

HUIPPU-URHEILUVALMENTAJAN AVAIMET

Laadullinen tutkimus palloilulajien huippu-urheilvalmentajien
ydinosaamisista

Johanna Hihnala
Anniina Ruokanen

Opinnäytetyö
Palveluala
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus
Liikunnanohjaaja (AMK)

2017

Palveluuala
Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja (AMK)

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Tekijät | Johanna Hihnala Anniina Ruokanen | Vuosi | 2017 |
| Ohjaaja | Heikki Hannola | | |
| Taustayhteisö | Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry | | |
| Työn nimi | Huippu-urheiluvalmentajan avaimet Laadullinen tutkimus palloilulajien huippu-urheiluvalmentajien ydinosaamisista | | |
| Sivu- ja liitesivumäärä | 73 + 6 | | |

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kansainvälisen tason palloilulajien valmentajien ydinosaamisia. Lisäksi selvitettiin ydinosaamisten hankkimista ja aikuisiän huippu-urheilijataustan puuttumisen vaikutusta valmentajana kehittymiseen. Työn tavoitteena oli lisätä tietoa huippu-urheiluvalmennuksessa vaadittavista keskeisistä osaamisista ja niiden hankkimisesta.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelella kuutta valmentajaa joulukuussa 2016 ja tammikuussa 2017. Aineisto analysoitiin käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Haastateltavien näkemyksistä muodostui seitsemän ydinosaamisen kokonaisuutta: itsensä johtaminen, jatkuva itsensä kehittäminen, oman rajallisuuden ymmärtäminen ja vastuun jakaminen, yksilön kehittäminen kokonaisvaltaisesti, luottamussuhteen rakentaminen, taito toimia kohtaamistilanteissa sekä positiivinen asenne. Ydinosaamisten hankkimisen tulokset jaoteltiin edellä mainittujen ydinosaamiskokonaisuuksien kautta. Koska ydinosaamiset olivat erilaisten tietojen, taitojen ja persoonallisten ominaisuuksien yhdistelmiä, ydinosaamisten hankkiminen oli myös hyvin moninaista.

Valmentajan huippu-urheilutaustan puuttuminen oli vaikuttanut valmentajana kehittymiseen muutamalla tavalla. Heidän täytyi tehdä enemmän töitä tietotaidon hankkimiseksi, pätevyyden osoittamiseksi ja pelaajan näkökulman ymmärtämiseksi. Lisäksi taustan puuttumisella koettiin olevan positiivinen vaikutus ennakkokäsityksiin valmentamisesta. Taustan vähyyks ei ollut kovin merkityksellinen.

Tuloksista voidaan todeta, että kansainvälisen tason valmentajan ydinosaamisissa painottuvat itsensä tuntemiseen, hallitsemiseen ja kehittämiseen liittyvät taidot. Itsensä kehittäminen ei pääty koskaan valmentajalla.

Avainsanat huippu-urheilu, joukkueurheilu, kansainvälisen tason valmentaja, kilpaurheilutausta, valmennusosaaminen, valmentajana kehittyminen, ydinosaaminen

School of Services
Degree Programme in Sports and
Leisure Management

| | | | |
|--------------------------|---|------|------|
| Authors | Johanna Hihnala Anniina Ruokanen | Year | 2017 |
| Supervisor | Heikki Hannola | | |
| Cooperated with | Professional Coaches of Finland SAVAL | | |
| Subject of thesis | Keys of an Elite Coach - A Qualitative Study on Elite Ball Game Coaches' Core Competences | | |
| Number of pages | 73 + 6 | | |

The purpose of this study was to examine core competences of elite ball game coaches. In addition, this study investigated how core competences are gained and how coaches' lack of experience as an elite athlete affects development as a coach. The aim of this study was to increase knowledge of core competences required in elite level of coaching and of how these competences are gained.

This thesis is a qualitative study. The data was collected by interviewing six elite coaches during December 2016 and January 2017. The data has been analysed by data-led content analysis.

There were seven core competences formed from the interviewees' visions in the results: self-management, ongoing self-development, understanding personal limitations and sharing of responsibility, developing individuals comprehensively, building trust, and the skills of interacting spontaneously with a positive attitude. The results of gaining core competences were introduced by categorizing them based on the core competences above. The core competences were combinations of different kind of knowledge, skills and characteristics. Therefore, the core competences were acquired in several ways.

The lack of experience as an elite athlete had affected the development of a coach in some ways. Coaches felt that they had to work harder to gain know-how, to show their competency and to understand the player's perspective. In addition, there were positive effects on the preconception about coaching. In general, the coaches' lack of player experience was not considered particularly significant.

As a conclusion, the core competences of an elite coach focused on skills in self-knowledge, self-control and self-development. The coach's self-development is an endless process.

Key words coaching expertise, core competence, development as a coach, elite coach, elite sports, player experience, team sport

SISÄLLYS

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 7 |
| 2 | TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS..... | 9 |
| 2.1 | Tutkimuksen tavoite..... | 9 |
| 2.2 | Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät..... | 9 |
| 3 | SUOMALAISEN VALMENNUKSEN ASKELMERKIT..... | 11 |
| 3.1 | Kilpa- ja huippu-urheiluvalmennus Suomessa..... | 11 |
| 3.2 | Valmennusosaaminen..... | 13 |
| 4 | VALMENTAJAN OSAAMISEN KEHITTYMINEN..... | 17 |
| 4.1 | Ydinosaamisen määrittelyä..... | 17 |
| 4.2 | Valmentajan polun vaiheet..... | 19 |
| 4.3 | Valmentajan oppimistilanteet..... | 21 |
| 4.3.1 | Koulutuspolut Suomessa..... | 21 |
| 4.3.2 | Kokemuksen kautta oppiminen..... | 24 |
| 4.3.3 | Oppimistilanteiden tärkeys valmentajille..... | 25 |
| 5 | KILPAURHEILUTAUSTA VALMENNUKSESSA..... | 28 |
| 5.1 | Kilpaurheilutausta valmennuskentällä..... | 28 |
| 5.2 | Kilpaurheilutausta osaamisen hankkimisessa..... | 30 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 32 |
| 6.1 | Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote..... | 32 |
| 6.2 | Haastattelu aineiston hankinnassa..... | 33 |
| 6.3 | Haastattelutilanteen rakentaminen ja toteuttaminen..... | 35 |
| 6.3.1 | Ydinosaamisten selvittäminen..... | 37 |
| 6.3.2 | Pilotoinnit..... | 39 |
| 6.3.3 | Toteutus..... | 40 |
| 6.4 | Haastateltavat..... | 41 |
| 6.5 | Aineiston käsittely..... | 42 |
| 6.6 | Tutkimuksen laatu ja luotettavuus..... | 45 |
| 7 | TUTKIMUSTULOKSET TUTKIMUSTEHTÄVITTÄIN..... | 47 |
| 7.1 | Tutkimustulosten muodostaminen..... | 47 |

| | | |
|-------|--|----|
| 7.2 | Valmentajien ydinosaamiset | 47 |
| 7.2.1 | Itsensä johtaminen | 48 |
| 7.2.2 | Jatkuva itsensä kehittäminen | 49 |
| 7.2.3 | Oman rajallisuuden ymmärtäminen ja vastuun jakaminen | 50 |
| 7.2.4 | Yksilön kehittäminen kokonaisvaltaisesti..... | 51 |
| 7.2.5 | Luottamussuhteen rakentaminen | 52 |
| 7.2.6 | Taito toimia kohtaamistilanteissa..... | 53 |
| 7.2.7 | Positiivinen asenne..... | 53 |
| 7.3 | Ydinosaamisten hankkiminen | 54 |
| 7.4 | Valmentajan kilpaurheilutausta valmentajana kehittämisessä | 57 |
| 8 | POHDINTA | 60 |
| 8.1 | Tulosten tarkastelua | 60 |
| 8.2 | Eettisyys ja luotettavuus | 63 |
| 8.3 | Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet | 67 |
| 8.4 | Opinnäytetyöprosessi | 68 |
| | LÄHTEET | 70 |
| | LIITTEET | 74 |

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|---|----|
| Kuvio 1. Suomalaisen valmennusosaamisen malli | 13 |
| Kuvio 2. Valmentajan toiminnan kompetenssit ja valmentajan tieto (Functional coaching competence and coaching knowledge) | 16 |
| Kuvio 3. Valmentajan polku | 20 |
| Kuvio 4. Valmentajan koulutuspolut Suomessa | 22 |
| Kuvio 5. Valmentajien valmennuskausien määrät | 42 |
| Kuvio 6. Palloilulajien huippu-urheiluvalmentajien ydinosaamiset | 48 |
| Kuvio 7. Ydinosaamisten hankkiminen | 55 |
| Kuvio 8. Valmentajan huippu-urheilutaustan puuttumisen vaikutukset valmentajana kehittymiseen | 58 |
| | |
| Taulukko 1. Kansainvälisen tason valmentajien urheilutaustat | 29 |
| Taulukko 2. Ala- ja yläluokkien muodostamista | 44 |

1 JOHDANTO

Huippu-urheilulla on tärkeä kulttuurinen merkitys. Menestyvä huippu-urheilu on vahva kansallisen identiteetin rakentaja. (Huippu-urheilun muutosryhmä 2012, 7.) Menestyminen valmentajana huippu-urheilussa ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys.

Valmennus elää ja muuttuu enemmän kuin koskaan ennen sen historiassa. Valmentajat kohtaavat yhä korkeampia odotuksia eri ryhmiltä omista urheilijoista aina kannattajiin ja urheilujohtoon, ja heillä tulisi olla osaamista aina kasvatustieteistä liikeasioiden hallitsemiseen. (International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013, 7.) Valmentaminen on paljon enemmän kuin vain fyysisten ominaisuuksien kehittämistä, ja nykypäivänä korostetaankin kokonaisvaltaista valmennusta. Kokonaisvaltaisen toimintatavan perustana on, että valmennukseen kuuluu lajitaitojen, taktisen osaamisen, fyysis-motoristen ja psyykkisten ominaisuuksien kehittämisen lisäksi urheilijan yleisen elämäntilanteen tukeminen. (Mononen 2016, 34.)

Valmentajalla tulee olla paljon osaamista, mutta mitkä tekijät kansainvälisen tason valmentajat kokevat tärkeimpinä valmennustyössään ja valmentajanuralla etenemisessä? Tässä opinnäytetyössä syvennytään tarkastelemaan ja selvittämään niitä. Lisäksi työssä selvitetään, miten nuo huippu-urheiluvalmentajien tärkeimmiksi nimeämät tiedot, taidot ja persoonalliset ominaisuudet ovat tarttuneet matkaan.

Valmentajan urheilutaustan välttämättömyys on tietyllä tavalla myytti urheilumaailmassa. Valmentajan pelaajataustaa pidetään tärkeänä. Aiheesta on tehty tutkimuksia ja Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen (KIHU) selvityksessä (2012) todetaan, että valmentajan kilpaurheilutaustalla oli yhteys valmennettavien tasoon (Blomqvist, Häyrynen & Hämäläinen 2012, 11). Myös urheilumaailman huipulta löytyy valmentajia, joilla ei ole huippu-urheilukokemusta. Tätä kautta on syntynyt kohderyhmämme rajaus: tutkimukseen valikoitiin lopulta palloilulajien kansainvälisen tason valmentajia, joilla ei ole urheilutaustaa aikuisiältä Suomen kahdelta korkeimmalta sarjatasolta. Tutkimuksessa selvitetään, miten he näkevät taustansa vaikuttaneen valmentajana kehittymiseen. Urheilutaustan

ja valmennustason yhteyden tutkiminen herättikin alun perin kiinnostuksemme tehdä opinnäytetyö aiheesta. Matkan varrella aihe kohdistui käsittelemään enemmän ydinosaamista.

Tutkimuksen tekijät ovat kilpa- ja huippu-urheiluvalmennukseen suuntautuneita opiskelijoita. Yhteistyötahona toimii Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry. SAVAL on valmentajien ammatillinen palvelu- ja edunvalvontajärjestö. Sen yhtenä tavoitteena on kehittää valmentajan työnkuvaa ja toimintaympäristöä, sekä vaikuttaa valmentajien ja liikunnanohjaajien ammatillisen koulutuksen sisältöön. (Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry 2017.)

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, ja työn rakenne on sen mukainen. Teoreettinen viitekehiksemme muodostuu aiheen keskeisistä käsitteistä: suomalaisesta huippu-urheiluvalmennuksesta, sekä valmennusosaamisen ja ydinosaamisen määrittämisestä. Lisäksi työssä käsitellään suomalaista valmennuspolkua, valmentajien osaamisen hankkimista ja viitekehiksen loppupuolella vielä kilpaurheilutaustan yhteyksiä valmentajana kehittämisessä. Työn lähteinä on käytetty enimmäkseen suomalaista kirjallisuutta sekä kansainvälisiä tutkimuksia ja julkaisuja.

Tutkimuksemme on tarkoitettu valmentajille, kouluttajille ja valmentajaksi koulutautuville. Toivomme työn tarjoavan ajatuksia ja suuntaviivoja valmentajana kehittymiseen.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS

2.1 Tutkimuksen tavoite

Valmentajan ammatti on hyvin monipuolinen ja käsitys valmentamisesta muuttuu ajan mukaan. Valmentajien keskeistä osaamista määritellään jatkuvasti. Tutkimuksemme kautta pyrimme selvittämään ja saamaan uusia näkökulmia erityisesti huippu-urheilutasolla tänä päivänä vaadittavista valmentajan osaamisista.

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa huippu-urheilussa vaadittavista keskeisistä osaamisista ja niiden hankkimisesta. Rajauksemme vuoksi ydinosaamisen hankkimisen näkökulmaan nousee huippu-urheilutaustattomuuden vaikutukset. Valmentajan osaamista saatetaan kyseenalaistaa, jos valmentajan nimi ei olekaan entuudestaan tuttu pelikentiltä. Kuinka ison aukon osaamiseen huippu-urheilutaustan puuttuminen jättää todellisuudessa täytettäväksi? Meitä kiinnostaa valmentajien kokemukset tästä asiasta. Toivomme, että tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää valmentajakoulutuksia suunniteltaessa.

2.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa aineisto hankitaan haastattelemalla. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kansainvälisen tason palloilulajien ydinosaamisista. Lisäksi selvitetään ydinosaamisten hankkimista ja aikuisiän huippu-urheilijataustan puuttumisen vaikutusta valmentajana kehittymiseen.

Tutkimuksessa olisi voitu keskittyä pelkästään ydinosaamisten selvittämiseen sen laajuuden vuoksi. Tämä tutkimus tarjosi kuitenkin erinomaisen mahdollisuuden selvittää myös kaksi jälkimmäistä tutkimustehtävää. Ydinosaamisten hankkimisen selvittäminen oli melko luonnollinen kysymys, joka seuraa ensimmäistä aihetta. Viimeinen tutkimustehtävä käsittelee aihetta, joka puhututtaa urheilupiirien ihmisiä. Tutkimustehtävä oli myös tutkimuksen alkuperäinen aihe, ja aiheen näkökulman muotouduttua uudelleen se oli merkittävä rajauksen kannalta.

Kansainvälisellä tasolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa maajoukkuetasoista urheilua tai kilpailamista muissa urheilutapahtumissa, joihin osallistuu joukkueita eri maista. Aikuisiän kilpaurheilutausta on rajattu koskemaan kilpailamista aikuisiällä

kahdella Suomen korkeimmalla sarjatasolla tai kansainvälisellä tasolla. Huippu-urheilua käsitellään luvussa 3.1 ja ydinosamista luvussa 4.

Tutkimukselle määritettiin seuraavat tutkimustehtävät:

- 1) Mitä ydinosamista kansainvälisen tason valmentaja tarvitsee?
- 2) Miten valmentaja on hankkinut ydinosamisensa?
- 3) Miten valmentajan aikuisiän kilpaurheilutaustan puuttuminen korkeimmilta sarjatasoilta on vaikuttanut valmentajana kehittymiseen?

3 SUOMALAISEN VALMENNUKSEN ASKELMERKIT

3.1 Kilpa- ja huippu-urheiluvalmennus Suomessa

Huippu-urheilu on monimuotoinen ilmiö, joka elää ja muokkaantuu ihmisten ja yhteisöjen muutoksen mukana. Nykyaikainen huippu-urheilu kuvastaa aikaansa, jossa korostuvat kaupallisuus ja viihde. Suomen Olympiakomitea on määritellyt huippu-urheilun seuraavasti:

"Huippu-urheilulla tarkoitetaan aikuisten ja 16–18-vuotiaista alkaen myös nuorten maajoukkuetasoista toimintaa, jonka päämääränä on urheilijoiden menestyminen kansainvälisissä urheilutapahtumissa ja arvokilpailuissa, sekä kansainväliseen menestymiseen tähtäävää vammaisurheilua." (Lämsä 2004, 9, 12–13.)

Kilpaurheilu alkoi yleistyä 1800-luvun loppupuolella. Tuolloin ensimmäiset suomalaiset valmentajat olivat itseoppineita urheilijoita, ja urheilijat valmensivat usein itseään. Valmennus nähtiin enimmäkseen fyysisten ominaisuuksien kehittämisenä ja hyvin autoritaarisena. Siitä ajasta ollaan edetty lähemmäs urheilijaa ja yksilöä, ja yhteistyö urheilijan ja valmentajan välillä on kasvanut. (Hämäläinen 2012, 5–7.)

Kilpa- ja huippu-urheilulla on ollut merkittävä rooli koko Suomen itsenäisyyden ajan suomalaisen identiteetin rakentajana ja eheyttäjänä sotien jälkeen. Kansainvälinen urheilumenestyminen koettiin hyvin merkittävänä etenkin itsenäisyyden alkuvuosina, ja ennen sotia Suomen asema yhtenä urheilun suurmaana oli asukasluukumme nähden poikkeuksellinen. (Huippu-urheilutyöryhmä 2004, 12.) Huippu-urheilu -termi liitettiin 1900-luvun alkupuolella lähinnä miespuolisiin kestävyysjuoksijoihin. Huippu-urheilu korosti kurinalaista, isänmaallista ja kasvatuksellista ihmiskuvaa. Suomen osuus kansainvälisessä urheilumenestyksessä on 1970-luvulta lähtien asettunut vastaamaan maamme resursseja uusien maiden mukaan tulon sekä olympialiikkeen eheytyksen seurauksena. (Lämsä 2004, 12.)

Huippu-urheilulla on yhä vahva merkitys kansallistunteelle, vaikka sillä ei ole enää samanlaista merkitystä kansallisen identiteetin luojana kuin aiemmin. Suomen joukkueen menestymisellä Pariisin olympialaisissa 1924 oli suuri vaikutus vasta itsenäistyneen kansan itsetunnolle. Vuonna 1995 koettiin samankaltainen

tapaus, kun lamasta toipuva Suomi juhli miesten jääkiekon maailmanmestaruutta. (Huippu-urheilutyöryhmä 2004, 13.)

Urheilu alkoi ammattimaistua merkittävästi 1960–1970-luvun vaihteessa, jolloin suuret ikäluokat nousivat huipulle. Tuolloin yksilöurheilijat olivat ensimmäisiä, joille pyrittiin tarjoamaan mahdollisuus täysipäiväiseen harjoitteluun. Menestymisen myötä huippu-urheilu sai enemmän näkyvyyttä medioissa, mikä edesauttoi urheilijan asemaa yhteiskunnassa. Yksilöurheilun ammattimaistumisen varjossa myös joukkueurheilussa siirryttiin kohti puoliammattilaisuutta. (Huippu-urheilutyöryhmä 2004, 12.)

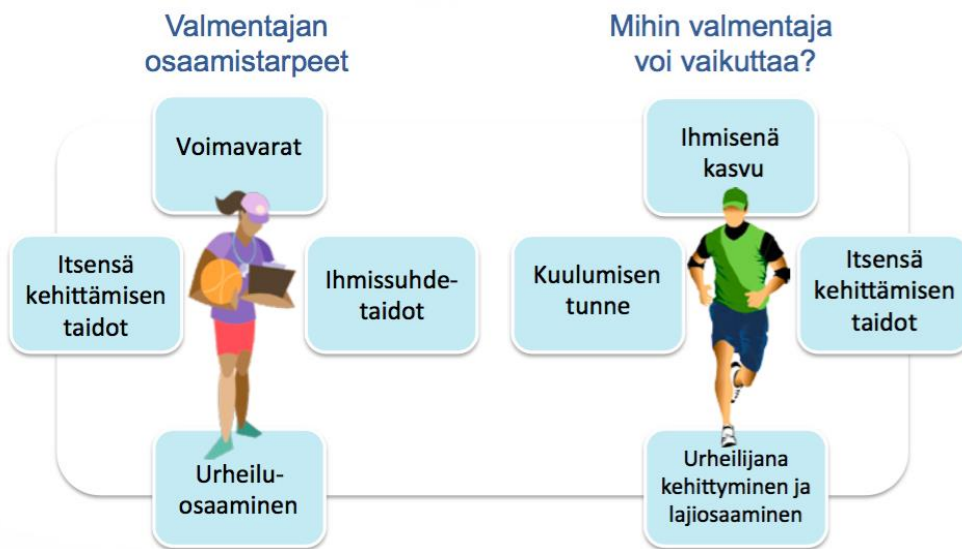
Yhteiskunnan muuttuessa 1900-luvun puolen välin jälkeen valmentajien määrä lisääntyi ja määrä jatkaa yhä kasvuaan. Vuonna 2010 julkaistussa kansallisessa liikuntatutkimuksessa kerrotaan Suomessa toimineen kaikkiaan 126 000 henkilöä valmentajana. Vuonna 2016 Suomessa arvioitiin olevan 1 800 ammattivalmentajaa, joista 1 400 toimi päätoimisena valmentajana. Ammattivalmentajalla tarkoitetaan henkilöä, joka saa vähintään puolet ansiotuloistaan valmennustehtävistä. (Hämäläinen 2012, 6; Potinkara 2016a, 57.)

KIHU teetti 2012 Valmentajakyselyn, jossa kartoitettiin suomalaisten valmentajien taustoja ja valmentajauran aikaisia oppimistilanteita. Kyselyyn vastasi 2 213 henkilöä, jotka olivat aktiivisesti toimineet valmentajina tai ohjaajina edeltäneen 12 kuukauden aikana. Kyselyn perusteella valmentaminen on Suomessa melko miesvaltaista (71 %). Erityisesti kilpaurheilussa toimivien valmentajien osalta miesvalmentajien osuus oli suurempi. (Blomqvist 2012, 8; Blomqvist ym. 2012, 9.)

Melkein kaksi kolmasosaa vastaajista sijoittui 30–49 vuoden ikäluokkaan. Kilpaurheilutasolla valmentavista yli puolet (56 %) olivat yli 40-vuotiaita. Kyselyyn vastanneista suurin osa (65 %) toimi valmennustehtävässään vapaaehtois pohjalla, neljäsosa oli osa-aikaisia ja täyspäiväisesti valmensi noin kymmenesosa. (Blomqvist 2012, 8; Blomqvist ym. 2012, 26.)

3.2 Valmennusosaaminen

Käsitys hyvästä valmentamisesta muokkautuu ajan myötä ja nostaa esiin sen ajan kuvaa. Käsitukset hyvästä vanhemmuudesta, koulusta, kasvatuksesta ja urheilusta vaikuttavat käsitykseen hyvästä valmentamisesta. Uudet ajatukset harvoin kuitenkaan kumoavat edellistä, vaan täydentävät aiempaa ajattelua ja tuovat uusia näkökulmia. Vuonna 2012 julkaistussa suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa (Kuvio 1) kuvataan tämän hetkistä, kokonaisvaltaista ajattelua valmentajan osaamisesta. (Hämäläinen 2015, 21.)



Kuvio 1. Suomalaisen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2013a, 15)

Nykyisessä mallissa pyritään kuvaamaan tieteenalojen sijasta käytäntöä. Toki valmennukseen liittyvät tieteenalat ovat löydettävissä mallin monista osista. Urheilijan polun kaikkiin vaiheisiin sovellettavassa mallissa kuvataan valmentajan ja urheilijan osaamis- ja kehittymistarpeita. Mallin eri osa-alueet painottuvat vain eri tavoin urheilijan polun eri vaiheissa ja valmentajan toiminta muuttuu toimintaympäristön mukaan, joka määrittää paljon valmentajan osaamistarpeita. Osaamistarpeet ovat erilaiset puhuttaessa lapsuusvaiheesta, nuoruusvaiheesta tai aikuis- ja huippuvaiheesta. Valmentajan osaamistarpeiden kokonaisuudeksi mallissa määritellään omien voimavarojen käyttäminen, itsensä kehittämisen taidot, ihmissuhdetaidot sekä urheiluosaaminen. (Hämäläinen 2013a, 11, 15; Hämäläinen 2015, 21.)

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin toisessa puolessa keskitytään puolestaan niihin asioihin, joihin valmentaja voi vaikuttaa urheilijassa kaikissa urheilijan polun vaiheissa. Näitä ovat ihmisenä kasvu, urheilijan itsensä kehittämisen taidot, urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen sekä urheilijan kuuluvuuden tunteeseen vaikuttaminen. (Hämäläinen 2015, 15.)

Suomalaisen mallin pohjana toimii Jean Côtén ja Wade Gilbertin (2009) määritelmä valmentajan osaamisesta. Heidän määritelmää on suomalaisessa mallissa muokattu ja lisätty toimintaympäristön näkökulma mukaan. (Hämäläinen 2015, 21.)

Côté ja Gilbert (2009, 310) tutkivat “erinomaisen” valmennuksen (effective coach) määritelmää ja jakavat valmentamisen käsitteen kolmeen komponenttiin:

- 1) urheilijan kehittyminen (athletes' outcomes)
- 2) valmentajan toimintaympäristö (coaching contexts)
- 3) valmentajan tieto (coaches' knowledge).

Yksi valmentamisen komponenteista kattaa **urheilijan kehittymiseen vaikuttamisen** eli urheilijan positiivisen muutoksen mahdollistamisen suorituskyvyssä, itsetunnon, sosiaalisessa verkostossa ja ihmisenä kasvussa. Côté ja Gilbert (2009) toteavat, että tutkimusten mukaan valmentajat unohtavat useasti heidän kasvatusroolinsa. Urheilemista ei tulisi eristää oikeasta maailmasta. (Côté & Gilbert 2009, 312–313.)

Toinen komponentti on **valmentajan toimintaympäristö** eli konteksti. “Erinomainen” valmentaja on juuri sitä, että hän osaa soveltaa omaa tietämystään eri urheilijoiden kanssa tilanteen vaatimalla tavalla maksimoidakseen urheilijan oppimisen. (Côté & Gilbert 2009, 314–316.)

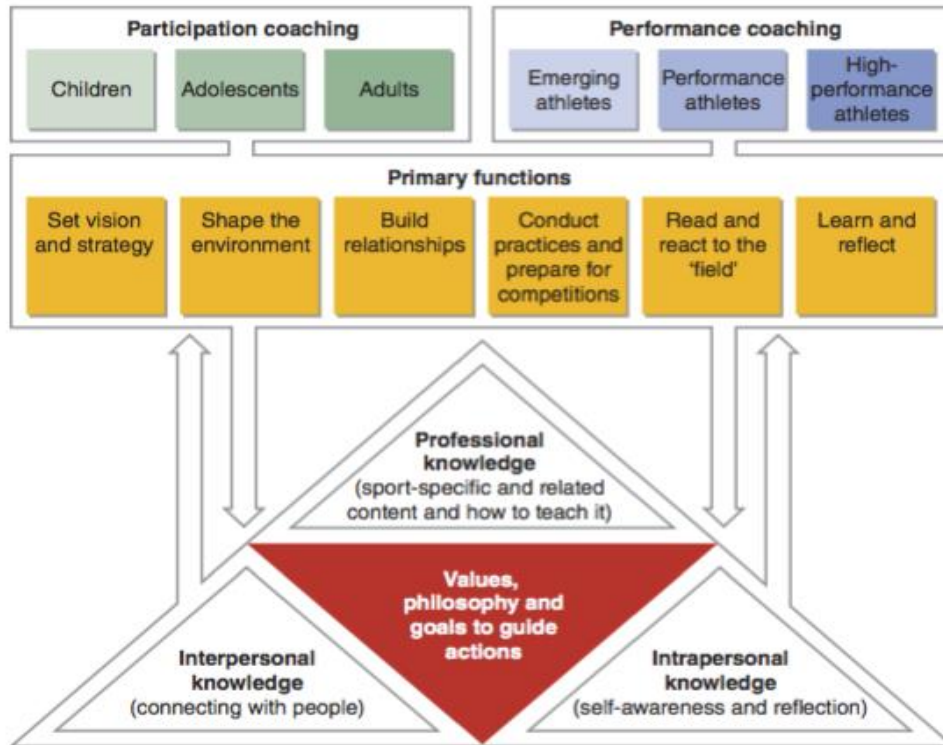
Kolmas komponentti sisältää **valmentajan tiedon**, joka koostuu kolmesta osasta. Yksi niistä on **substanssiosaaminen** (professional knowledge), jolla tässä tarkoitetaan alan osaamista, kuten liikuntatiede ja lajitietämys. Tämä osa on ollut pitkään valmentajakoulutuksen pääteemana. Kuitenkin yksistään tällainen tietämys ei riitä tehokkaaseen valmennukseen. Nykyisessä suomalaisen

valmennusosaamisen mallissa urheiluosaaminen edustaa vain yhtä osaa kahdeksasta. Valmentajan tietoon kuuluu toisena osana **ihmissuhdetaidot** (interpersonal knowlegde), toisin sanoen vuorovaikutustaidot. On tärkeää, että valmentajat kehittävät jatkuvasti näitä taitoja, jotta he voivat kommunikoida tehokkaasti urheilijoiden, kollegoiden ja muiden ihmisten kanssa. Kolmas tiedon osa (intrapersonal knowledge) kattaa **valmentajana itsensä ymmärtämisen, kyvyn itsensä havainnoimiseen ja itsereflektioon**. (Côté & Gilbert 2009, 310–311.)

Kansainvälinen valmennuksen kattojärjestö International Council for Coaching Excellence (ICCE) on koonnut vuonna 2013 yhdessä kesäolympialajien kattojärjestön the Association of Summer Olympic International Federationsin (ASOIF) ja Leeds Beckett Universityn kanssa raamit yhteiselle kansainväliselle näkemykselle valmentamisesta ja sen kehittämisestä. Teos on tukena muun muassa valmentajakoulutuksen kehittämisessä. ICCE lainaa edellä mainittua Côtén ja Gilbertin (2009) tutkimusta ja painottaa valmentajan tiedon kolmannen osa-alueen (intrapersonal knowledge) tärkeyttä oman itsensä tiedostamisesta ja kuinka tärkeää on, että valmentajan käyttäytymistä tukee selkeät arvot, valmennusfilosofia, eettiset periaatteet ja vastuullisuus. (International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013, 30.)

Ollakseen erinomainen valmentaja tulee ICCE:n mukaan Côtén ja Gilbertin nimeämiä komponentteja kehittää läpi elämän. Kuviossa 2 (s. 16) ilmenee valmentajan tiedon osa-alueiden suhde toisiinsa liitettynä valmentajan arvoihin, valmennusfilosofiaan, tavoitteisiin, tehtäviin sekä toimintaympäristöön. (International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013, 30–31.)

Kolmion keskellä näkyvät valmentajan arvot ja valmennusfilosofia, jotka ohjaavat hänen toimintaansa. Kolmion nurkkiin on sijoitettu Côtén ja Gilbertin määritelmän mukaisesti valmennuksen kolmannen komponentin, valmentajan tiedon kolme osa-aluetta. Nämä toimivat vuorovaikutuksessa valmentajan päätehtävien kanssa: toimintasuunnitelman teko, ympäristön muokkaaminen, ihmissuhteiden rakentaminen, harjoitusten johtaminen ja kilpailuihin valmistautuminen, ympäristön observointi ja reagointi sekä itsensä kehittäminen ja itsearviointi. (International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013, 32–33.) Ylimmällä rivillä on lueteltu valmentajan toimintaympäristöjä harraste- ja kilpaurheilupuolella.



Kuvio 2. Valmentajan toiminnan kompetenssit ja valmentajan tieto (Functional coaching competence and coaching knowledge) (International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013, 31)

Kuvio 2 viittaa siihen, että valmentajan tulee soveltaa toimintaansa urheilijan kehittämisessä toimintaympäristön mukaan. Valmentaminen on moninainen ja dynaaminen toimiala. Valmentajan tulee valmistautua ymmärtämään, vuorovaikutamaan ja muokkaamaan ympäristöään. (International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013, 31.)

4 VALMENTAJAN OSAAMISEN KEHITTYMINEN

4.1 Ydinosaamisen määrittelyä

Ydinosaamisen määritelmästä on useita mielipiteitä ja ydinosaamisen tunnistaminen yrityksessä on monimutkaista. Näissä kummassakin yhtenäisestä mielipiteestä on puutetta. (Boguslauskas & Kvedaraviciene 2009, 76.)

Ydinosaamista on määritelty paljon yritysmaailmassa yrityksen näkökulmasta, kuitenkin Giesecke ja McNeil (1999) määrittelevät ydinosaamisen yksilön ja henkilön kautta. He ovat määritelleet ydinosaamisen tiedoiksi, taidoiksi ja persoonallisiksi ominaisuuksiksi, jotka ovat edistäneet yksilön menestystä tietyssä asemassa. He käyttivät määritelmää kirjaston työntekijöiden rekrytoimisen apuna. (Giesecke & McNeil 1999, 159.)

Yrityksessä ydinosaaminen ei ole palvelu eikä tuote, vaan ydinosaaminen on pohja, jonka päälle palvelut ja tuotteet rakennetaan. Ydinosaamiset ovat yrityksen tärkeitä kohtia, kuten sen kulttuuri, arvot, taidot, tietotaidot ja kyvyt. (Boguslauskas & Kvedaraviciene 2009, 75.) Tehdas, jakelukanava tai brändi eivät voi olla siis ydinosaamisia, mutta kyky johtaa näitä voi olla ydinosaaminen (Hamel 1994, 11–12).

Jokaisella alalla on perusosaamista, joita vaaditaan toimiakseen alalla. Ydinosaaminen on kuitenkin käännteentekevää osaamista. Apuna omien osaamisensa arviointiin voi käyttää vertailua kilpailijoihin. (Hamel & Prahalad 1994, 226–227.)

Ydinosaamisen 1990-luvulla esitelleet Prahalad ja Hamel ehdottavat ainakin kolmen kriteerin täyttämistä, jotta osaamisia voitaisiin pitää ydinosaamisina. Ensimmäinen kriteeri on, että ydinosaamisella täytyy olla huomattava myötävaikutus asiakkaan kokemalle arvolle. Ydinosaamiset ovat taitoja, jotka mahdollistavat yrityksen asiakkaille hyötyä. Ero osaamisen ja ydinosaamisen välillä voidaan määrittää siis sen tuoman asiakashyödyn perusteella. Mikäli asiakkaan kokema hyöty ei muutu oleellisesti ydinosaamisen ollessa mukana tai sen puuttuessa, ei kyseessä ole ydinosaaminen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että ydinosaamisen syn-

nyttämä hyöty näkyisi välttämättä tai olisi helposti ymmärrettävissä asiakkaan näkökulmasta. Asiakkaat voivat vain kokea parannuksen, mutta eivät välttämättä osaa kertoa mistä parannus tarkalleen johtuu. (Hamel 1994, 13–14.)

Toinen ydinosaamisen kriteeri on, että kyvyn tulee olla kilpailullisesti ainutlaatuisen. Tämä ei tarkoita kuitenkaan, että sen tulisi olla vain yhden yrityksen hallussa, mutta se ei kuitenkaan saa olla yleisesti kaikkien alalla toimivien hallussa. Jos osaaminen on hyvin yleinen, se voidaan kuitenkin laskea ydinosaamiseksi, jos taidon taso on merkittävästi parempi muihin nähden. (Hamel 1994, 14.)

Ydinosaaminen voi olla esimerkiksi yrityksen ominaisuuksia, jotka ovat arvokkaita, harvinaisia, vaikeasti jäljitettävissä ja vaikeasti korvattavissa. Se voi olla tuotteen kehityksestä työntekijän omistautumiseen. (Boguslauskas & Kvedaraviciene 2009, 75.) Mahdolliseksi ydinosaamiseksi voidaan laskea myös yleinen taito, joka on alikehittynyt, mutta jolla nähdään olevan mahdollista merkittävää kasvupotentiaalia (Hamel 1994, 14).

Kolmas vaatimus osaamisen määrittämiseksi ydinosaamiseksi on, että sen tulee tarjota pääsy uusille markkinoille (Hamel 1994, 15–16). Tämä voisi tarkoittaa meidän asiayhteydessä valmentajan uralla etenemistä ja menestymistä.

Vaikka Prahaladin mukaan hänen useimmissa teoksissaan kuvatut ydinosaamisen esimerkit koskevat yrityksiä, ydinosaaminen ei kuitenkaan perustu tekniikkaan tai valmistukseen. Teollisuudessa ydinosaamisen jäljittely on kuitenkin usein haastavampaa kuin palvelualoilla. Joku voi esimerkiksi väittää pystyvänsä tarjoamaan samanlaista palvelua kuin joku toinen. Väite on helppo heittää ilmaan, mutta ei ole varmaa, pystyykö väittäjä todella toteuttamaan sen. (Geber 1995, 15.)

Prahalad kertoo tilanteen olevan samankaltainen yliopistoympäristössä. Michigalin yliopistossa on kehitetty ydinosaamista johtamiskoulutusohjelman ymmärtämisessä ja tarjoamisessa, ja ihmiset ovat vapaita tulemaan seuraamaan heidän käyttämiään menettelytapoja. Menettelytapoja on kuitenkin todella haastava jäljittää, sillä monialaisen ryhmän yhteistyön toimimiseen vaaditaan erityistä taitoa. Yhteistyön salojen oppimiseen oli kulunut vuosikausia, mutta sen avulla he erotuivat muista. (Geber 1995, 15.)

Prahaladin mukaan, mikäli yritys haluaa lisätä ydinosaamista, sen tulee täyttää kolme ehtoa. Ensimmäinen ehto liittyy osaamisen lisäämiseen. Ihmisiä tulee kouluttaa jatkuvasti. Ihmisille tulee opettaa uusia taitoja. Lisäksi opittuja taitoja tulee kehittää kaiken aikaa. Toinen ehto on, että pitääkseen taitoja yllä ja kehittääkseen niitä, taitoja tulee käyttää jatkuvasti. Tämä merkitsisi sitä, että ihmisiä on pystytävä siirtämään tehtäväalueelta toiselle. Toiminnan tulisi olla hallinnolliset rajat rikkovaa. Lisäksi suorituksiin ja uusiin mahdollisuuksiin tulisi kiinnittää huomiota. Kolmas edellytys on eri funktioita ja myös eri organisaatiotasoja edustavien ihmisten yhteen saaminen. Prahalad näkee ydinosaamisen hyödyntämisessä tärkeänä tiimityöskentelyn, sillä se kohentaa yksilön kykyjä, ja näin organisaatiot kasvavat. (Geber 1995, 15, 17.) Samojen periaatteiden voidaan ajatella toimivan myös huippuvalmentajien ydinosaamisen hankkimisessa ja sen lisäämisessä.

4.2 Valmentajan polun vaiheet

Kaikkien Suomessa toimivien valmentajien ja valmentajuutta edistävien tahojen kotipesä ja palveluorganisaatio Suomen Valmentajat ry on kuvannut valmentajan polku -mallin (Kuvio 3, s. 20), joka on hyvä työkalu valmentajan osaamisen arvioinnille ja valmentajana kehittymiselle. Valmentajan polun kautta voidaan pohtia valmentajan motiiveja, valmentajan osaamista sekä valmentajana kehittymisen haasteita yksilön, seurojen tai lajiliittojen näkökulmasta. (Danskanen 2015, 43.)

KIHU:n tutkimuksen mukaan yleisimmät syyt valmennustoiminnan aloittamiselle olivat oma lajitausta (43 %) ja lapsen harrastustoiminta (23 %). Valmennusuran alkuvaiheessa valmennustoiminnan motiiveiksi nimettiin oma kiinnostus lajiin tai valmentamiseen. Kyselyntekohetkellä tärkeimmäksi motiiviksi nimettiin useimmiten urheilijan kehittäminen (54 %). (Blomqvist ym. 2012, 19; Blomqvist 2012, 8.)

Valmentajan polku on jaettu neljään vaiheeseen: harkinta-, valmistava, jalostus- ja hallintavaiheeseen. Harkintavaiheessa valmentamista kokeillaan ja tunnustellaan valmennuksen maaperää. Toimintaympäristö on monesti ulkoapäin määrätty ja oppiminen tapahtuu yleensä mallista. (Danskanen 2015, 45.)



Kuvio 3. Valmentajan polku (Danskanen, Piispa & Alanko 2013, 27)

Valmistavassa vaiheessa opitaan paljon asioita toiminnassa ja valmennustilan- teet ovat tärkeitä oppimistilanteita. Perustaitoja opetellaan myös lajiliittojen kou- ltuksissa. Perustaitojen lisäksi itsensä kehittämisen taidot nousevat esille: it- searviointi- ja reflektointitaitojen opettelu korostuu. (Danskanen 2015, 46.)

Jalostusvaiheessa valmentaja osaa kehittää itseään. Valmentajan toiminta on suunnitelmallista, määrätietoista ja ennakoivaa. Hän tiedostaa avainosaamistai- dot toimintaympäristön ja urheilijan kannalta. Lisäksi hän haluaa kehittää omaa valmennusta sekä omaa toimintaympäristöään. (Danskanen 2015, 46.)

Valmentaja polun viimeisessä vaiheessa, hallintavaiheessa, valmentaja pystyy kehittämään omaa osaamistaan huippuosaamiseksi. Valmentaja voi olla erikois- tunut olemaan huippuasiantuntija urheilijan polun eri vaiheissa. Tässä vaiheessa valmentaja on uudistava ja haluaa edistää myös muiden valmentajien oppimista esimerkiksi kouluttajana, mentorina tai kollegana. (Danskanen 2015, 46.)

Valmentajana kehittyminen on kokonaisvaltainen prosessi. Itsensä kehittämisen taidot korostuvat mitä pidemmälle polulla edetään. Suomalaisen valmennusosaam- isen malli ja valmentajan polku kulkevat käsi kädessä. Yksi neljästä valmen- nusosaamisen osasta on itsensä kehittämisen taidot ja valmentajan osaamistar- peisiin vaikuttavat toimintaympäristö ja urheilija. (Danskanen 2015, 43.)

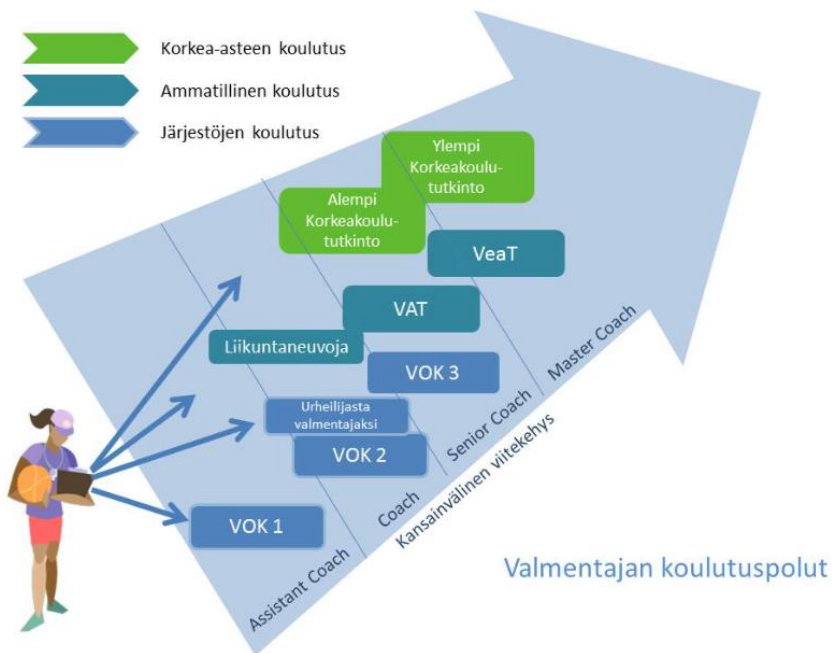
4.3 Valmentajan oppimistilanteet

Valmentaja oppii ja kehittyy erilaisissa oppimistilanteissa. Valmentaja voi kerryttää osaamistaan koulutusten ja kokemuksien kautta. Osaamistaan valmentaja voi lisätä myös kirjallisia valmennusmateriaaleja lukemalla, Internetin avulla sekä sähköisiä koulutusmateriaaleja ja kilpailu- tai harjoitustilanteista tehtyjä tallenteita käyttämällä. (Blomqvist ym. 2012, 31–33.)

Oppimistilanteet voidaan jakaa formaaliin, informaaliin ja nonformaaliin oppimiseen. Formaali oppimistilanteet viittaavat koulutukseen, joka johtaa tutkintoon. Silloin oppimista ohjaa ulkopuolinen henkilö. Formaalin koulutuksen tavoitteena on itsensä kehittämistaitojen parantaminen. Näitä taitoja kehittämällä voidaan tehdä informaalisesta oppimisesta tehokkaampaa. Informaaleissa oppimistilanteissa ei ole ohjaajaa, vaan valmentaja on vastuussa oman oppimisen sisällön suhteen. Tällaisia oppimistilanteita ovat esimerkiksi keskustelut valmentajien ja urheilijoiden kanssa, sekä itsenäinen tiedonhaku. (Werthner & Trudel 2006, 201–202; Hämäläinen 2013b, 5–6.) Nonformaali oppimistilanteet viittaavat koulutus tapahtumiin, jotka eivät johda tutkintoon tai pätevyYTEEN. Näitä ovat esimerkiksi täydennyskoulutukset, seminaarit ja kongressit. (Hämäläinen 2013b, 6.)

4.3.1 Koulutuspolut Suomessa

Valmentaja voi kehittää omaa osaamistaan muun muassa koulutusten kautta, ja valmentajaksi ryhtyvällä onkin useita eri vaihtoehtoja rakentaa oma koulutuspolku. Koulutuksia pystyy ja suositellaan yhdistämään. Polun voi aloittaa lajiliittojen koulutuksista (VOK 1–3), ja edetä valmentajan ammattitutkinnolle (VAT) ja erikoisammattitutkinnolle (VEAT). Koulutuspolulle voi hypätä myös suorittamalla liikunnan perustutkinnon ammattiopistossa tai korkea-asteen tutkinnon ammatti-korkeakoulussa tai yliopistossa ja halutessa ottaa myöhemmin matkaan mukaan myös lajiliittojen koulutuksia (Kuvio 4). (Valo 2016.)



Kuvio 4. Valmentajan koulutuspolut Suomessa (Valo 2016)

Lajiliitot vastaavat Suomessa omista koulutuksistaan. Kaikille lajiliittojen valmentaja- ja ohjaajakoulutuksille on kuitenkin määritelty yhteiset sisällöt kolmelle tasolle (VOK 1–3). Koulutustasojen tavoitteissa edetään yksittäisen harjoituskerran suunnittelusta ja toteutuksesta jaksosuunnitelman laatimiseen. Siitä jatketaan kohti urheilijan kokonaisvaltaisen kehittymisen tukemista koko hänen uransa ajan. (Valo 2016; Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007, 11, 20, 28, 38–39.) Polulle voi myös liittyä aloittamalla Suomen Valmentajien Urheilijasta valmentajaksi-koulutuksen (URVA), joka on tarkoitettu valmentajaksi tavoitteleville huippu-urheilijoille (Valo 2016).

Liikuntaneuvojan koulutus on ammatillinen perustutkinto, jossa tutkinnon suorittaja voi valita opintoihinsa valinnaisen tutkinnon osasta valmennuksen. Valmennuksen opintojen tavoitteena on tutkinnon suorittajan pätevyys toimia niin joukkue- kuin yksilöurheilun valmentajana harjoitus- ja kilpailutilanteissa. (Valo 2016; Opetushallitus 2014, 5–6, 34.)

Valmentaja voi osoittaa ammatillista osaamistaan myös suorittamalla valmentajan ammattitutkinnon (VAT) ja valmentajan erikoisammattitutkinnon (VEAT) (Valo 2016). VAT:n tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksissa on ajateltu urhei-

luseurassa toimivan ammattivalmentajan työtehtäviä ja niissä vaadittavaa osaamista. Tutkinnon osissa painotetaan päivittäisvalmennusta ja urheilijan kehityksen tukemista tutkinnon suorittajan valitsemassa urheilijanpolkuvaiheessa. VEAT:n tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksissa on puolestaan ajateltu maajoukkuevalmentajien, nuorten maajoukkuevalmentajien, nuorten olympiavalmentajien, urheiluakatemiavalmentajien sekä valmennuspäälliköiden työtehtäviä ja osaamistarpeita. Tutkinnon osissa painottuvat valmennustoiminnan johtaminen ja kehittäminen sekä valmennustoiminnan hallinnollinen osaaminen. (Potinkara 2016b.)

Korkeakoulutasolla urheiluvalmennuksen opintoja voi suorittaa ammattikorkeakouluissa ja yliopistossa sekä alempana (liikunnanohjaaja AMK ja liikuntatieteiden kandidaatti) että ylempänä korkeakoulututkintona (liikunnanohjaaja YAMK ja liikuntatieteiden maisteri). Korkeakoulujen valmennuksen opinnoissa keskeistä on tutkiva työn ote. Ammattikorkeakoulussa opinnot ovat projekti- tai ilmiölähtöisiä ja painotus työelämäyhteyksissä, kun taas yliopiston opinnot ovat tieteenalalähtöisempiä ja tutkimuksellisia valmiuksia korostetaan. (Valo 2016.)

Tutkinnot ja muu osaaminen voidaan luokitella eri tasoille eurooppalaisen kahdeksanportaiseen viitekehyksen The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) mukaan. Ammattitutkinnot sijoittuvat tasolle 4. (Valo 2016.) KIHU:n tutkimukseen osallistuneista valmentajista 8,7 prosentilla korkein valmentajakoulutustaso oli ammatillinen valmentajatutkinto, kuten VAT tai VEAT (Blomqvist ym. 2012, 14–15).

EQF-luokittelussa alemmat korkeakoulututkinnot sijoittuvat tasolle 6 ja ylemmät korkeakoulututkinnot tasolle 7 (Valo 2016). KIHU:n Valmentajakysely-tutkimukseen (2012, 14) vastanneista valmentajista ja ohjaajista tämän tason valmentajakoulutuksen oli suorittanut 9,3 %. Kansainvälisellä tasolla toimivista valmentajista melkein puolet (47,5 %) oli käynyt ammatillisen valmentajakoulutuksen (valmentajan ammattitutkinto, AMK tai yliopisto). (Blomqvist ym. 2012, 15–16.)

EQF-luokittelun kahdeksannen tason saavuttamiseen vaaditaan yleisesti korkea tietämys työkentältä tai tutkimuksista ja taito yhdistää eri osa-alueita (fields). Toi-

mijalla on lisäksi huippuosaaminen ja erikoistaitoja. Hän osoittaa vahvaa asiantuntijuutta, innovatiivisuutta, oppineisuutta ja ammattimaista tinkimättömyyttä, sekä pitkäaikaista sitoutumista kehittämiseen. (Euroopan komissio 2016.)

4.3.2 Kokemuksen kautta oppiminen

Kokemukseen perustuvia oppimistilanteita kertyy valmentajalle monista eri tilanteista, esimerkiksi arkivalmennuksesta, omista urheilukokemuksista, kollegan kautta, työskentelemällä mentorin kanssa tai toimimalla mentorina, kouluttajana tai tutorina. Lisäksi valmentaja voi kehittyä pohtimalla ja arvioimalla omaa toimintaansa. (Blomqvist ym. 2012, 30.)

Youngin, Jemczykin, Brophyn ja Côtén tutkimukseen (2009) osallistuneet yleisurheilun huippu-urheiluvalmentajat vuorovaikuttivat urheilijoidensa kanssa eniten verrattuna muihin valmennuksen toimintaympäristöissä toimiviin, kuten paikallis- ja aluetasolla valmentaviin nähden. Nämä huippu-urheiluvalmentajat olivat olleet urheilijoiden kanssa vahvasti vuorovaikutuksessa jo valmennusuran alusta lähtien. Tutkimuksessa pohditaan vuorovaikutuksen kautta tapahtuvan reflektion tärkeyttä valmentajan oppimisen kannalta. (Young, Jemczyk, Brophy & Côté 2009, 403, 407.)

Valmentaja oppii ja kehittää itseään työssään eli jokapäiväisessä valmennustoiminnassa. Keskustelut urheilijoiden kanssa, samoin kuin valmennustiimin kanssa, tuovat valmentajalle pohdittavaa ja ratkaistavia asioita. Valmentajan itsearviointi eli reflektointi, on yksi tärkeimmistä osaamisen kehittämisen tavoista. (Hämäläinen 2013b, 5.)

Reflektointi on keskeistä jatkuvassa oppimisessa ja kehitymisessä. Reflektointi tarkoittaa jonkin asian kriittistä ajattelua ja läpikäymistä tietoisesti eri näkökulmista. Tarkoituksena on havaita asioita, joita ei välttämättä muuten tulisi huomaneeksi omassa ja muiden toiminnassa. Reflektointi on iso osa Kolbin sykliä, jossa kuvataan kokemuksen kautta oppimista. Sen mukaan oppimista ei tapahdu ennen kuin kokemus on reflektoitu. Kokemus pelkästään ei takaa oppimista. (ICCE & NSSU 2015, 3, 53.)

Reflektointi on taito, jota voi ja tulee harjoitella. Sitä voi tehdä yksin tai toisen ohjattavana. ICCE:n fasilitoinnin käsikirjassa ohjeistetaan koulutustilanteessa kouluttajaa ohjaamaan reflektointia keskustelun kautta. Fasilitoinnilla tarkoitetaan oppimisen mahdollistamista. Kouluttaja auttaa oppijoita refleктоimaan. Samalla opetellaan itsereflektointia ja sitä, miten oppia. (ICCE & NSSU 2015, 3, 5–6, 53.) Refleктоiminen tulisi liittyä kaikkiin oppimistilanteisiin, jotta oppimista tapahtuisi (Lukkarila 2016).

4.3.3 Oppimistilanteiden tärkeys valmentajille

KIHU:n tutkimuksesta (2012) käy ilmi, että kyselyyn osallistuneet valmentajat ja ohjaajat käyttivät itsensä kehittämiseen keskimäärin yhdeksän tuntia kuukaudessa. Korkeintaan kaksi tuntia itsensä kehittämiseen käytti 29,9 prosenttia vastaajista ja 3–5 tuntia noin kolmannes (32,8 %) vastaajista. Kuudesta kymmeneen tuntia kului aikaa noin viidenneksellä, ja yli kymmenen tuntia kuukaudessa itseään kehitti puolestaan 16,1 prosenttia vastanneista. (Blomqvist ym. 2012, 30.)

KIHU:n tutkimuksessa (2012) tarkasteltiin myös oppimistilanteiden tärkeyttä suhteessa vastanneiden kilpaurheilutaustaan, valmentajakoulutukseen ja -kokemukseen. Riippumatta vastaajan mahdollisesta kilpaurheilutaustasta erittäin tärkeinä oppimistilanteina pidettiin arkivalmennuksen kautta saatavaa kokemusta ja tietoa, sekä oman lajin valmentajilta oppimista. Lisäksi kilpaurheilleet luottivat enemmän urheilukokemuksiinsa ja kilpaurheilutaustattomat valmentajat arvostivat enemmän lajiliiton tasokoulutusta. (Blomqvist ym. 2012, 47.)

Korkeimmin koulutetut valmentajat (lajiliiton III-taso, ammatillinen tai korkeakoulutason koulutus) pitivät erittäin tärkeinä oman valmennustoiminnan arviointia, valmentajakollegoita ja arkivalmennuksen kautta saatavaa kokemusta ja tietoa. Myös alemman valmentajakoulutuksen käyneet (lajiliiton I- ja II-taso) pitivät erittäin tärkeinä arkivalmennuksesta saatavaa kokemusta ja tietoa. Lisäksi he nostivat erittäin tärkeiksi omat urheilukokemukset ja lajiliiton valmentajakoulutuksen. (Blomqvist ym. 2012, 47.)

Arkivalmennuksen kautta saatavaa kokemusta ja tietoa pitivät erittäin tärkeänä valmentajat, joilla oli valmentajakokemusta yli viisi vuotta. Lisäksi oman lajin val-

mentajilta oppiminen ja lajiliiton tasokoulutus arvioitiin erittäin tärkeiksi oppimistilanteiksi. Valmentajauran alkutaipaleella olevat puolestaan pitivät omia kokemuksia urheilijana yhtä tärkeinä kuin arkivalmennuksesta saatavaa kokemusta ja tietoa. Tämän lisäksi suurin osa koki lajiliiton tasokoulutuksen erittäin tärkeänä oppimistilanteena. (Blomqvist ym. 2012, 47.)

Myös kanadalaisessa tutkimuksessa Erickson, Côté ja Fraser-Thomas (2007) tutkivat huippu-urheiluvalmentajien (n=19) aiempia kokemuksia urheilusta ja johtamisesta, ja kuinka tärkeinä nämä kokemukset nähtiin huippu-urheiluvalmentajaksi pääsemiseksi. Yksilö- ja joukkuelajien valmentajat pitivät erittäin tärkeinä omaa kokemusta urheilijana valmentamassaan lajissa, formaalia koulutusta ja koulutuksia, sekä mentorointisuhdetta valmentajana kehittymisessä. Lisäksi kaikki joukkuelajien valmentajat pitivät aiempia johtamiskokemuksiaan ja kokemuksia muiden joukkuelajien pelaamisesta tärkeinä. Tästä tutkijat päättelivät, että joukkuelajeissa vaaditaan enemmän erikoisosaamista liittyen johtamiseen ja yleistä kokemusta joukkueympäristössä toimimisesta. (Erickson, Côté & Fraser-Thomas 2007, 311.)

Vaikka formaalin koulutuksen tuntimäärät olivat osallistujilla vähäiset, mentoroinnin ja formaalin koulutuksen kautta saatua tietoa pidettiin tärkeänä Ericksonin ym. tutkimuksessa. Yleisesti tutkimuksissa formaalia koulutusta ei pidetä kuitenkaan niin vaikuttavana verrattuna informaaleihin oppimistilanteisiin. (Erickson ym. 2007, 312.) Näin osoitti esimerkiksi Lemyren, Trudelin ja Durand-Bushin tutkimus (2007), johon osallistui urheilutaustaisia ja -taustattomia valmentajia. Valmentajien osaamisen kertymistä tutkineessa tutkimuksessa todettiin, että osallistujat eivät kokeneet teoreettisia kursseja kovin merkityksellisinä suuren tietomäärän ja vähäisen tiedon sisäistämisaikojen vuoksi. (Lemyre, Trudel & Durand-Bush 2007, 191, 195, 197, 203.)

Vähemmän valmentaneet tai itse urheilleet valmentajat arvostivat käytännön puolta formaaleissa koulutuksissa, koska se antoi heille konkreettista informaatiota. Sitä kautta he myös tapasivat toisia valmentajia ja verkostoituivat kollegoiden kanssa. Valmentajan ja muiden toimijoiden (muut valmentajat, apuvalmentajat, seuran toimihenkilöt) välinen vuorovaikutus tarjoaa hyviä oppimistilaisuuksia, joissa voidaan jakaa valmennukseen liittyvää tietoa. Toisaalta tutkimuksessa

valmentajat näkivät kollegansa ennemminkin vihollisinaan, joiden kanssa ei haluttu jakaa tietoa. (Lemyre ym. 2007, 198, 203–204.)

Lynchin ja Mallettin tutkimuksessa (2006) kerrottiin, että formaalia koulutusta pidettiin tärkeänä substanssiosaamisen (coaching knowledge) kehittymisen kannalta. Tärkeämpänä pidettiin kuitenkin tiedon kehittämistä ja syventämistä käytännössä kentällä, jossa tilanteet ovat totuudenmukaisia. (Lynch & Mallett 2006, 19.)

Mentorin tärkeyttä on myös tutkittu monissa tutkimuksissa ja Lemyren ym. (2007) tutkimukseen osallistuneista moni oli saanut jonkinlaista mentorointia. Mentorilta saatu henkilökohtainen tuki ja opastus erityisesti käytännön valmennusongelmissa voi auttaa valmentajaa jäsentämään omaa kokemusmaailmaansa. (Lemyre ym. 2007, 203–204.)

Mentorin tärkeys tuli esille myös Ericksonin ym. tutkimuksessa, jonka mukaan huippu-urheiluvalmentajaksi kasvamiseksi vaaditaan vähintään yksi mentori valmennusuran alussa (Erickson ym. 2007 307, 309, 311). Youngin ym. (2009) tutkimuksessa (n=71) todettiin, että kansainvälisellä tasolla valmentavilla oli ollut useampia (keskimäärin 3,9) mentoreita kuin seuratasolla valmentavilla (1,5) (Young ym. 2009, 404). Myös Lynchin ja Mallettin tutkimuksessa (2006) neljällä viidestä huippu-urheiluvalmentajista oli ollut mentori. Näistä jokaisella oli ollut vähintään kaksi mentoria valmentajauransa aikana ja he pitivät sitä tärkeänä valmentajan kehittämisessä. (Lynch & Mallett 2006, 18.)

KIHU:n tutkimusraportti (2012) todensi saman asian kuin useat aikaisemmat kansainväliset tutkimukset: arkivalmennuksen kautta saatava kokemus ja tieto, oman lajin valmentajilta oppiminen, valmentajakoulutukset ja omat urheilukokemukset ovat valmentajien tärkeimpinä pitämiä oppimistilanteita. Tosin tulokset näyttivät, että valmentaja oppii ja kehittyy myös hyvin monenlaisissa muissa tilanteissa ja eri oppimistilanteiden tärkeys vaihteli hieman valmentajan urheilu- ja valmentajakokemuksesta, ja valmentajakoulutuksen tasosta riippuen. Tulosten perusteella on haastava määritellä yhtä ainoaa ja oikeaa kehityspolkua valmentajaksi. Jotta tehokkaaseen oppimistulokseen päästäisiin, näyttäisi se edellyttävän useampien erilaisten oppimistilanteiden yhdistämistä. (Blomqvist ym. 2012, 47.)

5 KILPAURHEILUTAUSTA VALMENNUKSESSA

5.1 Kilpaurheilutausta valmennuskentällä

Eräs valmentajan osaamisen kerryttäjä on valmentajan oma kilpaurheilutausta. KIHU:n (2012) tekemässä valmentajaselvityksessä kävi ilmi, että vastanneista valmentajista ja ohjaajista 83,1 prosentilla oli kilpaurheilutausta. Pääalajissaan paikallisella tasolla kilpailleita oli lähes kolmannes (31,4 %), kansallisella tasolla noin puolet (49,4 %) ja kansainvälisellä tasolla 12,6 prosenttia. Kilpaurheilua harrastaneista vastaajista melkein kaikki (92,4 %) oli harrastanut kyselyntekohetkellä valmentamaansa pääalajia jossain vaiheessa omaa kilpaurheilu-uraansa. (Blomqvist ym. 2012, 10–11, 30.)

Kilpaurheilutaustaisten valmentajien osuus vaihteli valmennettavien iän, tason ja toiminnan perusteen mukaan. Valmentajien kilpaurheilutausta oli yhteydessä selkeimmin valmennettavien tasoon sekä vähäisessä määrin ikään ja toiminnan perusteeseen. Valmentajan kilpaurheilutausta oli yleisempää korkeammalla tasolla valmentavilla, vanhempia urheilijoita valmentavilla sekä osa-aikaisilla tai päätoimisilla valmentajilla. Yksilö- ja joukkueurheilun valmentajien välillä ei ollut eroa. (Blomqvist ym. 2012, 11.)

KIHU:n tutkimuksen (2012) aineistosta tehdyssä ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tutkimustuloksissa kerrotaan, että valmentajan omalla urheilutaustalla oli suora yhteys valmennustasoon. Tutkimuksessa havaittiin, että korkealla tasolla urheilleet valmentavat yleisesti korkeammalla tasolla kuin valmentajat, joilla urheilutausta on erittäin vähäinen tai sitä ei ole lainkaan. Tutkimus ei kuitenkaan antanut vastausta siihen, kokivatko valmentamiseen siirtyneet entiset huippu-urheilijat hyötyvänsä urheilukokemuksistaan valmennustoiminnassa. Taulukossa 1 kuvataan kansainvälisen tason valmentajien urheilutaustojen tasojen jakautuminen naisilla ja miehillä. (Rannikko & Rynnäs 2010, 27, 46.)

Taulukko 1. Kansainvälisen tason valmentajien urheilutaustat (mukaiillen Rannikko & Rynnäs 2010, 27)

| | Naiset (n=49) | Naiset (%) | Miehet (n=132) | Miehet (%) |
|-------------------------------|------------------|---------------|-------------------|---------------|
| Ei kilpaurheilutaustaa | 2 | 4 | 13 | 10 |
| Paikallistaso | 2 | 4 | 17 | 13 |
| Kansallinen taso | 17 | 35 | 42 | 32 |
| Kansainvälinen taso | 15 | 31 | 29 | 22 |
| Arvokilpailutaso | 13 | 27 | 31 | 23 |

On hyvin harvinaista, että ammattilaistason urheilujoukkue palkkasi valmentajan, jolla ei ole omaa kokemusta huippu-urheilijana. Tärkeänä edellytyksenä erinomaiseksi valmentajaksi tulemiselle pidetään laajaa substanssiosaamista, joka perustuisi kokemukseen. Tämä trendi on näkyvässä kaikentasoisessa urheilussa. Harvoin otetaan huomioon valmentajan sosiaalisia taitoja tai paloa jatkuvaan oppimiseen ja itsereflektioon. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että lahjakkuus urheilijana ei takaa valmentajana menestymistä. (Côté & Gilbert 2009, 311.) On hyvä huomioida, että tutkimus on vuodelta 2009.

Ericksonin ym. (2007) tutkimuksessa todettiin, että huippu-urheiluvalmentajaksi kasvamiseen vaaditaan tiettyjä kokemuksia. Kaikki tutkimukseen osallistuneet huippu-urheiluvalmentajat (n=19) pitivät urheilutaustaa valmentamastaan lajista välttämättömänä kokemuksena sekä joukkue- että yksilölajeissa. Tutkimukseen osallistuneet aloittivat osa-aikaisen valmentamisen 24–29-vuotiaina urheilu-uran päättymisen jälkeen, joten heillä kaikilla oli aikuisiän urheilukokemusta jopa huippu-urheilutasolta. Keskimäärin 20-vuoden iässä he olivat aloittaneet apuvalmentajina muissa ryhmissä. (Erickson ym. 2008 307, 309, 311.)

Kanadalaiseen tutkimukseen osallistuneista eri tasoilla valmentavista valmentajista (n=71) 89,1 prosentilla oli kilpaurheilutausta samasta lajista, jota he valmensivat. Tutkimuksen mukaan valmentajien kilpaurheilutaustan todennäköisyys kasvaa, mitä korkeammalla tasolla valmentaja valmentaa. Kansallisen tason valmentajista (n=19) vain yhdellä (5,5 %) ei ollut kilpaurheilutaustaa valmentamastaan lajista, kun taas seurataso valmentajista neljäsosalla ei ollut omaa kilpaur-

heilutaustaa. Kilpaurheilutaustaa pidettiin erittäin tärkeänä, jos haluaa valmentajana päästä seuratasoa pidemmälle. Kilpaurheilutausta tässä tutkimuksessa ei eronnut ryhmien välillä huomattavasti kilpaurheilutaustan tason, pituuden tai valmentajien lukumäärän välillä. Keskimäärin valmentajat olivat kilpaurheilleet noin kymmenen vuotta. (Young ym. 2009, 405, 408.)

Yhdysvaltalaiseen tutkimukseen osallistuneilla kalifornialaisilla lukiotasoisien urheilijoiden valmentajilla (n=16) oli kaikilla kilpaurheilukokemusta korkealta tasolta, ja noin puolella jopa huippu-urheilutasolta. Tutkimukseen osallistui koripallo- (9) ja maastajuoksuvalmentajia (7). Kaikilla ei ollut kuitenkaan urheilutaustaa valmentamastaan lajista: koripallovalmentajista puolella urheilu-ura oli toisesta joukkueurheilulajista. Osa koripallovalmentajista (44 %) oli harrastanut myös yksilölajia, ja suurin osa maastajuoksuvalmentajista (71 %) oli harrastanut myös joukkuelajia. (Gilbert, Lichtenwaldt, Gilbert, Zelezny & Côté 2009, 420–421, 423.)

Tutkimuksessa valmentajien ikäjakauma oli 29–71 vuotta. Vanhimmilla valmentajilla oli vähemmän kilpailukausia takana urheilijoina kuin nuoremmilla. Vanhemmilla valmentajilla urheilijaura oli siis lyhyempi. Tämä voi johtua siitä, että viime vuosikymmeninä nuorten urheilu on muuttunut todella paljon. Nuoremmilla valmentajilla on ollut mahdollisuus panostaa urheiluun ja käyttää siihen enemmän aikaa yhteiskunnan muuttumisen myötä. (Gilbert ym. 2009, 425.)

Tutkimusten mukaan suurimmalla osalla huippu-urheiluvalmentajista on kilpaurheilutaustaa jostain urheilulajista, ja mitä korkeammalla valmentaa, sitä todennäköisemmin kilpaurheilutausta on. Kilpaurheilutaustaa ei kuitenkaan ole määritelty tarkasti kaikissa tutkimuksissa, mutta voisi päätellä, että mahdollisesti korkeatasoinen kilpaurheilutausta koettiin hyödylliseksi valmennustoiminnassa.

5.2 Kilpaurheilutausta osaamisen hankkimisessa

Kanadalaiseen tutkimukseen valittiin huippu-urheiluvalmentajan kriteerit täyttäviä valmentajia, jotka olivat joukkonsa parhaimpia. Tutkimuksessa tutkittiin huippu-urheiluvalmentajien valmennuksessa tarvittavien tietojen ja taitojen kehittymistä ja niiden hankkimista. Valmentajat olivat joukkueurheiluvalmentajia. Kaikilla kuudella valmentajalla oli kilpaurheilutausta lukiotasolla pelaamisesta. Vaikka heillä

ei ollut kokemusta huippu-urheilusta, kaikkien valmentajien mielestä heidän urheilutaustalla oli suuri merkitys heidän osaamisensa hankkimisessa. (Carter & Bloom 2009, 422, 429.)

Tutkimuksessa todetaan, että huippu-urheiluvalmentajaksi voi tulla ilman huippu-urheilukokemusta urheilijana. Valmentajat kuitenkin antoivat ymmärtää, että huippu-urheilutaustan puute oli valmennusuran alussa haitta heidän kehitymiselle. Heidän piti tarkoituksella tehdä kovasti töitä, jotta he saivat täytettyä aukot heidän tietämyksessään. Monet valmentajat harjoittelivat itse harjoitteita, jotta ymmärtäisivät paremmin mitä he pyytävät urheilijoitaan tekemään. Osa valmentajista pyysi urheilijoilta palautetta, minkälaista on ja miltä tuntuu kilpailla yliopistotasolla. Osa taas palkkasi itselleen apuvalmentajaksi entisen yliopistotason pelaajan. Yksi merkittävä tiedonhankintatapa oli myös toisten valmentajien observointi. Valmentajat todistivat, että oma huippu-urheilutausta ei ole välttämätön. (Carter & Bloom 2009, 432.)

Tutkimuksessa valmentajat uskoivat, että huippu-urheiluvalmentajalta vaaditaan hyviä pedagogisia taitoja ollakseen menestyksekkäs. Joissain tapauksissa valmentajat työskentelivät enemmän parantaakseen pedagogisia taitojansa kuin lajitietämystään. Nämä tulokset ovat Carterin ja Bloomin mukaan samankaltaisia kuin muissa valmennuskirjallisuudessa, joissa valmentaja nähdään erinomaisena pedagogina. (Carter & Bloom 2009, 433.)

Valmentajien mielestä oppiminen on jatkuva prosessi, joka pohjautuu kokemukseen. Vaikka he olivat päässeet huippu-urheiluvalmentajiksi yliopistotasolle, he jatkoivat itsensä kehittämistä. Valmentajat viittasivat juuri informaaleihin oppimistilanteisiin. (Carter & Bloom 2009, 432.)

Lynch ja Mallett (2006) tekivät tutkimuksen australialaisista yleisurheilun huippuvalmentajista (n=5). Kaikilla valmentajilla oli urheilutaustaa keskimäärin 11 vuotta, ja he kuvasit itseään melko päteviksi urheilijoiksi, tosin eivät huippu-urheilijoiksi. Tutkimuksessa todetaan, että valmentajalla ei tarvitse olla urheilijana kokemusta huippu-urheilusta menestyäkseen kansainvälisellä tasolla valmentajana. Kuitenkin kilpaurheilutausta näytti olevan tärkeä, koska urheiluiissa saatuja tietoja voitiin soveltaa valmennuksessa. (Lynch & Mallett 2006, 18–19.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään yleistämisen sijasta ymmärtämään jotain asiaa syvällisemmin, saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uusia näkökulmia tapahtumiin ja ilmiöihin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58–59). Tässä työssä ilmiönä ovat valmentajien näkemykset.

Tässä tutkimuksessa käytetään fenomenologis-hermeneuttista metodia. Fenomenologiassa tutkimuksen kohteena ovat ilmiön kuvaaminen ja selittäminen, kun taas hermeneutiikassa kohteena on ilmiön selittämisen lisäksi ilmiön ymmärtäminen. (Metsämuuronen 2006, 64.)

Fenomenologia on metodi, jonka tutkimuskohteena on ihmisen kokemus. Jokainen ihminen elää ja kokee maailmaansa perspektiivistä, joka on rakentunut hänen elämänhistoriansa tuloksena. Perspektiivi koostuu aiemmista käsityksistä, kokemuksista, arvoista ja tuntemisen tavoista. Sen rajoissa koetaan ja tulkitaan kokemusta. (Laine 2015, 30.)

Fenomenologit ajattelevat, että kaikki kokemukset merkitsevät yksilölle jotakin. Mikään asia ei ole neutraali, vaan jokaisessa havainnoissa kohde näyttäytyy havaittujen pyrkimysten, kiinnostusten ja uskomusten valossa. Kokemus muotoutuu merkitysten mukaan. Kun tutkitaan kokemuksia, tutkitaan niiden merkityssisältöä ja sen rakennetta. Nämä merkitykset ovat fenomenologisen tutkimuksen varsinaisen kohde. Fenomenologinen tutkimus pyrkii universaalien yleistysten löytämisen sijaan ymmärtämään tutkittavan alueen ihmisten sen hetkistä merkitysmaailmaa. (Laine 2015, 31–32.) Tutkimuksessa selvitetään, mitkä ydinosamiset haastateltavat, kansainvälisen tason valmentajat, ovat kokeneet tärkeimmiksi ydinosamiseksi huippu-urheilvalmentajana.

Hermeneuttinen ulottuvuus astuu kuvaan aineiston tulkinnan kautta. Hermeneutiikalla tarkoitetaan teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta. Yleensä tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla ihmisiä, kuten tässäkin tutkimuksessa. Haastattelussa haastateltava pukee sanoiksi kokemuksensa, esimerkiksi tässä tutkimuksessa kokemuksen huippu-urheilutaustan puuttumisesta. Tutkijan tehtävänä

on löytää mahdollisimman oikea tulkinta haastateltavan ilmaisusta. (Laine 2015, 33.)

Arkielämässä toimitaan luontaisen ymmärryksen varassa, jota nimitetään esiymmärrykseksi. Sillä tarkoitetaan tutkijalle luontaisia tapoja ymmärtää tutkimuskohde jo ennen tutkimusta. Fenomenologinen ja hermeneuttinen tutkimus on kaksitasoinen: ensimmäisellä tasolla on tutkittavan koettu elämä tutkijalle ilmaisuna, ja seuraavalla tasolla tapahtuu itse tutkimus. Haastateltava kuvaa mahdollisimman luonnollisesti ja välittömästi omia kokemuksiaan ja niihin liittyvää ymmärrystä. Toisella tasolla tutkija puolestaan pyrkii tematisoimaan ja käsitteellistämään ensimmäisen tason merkityksiä. (Laine 2015, 34.)

Käytämme tutkimuksessa fenomenologis-hermeneuttista tutkimusotetta ja suhtautumisemme haastateltaviin on sen mukainen. Mahdollisuuksien mukaan pyritään yleistettävyyteen, mikä on mahdollista laadullisessa tutkimuksessa. Tilastollisen yleistettävyyden sijaan pyritään analyyttiseen yleistämiseen eli teorioiden yleistämiseen ja laajentamiseen. Yleistyksen tehdään nimenomaan tulkinnoista, ei suoraan aineistosta. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 185.) Tutkimukseen valitaan haastateltavat siten, että vertailu on mahdollista ja uusien näkökulmien luominen ja teorioiden rakentaminen sitä kautta mahdollista.

6.2 Haastattelu aineiston hankinnassa

Kun halutaan tietää toisesta ihmisestä jotain, kuten hänen ajattelustaan tai motiiveistaan, haastattelu on hyvä keino tiedon hankkimiseen. Haastattelu voidaan määritellä yksinkertaisesti tilanteeksi, jossa haastattelija esittää kysymyksiä haastateltavalle. Tosin viime vuosina haastattelun määritelmät ovat laajentuneet suuresti. Muutosta on tapahtunut perinteisestä kysymys-vastaus tyyppisestä haastattelusta keskustelumaisempaan. Haastattelu nähdään vuorovaikutuksena, jossa osallistuvat vaikuttavat toisiinsa. (Eskola & Suoranta 1998, 85.)

Haastattelu ei ole kuitenkaan ainoa keino hankkia tietoa toisen elämän tapahtumista ja kokemuksista. Aineistoa kokemuksista voidaan hankkia myös pyytämällä tutkimuskohteen henkilöitä kirjoittamaan itse omasta elämästään. Kasvokkain haastattelun ja kokemusten kirjoittamisen tilanteet ovat kuitenkin erilaisia. Kirjoittaessa henkilö on yksin, eikä mikään vuorovaikutussuhde häiritse häntä.

Haastatteluihin verrattuna kirjoitelmissa on se ongelma, että mielenkiintoisia ja tutkimuksen kannalta keskeisiäkin asioita voi jäädä kertomatta, jos kirjoitelma jää varovaiseksi. (Eskola & Suoranta 1998, 122–123.) Haastattelun etuna on, että tarvittaessa haastateltavalle voidaan esittää tarkentavien kysymyksiä.

Tutkimushaastatteluja on erilaisia. Eroja syntyy lähinnä haastattelussa käytettävien kysymysten muotoilun kiinteyden asteen ja haastattelutilanteen jäsentelyn suhteen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 43; Eskola & Suoranta 1998, 86.) Tutkimushaastattelun lajeista pohdimme käytettävän tutkimuksessamme avointa haastattelua tai teemahaastattelua.

Avoimen haastattelun tilanne muistuttaa haastattelutyypeistä eniten tavallista keskustelua. Haastattelija ja haastateltava keskustelevat valitusta aiheesta, mutta jokaisen haastateltavan kanssa ei välttämättä käsitellä kaikkia teema-alueita. (Eskola & Suoranta 1998, 86.) Haastattelutilanteessa haastattelija syventää saatuja vastauksia avoimilla kysymyksillä ja muodostaa haastattelun jatkon niiden varaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 45).

Teemahaastattelun piirteisiin kuuluu, että se etenee valittujen keskeisten teemojen varassa ilman etukäteen tarkoin muotoiltuja ja järjesteltyjä kysymyksiä. Tällöin haastattelu saadaan melko vapaaksi tutkijan näkökulmasta, ja saadaan tutkittavien ääni kuuluviin. Tämän tyyppinen haastattelu ottaa huomioon, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamat merkitykset ovat tärkeitä, ja merkitykset muodostuvat vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

Laine (2015) ei näe kuitenkaan strukturoitua teemahaastattelua hyvänä keinona tutkia kokemuksia. Hänen mukaansa haastattelussa esitettävien kysymysten tulisi olla avoimia ja mahdollisimman vähän vastausta ohjailevia. Tosin avoimessakin haastattelussa kysymykset rajaavat ja ohjaavat jossain määrin haastateltavaa. (Laine 2015, 39.) Lisäksi avoimen haastattelun ja teemahaastattelun raja on häilyvä, ja myös teemahaastattelussa voidaan päästä hyvinkin syvälle käsiteltävänä oleviin teemoihin (Eskola & Vastamäki 2015, 30).

Tutkimuksessa halutaan saada tietoa tietyistä aiheista, minkä vuoksi teemahaastattelu sopii tutkimukseemme. Teemahaastattelun teemat takaavat, että jokaisen

haastatteluun osallistuneen kanssa puhutaan ainakin jossain määrin samoista asioista (Eskola & Suoranta 1998, 86).

6.3 Haastattelutilanteen rakentaminen ja toteuttaminen

Tutkimuksen aineisto koostuu kuuden kansainvälisen tason valmentajan haastattelusta, jotka toteutettiin joulukuussa 2016 ja tammikuussa 2017. Tutkimuksen näyte oli harkinnanvarainen. Harkinnanvarainen tarkoittaa, että tutkimukseen on valittu henkilöt saatavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden mukaan. Tutkimukseen valittiin siis henkilöt, joilta uskottiin saatavan parasta mahdollista tietoa tutkittavasta aiheesta. (Metsämuuronen 2006, 45.)

Tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluu kansainvälisen tason palloilulajien valmentajat, joilla ei ole urheilutaustaa mistään lajista Suomen kahdelta korkeimmalta sarjatasolta. Kohdejoukkoon kuuluvia valmentajia kartoitettiin itse etsimällä tietoa heistä sekä kyselemällä henkilöiltä, jotka osaisivat sanoa mahdollisia kohdejoukkoomme kuuluvia henkilöitä. Kohdejoukosta valittiin henkilöt, jotka valmentavat aktiivisesti tällä hetkellä Suomen pääsarjatasolla tai sitä korkeammalla tasolla. Lisäksi heistä katsottiin valmentajat, joilla urheilutausta on vain vähäinen.

Tutkimukseen pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava näyte valmentajista, ja valmentajat valittiin hieman eri ikäluokista. Harmillisesti kohdejoukkoon sopivia naisia ei löytynyt. Palloilulajien huippu-urheilumaailma valmentajien osalta on hyvin miehinen (Blomqvist ym. 2012, 9). Jokaisen valmentajan kohdalla harkittiin, että hänen taustansa ja kokemuksensa palvelevat tutkimusta parhaalla mahdollisella tavalla. Kahden haastateltavan kohdalla joustettiin hieman pelaajataustan rajauksesta. Haastateltavat esitellään paremmin luvussa 6.4.

Valmentajia lähestyttiin aluksi sähköpostilla (Liite 1) ja tarvittaessa muistutusviestillä tai puhelimitse. Monen valmentajan kohdalla tuli ilmi, että ensimmäinen sähköposti ei ollut tullut perille, joten oli hyvä, että heihin otettiin myös yhteyttä puhelimitse. Yhtä lukuun ottamatta kaikki suostuivat haastateltavaksi eli yhteyttä otettiin lopulta seitsemään valmentajaan.

Tavoitteena oli saada haastateltavaksi kuusi henkilöä, jotta tutkimukseen saataisiin kohdejoukosta kattava otos ja tutkimustuloksista voitaisiin tehdä paremmin

johtopäätöksiä. Samalla tutkimuksen luotettavuus lisääntyy. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 59) mukaan merkittävää tietoa voidaan saada jo muutamaa henkilöä haastatteleamalla. Kuusi haastateltavaa oli myös vielä sopiva määrä, että aineisto voitiin käsitellä yksilöllisesti.

Haastattelu rakennettiin Nina Laakson (2016) Urheilujohdon eliitiin etenemisen kertomuksia - Kasvaen, ajautuen, sattumalta vai pyrkien? -väitöskirjassa käytettyjä metodisia kokemuksia hyödyntäen. Väitöskirjassa käytettiin teemahaastattelua aineiston hankinnassa. (Laakso 2016, 57–60.) Haastattelurunko muokkaantui paljon prosessin aikana alkuperäisestä. Haastattelu aloitettiin lämmittelykeskustelun jälkeen esitietojen läpikäymisellä. Sen jälkeen alkoi varsinainen haastattelu, joka oli kolmiteemainen. Ensimmäinen tema käsitteli ydinosoamisia, toinen niiden hankkimista ja kolmannessa teemassa pureuduttiin urheilutaustan vaikutuksiin valmentajana kehitymisessä (Liite 2).

Haastattelun alussa teetettiin kirjallinen tehtävä, jossa haastateltavan täytyi pohtia tarkemmin omia ydinosoamisiaan (Liite 3). Valmentajaa päätettiin pyytää kirjoittamaan omat ydinosoamisensa. Tällöin haastateltava joutui pohtimaan asioita tarkemmin kuin puhuessa. Listaamisen ajateltiin myös tuovan selkeyttä haastattelun kulkuun: kun asiat oli kirjoitettu näkyville, niitä oli helpompi käsitellä ja käydä yhdessä läpi. Ydinosoamis-sanaa päätettiin olla painottamatta, jotta käsitteen vieraus ei sekoittaisi haastateltavaa. Ydinosoamisen määritelmää (tiedot, taidot ja persoonalliset ominaisuudet, jotka ovat mahdollistaneet menestymisen) käytettiin läpi koko haastattelun.

Haastatteluun osallistuneille teetettiin mielikuvaharjoituksen tyyppinen ohjaava tehtävä (Liite 4). Tehtävän alkuperäisenä tarkoituksena oli helpottaa omien ydinosoamisten määrittelyä. Siirtyminen suoraan puhumaan ydinosoamisista ajateltiin saattavan olevan haastateltavalle liian haastavaa. Pilotoinneissa havaittiin, että tehtävä palveli enemmänkin haastatteluun orientoitumista. Joka tapauksessa se todettiin hyödylliseksi. Pilotoinneissa nousseista havainnoista kerrotaan lisää kappaleessa 6.3.2.

Kirjallisen tehtävän jälkeen haastattelu jatkui enemmän keskustelevana. Fenomenologisen haastattelun piirteiden mukaisesti haastattelusta pyrittiin rakenta-

maan mahdollisimman luonnollinen ja avoin. Kysymykset pyrittiin esittämään avoimina ja teemaosioiden pääkysymykset esitettiin muodossa “Kuvaile...”. Tällöin kysymykset ovat konkreettisia, kokemuksellisia ja havainnollisen todellisuuden kuvailemiseen houkuttelevia. (Laine 2015, 39–41; Virtanen 2006, 170.)

6.3.1 Ydinosaamisten selvittäminen

Haastateltavien ydinosaamisia pyrittiin selvittämään kirjallisella tehtävällä. Tehtävä tuli osaksi haastattelua perehdyttäessä ydinosaamisten selvittämiseen ja kun ydinosaamisten listaamisen koettiin palvelevan tutkimuksen tarkoitusta hyvin. Tehtävän toteutus perustui Gallonin ja Stillmanin (1995, 20) ajatuksiin ydinosaamisten selvittämisestä.

Gallon ja Stillman ehdottavat ydinosaamisten tunnistamisprosessiksi geneeristä mallia. Se soveltuu erityisesti teknisten ydinosaamisten tunnistamiseen. Geneerinen malli koostuu kuudesta vaiheesta. (Gallon & Stillman 1995, 23.)

Ensimmäinen vaihe on **prosessin aloitusvaihe**. Aloitusvaiheessa kootaan ohjausryhmä, joka vastaa projektin etenemisestä ja määrittelee karkean jaottelun yrityksen erilaisista teknisistä osaamista. Ryhmä mieltii sen perusteella osaamisten mittaamiseen sopivat välineet. Toisessa, **osaamisinventaarion laatimisen**, vaiheessa tähdätään karkeiden jaotteluiden viimeistelemiseen. Samalla kaikki ohjausryhmän jäsenet tekevät itsenäisesti osaamisluetteloa ensimmäisen vaiheen pohjalta. (Gallon & Stillman 1995, 24.)

Kolmantena vaiheena on **osaamisten arviointi**, jossa tuotetaan lopullinen lista osaamisista sekä arvioidaan niitä merkityksellisyyden mukaan. Tässä vaiheessa tunnistetaan myös eri osaamisten vahvuudet, eli miten hyvin mikäkin osaaminen on yrityksen hallussa. Neljännessä vaiheessa, **mahdollisten ydinosaamisten tunnistamisen vaiheessa**, tuotetaan kahdessa edeltäneessä vaiheessa saatujen tietojen perusteella lista oleellisista ja lupaavista osaamisalueista. Keskittyminen etenkin kilpailukykyyn vaikuttaviin kriittisiin osaamisiin, tuo tuloksia tässä vaiheessa. (Gallon & Stillman 1995, 25.)

Viidennessä vaiheessa, **mahdollisten ydinosaamisten testaamisen vaiheessa**, määritellään, mitkä mahdolliset ydinosaamiset täyttävät itse ydinosaamisen kriteerit (Gallon & Stillman 1995, 9). Ydinosaamisten kriteerit on määritelty aiemmin luvussa 4.

Viimeinen vaihe on **ydinosaamisaseman arviointi**. Tässä vaiheessa pohditaan yrityksen omistajuutta kunkin ydinosaamisen kohdalla: missä määrin ydinosaaminen esiintyy yrityksessä, miten pystyttäisiin parantamaan omistajuutta ja mikä ulkopuolinen organisaatio olisi paras kohde vertailuun. (Gallon & Stillman 1995, 26.)

Tätä mallia muokattiin hieman paremmin soveltuvammaksi tutkimukseen. Ensimmäisen vaiheen osaamisten karkea jaottelu päätettiin sisällyttää mahdolliseksi vaiheeksi toiseen vaiheeseen, jossa haastateltava listasi tietoja, taitoja ja persoonallisia ominaisuuksia. Itse listaamisen vaiheessa, mikäli taulukko (Liite 3) ei tullut täyteen, esitimme haastateltavalle lisäkysymyksen, joka tarjosi haastateltavalle useampia näkökulmia. Tarjotut näkökulmat otettiin suomalaisen valmennusosaamisen mallin jaottelusta: urheilijaan vaikuttaminen, valmentajan itseensä vaikuttaminen ja toimintaympäristö. Näin mahdollistettiin, että haastateltava sai listata aluksi täysin vapaasti tekijöitä taulukkoon, ja sen jälkeen näkökulmien antamisella varmistettiin, että valmentaja tuli miettineeksi tekijöitä useammasta näkökulmasta.

Ydinosaamisten listaamisen vaiheessa haastateltavia päätettiin pyytää miettimään suoraan ydinosaamisen määritelmän mukaan sellaisia tietoja, taitoja ja persoonallisia ominaisuuksia, jotka olivat mahdollistaneet tai vaikuttaneet hänen menestymiseensä valmentajana. Tämä nopeutti ja mahdollisesti selkeytti haastattelua. Tekijät listattiin taulukkoon, joka mitoitettiin 18 ruutuun. Tällä pyrittiin ohjaamaan haastateltavia kirjoittamaan tiedot, taidot ja persoonalliset ominaisuudet sopivalla tarkkuudella. Jos ydinosaamisten listasta tulee hyvin pitkä, lista mahdollisesti kuvaa enemmän osaamisten osia kuin ydinosaamisia. Toisaalta vain muutaman ydinosaamisen listaaminen tarkoittaa, että käytetään mahdollisesti liian laajoja määritelmiä. Hyödyllisin taso määrästä on tyypillisesti jossain 5–15 ydinosaamisen välillä. (Hamel 1994, 12.)

Listauksen jälkeen haastateltavaa pyydettiin kertomaan, mitä kirjatut käsitteet tarkoittavat hänelle. Tällä varmistettiin, että tutkijat ymmärtävät käsitteet haastateltavan tavalla. Tämän jälkeen haastateltava arvioi, mitkä tekijät hän on kokenut tärkeimmiksi hänen valmennustyössään ja mitkä valmennustyössä läsnäolevat tekijät ovat vieneet valmentajan uralla eteenpäin. Lopuksi varmistettiin, että joukosta korkeammalle arvotetut tekijät täyttävät ydinosaamisen kriteerit. Viimeistä geneerisen mallin vaihetta, ydinosaamisaseman arviointia, ei koettu tarpeelliseksi tutkimuksessa.

6.3.2 Pilotoinnit

Haastattelurunko pilotoitiin eli testattiin yhteensä kolme kertaa joulukuun alussa 2016. Jokaisen pilotoinnin jälkeen tehtiin muutoksia haastattelurunkoon havaintojen ja haastateltavan palautteen pohjalta. Kolmannen pilotoinnin jälkeen runko oli muokkaantunut lopulliseen muotoonsa (Liite 2).

Pilotointiin pyydettiin entuudestaan tuttuja valmentajia, joilla oli kokemusta kansainvälisen tason valmentamisesta. Haastattelut nauhoitettiin puhelinten nauhuriohjelmilla. Nykypäivänä puhelimissa äänentoisto on parempi kuin oikeissa nauhureissa.

Ensimmäisen pilotoinnin jälkeen kysymyksiä selkeytettiin paljon ja kohdennettiin paremmin koskemaan itse haastateltavaa. Alkuperäiset kysymysten muotoilut antoivat hyvin paljon tilaa aiheen rönsyilylle ja aihe laajenikin helposti käsittelemään muita valmentajia. Lisäksi kysymysten muotoa muokattiin enemmän tutkimukselliseksi. Esitietojen kysymisessä huomattiin, että luettelomaisuutta tulee korostaa, ettei esitietojen käsittelemiseen mene liian kauan aikaa. Huomattiin myös, että nauhuri on hyvä laittaa päälle jo esitietoja käsiteltäessä.

Ohjaavaa tehtävää (Liite 3) myös hiottiin. Haastateltavan ja psyykkisen valmentajan palautteen pohjalta ohjaavan tehtävän merkitys muuttui enemmän haastatteluun orientoivaksi sekä ajatusten suuntaamiseksi haastatteluhetkeen. Keskittymisen kannalta tehtävä koettiin tärkeäksi, kirjallisen tehtävän kannalta ei niin merkittäväksi.

Toinen pilotointi eteni entistä sujuvammin ja selkeämmin. Esitieto-osio oli tiiviimpi. Huomattiin, että tarkentavia kysymyksiä tulisi kysyä rohkeammin asioista,

jotka muuten jäisivät epäselviksi tai pintapuolisiksi. Ensimmäisen teeman kysymysten kulkua muutettiin loogisemmaksi ja yksinkertaisemmaksi. Ohjaavan tehtävän sisältöä muutettiin koskemaan koko uraa, eikä vain yhtä onnistumisen hetkeä kuten alkuperäisessä suunnitelmassa.

Kolmannen pilotoinnin jälkeen tehtiin vielä viimeiset muokkaukset ja hiomiset haastattelurunkoon. Ohjaavan tehtävän ohjeistusta muokattiin selkeämmäksi. Pilotoinnissa haastateltava kommentoi, että haastattelun alussa olisi hyvä painottaa enemmän avointa keskustelua.

Pilotoinneissa haastattelu selkeytyi todella paljon, lyheni ajallisesti puolestatoista tunnista tuntiin sekä varmuus haastattelutilanteessa kasvoi. Pilotoinnit olivat tärkeä kokemus meille, tutkimuksen tekijöille, sillä tutkimushaastattelun toteuttamisesta ei ollut aiempaa kokemusta.

6.3.3 Toteutus

Haastattelujen vuoksi tehtiin kaksi matkaa Etelä-Suomeen joulukuussa 2016 ja tammikuussa 2017. Tutkimuksessa suurimmaksi kustannukseksi tulivatkin matkakulut.

Puhelinhaastattelu olisi ollut yksi tapa toteuttaa haastattelut, mutta puhelinhaastattelusta puuttuvat keskustelun näkyvät vihjeet, jotka luovat haastatteluun kontekstin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 64). Kasvokkain tehty haastattelu mahdollisti myös kirjallisen tehtävän teettämisen. Paikan päällä toteutettava haastattelu koettiin myös miellyttävämpänä kuin puhelimen tai Skypen kautta toteutettava haastattelu.

Haastattelut tehtiin paikoissa, jotka olivat rauhallisia ja joissa oli vähän häiriötekijöitä. Yhdelle päivälle sovittiin vain yksi haastattelu, jotta vireystila olisi mahdollisimman hyvä sekä siirtymisissä ei tulisi kiire.

Haastattelut nauhoitettiin varmuuden vuoksi kahden puhelimen nauhurilla. Haastateltavilta kysyttiin aina lupa haastattelun nauhoittamiseen litterointia varten. K kaikille tämä sopi. Haastateltavaan nähden pyrittiin istumaan aina kulmikkain, sillä kulma-asemointi tukee hyvää vuorovaikutusta. Vastakkain istuminen voi aiheuttaa jännitteitä. (Benyik & Kohen 2007, 182, 184.) Kulmikkain istuminen ei aina

kuitenkaan onnistunut, koska haastateltavalle annettiin pientä vapautta valita oma istumapaikka. Mahdollisimman rento tunnelma pyrittiin luomaan jo alkukeskustelun aikana. Alusta lähtien korostettiin, että ollaan kiinnostuneita heidän omista kokemuksistaan ja he saavat kertoa niitä vapaasti omalla tavallaan.

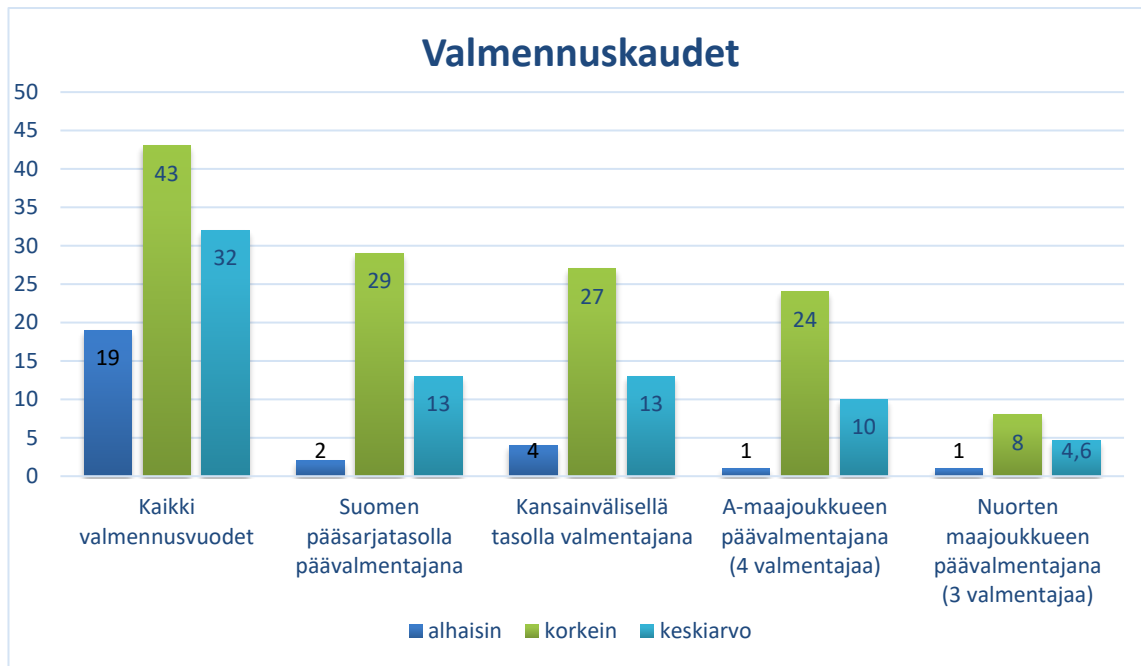
Haastattelut olivat kestoaltaan 48–97 minuuttia ja ne sujuivat hyvin. Haastattelujen välillä ei ollut erityisiä poikkeavuuksia. Vaikka haastattelihoita oli kaksi, haastattelu onnistui mutkitta. Haastateltavat kertoivat avoimesti kokemuksistaan. Aihe herätti paljon kiinnostusta haastateltavissa ja kaikki odottivat tutkimuksen tuloksia mielenkiinnolla.

6.4 Haastateltavat

Haastateltavat olivat kaikki miehiä ja haastattelujen aikaan 34–62-vuotiaita. Valmentajajoukossa oli kansainvälisen tason valmentajia kolmesta lajista: koripallosta (2), salibandysta (2) ja jääkiekosta (2). Yhdellä heistä oli lisäksi kansainvälisen tason valmennusta lentopallosta. Valmennusuran pituus vaihteli 19 ja 43 vuoden välillä, ollen keskimäärin 32 vuotta. Valmentamisen he olivat aloittaneet keskimäärin 19-vuotiaana.

Haastatteluhetkellä kaikki valmentajat toimivat päävalmentajana maajoukkueessa tai Suomen pääsarjatasolla. Kansainvälisellä tasolla valmensi viisi kuudesta valmentajasta. Kuviossa 5 (s. 42) näkyy valmentajien valmennuskausien määrät eri asemissa. Valmentajajoukon valmennuskokemus kansainväliseltä tasolta on kertynyt apuvalmentajana ja päävalmentajana toimimisesta. Kansainvälisellä tasolla tarkoitetaan tutkimuksessa maajoukkuetasoista urheilua tai kilpailemista muissa urheilutapahtumissa, joihin osallistuu joukkueita eri maista.

Neljä valmentajaa on toiminut naisten tai miesten A-maajoukkueen päävalmentajana. Kolme valmentajaa on toiminut nuorten maajoukkueen päävalmentajina. Kummastakin näistä on valmennuskokemusta kahdella valmentajalla.



Kuvio 5. Valmentajien valmennuskausien määrät

Kahdella valmentajalla ei ollut lainkaan kilpailukokemusta pelaajana nykyisestä valmentamastaan lajista. Toisella valmentajista oli kokemusta toisesta lajista 2.divisioonatasolta. Kaksi valmentajaa määritteli oman kilpaurheilutaustansa hyvin vähäiseksi, eivätkä kokeneet urheilua tavoitteellisena. Yhdellä valmentajalla oli parin vuoden pelaajakokemusta 1.divisioonassa, mutta hänen sanojensa mukaan silloinen toiminta ei ollut tavoitteellista ja lajin organisoituminen on tapahtunut myöhemmin. Myös toinen valmentaja oli aikoinaan pelannut toiseksi korkeimmalla sarjatasolla neljän vuoden ajan. Tämä paljastui vasta haastattelutilanteessa. Valmentajilta puuttuu kuitenkin aikuisiän pääsarja- ja kansainvälisen tason pelaajakokemus.

6.5 Aineiston käsittely

Haastatteluiden jälkeen aineisto kirjoitettiin tekstiksi tietokoneelle. Litterointi voidaan tehdä joko koko haastatteludialogista tai valikoiden esimerkiksi vain teema-alueista. Haastattelutallenteet litteroitiin kokonaan lukijaystävälliseen muotoon, jättäen pois turhat toistot lauseiden aloituksissa. Tauot ja hymähdykset jätettiin kirjaamatta. Elekieleen viittaavia asioita ei kirjattu, koska tutkimuksessa ei käytetä keskusteluanalyysejä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138, 141.) Lisäksi pelkkä puhe koettiin riittäväksi aineistoksi. Litteroinneista tuli noin 80 sivua tekstiä, kun fontti oli 12 ja riviväli 1,5.

Litterointia seurasi aineiston lukeminen useaan kertaan, jolloin siitä alkoi nousta ajatuksia sekä mielenkiintoisia kysymyksiä. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan aineistoa voidaan analysoida sitä paremmin mitä tutumpi aineisto on. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143.)

Aineistoon tutustuesssa kuuntelimme ensin haastattelun nauhalta samalla kun luimme litteroinnin. Sen jälkeen luimme litterointeja ja poimimme alleviivaten tutkimustehtäviin liittyvät asiat. Teimme omat miellekartat teemojemme ympärille, jotta sisäistäisimme aineiston mahdollisimman hyvin.

Tutkimuksessa käytetään aineistolähtöistä analyysia, joka on perinteinen analyysitapa fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa. Siinä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Aikaisemmillä tutkimuksilla, tiedoilla tai teorioilla tutkimuksen aiheesta ei ole mitään tekemistä analyysin toteutumisen tai lopputuloksen kanssa. Aikaisempi tieto pyritään aineiston analyysivaiheessa sulkemaan ulkopuolelle, ettei se vaikuttaisi analyysin tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 95–96.)

Aineistolähtöisen analyysin haaste on tutkijan havainnoissa. Havainnot tulisi olla mahdollisimman objektiivisia. Tutkijan tulee kontrolloida, että analyysi tapahtuu haastattelijoiden ehdoilla eikä tutkijan ennakkoluulojen saattamana. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 96.)

Miles ja Hubermannin (1994) mukaan aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen: aineiston redusointiin eli pelkistämiseen, aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn ja abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luontiin. Aineiston pelkistämisessä aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennaiset asiat pois. Pelkistäminen voi olla joko informaation pilkkomista osiin tai tiivistämistä. Aineistosta nostetaan esiin tutkimustehtäville olennaiset ilmaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108–109.)

Miellekarttojen tekeminen auttoi epäolennaisten asioiden poistamisessa. Vertasimme karttoja ja teimme keskustellen yhdestä haastattelusta yhden tiivistelmän eli pelkistysten kokoelman. Hyväksytimme tiivistelmät haastateltavilla ja samalla kysyimme mahdollisia tarkennuksia heidän vastauksiinsa.

Valmiiden tiivistelmien jälkeen vastausten sisällöt eli pelkistetyt ilmaukset koottiin samaan tiedostoon ja merkittiin, mistä haastattelusta ne olivat. Näin käsitteiden konteksti säilyi ja merkintä auttoi myöhemmissä analysointivaiheissa. Samaa tarkoittavat käsitteet yhdistettiin ja pelkistykset ryhmiteltiin. Ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuutta kuvaavia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2012, 110). Näin voitiin yhdistää eri haastatteluista nousseita samankaltaisia asioita uusiksi kokonaisuuksiksi.

Ryhmittelyssä käsitteet yhdistettiin luokiksi ja luokat nimettiin. Alaluokka voi sisältää tutkittavan ilmiön ominaisuuksia, piirteitä ja käsityksiä. Luokkia yhdistettiin niin kauan kuin se koettiin tarpeelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 110–111.) Taulukossa 2 on esimerkki ala- ja yläluokkien muodostamisesta ensimmäisessä tutkimustehtävässä.

Taulukko 2. Ala- ja yläluokkien muodostamista

| PELKISTYSTEN YHDISTÄMINEN | ALALUOKAT | YLÄLUOKAT |
|--|---|------------------------------|
| H1 Yksilön johtaminen H1 Saada pelaajan liekit syttymään ja heittäytymään hommaan H5 Pelaajien kehittäminen ajatteleviksi huippu-urheilijoiksi H6 Pelaajan persoonan avaaminen H6 Pelaajan kasvattaminen H6 Antaa mahdollisuus urheilijalle itseoivaltamiseen H6 Saada pelaaja heittäytymään a) omaan harjoitteluun b) pelitilanteessa | PELAAJAN AJATTELUN JA HEITTÄYTYMISEN LISÄÄMINEN | |
| H1 Yksilön kehittäminen hänen lähtökohdistaan H2 Osaa vaatia urheilijoilta oikean verran H2 Vaatimustason ylläpitäminen H3 Kiinnostus ihmisestä H4 Yksilön kehittäminen kokonaisvaltaisesti H6 Yksilön kehittäminen | YKSILÖN KEHITTÄMINEN | YKSILÖN KEHITTÄMI- NEN |
| H3 Ymmärtää sitä hetkeä missä urheilija on, mm. mikä sitä motivoi H1 Kiinnostus yksilöstä (välittäminen) H1, H3 Empaattisuus H2 Puhuminen urheilijan kanssa arjessa H4 Pelaaja kokonaisuutena tärkeä H4 Pelaaja persoonana tärkeä H4 Tietää pelaajan taustat | KIINNOSTUS YKSILÖSTÄ IHMISENÄ | |

Lopuksi muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Luokkia yhdistellään niin kauan kuin se on tarpeellista. Tuloksissa esitetään aineistosta muodostettu malli, käsitejärjestelmä, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 111–113.)

6.6 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus

Tutkimuksessa tulee pyrkiä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja näkökulmia niin hyvin kuin mahdollista. Tutkijan tulee olla tietoinen siitä, että hän vaikuttaa saatavaan tietoon jo tiedonhankintavaiheessa ja kyse on tutkijan omista tulkinnoista, hänen käsitteistöstään, johon tutkittavien käsityksiä koitetaan sovittaa. Tutkijan subjektiivisuutta ei voi eliminoida kokonaan pois. Tutkijan tulee dokumentoida tarkasti, miten hän on päätenyt luokittamaan ja kuvaamaan haastateltavien maailmaa. Hänen tulee perustella menettelynsä uskottavasti, mutta siitä huolimatta toinen tutkija voi päätyä toisenlaiseen tulokseen. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita menetelmän tai tutkimuksen heikkoutta. (Virtanen 2006, 199; Hirsjärvi & Hurme 2008, 186, 189; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta arvioidaan yleensä validiteetti- ja reliabiliteetti-käsitteiden kautta. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksella on tutkittu sitä mitä on luvattu, ja reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Käsitteitä käytetään etupäässä määrällisessä tutkimuksessa ja ne perustuvat ajatukselle, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen totuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa näitä käsitteitä ei voida suoraan käyttää kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa, vaan niitä käytetään hieman sovelletuin keinoin. Kuitenkin tutkimusta ei voi tehdä miten tahansa, vaan sen luotettavuutta käsitellään hieman eri näkökulmasta. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 136; Hirsjärvi & Hurme 2008, 185–186, 188–189.)

Yksi validointikeino osoittaa, että tutkijan tulkinnot vastaavat tutkittavien tulkintoja. Janesick (1994) kutsuu tätä uskottavuuden määrittämiseksi. Uskottavuuden osoittamiseksi hän ehdottaa, että haastateltavat itse saavat perehtyä tutkijan tulkintoihin. Kvalen (1996) mukaan laadullisessa tutkimuksessa validoinnilla pyritään muun muassa tarkistamiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että koko tutkimuksen ajan tutkija tuo esiin kantansa ja kertoo, miten vaihtoehtoiset tulkinnot on jätetty pois. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 189.)

Kvalitatiivista aineistoa analysoitaessa aineiston laatua koskevat asiat ovat lähimpänä perinteistä reliabeliuden käsitettä. Tällöin reliabelius koskee sitä, kuinka luotettavaa on tutkijan tekemä analyysi materiaalista. Reliabelius koskee muun muassa sitä, onko haastattelu litteroitu oikein ja onko kaikki käytettävissä oleva aineisto huomioitu. Tärkeää on myös, että tulokset niin pitkälle kuin mahdollista heijastavat tutkittavien ajatuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 189.)

Haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttaa sen laatu. Sitä tulee tarkkailla haastattelututkimuksessa työn eri vaiheissa. Laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen muodostamalla hyvä haastattelurunko. Etua on myös siitä, että valmistaudutaan haastatteluun pohtimalla, miten teemoja pystytään syventämään ja mietitään vaihtoehtoisia lisäkysymysten muotoja. Kaikkiin lisäkysymyksiin ja niiden muotoiluihin ei voida kuitenkaan varautua ennalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184–185.)

Kun tutkimuksessa toimii useampia haastattelijoita, aineiston laatua voidaan lisätä varmistamalla, että he ovat sisäistäneet haastattelurungon ja ymmärtävät sen suunnilleen samalla tavalla. Haastatteluvaiheessa laatua voidaan parantaa huolehtimalla teknisen välineistön kunnosta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184.)

Haastattelu on hyvä litteroida mahdollisimman pian, etenkin kun tutkija haastattelee ja litteroi. Useita litteroijia käytettäessä on syytä tarkkailla litteroinnin laatua vertaamalla heidän litterointejaan haastatteluista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185.)

7 TUTKIMUSTULOKSET TUTKIMUSTEHTÄVITTÄIN

7.1 Tutkimustulosten muodostaminen

Tutkimustulokset käsitellään tutkimustehtävittäin. Ensimmäinen tutkimustehtävä oli laajin ja sitä koskevien käsitteiden lukumääräksi tuli 130. Toiseen ja kolmannen tutkimustehtävään tuli huomattavasti vähemmän pelkistyksiä (73 ja 22).

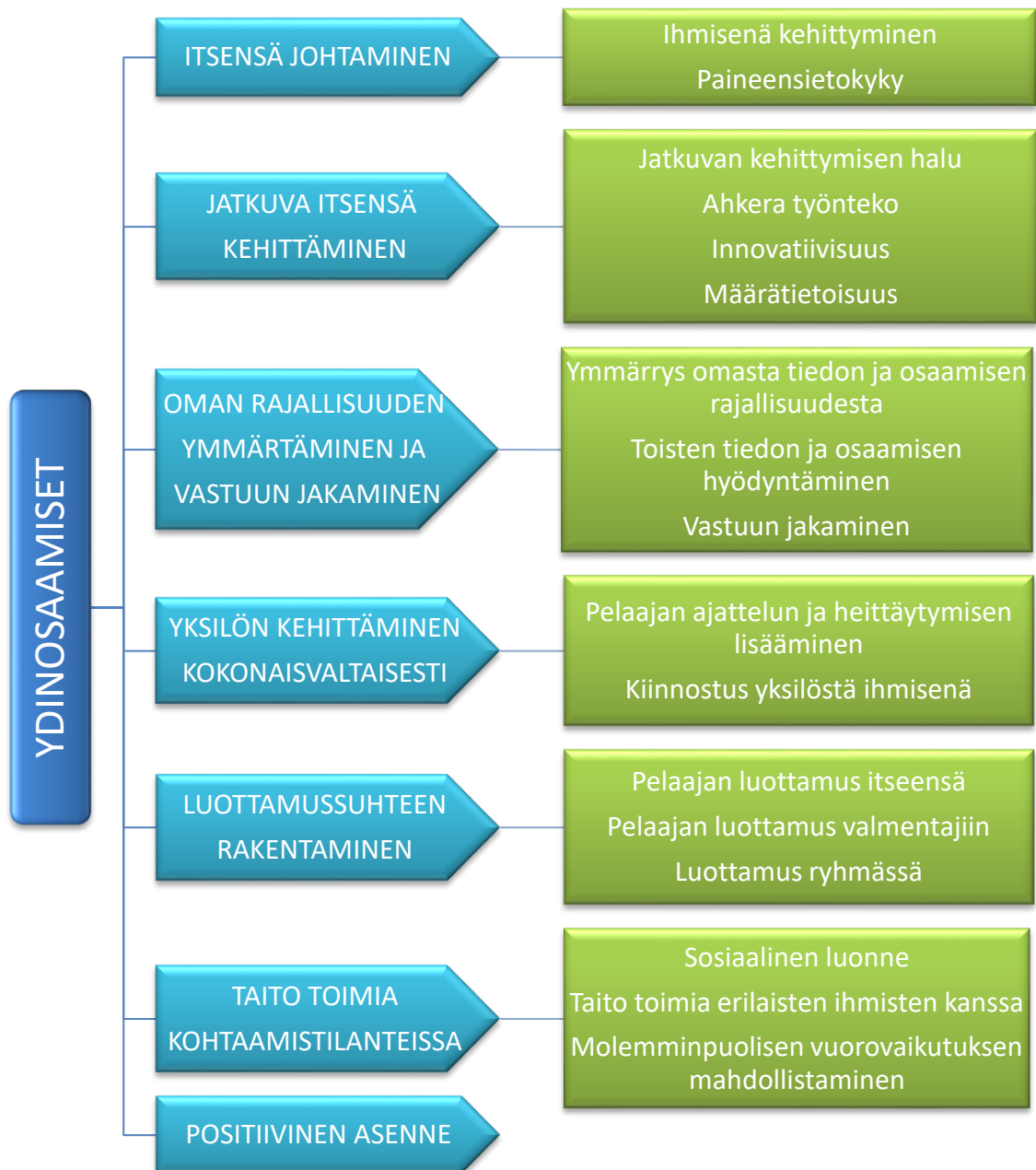
Ensimmäisen ja kolmannen tutkimustehtävän tulokset muodostuivat tyypillistä aineistopohjaista sisällönanalyysia käyttäen. Toisen tutkimustehtävän tulokset muodostettiin ensimmäisen tutkimustehtävän ydinosaamisten kautta. Näin saimme rajattua tulokset niin, että ne kuvastivat ensimmäisessä tutkimustehtävässä esiin nousseiden ydinosaamisten hankkimista.

Tuloksia muodostaessa vain yhden tai kahden valmentajan näkemyksiä sisältävät yläluokat jätettiin pois ensimmäisen tutkimustehtävän kohdalla. Tulosten haluttiin ilmentävän suurimman osan haastateltavien näkemyksiä. Osa tuloksiin nousseista ydinosaamisista oli alaluokkia, sillä ryhmä koettiin parhaaksi jättää yhdistämättä toiseen alaluokkaan. Kolmannen tutkimustehtävän tuloksiin nostettiin asiat, jotka ilmenivät vähintään kahdella valmentajalla vähäisten esiin nousseiden asioiden vuoksi.

Ensimmäisessä tutkimustehtävässä viisi kokonaisuutta ei noussut tuloksiin: rohkeus, kokonaisuuden hallitseminen, taito käsitellä ryhmää sekä toisten tunteiden tunnistaminen ja niiden hallitseminen. Kolmannessa tutkimustehtävässä kaikki alaluokat otettiin mukaan lopullisiin tuloksiin. Lisäksi molemmissa tutkimustehtävissä muutamia yksittäisiä pelkistyksiä jäi luokkien ulkopuolelle.

7.2 Valmentajien ydinosaamiset

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli selvittää huippu-urheiluvallmentajien ydinosaamisia. Haastateltavien näkemyksistä muodostui seitsemän ydinosaamisen kokonaisuutta. Kuvio 6 (s. 48) ilmentää kansainvälisen tason palloilulajien valmentajien näkemyksiä heidän ydinosaamisistaan.



Kuvio 6. Palloilulajien huippu-urheiluvalmentajien ydinosaamiset

7.2.1 Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen ryhmä muodostui tutkijoiden tulkintojen pohjalta. Kukaan haastateltavista ei määritellyt itsensä johtamista ydinosaamiseksi haastattelussa, mutta siihen liittyviä asioita nousi vahvasti esille kolmessa haastattelussa. Itsensä johtamiseen liittyy läheisesti ihmisenä kehittyminen. Lisäksi yhdistimme tähän ryhmään paineensietokyvyn, sillä itsensä johtamiseen liittyy itsensä hallitseminen.

Valmentajat kokivat, että itsetuntemuksen ja ihmisenä kehittymisen kautta toiminta valmentajan tehtävissä parani. Vaikutusta koettiin muun muassa vuorovaikutustaitoihin.

“ – – oon ite kehittynyt itse ihmisenä. Ennen kuin pystyy muita johtaan, niin pitää johtaa itseään. Se on nyt ollut ainakin viimisenä vuosina tähän niinku huippuvaiheeseen ku on päässy nii se tärkein ominaisuus – – Mä koen, että tässä viimesen parin vuoden aikana se, että mä oon ihmisenä pystynyt itse kehittymään, niin mun ihmissuhdetaidot on kehittynyt huomattavasti parempaan suuntaan.”

Itsensä johtamiseen liittyy myös omien tunteiden hallinta ja paineensietokyky. Valmentajan tulisi tiedostaa, että valmennus on hänen ammattinsa, eikä julkisuuskuvan, onnistumisten tai epäonnistumisten tulisi vaikuttaa oman arvon tunteeseen.

“Paineensietokyky täytyy olla aika hyvä, et’ kyllä sitä turpaan tulee joskus ja aina ei mee niinku suunnitellaan. Täytyy kestää ne epäonnistumiset, yhtälailta täytyy kestää ne onnistumiset. Sit’ se ettei saa olla turhan herkkähipiäinen. Mä oon sanonu, et’ valmentaja on semmonen julkinen kutsitolppa, että vähän vaikka väkevämpääkin..toki et’ ruikkii siihen tolपालle niin se ei kaadu siitä.”

Valmentaja joutuu kestämaan painetta monesta suunnasta. Itsensä johtamisen merkitys nousi erityisesti huippuvaiheessa esille.

7.2.2 Jatkuva itsensä kehittäminen

Itsensä kehittäminen nousi esille jokaisella valmentajalla. Moni puhui erityisesti jatkuvan kehittymisen halusta ja ikuisesta oppimisesta. Lisäksi yhdistimme tähän ryhmään määrätietoisuuden, innovatiivisuuden ja ahkeran työnteon, sillä kaikki nämä tukevat kehittymistä ja vievät valmentajaa eteenpäin. Neljä valmentajaa poimi tähän ydinosaamiseen liittyviä asioita tärkeimpiin ydinosaamisiinsa haastattelussa.

Valmentajat kertoivat uteliaisuudesta asioihin, niiden selvittämisestä sekä asioiden tekemisestä entistä paremmin. Ei ole olemassa valmista maailmaa.

“ – – koska kun sä opit jotain, niin sithän sä luulet tietäväsi. Ja kyl se kiinalainen sanonta hän, joka tietää, ei tiedä, hän, joka ei tiedä, tietää, pitää paikkansa. Koska se “ei tietäminen” tarkoittaa, että sillon sä tutkit jotain ja

haluat oppia uutta – –. Valmentamisessa on suuri riski et’ kuvittelee et’ mä oon valmis.”

“Nöyryys ja halu tehdä asioita paremmin, niin se on mun mielestä niinku äärimmäisen tärkeä arjessa. Silloin kun sen kadottaa, niin silloin kannattaa kyl lopettaa.”

Intohimo nousi yhdeksi tärkeäksi syyksi kehittymisen halulle. Kehittymisen eteen tulee tehdä ahkerasti töitä, eikä mitään saa ilmaiseksi. Määrätietoisuus ja vahva näkemys omasta tekemisestä nousivat myös esille kehittymisen eteenpäin viejinä.

“Niin kyllä se on varmaan ollu se ahkeruus ja intohimo, et kauhee halu on tullu nuoresta lähtien, ollu selvänä et mitä mä haluan, miten voisin tulla paremmaks valmentajaks, miten mä voisin kouluttaa itteeni, miten mä voisin saada lisää tietoo – –.”

“Se on ollu mulla aina aika kova (halu kehittyä). Siitä lähtien ku on tätä hommaa lähteny tekemään niin se on ollu aika kova semmonen liekki toi intohimo ja semmonen tuota päämäärätietoisuus, kunnianhimo. Ne on ollu ehkä ne mitkä on ajanut eteenpäin – –.”

Kehityksen mukana pysyminen tuli myös esille valmentajilta. Ajan hermolla oleminen, innovatiivisuus sekä uusiutumiskyky linkittyivät vahvasti itsensä kehittämiseen.

“Yhteiskunta muuttuu – – Se jo vaatii paljon muuttumista ja ihmiset muuttuu, sukupolvet on erilaisia. Jos ajatellaan X-, Z-sukupolvien ihmisiä niin selvästi on erilaista se, miten heidän kanssaan keskustellaan – – lajikin kehitty.”

Itsensä kehittäminen oli yksi suurimmista asioista, joka ilmeni haastateltavien vastauksissa. Valmentajat ovat käyttäneet paljon aikaa itsensä kehittämiseen ja jatkavat sitä yhä huipulla.

7.2.3 Oman rajallisuuden ymmärtäminen ja vastuun jakaminen

Tämä ryhmä sisältää pienempinä kokonaisuuksina ymmärryksen oman tiedon ja osaamisen rajallisuudesta, toisten tiedon ja osaamisen hyödyntämisen sekä vastuun jakamisen. Viisi valmentajaa puhui, että valmentajan tulisi tiedostaa ja myöntää, ettei tiedä ja osaa kaikkea. On tärkeää tietää omat vahvuudet ja pyytää apua asioissa, joissa itse ei ole niin hyvä.

Oman tiedon ja osaamisen rajallisuuden ymmärtäminen on pohjana valmennustiimin muodostamiselle. Itsensä tulisi ympäröidä sellaisilla ihmisillä, jotka ovat jollakin osa-alueella itseä vahvempia. Päävalmentajan ei tarvitse hoitaa kaikkea itse, vaan hänen tulisi jakaa vastuuta.

“Pitää ympäröidä ittiesä sellasilla ihmisillä, jotka tietää – – Perinteisesti meillä on todella paljon sellasia valmentajia, jotka hoitaa itse kaiken. Mä en taas usko siihen, vaan jaan vastuuta rohkeesti ja uskallan sanoa, että mä en tiedä ja kysyn – –”

“– – tämmönen jaetun johtamisen ymmärtäminen, tiimin rakentaminen, se on ollu mulle se oikeestaan minkä ansiosta oon aika hyvin pärjänny. Mä oon ymmärtäny sen et’ mä en yksin pysty tätä hommaa hoitamaan. Mun tietotaito ei riitä, mulla ei eväät riitä vetään tota hommaa.”

Valmentajat toivat esille valmennustiimin hyödyntämisen lisäksi muutakin. Esille nousi myös pelaajien, kollegoiden ja muiden ihmisten tietotaidon hyödyntämisen tärkeys. Valmentajalla on hyvä olla rohkeutta ja nöyryyttä pyytää neuvoja tarvittaessa.

7.2.4 Yksilön kehittäminen kokonaisvaltaisesti

Yksilön kehittämisen alaluokiksi muodostui kolme kokonaisuutta: yksilön kehittäminen yleisesti, pelaajan ajattelun ja heittäytymisen lisääminen sekä kiinnostus yksilöstä ihmisenä. Ensimmäisenä mainittuun alaluokkaan sisältyi ajatukset kehittää yksilöä hänen lähtökohdistaan ja kokonaisvaltaisesti sekä vaatia urheilijalta oikean verran.

Esiin nousi tärkeänä pelaajan ajattelumaailman kehittäminen niin, että pelaajat kehittyisivät urheilijoina, eivät vain pelaajina. Pelaajista tulisi kasvattaa urheilijoita. Valmentajat puhuivat, että he yrittävät parhaansa mukaan saada pelaajien persoonan ja intohimon esiin.

“– – se on enemmän et’ miten mä saan niille ne liekit syttymään ja heittäytymään tähän hommaan, ja varsinki sillon ku tulee niitä vaikeita hetkiä, et’ miten mä pystyn heitä auttaan ja viemään eteenpäin, niin nää asiat nousee täällä huippuvaiheessa sitte, että se ei oo enää niitä hirveesti taitojen opettamista vaan se on ryhmädynamiikasta huolehtimista ja sen yksilön viemistä eteenpäin.”

“– – löytäny niistä sen intohimon siihen urheiluun ja sen palon mikä sielä voi olla jonku itseluottamuksen takana tai et’ sen puute ja se estää sitä

intohimoa, mut sitte kun se itseluottamuksen on saanu, niin se intohimo on tullukki sieltä sitte läpi ja sitte on yhtäkkiä menty ihan eri tasolla – – (liittyy) ihan puhtaasti tähän ihmisten persoonallisuuteen sitten viime kädessä.”

“– – oppia miten saa ihmiset heittäytymään omalle harjoittelulle, itsensä kehittämiselle ja niitä keinoja, miten mä pystyisin auttaan niitä siinä, että sitä taitoa, niitä mä hakisin kokoajan lisää – –.”

Tärkeänä pidettiin urheilijasta välittämistä ja häneen tutustumista muutenkin kuin vain pelaajana. Kiinnostus yksilöstä ja hänen tunteminen on pohjana yksilön kokonaisvaltaiselle kehittämiselle.

“– – kiinnostus ihmisestä niin ku mä sanoin, niin ei voi olla, ei pysty oleen jos ei oo empaattinen. Kyl sun pitää oikeesti niinku yrittää urheilijan tunne maailmaa tunnistaa niinku mitkä on sille tärkeitä asioita, mitkä asiat sitä motivoi, mitä asiat siinä hetkessä. Empaattisuus on sitä että ymmärtää sitä hetkeä missä se urheilija on – – hetki missä se elää ohjaa sen toimintaa”

Kaikki valmentajat kokivat yksilön kokonaisuutena tärkeäksi ja kaikilta valmentajilta löytyikin paljon ajatuksia tähän ydinosaamiseen liittyen. Tähän kokonaisuuteen liittyviä asioita kaksi valmentajaa nosti tärkeimpiin ydinosaamisiinsa haastattelussa.

7.2.5 Luottamussuhteen rakentaminen

Haastatteluissa puolet valmentajista käsitteli luottamussuhdetta, mutta eivät listanneet sitä ydinosaamiseksi. Nostimme luottamussuhteen rakentamisen kuitenkin yhdeksi ydinosaamiseksi, sillä valmentajat puhuivat suhteen luomisesta ja sen tärkeydestä.

“Kyllä se semmonen luottamus ja luottamuksen ilmapiiri mistä jo äskön puhuttiin, niin se vielä vahvistaa sitä johtajuutta, se vahvistaa sitä joukkuetta, se vahvistaa sitä myöskin sitä vuorovaikutusta, kommunikointia ja kaikkea.”

Valmentajan tulee muodostaa luottamussuhde neljään suuntaan: pelaajan tulee luottaa itseensä, joukkueovereihin ja valmennustiimiin. Lisäksi valmennustiimin työ perustuu tiimin jäsenten keskinäiseen luottamukseen. Hyvä luottamussuhde on perusta onnistuneelle yhteistyölle.

7.2.6 Taito toimia kohtaamistilanteissa

Taito toimia kohtaamistilanteissa on kokonaisuus, joka koostuu spontaanista arjessa tapahtuvasta vuorovaikuttamisesta. Tämän kokonaisuuden erotamme luottamussuhteen rakentamisesta spontaanisuudella. Käsitämme luottamussuhteen rakentamisen jatkumona, kun taas taito toimia kohtaamistilanteissa on sidoksissa satunnaisiin yksittäisiin vuorovaikutustilanteisiin. Suurin osa valmentajista puhui tällaisista vuorovaikutustilanteista. Neljä valmentajaa nosti tähän kategoriaan liittyviä asioita tärkeimpiin ydinosaamisiinsa haastattelussa.

Osa valmentajista piti perus kommunikointitaitoja, kielitaitoa, sosiaalista luonnetta ja taitoa toimia erilaisten ihmisten kanssa edellytyksenä onnistuneelle valmentajana toimimiselle. Joukkueissa voi olla hyvin erilaisia ihmisiä eri taustoilla, eri maista ja eri kulttuureista. Kulttuurisia taustoja tulee ymmärtää ja löytää yhteinen kieli.

“Täs’ on siis pakko olla sellanen, että pärjää erilaisten ihmisten kanssa. Meit’ on niin erilaisia ihmisiä tässä joukkueurheilussa. Kaikkien kanssa pitää pärjätä, pitää tietää mitä tehdä ja milloin antaa periksi. Kyl’ mä mielestäni osaan sen homman.”

Valmentajan tulisi antaa tilaa molemminpuoliselle vuorovaikutukselle mahdollistaakseen aidon kohtaamistilanteen. Hänen tulisi myös olla helposti lähestyttävä sekä käyttää tilannetajua.

“– – kohtaamisia tulee koko ajan ja joku kysyy sitä joku kysyy tätä, ja kuitenkin pitäs olla aika luonnollinen koko ajan, mut’ silti pitäs olla anturit heireillä, että joku heitto voi olla tärkeä joltakin pelaajalta, että jos sä vaan heittelet niitä omia vastauksias tai oot välinpitämätön, niin sä voit tehdä hirveen paljo hallaa sille pelaajalle.”

Spontaaneillakin vuorovaikutustilanteilla voi olla kauaskantoisia vaikutuksia. Valmentajan on hyvä olla läsnä ja reagoida tilanteisiin niihin sopivilla tavoilla.

7.2.7 Positiivinen asenne

Puolet haastateltavista nosti erillisenä osa-alueena positiivisen asenteen tai huumorintajun vahvuudekseen valmentajana olemisessa. Positiivinen asenne koet-

tiin persoonallisena ominaisuutena tai tahtotilana. Positiivisuus linkittyi ulkopuolelta tulevan negatiivisen ajattelun torjumiseen. Lisäksi positiivinen asenne haluttiin tuoda näkyväksi valmennuksessa.

“Entistä enemmän ajattelen asioista positiivisesti, et’ tää on niin paljon negatiivista ja pessimististä ajattelua tää on koko tää urheilu ja tää valmennus ja tää media ei hirveesti ruoki sitä. Vaikka tässä on paljon paineita niin mun mielestä tää on aika nastaa. Mä yritän et’ mun valmennuksessa se näkyy. Et’ tää on hieno juttu mitä me tehään – –.”

“Välillä pitää nauraa itselle ja pitää nauraa kaikille muille ja yhdessä ennen kaikkea.”

Positiivinen asenne koettiin merkittävänä asiana menestymisen kannalta. Kolme valmentajaa nosti aiheen omaksi ydinosaamiseksi haastattelussa.

7.3 Ydinosaamisten hankkiminen

Toisen tutkimustehtävän tarkoituksena oli selvittää, mistä valmentajien ydinosaamiset ovat peräisin. Kuviossa 7 (s. 55) ilmenee keskeisimmät tulokset ensimmäisessä tutkimustehtävässä nousseiden ydinosaamisten kautta.

Itsensä johtaminen oli kehittynyt työstämällä asioita itsenäisesti ja toisten ihmisten kanssa. Itsenäinen asioiden purku kirjoittamalla ja keskustelu ystävän tai henkisen valmentajan kanssa olivat keinoja kehittää itseään. Kaksi valmentajista kertoi pyrkivänsä tapaamaan henkistä valmentajaa säännöllisesti noin kerran kuussa.

“Pidän itteeni ihan fiksunä ja tervejärkisenä, mutta ku siinä voi olla (hyvin tiiviisti pelejä) – – niin sitten kuitenkin se tulos välillä ohjaa ajattelua vähän väärään suuntaan, että se on hyvä käydä välillä vähän tuulettamassa – – ja sitte taas tulee semmonen vapautunut olo.”

Itsensä johtamisen kehittymiseen liitettiin myös paineensietokyky. Se oli kehittynyt koulutuksen ja erilaisten vaativien työtehtävien sekä nuorena vastuuseen kasvamisen kautta. Itsensä johtamiseen tuli vain muutama asia, miten se oli kehittynyt.



Kuvio 7. Ydinosaamisten hankkiminen

Jatkuva itsensä kehittäminen tulee pitkälti persoonallisuuspiirteistä, sillä siihen kuuluu uteliaisuus, nöyryys, ahkeruus, määrätietoisuus ja intohimo. Ne vievät jo itsessään valmentajaa eteenpäin. Intohimon nähtiin vahvistuneen jo nuorena ja liikunta-alan opintojen aikana. Intohimoon, määrätietoisuuteen ja ahkeruuteen vaikutti myös se, että tiesi jo nuorena mitä haluaa. Uuden oppiminen ja onnistumiset olivat lisänneet intohimoa, uteliaisuutta ja ahkeruutta mennä vieläkin pidemmälle.

Lisäksi yksi valmentajista huomautti yhteiskunnan ja sukupolvien muuttumisen vaativan valmentajaa kehittymään. Myös urheilun ulkopuolisilla työkokemuksilla

koettiin olevan positiivinen vaikutus valmentajan osaamiseen sekä näkemysseen, mitä valmentajan tulisi osata.

Oman rajallisuuden ymmärtäminen ja vastuun jakaminen oli kehittynyt itsetuottamuksen vahvistumisen myötä. Hyvän itsetuottamuksen nähtiin vaikuttaneen siihen, että pystyy myöntämään oman rajallisuutensa ja jakamaan vastuuta paremmin.

“ – – mä oon hakenu siihen tiimiin semmosia jäseniä, jotka ovat jollain osaluueella selkeästi parempia kuin minä. Ja kai se tietty jotain itsetuottamusta on ku mun ei tartte päteä sillä tavalla et’ mä tietäisin kaikesta kaiken. Mä en päde sillä, vaan mä osotan sen työni sillä tavalla, et’ mä johdan joukkoa ammattilaisia – – .”

Valmentajat olivat käyneet johtamiseen liittyviä koulutuksia, jotka olivat vaikuttaneet näkemysseen ja tapaan toimia tiimissä. Lisäksi opiskelulla ja monimuotoisella kirjallisuudella on voinut olla vaikutusta oman rajallisuuden ymmärtämiseen.

Yksilön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen tarvittavia taitoja oli kertynyt hyvin monipuolisin tavoin. Yhtenä vaikuttavana tekijänä oli koulutus. Valmennustoimintaa tukevia opintoja ja koulutuksia valmentajilla oli liikunnan alalta, mutta myös sen ulkopuolelta. Koulutusten koettiin aukaisevan näkemystä yksilön kokonaisvaltaisesta kehittämisestä. Erityisesti yksilön kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja ihmisten käyttäytymiseen liittyvistä opinnoista koettiin olevan hyötyä yksilön eteenpäin viemisessä.

Koulutusten lisäksi taidot olivat kehittyneet toimimalla yksilöiden kanssa, näkemällä ulkomaalaista valmennusta sekä näkemällä käytännössä mitä urheilijalta voi vaatia. Lisäksi toiminta kouluttajana sekä kollegoiden kanssa ajatusten vaihto Suomessa ja ulkomailla oli kerryttänyt lisää työkaluja yksilön kehittämiseen.

Yksilön tuntemisen ja huomioinnin tärkeyden merkitys oli kasvanut kokemuksen myötä. Huomion kiinnittäminen näihin asioihin oli tullut omien valmennuskokemusten kautta, observoimalla ympäristöä sekä näkemällä suomalaista ja ulkomaalaista valmennustoimintaa.

“Ja mä oon entistä vakuuttuneempi tosta ihmisen merkityksestä, sen huomio on tosi tärkeää. Siihen kiinnittäs riittävästi huomiota.”

Yksilön kokonaisvaltainen kehittäminen tulee myös valmentajan persoonasta. Valmentajat halusivat auttaa ja tukea pelaajia myös urheilun ulkopuolisissa asioissa.

Luottamussuhteen rakentamisen ydinosaamisen kehittymistästä jäi suppeaksi. Sitä oli kehitetty työskentelemällä kokeneitten valmentajien kanssa, minkä kautta luottamussuhteen rakentamiseen oli saatu lisää työkaluja.

Taito toimia kohtaamistilanteissa oli kehittynyt monella eri tavalla. Erilaisten ihmisten ja erityisesti eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa toimiminen ja ulkomailla työskentely koettiin merkittävänä keinona kehittää taitoa toimia kohtaamistilanteissa. Tässäkin ydinosaamisessa koulutusta liikunnan alalta ja sen ulkopuolelta pidettiin tärkeänä kehittymiskeinona. Yksi valmentajista oli hankkinut kansainvälisyyskoulutusta tukeakseen toimintaansa monikulttuurisessa ympäristössä.

Lisäksi ydinosaaminen oli kehittynyt kouluttajana ja kollegoiden kanssa toimimisen kautta. Yksi valmentajista kertoi myös, että henkinen valmentaja oli antanut hänelle palautetta vuorovaikutustaitojen ja kohtaamistilanteiden kehittämiseksi. Ydinosaamiseen valmentajat liittivät myös sosiaalisen luonteen, joka on persoonallisuuspiirre.

Positiivinen asenne oli pitkälti persoonallinen ominaisuus. Lisäksi positiivisuuden merkitys vahvistui urheilun ja valmennuksen ympärillä ilmenevän negatiivisen ajattelun seurauksena.

7.4 Valmentajan kilpaurheilutausta valmentajana kehittymisessä

Tutkimuksen kolmantena tutkimustehtävänä oli selvittää valmentajan huippu-urheilutaustan puuttumisen vaikutukset valmentajana kehittymiseen. Kuvioon 8 on koottu keskeisimmät asiat, jotka nousivat esiin haastatteluissa.



Kuvio 8. Valmentajan huippu-urheilutaustan puuttumisen vaikutukset valmentajana kehittymiseen

Haastateltavat kokivat, että heidän täytyi **tietotaidon hankkimiseksi** tehdä enemmän töitä kuin entisten huippupelaajien. Tiedonhankinta koettiin määrätietoiseksi toiminnaksi.

“Vaikkei ollu pelaajataustaa, aattelin et’ fine, tätäkin kautta voi mennä. Et’ sit’ pitää vaan tehdä pirusti töitä sen eteen et’ sä kehität itseäs koko ajan muulla tavalla et’ sä oot hyvä valmentaja.”

“Ne pelaajat, jotka on pelannu riittävän hyvällä tasolla pitkään, ja jos ne on monessa ympäristössä ollu hakemassa sitä tietoa, niin niillä on se seuraavan tason tietotaito. Me joudutaan se hakemaan jostain.”

Tietotaidon lisäämiseksi valmentajat hyödynsivät muita ihmisiä. Tärkeänä tiedonhankintatapana koettiin toisten ihmisten kanssa toimiminen, keskustelu ja asioiden käsittely.

“Ja se ei tuu tuola niikö yksin jotain videoita kattomalla – –. Sulla on joku mentori jonka kanssa puhut ja haastat ittees ja hankit apulaisii tai oot apulaisena itse jossain että pääset muodostaan sellasen tietotaidon itselles.”

Osa valmentajista koki, että heidän täytyi osoittaa enemmän pätevyyttään kuin valmentajien, joilla oli pitkä ja ansiokas pelaajaura takana. Yhden valmentajan näkemys oli, että yleensä huippu-urheilustaattomat valmentajat osoittavat pätevyyttään ensin juniorivalmennuksessa. Entiset huippu-urheilijat pääsevät helpommin aloittamaan korkeammilta sarjatasoilta.

Tutkimuksessa selvisi myös, että huippu-urheilutaustan puuttumisen vuoksi valmentajien täytyi **hankkia tietoa pelaajan näkökulman ymmärtämiseksi**. Tietoa hankittiin muun muassa ottamalla valmennustiimiin entisiä pelaajia.

“– – kyllä mulla aina valmennustiimissä on sellasia, jotka on pelannu pitkän uran. Tietenkin ne kokee ehkä, kun ne on ollu niissä tilanteissa itte urheilijana niin ne pystyy taas auttaan mua, että miten ne kokee pelaajat sitte pettymyksen tai tappion.”

Suurin osa haastateltavista koki pelaajataustan vähyydestä voivan olevan hyötyäkin. Entiset pelaajat saattavat takertua heille toimineeseen toiminta- ja ajatusmalliin, mutta sama ei toimikaan kaikille. Etuna vähän pelanneilla valmentajilla on, ettei heillä ole **ennakkokäsityksiä valmentamisesta** ja urheilijoiden kehittämisestä.

“Ja sit’ kun sulla ei oo sitä (pelaajakokemusta), niin sä et myöskään ala tuputtaa sitä jollekin semmoselle toiselle, joka on toiseen hetkeen ja toiseen tilanteeseen, toisenlaiselle ihmiselle, sä et edes yritä väittää, että sä tiität. – – Sen (entisen pelaajan) haitta on siinä, et’ jos se luulee olemalla entinen pelaaja, se tietää jotakin valmentamisesta.”

Pari valmentajaa kertoi, että he **eivät olleet kokeneet huippu-urheilutaustan puuttumista merkittävänä** valmentajana kehittymisen kannalta. Kaikki valmentajat eivät olleet edes miettineet sen vaikutusta.

“En itse kyllä oo missään kohtaan sitä kaivannu, sellasta ajatellukaan sen merkityksellisyyttä.”

Kolmas tutkimustehtävä oli huomattavasti suppeampi kuin kaksi ensimmäistä. Kuitenkin vastauksista löytyi selviä yhteisiä tekijöitä. Loppujen lopuksi pelaajataustan vähyyks vaikuttanut olevan vain vähän merkityksellinen valmentajana kehittämisessä, mutta se oli merkityksellinen valmentajaksi ryhtymiselle. Yksi valmentajista kiteytti asian näin:

“Harvasta päänäyttelijästä tulee myös vahva ohjaaja, kyllähän semmosiaki malleja on tiete olemassa. Mutta ne on kaks eri roolia, musta pitää tajuta se et’ ne on kaks eri roolia, et’ se on mun mielestä enemmän tämmönen myytti kaiken kaikkiaan urheilussa, tää pelaajatausta ois välttämätön. Tässä urheilussa se pelaajatausta on syy, miksi siitä on tullu iso asia ja miksi siihen on ajautunu – –.”

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelua

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kansainvälisen tason palloilulajien valmentajien ydinosaamisia. Lisäksi selvitettiin ydinosaamisten hankkimista ja aikuisiän huippu-urheilijataustan puuttumisen vaikutusta valmentajana kehittymiseen. Löysimme mielestämme hyvin vastauksia tutkimustehtäviimme.

Ensimmäisen tutkimustehtävän tuloksista muodostui seitsemän ydinosaamista: itsensä johtaminen, jatkuva itsensä kehittäminen, oman rajallisuuden ymmärtäminen ja vastuun jakaminen, yksilön kehittäminen kokonaisvaltaisesti, luottamusuhteen rakentaminen, taito toimia kohtaamistilanteissa sekä positiivinen asenne. Ydinosaamisten sisältö koski valmentajaa itseään, toimintaa valmennustiimin ja joukkueen kanssa sekä urheilijan toiminnan kehittämistä. Tuloksiin muodostuneet ydinosaamiset eivät olleet kaikki yksittäisiä tietoja, taitoja tai persoonallisia ominaisuuksia, vaan niiden yhdistelmiä.

Jopa puolet ydinosaamisista liittyivät puhtaasti valmentajaan: kuinka hänen tulisi tuntea, hallita ja kehittää itseään. Itsensä kehittämisen ajatus painottuu vahvasti ydinosaamisissa ja voidaan todeta, että itseään kehittämällä kaikki ydinosaamiset kehittyvät. Valmentajan tulee kehittää itseään monella osa-alueella. Tässäkin asiassa luova ajattelu itsensä kehittämisestä varmasti palkitsee. Hyviä itsensä kehittämisen keinoja voi löytyä tyypillisten tapojen ulkopuoleltakin.

Kaksi ydinosaamista, itsensä johtaminen ja positiivinen asenne, liittyvät itsensä hallitsemiseen. Itsensä johtamiseen kuului itsensä tunteminen ja ihmisenä kasvaminen. Uskomme itsensä johtamisen ja positiivisen asenteen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin ja olevan merkityksellisiä jaksamiselle. Positiivinen asenne nähtiin myös taitona. Valmentajia kohtaan asetetaan paineita monesta suunnasta ja niitä paineita tulee pystyä hallitsemaan.

Oman rajallisuuden ymmärtämisen ja vastuun jakamisen ydinosaamisessa yhdistyivät itsensä tunteminen ja toisten ihmisten kanssa työskentely. Kun pystyy tunnustamaan oman tiedon ja osaamisen rajallisuuden, pystyy kehittämään toi-

mintaa ryhmän kautta. Tämä ydinosaaminen toimii mielestämme pohjana johtamistaidoille ja itsensä kehittämiseksi. Mielestämme ydinosaaminen on tärkeä eteenpäin menemiselle.

Vain yksi ydinosaaminen käsitteli puhtaasti urheilijaan vaikuttamista. Urheilijaan vaikutetaan kuitenkin välillisesti muidenkin ydinosaamisten kautta. Luottamusuhteen rakentamisen kautta vahvistuu kaikki vaikuttaminen urheilijaan.

Valmentajamme valmensivat pääasiallisesti aikuisia urheilijoita. Kasvattajan rooli nousi yllättävästi esille urheilijoiden ajatusmaailman avaamisessa. Olisi voinut luulla, että korkeammalla tasolla ne asiat olisivat kaikilla kunnossa. Kasvattajan rooli säilyy läpi urheilijan polun.

Valmennustiimissä toimimisen tärkeys nousee esille ydinosaamisissa. Päävalmentaja johtaa kokonaisuutta ja huippu-urheiluvalmentajan työhön kuuluu urheilijoihin vaikuttamisen lisäksi myös valmennustiimiin vaikuttaminen. Kaikilla haastateltavilla oli valmennustiimi käytössään. Valmennustiimiin vaikuttaminen korostuikin enemmän kuin koko joukkueeseen vaikuttaminen. Valmentajat eivät puhuneet paljoa joukkueen ryhmädynamiikkaan vaikuttamisesta.

Ihmissuhdetaidot ovat välineitä luottamussuhteen rakentamisessa, pelaajan kehittämiseksi ja kohtaamistilanteissa toimimisessa. Emme halunneet nostaa ihmissuhdetaitoja omaksi ydinosaamiseksi sen laajuuden ja moniulotteisuuden takia. Ihmissuhdetaidot ovat välttämättömyys, joita hallitsemalla hallitaan osaksi myös ydinosaamisia. Tuloksissa ydinosaamiset ovat kohdennetumpia. Saman periaatteen takia ydinosaamiseksi ei nostettu johtamistaitoja tai yhteistyötaitoja, vaikka jotkut valmentajat olivat listanneet niitä ydinosaamiseksi.

On hyvä muistaa, että ydinosaamiset kuvaavat kansainvälisen tason valmentajien ydinosaamisia. He ovat tehneet paljon töitä ennen kuin heistä on tullut kansainvälisen tason valmentajia, ja polun eri vaiheissa luultavasti korostuvat eri ydinosaamiset. Haastatteluissa tuli ilmi, että kyseiset ydinosaamiset ovat vaatineet kivijalaksi hyvän lajitietämyksen ja perusammattitaidon. Menestyäkseen kansainvälisellä huipulla valmentajalla tulee olla myös tukiverkosto kunnossa. Lisäksi ympäristöllä on suuri vaikutus valmentajan urapolkuun. Voidaan siis todeta,

että pelkästään tutkimuksessa listattujen ydinosaamisten kehittäminen ei vielä takaa menestymistä.

Ydinosaamisista muodostui mielestämme hyvä kokonaisuus ja ryhmät ryhmiteltiin onnistuneesti. Ydinosaamisten ryhmien sisällöt olivat mielestämme hyvin kohdennettuja ja ydinosaamisten kokonaisuudet eivät kasvaneet liian suuriksi.

Ydinosaamisissa persoonallisuuspiirteet nousivat yllättävän isoksi osa-alueeksi. Mikään ydinosaaminen ei kuitenkaan koostunut pelkästään persoonallisuuspiirteistä, mutta ne ovat vahvasti mukana ydinosaamisissa. Toisen tutkimustehtävän tuloksissa persoonallisuuspiirteiden vaikutukset ilmenevät selkeästi.

Toisen tutkimustehtävän aineistoa analysoitaessa haasteeksi nousi, että kaikkiin ydinosaamisten taustoihin ei löytynyt paljoa tietoa. Tämä johtui siitä, että olimme ensimmäisessä tutkimustehtävässä yhdistelleet valmentajien ajatuksia. Tästä syystä kaikkien tuloksissa esiteltyjen ydinosaamisten hankkimisesta ei puhuttu haastatteluissa. Kuitenkin saimme mielestämme melko hyvin tietoa tälläkin aineistolla. Ydinosaaminen oli persoonallisuuspiirre tai se oli kehittynyt muun muassa koulutusten, pätevyyden tunteen ja erilaisten ihmisten kanssa toimimisen kautta.

Luottamussuhteen rakentamisen ydinosaamiseen ei löytynyt paljon tietoja, miten se oli hankittu. Tuloksista voidaan kuitenkin päätellä ja olettaa, että luottamussuhteen rakentamiseen liittyvät taidot kehittyvät samalla tavalla kuin yksilön kehittämiseen ja kohtaamistilanteissa vaadittavat taidot, sillä nämä ryhmät sisältävät samankaltaisia asioita.

Ydinosaamisia oli hankittu hyvin eri tavoin ja aina ei edes osattu sanoa, mistä ne olivat peräisin. On myös hyvä huomioida, että ydinosaaminen voi koostua monesta eri taidosta ja sisältää persoonallisuuspiirteitä, joten ydinosaamisen hankkimisen määrittäminen oli haastavaa.

Kolmannessa tutkimustehtävässä tuloksiin nousi esiin vähän asioita. Valmentajat kokivat, että heidän täytyi osoittaa osaamistaan enemmän ja heidän tuli tehdä enemmän töitä tietotaidon hankkimiseksi kuin huippu-urheilutaustaisten valmentajien. Pelaajataustan vähyyden vuoksi ei ollut syntynyt vahvoja ennakkokäsityksiä valmentamisesta ja urheilijoiden kehittämisestä, mikä koettiin hyötynä. Kaikki

valmentajat eivät olleet juurikaan miettineet pelaajataustansa vähyyden vaikutusta, eivätkä pitäneet huippu-urheilutaustan puuttumista merkityksellisenä.

Tutkijoina meille jäi sellainen kuva, että pelaajataustan vähyydellä ei ollut loppupeleissä negatiivista vaikutusta valmentajana kehittymiselle. Valmennusuran alkutaipaleella se saattoi teettää enemmän töitä, mutta valmentajat kokivat pärjänneen hyvin ilmankin sitä. Pelaajataustattomuus voi tehdä aukkoja lajitietämykseen sekä pelaajan näkökulman ymmärtämiseen, mutta valmentajat olivat keksineet keinot näiden aukkojen paikkaamiseksi.

Valmentajat kokivat taustattomuudellaan olevan etujakin. Kun he eivät ole pelanneet pitkää uraa, heille ei ole muodostunut vahvoja ajatusmalleja valmentamisesta. Pitkään urheillut on nähnyt paljon valmennusta ja pitkät valmennussuhteet ja toimintamallit ohjaavat varmasti valmennusta valmennusuran alussa. Tällä voi olla positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia. Yksikin valmentaja pohti, että entinen urheilija saattaaCOMPASTUA valmentajana toimiessaan siihen ajatukseen, että mikä on hänelle toiminut, toimii myös kaikille muille. Kun ei ole kunnollisia valmennusesimerkkejä, valmentajan tulee itse luoda omat toimintamallinsa. Valmentaja huomautti myös siitä, että urheilijan ja valmentajan roolit ovat erilaiset ja toisen tehtävään siirtyminen ei ole niin yksiselitteinen.

Yksi huomioitava asia pelaajataustan tarkastelussa on urheilun harrastamisen ja urheilumaailman muuttuminen viimeisten vuosikymmenten aikana. Silloin kuin suurin osa haastateltavistamme on ollut nuoria, ammattimainen urheilun harrastaminen ei ollut kovin yleistä. Palloilulajit ovat myös kehittyneet paljon siitä ajasta.

Tavoitteena oli lisätä tietoa huippu-urheiluvalmennuksessa vaadittavista keskeisistä osaamisista ja niiden hankkimisesta. Tiedon lisäämiseksi tieto tulee jakaa ja tuoda esille. Tuloksia ja tutkimuksessa tehtyjä havaintoja saatetaan ammatti-valmentajien tietoon SAVAL:n kautta.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Koko tutkimustyön aikana huolehdimme työn luotettavuudesta ja laadusta. Työssä käytetyt lähteet ovat valittu harkiten ja pyrimme käyttämään mahdollisim-

man uusia ja laadukkaita lähteitä. Tutkimusmenetelmissä kerromme tarkasti tutkimuksen toteuttamisesta, mikä lisää työn luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 232).

Haastateltavien määräksi valitsimme kuusi, jotta tulokset olisivat luotettavampia. Kohdejoukkomme ei ollut kovin suuri, joten kuuden valmentajan saaminen tutkimukseen on mielestämme hyvä otos. Valitsimme henkilöitä, joilta uskoimme saavan parasta mahdollista tietoa tutkittavasta aiheesta. Heidän taustansa olivat jokseenkin samanlaisia valmennus- ja pelaajataustan osalta, mikä lisää tulosten luotettavuutta.

Kahden valmentajan kohdalla joustimme hieman pelaajataustan rajauksessa: kumpikin valmentaja oli pelannut nuorena aikuisena toiseksi korkeimmalla sarjatasolla. Toisen valmentajan mukaan hänen urheiluaikana toiminta ei ollut kuitenkaan organisoitua ja kovin tavoitteellista. Toisen valmentajan urheilutausta täsmentyi haastattelutilanteessa sarjatasoa korkeammalle, kuin mitä tiesimme ennakkoon. Selvitimme ennakkoon kaikkien pelaaja- ja valmennustaustat, mutta tiedot olisi pitänyt vielä varmistaa henkilöiltä itseltään. Kaikilta haastateltaviltamme puuttuu kuitenkin huippu-urheilijatausta.

Haastateltavat olivat kaikki miehiä, sillä etsiessämme rajaukseemme sopivia valmentajia, emme löytäneet ainuttakaan naista. Kyseessä on kuitenkin hyvin miesvaltainen ala, eikä tällä hetkellä palloilulajien kansainvälisellä tasolla toimi montaa naisvalmentajaa. Haastateltava ryhmä kuvastaa siis hyvin tutkimuksen kohdejoukkoa.

Haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttaa sen laatu, jota tarkkailtiin työn eri vaiheissa. Ennen haastatteluita pilotoimme haastattelurungon kolmesti, jotta saisimme haastatteluista oikeat asiat esille. Tutkijoina ja haastattelijoina meillä on ollut myös yhteinen näkemys ja ymmärrys tutkimuksen toteuttamisesta, mikä lisää työn laatua. Keskustelimme tiiviisti koko prosessin ajan, suunnittelimme toteutuksen yhdessä ja pohdimme tarkoin tutkimuksen näkökulmia. Aineisto litte- roitiin mahdollisimman pian, viimeistään seuraavalla viikolla haastattelusta.

Kaikki haastattelut toteutuivat melko samalla tavalla. Ainoastaan kolmannen teeman kohdalla kysymykset hieman elivät ja urheilutaustan puuttumisen vaikutuksista olisi voitu kysyä vielä tarkemmin haastattelutilanteissa. Kuitenkin valmentajilla oli mahdollisuus oikaista ja lisätä näkemyksiään kaikkiin kohtiin, kun vastaukset lähetettiin valmentajille tarkistettaviksi. Lisäksi valmentajille esitettiin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä vastauksiin. Kaikki valmentajat tarkistivat vastaukset ja tekivät niihin tarvittavat muutokset ja lisäykset. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Eryteisesti ensimmäistä teemaa analysoidessa mietimme paljon meidän näkemystemme vaikutusta tutkimustuloksiin. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että tutkimusten tulosten analysointiin vaikuttaa tutkijoiden tietopohja ja omat kokemukset aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2012, 136). Pyrimme parhaamme mukaan analysoimaan aineistoa niin, että se kuvastaisi haastateltavien näkemyksiä. Onnistuimme siinä mielestämme hyvin. Käyttämällä tulosten tiivistykset valmentajilla pystyimme varmistamaan, että olimme tulkinneet valmentajien sanomiset oikein. Otimme analysointiin mukaan heidän antamat korjaus- ja täydennysehdotukset, ja huomioimme haastateltavien asioille antamat kontekstit aineistoja käsiteltäessä.

Mielestämme tutkimuksen luotettavuus on myös parempi, kun työskennellään yhdessä. Keskustelimme paljon aineistoa käsitellessä. Pohdimme yhdessä mitä asioita yhdistetään ja millä perusteilla sekä miten valmentajien ajatukset saadaan parhaiten esille. Koemme, että tällä tavalla tutkimuksen tuloksissa esiintyy vähemmän tutkijoiden näkemyksiä ja paremmin valmentajien näkemykset.

Keskustelua ja pohdintaa työssämme aiheutti ydinosaamisen käsitteen käyttäminen. Haastatteluissa valmentajien tärkeimmät osaamiset tarkistettiin ydinosaamisiksi sen kriteereihin peilaten. Kuitenkin pelkistysvaiheessa lisäsimme valmentajien kirjoittamien ydinosaamisten joukkoon asioita, jotka valmentajat kertoivat tärkeiksi. Lisättyjä asioita valmentajat eivät peilanneet ydinosaamisen kriteereihin haastatteluissa, mutta valmentajat saivat tulkintamme tarkistettaviksi. Valmentajille kerrottiin ydinosaamisen kriteerit. Analysointivaiheessa valmentajien hyväk-

symät vastaukset yhdisteltiin kokonaisuuksiksi. Tämän vuoksi tuloksiin muodostuneiden ydinosaamisten ydinosaamiskriteerien täytyminen on epäselvä. Luotettavuutta olisi lisännyt lopullisten tulosten käyttäminen valmentajilla.

Tulokset pyörivät paljon ydinosaamisen määritteen ympärillä. Ydinosaamisista on olemassa useampia määritelmiä (Boguslauskas & Kvedaraviciene 2009, 76), ja valitsimme niistä tutkimukseemme sopivimman. Tiedostamme tutkijoina, että tämä valinta vaikuttaa lopputulokseen.

Luotettavuutta lisää se, että olemme perehtyneet hyvin ydinosaamisen käsitteeseen ja ydinosaamisen määritelmä on pysynyt mukana haastatteluista tuloksiin asti. Tämä asia lisää tutkimuksen validiutta. Validiutta lisää myös tutkimusaineiston tiedon vastaavuus tutkimuskysymyksiin. Pysyimme mielestämme hyvin aiheessa läpi työn.

Tutkimuksen toteuttamismenetelmät ja aineiston analyysi ovat selitetty tarkoin ja tutkimus on toistettavissa. Laadullisessa tutkimuksessa emme voi kuitenkaan olettaa, että myöhemmin samoin toteutettu tutkimus tuottaisi samat tulokset. Tutkittavana tässä työssä ovat ihmisten näkemykset ja kokemukset, jotka ovat subjektiivisia. Näkemykset ja kokemukset voivat muuttua ja ovat sidoksissa henkilön sen hetkiseen kokemusmaailmaan.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut yksilöidä ketään, ei heidän ajatuksiaan tai valmennusfilosofiaansa, vaan tuottaa tietoa ja näkemyksiä kansainvälisen tason valmentajien ydinosaamisista anonyymisti. Haastateltavien anonyymisyys on säilynyt haastateltavien ja tulosten esittelyssä sekä koko työssä, mikä lisää työn eettisyyttä.

Tutkimuksen eettisyyttä lisää myös se, että jokaiselle valmentajalle kerrottiin tutkittavasta asiasta, tarkoituksesta ja sen toteutuksesta kutsukirjeessä sekä haastattelun alussa. Tutkimuksen alussa korostettiin, että olimme kiinnostuneita hänen ajatuksistaan ja että hän saa vapaasti kertoa asioista. Lisäksi kerroimme, että anonyymiudesta huolimatta haastateltavat voidaan tunnistaa pienen kohdeyhmän vuoksi, minkä he hyväksyivät. Kysyimme jokaiselta haastateltavalta lu-

van haastattelun nauhoittamiseen ja nimen paljastamiseen tutkimuksen esitte-lyssä. Myös pilotoinneissa huolehdittiin eettisyydestä samoin periaattein kuin var-sinaisissa haastatteluissa. Tutkimuksen päätyttyä haastatteluaineisto tuhottiin.

8.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyötä voisi kehittää muutamalla tavalla. Isoimpana haasteena proses-sin aikana on ollut aikataulumme, joka on ollut napakka. Viitekehiksemme oli aika lailla valmis ennen kuin aineistomme oli hankittu. Jos haastattelut olisi pys-tytty tekemään aiemmin, olisimme voineet muokata viitekehystä vastaamaan vielä paremmin tutkimustuloksia. Tuloksissa esiintyi käsitteitä, joita olisi voinut käsitellä paremmin viitekehyksessä. Lisäksi olisimme voineet rakentaa tuloksia pidemmän jakson ajan ja tarkastella niitä useamman kerran. Lopulliset tulokset olisi voitu myös käyttää vielä valmentajilla tarkistettavana.

Tutkimustehtävien painotusta olisi voinut myös hioa. Jälkikäteen ajateltuna oli-simme käyttäneet vähemmän energiaamme ja aikaamme toiseen tutkimustehtä-vään ja olisimme laajentaneet viimeistä tutkimustehtävää. Kolmas tutkimusteh-tävä jäi harmillisen suppeaksi kokonaisuudeksi. Olisimme voineet myös jättää toisen ja kolmannen tutkimustehtävän kokonaan pois ja pureutua pelkästään en-simmäiseen tehtävään laajemmin.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla valmentajien ydinosaamisten tutkiminen pidem-mältä ajanjaksolta. Tutkimustuloksiin todennäköisesti nousevat ne asiat, joita val-mentajat prosessoivat eniten tutkimuksen tekohetkellä. Valmentajien kokemuk-sen kasvaminen entisestään ja yhteiskunnan muutos voivat myös vaikuttaa ydin-osaamisten muuttumiseen. Jatkotutkimuksessa voitaisiinkin selvittää, muuttu-vatko ydinosaamiset.

Toinen jatkotutkimusaihe voisi käsitellä tarkemmin tutkimuksemme kolmatta tee-maa, valmentajan huippu-urheilutaustan puuttumisen vaikutuksia. Otos voisi olla suurempi, ja tutkimuksessa voisi tarkastella sekä hyötyjä että haittoja. Haastatel-tavat voisivat olla myös sellaisia, joilla on tuoreemmassa muistissa valmen-nusuran alku, jolloin oletettavasti pelaajatausta vaikuttaa eniten.

Tutkimusta tehdessä meitä alkoi myös kiinnostaa yleinen ajatusmaailma valmentajista, joilla ei ole omaa urheilutaustaa. Olisi mielenkiintoista tutkia, miten yhteiskunnassa ajatellaan asiasta eri ryhmien silmin, kuten urheilujohdon, urheilutoimittajien ja urheilutaustaisten valmentajien keskuudessa.

8.4 Opinnäytetyöprosessi

Meidän opinnäytetyöprosessimme oli hyvin tiivis ja intensiivinen. Pystyimme tekemään opinnäytetyötä täysipäiväisesti melkein koko projektin keston eli puolen vuoden ajan. Oli hyvä, että pystyimme paneutumaan työhön kunnolla. Tämän mahdollisti kontaktiopetuksen päättyminen syksyllä.

Aiheen rajaus, tavoite ja tarkoitus tuottivat eniten pohdintaa, koska saimme itse pitkälti laatia koko tutkimuksen. Olisimme päässeet paljon helpommalla, jos joku olisi antanut meille tarkan työtilauksen. Pyörittelimme todella paljon rajausta ja tutkimuksen näkökulmaa. Kuitenkin näiden asioiden pohtiminen opetti meille paljon, kuten kokonaisuuden hahmottamista ja asioiden miettimistä pidemmälle. Se lisäsi myös luottoa omaan näkemykseen.

Alun perin pyrimme saamaan tutkimukseen valmentajia, joilla ei ole lainkaan kilpaurheilutaustaa. Rajallisen ajan ja kohderyhmämme pienuuden vuoksi emme kuitenkaan saaneet tällaista ryhmää. Haastattelujoukko oli kuitenkin erinomainen ajatellen huippu-urheiluvalmentajien ydinosaamisia, joka oli meidän päätehtävämme.

Pyrimme parhaalla mahdollisella tavalla tuomaan valmentajien näkemykset ja merkityksellisimmät osaamiset esille, myös sellaiset, joita he eivät erikseen kirjanneet haastattelutehtävässä. Tuloksista löydettävät ydinosaamiset muodostuivat enemmistön mukaan.

Vaikka olimme yrittäneet luoda haastattelutehtävästä selkeän, osa valmentajista ymmärsi ydinosaamisen hieman eri tavalla. He kirjasivat omiksi ydinosaamisiin myös paljon asioita, jotka eivät täyttäneet ydinosaamisen määritelmää, kuten tukiverkosto, koulutus ja ympäristö. Nämä eivät ole tietoja, taitoja tai persoonallisia ominaisuuksia vaan ovat mahdollistaneet kehittymisen.

Pohdimme tarkoin etukäteen haastattelukysymyksiä, jotta tarvittava tieto saataisiin kaikista teemoista. Haastateltavia olisi ehkä helpottanut tutkimustehtävien näkeminen haastattelussa. Haastattelun aikana tuntui, että heillä oli hieman eri näkökulmia kysymyksiin vastaamisessa. Kysymykset olisi voinut esittää vielä yksinkertaisemmin ja kohdennetummin. Tämä taito kehittyy kokemuksen myötä. Pyrimme antamaan haastateltaville tilaa vastauksissaan. Ihmiset näkevät asiat kuitenkin omalla tavallaan ja kohtasimme tämän takia haasteita analyysivaiheessa.

Oli hyvä, että meillä oli kuusi haastateltavaa. Jos haastateltavia olisi ollut vähemmän, tulokset olisivat voineet jäädä pintapuolisiksi. Saimme mielestämme hyvin aineistoa ensimmäiseen tutkimustehtävään. Toisen ja kolmannen tutkimustehtävän aineisto olisi voinut olla laajempi. Analyysin tekemissä emme olleet osanneet varautua kuinka haastava oli löytää yhtenäisiä asioita aineistosta ja saada enemmistön ajatukset esille. Ensimmäisen tutkimustehtävän aineisto oli lisäksi melko laaja. Saimme näillä aineistoilla kuitenkin hyvät tulokset.

Työskentelimme melkein koko ajan eri paikkakunnilla. Aloitimme lähes joka arkipäivän Skype-puhelulla, joten yhteistyö oli tiivistä. Välimatka ei tuottanut ongelmia oikeastaan ollenkaan. Yhteistyö toimi mainiosti. Kahdestaan opinnäytetyön tekeminen oli molemmille hyvä vaihtoehto. Toisesta sai hyvin tukea sekä aihe tuotti paljon asioiden pyörittelyä, joten oli hyvä pohtia asioita toisen kanssa.

Opinnäytetyön tekeminen oli hyvin mielenkiintoinen prosessi ja se herätti paljon ajatuksia valmentajuudesta. Myös huippu-urheiluvalmentajien kohtaaminen ja heidän kanssaan keskustelu oli jo arvokas kokemus meille. Koemme itsemme etuoikeutetuksi, että pääsimme keskustelemaan heidän kanssaan ja heillä oli aikaa antaa meille. Oli mukava kuulla, että valmentajat olivat kiinnostuneita aiheestamme. He olivat myös hyvin uteliaita kuulemaan mitä muut haastateltavat olivat vastanneet. Lähetimmeikin valmentajille koosteen kaikkien valmentajien vastauksista.

Kuljimme pitkän matkan ja omistimme ajatuksiamme ja aikaamme opinnäytetyölle hyvin paljon. Kun katsomme prosessia taaksepäin, olemme todella tyytyväisiä ja ylpeitä opinnäytetyöstämme. Tulemme hyödyntämään sen antamia avaimia tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Benyik, L. & Kohen, S. 2007. Ymmärrä elekieltä. Näetkö mitä sanon sinulle? Tampere: Laura Benyik.

Blomqvist, M. 2012. Suomalaisvalmentajat tänä päivänä. Teoksessa K. Hämäläinen. (toim.) Suomalainen valmennusosaaminen - Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Suomen Olympiakomitea, 8–10.

Blomqvist, M., Häyrinen, M. & Hämäläinen, K. 2012. Valmentajakysely. Kuvaus suomalaisen taustoista ja valmentajauran aikaisista oppimistilanteista. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus. Viitattu 23.10.2016 http://www.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2012_blo_valmentaja_sel55_11011.pdf.

Boguslauskas, V. & Kvedaraviciene, G. 2009. Difficulties in Identifying Company's Core Competencies and Core Processes. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics. Commerce of Engineering Decisions* 2/2009, 75–81.

Carter, A. & Bloom, G. 2009. Coaching Knowledge and Success. *Journal of Sport Behavior* 4/2009, 419–435.

Côté, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. *International Journal of Sport Science and Coaching* 4(3)/2007, 307–323.

Danskanen, K. 2015. Valmentajan polku – Valmentajana kehittyminen. Teoksessa Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu. Lahti: VK-Kustannus Oy, 43–50.

Danskanen, K., Piispa, E. & Alanko, T. 2013. Valmentajaksi ryhtyminen ja valmentajana kehittyminen. Teoksessa K. Hämäläinen (toim.) Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Suomen Olympiakomitea, 27–29.

Erickson, K., Côté, J. & Fraser-Thomas, J. 2007. Sport Experiences, Milestones, and Educational Activities Associated With High-Performance Coaches' Development. *The Sport Psychologist* 21/2007, 302–316.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–44.

Euroopan komissio. 2016. Descriptors Defining Levels in the European Qualifications Framework (EQF). Viitattu 29.9.2016 <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>.

Gallon, M. & Stillman, H. 1995. Putting Core Competency Thinking into Practice. *Research Technology Management* 3/1995, 20–28.

Geber, B. 1995. Ydinosaamisen guru C. K. Prahalad haastattelussa. *Yritystalous* 2/1995, 15–17.

Giesecke, J. & McNeil, B. 1999. Core Competencies and the Learning Organization. *Library Administration & Management* 3/1999, 158–166.

Gilbert, W., Licthehtenwaldt, L., Gilbert, J., Zelezny, L. & Côté, J. 2009. Developmental Profiles of Successful High School Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching* 3/2009, 415–431.

Hamel, G. 1994. The Concept of Core Competence. Teoksessa G. Hamel & A. Heene (toim.) *Competence-based competition*. Chichester: Wiley & Sons Ltd, 11–34.

Hamel, G. & Prahalad, C. K. 1994. *Competing for the Future*. Boston: Harvard Business School Press 1994.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

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

Huippu-urheilun muutosryhmä 2012. *Suomalaisen huippu-urheilun muutos. Huippu-urheilun muutosryhmän loppuraportti 2012*. Suomen Olympiakomitea. Viitattu 2.1.2017 http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMT-MvMTEvMjUvMTJfNDVmMjJfNzcxX0h1TXVfbG9wcHVyYXBvcnR0aV93d3cuc-GRmII1d/HuMu_loppuraportti_www.pdf.

Huippu-urheilutyöryhmä 2004. *Huippu-urheilutyöryhmän muistio*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:22. Helsinki: Opetusministeriö. Viitattu 22.12.2016 http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_207_tr22.pdf?lang=sv.

Hämäläinen, K. 2012. Valmentamisen muuttuvat käsitykset. Teoksessa K. Hämäläinen (toim.) *Suomalainen valmennusosaaminen. Valmennusosaamisen käsikirja 2012*. Suomen Olympiakomitea, 5–7.

Hämäläinen, K. 2013a. Valmennusosaamisen malli urheilijan polulla. Teoksessa K. Hämäläinen (toim.) *Valmennusosaamisen käsikirja 2013*. Suomen Olympiakomitea, 11–19.

Hämäläinen, K. 2013b. Valmennusosaamisen kehittäminen. Teoksessa K. Hämäläinen (toim.) *Valmennusosaamisen käsikirja 2013*. Suomen Olympiakomitea, 5–6.

Hämäläinen, K. 2015. *Suomalainen valmennusosaamisen malli*. Teoksessa *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti: VK-Kustannus Oy, 21–25.

ICCE & NSSU = International Council for Coaching Excellence & Nippon Sport Science University 2015. *ICCE/NSSU Senior Coach Developer Programme: Fa-*

ilitation Skills Handbook. Viitattu 31.11.2016 https://moodle.eoppimispalvelut.fi/pluginfile.php/790630/mod_resource/content/2/Facilitation%20Handbook.pdf

International Sport Coaching Framework Version 1.2 2013. International Council for Coaching Excellence, the Association of Summer Olympic International Federations & Leeds Beckett University. United States: Human Kinetics.

Laakso, N. 2016. Urheilujohdon eliittiin etenemisen kertomuksia. Kasvaen, ajautuen, sattumalta vai pyrkien? Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Business and Economics. Väitöskirja. Viitattu 15.12.2016 https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/48646/978-951-39-6534-1_vaitos19022016.pdf?sequence=1

Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 29-51.

Lemyre, F., Trudel, P. & Durand-Bush, N. 2007. How Youth-Sport Coaches Learn to Coach. *The Sport Psychologist* 21/2007, 191–209.

Lukkarila, J. 2016. Ammatillinen kehittämisosaaminen. Luento Lapin ammattikorkeakoulussa 11.4.2016.

Lynch, M. & Mallett, C. 2006. Becoming a Successful High Performance Track and Field Coach. The University of Queensland. *Modern Athlete and Coach*, 44/2006, 15–20.

Lämsä, J. 2004. Huippu-urheilu pohjoismaissa. Selvitys Suomen, Ruotsin, Norjan ja Tanskan liikuntapolitiikasta, huippu-urheilujärjestelmästä sekä urheilun rahoituksesta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:21. Helsinki: Opetusministeriö. Viitattu 22.12.2016 http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_206_tr21.pdf?lang=fi.

Metsämuuronen, J. 2006. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky, 15–78.

Mononen, K. 2016. Urheilijanpolku. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S. Kalaja & K. Häkkinen (toim.) Huippu-urheiluvalmennus. Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. Lahti: VK-Kustannus Oy, 29–34.

Opetushallitus 2014. Liikunnanohjauksen perustutkinto, liikuntaneuvoja 2014. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Viitattu 27.9.2016 http://www.oph.fi/download/162243_liikunnanohjauksen_pt_01082015.pdf.

Potinkara, P. 2016a. Suomalainen ammattivalmentaja työelämässä. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, S. Kalaja & K. Häkkinen (toim.) Huippu-urheiluvalmennus. Teoria ja käytäntö päivittäisvalmennuksessa. Lahti: VK-kustannus Oy, 56–58.

Potinkara, P. 2016b. Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry. Toiminnanjohtajan haastattelu 7.12.2016.

Rannikko O. & Rynnäs V. 2010. Menestynyt urheilija - menestynyt valmentaja? Kartoitus suomalaisten valmentajien ja ohjaajien urheilutaustaan. Lahden ammattikorkeakoulu. Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 16.11.2016 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14969/Rannikko_Olli.pdf?sequence=2.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2015. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 180–190.

Suomen ammattivalmentajat SAVAL ry 2017. SAVAL on ammattivalmentajien edunvalvoja. Viitattu 2.2.2017 <http://www.saval.fi/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007. Suomen Liikunta- ja Urheilu ry, Nuori Suomi ry, Suomen Olympiakomitea, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry & Suomen Valmentajat ry. Viitattu 28.9.2016 <http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTUvMTEvMTEvMTRfMjhfNDJfNjk3X1ZPS19wZXJ1c3RIZX-QucGRmI1dVOK%20perusteet.pdf>.

Valo 2016. Koulutuspolut. Viitattu 27.9.2016 <http://www.sport.fi/huippu-urheilu/valmentajat/koulutuspolut>.

Virtanen, J. 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky, 149–214.

Werthner, P. & Trudel, P. 2006. A New Theoretical Perspective for Understanding How Coaches Learn to Coach. *Human Kinetics. The Sport Psychologist* 20/2006, 198–212.

Young, B., Jemczyk, K., Brophy, K. & Côté, J. 2009. Discriminating Skilled Coaching Groups: Quantitative Examination of Developmental Experiences and Activities. *International Journal of Sports & Coaching* 3/2009, 397–414.

LIITTEET

- Liite 1. Haastattelukutsu
- Liite 2. Teemahaastattelurunko
- Liite 3. Haastattelun kirjallinen tehtävä
- Liite 4. Haastattelun ohjaava tehtävä

Liite 1.

Hyvä valmentaja,

Olemme Lapin ammattikorkeakoulun opiskelijoita liikunnan ja vapaa-ajan koulutuksesta. Teemme opinnäytetyönämme tutkimusta huippu-urheiluvalmentajista. Tutkimuksen yhteistyötahona toimii Suomen Ammattivalmentajat SAVAL.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia joukkuepalloilun huippu-urheiluvalmentajien ydinosaaamista ja sen hankkimista. Haastattelujoukkomme muodostuu valmentajista, joilla ei ole aikuisiän pelaajakokemusta kahdelta Suomen korkeimmalta sarjatasolta. Tutkimme myös miten valmentajat ovat kokeneet urheilutaustansa vaikuttaneen valmentajana kehittymiseen.

Tiedustelemme ystävällisesti Teidän mahdollisuuttanne osallistua tutkimukseemme joulukuussa. Haastatteluun on hyvä varata 1–1,5 tuntia, ja haastattelu on mahdollista toteuttaa valitsemassanne paikassa. Opinnäytetyössämme noudatamme tieteellisen tutkimuksen eettisiä periaatteita ja aineisto tulee olemaan vain tutkijoiden käytössä.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Lapin amk:n liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelman yliopettaja Heikki Hannola, i. SAVALin yhteyshenkilönä toimii toiminnanjohtaja Pekka Potinkara, . He antavat myös mielellään lisätietoja opinnäytetyöhön liittyvissä kysymyksissä.

Jos olet kiinnostunut jakamaan näkemyksiäsi ja kokemuksiasi, sekä osallistumaan tutkimukseemme, otathan yhteyttä allekirjoittaneisiin. Haastattelukutsun saa lähettää eteenpäin kaikille tutkimukseen osallistumisesta mahdollisesti kiinnostuneille.

Ystävällisin terveisin ja avusta jo etukäteen kiittäen

Anniina Ruokanen

Johanna Hihnala

Liite 2 1(2).

HAASTATTELURUNKO

Käydään vielä tutkimus läpi lyhyesti, tarkoitus ja tavoite - Ohjelman läpi käynti pääpiirteittain: meillä on tehtävä ja siitä jatketaan avoimesti keskustellen kysymyksiä, kolmiteemainen

-----Sopiihan että nauhoitetaan haastattelu?-----nauhuri päälle-----

- Esitietojen läpi käyminen:
 - 1. Minkä ikäinen olet?
 - 2. Kertoisitko oman pelaajataustasi luettelomaisesti, millä tasolla ja kauan on kestänyt, ikä
 - 3. Kertoisitko valmennushistoriasi luettelomaisesti, vuosi
 - Ymmärretäänhän, että voi tunnistaa tutkimuksesta..
 - Tutkimuksessa ei käytetä nimeä, mutta voiko sen kertoa, jos joku kysyy esim. meidän opinnäytetyöesityksessä

Aloitetaan aiheeseen ohjaavalla tehtävällä, mietit omaa matkaasi valmentajana ja esitän kysymyksiä, ei tarvitse vastata, mieti rauhassa ja nyökkää kun olet valmis, niin kysyn seuraavan asian. Kysymyksiä on muutama. Näitä asioita ei tarvitse muistaa. kts seuraava sivu

-----TEEMA 1. YDINSOSAAMINEN-----

Kirjallisen tehtävän tekeminen:

Pyydetään kirjaamaan taidot, tiedot ja persoonalliset ominaisuudet, jotka ovat mahdollistaneet/vaikuttaneet Sinun menestykseesi valmentajana.

- Tuleeko mieleesi vielä jotain, jos ajatellaan urheilijaan vaikuttamisen, itseesi vaikuttamisen, toimintaympäristön kautta
- Mitä nämä käsitteet tarkoittavat sinulle? Miten se ilmenee?
 - Mikä osa-alue on mielestäsi erityisen tärkeä tässä alueessa? (esim. vuorovaikutus)
- Jos laittaisit nämä tärkeysjärjestykseen, mitkä sijoittuisivat kärkeen; mitkä kirjoittamasi alueet ovat mielestäsi kaikista merkityksellisimmät sinun työssäsi valmentajana?

Ydinosoamisen kriteereihin peilaus

- Ovatko kaikki top-listalla olevat tekijät mielestäsi oleellisia ja käänteen tekeviä sinun työssäsi valmentajana?
 - Tapahtuuko oleellista vaikutusta toiminnassa, jos tekijä on mukana tai ei?
- Ovatko nämä mielestäsi sellaisia tekijöitä, jotka ovat nostaneet sinut muiden valmentajien joukosta?

Liite 2 2(2).

- Miltä lista näyttää?

- Haluaisitko lisätä listaan vielä jotakin?
- Mietityttääkö tai haluaisitko ottaa listasta jotakin pois?
- Jos sinulla olisi rajattomat mahdollisuudet käytössä, hankkisitko itsellesi vielä jotain ydinosaamista edellä mainittujen lisäksi?

-----TEEMA 2. YDINOSAAMISEN HANKKIMINEN-----

- Kuvaile, miten olet hankkinut tärkeimmiksi poimitut alueet?
- Tarkentavat:
- Mistä persoonalliset ominaisuudet ovat peräisin?
 - Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet osaamisesi kertymiseen?
 - Mitkä kokemukset...
 - Mitkä tilanteet...
 - Ketkä...
 - Miten? Millä tavalla?
 - Miten kirjoittamasi alueet ovat kehittyneet valmentajauran matkalla?
 - Mitä sellaisia koulutuksia olet käynyt, jotka tukevat mielestäsi valmentajana kehittymistä?

-----TEEMA 3. KOKEMUS AIKUISIÄN KILPAURHEILUTAUSTAN PUUTTUMISESTA OSAAMISEN KERTYMISESSÄ JA VALMENTAJANA KEHITTÄMISESSÄ-----

- Kuvaile omin sanoin, miten koet oman kilpaurheilutaustasi vaikuttaneen valmentajana kehittymiseesi?
- Miten aikuisiän urheilutaustan puuttuminen on vaikuttanut osaamisen hankkimiseen?

Kiitetään osallistumisesta ja nauhuri kiinni.

Miltä tällainen haastattelu tuntui? Heräsikö mitään uusia ajatuksia, mitä et ole ennen ajatellut?

Voit myös soittaa meille vielä tämän jälkeen, jos tuntuu, että haluat tarkentaa vielä jotakin.

Kerrotaan, että lähetetään vielä tulokset heille tarkistettavaksi. Tietty aika minkä aikana voi sitten ilmoittaa meille, jos on jotain korjattavaa. Riittääkö sposti? Haluatko, että lähetetään spostiin valmis työ kokonaan?

Liite 4.

-----OHJAAVA TEHTÄVÄ-----

1. Ota itsellesi mukava asento, voit sulkea silmäsi
2. Mieti valmentajauraasi. Mieti matkaasi, jonka olet kulkenut valmennusurasi alusta tähän päivään
3. Olet päätenyt kansainvälisen tason valmentajaksi syystä. Missä olet onnistunut?
4. Mikä on mahdollistanut onnistumisen?
5. Mikä on mahdollistanut sen, että olet päässyt tähän asemaan?
6. Millä olet erottunut muista valmentajista?
7. Kun olet valmis siirry takaisin tähän hetkeen (ja avaa silmäsi)