

## KOHTI TOIMIVAA TIIMIÄ

Toimintatutkimus Rovaniemen Uimaseuran uimaopettajien valmennusosaamisen kehittämisestä

Leinonen Wiljam

Opinnäytetyö  
Terveys- ja liikunta-ala  
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma  
Liikunnanohjaaja (AMK)

2016

Terveys- ja liikunta-ala  
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus

---

<b>Tekijä</b>	Wiljam Leinonen	Vuosi	2016
<b>Ohjaaja(t)</b>	Tommi Haapakangas		
<b>Toimeksiantaja</b>	Rovaniemen Uimaseura ry.		
<b>Työn nimi</b>	Toimintatutkimus Rovaniemen Uimaseuran uimaopettajien valmennusosaamisen kehittämiseksi tutkivan ja yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmiä hyödyntäen		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	39 + 3		

---

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Rovaniemen Uimaseura ry. Opinnäytetyössä kehitettiin seuran uimaopettajien osaamista tutkivan oppimisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmin. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda seuralle uimaopetustiimi, joka pyrkii jatkuvasti kehittämään itseään ja lisäksi uimakoulutoimintaa. Tarkoituksena oli kehittää uimaopettajien metataitoja, joita he tarvitsevat työssään. Näitä taitoja ovat esimerkiksi sosiaaliset taidot, ryhmätyötaidot, reflektiotaidot, itsensä kehittämistaidot ja tiedonhankintataidot.

Opinnäytetyöhön kuuluivat teoreettinen viitekehys, prosessin raportointi osa ja prosessin luotettavuuden arviointi. Työ oli toimintatutkimus, jossa opinnäytetyön tekijä oli itse tiiviisti seuran toiminnassa mukana. Toimintatutkimukselle ominaisesti lähtötilanne kartoitettiin ensin ja sen jälkeen toimintaa pyrittiin kehittämään.

Teoreettisessa viitekehyksessä kerrotaan oppimisen nykykäsityksestä, valmennusosaamisen nykyhaasteista ja tutkivasta oppimisesta. Opinnäytetyön prosessin raportointiosassa kuvataan, miten työ toteutettiin käytännössä. Luotettavuuden arvioinnissa puretaan kriittisesti opinnäytetyöprosessiin liittyviä puutteita.

Opinnäytetyö tehtiin niin, että se olisi mahdollista toistaa jossain muussa seurassa. Tämä antaa työlle jatkotutkimusmahdollisuuden. Jatkotutkimuskysymyksenä olisi myös otollista tutkia, miten paljon uimaopettajien osaaminen paranisi jatkossa, kun koulutusta jatkettaisiin.

**Avainsanat** Tutkiva oppiminen, Yhteistoiminnallinen oppiminen, Toimintatutkimus, Valmennus, Urheiluseurat

School of Social Services, Health  
and Sports  
Degree Programme in Sports and  
Leisure Management

---

<b>Author</b>	Wiljam Leinonen	Year	2016
<b>Supervisor</b>	Tommi Haapakangas		
<b>Commissioned by</b>	Rovaniemen Uimaseura ry.		
<b>Subject of thesis</b>	Action research about developing coaching skills to Rovaniemen Uimaseura's swimming instructors by taking advantage of progressive inquiry and cooperative learning.		
<b>Number of pages</b>	39 + 3		

---

The commissioner of the thesis was Rovaniemen Uimaseura ry. It was an action research and the main target was to create an active team from swimming instructors. The team was developed by taking advantage of progressive inquiry and cooperative learning.

Swimming instructors learned about social skills, teamwork skills, reflective skills, self-development skills and some information retrieval skills. These skills are important in modern work life. They are also main skills in teaching swimming.

In the beginning of the report there's been told about today's learning. Nowadays learning is more working life oriented. In addition coaching skills are an important part of the report. They tie the thesis together.

The thesis report describes the learning process and results. The set goals were achieved. Findings can be applied to other swimming clubs and also to other sports.

**Key words** progressive inquiry, cooperative learning, action research, coaching, sport club

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
1.1	Lähtökohta .....	7
1.2	Minä mentorina .....	8
1.3	Toimintatutkimus .....	9
2	ELINIKÄINEN OPPIMINEN.....	11
2.1	Nykykäsitys oppimisesta .....	11
2.2	Valmennusosaaminen .....	12
2.2.1	Urheiluvallennuksen haasteet .....	12
2.2.2	Valmennus- ja ohjaajakoulutuksen perusteet .....	14
2.2.3	Valmentajan osaamistarpeet .....	15
2.3	Tutkiva oppiminen .....	16
2.3.1	Jatkuva kehittyminen oppimisen taustalla .....	16
2.3.2	Problem Based Learning .....	19
2.4	Yhteistoiminnallinen oppiminen .....	20
3	UIMAOPETUSTIIMIN KEHITTYMINEN .....	22
3.1	Uimaopettajien palaverit .....	22
3.1.1	Aiheet.....	22
3.1.2	Tavoitteet .....	23
3.1.3	Valmennusosaamisen kehittäminen .....	24
3.2	Sovellettu Problem Based Learning.....	25
3.2.1	Palaverin rakenne .....	25
3.2.2	Syyt menetelmän käyttöön .....	26
3.3	Muita yhteistoiminnallisen oppimisen välineitä .....	27
3.4	Osaamisen profiloinnin työkalu .....	28
3.4.1	Työkalun taustat .....	28
3.4.2	Työkalun tulokset.....	29
4	OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS.....	32
4.1	Osaamisen profiloinnin työkalu .....	32
4.2	Uimaopettajien kehittyminen .....	32
4.3	Prosessin luotettavuus .....	33
4.4	Toiminnan kehittäminen .....	34

5 POHDINTA.....	36
LÄHTEET .....	38
LIITTEET .....	40

## ALKUSANAT

Kiitokset Rovaniemen Uimaseuran (RoiUS) hallitukselle sujuvasta yhteistyöstä opinnäytetyön kanssa. Tärkein tekijä opinnäytetyön mahdollistumisessa on avoin halu kehittyä. Tätä halua on löytynyt RoiUS:n hallituksesta.

Eriyiskiitokset koulutettaville uimaopettajille, jotka mahdollistivat opinnäytetyön. Hienointa kokemuksessa oli nuorten positiivinen ja innostunut asenne uimaopetusta kohtaan, joka kasvoi opinnäytetyön edetessä. Oli etuoikeutettua päästä toimimaan näin hienon porukan kanssa. Muistakaa kehittyä jatkossakin.

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Lähtökohta

Rovaniemen Uimaseura on vuonna 2014 perustettu uintiurheiluun erikoistunut seura. Seuran jäsenmäärä syksyllä 2014 toimikauden alkaessa oli 91, joista uimakoululaisia oli 36. Opinnäytetyön lopussa keväällä 2015 jäsenmäärä oli jo 130, joista uimakoululaisia oli 69. (Rovaniemen Uimaseura 2016.)

Rovaniemen Uimaseuran uimaopetustoiminta alkoi samaan aikaan kuin opinnäytetyö. Uimaopetustiimiin kuului kahdeksan uimaopettajaa, joista kolmella oli kokemusta uimaopetuksesta ja Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton (SUH) koulutus. Viidellä uimaopettajalla ei ollut mitään kokemusta uinnin opettamisesta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda Rovaniemen Uimaseuralle toimiva uimaopetustiimi, joka tutkivan oppimisen avulla pyrkii jatkuvasti uudistamaan ja kehittämään toimintaa. Tiimin jäsenet olisivat innostuneita kehittämään itseään, tiimiään ja uimakoulutoimintaa. Heiltä löytyisi itsereflektointi-, sosiaalisia- ja ryhmätyöskentelytaitoja.

Opinnäytetyö on tehty niin, että se voidaan toteuttaa missä tahansa muussa seurassa aiheita soveltaen. Tarkoituksena olikin myös tarjota urheiluseuroille erilainen tapa kouluttaa omia työntekijöitään. Nykyajan jatkuvan kehittymisen kulttuurissa seurojenkin täytyy löytää tapa, jolla toiminta saadaan kehittymään.

Muuttuva työelämä vaatii työntekijöiltä erilaisia taitoja kuin aikaisemmin (Paavola 2012). Oppiminen on muuttunut opettajälähtöisestä oppimisesta oppilaslähtöiseen oppimiseen. Opettaja ei olekaan enää keskipisteessä antamassa oppijoille valmiiksi pureskeltuja tietoja. Oppilaslähtöisessä oppimisessä oppilas itse on vastuussa omasta oppimisestaan ja pyrkii vastaamaan työelämälähtöisiin oppimistehtäviin. Opettajan rooli on siirtynyt mentorin rooliksi, jossa mentorin tehtävänä on mahdollistaa oppiminen ja ohjata sitä oikeaan suuntaan. (Ikonen & Virtanen 2001, 11–14.)

Päätavoitteena oli opettaa uimaopettajille työn kannalta tärkeitä metataitoja. Näihin kuuluvat sosiaaliset taidot, itsereflektointitaidot, elinikäisen oppimisen filosofian sisäistäminen ja ryhmätyötaidot (Paavola 2012). Näiden taitojen lisäksi tarkoituksena oli opettaa myös substanssiosaamista ja kehittää itse uimakoulutoimintaa. Substanssiosaamisella tarkoitetaan tässä lajitaitoja.

Opetustapana käytettiin tutkivaa oppimista ja yhteistoiminnallista oppimista. Tiimityöskentelyssä sovellettiin tavoitteiden pohjalta Problem Based Learningiä eli ongelmalähtöistä oppimista. Ongelmalähtöistä oppimista on hyödynnetty yli 20 vuotta erityisesti lääketieteellisissä opinnoissa (Boud & Feletti 2000, 16-17). Ongelmalähtöisessä oppimisessä oppiminen on työelämlähtöistä. Tämän takia se sopi hyvin opetustavaksi tähän opinnäytetyöhön. Uimaopettajat työskentelivät samaan aikaan seuran uimaopettajina. Työelämä oli siis läsnä koko ajan.

Seura oli vasta perustettu, eikä sillä siten ollut aikaisempaa kokemusta uimakoulutoiminnasta. Tämä mahdollisti uusien toimintatapojen juurruttamisen helpommin. Se myös helpotti huomattavasti toiminnan kehittämistä, kun ei ollut vanhoja toimintatapoja muutettavana, vaan loimme suoraan uutta.

## 1.2 Minä mentorina

Toimin seurassa uimaopettajien vastuuhenkilönä. Olen toiminut vuodesta 2010 Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton kouluttamana uimaopettajana ja vauva- ja perheuinninohjaajana. Vuodesta 2012 olen opiskellut Lapin ammattikorkeakoulussa liikunnanohjaajaksi. Vuonna 2015 minusta tuli SUH:n uimaopettajakouluttaja.

Valitsin aiheen oman osaamisen ja intohimon pohjalta. Uimaopetuksen kehittäminen ja toteuttaminen on ollut koko aikuiselämäni tärkein asia. Olen kasvanut uintikulttuurissa koko elämäni ja tästä syystä opinnäytetyön aihe oli luonnollinen valinta.

Elinikäinen oppiminen on filosofia, johon olen pyrkinyt aina toiminnassani. Se on ollut filosofia, joka on ollut minulle itsestäänselvyys. Olen pyrkinyt toiminnallani jakamaan tätä filosofiaa muillekin. Kouluttaminen on tullut minulta luonnostaan.



Aloitin opinnäytetyöprosessin jo ennen kuin siitä tuli virallinen aiheeni. Mielestäni seura tarvitsi uutta innovatiivista tapaa kehittää toimintaansa. Omien kokemusteni pohjalta kehitin toimintatavan, josta myöhemmin tuli opinnäytetyöni. Teoria-pohja on aina ollut taustalla työskennellessäni ja tarkka dokumentointi on ollut minulle luontaista. Tästä oli paljon hyötyä, kun päätin tehdä aiheesta opinnäytetyöni.

### 1.3 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksessa tuotetaan uutta tietoa toiminnan parantamiseksi. Tutkimukselle tyypillistä on, että pyritään vaikuttamaan erityisesti ihmisten sosiaaliseen toimintaan. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 16.)

Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu kehittämisprojekti, jossa kokeillaan uusia toimintatapoja. Työtehtävien kehittämisessä on aina ihmisiä mukana ja siksi ihmisten välisiä vuorovaikutuksia pyritään kehittämään. (Heikkinen ym. 2008, 17.)

Ryhmien kohdalla pyritään ratkaisemaan ryhmien yhteistoiminnallisia ongelmia. Yhteistoiminnallinen tutkimus on tyypillinen toiminnallinen tutkimus, jossa tutkitaan ryhmää. Siinä tiimi tapaa suunnitelman mukaan esimerkiksi kerran kuukaudessa ja pyrkii kehittämään omaa toimintaansa. Tämä kestää noin vuoden. (Heikkinen ym. 2008, 18.)

Toimintatutkimus tavoittelee käytännön toiminnan kannalta hyödyllistä tietoa. Tutkija osallistuu tutkittavan organisaation toimintaan. Toimintatutkija pyrkii olemaan aktiivinen vaikuttaja ja toimija, eikä hän oleta olevansa ulkopuolinen tarkkailija niin kuin perinteiset tutkijat. (Heikkinen ym. 2008, 19.)

Toimintatutkimuksella pyritään luomaan ihmisille uskoa heidän omiin kykyihinsä ja toimintamahdollisuuksiinsa. Heitä pyritään voimaannuttamaan. Tutkija aloittaa muutoksen ja pyrkii rohkaisemaan ihmisiä kehittämään omaa toimintaansa. (Heikkinen ym. 2008, 20.)

Perinteisessä tutkimuksessa tutkija hankkii teoriaa ulkopuolisesta aineistosta. Toiminnallisessa tutkimuksessa tutkijalle tärkeä aineistopohja on myös oman välitön kokemus. Tutkija käyttää omaa jatkuvasti kertyvää kokemustaan tutkimusmateriaalina. Tätä jatkuvasti kehittyvää tutkimusmateriaalia kutsutaan hermeneuttiseksi kehäksi. Toimintatutkimus onkin hermeneuttinen prosessi. (Heikkinen ym. 2008, 20.)

Perinteisessä tutkimuksessa asiat esitetään syy-seuraus-suhteina. Ihmisen toimintaa ei voi ymmärtää näin, vaan sitä pohditaan ihmisten tarkoituksien pohjalta. Ratkaisuja pyritäänkin ymmärtämään ihmisten päämäärien ja motiivien kautta. (Heikkinen ym. 2008, 21.)

## 2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

### 2.1 Nykykäsitys oppimisesta

Nykyihmiset on totutettu siihen, että opettaja tietää kaiken ja hän jakaa tietonsa. Tulevaisuudessa tämä ei ole enää toteutettavissa. Tietoa syntyy niin suuria määriä hetkessä, että kukaan ei voi tietää kaikkea. Tulevaisuudessa oppijat pitää opettaa oppimaan nopeammin ja hakemaan tietoa itsenäisesti. Tärkeää on, että tulevaisuudessa oppijat pystyvät olemaan avoimia uusille ideoille eivätkä vain jääräpäisesti pidä omista mielipiteistään kiinni. Oppijan pitää ymmärtää, että hän on elinikäinen oppija ja uuden luominen on tärkeää. Hänen tulee myös pystyä käyttämään monipuolisesti erilaisia itsenäisiä tiedonhakumenetelmiä. Opettajan rooli muuttuu opettajasta ohjaajaksi, toiminnan mahdollistajaksi ja tukijaksi, jonka osaamisen täytyy olla korkealla tasolla. (Helakorpi & Juuti 1996, 41–42.)

Kaikkialla maailmassa pohditaan, miten opetusta voitaisiin kehittää niin, että tulevat työelämään tulijat pysyisivät kehityksen mukana. Tämän lisäksi heidän pitäisi pystyä säilyttämään oma kulttuurinsa globalisoituvassa maailmassa. (RSA 2008.)

Yläkoululainen jaksaa keskittyä keskimäärin 15 minuuttia. Tämän takia on tärkeää ylläpitää oppimisen iloa oppimisessa. Mielenkiinto ja keskittymiskyky vähenvät iän myötä. Kuitenkin iäkkäänkin ihmisen keskittymiskyky voi pysyä korkeana, jos hänen aivojaan rasitetaan ja hän elää elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti. Ohjaajan ja opettajan tehtävänä on luoda oppijalle mukava oppimiskokemus ja saatava hänet jatkamaan itsenäisesti oppimista. (Kempainen 2002, 112–113.)

Oppimiskäsitys on muuttunut, ja opetus pitäisi organisoida vastaamaan muuttuneita käsityksiä. Opettajan tulee toimia enemmän opetuksen ohjaajana kuin määrävänä auktoriteettina. Opettajan tulee käyttää enemmän sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisia työtapoja. Oppilaan pitää taas ottaa enemmän vastuuta omasta oppimisestaan ja osallistua aktiivisesti tiedonhakuun. Konstruktiivisen oppimiskäsityksen mukaan oppijan pitää itse tuntea ja ymmärtää opetettava

asia ennen kuin hän voi oppia sen. Oppija itse jäsentee ja rakentaa omaa oppimistaan vanhojen skeemojen eli muistipohjien avulla. Kognitiivisen oppimiskäsityksen mukaan oppijan on itse oltava aktiivinen oman oppimisensa puolesta. Oppija oppii parhaiten itse valitsemiaan aiheita. Oppijan oma vastuu oppimisestaan on hyvin tärkeää. Konstruktivisessa ja kognitiivisessa oppimiskäsityksessä opettaja on enemmän opetuksen ohjaaja, joka suuntaa opetusta oikeaan suuntaan kuin määräävä opettaja. (Ikonen & Virtanen 2001, 11–14.)

Uusimmissa oppimiskäsityksissä puhutaan oppijan aktivoimisesta oppimaan. Oppiminen perustuu johonkin ongelmaan, joka on tarkoitus ratkaista. Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa ja virikkeelliset opetusmetodit parantavat oppimista. (Helakorpi, Aarnio & Majuri 2010, 125.)

Opetuksen pitäisi käyttää monipuolisesti ryhmätyöskentelyopiskelua ja vuorovaikutusta vertaisryhmässä (Opetushallitus 2004, 18). Yksi vuoden 2013 opetus suunnitelman perustavoitteista oli, että opetuksessa keskitytään tietoa luovaan opetukseen. Opetuksen yhteisöllisyyttä hyödynnetään ja keskitytään oppilaiden tarpeiden huomioonottamiseen monipuolisissa opetusympäristöissä. (Opetushallitus 2012, 3.)

## 2.2 Valmennusosaaminen

### 2.2.1 Urheiluvalmennuksen haasteet

Hämäläisen mukaan (2012, 32) Handy (1989) sanoi:

”Oppiminen ei ole sitä, että selvitämme mitä muut tietävät, vaan sitä, että ratkaisemme omia ongelmiamme omia tarkoituksiamme varten kyselemällä, ajattelemalla ja kokeilemalla kunnes ratkaisusta tulee osa elämäämme.”

Nykyaikana ammattitaito perustuu paljon uudenlaisen ajattelutavan omaksumiseen suhteessa työelämäään ja siellä tarvittavaan osaamiseen (Paavola 2012). Tämä korostuu erityisesti urheiluvalmennuksessa, jossa oleellista on olla toisia edellä ja parempia. Sen takia valmentajan täytyy aina pyrkiä kehittämään toimintaansa. Sama pätee myös lasten ja nuorten ohjaamisessa. Valmentajan täytyy

keksiä joka päivä uusia virikkeitä, että mielenkiinto pysyy yllä. Tämän takia toimintatavat ja sisällöt uudistuvat jatkuvasti. (Hämäläinen 2012, 32.)

Työssä tapahtuva jatkuva muutos ja epävarmuus vaikeuttavat ennakointia työtehtävissä. Ihmisten on hyväksyttävä enemmän epävarmuutta ja entistä enemmän opetettava uusia tapoja toimia. Tulevaisuuden työelämän vaatimukset eroavat huomattavasti siitä mitä ne ovat nykyään. (Paavola 2012.)

Kun oppimista ei tapahdu, se voi johtua oppilaiden vastustuksesta oppimista kohtaan. Oppiminen voi uhata heidän identiteettiään tai sosiaalisia oikeuksiaan. Voi myös olla mahdollista, että oppilaat ovat vuosien aikana juurtuneet liian paljon vanhoihin opetusmetodeihinsa ja omiin rutiineihinsa, ja he eivät pysty havaitsemaan muutosvaatimuksia tai oppimisen mahdollisuuksia. On myös mahdollista, että oppilaat tahallaan kapinoivat opetusta vastaan ja pyrkivät sen avulla vain vahvistamaan omaa ajatteluaan ja omia rutiineitaan. (Hämäläinen 2012, 33.)

On todisteita siitä, että ihminen oppii parhaiten sosiaalisessa ympäristössä. Häntä pitää ohjata kohti vaativampaa kognitiivista eli tiedollista toimintaa. Ohjaajana voi toimia kokeneempi valmentaja, joka tarjoaa valmentajaopiskelijalle opastusta vain silloin kun hän sitä tarvitsee. Kokeneemman ja kokemattoman valmentajan suhde muuttuu ajan myötä ja kokematon saa koko ajan enemmän ja enemmän vastuuta. (Laitinen-Väänänen 2012, 34.)

Laitinen-Väänänen (2012, 35) mukaan Welch & Dawson (2006) toteavat, että ryhmässä kokemuksien jakaminen näyttäisi kehittävän reflektiivistä ajattelua. Valmentajaoppilaan on tärkeä reflektoida omaa toimintaansa yhdessä kokeneemman valmentajan kanssa tai itsenäisesti. Reflektoinnissa eli arvioinnissa kokemus tilanteesta rakennetaan uudestaan yleistetylle tasolle ja pyritään siirtämään toisiin samankaltaisiin tilanteisiin. (Laitinen-Väänänen 2012, 35.)

Paavola (2012) nimeää tärkeimmäksi uuden oppimisen taidoksi metataidot. Ne auttavat työntekijää mukautumaan muutokseen. Metataitoja ovat esimerkiksi yhteistyötaidot, kokonaisuuden hahmottamiskyky ja itsereflektio. (Paavola 2012.)

### 2.2.2 Valmennus- ja ohjaajakoulutuksen perusteet

Valmennus- ja ohjaajakoulutuksen perusteissa (2007, 8) on kirjoitettu oppimisen taustalla olevasta oppimiskäsityksestä. Kehittyvällä valmentajalla vanhat kokemukset vaikuttavat oleellisesti hänen tietopohjaansa ja oppimiseen. Oman historiansa ja oman tulevaisuuskäsityksensä avulla hän tulkitsee ympäristöään ja ohjaa omaa oppimistaan. Oppiminen suuntautuu hänen tavoitteidensa suuntaisesti. (VOK- perusteet 2007, 8.)

Toimintaympäristö, jossa valmentajat ja ohjaajat toimivat, muodostaa puitteet oppimiselle. Toimintaympäristö on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen ympäristö. Erityisen tärkeä oppimisen kannalta on välitön ympäristö, jossa toimitaan, eli tässä tapauksessa urheiluseura. Yhteisöön on muodostunut ajan kuluessa kulttuuri, joka vaikuttaa oppimiseen moniulotteisesti. Vanhemmat, opettajat, ystävät ja valmentajat ovat tärkeitä oppimisen ohjaajia. Kaikki ympäristöt, joissa oppija on vuorovaikutuksessa, vaikuttavat oppimiseen. (VOK- perusteet 2007, 8.)

Oppimista tapahtuu myös valmennustilanteiden ulkopuolella. Tätä on hyvä hyödyntää ja kytkeä oppiminen erilaisiin toimintaympäristöihin ja tehdä siitä oppijan elämänsäkuun liittyvä prosessi. (VOK- perusteet 2007, 8.)

Valmennuksessa ja ohjaamisessa on kyse myös valmentajan osaamisen kehittämisestä. Valmentajan kehittyminen näkyy parempana valmennuksena, joka taas näkyy parempana urheilijan suorituksena. Oppimista ohjaavat oppimistavoitteet. Oppimistavoitteet parantavat oppijan oppimismotivaatiota. Kun oppija näkee tavoitteet arvokkaiksi ja mahdollisiksi, hän työskentelee niiden saavuttamiseksi. (VOK- perusteet 2007, 9.)

Tutkimustavoitteiden taustalla täytyy olla uusinta tutkimustietoa, jotta ne ohjaavat oppimista oikeaan suuntaan. Koko ajan syntyy uutta tietoa urheiluvalmennuksesta ja uusia hyviä käytäntöjä. Tätä tutkimustietoa tulee hyödyntää. Tietoa tulee soveltaa niin että se on osa valmennusta. Silloin se saadaan osaksi oppimista ja osaamista. Uusimman tiedon toimivuus näkyy, kun sitä sovelletaan käytäntöön. (VOK- perusteet 2007, 9.)

Selkeästi määritelty oppimistehtävä on tärkeä oppijan oppimisen ohjaamisessa. Tehtävä ohjaa saavuttamaan tavoitteet ja auttaa oppimaan oppimisessa. Oppimistehtävät voivat olla moniulotteisia ja laajoja, tai suppeita, rajattuja tehtäviä. Oppimistehtävät voidaan tehdä ryhmitöinä tai yksilötehtävinä. Erilainen oppiminen vaatii erilaisia oppimistilanteita ja erilaisia oppimistehtäviä. (VOK- perusteet 2007, 9.)

Oppimistehtävän suorituksen jälkeen on tärkeää käydä oppijan kanssa läpi miten hän suoriutui, ja antaa hänelle palautetta oppimistavoitteeseen liittyen. Arviointi auttaa virheiden korjaamisessa ja motivoi saavuttamaan oppimistavoitteet. Arvioinnin avulla oma tietoisuus oppimisesta paranee ja oppimista pystytään ohjaamaan paremmin. Arviointi antaa onnistumisen kokemuksia, mikä motivoi ja vahvistaa itsetuntoa. (VOK- perusteet 2007, 9.)

### 2.2.3 Valmentajan osaamistarpeet

Valmennusosaamisen käsikirjan (2013a, 15) mukaan valmentajan osaamistarpeet voidaan jakaa neljään osaan: voimavaroihin, itsensä kehittämistaitoihin, ihmissuhdetaitoihin ja urheiluosaamiseen. Käsikirjan mukaan valmentajan osaaminen kehittyy muuallakin kuin koulutuksessa. Lisäksi oppiminen ymmärretään erilaisena urheilijan polun eri vaiheissa. Oppiminen viedään mahdollisuuksien mukaan valmentajan omaan toimintaympäristöön. Sisältökeskeisyydestä pyritään siirtymään toiminnallisuuteen ja materiaalikeskeisyydestä oppimisen tukemiseen. (Hämäläinen 2013b, 7.)

Koulutuksessa hyödynnetään yhteisöllistä oppimista niin, että kaikki osaaminen on jaettavissa. Tärkeää on, että käytössä on aina uusinta tietoa. Tarkoituksena ei ole faktojen ulkoa opettelu, vaan oppimistehtävissä yhteisen tiedon rakentelu. (Hämäläinen 201b, 7.)

Koulutuksessa pyritään lähtemään liikkeelle oppijasta, hänen lähtökohdistaan ja oppimistavoitteista. Oppiminen viedään käytäntöön, jotta se siirtyy valmentajan arkeen. Arviointi keskittyy osaamisen arviointiin. Osaamisen voi saavuttaa missä ajassa vain. (Hämäläinen 2013b, 8.)

## 2.3 Tutkiva oppiminen

### 2.3.1 Jatkuva kehittyminen oppimisen taustalla

Tutkivan oppimisen perustana on saada opiskelijat osallistumaan yhteisölliseen tiedonrakenteluprosessiin. Tarkoituksena on siis luoda uutta tietoa ryhmäläisten ennalta hankittua tietämystä hyödyntäen. Tämä kollektiivinen joukko pyrkii ratkaisemaan yhdessä jonkin tutkimusongelman. Tutkimusongelmien ratkaisemisen avulla voidaan kehittää oppijoiden käsitteellistä ymmärrystä ja tuoda esille mahdollisia aukkoja ja virhekäsityksiä heidän tiedoissaan. Oppijan kysymysten, vastausten ja tietolähteistä opitun asian välillä syntyy tasapuolinen vuoropuhelu. Opiskelijoille annetaan työkaluja, joilla he pystyvät jakamaan oman tietonsa tehokkaasti muille opiskelijoille. Opiskelijat pyrkivät kehittämään yhdessä ryhmän tietojen kanssa uutta parempaa ratkaisua tutkimusongelmaan ja auttamaan toisia heidän tutkimusongelmissaan. Tutkiva oppiminen kehittää asiasisältöjen oppimista ja tiedonrakentelutaitoja. (Lakkala & Lallimo 2002, 2.)

Tutkiva oppiminen on jaettu osatekijöihin, jotta oppimisprosessia olisi helpompi ohjata. Opettajan rooli oppimisen ohjaajana korostuu tutkivassa oppimisessä. Tutkivassa oppimisessä oleellista on jatkuva uuden oppiminen, sen takia prosessi lähtee aina alusta syklin loputtua. (Lakkala & Lallimo 2002, 2.)

Kontekstin luominen on tärkeä aloitus oppimisprosessille. Siinä opeteltava asia tuodaan opeteltavan tieteenalan kannalta tärkeäksi. Tärkeää on saada opiskelija ymmärtämään asian käytännön sovellettavuus todellisessa ympäristössä. Kontekstin luomisessa on tarkoitus saada opiskelija aidosti innostumaan aiheesta ja pohtimaan mitä ongelmia aihepiirissä mahdollisesti voisi olla. (Lakkala & Lallimo 2002, 3.)

Tutkivassa oppimisessä oppija itse aihepiirin perusteella pohtii mitä kysymyksiä hänelle herää ja mitä mahdollisia ongelmia aiheessa on. Opettaja ohjaa oppijaa oikean aihepiirin suuntaan, mutta viime kädessä oppijan oma innostus aiheeseen on tärkein tutkimuskysymyksen valintaperuste. Opettaja ohjaa oppijaa etsimään vastausta aihepiiriä selittäviin kysymyksiin (miksi, kuinka, miten). (Lakkala-Lallimo 2002, 3.)



Kun tutkimuskysymykset on luotu, oppijat esittävät teorioita ja tulkintoja oman ennakkotietämyksensä pohjalta aiheesta. Tämä on tärkeä vaihe käsitteellisen ymmärryksen syventymisen kannalta. On tärkeää, että oppijat yrittävät pohtia oma-aloitteisesti, miten ongelmaan saataisiin ratkaisu, eivätkä luule, että heille vain opetetaan passiivisesti asiat. Tämä vaihe on tärkeä kirjata selkeästi ylös kaikkien näkyville. (Lakkala & Lallimo 2002, 3.)

Kriittinen arviointi on seuraava osa oppimisprosessia. Siinä oppijat arvioivat omaa oppimisprosessiaan koko prosessin ajan. Tässä vaiheessa voidaan myös vertailla toisten oppimistuloksia omaan oppimistulokseen ja sitä kautta saada vertaisilta ideoita omaan prosessiin. Erityisesti keskitytään prosessin tämänhetkisiin puutteisiin ja virheisiin, joihin pyritään löytämään ratkaisua. Uuteen tiedonhankintaan asetetaan myös tavoitteita. (Lakkala & Lallimo 2002, 3.)

Uuden syventävän tiedon hankkiminen on tärkeä osa tutkivaa oppimista. Sen pohjalta oppijat tuottavat uutta käyttöteoriaa tutkittavan ongelman aihepiiriin liittyen. Oppijat etsivät eri tietolähteistä tietoa, jota pystyvät soveltamaan uudeksi tiedoksi tutkimuskysymykseen. Opettaja on tärkeä tietolähde oppijoille. Hänen onkin hyvä antaa perustiedot aihepiiristä oppijoille, jotta aikaa ei kulu sen etsimiseen. Tärkeää on pyrkiä esittämään kysymyksiä, jotka ovat oppijoista itsestään lähtöisiä, eikä pyrkiä suoraan kopioimaan lähteistä tietoa. (Lakkala & Lallimo 2002, 3.)

Tutkivan oppimisen kannalta on tärkeää saada oppijat innostumaan etsimään lisää tarkentavaa tietoa tutkimusaiheesta. Ilman opettajan tukea ja ohjausta, oppijan on usein haastava innostua täydentämään omaa oppimistaan tietyn tason jälkeen. Kuitenkin oleellista on, että oppiminen jatkuu vielä vastausten löytymisen jälkeenkin. Usein ratkaisu ja tiedon löytyminen tuovat tullessaan vain uusia kysymyksiä ja tutkimusongelmia. Näihin opettajan tulisi rohkaista oppijaa vastaamaan. (Lakkala & Lallimo 2002, 4.)

Oppimisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että oppija löytää tietoa oman tutkimuskysymyksensä ratkaisun kannalta ja hän pystyy luomaan monipuolisempia teorioita aiheesta. Tärkeää on myös, että jos oppijan ennakkokäsityksessä on puutteita tai virheitä, hän pystyy luopumaan näistä. Tämä onnistuu, kun oppijat

paneutuvat tiedon etsimiseen useina asteittain syvenevinä kierroksina. Oppimisen kannalta on tärkeää, että oppijat yrittävät löytämänsä tiedon ja oppimisyhteisönsä tuen avulla parantaa käsitystään opeteltavasta asiasta. (Lakkala & Lallimo 2002, 4.)

Prosessin jakaminen on tärkeä osa tutkivaa oppimista. Kaikki oppijoiden työstämä tieto tulee saada koko ryhmän tietoisuuteen. Usein tiedon etsiminen ja työstäminen tapahtuvatkin pienryhmissä. Pienryhmä yrittää löytää tutkimuskysymykseen yhteisen ratkaisun. Prosessiin voi kuulua myös asiantuntijoita, joita oppijat voivat hyödyntää. (Lakkala & Lallimo 2002, 4.)

Tulosten julkistaminen on viimeinen osa oppimisprosessia. Tulokset voidaan julkaista erilaisilla visuaalisilla tavoilla, raporteilla tai esitelminä. Tärkeintä kuitenkin on muistuttaa oppijoita, että esittämismuoto ei ole tutkivan oppimisen tärkein asia vaan oppimisprosessi. Tärkeää on käsitteiden ymmärtäminen ja kehittyminen prosessin aikana. (Lakkala & Lallimo 2002, 4.)

Koulutuksen tehtävänä ei ole enää nykyään valmistaa vain työhön ja yhteiskuntaan. Ammatillinen kehittyminen, ihmisenä kasvaminen ja elinikäinen oppiminen ovat jatkuva prosessi ihmisen elämänkaaren aikana (Poikela 2002, 34). Koulutuksissa saatu tieto vanhenee ja menettää arvoaan nopeasti työelämässä. Isoimpina haasteina koulutuksilla on opetuksen ja työelämän välisen kuilun kurominen. Työelämä vaatii uusia taitoja, joihin kuuluu ongelmanratkaisu- ja ryhmätyötaidot, moniammatillinen osaaminen, kyky oppia jatkuvasti sekä itsenäinen tiedonhankinta- ja soveltamistaidot. (Poikela 2002, 35.)

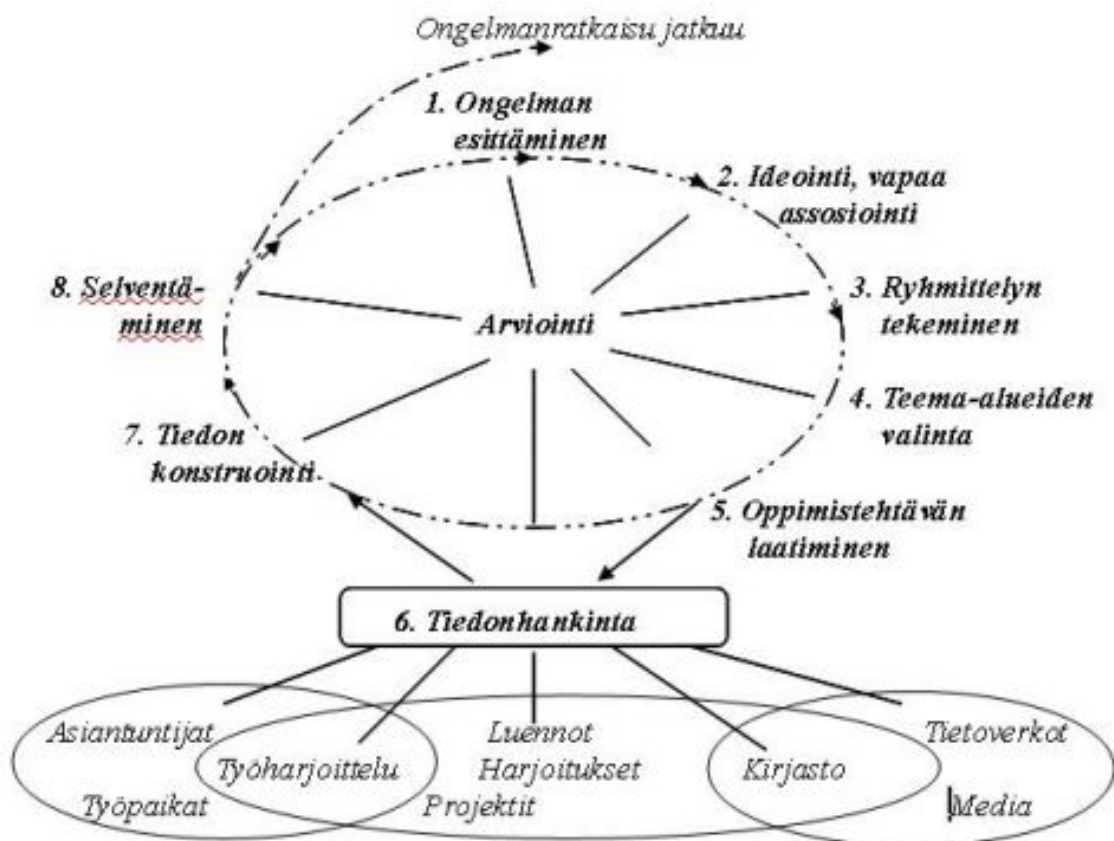
Työelämän ongelmat ovat monialaisia ja eivät liity pelkästään yhteen oppiaineeseen. Tämän takia koulutuksissa on opittava ratkaisemaan ongelmat siinä muodossa kuin niitä kohdataan työelämässä. Työelämän ja koulutuksen välisen kuilun ylittävää siltaa pyritään rakentamaan ongelmalähtöisen oppimisen, Problem Based Learning (PBL), avulla. (Poikela 2002, 37–38.)

Ongelmalähtöisessä oppimisessä aktiiviset ja itsenäiset oppijat ratkaisevat yhdessä työelämälähtöisiä ongelmia. Oppijoiden omien kokemusten taustalla ole-

vat uskomukset, oletukset ja ilmiöt auttavat heitä ongelman ratkaisussa. Oppijoille luodaan oppimisympäristö, joka on oppilaskeskeinen ja ongelmaperusteinen. (Poikela 2002, 38).

### 2.3.2 Problem Based Learning

Problem Based Learning (PBL) on suomenkieliseltä nimeltään ongelmalähtöinen oppiminen. Ongelmalähtöisessä oppimisessä oppijoille esitetään ongelma, jota lähdetään työstämään pienryhmissä. Oppijoilla on tukena opettajamentori, jonka tehtävänä on ohjata ja neuvoa ryhmää sekä pitää heidät ongelman ytimessä. (Wood 2004, 2.) PBL-prosessi on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Ongelmaperustainen oppiminen ja itsenäinen tiedonhankinta (Poikela & Poikela 2010).

Ryhmä aloittaa aloitustutoriaalilla eli kokoontumalla yhteen. Aloitustutoriaalissa ryhmä pyrkii ymmärtämään ongelmaa ja muokkaamaan sitä niin, että he voivat

ratkaista sen. Ryhmän joillain jäsenillä voi olla ennakkotietoa, josta on ryhmälle hyötyä ongelman ratkaisuun liittyen. Tapaamisen lopuksi ryhmä sopii mitä tietoa heidän tarvitsee selvittää ongelman ratkaisun kannalta. He jakavat ryhmälle tehtäviä, mitä kukin selvittää. (Wood 2004, 3.)

Tämän jälkeen ryhmän jäsenet selvittävät jokainen itsenäisesti tietoa ratkaisuun liittyen. Tämä tieto tuodaan ryhmän tietoon välitutoriaalissa eli tapaamisessa, jossa ryhmän jäsenet ovat taas koossa. Ryhmäläisten tuomat tiedot ovat käsiteltyssä muodossa eli he ymmärtävät ne ja pystyvät selittämään ne toisilleen. Tässä vaiheessa ryhmä pohtii missä vaiheessa ryhmä on menossa ongelman ratkaisun kannalta ja mitä heidän täytyy vielä tehdä ratkaisun eteen. (Wood 2004, 3.)

Ryhmä tapaa vielä päätöstutoriaalissa eli tapaamisessa, jossa he ovat kaikki koossa. Tässä tapaamisessa ryhmä pyrkii saamaan ratkaisun ongelmaan. Ongelma voi joko ratketa tai lopputuloksena voi olla monta ratkaisua. On myös mahdollista, että ongelma ei ratkea ryhmän sen hetkiselällä tietämyksellä. Päätöstutoriaalissa ryhmä reflektoi prosessia opettajamentorin johdolla eli keskustelee, mitä prosessin aikana on tapahtunut. Ryhmän myös pohtii mistä asioita oli hyötyä ja mistä ei heidän oppimisen kannalta. (Wood 2004, 3.)

Ongelmalähtöisen oppimisen tavoitteet voivat olla moninaiset. Sitä on käytetty täyttämään kahta aivan erilaista tavoitetta. Ensimmäisessä tavoitteessa sitä käytetään menetelmänä, jonka avulla oppija saavuttaisi jonkun tietyn tavoitteen, joka on tulevan työn kannalta oleellinen perustaito. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sosiaalisia taitoja, ryhmätyötaitoja ja kriittinen ja luova ajattelu. (Engel 2000, 34-35.)

Toisessa tavoitteessa ongelmalähtöistä oppimista käytetään menetelmänä opettaa aikuisopiskelutaitoja oppijalle. Näihin liittyviä taitoja ovat esimerkiksi aktiivinen oppiminen ja kokonaisvaltainen oppiminen eri aiheista ja oppiaineiden yhdistäminen. (Engel 2000, 35.)

#### 2.4 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yhteistoiminnallinen oppiminen on ryhmätyöskentelyä, jossa jokaisella ryhmän jäsenellä on vastuu oppimisesta. Ryhmällä on yhteisiä tavoitteita, joihin pääsemisestä kaikilla ryhmän jäsenillä on vastuu. Ryhmässä työskennellään niin että

oma oppiminen kehittyä ja koko ryhmän oppiminen menee eteenpäin. (Lavonen & Meisalo 2015.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen kehittää vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja. Näitä taitoja tarvitaan nykyajan työelämässä yhä enemmän ja enemmän. Oppijoiden itseoppimistaidot ja prosessoiva ajattelu paranevat. (Vanhanen 2006, 80.) Yhteistoiminnallinen oppiminen antaa käyttökelpoisen välineen oppimiskulttuurin kehittämiseen. Se mahdollistaa positiivisen ilmapiirin syntymisen. Se tukee ryhmän toimintaa ja takaa yksilöille laadukkaan oppimisen. Yhteisen oppimiskulttuurin syntymiseen pystyy vaikuttamaan, kun oppimistuloksia viedään käytäntöön. (Siltala 2010, 76.)

Yhteistoiminnalliset toimintatavat korostavat positiivisen riippuvuuden merkitystä ryhmässä ja yksilön vastuuta omasta toiminnastaan. Se myös opettaa oppijoille sosiaalisten taitojen merkitystä ja yhdessä oppimisen toimintakulttuuria. (Siltala 2010, 78.) Oppimiseen tulee iloa ryhmässä toimimisesta, tämä kasvattaa opiskelun mielekkyyttä. Yksilöt täydentävät toisiaan ja oppimistulokset paranevat. (Lavonen & Meisalo 2015.)

Vanhasen (2006, 79) mukaan mitä tahansa ainetta voi opettaa yhteistoiminnallisesti. Opettajalla täytyy olla hyvä käsitteellinen ymmärrys, että hän voi hyödyntää yhteistoiminnallisia metodeja. Hänen täytyy pohtia tarkkaan mitä menetelmää käyttää tilanteessa. Tärkeää on muistaa opetettava asiakokonaisuus ja mitä oppimistavoitteita oppilaille asetetaan. (Vanhanen 2006, 79.)

Yhteistoiminnallisia metodeja tulisi käyttää monipuolisesti opetuksessa. Tämä takaa vaihtelua opiskeluun ja tukee erilaisia oppijoita ja oppimistavoitteita. Arvioinnin tulisi tukea yhteistoiminnallista oppimista. (Vanhanen 2006, 80.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen on hyvä väline asiantuntijoiden väliseen oppimiseen. Työelämälähtöiset ongelmat ovat usein niin monipuolisia, että ne tarvitsevat monen ihmisen osaamisen soveltamista ratketakseen. Usein tarvitaan monen erilaisen taidokkaan yksilön ja heidän suorituksensa apua ongelman ratkaisemiseksi. (Siltala 2010, 75.)

### 3 UIMAOPETUSTIIMIN KEHITTYMINEN

#### 3.1 Uimaopettajien palaverit

##### 3.1.1 Aiheet

Uimaopettajien kokoukset olivat koulutuksen kontaktioppimismuoto. Niiden nimeksi pyrittiin vakiinnuttamaan ”uimaopettajien palaveri”, jotta he kokisivat ne itsensä kehittämisen apuna, eivätkä koulutustilaisuuksina. Sanana palaverin ajateltiin tarkoittavan enemmän yhdessä oppimista ja toiminnan kehittämistä. Tärkeää oli myös saada kokeneemmat uimaopettajat ymmärtämään, että myös heidän osaamistaan kehitetään. Tarkoituksena oli saada heidät ymmärtämään ja näyttämään esimerkkiä nuoremmille elinikäisen oppimisen toteuttamisessa.

Palavereita järjestettiin kerran kuukaudessa. Ne kestivät aina puolitoista tuntia. Tarkoituksena oli, etteivät palaverit kuormittaisi koulutettavia liikaa opiskeluiden ja töiden ohella. Palaverin kesto päätettiin sopivan mittaiseksi. Palaverit olivat vapaaehtoisia, mutta jos paikalle ei päässyt täytyi ilmoittaa mentorille. Osallistumisprosentti oli kuitenkin hyvä.

Aiheiksi valittiin ryhmän senhetkisen osaamisen kannalta kehittävimät aiheet. Ne valittiin työelämälähtöisesti eli uimakouluista. Suurin osa aiheista oli opetuksen perusteiden ja uimaopetuksen perusteiden hallintaa. Toinen aiheiden valintaperuste oli uimakoulujen yleisen toiminnan kehittäminen. Uimakoulutoiminta oli vasta alussa ja tämän takia sitä piti paljon organisoida ja kehittää. Yhteistoiminnallinen tiimi sopi tähän tarkoituksen erittäin hyvin. Ryhmältä saatiin paljon hyviä ideoita uimakoulutoiminnan kehittämiseksi.

Syksyllä järjestettiin viisi palaveria. Palavereiden aiheet olivat

- 1) oppimismuodon alustus, veteen totuttelu ja arka lapsi
- 2) opetustyyli
- 3) Rovaniemen Uimaseuran uimakoululaisen polku
- 4) Viimeisen uimakoulukerran suunnittelu ja todistusten kirjoittaminen
- 5) palautteen kerääminen, uimakoulutoiminnan kehittäminen, uimakoulun arvojen ja tavoitteiden luominen.

Keväällä pidettiin kuusi palaveria. Palavereiden aiheet olivat

- 1) turvallisuussuunnitelman tekeminen
- 2) avustaminen uinnin opettamisessa
- 3) uintitekniikat uinnin opettamisessa
- 4) monipuolisuus uimaopetuksessa ja kuivaharjoittelu
- 5) uimakoululaisen polun kehittäminen
- 6) palautteen kerääminen, uimakoulutoiminnan kehittäminen, uimakoulun arvojen ja tavoitteiden uudistaminen sekä viimeisen uimakoulukerran suunnittelu.

### 3.1.2 Tavoitteet

Lähtökohta koulutukselle oli optimaalinen, koska uimakoulutoiminta aloitettiin ensimmäistä kertaa eikä koulutettavilla apuopettajilla ollut minkäänlaista kokemusta uinnin ohjaamisesta. Kokeneilla uimaopettajilla oli käytynä Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton uimaopettajakoulutus ja he olivat toimineet aikaisemmin uimaopettajina. Koulutusten tavoitteet olivat moniulotteiset. Tarkoituksena oli luoda toimiva ja itse itseään kehittävä uimakouluorganisaatio, jonka ohjaajat ovat itseohjautuvia, ammattitaitoisia ja jatkuvasti itseään kehittäviä. Visiona oli luoda uimaopettajatiimi, joka pyrkii kehittämään omaa opetustaan ja organisaation toimintaa.

Uimaopettajien kehittymisen kannalta oleelliset taidot olivat metataidot. Metataitojen kehittäminen oli tärkein tavoite uimaopettajien osaamisen kehittymisen kannalta. Tarkoituksena oli siis vaikuttaa ryhmän yksilöiden sosiaalisiin vuorovaikutustaitoihin, ryhmätyötaitoihin, reflektointitaitoihin ja haluun kehittyä uimaopettajana.

Uimakoulutoiminnan kehittämisessä keskityttiin aktiivisen ja innovatiivisen työtien syntymiseen. Tarkoituksena oli saada uimaopettajat kiinnostumaan oman työnsä kehittämisestä. Turvallinen ja vapaa ilmapiiri takaa uusien ideoiden kehittelyn ryhmän sisällä niin kokemattomammilta kuin kokeneemmilta opettajilta.

### 3.1.3 Valmennusosaamisen kehittäminen

Uimaopettajien valmennusosaamisen kehittäminen tapahtui toiminnallisen ja tutkivan oppimisen menetelmiä hyödyntäen. Luotiin uimaopetustiimi, joka sosiaalisessa turvallisessa ympäristössä kehitti omaa valmennusosaamistaan. Ryhmässä oli kokeneita uimaopettajia, joiden rooli oman kehittymisensä ohella oli tarjota kokemattomammille ohjausta ja jakaa heille tietoa.

Ryhmätoiminnan oli tarkoitus kehittää kaikkien uimaopettajien reflektiivistä ajattelua. Uimaopettajat keskustelivat valmennusosaamiseen liittyvistä aiheista toistensa kanssa palaverissa, jolloin he saivat reflektoida omaa toimintaansa. Opettajilla oli aina heti palaverin jälkeen uimaopetustyötä, jolloin he usein saivat vietyä teorian käytäntöön heti.

Ryhmä sai vaikuttaa omaan oppimiseensa toimintatavoissa. Toimintatavat valittiin aina niin, että yksilö pystyi suuntaamaan oppimistaan oman mielenkiintonsa suuntaan. Oppijat pääsivät hyödyntämään omia kokemuksiaan ja tietojaan valmentamisesta ja niitä hyödynnettiin koko ryhmän käyttöön. Ryhmän jäsenet vaikuttivat positiivisesti toistensa oppimiseen.

Ryhmän toimintatapoja muodostaessa huomioitiin oppimisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli. Ryhmän toiminnasta pyrittiin saamaan turvallinen ja avoin. Kaikkien mielipiteet huomioitiin ja omien mielipiteiden julkituomiseen kannustettiin.

Oppimistehtävät oli valittu uimaopettajan substanssiosaamiseen liittyen. Aiheet pyrkivät kehittämään uimaopetusosaamista. Oppijat pystyivät ohjaamaan oppimistehtävää omalla oppimiskysymyksellään kohti omaa mielenkiintoaan. Oppimistehtävän tuotokset käytiin ryhmän kesken läpi. Oppijat saivat tuotokseensa liittyen palautetta, joka kannusti heitä oppimaan lisää aiheesta.

Ryhmän tuottama osaaminen ja erilaiset tuotokset jaettiin kaikkien oppijoiden kesken sosiaalisessa mediassa. Samalla loimme eräänlaisen tietopankin, jota jokainen voi käyttää oman oppimisen pohjana. Tietopankkia pyritään kehittämään tiimin kesken tulevaisuudessa, jotta siitä saataisiin arkipäiväinen työkalu uimaopettajien käyttöön.



## 3.2 Sovellettu Problem Based Learning

### 3.2.1 Palaverin rakenne

Sovellettu Problem Based Learning (PBL) eli ongelmalähtöinen oppiminen oli tärkein käytetty opetusmuoto. Opetusmuotona PBL oli toimiva seuran sisäisen koulutuksen mallina. Se on mahdollista toteuttaa pienillä resursseilla ja lyhyillä kontaktitunneilla. Suurimpina hyötyinä olivat sen opettavat asiat eli metataitojen kehittyminen, luovuuden kehittyminen ja elinikäiseen oppimiseen orientoituminen.

Koulutuksessa PBL:ää sovellettiin niin, että aloitusyksi toteutettiin samalla tavalla kuin Wood (2004) mallissa. Alkuun ryhmälle esitettiin ongelma opeteltavaan aiheeseen liittyen. Ongelma oli kysymysmuodossa ja se oli kohdennettu käytäntöön, jotta se motivoisi oppijoita. Tämän jälkeen aloitettiin ideointivaihe. Siinä jokainen sai listata paperilapuille mitä ajatuksia ja käsitteitä tulee ongelmasta mieleen. Tämä vaihe toteutettiin yksin ilman keskustelua muiden kanssa. Aikaa tähän käytettiin 5–10 minuuttia riippuen kuinka paljon lappuja ryhmäläiset ideoivat.

Tämän jälkeen laput laitettiin pöydälle kaikkien näkyville ja jokainen luki ne läpi. Tässä vaiheessa, jos käsitteistä jotain ei ymmärretty tai siihen haluttiin lisäselvitystä, saivat oppijat kysellä lapun kirjoittaneelta henkilöltä. Täysin samaa tarkoittavat laput poistettiin.

Seuraavaksi alkoi ongelman uudelleenjärjestelyvaihe. Tässä vaiheessa laput yhdistettiin pareiksi. Ryhmän jäsenet saivat ehdottaa, mitkä kaksi lappua heidän mielestään kuuluisivat yhteen ja millä perusteella. Perustelu oli tärkein opetuksellinen asia. Toinen ryhmän jäsen saattoi olla eri mieltä lappujen yhdistämisestä pariksi. Silloin aiheesta syntyi keskustelua ja koko ryhmän päätöksellä päätettiin, mitkä laput kuuluvat yhteen. Parin syntymiseen tarvittiin koko ryhmän yksimielisyys.

Parien muodostamisen jälkeen pareista tehtiin nelikoita tai isompia ryhmiä. Syntyi sanaryhmiä, joissa oli monta ajatusta tai käsitettä. Näistä muodostui ryhmiä, joilla oli yhteinen nimittäjä.

Seuraavassa vaiheessa tarkasteltiin syntyneitä sanaryhmiä. Tärkeää oli saada oppijoille selkeä kuva, mitä ryhmät tarkoittavat ja tarkistaa olivatko ne heidän mielestä sisällöltään järkeviä. Ryhmiä muodostui aiheesta riippuen noin kolmesta kuuteen. Tämän jälkeen ryhmille annettiin otsikko tai nimi sen mukaan, mikä sana kuvasi parhaiten ryhmää. Ryhmien nimeämisen jälkeen jokainen sai valita ryhmän, josta haluaisi lähteä tekemään tiedonhakua. Oppijat jakautuivat näihin ryhmiin tasaisesti. Jokainen pienryhmä otti oman sanaryhmänsä sanat ja keksi niistä pienryhmän tutkimuskysymyksen. Lisäksi pienryhmät keksivät oman ehdotuksensa koko ryhmän pääkysymykseksi. Näistä pääkysymyksistä äänestettiin kaikkien mielestä paras.

Tämän vaiheen jälkeen ryhmä hajaantui noin kuukaudeksi etsimään itsenäisesti tietoa eri lähteistä. Ensimmäisellä koulutuskerralla käytiin läpi eri tiedonhakutapoja. Tämän jälkeen muilla koulutuskerroilla mentori antoi koulutettaville hyväksi koettuja lähteitä valmiiksi, mutta rohkaisi etsimään tietoa myös muualta.

Lopetussykli toteutettiin sovellettuna. Siinä uimaopettajat jakoivat omaan vapaaseen tyyliinsä tiedot, joita olivat tiedonhaun aikana löytäneet. Tiedonjakamisessa keskityttiin enemmän jakamaan tietoa sosiaalisesti ryhmän kesken keskustelemalla, kuin kirjallisen raportin kautta. Kuitenkin osa uimaopettajista kirjoitti raportin. Tiedonjakamistapaa ei pyritty rajaamaan liian tiukasti, vaan jokainen sai tuoda osaamisensa ja tietonsa julki omalla tyylillään. Tässä keskityttiin erityisesti apuopettajien sosiaalisten taitojen kehittämiseen.

### 3.2.2 Syyt menetelmän käyttöön

PBL:ää sovellettiin opinnäytetyössä sen metataitojen kehittämiskykyjen johdosta. PBL-menetelmän kehittävät metataidot ja opinnäytetyön tavoitteet kohtasivat juuri sopivasti. Lapin ammattikorkeakoulun liikunnanohjaajaopiskelijat ovat tutustuneet PBL:ään vuodesta 2012. Näiden käytännön kokemusten rohkaisemana opinnäytetyön tekijä päätti soveltaa kouluttamiseen PBL:ää.

Sovelluksessa kiinnitettiin huomio juuri PBL:n metataitoja kehittäviin osiin. Vähemmän huomiota käytettiin substanssiosaamisen kehittämiseen. Substanssiosaamistaidot ovat lajiosaamistaitoja, tässä tapauksessa uinninopettamistaitoja.

Tärkeimpänä koettiin sosiaalisten-, itseoppimis-, ryhmätyö- ja tiedonhakutaitojen oppiminen. Näiden osaaminen mahdollistaa itsestään substanssiosaamisen kehittymisen. Aiheet kuitenkin painottuivat uimaopetukseen.

Uimaopettajilla oli aikaisemmin kokemusta joko uinninopettamisesta tai uimisesta. Tämän takia substanssiosaamiselle löytyi tietopohjaa, jota jalostettiin palavereissa. Metataitojen kehittäminen mahdollisti tämän tietopohjan siirtymisen käytäntöön. Tärkeintä oli luoda tiimi, joka pystyisi kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Tästä johtuen eniten kiinnitettiin huomiota sosiaalisten- ja ryhmätyötaitojen kehittämiseen. Sovellettu PBL sopi tähän juuri sopivasti.

### 3.3 Muita yhteistoiminnallisen oppimisen välineitä

Yhteistoiminnallista oppimista hyödynnettiin uimakoulun arvojen ja tavoitteiden luontikerroissa sekä turvallisuussuunnitelman luomisessa. Yhteistoiminnallinen oppiminen oli arvotyöpajan väline. Arvotyöpajan tavoitteena oli luoda uimakoululle ja opettajille yhteiset arvot, tavoitteet ja niiden mittaamiskeinot. Syksyllä arvotyöpaja tehtiin ensimmäisen kerran, ja keväällä uudestaan.

Arvotyöpaja alkoi sillä, että jakauduttiin kolmeen pienryhmään. Pienryhmissä ryhmän jäsenet päättivät uimakoulutoiminnalle kolme arvoa ja kolme tavoitetta. Tätä ennen mentori varmistui siitä, että jokainen ryhmän jäsen tiesi mitä käsitteet ”arvo” ja ”tavoite” tarkoittavat.

Seuraavassa vaiheessa jokainen ryhmä kertoi ehdottamansa arvot ja tavoitteet koko ryhmälle. Tässä vaiheessa jokainen arvo ja tavoite avattiin kunnolla, mitä sillä oli tarkoitettu. Jos ryhmäläisillä oli epäselvyyksiä tai kysyttävää, ryhmän sisällä keskusteltiin asiasta. Koko ryhmällä oli yhdeksän arvoa ja yhdeksän tavoitetta. Sen jälkeen suoritettiin äänestys arvojen kesken sekä oma äänestys tavoitteiden kesken. Äänestyksessä jokaisella oli kolme ääntä annettavana ja yhdelle sai antaa enintään kaksi ääntä.

Äänestyksen jälkeen äänet jakoutuivat niin, että viisi tärkeintä erottui selkeästi muusta joukosta. Viisi arvoa ja viisi tavoitetta valittiin ryhmän yhteisellä päätöksellä seuran uimakoulutoiminnan arvoiksi ja tavoitteiksi. Seuraavaksi pohdittiin

yhdessä, miten voisimme mitata tavoitteita kauden loputtua ja pääsimmekö niihin. Loimme jokaiselle tavoitteelle mittarin, joka mittasi määrällisesti, saavutaanko tavoite. Tämä on tärkeää toiminnan kehittämisen kannalta.

Uimaopettajien kesken sitouduttiin noudattamaan arvoja ja tavoitteita jokapäiväisessä toiminnassa. Lopuksi arvot ja tavoitteet laitettiin lasten vanhempien nähtävälle seuran kotisivuille.

Arvotyökalun toimivuus perustuu uimaopettajien itse päättämiin arvoihin ja tavoitteisiin. Tällä tavalla he sitoutuvat paremmin niihin. Kaikki pääsevät vaikuttamaan ja osallistumaan päätöksentekoon, kun mikään ulkoinen taho ei mielivaltaisesti pääätä yhteisistä asioista. Uimaopettajat sitoutuivatkin erittäin hyvin tekemiinsä arvoihin ja tavoitteisiin.

Kauden loputtua katsoimme mittareita, jotka loimme tavoitteiden mittaamiseen ja selvitimme, pääsimmekö tavoitteisiimme. Suurimpaan osaan tavoitteista päästiin. Uudessa arvotyöpajassa asetettiin taas uudet tavoitteet ja mittarit niille.

Turvallisuussuunnitelman tekemisessä hyödynnettiin tavallista ryhmätyöskentelymallia. Jakauduttiin kolmen hengen ryhmiin ja jokainen ryhmä työsti yhden tai kaksi aihetta turvallisuussuunnitelmaan. Aikaa tähän työskentelyyn oli noin tunti. Tämän jälkeen pienryhmien tuotokset esiteltiin koko ryhmälle. Sen jälkeen ne koottiin yhteen turvallisuussuunnitelman asiakirjaan.

Valmis turvallisuussuunnitelma luetutettiin jokaisella ohjaajalla ja mentorilla. Tämän jälkeen se jaettiin jokaiselle uimakoululaisen vanhemmalle. Turvallisuussuunnitelman kehittäminen ja siihen perehtyminen kuuluvat jokaisen tiimin jäsenen vastuulle.

### 3.4 Osaamisen profiloinnin työkalu

#### 3.4.1 Työkalun taustat

Käytin koetun oppimisen tunnistamiseksi työkalua ”osaamisen profiloinnin työkalu”. Työkalu oli sovellettu urheilijan osaamisen arvioinnista. Testi mittaa koettua osaamista ja se on validi eli luotettava vain ryhmän itsensä kohdalla. Kaikille oli

tehty omat tyhjät lomakkeet, jota he täyttivät profiloinnin edetessä. Lomake on liitteenä 1.

Ensimmäisessä vaiheessa oppijat miettivät pienryhmässä mikä osaaminen on uimaopettajalle tärkeää. Tätä kysymystä pohdittiin neljän etukäteen päätetyn kategorian mukaisesti. Kategoriat olivat uimaopetusosaaminen, itsensä kehittäminen, ihmissuhde- ja pedagogiset taidot. Aikaa tähän vaiheeseen oli käytettävissä 15 minuuttia.

Seuraavassa vaiheessa ryhmä valitsi ehdotetuista uimaopettajan osaamisen osa-alueista 12 koko ryhmän mielestä tärkeintä aihetta. Tähän vaiheeseen liittyi oleellisesti perustelu, minkä takia mikäkin osa-alue pääsi listalle. Ryhmän piti päästä yhteiseen päätökseen asiasta. Samalla perusteltiin jokaisen osa-alueen merkitys uimaopettajille.

Tämän vaiheen jälkeen ryhmä työskenteli loppuajan itsenäisesti ilman keskustelua muiden kanssa. Yhdessä päätetyt 12 tärkeintä osaamisen osa-aluetta siirrettiin lomakkeen toiselle sivulle ”vaihe kolmoseen”. Tässä vaiheessa uimaopettaja määritteli, kuinka paljon hänellä on osaamista sillä hetkellä jokaisesta osa-alueesta. Määrittäminen tapahtui numeraalisesti niin, että 0 tarkoittaa vähiten osaamista ja 10 eniten osaamista. Tähän vaiheeseen jokaisella oli aikaa 15 minuuttia.

#### 3.4.2 Työkalun tulokset

Uimaopettajat listasivat tärkeimmiksi kokemukseen taidoiksi:

- 1) uintitekniikan perusteet
- 2) avoimuus
- 3) selkeys
- 4) johdonmukaisuus
- 5) motivaatio
- 6) itsensä kehittäminen
- 7) huomioi lapsen tason ja iän
- 8) kyky vastaanottaa ja antaa palautetta
- 9) vuorovaikutustaidot
- 10) ryhmänhallinta
- 11) kyky toimia haastavissa tilanteissa

## 12) tilan ja välineiden hyödyntäminen.

Näiden perusteella ryhmä arvioi oman tämän hetken osaamisensa. Tulokset ovat esillä taulukossa 1. Tulosten perusteella voidaan todeta, että koettu osaaminen oli korkealla. Ryhmän keskiarvo oli 8,6 asteikolla 1-10. Mielenkiintoista on, että kokemattomien ohjaajien keskiarvo oli korkeampi kuin kokeneiden. Kokeneiden opettajien keskiarvo oli 8,4 kokemattomilla ohjaajilla saman arvon ollessa 8,6.

	Kokeneet opettajat keskiarvo	Kokemattomat opettajat keskiarvo	Yhteensä keskiarvo
Uintitekniikan perusteet	8,7	9,8	9,4
Avoimuus	8,7	9,2	9
Selkeys	8	8,5	8,3
Johdonmukaisuus	8	8,7	8,4
Motivaatio	8,3	9,3	9
Itsensä kehittäminen	8,3	8,2	8,2
Huomioi lapsen tason ja iän	8,7	8,5	8,6
Kyky vastaanottaa ja antaa palautetta	8	8,3	8,2
Vuorovaikutustaidot	8,7	8,5	8,6
Ryhmänhallintataidot	9	8	8,3
Haastavat tilanteet	8,3	8,1	8,2
Tilan ja välineiden hyödyntäminen	7,7	8,6	8,3
Keskiarvo	8,4	8,6	8,5

Taulukko 1. Uimaopettajien osaamisen profiilin tulokset (Tulokset pyöristetty 0,1 tarkkuudella aineistosta)

Ryhmä myös vastasi numeroilla 1–10 kahteen kysymykseen koulutuksen toteutuksesta. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää, miten koulutettavat kokivat koulutuksen. Kysymykset olivat ”Kuinka helppoa palaverissa käyminen mielestäsi oli?” ja ”Kuinka hyödylliseksi koit palaverit?”. Palaverissa käynti koettiin suhteellisen helpoksi keskiarvolla 7,4. Palavereiden hyödyllisyys koettiin erittäin hyödylliseksi keskiarvolla 9,3.

## 4 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS

### 4.1 Osaamisen profiloinnin työkalu

Uimaopettajien tärkeimmiksi kokemat asiat olivat painottuneet tasaisesti uimaopetusosaamiseen sekä itsensä kehittämis-, ihmissuhde- ja pedagogisiin taitoihin. Profiilia tehdessä myös ryhmätyöskentely oli erittäin tehokasta.

Apuopettajat, joilla oli vähemmän kokemusta uimaopetuksesta, kokivat oman osaamisensa paremmaksi kuin kokeneet pääopettajat kokivat omansa. Tämä selittynee osittain sanonnalla ”tieto lisää tuskaa”. Mitä enemmän ihminen oppii asioita, sitä enemmän hän ymmärtää mitä ei vielä tiedä. Lisäksi apuopettajien reflektointitaidot eivät ole vielä samalla tasolla kuin kokeneempien pääopettajien. Tämä vaikeuttaa omien taitojen kriittistä arviointia. Tästä saisikin hyvän jatkokeskustelun aiheeseen, heikkenisikö apuopettajien keskiarvo ajan kuluessa, heidän tullessaan kokeneemmiksi.

Sekä pääopettajat, että apuopettajat kokivat osaamisensa suhteellisen hyväksi. Tämä voi tarkoittaa sitä, että opettajat kokivat olevansa ammattitaitoisia omassa toimessaan. Jos näin on, koulutuksen kannalta on onnistuttu. Itseensä ja omaan ammattitaitoon luottaminen olivat tärkeitä koulutuksen tavoitteita.

Voi olla myös, että opettajat kokivat oman osaamisensa korkeaksi, koska eivät osanneet arvostella kriittisesti omia kehittämiskohteitaan. Tähän erityisesti kiinnitettiin huomiota koulutuksessa. Osalla opettajista oli havaittavissa selkeitä kehittämisalueita, joita heidän profiilistaan erottui. Tämä osoittaa, että he pystyvät itse-reflektointiin.

### 4.2 Uimaopettajien kehittyminen

Uimaopettajat kehittyivät opinnäytetyön aikana niin sosiaalisesti kuin psyykkisesti. Kehitystä tuli ryhmätyö-, sosiaalisissa-, itsearviointi-, tiedonhaku- ja substanssiosaamistaidoissa.



Eniten kehitystä tapahtui ryhmätyöskentelytaidoissa. Alussa oman mielipiteen tuominen ryhmän käyttöön oli haastavaa. Viimeisimmissä palavereissa ryhmässä toimiminen oli jo helpompaa.

Sosiaaliset taidot kehittyivät kuin itsestään. Työmuodot olivat aina osallistavia ja tämä mahdollisti kehittymisen sosiaalisissa taidoissa. Tästä osoituksena oli osaamisen profiilin onnistuminen täysin ilman mentorin ohjeita. Mentori pystyi vain seuraamaan, miten ryhmä toimi ja toimintaan ei tarvinnut puuttua millään tavalla.

Kuten edellä on mainittu, osaamisen profiilista selvisi, että itsearvioimistaidot olivat kokeneemmilla opettajilla kokemattomampia paremmat. Myös kokemattomamat opettajat kehittyivät tässä, heidän profiileistaan löytyi selkeitä kehittämiskohteita, jotka osoittavat, että omien heikkouksien arvioiminen onnistui myös heiltä.

Tiedonhakutaidot kehittyivät työn edetessä. Useimpien palaverien väleissä oli tiedonhakuvaihe, jossa opettajat keräsivät tietoa erilähteistä. Tärkein tietolähde oli kokeneemmat uimaopettajat. Tämän kautta ohjaajaparinkin yhteistyökin kehittyi.

Opinnäytetyön tavoitteena ei ollut kehittää substanssiosaamista, vaikka aiheet pyörivätkin aina uimaopetuksen opettamisessa. Tämän ansiosta myös substanssiosaaminen kehittyi huimasti. Tämän lisäksi tärkeä tekijä uimaopettajien substanssiosaamisen kehittymiseen oli käytännön työkokemus, jota he saivat viikoittain.

#### 4.3 Prosessin luotettavuus

Toimintatutkimuksessa toimintaa havainnoidaan, reflektoidaan ja uudelleen suunnitellaan. Toteutusta havainnoidaan ja reflektoidaan käytännön toiminnan aikana ja sen jälkeen suunnitellaan uusi vielä parempi toimintamalli. Reflektointi on totuttujen ajattelu- ja toimintatapojen uudelleen pohtimista ja kehittämistä. (Heikkinen ym. 2008, 34–35.)

Uudistumisen kehää ei sisällynyt tähän opinnäytetyöhön. Tämä opinnäytetyö kuitenkin jatkoi saman toimintatavan toteuttamista systemaattisesti alusta loppuun

asti. Teorian ja käytännön kohtaamisesta nousi uusia malleja, joihin ei tässä tutkimuksessa tartuttu, mutta joista voisi löytyä jatkotutkimuksen aiheita.

Loppupalautteessa uimaopettajat kokivat oppineensa paljon ja kokivat tekemisen mielekkääksi. Kuitenkin he olisivat halunneet ”tehdä erilaisia juttuja” ja se oli selkeä merkki siitä, että toimintatapaa olisi voinut kehittää enemmän prosessin kulessa. Merkkejä tästä ei kuitenkaan ilmennyt kuin vasta loppupalautteessa.

Toimintatutkimukselle tyypillisesti tässä opinnäytetyössä tekijän tietopohja oli oleellinen osa teoreettista viitekehystä. Tekijän rooli oli suuri ja hän pyrki vahvasti tuomaan omaa esimerkkiään esille toiminnan kehittämisessä. Tekijä myös oman tietopohjansa puolesta kehitti mallia. Tähän olisi kuitenkin tarvittu vielä lisää ulkoisia tietolähteitä, että opinnäytetyö olisi luotettavampi.

#### 4.4 Toiminnan kehittäminen

Toimintatutkimukseen kuuluu opinnäytetyö prosessin reflektointi. Opinnäytetyön menetelmät eivät muuttuneet prosessin aikana, mutta jälkikäteen teorian pohjalta prosessia pystyy kehittämään. Uimaopettajien palautteet myös auttavat kehittämään prosessia tulevaisuudessa.

Monipuoliset erilaiset palaverikäytännöt ja yhteistoiminnallisten metodien käyttö parantaisi oppimismotivaatiota. Monipuolisuus antaisi myös mahdollisuuden erilaisten oppimistyylien hyödyntämiseen. Opinnäytetyön toimintatavat olivat nyt jo monipuoliset, mutta uimaopettajat toivoivat vielä enemmän erilaisten toimintatapojen hyödyntämistä.

Itsenäiseen työskentelyyn liittyvä ammattimainen ote tuotoksen raportoinnissa on iso kehittymisen paikka. Tulevaisuudessa on erittäin tärkeää, että jokainen oppija tekee raportin oman oppimistehtävänsä tuotoksesta. Tämä raportti mahdollistaa paremman itsereflektoinnin, tiedon jakamisen ja tuotoksen arvioinnin. Lähteiden hyödyntäminen raportoinnissa on tärkeää tiedonhakujen luotettavuuden kannalta.

Oppimistehtävien raportoinnin jälkeen olisi tärkeä kehittää materiaalipankkia. Pankista pitäisi tulevaisuudessa saada toimiva uimaopettajien käytännön työkalu, jota uimaopettajat voisivat käyttää opetuksen tukena. Pankin työstämiseen pitäisi saada osallistutettua kaikki uimaopettajat. Parhaiten se toteutuisi liittämällä oppimistehtäväraportit aina sinne.

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä Rovaniemen Uimaseuralle itse itseään kehittävä uimaopettajien tiimi. Tähän tavoitteeseen päästiin. Uimaopettajat kokivat loppupalautteessa koulutukset tärkeiksi ja hyödyllisiksi. He kokivat oppineensa paljon asioita sen aikana. Uimaopettajat kehittivät kaikissa metataidoissa, joita oli tarkoituksena kehittää. Lisäksi he kehittivät myös substanssiosaamisessa.

Työn tärkein osa oli uimaopettajien valmennusosaamisen kehittäminen. Siihen liittyi oleellisesti jatkuva oman osaamisen kehittäminen. Koko opinnäytetyö keskittyi vahvasti tähän teemaan. Uimaopettajat kasvoivat prosessin aikana elinikäisen oppimisen filosofiaan. Tärkeää ei ole se, onko kokemusta paljon tai vähän, kaikkien on kehityttävä yhtä lailla. Itsensä kehittämis- ja itsensä arvioimistaidot ovat nykypäivän työelämässä tärkeimpiä taitoja. Ilman niitä ei pysy ajan hermoilla.

Ryhmätyö- ja sosiaaliset taidot ovat nykypäivänä tärkeitä työssä kuin työssä. Niissä kehittyminen on tärkeää. Jatkuva uuden oppiminen vaatii myös hyvät tiedonhankintataidot. Täytyy osata etsiä uusinta tietoa eri tietolähteistä. Tietoa on nykypäivänä paljon saatavilla. Oppijan tulee osata etsiä itsensä kannalta oleellinen tieto ja hyödyntää sitä.

Näiden metataitojen kehittämiseen opinnäytetyö antoi hyvät lähtökohdat. Opinnäytetyössä teoria antoi pohjan toteutukselle, jossa päästiin soveltamaan monipuolisesti erilaisia yhteistoiminnallisia ja tutkivan oppimisen menetelmiä. Tekijän laaja tietopohja ja osallistuminen työn tekemiseen olivat merkittävä osa prosessia.

Tutkiva ja yhteistoiminnallinen oppiminen toimivat loistavasti tutkittujen taitojen kehittämisessä. Ne haastoivat koulutettavat ajattelemaan asioita. Kun oppijat ajattelivat aiheita ja keskustelivat niistä ryhmässä, he oppivat paremmin. Oppiminen on prosessi, jossa oppijan tehtävänä on oppia omalla tyylillään. Kouluttaja ei siis voi antaa valmiita vastauksia. Kouluttajan tehtävänä on tukea ja ohjata oppimista.

Opinnäytetyön tarkoituksen oli aloittaa jotain uutta, joka voitaisiin myöhemmin toistaa jossain muussa organisaatiossa. Opinnäytetyö oli hyvä esimerkki siitä, miten seura voi sisäisesti kouluttaa ja jatkokouluttaa omia jäseniään. Seurojen täytyy pysyä jatkuvasti ajan hermolla, pystyäkseen tuottamaan tulevaisuudessa huippu-urheilijoita. Tähän tarkoitukseen opinnäytetyön luoma prosessi on sopiva.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista opinnäytetyön toistaminen jossain toisessa seurassa. Olisi kiinnostavaa nähdä, miten prosessi kehittyisi toisessa organisaatiossa. Kiinnostavaa olisi myös jatkaa tutkimusta pidempänä prosessina. Nyt tutkimus kesti vuoden mutta jos sitä jatkaisi esimerkiksi viisi vuotta tutkimustulokset voisivat olla erilaiset. Varmasti prosessi eläisi tekijöidensä mukaan, niin kuin tähänkin asti.

Opinnäytetyöprosessi oli hyvin mielenkiintoinen ja opettavainen. Se opetti paljon oppimisesta ja siitä, miten kannattaa opettaa. Lisäksi työskentely erilaisten ihmisten kanssa opetti mitä oikeaa hyötyä yhteistoiminnallisesta oppimisesta on. Opinnäytetyö antoi valmiudet kouluttaa ja toimia mentorina yhteistoiminnallisen ja tutkivan oppimisen menetelmiä hyödyntäen.

Opinnäytetyöntekijänä opin, miten kouluttajan tai mentorin rooli vaikuttaa merkittävästi oppijoiden valmennusfilosofian syntymiseen. Kouluttajan rooli on erittäin merkittävä opettajien tulevaisuuden toimintamallien rakentumisessa. Tästä syystä kouluttajan täytyy olla jatkuvasti ajan tasalla ja tuntea itse elinikäisen oppimisen filosofia.

Mentorin vastuu oppimisprosessista on suuri. Mentorin täytyy hallita laaja-alainen tietämys käsiteltävästä aiheesta ja pystyä seuraamaan oppijoita tarkkaavaisesti. Mentorin tehtävänä on ohjata oppimista tarpeen vaatiessa oikeaan suuntaan, kuitenkaan puuttumatta siihen liian aikaisin tai liikaa.

Tärkeitä oppimisen kohteita oli myös motivaation kehittyminen. Opinnäytetyöstä syntyi palo kehittää ja kehittyä kouluttamisessa. Kehittyminen on avainasemassa kouluttajan osaamisessa. On helppoa juurtua vanhoihin toimintatapoihin, kouluttajien velvollisuutena on olla tämän yläpuolella.

## LÄHTEET

- Boud, D & Feletti, G 2000. Ongelmalähtöisen oppimisen muuttuvat kasvot. Teoksessa Boud, D & Feletti, G (toim.). 2000. Ongelmalähtöinen oppiminen. Helsinki: Hakapaino Oy, 16-17.
- Engel C. 2000. Ei vain menetelmä vaan oppimistapa. Teoksessa Boud, D & Feletti, G (toim.). 2000. Ongelmalähtöinen oppiminen. Helsinki: Hakapaino Oy, 34-35.
- Heikkinen, H, Rovio, E & Syrjälä, L (toim.). 2008. Toiminnasta tietoon – toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helakorpi, S, Aarnio, H, Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, S, Juuti, P, Hannele, N. 1996. Tiimi organisoitu koulu. Porvoo- Helsinki-Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Hämäläinen, K. 2012. Valmennusosaamisen kehittäminen. Teoksessa Hämäläinen, K (toim.), Blomqvist, M., Laitinen-Väänänen, S., Parviainen, A. & Potinkara, P. 2012. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Helsinki: Suomen olympiakomitea, 32-33.
- Hämäläinen, K (toim.). 2013a. Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Helsinki: Suomen olympiakomitea.
- Hämäläinen, K. 2013b. Valinnat valmennusosaamisen kehittämisessä. Teoksessa Hämäläinen, K (toim.). 2013. Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Helsinki: Suomen olympiakomitea, 7.
- Ikonen, O, Virtanen, P. 2001. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kemppinen, P. 2002. Kasvatusvisualisointi. Vantaa: Kannustusvalmennus P. & K. Oy.
- Laitinen-Vääränen, S. 2012. Kohti toiminnassa oppimista. Teoksessa Hämäläinen, K (toim.), Blomqvist, M., Laitinen-Väänänen, S., Parviainen, A. & Potinkara, P. 2012. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Helsinki: Suomen olympiakomitea, 34.
- Lakkala, M. & Lallimo, J. (2002). Verkko-oppimisen organisointi ja ohjaaminen kohti tutkivaa ongelmakeskeistä oppimista. Teoksessa K. Koskinen, T. Renko & E. Vihervaara (toim.), Etälukion käsikirja (46-59). Ohjeita ja malleja etäopetuksen aloittamiseen ja käytännön työhön. Helsinki: Opetushallitus.
- Lavonen, J. & Meisalo, V. 2015. Yhteistoiminnalliset työtavat. Viitattu 12.5.2016 <http://www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/yto/yto/>.

Opetushallitus 2004. Perusopetuksen opetussuunnitelma 2004. Viitattu 2.3.2016 [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/opetussuunnitelmien\\_j\\_a\\_tutkintojen\\_perusteet/perusopetus](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_j_a_tutkintojen_perusteet/perusopetus)

Opetushallitus 2012. Tiedote esiopetuksen ja perusopetuksen järjestäville, järjestämisestä vastaaville lautakunnille sekä harjoittelukouluille. Viitattu 1.3.2016 <http://www.oph.fi/ops2016/tavoitteet>

Paavola, O. 2012. Työelämä 2030. Savon Sanomat. 7.10.2012. Viitattu 15.3.2016. <http://www.savonsanomat.fi/mielipide/artikkelit/tyoelama-2030/1257917>

Poikela, E 2002. Ongelmaperustainen pedagogiikka. Tampere: Tampereen yliopistopaino Juvenes print Oy.

Poikela E, Poikela S, 2010. Kasvatus ja aika. 4/10. Viitattu 5.5.2016 [http://www.kasvatus-ja-aika.fi/site/?lan=1&page\\_id=354](http://www.kasvatus-ja-aika.fi/site/?lan=1&page_id=354)

Rovaniemen uimaseura 2016. Toimintakertomus. Viitattu 2.5.2016 <http://roius.fi/toimintakertomus-2014/>.

RSA 2008–13. RSA animate- Changing Education Paradigms. Viitattu 2.3.2016 <http://www.thersa.org/events/rsaanimate> RSA

Siltala, R. 2010. Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa. Turku: KMG Printworks.

Vanhanen, O. 2006. Yhteistoiminnallinen opetuspaketti lukion pitkän matematiikan Polynomifunktiot-kurssilla käytettäväksi. Helsingin yliopisto. Matematiikan ja tilastotieteen laitos. Pro gradu – tutkielma.

VOK Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittäminen. 2007. Suomen Liikunta- ja Urheilu ry. Nuori Suomi ry. Suomen olympiakomitea. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry. Suomen Valmentajat ry. Viitattu 19.5.2016 <http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiZlsljwMTUvMTEvMTEvMTRfMjhfND-JfNjk3X1ZPS19wZXJ1c3RlZXQucGRmI1d/VOK%20perusteet.pdf>

Wood E, 2004. Review Problem-based learning. University of Leeds. Viitattu 25.4.2016 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.422.288&rep=rep1&type=pdf>

## LIITTEET

Liite 1 1(2). Rovaniemen uimaseuran uimaopettajien osaamisen profiili

Liite 1 2(2). Rovaniemen uimaseuran uimaopettajien osaamisen profiili



## Liite 1 1(2).

**ROIUS UIMAOPETTAJAN OSAAMISEN PROFILOINTIA**

Mitkä osaamiset ovat mielestäsi kaikista tärkeimpiä uimaopettajan menestymiselle

**Vaihe 1:** Uimaopettajan osaaminen (Kolmessa ryhmässä jokainen ryhmä kirjoittaa niin monta osaamisen osa-alueita kuin kerkeää. Aikaa 15min)

Uimaopetusosaaminen	Itsensä kehittämisen taidot	Ihmissuhdetaidot	Pedagogiset taidot

**Vaihe 2:** Määritä ym. osaamiset ja niiden merkitys tärkeysjärjestyksessä (Kootaan koko ryhmän 12 yhteistä osaamisen osa-alueita. Aikaa 20min)

Rank	Osaaminen	Osaamisen merkitys minulle
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

## Liite 1 2(2).

**Vaihe 3; Missä olen tällä hetkellä - osaamisprofiilini (Jokainen arvioi oman osaamisensa eri osa-alueittain. Aikaa 15min)**

# 1 = \_\_\_\_\_ # 2 = \_\_\_\_\_ # 3 = \_\_\_\_\_

# 4 = \_\_\_\_\_ # 5 = \_\_\_\_\_ # 6 = \_\_\_\_\_

# 7 = \_\_\_\_\_ # 8 = \_\_\_\_\_ # 9 = \_\_\_\_\_

# 10 = \_\_\_\_\_ # 11 = \_\_\_\_\_ # 12 = \_\_\_\_\_

