

Valmistavan koulutuksen opas Suomen Urheiluopiston Valmentajan Ammattitutkinnolle

Raino Nieminen

Opinnäytetyö

Liikunnan ylempi ammattikor-
keakoulututkinto

Valmennuksen koulutusohjelma

2017



Tekijä(t)

Raino Nieminen

Koulutusohjelma

Liikunnanohjaaja YAMK, Valmennuksen koulutus

Opinnäytetyön otsikko

Valmistavan koulutuksen opas Suomen Urheiluopiston Valmentajan Ammattitutkinnolle

Sivu- ja liitesivumäärä

65 + 33

Tämän työelämän kehittämistyön tavoitteena oli laatia opas, joka auttaa tutkinnon suorittajaa ymmärtämään valmistavan koulutuksen koulutuskokonaisuutta ja toimintatapaa sekä antaa kokonaiskuvaa tutkinnon suorittamisesta.

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin oppaan todellinen tarve yhdessä ohjelmajohtajien kanssa, sekä luotiin ohjausryhmä ohjaamaan kehittämistyön sisältöä. Tämän jälkeen tehtiin sisällön rajausta sekä tiedon keruu opasta vasten. Lopuksi opasta altistettiin valmistavankoulutuksen ryhmälle sekä kerättiin palautetta, jonka pohjalta tehtiin tarvittavat muutokset oppaaseen.

Aikuisten oppimisesta puhuttaessa puhutaan andragogiikasta, joka kokoavana teoriana tekee eroa pedagogiikkaan. Aikuisten koulutusta järjestettäessä on syytä ottaa huomioon oppimisympäristöjen näkökulmasta sosiaalinen, pedagoginen, psykologinen sekä fyysinen ulottuvuus. Aikuisten motivaatio voidaan ajatella muodostuvan tarpeesta sekä toimintaan sitoutumisesta. Itseohjautuvuusteorian mukaan motivaation tason määrittelee yksilön perustarpeiden täytyminen eli tarvetyytyväisyys.

Näyttötutkintojärjestelmä antaa joustavan tavan ylläpitää ja uudistaa aikuisten ammatillista osaamista. Kehitettäessä aikuisten osaamista sekä työmarkkinoilla pärjäämistä, näyttötutkinnoilla on keskeinen tehtävä. Näyttötutkintojärjestelmä pitää sisällään valmentajille suunnatut valmentajan ammattitutkinnon (VAT) sekä valmentajan erikoisammattitutkinnon (VEAT). Näyttötutkintojärjestelmän suuri etu on tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistaminen sekä osaamisen tunnustaminen riippumatta siitä missä osaaminen on kertynyt.

Seuratoimijoiden koulutuksen voidaan katsoa alkaneen Suomessa 1800-1900 vaihteessa vapaaehtoistoimijoiden koulutuksilla. 1900-luvun alun urheiluohjaajien koulutusten kautta päästiin 1960-luvulla kehittämään systemaattisesti Suomalaista valmentajakoulutusta. Suuria rakenteellisia muutoksia valmentaja-koulutukseen tuli 1990-luvulla, kun jäykkiä rakenteita purettiin. 2000-luvulla ihmisläheisyyden korostuminen on voimistunut ja 2010-luvulla valmentajakoulutuksia on kehitetty vielä enemmän tarpeen suunnassa.

Valmentajakoulutusta Suomessa on tarjolla eri toimijoiden järjestämänä. Tasojen 1-3 valmentajakoulutusta tarjoaa etupäässä lajiliitot valmentajien täydennyskoulutuksena. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen (VAT ja VEAT) järjestämisestä vastaa etupäässä urheiluopistot. Valmentajakoulutusta on myös tarjolla opetussuunnitelmapohjaisissa koulutusohjelmissä toisella-, alemmalla korkeakoulu- sekä korkea-asteella.

Suomen Urheiluopisto tarjoaa 1-3-tasojen valmentajakoulutusta, pohjautuen Suomalaiseen valmennusosaamisen malliin, yhteistyössä lajiliittojen kanssa. Lisäksi Suomen urheiluopistolla on järjestämis lupa valmentajan ammatti- (VAT) ja erikoisammattitutkinnolle (VEAT). Valmennuskeskus on keskittynyt kehittämään koulutusten toimintatapoja tehokkaamman sekä mielekkäämmän oman osaamisen kehittämiseksi.

Opasta käytetään valmentajan ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen yhteydessä. Koulutusryhmittäin huomioidaan erityispiirteet, joiden suunnassa tehdään tarvittavat muutokset. Tulevaisuudessa oppaan eri osia voidaan esittää mm. videon muodossa.

Asiasanat

Aikuisten oppiminen, näyttötutkintojärjestelmä, valmentajakoulutus, pedagogiikka

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Aikuisten oppimisesta.....	3
3 Näyttötutkintojärjestelmä	14
4 Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen historiaa Suomessa.....	16
5 Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen nykytila Suomessa	23
5.1 Liikunta-alan tutkintoon johtavat koulutukset ja tutkinnot.....	28
5.2 Ammatillinen peruskoulutus	28
5.3 Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot.....	29
5.4 Alemmat korkeakoulututkinnot	31
5.5 Ylemmät korkeakoulututkinnot	32
6 Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutuksen historiaa	34
7 Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutusjärjestelmä	36
7.1 Valmennuskeskuksen pedagoginen malli.....	38
7.2 Valmennuskeskuksen pedagoginen toimintamalli käytännössä	40
7.3 Valmennuskeskuksen valmentajakoulutusten filosofia	40
8 Kehittämistyön tavoite	45
9 Kehittämistyön vaiheet	46
9.1 Tarvekartoitus	46
9.2 Sisällön rajaus.....	47
9.3 Tiedon keruu.....	47
9.4 Oppaan koekäyttö.....	47
9.5 Parannukset sekä muutokset	49
10 Kehittämistyön tulos	50
11 Pohdinta.....	51
Lähteet	58
Liitteet.....	65
Liite 1. Valmistavankoulutuksen opas.....	65

1 Johdanto

Näyttötutkintojärjestelmä pitää sisällään valmentajille suunnatut valmentajan ammattitutkinnon (VAT) sekä valmentajan erikoisammattitutkinnon (VEAT). Näyttötutkintojärjestelmä on tarkoitettu joustavaksi tavaksi osoittaa, uudistaa sekä ylläpitää aikuisväestön ammatillista osaamista. Järjestelmän suurena etuna voidaan katsoa olevan tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistaminen sekä osaamisen tunnustaminen riippumatta, siitä missä osaaminen on kertynyt.

Seuratoimijoiden koulutuksen voidaan katsoa alkaneen 1800-1900-lukujen vaihteessa, jolloin vapaaehtoistoimijoiden koulutusta alettiin toteuttamaan. 1900-luvun alun suojeluskuntajärjestön voimin toteutettujen urheiluohjaajien koulutusten kautta päästiin 1960-luvulla kehittämään systemaattisesti valmentajakoulutusta. Suuria rakenteellisia muutoksia valmentajakoulutukseen tuli 1990-luvulla, kun jäykkiä ja vanhanaikaisia rakenteita purettiin. 2000-luvulla ihmisläheisyyden korostuminen on voimistunut ja 2010-luvulla valmentajakoulutuksia on kehitetty enemmän tarpeen suunnassa.

VOK-hankkeen myötä ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen perusteita konkretisoitiin vastaamaan paremmin sen hetkistä tarvetta. Nykyisin valmentajakoulutusta on tarjolla eri toimijoiden järjestämänä. Tasojen 1-3 valmentajakoulutusta tarjoaa etupäässä lajiliitot viikonloppukoulutuksin valmentajien täydennyskoulutuksena. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen (VAT ja VEAT) järjestämisestä vastaa etupäässä urheiluopistot. Valmentajan ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteita on päivitetty 2000-luvulla kaksi kertaa vastaamaan sen hetken tarpeita. Valmentajakoulutusta on myös tarjolla opetussuunnitelmapohjaisissa koulutusohjelmissa toisella-, alemmalla korkeakoulu- sekä korkea-asteella.

Suomen Urheiluopiston valmennuskeskus tarjoaa 1-3-tasojen valmentajakoulutusta ohjaajille sekä valmentajille yhteistyössä lajiliittojen kanssa. Valmentajakoulutukset perustuvat Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjalle. Lisäksi Suomen urheiluopistolla on järjestämislupa valmentajan ammatti- (VAT) ja erikoisammattitutkinnolle (VEAT). Valmennuskeskus on kehittänyt koulutusten tueksi internetpohjaisen verkkotyökulun oman valmentajuuden sekä kehittymisen tueksi. Lisäksi valmennuskeskus on keskittynyt kehittämään koulutusten toimintatapoja tehokkaamman sekä mielekkäämmän oman osaamisen kehittämiseksi.

Valmennuskeskuksen järjestämän valmentajakoulutuksen tavoitteena on päästä yhteistoiminnallisiin menetelmin lisäämään valmentajien käsitystä siitä, miten urheilijat jatkossa

lisäävät vastuunoton kykyä sekä vastuullisuutta omasta kasvusta ja kehityksestä. Tasojen 1-3 valmentajakoulutuksen sisällöt rakentuvat VOK-perusteiden suunnassa hyödyntäen suomalaista valmennusosaamisen mallia.

Suomen Urheiluopiston järjestämää valmentajan ammattitutkintoa suorittamaan hakeutuu aikuishenkilöitä, joilla on erilaisia oppimis- ja opetuskokemuksia. Perinteinen luokkaopetus on antanut valtaosalle valmentajan ammattitutkinnolle hakeutuvalle yhdenlaisen mallin ja työelämä sekä mahdolliset muut koulutuskokemukset ovat sitä muokanneet. Tyypillisesti koulutukseen hakeutuvat valmentajat ovat altistuneet etupäässä opetukselle, jossa tietoja sekä informaatiota on jaettu palasina oppilaille kopioitavaksi. Lisäksi mm. valmentajakoulutuksissa on perinteisesti ollut näkyvillä malleja, joissa kouluttajat tekevät kurssille osallistuvien puolesta opettavaisimman osan.

Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen toteuttamassa valmentajakoulutuksessa vuorovaikutukseen liittyvät asiat mm. kerronta, keskustelu, dialogi, kuuntelu, havainnot, sekä ihmettely kuuluvat koulutuksen päivittäiseen toimintaan. Lisäksi vertaisten kohtaaminen, palaute, reflektointi, yhdessä tekeminen sekä uuden luominen termeinä kuvaa hyvin, sitä miten oppimista edistetään.

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli luoda Suomen Urheiluopiston valmennuskeskukselle valmentajan ammattitutkinnon (VAT) valmistavaan koulutukseen osallistuville valmentajille opas, joka auttaa ymmärtämään näyttötutkintojärjestelmää, valmentajan ammattitutkinnon koulutuskokonaisuutta ja toimintatapaa valmistavassa koulutuksessa paremmin sekä antaa paremman kuvan valmentajan ammattitutkinnon suorittamisesta.

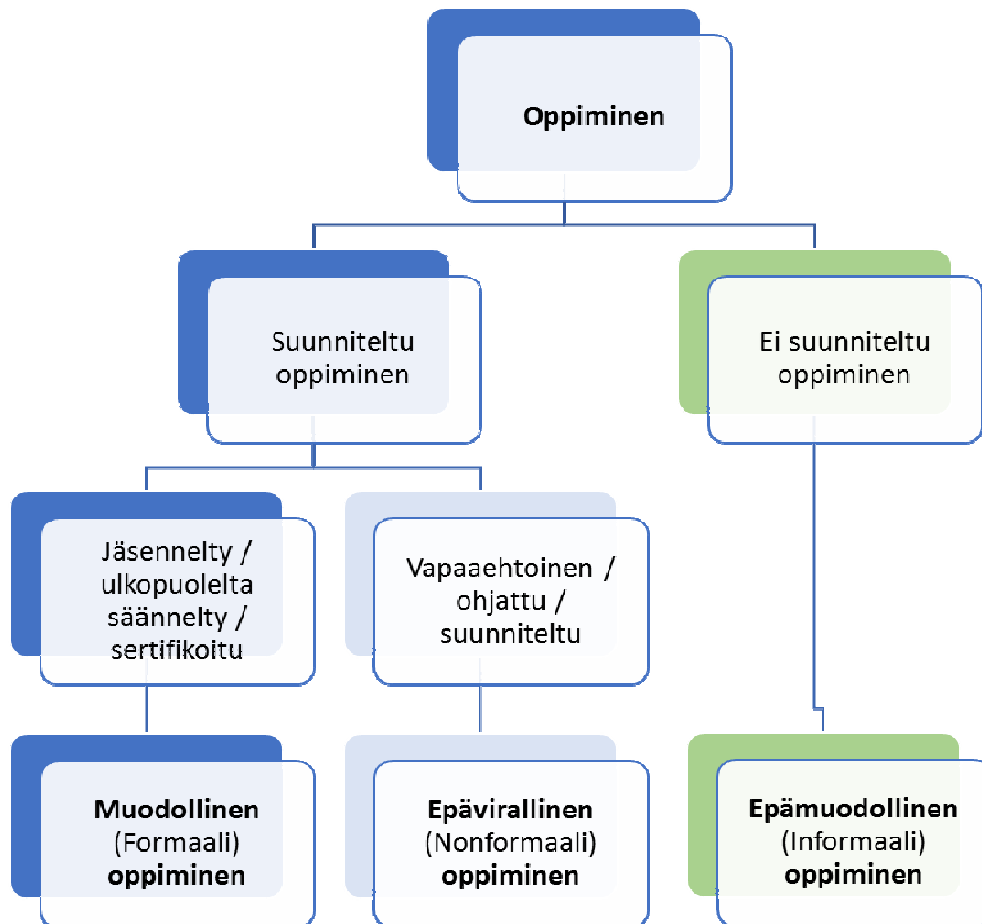
2 Aikuisten oppimisesta

Puhuttaessa aikuisten oppimisesta voidaan käyttää apuna käsitteitä formaali- (muodollisesti), nonformaali- (epävirallisesti) ja informaali- (epämuodollisesti) oppiminen (kuvio 1) (McMahon & Bregstein 2012, 12-13; Kumpulainen 2006, 16).

Muodollisella (formaali) oppimisella tarkoitetaan koulutusjärjestelmän kautta tapahtuvaa oppimista tai koulutusorganisaation järjestämää tutkintoon johtavaa koulutusta. Oppimista syntyy oppilaitoksissa, mutta mahdollisesti jopa enemmän oppilaitoksen ulkopuolella. (McMahon & Bregstein 2012, 12-13; Kumpulainen 2006, 16)

Epävirallisella (nonformaali) oppimisella tarkoitetaan oppimista esimerkiksi harrastustoiminnassa, joka perustuu vapaaehtoisuuteen, mutta voi olla organisoitua koulutusta. Oppiminen voi olla tavoitteellista sekä suunnitelmallista ja on usein yhteisöllistä toimintaa. Oppilaitosten lisäksi mm. työpaikoilla, kansalaisjärjestöissä sekä harrastusryhmissä järjestetään usein nonformaalia koulutusta. Toiminnassa korostetaan osallistumista ja oppija suunnittelee usein toimintaa. Oppimistuloksia ei kuitenkaan kirjata, koska välttämättä oppimista huomata eikä sille ole väylää virallistamiseen. (Kumpulainen 2006, 16)

Epämuodollisella (informaali) oppimisella tarkoitetaan oppimista esim. paikoissa, joissa pääasiallinen toiminta ei ole opetus tai koulutus. Omassa jokapäiväisessä toiminnassa olevista lähteistä syntyvää oppimista, jota tapahtuu jokapäiväisessä elämässä. Epämuodollista oppimista tapahtuu vaikka oppija ei sitä itse havainnoi. Arkioppiminen on myös käytetty synonyymi epämuodolliselle oppimiselle. (McMahon & Bregstein 2012, 12-13; Kumpulainen 2006, 16; Stirling 2013 105; Callary, Werthner & Trudel 2012, 420.)



Kuvio 1. Informaali, Formaali ja Nonformaali oppiminen (Mukailtu mm.: McMahon, Neven, Cepin & Bregstein 2012, 13).

Aikuisten oppimiseen sekä aikuisuuteen liittyy aikuisuuden määritelmä. Tämän määrittelyn kautta rakentuu aikuisten opetus sekä ohjaus. Aikuiseksi katsotaan henkilö, joka on biologisesti, laillisesti, sosiaalisesti sekä psykologisesti aikuinen (Knowles 2012).

Koulutusajattelua on viimeisen vuosikymmenen ajan hallinnut periaate elinikäisestä oppimisesta. Lisäksi elinikäisen oppimisen rinnalla on käytetty elämänlaajuisen oppimisen käsitettä. Molemmissa käsitteissä käsitellään sitä, miten ihminen oppii eri ikäkausina sekä kaikissa ympäristöissä. Käsitteiden mukaan nonformaali sekä informaalin oppiminen on tunnustettava merkitykselliseksi asiaksi työssä sekä arkielämässä formaalin oppimisen rinnalla. (Kumpulainen 2006, 16)

Uuden oppimisen kyky säilyy läpi ihmisen elämän, mutta oppimistavoissa voi tulla muutoksia. Kokemuksen sekä eliniän lisääntymisen myötä tiedonkäsittelymekanismit kehittyvät. Samalla käsitteiden opetteleminen ulkoa heikkenee muistin kuormituskyvyn heikkenemisen myötä. Toisaalta aikuisten kyky käsitteiden arkipäiväistämässä sekä kokemus

auttaa asioiden ymmärtämisessä. Uuden tiedon yhdistäminen aikaisempiin tietoihin tehostaa oppimista ja aikuisen oppiminen perustuu osittain tähän. Uuden tiedon hyödyllisyyttä aikuinen suhteuttaa jo olemassaoleviin tietoihin ja näin punnitsee tiedon arvon. Aikuisten työskentelytapojen muuttamiseksi tarvitaan ”poisoppimista”, muutos oppimisessa muodostaa merkittävän osan esim. työssäoppimisessa, koska poisoppimista tapahtuu. (Paane-Tiainen 2000, 15-16) Tapoja ja rutineja on vaikea muuttaa aikuisiässä ja suhtautuminen muutokseen nousee oppimisen yhdeksi merkittäväksi säätelijäksi (Rauste-von Wright ym. 2003, 79).

Persoonanpiirteenä itsenäisyys korostuu aikuisiässä, aikaisempii ikävaiheisiin verrattuna. Tämä tarkoittaa myös edellytyksiä tehdä itsenäisiä valintoja sekä parempia reflektointitaitoja. Reflektoinnilla on merkittävä vaikutus oppimiseen, oppiminen jää pintapuoliseksi mikäli reflektointia ei tapahdu (Moon 2004, 82). Vastuu aikuisen oppimisesta sekä sen etenemisestä syntyy pitkälti opiskelun vapaaehtoisuuden kautta.

Aikuisen oppimisen valmiuksia säätelevät myös muut persoonallisuuden piiriin kuuluvat tekijät. Maailmankuvan johdonmukaisuus sekä eheys vaikuttaa siihen miten uutta voidaan yhdistää niin, että tietoa on tulkittavissa sen pohjalta. Itsereflektion on taustalla koko oppimisprosessissa, jotta oman toiminnan suunnittelu sekä perustelut ovat mahdollista. Itsearvostuksen merkitys korostuu aikuisoppijalla, koska se antaa mahdollisuuden uskaltautua kokeilemaan uutta. Aikuisoppijalla voi olla reflektiotaidot olemassa, mutta aikaisempien oppimiskokemusten hallitessa niiden käyttöönottamista ei mielletä koulutusympäristöön kuuluvaksi. Monelle aikuiselle uusien ajatusmallien rakentaminen on tarpeellista sillä opiskelujen henkilökohtaistaminen sekä omien oppimistavoitteiden asettamisesta koetaan vieraaksi sekä haastavaksi, koska aikaisempien oppimiskokemusten kautta on syntynyt käsitys erilaisesta kouluttautumisen mallista. (Rauste- von Wright & von Wright 1994, 26, 74.)

Itsetuntemuksen kehittämistä voidaan kehittää oman toiminnan arvioinnilla, itsereflektiolla. Kun omia tietoja ja taitoja analysoidaan itsereflektion avulla niin se antaa taitojen ja tietojen käytölle uusia yhteyksiä. Aikuisoppija voikin oman toimintansa taustalla olevia tavoitteita reflektoidessaan muuttaa itseään vaikka sosiaaliseen yhteisöön paremmin mukautuvaksi. Oppimisen edellytykset myös muuttuvat prosessinomaisen itsereflektiivisyyden kautta. (Rauste-von Wright & vonWright 1994, 67-71)

Aikuisen oma asennoituminen oppimiseen on sisällöistä ja tavoitteista riippumatta tärkeää. Oppimiseen vaikuttaa ratkaisevasti se mikä kuva oppijalla on itsestään oppijana. Tä-

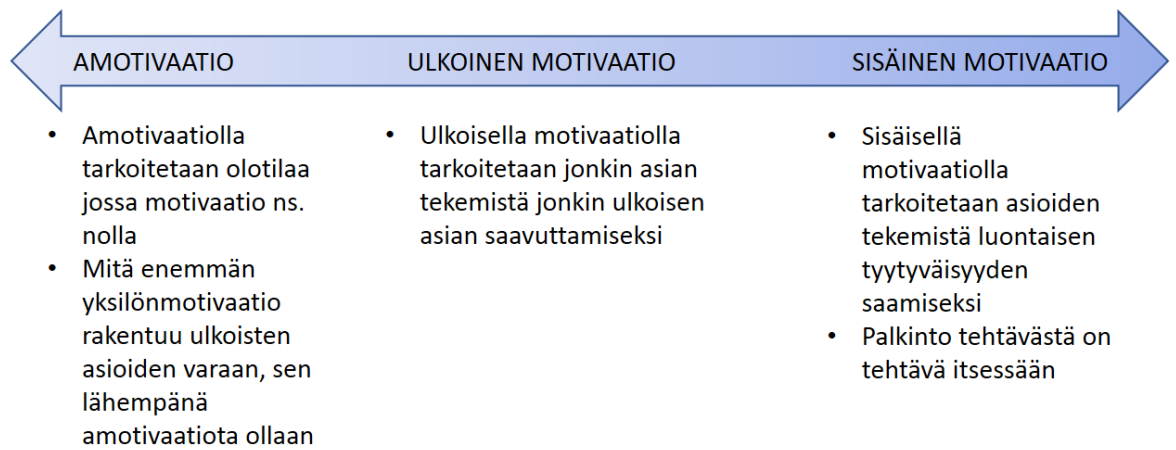
mä käsitys itsestä on syntynyt aikaisempien oppimis- ja koulutuskokemusten kautta. Joissain tapauksissa aikaisemmat kokemukset ovat synnyttäneet negatiivisia asenteita oppimista sekä opiskelua kohtaan. Oppiminen tai opiskeluun osallistuminen voi estyä kielteisen kuvan kautta. Onnistuneet oppimiskokemukset voivat muuttaa aikuisen asenteita ja lisätä luottamusta sekä uskoa uusien haasteiden selättämiseksi. (Paane-Tiainen 2000, 23-24)

Kaikesta tärkein asia on oppijan oma halu sekä motivaatio uuden oppimista kohtaan (Callary, Werthner & Trudel 2012, 422; Paane-Tiainen 2000, 26). Mitä mielekkäämpänä opiskeltava asia koetaan, sitä enemmän ollaan valmiita tekemään työtä asian eteen. Vastaavasti jos opiskeltavaa asiaa ei koeta mielekkääksi niin oppija ei jaksa ponnistella ja saattaa tyytyä asian pinnalliseen opiskeluun. Motivaatioon vaikuttaa omat tavoitteet, odotukset sekä opiskeltava sisältö. (Paane-Tiainen 2000, 26.)

Motivaatio jaetaan monessa yhteydessä sisäiseen sekä ulkoiseen motivaatioon. Ympäristöllä on suuri vaikutus ulkoisen motivaation syntyyn. Sisäiset syyt taas puolestaan selittävät sisäistä motivaatiota. Sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei voi kuitenkaan pitää erillisinä asioina vaan toisiaan täydentävinä asioina. (Ruohotie 1998, 38.)

Kun tarkastellaan motivaatiota, voidaan sen ajatella muodostuva tarpeesta sekä toiminnan sitoutumisesta suhteessa päämäärään. Itsehajautuvuusteoria jakaa motivaation kolmeen osaan ja teoriassa motivaation tason määrittelee yksilön perustarpeiden täyttyminen eli tarvetyytyväisyys. (Deci & Ryan, 2008)

Decin ja Ryanin mukaan motivaatio voidaan jakaa janalle, jonka toisessa ääripäässä on amotivaatio ja toisessa ääripäässä sisäinen motivaatio, joka on yhteydessä sitoutuneisuuteen ja pitkäjänteisyyteen (Kuva 2). Sisäinen motivaatio on perusedellytys oppimiselle (Callary, Werthner & Trudel 2012, 422). Janan puolessavälissä on ulkoinen motivaatio, jolla tarkoitetaan jonkin asian tekemistä ulkoisesta tarpeesta. Mitä enemmän yksilönmotivaatio rakentuu ulkoisten asioiden varaan, sen lähempänä amotivaatiota voidaan olla. Vastaavasti mitä enemmän yksilön motivaatio rakentuu sisäisen motivaation suuntaan, sen sitoutuneempi voidaan ajatella oppijan olevan. Deci ja Ryan selittävät sisäisen motivaation rakentuvan kolmen perustarpeen ympärille. Näitä tarpeita ovat kokemukset ja tunteet autonomiasta, pystyvyydestä ja kuuluvuudesta. (Deci & Ryan, 2008)



Kuvio 2: Motivaatiojana (mukailtu Deci & Ryan, 2008)

Autonomialla viitataan yksilön hallintäkäsitykseen, jolla tarkoitetaan yksilön käsitystä omasta kyvystään hallita häneen vaikuttavia tapahtumia. Autonomialla tarkoitetaan myös yksilön osallistamista toiminnan suunnitteluun. Pystyvyydellä tarkoitetaan tunnetta siitä, että yksilö hallitsee suorituksensa saaden onnistumisen kokemuksia hänelle tärkeissä asioissa. Kuuluvuuden tunteella viitataan ryhmän yhteenkuuluvuuden tunteeseen niin ryhmän tavoitteissa kuin sosiaalisissa asioissa, joihin Kellet & Warner (2011, 473) myös viittaa. Kuuluvuuden tunteessa yksilö kokee saavansa ryhmältä jotain ja kokee voivansa antaa ryhmälle vastaavasti jotain. Kuuluvuuden tunteella viitataan myös oppijan ja opettajan väliseen suhteeseen ja suhteen laatutekijöihin, jotka ovat yhteydessä mm. koettuun turvallisuuden tunteeseen niin perus fyysisissä kuin psyykkisissä asioissa. (Mallet 2005, 417-429) Edellä mainitun lisäksi, autonomian kokemusten on todettu olevan erittäin tärkeitä, sillä ne ratkaisevat sen, kehittykö motivaatio sisäiseksi vai ulkoiseksi (Mageau & Valerand 2003).

Yleisesti tarvetyytyväisyyden on todettu (Deci & Ryan, 2008):

- lisäävän sitoutumista, hyvinvointia ja sitkeyttä sekä ollen yhteydessä flow tunteeseen
- vähentävän stressiä ja loppuun palamista
- lisäävän saatua nautintoa
- ennustavan psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia
- edistävän pitkäjänteisyyttä

Aikuisten vapaaehtoisuuteen perustuva opiskelu ohjautuu paljolti sisäisen motivaation kautta. Aikuiset tyypillisesti hakeutuvat opiskelemaan sisältöjä sekä oppiaineita, joista he ovat itse kiinnostuneita. Lisäksi aikuiset hakeutuessaan olettavat saavansa edistymisen

kokemuksia sekä uskovat opintojen auttavan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa. (Ruohotie 1998, 37)

Sosiaalinen puoli saattaa myös olla syynä opintoihin osallistumiseen aikuisilla. Viihtyvyys, vuorovaikutus, toisten ihmisten tapaaminen sekä ryhmään kuuluvuuden tunne voivat olla tärkeimpiä motiiveja oppimiselle (Paane-Tiainen 2000, 26.).

Mielekäs oppiminen ei synny tyhjiössä, vaan aina vuorovaikutuksessa kouluttajan ja muiden oppijoiden kanssa. Sosiaalisessa toiminnassa, kuten keskusteluissa ja ryhmätöissä, yksilön ajatteluprosessit tulevat näkyviin niin hänelle itselleen kuin muillekin, mikä edistää yhteistä asioiden pohtimista. Tavoitteena on kouluttajan ja oppijoiden välisen vuorovaikutuksen synnyttäminen ja opinnollisen ilmapiirin luominen. Kumpikin on yhtäläinen opetus-oppimisprosessin osapuoli, jolla on mahdollisuus vaikuttaa prosessin kulkuun ja lopputulokseen. (Suomen Urheiluopisto 2012)

Oppimista edistää mielekkäiden, oikeita tiedonkäyttötilanteita vastaavien oppimisympäristöjen luominen. Opetustilanteiden tulee vastata työelämän tilanteita, joissa kyseistä tietoa käytetään. Koulutusprosessin pitää luoda oppijalle mahdollisuus rakentaa omaa ammattikäytäntöään ja luoda pohja ammatilliselle kasvulle. Työssäoppimisen jaksot antavat mahdollisuuden syventää opittua todellisissa tilanteissa. (Suomen Urheiluopisto 2012)

Aikuisen oppimisen erityispiirteenä voidaan pitää sitä, että aikuinen arvioi oppimansa tiedon arvoa ja merkitystä sen mukaan, voiko hän käyttää sitä omassa elämässään tärkeiden ongelmien ratkaisemiseen. Opittavan tiedon merkityksellisyys vaikuttaa oppimisen laatuun. Aikuiset pitävät yleensä mielekkäänä oppimista, jota voi soveltaa välittömästi käytäntöön. Toisena merkittävänä aikuisten oppimiseen liittyvänä piirteenä on aikuisen elämän varrella kertynyt kokemusvarasto, joka toimii oppimisessa resurssina. Aikuinen tarkastelee oppimaansa asiaa aikaisempien kokemusten valossa, jotka antavat merkityksen myös uudelle opittavalle asialle. (Leppilampi 2002, 287-289; Suomen Urheiluopisto 2012)

Opetusmenetelmien valinnassa nämä oppimisen lähtökohdat edellyttävät opiskelijälähtöisten menetelmien käyttöä. Opittavat asiat sidotaan etäopiskelussa opiskelijan työhön ja elämään esimerkiksi erilaisten oppimis-, projekti- tai opinnäytetöiden avulla. Lähiopetuksessa käytetään opiskelijälähtöisiä opetusmenetelmiä, esimerkiksi ryhmätöitä, yhteistoiminnallisia tehtäviä, opetuskeskusteluita sekä erilaisia demonstraatioita ja käytännön harjoitusten avulla tapahtuvaa opiskelua. (Suomen Urheiluopisto 2012)

Oppimista on tutkittu paljon, mutta aikuisten ihmisten oppimisen tutkimista enenevässä määrin vasta viime vuosikymmeninä. Samaan aikaan aikuisten oppimiselle (andragogiikka) ja lasten oppimiselle (pedagogiikka) on saatu omat alueet. (Grönfors, T. 2010)

Pedagogiikalla viitataan lasten oppimiseen taiteen tai tieteen alueella. Pedagogiikka lähestyy oppimistilannetta opettajajohtoisena tapahtumana, jossa opettaja tekee päätökset mm. siitä mitä opitaan, missä ja miten. Lähtökohtana pedagogiikassa on oletus oppijasta, jolla on tavoitteen oppia opettajan päättämiä asioita. Lisäksi olettamuksena on, että oppijan ei ole tarvetta tietää opetettavan asian vaikutuksesta heidän elämäänsä. Pedagogiikassa oppimisen nähdään perustuvan opettajaan, kirjoihin sekä muuhun materiaaliin eikä oppijan henkilökohtaisia kokemuksia nähdä oppimisen kannalta olennaisena. Oppijan motivaatio on pitkälti ulkoista ja oppimisvalmius muodostuu opettajan esille tuomista aiheista sekä sisällöistä. (Knowles 2012, 59–62; Hannula 2000, 175)

Pedagogiikan sijaan aikuisten oppimiselle on tuotu käsite andragogiikka. Andragogiikka korostaa opiskelijakeskeistä ajattelua, aikuisten riippumattomuutta sekä itseohjautuvuutta. Näitä aikuisten oppimisen erityispiirteitä on tuonut alun perin esiin Malcolm S. Knowles. Knowlesin (Knowles, 2012) kehittämä käsite andragogiikka kuvaa aikuisten oppimisprosessia ja niitä erityispiirteitä joita aikuisten oppimiseen liittyy. Andragogiikka on vaikuttanut aikuisten oppimisen teorioihin sekä ajatteluun merkittävästi (Hannula 2000, 175).

Knowles:n mukaan (Knowles 2012, 62-67) aikuisten oppimisen perustan muodostaa:

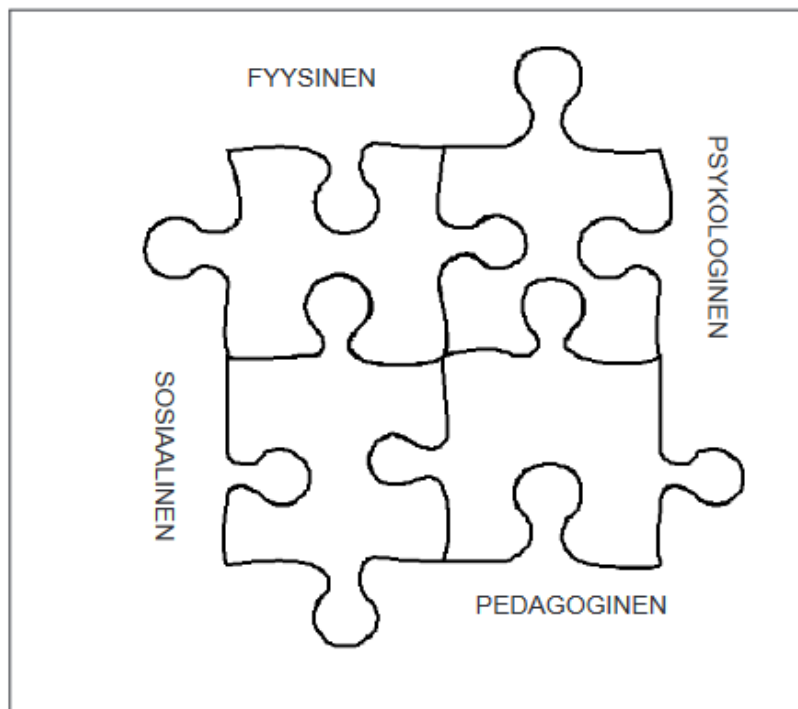
1. Aikuisilla tarve tietää, miksi heidän täytyy oppia.
2. Aikuisten minäkuva sisältää ajatuksen, että he ovat vastuussa päätöksistään.
3. Aikuisen kokemusten rooli oppimisessa suuri ja monipuolinen.
4. Aikuisen valmius oppia tarvitsemiaan asioita liittyy tosielämän tilanteisiin.
5. Aikuisten oppimisorientaatio on tehtävä- /ongelmakeskeinen. Motivoituvat oppimaan sekä selvittämään ongelmia, joita kohtaavat elämässään.
6. Aikuisten motivaatiossa tehokkaimpia ovat sisäisen motivaation tekijät. Myös ulkoisilla motivaation lähteillä vaikutus, esim. parempi palkka.

Knowles on tehnyt suosituksia sekä monia johtopäätöksiä aikuisopiskelijan oletetuista piirteistä liittyen aikuisten oppimisaktiiviteetin suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin. Perinteisen opettajajohtoisesta pedagogiigan rinnalle tällä haettiin vaihtoehtoisia toimintamallia aikuisten kuoluttajille. Käsite on saanut osakseen myös kritiikkiä. Onko andragogiikka vain joukko oletuksia, aikuiskoulutuksen menetelmä tai tekniikka vai aikuisoppimisen teoria, mm. näistä on kiistelty. Lisäksi on esitetty kysymys siitä, onko lasten oppimi-

nen edes erilaista kuin aikuisoppiminen. Myöhemmin Knowles itse päätyi siihen, että pedagogiikka-andragogiikka on jatkumo ja sopii tilanteesta riippuen sekä lapsille että aikuisille. (Ruohotie 2000, 126.) Eikä myöskään ole yhtä samaa pedagogiikkaa joka sopisi jokaiselle yksilölle yhtä hyvin (Bosscher ym. 2015, 288).

Oppimisympäristö koostuu fyysisestä-, psyykkisestä- sekä sosiaalisesta ympäristöstä (Kuvio 3.) Tähän liittyy vahvasti tasaveroinen, avoin, kannustava ja hyväksyvä toiminta kouluttajan sekä koulutettavien välillä. Kouluttajan yhtenä isona tehtävänä on rohkaista kaikkia osallistujia kyseenalaistamaan sekä rakentamaan kritiikkiin. On myös hyvä luoda ilmapiiri, jossa hyväksytään, ettei kaikkiin kysymyksiin ja ongelmiin ole yksiselitteistä tai oikeaa ja väärää vastausta. Enemmänkin on kyse siitä, että osataan valita erilaisissa tilanteissa paras mahdollinen näkemys tai vaihtoehto erilaisista vaihtoehdoista. (Leppilampi 2002, 288-289)

Hyvän oppimisympäristön määrittelemisen ei ole yksiselitteistä. Oppimisympäristön hyvyys määrittyy käyttäjien käsitysten sekä kokemusten pohjalta. Hyvän oppimisympäristön kokonaisvaltainen määrittely hyvyyden näkökulmasta jonkin tietoperustan pohjalta ei siis koskaan vastaa sitä, kuinka oppimisympäristön lähimmät käyttäjät ymmärtävät sen hyvyystekijät. Lisäksi persoonallisuus tekee meistä yksilöitä, jotka käsittävät sekä kokevat hyvyyden aina omasta näkökulmasta. (Piispanen 2008, 39-40)



Kuvio 3. Oppimisympäristön neljä ulottuvuutta M. Piispanen mukaan (Piispanen 2008, 20)

Aikuisten oppimisprosessissa tulee kiinnittää huomiota sosiaalisen oppimisympäristön luomiseen. Tähän voidaan vaikuttaa mm. luomalla oppimisprosessiin rakenteita, jotka auttavat voittamaan mahdolliset esiintymispelot. Aikuiskoulutuksen olennainen osa on kunnolla hoidettu tutustuminen, jolla on suuri vaikutus hyvän sosiaalisen oppimisympäristön luomisessa. Toisiinsa luottaminen on perusta yhdessä oppimiselle. Yhtenä aikuiskoulutuksen tavoitteena voidaan pitää sosiaalisten taitojen kehittämistä. (Leppilampi 2002, 293)

Hyvän oppimisympäristön luominen ei synny hetkessä. Kouluttajan on hyvä olla tietoinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön luomisesta koko ajan koulutusta suunniteltaessa sekä toteutettaessa. Kouluttajan valintoja on jakettava perustella aikuiselle oppijalle, koska aikuiskoulutuksella pyritään seuraaviin tavoitteisiin (Leppilampi 2002):

1. tietojen ja asioiden oppiminen (ammattilliset tiedot ja taidot),
2. yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen oppiminen (sosiaaliset tavoitteet)
3. oppimaan oppiminen (minä opiskelijana)
4. asenteiden, käsitysten ja toimintatapojen tarkasteleminen (oppimistilanteessa vallitseva toimintakulttuuri).

Taulukko 1. Aikuiskoulutuksen tavoitealueet (Mukaiilu Leppilampi, 2002.)

Sosiaaliset taidot	Ammattilliset tiedot ja taidot	Minä oppijana	Toimintakulttuuri
Yhteistyö	Yleissivistys	Itsetunto	Arvot
Kommunikaatio	Ammattillinen osaaminen	Halu oppia ja kehittyä	Normit
Ristiriitojen ratkaiseminen	Oppimaan oppiminen	Opiskelun suunnittelu ja arviointi	Asenteet

Koulutusta suunniteltaessa tiedolliset tavoitteet painottuvat, tosin työelämässä kiinnitetään koko ajan enemmän huomiota muihinkin tavoitealueisiin. Omien sosiaalisten taitojen sekä persoonallisten taitojen harjaannuttaminen helpottaa myös oppimista. Vuorovaikutustilanteita sekä oppimista helpottaa myös hyvä itsetuntemus. Ryhmän asenteet, normit sekä roolit vaikuttavat vallitsevaan toimintakulttuuriin ja näiden ilmiöiden ymmärtäminen auttaa niiden ymmärtämistä myös omassa työssä. (Leppilampi 2002, 293)

Yhteistoiminnallisen opetuksen tavoitteiden määrittäminen yhdessä opiskelijoiden kanssa on tärkeää. Tavoitteiden perusteella voidaan opetuksen onnistumista ja vaikuttavuutta arvioida. Tavoitteiden asettamiseen vaikuttaa keskeisesti opetettava ryhmä ja yhteistoiminnallisten menetelmien hallinta. Yhteistoiminnallisten menetelmien sekä -oppimisen

avulla asiakokonaisuuksia voidaan käsitellä nopeammin ja tehokkaammin kuin perinteisten opetusmenetelmin. Yhtenä suurena tavoitteena on ryhmän jäsenten keskuuteen synnytetty positiivinen keskinäinen riippuvuus (Bolton ym. 2008, 101). Lisäksi yhteistoiminnallisen oppimisen tärkeänä tavoitteena on myös vastuun ottaminen. Menetelmillä pyritään yksilöiden vastuun ottamiseen mm. ryhmän tehtävän suorittamisesta sekä toisten ryhmän jäsenten oppimaan auttaminen. Opetusta suunnitellessa kouluttajan tulee yhteistoiminnallisen oppimisen filosofiaa noudattaessa miettiä, miten opetus rakennetaan niin, että jokainen on aina vastuussa omasta ja muiden oppimisesta. (Leppilampi 2002, 295-297)

Kun henkilöillä on tunne toistensa tarvitsemisesta, suorittaakseen ryhmän tehtävän, kehittyy positiivinen keskinäinen riippuvuus. Toisten menestys riippuu yhden menestymisestä ja tämä taas ryhmän menestymiseen. Yhteistoiminnallisen oppimisen ydin perustuu pitkälti positiiviseen keskinäiseen riippuvuuteen. Mikäli positiivinen keskinäinen riippuvuus puuttuu, niin yhdessä tekeminen muuttuu ryhmässä suoritetuksi yksilötyöksi. Tunnetasolla ryhmän jäsenten tulisi havaita liittyneensä yhteen ja yhteinen menestyminen on kaikkien oppimisen eduksi. Tehtävän suorittamiseksi ryhmässä on motivaatiota työskennellä ja ponnistella yhdessä tehtävän suorittamiseksi. (Leppilampi 2002, 292-294)

Yhteistoiminnallisuus on sosiaalinen rakennelma, jossa tuetaan oppimisen itsenäistymistä ja vapautumista. Yhteistoiminnallisuudessa pyritään sosiaaliseen muutokseen toisilta oppimisen, toisten auttamisen ja yhdessä oppimisen keinoin. Tällöin yhteinen prosessointi, ryhmäkeskustelut, avoimuus ja dynaamisuus ovat vallitsevina piirteinä läsnä. Menestyksellinen toiminta ryhmässä tukee oppijan yksilöllistä kasvua, itsenäistymistä sekä sosiaalista kasvua. Ajattelutaitojen kasvattaminen on tärkeää asenteiden ja käyttäytymisen muutoksen kannalta. (Leppilampi 2002, 295-296)

Mikäli organisaatiossa tai oppilaitoksessa tavoitellaan henkilöiden mm. yhteistyötaitojen, oppimaan oppimista, minäkuvan kasvua ja itsenäistymistä niin on hyvä muistaa, ettei yhden koulutustilaisuuden puitteissa voi tehdä vielä kovinkaan paljoa. Toimintakulttuuri asetetaan aina reunaehdoiksi. Kouluttajien välinen yhteistyö opetuksen pedagogiseksi ja sisällölliseksi eheyttämiseksi on välttämätöntä. Kouluttajien yhteistyö on avain aikuiskoulutuksen vaikuttavuuden kehittämiseksi. Arvojen sekä päämäärien pohtiminen yhdessä opiskelijoiden, sidosryhmien sekä kouluttajien kanssa auttaa etenemään oppilaitoksen tai organisaation kasvatuspäämäärien toteutumisessa. (Leppilampi 2002, 291)

Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita (Leppilampi 2002, 292)

- vuorovaikutteinen viestintä

- positiivinen keskinäinen riippuvuus eli jonkinlainen me-henki opiskeluryhmässä
- yksilöllinen vastuu
- sosiaalisten taitojen jatkuva harjoittelu
- yhdessä tapahtuva asioiden arviointi ja pohdiskelu

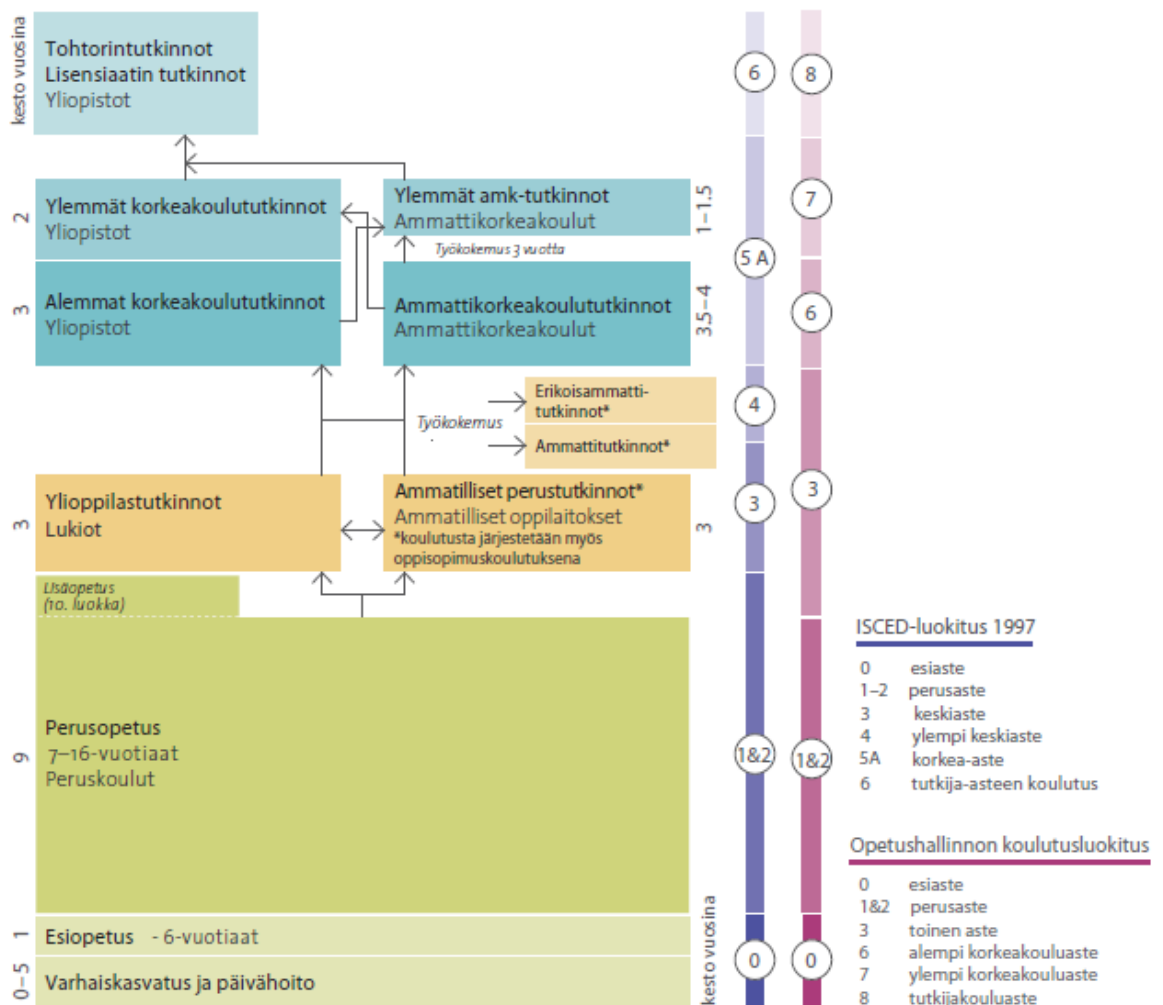
Vuorovaikutteisen viestinnälle tulee luoda rakenteet jossa avoin ja vapaa kommunikointi on mahdollista. Usein tämä vaatii tilan valmisteluja, jotta mm. kaikki näkevät toisensa. Lisäksi tilan tulee antaa mahdollisuus kaikille työskennellä jatkuvasti vaihtuvissa pienryhmissä vuorollaan sekä tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen. Keskeisiä muotoja vuorovaikutukselle on mm. selitysten vastaanottaminen ja antaminen, yhteenvetojen tekeminen, asian tai tehtävän kehittäminen edelleen yhdessä sekä keskustelu ja neuvottelu. Tavoitteena on kaikkien mielipiteiden kuulluksi tuleminen ja yhteisymmärryksessä tehty päätös niin, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. (Leppilampi 2002, 292)

Taitavinkaan kouluttaja ei voi eikä hänen tarvitse tietää kaikkea. Hyvän psyykkisen oppimisympäristön edesauttamisen kannalta kouluttajan on hyvä tunnustaa, ettei hänelläkään ole oikeaa vastausta tai ratkaisua. Osaamisen kehittämisessä on kysymys synergiaedun saavuttamista yhdessä oppimisen avulla. Kouluttaja on opiskelija muiden joukossa auktoriteettiasemastaan huolimatta. Kouluttajan yhtenä keskeisenä tehtävänä on koulutusprosessin hallitseminen eli opiskelijoin oppimisen auttaminen. Kouluttajan ei tarvitse tietää käsiteltävästä asiasta paljon, jos kouluttaja pystyy saamaan opiskelijoiden asiantuntemuksen koko ryhmän käyttöön. Kouluttajan oikein esitetyt ihmetykset sekä kysymykset voivat johtaa usein parempaan lopputulokseen kuin huippuasiantutijan esitetyt oikeat vastaukset. (Leppilampi 2002, 294)

Yhteistoiminnallisuutta voisi kuvata lähestymistapana, jossa oppiminen on oppilaskeskeinen ja ryhmäorientoitunut pedagoginen lähestymistapa. Kouluttaja toimii valmentajana, vuorovaikutusprosessin ohjaajana, ryhmien muodostajana, kannustajana sekä toiminnan arvioijana. Kouluttajan rooli on oppimisen kannalta ratkaisevaa. Usein ajatellaan ja jopa tavoitellaan opettajan tekevän itseään tarpeettomaksi. Tämä viittaa enemmän tavanomaiseen ryhmätyötoimintaan kuin todelliseen yhteistoiminnallisuuteen. Tavanomainen ryhmätyöskentely usein epäonnistuu yksilöllisen vastuun puuttumisen takia. Sahlbergin (Sahlberg 2002, 367) mukaan toverin oppimisen vastuun tunteminen on ensisijainen asia ja oman oppimisen vastuu toissijainen. (Sahlberg 2002, 367)

3 Näyttötutkintojärjestelmä

Suomen koulutusjärjestelmä jakaantuu yleissivistävään perusopetukseen, toisen asteen koulutukseen, ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa tarjottavaan korkea-asteen koulutukseen (Kuvio 1.) (Opetushallitus 2015, 129.). Koulutusjärjestelmässä näyttötutkinnot sijoittuvat ammatilliseksi koulutusmuodoksi ammatillisen peruskoulutuksen kanssa yleissivistävän perusopetuksen jälkeen (Hallituksen esitys Eduskunnalle 2012, 3.).



Kuvio 4. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetushallitus 2015, 129.)

Näyttötutkinnon kautta hankittu pätevyys soveltuu erityisesti työelämässä toimiville aikuisille, kun vastaavasti nuorille soveltuu paremmin oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus. (Opetushallitus 2015, 129.)

Näyttötutkintojärjestelmä on joustava tapa ylläpitää ja uudistaa ammatillista osaamista. Järjestelmän erityinen etu on se, että osaaminen voidaan tunnustaa riippumatta siitä mis-

sä osaaminen on hankittu. Osaaminen voi kertyä työkokemuksen, opintojen tai jonkun muun toiminnan kautta. Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto voidaan suorittaa näyttötutkintona. Näyttötutkinnossa osoitetaan tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito työpaikoilla todellisissa työtehtävissä. Aikuisten osaamista kehitettäessä ja uudistettaessa sekä työmarkkinoilla pärjäämisen näkökulmasta katsottuna näyttötutkinnoilla on keskeinen tehtävä. (Opetushallitus 2016, 130-131.)

Näyttötutkintojärjestelmä on luotu 1994 ja se on vakiinnuttanut asemansa Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä (Opetushallitus 2016, 130). Näyttötutkintojärjestelmän syntymisen taustalla oli monia tekijöitä ja yhtenä suurena vaikuttimena oli se, että ammatillinen koulutusjärjestelmä palveli huonosti aikuisia (Opetushallitus 2015). Näyttötutkintoihin osallistuvien määrä on pysynyt korkeana koko järjestelmän olemassaolon ajan. Vuosittain näyttötutkintoihin osallistuu yli 30000 henkilöä ja ammatillisia tutkintoja on yli 300kpl. (Opetushallitus 2016, 5.)

Keskeisiä näyttötutkinnon periaatteita ovat: Kolmikantayhteistyö, tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta, tutkinnon tai –osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa sekä henkilökohtaistaminen (Opetushallitus 2016, 20.).

Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti ammattiosaamista. Tutkinnot muodostuvat tutkinnon osista ja tutkintoihin sisältyy pakollisia tutkinnon osia sekä tutkintoihin kuuluu vähintään yksi valinnainen tutkinnon osa. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnon tutkintojen laajuutta ei määritellä osaamispisteinä. (Opetushallitus 2016, 62.)

4 Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen historiaa Suomessa

Valmentajakoulutus nostetaan yhdeksi keskeisimmäksi keinoksi vaikuttaa suomen menestykseen huippu-urheilussa sekä valmentajakoulutusta pidetään yhtenä tärkeimmistä lajien johtamisvälineenä (Kantola 1988 176; Niemi-Nikkola 2004 394-395.).

Valmentajakoulutus on kehittynyt muun yhteiskunnan kehityksen myötä ja jokainen aikakausi on tuonut omia erityispiirteitä koulutuksiin. Kuten Hämäläinen K. kirjoittaa, että valmentamisen määritelmät ovat aikansa kuvia niin myös valmentajakoulutus on ollut aina aikakautensa näköistä (Hämäläinen 2012, 5, 60.).

Seuratoimijoiden sekä ohjaajakoulutuksen historia Suomessa on pitkä aina 1800-1900 luvun vaihteen vapaaehtoistoimijoiden koulutuksiin. Tällöin aikakauden kuvaan kuului vahvasti sotilaskasvatus, kuri ja järjestys. Koulutus oli etupäässä valistus- sekä herätyskursseja. Tarkoituksena oli löytää seuroille vetäjiä sekä tiedon levitys urheilusta ja urheilemisesta yleensä. Tätä ennen Sotilas- ja kadettikoulu vastasi liikuntakoulutuksesta. Miesvoimistelunopettajien koulutus aloitettiin voimistelulaitoksessa 1882. Naisopettajien koulutus aloitettiin 1894. (Kantola 2005, 29; Kantola 2007, 38-40, 46, 311-312)

Urheiluohjaajien sekä -neuvojen koulutus alkoi jo vuonna 1920 suojeluskuntajärjestön voimin ja sitä kautta koko ohjaajakoulutus voidaan katsoa alkaneen. (Hämäläinen 2012, 5; Kantola 2005, 29.) SVUL: toimesta käynnistettiin seurajohtajakoulutus tavoitteena saada seuroille vetäjiä. (Kantola 2005, 29) Ammattitaitoisten vetäjien puute jarrutti työläisurheiluseurojen kehitystä, jolloin TUL aloitti organisoimaan toimintaa. Tätä toimintaa auttoi TUL pääsy valtionavun piiriin 1920. (Kantola 2007, 312)

1930-luvun alussa urheiluliitto, palloliitto sekä hiihto oli järjestänyt koulutusta, mutta satunnaisesti. Hiihtoliitto, Urheiluliitto ja Palloliitto aloittivat 1935 vuonna yhteistyön Suomen Urheiluopiston kanssa. Koulutukset olivat pääsääntöisesti muutaman päivän kurssseja piiri- ja seuravalmentajille. (Kantola 2005 29; Kantola 2007 312-313)

Ensimmäinen liikuntakasvatusneuvojankurssi aloitettiin Suomen Urheiluopistolla vuonna 1937. Kurssin kesto oli 6kk. Kurssin nimi muuttui myöhemmin liikuntaneuvojakurssiksi ja samalla tavoitteeksi tuli kouluttaa ammattihenkilöitä valmentajiksi sekä urheilun johtotehtäviin. 1940-luvun puolivälin jälkeen liikunta-alan koulutusta alettiin järjestämään muissakin urheiluopistoissa tarjoten koulutusta mm. kuntien, urheiluseurojen, lajiliittojen sekä

järjestöjen ohjaajille, valmentajille ja urheilujohtajille. (Kantola 2005, 29; Kantola 2007, 313)

Liikunnanohjaajakoulutus laajeni 1950-luvun alussa kun Pajulahden Urheiluopistolla aloitettiin ohjaajille, valmentajille sekä urheilujohtajille tarkoitettu koulutus (Kantola 2007, 313).

Systemaattinen valmentajakoulutus sekä sen kehittäminen voidaan katsoa alkaneen 1960-luvulla, jolloin kolmiportainen CBA-koulutusjärjestelmä otettiin käyttöön ja ammatti-valmentajien koulutus aloitettiin. Ammattimaisen valmennuskulttuurin levittäytymisen myötä lajiliitot sekä Olympiakomitea tehosti valmennustoimintoja mm. käynnistämällä ammattivalmentajien koulutusta (Kantola 2005, 9, 29; Hakkarainen 2009, 52).

Kolmiportainen CBA-koulutusjärjestelmä rakennettiin vuonna 1967 Suomen Valtakunnan Urheiluliiton (SVUL) perustaman koulutusosaston toimesta. Järjestelmä otettiin käyttöön 1968 (Aarresola 2010, 8.). Jokainen taso sisälsi yleisen osan, josta vastasi SVUL ja lajikohtaisen osan, josta taas vastasi lajiliitto. C-tason koulutukset järjestettiin kahtena viikonloppuna, joista toisena yleisjakso toteutettiin 12–15 tunnin koulutuksena seuroissa. Lajiliitot vastasivat toisen viikonloppun lajikohtaisesta jaksosta. Koulutukseen pääsyvaatimuksena oli innostus. C-tason käyneitä valmentajia rekrytoitiin B-tasolle mikäli valmentajilla oli lajiliiton suositus sekä kokemusta valmentajana toimimisesta. Viikon mittainen yleisjakso urheiluopistolla sisältyi B-tasoon. (Kantola 2007, 314–315; Lahtinen 2005, 76-77.)

Aluksi A-tason suorittajat valittiin liiton suosituksen perusteella. Myöhemmin A-tason koulutuksen pääsi suorittamaan mikäli B-taso oli suoritettuna. A-tason koulutus rakentui yleisosasta ja myöhemmin siihen lisättiin syventävä erikoisjakso. Yleisosa kesti kaksi viikkoa ja toteutettiin Vierumäellä seminaareina. Yleisjaksolla eri lajien valmentajat pystyivät vaihtamaan mielipiteitä. CBA-järjestelmään osallistui 1970-luvulla tuhansia valmentajia. 1980-luvun alussa koulutusten sisältö uudistettiin asiantuntijoiden voimin. (Kantola 2007, 314–315; Lahtinen 2005, 77.)

Myöhemmin rinnalle tuli 123-järjestelmä ja molemmat koulutusjärjestelmät antoivat ison piristysruiskeen seuravalmennukselle. 1975 Työväen Urheiluliitto (TUL) rakensi kolmiportaisen-koulutusjärjestelmän (Aarresola 2010, 9.) ja lajiliitoista Suomen Palloliitolla oli oma järjestelmä (Härkönen 2009, 52). Lisäksi ruotsinkielinen keskusjärjestö CIF kehitti omaa kolmiportaista järjestelmäänsä. Koulutusjärjestelmät antoivat selkeät tavoitteet itsensä kehittämiseksi ja järjestelmät olivat voimakkaasti keskusjärjestövetoisia. Keskusjärjestöve-toinen kolmiportainen valmentaja-koulutusjärjestelmä jatkui aina 1980-luvun lopulle. Suu-

ret rakenne muutokset tehtiin 1990-luvulla, jolloin purettiin jäykkiä sekä vanhanaikaisia rakenteita. Samalla valintamahdollisuuksia lisättiin ja kokonaisuuksia pilkottiin pienempiin osiin. Samaan aikaan ihmisläheisyys koulutuksissa alkoi nostaa päätään. (Hämäläinen K., 2012;5; Lahtinen 2005, 77-78.;Kantola 2007, 313;)

Vuonna 1978 liikuntatieteellisessä tiedekunnassa käynnistyi valmennuksen suuntautumisvaihtoehto (Kantola 2007, 318). Tällöin Jyväskylän yliopistossa aloitettiin liikuntatieteiden tiedekunnassa liikuntabiologian laitoksella akateeminen valmentajakoulutus. (Suomen Valmentajat 2004)

Kansallinen valmentajatutkinto (KVT) luotiin osittain perehtymällä Kölnin Trainerakademien toimintoihin vuona 1981. KVT tutkinnon tutkintovaatimusten kirjoittaminen tehtiin yhdessä lajien huippuvalmentajien kanssa. Tämän pohjalta rakentui valmentajatutkinto Suomen olosuhteisiin. (Ilkka 2005, 63; Kantola 2007, 316) KVT tutkintoa voidaan pitää yhtenä suurimmista ja vaikuttavimmista valmentajakoulutuksen kehityksen portaista (Hämäläinen K., 2016, haastattelu)

Valmentaminen Suomessa seminaarit alkoivat 1982 Suomen Valmentajien sekä Suomen Urheiluopiston yhteistyönä. Seminaarit ovat toimineet valmentajien täydennyskoulutpaikkoina vuosien ajan. Seminaareihin on osallistunut suuri joukko valmentajia aina johtavista valmentajista aloitteleviin valmentajiin, lasten valmentajista aikuisten valmentajiin sekä liikunnan ja valmennuksen opiskelijat. (Lahtinen 2005, 81)

Urheilujärjestökentän sekä Suomalaisen valmennusjärjestelmän suuret rakennemuutokset 1990-luvulla vaikuttivat valmentajakoulutukseen suuresti (Suomen Valmentajat 2004). 1990-1993 välisenä aikana purettiin rakenteita, jotka koettiin liian jäykkinä sekä vanhanaisina. Koulutusuudistuksen myötä kolmiportaiset järjestelmät purettiin. Valmentajakoulutukseen tuli valintamahdollisuuksia lisää sekä kokonaisuuksia pilkottiin pienempiin osiin. Samalla ihmisläheisyys alkoi korostua. (Hämäläinen 2012, 7; Suomen Valmentajat ry 2004, 7)

Kansallisen valmentajatutkinnon (KVT) pohjalta syntyi ammattivalmentajatutkinto (AmVT), jonka opetusministeriö otti valvontaansa (Kantola 2007, 317). Valmentaminen Suomessa seminaarien laajentaminen neljään valmennuskeskukseen. Seminaarit toimivat valmentajien täydennyskoulutuksena. Lisäksi sovittiin, että KIHU järjestää tiedepainotteisen valmennukseen kohdistuvat kongressin kerran neljässä vuodessa. (Lahtinen 2005, 81)

1990-luvun alku rakennemuutoksineen vaikutti keskusjärjestövetoiseen valmentajakoulutusjärjestelmään niin, että CBA ja 123 valmentajakoulutuksen loppuivat. Osa lajiliitoista aloitti järjestämään koulutuksia itsenäisesti. Vastuun siirtyminen lajiliitoille lisäsi lajien polarisoitumista ja eriytymistä myös valmentajakoulutuksessa. (Suomen Valmentajat 2004.) Koulutusvastuuta otti myös Nuori Suomi ry, joka rakensi koulutusta etupäässä alemmille valmentajakoulutuksen tasoille. 1990-luvun lopussa Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU) sai vastuulleen valmentajakoulutuksen kehittämisen. SLU käynnisti yhdessä lajiliittojen kehitysohjelman 1998–2002. (Aarresola 2010, 9-10.)

Valmentajakoulutusta nykyaikaistettiin lisäämällä siihen moderneja oppimistapoja, sekä menetelmiä vaikka silloinen kulttuuri oli huvin staattinen. Aikaisempien pakollisten kursien tilalle tuli kurssitarjotin useine vaihtoehtoineen. Kokonaisuudessa tämä järjestelmä oli moderni, hieno ja aikaansa edellä, mutta liian moderni toimiakseen siinä ajassa (Hämäläinen 2016; Lahtinen 2005, 76-77). Muutaman vuoden jälkeen valmentajakoulutuksen 1-3 tasojen vastuu siirtyi Nuori Suomelta takaisin SLU:n vastuulle (Aarresola 2010, 9).

Keskusjärjestövetoisten valmentajakoulutusjärjestelmien purkautuminen aiheutti enimmäkseen positiivisen vastaanoton. Valmentajakoulutusta päästiin kehittämään lajiliittojen voimin omista lähtökohdista. Myöhemmin tarkasteltuna vain muutama (4-5) lajiliitto pystyi järjestämään sekä pitämään valmentajakoulutusta sillä tasolla, että yleinen ja lajiosaaminen kehittyi. Aikanaan tehty päätös vapauden antamisesta lajeille toimia sekä toteuttaa valmentajakoulutusta omista lähtökohdista ei ole halutulla tavalla vastannut lajien valmentajien osaamisen turvaamiseen sekä kehittämiseen. Lahtisen mukaan valmentajien perusosaaminen putosi kymmenessä vuodessa tasolle, jolla se oli ollut 20-25 vuotta aikaisemmin. (Lahtinen 2005, 77-79, 58)

1995 ammattivalmentajatutkinnon (AmVT) viralliseksi nimeksi vahvistuu Valmentajan erikoisammattitutkinto (VeAT) ja tutkinto valtakunnalliseen tutkintorakenteeseen. Uudet tutkinnon perusteet tulivat voimaan 1996. (Kantola 2007, 317) Liikuntatieteelliseen tiedekuntaan tuli valmennus- ja testausoppi pääaineeksi liikuntafysiologian sekä biomekaniikan rinnalle vuonna 1997 (Kantola 2007, 318).

1996-1999 vuosien aikana Nuori Suomi luopuu koulutustoiminnan kehitystyöstä. Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU) ottaa vastuuta kehitystyöstä. Lajiliittojen ja SLU:n toimesta käynnistetään koulutuksen ja osaamisen kehitysohjelma. Liikuntatieteelliseen tiedekuntaan valmennus- ja testausoppi pääaineeksi liikuntafysiologian sekä biomekaniikan rinnalle vuonna 1997. Vuodesta 1999 valmennuksen osaamisen kehittäminen ohjaaja- ja valmen-

tajakoulutuksen neuvottelukunnalla. Samana vuonna SLU:n ohjaaja- ja valmentajakoulutusselvitys valmistuu. Sen mukaan 25 lajiliitolla on toimiva ohjaaja- ja valmentajakoulutusjärjestelmä tasoilla 1-2. Liikunnanohjauksen AMK tutkinto alkaa myös vuonna 1999. (Lämsä 2008 julkaisussa Aarresalo 2010)

2000-luvulla valmentajakoulutusta on kehitetty entistä enemmän ihmisen kohtaamisen suunnassa. SLU:n toimesta julkaistiin ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen perusteet sekä viisiportainen koulutus rakenne. Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen perusteita on sittemmin päivitetty ja VOK-hankkeen myötä konkretisoitu vastaamaan ohjaajien sekä valmentajien sen hetkistä tarvetta. (Hämäläinen K., 2012, 27-29) Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry julkaisi ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen perusteet sekä viisiportaisen koulutus rakenteen 2001 (Pyhälä 2000, VOK-loppuraportti 2010). Liikuntatieteelliseen tiedekuntaan valmennus- ja testausopin professuuri vuonna 2002 (Kantola 2007, 318).

2005 käynnistettiin Nuoren Suomen, Olympiakomitean, Suomen Liikunnan ja Urheilun, Kuntoliikuntaliiton ja Suomen Valmentajien kanssa yhteinen valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke (VOK-hanke). Hankkeen taustalla oli Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen tutkintojen perusteet (2001), Huippu-urheilu-työryhmän muistio (2003) ja Suomalaisen kilpa- ja huippu-urheilun valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmän nykytilan selvitys (2004). Hankkeen tavoitteena oli mm. suomalaisen ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen rakenteiden selkiyttäminen ja koulutukseen osallistumiskynnyksen madaltaminen. (VOK loppuraportti 2010.) VOK-hanke muutti oppimiskäsitystä ja verkostoituminen oli suuri askel suomalaisessa valmentajakoulutuksen kehittämisessä (Hämäläinen 2016, haastattelu).

2006 valmentajan ammattitutkinnon (VAT) perusteet sekä Valmentajan erikoisammattitutkinnon (VeAT) perusteiden uudistus. Samaan aikaan aloitettiin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen (VOK) kehittämisryhmä. Ryhmän tavoitteena oli uudistaa tasojen 1-3 valmentajakoulutusta. (VOK loppuraportti 2010)

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet julkaistiin vuonna 2007 (Olympiakomitea 2007). Valmentajan ammatti- sekä erikoisammattitutkinnon perusteet julkaistiin samana vuonna (Opetushallitus). Vuonna 2015 tuli voimaan uudet valmentajan ammatti- sekä erikoisammattitutkinnon perusteet, jotka ovat nykyisin voimassa (Opetushallitus).

2010-luvulla on päivitetty useita liikunnan ja valmennuksen koulutusten opetussuunnitelma pohjaisten koulutusten perusteita sekä opetussuunnitelmia, mm. liikunnan ohjauksen

perustutkinto, liikunnanohjaaja (AMK). Lisäksi uutena koulutuksena valmennuksen puolelle on tullut ylempi korkeakoulututkinto Liikunnanohjaaja (ylempi AMK). (Opetushallitus; Haaga-Helia 2017). Valmennuksen ylempi korkeakoulututkinto Liikunnanohjaaja (ylempi AMK) syntyi tarpeesta saada työelämälähtöinen sekä käytännön läheinen korkeakoulututkinto valmentajille. Jyväskylän yliopiston kanssa käydyissä keskusteluissa päädyttiin siihen, että yliopisto kouluttaa tiedekunnassa tutkimusosaamista. Myöhemmin Jyväskylän yliopiston on lisännyt tarjontaansa pedagogisia valintoja. (Hämäläinen 2016 haastattelu)

1800-1900	Vapaaehtois- ja seuratoimijoiden koulutus, valistu- sekä herätyskurssit
1920	Ohjaajakoulutuksen aloitus
1935	Muutaman päivän kurssija piiri- ja seuravalmentajille
1937	Ensimmäinen liikuntakasvatusneuvojan kurssi, myöhemmin muuttui liikuntaneuvojakurssiksi
1950 alku	Liikunnanohjaaja koulutus laajeni. Aloitettiin koulutusta ohjaajille, valmentajille sekä urheilujohtajille
1968	SVUL uudistaa valmentajakoulutuksen käynnistämällä ns. CBA-järjestelmän
1970	Valmentajien jatkokoulutus aloitetaan. Toteutetaan ensimmäinen valmentajatutkimus.
1975	TUL uudistaa oman koulustuomintansa. Valmentajakoulutukseen syntyy 123-järjestelmä.
1978	Liikuntatieteellisessä tiedekunnassa käynnistyi valmennuksen suuntautumisvaihtoehto
1981	Kansallinen Valmentajatutkinto (KVT) käynnistyy SVUL:n ja Suomen Urheiluopiston yhteistyönä. CBA-järjestelmän koulutusmateriaalien uudistyo alkaa.
1982	Valmentaminen Suomessa seminaarit alkavat Suomen Valmentajien sekä Suomen Urheiluopiston yhteistyönä.
1984	A-tason valmentajakoulutus jakautuu yleisosaan ja erikoisosaan.
1985	Avainvalmentajatutkinto (AVT).
1987–1989	SVUL:n nuoriso-ohjelma aloittaa lasten liikunnan ohjaajien materiaaliuotannon.
1990–1993	Yhteinen CBA-järjestelmä yleis- ja lajiosineen ajetaan valtakunnallisesti alas.
1993	Suomalainen urheilun ja liikunnan järjestökenttä organisoidaan uudelleen –SLU syntyy ja samalla puretaan vanhat koulutusrakenteet. Nuori Suomi ry ottaa vastuuta lajirajat ylittävän koulutusmateriaalin valmistamisesta 1 ja 2 tasoille.
1994	Suomessa siirrytään viisiportaiseen valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmään.
1995	Valmentajan erikoisammattitutkinto osaksi kansallista tutkintorakennetta. Ensimmäinen tutkintoon valmistava koulutus käynnistyy Suomen urheiluopistolla. Tutkinto korvaa KVT -tutkinon.
1997	Liikuntatieteelliseen tiedekuntaan valmennus- ja testausoppi pääaineeksi liikuntafysiologian sekä biomekaniikan rinnalle
1996–1998	SLU:lle vastuu lasten ja nuorten ohjaaja- ja koulustuominnan kehitystyöstä. SLU käynnistää yhdessä lajien kanssa koulutuksen ja osaamisen kehitysohjelman.
1999	SLU:n ohjaaja- ja valmentajakoulutusselvitys valmistuu. 25 lajiliitolla on toimiva ohjaaja- ja valmentajakoulutusjärjestelmä tasoilla I-II. Liikunnanohjauksen AMK tutkinto alkaa.
2000	Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen tutkintojen perusteet julkaistaan. Suomen Kuntourheiluliitto aloittaa kunto- ja terveysliikunnan ohjaajakoulutuksen.
2004	Suomen Valmentajat ry:n hankkeen raportti sekä huippu-urheilutyöryhmän (ns. Kivistön työryhmä) loppuraportti nostavat ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen kehittämisen esille.
2005	Valtakunnallinen valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke (VOK-hanke) käynnistyy.
2006	Valmentajan ammattitutkinto (VAT) perusteet sekä Valmentajan erikoisammattitutkinon (VeAT) perusteiden uudistus. Samaan aikaan aloitettiin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen (VOK) kehittämisyöryhmä. Ryöryhmän tavoitteena uudistaa tasojen 1-3 valmentajakoulutusta.
2007	Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet.
2014	Liikunnanohjaaja YAMK tutkinto alkaa.

Kuvio 5. Valmentajakoulutuksen virstanpylväitä Suomessa (Mukaiitu mm. Kantola 2007)

Nykyisin valmentajakoulutusta on tarjolla eri toimijoiden järjestämänä, eri tasolla tapahtuvaa koulutusta sekä eri ikävaiheiden valmennuksen tueksi. Etupäässä lajiliittojen järjestävät 1-3-tasojen valmentajakoulutus mukaiseen pääsääntöisesti VOK-perusteita ja em. koulutuksia sparrataan VOK-verkostossa, jossa on mukana lajiliittojen lisäksi mm. olympiakomitea sekä urheiluopistoja. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot järjestetään pääsääntöisesti urheiluopistoilla. Lisäksi ohjaaja- sekä valmentajakoulutusta on tarjolla opetussuunnitelmapohjaisissa koulutusohjelmissä toisella-, alemmalla korkeakoulu- sekä korkeasteella. (Hämäläinen K., 2012)

VOK-hanke kokonaisuudessaan on ollut suuresti vaikuttamassa valmentajakoulutuksen oppimiskäsitykseen (Hämäläinen 2016). Suomen Valmentajat ry toteutti valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen selvityksen ja tämän seurauksena syntyi VOK-hanke. VOK-hankkeen päätavoitteita oli:

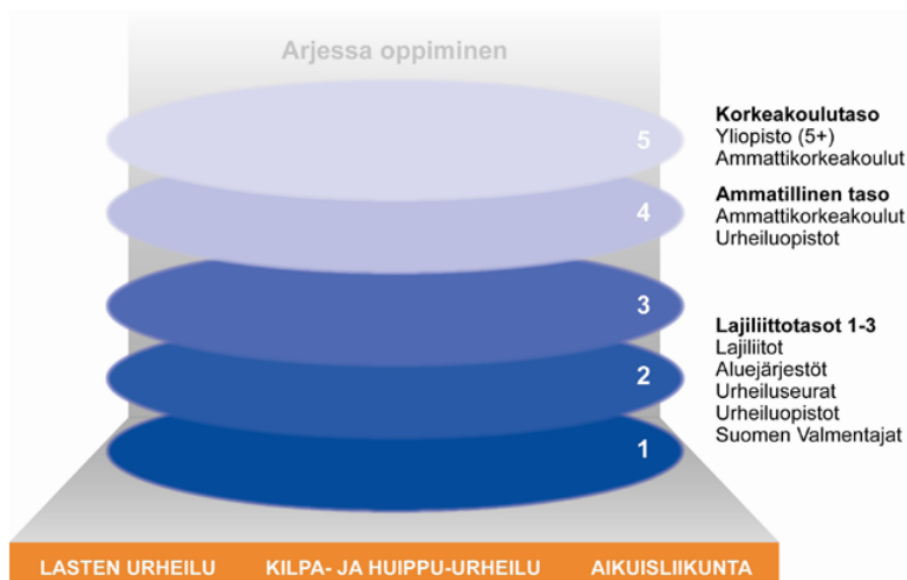
- Auttaa lajiliittoja kehittämään omaa tasojen I-III koulutusta siten, että eri lajeissa järjestettävä koulutus on osaamistavoitteiltaan ja vaatimustasoltaan yhdensuuntaista
- Vakiinnuttaa jatkuva kehittämisen ajatus lajiliittojen koulutukseen sekä vahvistaa ja tukea laadukasta ja ammattimaisesti hoidettua valmentaja- ja ohjaajakoulutusta, joka tarjoaa mahdollisuuden toimia valmentajana tai ohjaajana kaikilla toimialoilla
- Lisätä yhteistyötä ja vuorovaikutusta verkoston kaikilla tasoilla ja tuottaa käytännön ratkaisuja lajiliittojen koulutustoiminnan ongelmiin sekä vastata urheiluseurojen vapaaehtoisten valmentajien ja ohjaajien yksilöllisiin osaamisen kehittämisen tarpeisiin VOK-toimenpiteiden pohjalta (VOK loppuraportti 2010)

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteita vuodelta 2007 pidetään yhtenä tärkeimmistä suunnittelijoiden työkaluna valmentajakoulutuksen kehittämisessä. Perusteet antavat mallia koulutusten rakenteista sekä oppimiskäsityksestä. Lisäksi perusteissa määritellään yhteisiä osaamistavoitteita sekä oppisisältöjä. Perusteiden kautta annetaan myös esimerkkejä arviointiin sekä mahdollisiin oppimistehtäviin. (VOK loppuraportti 2010.)

5 Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen nykytila Suomessa

1994 Suomessa otettiin käyttöön viisiportainen valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä. Järjestelmä perustuu yleiseurooppalaiseen vertailujärjestelmään European Network of Sport Science, Education & Employment (ENSSEE). Suomalaisessa järjestelmässä tämä jakautuu lajiliittojen toteuttamiin 1-3 tasoihin, ammatilliseen koulutukseen taso 4 sekä korkeakoulussa tapahtuvaan 5-tason koulutukseen. (Suomen Valmentajat 2004.)

1-3 tasojen valmentajakoulutuksesta vastaavat lajiliitot yhdessä mm. aluejärjestöjen ja urheiluopistojen kanssa. Alemman tasojen koulutuksen jälkeen toimitaan tyypillisesti ototehtävissä. (Härkönen 2009, 52). Tasojen 4-5 valmentajakoulutuksesta vastaa etupäässä urheiluopistot, ammattikorkeakoulut sekä yliopistot (Kantola 2007, 317-318; Härkönen 2009, 52; Olympiakomitea).



Kuvio 7. ENSSEE viisiportainen valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä Suomessa.

Valmentajan ammattitutkinto (VAT) ja Valmentajan erikoisammattitutkinto (VEAT) ovat asteikolla 4-tasoa. 5-tason koulutustason saavuttaa suorittamalla korkeakouluopintoja joko ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa Jyväskylässä. Lisäksi 5+ -tason todistuksen tiedekunta voi myöntää valmennuskokemuksen ja tieteellisen työn perusteella. Liikunnanohjauksen perustutkinto sekä liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelmat ovat tasojen 2-5 koulutusta riippuen koulutuksen laajuudesta sekä sisällöstä. (VOK-perusteet 2007)

2008 Suomessa aloitettiin käyttämään eurooppalaista kahdeksanportaista viitekehystä (European Qualifications Framework, EQF) (Opetusministeriö 2009, 13). EQF käytön ta-

voitteena on helpottaa Euroopan eri maissa suoritettavien tutkintojen vertailua toisiinsa. Kahdeksanportaisella viitekehyksellä pyritään edistämään kansalaisten liikkuvuutta maiden välillä sekä helpotetaan elinikäistä oppimista (Opetusministeriö 2009, 14). Viitetasot kahdeksanportaisessa viitekehyksessä perustuvat oppimistuloksiin. Oppimistulokset kuvaavat viitekehyksessä tietoina, taitoina ja pätevyytenä. Jokaiselle tasolle on määritelty olennaiset oppimistulokset, jotka liittyvät eri tason tutkintoihin missä tahansa tutkintojärjestelmässä. (Opetusministeriö 2009, 14).

Eurooppalainen viitekehys (EQF) perustuu oppimistulosten määrittelyyn. EQF:ssä kuvataan oppijan pätevyyttä, taitoja ja tietoja riippumatta siitä, missä pätevyys on hankittu tai missä tutkinto on suoritettu. EQF:ssä on yleissivistävän, ammatillisen, aikuiskoulutuksen ja korkea-asteen koulutuksen koulutukset ja EQF:n tarkoituksena on helpottaa tutkintojen ja koulutusjärjestelmien vertailua keskenään. Kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä (NQF National Qualifications Framework) tutkinnot on Suomen koulutusjärjestelmässä sijoitettu kahdeksaan viitekehyksen vaatimustasoon. (Opetushallitus 2009, 13-16)

Eurooppalaisessa kahdeksanportaisessa viitekehyksessä (EQF) Suomessa tarjolla olevat ammatilliset valmentajakoulutukset sijoittuvat seuraavasti (Olympiakomitea):

Taso 4: Liikuntaneuvoja, Valmentajan ammattitutkinto

Taso 5: Valmentajan erikoisammattitutkinto

Taso 6: Alemmat korkeakoulututkinnot

Taso 7: Ylemmät korkeakoulututkinnot

Taulukko 2. Euroopalaisen viitekehyksen (EQF) oppijan tietojen, taitojen ja pätevyyden luokittelu Suomessa (Mukaiitu Opetushallitus 2009, 87)

	1. Level 1 Certificate	2. Level 2 Certificate	3. Level 3 Certificate	4. Level 4 Certificate Liikuntaneuvoja, Valmentajan ammattitutkinto	5. Advanced Certificate erikoisammattitutkinto	6. Ordinary / Higher Bachelor Degree Alemmat korkeakoulututkinnot	7. Master Degree Ylemmät korkeakoulututkinnot	8. Doctoral Degree Lisensiaatin sekä tohtorin tutkinto
Tieto	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee
Taito	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Hallitsee	Kykenee	Kykenee
Vastuu, johtaminen		Kantaa	Vastaa	Vastaa	Kykenee	Kykenee	Kykenee	Kykenee
Arviointi			Arvioi	Arvioi	Arvioi	Kykenee	Kykenee	Kykenee
Elinikäinen oppiminen	Ottaa ohjattuna vastuuta	Ottaa vastuuta	Valmius jatkuvaan oppimiseen	Valmius jatkuvaan oppimiseen	Valmius jatkuvaan oppimiseen	Valmius jatkuvaan oppimiseen	Valmius jatkuvaan oppimiseen	Valmius jatkuvaan oppimiseen

Suomessa valmentajakoulutusten luokituksessa käytetään myös UNESCO:n kansainvälistä koulutusluokitusta ISCED (International Standard Classification of Education). ISCED on lähtökohtaisesti koulutusluokitus tilastollisia tarkoituksia varten. ISCED:n avulla voidaan tutkintoon johtamaton sekä tutkintoon johtava koulutus. Luokitus on uudistettu käytössä olevan rakenteen mukaiseksi 1997. (Opetusministeriö 2009, 19)

Taulukko 3. ISCED (International Standard Classification of Education) luokitus Suomessa (mukailtu Opetushallitus 2009, 19-20)

1	Alempi perusaste	Peruskoulun 1-6
2	Ylempi perusaste	Peruskoulun 7-9
3	Keskiaste	Lukio, ylioppilastutkinto, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot
4	Keskiasteen jälkeinen koulutus (ei korkeakoulutus)	Erikoisammattitutkinnot
5	Korkea-aste	Ammattikorkeakoulu, alemmat sekä ylempät korkeakoulututkinnot
6	Tutkija-aste	Lisensiaatin sekä tohtorin tutkinto

Kaikille lajeille yhteiset valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet rakentuvat kolmesta kokonaisuudesta (Olympiakomitea; VOK-perusteet 2007):

- Valmentajana ja ohjaajana toimiminen
- Urheilun ja liikunnan valmiudet ja ominaisuudet
- Eettinen ja terveyttä edistävä valmennus ja ohjaus

Valmentajan koulutuspolku alkaa tyypillisesti 1-tason valmentajakoulutuksesta. 1-3-tasojen valmentajakoulutuksesta Suomessa vastaa lajiliitot. Osa lajiliitoista järjestää koulutuksia ennen 1-tasoa ja osa lajiliitoista ei järjestä tai ele vielä edennyt koulutuksen kehittämistyössä 3-tason koulutuksiin asti. Lajiliitot järjestävät koulutuksia yhteistyössä toisten lajien, aluejärjestöjen sekä urheiluopistojen kanssa. (Olympiakomitea)

Ykköstason koulutus VOK-perusteissa keskittyy yhden harjoituskerran toteuttamiseen. 1-tason koulutuksen käytyään valmentaja kykenee suunnittelemaan sekä toteuttamaan valmennettavilleen laadukkaita harjoituksia. (Olympiakomitea)

1-tason tavoitteina kokonaisuuksien sisällä ovat (Olympiakomitea):

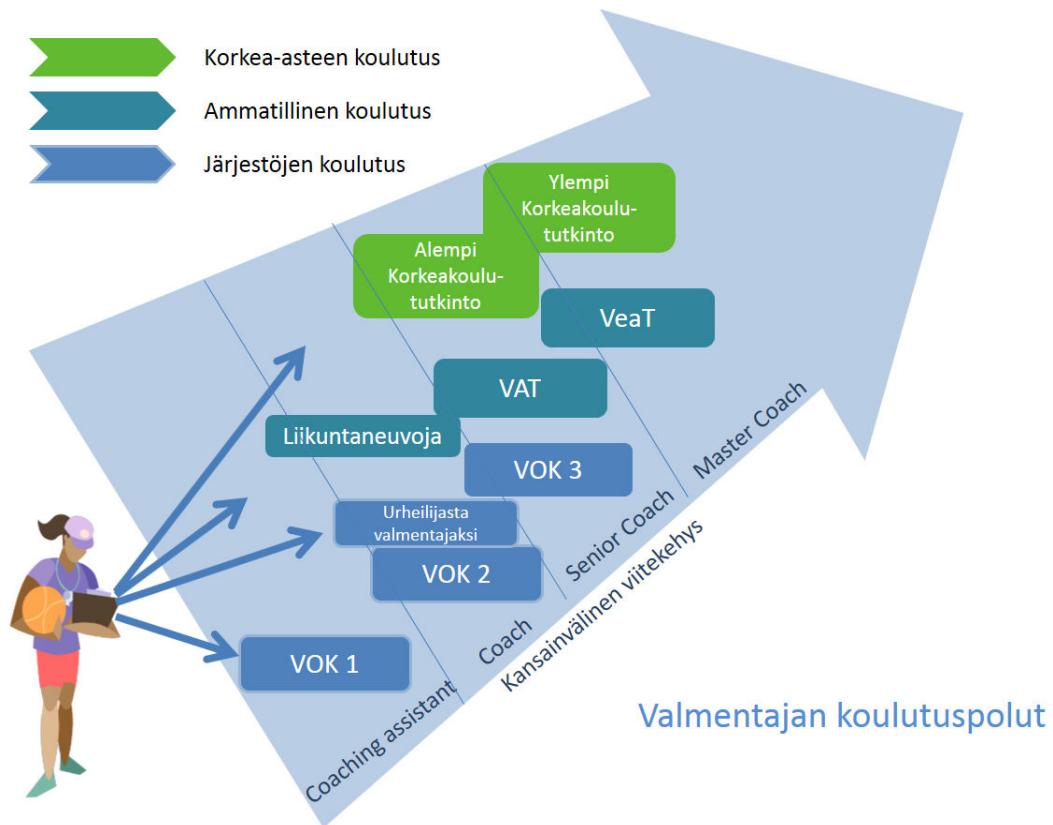
- Harjoitusryhmän hallinta ja yksilön huomioiminen
- Ominaisuuksien monipuolinen harjoittaminen
- Turvallinen harjoitus- ja ohjaustilanne

2-tason valmentajakoulutuksen tavoitteena on yhden harjoitusvuoden tai -kauden suunnitelmallinen toteuttaminen. 1-tason koulutuksen jälkeen 2-tasolla keskitytään siihen, miten suorituskykyä voidaan kehittää pidemmällä aikavälillä. VOK perusteiden kolmen keskeisin kokonaisuuden sisällä tavoitteet kulkevat yksilöllisempää ja suunnitelmallisempaa valmennusta kohti. Tavoitteina on yksilön valmentaminen osana ryhmää, tavoitteellinen harjoittelu sekä ohjaaminen liikunnalliseen ja urheilulliseen elämäntapaan. (Olympiakomitea)

2-tason koulutukseen hakeutuminen edellyttää 1-tason suorittamista tai vastaavan osaamisen hankkimista jostain muualta. Samaan tapaan 3-tason koulutukseen hakeutuminen edellyttää 2-tason suorittamista. Liikuntaneuvojatutkinnossa olevat valmennusopinnot sekä urheilijasta valmentajaksi (URVA) sisällöt kattavat 2-tason valmentajakoulutuksen tavoitteet. Valmentajan ammattitutkinnolle (VAT) hakeutuvan valmentajan tulisi omata 1- sekä 2-tason valmentajankoulutuksen tasoinen osaaminen. Korkea-asteen valmentajakoulutukset täyttävät VOK 2-tason tavoitteet. Lajiosaamisen näkökulmasta korkea-asteenkin opiskelijan on syytä hankkia vastaava lajiosaaminen, mikäli tutkinto-opinnot eivät lajiosaamisen näkökulmasta 1- sekä 2-tason tavoitteita täytä. (Olympiakomitea)

Lajiliittojen 3-tason koulutus on usein pidempi koulutusprosessi. Näissä koulutuksissa lajiosaamisen näkökulmasta mennään jo hyvin syvälle lajispesifeihin asioihin. 3-tason koulutuksen edellytyksenä on usein se, että 1- ja 2-tason valmentajakoulutukset on käyty tai vastaavan tasoinen osaaminen on todennettu. 3-tason valmentajakoulutuksen tavoitteena on urheilijan kokonaisvaltaisen kehittymisen tukeminen koko urheilijan uran ajan. Lisäksi VOK perusteiden kolmen keskeisin kokonaisuuden sisällä tavoitteet ovat valmentaminen ja ohjaaminen yksilön kasvun tukena, yksilöllinen harjoittelu sekä urheilijan terveys ja hyvinvointi menestyksen taustalla. Useissa lajeissa 3- tason koulutus on lajiliiton korkein koulutus. (Olympiakomitea)

Urheilijasta valmentajaksi (URVA) valmentajakoulutus on valmentajaksi haluaville huippu-urheilijoille tarkoitettu koulutus. Koulutus on rakennettu huomioiden osaaminen, joka on syntynyt huippu-urheilijan uran aikana. Suomen Valmentajat ry. järjestää URVA-koulutusta. URVA-koulutus vastaa 2-tason valmentajakoulutusta ja huippu-urheilija voi hakeutua suoraan koulutukseen. Tarvittaessa urheilijalle rakennetaan tarvittavat lajiopinnot yhdessä lajiliiton kanssa. URVA-koulutuksesta hakeudutaan tyypillisesti 3-tason valmentajakoulutukseen tai valmentajan ammatti- tai erikoisammattitutkinnolle (Olympiakomitea)



Kuvio 8: Valmentajan koulutuspolut (Olympiakomitea)

Ylemmällä korkeakoulutasolla urheiluvalmennuksen opintoja voi suorittaa ammattikorkeakoulussa (Haaga-Helia) sekä Jyväskylän Yliopistossa (Liikuntatieteellisen tiedekunnan Liikuntabiologian laitos) (Olympiakomitea). Korkeakoulutasolla opinnoissa oleellisena lähtökohtana on tutkiva työn ote. Ammattikorkeakoulussa painotus on työelämäyhteyksissä ja opinnot omat ilmiö- ja projektilähtöisiä. Yliopistossa opinnoissa painotetaan tutkimuksellisia valmiuksia ja opinnot enemmän tieteenalalähtöisiä kuin ammattikorkeakoulussa. Yliopistossa kandiopinnoista voi jatkaa suoraan maisteriopin-
toihin. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon pääsyaatimuksena on kolmen vuoden työkokemus alemman korkeakoulututkinnon lisäksi. Eurooppalaisessa kahdeksanpor-
taisessa viitekehyksessä (EQF) ylemmät korkeakoulututkinnot sijoittuvat tasolle 7.
(Olympiakomitea)

Valmentajan polun eri vaiheessa on myös hyvä yhdistää valmentajan ammatti- tai -erikoisammattitutkintoja sekä korkea-asteen opintoja (Olympiakomitea).

5.1 Liikunta-alan tutkintoon johtavat koulutukset ja tutkinnot

5.2 Ammatillinen peruskoulutus

Liikunnanohjauksen perustutkintoon, Liikuntaneuvoja (120ov), kuuluu ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia 20 ov, ammatillisia tutkinnon osia 90 ov sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 ov. Työssäoppimisena suoritetaan vähintään 20 ov. Opiskelija voi valita valmennuksen valinnaisen tutkinnon osan. Valmennuksen valinnaisen tutkinnon osan tavoitteena on, että tutkinnon suorittaja osaa:

- Toimia yksilö- tai joukkueurheilun valmentajana harjoitus- ja kilpailutilanteissa.
- Suunnitella harjoittelua lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä yksilöä ja joukkuetta tavoitteen mukaisesti ja kokonaisvaltaisesti kehittäen
- Arvioida omaa toimintaansa ja seurata valmennusprosessin onnistumista käyttämällä erilaisia testaus- ja kontrollimenetelmiä.

Tutkinnossa on valmennusosaamiseen liittyviä asioita muissakin tutkinnonosissa kuin vain valmennuksen valinnaisessa tutkinnon osassa. (Opetushallitus; Olympiakomitea)

Tyypillisiä työtehtäviä liikuntaneuvojille löytyy mm. kunnan, liikelaitosten, yritysten, liikunta- ja urheiluseuroista, järjestöistä sekä esim. lasten iltapäivätoiminnan parista. Liikunnanohjauksen perustutkinnon voi suorittaa näyttötutkintona tai opetussuunnitelmapohjaisessa koulutusohjelmassa. Tutkinnon järjestäjiä on Suomessa 10kpl. (Opetushallitus; Olympiakomitea)

Koulutukseen hakeudutaan yleensä perusopetuksen päättövaiheessa tai lukiokoulutuksen päättyessä. Hakeutuminen tapahtuu valtakunnallisen yhteishaun kautta. Liikunnanohjauksen perustutkinnolle voi hakeutua ilman aikaisempaa valmentajakoulutusta. Valmentajaksi aikoville lajiliittojen 1-3-tasojen valmentajakoulutukset ovat hyödyllisiä varsinkin lajisäältöjen suhteen. Liikuntaneuvojakoulutus vastaa 2-tason valmentajakoulutuksen sisältöjä. Tutkinnon suorittamisen jälkeen hakeudutaan tyypillisesti korkea-asteen koulutukseen tai Valmentajan ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Eurooppalaisessa kahdeksanportaisessa viitekehyksessä (EQF) tutkinto sijoittuu tasolle 4. (Olympiakomitea)

Liikunnan ammattitutkinto

Liikunnan ammattitutkinto korostaa yksilön ja erilaisuuden hyväksymistä. Yksilön kunnioittaminen, terveen itsetunnon kehittäminen sekä eettinen harkinta nousee tutkinnon perusteissa esiin voimakkaasti. Tutkinnon suorittaneilla vastuullisuus, sisäinen yrittäjyys, turvallisuus sekä osaaminen ja itsensä jatkuva kehittäminen tulisi näkyä käytännön tekemisessä. Tutkinnossa on neljä suuntautumisvaihtoehtoa: aikuisliikunta, lasten liikunta, liikunta-

ja ohjelmapalvelut sekä seuratoiminta. Tutkinnon suorittajalle tyypillisiä työtehtäviä löytyy mm. vapaa-ajan, sosiaali- ja terveysalan yhteisöissä ja yrityksissä, itsenäisinä yrittäjinä, päiväkodeissa sekä päivähoidon toimipisteet, luonto- tai ulkoliikuntakeskuksissa, hiihtokeskuksissa ja vastaavissa organisaatioissa, yksilö- ja joukkueläjien toiminnan johto-, suunnittelu- ja koulutus- sekä ohjaus- ja valmennustehtävissä liikunta- tai urheiluseuran palveluksessa, lajiliitossa, järjestössä tai kunnassa riippuen suuntautumisvaihtoehdosta. Tutkinnon järjestäjiä on Suomessa 11 kpl. (Opetushallitus)

5.3 Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot

Valmentajan ammattitutkinto

Ammattitaitovaatimuksissa on ajateltu urheiluseurassa toimivan ammattivalmentajan työtehtäviä ja niissä vaadittavaa osaamista. Näyttötutkinnoissa tutkinnon suorittaminen henkilökohtaistetaan. Henkilökohaistaminen tapahtuu hakeutumisvaiheessa, jolloin selvitetään mm. hakijan lähtötilanne sekä koulutuksen sopivuus. Mikäli koulutus ei sovi hakijalle niin hänet ohjataan paremmin soveltuvaan koulutukseen. Tällaisissa tapauksissa lajiliitosten järjestämät 1-3-tasojen koulutukset ovat tyypillisiä koulutuksia mihin ohjaus suoritetaan. (Olympiakomitea)

Valmentajan ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen voidaan hakeutua valmentajan erikoisammattitutkinnolle tai korkea-asteen koulutukseen. 3-tason valmentajakoulutus tuo lisäarvoa valmentajan osaamiseen, mikäli hän ei ole suorittanut sitä aikaisemmin. Tutkinnojen ja muun osaamisen eurooppalaisessa kahdeksanportaisessa viitekehyksessä (EQF) ammattitutkinnot sijoittuvat tasolle 4. (Olympiakomitea)

Tutkinnon suorittaneella valmentajalla on ammattitaitoa toimia valmentajana valmennustyössä, kehittää valmentajana osaamistaan sekä kehittää valmennuksen toimintaympäristöä. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito tukea ja seurata urheilijan kokonaisvaltaista kehittymistä, toimia urheilijalähtöisesti valmentajana sekä edistää turvallisuutta valmennustilanteissa. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on oman valmennusosaamisen arviointiin liittyvä osaaminen. Tutkinnossa on kaksi pakollista tutkinnon osaa: ammatillinen toiminta valmentajana ja urheilijan kehityksen tukeminen. Lisäksi tutkintoon kuuluu kolme valinnaisista tutkinnon osaa: lasten-, nuorten- ja aikuisten valmentaminen. (Opetushallitus 2015)

Lasten valmentaminen tutkinnon osan kautta tutkinnon suorittajalla on ammattitaitoa toimia kasvattajana valmennustilanteissa sekä kehittää lasten liikuntavalmiuksia monipuolisesti. Lisäksi tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaitoa vahvistaa lapsen oppimisen

taitoja, edistää turvallisuutta ja terveyttä sekä vahvistaa oppimisen taitoja. Tutkinnon osan suorittaneella on myös osaamista lapsen innostumiseen sekä lajirakkauteen liittyen. Myös oman osaamisen kehittämisen taitoja lasten valmentajana. (Opetushallitus 2015)

Nuorten valmentaminen tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito kehitysvaiheen mukaiseen urheiluun nuorten valmennuksessa. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito edistää urheilevan nuoren terveyttä ja turvallisuutta, lisätä nuoren urheilijan innostusta ja intohimoa urheiluun, toimia valmennustilanteissa kasvattajana sekä ohjata nuorta urheilijaa itsensä kehittämiseen. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito arvioida ja kehittää osaamistaan nuorten valmentajana. (Opetushallitus 2015)

Aikuisten valmentaminen -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito ohjata urheilijaa ottamaan omistajuuden omassa urheilussa sekä ohjata urheilijaa tavoitteiden mukaiseen urheiluun. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito lisätä aikuisen urheilijan innostusta ja intohimoa urheiluun sekä edistää urheilijan terveyttä ja turvallisuutta sekä toimia verkostoissa aikuisen urheilijan tukemiseksi. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito arvioida ja kehittää osaamistaan aikuisen urheilijan valmentajana. (Opetushallitus 2015)

Valmentajan ammattitutkinnon suorittanut voi toimia valmennustehtävissä kolmannella sektorilla tai yksityisellä sektorilla. Kolmannella sektorilla tutkinnon suorittaneen tavallisimpia työympäristöjä ovat liikunta- ja urheiluseurat. Yksityisellä sektorilla valmentajan ammattitutkinnon suorittanut työskentelee liikuntayrityksessä tai itsenäisenä liikuntayrittäjänä. Tutkinnon suorittanut tekee yhteistyötä erilaisten sidosryhmien ja oman työyhteisönsä kanssa. (Opetushallitus 2015)

Valmentajan erikoisammattitutkinto

Ammattitaitovaatimuksissa on ajateltu työtehtäviä ja osaamistarpeita, joita on mm. maajoukkuevalmentajilla, nuorten maajoukkuevalmentajilla, nuorten olympiavalmentajilla, urheiluakatemiavalmentajilla sekä valmennuspäälliköillä. Tutkinnon suorittaminen henkilökohtaistetaan. Henkilökohaistaminen tapahtuu hakeutumisvaiheessa, jolloin selvitetään mm. hakijan lähtötilanne sekä koulutuksen sopivuus. Tarpeen mukaan voidaan hakija ohjata paremmin hänelle soveltuvaan koulutukseen, lajiliitosten 1-3-tasojen koulutukset tai valmentajan ammattitutkintoon ennen erikoisammattitutkinnon valmistavaan koulutukseen hakeutumista. (Olympiakomitea)

Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistamisessa selvitetään mm. hakijan lähtötilanne. Suoritettuaan valmentajan erikoisammattitutkinnon valmentaja voi hakeutua korkea-asteen

koulutukseen. Tutkintojen ja muun osaamisen eurooppalaisessa kahdeksanportaisessa viitekehyksessä (EQF) erikoisammattitutkinnot sijoittuvat pääosin tasolle 5.

Valmentajan erikoisammattitutkinnon suorittaneella on ammattitaito toimia valmennustoiminnan johtajana ja kehittää valmennuksen laatujärjestelmää sekä kehittää omaa johtamistaan ja johtamisosaamistaan. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito toimia urheilijalähtöisesti valmennuksen asiantuntijana ja kehittää valmennustoimintaa valmennustietoa ja verkostoja hyödyntäen. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito arvioida omaa osaamistaan valmennustoiminnan kehittäjänä. (Opetushallitus 2015)

Urheilutoiminnan kehittäminen -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito johtaa urheilutoiminnan kehittämistä. Hänellä on ammattitaito kehittää valmennusjärjestelmää ja kilpailutoimintaa sekä järjestelmällistä urheilutoiminnan seuranta. Lisäksi tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito arvioida ja kehittää omaa osaamistaan urheilutoiminnan kehittäjänä. (Opetushallitus 2015)

Toimiminen valmennuksen kansainvälisessä toimintaympäristössä -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito toimia lajin kansainvälisessä toiminnassa sekä kehittää valmennusosaamistaan hyödyntäen kansainvälistä valmennustietoa ja kansainvälisiä verkostoja. Lisäksi tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito toimia kansainvälisesti kilpailevan ja huippu-urheiluun tähtäävän urheilijan valmentajana sekä arvioida ja kehittää osaamistaan kansainvälisessä toimintaympäristössä. (Opetushallitus 2015)

Valmennustoiminnan hallinnon kehittäminen -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito kehittää valmennustoiminnan hallintoa. Hänellä on ammattitaito arvioida, johtaa ja kehittää vastuualueensa henkilöstöä, hoitaa ja kehittää vastuualueensa operatiivista talousohjausta sekä kehittää sponsoriyhteistyötä. (Opetushallitus 2015)

5.4 Alemmat korkeakoulututkinnot

Urheiluvalmennuksen korkeakouluopintoja voi suorittaa sekä ammattikorkeakouluissa (Haaga-Helium ja Lapin ammattikorkeakoulu) että Jyväskylän Yliopistossa (Liikuntatieteellisen tiedekunnan Liikuntabiologian laitos). Ammattikorkeakouluissa opinnot voi suuntautua valmennukseen ja kilpaurheiluun. Yliopistossa pääaineeksi voi valita valmennus- ja testausopin. (Olympiakomitea)

Korkea-asteen hakeutuminen on mahdollista, mikäli täyttää korkea-asteen hakukelpoisuusehdot. Jos korkea-asteen opintoihin ei sisälly lajiopintoja, kannattaa valmentajan

hakeutua opiskelemaan lajiliittojen lajisäältäöjä. Voi olla myös mielekästä yhdistää korkea-asteen opintoja sekä valmentajan ammatti- tai erikoisammattitutkintoja. Tutkintojen ja muun osaamisen eurooppalaisessa kahdeksanportaisessa viitekehyksessä (EQF) alemmat korkeakoulututkinnot sijoittuvat tasolle 6. (Olympiakomitea)

Liikunnanohjaaja (AMK) (210 op), liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma.

Koulutusohjelma tarjoaa opiskelijalle valmiudet työskennellä kuntien, liikuntajärjestöjen tai yksityisten liikunta- ja matkailuyritysten palveluksessa. Yleisimpiä työtehtäviä ovat johto-, hallinto- ja asiantuntijatehtävät, projektitehtävät tai valmentajana, kouluttajana ja ohjaajana toimiminen. Opinnoissa voi suuntautua mm. valmennukseen, liikuntamatkailuun, luontoliikuntaan, lasten ja nuorten liikuntaan, terveysliikuntaan tai soveltavaan liikuntaan. Eri ammattikorkeakouluissa suuntautumisopinnot poikkeavat jonkin verran toisistaan. Koulutus kestää kokopäiväopiskeluna 3-3,5 vuotta, joissakin ammattikorkeakouluissa tutkinto on mahdollista suorittaa myös monimuoto-opiskeluna työn ohella. (Opetushallitus)

Bachelor of Sports Studies (210 op), Degree Programme in Sports Coaching and Management. Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelmaa vastaava ohjelma on kokonaan englanninkielinen ja sen opiskelijat tulevat sekä Suomesta että ulkomailta. Koulutusohjelma valmentaa laaja-alaisesti liikunta-alan eri työtehtäviin kansainvälisessä toimintaympäristössä. Suuntautumisopinnot painottuvat valmennukseen. HAAGA-HELIAN opiskelijat syventyvät joukkue- ja mailapelien valmennukseen sekä Kajaanin ammattikorkeakoulussa joko lajivalmennukseen tai yksilöiden ja ryhmien elämäntapavalmennukseen. (Opetushallitus)

5.5 Ylemmät korkeakoulututkinnot

Ylemmällä korkeakoulutasolla urheiluvalmennuksen opintoja voi suorittaa ammattikorkeakoulussa (Haaga-Helia) ja Jyväskylän Yliopistossa (Liikuntatieteellisen tiedekunnan Liikuntabiologian laitos). Yliopistossa maisteriopintoihin jatketaan kandiopintojen jälkeen. Pääsyvaatimuksena ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseksi on alempi korkeakoulututkinto sekä tutkinnon suorittamisen jälkeen hankittu kolmen vuoden työkokemus. (Olympiakomitea)

Korkea-asteen opintoihin hakeutuminen on mahdollista, mikäli korkea-asteen hakukelpoisuusehdot täyttyvät. Lajiliittojen lajisäältäöjen opiskelu korkeakouluopintojen yhteydessä voi olla suositeltavaa, mikäli ne eivät sisälly muuten tutkinnon suorittamiseen. Voi olla myös mielekästä yhdistää valmentajan ammatti- tai erikoisammattitutkintoja korkeakoulu-

tuksen yhteyteen. Tutkintojen ja muun osaamisen eurooppalaisessa kahdeksanportaisessa viitekehyksessä (EQF) ylemmät korkeakoulututkinnot sijoittuvat tasolle 7. (Olympiakomitea)

Liikunnanohjaaja (ylempi AMK) (90 op)

Pääsyvaatimuksena soveltuva korkeakoulututkinto sekä riittävä työkokemus tutkinnon suorittamisen jälkeen. Koulutus kestää 1,5 –2 vuotta ja se järjestetään monimuoto-opiskeluna työn ohella. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa yliopiston maisteritutkintoon rinnastettavan kelpoisuuden.(Opetushallitus)

Master of Sports Studies (90 op)

Degree Programme in Sport Development and Management

Koulutusohjelma antaa valmiudet työskennellä erityisesti kansainvälisessä toimintaympäristössä liikunta- ja vapaa-aika-alan vaativissa johto-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä sekä julkisella sektorilla, järjestöissä että yrityksissä. (Opetushallitus)

Liikuntatieteiden maisteri

Yliopistollinen perustutkinto (300 op) muodostuu kandidaatin tutkinnosta 180 op ja maisterin tutkinnosta 120 op. Pääaineet: Liikuntapedagogiikka (liikunnanopettajan kelpoisuus), Liikunnan yhteiskuntatieteet, Biomekaniikka, Liikuntafysiologia, Valmennus- ja testausoppi.

Liikuntatieteiden kandidaatti (180 op)

Kandidaatin tutkinto on alempi korkeakoulututkinto, jonka suorittamiseksi vaaditaan tiedekunnan yhteisten opintojen, pääaineen aineopintojen ja yhden sivuaineen perusopintojen suorittamista. Pääaineet samat kuin maisterin tutkinnossa. (Opetushallitus)

6 Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutuksen historiaa

Valmentajakoulutuksen aloittaminen voidaan katsoa alkaneen Suomen urheiluopistolla 1935 kun Hiihtoliitto, Palloliitto ja Urheiluliitto aloitti yhteistyön opiston kanssa (Kantola H. 2007, 312. Juurtola T. 1977, 105.). Myös muiden lajien valmentajakoulutuksia aloitettiin toteuttamaan samoihin aikoihin tavoitteena kehittää valmennusosaamista. Ensimmäiset valmentajakoulutukset toteutettiin 10-14 vuorokauden mittaisina (Juurtola T. 1977, 105.).

1930-luvun kurssien osallistujamääräksi on tilastoitu yli 6000 henkilöä (Juurtola T. 1977, 106.). Epävarmojen vuosien 1939-1945 aikana koulutustoiminta oli rajoittunutta. Suunniteltua toimintaa ei kokonaisuudessaan pystytty järjestämään ja opiston tiloista osa tai kokonaan toimi sotasairaalana (Juurtola T. 1977, 106-108.). 1946 oli pitkästä ajasta täyden toiminnan vuosi. Samana vuonna koulutuksiin ja kursseille osallistui yli 2700 kurssilaista. Koulutusten määrä ja osallistujien määrä kasvoi vuosittain ja 1947 opiston piti jo rajoittaa osanottajamääriä (Juurtola T. 1977, 108.). 1950-1960 vuosien aikana toiminta vakiintui sekä 1960 Suomen taloudellisen tilan parantumisen myötä osallistujamäärissä tehtiin uusi ennätys, lähes 6000 osallistujaa (Juurtola T. 1977, 109-121.).

Suomen Urheiluopisto on järjestänyt toimintansa alkuvuosista asti liikunnanohjaajakoulutusta. Koulutus oli ensimmäisen toimintavuosikymmenen etupäässä lyhytkurssitoimintaa. 1937 alkoi ensimmäinen liikuntakasvatusneuvojainkurssi, joka kesti 6kk. Tämän koulutuksen käyneillä oli mahdollisuus hakeutua valmentajiksi. Liikuntakasvatusneuvojakurssista tuli vuodesta 1947 lähtien liikuntaneuvojia. Koulutuksen tavoitteena oli kouluttaa henkilöstöä johto- ja valmennustehtäviin. (Kaikkonen K. 2007. 45, 55)

Liikunnanohjaajatutkinnon muutosta kaksivuotiseksi aloitettiin tekemään 1965. Tarkoituksena oli valmistaa liikuntakasvatustyöstä kiinnostuneita mm. valmennustehtäviin. Ensimmäinen kaksivuotinen liikunnanohjaajatutkinto alkoi 1969. Kaksivuotinen tutkinto järjestettiin aluksi vuorovuosin Pajulahden urheiluopiston kanssa. Etukäteen kaksivuotiseksi muutuneen tutkinnon pelättiin hakijamäärän vähentymistä, mutta muutos aiheutti päinvastaisen reaktion. (Kaikkonen K. 2007. 79.)

Kansallinen valmentajatutkinto (KVT) aloitettiin 1981 ja se oli 1980-luvun merkittävin edistysaskel valmentajakoulutuksen osalta. Tutkinnon taustalla oli silloisen rehtorin Tapani Ilkan sekä instituutin johtaja Heikki Kantolan tutustuminen saksalaiseen valmentajakoulutukseen, jonka pohjalta rakennettiin Trainerakademie Kölnin mallin mukainen, mutta sisäl-

löltä suomalainen valmentajatutkinto. Kansallinen valmentajatutkinnon pohjalta myöhemmin synnytettiin ammattivalmentajatutkinto (AmVT) 90-luvulla. (Kantola 2007, 316-317)

Merkittävä muutos valmentajakoulutukseen ja sen rahoitukseen tuli 1987 kun ammattitutkintolaki astui voimaan. Muutoksen myötä aikuinen pystyi hankkimaan ammatillisen pätevyyden opiskelematta nuorten kanssa. Samalla kansallinen valmentajatutkinto muuttui valmentajan erikoisammattitutkinnoksi ja liitettiin osaksi tutkintojärjestelmää. (Kaikkonen K. 2007. 139-140.)

Ensimmäinen valmentajan erikoisammattitutkinto (AmVt) käynnistyi vuonna 1996. Ammattitutkintolain ja Suomen EU-jäsenyyden tuomat uudet haasteet ohjasivat Suomen Urheiluopiston uudistamaan valmentajakoulutusta. Liikunnanohjauksen ammattikorkeakoulututkinto käynnistyi Vierumäellä 1999 Haaga Instituutin toimesta (Kaikkonen K. 2007. 142.) Haaga-instituutti on toiminut 2007 alkaen nimellä HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. (Haaga-Helia 2017)

2002 Suomen Urheiluopistolla aloitettiin HAAGA-HELIAN toimesta kansainvälinen, valmennukseen erikoistunut Degree Programme in Sport and Leisure Management koulutusohjelma. Koulutusohjelman opetuskieli on englanti ja tavoitteena on tuottaa liikunnanohjauksen sekä valmennuksen osaajia kansainväliseen toimintaympäristöön (Kaikkonen K. 2007. 164-165.)

2007 tuli voimaan uudet tutkinnon perusteet koskemaan valmentajan ammatti- sekä erikoisammattitutkintoa. 2004 selvitysraportissa (Valmentajat ry.) todettiin, ettei tutkinnon kehitys ollut vastannut sille asetettuja tavoitteita. Samana vuonna Suomen Urheiluopiston aloitti molempien tutkintojen valmistavan koulutuksen uusilla tutkintojen perusteilla. Valmentajan ammattitutkinto (VAT) aloitettiin Suomen Urheiluopistolla 2007 ja valmentajan erikoisammattitutkinnon (VEAT) toteutusta jatkettiin AmVT koulutuksen pohjalta, mutta uusilla tutkinnon perusteilla.

Ylempi korkeakoulututkinto liikunnanohjaaja (ylempi AMK) aloitettiin Suomen Urheiluopistolla vuonna 2015 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun toimesta. (Haaga-Helia 2017)

7 Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutusjärjestelmä

Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutusjärjestelmä pitää sisälleen seuraavat koulutustasot:

- 1-tason valmentajakoulutus
- 2-tason valmentajakoulutus
- 3-tason valmentajakoulutus
- Valmentajan ammattitutkinto (VAT)
- Valmentajan erikoisammattitutkinto (VEAT)

Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutusjärjestelmää on kehitetty yhteistyössä lajiliittojen kanssa. Lajiliittojen kanssa kehitetyt sekä toteutettava valmentajakoulutukset ovat tason 1-3 valmentajakoulutuksia. Valmentajan ammatti- sekä erikoisammattitutkinto ovat opetushallituksen hyväksymiä näyttötutkintoja. Suomen Urheiluopisto järjestää näyttötutkintoihin liittyen valmistavaa koulutusta sekä tarjoaa mahdollisuutta toteuttaa koulutus ilman valmistavaa koulutusta osallistumalla tutkintotilaisuuksiin. (Suomen Urheiluopisto 2012)

Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutus rakentuu osoitetun perustiedon ja hyväksi todetun valmennuskulttuurin jakamisesta ja jatkuvaan omaan kehittämistyöhön sekä uusien ajatusten ja toimintatapojen kokeiluun. Suomen Urheiluopiston tasojen 1-3 valmentajakoulutuksen lähtökohtana on ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen perusteet. Suomen Urheiluopiston koulutuksessa tärkeä asia on systemaattinen järjestelmä, jonka avulla asioiden yhtenäinen, looginen ja jatkuva käsittely on mahdollista. Kaikkia aihealueita käsitellään eri tasoilla, mutta eri tasoilla eri aiheita painotetaan järkevällä tavalla. Alempien tasojen koulutukset synnytetään yhdessä lajiliittojen kanssa, jolloin varmistetaan perusasioiden käsittely lajin kannalta. (Suomen Urheiluopisto 2012)

Suomen Urheiluopistossa aikuiskoulutuksen ihmiskäsitys rakentuu humanistisen ihmiskäsityksen pohjalle. Opiskelija nähdään itseohjautuvana, päämäärätietoisena ja vastuuntuntoisena yksilönä. Opiskelijalla on kyky ja halu tehdä omaa opiskeluaan koskevia valintoja ja kantaa niistä vastuu. Tätä näkemystä pidetään lähtökohtana suunniteltaessa koulutuksen sisältöjä, opetusmenetelmiä, työssä oppimisen järjestelyjä, etäjaksojen sekä itseopiskelun organisointia ja muita toimintatapoja. (Suomen Urheiluopisto 2012)

Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutuksen oppimiskäsitys pohjautuu humanistiseen ja kokemuksellisen oppimisen sekä konstruktivismin näkökulmiin (Suomen Urheiluopisto 2012).

Humanistinen oppimiskäsitys lähtee ajatuksesta, että oppimisen tehtävänä on tukea oppijan kasvua ja itseohjautuvuutta sekä edistää hänen omien tavoitteidensa toteutumista. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on aktiivinen tiedon rakentamisen prosessi, joka liittyy aina toimintaan ja palvelee toiminnan kehittymistä. Olennaista on, että oppijassa heräävät omiksi koetut, opittavaan asiaan liittyvät kysymykset, oma kokeilu, ongelmanratkaisu ja ymmärtäminen. (Matikainen 2001, 34-35.)

Konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen kuuluu, että uutta tietoa omaksutaan käyttämällä jo aiemmin opittua. Näin ollen koulutukseen osallistuvien tulee tuoda omat kokemuksensa valmennus-/koulutustilanteeseen, jonka varaan valmennus, koulutus ja oppiminen rakennetaan. (Matikainen 2001, 34-35.)

Taulukko 4. Erilaisten oppimiskäsitysten piirteitä sekä keskustelumuotoja (mukailtu Matikainen 2008, 39.)

	Behavio- rismi	Konstruktivi- smi	Sosiokonstruktivi- smi	Kulttuurihistorialli- nen oppimiskäsitys
Oppija	Yksilö	Pari	Yksilö ryhmässä	Ryhmä yhteisössä
Oppisisältö	Taidot ja faktat	Ajattelun kehittyminen	Itseohjautuvuuden kehittyminen	Uuden tiedon luominen
Opettajan rooli	Autoritääri- nen	Ohjaava	Tukeva ja myötäilevä	Osallistuva
Keskustelu- muoto	Monologi	Opastava vuoropuhelu	Reflektiivinen dialogi	Kriittinen dialogi

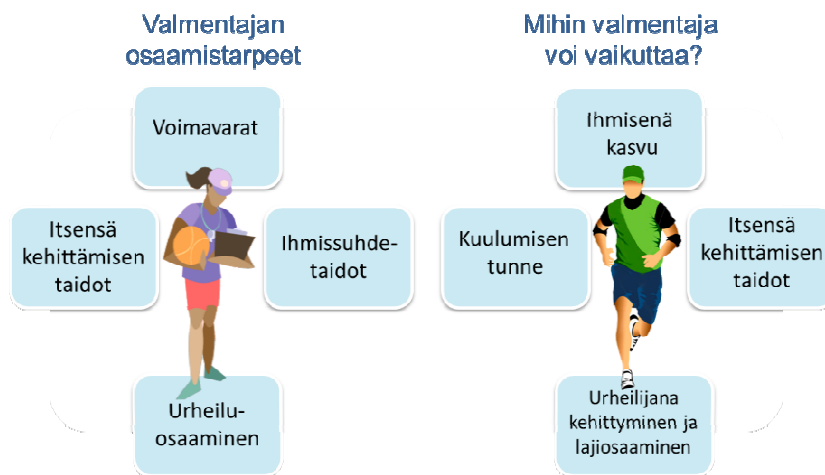
Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutus korostaa yksilön ja yhteisön roolia oppimisessa. Koulutukseen osallistuvalla on oma taustansa sekä olemassaoleva käsitys tulevastakin. Tämän pohjalta koulutukseen osallistuva tulkitsee ympäristön välittämiä viestejä. Oppiminen rakentuu koulutettavan omien tavoitteiden, aikaisempien kokemusten sekä tiedon ja osaamisen pohjalle.

Oppimisen pohja muodostaa aina se toimintaympäristö missä valmentaja sekä urheilija toimii. Toimintaympäristö muodostuu fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta ympäristöstä. Yhteisö luo suuren merkityksen oppimiselle ja usein valmentajalle se on seura. Tämä yhteisö luo kulttuurista kehystä ja vaikuttaa koulutukseen osallistuvan oppimiseen.

Seuratoiminnan eri toimijat, mm. kollega valmentajat, opettajat, ystävät sekä vanhemmat toimivat tahtomattaankin oppimisen ohjaajina. Kaikki ne ympäristöt joissa valmentaja sekä urheilija toimivat aiheuttavat oppimista, näin ollen valmentajakoulutuksen lähijaksojen ulkopuolella tapahtuu merkittävästi oppimista esim. arki, valmennustoiminta ja muut elämän tilanteet. Elämäntapaan sekä toimintaympäristöön kytkettynä valmentamisen tarpeet tulee nähdä kokonaisvaltaisesti. Oppimista tapahtuu kaikissa tilanteissa, ei pelkästään valmennus tai ohjaustilanteissa. (Suomen Urheiluopisto 2012)

7.1 Valmennuskeskuksen pedagoginen malli

Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutukset perustuvat Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjalle (Kuvio 9), jossa valmennukseen tartutaan valmentajan osaamistarpeiden ja urheilijaan liittyvien asioiden suunnassa. (Suomen Urheiluopisto, 2016)



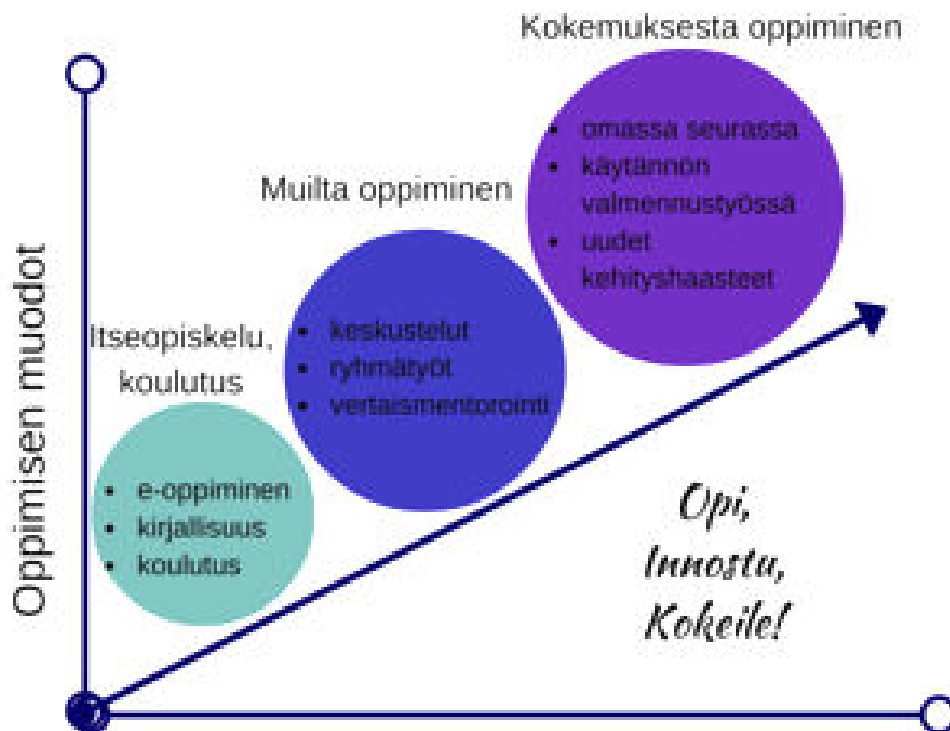
Kuvio 9. Valmennusosaamisen mallin osaamistarpeet ja vaikuttavuus

Toimintatapoina koulutuksissa käytetään osallistujien osallistamista ja yhteistoiminnallisia oppimistapoja. Sisältöjä räätälöidään mahdollisuuksien mukaan myös entistä henkilökohtaisemmiksi. Ajatus toimintatavasta rakentuu Bloomin taksonomiaan (Taulukko 5.). (Suomen Urheiluopisto, 2016)

Taulukko 5. Bloomin taksonomian uusi versio (Mukailtu Lalley 2007)

Bloomin taksonomia		Opitun pysyvyys	
Ylemmän tason osaamista	Luominen	Toisten opettaminen	90%
	Arvioiminen	Tekemällä oppiminen	75%
	Analysoiminen	Keskustelu	50%
Alemman tason osaamista	Soveltaminen	Demonstraatiot	30%
	Ymmärtäminen	Audiovisuaalinen	20%
	Muistaminen	Lukeminen	10%
		Luento	5%

Bloomin taksonomian pohjalta on rakennettu oppimismallia, jossa vaikuttavuutta oppimiseen haetaan osallistujan toimintaympäristössä tapahtuvalla oppimisella (Kuvio 10). Koulutukset rakennetaan lähtökohtaisesti sähköiselle Sportcentre -alustalle tai vastaavasti lajiiltojen omalle centre-pohjalle. (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali)



Kuvio 10. Valmennuskeskuksen oppimisessa käytettävät tavat

7.2 Valmennuskeskuksen pedagoginen toimintamalli käytännössä

Käytännön koulutustoiminnassa valmentajat pääsevät osalliseksi Suomen Urheiluopiston pedagogisesta toimintamallista kuvion 11. mukaisesti. Koulutustoiminnan pedagogisen toimintamallin tärkeimpiä asioita koulutusten osalta ovat (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali):

1. Koulutustoiminnan käytäntöön siirtäminen
2. Valmentaja kehittää omaa valmentajuuttaan itsearvioinnin avulla
3. Ryhmäoppimista / Yhteistoiminnallista uuden tiedon luontia, jossa huomioidaan jokaisen omat tarpeet, oppijoiden osallistaminen ja vastuullisuus
4. Valmennusosaamista mitataan valmennusfilosofian ja itsearviointitaitojen kautta



Kuvio 11. Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutuksen käytännön pedagogiikka

7.3 Valmennuskeskuksen valmentajakoulutusten filosofia

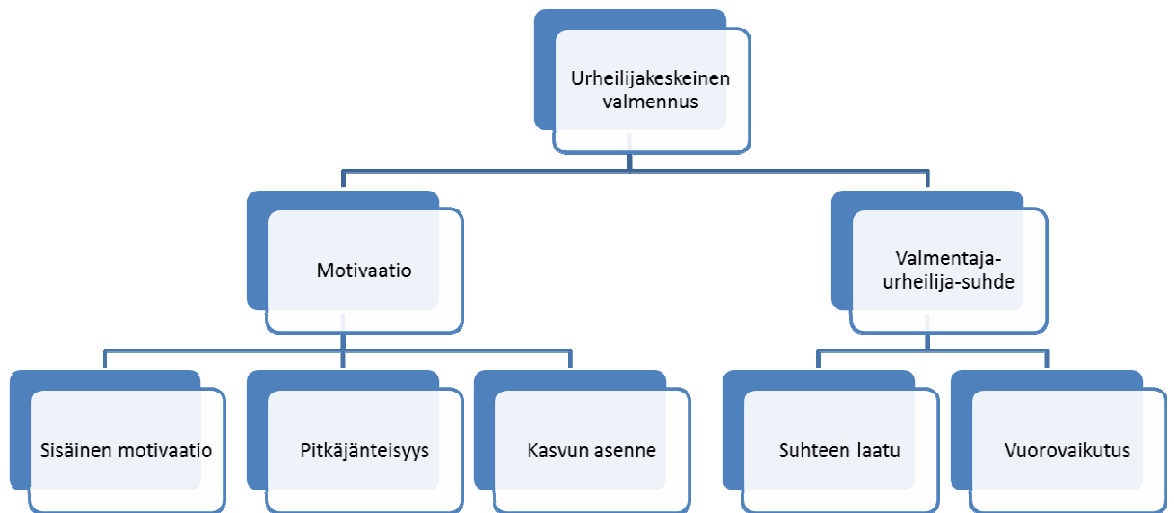
Suomen urheiluopiston valmentajakoulutuksen valmennusfilosofia kietoutuu urheilijakeskeisen valmentajuuden (Kuvio 11.) ympärille, joka edelleen jaetaan pienempiin käsitteellisiin osiin motivaatiosta sekä valmentaja-urheilija-suhteesta ja suhteen vuorovaikutuksesta. Valmentajakoulutusten aikana opiskelijalle annetaan tämän urheilijakeskeisen valmennuksen viitekehyksen muodossa mahdollisuus syventää omaa valmentamistaan suhteeseen.

sa urheilijakeskeisyyden käsitteeseen, jolloin valmentajan urheilijakeskeinen valmennusfilosofia alkaa kehittyä. (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali)

Urheilijakeskeisellä valmennusfilosofian liittämällä valmentajakoulutukseen pyritään vastaamaan kilpa- ja huippu-urheilun sekä urheilun harrastustoiminnan moderneihin haasteisiin kuten mm. urheiluseuratoiminnan harrastajien (Z-sukupolvi) sukupolven vaihdoksesta johtuviin muuttuviin valmentajan osaamisvaatimukseen. Urheilijakeskeisen valmennusfilosofian avulla pyritään antamaan valmentajille työkaluja mm. seuraaviin haasteisiin:

1. Sukupolven vaihdos urheiluseuratoiminnan harrastajien kentässä (= uudet halut, mieltymykset ja tavat toimia)
 - a. Nuorten elämän arvot ja tavat eivät aina tue vanhaa käsitystä kiinnittymisestä urheiluun kilpa- ja huippu-urheilun näkökulmasta
2. Miten luoda nuorten urheilijoiden näköistä toimintaa urheilijapolun eri vaiheet huomioiden
3. Miten huomioidaan moninaiset urheilijan polut
4. Miten valmentajat voisivat kasvattajana tukea harrastajan lajikulttuuriin kasvua yhdessä harrastajan (urheilijan) muiden sidosryhmien kanssa
5. Harrastajan/urheilijan oman vastuunottokyvyn lisääminen urheilijan kasvusta ja kehityksestä
 - a. Aktiivisen toimijuuden lisääminen urheilijan kasvussa ja kehityksessä
6. Millaisella valmennusotteella valmentajat voisivat kehittää huippusuoritukseen yhteydessä olevia sekä osaamiseen liittyviä urheilijan itsesäätelytaitoja
7. Kuinka huomioida liikunnalliseen elämäntapaan kasvu muuttuvassa yhteiskunnassa
8. Kuinka maksimoida urheilijan potentiaalia.

(Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali)



Kuvio 12. Urheilijakeskeisen valmennuksen viitekehys Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutuksissa.

Urheilijakeskeinen valmennusfilosofia antaa valmentajille arjen työkaluja mm. urheilijan omistajuuden ja vastuullisuuden sekä urheilusta saadun mielihyvän ja nautinnon edistämiseen urheilijan itsesäätelytaitoja kehittämällä. Toisin sanoen puhutaan valmennusotteesta, jossa urheilijat pääsevät kehittämään itsesäätelytaitojaan. Hyvät itsesäätelytaidot omaava urheilija osaa mm. (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali):

- monitoroida omaa kehittymistään ja on tietoinen omista vahvuuksistaan ja kehityskohteistaan
- asettaa realistisia ja selkeitä tavoitteita
- tunteiden hallinnan ja niiden säätelyn
- keskittyä itsensä kehittämiseen
- etsiä apua ja tukea tarvittaessa myös muilta (verkostoituminen)
- urheilija osaa tehdä myös hyviä ja itsenäisiä päätöksiä jotka edistävät pitkäjänteisen tavoitteen saavuttamista ottaen vastuuta omasta kehitymis- ja oppimisprosessistaan

Hyvät itsesäätelytaidot omaavan urheilijan kohdalla voidaan puhua aktiivisesta oppijasta joka osaa asettaa itselleen tavoitteita ja osaa analysoida, reflektoida ja arvioida omaa suoritustaan ja kehittymistään. Jos taas itsesäätelytaitojen kehittyminen on puutteellista, urheilija joutuu usein nojautumaan liiaksi muihin eikä omaa tapoja käsitellä epäonnistumisia rakentavasti. (Jonker, Elferink-Gemser, Toering, Lyons & Vissher 2010)

Sisäisen motivaation kohdalla urheilijakeskeisessä valmennusfilosofiassa puhutaan tarvetyytyväisyydestä ja valmentajan osaamisesta, urheilijoiden tarpeet tyydyttävän ympäristön luomisessa. Tarvetyytyväisyys määräytyy autonomian, pätevyden ja kuuluvuuden tunteen kautta. (Deci & Ryan 2000, 227-268, Deci & Ryan 2008, 182-185)

Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutuksissa valmentajille lähdetään koulutustoiminnassa rakentamaan kunkin osallistujan toimintaympäristöön soveltuvaa käsitystä tarvetyytyväisyydestä (Suomen Urheiluopisto 2016).

Urheilijakeskeisen valmennuksen tässä osassa viitataan valmentajan ja urheilijan väliseen suhteeseen luottamuksen ja positiivisen suhteen rakentumisen kautta huomioiden suhteen (1) laatutekijät (läheisyys, vastavuoroisuus, sitoutuminen, riippuvuus) sekä (2) valmentajan kyvykkyys/osaaminen suhteen laatutekijöiden vuorovaikuttamisesta urheilijalle. (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali)

Urheilijakeskeisessä valmennuksessa valmentajan ja urheilijan välinen suhde luo merkityksen ja edesauttaa urheiluun kiinnittymistä urheilijan taholta luoden urheilijalle ja valmentajalle kuuluvuuden tunnetta (Mageau & Vallerand 2003).

Valmentajan itsearviointitaitoja kehitetään Suomen Urheiluopiston koulutustoiminnassa suomalaisen valmennusosamaisen mallin ja 360 arvioinnin puitteissa sekä ”Kuinka valmennan taitojen” kautta. Kuinka valmennan taitojen kautta valmentajat pääsevät aloittamaan itsearvioinnin ja valmennusosaamisen arviointia. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin kautta valmentajat pääsevät kehittämään omia itsearviointitaitojaan ja laatien itselleen mm. kehittymissuunnitelmia (Suomen Urheiluopisto, 2016).

Yleisesti, itsearviointitaidot ovat olennainen osa itsesääätelytaitoja joiden on todettu olevan yhteydessä osaamisen kehittymisen kanssa, niin valmentajilla kuin urheilijoillakin (Self-determination theory 2017).

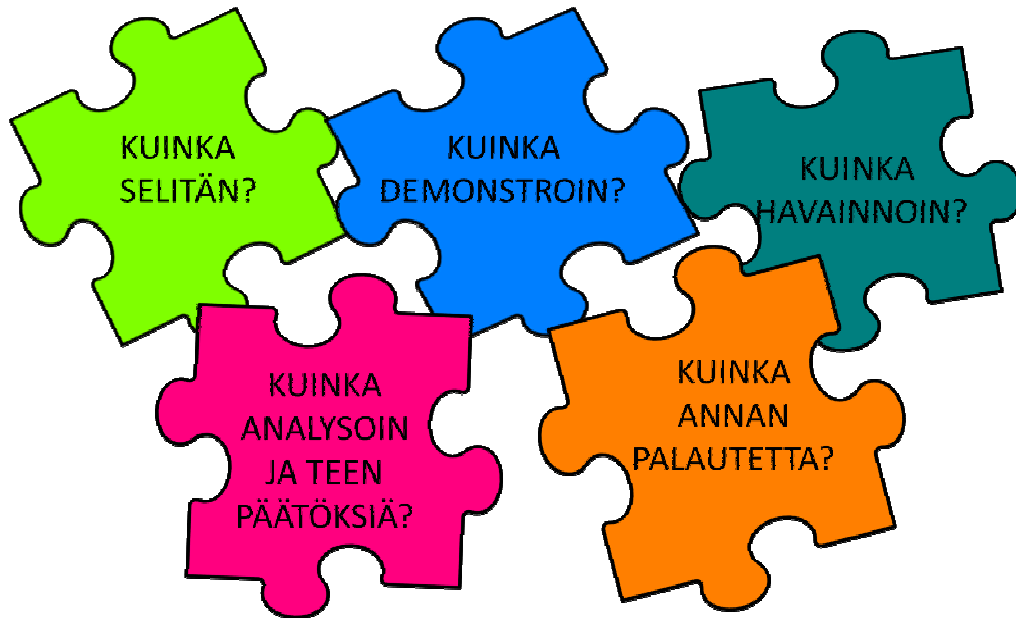
Kuinka valmennan taidot keskittyvät valmentajan kykyyn tunnistaa omasta valmennuksestaan ohjeellista ja sosiaalista vuorovaikutusta:

1. Mitä valmennan (Ohjeellinen vuorovaikutus)

- Tekniset ja taktiset lajitaidot
- Esim. heittäminen, kyykky, potkiminen, ampuminen, syöttäminen, linjapuolustus jne.

2. Miten valmennan (Sosiaalinen vuorovaikutus)

- Organisoitaitaidot, ihmissuhdetaidot, analysoitaitaidot (taidot, joilla urheilija autetaan saavuttamaan potentiaalinsa)
- Esim. innostavuus, raportointitaidot, organisointi, turvallisuus, suunnittelu, selittäminen ja demonstrointi



Kuvio 13. Kuinka valmennan taitojen otsikkotason kuvaukset

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin kautta, yhdessä pedagogisten ratkaisuiden ja urheilijakeskeisen toiminnan kanssa, rakennetaan koulutukseen osallistuvien valmentajien kanssa yhteistä käsitystä siitä mitä on lajin valmentaminen ja mistä asioista valmentajuuden kokonaisuus ja osaaminen muodostuu. Osallistamalla valmentajat opetukseen aktiivisina oppijoina pyritään vaikuttamaan oppimisen pysyvyyteen. Vastaavasti urheilijakeskeisellä valmennuksella pyritään, vastaamaan muuttuvan valmentajuuden kentän haasteisiin sekä tarjoamaan valmentajille valmennusfilosofia jonka varaan mm. valmentajuuden psykologiaa voidaan lähteä tulevaisuudessa rakentamaan. Suomalainen valmennusosaamisen malli tarjoaa koulutuksien viitekehyksen, jonka varaan valmentajuuden kehittyminen rakennetaan. (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali)

Koulutustoimintojen ja ratkaisuiden tarkoituksena on vaikuttaa valmennusosaamiseen siten, että valmentajat ovat kykeneviä kehittämään omaa osaamistaan, osallistamaan urheilijoitaan enemmän aktiivisina oppijoina sekä kykenevät rakentamaan toimintaympäristön, jossa urheilijan kasvu ja kehittyminen on mahdollista. (Hämäläinen K., 2015)

8 Kehittämistyön tavoite

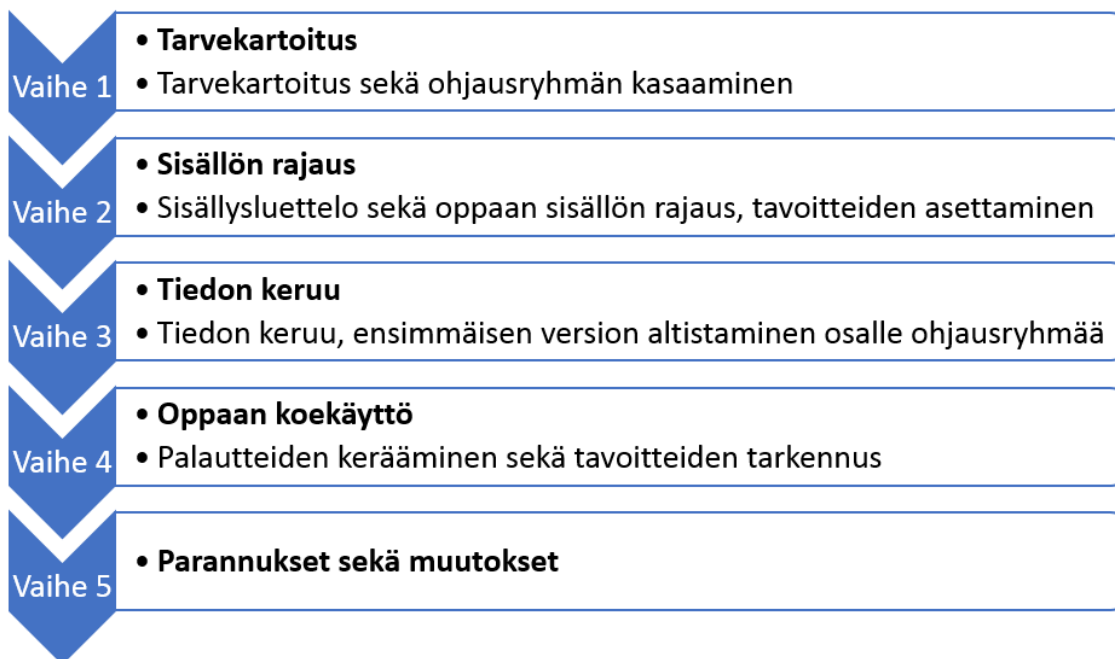
Tämän kehittämistyön tavoitteena oli luoda Suomen Urheiluopiston valmennuskeskukselle valmentajan ammattitutkinnon (VAT) valmistavaan koulutukseen osallistuville valmentajille opas. Opas auttaa ymmärtämään näyttötutkintojärjestelmää, valmentajan ammattitutkinnon koulutuskokonaisuutta ja toimintatapaa valmistavassa koulutuksessa. Lisäksi opas antaa kokoaniskuvaa valmentajan ammattitutkinnon suorittamisesta. Valmistavan koulutuksen opasta on altistettu eri vaiheissa koulutusryhmille ja palautteet sekä kokemuksen perusteella siihen on tehty muutoksia. Viimeisin versio oppaasta on aktiivisessa käytössä koulutusryhmillä ja sitä päivitetään koulutusryhmittäin vastaamaan entistä paremmin tutkinnon suorittajien sekä koulutusryhmien tarpeita. Opasta hyödynnetään valmistavaan koulutukseen osallistuvien tutkinnon suorittajien opintojen juoksutuksessa.

Valmentajan ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen oppaan toimeksiantajana toimi Suomen Urheiluopiston valmennuskeskus. Oppaan tarkoituksena on jatkossa:

- antaa kuva näyttötutkintojärjestelmästä sekä tutkinnon suorittamisesta
- antaa kuvaa Suomen urheiluopiston valmennuskeskuksen koulutusten toimintatavasta
- kuvata henkilökohtaistamiseen liittyvät asiat niin, että tutkinnon suorittaja kykenee tekemään tutkinnon henkilökohtaistamisen suunnitelman
- kuvata valmistavan koulutuksen toimintatapaa sekä sisältöjä tutkinnon suorittajalle
- toimia yhtenä tiimioppimisen työkaluna lähijaksoilla
- antaa malleja mahdollisista toimintatavoista valmistavan koulutuksen lähijaksolla
- kuvata työelämän edustajan roolia sekä tehtävää tutkintotilaisuuksiin liittyen
- antaa yleisiä ohjeita sekä tietoja tutkinnon suorittajalle yleisistä asioista

9 Kehittämistyön vaiheet

Tämä kehittämistyö lähti liikkeelle syksyllä 2015 keskusteluista Suomen Urheiluopiston ohjelmajohtajien kanssa. Keskusteluissa tuli esiin tarve valmistavan koulutuksen kuvauksesta valmistavaan koulutukseen osallistuville. Kehittämistyö eteni loppuvuoden 2015 ja 2016 kevään aikana viiden vaiheen kautta lopulliseen muotoon (Kuvio 14.). Kehittämistyön tuloksena syntyi opas, joka toimii eri koulutusryhmillä sille asetettujen tavoitteiden suunnassa.



Kuvio 14. Kehittämistyön vaiheet

9.1 Tarvekartoitus

Projektin ensimmäisessä vaiheessa tehtiin tarvekartoitus, jonka perusteella syntyi valmistavankoulutuksen oppaan projekti. Tarvekartoitus toteutettiin Suomen urheiluopiston valmentajan ammatti- ja erikoisammattitutkinnon (VAT / VEAT) ohjelmajohtajien kanssa keskustellen sekä koulutuspalautteita tarkastelemalla. Valmentajan ammatti- sekä erikoisammattitutkintoa vetävät Suomen Urheiluopiston ohjelmajohtajat olivat yksimielisiä siitä, että oppaalle on selvä tilaus ja tarve olemassa. Lisäksi koulutuspalautteissa tuli ilmi, että valmistavan koulutuksen sekä tutkinnon suorittamisen prosessi täsmentyy koulutukseen osallistujille vasta koulutuksen toisen kolmanneksen aikana. Tämän jälkeen muodostettiin ohjausryhmä, jonka osaamista hyödynnettiin projektin eri vaiheissa.

9.2 Sisällön rajaus

Projektin toisessa vaiheessa tehtiin oppaan sisällön rajausta. Samalla oppaalle asetettiin tavoitteita ohjaamaan ensimmäisen version sisällysluettelon tekemistä. Oppaan sisältöä rajattiin melko paljon, jotta aikaan opas palvelisi tutkinnon suorittajaa helppoudella sekä käytettävyys valmistavassa koulutuksessa olisi hyvä. Opas palvelisi tutkinnonsuorittajaa mikäli siitä löytyy oleelliset asiat valmistavasta koulutuksesta sekä tutkinnon suorittamisesta. Lisäksi oppaan käytettävyys koulutuksessa olisi hyvä, mikäli se ei sisältäisi liikaa materiaalia ja sitä voisi valmistavan koulutuksen yhteydessä käyttää osissa tai kokonaan eri yhteyksissä yhteistoiminnallisia menetelmiä käyttäen. Ensimmäinen versio oppaasta sisälsi vain sisällysluettelon ja tämän pohjalta lähdettiin tarkentamaan oppaalle annettavia tavoitteita. Ensimmäisinä tavoitteina kirjattiin seuraavat asiat:

- antaa kuva näyttötutkintojärjestelmästä sekä tutkinnon suorittamisesta
- antaa kuvaa Suomen urheiluopiston valmennuskeskuksen koulutusten toimintata-
vasta

9.3 Tiedon keruu

Kolmannessa vaiheessa aloitettiin itse oppaan kokoaminen. Oppaaseen kerättiin keskeisiä näyttötutkintojärjestelmän periaatteita sekä tutkinnon suorittamiseen kuuluvia käsitteitä. Lähteenä tässä käytettiin Opetushallituksen näyttötutkinto-opasta, valmentajan ammattitutkinnon perusteita sekä aikaisemmin valmennuskeskuksen tekemiä kuvauksia tutkinnon suorittamisesta sekä valmistavasta koulutuksesta. Ensimmäistä koottua aineistoa sisällysluetteloineen kierrätettiin osalla ohjausryhmän jäsenistä ja sen perusteella tiivistettiin entisestään koottua aineistoa. Tarvittavina lisäyksinä lisättiin Suomen Urheiluopiston ”yleisiä ohjeita ja käytänteitä” liittyen campus alueen toimintaan sekä toimintatapoihin.

9.4 Oppaan koekäyttö

Projektin neljännessä vaiheessa oppaan ensimmäinen versio altistettiin valmentajan ammattitutkinnon valmistavankoulutuksen ryhmälle tammikuussa 2016. Opasta altistettiin kahdella tavalla:

1. Koulutusryhmä jaettiin kolmeen osaan ja opas jettiin koulutusryhmälle tutustuttavaksi niin, että jokainen pienryhmä sai yhden osan oppaasta perehdyttäväksi. Pienryhmien tehtävänä oli nostaa sieltä muille esitettäväksi ydinkohdat sekä kuvata miten ymmärsivät oppaan osassa esitetyt asiat

2. Lisäksi opas jaettiin sähköisen verkkoympäristön kautta jokaiselle tutkinnon suorittajalle ja se toimi ensimmäisen iltapäivän yksilötehtävän apumateriaalina

Palautetta saatiin näkyville neljässä eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa pienryhmien tuotos sekä esitys antoi kuvaa siitä mitä asioita oppaasta oli nostettu muille ryhmille jaettavaksi. Tässä vaiheessa tuli hyvin esiin, mitä asioita oppaasta tutkinnon suorittajat korostivat sekä minkälaisia kysymyksiä oppaassa olevat asiat herätti. Toisessa vaiheessa palaute tuli esille yksilötehtävän purkua tehdessä. Yksilötehtävänä oli tutustua oppaaseen sekä tehdä henkilökohtaistamissuunnitelmaan tarkennuksia oppaan avulla. Tässä tuli hyvin esille, että tarvitaan oppaaseen selvä ja konkreettinen malli henkilökohtaistamissuunnitelman täyttämiseksi. Kolmas vaihe missä palautetta saatiin, oli henkilökohtaiset tutkinnon suorittamisen keskustelut. Tässä vaiheessa tuli myös esille, ettei kaikki tutkinnon suorittajat olleet tutustuneet itsenäisesti oppaaseen lainkaan. Lopuksi lähijakso palautteissa kysyttiin oppaan tuomaa lisäarvoa. Lähijakso palautteissa nousi esiin oppaan vahvuus sekä heikkous - suuri määrä tietoa. Osa tutkinnon suorittajista koki oppaan hyvänä ja se selvensi niitä asioita mitä tavoitteita oppaalle oli annettu. Samalla osa koki oppaan sekavana sekä esimerkkejä toivottiin lisää. Nämä asiat tuli hyvin esille mm. yhdessä palautteissa: *"Opas oli hieman sekava, suuri määrä asiaa ja voisi olla enemmän erimerkkejä"*. Lähijaksopalautteissa tuli myös esille se, että osa ei ollut tutustunut oppaaseen: *"Pitäisi tutustua paremmin tuotokseen, ajan kanssa"* ja *"Tutustuin huonosti"*.

Seuraavassa koottuna muutamia palautteita, jotka liittyivät oppaan kehitettäviin asioihin sekä positiivisia palautteita koulutusryhmältä.

Mitä kehitettävää oppaassa:

"Opas oli hieman sekava, suuri määrä asiaa ja voisi olla enemmän erimerkkejä"

"Selkeämpi esimerkki miten homma lähtee käyntiin"

"Hieman sekava, kaipaisin esimerkkien kautta infoa kuinka pääsee vauhtiin"

Mitä hyvää oppaassa:

"Mielestäni selkeä ja riittävä opas"

"Selvisi tutkinnon osa-alueet"

"Hyvä peruspaketti, hyvä taustatieto"

"Oli hyvänä tukilistana keskusteluissa"

"Avasi hyvin koulutuksen sisältöä"

Palautteiden sekä havaintojen perusteella oppaaseen tehtiin muutoksia (mm. malli henkilökohtaistamiseen liittyen). Projektin neljännessä vaiheessa oppaalle annettavia tavoitteita lisättiin. Aikaisempien tavoitteiden lisäksi oppaan toivotaan:

- kuvaavan henkilökohtaistamiseen liittyvät asiat niin, että tutkinnon suorittaja kykenee ohjatusti tekemään tutkinnon henkilökohtaistamisen suunnitelman
- kuvaavan valmistavan koulutuksen toimintatapaa sekä sisältöjä tutkinnon suorittajalle paremmin
- toimivan yhtenä tiimioppimisen työkaluna lähijaksoilla
- antavan malleja mahdollisista toimintatavoista valmistavan koulutuksen lähijaksolla
- kuvaavan työelämän edustajan roolia sekä tehtävää tutkintotilaisuuksiin liittyen
- antavan yleisiä ohjeita sekä tietoja tutkinnon suorittajalle yleisistä asioista

Lisättyjen tavoitteiden suunnassa oppaaseen lisättiin sisältöjä vastaamaan em. kuvattuihin asioihin. Lähteenä aineiston kokoamisessa käytettiin tämän työelämän kehittämistyön taustaosassa käytettyjä lähteitä sekä ohjelmajohtajien kuvauksia lähijaksoilla käytetyistä yhteistoiminnallisista menetelmistä.

9.5 Parannukset sekä muutokset

Projektin viides vaihe sisälsi oppaan täydentämistä sekä sen eri osien altistamista lisäysten jälkeen valmentajan ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen ryhmälle. Opasta täydennettiin seuraavilta osin:

- kuvaus eri toimijoiden rooleista (oppilaitos, työelämä, tutkintotoimikunta)
- koulutuksen toteutus sekä opiskelumuotoihin lisättiin kuvauksia erilaisista yhteistoiminnallisista menetelmistä
- valmistavan koulutuksen tehtävistä kuvaus
- tutkinnon suorittamiseen liittyvistä osasuorituksista kuvaus

Lisäksi oppaaseen lisättiin käytettävyyden sekä luettavuuden takia kansilehti sekä sisällysluettelo. Oppaan eri osia altistettiin toistamiseen samalle koulutusryhmälle henkilökohtaisten keskusteluiden sekä pienryhmäohjauksen yhteydessä. Lähijaksopalautteessa kysyttiin myös palautetta valmistavan koulutuksen oppaasta. Osalle opas toi lisäarvoa mm. kokonaiskuvan saamisesta ja osa ei vastannut kysymykseen lainkaan. Tämän jälkeen oppaaseen tehtiin vielä pieniä korjauksia sekä tiivistystä ja se altistettiin ohjausryhmän jäsenille. Ohjausryhmältä saadun palautteen perusteella päivitettiin vielä valmistavan koulutuksen prosessikuvausta.

10 Kehittämistyön tulos

Tässä työelämän kehittämistyössä tehtiin Suomen Urheiluopiston valmennuskeskukselle Valmentajan ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen opas. Oppaan tarkoituksena on:

- antaa kuva näyttötutkintojärjestelmästä sekä tutkinnon suorittamisesta
- antaa kuvaa Suomen urheiluopiston valmennuskeskuksen koulutusten toimintatavasta
- kuvata henkilökohtaistamiseen liittyvät asiat niin, että tutkinnon suorittaja kykenee ohjatusti tekemään tutkinnon henkilökohtaistamisen suunnitelman
- kuvata valmistavan koulutuksen toimintatapaa sekä sisältöjä tutkinnon suorittajalle
- toimia yhtenä tiimioppimisen työkaluna lähijaksoilla
- antaa malleja mahdollisista toimintatavoista valmistavan koulutuksen lähijaksolla
- kuvata eri toimijoiden rooleja (oppilaitos, työelämä, tutkintotoimikunta)
- antaa yleisiä ohjeita sekä tietoja tutkinnon suorittajalle

Oppaan (liite 1.) sisällön voidaan katsoa koostuvan kolmesta osasta: näyttötutkintojärjestelmän kuvaus, koulutuksen toimintatapojen kuvaus sekä henkilökohtaistaminen. Opasta käytetään valmentajan ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen yhteydessä. Oppaaseen tehdään pieniä muutoksia koulutusryhmän valmistavan koulutuksen rakenteen suunnassa sekä huomioidaan mahdolliset erityispiirteet (mm. lajikohtainen ryhmä vai monien eri lajien koulutusryhmä sekä valmistavan koulutuksen kesto ja lähijaksojen määrä). Opas toimii melko hyvänä työkaluna ja vastaa sille asetettuihin tavoitteisiin hyvin. Oppaan käyttötapoja kannattaa miettiä ja opasta on hyvä käyttää useissa eri yhteyksissä. Oppaan avulla pääsee hyvin kiinni mm. tutkinnon suorittamiseen, kun sitä käyttää materiaalina erilaisia yhteistoiminnallisia menetelmiä hyödyntäen.

11 Pohdinta

Tässä työelämän kehittämistyössä tehtiin Suomen Urheiluopiston valmennuskeskukselle Valmentajan ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen opas. Oppaaseen on tuotu aikuisten oppimiseen liittyviä piirteitä, jotka kuvaa aikuisopiskelijalle, niitä keskeisiä näkökulmia mikä erottaa andragogiikan pedagogiikasta. Aikuisten hakeutuminen täydennyskoulutukseen perustuu pitkälti vapaaehtoisuuteen ja sitä kautta vahvasti sisäiseen motivaatioon. Motivaation ylläpitäminen sekä sen lisääminen on yksi keskeisimmistä asioista, joita tulisi ruokkia koko koulutusprosessin ajan. Sisäinen motivaatio, palo, itsensä kehittämiseen on välttämätön edellytys oppimiselle kuten Callary & co 2012 kirjoittaa (Callary, Werthner & Trudel 2012, 422). Valmentajakoulutuksissa tulee korostaa sisäisen motivaation kasvua ja pyrkiä tukemaan tätä tutkinnon suorittajan mahdollisuudella vaikuttaa sisältöön, toimintatapaan, arviointiin, jne.

Arvioinnilla, kaikissa muodoissaan (esim. itse-, pienryhmä-, vertaisarviointi), voidaan myös tukea tutkinnon suorittajan motivaatiota. Lisäksi kuuluvuuden tunteen vahvistaminen sekä tietynlainen riippuvuus koulutusryhmästä lisää motivaatiota. Koulutuksen toimintatapojen tuleekin korostuneesti perustua ryhmän osaamisen näkyväksi saamiseen sekä osaamisen hyödyntämiseen mm. yhteistoiminnallisia menetelmiä käyttäen. Oppaassa tätä asiaa on tuotu esiin, mutta sitä voisi tuoda vielä enemmän näkyväksi. Jatkossa tulee miettiä miten, oppaan aikuisten oppimiseen liittyviä asioita, altistettaisiin valmistavaan koulutukseen hakeutuville niin, että heillä olisi jo parempi käsitys perusteluista koulutuksen toimintatavoille.

Elinikäisen oppimisen näkökulmasta koulutuksissa tulee jatkossa tunnistaa non- ja informaalisen oppimisen kautta tuleva osaaminen selvästi paremmin. Valmentajan työssä oppimista tapahtuu väijäämättä omaa työtä tehden, jolloin oppimisen vieminen omaan toimintaympäristöön olisi suotavaa. Jatkossa tätä oppimista omassa toimintaympäristössä toivottavasti pystytään tunnistamaan ja tunnustamaan paremmin. Näin formaalin oppimisen rinnalle saadaan oikeasti tapa, jolla nonformaalin sekä informaalisen oppimisen kautta tulevaa oppimista voidaan tukea ja siitä tulee omalla tavallaan ”hyväksyttävämpää”. On myös hyvä muistaa, että Suomen urheiluopiston valmennuskeskuksen toimintatapaan kuuluu järjestää informaalille sekä nonformaalille oppimiselle tilaa ja aikaa koulutuksissa. Koulutuksen lähijaksojen in- ja nonfoomalin oppimisen näkyväksi saamista tulee jatkossa lisätä. Keinoja tähän voisi olla:

- erilaiset yhteenvedot luokkatilan ulkopuolisesta toiminnasta sekä sisällöstä
- havaintojen kerääminen edellisestä päivästä
- omien ajatusten kirjaaminen sekä jakaminen

- päiväkirjan pitäminen, yksilön oma tai pienryhmän
- reflektointi, voidaan korostaa omaa aktiivisuutta luokkatilan ulkopuolisessa toiminnassa
- sähköiset työkalut, joilla taltioidaan / kuvataan tätä in- ja nonformaalia toimintaa sekä oppimista

Näyttötutkintojärjestelmä palvelee valmentajia kahden tutkinnon muodossa (VAT ja VEAT) melko hyvin. Näyttötutkinnot antavat aidosti joustavan tavan aikuisille ylläpitää ja uudistaa ammatillista osaamista ja varsinkin valmentajan ammattitutkinnon tutkinnon suorittajien määrä on hyvä. Lisäksi järjestelmän erityinen etu on se, että osaaminen voidaan tunnustaa riippumatta siitä missä osaaminen on hankittu. Näyttötutkintojen osalta tulevaisuudessa on tulossa muutoksia, jonka seurauksena tutkintojen kokonaismäärä tulee väheneään merkittävästi. Samalla liikunnan ammattitutkinto (LiAT) sekä valmentajan ammattitutkinto (VAT) yhdistyy uudeksi tutkinnoksi. Tulevaisuus näyttää miten tämä uusi tutkinto palvelee valmennuksen parissa toimijoita. Mikäli tutkinnon perusteiden uudistus onnistuu ja valinnaisuutta pystytään lisäämään niin uudistus todennäköisesti lisää tutkinnon suorittajien määrää. Tutkintouudistus tulee haastavaan aikaan, koska edelliset valmentajan ammattitutkinnon (VAT) perusteet päivitettiin vastaamaan tämän hetken tarvetta vuonna 2015 ja työelämä on ottanut uudet perusteet hyvin vastaan. Tutkinnon järjestäjänä Suomen urheiluopiston tulee viestiä työelämäkumppaneille tulevista uudistuksista sekä olla aktiivisesti vuoropuhelussa työelämän kanssa tulevan tutkintouudistuksen jälkeen.

Valmentajakoulutus Suomessa on ollut suuressa asemassa lajiliittojen toiminnoissa jo pitkään. Samoin valmentajakoulutuksen sisältöjä on ollut erilaisissa tutkinnoissa sekä koulutuskokonaisuuksissa jo 1900 alusta alkaen. Valmentajakoulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja on kehitetty aina sen ajan kuvan mukaan ja joissain vaiheissa ollaan oltu jopa aikaansa edellä, esim. 1-3 tasojen valinnaisuus oli hieno ajatus, mutta aikaansa edellä. Tulevaisuudessa ja jo nyt on selkeä tarve osaamisen osoittamiselle ilman formaalia koulutusta. Muutamia lajeja (esim. suunnistus) on jos poistanut pakollisuutta tasokoulutuksissa ja mm. 2-tason valmentajakoulutukseen voi hakeutua missä vaiheessa tahansa vaikka aikaisempaa valmentajakoulutusta ei olisikaan. Tasokoulutukset tulee rakentaa jatkossa niin, että niiden saatavuus paranee, valinnan mahdollisuus lisääntyy sekä osaamisen osoittamisen keinoja tulee lisää. Yhtenä hyvänä ratkaisuna tähän on Suomen Urheiluopiston rakentama modulaarisuus ajatus, jota päästää pilotoimaan kesällä 2017. Tässä ajatuksessa tasoajattelu poistetaan ja tilalla on Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjalta rakentuneet moduulit, joiden kautta omaa osaamista voi osoittaa milloin ja missä vain. Jokainen valmentaja voi oman tarpeen suunnassa valita mitä moduuleja hyödyntää.

Vertaisryhmän ja muiden valmentajien kohtaamisen tarve tuskin poistuu, mutta näitä kohtaamisia voidaan rakentaa kustannustehokkaammin ja osaksi omaa valmennustoimintaa. Myös mentorointi järjestelmä voisi olla hyvä keino lisätä osaamien tunnustamista. Keskeisenä asiana näin, että osaamisen merkitys ei ainakaan tulevaisuudessa vähene ja kaiken koulutuksen tulee jatkossa perustua vahvemmin osaamisen osoittamiseen eikä koulutustodistusta saa olemalla läsnä.

Opas antaa hyvän kuvan näyttötutkintojärjestelmästä sekä tutkinnon suorittamisesta tutkinnon suorittajalle. Täytyy kuitenkin muistaa, että kaikille ei ole luontaista sisäistä asioita lukemalla. Jatkossa olisi syytä pohtia olisiko esimerkiksi tietyt oppaan kohdat parempi sekä helpompi kuvata videon avulla. Tai olisiko oppaassa esim. QR-linkki jonka kautta pääsisi lisämateriaaliin käsiksi, näin oppaan suurta tietomäärää saataisiin pienennettyä. Samalla erilaiset oppijat tulisi huomioida paremmin eikä kaikkea materiaali tarvitse jakaa jokaiselle tutkinnon suorittajalle vaan jokainen voi perehtyä lisämateriaaliin tarpeen vaatiessa.

Oppaaseen on kuvattu Suomen urheiluopiston toimintatapaa ja annettu muutamia konkreettisia esimerkkejä yhteistoiminnallisista menetelmistä. Toimintatapa perustuu aikuisten oppimisen näkökulmista mm. itseohjautuvuusteoriaan sekä mielekkään oppimisen näemyksiin aikuisten näkökulmasta. Lisäksi humanistisen ihmiskäsityksen näkökulmia tuodaan esiin niin, että tutkinnon suorittajalle tulisi vahvempi käsitys päämäärätietoisuudesta sekä vastuuntunnosta. Kokemuksellinen oppiminen tulee esille aikuisten olemassa olevien tietojen sekä taitojen hyödyntämisessä ja itseohjautuvuuden tukemisessa. Myös konstruktivismia on kuvattu mm. olemassa olevan tiedon hyödyntämisen näkökulmasta. Samalla opas sivuaa kasvun tukemista valituilla toimintatavoilla.

Toimintatapojen kuvauksella pyritään myös tuomaan näkökulmaa tutkinnon suorittajalle, missä yhteisön merkitys oppimisessa korostuu. Lisäksi valmentajien osaamistarpeiden suunnassa valmistavassa koulutuksessa sekä oppaassa tuodaan esille suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisia osa-alueita, joiden suunnassa valmentajien osaamista viedään eteenpäin. Osaamisen näkökulmasta valmistavassa koulutuksessa pyritään Bloomin taksonomian mukaisesti ylemmän tason osaamisen saavuttamiseen.

Opas toimii työkaluna koulutusten toimintatapaa kuvatessa ja parhaimmillaan opas on aineistona pienryhmätyöskentelyn tukena tai erilaisten yhteistoiminnallisten menetelmien avulla käsiteltäessä aihealueita mitä oppaaseen on koottuna. Henkilökohtaistamisen osalta tulee vielä miettiä, miten työelämä saadaan paremmin mukaan sekä onko oppaassa

oleva malli tarpeellinen. Mallin voisi liittää osaksi henkilökohtaistamissuunnitelmaa ja opas antaisi vain kokonaiskuvaa siitä mistä henkilökohtaistamisessa on kyse.

Valmentajakoulutuksen näkökulmasta opas ei ratkaise kansallisesti tai kansainvälisesti esille nostettuja haasteita. Jo 2004 selvityksessä (Suomalaisen kilpa- ja huippu-urheilun valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä) nousi esiin kansallisen valmentajakoulutuksen osalta seuraavia haasteita, jotka ovat edelleen haasteita:

- koulutus on pirstoutunut
- koulutuksen järjestäjiä on paljon
- järjestäjien välinen vuorovaikutus on puutteellista
- koulutuksen arviointi ja laadunvalvonta vaikeaa
- yhtenäinen kouluttajakoulutusjärjestelmä puuttuu
- vähäiset henkilö- ja talousresurssit eivät mahdollista kehittämistyötä

Keskusteltuani Espanjalaisen kollegani (Balius 2016) kanssa valmentajakoulutuksesta hän koki Espanjalaisen valmentajakoulutuksen haasteina seuraavat asiat:

- yhtenäinen sekä yhteinen valmentajakoulutus
- valmentajien peruskoulutuksen heikentyminen
- valmentajakoulutus antaa lähtökohdat, mutta ei kokemusta
- valmentajakoulutuksen eteenpäinvieminen jää liitoissa puheen tasolle
- koulutuksen keskeinen merkitys lajin kehittämisessä

Baliuksen tuomat asiat itseasiassa ovat hyvin vahvasti samansuuntaiset kuin mitä Uunila nosti esiin suomalaisen valmentajakoulutuksen haasteina vuonna 2005 (Balius 2016; Uunila 2005). Nämä kaikki edellä mainitut seikat liittyvät vahvasti ihmisten kouluttamiseen ja tässä kehittämistyössä tehty opas pyrkii kuvaamaan sitä, miten ihmisten oppimiseen liittyviä keskisiä asioita voisi toteuttaa hyödyntämällä tiedossa olevia teorioita sekä käytänteitä. Teoreettiset ilmiöt ei ole kovin uusia ja tähän kehittämistyöhön on valittu vain osa niistä monista ilmiöistä, jotka käsittelevät oppimista, yhteistoiminnallista oppimista tai vaikka oppimis- tai ihmiskäsitystä. Valmentajakoulutuksessa on kyseessä yksilön kohtaaminen kokonaisuutena ja hänen motiivien hyödyntäminen oman osaamisen lisäämisessä.

Valmentajakoulutuksiin olisi syytä saada niitä osa-alueita enemmän joilla on todellista merkitystä ihmisten valmentamisen näkökulmasta. 2005 Tuominen (2005) toi esiin, kuinka hän oli aikoinaan tuonut mm. ilmaisutaidon merkitystä valmentajille urheilijoiden kanssa toimiessa. Ilmaisutaito, vuorovaikutus- ja dialogitaidot sekä psyykkinen valmennus ovat

osa-alueita, joita ei voi valmentaja-urheilija eikä kouluttaja-koulutettava suhteessa ulkoistaa. Näiden taitojen kehittymiseen olisi valmentajakoulutuksessa syytä perehtyä vielä nykyistä enemmän.

Lahtisen (2005) mukaan 1990-luvun isot muutokset saivat aikaan valmentajien perusosaamisen romahtamisen ja vuodet 1991-1994 olivat katastrofaalisia suomalaiselle valmentajakoulutusjärjestelmälle. Nämä näkökulmat ovat varmasti oikeita, mutta tarkastelevat asiaa vahvasti järjestelmän näkökulmasta. Kantola on tuonut esiin 1-3 tasoisten valmentajakoulutuksen puutteellisuuden (Kantola 2005). Tässä on enemmän otettu kantaa perustietojen sekä osaamisen hallintaan. Oman kokemuksen perusteella voin tunnistaa tämän saman ilmiön jatkumisen 2000-luvulla tosin samaan aikaan tietyt osaamisen osa-alueet ovat kehittyneet suurin harppauksin. Valmentajien perusosaaminen mm. perusominaisuuksien kehittämisen osalta ei välttämättä ole vahvistunut, mutta lajispesifi osaaminen on mennyt selvästi eteenpäin. Tähän voi osaltaan olla vaikuttamassa tiedon hankintamethodien sekä itseopiskelutaitojen kehittyminen. Nykyään lähes kaikki tieto on saatavilla ja tulevat valmentajasukupolvet osaavat tätä tiedon hakua hyödyntää vielä paremmin.

2005 Tapani Ilkka toi esille kuinka ”*valmentajakoulutuksen 10 vuoden pimeä jakso*” oli nähty. Ilkka viittaa tällä aikaa jolloin valmentajakoulutuksen kehittämisen vastuu ei ollut kenelläkään ja tarkoituksenmukainen valmentajakoulutusjärjestelmää ei ollut. Ilkka toi myös esille kuinka ennen pimeää jaksoa 80- ja 90-luvulla oli menty niin teoreettiseen suuntaan, että käytäntö oli loppunut lähes kokonaan (Ilkka 2005). Kun tätä peilaa nyky-aikaan niin vieläkin vaikuttaa olevan haastavaa saada tuotua käytäntö sekä teoreettiset ilmiöt koulutuksiin niin, että osaaminen oikeasti kasvaa. Ehkä tänä päivänä ei voi puhua pimeästä jaksosta, mutta yhtenäistä sekä tarpeesta lähtevää yhdessä tekemistä tarvitaan entistä enemmän. Valmentajakoulutusjärjestelmä ei sinällään tuota yhtäkään osaavaa valmentajaa vaan voisi antaa erilaisia yksilöllisiä polkuja oman osaamisen kehittämiseksi. Järjestelmä voisi olla enemmän osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvä työkalu.

Yksi asia jota olisi valmentajakoulutuksen vaikuttavuutta tarkasteltaessa olisi hyvä ottaa huomioon on laaja-alaisuus. 2005 Lahtinen (2005) toi esiin saman asian kun hän pohti valmentajuuden sekä koulutuksen laaja-alaisuuden jääneen kapean lajitiedon alle. Omas- ta kokemuksesta tämä näkyy vahvasti lajiliittojen 1-3 tasoisten valmentajakoulutuksen sisäl- löissä sekä painotuksissa. Ihmiset rakastuvat lajiinsa ja hakeutuvat lajin koulutuksiin, mut- ta asioita sekä aiheita voi laaja-alaisesti käsitellä myös lajin kautta. Uskoisin, että yhteistyö toimintatapoihin perehtyneiden tahojen kanssa tuo tätä näkökulmaa lajiliittojen valmentaja-

koulutusten suunnitteluun sekä käytännön toteutukseen. Tämänkaltaisen yhteistyön esille tuominen olisi mielestäni tärkeää.

Suomalainen valmentajakoulutus on edelleen muutostilassa. Tämä sama on tuotu jo aikaisemmin esiin ja päätelmä on pohjautunut myös tutkimukseen (Suomen Valmentajat ry 2004). Tämän taustalla on jo vuosikymmeniä sitten esiintuotuja linjoja (esim. SAVAL juhla-julaisu 2005, sivu 76.). Valmentajakoulutuksissa tulee ottaa entistä enemmän esiin valinnanmahdollisuus, tarve, itsearviointi, toimintatapojen analysointi ja oman osaamisen kehittäminen tulee jatkossa olla ajasta sekä paikasta riippumatonta.

Tässäkin kehittämistyössä on tuotu esille useita teorioita. Ehkä yksi mielenkiintoinen kysymys on: mitä uutta nyt on keksitty? Esille tuodut teoriat ovat olleet jo vuosikymmeniä tiedossa (Bloomin taksonomia, andragogiikka, jne.), mutta vasta nyt niihin nojataan vahvemmin koulutuksia suunniteltaessa sekä toteutettaessa. Tänä päivänä puhutaan mielellään uudesta ja uusista tuulista valmentajakoulutuksessa. Nämä koulutuksen ”uudet tuulet” ovat siis vuosikymmeniä, ellei jopa vuosisatoja vanhoja teorioita sekä malleja. Oppimisen mielekkyyden ja hauskuuden merkitys on ollut tiedossa jo pitkään, ”oppiminen on tehokkainta kun se on hauskaa” kirjoitti P. Kline jo vuonna 1823.

Tänä päivänä on vielä paikkansa myös luentopohjaiselle tiedon jakamiselle. Eritavalla oppimaan oppineet aikuiset voisivat löytää toimintatavallisesti ”turvallisen” olotilan jos valmentajakoulutuksen toimintatavoista 1:3 olisi kokemuksellista oppimista, 1:3 osa behavioristista sekä 1:3 osa konstruktivistista. Näin voitaisiin olla tilanteessa, että tulee huomioidua eri tavalla oppimaan oppineet aikuiset. Jos valmentajakoulutus nojaa vain yhteen oppimiskäsitykseen tai toimintatapaan niin sitä voisi vaikka verrata siihen, että on käytössä vain yksi työkalu, vasara, jolloin kaikki ongelmat ovat nauvoja.

Kehittämistyö eteni melko loogisesti ja sen eri vaiheet muotoutuivat lähes itsestään oppaan kehittämisen rinnalla. Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa olisi voinut tehdä laajemman tarvekartoituksen. Tämän olisi voinut toteuttaa kyselynä valmistavankoulutuksen loppupuolella oleville tutkinnon suorittajille. Kyselyllä olisi voinut kartoittaa niitä todellisia tarpeita mitä tutkinnon suorittajilla koulutuksen alkuvaiheessa mahdollisesti on. Nyt tarvekartoitus perustui lähijakso-, koulutuspalautteisiin sekä ohjelmajohtajien näkemyksiin.

Kehittämistyössä onnistuttiin hyvin rajaamaan sisältö vastaamaan tarpeita. Sisällön rajausta tehtiin etupäässä työn toisessa ja kolmannessa vaiheessa. Oppaan käytön kannal-

ta jatkossa on syytä miettiä mitä ja miten opasta käytetään. Koko oppaan sisällön jakaminen kannattaa tehdä sähköisesti ja oppaan eri osia tarvittaessa tulosteena.

Neljännessä vaiheessa palautteiden keräystä olisi voinut toteuttaa tarkemmilla kysymyksillä lähijaksopalautteen yhteydessä. Lähijaksopalautteen yhteydessä olisi voinut vielä tarkemmin eritellä mistä halutaan palautetta liittyen oppaaseen. Nyt palautelomakkeessa oli viimeisenä kohtana kohta ”Valmistavan koulutuksen opas”, johon sai vapaamuotoisesti kirjata palautetta. Palautelomakkeeseen olisi voinut laittaa suoria kysymyksiä niistä asioista, joihin haluttiin saada vastauksia (esim. Mitä lisäarvoa opas antoi? Mistä jäit kaipaamaan lisätietoa? Mitä olisi voinut olla enemmän/vähemmän?)

Viimeisten muutosten sekä lisäysten jälkeen opas toimii hyvin ja vastaa sille asetettuihin tavoitteisiin. Opas ei kuitenkaan ole kaiken kattava ja sitä tulee päivittää koko ajan. Lisäksi oppaan käyttötapaa eri yhteyksissä tulee miettiä sekä missä muodossa opasta käytetään (mm. sähköisenä vai tulosteena). Koulutusryhmittäin oppaaseen tulee tehdä muutoksia vastaamaan valmistavankoulutuksen sisältöä, lähijaksojen teemoja sekä toimintatapaa ja huomioida koulutusryhmän juoksutus/prosessi. Näihin em. asioihin vaikuttaa etupäässä se toteutetaanko valmistavankoulutus yhdessä esim. lajiliiton kanssa vai pelkästään opiston henkilöstön voimin.

Mikään opas tuskin on koskaan lopullinen ja sitä tulee päivittää säännöllisin väliajoin. Kehittämistyönä valmistunut opas on tämän päivän ”tuote” ja se on tehty vastaamaan tämän hetken tarpeita. Tulevaisuudessa tarpeet voi muuttua ja ainakin videot ja mahdollisesti muut visuaalisemmat keinot saattavat syrjäyttää ainakin osan nykyisestä oppaasta.

Valmentajakoulutuksessa, sekä aikuisten koulutuksessa yleensä, tulee mielestäni lisätä merkittävästi itsearviointia. Eduhakerit sivustolla (www.eduhakerit.fi) Pekka Peura viittaa useisiin tutkimuksiin arvioinnista, joissa tämä tätä asiaa on tuotu vahvasti esiin mm. Entwistle & Entwistle, 1992; Hodgson & Pang, 2012; Segers & Dochy, 2006; Struyven, Dochy & Janssens, 2005. Näihin viitaten hän on tuonut esiin sitä, että arviointi ohjaa opiskelua ja oppimista enemmän kuin mikään muu tekijä oppimistilanteessa. Kun aikuisten koulutuksen toteutusta miettii niin itsearvioinnin käyttäminen ohjaisi opiskelua sekä oppimista mielekkäällä tavalla sekä opettaa arvioijalle itsesäätelytaitoja mielekkäällä tavalla.

Yleisesti voisi miettiä onko koulutuksessa toteutettu toimintatapa tai joku oppimiskäsitys se joka auttaa tutkinnon suorittajaa parhaiten. Näkisin, että pitäisi löytää parempia keinoja arviointia varten ja arvioinnin toteuttamiseksi. Voisi lähestyä ja miettiä mitä jo perusope-

tuksen laki sanoo: ”Oppilaan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään oppilaan edellytyksiä itsearviointiin. Oppilaan oppimista, työskentelyä ja käyttäytymistä tulee arvioida monipuolisesti.” (Perusopetuslaki 628/1998). Miten meidän omat toimittavat korostavat arviointiin liittyviä asioita? Kehitämme rakenteita, toimintatapoja jne. mutta ehkä vähän on unohtunut se arvioinnin kehittäminen ja se on juuri se millä lisäarvoa voisi saada eniten aikaan kun tarkastellaan tutkinnon suorittajan oppimista. Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksella on käytössä sähköinen SportCentre alusta ja siellä arviointia varten rakennettu työkalu. Näen, että työkalun aktiivisempi käyttö sekä kehitys on osa-alue johon tulee panostaa.

Jatkossa on otettava myös huomioon vaikutukset, jotka näkyvät myös koulutuksen ja oppimisen vallalla olevana käsityksenä. Kuten Kuosa kirjoittaa ”aikaisempi menestys ei ole tae tulevasta menestyksestä” (Kuosaa, T., 2008). Valmentajakoulutuksen osalta tämä tarkoittaa sitä, että tulee valmistautua yhteiskuntaan, jossa uudet tiedolliset sekä taidolliset haasteet muokkaavat koulutusta. Jatkossa oikean informaation saaminen yhdestä paikasta, elinikäiset kertatutkinnot sekä titteliasiantuntijuudet ei taida sopia tulevaisuuden verkostoyhteiskuntaan.

Tulevaisuudessa, muutokset sekä tarpeet huomioiden, valmentajakoulutuksen tulee olla portaaton järjestelmä. Tätä samaa on tuotu esiin mm. valmennusosaamisen käsikirjassa 2013 (K. Hämäläinen 2013). Portaattomassa järjestelmässä oleelliseksi osaksi nousee osaamisen tunnistaminen, oppijan tarpeen tunnistaminen, yksilöllinen oppimisen polku sekä prosessi, monipuoliset oppimistavat, erilaiset itseopiskelun keinot sekä mahdollisesti mentorointi.

Lähteet

Aarresola, O. 2010. VOK-hankkeen vaikuttavuus: Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishankkeen arviointi 2010. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus, KIHU, Jyväskylä. KIHU:n julkaisusarja nro 21.

Balius, X. 2016. Asiantuntija, biomekaniikka ja valmennuksen tukipalvelut. CAR St Cugat Barcelona/Espanja. Haastattelu 23.9.2016.

Bolton, N, Fleming, S., Elias, B. 2008. The experience of community sport development: a case study of Blaenau Gwent. *Managing Leisure* 13, 92–103 (April 2008).

Bosscher, V., Shibli, S., Westerbeek, H. & Bottenburg, M. 2015. Successful Elite Sport Policies. An international comparison of the Sports Policy Factors Leading to International Sporting Success (SPLISS 2.0) in 15 nations. Mayer & Mayer Sports.

Callary, B., Werthner, P. & Trudel, P. 2012. How meaningful episodic experiences influence the process of becoming an experienced coach. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4, 3, p.420-438.

Deci, E., & Ryan, R. 2008. Self-Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 3.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.

Grönfors, T. 2010. *Työssä oppiminen*. HansaBook. Vantaa.

Haaga-Helia 2017. Opinto-opas. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat?userLang=fi> Luettu: 16.5.2017

Haaga-Helia 2013. Tutkintosääntö. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/yleista-hhsta/tutkintosaanto> Luettu: 14.5.2014.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tutkintojen ja muun osaamisen viitekehuksesta 3.5.2012.
http://www.oph.fi/download/141016_HE_laiksi_viitekehuksesta_toukok_2012.pdf

Hannula, A. 2000. *Tiedostaminen ja muutos Paulo Freiren ajattelussa. Systemaattinen analyysi Sorrettujen pedagogiikasta*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 167. Helsinki: Helsingin yliopiston verkkojulkaisut. Luettavissa: <https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi8y42OpvTTAhUBGCwKHejTAQgQFggMAA&url=https%3A%2F%2Fhelda.h>

elsni.fi/bitstream/handle/10138/19830/tiedosta.pdf?sequence=3D4&usq=AFQjCNFTbFQpDut7vtGuHxk0BNgTy7q69A&sig2=4LKRNptZ2tT30OI Eeh68w

Luettu: 16.5.2017

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Hämäläinen, K. 2016. Asiantuntija, valmennusosaamisen kehittäminen. Suomen Olympiakomitea. Haastattelu 19.10.2016.

Hämäläinen, K. 2015. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu: Valmennusosaamisen malli. VK-kustannus: Keuruu

Hämäläinen, K. 2012. Suomalainen Valmennusosaaminen: Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Planeetta 10, Helsinki.

Härkönen, A. 2009. Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen organisointi Suomessa. Teoksessa Hakkarainen, H., Jaakkola, T., Kalaja, S., Lämsä, J., Nikander, A. & Riski, J. Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet. 1. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Ilkka, T., 2005. Valmennustaitoinen urheilujohtaja, Valmentaja-lehti – 30-vuotisjuhlanumero 5-6/2005 62-64.

Jonker, L., Elferink-Gemser, M. T., Toering, T. T., Lyons, J., & Vissler, C., 2010. Academic performance and self-regulatory skills in elite youth soccer players. Journal of Sports Sciences, 28.

Juurtola, T. 1977. Suomen Urheiluopisto 1927-1977. Esan Kirjapaino Oy. Lahti.

Lalley, J. 2007. The Learning Pyramid Does It Point Teachers In The Right Direction? Education, v128 n1 67. Ladattavissa: <https://drwilda.com/tag/national-training-laboratories/>
Luettu: 19.11.2016

Kaikkonen, K. 2007. Suomen Urheiluopisto 80 vuotta. Esa Print Oy. Lahti.

Kantola, H. 2007. Valmennuksen jalanjäljet. Gummerrus. Jyväskylä.

- Kantola, H. 2005. Suomalaisen valmennuskulttuurin kehitys. Valmentaja-lehti – 30-vuotisjuhlanumero 5-6/2005 8-34.
- Kantola, H., 1988. Suomalainen Valmennusoppi – Valmentaminen. Gummerrus. Jyväskylä.
- Lahtinen, J. 2005. Yhdistyksen toimintavuodet. Valmentaja-lehti – 30-vuotisjuhlanumero 5-6/2005 66-83.
- Leppilampi. A., 2002. Teoksessa Sahlberg, P., Sharan, S., Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. WS Bookwell Oy, Porvoo 2002
- Kellet, P. & Warner, S. 2011. Creating Communities that Lead to Retention: The Social Worlds and Communities of Umpires. European Sport Management Quarterly, Vol. 11, No. 5, 471-494, 2011.
- Knowles, M. S., Holton, E.F. & Swanson R. A.2012. The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. 7. painos. Lontoo ja New York: Routledge.
- Kumpulainen, T. (toim.) 2006. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2004 Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Opetusministeriön julkaisuja 2006:36. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76677/opm42.pdf?sequence=1>
Luettu: 6.5.2017
- Kuosa artikkelissa Aalto, Ahokas, Kuosa, 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti, Tulevaisuuden tutkimuskeskus.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. 2003. The coach-athlete relationship: A motivational model. Journal of Sport Sciences, 21.
- Mallet, C. 2005. Self-determination theory: A case study of evidence-based coaching. The Sport Psychologist, 19.
- McMahon, Mieke, N., Cepin, M. & Bregstein, R., 2012. Youthpass in the EVS training cycle. Education and Culture DG `Youth in Action` -programme. Luettavissa:

https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-57/Publication_YP_EVS.pdf Luettu 17.5.2017

Matikainen, J. 2001. Vuorovaikutus verkossa. Yliopistopaino. Helsinki.

Mero, A., Nummela, A. & Keskinen, K. 2004. Urheiluvalmennus. Gummerrus. Jyväskylä.

Mero, A., Nummela, A. & Keskinen, K. 1997. Nykyaikainen Urheiluvalmennus. Gummerrus. Jyväskylä.

Moon, J. 2004. A handbook of reflective and experiential learning: theory and practice. RoutledgeFalmer. New York, NY

Olympiakomitea. Valmentajan koulutuspolut. Luettavissa: <http://www.sport.fi/en/huippu-urheilu/valmentajat/koulutuspolut> Luettu: 4.5.2017

Opetushallitus. Suomen koulujärjestelmä. Luettavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/suomi-koulut/prime109.aspx Luettu: 1.7.2016.

Opetushallitus 2015. Näyttötutkintojärjestelmä 20 vuotta. Juvenes Print. Tampere.

Opetushallitus 2012. Arvioinnin opas. Juvenes Print. 2013.

Opetushallitus 2011. Näyttötutkinto opas. Juvenes Print. 2011.

Opetusministeriö 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Yliopistopaino.

Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Oy Edita Ab.

Piispanen, M. 2008. HYVÄ OPPIMISYMPÄRISTÖ Oppilaiden, vanhempien ja opettajien hyvyyskäsitteiden kohtaaminen peruskoulussa. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Pyhälä & Kujala 2000. SLU, Liikunnan ja Urheilun Maailma. Luettavissa: <http://www2.slu.fi/lehtiarkisto/verkkolehti.200019.uutinen.1056> Luettu: 2.5.2017

Rauste-von Wright, M., von Wright, J., Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Uudistettu painos Juva: WSOY.

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Porvoo: WSOY.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Sahlberg, P., Sharan, S., 2002. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. WS Bookwell Oy, Porvoo 2002

Self-determination Theory. Luettavissa: <http://selfdeterminationtheory.org>. Luettu: 20.4.2017

Stirling, A. 2013. Applying Kolb’s Theory of Experiential Learning to Coach Education. Journal of Coaching Education, p. 103-121. University of Toronto. Toronto.

Suomen Valmentajat ry, 2004. Suomalainen kilpa- ja huippu-urheilun valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä 2004. Luettavissa: <https://suomenvalmentajat-fi-bin.directo.fi/@Bin/e6f8d4f11857e407c82920d2ee974198/1493722620/application/pdf/256263/valmentaja-%20ja%20ohjaajakoulutuselvitys%202004.pdf> Luettu: 2.5.2017

Suomen Urheiluopisto 2012. Luettavissa: <http://www.valmentajainstituutti.fi/> Luettu: 10.9.2016

Tuominen, K., 2005. Oman valmennustoiminnan alkaminen. Valmentaja-lehti – 30-vuotisjuhlanumero 5-6/2005 46-47.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Luettavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 7.4.2017.

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007. Luettavissa: <http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTUvMTevMTEvMTRfMjhfNDJfNjk3X1ZPS19wZXJlc3RIZXQucGRmI1d/VOK%20perusteet.pdf> Luettu 6.5.2017

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (352/2003). Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>. Luettu: 7.4.2017.

VOK-hanke suomalaisen valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen uudistajana. Loppuraportti valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke. 2010. Luettavissa: http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTUvMTEvMTEvMTRfMjlfNDJfMTU3X1ZPS19sb3BwdXJhcG9ydHRpX0ZJTkFMLnBkZiJdXQ/VOK_loppuraportti_FINAL.pdf Luet-
tu: 7.4.2017

Liitteet

Liite 1. Valmistavankoulutuksen opas

2017
2018

VALMENTAJAN AMMATTITUTKINTO

Suomen Urheiluopisto
Urheiluopistontie 373
19120 Vierumäki

OPAS VALMENTAJAN AMMATTITUTKINNON SUORITTAJALLE



VALMISTAVAN KOULUTUKSEN OPAS

2017-2018

VALMENTAJAN AMMATTITUTKINTO

SUOMEN URHEILUOPISTO

Sisältö

Yleisiä ohjeita ja käytänteitä Suomen Urheiluopistolla.....	4
NÄYTTÖTUTKINTOIHIN VALMISTAVA KOULUTUS	6
Ammattitaidon osoittamistapojen ja tutkintosuoritusten arvioinnin yleiset perusteet.....	7
Valmentajan ammattitutkintoon osallistuvan valmentajan työn kuvaus	7
Tutkinnon suorittaneen osaaminen.....	7
TUTKINNON MUODOSTUMINEN VALMENTAJAN AMMATTITUTKINTO.....	9
Tutkintotodistuksen antajan nimi ja asema	9
Valmistavan koulutuksen todistuksen antajan nimi	9
Tutkinnosta päättävän viranomaisen nimi ja asema	9
Tutkinnon taso (kansallinen tai kansainvälinen).....	9
Arvosana-asteikko/hyväksymisvaatimukset.....	9
Jatko-opintokelpoisuus	9
KOULUTUKSEN TOTEUTUS JA OPISKELUMUODOT.....	10
Koulutuksen arvot ja periaatteet.....	14
Oppijälähtöisyys ja omakohtainen oppiminen	15
Tutkivuus ja kriittinen ote	15
Vuorovaikutuksellisuus ja kuuntelu	15
Yhteisöllisyys ja toisilta oppiminen.....	15
Kokemuksellisuus ja tiedon jakaminen	15
Työelämävastaavuus ja työssä oppiminen	15
Vaikuttavuus ja muutoksen tekeminen	15
Lähiopintojaksot.....	16
Lähiopintojaksojen välinen oppiminen.....	18
Esimerkkejä tehtävistä sekä osasuorituksista	19
Säröt	19
Videointi	19
Ammatillinen kokeilu.....	19
Ammatillinen road-map.....	19
Oppimisen arviointi	19

VAT - koulutusohjelman sisällöt	21
AMMATILLINEN KEHITTÄMINEN – tutkintoperusteiset tavoitteet ja sisällöt.....	23
Valmentajan ammattitutkinto 2017, Valmistavankoulutuksen aikataulu	24
YHTEYSTIEDOT	25
Arviointi sekä arvioijien roolit.....	26
Sanastoa	28
Malli henkilökohtaistamissuunnitelmasta.....	29

Yleisiä ohjeita ja käytänteitä Suomen Urheiluopistolla

Majoittuminen

- Ilmoittaudu ensin Vierumäen vastaanotossa Scandicissa, jossa täytät majoittumiskortin
- Majoittuminen tapahtuu ensisijaisesti opistotason 2h-huoneissa
- Huoneet on tyhjennettävä lähtöpäivänä klo 12.00 mennessä ja avainkortit voi jättää niille tarkoitettuihin laatikoihin

Maksut

- Koulutuksen hinta on 2525eur
- Majoittumisesta 1h-huoneessa veloitetaan lisämaksu 35eur/vrk
- Kansainvälinen jakso ei sisälly hintaan ja siitä syntyvät kulut tarkentuu koulutusryhmän kanssa tehtävän päätöksen myötä (ajankohta, paikka, kesto, sisältö, jne.)

Todistukset

- Tutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistumisesta opiskelijalle annetaan osallistumistodistus sekä opintorekisteriote (lähijaksoilla vähintään 6/8 paikalla)
- Näyttötutkinnossa tutkinnon suorittaja osallistuu ammattitaidon osoittavaan tutkinnonosien tutkintotilaisuuksiin. Tutkintotilaisuudet hyväksyttävästi suorittaneet saavat tutkintotodistuksen.

Poissaolot

- Poissaolot sovitaan koulutuksen vastuuvetäjän kanssa. Osallistumistodistuksen saadakseen opiskelijat tulee osallistua viiteen (6) valmistavan koulutuksen lähijaksoon
- Poissaoloista ilmoitetaan myös koulutusassistentille Jaana Hallalle, puh. 010 5777142

Vakuutukset

- Suomen Urheiluopistossa ammatilliseen tutkintoon tähtäävät tutkinnon suorittajat on vakuutettu Urheiluopiston lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella ohjelmaan merkittynä aikana
- Tapaturman sattuessa opiskelijan on otettava yhteyttä koulutuksen vetäjään. Tarvittaessa tapaturma- tai sairastapauksissa pyydetään ottamaan yhteyttä Heinolan terveyskeskukseen puh. 03 715 2205
- Tapaturman yhteydessä tulee täyttää tapaturmailmoitus. Kaavakkeita saa opintotoimistosta Ulla Stenbergiltä jolle kaavake myös palautetaan.

Liikuntatilojen käyttö

- Liikuntatilojen käyttö on opiskelijoille maksutonta, mutta ns. talon ulkopuoliset asiakkaat ovat tilojen käytön suhteen etusijalla. Tiloja ei voi varata etukäteen, mutta peruutuspaikkoja kannattaa tiedustella.
- Liikuntavälineistä peritään maksu välinevuokraushinnaston mukaisesti
- Golfista ja golfin sisäharjoittelutilan käytöstä veloitetaan opiskelijoita erikseen

- Uintimahdollisuus veloitusetta 2 kertaa jokaisen lähijakson aikana ilmoittamalla uimahallin kahviossa nimi sekä kurssi millä opiskelee

Yleisiä asioita

- Henkilöautojen parkkeeraus on luvallista vain niille varatuilla paikoilla
- Suomen Urheiluopisto ei luovuta opiskelijoidensa tietoja eteenpäin ilman opiskelijan antamaa lupaa
- Suomen Urheiluopistolle on myönnetty ensimmäisenä urheiluopistona Suomessa ISO 14001 –ympäristöjärjestelmän mukainen ympäristösertifikaatti

"Kaikki uusenglanniksi kirjoitettu kirjallisuus koostuu vain 26 kirjaimen erilaisista yhdistelmistä.

Kaikki maailman maalaukset koostuvat vain kolmesta pääväristä.

Kaikki maailmassa sävelletty musiikki koostuu vain 12 sävelen yhdistelmistä.

Kaikki tuntemamme aritmeettiset lausekkeet koostuvat vain 10 symbolista.

Tietokoneiden valtaiset laskelmat koostuvat vain kahden perusyksikön erilaisista yhdistelmistä.

Kun siis sanomme jonkin olevan uutta, puhumme oikeastaan jo olemassa olevien komponenttien uusista yhdistelmistä"

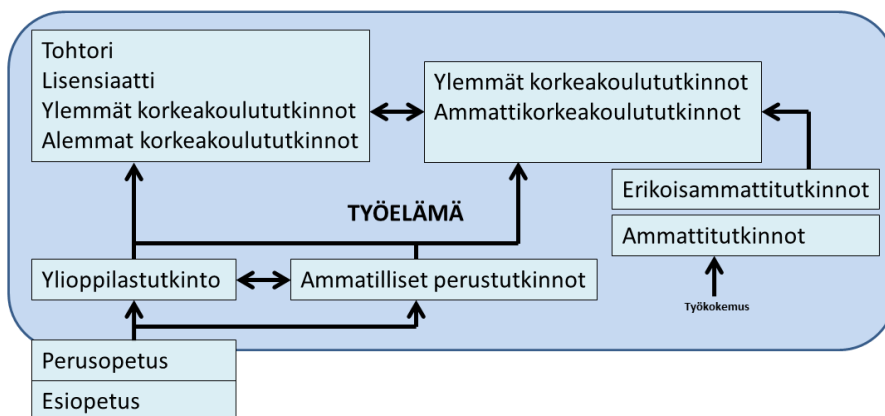
-Don Fabun, Oppimisen vallankumous, Three Roads To Awareness, Glancoe Press, Beverly Hills, California"

NÄYTTÖTUTKINTOIHIN VALMISTAVA KOULUTUS

Näyttötutkintoihin osallistumiselle ei muodollisesti voida asettaa koulutukseen osallistumista koskevia ennakkoehtoja. Pääsääntöisesti tutkinnot suoritetaan kuitenkin tutkintoihin valmistavan koulutuksen yhteydessä. Valmistavan koulutuksen järjestäjän tulee vahvistaa opetussuunnitelma tutkinnon perusteiden mukaisesti. Koulutus ja siihen sisältyvät tutkintotilaisuudet on jäsennettävä tutkinnon osien mukaisesti.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on järjestää tutkintotilaisuudet osana valmistavaa koulutusta. Opiskelijan velvollisuutena on osallistua tutkintotilaisuuksiin osana opintojaan.

Näyttötutkinnon kautta hankittu pätevyys soveltuu erityisesti työelämässä toimiville aikuisille, kun vastaavasti nuorille soveltuu paremmin oppilaitosmuotoinen ammatillinen peruskoulutus. Näyttötutkintojärjestelmä on joustava tapa ylläpitää ja uudistaa ammatillista osaamista. Järjestelmän erityinen etu on se, että osaaminen voidaan tunnustaa riippumatta siitä missä osaaminen on hankittu. Osaaminen voi kertyä työkokemuksen, opintojen tai jonkun muun toiminnan kautta. Näyttötutkinnossa osoitetaan tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito työpaikoilla todellisissa työtehtävissä. Aikuisten osaamista kehitettäessä ja uudistettaessa sekä työmarkkinoilla pärjäämisen näkökulmasta katsottuna näyttötutkinnoilla on keskeinen tehtävä.



Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä (Mukailtu www.oph.fi)

Yksi valmistavan koulutuksen tehtävä on itsearvioinnin kehittäminen. Opiskelijaa ohjataan ja kannustetaan arvioimaan itseään työntekijänä suhteessa tutkinnon perusteissa edellytettyihin ammattitaitovaatimuksiin. Vaikka osa opiskelijoista on jo pitkään työskennellyt suoritettavan tutkinnon alalla, ei itsensä realistinen arvioiminen, varsinkaan suhteessa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin, ole itsestään selvää. Kun opiskelijaa ohjataan arvioimaan itseään suhteessa tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin ja arvioinnin kriteereihin, samalla opiskelijaa autetaan myös sisäistämään tutkinnon suorittamisessa vaaditut ammattitaitovaatimukset ja osaamisen taso.

Valmistavan koulutuksen ja työssä oppimisen tarkoitus on hankkia tutkinnon perusteiden mukainen ammattitaito, jonka tutkinnon suorittaja osoittaa tutkintotilaisuudessa. Valmistavan koulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointi on erotettava selkeästi osaamisen arvioinnista tutkintotilaisuuksissa.

"Oppilaille tulisi antaa valinnan varaa ja mahdollisuus ottaa vastuu omasta koulutuksestaan"

E.Schulz -A Long Way To Go 1993, Teacher Magazine

Ammattitaidon osoittamistapojen ja tutkintosuoritusten arvioinnin yleiset perusteet

Arviointi edellyttää järjestelmällistä aineiston keräämistä, päätöksentekoa ja dokumentointia tutkinnon suorittajan ammatillisista ja työtoimintavalmiuksista suhteessa tutkinnon perusteissa määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Arvioinnin painopisteen tulee olla tekemisessä ja työssä toimimisessa. Taito tai osaaminen on arvioitava pääsääntöisesti suoraan vastaavasta työtoiminnasta. Tutkintotilaisuuksissa toimintaympäristön tulee olla todellinen tai mahdollisimman realistinen. Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti erilaisia ja ensisijaisesti laadullisia arviointimenetelmiä kuten havainnointia, haastatteluja, kyselyjä, aikaisemmin dokumentoitua sekä itse- ja ryhmäarviointia. Tutkintotilaisuudet tulee järjestää tutkinnon osittain siten, että niissä voidaan arvioida ammatinhallinnan kannalta keskeisten tavoitteiden saavuttamista.

Näyttötutkintojärjestelmä on joustava tapa ylläpitää ja uudistaa ammatillista osaamista. Järjestelmän erityinen etu on se, että osaaminen voidaan tunnustaa riippumatta siitä missä osaaminen on hankittu. Osaaminen voi kertyä työkokemuksen, opintojen tai jonkun muun toiminnan kautta. Näyttötutkinnossa osoitetaan tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito työpaikoilla todellisissa työtehtävissä.

Arvioinnin kohteilla ilmaistaan osaamisen alueet, joihin arvioinnissa kiinnitetään erityisesti huomiota. Huomio tulee kiinnittää ydintaitoihin, työn perustana olevan tiedon hallintaan, työmenetelmien, työvälineiden ja materiaalien hallintaan sekä työprosessin hallintaan. Sekä arvioinnin kohteet että kriteerit johdetaan vastaavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksista. Arvioinnin kohteisiin liittyvät arviointikriteerit kuvaavat ja täsmentävät eritasoisia suorituksia. Kriteereillä ilmaistaan vaatimustaso, joka tutkinnon suorittajan tulee kunkin arvioinnin kohteen osalta täyttää.

Valmentajan ammattitutkintoon osallistuvan valmentajan työn kuvaus

Valmentajan työympäristönä on pääasiallisesti kansallisen tason kilpa- ja huippu-urheilu. Valmentaja työskentelee yksilö- tai joukkuelajien valmentajana, valmennuksen suunnittelu- ja koulutustehtävissä tai yrittäjänä pääasiassa liikunta-alan yhteisöissä. Valmentajan työn tuloksellisuutta ja vastuullisuutta mitataan kilpa- ja huippu-urheilun tulosten sekä urheilua harrastavien lasten ja nuorten kokonaisvaltaisen kehittymisen kautta.

Valmentaja on jatkuvassa yhteistyössä urheilijoiden ja muiden valmennuksen asiantuntijoiden kanssa, ja työ vaatii eettisesti kestävästä tapaa toimia. Niinpä ammatissa painottuvat vastuulliset vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot sekä valmennuksen menetelmien hallinta. Lisäksi valmentajalta edellytetään kokonaisvaltaista osaamista valmennus- ja kilpailuprosessin eri vaiheissa. Valmentajan tulee ottaa huomioon urheilijoiden yksilöllisyys valmennustyössään. Kilpailutilanteen hallinta luo jatkuvan kehittymishaasteen valmentajan toiminnalle.

Tutkinnon suorittaneen osaaminen

Valmentajan ammattitutkinnon suorittaneella on ammattitaito toimia valmentajana valmennustyössä ja kehittää osaamistaan valmentajana sekä kehittää valmennuksen toimintaympäristöä. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito toimia valmentajana urheilijalähtöisesti, tukea ja seurata urheilijan kokonaisvaltaista kehittymistä ja edistää valmennustilanteiden turvallisuutta. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito arvioida omaa valmennusosaamistaan.

Lasten valmentaminen -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito kehittää monipuolisesti lasten liikuntavalmiuksia ja toimia valmennustilanteissa kasvattajana. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito edistää urheilevan lapsen terveyttä ja turvallisuutta sekä vahvistaa urheilevan lapsen oppimisen taitoja. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito vahvistaa urheilevan lapsen innostusta ja lajirakkautta sekä arvioida ja kehittää osaamistaan lasten valmentajana.

Nuortenvalmentaminen -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito ohjata nuorta urheilijaa kehitysvaiheen mukaiseen urheiluun. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito toimia valmennustilanteissa kasvattajana, ohjata nuorta urheilijaa itsensä kehittämiseen, lisätä nuoren urheilijan innostusta ja intohimoa urheiluun sekä edistää urheilevan nuoren terveyttä ja turvallisuutta. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito arvioida ja kehittää osaamistaan nuorten valmentajana.

Aikuisten valmentaminen -tutkinnon osan suorittaneella on ammattitaito ohjata aikuista urheilijaa tavoitteiden mukaiseen urheiluun ja ohjata häntä ottamaan omistajuuden omassa urheilussa. Tutkinnon suorittaneella on ammattitaito toimia verkostoissa aikuisen urheilijan tukemiseksi ja lisätä aikuisen urheilijan innostusta ja intohimoa urheiluun sekä edistää urheilijan terveyttä ja turvallisuutta. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on ammattitaito arvioida ja kehittää osaamistaan aikuisen urheilijan valmentajana.

"Oppiminen on tehokkainta kun se on hauskaa"
P. Kline 1823

-The Everyday Genius, Great Ocean Publish Inc. 1823 North Lincoln Street, Arlington, Virginia

TUTKINNON MUODOSTUMINEN VALMENTAJAN AMMATTITUTKINTO

Tutkinnon osat. Valmentajan ammattitutkinto koostuu viidestä tutkinnon osasta. Nämä ovat:

1. **AMMATILLINEN TOIMINTA VALMENTAJANA**
2. **URHEILIJAN KEHITYKSEN TUKEMINEN**
3. **LASTEN VALMENTAMINEN**
4. **NUORTEN VALMENTAMINEN**
5. **AIKUISTEN VALMENTAMINEN**

Tutkinnon osat 1. ja 2. ovat pakollisia tutkinnon osia. Tutkinnon osat 3-5 ovat valinnaisia tutkinnon osia. Tutkinnon suorittaja valitsee valinnaisista tutkinnon osista vähintään yhden. Yhden tutkinnon osan suorittamisen hinta on 550eur. Valmistavan koulutuksen sekä kolmen tutkinnon osan suorittaminen kustantaa 2525eur vuonna 2017. Mikäli tutkinnon suorittaja valitsee useamman kuin yhden valinnaisen tutkinnon osan suoritettavaksi nostaa tämä kustannuksia 550eur/valittu valinnainen tutkinnon osa.

Tutkintotodistuksen antajan nimi ja asema

Tutkintotodistuksen antaa Opetushallituksen asettama tutkintotoimikunta.

Valmistavan koulutuksen todistuksen antajan nimi

Todistuksen antaa Suomen Urheiluopisto.

Näyttötutkintoon valmistavasta koulutuksesta annettaviin osallistumistodistuksiin merkitään tiedot koulutuksen sisällöstä ja koulutuksen kestosta. Todistuksen allekirjoittaa koulutuksen järjestäjä. Tarkempia tietoja koulutuksen sisällöstä voidaan antaa esimerkiksi opintorekisteriotteella.

Tutkinnosta päättävän viranomaisen nimi ja asema

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Opetushallitus, opetus- ja kulttuuriministeriön alainen keskusvirasto

Tutkinnon taso (kansallinen tai kansainvälinen)

ISCED 3

Arvosana-asteikko/hyväksymisvaatimukset

Hyväksytty/hylätty

Jatko-opintokelpoisuus

Tutkinto tuottaa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin

"Ihminen oppii 10 prosenttia lukemastaan ja 15 prosenttia kuulemastaan, mutta 80 prosenttia kokemastaan"

-Global Village in Action, On The Beam julkaisu 1992, kustantaja New Horizons for Learning

KOULUTUKSEN TOTEUTUS JA OPISKELUMUODOT

Koulutuksessa käytetään muodollista (formaali), epävirallista (nonformaali) sekä epämuodollista (informaali) oppimista.

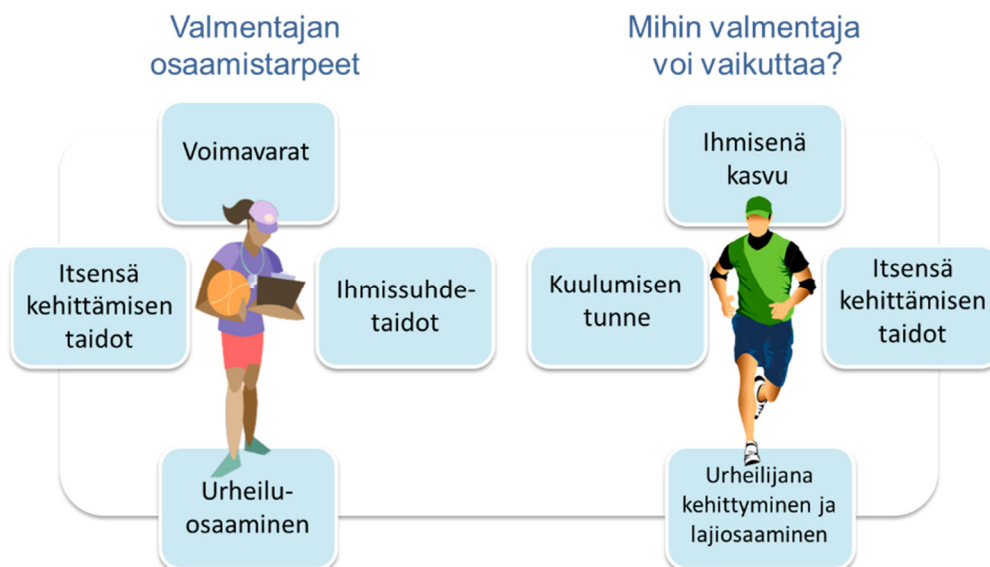
Muodollisella (formaali) oppimisella tarkoitetaan koulutusjärjestelmän kautta tapahtuvaa oppimista tai koulutusorganisaation järjestämää tutkintoon johtavaa koulutusta. Oppimista syntyy oppilaitoksissa, mutta mahdollisesti jopa enemmän oppilaitoksen ulkopuolella.

Epävirallisella (nonformaali) oppimisella tarkoitetaan oppimista esimerkiksi harrastustoiminnassa, joka perustuu vapaaehtoisuuteen, mutta voi olla organisoitua koulutusta. Oppiminen voi olla tavoitteellista sekä suunnitelmallista ja on usein yhteisöllistä toimintaa. Oppilaitosten lisäksi mm. työpaikoilla, kansalaisjärjestöissä sekä harrastusryhmissä järjestetään usein nonformaalia koulutusta. Toiminnassa korostetaan osallistumista ja oppija suunnittelee usein toimintaa.

Epämuodollisella (informaali) oppimisella tarkoitetaan oppimista esim. paikoissa, joissa pääasiainen toiminta ei ole opetus tai koulutus. Omassa jokapäiväisessä toiminnassa olevista lähteistä syntyvää oppimista, jota tapahtuu jokapäiväisessä elämässä. Epämuodollista oppimista tapahtuu vaikka oppija ei sitä itse havainnoi. Arkioppiminen on myös käytetty synonyymi epämuodolliselle oppimiselle.

Koulutuksessa yksilön kehittäminen on luonteeltaan työn ohessa tehtävää aikuisoppimista, jonka edistämiseksi käytetään aikuispedagogisia, oppijakeskeisiä ja ohjauksellisia menetelmiä. Noin vuoden mittaiseen koulutukseen kuuluu 6-9 lähiopiskelujaksoa, vertaisryhmä- ja omatoimiopiskelua sekä ryhmänohjausta. Monimuotoiset ja joustavat koulutuskäytännöt on suunniteltu vastaamaan erityisesti aikuisoppijan tarpeita. Koulutuksessa ratkotaan käytännön työssä esiintyviä ongelmia tieteellisen kriittisellä otteella.

Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutukset perustuvat Suomalaisen valmennusosaamisen mallin pohjalle, jossa valmennukseen tartutaan valmentajan osaamistarpeiden ja urheilijaan liittyvien asioiden suunnassa.



Kuvio. Valmennusosaamisen mallin osaamistarpeet ja vaikuttavuus

Toimintatapoina koulutuksissa käytetään osallistujien osallistamista ja yhteistoiminnallisia oppimistapoja. Sisältöjä räätälöidään mahdollisuuksien mukaan myös entistä henkilökohtaisemmiksi. Ajatus toimintatavasta rakentuu Bloomin taksonomian pohjalle. Bloomin taksonomian pohjalta on rakennettu oppimismallia, jossa vaikuttavuutta oppimiseen haetaan osallistujan toimintaympäristössä tapahtuvalla oppimisella (Kuvio). Koulutukset rakennetaan lähtökohtaisesti sähköiselle Sportcentre -alustalle tai vastaavasti lajiilto on omalle centre-pohjalle.

Bloomin taksonomia		Opitun pysyvyys	
Ylemmän tason osaamista	Luominen	Toisten opettaminen	90%
	Arvioiminen	Tekemällä oppiminen	75%
	Analysoiminen	Keskustelu	50%
Alemman tason osaamista	Soveltaminen	Demonstraatiot	30%
	Ymmärtäminen	Audiovisuaalinen	20%
	Muistaminen	Lukeminen	10%
		Luento	5%

Taulukko. Bloomin taksonomia

Tutkinnon suorittaminen henkilökohtaistetaan. Tutkinnon suorittaja tekee itsearviointin (osaan.fi) ja tämän perusteella suunnitellaan, minkälaista osaamista vielä tulee hankkia, jotta tutkintovaatimukset hallitaan riittävällä tasolla tutkinnon osittain. Lisäksi henkilökohtaistamisen kautta jokainen tutkinnon suorittaja laatii yhdessä työelämän kanssa miten ammattitaitovaatimukset osoitetaan, minkälaisia dokumentteja tarvittaessa tuotetaan sekä milloin tutkintotilaisuudet järjestetään ja kuka toimii työelämäneustaja.

Koulutustoiminnan pedagogisen toimintamallin tärkeimpiä asioita koulutusten osalta ovat (Suomen Urheiluopisto, 2016, valmentajakoulutusmateriaali):

- Koulutustoiminnan käytäntöön siirtäminen
- Valmentaja kehittää omaa valmentajuuttaan itsearviointin avulla
- Ryhmäoppimista / Yhteistoiminnallista uuden tiedon luontia, jossa huomioidaan jokaisen omat tarpeet, oppijoiden osallistaminen ja vastuullisuus
- Valmennusosaamista mitataan valmennusfilosofian ja itsearviointitaitojen kautta

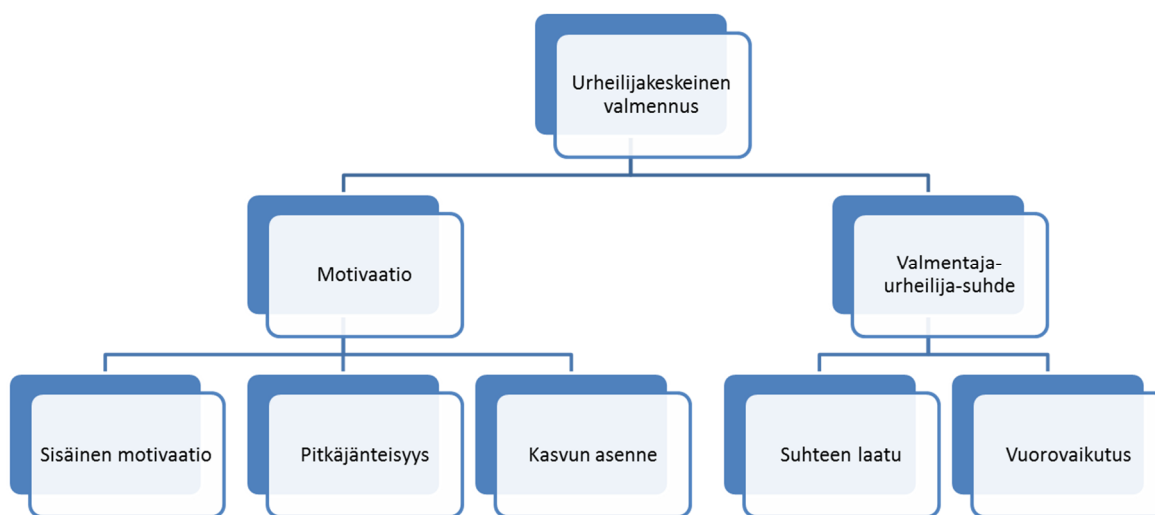
"Toinen toistaan opettakoon" M. Diamond

-Creating The Future, Accelerated Learning Systems, Aston Clinton Bucks, England



Kuvio. Suomen Urheiluopiston valmennuskeskuksen valmentajakoulutuksen käytännön pedagogiikka

Suomen urheiluopiston valmentajakoulutuksen valmennusfilosofia kietoutuu urheilijakeskeisen valmentajuuden (Kuvio) ympärille, joka edelleen jaetaan pienempiin käsitteellisiin osiin motivaatiosta sekä valmentaja-urheilija-suhteesta ja suhteen vuorovaikutuksesta. Valmentajakoulutusten aikana opiskelijalle annetaan tämän urheilijakeskeisen valmennuksen viitekehyksen muodossa mahdollisuus syventää omaa valmentamistaan suhteessa urheilijakeskeisyyden käsitteeseen, jolloin valmentajan urheilijakeskeinen valmennusfilosofia alkaa kehittyä.



Kuvio. Urheilijakeskeisen valmennuksen viitekehys Suomen Urheiluopiston valmentajakoulutuksissa.

Urheilijakeskeisellä valmennusfilosofian liittämällä valmentajakoulutuksiin pyritään vastaamaan kilpa- ja huippu-urheilun sekä urheilun harrastustoiminnan moderneihin haasteisiin kuten mm. urheiluseuratoiminnan harrastajien (Z-sukupolvi) sukupolven vaihdoksesta johtuviin muuttuviin

valmentajan osaamisvaatimuksiin. Urheilijakeskeisen valmennusfilosofian avulla pyritään antamaan valmentajille työkaluja mm. seuraaviin haasteisiin:

- Sukupolven vaihdos urheiluseuratoiminnan harrastajien kentässä (= uudet halut, mieltymykset ja tavat toimia)
- Nuorten elämän arvot ja tavat eivät aina tue vanhaa käsitystä kiinnittymisestä urheiluun kilpa- ja huippu-urheilun näkökulmasta
- Miten luoda nuorten urheilijoiden näköistä toimintaa urheilijapolun eri vaiheet huomioiden
- Miten huomioidaan moninaiset urheilijan polut
- Miten valmentajat voisivat kasvattajana tukea harrastajan lajikulttuuriin kasvua yhdessä harrastajan (urheilijan) muiden sidosryhmien kanssa
- Harrastajan/urheilijan oman vastuunottokyvyn lisääminen urheilijan kasvusta ja kehityksestä
- Aktiivisen toimijuuden lisääminen urheilijan kasvussa ja kehityksessä
- Millaisella valmennusotteella valmentajat voisivat kehittää huippusuoritukseen yhteydessä olevia sekä osaamiseen liittyviä urheilijan itsesäätelytaitoja
- Kuinka huomioida liikunnalliseen elämäntapaan kasvu muuttuvassa yhteiskunnassa
- Kuinka maksimoida urheilijan potentiaalia.

Urheilijakeskeinen valmennusfilosofia antaa valmentajille arjen työkaluja mm. urheilijan omistajuuden ja vastuullisuuden sekä urheilusta saadun mielihyvän ja nautinnon edistämiseen urheilijan itsesäätelytaitoja kehittämällä. Toisin sanoen puhutaan valmennusotteesta, jossa urheilijat pääsevät kehittämään itsesäätelytaitojaan. Hyvät itsesäätelytaidot omaava urheilija osaa mm.:

- monitoroida omaa kehittymistään ja on tietoinen omista vahvuuksistaan ja kehityskohteistaan
- asettaa realistisia ja selkeitä tavoitteita
- tunteiden hallinnan ja niiden säätelyn
- keskittyä itsensä kehittämiseen
- etsiä apua ja tukea tarvittaessa myös muilta (verkostoituminen)
- urheilija osaa tehdä myös hyviä ja itsenäisiä päätöksiä jotka edistävät pitkäntähtäimen tavoitteen saavuttamista ottaen vastuuta omasta kehitymis- ja oppimisprosessistaan

Koulutuksella on kouluttajien taholta asetettuja toimintaperiaatteita, joilla on tietty arvoperusta. Ne nähdään myös jokaisen koulutettavan oppimistavoitteiksi kehityksessä työnsä kokonaisvaltaisesti hallitsevaksi ammattilaiseksi. Näiden tavoitteiden lisäksi jokainen koulutettava asettaa omia oppimistavoitteita joita koulutuksen toiminnalliset, rakenteelliset ja ohjaavat periaatteet pyrkivät tukemaan.

"Idea on olemassa olevien tietojen uusi yhdistelmä" G. Dryden

-William Collins, Aucland, New Zealand

Koulutuksen arvot ja periaatteet

Suomen Urheiluopistossa aikuiskoulutuksen **ihmiskäsitys rakentuu humanistisen ihmiskäsityksen pohjalle**, jossa opiskelija nähdään **itseohjautuvana, päämäärätietoisena ja vastuuntuntoisena yksilönä**. Opiskelijalla on kyky ja halu tehdä omaa opiskeluaan koskevia valintoja ja kantaa niistä vastuu. Tätä näkemystä pidetään lähtökohtana suunniteltaessa koulutuksen sisältöjä, opetusmenetelmiä, työssä oppimisen järjestelyjä, etäjaksojen organisointia ja muita toimintatapoja.

Oppimiskäsitys pohjautuu **humanistiseen ja kokemuksellisen oppimisen sekä konstruktivismin näkökulmiin**. Humanistinen oppimiskäsitys lähtee ajatuksesta, että oppimisen tehtävänä on tukea oppijan kasvua ja itseohjautuvuutta sekä edistää hänen omien tavoitteidensa toteutumista.

Nykyään melko yleisesti vallalla oleva konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan **oppiminen on aktiivinen tiedon rakentamisen prosessi**, joka liittyy aina toimintaan ja palvelee toiminnan kehittymistä. Olennaista on, että oppijassa heräävät omiksi koetut, opittavaan asiaan liittyvät kysymykset, oma kokeilu, ongelmanratkaisu ja ymmärtäminen.

Konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen kuuluu, että **uutta tietoa omaksutaan käyttämällä jo aiemmin opittua**. Näin ollen valmennettavien/koulutettavien tulee tuoda omat kokemuksensa valmennus-/koulutustilanteeseen, jonka varaan valmennus/koulutus rakennetaan.

Mielekäs oppiminen ei synny tyhjiössä, **vaan aina vuorovaikutuksessa kouluttajan ja muiden oppijoiden kanssa**. Sosiaalisessa toiminnassa, kuten keskusteluissa ja ryhmätöissä, yksilön ajatteluprosessit tulevat näkyviin niin hänelle itselleen kuin muillekin, mikä edistää yhteistä asioiden pohtimista. Tavoitteena on kouluttajan ja oppijoiden välisen vuorovaikutuksen synnyttäminen ja opinnollisen ilmapiirin luominen. Kumpikin on yhtäläinen opetus-oppimisprosessin osapuoli, jolla on mahdollisuus vaikuttaa prosessin kulkuun ja lopputulokseen.

Oppimista edistää mielekkäiden, **oikeita tiedonkäyttötilanteita vastaavien oppimisympäristöjen luominen**. Opetustilanteiden tulee vastata työelämän tilanteita, joissa kyseistä tietoa käytetään. Koulutusprosessin pitää luoda oppijalle mahdollisuus rakentaa omaa ammattikäytäntöään ja luoda pohja ammatilliselle kasvulle. Työssäoppimisen jaksot antavat mahdollisuuden syventää opittua todellisissa tilanteissa.

Aikuisen oppimisen erityispiirteenä voidaan pitää sitä, että aikuinen arvioi oppimansa tiedon arvoa ja merkitystä sen mukaan, voiko hän käyttää sitä omassa elämässään tärkeiden ongelmien ratkaisemiseen. **Opittavan tiedon merkityksellisyys vaikuttaa oppimisen laatuun**. Aikuiset pitävät yleensä mielekkäänä oppimista, jota voi soveltaa välittömästi käytäntöön. Toisena merkittävänä aikuisten oppimiseen liittyvänä piirteenä on aikuisen elämän varrella kertynyt kokemusvarasto, joka toimii oppimisessa resurssina. Aikuinen tarkastelee oppimaansa asiaa aikaisempien kokemusten valossa, jotka antavat merkityksen myös uudelle opittavalle asialle.

Opetusmenetelmien valinnassa nämä oppimisen lähtökohdat edellyttävät **opiskelijalähtöisten menetelmien käyttöä**. Opittavat asiat sidotaan etäopiskelussa opiskelijan työhön ja elämään esimerkiksi erilaisten oppimis-, projekti- tai opinnäytetöiden avulla. Lähiopetuksessa käytetään opiskelijalähtöisiä opetusmenetelmiä, esimerkiksi ryhmätöitä, yhteistoiminnallisia tehtäviä, opetuskeskusteluita sekä erilaisia demonstraatioita ja käytännön harjoitusten avulla tapahtuvaa opiskelua.

Koulutuksessa hyödynnetään myös työkaluna Benjamin Bloomin kehittämää ja Bloomin taksonomiana tunnettua luokitusta oppimisen kannalta tärkeille tiedollisille tavoitteille. Olennaista Bloomin taksonomiassa on **aktiivisten verbien käyttö**. Verbien tarkoituksena on kuvata opiskelijan

tiedollisen toiminnan ja ajattelun tasoa. Verbejä voidaan käyttää hyväksi tavoitteita muotoiltaessa. Esimerkiksi tietää, ymmärtää ja hallita verbit ovat vaikeita, koska niistä on vaikea saada ”kiinni”. Voi olla vaikea tietää milloin henkilö todella tietää jonkin asian. Ymmärryksen osalta voi olla vaikeaa arvioida mitä on riittävä ymmärrys? Hallitsee verbin osalta voisi pohtia onko liikaa vaadittu, että henkilö todella hallitsee jonkin aihealueen?

Oppijälähtöisyys ja omakohtainen oppiminen

Oppimisen omakohtaistuminen. Koulutuksen alkuvaiheessa laadittavien omakohtaisten kehittämistavoitteiden myötä mahdollistuu ’itsensä näköisen’ toimintatavan kehittäminen. Tavoitteiden pohjana on oppijan oma elämäns historia, työn arki, omat ajattelu- ja työtavat. Valmentajan oppimissuunnitelmaa täytetään valmistavankoulutuksen toisella lähijaksolla.

Tutkivuus ja kriittinen ote

Tutkiva ja kriittinen ote auttaa irtaantumaan ajattelu- ja toimintarutiineista ja avaa uusia mahdollisuuksia työhön. Tutkiva asenne kohdistuu samanaikaisesti sekä omiin kokemuksiin työssä, että tuon kentän teoreettiseen tietoon. Kyseenalaistava tietoinen suhtautuminen omaan ajatteluun ja käyttäytymiseen (itsereflektio) on oppimisen perusedellytys.

Vuorovaikutuksellisuus ja kuuntelu

Dialogisuus. Keskustelu joka on avointa, toisia kunnioittavaa ja kuuntelevaa, luo perustan yhteisössä oppimiselle, yhdessä ajattelemiselle ja työkokemusten jakamiselle. Opiskelussa tärkeän osan muodostavat keskustelut ammatilliseen työhön liittyvistä ilmiöistä ja käsitteistä.

Yhteisöllisyys ja toisilta oppiminen

Yhteisöllinen oppiminen. Koulutuksessa oppiminen tapahtuu toimintakulttuurissa, joka perustuu yhteisölliseen oppimiseen. Oppijaryhmä on sekä työskentely- että oppimisfoorumi. Ryhmän jäsenet hyödyntävät, muokkaavat ja kyseenalaistavat toistensa tietoja. Oman oppimisen lisäksi on keskeistä tukea toisten oppimista.

Kokemuksellisuus ja tiedon jakaminen

Jaettu asiantuntijuus. Jaettu asiantuntijuus tarkoittaa tiedon jakamista ryhmässä. Jokainen ryhmän jäsen toimii oman osaamisensa asiantuntijana. Uuden tiedon kehittäminen ja ongelmien ratkaisu tapahtuu yhteistyönä. Tulos on useamman ihmisen tietojen synteesi. Koulutuksessa jaettu asiantuntijuus on yksi keskeinen osa monimuoto-opiskelua.

Työelämävastaavuus ja työssä oppiminen

Työssä oppiminen. Työssä oppimisella tarkoitetaan erilaisten toimintatapojen tavoitteellista etsimistä ja kokeilua omassa työympäristössä muiden toimijoiden kanssa.

Vaikuttavuus ja muutoksen tekeminen

Oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Koulutus pyrkii aitoon ja todelliseen koulutusvaikuttavuuteen synnyttämällä ja kehittämällä koulutettavan muutosvalmiutta elinikäisen kehittämisen ja vireyden ylläpitämiseksi.

Lähiopintojaksot

Lähiopetus koostuu teorialuennoista, vertaisryhmätyöskentelyistä sekä käytännön demonstraatioista ja -harjoituksista. Lähiopetusjaksoihin sisältyy;

Asiantuntijapuheenvuoroja (alustukset)

Alustustyyppisten luentojen tarkoituksena on vahvistaa oppijan ajattelua ja tarjota erilaisia teoreettisia ja/tai käytännön näkökulmia. Asiantuntijana voi kulloinkin toimia koulutuksen ulkopuolinen henkilö, kouluttaja, ryhmänohjaaja tai koulutukseen osallistuva oppija.

Ryhmänohjausta

Vertaisryhmä toimii yksittäisen oppijan oppimisen tukijana, kannustajana ja kuuntelijana, mutta samalla myös palautteenantajana, kriitikkona ja kyseenalaistajana. Hyvän ja toimivan ryhmän muodostuminen vaatii jokaisen ryhmän jäsenen aktiivista osallistumista ja sitoutumista. Ryhmää ohjaa koulutusohjelman kouluttaja, joka on myös opiskelijan tukihenkilö ja mentori koko opiskeluprosessin ajan. Ryhmänohjaajaan voi ottaa yhteyttä kaikenlaisissa opiskeluun ja oppimiseen liittyvissä kysymyksissä.

Pienryhmätoimintaa

Pienryhmät toimivat sekä pysyvillä, että vaihtelevilla kokoonpanoilla. Toiminta edellyttää jäseniltään joustavuutta, erilaisten näkemysten sietokykyä sekä tasavertaista tilan ja ajan antamista jokaiselle. Tarvitaan myös avoimuutta ja halukkuutta oppia vertaisiltaan.

Kirjapiirit

Kirjapiireissä tutustutaan teoreettiseen tietoon eri teemojen suunnassa. Tehtyjen alustuksien pohjalta keskustelussa nostetaan esille itseä ja työtä koskettavia aiheita. Piirien keskusteluista kirjataan pöytäkirjaa jotka tulevat kaikkien oppijoiden käyttöön ja pöytäkirjat jaetaan ensisijaisesti ryhmän facebook-ryhmässä. Kirjapiireissä ei tehdä kirjareferoiteja vaan keskustellaan alustuksen pohjalta esiin nousseista kysymyksistä ja ajatuksista. Kirjapiireissä on kaksi kiertävää tehtävää; puheenjohtajan ja sihteerin roolit. Puheenjohtaja huolehtii keskustelun etenemisestä ja sihteeri tekee muistiinpanot keskusteluista ja kirjoittaa ne puhtaaksi muiden ryhmäläisten hyväksytyjä muistiinpanot.

Tiimivetäjä

Jokainen tiimi valitsee lähijaksoilla tiimivetäjän (tiimitehtävään / päiväksi / lähijakson ajaksi). Tiimivetäjien tehtävänä on toimia yhteistyössä valmistavankoulutuksen vetäjän kanssa huolehtien tiimin hyvinvoinnista ja oppimisen edistymisestä. He toimivat luotettavina tiedon välittäjinä tiimin ja valmistavankoulutuksen vetäjän välillä ja huolehtivat muutenkin tiedonvälityksestä tiimissä. Lisäksi he johtavat tiimiä kohti tiimin omia tavoitteita. Tiimivetäjät kokoontuvat yhteen tiiminvetäjien palaveriin ja hoitavat tiimien välisiä asioita.

Tiiminvetäjien tehtäviä:

- huolehtii, että työskentelyn raamit (aikataulut, sopimukset jne.) ovat kaikkien tiedossa
- toimii luotettavina tiedon välittäjinä tiimin ja valmentajan välillä
- huolehtii, että tiimi etenee kohti tavoitteita
- rakentaa tiimin kanssa tiimin periaatteet ja arvot
- toimii esimerkkinä tiimille
- kerää palautetta sekä reflektoi eri tavoin valmistavankoulutuksen vetäjälle
- pitää tiimivetäjän yhteenvedon omalla vuorollaan (esim. ulkopuoliset alustukset)

Päiväkirja

Päiväkirja on oppimisen perustyöväline lähijaksojen aikana sekä pian lähijakson jälkeen. Päiväkirjan kirjoittaminen on kiertävä tehtävä koulutusryhmän sisällä. Päiväkirjat jaetaan koulutusryhmälle esim. Facebook-ryhmässä. Tavoitteena on keskittyä havaintojen tekemiseen ja kirjaamiseen sekä omien ammatillisen ajattelu- ja toimintatapojen näkyväksi tekemiseen.

Päiväkirjaan kirjoitetaan mm.

- pohdintoja liittyen lähiopetusjaksoilla käsiteltyihin teemoihin,
- havainnoista, jotka tukevat aiempaa näkemystä tai käsitystä asioista,
- havaintojen herättämistä tunteista ja reaktioista,
- omasta ymmärtämättömyydestä jonkin havainnon suhteen,
- havaintojen ja aiempien tietojen välisistä samankaltaisuuksista tai ristiriidoista sekä
- omasta ajattelusta ja aistimuksista fyysisten ja psyykkisten tekojen takana

Päiväkirja voi olla dokumentti, kuva, äänitiedosto, jne., jossa subjektiivisuus on välttämätöntä! Tavoitteena on siis keskittyä omien havaintojen tekemiseen ja kirjaamiseen, omien ajatusten ja toimintatapojen näkyväksi tekemiseen ja niiden kriittiseen tarkasteluun. Päiväkirjan teemat (aiheet) voivat tulla osin koulutuksen taholta, osin ryhmältä sekä päiväkirjan tuottajalta itseltään. Päiväkirjaa kirjoitetaan lähijaksojen aikana/jälkeen. Päiväkirjat tulevat kaikille ryhmän jäsenille näkyville. Päiväkirjaan liittyviä ryhmäpurkuja tehdään tarpeen ja ryhmän toiveiden mukaan, mutta ensisijaisesti koulutusryhmän SportCentre/Facebook-ryhmässä.

Kirjallisuus

Jokainen valitsee itsenäisesti oman oppimissuunnitelmansa pohjalta kirjallisuuden, johon tutustuu ja jonka esittelee pienryhmälle kirjapiireissä. Eri teemojen alustajat (luennoijat) yhdessä ryhmänohjaajien kanssa antavat kirjallisuuslistan, joka on apuna henkilökohtaista kirjallisuutta valittaessa. Ryhmänohjaaja hyväksyy koulutettavan kirjallisuuden. Lähtökohta on, että kukin tutustuu yhteen kirjaan (tai useampaan artikkeliin) etajakson aikana (purku lähijaksolla).

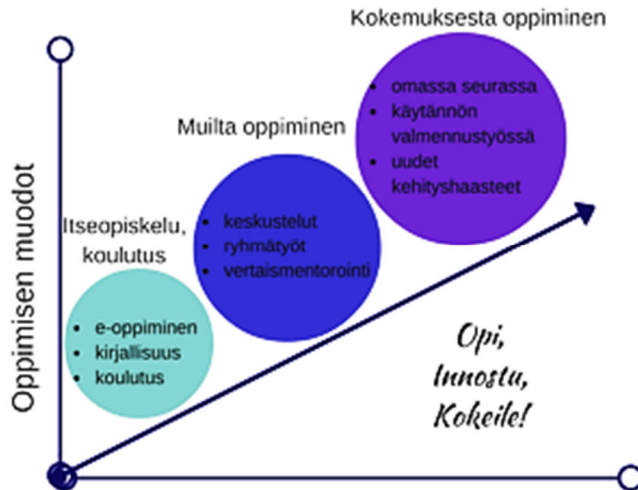
Koulutettavalla on läsnäolovelvollisuus lähiopetusjaksojen aikana. Oppijaryhmä tulee laatimaan itselleen ryhmän ”pelisäännöt” jotka koskevat mm. yhteisten tehtävien suorittamista, ilmoittamisvelvollisuuksia viivästymisten / poissaoloihin liittyen ja mahdollisia sanktioita yhteisten pelisääntöjen rikkomisesta. ”Pelisäännöt” ovat ryhmän itsensä näköiset ja niiden tarkoituksena on auttaa ryhmän yhteistoimintaa ja siksi niihin on kunkin jäsenen kyettävä henkilökohtaisesti sitoutumaan.

Tiimioppiminen

Tiimioppiminen on eräs kollektiivioppimisen muodoista. Tiimioppimisessa keskeistä ovat tiedon jakaminen sekä ryhmä. Tiimioppiminen kehittää aina sosiaalisia taitoja sekä tiedollisia taitoja. Tiimioppiminen mahdollistaa myös sellaisten oivallusten syntymisen, jotka eivät olisi mahdollisia yksilön oppiessa yksin. Tiimivetäjälle tiimioppiminen antaa mahdollisuuksia oppia johtamisen taitoja.

Tiimioppimisessa pyritään seuramaan seuraavia periaatteita:

- Tiimit ovat kooltaan 4-7 henkeä
- Osallistujat pyritään jakamaan tiimeihin niin, että tiimeistä muodistuisi mahdollisimman monipuolisia
- Oppijat ovat vastuussa mm. yksilösuorituksistaan, ajan varaamisesta tiimioppimiseen, sekä vuorovaikutuksesta tiimissä
- Jaettujen tiimitehtävien tulee edistää sekä oppimistä että tiimiytymistä
- Oppijoille annetaan palautetta tiheästi, avoimesti, rehellisesti sekä mahdollisimman nopeasti eri muodoissa



Kuvio. Valmennuskeskuksen oppimisessa käytettävät tapoja

Lähiopintojaksojen välinen oppiminen

Verkkotyöskentely

Työskentely verkkoympäristössä/verkossa on itsenäisen työskentelyn pääasiallinen työväline, johon keskittyvät lähes kaikki koulutuksen toiminnot. Se on suunniteltu helpottamaan sekä koko oppijajoukolla tarkoitettua tiedottamista ja yhteydenpitoa, että vertaisryhmien työskentelyä. Verkkotyöskentely antaa oppijoille mahdollisuuden opiskella yhdessä, vaikka fyysiset välimatkat olisivat pitkiä. Se antaa mahdollisuuden myös jatkaa lähijaksojen aikana virinneitä keskusteluita. Lisäksi verkkotyöskentely toimii kirjapiirien yhteenvetojen palautuspaikkana sekä paikkana ”nostojen” tekemiselle. Verkkotyökaluina käytetään ensisijaisesti SportCentre-ympäristöä sekä mahdollisesti Facebook-ryhmää.

Master Coach- / Mentori-Aktori-toiminta

Jokaisen koulutettavan tulee etsiä itselleen koulutuksen ajaksi ns. Master Coach-henkilö. Master Coach on henkilö tai henkilöitä, joilla koet olevan ”*jotakin annettavaa sinulle*” valmentajana ja/tai ihmisenä yleensä. Hänen tulee olla lajin parista ja hänellä on kokemusta ja näkemystä esim. lajista, ihmissuhdetyössä toimimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, ohjaamisesta, kouluttamisesta jne. Master Coach osallistuu toimintaan täysin vapaaehtoisesti. Opiskelija raportoi Master Coach-toiminnastaan ja sen sisällöistä omien oppimistehtäviensä suunnassa osana osasuorituksia. Lisäksi Master Coach toimii tutkinnon suorittajan tutkintotilaisuuksissa yhtenä arvioijana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että Master Coach perehtyy tutkinnon suorittajan tekemiin osasuorituksiin, osallistuu kilpailutapahtumaan sekä lajiharjoitustapahtumaan ja antaa niistä oman arvionsa sekä palautteen opiskelijalle. Vastuu Master Coach toiminnasta on tutkinnon suorittajalla.

Lisäksi valmistavan koulutuksen aikana toteutetaan Mentorointia tutkinnon suorittajan toimesta. Tutkinnon suorittajan tehtävänä on löytää itselleen mentoritava henkilö (Aktori) ennen kolmatta valmistavankoulutuksen lähijaksoa. Mentoritava henkilö voi olla periaatteessa kuka tahansa. Ensisijaisesti mentoritava voisi löytyä omasta työyhteisöstä, oman lajin sisältä tai oman lajin ulkopuolelta, mutta kuitenkin urheilun parista. Oppilaitos tarjoaa mahdollisuutta toimia mentorina toisen koulutusryhmän opiskelijoille. Tästä ja mentoritoiminnasta yleensä lisätietoa valmistavankoulutuksen toisella lähijaksolla. Vastuu Mentori-Aktori toiminnasta on tutkinnon suorittajalla.

Esimerkkejä tehtävistä sekä osasuorituksista

Etätehtävät

Lähijaksoilla annetut etätehtävät liittyvät lähiopetuksessa käsitelyihin asioihin ja ne vaihtelevat laajuudeltaan. Osa tehtävänannoista on teoreettisia, ja osassa vaaditaan enemmän omaa pohdintaa. Tehtävät voivat olla esimerkiksi kirja- ja tutkimusraportti-arvioiteja, raportteja, suunnitelmia, esseitä tai verkkotehtäviä. On opiskelijan tehtävä sitoa kulloinkin tehtävä olemaan osa omaa työtään ja palvelemaan sitä sekä sen kehittymistä mahdollisimman hyvin. Lähtökohtaisesti kaikki etätehtävät ovat tutkinnon osasuorituksia. Osasuoritukset ovat osa ”valmennustoiminnan kehittämistä”.

Säröt

Ammatillinen havainnointi vievät oppijan organisaatioon tai työyhteisöön, joka tarjoaa hänelle uudenlaisen ja erilaisen työelämäkokemuksen eli ”särön”. Säröjen tehtävänä on herättää, hämmäntää ja ravistella omia tuttuja ajattelu- ja toimintatapoja. Tarkoituksena on saada oppija pohtimaan omaa asennoitumista oppimiseen, työhön sekä työelämäkokemuksiin. Säröjen avulla oppijan tulee etsiä itselleen uusia, jopa yllätyksellisiä asioita työkaluiksi omaan ammattiin. ”Säröilyä” koulutettavan tulee tehdä n. 15 tuntia keväällä ja 15 tuntia syksyllä. Säröjen läpikäynti tehdään päiväkirjassa ja tarvittaessa lähijaksoilla pienryhmissä sekä ”valmennustoiminnan kehittäminen” osasuorituksessa ja Facebook-ryhmässä.

Videointi

Jokainen oppija videoi omaa valmennustaan kaksi kertaa koulutuksen kuluessa. Videoinnin tehtävä on oman työtavan näkyväksi tekeminen. Videoidut tilanteet itsearvioidaan ja halutessa purku Facebookissa (jokainen oppija valmistelee videostaan lyhyen esittelyn ryhmää varten). Esittely voi olla onnistunutta/epäonnistunutta esiintuova tai se tuo esiin tavanomaista/tyypillistä valmennustapaa. Toinen videointi liittyy valmennuskokeiluun. Se antaa mahdollisuuden arvioida omaa valmennustaan etäältä, ulkopuolelta. Videointi toteutetaan lähtökohtaisesti opiskelijan omilla välineillä. Videoitaessa hyvä huomioida videon kesto sekä laatu, video liitetään muille katsottavissa Facebook-ryhmässä.

Ammatillinen kokeilu

Työn kehittämisen teemaryhmän sisältöjen ytimenä ovat ammatilliset kokeilut jotka oppijat suunnittelevat toteutettavaksi omassa työssään. Tavoitteena on rohkaistua erilaisten toimintatapojen (myös metodit ja tekniikat) luovaan testaamiseen. Kokeilu kannattaa keskittää yhteen konkreettiseen kehittämistarpeeseen jossa huomioidaan myös oman työyhteisön näkökulma. Kokeilun tavoitteenasettelua ja sen teoreettista näkökulmaa pohditaan ryhmässä. Ammatillista kokeilua voi myös ajatella videoitavaksi, katso kohta *Videointi*.

Ammatillinen road-map

Oman työn nykytilasta ja tulevaisuudesta kirjoitetaan koulutuksen loppuksi. Se on sekä kertomus omasta ammatillisesta filosofiasta sekä visio itsestä viiden / kymmenen vuoden päästä. Road-mapin pohjana voi käyttää jo päiväkirjaan kirjoitettua omaa ammatillista näkemystä ja ajattelua. Kirjoittamisen tavoite on nykytilan ja kehittymisen askelmerkkien sanallisesti näkyväksi tekeminen käsitteellistämisen kautta.

Oppimisen arviointi

Koulutuksessa arviointi käsitetään kokonaisvaltaisena oppimisen jäsentämisen ja tukemisen välineenä. Lähtökohtana on ns. avoin arviointimalli, jossa myös oppija arvioi oppimista (itsearviointi), ammatillista kehittymistä suhteessa oppimistavoitteisiin sekä niihin johtaneita oppimisprosesseja.

Myös vertaisarviointi eli oppijoiden keskinäinen arviointi on osa ryhmien toimintaa. Arvioinnissa lopullinen vastuu on kurssin kouluttajalla/ohjaajalla. Oppimistavoitteet kirjataan koulutuksen alussa koulutettavan omakohtaiseen oppimissuunnitelmaan, jota oppijan tulee jäsentää ja tarkentaa koulutuksen aikana. Valmentajan olemassa olevat tiedot/taidot pyritään tunnistamaan ja tunnustamaan jotta luodut tavoitteet vastaavat todellisia kehittymistarpeita.

Kaikki oppijoiden opintojen aikana tuottamat oppimistehtävät/osasuoritukset arvioidaan asteikolla hyväksytty-hylätty.

VAT - koulutusohjelman sisällöt

Koulutuksen sisältö muodostuu *ihmisenä kehittymisen* ja *ammattillisen kehittymisen* teemakokonaisuuksista. Ihmisenä kehittymisen teemat saavat perustansa koulutuksen omista arvoista ja toimintaperiaatteista hyvän ja kokonaisvaltaisen ammatillisen toimintakyvyn taustalla. Nämä sisällöt muodostavat temaattisen kokonaisuuden, jotka muodostavat työn (pedagogisen työn) ydinosuuden alueet. Ammatillisen kehittämisen teemat taas muodostuvat valmennuksen työ- ja tehtäväkentän erilaisista sisällöistä, metodeista ja tekniikoista sekä toimintatavoista ja – malleista joihin oppija perehtyy ryhmätyöskentelyyn, itseopiskelun ja kirjallisuuden sekä työssä oppimisen avulla.

1. Työn arvot ja periaatteet
 - pedagogisen työn arvot ja toimintaperiaatteet
 - koulutuksen toimintaperiaatteet: tutkivuus, dialogisuus
 - Tavoite käsitellä yleisiä pedagogisen työn arvoja ja toimintaperiaatteita, jolloin keskeisiä teemoja ovat aikuisen mahdollisuus autonomisuuteen sekä koulutuksen omat periaatteet: omakohtaisuus, tutkivuus ja dialogisuus.
2. Ammatillinen omannäköisyys
 - oma ammatillinen toiminta ja sen tutkiminen
 - ammatilliset kehittämistarpeet (omat työ- ja ajattelutavat, keskustelut)
 - > vastuu omasta oppimisesta
 - > kohti ”itsensä näköistä” toimintatapaa
 - Teemana oman ammatillisen toiminnan ja kokemusten (oma elämänhistoria ja työn arki, omat työ- ja ajattelutavat) tutkiminen, jotka toimivat kehittymisen tarpeiden taustalla. Tavoitteena kehittää ”itsensä näköistä” ammatillista toimintatapaa.
3. Tieto, tunteet ja eettisyys
 - tiedon käsitys
 - oppivan ihmisen ”sanaton tieto”
 - ammatillinen ”käytännön viisaus” ja työn moraaliset ongelmat
 - Tieto, tunteet ja eettisyys ovat työn keskeisiä ulottuvuuksia. Tavoite on laajentaa ymmärrystä tiedon käsityksen vaikutuksesta yksilön toimintatapoihin. Lisäksi tarkastellaan oppivan ihmisen ”sanattoman tiedon” ja ”tunteiden” ulottuvuuksia. Eettisyyttä tutkitaan oman ”käytännön viisauden” ja työhön liittyvien moraalisten ongelmien näkökulmasta.
4. Minä ja oppiminen
 - oppimisen teoreettisia lähtökohtia (oppimisen monimuotoisuus, oppimiskäsitys)
 - Teemassa tutkitaan erityisesti aikuisen oppimisen luonnetta teoreettisten näkökulmien kautta. Tavoitteena on oppimisen monimuotoisuuden ja yksilön oppimiskäsityksen vaikutusten ymmärtäminen työssä
5. Minä ja ohjaus
 - oppimisen ohjaaminen (ihmis- ja oppimiskäsitykset)
 - Oppimisen ohjaamista ja oppijan erityislaatua käsitellään mm. kokonaisvaltaisesta kehityspsykologisesta näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena on tutkia ihmiskäsityksen merkitystä työssä.
6. Minun kulttuuri- ja yhteiskuntakritiikkini
 - minun paikka yhteiskuntaelämän kartalla
 - arvotavoitteet, oikeudenmukaisuus ja normaalin ja erilaisen suhteet
 - oma kriittinen ja perusteltu asenne ja toiminta

- Tavoitteena on löytää ja määrittää yksilön paikka yhteiskuntaelämän kartalla. Työ ja ihmisten ohjaaminen ovat laajassa mielessä yhteiskuntatoimintaa, jossa on aina kyse arvoista, oikeudenmukaisuudesta sekä ”normaalin” ja ”erilaisen” suhteista. Työn instituutiot ohjaavat työntekijöitään kulloinkin hallitseviin arvosuuntauksiin, jolloin autonomisuus on kykyä asennoitua ja toimia oman kriittisen ja perustellun harkinnan mukaisesti.
7. Minun dialogivalmiuteni
- ihmisten väliset suhteet oppimistilanteissa
 - dialoginen ja monologinen ohjaus-suhde
 - ohjaustilanteiden arvioiminen
 - dialogisuuden filosofia ja dialogin käytännölliset muodot
 - Ryhmässä tutkitaan ihmisten välisiä suhteita työ- ja oppimistilanteissa; mm. yksilön dialogiset ja monologiset suhteet sekä esim. ryhmän keskinäisten suhteiden merkitykset tavoitteellisen toiminnan kannalta. Tavoitteena on näiden ilmiöiden omakohtainen tiedostaminen ja sen pohjalta omien ohjaustilanteiden arvioiminen. Tutkitaan myös dialogisuuden filosofiaa ja dialogisen työn käytännöllisiä muotoja.
8. Kokemuksellinen oppiminen
- teoreettiset lähtökohdat – käytännön sovellutukset
 - minun roolini
 - kokemusten huomioiminen työssä
 - Ryhmässä pohditaan kokemuksellisen oppimisen teoreettisia lähtökohtia ja käytännön sovellutuksia; millainen on yksilön rooli, miten aiempi kokemus voidaan ottaa huomioon työssä sekä miten kokemuksellisuutta voidaan huomioida yleensäkin käytännön työssä?
9. Ammatillinen arviointi
- määrittää kehittymisen / oppimisen ja työn luonnetta
 - kehittymistä / oppimista kehittävä arviointi
 - Arviointi on kaiken pedagogisen työn yksi ulottuvuus, joka määrittää työn, kehittymisen sekä oppimisen luonnetta. Tavoitteena on laajentaa käsityksiä kehittymisen laadullisesta arvioinnista sekä syventää tietoisuutta arvotavoitteista arvioinnin taustalla.
10. Ammatillinen johtaminen (Pedagoginen johtaminen)
- ihmisten johtamista ja vuorovaikutusta
 - luova, visioiva, kehityshaluinen ilmapiiri
 - laatuajattelun tuloksellisuus ja työhyvinvointi
 - oma elinikäinen johtamis- ja vuorovaikutuskäyttäytymisen prosessi
 - kirjallisuus: kehityskeskustelu, itsetuntemus, tunneäly
 - Pedagoginen työ on myös ihmisten johtamista ja vuorovaikutusta, johon liittyy mm. luovan ja kehityshakuisen ilmapiirin luominen, tulevaisuuden visiointikyky sekä tuloksellisuus ja työhyvinvointi. Tavoitteena on tarkastella johtamista pedagogiikan näkökulmasta ja tutkia erilaisia painotuksia johtamisessa sekä pohtia itsetuntemuksen ja tunneälyn merkitystä itsensä kehittämisessä.

AMMATILLINEN KEHITTÄMINEN – tutkintoperusteiset tavoitteet ja sisällöt

VALMENTAJAN AMMATTITUTKINTO (VAT)

<p style="text-align: center;">Pakollinen tutkinnon osa</p> <p style="text-align: center;">1. Ammatillinen toiminta valmentajana 2. Urheilijan kehityksen tukeminen</p>
<p style="text-align: center;">Valinnaiset tutkinnon osat, joista tutkinnon suorittaja valitsee 1 osan</p> <p style="text-align: center;">3. Lasten valmentaminen 4. Nuorten valmentaminen 5. Aikuisten valmentaminen</p>

1. Ammatillinen toiminta valmentajana

Ammattitaitovaatimukset

Tutkinnon suorittaja osaa

- kehittää osaamistaan valmentajana
- toimia valmentajana valmennustyössä
- kehittää valmennuksen toimintaympäristöä

2. Urheilijan kehityksen tukeminen

Ammattitaitovaatimukset

Tutkinnon suorittaja osaa

- toimia urheilijalähtöisesti
- tukea ja seurata urheilijan kokonaisvaltaista kehittymistä
- edistää valmennustilanteiden turvallisuutta
- arvioida omaa valmennusosaamista

3. Lasten valmentaminen

Ammattitaitovaatimukset

Tutkinnon suorittaja osaa

- kehittää monipuolisesti lapsen liikuntavalmiuksia
- toimia valmennustilanteissa kasvattajana
- edistää urheilevan lapsen terveyttä ja turvallisuutta
- vahvistaa urheilevan lapsen oppimisen taitoja
- lisätä urheilevan lapsen innostusta ja lajirakkautta
- arvioida ja kehittää osaamistaan lasten valmentajana

4. Nuorten valmentaminen

Ammattitaitovaatimukset

Tutkinnon suorittaja osaa

- ohjata nuorta urheilijaa kehitysvaiheen mukaiseen urheiluun
- toimia valmennustilanteissa kasvattajana
- ohjata nuorta urheilijaa itsensä kehittämisessä
- lisätä nuoren urheilijan innostusta ja intohimoa urheiluun
- edistää urheilevan nuoren terveyttä ja turvallisuutta
- arvioida ja kehittää osaamistaan nuorten valmentajana

5. Aikuisten valmentaminen

Ammattitaitovaatimukset

Tutkinnon suorittaja osaa

- ohjata aikuista urheilijaa tavoitteiden mukaiseen urheiluun
- ohjata aikuista urheilijaa ottamaan omistajuuden omassa urheilussa
- toimia verkostoissa aikuisen urheilijan tukemiseksi
- lisätä aikuisen urheilijan innostusta ja intohimoa urheiluun
- edistää aikuisen urheilijan terveyttä ja turvallisuutta
- arvioida ja kehittää osaamistaan aikuisen urheilijan valmentajana

Valmentajan ammattitutkinto 2017, Valmistavankoulutuksen aikataulu

Valmistavankoulutuksen teemat voi elää koulutusryhmän tarpeiden ja toiveiden mukaan. Lisäksi käsiteltävien teemojen käsittely jakautuu todellisuudessa useammalle lähijaksolle. Teeman tarkoituksena on kuvata lähijakson pääasiallista teemaa.

1.lähijakso 8-10.5.2017	Valmentajana kehittyminen/Kokonaisvaltainen valmennus
2.lähijakso 14-16.8.2017	Psyykinen valmennus/Vuorovaikutus
3.lähijakso 6-8.11.2017	Psyykinen valmennus/Oppiminen
4.lähijakso KV-jakso	Fyysis-motoriset ominaisuudet/Taito
5.lähijakso 12-14.2.2018	Fyysis-motoriset ominaisuudet/Fyysiset ominaisuudet
6 lähijakso Toukokuu 2018	Kuormittuminen/Palautuminen/Testaus/ravitseminen/terveys
7.lähijakso 6-8.8.2018	Toimintaympäristö/Kilpaileminen/Lajituntemus/Tukitoimet
8.lähijakso Marraskuu 2018	Ammatilliset havainnot



Kuvio. Koulutusprosessin kuvaus ja hahmotelma aikataulusta

YHTEYSTIEDOT

Valmistavan koulutuksen vastaava

Raino Nieminen, raino.nieminen@vierumaki.fi Puh. 040 533 2987

Tutkinnon suorittamisesta vastaava

Maiju Kokkonen, maiju.kokkonen@vierumaki.fi Puh. 010 5777 277

Koulutusassistentti

Jaana Halla, jaana.halla@vierumaki.fi Puh. 010 5777 142

Arviointi sekä arvioijien roolit

Näyttötutkinnoissa tutkinnon suorittajan osaamista arvioivat henkilöt edustavat kolmikantaisesti **työnantaja, työntekijöitä ja opetusala** sekä tarvittaessa itsenäisiä ammattinharjoittajia.

Tutkintosuoritusten arvioijilla tulee olla hyvä ammattitaito kyseisen näyttötutkinnon tai sen osan alalta. Lisäksi heidän on tunnettava arvioitavana olevan tutkinnon perusteet, osaamisen arvioinnin keskeiset periaatteet sekä arvioitavan tutkinnon osan ammattitaidon osoittamistavat.

Näyttötutkinnon järjestäjä vastaa siitä, että tutkintotoimikunta saa tiedot arvioijista näyttötutkintojen järjestämissopimuksessa sovitulla tavalla. Tutkinnon järjestäjä huolehtii arvioinnin järjestämisestä myös tilanteessa, jossa suunniteltu arvioija on estynyt tulemaan tutkinnon suorittajan ja hänen työpaikkansa kanssa sovittuun tutkintotilaisuuteen. Näyttötutkinnon järjestäjä on näyttötutkintojen järjestämissopimuksessa sitoutunut siihen, että arvioijat on perehdytetty arviointitehtäväänsä huolellisesti. Heidät on perehdytetty suoritettavan näyttötutkinnon perusteisiin ja niissä määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin, arvioinnin kriteereihin ja ammattitaidon osoittamistapoihin.

Arvioijat ovat myös perehtyneet tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan siitä, miten osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuudessa. Arvioijat vastaavat siitä, että tutkinnon suorittajan osaaminen arvioidaan oikeudenmukaisesti, ammattitaitoisesti ja tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Tutkintotilaisuudessa arvioija tai arvioijat arvioivat tutkinnon suorittajan osaamista seuraamalla ja havainnoimalla hänen työskentelyään suhteessa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin. Tutkintosuoritus on työpaikan arkista työtoimintaa, joka eroaa normaalista työpäivästä vain siten, että työskentelyä arvioidaan. Tutkintosuoritus voi olla tuotanto- tai palveluprosessin mukainen yhtenäinen kokonaisuus tai koostua useista yksittäisistä tutkintosuorituksista.

Tutkinnon suorittajan ja arvioijien tulee olla perillä tutkinnon perusteissa määritellyistä ammattitaitovaatimuksista, arvioinnin kohteista ja kriteereistä jo ennen tutkintotilaisuutta. Samoin kaikkien osapuolten tulee tietää, missä työtehtävissä tutkinnon suorittaja osoittaa osaamisensa. Tämän tiedon pohjalta arvioijat seuraavat tutkinnon suorittajan työntekoa. Mikäli tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksia joudutaan osoittamaan useammassa työprosessin vaiheessa, voidaan ennen tutkintotilaisuutta sopia arvioijien kesken työnjaosta. Tutkinnon osan arviointiesityksen tekevät kuitenkin arvioijat yhdessä. Opetushallitus suosittelee, että yhdellä arvioijista on näyttötutkintomestarin koulutus. Arvioijia valittaessa tulee harkita myös esteellisyyskysymyksiä. Esteellisyys voi tulla kysymykseen esimerkiksi silloin, kun opettaja, joka on keskeisesti opettanut näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa, tai työpaikkaohjaaja toimii samalla myös tutkintosuoritusten arvioijana. Arvioijien on myös muistettava korrektius ja salassapitovelvollisuus. Tutkinnon suorittajan selviytymisestä ei voi julkisesti keskustella.

Arvioijat kirjaavat tutkintotilaisuudessa tekemänsä havainnot tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja arvioinnin kohteiden ja kriteerien pohjalta. Arvioinnin dokumentoinnissa käytetään asiakirjamalleja, joihin kirjataan kolmikantien edustajien arvioinnit, tutkinnon osan ja koko tutkinnon suorittaminen.

Arvioija ei saa häiritä tutkintosuorituksen etenemistä. Tutkinnon suorittajan haastattelu ja suullinen kuuleminen on järjestettävä niin, ettei se häiritse tai keskeytä tuotanto- ja palveluprosessin mukaisia työtehtäviä.

Joissakin näyttötutkinnoissa on arvioinnin kriteerejä, jotka liittyvät esimerkiksi potilasturvallisuuteen,

tietosuojan ja työturvallisuuden. Jos tutkinnon suorittaja ei noudata em. säännöksiä, arvioija voi keskeyttää tutkintotilaisuuden. Keskeyttäminen johtaa tutkinnon osan hylkäämiseen. Tutkintotilaisuuden keskeyttämisen mahdollisuus on syytä ottaa huomioon arvioijien perehdyttämisessä.

Tutkinnon suorittajalle on annettava mahdollisuus suoritustensa itsearviointiin. Tutkinnon suorittaja esittää itsearviointinsa suullisesti tai kirjallisesti. Lisäksi tutkinnon suorittajalle on tarvittaessa annettava mahdollisuus täydentää tutkintosuorituksiaan suullisesti. Tutkinnon suorittajan suullisen täydentämisen lisäksi on muitakin täydentäviä ammattitaidon osoittamistapoja, jotka on otettava huomioon osaamisen arvioinnissa. Useissa tutkinnon perusteissa edellytetään kirjallisten dokumenttien tuottamista, esimerkiksi työsuunnitelma, hoitosuunnitelma ja liiketoimintasuunnitelma, jotka on arvioitava ennen varsinaista tutkintosuoritusta tai arviointiesityksen tekemistä. Arvioinnin periaatteiden mukaisesti tutkinnon suorittajalle on hyvä antaa palautetta tutkintotilaisuuden päätyttyä. Tässä palautetilanteessa arvioija tai arvioijat ja tutkinnon suorittaja keskustelevat tutkintosuorituksesta tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja arvioinnin kriteereiden pohjalta.

Sanastoa

Ammattitaitovaatimus

Ammatillisissa tutkinnon osissa on yksi tai useampia ammattitaitovaatimuksia, jotka on muodostettu työelämän tehtävä- ja toimintakokonaisuuksista ja jotka kertovat, mitä tutkinnon suorittajan on osattava.

Arviointiesitys

Tutkinnon suorittajan arviointiaineiston perusteella tehty arvioijien esitys tutkintotoimikunnalle tutkinnon osan arvioinnista.

Arviointikokous

Kokous, jossa työnantaja, työntekijöitä ja opettajia edustavat tutkintotoimikunnan hyväksymät arvioijat tekevät tutkintotoimikunnalle tutkinnon osan arviointiesityksen kattavan arviointiaineiston perusteella.

Henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa koulutuksen järjestäjälle tai tietyissä tapauksissa näyttötutkinnon järjestäjälle säädettyä tehtävää. Koulutuksen järjestäjä tai näyttötutkinnon järjestäjä vastaa näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta sekä näihin liittyvästä ohjauksesta.

Hyväksytyt suorituksen kriteerit

Arvioinnin kriteerit määrittävät ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteissa hyväksytyt tutkintosuorituksen tason.

Kolmikanta

Kolmikantainen edustus näyttötutkintojärjestelmässä tarkoittaa työnantajien, työntekijöiden ja opettajien edustusta näyttötutkintoprosessin eri vaiheiden toteutuksessa sekä edustusta tutkintotoimikunnassa. Kolmikantaan voi kuulua myös itsenäisiä ammatinharjoittajia, mikäli se on alalle tyypillistä.

Tutkinnon suorittaja

Näyttötutkintoa suorittava henkilö.

Tutkintotilaisuus

Tapahtuma tai tilanne, jossa näyttötutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa vaadittavan ammattitaidon tutkinnon osittain.

Tutkintotodistus

Todistus ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta.

Tutkintotoimikunta

Opetushallituksen asettama työnantaja, työntekijöitä, opettajia ja itsenäisiä ammatinharjoittajia edustava luottamuselin. Tutkintotoimikunnat muun muassa vastaavat ja valvovat näyttötutkintojen järjestämistä, solmivat näyttötutkintojen järjestämissopimukset, antavat tutkintotodistukset ja päättävät tutkintosuoritusten arvioinnin oikaisusta.

Malli henkilökohtaistamissuunnitelmasta

VALMENTAJAN AMMATTITUTKINTO HENKILÖKOHTAISTAMISSUUNNITELMA Maija Malli

Oheen on kuvattu esimerkkejä, millaisia näyttöjä ja miten osaamista voi hankkia.

TUTKINNON OSA A (1): Ammatillinen toiminta valmentajana:

Tutkinnon suorittaja osoittaa ammattitaitonsa laatimalla oman valmennustoiminnan kehityssuunnitelman ja toimimalla valmentajana suunnitelman mukaisesti kehittämällä valmennuksen toimintaympäristöä. Tutkinnon suorittaja laatii työtehtävien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyvät dokumentit. Siltä osin kuin vaadittava ammattitaito ei tule esiin käytännön työtehtävissä, ammattitaidon osoittamista täydennetään tutkintotilaisuuden aikana suullisesti ja mahdollisesti toiminnassa syntyneillä dokumenteilla.

Tutkintovaatimukset	Osaan.fi	Miten hankin tarvittavan osaamisen?	Näyttö: Mitä, milloin, dokumentit, arvioijat jne, mitkä kohdat osoitetaan (esim. 1,3 ja 5)
Tutkinnon suorittaja kehittää osaamistaan valmentajana			
A1. Oman valmentajuuden kehittäminen <ul style="list-style-type: none">• laatii oman valmennustoiminnan kehityssuunnitelman• toimii omalle valmennustoiminnalle tehdyn kehityssuunnitelmansa mukaisesti• kehittää ammattitaitoaan kehityssuunnitelmansa mukaisesti• arvioi järjestelmällisesti omaa toimintaansa A2. Oman työ- ja toimintakyvyn edistäminen <ul style="list-style-type: none">• tunnistaa nautintoa ja tyydytystä tuovat asiat työssään• tunnistaa voimavaroja ja persoonallisuutensa vaikutukset työ- ja toimintakyvynsä• huolehtii aktiivisesti omasta psyykkisestä ja sosiaalisesta työ- ja toimintakyvystään• huolehtii terveytensä kannalta riittävästä fyysisestä aktiivisuudesta• toimii ergonomisesti		<ul style="list-style-type: none">• Arvioin omaa osaamistani pohjautuen NAMASTE-arvioon, sekä 360 analyysiin ja teen kehityssuunnitelman näiden pohjalta, sekä lähipäivien töstöjen ja omassa seurassa tekemieni kyselyjen avulla• Seuraan omaa elämänryhtiäni viikon ajan käyttämällä Kasva Urheilijaksi elämänrytmitestin avulla ja luon suunnitelman tulosten perusteella• Kerään palautetta omasta valmennuksestani 360 työkalun avulla kollegalta ja keskustelen hänen kanssaan kehittämiskohteistani ja vahvuuksistani. Lisäksi teetän pienen kyselyn urheilijoilleni.	Näyttö 1: valmennustoiminnan kehityssuunnitelma ja toimintaympäristö A1,A2,A3, B12,C20 Dokumentit: kehityssuunnitelma Arvioija: Teppo työntekijä Valmis: DD.KK.YYYY

<ul style="list-style-type: none"> • suunnittelee ajankäyttönsä ja huolehtii riittävästä palautumisesta huomioiden erilaiset kuormittavuustekijät • ottaa huomioon elämäntapojensa vaikutuksen jaksamiseensa • hyödyntää luovuutta voimavarana <p>A3 Oman osaamisen arviointi ja kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • kerää palautetta valmennustyöstään • ottaa palautetta vastaan asiallisesti ja hyödyntää saamaansa palautetta ammatillisesti • arvioi osaamistaan valmentajana monipuolisesti • käyttää erilaisia keinoja omassa oppimisessaan • hyödyntää tarvittaessa muiden asiantuntijoiden osaamista valmennustyössä • rakentaa ja käyttää verkostoja valmennustyössä • hyödyntää hankkimaansa valmennustietoa työhönsä • tunnistaa työnsä kehittämiskohteita ja etsii niihin perustellut ratkaisut. 			
Tutkinnon suorittaja toimii valmentajana valmennustyössä			
<p>A4 Valmentajan toimintaympäristön työtehtävät</p> <ul style="list-style-type: none"> • analysoi oman valmennustoimintansa toimintaympäristön • määrittelee omat osaamistarpeensa suhteessa toimintaympäristöönsä • laatii suunnitelman valmennukseen liittyvistä työtehtävistä • toteuttaa suunnitelman mukaiset työtehtävät • hyödyntää toiminnassaan valmennuksen tietoperustaa • dokumentoi työhön liittyvät asiakirjat ohjeiden mukaisesti 		<ul style="list-style-type: none"> • kartoitan ja analysoin toimintaympäristöni, sekä verkostoni. Laadin kuvauksen ydintyötehtävistäni ja kuvaan oman organisaationi. Mietin mittarit, joilla voin arvioida omaa onnistumistani työtehtävissäni. Arvioin tarvitsenko jotain uusia verkostoja/yhteistyötahoja? 	<p>Näyttö 2: toimintaympäristö A4, A5 Dokumentit: toimintaympäristön ja verkostojen kuvaus ja työtehtävien kuvaus Arvioija: Elli Esimies</p>

<ul style="list-style-type: none"> • arvioi valmennukseen liittyviä työtehtäviään ja niiden toteutumista <p>A5 Valmennuksen työyhteisössä toimiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • edistää työyhteisön tavoitteiden saavuttamista työtehtävissään • ottaa toiminnassaan huomioon valmennustoiminnan hallinnollisen rakenteen ja päätöksentekojärjestelmät • ottaa toiminnassaan huomioon valmennuksen erityspiirteet ja valmennustiimin erilaiset roolit • toimii moniammatillisessa yhteistyössä erilaisten julkisella, yksityisellä tai kolmannella sektorilla toimivien organisaatioiden kanssa • ottaa toiminnassaan huomioon valmennukseen liittyviä rahoitusjärjestelmiä • ottaa valmennuksessa huomioon toiminnan taloudellisuuden ja tuloksellisuuden • ottaa huomioon esimerkkiroolinsa toimiessaan urheilijoiden kanssa • toimii yhteistyökykyisesti erilaisten ihmisten kanssa myös monikulttuurisissa ympäristöissä • toimii kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti <p>A6 Valmennuksen työyhteisössä viestiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • viestii selkeällä tavalla suullisesti ja kirjallisesti • ottaa huomioon median merkityksen urheilijalle • viestii selkeästi medialle valmennukseen liittyvistä asioista 		
	<p>Osallistun KV-seminaariin, jossa seminaarikielenä Englanti. Käyn keskusteluja kollegoiden kanssa.</p>	<p>Näyttö 3: Englannin kielen osaaminen A6 Arvioija: Teppo työntekijä</p>

<ul style="list-style-type: none"> • viestii asianmukaisesti työyhteisönsä sisällä • käyttää tieto- ja viestintäteknologiaa työnsä tukena • viestii työssään asianmukaisesti suomen tai ruotsin kielellä sekä yhdellä vieraalla kielellä <p>A7 Toimintaympäristön turvallisuuden edistäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimii turvallisesti ja vastuullisesti työtehtävässään valmentajana • ottaa toiminnassaan huomioon esteettömyyden • toimii vastuullisesti ennaltaehkäisemällä turvallisuusriskejä • toimii vastuullisesti havaittujen turvallisuusriskien poistamiseksi • laatii tarvittavat työtehtäviinsä liittyvät turvallisuusdokumentit <p>A8 Säädösten, määräysten ja ohjeiden mukaan toimiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimii toimintaympäristössään ajantasaisten ja keskeisten valmennusta koskevien säädösten mukaisesti • toimii valmennusta ohjaavien kansallisten ja kansainvälisten sopimusten ja linjausten mukaisesti • toimii omalla vastuualueellaan turvallisuussäädösten mukaisesti • noudattaa urheilutilaisuuksien lupakäytäntöjä • toimii salassapitovelvollisuuden ja tietosuojasäädösten mukaisesti • toimii ilmoitusvelvollisuutta koskevien säädösten mukaisesti • hankkii tarvittavat toiminnan edellyttämät luvat. 		<ul style="list-style-type: none"> • Selvitän millaisia turvallisuusdokumentteja seurassani on ja tutustun niihin. Kartoitan harjoitustilojen esteettömyyden. <ul style="list-style-type: none"> • omien tietojen päivitys ja tarkistus lähijaksolla 	<p>A7: Ks. näyttö 6</p> <p>Näyttö 4: Säädökset ja määräykset A8 osasuoritus lähijaksolla Dokumentti: osasuoritustodistus</p>
---	--	---	---

Tutkinnon suorittaja kehittää valmennuksen toimintaympäristöä		
<p>A9 Työyhteisössä toimiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimii itsenäisesti ja vastuullisesti omalla vastuualueellaan • toimii työssään yhteistyökkyisesti • edistää toiminnallaan työyhteisön tasa-arvoa • edistää toiminnallaan työyhteisön työhyvinvointia ja myönteistä ilmapiiriä • edistää toiminnallaan työyhteisön toimivia vuorovaikutussuhteita • ohjaa muiden valmentajien toimintaa • edistää muiden valmentajien osaamisen kehittymistä • seuraa ja kehittää työyhteisön toiminnan laatua <p>A10 Työturvallisuuden edistäminen työyhteisössä</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimii vastuullisesti ennaltaehkäisemällä työturvallisuus- ja tapaturmariskejä työyhteisössä • toimii vastuullisesti havaittujen työturvallisuusriskien poistamiseksi työyhteisössä <p>A11 Kehittävä työote</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimii yhteistyössä urheilijoiden kanssa • toimii yhteistyössä alaikäisten urheilijoiden huoltajien kanssa • toimii valmennuksen yhteistyöverkostoissa • edistää toiminnallaan positiivista urheilukulttuuria • hyödyntää moniammatillista osaamista omassa ja työyhteisön kehittämisessä • uudistaa tarvittaessa toimintaa • toimii ratkaisukeskeisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pidän valmentajakerhon tapaamisen, jossa käymme yhdessä läpi toisten kausisuunnitelmia ja niiden etenemistä. Jokainen valmentaja tuo myös tapaamiseen ongelman/haasteen, joita ratkaisemme. • Käyn läpi oman työympäristöni työturvallisuusriskejä huomioiden • Keskustelen esimiehen kanssa omasta osaamisestani tältä osin ja pohdin omia yhteistyöverkostoja ja toimintaani urheilijoiden ja vanhempien kanssa. 	<p>Näyttö 5: valmentajatapaamisen vetäminen A9 Dokumentti: näyttö dokumentti Arvioija: Elli esimies</p> <p>Näyttö 6: Palautekeskustelu esimiehen kanssa A7, A10, A11, B10, C15 Dokumentti: näyttödokumentti Arvioija: Elli Esimies</p>