän pallonhallintamme oli jopa 55 %. Jälleen ottelun lopussa pallonhallinta siirtyi vastustajalle. Vastustaja sai luotua 5 maalintekopaikkaa viimeisen 15 minuutin aikana. Tämä sama ilmiö jatkui kolmannessa pelissä peräkkäin.

Shots / on target	15 / 8	17 / 6
1st half	7 / 4	6 / 1
2nd half	8 / 4	11 / 5



Shots wide	4	8
Blocked shots	3	2
Shots from the box / on target	9 / 5	10 / 5
Average distance to the goal, m.	18.7	16.7
xG	1.57	2.51

Ball possession	47%	53%
1st half	46%	54%
2nd half	49%	51%



Ball possession, quantity	126	138		
Average duration of ball poss.	00:12	00:12		
Entrances to the opposition half	50	40%	99	72%
Entrances to the final third	28	22%	62	45%
Entrance to the penalty box	12	10%	31	22%

Kuvio 8. Ottelu 3 Instat-analyysi

Näiden analyysien jälkeen joukkueen täytyy kiinnittää erityisesti huomiota pelin kontrolloimiseen pallonhallinnan avulla, jotta voimme luoda pidempiä hyökkäyksiä ja näin pitää vastustaja pois maalintekopaikoilta. Taktisesti myös viimeiset minuutit ovat voittamisen kannalta tärkeitä. Vastustaja pitää olla mahdollisimman kaukana meidän maalistamme, jotta johtoasema olisi helpompi säilyttää jatkossa. Viimeiset minuutit ovat olleet meille erittäin tärkeitä, kun tarkastellaan pistetaulukkoa. Olemme menettäneet useita pisteitä vastustajan tehdessä maalin pelin 5 viimeisen minuutin aikana. Jotta emme tulevaisuudessa menetä pisteitä, täytyy meidän joukkueena suoriutua viimeisestä kymmenestä minuutista paremmin. Johtoaseman säilyttämisen kannalta pallonhallinnan kasvattaminen olisi tärkeää, jotta vastustaja ei pääse kontrolloimaan pelin tapahtumia. Vastustajan pitäminen pois maalipaikoilta tekee tasoittamisesta vaikeampaa. On myös tärkeää, että pystymme rytmittämään omaa peliämme niin, että vastustaja ei pääse jahtamaan maalia viimeisillä minuuteilla. Vastustajan pelin rytmiä pitää rikkoa pelikatkoilla ja muilla teoilla, jotta peliin saadaan taukoja, kuten vaihdoilla.

4.5 Seurantaviikko 5 Suorituksen arviointi pelissä

Valmentajan työssä onnistumisen arviointi on monimutkaista: olenko onnistunut valmentajana vain, jos joukkueeni voittaa? Kuten edellisellä viikolla kirjoitin voimme tarkastella otteluita videoiden ja datan kautta. Nämä tiedot antavat myös minulle viestiä saavutamme sellaisia asioita, joita haluamme joukkueemme pelaamisesta. Tämän viikon keskustelussa Hopen kanssa keskityimme suorituksen arvioimiseen. Joukkueen valmentaminen on pitkä prosessi ja onnistuneesta työstä on muitakin mittareita kuin pistetaulukko. Yksi tärkeimmistä mittareista Hopen mielestä on se kehittykö joukkue. Joukkueen kehittymiselle on kaksi vastausta, kyllä ja ei. Molempien vastausten takana on monia lisäkysymyksiä: jos vastaus on ei, miksi ei? Jokaisessa joukkueessa on pelaajia, joiden fyysinen tai taidollinen raja on tullut vastaan. He yksinkertaisesti pelaavat korkeimmalla mahdollisella sarjatasolla ja siellä maksimaalisella suorituskyvyllään. Onnistumisen arviointiin vaikuttaa myös vastustajan taso. Onko joukkueella mahdollisuudet voittaa vastustaja ja kuinka suuret?

Yksi tärkeä mittari on se, pyrkiikö joukkue toteuttamaan kentällä sovittuja asioita. Pelaako joukkue ottelusuunnitelman mukaisesti? Yritetäänkö pelissä tehdä kollektiivina niitä asioita, joita viikkosuunnitelmassa on ollut ja onnistutaanko niiden toteuttamisessa? Itse koen valmentajana, että tässä kohtaa myös minun tulee tarkastella, onko ottelusuunnitelma ollut hyvä. Joskus joukkue voi pelata ottelusuunnitelman mukaisesti ja onnistuminen pelissä on ollut heikko. Olenko minä valmennustiimin kanssa silloin tehnyt heikon suunnitelman ja miksi suunnitelman mukainen pelaaminen ei tuottanut meille riittävästi asioita?

Puhuimme myös Hopen kanssa ottelusuunnitelman tekemisestä. Tämä sisältää monta erilaista ulottuvuutta: taktisen suunnitelman, miten pelataan sekä erikoistilanteet ja pelaajien roolit niissä. Hän antoi vinkkejä asioiden varmistamiseen: on hyvä antaa pelaajille konkreettisia esimerkkejä vaikkapa siitä, millä korkeudella puolustamme vastustajan avaamista. Tämä korkeus määritetään kentälle viivoilla havainnollistaen. Hän myös antoi vinkin jakaa ottelu pienempiin jaksoihin. 90 minuutin peli on pitkä suoritus pelaajalle pysyä koko ajan keskittyneenä, kun taas 15 minuutin pätkissä ja niiden tarkat toimenpiteet auttavat pelaajaa keskittymään suorituksen aikana. Ottelusuunnitelman seuraaminen voi näin olla pelaajalle helpompaa. Lyhyemmät jaksot voivat auttaa pelaajaa keskittymään paremmin. Tätä ajatusta peilaan pelaajia auttaviin kilpailurutiineihin. Kilpailu rutiinilla tarkoitetaan niitä tapoja tai rituaaleja, joita urheilijat ovat tottuneet tekemään kilpailun valmistautuessaan ja jotka auttavat urheilijaa virittäytymään tulevaan. Ne tuottavat tuttuuden ja turvallisuuden tunteita, luovat kilpailupäivään rakennetta ja helpottavat mahdollisen stressin käsittelyä. Kilpailu tilanne saattaa tuntua vieraalta tai jännittävältä, joten tutut liikkeet ja toimintamallit tuovat toimintavarmuutta ja itsevarmuutta: ”kyllähän minä tämän osaan”. (Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2020, 219.)

4.6 Seurantaviikko 6 Ottelun tuloksen merkitys kehityksen arviointiin

Tämän viikon avaintema joukkueen tekemisessä on puolustaminen ja puolustamisen laatutekijät. Viikonloppuna vastassa on vastustaja 4 ja heitä vastaan meidän pitää joukkueena pystyä puolustamaan paremmin, jotta voimme voittaa pelin. Omalla rangaistusalueella puolustustoiminnot ja roolit pitää olla kaikille selviä,

jotta vastustaja ei pääse tekemään maalia. Myös puolustaminen vastustajan kenttäpuoliskolla on tärkeää, jotta voimme voittaa palloja lähellä maalia ja näin saada laadukkaista tilanteenvaihtoja lähellä vastustajan maalia. Näistä tilanteista meillä on suurin mahdollisuus tehdä maali, kun vastustaja on epätasapainossa.

Ottelusuunnitelma peliin on selvä: puolusta hyvin kollektiivina ja pyri hyökkäämään vastaan vastustajan ollessa epätasapainossa. Jokaisen pelaajan pitää myös taistella joukkueen puolesta ja tehdä todella paljon töitä, jotta maali pysyy puhtaana. Työnteon moraalin pitää olla korkealla.

Ottelusta tuli voitto ja joukkue voitti pelin 1–0. Ennen olisin varmasti taputtanut itseäni olalle, kolme pistettä ja hyvä suoritus. Nyt minulla on enemmän avaimia analysoida joukkueen tulosta ja tehdä lopullinen arvio suorituksesta sen jälkeen. Vastustaja 4 on vastustaja melko samalla tasolla kuin me. Pelasimme maaliskuussa yhden harjoitusottelun ja se päättyi 0–0 tasapeliin. Siinä suhteessa onnistuimme, koska voitimme joukkueen. Puolustaminen oli myös yksi pääteemamme tällä viikolla. Ensimmäisellä jaksolla emme onnistuneet kollektiivina puolustamaan hyvin, vastustaja pystyi tuottamaan meille ongelmia heidän kenttäpuoliskollaan. Toiselle jaksolle tämä parantui merkittävästi ja saimme tuotettua useita tilanteenvaihtoja, joista syntyi maali ja maalipaikkoja. Omassa päässä onnistuimme puolustamisessa hyvin, koska vastustaja ei saanut maalia tehtyä. Vastustaja ei myöskään saanut yhtään vetoa kohti maalia meidän rangaistusalueemme sisältä. Tämä tarkoittaa sitä, että olemme onnistuneet puolustamisessa todella hyvin. Yksilöt myös pärjäsivät ottelussa mielestäni hyvin suhteessa vastustajan pelaajiin. Voitimme 1v1-puolustustilanteista 54 %. Ilmasta tulevista palloista voitimme 56 %. Harhautuksista voitimme 57 %. Parannettavaa jäi 1v1-hyökkäystilanteista, joista voitimme vain 42 %.

Analysoimalla peliä näin voidaan sanoa, että ottelu oli onnistunut ja meiltä hyvä suoritus. Tämä viikko toi minulle valmentajana paljon uusia avaimia tutkia joukkueemme suorituksia ilman, että huomioidaan pisteet. Tämä tuo minulle valmentajana paljon itsevarmuutta, kun tiedän mitä asioita tulevaisuudessa pystyn arvioimaan.

4.7 Seurantaviikko 7 Arjen ohjelmointi

Juttelimme tämän viikon Teamsissä Hopen kanssa arjen ohjelmoinnista. Minua kiinnostaa kovin paljon millaista arkea pelaajat Englannissa viettävät ja miten meidän arkemme eroavat toisistamme, ja toki myös ajatus siitä, miten voisimme saada meidän arkeamme paremmaksi. Suurin ero joukkueidemme välillä on se, että Englannissa Brighton Hove & Albion toimii täysin ammattilaisina. Joukkueen arki sijoittuu päiväsaikaan, kun taas meillä ei ole yhtään ammattilaista ja arkemme sijoittuu aamuihin ja iltapäiviin.

Englannissa pelit pelataan lähes aina sunnuntaisin ja näin viikkomme rytmittyy hieman eri päiville, kun Kansallisessa liigassa yleisin pelipäivä on lauantai. Brighton käyttää kuorman seurantaan värejä: vihreä on palauttava, keltainen on melko raskas ja punainen on raskas. Mekin käytämme HPS:ssa samoja värejä, mutta käytämme sen lisäksi henkilökohtaisen kuorman seurantaan RPE, jonka pelaaja merkitsee asteikolla 0–10. Pelipäivän jälkeinen päivä eli maanantai on heillä vihreä päivä. Päivän harjoitus suunnitellaan pelaajien henkilökohtaisen kuorman mukaisesti: osalla on palauttava palloharjoitus, osalla harjoitus altaassa ja osalla harjoitus kuntosalilla. Tämä riippuu pelaajan rasituksesta, terveydestä ja muista vaikuttavasti tekijöistä. Tiistai on joukkueen vapaapäivä. Keskiviikkona joukkueella on aamulla palaveri, jossa keskitytään tulevaan vastustajaan. Palaverin jälkeen heillä on palloharjoitus kello 11–13 ja tämän jälkeen alavartalon voimaharjoitus. Päivän väri on keltainen eli keskiraskas. Torstaina joukkueella on punainen päivä eli raskas. Silloin he tekevät palloharjoituksen ja voimaharjoituksen. Perjantaina joukkueella on vapaapäivä. Lauantaina tehdään peliin valmistava harjoitus ja se on hyvin kevyt eli vihreä. Päivän teemana on pitää työajat hyvin lyhyenä ja tempo korkealla. Sunnuntaina onkin sitten pelipäivä.

Kuten jo aikaisemmin kirjoitin suurimmat erot arjessa on siinä, että me olemme amatöörejä. Tämä vaikuttaa arjen ohjelmointiin niin, että joudun tekemään melko paljon kompromisseja. Pelipäivän jälkeen haluan että pelaajat tekevät omatoimisen palauttavan harjoituksen, jotta saavat edes toisen päivän viikonlopusta vapaaksi. Pelaajamme käyvät töissä ja opiskelevat, joten mielestäni on palautumisen kannalta todella tärkeää, että heillä on myös yksi täysin vapaa päivä viikossa.

Meillä on myös maanantaisin palauttava päivä ja pyrimme siinä pitämään kuorman mahdollisimman alhaisena. Toinen ero on kenttäajoissa. Brighton harjoittelee kaksi tuntia kerrallaan kentällä, muuta me emme pysty tähän ajallisesti, koska meidän pitää hoitaa iltaisin myös palaverit, fysiikkaharjoittelu ja palloharjoitus. En halua, että työpäivän päätteeksi pelaavat ovat koko illan kentällä. Pyrimme pitämään pelaajat maksimissaan 3 tuntia päivässä joukkueen toiminnassa.

Keskustelimme paljon vammojen seurannasta ja nuorten pelaajien fyysisestä harjoittelusta. Pyrimme seuraamaan pelaajien vammoja tarkasti. Tällä kaudella meillä on ollut hyvin vähän vammoja: vain yksi pidempi loukkaantuminen. Hope kertoi, että Brightonissa he seuraavat hyvin tarkasti minä päivänä vammat syntyvät: millainen kuorma pelaajalla on ollut ennen vammaa ja millainen harjoitus pelaajalla on ollut ennen vammaa. Tätä dataa he ovat keränneet useamman vuoden ajan ja ovat oppineet mistä vammoja syntyy ja näin pystyvät suunnittelemaan arkea paremmin. Itse jäin miettimään miten me voisimme omassa joukkueessamme tehdä tätä paremmin. Tämä on ehdottomasti aihe, jonka haluan ottaa esiin seuraavassa palaverissa fysioterapeuttimme kanssa. Toinen tärkeä aihe oli mielestäni nuorten pelaajien fyysinen kunto. Suomessa me puhumme paljon siitä, että nuoret pelaajat eivät ole riittävän hyvässä kunnossa, kun he tulevat aikuisten tasolle. Tämän havainnon olen tehnyt itsekin. Kestävyyden näkökulmasta lähes kaikki ovat olleet liian heikossa kestävyyskunnossa, kun he ovat saapuneet joukkueeseemme. Vain muutama yksilö on ollut tässä asiassa hyvällä tasolla. Voimaharjoittelun suhteen kaikki nuoret pelaajat ovat tarvinneet erityistä tukea voimaharjoitteluunsa. Tämä sama on nähtävissä myös Englannissa, eli kyseessä ei ole ainoastaan suomalaisten nuorten ongelma. Englannissa he tiedostavat, että nuorten pelaajien fyysistä suorituskkyä on saatava ylöspäin, jotta he voivat pärjätä aikuisissa. Tämä usein tarkoittaa sitä, että nuori pelaaja saattaa loukkaantua, mutta tiedostettu riski täytyy ottaa, jotta pelaaja nousee seuraavalle tasolle.

4.8 Seurantaviikko 8 Pätevyyden tunne

Ensimmäinen kierros on pelattu ja takana on noin puoli vuotta joukkueen toimintaa. Joukkue on menestynyt viime kauteen nähden tuloksellisesti ja pelillisesti

huomattavasti paremmin. Myös joukkueen terveystilanne on hyvä. Viime viikoina olen kuitenkin käynyt useita pelaajakeskusteluita heidän roolistaan joukkueessa. Vähemmälle pelaajalle jääneet pelaajat usein haluavat keskustella omasta asemastaan joukkueessa. Toiset ovat osanneet odottaa pienempää roolia jo kauden alussa ja toisille taas oma suoriutuminen kauden aikana on ollut iso pettymys ja siksi he haluavat keskustella valmentajan kanssa.

Roolin hyväksyminen joukkueessa on tärkeä osa joukkueen muodostamista. Roolin hyväksyminen on yhteydessä pelisuorituksiin, mutta aina näin ei ole. Vähemmälle pelaajalle jäänyt pelaaja on usein tyytymätön rooliinsa joukkueessa. Roolinsa hyväksynyt pelaaja pystyy kantamaan paremmin vastuun suorituksistaan ja näin auttamaan joukkuettaan parempaan suoritukseen. (Weinberg ym. 2019, 180.)

Koen myös valmentajana, että osalla pelaajilla on tapahtunut sosiaalista laiskottelua kentällä. Sosiaalisessa laiskottelussa yksilö uskoo, ettei hänen henkilökohtaista panostaan ole todennettavissa ja siksi hänen suorituksensa esimerkiksi jalkapallopelissä heikkenee. (Rovio ym. 2009, 35.) Tähän ilmiöön olen puuttunut henkilökohtaisissa keskusteluissa videovalmennuksella. Olen näyttänyt pelaajalle suorituksen, jossa hän jättää tilanteen pelaamatta toisella puolella kenttää ja mitä tapahtuu viisi sekuntia myöhemmin toisella puolella kenttää tilanteen jälkeen. Tällainen toiminta ei ole hyväksyttävää minun valmentamassa joukkueessa. Jokaisen pelaajan panos vaikuttaa ottelun tulokseen ja haluan, että pelaajat ymmärtävät sen roolinsa kautta.

Yksi tärkeimmistä psyykkisistä taidoista urheilussa on motivaatio, joka tarkoittaa yksilön ponnisteluiden suuntaa ja voimakkuutta. Oma innostus ja halu kehittyä mahdollistavat kehittymisen. Edward Deci ja Michael Ryan (1985, 2000) kehittivät yleisen teorian motivaatiosta, jota kutsutaan itsemääräämisteoriaksi. Tämä teoria sisältää oletuksen siitä, että kaikki ihmiset ovat motivoituneita tyydyttämään kolme yleistä tarvetta: pätevyys, autonomia ja yhteenkuuluvuus. (Weinberg ym. 2019, 54-57.) Toisin sanoen minun valmentajana tulisi tarkastella mitkä näistä osa-alueista pelaajan motivaation näkökulmasta täyttyy. Pelaajalla pitää siis olla

tasolleen sopivia harjoitteita ja pelejä, mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin sekä tunne siitä, että hän on osa joukkuetta ja ryhmää.

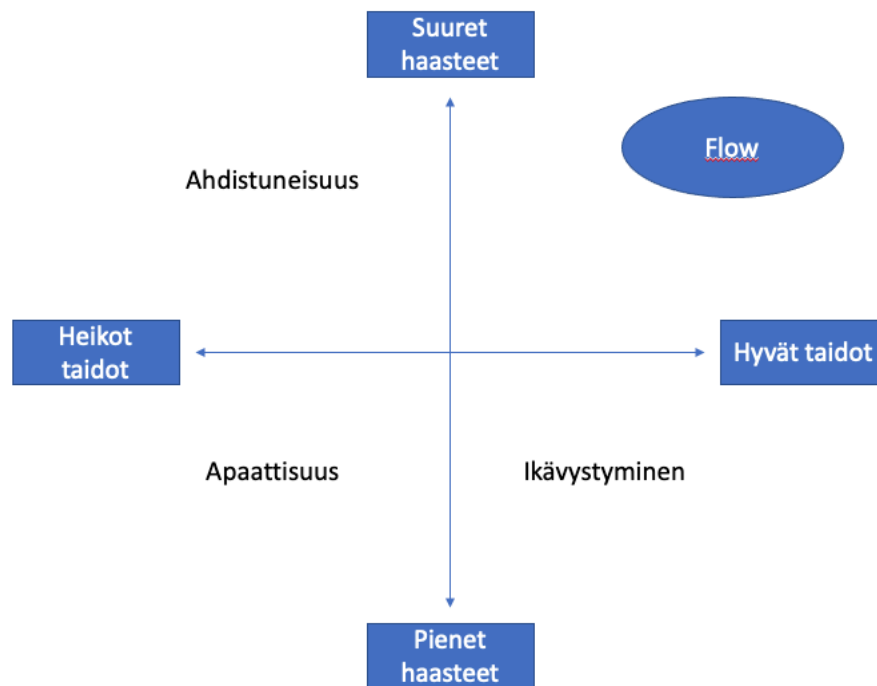
Haluan lisätä pelaajan pätevyyden tunnetta joukkueessa palautteen annon kautta. Kiinnitän valmentajana enemmän huomiota palautteen antoon pelaajalle, jotta hän tunnistaa paremmin onnistuneet suoritukset harjoitteissa. Valmentaja olen tärkeässä roolissa luomaan pelaajille motivoivan ja innostavan ympäristön harjoitella. (Weinberg ym. 2019, 62.) Uskon, että pystyn luomaan pelaajalle motivoivan ympäristön tulevaisuudessa harjoitella. Motivaatio vaikuttaa toiminnan voimakkuuteen (kova yrittäminen), pysyvyyteen (toimintaan sitoutuminen) ja tehtävien valintaan (haasteelliset tehtävät), mikä puolestaan heijastuu suorituksen laatuun. Toisin sanoen voimakkaan motivaation omaava henkilö yrittää muita enemmän, sitoutuu harjoitteluun, keskittyy paremmin ja suoriutuu tästä syystä tehtävissään laadukkaammin. Motivaatio tarkoittaa monimutkaista prosessia, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus sekä sosiaalinen ympäristö. (Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2020, 48.)

Koen, että pelaajien kanssa keskustelu on tärkeä osa valmentajan työtehtäviä ja vuorovaikutus pelaajien kanssa luo suuremman mahdollisuuden joukkueelle onnistua. Olen silti rehellinen ja koen sen ajoittain todella raskaaksi. Valmentajan täytyy aina ehdoitta olla pelaajan saatavilla, kuunnella ja ymmärtää.

4.9 Seurantaviikko 9 Tulosurheilua

Ensimmäinen kierros pelattiin ja se oli tuloksellisesti joukkueen paras tähän mennessä. Silti emme voi olla täysin tyytyväisiä tulokseen, sillä neljässä pelissä jäimme tasapeliin, vaikka kaikki mahdollisuudet voittoon oli. Viikonloppuna meillä on vastassa vastustaja 4 ja tämä oli juuri yksi niistä joukkueista, jolle annoimme pisteen ensimmäisellä kierrokselle, vaikka olimme pelissä kaikilla mittareilla parempi joukkue.

Tämän viikon aikana haluan keskittyä tekemisen rentouteen ja pyrin saamaan pelaajille flow-tilan päälle peliin. Flow on positiivinen psykologinen tila, jolloin ihminen kokee tasapainon tilanteen haasteiden ja omien kykyjen välillä sekä kohtaa nämä haasteet ja vastaa niihin. (Matikka, L. & Roos-Salmi, M. 2020, 237.)



Kuvio. Flow-tila

Harjoittelussa kiinnitän huomiota ilmapiiriin ja rentouteen. Vähennän myös tälle viikolle taktisia harjoituksia. Haluan luoda joukkueen ympärille rennon ja tekemiseen keskittyvän ilmapiirin. Uskon tämän tyyppisen toiminnan vahvistavan joukkueen luottamusta lauantain peliin. Olemme joukkueena parempia kuin vastustajat. Meidän yksilömme pystyvät toimimaan pelissä korkeammalla tasolla kuin vastustajan pelaajat. Pelimme on kevään aikana kehittynyt viikko viikolta ja emme juuri nyt tarvitse taktista harjoittelua hyvän tuloksen saamiseen. Kuten Matikka (2020, 236) kirjoittaa: ”Huippu-urheilijat ovat raportoineet seuraavanlaisten

tuntemusten liittyvän huippusuorituksiinsa: fyysinen ja psyykkinen rentous, luotavaisuus, nykyhetkeen keskittyminen, korkea energia taso, ilo ja nautinto, optimistisuus, paineettomuus, vahva läsnäolo ja kontrollin tunne.”

Pyrin tämän viikon aikana pitämään mielessäni Matikka & Roos-Salmen (2020, 244) kirjoittaman lauseen ”Kun ilo ja intohimo yhdistyvät arvokkaina pitämiimme tavoitteisiin, vaikutukset näkyvät kokonaisvaltaisesti elämänlaadussamme. Huippukokemukset syntyvät tällöin arvojemme mukaisten huippusuoritusten aikaan saamisesta.”

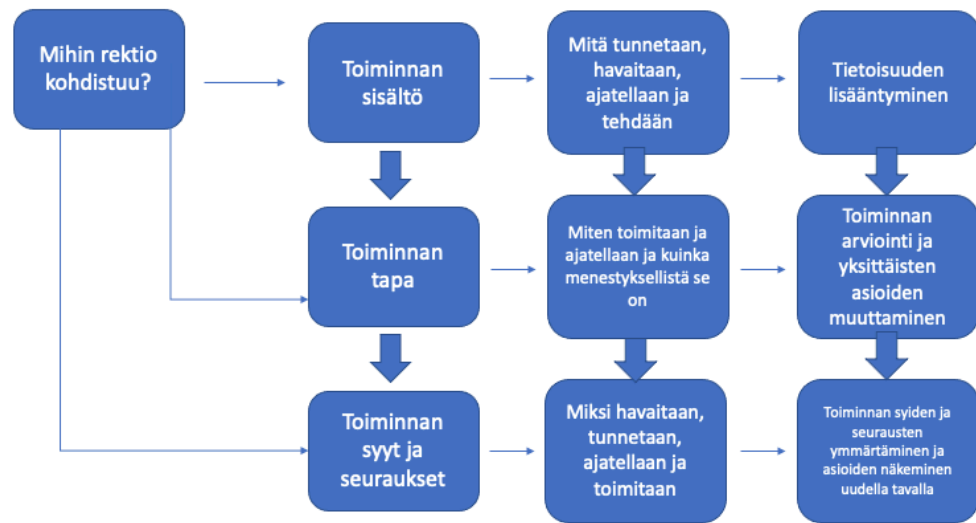
5 POHDINTA

Opinnäytetyöni viimeisessä luvussa keskityn refleктоimaan omaa kehittymistäni valmentajana prosessin aikana.

5.1 Refleктоiva oppiminen

Refleктоinti on toimintaa, jossa yksilö tai ryhmä tutkii kokemuksiin, tekemisiään ja ajatteluaan ymmärtääkseen niitä paremmin. Refleктоinti edellyttää pysähtymistä. Se on asioiden punnitsemista, arvioimista, vertailua. Lisäksi siinä tutkitaan ja kyseenalaistetaan omia vaikuttimia ja toimintaa ohjaavia näkemyksiä. (Kupias & Salo 2014, 159.)

Refleктоintia voidaan tehdä monella eri tasolla. Se voi kohdistua toiminnan sisältöön eli siihen mitä tunnetaan, havaitaan, ajatellaan tai tehdään. Näin voidaan tulla tietoisemmaksi omasta toiminnasta, ajattelusta ja tunteista. Refleктоinti voi kohdistua myös toiminnan tapaan eli siihen, miten toimitaan ja ajatellaan sekä kuinka menestyksellistä se on. Näin voidaan arvioida toimintaa ja muuttaa sitä tarvittaessa, jos se ei ole tarpeeksi menestyksellistä. Nämä kaksi refleктоinnin tasoa auttavat muuttamaan yksittäisiä uskomuksia, asenteita ja tunnereaktioita. Järeimmällä refleктоinnin tasolla pyritään tekemään tietoiseksi sitä, miksi havaitaan, tunnetaan, ajatellaan ja toimitaan juuri tietyllä tavalla eli pohditaan toiminnan syitä ja seurauksia. (Kupias & Salo 2014, 160.) Näiden kahden mallin avulla pyrin refleктоimaan omaa kehittymistäni valmentajana. Koen, että molempien mallien käyttäminen on kehittymiseni kannalta tärkeää, koska oma käytökseni ja ajatukseni valmentajana, on keskeisessä roolissa joukkueeni toimintaa. Kilpajoukkueen valmentajana minun täytyy refleктоida miten laadukasta meidän toimintamme on ja onko se riittävän menestyksellästä. Mentorointiprojektin tavoitteena on kehittää valmentajia seuraavalle tasolle kohti kansainvälisyyttä, joten menestystä ei mielestäni voi sivuuttaa refleктоinnissa.



Kuvio 9. Reflektoinnin tasoja (Mezirov 1996, mukaellen)

5.2 Oman osaamisen kehittyminen

Opinnäytetyöni alussa käytin oman valmennusosaamisen arviointiin Palloliitossa kehitettyä arviointityökalua jalkapallovalmentajan kokonaisvaltaisen valmennusosaamisen tunnistamiseen ja seurantaan. Käytän tätä mallia myös arvioidessani oman valmennusosaamiseni kehittymistäni mentorointi projektin aikana. Arviointityökalu on jaettu kolmeen isompaan aihealueeseen itsensä kehittämisen taidot, urheiluosaamisen taidot ja ihmissuhdetaidot. Nämä aihealueet ovat johdettu suomalaisen valmennusosaamisen mallista. Koen, että tämä työkalu ei ole välttämättä paras mahdollinen työkalu arvioimaan aikuisten huipputasolla toimivan valmentajan osaamista. Esimerkiksi suunnittelu- ja organisaatioosaamisen kehittäminen kohdassa osaamistavoitteet tasolla 5 on mielestäni ammattivalmentajan perusosaamista, jotta voit toimia huipputasolla.

Loppuarvioita tehdessä havaitsin kehittyneeni eniten mentorointiprojektin aikana itsensä kehittämisen taidoissa. Kehittymishakuisuuteni on lisääntynyt ja koen sen olevan todella korkealla tasolla. Projektin myötä olen päässyt tutustumaan kansainväliseen jalkapalloon ja tutustunut useisiin ulkomaalaisiin valmentajiin. Koen, että tämän myötä olen alkanut suunnittelemaan konkreettisia toimenpiteitä oman

kokonaisvaltaisen valmennusosaamisen kehittämiseen. Minulla on suunnitelmassa hakea suorittamaan UEFA Pro -lisenssiä ja olen varannut kaksi matkaa ulkomaille, jotta pääsisin lähemmin tutustumaan kansainvälisen pelin vaatimuksiin ja voisin tuoda sieltä oppia oman joukkueeni arkeen. Kehittymishakuisuuden nousun myötä olen pyrkinyt myös verkostoitumaan useiden eri valmentajien kanssa ja varsinkin verkostoitumaan mahdollisimman monen valmentajan kanssa ulkomailla. Koen myös kehittymistä omissa voimavaroissani työtäni kohtaan. Tässä keskeinen osa kehittymistäni on se, että projektin myötä olen palkanut itselleni urheilupsykologin, joka auttaa minua kehittymään valmentajana.

Olen aina ollut suunnitelmallinen valmentaja ja se on ehdottomasti ollut myös vahvuuteni työssä. Mentoroinnin myötä olen kuitenkin kehittynyt suunnitelmallisuudessaani. Ammattiympäristössä suunnitelmallisuus on niin paljon enemmän kuin juniorivalmennuksessa. Hyvä esimerkki on se, että nykyään teen suunnitelman myös pelin kulusta. Harjoitteleminen joukkueen kanssa asioita, joita saattaa pelissä tapahtua. Olemme tärkeässä pelissä tappiolla 0–1. Mitä toimintoja joukkueella pitäisi tapahtua kentällä, jotta voimme kääntää pelin tasapeliksi tai jopa voitoksi? Nämä toiminnot olemme huomioineet jo ottelusuunnitelmassa.

Ohjaamistaidoissa olen haastanut itseäni viime aikoina todella paljon. Koen, että myös ohjaaminen ja ohjeiden antaminen on aina ollut vahvuuteni. Silti mentorointiprojektin aikana olen usein pysähtynyt miettimään ymmärtääkö pelaajat aina miksi me teemme jotain. Nykyään kiinnitän entistä enemmän huomiota ohjeita annettaessa, että pelaajat tietävät miksi. Koen, että tällä on suuri merkitys ohjeiden vaikuttavuuteen. Kuten Liukkonen ja Jaakkola (Liukkonen & Jaakkola 2020, 50) kirjoittavat sisäisestä motivaatiosta on kyse silloin, kun toimintaan osallistutaan ensisijaisesti sen itsensä vuoksi. Toiminnan motiiveina ovat tällöin ilo ja myönteiset tunnekokemukset, joita toiminta saa aikaan. Kun urheilija on motivoitunut sisäisesti harjoitteluun, hänen itse määräämisensä eli autonomian kokemuksensa ja psyykkiseen hyvinvointinsa on huipussaan (Deci & Ryan 2008). Tällöin hän ei koe, että kukaan kontrolloisi liikaa hänen toimintaansa. Sisäisesti motivoitunut urheilija jaksaa harjoitella, vaikka kohtaisikin vastoinkäymisiä, kuten loukkaantumisia. Kiinnittämällä enemmän huomiota siihen, miksi teemme jotain koen lisääväni valmentajana urheilijan sisäistä motivaatiota. Hänen autonomian

tunteensa todennäköisesti kasvaa ja koettu pätevyys, koska urheilija tietää enemmän omasta harjoittelustaan ja sen vaikutuksista kehitykseen.

En ole aivan varma onko teknis-taktiset taitoni kehittyneet niinkään mentoroinnin ansiosta. Enemminkin uskon, että olen jälleen työskennellyt niiden parissa enemmän ja siksi oppinut enemmän. Jalkapallovalmentajan työssä upeaa on se, että peliä seuraamalla voi jatkuvasti oppia enemmän ja kehittyä työssään.

Kehittymisen seuranta on projektin myötä kehittynyt paljon. Mentoroinnissa olemme paljon keskustelleet onnistumisen mittareista valmentajana. Onko sarjataulukko ainut mittari mittaamaan minun onnistumistani valmentajana? Kaikissa keskusteluissa olemme tulleet siihen tulokseen, että ei ole. Olen vuoden aikana kehittänyt valtavasti mittareita, joiden avulla voimme todentaa joukkueen ja pelaajien kehittymistä. Olemme testanneet pelaajien fyysistä kehittymistä kolme kertaa kauden aikana. Olemme tehneet pelaajille henkilökohtaisia suunnitelmia ja todentaneet itsearviointin avulla heidän kehittymistään sisällöissä. Olemme myös kehittäneet mittareita, joiden avulla pyrimme todentamaan joukkueemme pelaamisen kehittymistä.

Chances	Tactics	Shots	Passes	Accurate passes, %	Challenges in defence won, %	Challenges in attack won, %	Air challenges won, %	Lost balls	Lost balls in own half	Ball recoveries	Ball recoveries in opponent's half	Pressing efficiency, %	Ball possession, %	Entrances to the opposition half	Entrances to the final third	Entrance to the penalty box
3	3-5-2	14	478	77%	57%	40%	50%	83	26	69	22	57%	51%	59	40	12
2	4-1-4-1	11	416	71%	55%	59%	36%	86	20	61	14	62%	47%	62	30	11
7	4-3-3d	15	364	74%	53%	48%	38%	95	44	70	9	33%	47%	50	28	12
4	3-5-2	10	418	76%	55%	38%	34%	96	34	69	13	54%	46%	54	27	9
1	3-4-3	10	344	63%	49%	47%	29%	95	37	66	18	50%	32%	51	26	10
2	4-2-3-1	6	332	75%	47%	43%	54%	82	34	58	13	34%	34%	45	18	4
1	3-5-2	5	338	73%	50%	35%	50%	97	39	72	22	36%	35%	45	26	7
2	3-4-3	2	274	60%	51%	35%	34%	76	29	54	10	26%	26%	31	12	2
1	4-3-3d	1	352	69%	45%	38%	33%	84	56	41	1	11%	33%	19	6	3

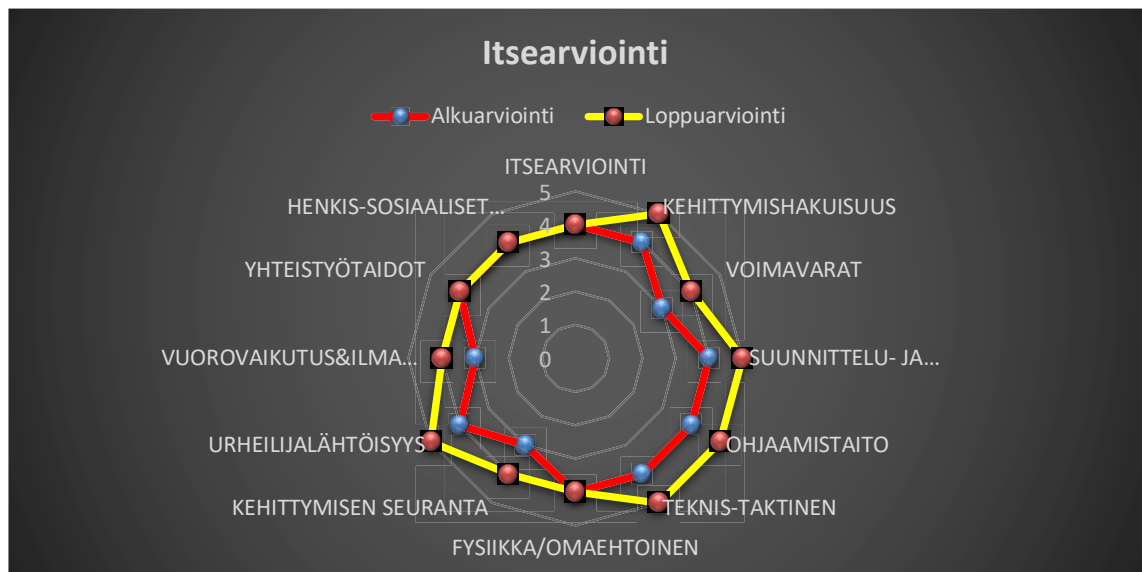
Taulukko 14. Kehittymisen analysointi taulukko

Pyrin valmentajana aina olemaan urheilijoita varten. Tiedän, minkälaista toimintaa joukkueelleni haluan. Kaiken tekemisen keskiössä on pelaaja, ja se kuvastaa minua pedagogina parhaiten. Minulla on vahva näkemys, miten haluan joukkueeni pelaavan. Pelitapaa kuitenkin ohjaa yksilöiden taidollinen kehittäminen ja siksi uskon olevani parhaimmillani kun työskentelen nuorien pelaajien kanssa.

Pyrin luomaan urheilijoille monipuolisen pohjan, jossa heillä on mahdollisuus kehittyä huipuksi. Lisäksi pyrin luomaan jokaiselle pelaajalle turvallisen ympäristön kehittyä ja epäonnistua. Korostan kaikessa toiminnassa työntekoa ja harjoittelun merkitystä. Kaiken toiminnan keskiössä on kuitenkin rehellisyys ja avoimuus. Koen, että vuorovaikutus on valmentajan vaativin, mutta tärkein ominaisuus. Hyvän valmentajan täytyy pystyä kommunikoimaan avoimesti pelaajien ja muiden valmentajien kanssa. Tässä kohtaa valmennustyyli on tärkeitä pedagogisia taitoja. Miten saan viestini välitettyä pelaajille? Pyrin aina palautteen annossa keskittymään siihen, että pelaaja tietää mitä häneltä haluan ja miksi. Koen, että näin pelaajalla on paremmat avaimet suoriutua tehtävästä ja mahdollisuus toimia paremmin seuraavassa vastaavassa tilanteessa. Uskon, että urheilija jolla on hyvä olla, kehittyy eniten. Vuorovaikutustaidot tulevat tässä keskiöön, ja myös valmentajan vuorovaikutustaidot ovat merkityksellisiä ihmisten johtamisessa. Hyvä valmentaja kykenee luomaan urheilijaan luottamuksellisen ympäristön toimia. Parhaimmillaan kommunikointi on avointa ja kaksi suuntaista. Tähän vaikuttaa valtavasti valmentajan tapa antaa palautetta. Liikuntadidaktiikan kirjallisuudessa palaute jaetaan neljään luokkaan: arvottava, korjaava, neutraali ja tulkinnanvarainen palaute. (Jaakola, Liekkonen & Sääkslahti 2017, 324.) Valmennuksen vaikeimpia asioita on palautteen antaminen. On olemassa erilaisia tapoja antaa palautetta. Opin myös valtavasti pelaajien kanssa vuorovaikuttamisesta. Heidän kuuntelunsa on todella tärkeä osa valmennusta. Kuuntelemalla saadaan aikaan luottamuksellinen ympäristö ja silloin heidän on helpompaa puhua sinulle asioista. Koen myös se, että pystyin puhumaan pelaajien kanssa teknistaktisista sisällöistä hyvin tarkasti, loi luottamista suhteeseemme. Pelaajat luottivat siihen, että todella ymmärrän sisällöistä ja pystyn auttamaan heitä pelaamisessa.

Suurin oppi ja kehittyminen minulla on tapahtunut mentoroinnin myötä, siinä millainen johtaja haluan tulevaisuudessa olla. Olen valmentanut lähes aina ilman tiimiä, ja nyt toimin ensimmäisen kauden päävalmentajana isommassa tiimissä. Luotin tiimissä jokaiseen ja heillä kaikilla oli vahvuutensa eri osa-alueilla. Käytin kuitenkin tiimiäni liian vähän ja pärjäsin liian monissa tilanteissa yksin. Hope Powlin kanssa käydyissä keskusteluissa usein tai lähes aina tuli esiin se, kuin voisin käyttää tiimiäni apuna. Koen, että ymmärryksen tasolla olen tämän tajunnut ja ensi kaudella se tulee viedä myös toimintaan. Se, että olen tässä kehittynyt

valmentajana, tulee antamaan itselleni niin paljon enemmän resursseja keskittyä minun työni kannalta tärkeisiin asioihin. Tiimiäni osallistamalla enemmän, lisää heidän pätevyyden tunnettaan ja suurella todennäköisyydellä myös kuuluvuuden tunnetta.



Kuvio 10. Itsearviointi valmennusosaamisen kehittämisessä

Kuten Kupias ym (Kupias ym 2014, 160) kirjoittaa ”mentorointi on onnistunut, kun aktori on oppinut itsestään, toiminnastaan ja omaa toimintaansa säätelevistä arvoista ja uskomuksista”. Koen juuri tämän tason kehittymistä itsessäni mentoroinnin myötä. Olen usein pysähtynyt keskusteluiden jälkeen miettimään omia toimintatapoja, jotka ovat vuosien aikana kehittyneet. Pyrin pysähtymään ja pohtimaan miksi toimin näin, voisinko toimia jollain toisella tavalla ja olen myös ollut avoin muutokselle. On ollut jopa helppoa muuttaa omia toimintatapoja.

5.3 Kehittämisehdotukset mentorointiin

UEFA mentorointi ohjelma kestää yhteensä 18 kuukautta. Nyt prosessissa mukana olleena mielestäni tämä aika voisi olla pidempi esimerkiksi 24 kuukautta tai

jopa kauemmin. Jalkapallo valmentajan työ on prosessiluonteista ja prosessit ovat usein vuosia kestäviä. 18 kuukautta on vain vähän yli yhden kauden. Käytännössä minun kohdallani valmistautuminen kauteen, yksi kausi ja valmistautuminen seuraavaan kauteen. Jotta mentori voisi arvioida prosessia paremmin olisi mielestäni kaksi kautta minimi aika mentoroinnille. Työskentelen ensimmäiset kuukaudet kuluvat täysin tutustumiseen ja mentorointisuhteen syventymiseen. Jalkapallovalmentajan työ on myös hyvin intensiivistä ja irrottautuminen tapaamiin ei ole kovin helppoa. Ainakaan kovin usein. Tämäkin puoltaa sitä, että mentorointi voisi kestää pidempään.

Projektin alussa koin, että haluan itselleni mentoriksi seuravalmentajan. Nyt prosessin loppusuoralla olen oivaltanut, että kahden seurassa työskentelevän päävalmentajan yhteistyö ei ole käytännön kannalta ehkä paras yhdistelmä. Päävalmentajan työ seurassa on hyvin vaativaa ja yhteisen aikataulun löytäminen on hankalaa. Hankalaa siksi, että työstä irtautuminen kesken kauden ei ole kovinkaan helppoa vaan vaatii järjestelyjä molemmin puolin. Tässä tapauksessa paras yhdistelmä olisi varmasti seuravalmentajan mentoriksi entinen seuravalmentaja tai maajoukkuevalmentaja, joka on työskennellyt seurassa. Tämä toimisi varmasti käytännön järjestelyiden kannalta paremmin. Toinen hyvä puoli olisi se, että maajoukkuevalmentaja voisi saada helpommin järjestettyä vierailuita muihin seuroihin.

5.4 Opinnäytetyön arviointi

Valittuani toteuttaa opinnäytetyöni oppimispäiväkirjamuotoisena aloin tekemään aktiivisesti muistiinpanoja työtehtävistäni, mentoroinnista ja kokemuksistani töissä. Koen saaneeni mentorointiprosessista paljon enemmän lisäarvoa työhöni, koska olen tehnyt prosessimaisesti opinnäytetyötäni. Asioiden syvällinen pohtiminen omaan kehittymiseeni vaikuttaviin asioihin on antanut todella paljon lisäarvoa minulle mentorointiprosessista. Olen mielestäni onnistunut hyvin jäsentlemään omaa kehittymistäni työssäni valmentajana.

LÄHTEET

Hämäläinen, K., Danskanen, K., Hakkarainen, H., Lintunen, T., Forsblom, K., Pulkkinen, S., Jaakkola, T., Pasanen, K., Kalaja, S., Arajärvi, P., Lehtoviita, T., Riski, J. 2015. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu. 1. painos. Lahti, VK-Kustannus Oy.

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä, Gummerrus Kirjapainot Oy.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki, Talentum.

Lehto, H. & Heinonen, M. 2022. Naisten kansainvälisen jalkapallon analyysi. Palloliitto. Viitattu 20.7.2022. <https://www.datocms-asset.com/62562/1658836837-kv-analyysi-2021-naiset.pdf>.

Matikka, L., & Roos-Salmi, M. 2020. Urheilupsykologian perusteet. 3. painos. Helsinki, Liikuntatieteellinen Seura ry.

Mero, A., Nummela, A., Kalaja, S. & Häkkinen, K. 2016. Huippu-urheiluvalmennus teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. 1. painos. Lahti, VK-Kustannus Oy.

Nummala, A., Aarresola, O., Mononen, K. & Paavolainen, L. 2016. Urheilijan polun huippuvaihe: menestykseen vaikuttavat tekijät sekä tutkimus-, kehittämis- ja asiantuntijatoiminnan painopisteet 2013–2018. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Viitattu 18.5.2022 https://storage.googleapis.com/valo-production/dlm_uploads/2017/02/huippuvaiheen20asiantuntijatyc3b6202016_www.pdf

Rantanen, J. 2021. Jalkapallovalmentajien tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä opetustavat. Helsingin yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 12.4.2021. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/326574/Rantanen_Joonas_Progradu_2021.pdf

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. 1. painos. Viro, Meedia Zone OÜ.

Riutto, M. 2020. Arviointityökalun kehittäminen jalkapallovalmentajan kokonaisvaltaisen valmennusosaamisen todentamiseen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy

Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. 2009. Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere, Liikuntatieteellinen Seura ry.

Weinberg, R.S., Gould, D. 2019. Foundations of sports and exercise psychology. 7. painos. Champaign, WV: Human Kinetics.

LIITTEET

Liite 1. Osaamisen arviointi

OSAAMISSISÄLTÖ	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<u>ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAITOT</u>				
<p>TAVOITE: ITSEARVIOINTIKYVYN ja TAVOITTEASETELUKYVYN KEHITTÄMINEN</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Keskustelut</p>		<p>Valmentaja tiedostaa suomalaisen valmennusosaamisen mallin ja kykenee selittämään, mitä siihen kuuluu.</p> <p>Valmentajan ajatukset omasta toiminnastaan ovat suurelta osin yhdenmukaiset muiden toimijoiden kanssa (urheilijat, muut saman joukkueen valmentajat, seuran valmennusvastaava). Valmentaja tiedostaa tavoitteen asetellun tärkeyden.</p>	<p>Valmentaja arvioi itseään suomalaisen valmennusosaamisen mallin kautta ja rakentaa itselleen suunnitelman jostain kehittymisen osa-alueesta, jossa huomio myös muiden näkemykset valmentajasta itsestään. Toiminnassa on tunnistettavissa tavoite.</p>	<p>Valmentaja tulkitsee omaa valmennusosaamistaan kokonaisvaltaisesti suomalaisen valmennusosaamisen mallin kautta ja perustelee vahvuutensa ja kehityskohteensa. Valmentaja suunnittelee konkreettisia toimenpiteitä oman kokonaisvaltaisen valmennusosaamisensa kehittämiseksi ja dokumentoi nämä. Näitä toimenpiteitä seurataan säännöllisesti seuran ja valmentajan välillä. Valmentaja suunnittelee toiminnalle tavoitteen yhdessä pelaajien/muiden valmentajien kanssa eri aikajänteille (kausi, jakso, viikko, harjoitus) ja tulkitsee tavoitteiden toteutumista systemaattisesti yhdessä pelaajien ja muiden valmentajien kanssa.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<u>ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAITOT</u>				
<p>TAVOITE: KEHITTÄMISMOTIVAATION KEHITTÄMINEN</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Keskustelut</p>		<p>Valmentaja on vastaanottavainen oman toimintansa kehittämisen suhteen (kuuntelee aktiivisesti, avoimuus). Palautekeskustelussa valmentaja itse osaa kertoa, mitä harjoituksessa tapahtui ja selittää harjoituksen tavoitteen. Valmentaja kykenee selittämään asioita, joissa tuntee onnistuneensa tai epäonnistuneensa.</p>	<p>Valmentaja soveltaa palautetta omaan toimintaansa ja arvioi niiden toimivuutta. Palautekeskustelussa valmentaja itse analysoi omia kehittymisen osa-alueita ja kykenee rakentamaan konkreettisia toimenpiteitä näiden kehittämiseen. Valmentaja analysoi, miksi jotain on tapahtunut harjoituksessa.</p>	<p>Valmentaja kehittää aktiivisesti omaa osaamistaan esim. haluamalla säännöllisesti palautetta seuran valmennuspäälliköltä tai muulta henkilöltä oman valmennusosaamisensa kehittämiseksi. Hän pyrkii verkostoitumaan ja hankkimaan osaamista jalkapallovalmentajakoulutuksen ulkopuolelta. Palautekeskustelussa valmentaja kertoo tarkasti, miksi jotain on tapahtunut harjoituksessa. Perustelee konkreettiset toimenpiteet oman valmennusosaamisen kehittämiseksi. Valmentaja suunnittelee oman kehittämissuunnitelman ja vertailee omia toimenpiteitään omaa kehittymiseensä.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ <u>ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAIDOT</u>	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
TAVOITE: KEHITTÄMISMOTIVAATION KEHITTÄMINEN Menetelmät: Arviointilomake Keskustelut		Valmentaja on vastaanottavainen oman toimintansa kehittämisen suhteen (kuuntelee aktiivisesti, avoimuus). Palautekeskustelussa valmentaja itse osaa kertoa, mitä harjoituksessa tapahtui ja selittää harjoituksen tavoitteen. Valmentaja kykenee selittämään asioita, joissa tuntee onnistuneensa tai epäonnistuneensa.	Valmentaja soveltaa palautetta omaan toimintaansa ja arvioi niiden toimivuutta. Palautekeskustelussa valmentaja itse analysoi omia kehittymisen osa-alueita ja kykenee rakentamaan konkreettisia toimenpiteitä näiden kehittämiseen. Valmentaja analysoi, miksi jotain on tapahtunut harjoituksessa.	Valmentaja kehittää aktiivisesti omaa osaamistaan esim. haluamalla säännöllisesti palautetta seuran valmennuspäälliköltä tai muulta henkilöltä oman valmennusosaamisensa kehittämiseksi. Hän pyrkii verkostoitumaan ja hankkimaan osaamista jalkapallovalmentajakoulutuksen ulkopuolelta. Palautekeskustelussa valmentaja kertoo tarkasti, miksi jotain on tapahtunut harjoituksessa. Perustelee konkreettiset toimenpiteet oman valmennusosaamisen kehittämiseksi. Valmentaja suunnittelee oman kehityssuunnitelman ja vertailee omia toimenpiteitään omaa kehittymiseensä.

OSAAMISSISÄLTÖ <u>ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAIDOT</u>	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
TAVOITE: VOIMAVAROJEN HYÖDYNTÄMINEN Menetelmät: Arviointilomake Keskustelut		Valmentaja tiedostaa voimavarojen merkityksen omassa toiminnassaan ja pystyy eri toimenpiteillä vaikuttamaan omaan jaksamiseensa. Valmentaja on elämäntavoiltaan esimerkillinen. Innostuneisuus näkyy valmentajan toiminnassa.	Valmentaja huolehtii kokonaisvaltaisesti jaksamisestaan ja omista voimavaroistaan (läheiset, lepo, ravinto, liikkuminen, muut harrastukset jne.). Valmentaja analysoi omaa jaksamistaan.	Valmentaja kehittää johdonmukaisesti voimavarojaan sekä valmennuksen toimintaympäristöään. Valmentaja perustelee kehittämiskohteensa ja laatii konkreettisen kehityssuunnitelman.

OSAAMISSISÄLTÖ URHEILUOSAAMINEN	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: SUUNNITTELU- JA ORGANISOINTIOSAAMISEN KEHITTÄMINEN</p> <p>Harjoituksen tehokkuus -> uusien harjoitteiden tekemiseen ei mene aikaa vaan harjoitteista toiseen siirrytään nopeasti ja vaivattomasti</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Harjoitustapahtuma Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Valmentaja osaa määritellä, mitä kuuluu harjoituskokonaisuuteen. Suunnitelmasta löytyy harjoitteita, joissa näkyy säännöt. Harjoitteissa pelaajat saavat satunnaisesti toistoja pääteemasta. Valmentaja tunnistaa ja kykenee selittämään, mitä viikko- ja jaksosuunnitelmassa tulisi olla. Valmentajan laatimasta viikko- ja jaksosuunnitelmasta ei ilmene kokonaisvaltaisuus, eikä teemat.</p>	<p>Valmentaja rakentaa harjoituskokonaisuuden, josta selviää harjoituksen pääteema. Valmentaja osaa yhdistellä avainasioita harjoituksen pääteemaan. Eri harjoitteista löytyvät säännöt sekä pelaajamäärät tukevat yksilön oppimista pääteemasta. Valmentaja osaa rakentaa harjoitustapahtuman, joka antaa pelaajille kehittävästi toistoja pääteemasta ja valmentaja analysoi tämän toteutumista. Valmentaja rakentaa viikko- ja jaksosuunnitelmat kokonaisvaltaisesti ja pääteemat ovat nähtävillä.</p>	<p>Valmentaja kehittää kokonaisvaltaisen harjoituskokonaisuuden, josta selviää harjoituksen pääteema, opetettavat avainasiat ja avainkysymykset. Suunnitelma on laadittu taktisia merkkejä hyväksi käyttäen ja se etenee loogisesti eteenpäin pääteemaa tukien. Valmentaja osaa perustella avainasioiden yhteyden harjoituksen pääteemaan. Valmentaja pystyy perustelemaan, kuinka pelaajat saivat paljon kehittäviä toistoja pääteemasta. Valmentaja osaa suunnitella/organisoida harjoitustapahtuman mahdollisimman tehokkaasti. Valmentaja muuttaa harjoitetta tarvittaessa tehokkuutta kehittäväksi ja pystyy perustelemaan tehokkuuden toteutumisen. Valmentaja osaa perustella viikko- ja jaksosuunnitelmat arvioimalla kokonaisvaltaisesti toiminnan rasittavuuden ja pääteemat ovat nähtävillä.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ URHEILUOSAAMINEN	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: OHJAAAMISTAIDON KEHITTÄMINEN (kuinka valmennan taidot)</p> <p>Kuinka valmennan taidot: Selitys Näyttö Havainnointi Analyysi + päätöksenteko Palautteenanto</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Harjoitustapahtuma Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Valmentajan ohjaamistaidossa on tunnistettavissa osa "kuinka valmennan – taidoista". Valmentaja osaa määritellä erilaisia valmennustyyppijä sekä harjoitetyyppejä.</p>	<p>Valmentajan ohjaamistaidossa ovat kaikki "kuinka valmennan – taidot" ja valmentaja arvio niiden toteutumista. Valmentaja soveltaa erilaisia valmennustyyppijä sekä harjoitetyyppejä, jotka tukevat yksilön ja/tai joukkueen kehittymistä.</p>	<p>Valmentaja kykenee perustelemaan, kuinka kaikki "kuinka valmennan – taidot" toteutuivat harjoitteessa. Valmentaja osaa vertailla erilaisten valmennustyylien ja harjoitetyyppien toimivuutta harjoitteessaan.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ URHEILUOSAAMINEN	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: VALMENNUSOSAAMINEN KEHITTÄMINEN Teknistaktinen (yksilö/joukkue) Omaehtoinen harjoittelu Kehittymisen seuranta</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Harjoitustapahtuma Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Valmentajan tekemissä harjoituksissa / suunnitelmissa on tunnistettavissa teknistaktisia asioita. Valmentaja osaa selittää teknistaktisia asioita, jotka kuuluvat valmentamansa ikäluokan toimintaan. Valmentaja osaa selittää, kuinka urheilija voi harjoitella omaehtoisesti. Valmentaja osaa löytää keinoja, joilla urheilijan harjoittelua voidaan seurata.</p>	<p>Valmentaja rakentaa harjoituksia / suunnitelmia, joissa on teknistaktista sisältöä. Valmentaja osaa arvioida, kuinka teknistaktinen harjoittelu toteutuu. Valmentaja rakentaa urheilijalle esimerkkejä, joilla pelaaja voi harjoitella omaehtoisesti. Valmentaja rakentaa testejä, joilla urheilijan harjoittelua seurataan.</p>	<p>Valmentaja kehittää harjoituksia / suunnitelmia, jotka tukevat valmentamansa ikäluokan teknistaktista sisältöä. Valmentaja perustelee käyttämiensä harjoitteiden yhteyden peliin ja kykenee suhteuttamaan yksilön/joukkueen osaamisen valtakunnan tasolla. Valmentaja kehittää yhdessä urheilijan kanssa harjoitteita omaehtoiseen harjoitteluun ja ne tukevat ikäluokan teknistaktista toimintaa. Valmentaja suunnittelee testejä ja/tai muita keinoja, jotka tukevat urheilijan harjoittelua ikäluokan teknistaktisen sisällön suunnassa. Valmentaja tulkitsee testejä yhdessä urheilijan kanssa.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ URHEILUOSAAMINEN	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: VALMENNUSOSAAMINEN KEHITTÄMINEN Fyysinen harjoittelu Omaehtoinen harjoittelu Kehittymisen seuranta Terveelliset elämäntavat</p> <p>Esim. lajinomainen nopeusharjoittelu, joka toteutetaan kokonaisvaltaisesti.</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Harjoitustapahtuma Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Valmentajan tekee irrallisia harjoitteita / suunnitelmia, joissa on tunnistettavissa fyysistä harjoittelua. Valmentaja osaa selittää asioita, jotka kuuluvat valmentamansa ikäluokan fyysiseen harjoitteluun. Valmentaja osaa selittää, kuinka urheilija voi tehdä fyysistä harjoittelua omaehtoisesti. Valmentaja osaa löytää keinoja, joilla urheilijan fyysistä harjoittelua voidaan seurata. Tiedostaa terveellisten elämäntapojen merkityksen nuorelle urheilijalle.</p>	<p>Valmentaja rakentaa harjoituskokonaisuuksia / suunnitelmia, joissa on huomioitu tietty fyysisen harjoittelun osa-alue. Valmentaja arvioi tämän tietyn fyysisen harjoittelun toteutumista. Valmentaja rakentaa urheilijalle esimerkkejä, joilla pelaaja voi fyysistä harjoittelua toteuttaa omaehtoisesti. Valmentaja rakentaa testejä, joilla urheilijan harjoittelua seurataan. Keskustelee nuoren urheilijan kanssa terveellisistä elämäntavoista</p>	<p>Valmentaja kehittää kokonaisvaltaisia harjoituskokonaisuuksia / suunnitelmia, joissa on huomioitu fyysisen harjoittelu sekä rasiustasot. Valmentaja osaa perustella käyttämiensä fyysisten harjoitteiden periaatteet ja kuinka harjoitteen fyysisen osan pystyy toteuttamaan lajinomaisesti. Valmentaja kehittää yhdessä urheilijan kanssa fyysisiä harjoitteita, jotka tukevat omaehtoista harjoittelua valmentamansa ikäluokan suunnassa. Valmentaja suunnittelee testejä, jotka tukevat urheilijan fyysistä harjoittelua ikäluokan suunnassa. Valmentaja tulkitsee testejä yhdessä urheilijan kanssa. Osaa analysoida ja kehittää urheilijan terveellisiä elämäntapoja.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ <u>IHMISUHDETAIDOT</u>	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: URHEILIJALÄHTÖISYYDEN KEHITTÄMINEN</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Harjoitustapahtuma Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Urheilijan ja valmentajien välillä on tunnistettavissa luontevaa vuorovaikutusta. Urheilijat kuuntelevat aktiivisesti (kysyminen tms.). Valmentaja saa kaikki lapset osallistumaan toimintaan. Valmentaja pystyy osittain huomioimaan lasten toiveita liikuntaleikkien ja -pelien valitsemisessa.</p>	<p>Valmentaja rakentaa urheilijan ja valmentajan suhdetta positiivisella ja yksilöllisellä lähestymisellä. Valmentaja rakentaa toimintakulttuuria urheilijalähtöisemmäksi, mahdollistamalla urheilijoiden osallistumisen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Valmentaja arvio urheilijalähtöistä toimintaa yhdessä urheilijan kanssa.</p>	<p>Valmentaja suunnittelee ja kehittää toimintaa aktiivisesti yhdessä urheilijan kanssa ja suhteuttaa toimintaa huomioiden urheilijan kokonaisvaltaiset kyvyt. Valmentaja tulkitsee urheilijan persoonallisuuteen liittyviä erityispiirteitä yksilöllisessä ohjaamisessa.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ <u>IHMISUHDETAIDOT</u>	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: VUOROVAIKUTUKSEN JA ILMAPIIRIN KEHITTÄMINEN</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Harjoitustapahtuma Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Valmentaja tiedostaa positiivisen ilmapiirin merkityksen ja löytää etuja, mitä kaksisuuntaisella vuorovaikutuksella on. Harjoitustapahtumassa on tunnistettavissa positiivinen ilmapiiri.</p>	<p>Valmentaja käyttää aktiivisesti kaksisuuntaista vuorovaikutusta ja rakentaa positiivista oppimisympäristö. Valmentaja on harjoitustapahtumassa positiivinen ja aktiivisesti kannustaa ja antaa palautetta. Valmentaja arvioi vuorovaikutusta ja ilmapiiriä pelaajien kanssa.</p>	<p>Valmentaja käyttää myönteistä ja rakentavaa vuorovaikutusta, johon kuuluu vahvasti empatiakyky. Valmentaja kehittää vuorovaikutusta ja ilmapiiriä pelaajien ja muiden taustahenkilöiden kanssa. Valmentajan tulkitsee harjoituksen ilmapiiriä ja muuttaa käyttäytymistään / suunnitelmia tarvittaessa palvelemaan paremmin harjoituksen ilmapiiriä.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ <u>IHMISUHDETAIDOT</u>	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: YHTEISTYÖTAITOJEN KEHITTÄMINEN</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake Keskustelut</p>		<p>Toiminnan johtaminen ja organisointi on suurelta osin vastuovalmentajavetoista. Valmentaja pystyy selittämään toiminnan tavoitteet eri sidosryhmille ja osoittaa omalla toiminnallaan halunsa yhteistyöhön.</p>	<p>Valmentajalla on tiedossa oma vastuualueensa ja hän arvioi onnistumistaan siinä yhdessä muiden ikäluokan seurajoukkuevalmentajien tai seuran valmennuspäällikön kanssa. Valmentaja rakentaa yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa toiminnan kehittämiseksi (esim. yhteistyö ikäluokan eri joukkueiden tai eri ikäryhmien kesken, vanhempien kesken jne.).</p>	<p>Valmentaja suunnittelee toiminnan yhdessä muiden kanssa. Valmentaja kehittää aktiivisesti toimintaa muiden kanssa ja yhdessä vertailevat toiminnan vaikuttavuutta. Kaikilla joukkueen toimijoilla on yhteiset tavoitteet ja sen pohjalta rakentuvat toimenpiteet pelaajien kehittämisen tukemiseksi.</p>

OSAAMISSISÄLTÖ IHMISSUHDETAIDOT	0 osaamista ei tunnistettavissa	1-2 perusosaaminen	3 kehittämisosaaminen	4-5 vaikuttavuusosaaminen
<p>TAVOITE: HENKIS-SOSIAALISTEN TAITOJEN KEHITTÄMINEN</p> <p>Yksilön henkissosiaalisia asioita: Vastuullisuus, Omistajuus, Sinnikkyys, Sitoutuneisuus, Sisäinen motivaatio, Määrätietoisuus, Koettu pätevyys, Koettu autonomia, Koettu sosiaalinen yhteenkuuluvuus</p> <p>Menetelmät: Arviointilomake, Harjoitus-tapahtuma, Keskustelut</p> <p>Jotta voidaan arvioida niin tulee käydä seuraamassa valmentajan harjoituksia enemmän kuin kerran.</p>		<p>Valmentaja tunnistaa yksilön lähtökohdista, minkälaisia henkissosiaalisia asioita löytyy ja mitä tukitoimenpiteitä löytyy näiden kehittämiseksi. Valmentaja tunnistaa, mitä eroa on kilpailu- ja tehtäväorientoituneella ympäristöllä. Valmentaja määrittelee kilpailullisuuden käsitteen tässä yhteydessä. Valmentaja tiedostaa, mitkä ovat ryhmäytymisprosessin vaiheet. Valmentaja löytää toimenpiteitä, joilla voidaan tukea ryhmäytymisprosessin eri vaiheita.</p>	<p>Valmentaja rakentaa toimenpiteitä, jotka tukevat yksilön henkissosiaalisten asioiden kehittymistä. Valmentaja muuttaa toimintaympäristöä kilpailu- tai tehtäväorientoituneeseen suuntaan, riippuen sen tarpeesta. Valmentaja rakentaa toimenpiteitä, jotka tukevat urheilijan kilpailullisuuden kehittymistä. Valmentaja rakentaa toimenpiteitä, jotka tukevat ryhmäytymisprosessin eri vaiheita.</p>	<p>Valmentaja kehittää yhdessä urheilijan arkea, joka tukee yksilön henkissosiaalisten asioiden kehittymistä. Valmentaja tulkitsee toimintaympäristöä ja suunnittelee konkreettisia toimenpiteitä, jotka vahvistavat kilpailu- tai tehtäväorientaatiota toimintaympäristössä. Valmentaja kehittää kilpailullisuutta yhdessä urheilijan kanssa. Valmentaja tulkitsee joukkueen ryhmäytymisprosessia ja kehittää yhdessä urheilijoiden kanssa konkreettisia toimenpiteitä ryhmäytymisprosessin kehittämistä.</p>