



On pakko painaa pitkää päivää – päiväkirja taitovalmentajan arjesta

Jaakko Rätty

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liikunnanohjaajan tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jaakko Rätty
Tutkinto Liikunnanohjaaja
Raportin/Opinnäytetyön nimi On pakko painaa pitkää päivää – päiväkirja taitovalmentajan arjesta
Sivu- ja liitesivumäärä 41+2
<p>Tämän päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata taitovalmentajan osaamistarpeita ja monia erilaisia rooleja työnkuvan sisältä. Opinnäytetyön kirjoittaja toimi itse jääkiekko-seuran taitovalmentajana, mutta työn valmistuessa ei ollut enää samassa toimessa. Päiväkirjamerkinnät koostettiin työpäiväkirjojen pohjalta poikkeuksellisesti koko työssäoloajalta 16.10.2016 – 18.6.2022 väliseltä ajalta.</p> <p>Työnkuva on jaettu taitovalmentajan omien kokemusten pohjalta neljään suurempaan kokonaisuuteen, joita on käyty läpi päiväkirjamerkinnöissä. Taitovalmentajan rooli on sisältänyt lasten ja nuorten taitovalmentajana toimimista, vapaaehtoisten johtamista, valmentajien osaamisen kehittämistä ja perusseuratyötä. Päiväkirjamerkinnöissä osa kokonaisuuksista on pilkottu pienempiin osiin, jotta lukijan on helpompi erottaa asioita toisistaan. Valmentamisen taustana on toiminut suomalainen valmennusosaamisen malli, josta on tarkasteltu lasten ja nuorten kokonaisuutta valmentajan osaamistarpeiden ja taidon oppimisen näkökulmasta. Vapaaehtoisten johtamisessa on pureuduttu työn erityispiirteisiin ja motivaatioon. Valmentajien osaamisen kehittäminen on jaettu työssä eniten ilmentyviin kouluttamiseen ja mentorointiin.</p> <p>Taitovalmentajalla oli mahdollisuus vaikuttaa oman työnkuvansa kehittymiseen kuuden vuoden aikana Junior-Pelicansissa, minkä seurauksena työnkuva miltei puolitettiin kahdelle eri taitovalmentajalle viimeiselle vuodelle. Sen seurauksena pelaaja- ja valmentajakontaktien määrä tuplaantui ja työn merkittävyys kasvoi huomattavasti. Työn kannalta merkittävät sidosryhmät jaettiin kahdelle kehälle, sisä- ja ulkokehälle. Sisäkehän kanssa kohtaamiset olivat viikoittaisia ja ulkokehän osalta enemmän satunnaisia vuoden aikana.</p> <p>Työpäiväkirjojen pohjalta muodostuneet päiväkirjamerkinnät nostivat esiin olennaisia asioita taitovalmentajan arjesta, mistä on helposti johdettavissa työn osaamistarpeita eri rooleissa. Pohdinta toteutettiin myös näiden suunnassa. Ihmissuhdetaitojen merkitys lasten ja nuorten valmentamisessa, vapaaehtoisten johtamisessa ja valmentajien osaamisen kehittämisessä korostuivat. Ihminen on kohdattava yksilönä kunkin omien vahvuuksien ja mahdollisuuksien mukaan. Laji- ja urheiluosaamisen joukossa myös opettamis- ja ohjaamisosaamiseen kannattaa panostaa lasten valmennuksessa ja pohtia myös uudenlaisia konsteja opettaa taitoa. Mentoroinnin ja kouluttamisen merkitys on olennainen osa vapaaehtoisten valmentajien tuki- ja kehittämisjärjestelmää.</p> <p>Työn pohjalta voidaan todeta taitovalmentajan työn vaativan monenlaisia osaamistarpeita aina riippuen siitä, missä roolissa kulloinkin arjessa toimii. Taitovalmentajan osaamisen lisääminen ja itsensä kehittäminen on olennainen osa ammatillisen kehittymisen kasvua.</p>
Asiasanat Valmentaminen, taitovalmennus, vapaaehtoisten johtaminen, mentorointi, kouluttaminen, itsensä kehittäminen

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lasten ja nuorten valmentaminen.....	3
2.1	Suomalaisen valmennusosaamisen malli	3
2.2	Valmentajan osaamistarpeet ja toimintaympäristö.....	4
2.3	Valmennusosaaminen lapsuus- ja valintavaiheessa.....	5
2.3.1	Urheiluosaaminen	7
2.3.2	Ihmissuhdetaidot.....	7
2.3.3	Itsensä kehittämisen taidot.....	7
2.4	Taidon oppiminen.....	8
3	Vapaaehtoisten johtaminen	10
3.1	Sitoutuminen	10
3.2	Vuorovaikutustaidot.....	11
3.3	Luottamuksen rakentaminen	11
3.4	Mikä motivoi vapaaehtoisia toimintaan?	12
4	Valmentajien osaamisen kehittäminen	14
4.1	Valmentajien kouluttaminen	16
4.2	Valmentajan mentorointi.....	16
4.2.1	Valmentava mentorointi	18
5	Taitovalmentajana Junior-Pelicansissa.....	20
5.1	Työtehtävät	20
5.2	Sidosryhmät työpaikalla	21
6	Päiväkirjaraportointi.....	24
6.1	Taitovalmentajana arjessa – valmentajan tehtävä on auttaa urheilijaa kokonaisvaltaisesti 24	
6.2	Lapsen ja nuoren kasvattaja – ryhmäilmiöt jääkiekkjoukkueessa	28
6.3	Esimiehenä vapaaehtoisille – kenelle olen mieliksi ja kenet suututan tänään	29
6.4	Kouluttajan kasvot – mitä, miten, miksi ja milloin?	30
6.5	Mentorina ihmisen tukena ja kehittäjänä – mikä oikeasti onkaan tärkeää?	31
6.6	Palvelijana 24/7 – mitä tänään saisi olla?	33
7	Pohdinta	35
	Lähteet.....	38
	Liitteet	42

1 Johdanto

Liikunta- ja urheiluseuratoiminnot muodostavat Suomen suurimman kansanliikkeen. 2010-luvun alussa maassa arvioitiin toimivan kymmenentuhatta seuraa. Seuratoimintoja voidaan pitää edelleen organisoidun liikunta- ja urheilutoiminnan ydinyksikköinä. Vaikka seuroihin on palkattu työsuh-teisiin lisääntyvissä määrin henkilöitä, vapaaehtoistyön osuus on aivan olennainen etenkin lasten ja nuorten liikuttajana. (Itkonen 2021, 78)

Suomen Olympiakomitean mukaan seuratoiminnassa on mukana kaikkiaan kolmasosa suomalaisista. Ihmiset harrastavat, kilpailevat, tekevät vapaaehtoistyötä tai osallistuvat muulla tavoin seura-toimintaan. Seuratoimintaan osallistuu eri tavoin 1,8 miljoonaa ihmistä ja vapaaehtoistyötä tekee seuroissa n. puoli miljoonaa ihmistä. Urheiluseuroilla on ainutlaatuinen voima yhdistää ihmisiä ja luoda tähtiä, joita seurata. Lisäksi seurat saavat voimaan meidät paremmin ja luottamaan ennen kaikkea omiin kykyihimme. (Suomen Olympiakomitea 2023)

LIITU-tutkimuksen (2018) mukaan n. 60% 7-15 -vuotiaista lapsista on mukana seuratoiminnassa ja on aloittanut harrastamisen keskimäärin kuusivuotiaana ($6,2 \pm 2,7$). Urheiluseuraharrastus lopete-taan keskimäärin 11-vuotiaana ($10,6 \pm 2,8$). Urheiluseuratoiminnan rooli lasten ja nuorten liikutta-jana on edelleen erittäin vahva. Harrastaminen aloitetaan entistä aiemmin, mutta myös harrastami-sen lopettaneiden osuuksissa on havaittu pientä kasvua (2%) aiempaan. Huomionarvoista on se, että lopettaneista valtaosa haluaisi aloittaa uudestaan harrastamisen seurassa. (Kokko, S. 2018, 47-56) KIHUN tutkimuksen (2018) mukaan urheiluseuratoiminta koskettaa taas jollakin tavalla noin kolmannesta (35%) suomalaisesta 15-74 -vuotiaasta väestöstä. Aikuisväestöstä liikuntaa ja urhei-lua harrastavia on 13% aikuisväestöstä. Noin kolme neljästä heistä on jäsenenä seurassa tai muussa liikuntayhdistyksessä. (Aarresola, Blomqvist, Mononen & Mäkinen 2018, 42)

Valmentaja on omien kokemustensa summa. Miten häntä on valmennettu, opetettu ja kasvatettu vaikuttaa hänen tapansa toimia. Jokaisen oppimiskokemukseen vaikuttavat siis omat oppimisko-kemukset vuosien takaa. Maailman väistämättömästi muuttuessa on olennaista ymmärtää, että omat oppimismuistot eivät ole olleet välttämättä onnistuneita ratkaisuja kaikille. Oppimisella, jossa tietoa ja taitoa kaadetaan sellaisenaan eteenpäin, on toki paikkansa, mutta olennaisempaa on op-pia itsensä kehittämisen taitoja. "Urheilija keskiössä" ajattelu- ja toimintatavan mukaan kaikki rat-kaisut ja toimenpiteet johdetaan urheilijan polun tarpeista. Urheilijälähtöisessä valmentamisessa urheilija nähdään aktiivisena oppijana, jonka valmiuksia halutaan kehittää tulevia tilanteita ja lajin suorituksia varten. (Hämäläinen 2016, 6)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on avata taitovalmentajan työtä ja sen sisältämiä monia rooleja jääkiekkoseurassa, Junior-Pelicansissa. Tehtävänimike on hieman harhaanjohtava, sillä taidon valmentaminen on vain osa työnkuvaa. Iso osa työstä on vapaaehtoisten johtamista ja oman toimen ohessa toimivien (OTO) valmentajien osaamisen lisäämistä. Taitovalmentajan työ sisältää lukuisia kohtaamisia eri sidosryhmien kanssa, osa päätoimisten seuran työntekijöiden, mutta valtaosa vapaaehtoisesti toimivien valmentajien ja lapsivaiheen junioripelaajien ja heidän vanhempien kanssa. Työ on yleishyödyllinen katsaus urheiluseuran valmennuksen vastuuhenkilön työstä ja niistä osaamistarpeista, joita henkilöltä vaaditaan. Työssä tulevat esille seuratyöntekijän työn mahdollisuudet ja uhat työssä jaksamisen kannalta, jos itsensä johtaminen ja tehtävien priorisointi on heikkoa. Työ on tarkoitettu luettavaksi myös muiden lajien seuratoiminnan parissa työskenteleville ja kaikille, joita seuratoiminta kiinnosta.

Junior-Pelicans on päijäthämäläinen, vuonna 2016 perustettu jääkiekon erikoisseura. Seurassa on 80 joukkuetta ja n. 1300 pelaajaa. Junior-Pelicans on ollut kolme kertaa (2017-18, 2018-19 & 2019-20) Suomen suurin jääkiekkoseura. Junior-Pelicansissa on 10 päätoimista työntekijää, n. 200 vapaaehtoisvalmentajaa ja yhteensä n. 400 muuta vapaaehtoista toimihenkilöä. Taitovalmentajan toimenkuvaan kuuluu vastata seuran lapsuusvaiheen loppupään ja valintavaiheen alkupään valmennus- ja ohjauslinjan kehittämisestä ja toteuttamisesta. (Junior-Pelicans 2022)

Päiväkirjamerkinnot ovat työn kirjoittajan omien päiväkirjamerkintöjen pohjalta, mitä on kirjoitettu aikavälillä 16.10.2016 – 18.6.2022. Päiväkirjaa on kirjoitettu koko ajalta, jolla opinnäytetyön tekijä, työntekijä on tehtävässään toiminut.

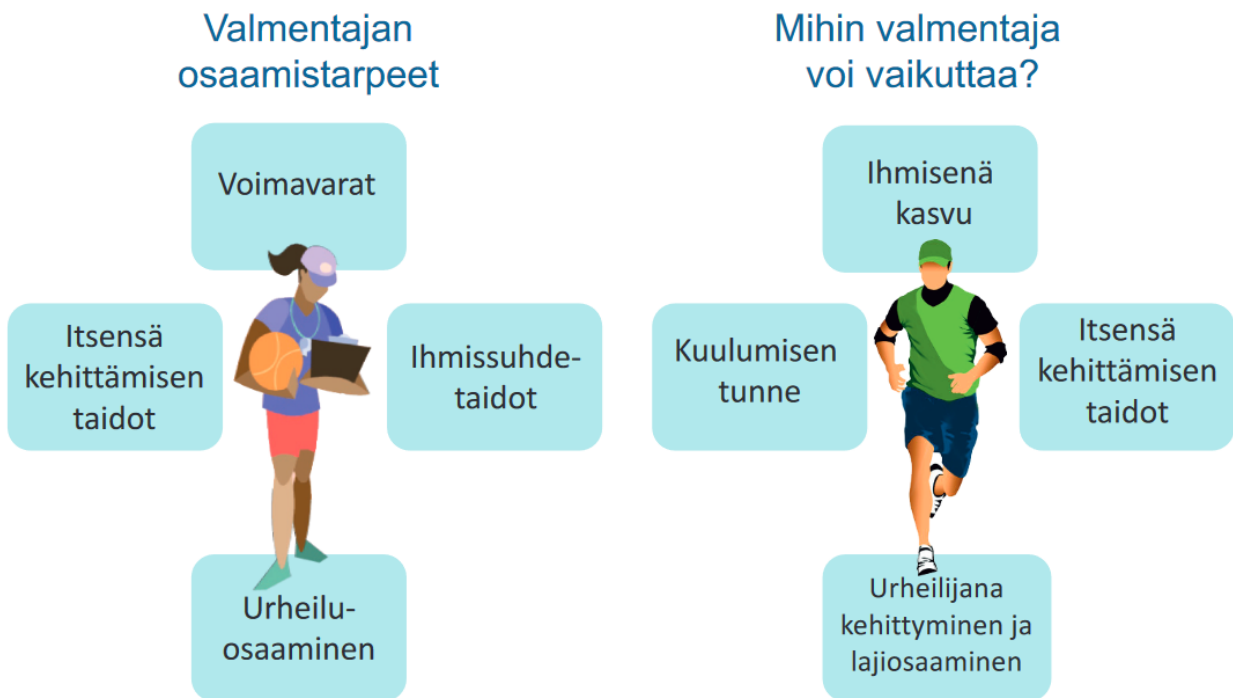
2 Lasten ja nuorten valmentaminen

Hyvä valmennus on ihmisen valmentamista niin yksilö- kuin joukkuelajeissa. Molempia tarvitaan – onnistuakseen auttamaan urheilijaa kehittymään valmentajan on ensin tunnettava itsensä. Pitkäjänteisen prosessin myötä valmentaja oppii tuntemaan myös urheilijansa ja molemmat oppivat. Oppiminen perustuu sisäiseen motivaatioon. Valmentamisessa valmentaja yrittää auttaa urheilijaa löytämään sisäisen motivaationsa ja omat voimavaransa. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 48-49)

2.1 Suomalaisen valmennusosaamisen malli

Kirsi Hämäläisen mukaan hyvä valmennus on aina aikansa kuva. Käsite ja keskustelu hyvästä valmentamisesta, johtamisesta, koulutuksesta ja opetuksesta muuttuu ajan myötä. Monet asiat nyky-yhteiskunnassa vaikuttavat myös valmennuksen nykytilaan ja kehittymiseen. Kurista ja kontrollista ymmärtämiseen, autoritaarisesta vuorovaikutteiseen, tieteenalaperusteisesta työelämälähtöiseen, hierarkiarakenteista tiimityöhön. Vahvasti toisiinsa sidoksissa ovat asiat kasvatuksessa, opettamisessa, koulutuksessa ja johtamisessa vaikuttaen samalla myös valmennukseen – maailma muuttuu. (Hämäläinen 2022, 8-10)

Suomalainen valmennusosaamisen malli on syntynyt tarpeeseen rakentaa yhteistä ymmärrystä siitä, mitä valmentaminen on ja mitä valmentajan pitää osata nykypäivänä. Valmennusosaamisen malli ohjaa lisäksi suomalaisen valmennuskoulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja sekä toimii työkaluna osaamisen tunnistamisessa ja toiminnan arvioimisessa. Mallin pohjana toimii Côtén ja Gilbertin (2009) tutkimusten pohjalta muokattu malli. Malli sisältää kolme kokonaisuutta: mihin asioihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa, mitkä ovat valmentajan osaamistarpeet sekä toimintaympäristön tuottamat osaamistarpeet. Arvioitaessa valmentajaa, voidaan arvioida vain asioita, joihin valmentaja voi vaikuttaa. Valmentaja voi vaikuttaa urheilusuorituksen elementteihin, mutta itse kilpailusuorituksen tekee urheilija itse. (Hämäläinen 2012, 24; Hämäläinen 2014, 61; Hämäläinen 2016, 49)



Kuva 1. Suomalaisen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2016, 7)

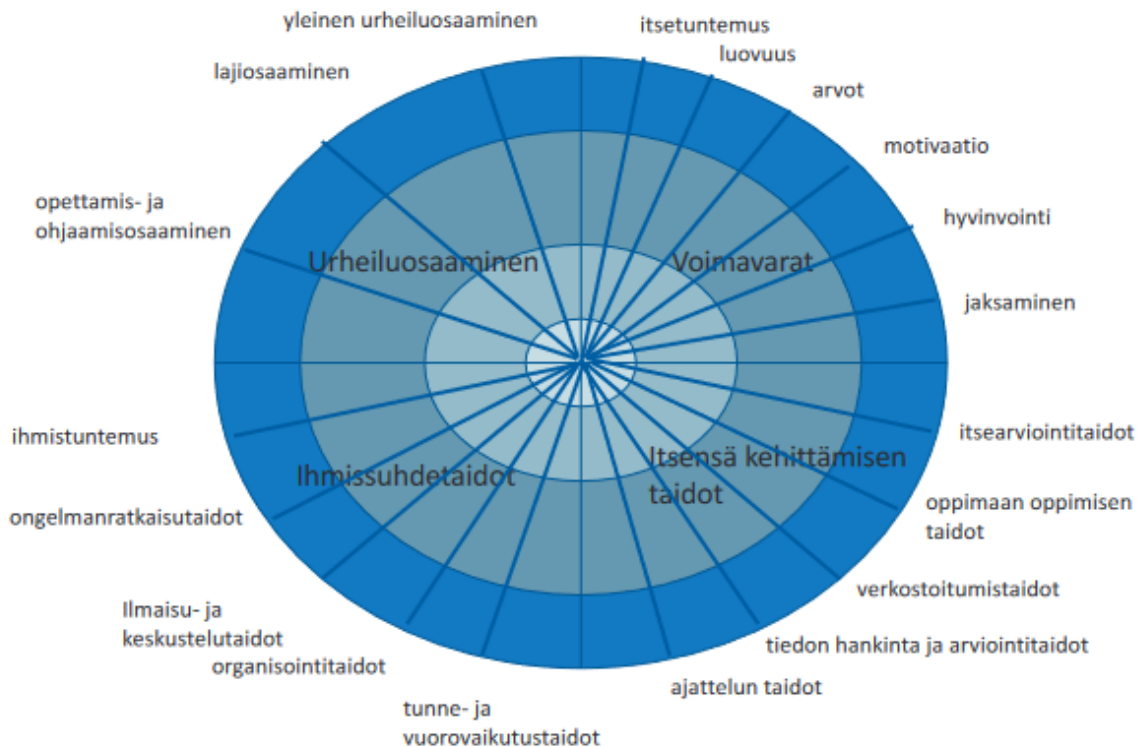
2.2 Valmentajan osaamistarpeet ja toimintaympäristö

Suomalaisen valmennusosaamisen mallissa valmentajan osaaminen jaetaan neljään osaan: urheiluosaamiseen, ihmissuhdetaitoihin, itsensä kehittämisen taitoihin ja voimavaroihin. Valmentajan osaamistarpeiden pohjalla ovat valmentajan voimavarat, mikä luo edellytykset valmentajana kehittymiselle ja jaksamiselle. Ne ovat edellytyksenä muulle kehittymiselle, mutta myös asia, joissa valmentaja voi kehittyä valmennusuran varrella. Valmentajan urheiluosaaminen tarkoittaa yleisiä tietoja ja taitoja urheilu- ja lajiosaamisessa. Näihin on perinteisesti kuulunut ihmisen kasvun ja kehityksen sekä kuormitusfysiologian ymmärrys sekä lajiosaamisen ydin yhdistettynä valmentajan pedagogisiin taitoihin. Ihmissuhdetaitojen avulla valmentaja välittää tietojaan urheilijalle ja kehittää osaamistaan. Ilman hyviä tunne- ja vuorovaikutustaitoja valmentajan urheiluasiatuntemuskin saattaa jäädä hyödyntämättä. Kuten urheilijallakin, myös valmentajalla itsensä kehittämisen taidot ovat kaiken kehittymisen avain. Näiden taitojen kehittämisen pitää olla valmentajakoulutuksen punainen lanka. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 49–50; Hämäläinen 2016, 7)

Jääkiekkoliitto ja Suomen Urheiluopisto ovat tehneet valmennusosaamisen mallin pohjalta valmentajan työkalun päivittäistoiminnan laadun arviointia varten (kuva 2). Työkalua voidaan käyttää valmentajan itsearviointissa sekä mentoroinnin arviointityökaluna. Valmennustoiminnan profiilista on siis tullut osa valmentajan osaamisen arviointia ja todentamista liittyvä työkalu. Työkalun muoto

pohjautuu aiemmin valmistuneeseen suomalaisen valmennusosaamisen ja Suomen Jääkiekkoliiton (SJL) yhteistyössä rakentamaan 360 profiiliin. (Hämäläinen 2016, 19)

Valmentajan osaamistarpeet



Kuva 2. Valmennusosaamisen malli arvioinnin apuna (Hämäläinen 2016, 19)

Valmentajan toimintaympäristö vaikuttaa vahvasti valmentajan osaamistarpeisiin. Valmentajan osaamistarpeet ovat erilaiset riippuen urheilijan iästä, tasosta, sukupuolesta, harjoitteluryhmästä ja valmentajan roolista. Osaamistarpeisiin voivat vaikuttaa myös monenlaiset kulttuuritekijät ja vaihtelevat harjoitteluolosuhteet. Seura, jossa valmentaja toimii, asettaa valmentajalle osaamistarpeita. Valmentajan on tunnettava seuransa toiminta, toimintatavat, pelisäännöt ja tavoitteet. Toimintakulttuurit ovat erilaisia eri lajeissa ja seuroissa. On paljon esimerkkejä siitä, ettei jossakin menestyvä valmentaja pystykään saamaan samoja tuloksia toimintaympäristön muuttuessa. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 49–50)

2.3 Valmennusosaaminen lapsuus- ja valintavaiheessa

Lapsuusvaiheen liikunnan tavoitteena on, että liikuntaa on riittävästi ja opitaan asioita, jotka myöhemmin mahdollistavat valinnan tulla urheilijaksi lapsen niin tahtoen. Lapsilla on hyvin erilaisia ajatuksia, toiveita ja haaveita harrastukseen liittyen, jossa valmentaja toimii. Lapset ovat myös keskenään monesti hyvin eri tasoisia, mikä johtuu monesta asiasta. Lasten harrasteryhmät luovat

omat haasteensa valmentajan toimintaympäristössä, sillä ne ovat usein todella suuria. Lapset on monissa lajeissa jaettu sukupuolen mukaan. Valmentajan erityisosaamista vaatii ryhmä, jossa eri sukupuolia on sekoitettu, eri tasoisia ja eri tavoittein mukana olevia on samassa ryhmässä, jolloin lasten tarpeita on vaikeampi ottaa yksilöllisesti huomioon. Valmentaja tasapainoilee sen suhteen, miten huomioidaan erilaisia yksilöitä ilman, että lapsi tuntee itsensä ratkaisevan erilaiseksi. Lasten valmentajan tärkein tehtävä on tuottaa lapselle onnistumisen elämyksiä, pätevyyden kokemuksia. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 50–52)

Lapsen kasvaessa muuttuvat myös valmentajan osaamistarpeet osaltaan. Valintavaiheen toimintaympäristö on ehkä valmentajan osaamistarpeiltaan kaikkein haastavin. Erot urheilijoiden kasvussa ja kehityksessä ovat suuria, niin myös erot urheilijoiden tavoitteissa, taidoissa ja harjoitustaustoissa. Valmentajan on hyvä ymmärtää urheilijoiden urheilun ulkopuolisia, mutta merkityksellisiä asioita elämässä kuten sosiaalista mediaa. Itseluottamuksen ja -tuntemuksen rakentaminen on avainasemassa valintavaiheessa. Onnistumisten elämysten lisäksi nuori haluaa kokea entistä enemmän yhteenkuuluvuutta johonkin ryhmään, mutta myös päästä itse valitsemaan asioita. Autonomialle on jätettävä aiempaa enemmän sijaa toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Valintavaiheessa tavoitteena on, että nuori kehittyä ja omistajuus urheilua kohtaan lisääntyy harjoittelusta nauttien. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 52–53)



Kuva 3. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Valmentajan toimintaympäristö (Hämäläinen 2016, 8)

2.3.1 Urheiluosaaminen

Valmentajan urheiluosaaminen muodostuu yleisestä urheiluosaamisesta, lajiosaamisesta ja opettamis- ja ohjaamisosaamisesta. Lisäksi valmentajan on olennaista ymmärtää terveyden edistämiseen liittyvät tekijät ja teknisten apuvälineiden käyttö urheilussa. Urheiluosaamiseen liitetään myös valmentajan pedagogiset taidot. Lasten valmennuksessa pedagogisista taidoista korostuu mm. eriyttämisen taito. Lastenvaiheessa valmentajan urheiluosaamisen keskiössä ovat harjoittelun suunnittelu- ja organisointitaidot, jotka korostuvat ohjaamis- ja valmennustehtävissä. Yksilön tarpeet huomioiva valmennus ja tasapuolisuus antavat mahdollisuuden siihen, että harjoittelu ja kilpaileminen koetaan innostavana ja kivana. (Blomqvist & Hämäläinen 2016, 51-52)

2.3.2 Ihmissuhdetaidot

“Ihmissuhdetaidot ovat lasten ja nuorten kasvuympäristö” (Positiivinen oppiminen 9.8.2022)

Ihmissuhdetaitojen avulla valmentaja välittää ja kehittää osaamistaan. Jos valmentaja ei omaa hyviä ihmissuhdetaitoja, voi urheiluasiiantuntemuskin jäädä hyödyntämättä. (Hämäläinen 2012, 24). Kykyä toimia toisten ihmisten kanssa opetellaan ja omaksutaan heti syntymästä lähtien. Mitä paremmat vuorovaikutustaidot ovat, sitä parempia tuloksia voidaan odottaa. Valmentajaa pidetään usein enemmän nuorten urheilijoiden kaverina kuin opettajana ja liiallista etäisyyttä pidetään jopa haitallisena. Monen nuoren on helpompi keskustella asioista mieluummin valmentajan kuin oman vanhempansa kanssa. (Honkanen 2012, 105-107)

Yhteisöllisyyden ja hyvän ilmapiirin luominen ja kehittäminen edellyttää ohjaajalta riittävää tunne- ja vuorovaikutustaitojen hallintaa. Toimivia taitoja ovat tilanteeseen sopiva omien tunteiden ja ajatusten ilmaiseminen ja käsittely, kuuntelutaito ja ristiriitojen ratkaisutaito. Kuuntelemalla voi osoittaa kunnioitusta, empatiaa ja aitoutta puhujaa kohtaan siirtämällä itsensä hetkeksi taka-alalle. Pienten eleiden ja ilmeiden, kuten silmiin katsominen, avulla kuuntelija osoittaa puhujalle kuulevansa. Eläytyvä kuuntelu auttaa viestin lähettäjä saamaan tunteet ja ajatukset selvästi esille ja ratkomaan ongelmia. (Rovio 2009, 185–187)

2.3.3 Itsensä kehittämisen taidot

Valmentajan itsetuntemus jakautuu itsearviointi- ja perustelukyvyyn varaan. Vahvalla arvo- ja asiapohjalla on perusteltavissa valintojen taakse. Joukkueen toiminnan arvopohja näkyy myös vahvasti käytännön tasolle saakka. Näin ollen kaikki mukana olevat pelaajat, valmentajat ja muut sidosryhmät tietävät miten ja miksi toimitaan. Valmentajan on osattava arvioida omaa tekemistään kokonaisvaltaisesti. Näitä asioita voidaan arvioida aiemmin esitettyjen yläotsikoiden itsensä kehittämisen ja johtamisen taitojen, ihmissuhdetaitojen ja urheiluosaamisen näkökulmasta.

Kehittyvä valmentaja osaa huomioida erilaisia näkökulmia ja menetelmiä oman itsensä ja toiminnan kehittämisessä. Kun valmentajalla on vahva sisäinen motivaatio oman osaamisen kehittämiseen, hän hyödyntää laaja-alaisesti erilaisia menetelmiä valmennuksen tukena. Motivoitunut valmentaja tunnistaa oman tapansa oppia ja pyrkii itseohjautuvasti hakemaan tietoa, jota voi hyödyntää omassa työssään.

Valmentajan kokonaisvaltainen jaksaminen arjessa riippuu valmentajan voimavaroista, joita hänellä on käytössään. Voimavarojen hallinta lisää valmentajan energiaa eri yhteyksissä ja hän pystyy innostamaan pelaajiaan ja koko joukkuetta esimerkillään. Valmentajan voimavaroihin vaikuttaa myös se, miten hän osaa hyödyntää oman valmennustiiminsä muita jäseniään. Valmentajan pitäessä kokonaisvaltaisesti huolta omista voimavaroistaan kuten perhe, työ, ravinto, lepo, oma harrastaminen ja liikkuminen, pystyy valmentaja vaikuttamaan omaan jaksamiseensa positiivisesti. (Hämäläinen 2016, 34; SJL 2016)

Itsensä kehittämisen taidot voidaan kiteyttää jatkuvaksi oppimisprosessiksi, jossa opimme tuntemaan itsemme syvällisemmin ja syvällisemmin. Se on systemaattista itsetuntemuksen kehittämistä. Se on myös vaikuttamisprosessi, jossa omaa tietoisuuttamme kehittämällä pyrimme ottamaan paremmin itsemme haltuun ja ohjaamaan omia tunteitamme, ajatuksiamme ja tekojamme. Tämä prosessi on pitkä kestäen koko elämämme. Herman Hesse on kuvannut prosessia hienosti toteamalla, että ihmisen elämä on matka itseensä. (Sydänmaanlakka 2012, 24.)

2.4 Taidon oppiminen

Taitojen oppiminen ja opettaminen ovat valmennuksen keskeisimpiä osa-alueita. Taitoharjoittelua on kahdenlaista, yleistaitoharjoittelua ja lajitekniikan harjoittelua. Harjoittelumäärä sanelee pitkälti sen, kuinka taitava urheilija on – urheilija, joka on harjoitellut enemmän, on todennäköisesti taitavampi kuin urheilija, joka on harjoitellut vähemmän. Harjoittelun määrä ei kuitenkaan takaa laatua. Taitojen omaksumiseen vaikuttavat myös oppimisen taustatekijät, havainnointi- ja päätöksentekotaidot, joiden kehittyminen saa urheilijan oppimaan taitoja entistä nopeammin ja sujuvammin. Taitoharjoittelussa oppija, tehtävä ja ympäristö ovat luonnollisessa vuorovaikutuksessa toisiinsa nähden. Taitoharjoittelu etsimistä, jossa urheilijalla tulee olla aktiivinen rooli. Valmentaja luo ja rakentaa oppimisympäristön, edellytykset oppimiselle. (Jaakola 2012, 249; Kalaja 2016, 233)

Oppiminen vaatii kiinnostusta. Kiinnostus herää esimerkiksi tiettyä tehtävään kohtaan tai valmentajan puheeseen. Se saattaa kasvaa jostakin kuvasta tai huumorin avulla. Ilman ympäristön tukea, kiinnostus hiipuu eikä säily. Kun oppimistilanne tarjoaa oppijalle jotain henkilökohtaisesti merkityk-

sellistä, kasvaa motivaatio toimintaa kohtaan. Tämän jälkeen tiedon ja taitojen hankkiminen ja harjoittelu lisääntyvät. Viimeisessä vaiheessa kiinnostuksen kohde on olennainen osa oppijan jokapäiväistä elämää, oma-aloitteista ja toistuvaa toimintaa. (Kalaja 2021)

Näiden taustateorioiden pohjalta tämän opinnäytetyön taitovalmentajana lasten ja nuorten vaiheessa toimimisen osa rakentuu enemmän differentiaalioppimisen ja non-lineaarisen pedagogiikan opetusmetodien tarkastelulle. Näissä molemmissa metodeissa vaihtelu on yksi olennaisista elementeistä oppimisen mahdollistajana. Valmentajan rooli korostuu, kun hänen tehtävänsä on luoda kiinnostavaa ympäristöä kokeilulle ja etsimiselle taidon todellisessa suoritussympäristössä. Bernsteinin mukaan taitoharjoittelu ei ole saman asian toistamista, vaan ongelman ratkaisuprosessin toistamista. Vaikka suoritukset ovat lähellä toisiaan, eivät ne koskaan ole täysin identtisiä. Tämä tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että liikkeen toistaminen samanlaisena kerta toisensa jälkeen ei ole hyvä oppimisstrategia. (Jaakola 2012, 250; Kalaja 2021)

3 Vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoistoiminta pitää seurat ja järjestöt, yhdistykset pystyssä. Samaan aikaan, kun tarve vapaaehtoisista kasvaa, käy kilpailu ihmisten vapaa-ajasta

Salla Kuuluvaisen (2015, 9) mukaan vapaaehtoisilla tarkoitetaan yhdistysten jäseniä tai muita toiminnassa mukana olevia aktiiveja, jotka eivät saa työstään palkkaa. Vapaaehtoisten johtaminen tarkoittaa sitä, että vapaaehtoisille luodaan mahdollisuudet toimia ja tavoitella yhdistyksen tai yhteisön päämääriä. Vapaaehtoistyön johtaminen on yleensä prosessi, jossa asetetaan tavoitteet, suunnitellaan toimintaa, innostetaan ja motivoidaan vapaaehtoisia sekä koordinoidaan työtä arjessa. Vapaaehtoisuus asettaa johtamiselle omat vaatimuksensa, kun suoraa käskyvaltaa ei ole.

Vapaaehtoisten johtajan tehtävänä on saada vapaaehtoisesta parhaat puolet käyttöön ja mahdollistaa heidän toimintansa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Johtajan luottaessa ja uskoessa vapaaehtoisiin ja heidän kykyihinsä sekä vahvuuksiin, onnistuu työkkin hienosti. Vapaaehtoisten johtaja tietää, ettei onnistu ilman vapaaehtoisten panosta. Vapaaehtoisten johtamista on kuvattu narulla työntämiseksi, sillä se on järjestötoiminnassa usein vähemmän näkyvää ja pitkäkestoisempaa. Nykyaikainen käsitys valmentavasta ja osallistavasta tiimin johtamisesta on lähellä vapaaehtoisjohtamisen arkea. Käytännössä ihmisten ja asioiden johtamista on usein vaikea erottaa toisistaan, mutta niiden erot on kuitenkin hyvä pitää mielessä. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 93–94)

Vapaaehtoisten johtaminen vaatii esimieheltä taitoa johtaa sekä ihmisiä että asioita. Ihmisten johtamisessa tärkeää on ihmisen innostaminen ja sitouttaminen, kuunteleminen ja motivointi sekä yhteisen vision luominen. Asioiden järjestely ja koordinointi sekä toiminnan suunnittelu ja mittaaminen liittyvät asioiden johtamiseen. On tärkeää muistaa, että sekä ihmisten että asioiden johtaminen ovat yhtä tärkeitä yhdistystoiminnassa vapaaehtoisia johtaessa. (Kuuluvainen 2015, 30)

3.1 Sitoutuminen

”Ennen vanhaan” vapaaehtoiset sitoutuivat toimintaan pidemmäksi aikaa ja vahvemmin kuin nykyään. Ihmisten osallistuminen ja sitoutuminen ovat muuttuneet kuluneina vuosikymmeninä. Pitkäaikainen ja sitova toiminta on entistä vaikeampaa ihmisille. Nykyisin suositaan lyhytkestoisia, projektiluontoisia vapaaehtoistehtäviä. Vapaaehtoistyössä sitoutumisella tarkoitetaan sitä, että ihminen on motivoitunut, osallistuu ja haluaa olla mukana toiminnassa sekä kantaa siitä vastuunsa. Sitoutuminen voi ilmetä joko tiettyä tehtävää tai koko toimintaa kohtaan. Yhteisiä arvoja ja pelisääntöjä tarvitaan, jotta kaikki tietävät, miten toimia. Ihmisiä ei sitouteta antamalla lisävaltaa ja -vastuuta,

vaan kouluttamalla ja ohjaamalla sekä tarjoamalla mahdollisuus osallistua virkistystilaisuuksiin. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 51; Kuuluvainen 2015, 49.)

3.2 Vuorovaikutustaidot

Kyösti Lampinen kiteyttää hyvin vapaaehtoisten johtamisessakin viikoittain esiin nousevan haasteen suoraan sanomisesta. Sanomisen on perustuttava faktaan, miten on sovittu toimittavan tai mikä ylipäänsä on ollut tavoitteena. Lampinen toteaa, että on oleellista keskustella asioiden todellisilla nimillä kuitenkin toisesta välittämällä ja ilmapiiriä tukevasti. Keskustelu auttaa löytämään ratkaisuja haasteisiin. (Lampinen 2022, 26)

Maxwellin mukaan jokaisella ihmisellä on jotain annettavaa. Hakeutuessamme sellaisten ihmisten seuraan, jotka todennäköisesti edistävät kasvuamme, voi jokaiselta oppia jotain. Ihmisiä kohdattaessa ei välttämättä aina kuitenkaan opita mitään ilman oikeanlaisesta asenteesta. Monesti se on kiinni kuuntelemisesta, jolloin voi saada ihmisiltä oppeja tahattomasti. Ei voi jäädä makaamaan laakereille, jos haluaa jatkaa kasvun tiellä. (Maxwell 2012, 101–107.)

On olemassa ihmisiä, jotka eivät ota millään opikseen.

- Louis Armstrong

Kun kohtaamisia tulee paljon, ovat vuorovaikutustaidot jokaiselle esimiesasemassa olevalle yksi tärkeimpiä työkaluja. Vuorovaikutus syntyy monin eri tavoin, kuten esimerkiksi sanoin, teoin, elein, ilmein tai tunnetilojen avulla. Luottamus rakentuu, kun ihmiset tuntevat olonsa turvalliseksi. Silloin sanat ja teot käyvät yksiin. Kaikista välillä vaikeistakin asioista on kyettävä puhumaan kasvotusten, joten vuorovaikutuksen tulee olla avointa ja rehellistä. Vuorovaikutuksen pitää toimia luonnollisesti molempiin suuntiin. (Jalonen 2012, 91–92; Maxwell 2012, 152)

Valmentavan vuorovaikutuksen kolme ydintaitoa ovat: kiinnostus, kysyminen ja kuuntelu. Valmentaja haastaa kyselemällä ja kuuntelee neuvomisen sijaan. Toisen puolesta ei tehdä kaikkea valmiiksi, vaan osallistetaan hänet oivaltamaan ja löytämään ratkaisu itse. (Kurttila & Aalto 2021, 17)

3.3 Luottamuksen rakentaminen

Ihmisten luottamus pitää ansaita. Toisaalta luottamuksesta sanotaan, että lähtökohtaisesti luottamusta on olemassa, mutta sen voi helposti menettää. Luottamusta rakentavat tasapuolisesti johdettu toiminta sekä yhteiset tilaisuudet ja tapaamiset, joissa vapaaehtoiset voivat tutustua toisiinsa ja kertoa omista tarpeistaan ja kiinnostuksen kohteista. Salla Kuuluvainen mukaan luottamusta rakentavat myös yhteistoiminnallisuus, selkeät yhteiset pelisäännöt sekä avoin tiedottaminen. Luotta-

muksen rakentaminen synnyttää hyvää järjestöllistä toimintaa, jossa ihmiset haluavat olla mukana. Luottamuksellisessa ilmapiirissä ihmiset ovat aitoja ja lasten toisille. He tuntevat olevansa hyväksytyjä, arvostettuja ja turvassa sellaisina kuin he ovat (Järvinen 2014, 158).

Luottamus organisaation pääomana nojaa menneisiin kokemuksiin. Se auttaa kohtaamaan uutta. Luottamuksen puute heikentää ja vastaavasti organisaation kykyä kohdata uutta ja keskittää energiansa yhteisiin tavoitteisiin. (Järvinen 2014, 158)

3.4 Mikä motivoi vapaaehtoisia toimintaan?

Motiivi (lat. motus, ”liikuttaja”) tarkoittaa toiminnan taustalla olevaa syytä. Toiminta saa yleensä alkunsa jostain syystä. McClellandin määritelmän mukaan motiivi on tietynlaiseen tavoitetilään kohdistuva toistuva kiinnostus. Tavoitteiden saavuttamiseksi ihmisen käyttäytymistä, toimintaa ohjataan tiettyyn suuntaan. Motiivit voidaan jakaa orgaanisiin motiiveihin, joita ovat fysiologiset perustarpeet, sosiaalisiin motiiveihin eli ihmisen luontaiseen tarpeeseen kokea yhteenkuuluvuutta ja psykologisiin motiiveihin, joita edustavat erilaiset mielensisäiset tekijät, kuten halu kokea, oppia ja saavuttaa. Reiss`n uusimmat laajat empiiriset tutkimukset on tehty 1900-luvun lopussa, joiden seurauksena motiivit ryhmiteltiin 16 elämän perustarpeeksi eli elämän perusmotiiviksi. (Seppänen 2018, 101-102.)

Ihmisten vapaaehtoistyön motivaatio lähtee sisäisistä syistä. Kun jonkin toiminnan visio, tavoitteet ja konkreettinen tekeminen tuntuvat tärkeältä ja mielekkäältä, ihmiset sitoutuvat mukaan. Sisäinen motivaatiomme, se mitä tunnemme ja koemme tärkeäksi, vaikuttaa tahtoomme tehdä vapaaehtoistyötä. Ulkoisilla syillä on toki merkitystä, mutta ne eivät ratkaise ihmisen mukaan lähtemistä vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyö lisää omaa hyvinvointia ja tuo samalla hyvää myös muille. Vapaaehtoistyö voi lisätä sosiaalisia taitoja, sitä kautta on mahdollista solmia uusia ihmissuhteita ja oppia uusia taitoja. Vapaaehtoistyö avaa uusia näkökulmia ja ovia sellaiseen maailmaan, jota emme välttämättä muuten näkisi. (Marjovuori 2014, 72.)

Vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen vaikuttavat lisäksi hyvin käytännölliset ja inhimillisen vuorovaikutuksen kytkeytyvät tekijät. Esimerkiksi pyydetyksi tuleminen on yksi keskeisimpiä vapaaehtoistoiminnan todennäköisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Myös läheisten esimerkki, yhteisön normit ja kannustus lisäävät osallistumisen todennäköisyyttä. Toisaalta monet käytännöllisetkin seikat, kuten pyydetyksi tuleminen, ovat myös enemmän kuin vain käytännöllisiä. Pyyntöön usein liittyvä kokemus siitä, että juuri minut toivottiin tiettyyn tehtävään, on merkityksellinen myös inhimillisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. (Grönlund, Seppänen & Pessi, 208–209.)

Suomen valmentajat on julkaissut valmentajan polku -mallin ensimmäisen kerran 2013 samanaikaisesti monen lajin laatiessa omia urheilijan polkujaan. Tavoitteena oli rakentaa kuvaus valmentajan osaamisen kehittymisestä omalla polulla. Valmentajan polkua on päivitetty nykyaikainen puhe- ja valmennustapa huomioon ottaen vuonna 2022. Valmentajan polun avulla on mahdollista hahmottaa myös valmentamisen motiiveja. Valmentajan polussa on kuvattuna neljä motiivia aloittaa valmentaminen:

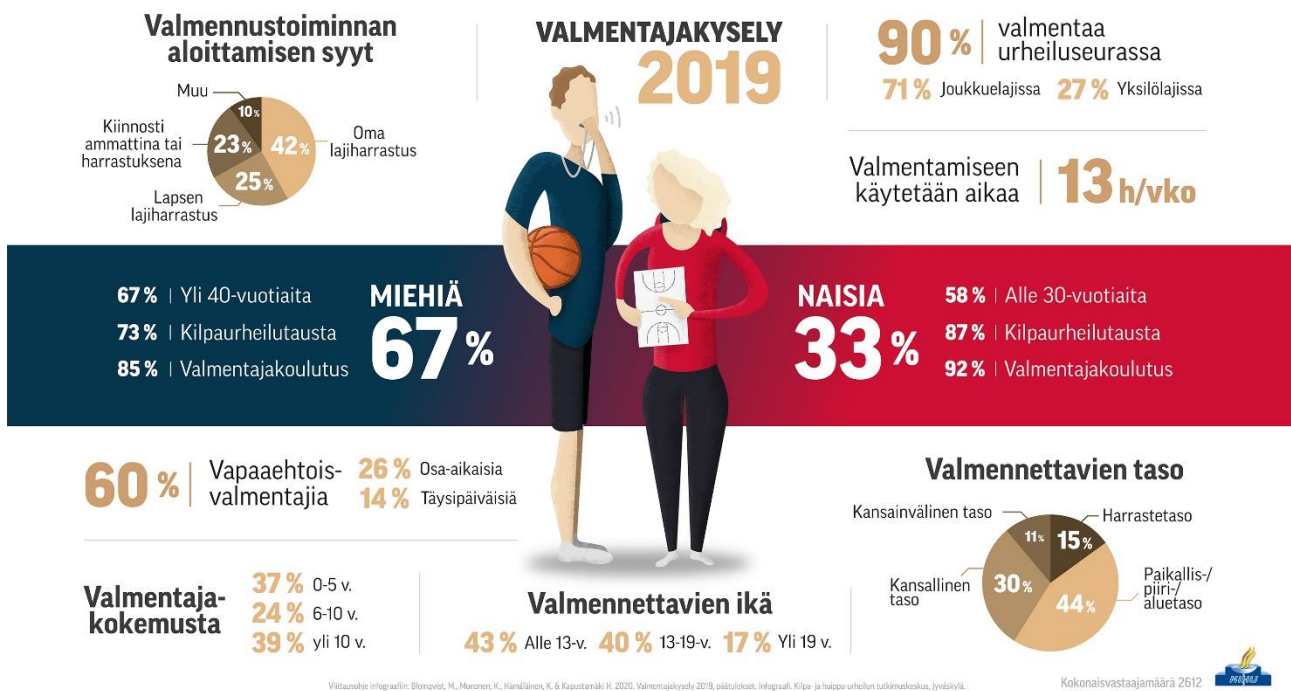
1. Valmentaminen kiinnostaa ammattina
2. Valmentaminen kiinnostaa harrastuksena
3. Urheilija-valmentaja / jäähdyttelevä urheilija
4. Oma lapsi harrastaa lajia



Kuva 4. Valmentajan polku 2022 (Suomen Valmentajat 2022)

4 Valmentajien osaamisen kehittäminen

Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen teettämän valmentajakyselyn (2019) sekä vuonna 2013 seurantakyselyn pohjalta on ollut mahdollista muodostaa yleiskuva suomalaisesta valmentajakunnasta (kuva 5). Näiden kyselyiden pohjalta on lisäksi kuvattu valmentajien toimintaympäristöä, toimintaa, oppimista ja kehittymistä Suomessa. Kyselyn vastaajista kaksi kolmasosaa (67%) oli mies- ja kolmasosa naisvalmentajia (33%). Valtaosa valmentaa alle 16-vuotiaita (66%) ja toimii vapaaehtois pohjalta pääasiassa lapsuus- ja nuoruusvaiheessa. Osalle maksetaan vapaaehtoistoinnasta kulukorvauksia (35%), mutta valtaosalle (52%) toiminnasta aiheutuu jopa kuluja, joita ei korvaa kukaan. (Blomqvist, Mononen & Hämäläinen 2019. 4–5)

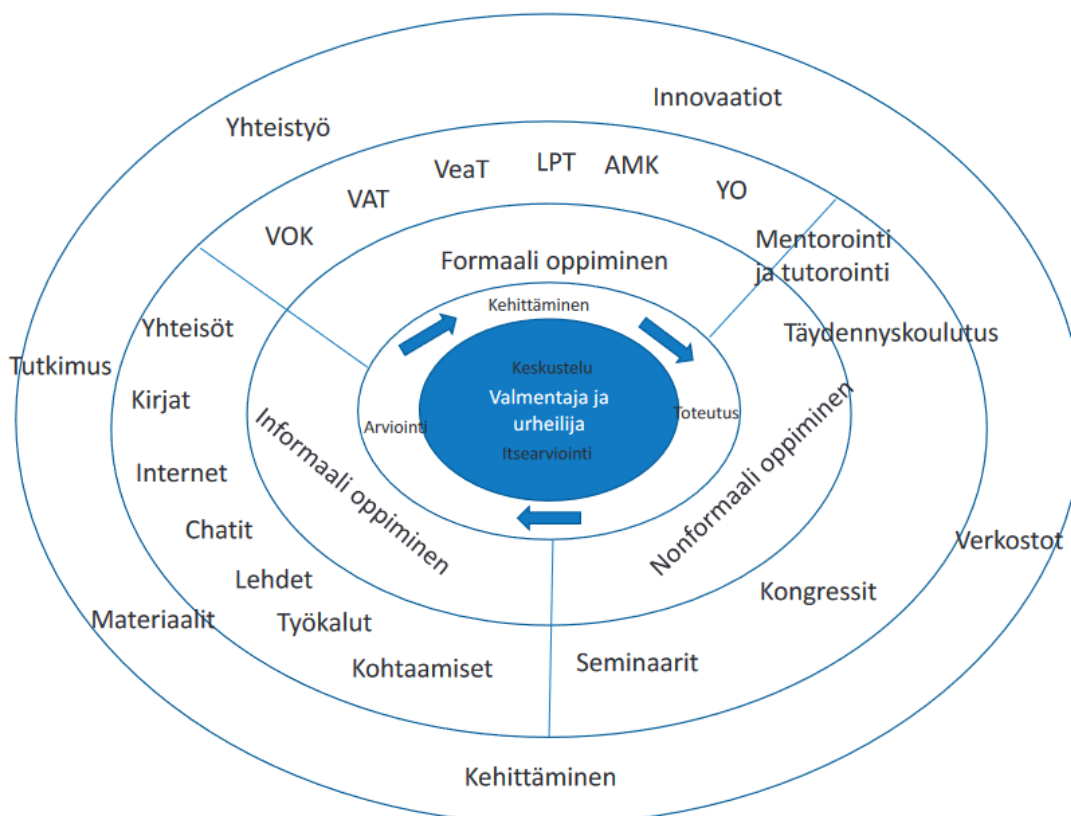


Kuva 5. Valmentajakysely 2019 päätulokset (Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU 2020)

Useissa lajeissa lasten valmentajina toimivat innostuneet isät tai äidit. Vanhemmat haluavat joskus kouluttautua lajiin ja valmennukseen lapsen harrastuksen myötä kehittyäkseen valmentajina ja lisätä osaamistaan. Osaamista voi kehittää monella tavalla ja se voidaan jakaa eri tasoihin. Ensimmäisellä tasolla valmentaja voi saada oppeja muiden alojen työikäntäiteistä – elämä on ylipäätään oivallinen oppimisympäristö. Ensimmäisellä tasolla tietoa hankitaan paljon itsenäisesti esimerkiksi lukemalla. Toisella tasolla valmentajan kehittymiseen vaikuttaa kollega, toinen kokeneempi val-

mentaja tai mentori. Osaava valmentaja voi auttaa aloittelevaa valmentajaa kehittymään mentoimalla ja sparraamalla häntä. Mentoriapu voi toimia myös käänteisesti, kun kokemattomampi vasta lajiin tullut valmentaja tuulettaa vanhemman ja kokeneemman valmentajan ajatuksia. Kolmas taso on ulkopuolisen asiantuntijan apua, jossa oppimista ja kehittymistä voi tapahtua joko yksin tai ryhmässä. Neljäs taso oman osaamisen kehittämisessä on kouluttautuminen. Koulutusta voi hankkia yksittäisistä luennoista pidempiin oppimisprosesseihin. (Kaski 2012, 281-282.)

Valmennusosaamisen kehittäminen on iso kokonaisuus (kuva 6) ja se voidaan jakaa formaaliin, informaaliin ja nonformaaliin oppimiseen. Formaaliin eli viralliseen ja muodolliseen oppimiseen sisältyy suomalainen valmentajakoulutusjärjestelmä, jota kuvataan kansainvälisestä viitekehyksestä luotuna polkuna. Valmentaja voi edetä omaa polkuaan kehittämällä osaamistaan hyvin omista tarpeistaan ja ajankohdistaan. Koulutusta järjestävät lajiliitot, alue- ja muut järjestöt, ja opistot sekä ammatillinen ja korkea-aste. Muut oppimisen tavat (non-formaali & informaali) on koettu tutkimuksien mukaan usein kaikkein merkityksellisemmiksi. Yhteiskunta ja työelämä muuttuvat nopeasti ja tiedon avoimuus ja tiedonvälityskanavat mahdollistavat tiedon lähes kaikille. Teorian opiskelusta ja sen viemisestä myöhemmin käytäntöön, on siirrytty käytännössä oppimiseen aidoissa työelämän tilanteissa. Arvioinnissa on siirrytty arvioimaan valmentajan oppimista ja sen vaikutuksia urheilijan arkeen. (Hämäläinen 2016, 14)



Valmennusosaamisen
kehittämisen kokonaisuus

Kuva 6. Valmennusosaamisen kehittämisen kokonaisuus (Hämäläinen 2016, 3)

4.1 Valmentajien kouluttaminen

Hämäläisen (2012, 40; Hämäläinen 2016, 5) mukaan valmentajakoulutus on aina aikansa kuva. Aiemmin koulutus on ollut järjestelmä- ja sisältökeskeistä. Suomalainen valmentajakoulutusjärjestelmä on jakaantunut ns. vapaaehtoisvalmentajakoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Nykyajattelumallissa koulutus on enemmän yksilöllistä, tarpeista lähtevää, monipuolista ja vaikuttavuuteen pyrkivää. Uudistusten ja toimintatapojen jalkauttaminen vie aikaa ja niiden arviointia voi tehdä vasta myöhemmin. Suomalaisen huippu-urheilun keskiöön on nostettu ihminen. Tavoitteena on valmennuskulttuuri, mikä pitäisi olla lasten ja nuorten vaiheessa itsestään selvää eli innostava ja jatkuvasti kehittyvä toiminta. Myös valmentajakoulutuksen kehittämisessä valmentajia osallistetaan koulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen yksilöllisyys huomioiden. (Hämäläinen 2012, 40; Hämäläinen 2016, 6)

Suomalaisen jääkiekkovalmentajan koulutuspolku on rakentunut ja uudistettu suomalaisen valmentajakoulutuksen mallin mukaisesti kolmelle tasolle. Ensimmäisellä tasolla valmentajan osaamista-voite on osata suunnitella, toteuttaa ja arvioida yksi harjoitustapahtuma laadukkaasti ja se kulkee nimellä ”kehittävä harjoitus”. 1-tason valmentajakoulutus on jaettu pakollisiin, syventäviin ja täydentäviin koulutuksiin. Toinen taso on ”kehittävä vuosi” ja kolmas taso ”kehittävät vuodet”, tavoitteiden kulkiessa samassa suunnassa ensimmäisen tason kanssa otsikko huomioiden. Jääkiekkoliitto haluaa panostaa laadukkaaseen koulutukseen strategian mukaisesti ja tarjoaa jatkossa valmennuskoulutusta läpi kentän erilaisin osaamisen kehittämisen sisällöin. Uusi Hockey Centre-palvelu (Suomikiekkoakatemia) on avattu maksuttomana suomalaisten jääkiekkoseurojen käyttöön palvelemaan myös digitaalisesti. Myös Jääkiekkoliiton koulutusjärjestelmän lähtökohtana on urheilijalähtöisen valmentamisen edistäminen yhdessä seurojen kanssa. (Finhockey 2022 & Suomikiekkoakatemia 2023)

4.2 Valmentajan mentorointi

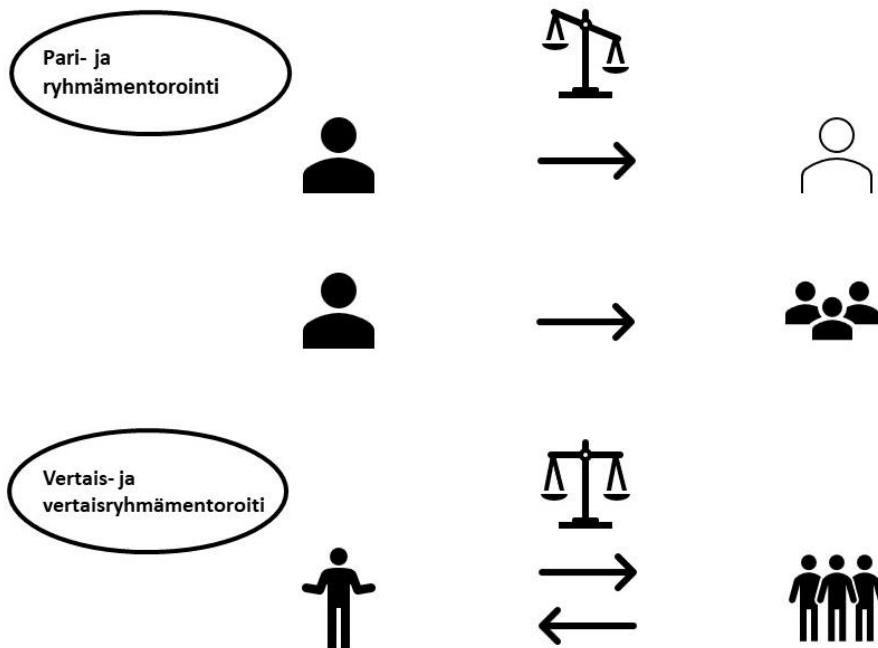
Valmentaja Organisaatioiden arjessa käytetään sujuvasti erilaisia käsitteitä, jotka kuvaavat kahdenkeskisiä kohtaamisia ja ryhmäsparrailuja.

Ruuthin (2011) mukaan on oleellista erottaa toisistaan työnohjaus ja sen lähimuodot: tuutorointi, mentorointi ja coaching / sparraus. Näiden valmentajan kehittymiseen vaikuttavien työskentelymuotojen erottaminen on tärkeää, jotta ohjattavan valmentajan tarpeet otettaisiin parhaiten huomioon. On myös tärkeää erottaa, onko kyseessä vapaaehtoisena harrastusmielessä valmentava vai ammatikseen valmentava henkilö. (Ruuth, 2011, 193)

Alatalon (2020) mielestä mentoroinnissa kahdenkeskiset kohtaamiset ja sparrausprosessit sekä ryhmämentoroinnit jaetaan arjessa monesti termien coachaus, mentorointi, tutorointi ja fasilitointi alle. Fasilitointi on puhtaasti ryhmämenetelmä, jossa fasilitaattori auttaa ryhmää ajattelemaan ja saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Muut termit viittaavat enemmän ryhmässä tai kahdenkeskisesti tehtävään sparrailuun. Välillä nämä menetelmät ovat hyvin lähellä toisiaan, välillä hyvin kaukana. Kaikilla on kuitenkin paikkansa erilaisten ohjaustyöliien yhteydessä.

Mentorointi on varsin laaja ja monitahoinen oppimista ja osaamista edistävä menetelmä. Mentorointi pohjautuu ihmisten väliseen kanssakäymiseen, useimmiten kahdenkeskiseen kehittävään vuorovaikutussuhteeseen, mentorin ja mentoroitavan eli auktorin välillä. Mentori antaa ammatillista tukea ja ohjausta jakamalla tietoaan ja kokemuksiaan sekä antaa palautetta auktorin henkilökohtaisesta kehitymisestä. Monesti ajatellaan, että tietoa auktorin omat kiinnostumisen kohteet ja tavoitteet määrittävät mentoroinnin sisällön. Mentorointikeskustelut perustuvat vahvaan luottamukseen, sitoutumiseen ja avoimuuteen ihmisten välillä. Riippuen ihmisen kokemuksista voidaan mentorointia hyödyntää kokeneemmilla työntekijöillä hiljaisen tiedon esille saamiseen tai toisaalta nuoren opiskelijan ura- ja tulevaisuuden suunnitteluun. (Aarresola 2008, 6; Kanninen 2017, 5)

Valmentajien mentorointia voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Prosessi voi olla kahdenkeskinen mentorin ja mentoroitavan välinen tai isomman ryhmän keskinäinen prosessi. Parimentoroinnissa kokeneempi mentori tarjoaa osaamistaan ja kokemuksiaan vähemmän kokeneen auktorin käyttöön. Ryhmämentoroinnissa mentorin tuen lisäksi kaikki muut ryhmän auktorit jakavat toisilleen osaamista ja tuovat sitä kautta lisäarvoa prosessiin. Vertaismentoroinnissa kaikki ryhmän jäsenet ovat tasavertaisia jäseniä ja oppijoita. Roolit on häivytetty entisestään ja ajatuksena on tasavertainen dialogi ihmisten välillä, jossa rakennetaan yhteistä päämäärää. Mentoroinnin vahvuus erilaisiin kehittämisen menetelmiin on sen monipuolisuus, eri tilanteissa voidaan hyödyntää monenlaisia lähestymistapoja ja rooleja riippuen auktorin tavoitteista. (Kanninen 2017, 9-10)



Kuva 7. Mentoroinnin erilaiset toteutustavat (mukaillen Kanninen 2017, 10)

Tutoroinnissa tutor (mentori) on lähellä tuutoroitava (auktori), tukee ja opastaa perustyön tekemisessä ja toimintatapojen juurruttamisessa. Tutorilla on riittävästi osaamista, jonka tuutoroitavan olisi hyvä tietää. Hän analysoi miten asiat ovat. Hänen tavoitteensa on samankaltaisen ajatuksen ja toimintamallin varmistaminen. Mentori on kauempana aktorin arjesta. Hän pyrkii laajentamaan aktorin ajattelukykyä hyödyntämällä omia kokemuksiaan aktorin tukena. Mentori – aktori -suhteessa molemmat ovat aktiivisia ja opettavat toinen toistaan ajattelemaan ja suuntaamaan omaa toimintaansa. He pyrkivät löytämään vastauksia kysymykseen: miten voimme ottaa oppia toisiltamme. Yhdessä he voivat myös kyseenalaistaa totuttuja ajattelu- ja toimintatapoja. Coachingissa roolit ovat täysin rinnakkain toistensa kanssa. Coachingin fokus on täysin valmennettavassa ja tämän potentiaalin vapauttamisessa. Coach pyrkii auttamaan valmennettavaa ajattelun laadun kehittämisessä kysymällä minkä asian käsittelyssä hänestä olisi eniten hyötyä. (Alatalo 2020, 19)

4.2.1 Valmentava mentorointi

Mentori on oppimisen mahdollistaja. Valmentamisen yhdistäminen mentorointiin on ajankohtaista, koska asiat ovat lähes aina monimutkaisia ja moniulotteisia nykymaailmassa. Valmentava mentorointi poikkeaa perinteisestä mentorointitavasta siinä, että kaiken lähtökohtana on tasaveroinen yhteistyösuhde. Kun mentorointiin liitetään valmentava ote, sen avulla vahvistetaan sitoutumista ja ihmisen motivaatiota. Menestyäkseen tarvitaan yhteistä ajattelua, tiimityötä ja yli toimialarajojen menevää ideointia ja ajatusten vaihtoa. Valmentava mentori kuuntelee, kyseenalaistaa, haastaa ja antaa palautetta. Valmentava mentorointi toimii, kun mentori ja aktori rakentavat yhteistyösuhteen,

jossa jaetaan kokemuksia ja opitaan yhdessä. Mentorin tehtävänä on tukea mentoroitavaa ymmärtämään oma potentiaalinsa ja löytämään omat vahvuutensa. Valmentavassa mentoroinnissa opitaan yhdessä ja molemmat tulevat toisistaan vaikutetuiksi. (Alatalo 2020, 16; Ristikangas, Ristikangas & Alatalo, 15-16)

Kiinnostus, kuunteleminen ja kysyminen ovat valmentavan mentorin tärkeimpiä taitoja, joilla osallistaa mentoroitavaa oivalluksiin. Ihmisen tullessa kuulluksi, ottaa hän tilanteen vakavammin, energisoituu ja ilmapiiri kehittyy entistä myönteisemmäksi. Mentoroitavan on olennaista tunnistaa omat tarpeensa ja asettaa tavoitteita itselleen kehittyäkseen. Valmentavassa mentoroinnissa olennaista ovat erilaiset kokemukset ja näkemykset sekä oppiminen – hierarkialla ei ole merkitystä. Mentorointi tapahtuu ihmiseltä ihmiselle. (Alatalo 2020, 22)

5 Taitovalmentajana Junior-Pelicansissa

Taitovalmentajalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä Jääkiekkoliiton taitovalmentajahankkeessa syntynyttä toimenkuvaa, jossa MM-kotikisojen (2012 & 2013) tuotoista palkattiin kaudelle 2013-2014 25 jääkiekon taitovalmentajaa ympäri Suomea. Tavoitteena oli kattaa laajasti koko valtakunnan jääkiekkoseurat ja seuroiksi valittiin senhetkiset, kauden 2012-2013 alaiset, SM-Liiga- ja Mestis -seurat sekä kaksi muuta Suomi-kiekon kannalta tärkeää paikkakuntaa. Näiden 25:n taitovalmentajan oli tavoitteen mukaan työskenneltävä myös vähintään kolmessa yhteistyöseurassa, jolloin taitoalmentajien sateenvarjon alla olisi yhteensä 100 seuraa valtakunnallisesti. Jääkiekkoliitto halusi panostaa lasten ja nuorten valmentamiseen palkkaamalla lasten ja nuorten jääkiekon osaajia seuroihin, joissa oli jo toimiva organisaatio taustalla. Hankkeen alussa taitovalmentajan työn haluttiin painottuvan mahdollisimman paljon suoraan valmentajien ja pelaajien kehittämiseen sekä seurayhteistyön rakentamiseen. (Suomen Jääkiekkoliitto 2012; Suomen Jääkiekkoliitto 2016)

Junior-Pelicans ry perustettiin 20.4.2016 tarkoituksenaan tarjota pelaajilleen koko Päijät-Hämeen alueella pelaajapolku, joka mahdollistaa harraste- ja kilpatoiminnan lapsesta aikuisikään asti. Aiemmin päijäthämäläisen jääkiekon ”kivijalkaseurat” olivat tarjonneet pelaajilleen erilaisia harrastusmahdollisuuksia eri tavoin ympäri Päijät-Hämettä. Junior-Pelicansin perustajajäsenenä toimivat kaikki päijäthämäläiset juniorijääkiekkoseurat: Heinolan Kiekko ry, Kanavan Pallo -80 ry, Kiekkoreipas ry, Nastolan Kiekko juniorit ry, Pelicans 2000 Hollola ry ja Vekin tuki ry. Seurafuusion myötä yhteistyöseurakäsité muuttui teoriantasolta käytäntöön ja Jääkiekkoliiton taitovalmentajahankkeen tavoitteena ollut sateenvarjoajattelu oli muodostettu Päijät-Hämeessä uudella tavalla, jossa kaikki sateenvarjon alla olleet seurat olivat yhtä seuraa, Junior-Pelicansia. (Junior-Pelicans 2022) Urheilutoiminnan vastuut ovat jakautuneet vuosien 2016-2022 aikana kolmelle – viidelle henkilölle. Alussa seurassa toimi kolme valmennusvastaavaa, mutta viimeisen kauden alussa 2021-22 valmennusvastaavia oli viisi: valmennuspäällikkö, kaksi taitovalmentajaa, junioripäällikkö ja maalivah-tikoordinaattori.

5.1 Työtehtävät

Taitovalmentajan työnkuva muuttui ja kehittyi vuosien 2013-2022 aikana, mutta päätehtävä säilyi samana. Opinnäytetyön tekijä toimi seuran taitovalmentajana vuosina 2016-2022, joista viimeisen kauden 2021-22 alussa seuraan oli palkattu toinen taitovalmentaja jakamaan työkuormaa. Aiemmin vastuualueeseen kuuluneiden kolmen tai neljän ikäluokan vastuualueen sijasta niitä oli enää kaksi. Aiemman vuosittaisen n. 300 pelaajan ja 50 valmentajan vastuualue puolittui suunnilleen samassa suhteessa ja pelaaja- sekä valmentajakontaktien määrä yksittäistä henkilöä kohti vähintään tuplaantui.

Taitovalmentajan työn tavoitteena oli vastata seuran E-D -junioreiden (U11-U14) valmennus- ja ohjauslinjan kehittämisestä ja toteuttamisesta. Taitovalmentajan toimenkuvaan kuului johtaa E-D -junioreiden urheilutoimintaa sekä kouluttaa ja mentoroida ikäluokan valmentajia. Lisäksi toimenkuvaan kuului harjoittelun suunnittelu ja toteutus sekä arviointi yhdessä vapaaehtoisten (OTO) valmentajien kanssa. Isossa kuvassa taitovalmentajan tehtävät voidaan jakaa sisältöjohtamiseen, käytännön johtamiseen ja muihin tehtäviin.

Sisältöjohtamisen kokonaisuuteen kuuluvat omien ikäluokkien kausisuunnitelmien tekeminen, kausipainopisteiden luominen ja painopisteharjoitteiden koonti. Osassa suunnittelutyötä on ollut mukana kokeneempia vapaaehtoisvalmentajia ja innokkaita opiskelijavalmentajia kukin omien vahvuuksien mukaan. Koulutussuunnitelmat tehdään seura- ja aluekohtaisesti yhdessä osittain Suomen Jääkiekkoliiton aluevalmentajan ja seuran valmennuspäällikön koordinoimana. Pelicansin valmentajakoulutukset ovat jakautuneet kolmeen suurempaan kokonaisuuteen. Yhteisökoulutuksiin osallistuvat kaikki seuran valmentajat. Tietoja ja taitoja syvennetään ikäluokakohtaisissa koulutuksissa lasten- ja nuortenvaiheessa yhdessä aluevalmentajan kanssa. Isoin osa ajasta käytetään valmentajan osaamisen lisäämiseen arjessa mentorointia ja muita työskentelymuotoja hyödyntäen joko henkilökohtaisesti tai ryhmässä toimien. Kouluttamisen muoto vaihtelee tarvelähtöisesti valmentajan mielenkiinnon, motiivien ja ajankäytön mahdollisuuksien mukaan arjessa.

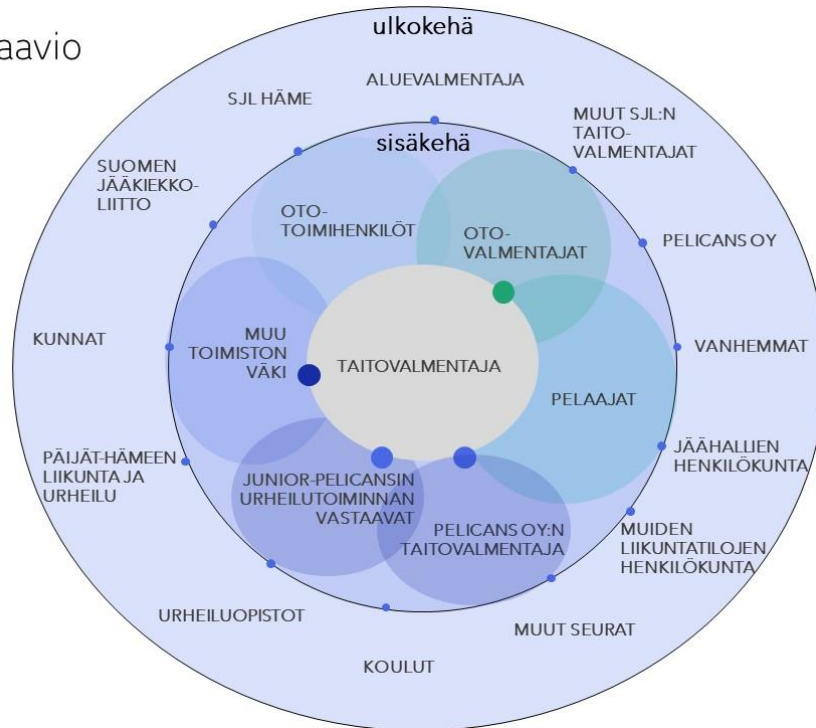
Käytännön johtaminen kokonaisuuteen kuuluvat vuosittain seuran joukkuetarjottimen tekeminen, pelaajavalinnat ja -siirrot, sekä valmentajarekrytoinnit omissa ikäluokissa. Joukkueiden rakentamiseen vaikuttavien päätösten tekeminen ja vapaaehtoisena toimivien oto-valmentajien perusteluiden tukeminen on loppu viimein valmennusvastaavan, taitovalmentajan vastuulla.

5.2 Sidosryhmät työpaikalla

Yksi Suomen kaikkien aikojen valmentajista, Jukka Jalonen, peräänkuuluttaa yhdessä tekemistä. Jokaisen ihmisen tunne siitä, että saa rauhassa tehdä oman parhaansa omassa roolissaan, auttaa koko organisaatiota menestymään ja luomaan menestyksen kestäväää pohjaa. Ihmisiä ei erotella eri tasoille, kukaan ei ole ylempi tai alempi, mikä johtaa väijäämättä yhteishengen kasvuun ja kehittymiseen. Norsunluutornista johtamisen aikakausi on ohi. Kun tiimi pelaa hyvin yhdessä, tiimi toimii ja kehittyy. Hyvä jääkiekkoseura on parhaimmillaan tällainen yhteisö, sidosryhmät pelaavat hyvää joukkuepeliä. (Jalonen & Lampi 2012, 55-56)

Junior-Pelicansissa on noin 80 joukkuetta, 1400 pelaajaa, 400 toimihenkilöä, 200 valmentajaa & 10 päätoimista työntekijää. Seuran päivittäisestä toiminnasta vastaavat toiminnanjohtaja, toimistopääl-

Sidosryhmäkaavio



Kuva 9. Taitovalmentajan sidosryhmäkaavio

6 Päiväkirjaraportointi

Päiväkirjamerkinnot on koostettu työpäiväkirjan pohjalta taitovalmentajan työstä ajalta 16.10.2016 – 18.6.2022. Havainnot eri teemoista ovat jakautuneet useamman kuukauden, jopa vuoden ajalle. Tästä syystä päädyin tekemään päiväkirjaraportoinnin teemaviikkojen tai -kuukausien sijasta omasta mielestäni työssä toiminnan kannalta tärkeiden roolien kautta. Taitovalmentajan työn erilaiset roolit avaavat paremmin työnkuvaa miltei kuuden vuoden kokemuksien ja työaikana kirjoitettujen päiväkirjamerkintöjen pohjalta.

Taitovalmentajan työn pääroolit
Lasten ja nuorten valmentaminen
Vapaaehtoisten johtaminen
Valmentajien kouluttaminen ja mentorointi
Seuratyöntekijänä toimiminen

6.1 Taitovalmentajana arjessa – valmentajan tehtävä on auttaa urheilijaa kokonaisvaltaisesti

Päiväkirjamerkintä 8.6.2020

”Seuraan kesätreenejä. Pelaaja tuhtuu salibandyottelun tuoksinassa valmentajalle, joka toistuvasti antaa vastustajan pelata hänen mielestään liian kovaa. Vaihtoon tullessaan pelaaja lyö mailan laitaan. En tiedä meneekö se rikki, mutta isku kaikuu kauas. Valmentaja, joka toimii tuomarina, vie pelaajan sivuun tilanteesta, huikkaa toiselle valmentajalle tuomarivastuun ja siirtyy rauhallisempaan tilaan keskustelemaan asiasta pelaajan kanssa. Sivusta seuraajana on helppo hymyillä. Kokenut valmentaja osaa antaa pelaajalle aikaa tunnekuuhuun ja sen jälkeen asiallisesti perustellen käy tilanteen läpi pelaajalle. Peli jatkuu.”

Päiväkirjamerkintä 5.3.2021

”Menen hallille käsittelemään kurinpitorangaistusta yksittäisen pelaajan kanssa. Olen saanut Jääkiekkoliitolta vastinepyynnön viikonlopun tapahtumaan. Olen kutsunut pelaajan paikalle puoli tuntia ennen hänen joukkueensa harjoituksia. Pelaaja on ajallaan

ja katseemme kohtaavat. Huomaan heti pelaajan silmistä katumusta. Odottaako pelaaja haukkuja? Norsunluutornista on laskeuduttu käymään läpi yksittäisen pelin tapahtumia, yksittäistä sääntörikkomusta. ”—” Kuuntelen pelaajan kertomuksen. Se on hyvin samankaltainen kuin tiedustelemani tutun tuomarin versio. Kuuntelen ja nyökkäillen, ymmärrän. Vahinkoja sattuu, kukaan ei satuta itseään. Kerron toimenpiteet, ketään ei rangaista. Pelaaja on katunut riittävästi, tulkitseen tilanteen vahingoksi, kertaan arvot, jonka mukaan meillä toimitaan. Kurinpito sitten päättää mahdollisesta lisärangaistuksesta.”

Eläytyvä kuuntelu on erityisen käyttökelpoinen menetelmä, kun toisella ihmisellä, esimerkiksi pelaajalla on ongelma. Ongelman olemassaolon havaitsee, että asia aiheuttaa tunnekuohua, jonka seurauksena puna nousee poskille ja äänen käyttö kovenee. (Rovio 2009, 187)

Onnistunut vuorovaikutus edellyttää sekä valmentajalta että urheilijalta tekoja. Molempien pitää kuunnella, mitä sanottavaa toisella on sekä pyrkiä ymmärtämään toista. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa halutaan kohdata toinen aidosti. Kukaan ei tule täydelliseksi vuorovaikutusosaajaksi, mutta vuorovaikutustaitoja voi harjoitella. Hyvää vuorovaikutusosaamista on esimerkiksi se, että uskaltaa myöntää virheensä ja puutteensa ääneen. Kuunteleminen on vuorovaikutustaito, jossa on keskeistä pyrkiä ymmärtämään toisen viesti. Ymmärtämisellä tarkoitetaan sekä asian että tunneviestin ymmärtämistä. Jos urheilija tulee kertomaan omia tuntemuksiaan valmentajalle, hyvä valmentaja jää keskustelemaan aiheesta urheilijan kanssa ja tarkistaa mitä tämä tarkoittaa. Valmentaja viestii urheilijalle aitoa halua ymmärtää, mikä on urheilijalle itselleen parasta. (Kaski 2006, 37-38)

Päiväkirjamerkintä 17.2.2017

”Tänään oli ohjelmassa arvojen konkretiaa pelaajille, jotka ovat ”liian hyviä”. Pelaaja suhtautuu omaan tekemiseen eri tavalla valmentajan kanssa. Käyn keskustelun läpi seuran arvojen kautta. Pelaaja kokee olevansa taitotasoltaan joukkueen kärkeä. Valmentaja on samaa mieltä, mutta pelaajan muu toimintaa ei kohtaa seuran ja joukkueen arvojen kanssa. Onko valmentaja käynyt hommia riittävän selkeästi läpi pelaajalle / nuorelle, ajattelin itsekseni? Valmentaja on ajatellut antavansa tästä syystä pelaajalle harjoituskieltoa 2 viikkoa. Onkohan ensin sitä muita vaihtoehtoja?”

Päiväkirjamerkintä 13.3.2017

”Kauden päätteeksi keskusteluiden antia siitä, kuka alaikäinen jatkaa vanhemmissa ja kuka ei. Hedelmällisiä keskusteluja perheiden kanssa, mukana myös pelaaja. Kohtasin kaikki face-to-face ja siinä tunteiden tullessa esiin, kaikki oli avointa. Tuli hyvä

mieli. Pääasia, että pelaaja löytää turvallisen paikan kehittyä ja kehittää omia jääkiekkoilijan ja urheilijan taitoja. Isoin merkitys ihmisenä kasvussa, osalle vanhemmista kimpakyyti tmv. menee liian isona arvona. Onneksi suurin osa ymmärtää eikä tarvitse väentää.”

Ryhmäopetuksessa haasteen muodostaa ryhmän heterogeisuus. Oppijoiden oppimistyyli-erot toisistaan ja valmentaja joutuu aina tekemään kompromisseja oppijoiden erilaiset oppimistyylihuomioon ottaen. (Jaakola 2012, 253)

Päiväkirjamerkintä 1.12.2016

”Olen toiminut nyt reilun kuukauden taitovalmentajana. Olen ehtinyt tutustua kaikkiin kahdeksaan joukkueeseen, osan kanssa olen ollut vasta kerran. Lisäksi hyppäsin liikkuvaan junaan ja taidon oppimisen ytimeen SJL:n taitovalmentajille suunnatulle Liikunnan ammattitutkinnolle. Toinen ensimmäisen vuoden asiasisällöistä liittyy liikuntataitojen oppimiseen. On muuten koulutuksen tietojen ja arjen välillä melkoinen kuilu. Arjen valmentaminen on melkoisen monotonista toistamista, määrää siis riittää. Mutta miten arjessa on huomioitu vaihtelu ja informaatio? Haaste vastaanotettu.”

Päiväkirjamerkintä 11.1.2017

”Kokeiltiin tänään kevään ensimmäisen tehojään kunniaksi monelle valmentajalle uudenlaista ajattelua lisäämällä vaihtelua harjoitukseen. Teema oli sinällään yksinkertainen, kiekon kuljettaminen. Liikkeet olivat helppoja pelaajille, joten oli ajankohtaista varioida ympäristöä heti alkuun, käytettiin maksimissaan kolmea ”vaihtoa” yhden ympäristön yhteydessä. Alkuun pelaajille annettiin ainoastaan teema, jolla he pääsivät kiinni itse liikkeeseen. Sen jälkeen valmentajien tehtävä oli vaihdella ympäristön ärsykeitä asteittain kohti täysin avointa ympäristöä ja pelinomaisuutta. Teemaa kuljettiin läpi koko harjoituksen. Pelaajilta kysyttäessä harjoituksen jälkeen mielipidettä, pitivät suurin osa harjoitustapaa motivoivana. Oto-valmentajien mielestä harjoitus oli hyvätempoinen ja pelaajat jaksoivat keskittyä normaalia paremmin. Harjoitus antoi eritasoisille pelaajille mahdollisuuden kehittää omia taitojaan omista lähtökohdistaan. Toki tämänkaltainen harjoituksen toteutustapa vaatii paljon osaamista vapaaehtoisena toimivalta valmentajalta, todettiin lopuksi.”

Päiväkirjamerkintä 16.1.2017

”Olin katsomassa kahden joukkueen harjoituksia katsomosta käsin illalla. Harjoittelu toteuttaa samaa vanhaa kaavaa, monotonista toistamista on liikaa eikä oikein toistojakaan tule määrällisesti riittävästi. Kuinkahan paljon noiden pelaajien myeliinin määrä lisääntyi ja myeliinituppi paksuuntui tänään harjoituksissa?”

Päiväkirjamerkintä 31.3.2018

”Maanantaitreenejä taas katsomassa parvelta. Samalta näyttää kuin aiemminkin. Aktiivisuutta tullut lisää, valmentajia hyvin paikalla. Valmentajien määrä vaikuttaa paljon organisoinnin toimivuuteen. Yksi valmentaja antaa mahdollisuuden vaihtelulle avoimen ympäristön harjoittelussa, missä pelaajan tehtävänä on toteuttaa annettua tehtävää kiekon kuljettamisen teemalla. Hienoa! Toinen valmentaja intoutuu antamaan takapainetta pelaajalle luistelemalla perässä, joten hän luo enemmän todellista peliympäristöä. Tarkoituksella tai ei, näillä pienillä asioilla saadaan paljon lisää aikaan.”

Päiväkirjamerkintä 22.4.2018

Omaa ajatuksenvirtaa taidon oppimisesta ensimmäisen kokonaisen kauden päätteeksi. Suunnittele jatkossa itse fiksut esimerkkiharjoitteet, missä halutut asiat toteutuvat varmasti. Lisää kilpailullisuutta harjoitteluun, jotta siirtovaikutus olisi mahdollisimman suuri. Luo lisää rajoitteita erilaisilla välineillä, erikokoisella alueen käytöllä ja lisä-ärsykkeillä. Osallista tähän valmentajat ideoimaan. Muista, että jokainen löytää tapansa toimia. Muokkaa ympäristöä riittävän usein – puutarhuri-vertaus. Jätä oppimiselle tilaa, ei valmiita vastauksia!

Päiväkirjamerkintä 19.1.2019

”Olin katsomassa kahden joukkueen harjoituksia katsomosta käsin. Toisen joukkueen harjoituksesta ei tempoa puutu, erittäin hyvä tekemisen meininki tänään. Pelaajien taitotasokin on hyvällä tasolla, luistelusta ei jää ainakaan kiinni. Yksi asia herättää ajatuksia tulevaisuuteen. Olisiko pienelle ripaukselle vaihtelua tilaa harjoitusten taito-osioissa?”

Oppiminen on monimutkaisuutensa takia vaikeasti havaittavissa. Tilannetta vaikeuttaa entisestään se, että oppiminen ja harjoittelu tapahtuvat yhtä aikaa. Oppiminen tapahtuu harjoittelun seurauksena ja on saattanut käynnistyä jo kauan aikaa ennen kuin taitoa on käytetty. (Jaakola 2012, 249)

Differentiaalioppiminen on opetus- ja harjoittelumenetelmä, joka perustuu aktiiviseen kokeiluun ja liikkeiden välisten erojen havaitsemiseen. Olennaista tässä harjoitusmenetelmässä on vaihtelu, kahta täysin samanlaista suoritusta ei ole olemassa. Oppiminen pohjautuu etsimiseen, kokeilemiseen ja löytämiseen. Oppija etsii itselleen sopivan yksilöllisen liikemallin, joka vastaa tehtävän ja ympäristön vaatimuksia. Liikesuoritukseen saadaan vaihtelua muuntelemalla liikkeiden tila-, aika- ja/tai voimavaatimuksia (Kalaja & Kalaja 2022, 124).

Non-lineaarisisessa pedagogiikassa harjoittelua toteutetaan mahdollisimman aidossa ympäristössä. Oppimista ohjataan erilaisilla konkreettisilla apuvälineillä ja mielikuvilla, jolla saadaan huomiota hallittuun suuntaan. Harjoittelussa varmistetaan, että toiminta sisältää riittävästi vaihtelua kuten suori- tusympäristöä, välineitä, sääntöjä, ja harjoitusympäristön fyysisiä ominaisuuksia vaihtelemalla. Opettaja tai valmentaja siis manipuloi tehtävään, ympäristöön tai oppijaan liittyviä rajoitteita. Rajoit- teiden avulla opetetaan oppija löytämään ja hyödyntämään affordansseja (tarjoumia), jotka mah- dollistavat oppimisen ympäristön ja oppijan välisessä vuorovaikutuksessa. (Kalaja & Kalaja 2022, 125–127)

6.2 Lapsen ja nuoren kasvattaja – ryhmäilmiöt jääkiekkjoukkueessa

Päiväkirjamerkintä 6.6.2021.

”Kun kesätreenejä oli ehditty toteuttaa reilu kuukausi, syntyi joukkueen pelaajien kes- ken rähinä. Olin vastuussa harjoituksen vetämisestä. Pelaajia oli valittu joukkueeseen kolmesta eri tiimistä ja nyt piti vetää samasta köydestä. Eri paikkakuntien pelaajat ei- vät kuitenkaan hitsautuneet heti yhteen ja pientä kinaa oli ollut jo aiemmin ilmoilla. Nyt pienestä pelitilanteesta syntyneestä harmista porukka jakaantui osiin. Kukin piti- vät omien puolta. Päätimme ottaa porukan kasaan ja palata keskusteluissa seuran arvoihin ja niistä johdettuihin kesän toimintasääntöihin. Olihan tavoitteena ollut kas- vattaa joukkuehenkeä ja ryhmädynamiikkaa jo pitkälle ennen jääkauden alkua. Kes- kusteluiden jälkeen laitettiin rinki pystyyn, lyötiin kivet kaverille ja homma jatkui.”

Päiväkirjamerkintä 1.9.2021

”Kun saavuin tänään hallille, oli vastassa nenä pystyssä kulkevia pelaajia. Tiesin heti, mistä oli kyse. Joka vuosi pelaajien valitsemiset tai valitsematta jättämiset aiheuttavat joissain pelaajissa liiallista ylpistymistä. He tuntevat olevansa muita parempia ihmisiä. Valintaprosesseja on käyty etukäteen läpi, mutta aina joukkoon mahtuu muutama le- soilija. Kun he tuulettelevat hetken aikaa pilvilinnoja, palaavat he yleensä maan pin-

nalle ja muistavat etteivät ole vielä voittaneet yhtään mitään. Onneksi suuri osa valmennuksesta osaa kertoa pelaajanaluille kasvun ja kehittymisen eroista ja niiden vaikutuksista ihmiseen.”

Hyvin toimivassa joukkueessa ei Kasken (2006, 182) mukaan pelätä erimielisyyksiä, vaan kaikki asiat keskustellaan avoimesti läpi. Kun joukkueurheilija on epävarma omasta tekemisestään ja onnistumisestaan, hän keskittyy enemmän itseensä yhteisten asioiden ja avoimuuden kustannuksella. Mitä tavoitteellisempi joukkueen jäsen on henkilökohtaisissa tavoitteissaan, sitä enemmän hän toimii ristiriitatilanteissa itsekkäästi omien tavoitteidensa mukaan.

6.3 Esimiehenä vapaaehtoisille – kenelle olen mieliksi ja kenet suututan tänään

Päiväkirjamerkintä 3.3.2021

”Valmentajakopin keskustelua illalla pelaajista, jotka ovat siirtyneet harrastekiekosta edustusjoukkueeseen kauden alussa. Muutaman valmentajan mielestä heillä on joukkueessa pelaajia, jotka ovat aivan väärässä paikassa. He eivät valmentajien sanojen mukaan ole kuin tiellä jokaisessa harjoituksessa. Peleissäkin pelataan koko ajan vajaalla. Kysyivät, voisiko heidät siirtää takaisin harrastekiekkoon?”

Päiväkirjamerkintä 9.9.2021

”Joukkueen vastuuvallmentaja otti uudet pelaajat ilomielin vastaan, vaikka oli nähnyt osan vain muutaman kerran kesäharjoituksissa eikä jääkiekkotaidoista voinut sanoa mitään. Tiesin pelaajien olevan innokkaita, olin nähnyt heidän kirkkaat silmät loistaen jäähallilla, kun kysyin haluavatko tulla kokeilemaan edustuksen puolella ensi kaudella? Ajattelin heidän sopivat ilman muuta mukaan joukkueeseen, jossa jokainen saa olla oma itsensä ja ryhmätyöskentelytaitoja korostetaan ilmapiirin rakennuksessa.”

Päiväkirjamerkintä 11.11.2021

”Onko valmentajan oman lapsen pelipaikka aina mieluummin ykköskentässä kuin kakkoskentässä, kun pelataan. Pystyykö oman lapsen taitotasoa arvioimaan objektiivisesti, kun päätöksiä tehdään. Mikä on oikeastaan parasta kenenkin lapselle.”

Päiväkirjamerkintä 12.1.2022

”Meidän pojat pelaavat sitten ainoastaan omia pelejä tällä kaudella, sanat kaikuvat korviini ja kirjaan ne paperiin. Pitää katsoa tuota kokonaisuutta, mutta toki katson

myös yksittäisen pelaajan etua kasvun ja kehittymisen kannalta. Ei, pelaaja on aivan väärässä paikassa. En ala spekuloidaan sen enempää, miksi tähän on päädytty ja millä perusteilla. Valmentaja haluaisi pelaajan ehdottomasti heille nyt heti, jotta joukkue menestyä. Muistan kuinka toisen pelaajan kohdalla siirto taas ei sopinut samalle valmentajalle. Ei sitten kysellä enää jatkossa keneltäkään mitään.”

Kehittämisen prosessissa tulee ottaa huomioon ryhmän tausta. Lähtökohtaisesti ryhmät poikkeavat toisistaan tavoitteiden suhteen. Toinen ryhmä voi vaatia toiminnan kehittämistä tehtävän suunnassa tai toisessa ääripäässä on ryhmä, jolle yhdessä oleminen on tärkeintä. Lapsilla ja nuorilla painottuvat kasvatukselliset päämäärät, kuten ryhmätaitojen oppiminen. (Rovio 2009, 246)

6.4 Kouluttajan kasvot – mitä, miten, miksi ja milloin?

Päiväkirjamerkintä 12.5.2018

”Mietintöjä TV-koulutuspäiviltä: Innosta ja mahdollista pelin ja leikin kautta. Tukee vahvasti omaa ajatustani lasten liikuttamisessa. Lasten kohtaaminen keskiössä, jotta syövät kädestä. Sen jälkeen on ihan sama, mitä tehdään. Mikä onkaan tärkeää? Samalla, kun mietitään toimintaa seurassa, olisi hyvä saada vanhempia mukaan talkoisiin. Nyt puhutaan siis liikuntatalkoista, jonka seurauksena lisää liikettä perheisiin esimerkin voimalla.”

Päiväkirjamerkintä 19.8.2021

”Tänään oli onnistunut päivä. Saatiin koko Pelicans-yhteisön valmentajia hyvin paikalle. Hölö veti hienosti. Sen jälkeen työstettiin omien ikäluokkien kanssa päätavoitteita kaudelle. Oli antoisaa keskustelua. Pitäydyttiin perusasioissa. Kaivataan lisää lajitaitojen oppimismateriaalia. Onko suomalainen valmennustaito sulanut. Tämä oli vielä reilut kymmenen vuotta sitten vahvuus. Palataan perusasioihin, yleisön pyynnöstä. Olen ajatellut aivan liian monimutkaisesti. Hyvät eväät ja kahvi – ihmisten kohtaamiset on makeita!

Päiväkirjamerkintä 18.11.2021

”Kun saavun kotiin raskaan työpäivän päätteeksi, mietin miten alkanut viikko vaikuttaa jo toisena päivänä raskaalta. Se johtuu vanhemmista. Kaksi rakentavaa, ehkä jopa negatiivista kohtaamista hallin ulkopuolella ja käytävällä palaa mieleeni enkä voi olla kertaamatta niitä. Olisinko voinut itse toimia toisin. Toisessa kyllä, turhauduin ja nostin itsekin ääntäni, olin väsynyt. Oma syyni, en ollut syönyt riittävästi. Niin tuttu

tunne. Isommassa kuvassa mietin, mitä yksittäinen vanhempi ajattelee eläessään omaa menetettyä NHL-unelmaa lapsensa kautta uudestaan. Onkohan lapselta edes kysytty, mikä jääkiekossa motivoi? mikä on kivaa? Sitten pureksin hampaita ja päätän nukkua yön yli. ”

Nuori Mieli ry:n Katri Liljan mukaan vanhemman tehtävä ei ole arvottaa nuoren kertomaa tavoitetta. ”Tai tavoitetta ei tarvitse välttämättä olla.” Se, että tavoite on nuoren oma. Sitä ei voi tuoda ulkopuolelta. Voi tuoda ehkä hetkeksi, mutta se ei palvele mitään suurempaa tavoitetta. Vanhemman tehtävä ei ole arvioida valmentajan toimintaa nuoren kuullen. Jos vanhemmalla on jokin huoli, on hänen syytä selvittää, miten keskustella siitä valmentajan kanssa. (Kerola 8.5.2023)

Valmentajakoulutuksen tavoitteena on luoda valmennuskulttuuri, jossa arkioppiminen on tehokasta ja toimivaa. Toiminnot, jotka viedään arkeen, ovat valmentajan itsensä kehittämisen taitoja monipuolisesti parantavia. Työtavoissa on tärkeää saada osallistettua valmentajia ja muita seuratoimijoita, jolloin yhteistyö on vääjäämätöntä. Osaamisen jakaminen tarkoittaa myös sitä, että valmentajalla on mahdollisimman avoin pääsy valmennusmateriaaleihin. (Hämäläinen 2016, 6)

6.5 Mentorina ihmisen tukena ja kehittäjänä – mikä oikeasti onkaan tärkeää?

Päiväkirjamerkintä 3.6.2018

”Kauden alun palaverissa kaikille valmentajille läpi käytyä. Aloitetaan mentorointi. Tarjoan kaikille valmentajille, alkuun vastuovalmentajille henkilökohtaista mentorointia eri aihealueista. Mallit 360 profiilista, urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot tai itsensä kehittämisen taidot. Valmentaja saa valita yhden aihealueen, mentorointiprosessi kestää vuoden. 3-6 tapaamista kauden aikana. Kukin omilla vahvuuksillaan ja miten on ajankäytöllisesti mahdollista.”

Päiväkirjamerkintä 8.8.2020

”Takana muutama haastavampi kausi yhdessä. Lähdetään kehittämään valmentajan ihmissuhdetaitoja. Alkuun pelisäännöt ja aikataulusuunnitelma kaudelle, sitten ajankäytön nelikenttä. Aktori käyttää reilusti aikaa sen täyttämiseen. Uskomattoman hyvää sitoutumista, en halua keskeyttää. Aktori pohtii selkeästi kriittisesti omaan menneisyyteen peilaten. Tarve on lähtöisin aktorista. Käydään yhdessä läpi keskustellen, ollaan yllättävän monesta asiasta samaa mieltä. Prosessi etenee ja luottamus kasvaa. Aktorille kotitehtäväksi nuotioharjoitus, jossa saa pohtia omia rakennuspalikoitaan elämässä. Hyvä startti!

Mentorointi on yhteistyösuhde, yhteistä tekemistä haluavat molemmat, mentori ja aktori. Jos motivaatio puuttuu, tuloksia ei tule. Yhteistyölle ja tapaamisille pitää olla aito tarve, ei pelkästään toisen halu. Yhteistyö rakentuu luottamuksen, toisen kunnioittamisen ja yhteisten tavoitteiden varaa. Onnistuva yhteistyö on oman mielipiteen sanomista, oman osaamisen kehittämistä, toisen ajattelun haastamista, palautteen antamista ja vastaanottamista. Käytännössä hyvä yhteistyö näyttäytyy rohkeutena olla oma itsensä omien vahvuuksien kanssa.

Molempien osapuolten on hyvä olla tietoisia siitä, miten yhteinen prosessi etenee. Ensimmäisen ja toisen tapaamisen tavoitteena on tutustua toiseen ja luoda yhteistyölle pohja sekä tehdä kirjallinen mentorointisopimus. Alkuun on hyvä käyttää aikaa, sillä uusien tuttavuuksien kanssa ollaan alkuun varovaisempia. Opittaessa enemmän toisesta osapuolesta, luottamus kasvaa ja yhteistyösuhde syvenee automaattisesti. Molempien on hyvä miettiä tavoitteita mentoroinnille, joskin se saattaa muuttaa suuntaa prosessin aikana. Yhteiset pelisäännöt on hyvä sopia heti alussa ja kirjata ne myös ylös. Onnistumisen kannalta on myös hyvä sopia tapaamisajat ja -paikat riittävän pitkälle (Ristikangas ym. 2019, 187-191)

Haasteellisia tilanteita ovat ne, joissa tunteet kuohuvat. Ryhmänohjaajan tunteita voivat kuumentaa osallistujien myöhästymiset, vanhempien kommentit sekä joukkueen voitot ja tappiot kisoissa. (Rovio 2009, 185)

Päiväkirjamerkintä 12.4.2017

”Kauden vaihteen todellisuus. Valmentajarekryä tehty pitkin kevättä. Viimeisiä valmentajia vailla valmis paketti, kunnes taas syksyllä on tullut muutama yllätys. Kaksi viidestä vaihtoehdosta tavoitettu normityöpäivän aikana klo 8-16 aikana. Loput iltaiikseen, koska oto-valmentajat joko käyvät töissä tai opiskelevat. Kaikki eivät voi vastata puhelimeen. Koostanpa listan, josta voin vetää aina nimen yli, kun on soitettu.”

Päiväkirjamerkintä 30.8.2018

”Valmentajat ovat osa vielä kesälomilla, käyn paikkaamassa maakunnissa. Tekohengitys ei auta ketään kehittymään pitkässä juoksussa, mutta minkäs teet. Vapaaehtoisia on vaikea löytää. Opiskelijat aloittavat aina meille liian myöhään. Mistähän saisi yhteystietoja siinä vaiheessa, kun ovat tulleet valituksi. Kesken kauden voi ottaa harjoittelemaan, seuraavalle kaudelle sitten mahdollisesti isompaan rooliin. Yritetään kehittää yhteistyötä Vierumäen suuntaan. Tuttuja on, joten ei pitäisi olla ylitsepääsemättöä.”

Urheiluvalmentajan työympäristöä ei voi muuttaa, mutta omaa suhtautumista työhön voi. Tutkimalla, tunnistamalla ja muuttamalla omia toimintatapojaan voi päästä positiivisempaan lopputulokseen. Valmennustyössään onnistunut valmentaja tekee itsensä tarpeettomaksi. Tärkeää on, että valmentajan työhyvinvointi, ammattitaito ja innovatiivisuus säilyvät ja edelleen kehittyvät. (Ruuth 2011, 195)

Päiväkirjamerkintä 4.4.2021

”Pandemia on tuonut kevääseen paljon muuttuvia tekijöitä. Kausi on lopetettu ennen aikojaan ja kovalla höyryllä suunniteltu uudenlaisia menetelmiä valmennuksen toteuttamiseksi. Valintavaiheen joukkue pitää vastuvalmentajan johdolla Teams-palaverin, jossa olen mukana. Olen palaverissa mukana, mutta en päävastuussa. Seuraan, miten valmennettava ottaa kontaktia pelaajiinsa etänä. Alun tietoteknisten ongelmien jälkeen pelaajat intoutuvat keskustelemaan. Valmentaja osaa kysyä sopivantasoisia kysymyksiä. Palaveri on ohi, jatkamme valmentajan kanssa kahdestaan. Urheilu edellä on menty, mutta nyt on hetki aikaa keskustella myös muusta kehittämisestä.”

Valmentajan rooli voi joskus lähestyä opettajan tai kouluttajan työskentelyä. Valmentajan kannattaa tehdä selväksi roolinsa ja toimintansa muuttuminen. Aktiivinen tilanteen hallinta muuttuu kysymysten esittämiseksi ja valmennettavien omien ratkaisujen etsimiseksi. Oppimisen edellytys on se, että ilmapiiri on luonteva ja luottamuksellinen. Näin ollen valmennettava voi myöntää osaamisensa olevat puutteet ja epävarmuutensa. (Hirvihulta 2006, 44-45)

6.6 Palvelijana 24/7 – mitä tänään saisi olla?

Päiväkirjamerkintä 3.6.2018

”Järjestetään tapahtuma leirin yhteyteen. Kysyn yhteistyötä Pelicans SB:n kanssa. Saako Liigalta laukaisutelttaa, joskus sellainen on ollut. Selvitä lippusiimaa turva-alueelle. Lupasin muuten olla rakentamassa laukaisupaikkaa SOL Areenalle. Kysyn materiaalivaihtoehtoja viidestä paikasta. Yhteistyöllä tämä onnistuu.”

Päiväkirjamerkintä 4.4.2020

”Mä hoidan, koronaa pukkaa. Kertaheitolla uuden äärellä ja kaikki materiaalit uusiksi. Mikäs siinä, opetellaan vähän uusia työkaluja. Kuin rahaa laittaisi pankkiin. Itsensä kehittämistähän tämä on. Kolikon kääntöpuolena sadat lapset saavat mahdollisuuden liikkua näissä vaikeissa ajoissa. Ehkä sen ilon näkeminen saa mut syttymään.”

Päiväkirjamerkintä 15.5.2021

"Olen tietysti taas tyhmä, kun vastasin iltamyöhään puhelimeen, hohhoijaa. Piti senkin päästä purkamaan omaa pahaa oloa. Monesti mietin, miksi olen niin usein saatavilla. En osaa edelleenkään kieltäytyä. Miksi haluan miellyttää, kun kaikki muut perheessäni kärsivät. Erittäin huonoa itsensä johtamista, josta ei voi syyttää kuin itseäni. Herää jo!"

Päiväkirjamerkintä 18.2.2022

"Kun koronan jälkeen päästiin tekemään taas talviklassikko-tapahtumaa, näki vapaaehtoisuuden voiman. Kaikki puhalsivat yhteen hiileen ja pienellä panostuksella saatiin tapahtumat järjestettyä. Tapahtumassa kaikki löytyi omasta takaa, osaamista oli monenlaista ja nuorten ilo sekä vilpitön innostus nostatti hymyn myös itsellä korviin. Sain nähdä, kuinka pienellä vaivalla saadaan paljon aikaan.

Päiväkirjamerkintä 23.2.2022

" Käytin monia työtunteja ekstra, sain kommentin väärästä päivämäärästä, huonosta ideasta olla ulkojaille, varmaan makkaratkin olivat väärän merkkisiä. Mikä näitä ihmisiä vaivaa? "

Ei valmentajalle voi laittaa viestiä yömyöhään tai milloin vaan. Valmentajakin voi rajata, antaa tiedon keinosta olla yhteyksissä. (Kerola 8.5.2023)

Vastuulliset, osaavat ja innostuneet toimijat ovat seuran parasta pääomaa. Henkilörekrytointeihin kannattaa panostaa. Keski-Suomen Liikunnan seurakehittäjä Laura Härkönen toteaa: "Ei ole seuraa, jos ei ole toimijoita!" Seura on ne ihmiset, jotka innostavat muita liikkumaan ja tekevät liikkumisen mahdolliseksi. Tämän päivän urheiluseurat tarvitsevat monenlaisia osaajia, valmennuksen-, markkinoinnin- viestinnän- johtamisen- ja taloushallinnan osaajia. Useinhan se on niin, että innostuneet lapset tuovat mukanaan aktiivisia työssäkäyviä aikuisia, jotka voivat antaa oman pienen osansa osaamisestaan seuralle. Aina ei tarvitse sitoutua pitkäksi ajaksi. (Koivumäki, 10/2019)

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esiin taitovalmentajan arkea jääkiekkoseurassa. Tavoitteena oli avata taitovalmentajan työn eri rooleja ja tehtävien osaamistarpeita taustateorioihin viitaten. Osaamisen kehittymiseen ja oman toiminnan reflektointiin käytettiin päiväkirjoja, joita olin kirjoittanut työn alusta alkaen, suurelta osin jo ennen opinnäytetyön aloittamista. Sovelsin siis jonkin verran päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön reunaehtoja, mutta uskoin pidemmän aikavälin tarkastelun sopivan erittäin hyvin aiheeseen ja työni avaavan myös yleisesti seuratoimijan moninaisia osaamistarpeita.

Ennen taitovalmentajana aloittamista olin jo aiemmin tottunut itsearvioimaan omaa toimintaani ja siinä kehittymistä valmentajan osaamisprofiilin kautta. Koin, että uudessa työssä pystyin soveltamaan tätä profiilia samojen viitekehysten sisältä pienillä sovelluksilla. Iso kiitos osaamisprofiilin esittelystä ja käytännön johtamisesta silloiselle esimiehelleni, valmennuspäällikkö Herkko Koskelle. Suunnanmuutos valintavaiheen vapaaehtoisvalmentajasta päätoimiseksi seuran taitovalmentajaksi oli paras päätös siihenastisella työurallani liikunnan ja urheilun parissa. Työ omassa kasvattiseurassa ja työnohjaus saman ihmisen alaisuudessa jatkui, vaikka rooli muuttui.

Oman työfilosofiani keskiössä on aina ollut ihmisten kohtaaminen, ihmissuhdetaidot. Koen, että jo työn alkuvaiheessa omat vahvuudet liittyivät vahvaan osaamiseen erilaisten ihmisten kanssa toimimisessa. Omien vaikeiden elämäkokemusten ja monipuolisen työhistorian kautta olen pystynyt ammentamaan ajatuksiani kentälle hyvän ihmistuntemuksen ja vuorovaikutusosaamisen kautta. Monet haastavatkin tilanteet ovat kääntyneet positiiviseksi keskusteluiden, kysymysten ja kuuntelun kautta. Kun ihmiset elävät arjessa paljon tunteen kautta, on toisen ihmisen asemaan asettuminen auttanut selviämään näistä tilanteista. Omat ongelmanratkaisutaidot ovat kehittyneet paljon työssä, vaikka en edelleenkään koe olevani kovin hyvä niissä.

Valmentamisen keskiössä on ennen kaikkea ihmisen kohtaaminen, siihen tarvittava taito eli miten pystyt osallistamaan, miten pystyt oivalluttamaan, käynnistämään urheilijassa sen ajattelun, joka johtaa itseohjautuvuuteen ja vastuuseen omista tekemisistään. Se vaatii empatian taitoa, kysymistä ja kuuntelemista, dialogitaitoja. Sitä kautta päästään urheilijan itsetuntemuksen kasvattamiseen ja henkisen kasvun lisäämiseen. Kulttuurin muutos ihmisen kohtaamisessa näkyy kaikkialla yhteiskunnassa, niin valmentamisessa, johtamisessa kuin koulumaailmassa. (Westerlund 3.3.2023, 10–15 min.)

Kuuden vuoden aikana seuran urheilutoiminta meni isoja harppauksia eteenpäin. Laji- ja urheiluosaimisen kokonaisuuksia selkiytettiin ja alettiin liu'uttaa kilpavaiheesta alaspäin valintavaihee-

seen ja aina lasten vaiheeseen asti. Työtä tehtiin menestyksekkäästi valmennuspäällikön ja asiantuntijatahon toimesta yhdessä kilpavaiheen valmentajien kanssa. Viimeisinä vuosina lajin ja urheilun painopisteitä hiottiin enemmän myös lasten- ja nuorten vaiheessa, jolloin pääsin itsekin vahvemmin osalliseksi kehittämistyötä, mikä lisäsi motivaatiota. Opin kertaamaan paljon perusteita yleiseen urheiluosaamiseen ja samalla hyväksyin tosiasiat siitä, että tapoja tehdä asiat hyvin on monia. Samanaikaisesti taitovalmennuksen nykytrendejä itse opiskellessa ja opiskelijoiden ajatuksia suoraan koulun penkiltä kuunnellessa, jouduin haastamaan omaa kriittistä ajattelua. Oli kiinnostavaa huomata, että asioiden mustavalkoisuus saattaa johtaa helposti väärinymmärryksiin. Tästä oppineena pyrin jatkossa tuomaan oman kantani paremmin esiin perustellen.

Vapaaehtoisten johtaminen oli minulle työn alussa suhteellisen vieras käsite eikä sen erityispiirteisyys mielestäni edelleenkään nouse riittävästi esiin seuratoiminnassa. Vapaaehtoisena toimii kuitenkin valtaosa seuratoiminnan tekijöistä. Martelan (2015, 77-81) mukaan vapaaehtoisella tekeminen on lähtöisin itsestä, omista kiinnostuksen kohteista ja arvoista, mikä oli hyvä ymmärtää myös työntekijän roolissa toimiessani. Lisäksi omat haasteensa toi ajatus siitä, että toiminta ei voinut olla täysin minun puoleltani ohjattua tai johdettua, jos haluan sitouttaa ihmisiä toimintaan. Seuran arvot, toimintatavat ja linjaukset piti sisällyttää luontevasti vapaaehtoisena toimivan omiin vastaaviin. Alussa turhauduin monesti asioihin, jotka eivät menneet haluamallani tavalla. Alkuinnostuksen jälkeen hyväksyin, että en voi vaikuttaa toisen ihmisen tekemiseen. Ainoa järkeväksi kokemani ratkaisu oli tutustua kaikkiin avainroolissa toimiviin ja löytää yksilöllinen tapa toimia kunkin kanssa ja rakentaa luottamusta. Vapaaehtoisten johtajana olin siis aivan uusien haasteiden edessä, jotka vaativat myös itsessäni muutosta.

Innostuin työn aikana entistä enemmän ihmisten kanssa toimimisesta. Varsinkin kahdenkeskiset sparraukset, mentoroinnit, kehittivät paljon. Mentorointikoulutus ensimmäisten vuosien jälkeen antoi paljon lisätyökaluja arkeen, joita hyödyntää ihmisten tukemisessa, auttamisessa ja osaamisen kehittämisessä. Koin paljon onnistumisia nuorten opiskelijoiden mentoroinneissa, mutta hedelmällisimpiä keskusteluja sain käydä muutaman kokeneemman oto-valmentajan kanssa. Näitä kohtauksia olisi voinut jatkaa loputtomiin. Sain itsekin valtavasti lisää virtaa saadessani auttaa ja tukea ihmisiä ja samalla kuulla erilaisia kokemuksia vuosikymmeniltä. Monesti parhaat matkat kuljettiin muiden kuin urheilun teemojen parissa.

Samaan aikaan, kun yritin auttaa vapaaehtoisena toimivia valmentajia oman tehtävänsä suunnittelussa ja toteuttamisessa kohti erinomaisuutta, ajoin myös monesti itseni ahtaalle. Selkeästi isoin kehityskohteeni oli alusta alkaen omat voimavarani, ja niiden riittäminen. Tunnistin toki vuosien saatossa piirteitä itsessäni, joiden seurauksena jaksamista ja hyvinvointia koeteltiin, mutta en aina osannut sitä itselleni myöntää.

Sydänmaalakka (2010, luku 1) toteaa kirjassaan, että itsensä johtaminen on omasta hyvinvoinnista, uudistumisesta ja tehokkuudesta huolehtimista. Se on tasapainon tavoittelua työn ja muun elämän välillä. Ihmisellä on riittävästi tietoa johtaa itseään hyvin, mutta tuon tiedon toteuttaminen on haastavaa. Ongelma on tahtomisessa ja itsekurissa. Kaikilla ihmisillä on sisällään pieni yritys, Oy minä Ab, jota johtaa. Ihminen itse toimii yrityksen toimitusjohtajana ja yrittää johtaa yritystä parhaansa mukaan.

Taitovalmentajan työvuosien aikana opin paljon siitä, mikä on riittävä taso tehdä työtä, vaikka erinomaisuuteen pyritään. On tunnistettava omat voimavarat ja pystyttävä priorisoimaan asioita. Mikä on tärkeää ja kiireellistä, pitää tehdä heti. Mikä taas tärkeää, mutta ei niin kiireellistä? Minkä voi delegoida jollekin muulle? Jotain asioita voi myös jättää tekemättä, jos aikaa ei ole. Eisenhowerin matriisi, ajankäytön nelikenttä oli ehdottoman tärkeä työkalu itselleni oman välillä loputtomalta tuntuva työlistan edessä tulipaloja sammutellessa. Välillä tuntui siltä, että koko ajan on kiire. Silloin oli osattava keskittyä olennaisiin tehtäviin. Epäonnistuminen on inhimillistä. Työyhteisömme tuki oli valtavan iso ja auttoi eteenpäin.

Itse opinnäytetyön tekeminen ja taitovalmentajan roolin perinpohjainen perkaus lisäsi valtavasti omaa tietoa varsinkin vapaaehtoisten johtamisesta ja sen erityispiirteistä. Sen verran kipinää teema jätti itseni, että haluan tutustua aiheeseen vieläkin syvällisemmin ja hyödyntää tietoja tulevaisuuden seuratoiminnan kentässä. Jälkiviisaana todettakoon, että opinnäytetyön rajaaminen olisi saattanut johdattaa lukijan huomattavasti syvemmälle esitettyihin aiheisiin. Vaikka itse opinnäytetyöprosessi oli itsessään täynnä ylä- ja alamäkiä, kehitti se merkittävästi itsensä johtamisen ja kehittämisen taitoja, joista esimerkiksi tiedon hankinta ja arviointitaidoista on varmasti hyötyä jatkossa ajattelun taitoja unohtamatta. Omia voimavarojani hyvinvoinnin ja jaksamisen osalta olen oppinut hallitsemaan paremmin vasta lopetettuani taitovalmentajan työn.

Olen kiitollinen työnantajalleni, että sain mahdollisuuden löytää oman polkuni seuratoiminnassa ja kehittää osaamistani opiskellen työvuosien aikana. Antoisinta ja ehkä kuitenkin antoisinta keskustelua ja oppimista tapahtui kaikkien Kymmenien tuntien, joskus erimieltäkin olevien mielipiteiden pohjalta käydyt antoisat keskustelut valmennuspäällikön kanssa saivat ajattelemaan ja kehittämään entisestään. Koko seuran valmennusvastaavista muodostunut asiantuntijaporukka mutta asiasta formaalin koulutuksen lisäksi

Lähteet

- Aarresola, O. 2008. Valmentajien mentorointi -projektin vaikutusten arviointi. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkisen/2008_aar_valmentaji_33462.pdf. Luettu: 10.3.2023.
- Aarresalo, O., Blomqvist, M., Mononen, K. & Mäkinen, J. (toim.) 2018. Aikuisväestön liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018. Jyväskylä. Luettavissa: https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkisen/2019_jar_aikuisvest_sel71_85829.pdf Luettu: 10.3.2023.
- Alatalo, M., Ristikangas, M-L. & Ristikangas, V. 2020. Valmentava mentorointi – opas tehokkaan vuorovaikutukseen. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja Alatalo, Ristikangas & Ristikangas. Helsinki. E-kirja. Luettu 15.4.2023.
- Blomqvist, M. & Hämäläinen, K. 2016. Valmennusosaaminen urheilijanpolun eri vaiheissa. Teoksessa Mero, A., Nummela, A., Kalaja, S. & Häkkinen, K. Huippu-urheiluvalmennus. Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa, s. 48–53. VK-Kustannus Oy. Lahti.
- Blomqvist, M., Mononen, K. & Hämäläinen, K. 2020. Valmentajakysely 2019. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU, Jyväskylä.
- Finhockey (2022). Leijonanpolku. Luettavissa: www.finhockey.fi/index.php/pelaa-jalle/leijonanpolku. Luettu 27.4.2022.
- Finhockey (2023). Uusi Hockey Centre. Luettavissa: <https://www.finhockey.fi/index.php/ajankoh-taista/item/6644-uusi-hockey-centre-ilmaiseksi-suomalaisten-jaakiekkoseurojen-kayttoon>. Luettu 5.5.2023.
- Grönlund, H., Seppänen, A. M. & Pessi A. B. 2017. Vapaaehtoistoiminta töissä - myötätuntoa, merkityksellisyyttä ja tulosta teoksessa: Myötätunnon mullistava voima. PS Kustannus. Jyväskylä.
- Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. 2016. Onnistu muutoksessa, Järjestöjohtajan ja -kehittäjän työkirja. Eura Print Oy, Eura.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13-14 p. Helsinki: Tammi.
- Hirvihuhta, H. 2006 Coaching – valmenna ja sparraa menestykseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Hämäläinen, K. (toim.), Blomqvist, M. Laitinen-Väänänen, S. Parviainen, A. & Potinkara, P. 2012. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Luettavissa: https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/08/valmennusosaaminen_2012_net.pdf Luettu 14.4.2023. Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K. 2012. Valmentajan merkitys ja rooli. Teoksessa Finni, J., Aarresalo, O., Jaakkola, T., Kalaja, S., Konttinen, N., Kokko, S. & Sipari, T (toim.). Asiantuntijatyö urheilijan polun lapsuusvaiheen määrittelemiseksi tutkimustiedon pohjalta, s. 42–47. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hämäläinen, K. 2013. Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Luettavissa: https://storage.googleapis.com/valo-production/dlm_uploads/2017/03/valmennusosaamisenkc3a4sikirja2013lopullinen.pdf Luettu: 14.4.2023. Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K. 2016. Valmennusosaamisen käsikirja 2016. Olympiakomitea. Valmentajakoulutuksen laatu. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2017/08/valmennusosaamisen-kasikirja2016.pdf>. Luettu: 14.4.2023. Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K. 2022. Hyvä valmennus aina aikansa kuva. Valmentaja-lehti, 1, s. 8–10. Suomen valmentajat ry. Helsinki.

Itkonen, H. 2021. Liikkumisen sosiologia. Vastapaino. Tampere.

Jaakkola, T. 2012. Liikuntataitojen oppiminen. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. (toim.) Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 169, 249–273. Tammerprint Oy. Tampere.

Junior-Pelicans 2022. Junior-Pelicans Google Drive. Saavutettavuus. Luettu 15.5.2022.

Kalaja, S. 2016. Taitoharjoittelu. Teoksessa Mero, A., Nummela, A., Kalaja, S. & Häkkinen, K. Huippu-urheiluvalmennus. VK-Kustannus Oy. Lahti.

Kalaja, S. 2021. Vaihtelun kipinä sytyttää oppimisen liekin. Luettavissa <http://www.valmennus-taito.info/taito/vaihtelun-kipina-sytyttaa-oppimisen-liekin/>. Luettu 12.5.2023.

Kalaja, S. & Kalaja, T. 2022. Kehonhallinta – liikuntataitojen oppiminen ja harjoittelu. VK-Kustannus Oy. Lahti.

Kanniainen, M., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Luettavissa: https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf. Luettu 15.4.2023

Karreinen, L., Halonen M. & Tennilä, M. (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura Print Oy. Eura

Kaski, S. 2012. Valmentajan psyykkiset haasteet ja tukijärjestelmät. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M (toim.) Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 169, 275–294. Tammerprint Oy. Tampere.

Kerola, J. 8.5.2023. Lempääläinen Katri Lilja kertoo, mitä rajaa vanhempi ei saa ylittää nuoren urheilijan arjessa. Aamulehti. Luettavissa: <https://www.aamulehti.fi/pirkanmaa/art-2000009512572.html> Luettu 9.5.2023.

Koivumäki, M. 2019. Ei ole seuraa, jos ei ole toimijoita – mistä tekijöitä seuratoimintaan? Etelätuuli. Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n verkkolehti. Luettavissa: <https://www.eslu.fi/etela-tuuli/2019/10/ei-ole-seuraa-jos-ei-ole-toimijoita-mista-tekijoita-seuratoimintaan/> Luettu 17.5.2023.

Kokkonen, J. 2015. Suomalainen liikuntakulttuuri – juuret, nykyisyys ja muutossuunnat. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Lönnberg. Helsinki.

Lampinen, K. 2022. Maaliskuun webinaarista vastauksia ammattimaiseen johtamiseen. Valmentaja-lehti, 2, s. 26–27. Suomen valmentajat ry. Helsinki.

Lonka, K. 2014. Oivaltava oppiminen. Otava. Keuruu.

Martela, F. 2015. Valonöörit: sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus. Helsinki.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta. Helsinki.

Matikka, L. & Roos-Salmi, M. (toim.) 2012. Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellinen Seura. Helsinki.

Mononen, K., Aarresola, O., Sarkkinen, P., Finni, J., Kalaja, S., Härkönen, A. & Pirttimäki, M. (2014). Tavoitteena nuoren urheilijan hyvä päivä. Urheilijan polun valintavaiheen asiantuntijatyö. 2014. KIHUn julkaisusarja, nro 46. Edita Prima Oy. Helsinki.

Porkka, S-T. & Tenhunen, T. (toim.) 2020 Vapaaehtoistyön työnohjauksen haasteita. MIELI Suomen Mielenterveys ry.

Positiivinen oppiminen 9.8.2022. "Ihmissuhdetaidot ovat lasten ja nuorten kasvuympäristö" Facebook-päivitys. Luettavissa: <https://z-upload.facebook.com/positiivinenoppiminen/posts/2987010094778340>. Luettu 12.5.2023.

Ristikangas, V., Ristikangas, M-R. & Alatalo, M. 2019. Valmentava mentorointi. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Ruuth, K. Työnohjaus urheiluvalmentajan työn tuloksellisuuden tukena. Teoksessa Ranne, K., Markkanen, H. & Malo, T. (toim.) 2011 Työnohjaus – ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tammerprint Oy. Tampere.

Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. (toim.) 2009. Ryhmäilmiöt liikunnassa. Liikuntatieteellinen Seura. Helsinki.

Suomen Jääkiekkoliitto 2012. Junior-Pelicans Google Drive. Taitovalmentajat lasten kiekkoiluun – hankesuunnitelma. Saavutettavuus. Luettu 15.5.2023.

Suomen Jääkiekkoliitto 2016. Junior-Pelicans Google Drive. Sateenvarjot – yhteistyöverkosto valtakunnallisesti. Saavutettavuus. Luettu 15.5.2023.

Suomen Olympiakomitea 2023. Seuratoiminta. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/> Luettu: 12.2.2023.

Suomen Valmentajat 2020a. Valmentajalla on väliä –kampanja. Valmentaja-lehti 5/2016

Suomen Valmentajat 2020b. Valmentajalla on väliä aineistot. Luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/valmentajalla-on-valia-kampanja/aineistot/>. Luettu 23.3.2022

Suomikiekkoakatemia 2023. Luettavissa: <http://suomikiekkoakatemia.fi/index.php/component/sppagebuilder/?view=page&id=24>. Luettu 12.5.2023

Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0 - Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Talentum. Helsinki.

Taitoc 2023. Motoristen perustaitojen merkitys. Luettavissa: <https://www.taitoc.fi/2021/03/10/motoristen-perustaitojen-merkitys/>. Luettu: 20.3.2023.

Westerlund, E. 3.3.2023. Urheilijalähtöinen valmennus – Erkkä Westerlund. Valmentajan Äänellä - podcast. Kuunneltavissa: Spotify. Kuunneltu 17.4.2023.

Liitteet

SEURAN TOIMIHENKILÖT Toimenkuvat ja työtehtävät

Taitovalmentaja 2016-2018

Taitovalmentaja vastaa seuran ja yhteistyöseurojen E-D -junioreiden valmennus- ja ohjauslinjan kehittämisestä ja toteuttamisesta.

Toimen kuvaus ja asema

- E-D -junioreiden urheilutoiminnan johtaminen yhdessä valmennuspäällikön kanssa
- E-D -junioreiden valmentajien kouluttaminen ja mentorointi
- E-D -junioreiden harjoittelun suunnittelu ja toteuttaminen
- lähiseurayhteistyön tukeminen

Taitovalmentajan tehtävät

- osallistuu seuran urheilutoiminnan vuosisuunnitelman suunnitteluun (1.5. – 30.4.) ja vastaa sen toteutuksesta

jääharjoitukset noin 1 krt/viikko/ikäluokka ja pelit noin 1 krt/kk/ikäluokka

(peliryhmillä omat valmentajat)

- o PHT D2 jääharjoitukset 1 krt/viikko
 - vastaa E-D -junioreiden valmentajien työn ohjaamisesta, toiminnan suunnittelusta ja kehittämisestä
 - vastaa palautteen antamisesta valmentajille
 - kehittää ja opastaa valmentajia toiminnan painopisteiden ja sisällön määrittämisessä (on & off-ice) laadittujen toiminta- ja urheilutoiminnan suunnitelmien mukaisesti
 - toimii E-D -junioreiden ohjaajien ja valmentajien tuki- ja yhteyshenkilönä seurajohtoon ja/tai valmennuspäällikköön
 - lähiseurayhteistyön tukeminen
- o jääharjoittelun suunnittelu sekä jäiden vetäminen yhdessä yhteistyöseuran OTO - valmentajien kanssa
- o tarvittaessa koulutus sovitusta aiheista
 - toteuttaa seuran järjestämiä oheistoimintoja ja -tapahtumia ajan riittäessä, esim. iltapäivätoiminta, kiekkoireitit, oppilaitosvalmennus, ym. organisointi/valmennus
 - osallistuu SJL:n koulutuksiin ja tapahtumiin
 - kehittää ja osallistuu yhteistyöhön eri sidosryhmien kanssa

- Pelicans, SJL, PHLU, koulut, Urheiluakatemia, Kehityskeskus, yhteistyöseurat, muut seurat ja lajit sekä vanhemmat