

Nokian KrP:n valmentajien valmennusosaamisen kehittämismalli

Jarmo Härmä



Tekijä(t) Jarmo Härmä	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Nokian KrP:n valmentajien valmennusosaamisen kehittämismalli	Sivu- ja liitesivumäärä 43 + 5
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli Nokian Kristittyjen Palloilijoiden (Nokian KrP) valmentajien valmennusosaamisen kehittämismallin luominen. Tämä työelämälähtöinen projekti on tehty toimeksiantona Nokian KrP Ry:lle. Nokian KrP:n missiossa ja tavoitteissa on selkeästi linjattu valmennusosaamisen kehittämiseen kohdennettavan voimavaroja, mutta tähän asti käytännön toimiin on päästy valitettavan harvoin – jos ollenkaan. Tavoitteena tässä työssä oli kokeilla ja kehittää Nokian KrP:n valmentajien valmennusosaamisen kehittämiseen tähtäävä malli, jotta jatkossa seuralla olisi valmis esimerkki, miten ja millä tavalla valmentajien osaamista seurassa voitaisiin kehittää. Työn rajaus oli valmennusosaamisen kehittäminen ja valmennusosaamisen kehittämismallin kokeellinen projekti, jossa pilotointiryhmän avulla pyrittiin etsimään toimivia keinoja valmennusosaamisen kehittämiseksi. Tarkoituksena ei ollut niinkään oikeaoppisen valmentamisen tai valmentautumisen löytämisessä ja tutkimisessa vaan seuran tarpeisiin sopivan kehittämismallin luominen.</p> <p>Käytännön työstönä tässä työelämälähtöisessä opinnäytetyössä käytettiin pilotointiryhmää, joka koostui Nokian KrP:n kuudesta valmentajasta. Ryhmäläiset valittiin yhteistyössä seuran toimihenkilöiden kanssa. Ryhmäläisten valmennusosaamista pyrittiin kehittämään moninlaisin keinoin, esimerkiksi Salibandyliiton virallisilla koulutuksilla, ryhmän keskinäisillä teemakokouksilla ja oppimispäiväkirjan käytöllä. Myös mentorointi oli tässä työstössä tärkeässä asemassa. Valmentajat arvioivat eri toimenpiteiden sopivuutta ja vaikuttavuutta valmennusosaamiseensa itsearviointimenetelmin.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi malli, joka tähtää valmentajien valmennusosaamisen kehittämiseen. Kaikki kuusi valmentajaa arvioi, että tämä työstömalli kehitti heidän valmennusosaamistaan parempaan suuntaan. Pienen otoskoon takia ei voida kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä tehdä, mutta tulokset kertovat selkeästi kohderyhmän olleen vaikuttunut tästä työstömallista ja projektista.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tällainen työstömalli seuran valmennusosaamisen kehittämiseksi on toimiva, ainakin tähän projektiin valittujen valmentajien kohdalla. Jatkossa tätä mallia on tarkoitus kehittää edelleen paremmaksi ja vastaamaan vielä paremmin alati muuttuvan maailman tarpeisiin. Työn päätteeksi kerätyistä palautteista voidaan tehdä johtopäätös, että tähän työhön käytetty aika tulisi olla mielellään reilun kuukauden sijasta esimerkiksi kaksi tai kolme kuukautta, jotta projektista ei tule liian nopeatempainen ja kuormittava sekä ohjaajalle, että ryhmäläisille.</p>	
Asiasanat Valmennusosaamisen kehittäminen, Valmennusosaaminen, itsearviointi, salibandy	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Valmennusosaaminen.....	3
2.1	Valmennusosaaminen ydinkohdat ja valmennusosaaminen yleisesti	4
2.2	Suomalainen valmennusosaamisen malli.....	6
2.3	Salibandy yleisesti ja sen vaatimukset valmentajan osaamiselle.....	9
3	Valmennusosaamisen kehittäminen	11
3.1	Valmennuskoulutukset ja -kouluttautuminen yleisesti.....	13
3.2	Suomen Salibandyliiton tarjoamat valmennuskoulutukset	14
3.3	Muut valmentajan osaamisen kehittämiseen tähtäävät toiminnot.....	16
3.4	Mentorointi	18
4	Valmennusosaamisen arviointi.....	19
4.1	Valmentajan polku -malli valmentajan osaamisen arvioinnissa	20
4.2	Suomalainen valmennusosaamisen malli työkaluna osaamisen arvioinnissa	21
4.3	Metakognitio	22
4.4	Oppimispäiväkirja kehittymisen seurannan välineenä	22
5	Työn tavoite	24
6	Projektin vaiheet.....	25
6.1	Suunnittelu.....	26
6.2	Pilottiryhmäläisten valinta.....	26
6.3	Henkilökohtaistaminen ja itsearviointi.....	26
6.4	Ryhmän tapaamiset kasvokkain ja oppimispäiväkirjat	27
6.5	Salibandyliiton operoimat koulutukset	28
6.5.1	Säbämestarikoulutus.....	29
6.5.2	Salibandyvalmentaja 1 -kurssi.....	31
6.6	Harjoitusten seuranta ja palautteet.....	33
6.7	Loppuarvio itsearvioinnilla.....	34
6.8	Johtopäätökset ja jatkotoimet.....	34
7	Projektin johtopäätökset	35
8	Pohdinta.....	37
	Lähdeluettelo	41
	LIITTEET	44
	Liite 1. Loppuarviointi	44
	Liite 2. Miten jaksat? Esimerkki päiväkirjapäivityksen alustuksesta	46
	Liite 3. Projektin alussa toteutettu itsearviointi.....	47

1 Johdanto

Nokian KrP Ry (Nokian Kristityt Palloilijat ry) on vuonna 1997 perustettu salibandyn erikoisseura. Seura on jäsen Suomen Salibandyliitossa (SSBL) ja Hämeen Liikunta ja Urheilussa (HLU). Seurasta käytetään nimeä Nokian KrP tai lyhennettä KrP. (Nokian KrP 2018.)

Seuralla on jäseniä n. 350 ja lisenssipelaajia n. 300. Kilpailu- ja harrastusryhmiä on vuosittain n. 20 kpl. Toiminta kattaa miesten huippusalibandyn lisäksi ikäkausijoukkueita A-ikäisistä esikouluikäisiin. Miesten akatemia seura pelaa II-divisioonaa ja B- ja C-pojat pelaavat valtakunnallisissa sarjoissa. Juniorijoukkueet pelaavat pääsääntöisesti Salibandyliiton (SSBL) aluesarjoissa. (Nokian KrP 2018.)

Nokian KrP on historiansa aikana laajentunut 4.divisioonasta liigaan nousseesta edustusjoukkueesta laajaa juniorityötä tekeväksi salibandyseuraksi. Voimakkaan kasvun jälkeen seuralla on haasteita vastata kasvavan junioritoiminnan haasteisiin ja tämän eteen tehdään seurajohdossa voimallisesti töitä. (Nokian KrP 2018.)

Nykypäivänä valmennusosaamista ja valmentajan osaamistarpeita haastaa yleinen passiivisuus nyky-yhteiskunnassa ja elektronisten laitteiden mukanaan tuoma haaste liikunnallisessa aktiivisuudessa. Esimerkiksi lasten ja nuorten fyysinen kunto on laskenut vuosien saatossa ja yleinen työelämän istumapainotteisuus on esimerkkejä, joiden mukanaan tuomat haasteet asettavat meidän valmentajat uuden tilanteen ääreen. Miten motivoida liikumaan ja millä keinoin. (Hakkarainen 2009, 55-58.)

Nokian KrP:n (2018) tavoitteissa ja missiossa valmentajien osaamisen kehittäminen on isossa asemassa ja tähän on tarkoitus tämän työelämälähtöisen opinnäytetyön tarkoitus antaa käytännön apua toiminnan laajamittaisempaan käynnistämiseen. Tarkoituksena on seurata pilottiryhmän avulla valmennusosaamisen kehittymistä ja erilaisin arviointityökalujen avulla arvioida prosessin vaikuttavuutta. Tarkoitus on myös se, että tämän opinnäytetyön kautta seura saa jatkossa tästä prosessista valmiin mallin, jonka mukaan valmentajien valmennusosaamisen kehittämistä ja kouluttamista voidaan toteuttaa.

Tämän opinnäytetyön tavoite on otsikon mukaisesti kehittää Nokian KrP:n valmentajien valmennusosaamista kehittävä malli. Tämä työelämään suunnattu opinnäytetyö toimii pohjana seurassa nyt alulle laitettavaa valmennuskoulutuksien sarjaa, joka on seuran strategiassa, missiossa ja arvoissa selkeästi linjattu. Tavoitteena ja tarkoituksena on tehdä rohkeita kokeiluja valmennusosaamisen kehittämisen aikaansaamiseksi, sekä luoda

malleja, jotka sopivat juuri Nokian KrP:n olosuhteisiin Pirkanmaalla ja Tampereen alueella, jossa on salibandyssa jo varsin kova kilpailutilanne seurojen välillä.

.

2 Valmennusosaaminen

Valmentamisesta on muodostunut yhteiskunnan muutoksen myötä monitahoinen ja valmentajalta useita eri taitoja vaativa kokonaisuus (Pulkkinen, Korsman & Mustonen 2013, 22). Hämäläisen (2015, 21) mukaan käsitys hyvästä valmentamisesta on aina aikansa kuva, eli siihen vaikuttavat käsitykset hyvästä vanhemmuudesta, kasvatuksesta, koulusta ja urheilusta.

Valmennusosaamista haastaa Hakkaraisen (2009, 55) mukaan myös se, että maailma ympärillämme on jatkuvassa muutoksessa. Hakkarainen jatkaa, että istumisen määrä on selkeästi lisääntynyt viime vuosina ja arjen liikunnan määrä vähentynyt. Lapset ja nuoret ovat lihoneet ja heidän fyysinen kunto selkeästi laskenut. Urheilevien lasten liikuntamäärät ovat vähentyneet, joka johtaa lahjakkaiden nuorten testitulosten heikkenemiseen fyysikassa, sekä ominaisuuksien yksipuolistumisena. (Hakkarainen 2009, 55-56.)

Hämäläinen (2015, 21) kirjoittaa, että tieteenalälähtöisyys on ohjannut niin koulutusajattelua kuin valmennusajattelua. Hämäläinen on kehittänyt valmennusosaamisen mallin, jolla pyritään pois tieteenalasta kohti valmentamisen konkreettista toimintaa. Tämä valmennusosaamisen malli lähtee valmentajasta ja urheilijasta, sekä heidän kehitymis- ja osaamistarpeistaan. Hämäläisen toimittamasta valmennusosaamisen käsikirja 2016 löytyy havainnollistava kuvio, josta selviää, miten paljon muuttuva maailma on muuttanut myös oppimis- ja opettamistarpeita (kuvio 1). Aikaisemmat sukupolvet ovat esimerkiksi tottuneet järjestelmiin, hierarkioihin, kuriin ja auktoriteettiin sekä valmentaminen on ollut hyvin autoritääristä. Nykyisin korostuu mm. työelämälähtöisyys, yhdessä oppiminen, soveltaminen ja yksilöllisyys. Urheilun alalla nykyisin korostuu mm. vuorovaikutus, yhteisöllisyys, verkostot ja yhteistyö. (Hämäläinen 2015, 21-25; Hämäläinen 2016, 5.)



Kuvio 1. Sukupolvien väliset erot (Hämäläinen 2016, 5)

2.1 Valmennusosaaminen ydinkohdat ja valmennusosaaminen yleisesti

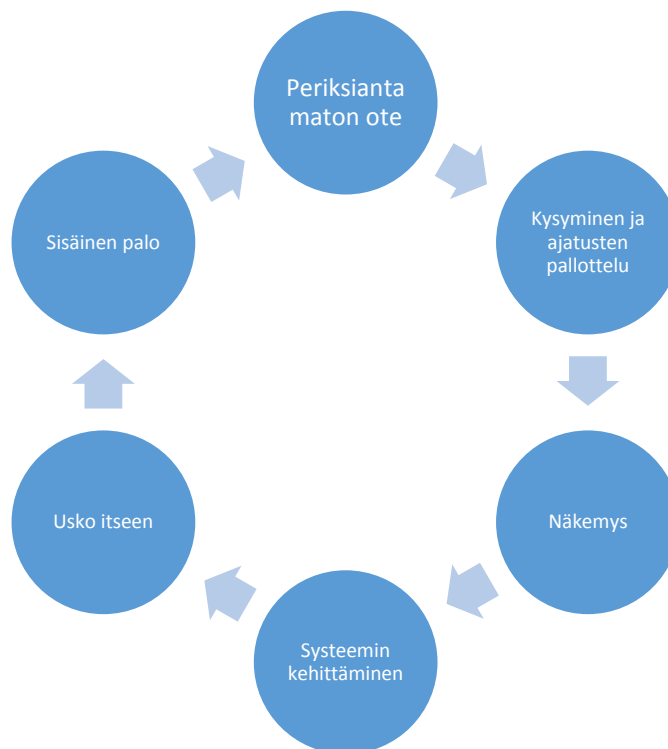
Pulkkinen ym. (2013, 25) mukaan valmennustietous kehittyy ja muuttuu koko ajan, joten valmentajan tulee kehittää osaamistaan ja päivittää tietouttaan valmentamisesta. Valmentajan osaaminen ei ole vakio ja pysyvä ominaisuus, vaan se vaatii oman toiminnan pohtimista ja erilaisissa tilanteissa oppimista. Asiantuntijuus ja osaaminen näkyvät kaikessa valmennustoiminnassa. Ammattitaitoinen valmentaja hallitsee valmennustilanteeseen liittyvät asiakokonaisuudet ja hän kykenee siirtämään sen käytännön toiminnaksi. Tärkeää on hahmottaa oleellimmat asiat valmennustilanteissa, joihin kiinnittää huomio. Tämän lisäksi valmennustilanteeseen liittyvät ympäristötekijät ovat tärkeää havainnoida toiminnan toteuttamisessa ja suunnittelussa. Valmentajalla tulee olla tietous ja selkeä näkemys omasta tavastaan valmentaa ja johtaa, sillä se tuo persoonallisuutta ja itseluottamusta valmentajan toimintaan. Ammattitaitoinen valmentaja havainnoi valmennettavansa yksilöinä ja muokkaa oman toimintansa kuhunkin tilanteeseen sopivaksi. (Pulkkinen ym. 2013, 25-26.)

Valmentaminen on rakenteeltaan yksilöllinen ja sosiaalinen prosessi, joka perustuu valmennettavan ja valmentajan väliseen vuorovaikutukseen. Usein itse urheilija on itsensä paras asiantuntija, ja juuri siksi hänen mielipiteitään on tärkeää kuunnella. Valmentajan ei

tarvitse tietää kaikesta kaikkea, eikä aina tarvitse olla valmista vastausta jokaiseen ongelmaan, vaan urheilija voi löytää ratkaisun ongelmaan itse. Joskus valmentajan tukea vaaditaan ratkaisun löytämiseen. Vuorovaikutuksessa myös valmentaja saa palautetta, mikä on tärkeää valmentajan oman kehittymisen kannalta. Palaute vaikuttaa valmennusprosessiin ja valmentajan päätöksentekoon. (Pulkkinen ym. 2013, 25-26.)

”Et voi koskaan tietää, mikä on tärkeä keskustelu. Arkiset kohtaamiset ja keskustelut ovat parhaita vuorovaikutustilanteita. Kohtaamisen jälkeen pelaajalla ja valmentajalla pitäisi olla mielessä onnistuminen, mukava tunnelma tai hyöty, esimerkiksi hyvä neuvo. Jos et anna itsestäsi mitään, et myöskään saa mitään!” (Pulkkinen ym. 2013, 26.)

Huippuosaamisen syntymiseksi tarvitaan usein normaalista poikkeavia kykyjä ja tekoja. Rahkamo (2016, 186) toteaa väitöskirjassaan huippuosaamisen synnystä, että tutkimus osoittaa luovuuden olevan tärkeässä roolissa ainutlaatuisen osaamisen kehittymisessä. Luovuus yhdessä kuuden osatekijän (kuvio 2) kanssa vaikuttavat olennaisesti poikkeuksellisen menestyksikkään asiantuntemuksen kehittymiseen. Nämä kuusi osa-aluetta Rahkamon tutkimuksessa ovat: Periksiantamaton työ, sisäinen palo, usko omaan tekemiseen, soveltaminen, näkemyksen muodostaminen, kysyminen ja ajatusten pallottelu. (Rahkamo 2016, 186-187.)



Kuvio 2. Erinomaisuuden elementit (mukailtu Rahkamo 2016, 187)

Dalrymple, Doscher, Gillham, Kenn & Schofield (2016, 59) toteavat, että hyvällä valmentajalla on tärkeää olla selkeä oma valmennusfilosofia, jota pitää pystyä muokkaamaan ja uudistamaan aikojen saatossa. Dalrymple ym. jatkavat myös, että on tärkeää kertoa omasta valmennusfilosofiasta valmennettavilleen ja kollegoilleen, sillä se lisää viestin vaikuttavuutta. Valmentajan ei tulisi yrittää kopioida jonkun toisen valmennusfilosofiaa tai näytellä jotain muuta kuin itse on. (Dalrymple ym. 2016, 59-61.)

2.2 Suomalainen valmennusosaamisen malli

Suomessa on ryhdytty jatkuvasti yhä avoimemmin puhumaan kokonaisvaltaisesta valmennuskäsityksestä. Mekanistinen ihmiskäsitys ja valmennuksen näkeminen ainoastaan taitojen, fyysisten ominaisuuksien, taktiikan ja tekniikan opettamiseksi on saanut rinnalleen uuden lähestymistavan. Siinä urheilija nähdään ensisijaisesti ihmisenä, minkä seurauksena vuorovaikutuksen asema on korostunut valmennuksessa. Sen mukaantulo on tehnyt valmennuksesta haasteellisempaa ja asettanut valmentajalle täysin uusia vaatimuksia. Toisen ihmisen kokemusten, tunteiden ja yksityiselämän asioidenkin kannattelu on vaativaa ja joskus myös henkisesti raskasta. (Pulkkinen ym. 2013, 23.)



Kuvio 3. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Valmentajan osaamistarpeet ja mihin valmentaja voi vaikuttaa (Hämäläinen 2012, 25)

Suomalainen valmennusosaamisen malli (kuviot 3 ja 4) on rakennettu kuvaamaan kokonaisvaltaista valmentamista. Tämä malli sisältää kolme pääkohtaa: Asioista joihin valmen-

taja urheilijassa vaikuttaa, valmentajan toimintaympäristöstä ja valmentajan toimintaympäristöstä kumpuavista osaamistarpeista. Valmentajan osaamistarpeiden kokonaisuudeksi mallissa määritellään omat voimavarat, itsensä kehittämisen taidot, urheiluosaaminen sekä ihmissuhdetaidot. Asioihin joihin valmentaja urheilijassa voi vaikuttaa esitetään mallissa seuraavat asiat: Urheilijan itsensä kehittämisen taidot, ihmisenä kasvu, urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen sekä urheilijan kuulumisen tunteeseen vaikuttaminen. (Hämäläinen 2015, 21.)



Kuvio 4. Suomalainen valmennusosaamisen malli - valmentajan toimintaympäristö (Hämäläinen 2013, 11)

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin eri osa-alueiden painotus vaihtelee urheilijan polun eri vaiheissa ja valmentajan toiminta muuttuu toimintaympäristön mukaan, mikä muokkaa valmentajan osaamistarpeita. Osaamistarpeet ovat hyvin erilaisia puhuttaessa esimerkiksi lapsuusvaiheen harrastejoukkueesta, nuoruusvaiheen kilpajoukkueesta tai aikuisvaiheen huippu-urheilu yksilöstä tai joukkueesta. (Hämäläinen 2015, 21-22.)

Lapsuusvaiheessa tyypillistä on se, että sekä ryhmäkoot että tasoerot ovat suuria ja tämän lisäksi monesti ryhmässä on edustettuna molempien sukupuolien edustajia. Tämä asettaa valmentajan osaamiselle haasteita. Miten kannattaisi jakaa pienryhmiin, jotta vahvistettaisiin kuulumisen tunnetta ja itseluottamusta, varsinkin jos lajin harrastaminen ei tuota sosiaalista statusta kaveriporukassa tai sosiaalisessa ympäristössä ei koeta hyväksyttävänä lajin harrastamista. Valmentajan tulisi löytää tasapaino sen suhteen, että miten

huomioidaan ja kohdataan yksilö riittävän hyvin, muttei kuitenkaan niin yksilöllisesti, että lapselle tulisi olo itsestään ratkaisevan paljon erilaisena kuin muut. Suuressa lapsiryhmässä olennaista on huomioiduksi tuleminen, olennaiseen tarttuminen ja kannustaminen. Suuri ryhmä ja sen hallinta haastaa valmentajan huomioimaan turvallisuuden näkökulman. Tähän liittyy paitsi fyysinen turvallisuus, myös kyky huomata ja puuttua kiusaamiseen. Lapsuusvaiheen valmentajat usein nimeävät haastavimmaksi tehtäväksi toimimisen lasten vanhempien kanssa. Vuorovaikutus, tunnetaidot, ristiriitojen ratkaisu ja viestintä ovat erittäin tärkeässä asemassa valmentajan ja vanhempien toimivassa yhteistyössä. (Hämäläinen 2013, 12.)

Valinta- ja nuoruusvaiheessa valmentajan osaamistarpeita haastetaan ehkä voimakkaimmin, sillä toimintaympäristö on erittäin moninainen. Saman ikäisten erot kasvussa ja kehityksessä ovat suuret ja biologinen ikä vaihtelee hyvin suuresti. Tällöin eriyttäminen nousee isoon asemaan. Nuorten valmentajalta vaaditaan sukupolvitietoutta. Se tarkoittaa sekä valmentajan oman sukupolven että valmennettavien sukupolven ajattelun ja niiden erojen tunnistamista. Nuorten ajankäyttö on myös haasteellista, sillä koulu ja siihen liittyvät tehtävät vaativat jo voimavaroja runsaasti sekä logistiset haasteet voivat muodostaa suuren osaamistarpeen valmentajalta. (Hämäläinen 2013, 14.)

Aikuis- ja huippuvaiheen valmentajan toimintaympäristö on usein selkeämpi nuoruusvaiheeseen verrattuna. Usein ryhmäkoot ovat pienemmän, harjoitusolosuhteet ja -ajat paremmat. Harjoittelun toteutus ja suunnittelu eivät vaadi yleensä niin paljon kompromisseja ja soveltamista kuin aiemmissa vaiheissa. Urheilijat ovat tässä vaiheessa yleensä suhteellisin samanlaisin tavoittein ja motivaatioin urheilemassa, joten tämä antaa mahdollisuuden yksilöllisempään valmennusotteeseen. (Hämäläinen 2013, 15.)

Suomalainen valmennusosaamisen mallin luomisessa on käytetty pohjana Jean Côtén ja Wade Gilbertin (2009) määritelmää valmentajan osaamisesta. Heidän määritelmää on muokattu vastaamaan suomalaisiin olosuhteisiin sopivaksi ja lisätty valmentajan toimintaympäristön määritelmä ja sen vaikutukset valmentajan osaamistarpeista mukaan. (Hämäläinen 2015, 21.)

Côté & Gilbert (2009, 310-311) 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).

Côté ja Gilbert (2009, 310-316) toteavat tutkimuksessaan muun muassa, että:

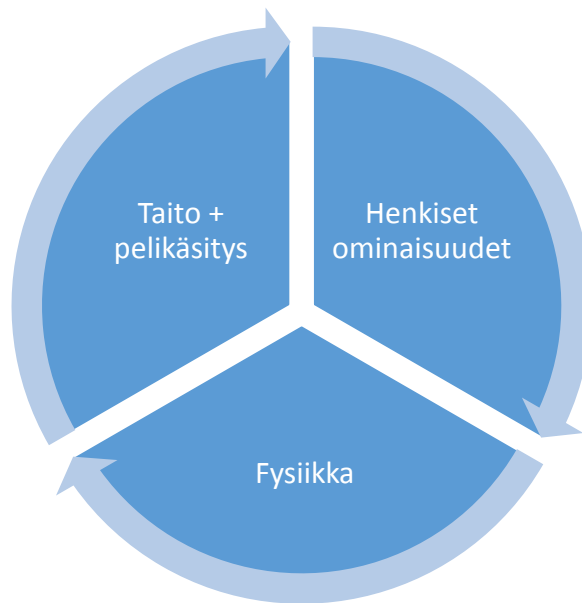
- Valmentajat usein unohtavat kokonaan heidän opetuksellisen ja kasvatuksellisen roolinsa
- valmentamista ei tulisi eristää erilliseksi saarekkeeksi muusta maailmasta
- hyvä valmentaja osaa soveltaa tietojaan ja taitojaan eri urheilijoiden kanssa tilanteen vaatimalla tavalla
- valmentajatietous koostuu kolmesta osasta: 1. kyky itsensä havainnoimiseen ja itsereflektioon 2. ihmissuhdetaidot eli vuorovaikutustaidot ja 3. alaosaaminen eli lajitietous ja tieto liikuntatieteestä.

2.3 Salibandy yleisesti ja sen vaatimukset valmentajan osaamiselle

Salibandy on peli, jossa säännöt muodostavat perustan. Ne määrittelevät pelin tavoitteet ja luonteen, joiden mukaan molemmat peliin osallistuvat joukkueet pyrkivät toimimaan (Pulkinen ym. 2013, 192). Salibandy on jääkiekon, koripallon ja jalkapallon tavoin luetuissa pallopelien alaluokkaan nimeltä maalipelit. Näiden lajien pelilliseen ideologiaan sisältyy tavoite pelivälineen toimittamisesta vastustajan maaliin tai maalialueelle. Toisen suuren kokonaisuuden näissä peleissä muodostaa puolustuspelaaminen, jonka tarkoituksena on pallollisen pelaajan etenemisen ja maalin syntymisen estäminen. Maalipeleissä vuorottelevat hyökkäys- ja puolustusvaiheet jatkuvasti joukkueiden välillä. Hyökkäyspelaamisen tavoitteena on ajan ja tilan voittaminen sekä niiden tehokas käyttö. Maalintekotilanteisiin päästään yleensä pitämällä palloa omalla joukkueella ja liikuttelemalla sitä syöttäen. Tällä pyritään liikuttamaan vastustajaa ja sen seurauksena syntyvät reagoinnit synnyttävät monesti virhearviointeja, joita hyökkäyspelaamisessa pyritään käyttämään edukseen. Salibandyssä voidaan hyödyntää muiden maalipelien, esimerkiksi koripalloa ja käsipalloa, sekä pelaajan että joukkueen taktisen ymmärryksen kehittämiseen. Esimerkiksi käsipallo toimii mainiona keinona joukkuetaktisten asioiden opettamiseen, sillä siinä pallon liikuttaminen on samantyyppistä kuin salibandyssä. (Pulkinen ym. 2013, 192-193.)

Salibandyssä kaikista haltuunotoista omalla puolustusalueella tapahtuu 70 prosenttia ja 30 prosenttia hyökkäysalueella. Haltuunottotapa vaikuttaa merkittävästi hyökkäysvuoroon, sillä pelikatkosta tai vastustajan purusta alkaneissa hyökkäyksissä vastassa on usein järjestäytynyt puolustus. Sen sijaan riistosta käynnistyneet hyökkäykset alkavat suoraan vastustajan hyökkäysvuorosta, jolloin on huomattavasti vaikeampaa organisoida puolustamista. Salibandyottelussa pallonriisto on yleisin haltuunottotapa: ottelussa niitä on vähän alle puolet (44 prosenttia) kaikista haltuunotoista. Toiseksi yleisin haltuunottotapa on hyökkäysvuoron käynnistyminen pelikatkon jälkeen. (Pulkinen ym. 2013, 193-194.)

Korsman & Mustonen (2011, 10) mainitsevat, että salibandy lajina asettaa pelaajille omat vaatimuksensa, jotka jokaisen pelaajan ja valmentajan tulisi ymmärtää. Nopeatempoisessa pelissä pärjätäkseen tulee salibandypelaajalla olla monipuoliset fyysiset ominaisuudet sekä hyvä pelikäsitys ja hyvät lajitaidot. Näiden lisäksi tulisi olla henkisesti vahva, mikä mahdollistaa omien taitojen hyödyntämisen sekä harjoitustilanteessa että pelissä. Korsman & Mustonen (2011, 75-80) mainitsevat myös, että salibandya voidaan pitää nopeus-taitavuuslajina, jossa eri taitosuoritukset suoritetaan kovassa liikkeessä vastustajan häirinnästä huolimatta. Mitä korkeammalle sarjatasolle mennään, sitä vähemmän aikaa ja tilaa pelaajalla on toteuttaa omia taitosuorituksiaan. Pallonhallintataito on oltava niin korkealla tasolla, että vastustajan häirinnästä huolimatta, pelaaja pystyy havainnoimaan pelin muita tapahtumia. Moneen muun lajin tavoin salibandypelaajalta vaaditaan erittäin monipuolisia ominaisuuksia. Taktiikan ja lajitekniikoiden lisäksi pelaajalta vaaditaan monipuolisia fyysisiä ominaisuuksia ja hyvää henkisten taitojen hallintaa. Salibandypelaajana kehittyminen on pitkäjänteinen prosessi, jossa harjoittelun ja valmennuksen tulisi kohdistua näihin edellä mainittuihin osa-alueisiin (kuvio 5). (Korsman & Mustonen 2011, 75-82.)



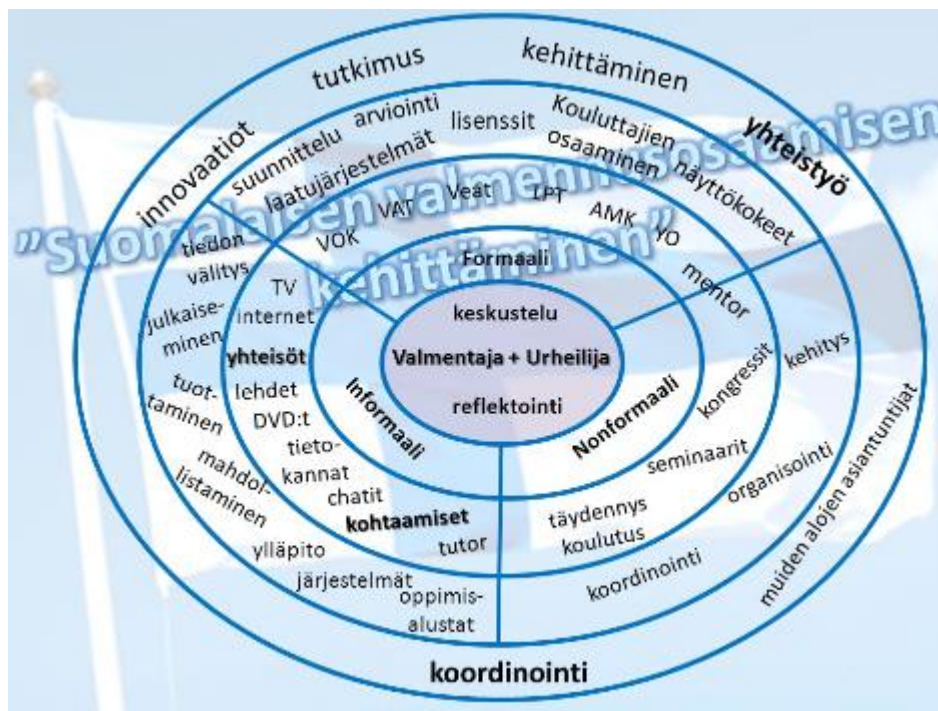
Kuvio 5. Kokonaisvaltainen yksilön kehittäminen salibandyssä (mukailtu Korsman & Mustonen 2011, 75)

3 Valmennusosaamisen kehittäminen

Hämäläisen (2013, 5) mukaan valmennusosaamisen kehittäminen on laaja kokonaisuus, jota valmentaja kehittää jokapäiväisessä valmennustoiminnassaan. Osaamisen kehittämisen malleista yksi tärkeimmistä on itsearviointi. Keskustelut valmennustiimin, urheilijan tai urheilijoiden kanssa, urheilijan harjoittelu, kilpailusuoritukset ja elämäntilanne tuovat mukanaan valmentajalle pohdittavaa, ajateltavaa ja ratkaistavia asioita. Apua valmennuksen arkiseen työhön saa formaalin ja nonformaalin koulutuksen sekä informaalin oppimisen kautta (kuvio 6). (Hämäläinen 2013, 5.)

Olympiakomitea (2018) toteaa, että valmennusosaamisen kehittäminen on laaja kokonaisuus, jonka yksi osa on valmentajakoulutus.

Suomessa valmennusosaamista pystyy kehittämään kokonaisvaltaisesti. Valmentamisen edunvalvojana toimii Suomen urheiluvalmentajien järjestö, Suomen Valmentajat ry. (Pulkkinen 2013, 75.)



Kuvio 6. Valmennusosaamisen kehittämisen eri vaihtoehdot ja jaot (Hämäläinen 2013, 5)

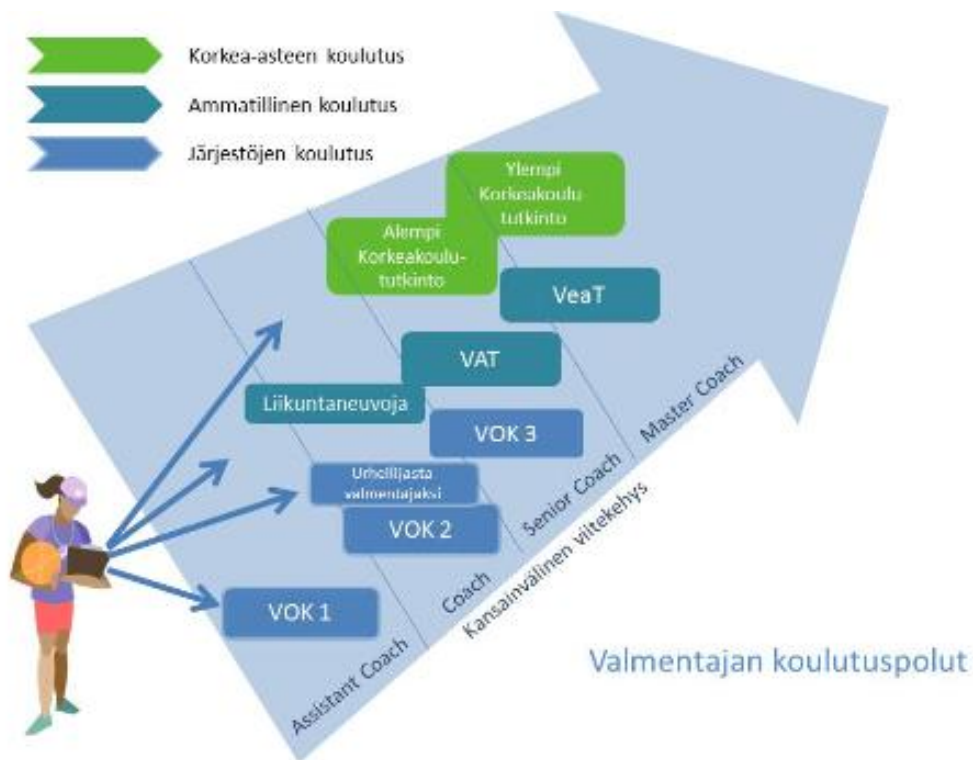


Kuvio 7. Valmentajan kehittymisen muistilista (mukaillen Pulkkinen ym. 2013, 75)

Pulkkisen ym. (2013, 75) ovat määritelleet valmentajana kehittymisen muistilistaa (kuvio 7). Pulkkinen ym. mukaan pelkkä kokemus tai koulutus ei riitä takaamaan valmentajan osaamisen kehittymistä vaan tarvitaan reflektointia, eli oman toiminnan arviointia. Reflektoinnissa valmentaja käsittelee kokemuksiaan sekä tietojaan ja liittää ne osaksi omaa ammattitaitoaan. Valmentajan osaaminen kehittyy yritysten ja epäonnistumisten kautta ja jokaisen valmentajan tulisi Pulkkinen ym. mielestä kokeilla uusia näkökulmia ja käytännön harjoitteita omassa valmennusarjessaan. Tämä siksi, että käytännön oppimiskokemusta seuraa aina reflektiivinen toiminnan tarkastelu, joka johtaa valmentajan osaamisen kehittymiseen. Oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa – muilta valmentajilta ja valmennettavilta saatava palaute on tärkeä osa valmentajan omaa reflektiivistä toimintaa. Jokaisella valmentajalla tulisi olla useita eri henkilöitä, joiden kanssa keskustella valmennuksellisista ja muista asioista – verkottuminen ja muut valmentajan hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat tärkeässä roolissa tiellä kohti valmennusosaamisen kehittymistä. Valmentajan työskentely kokeneen kollegan, mentorin, kanssa on todettu olevan yksi valmentajan ammattitaitoa kehittävä asia. Keskustelemalla ja väittelemällä muiden ihmisten sekä valmentajien kanssa valmentajan näkökulma laajenee ja hänen mieltään askarruttaviin ongelmiin löytyy monesti vastaus. (Pulkkinen ym. 2013, 72-75.)

3.1 Valmennuskoulutukset ja -kouluttautuminen yleisesti

Suomessa valmennuskoulutusten perusteet ja polut (kuvio8) nojaavat kansainvälisiin linjauksiin ja yhteiseen VOK-järjestelmään.



Kuvio 8. Valmentajan koulutuspolut Suomessa (Hämäläinen 2016, 9)

Formaalilla kouluttautumisella tarkoitetaan tutkintoja ja pätevyksiä tuottavaa kouluttautumista. Formaalin kouluttamisen kehittäminen on tärkeää myös valmennusosaamisen kehittämisesssä. Formaalisissa koulutuksissa on tavoitteena itsensä kehittämistaitojen kehittyminen siten, että informaali oppiminen olisi tehokkaampaa. (Hämäläinen 2013, 5-6.)

Informaalin oppimisen perusta on kohtaamisten järjestäminen. Esimerkkejä tällaisesta ovat esimerkiksi formaalin koulutuksen ulkopuolella järjestettävä tutorointi, mentorointi, seuran valmentaja- ja kerhoillat. Informaalista oppimista tukevat esimerkiksi tietokannat, nettisivut, blogit, kirjat, lehdet ja TV-ohjelmat. (Hämäläinen 2013, 6.)

Gilbert (2017, 334) kertoo, että varsinkin siirtymäkaudet pelikausien välissä ovat otollista aikaa valmentajana kehittymiselle, oman valmennusverkon kehittämiselle ja sen laajentamiselle. Gilbert jatkaa, että on tärkeää viettää aikaa valmentajakollegoiden kanssa ja vertailla menetelmiä ja lisäksi olisi tärkeää hankkia muiden alojen asiantuntijoiden näkemyksiä ja vaikutteita, jotta valmentajalla olisi mahdollisimman iso mahdollisuus tehdä innovatiivista ja korkealaatuista valmennusta. Gilbert lisää vielä, että nykypäivänä on internetin

kautta tarjolla erittäin hyviä työkaluja itseopiskeluun, jopa ilmaisia sellaisia. (Gilbert 2017, 334-335.)

Nonformaalilla koulutuksella tarkoitetaan järjestettyjä koulutustapahtumia, jotka eivät johda pätevyyteen tai tutkintoon. Tällaisista hyviä esimerkkejä ovat erilaiset täydennyskoulutukset, kongressit ja seminaarit. (Hämäläinen 2013, 6.)

Salibandyliitto (2018a) on määritellyt valmennuskoulutuksen tärkeitä piirteitä seuraavanlaisesti:

” Käytännön osaaminen syntyy vain käytännön kokemusten kautta. Käytännön harjoittelun lisäksi tarvitaan reflektointia (pohdintaa, peilausta). Oleellinen osa valmentajakoulutusta onkin itsearviointi ja itsearviointitaidon kehittäminen sekä rakentavan palautteen vastaanottaminen.” (Salibandyliitto 2018a.)

3.2 Suomen Salibandyliiton tarjoamat valmennuskoulutukset

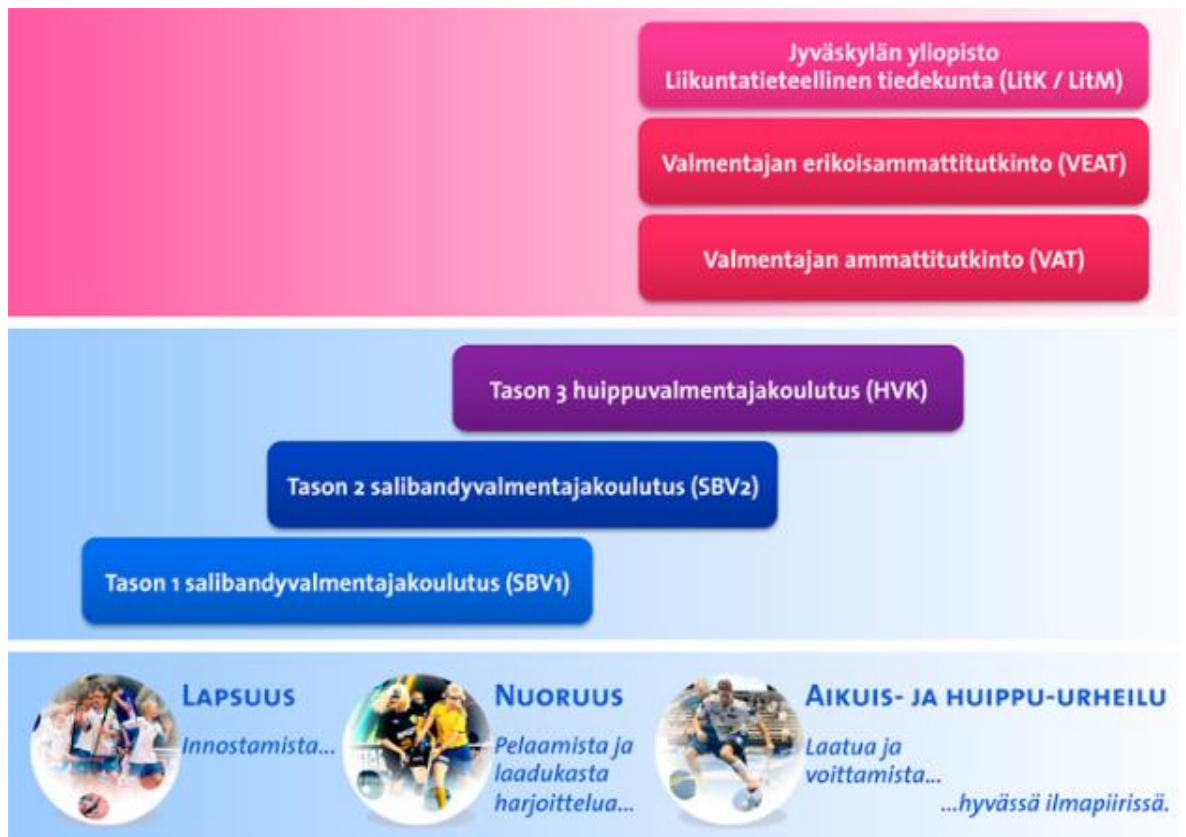
Suomessa salibandyn valmennuskoulutuksista vastaa pääsääntöisesti Suomen Salibandyliitto (SSBL). SSBL:n valmennuskoulutuksen lähtökohdiksi (kuvio 9) voidaan mainita urheilijauran eri vaiheiden avaintekijät ja niiden painopisteet, valmennusfilosofian rakentuminen, pelaajien kokonaisvaltaisen kehittämisen ja seurannan kehittymisen monitorointi sekä laadukas seura-, akatemia ja maajoukkuetoiminta (Salibandyliitto 2018a).

Valmennuskoulutuksen lähtökohtia

- Lapsuus-, nuoruus- ja aikuisvaiheen valmennus- ja koulutustoiminnan kehittäminen urheilijauran painopisteet ja avaintekijät huomioon ottaen.
- Valmennusfilosofia, jonka mukaan kehittämisen keskiössä ovat yksilö, joukkue ja seura.
- Pelaajien kokonaisvaltaisen kehittämisen ja kehittymisen seuranta.
- Laadukas seuravalmennus (SSBL:n pelaajapolku), Akatemiavalmennus, Maajoukkuetoiminta.

Kuvio 9. SSBL:n valmennuskoulutuksen lähtökohtia (Salibandyliitto 2018a)

Suomen Salibandyliitto (SSBL) tarjoaa viisiportaista valmennuskoulutusjärjestelmää (kuvio 10), joka perustuu sekä kansainvälisiin, että kansallisiin suosituksiin ja linjauksiin. Salibandyn pääasiallinen koulutuspaikka on Eerikkilän Urheiluopisto, jossa toimii myös jalkapalloliiton ”päämaja” ja koulutuskonsepti Sami Hyypiä -Akatemia(SHA). Salibandyn vastaavan konseptin nimi on Floorball Academy(FBA). (Salibandyliitto 2018a.)



Kuvio 10. Suomen Salibandyliiton koulutusjärjestelmä (Salibandyliitto 2018a)

Koulutustasot 1-3 järjestää Suomen Salibandyliitto, eli tason 1 salibandyvalmentajakoulutus(SBV1), SBV2 ja SBV3 osalta lajiliitto vastaa näiden koulutuksien osalta toteutuksesta. Tason 1 salibandyvalmentajakoulutukset järjestetään alueellisesti lähellä valmentajien omaa toimintaympäristöä. Tasot 2 ja 3 järjestetään pääsääntöisesti Salibandyliiton valmennuskeskuksessa Eerikkilän Urheiluopistolla. Tasot 1-3 ovat oppimis- ja koulutusprosesseja, joissa teorian tieto jalostuu vähitellen käytännön osaamiseksi omassa arjessa. Tason 1 uusi valmentaja hallitsee lähtökohtaisesti yhden jakson ja etenkin yksittäisen laadukkaan harjoituskerran. Prosessin ja koulutuksen edetessä hän osaa viedä koulutuksen mukaisia prosesseja eteenpäin jokaisessa harjoituksessa ja näin hän mahdollistaa urheilijan kehittymisen pitkäjänteisesti. (Salibandyliitto 2018a.)

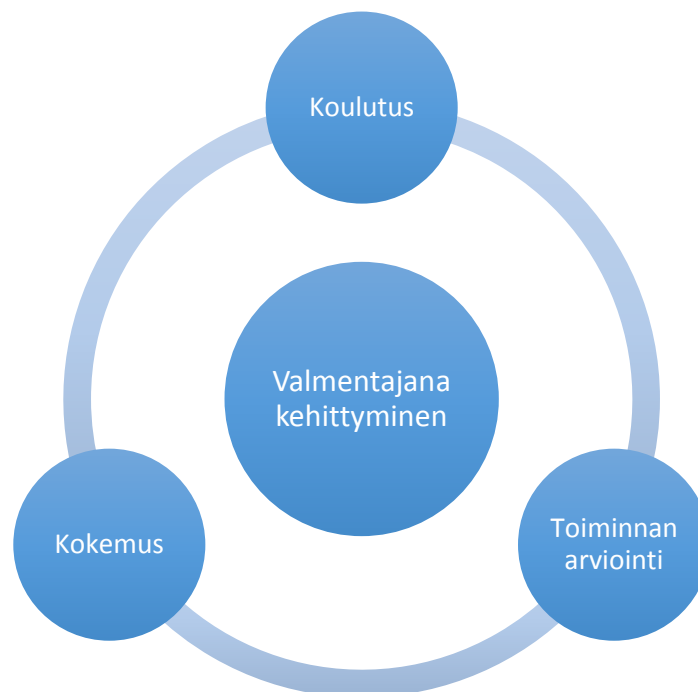
Tasolla 1 ja 2 Salibandyliiton kouluttaja seuraa ja ohjaa koulutukseen osallistuvan valmentajan käytännön toimintaa. Kouluttajan rooli on toimia ennen kaikkea sparraajana mutta myös tiedon jakajana. Kokenut ja osaava valmentaja antaa palautetta ja ohjausta arkipäivän valmennustilanteissa viikoittain. Tasolla 3 (HVK) koulutukseen osallistuvalla valmentajalla tulisi olla mentorityyppinen ohjaaja omassa seurassaan. Seuroihin suositellaan rakentamaan uutta mentoroinnin kaltaista toimintamallia, jossa valmentaja saa arvokasta palautetta ja sparrausta ja osaa myös ottaa sitä vastaan.

(Salibandyliitto 2018a.)

Tason 4 koulutus (Valmentajan ammattitutkinto VAT) on ammatillisen tason koulutusta, jota järjestävät Suomen suurimmat Urheiluopistot. Salibandyliitto tekee tiivistä yhteistyötä Eerikkilän Urheiluopiston kanssa. VAT-opinnot on mahdollista sisällyttää Salibandyliiton tason 3 Huippuvalmentajakurssin kanssa samaan pakettiin. Näin toimimalla opiskelija voi suorittaa VAT:n ja HVK:n yhdistelmäkoulutuksena, mutta tällöin on syytä varata riittävästi aikaresurssia opiskeluun. Tason 5 opinnot voi suorittaa ainoastaan Jyväskylän Yliopiston liikuntatieteellisessä tiedekunnassa. Siellä voi valita pääainevaihtoehdoiksi joko valmennus- ja testausopin tai liikuntapedagogiikan. (Salibandyliitto 2018a.)

3.3 Muut valmentajan osaamisen kehittämiseen tähtäävät toiminnot

Kouluttautumisen rinnalla valmentajan kehittymiseen (kuvio 11) vaikuttavat monet muut tekijät, kuten oman toiminnan arviointi ja kokemus, sekä sen yhdistäminen koulutukseen. Valmentajan itsensä kehittäminen on monimuotoinen kokonaisuus, johon valmentajan on syytä kiinnittää tietoisesti huomiota. (Pulkkinen ym. 2013, 70.)



Kuvio 11. Valmentajana kehittyminen (mukailtu Pulkkinen ym. 2013, 70)

Valmennuskoulutuksen tarjoamaa teoreettista valmennustietoa voidaan kuvailla perusteita muodostavaksi, ajattelua kehittäväksi ja käsitteitä antavaksi. Koulutusten aikana muodostuvasta oppimisesta on haasteena lyhyessä ajassa annettu iso tietomäärä. Jotta koulutuksella olisi kauaskantoisia hyötyjä tulisi asioiden käsittelyä ja arviointia harrastaa erityi-

sesti koulutuksen jälkeisenä aikana. Virallisten koulutusten tuoma tieto muokkautuu valmentajan ammattitaidon osaksi vasta kun opittu tieto saadaan vietyä käytännön valmennustyöhön. Koulutuksen järjestäjien haasteena on se, että valmentajat tulevat erilaisista valmennussuhteista, -olosuhteista ja elämäntilanteista. Tämä asettaa sisällön suhteen haasteita sen sopivuuden kanssa jokaisen valmentajan kohdalla, eli koulutuksia tulisi räätälöidä henkilökohtaisen opetussuunnitelman avulla. (Pulkinen ym 2013, 70-71.)

Pelkkä suoritettujen koulutusten määrä ei kerro sellaisenaan valmentajan osaamisesta ja ammattitaidosta. Valmentajan kehittymisen kannalta on olennaista, millaisissa käytännön valmennustilanteissa hän työskentelee. Käytännön kokemukset valmennustyöstä määrittävät, millaista uutta kokemuspohjaista tietoa valmentaja tuottaa. Kokemuksellisen oppimisen ehtona on käytännön valmennustoiminnassa nousevien ongelmien ratkaiseminen ja uuden tiedon muodostaminen. Käytäntö opettaa valmentajaa tulkitsemaan teoriakoulutuksessa saamia tietoja ja taitoja sekä toimii myös kannustimena lisäkoulutuksen hankkimisessa. Valmentajat viettävät hyvin vähän aikaa virallisissa koulutuksissa, joten kokemuspohjaisella oppimisella on tärkeä osuus valmentajan asiantuntemuksen ja osaamisen kehittymisessä. Valmentajan osaamisen kehittymiseen vaikuttavat kokemusperäiset oppimistilanteet voidaan jakaa kolmeen oppimisalueeseen:

- 1) Toiminnan aikaiseen (harjoittelu ja kilpailut)
- 2) Toiminnan jälkeiseen
- 3) Jälkikäteen (kauden päätyttyä) tapahtuvaan oppimiseen (Pulkinen ym 2013, 72-73.)

Myös valmentajan ammattitaidon kehittyminen kokemuksen kautta voidaan kategorisoida: Aloittelevana valmentajana toimimiseen, urheilu-uran aikaisiin kokemuksiin sekä asiantuntijavalmentajana toimimiseen. (Pulkinen ym. 2013, 73.)

Pulkinen ym. (2013, 73-75) mukaan pelkkä kokemus tai koulutus ei riitä takaamaan valmentajan osaamisen kehittymistä vaan tarvitaan reflektointia, eli oman toiminnan arviointia. Reflektoinnissa valmentaja käsittelee kokemuksiaan sekä tietojaan ja liittää ne osaksi omaa ammattitaitoaan. Valmentajan osaaminen kehittyy yritysten ja epäonnistumisten kautta ja jokaisen valmentajan tulisi Pulkinen ym. mielestä kokeilla uusia näkökulmia ja käytännön harjoitteita omassa valmennusarjessaan. Tämä siksi, että käytännön oppimiskokemusta seuraa aina reflektiivinen toiminnan tarkastelu, joka johtaa valmentajan osaamisen kehittymiseen. Oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa – muilta valmentajilta ja valmennettavilta saatava palaute on tärkeä osa valmentajan omaa reflektiivistä toimintaa. Jokaisella valmentajalla tulisi olla useita eri henkilöitä, joiden kanssa keskustella valmennuksellisista ja muista asioista – verkottuminen ja muut valmentajan hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat tärkeässä roolissa

tiellä kohti valmennusosaamisen kehittymistä. Valmentajan työskentely kokeneen kollegan, mentorin, kanssa on todettu olevan yksi valmentajan ammattitaitoa kehittävä asia. Keskustelemalla ja väittelemällä muiden ihmisten sekä valmentajien kanssa valmentajan näkökulma laajenee ja hänen mieltään askarruttaviin ongelmiin löytyy monesti vastaus. (Pulkinen ym. 2013, 73-77.)

3.4 Mentorointi

Mentorointi on vuorovaikutussuhde, joka on luottamuksellinen ja josta molemmat osapuolet hyötyvät. Se ei ole sidoksissa luotuihin rakenteisiin tai pysyviin toimintaympäristöihin. Mentorointisuhteessa mentoroitava ja mentorointi voivat hyvin itsenäisesti päättää sisällöistä ja tavoitteista. Mentorointia käytetään erittäin laajasti eri aloilla ja se voi joko maksutonta tai maksullista toimialan mukaan. Mentorointi menee helposti käsitteenä sekaisin sen lähi-käsitteiden kanssa, joita ovat esimerkiksi sparraus, tutorointi, työnohjaus, neuvonta, valmennus ja konsultointi. Mentorointi, tiedon siirtämisen ja jaksamisen mallina, on jalostunut perinteisestä Oppipoika-Mestari -asetelmasta monipuoliseksi valmentautumisen välineeksi. Mentorin rooli alussa tilanteen haltuunotossa on iso ja pienenee loppua kohden. Hyvän mentorin piirteitä ovat johdonmukaisuus ja luotettavuus. Mentorin persoonallisuus vaikuttaa ratkaisevasti siihen, millainen kokemus mentoroinnista syntyy niin mentoroitavalle kuin mentorille itselleen. Mentorina toimiessa tulee välttää tiedon kaatamista mentoroitavalle, vaan mentorin tulisi antaa tilaa oivalluksille ja ongelmanratkaisulle. (Puonti 2014, 2-14.)

Ryhmämentoroinnissa on usein yksi mentorointi, joka mentoroitavat pientä ryhmää ihmisiä, yleensä noin viisi henkilöä, mutta se on myös toteutettavissa useamman mentorin mallilla. Usein ryhmämentoroinnissa on samalla kysymys vertaismentoroinnista, sillä usein tilanteissa mentoroitavat mentoroivat usein toisiaan. (Puonti 2014, 16.)

4 Valmennusosaamisen arviointi

Hyvä valmentaja arvioi aktiivisesti omaa toimintaansa. Yksi arvioinnin kohteista on oma elämänhistoria ja sieltä kumpuavat omat tavat toimia ja ajatella. Kun valmentaja ymmärtää oman suhteellisuuden maailmankuvansa ja valmennettavien maailmankuvan välillä, on hänellä mahdollisuus ymmärtää sitä todellisuutta, mitä he elävät. Olemme kaikki aikamme kuvia. (Pulkkinen ym. 2013, 25.)

Valmentajan osaamisen kehittymistä voi Hämäläisen (2016, 20) mukaan arvioida myös siten, miten kokonaisuuden hallinta ja asiantuntemus paranee. Tätä voi kuvata sillä, mihin valmentajan huomio kohdistuu (kuvio 12). Aloittelevalla valmentajalla ja kouluttajalla huomio voi kohdistua helposti omaan toimintaan ja suunnittelu kohdistuu tällöin enemmän sisältöihin, kuten esimerkiksi harjoitteisiin. Kokemuksen ja osaamisen karttuessa huomio kohdistuu jo enemmän urheilijaan ja omaan toimintaan suhteessa häneen.

Kolmannessa vaiheessa valmentaja on jo enemmän oppimistilanteen ja vuorovaikutuksen Alustana ja mahdollistajana. Tässä vaiheessa olisi tarkoituksenmukaista, mikäli valmentajan osaamista voisi arvioida käytännön valmennustilanteessa valmentajan omien urheilijoiden kanssa. Tämä siksi, että kannattaisi pyrkiä sellaiseen valmennuskulttuurin rakentamiseen, jossa käytäntönä on seurata muiden valmentajien työtä, antaa ja saada palautetta ja keskustella valmentamisesta avoimesti. (Hämäläinen 2016, 20.)



Kuvio 12. Mihin valmentajan huomio kohdistuu (Hämäläinen 2016, 20.)

4.1 Valmentajan polku -malli valmentajan osaamisen arvioinnissa

Suomen Valmentajat ry on kehittänyt valmentajan polku -mallin (kuvio 13) työkaluksi, jota voidaan käyttää työkaluksi valmentajana kehittymiselle ja valmentajan osaamisen arvioinnille.



Kuvio 13. Suomen Valmentajat ry:n luoma Valmentajan polku (Olympiakomitea 2018b.)

Harkintavaiheessa herätään valmentajaksi. Kovinkaan usein tätä vaihetta ei voida sanoa tulevaisuuden tietoiseksi uravalinnaksi, vaan valmentajaksi ajaudutaan erilaisia polkuja pitkin. Tyypillisesti tässä vaiheessa kokemuspohja voi olla hyvin vaihteleva eri lajien kesken, mutta myös lajin sisällä. Usein tässä vaiheessa isä tai äiti tuo lapsensa harjoituksiin ja hänen ”nakitetaan” valmentajaksi. (Danskanen 2015, 45.)

Valmistavassa vaiheessa opitaan paljon asioita toiminnassa ja valmennustilanteet ovat tärkeitä oppimistilanteita sekä mittareita osaamistarpeiden kehittämisen suunnasta. Perustaitoja opetellaan myös lajiliittojen koulutuksissa varsinkin 1-2 -tasoilla tai täydennyskoulutuksissa käytännön toiminnan lisäksi. Perustaitojen lisäksi tässä vaiheessa nousevat esille itsensä kehittämisen taidot ja niinpä itsearviointi- ja reflektointitaitojen opettelu korostuu. (Danskanen 2015, 45-46.)

Jalostusvaiheessa valmentaja osaa kehittää itseään haluttuun suuntaan. Valmentajan toimintaa voi tässä vaiheessa kuvailla ennakoivaksi, suunnitelmalliseksi ja määrätietoiseksi. Hän tiedostaa toimintaympäristönsä ja urheilijan kannalta oleelliset asiat ja sen mukaan tuomat osaamistarpeet. Lisäksi hän haluaa kehittää sekä omaa valmennustaan että

omaa toimintaympäristöään ja mahdollisesti hän kiinnostuu toimimisesta tutorina tai mentorina. (Danskanen 2015, 46.)

Valmentaja polun hallintavaiheessa valmentaja pystyy kehittämään omaa osaamistaan kohti huippuosaamista. Valmentaja voi olla kiinnostunut erikoistumaan johonkin tiettyyn urheilijan polun vaiheeseen. Esimerkiksi lasten ja nuorten valmennuksessa huippuosaaaminen on aivan yhtä arvokasta kuin huippuosaaminen huippu-urheilijoiden valmentajana. Tässä vaiheessa valmentaja tyypillisesti haluaa edistää myös muiden valmentajien oppimista esimerkiksi kouluttajana, mentorina tai kollegana. Valmentaja tyypillisesti tässä vaiheessa kykenee oman valmennusfilosofian reflektoinnin myötä toimimaan valmentaja polun alkuvaiheessa olevien valmentajien apuna omassa seurassaan, valmennustiimissään tai laajemmissa lajifoorumeissa. (Danskanen 2015, 46.)

4.2 Suomalainen valmennusosaamisen malli työkaluna osaamisen arvioinnissa

Suomalaisen valmennusosaamisen malli on hyvä malli myös valmennusosaamisen arvioinnissa. Tämän mallin ajatus on se, että valmentajaa arvioitaessa voidaan arvioida vain asioita, joihin valmentaja voi vaikuttaa. Arvioijana voi olla joko valmentaja itse tai joku muu. Mikäli valmentajaa arvioidaan pelkästään kilpailumenestyksen huomioiden, hän tulee epäoikeudenmukaisesti arvioiduksi. (Hämäläinen 2018, 1.)

Suomalaisen valmennusosaamisen mallissa on kolme osaa: Mihin valmentaja voi vaikuttaa, toimintaympäristö sekä valmentajan osaamistarpeet. Toimintaympäristöä ja sen muutoksen vaikutuksia on useiden muuttujien avulla avattu malliin ja siten on pyritty kuvaamaan toimintaympäristön merkitystä valmentajan osaamistarpeille. Toimintaympäristön kuvausta voi käyttää valmentajan itsearvioinnin apuna. Valmentaja voi kuvauksen avulla avata omaa toimintaympäristöään itsenäisesti ja siten kuvata ja arvioida osaamistarpeitaan. Koulutuksessa tätä voi käyttää keskustelun apuna ja opintojen henkilökohtaistamisen apuvälineenä. Toimintaympäristön kuvaamisen avulla voi miettiä valmentajan avainosaamista ja sen tärkeimpiä osa-alueita. Avainosaamisella tarkoitetaan tässä sellaista osaamista, jota ilman muu osaaminen ei välttämättä tule hyödynnetyksi tai ollenkaan näkyviin. Avainosaamista voi olla esimerkiksi organisointitaito, ryhmän hallinta, keskittymisvaikeuksia omaavan lapsen kohtaaminen. (Hämäläinen 2016, 7.)

4.3 Metakognitio

Metakognitio tarkoittaa oman älyllisen toiminnan tiedostamista, säätelyä ja ohjaamista. On olemassa metakognitiiviset taidot ja tiedot. Metakognitiiviset tiedot sisältävät ymmärryksemme omasta ja toisen ajattelusta sekä tiedostamisen itsestämme oppijoina ja toimintatavoistamme erilaisissa tehtävissä. Metakognitiivisia eli itsearviointitaitoja tarvitaan, kun omaa ongelmanratkaisukykyä ja omaa ajattelua pitää ohjata, arvioida ja suunnitella. (Lonka 2014, 18-19.)

Arviointin ja osaamisen korkein taso on metakognitio, eli itsearviointitaidot. Kun kuvataan kognitiivisen toiminnan korkeinta tasoa, käytetään psykologiassa etuliitettä ”meta”. ”Metatasolla” voidaan tarkastella ja säädellä meidän omaa älyllistä toimintaamme. Lonka jatkaa, että tietämisen korkeimpana tasona pidetään metakognitiivista tasoa, eli kykyä oman osaamisen arviointiin. Vaikka tämä kuulostaa haasteelliselta, niin silti Lonka lisää, että tämän metakognitiivisen tason on mahdollista saavuttaa aivan tavallinen koululainenkin. Metakognitiota tarvitaan varsinkin silloin, kun halutaan toimia mielekkäästi vaikeissa ja haasteellisissa tilanteissa. Erityisen tärkeää metakognition käyttö on silloin, kun toiminnassamme ajaudutaan ongelmiin. Tällöin on syytä miettiä, mikä meni vikaan, miten ajattelunamme tai toimintaamme voisi mahdollisesti korjata ja olisiko olemassa vaihtoehtoisia tapoja tehdä sama asia. (Lonka 2014, 18-19.)

Metakognitio on tärkeä esimerkiksi kirjoittamisessa, uusien käsitteiden oppimisessa, ajattelun kehittämisessä, ongelmanratkaisussa ja oppimaan oppimisessa. Metakognition edellytyksenä on, että ihminen kykenee tietoisesti tarkkailemaan sitä, mitä on tekemässä. Palautteen antaminen ja sen saaminen ovat hyvin tärkeitä metakognitiota edistäviä taitoja. (Lonka 2014, 19.)

4.4 Oppimispäiväkirja kehittymisen seurannan välineenä

Hätönen & Mykrä (2008, 73) toteavat, että oppimispäiväkirjan avulla osallistujat arvioivat tapaansa oppia ja opiskella, sekä yleensäkin omaa oppimistaan. Hätönen & Mykrä kertovat myös, että oppimispäiväkirja on tarkoitettu erityisesti osallistujan itsensä, mahdollisesti myös hänen ohjaajansa käyttöön. Oppimispäiväkirjan johtava ajatus on se, että se kannustaa pohdiskeluun ja tiedon soveltamiseen sekä auttaa henkilökohtaisen näkökulman muodostamisessa opitusta asiasta. Olennaista oppimispäiväkirjassa on oppimiskokemusten kirjaaminen ja niistä muodostuva prosessi, ei niinkään lopputulos. Oppimispäiväkirja voi olla monipuolinen muodoltaan ja siinä voi olla tila opiskelun, oppimiskokemusten ja kokeiden kirjaamista varten. Oppimispäiväkirjaa on mahdollista kehittää kohti portfolioa, jo-

hon osallistuja kerää esimerkkejä projektitöistään, työsuunnitelmistaan ja kirjallisista tuoksistaan. Portfolio voi sisältää myös esimerkiksi kuvia ja mahdollisesti kuva- ja äänitalenteita. (Hätönen & Mykrä 2008, 73-74.)

Oppimispäiväkirjan etuja ovat esimerkiksi se, että osallistuja

- Arvioi omaa oppimistaan ja saa palautetta – jos ei tiedä asiasta, ei siitä myöskään kirjoita
- Saa mahdollisuuden kerrata ja sen avulla viedä pidemmälle oppimiaan asioita
- Saa välineen itsearvioinnin toteuttamiselle, ja kouluttajat saavat palautetta opetuksesta ja osallistujien oppimisesta
- Saa mahdollisuuden tiedon systemisointiin ja jäsentämiseen – kirjoittaminen on aktiivista tiedon hyödyntämistä. (Hätönen & Mykrä 2008, 73.)

Oppimispäiväkirjan käyttöön sisältyy moniulotteisuutta: Ajattelen – kirjoitan – näen – luen. Päiväkirjaa voi käyttää oppimisen raportointikeinona, jolloin saadaan palautetta osallistujan edistymisestä oppimisessa ja esimerkiksi eri opiskeluvaiheisiin kulutetusta ajasta. (Hätönen & Mykrä 2008, 74.)

Päiväkirjan ulkoisen muodon voi jokainen osallistuja itse valita. Sen tulee olla helposti mukana pidettävä ja kestävä - esimerkiksi vihko on kätevämpi kuin kansio. Oppimispäiväkirjaa voidaan pitää myös tietokoneelta käsin tai verkko-oppimisympäristössä. Oppimispäiväkirjan käytöstä voidaan sopia, että se on vain osallistujan henkilökohtaisessa käytössä, mutta tällöin voi olla vaarana, että osallistujat eivät aktiivisesti kirjoita päiväkirjaansa. Keskeinen ajatus päiväkirjassa on se, että sitä kirjoitetaan ja päivitetään säännöllisesti. Oppimispäiväkirjassa painottuu yksilöllisyys. On hyvä sopia yhdessä ne asiat, jotka tulee olla kaikkien osallistujien päiväkirjoissa. Rakenne voidaan osittain päättää etukäteen siten, että tavoitteet, oppimiskokemukset ja arviointi kirjataan systemaattisesti sovitulla tavalla. Oppimispäiväkirja voi olla osallistujan ja kouluttajan välisen vuoropuhelun väline. (Hätönen & Mykrä 2008, 73-75.)

5 Työn tavoite

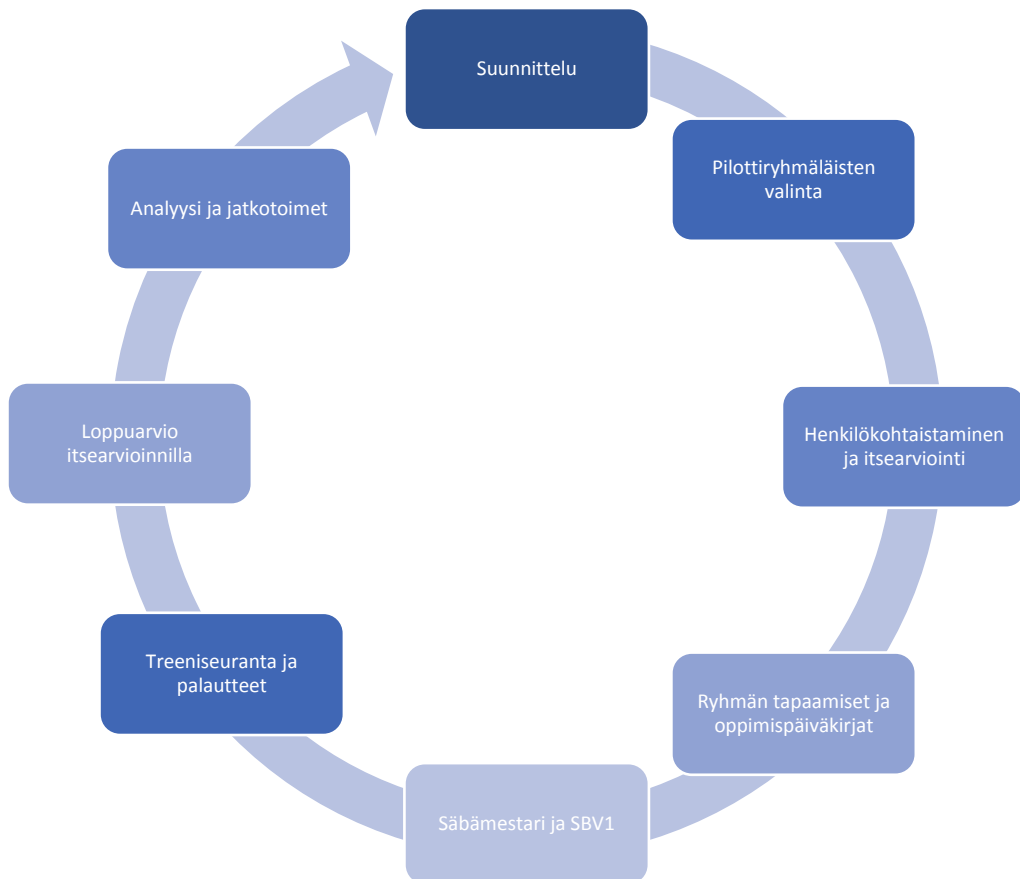
Tämän opinnäytetyön päätavoite oli kehittää Nokian KrP:n valmentajien osaamista kehittävä malli. Tavoitteena oli myös löytää Nokian KrP:lle seurana sellainen valmennuskoulutuksen malli, jota jatkossa voidaan toistaa säännöllisin väliajoin ja joka on todistettavasti ollut toimiva koulutusprosessi. Yksi tavoitteista oli löytää arviointityökaluja seuran valmentajien osaamisen kartoittamiseksi. Varsinkin itsearvioinnin työkalut ovat kiinnostavia seuran tarpeet nähden.

Tavoitteena oli löytää juuri Nokian KrP:n toimintaympäristöön löytyviä malleja, joista olisi hyötyä valmentajien osaamisen kehittämisessä. Tarkoituksena oli käyttää valmiita ja hyväksi havaittuja toimintamalleja ja jakaa niitä seurassamme ja miksei laajemmaltikin. Tavoitteena ei ollut tutkia valmennustietoutta tarkemmin, vaan työ on rajattu valmennusosaamisen määrittelyyn, valmennusosaamisen kehittämiseen ja arviointiin sekä itse valmennusosaamisen kehittämismallin muodostamiseen.

Nokian KrP on suhteellisen nuori seura ja toiminta on vielä melko organisoimatonta, eikä esimerkiksi valmennuskoulutuksia ole järjestetty aiemmin käytännössä ollenkaan, joitakin yksittäisiä tuokioita lukuun ottamatta. Tähänkin olisi tarkoitus nyt saada säännöllisyyttä ja laatua, sillä seuran tavoitteet ovat kovat ja seuran linjauksiin on kirjattu voimallisesti valmennuskoulutuksen tärkeys.

6 Projektin vaiheet

Valmennusosaamisen kehittämismallin rakentaminen koostui useasta eri vaiheista (kuvio 14). Tarkoitus oli kehittää seuramme valmentajien valmennusosaamista ja luoda seuralle malli, jota voitaisiin jatkossa käyttää valmennusosaamisen kehittämisen pohjana ja mallina. Seuran kanssa teimme päätöksen, jossa koimme hyvänä työstömallina sellaisen, missä pilottiryhmän kautta kokeilujen kautta vietäisiin valmennusosaamista eteenpäin ja sitten itsearviointien kautta seurattaisiin kokonaisuuden vaikuttavuutta. Arviointi ei ole tässä mitenkään korostetussa asemassa, vaan lähinnä luomassa jotain kosketuspintaa vaikuttavuuden arvioinnissa. Tarkoitus ei ole myöskään se, että pureuduttaisiin tarkoin valmennusoppeihin ja -koulutuksen sisällöllisiin linjauksiin, vaan tarkoituksena oli löytää malli juuri Nokian KrP:n omiin olosuhteisiin sopivaksi.



Kuvio 14. Kehittämiprojektin vaiheet

6.1 Suunnittelu

Suunnittelu toteutettiin yhteistyössä projektin vetäjän, junioripäällikkö Jere Oksasen ja seuran varapuheenjohtaja Markku Rothin kanssa. Pidettiin useita palavereita koskien kehitysprojektia ja sen tarkoitusta. Asiaa käsiteltiin siitä kulmasta, että miten ja millä tavoilla saadaan seuralle ja sen valmentajille tästä työstä maksimaalinen hyöty. Suunnitelma eli pitkään, mutta viimeistään helmikuun 2018 alun Vierumäen lähijakson keskustelujen jälkeen suunnitelma täsmeni ja niinpä toteutuksessa edettiin seuraavaan vaiheeseen. Keskustelut Salibandyliiton valmennuspäällikön, Miikka Lamun kanssa 1.2.2018, sekä 3.2.2018 Salibandyliiton valmennuspäällikkö (NOV – Nuorten Olympia Valmentaja) Lasse Erikssonin ja entisen salibandyammattilaispelaajan ja nykyisen Mäkelänrinteen lukion opettajan Kati Suomelan kanssa muodostivat tärkeän lisän työn etenemisessä haluttuun suuntaan. Heiltä sai tärkeää tietoa ja näkemystä salibandyyn spesifisti ja valmennusosaaamisesta ja sen kehittämistä yleensäkin.

6.2 Pilottiryhmäläisten valinta

Erittäin tärkeää oli tehdä läheistä yhteistyötä seurassa pidempään olleiden ihmisten kanssa. Tässäkin vaiheessa työstöä aktiivisesti osallistui junioripäällikkö Jere Oksanen ja seuran varapuheenjohtaja Markku Roth. Työryhmään kuului tässä kohdin myös kokenut ja arvostettu valmentaja ja valmennuskoordinaattori Mika Myllyniemi sekä pitkäaikainen KrP-valmentaja Jaakko Inha. Inha ja Myllyniemi kuuluvat myös seuran edustusjoukkueen valmennustiimiin. Tällä ryhmällä listattiin potentiaalisimmat valmentajat, joita tähän prosessiin kannattaisi kysyä. Ranking-perusteina käytettiin valmentajan kykyä ja ennen kaikkea motivaatiota valmentajana kehittymiseen ja edistymiseen.

Päädettiin siihen, että käytettävissä olevan ajan suhteen, noin kuukausi, ja olosuhteet huomioiden tarkoituksen mukaista olisi se, että lähestyttäisiin suoraan potentiaalisia vaihtoehtoja avoimen haun sijasta. Todettiin myös, että oli syytä rajoittaa pilottiryhmän koko 5-7 henkilöön. Kun nimet olivat päätetty, aloitettiin Myllyniemen ja Inhan kanssa valmentajien läpikäymisen ja heidän halukkuutensa tutkiminen mukaan lähtemiseen pilotointiin. Hieman yllättäen seitsemästä ehdokkaasta kuusi suostui oitis lähtemään mukaan.

6.3 Henkilökohtaistaminen ja itsearviointi

Kun valmentajat saatiin valittua pilottiryhmään, niin aloitettiin välittömästi kasaamaan ryhmälle whatsapp-palveluun keskusteluryhmä, jonka kautta tiedon jakaminen onnistuisi nopeasti ja vaivattomasti. Whatsapp-palvelun suosio on suurta valmennusasioissa ja muu-

tenkin ihmisten joukossa, ja sen vahvuuksiin kuuluu sen suosion, nopeuden ja vaivattomuuden lisäksi se, että siellä voi jakaa myös dokumentteja, kuvia ja tiedostoja. Tämä oli tärkeä asia pilotoinnin onnistumisen kanssa.

Pilotointiryhmän virallinen aloituspäivä ja ensimmäinen viesti oli 16.2.2018, jolloin lähetettiin osallistujille tietoa ryhmän koostumuksesta ja tulevista toimista. Samana päivänä lähti myös ensimmäinen arviointitehtävä ryhmäläisille (liite 3). Kyseessä oli itsearviointitehtävä, jossa oli Olympiakomitean laatimien itsearviointityökalujen (Olympiakomitea 2018b) koonnista valikoituja kysymyksiä. Kysymyksiä muokattiin osittain, jotta ne palvelisivat paremmin seuran tarpeita.

6.4 Ryhmän tapaamiset kasvokkain ja oppimispäiväkirjat

Ensimmäinen tapaaminen (kuvio 15) järjestettiin Raholan liikuntahallilla 18.2.2018. Siellä keskusteltiin esitehtävän perusteella esiin nousseita yleisimpiä kehittymistarpeita ja käytiin muutenkin yleisesti keskustelua. Tästä tapahtumasta alkoi joka tiistainen tapa kokoontua kasvokkain keskustelemaan asioista - yleensä jonkin alustuksen kautta kokoontumisen aluksi.



Kuvio 15. Ensimmäisen tapaamisen ryhmätyötä tekemässä

Tämän pilotoinnin aikana ryhmä ehti kokoontua viisi kertaa tiistaisin. Aihealueita olivat muun muassa motivaatioteoriat ja niiden jalkauttaminen joukkueen arkeen, oma hyvinvointi (henkinen, fyysinen ja sosiaalinen jaksaminen). Pääasia kokoontumisessa oli kuitenkin vuorovaikutus, ryhmämentorointi, vertaistuki ja verkostoituminen. Lisäksi ryhmäläisille järjestettiin kaksi kertaa edustusjoukkueen harjoitusten seuranta, joissa ryhmäläiset edustusjoukkueen valmentajien alustamana saivat nähdä, millaista toimintaa ja harjoitteita liigatasolla vedetään. Edustusjoukkueen kahdessa pelissä oli myös ryhmäläisille alustus ennen peliä ja näissä oli tarkoitus kertoa tulevasta pelistä, siihen valmistautumisesta ja illan ottelun huomiointi ja vaikutus pelin taktisilla osa-alueilla.

Ryhmäläisten oppimisprosessia syvennettiin henkilökohtaistamisen avulla ja sen avulla oppimistarpeet saatiin vastaamaan paremmin jokaisen omaa lähtötilannetta ja toimintaympäristön osaamisvaatimuksia. Henkilökohtaistaminen toteutettiin oppimispäiväkirjojen kautta sekä jokaisen kanssa erikseen henkilökohtaisella alkukeskustelulla. Oppimispäiväkirja toimi myös erilaisten tehtävien raportointipaikkana (liite 2), mitkä ohjeistettiin Whatsapp-ryhmässä. Oppimispäiväkirja osoittautui toimivaksi metodiksi valmennusosaamisen kehittämisessä. Ryhmäläiset harrastivat reflektointia ja oppimispäiväkirja toimi siinä raportointipohjana. Ryhmän ohjaajalle ei jäänyt juuri muuta tehtävää kuin seurata ja ohjata reflektointia oikeaan suuntaan.

6.5 Salibandyliiton operoimat koulutukset

Pilottiryhmäläisille sekä seuran muille valmentajille järjestettiin avoimet Salibandyliiton järjestämät valmennuskoulutukset. Seuran valmentajille koulutukset olivat maksuttomia seuran maksaessa muodostuneet kulut. Koulutuskokonaisuuksia valitessa valittiin järjestettäväksi Säämäestari-koulutus (2h teoriaa + 2h käytäntöä), mikä on matalan kynnyksen lyhyehkö koulutus ja sen lisäksi myös järjestettiin Salibandyvalmentaja 1 -kurssi, joka on isompi kokonaisuus (40h lähiopetusta).

6.5.1 Säämäestari-koulutus

Pilottiryhmäläisten sekä seuran muiden valmentajien kanssa aloitettiin virallinen koulutusprosessi Säämäestari-koulutuksella (kuvio16).



Kuvio 16. Säämäestari-koulutuksen aloitustunnelmia

Säämäestari-koulutuksessa (kuvio 17) on tarkoitus antaa kerho-ikäisiä valmentaville ja pelaajapolun alussa, D-G -junioreissa valmentaville kokemattomille valmentajille ja seuratoimijoille organisointimalleja, joilla voidaan nostaa pelaajien aktiivisuustasoa ja helpottaa yleisesti valmentajan harjoitusten suunnittelua. Lisäksi tarkoitus oli käydä läpi aivan perusteita salibandyä valmentamisesta. (Salibandyliitto 2018b.)

Säbämestari -koulutus

Viimeksi päivitetty 24.9.2014 10:28

Kenelle

- D-G-junioreissa toimiville aloitteleville valmentajille, salibandykoulujen ohjaajille sekä lajikerho-ohjaajille.

Tavoitteet

- Valmentajauran alun helpottaminen.
- Konkreettisia malleja harjoitusten organisointiin, taitojen opettamiseen ja yksittäisten harjoituskertojen hallintaan.

Laajuus

- 2 tuntia teoriaa, 2 tuntia käytäntöä.
- Voidaan toteuttaa joko arki-iltana tai viikonloppuna puolen päivän koulutustapahtumana.



Kuvio 17. Säbämestari-koulutuksen yleiskuva (Salibandyliitto 2018b)

Säbämestari -koulutuskokonaisuudessa oli mukana 19 valmentajaa. Koulutus sisälsi 2h teoriaa, jota seurasi heti perään 2h käytäntöä (kuvio 18), jossa teoriassa opitut tiedot vietiin käytännön taidoiksi.



Kuvio 18. Säbämestari-koulutuksen käytännön osa. Demoryhmänä valmentajat itse

6.5.2 Salibandyvalmentaja 1 -kurssi

Säbämestari-koulutuksesta noin viikko eteenpäin aloitettiin projektin seuraavassa vaiheessa Salibandyvalmentajakurssi taso 1 (SBV1). SBV1 on kaksi kokonaista viikonloppua sisältävä kurssi (kuvio 19). Tässä projektissa tehtiin niin, että järjestettiin aluksi 1,5 päivää pitkä kokonaisuus, jota sitten jatkettiin myöhemmin seuraavalla viikolla arki-iltana.

SBV1-tasolla on tarkoitus antaa salibandyvalmentamisesta kattava läpileikkuu kaiken ikäisiä junioreita ja nuoria valmentaville, erityisesti G-D -ikäisiä junioreita valmentaville. Koulutusmateriaalit ja läpivienti on suunniteltu siten, että 6-15 -vuotiaita valmentavat saavat paljon tietoa arkiseen valmentamiseensa. (Salibandyliitto 2018c.)

Tason I salibandyvalmentajakoulutus

Kenelle

- Kaikille lasten ja nuorten (erityisesti G-D-junnujen) valmentajille.

Tavoitteet

Tason 1 valmentajalla on valmiudet

- Suunnitella, toteuttaa ja arvioida yksittäinen harjoituskokonaisuus sekä 4-6 viikon harjoittelujakso.
- Käyttää rajallinen aika tehokkaasti painopisteiksi valittujen asioiden kehittämiseen.
- Kehittää pelaajiaan pelin ja pelinomaisen harjoittelun avulla.
- Kehittää pelaajien teknisiä ja taktisia taitoja, fyysisiä ominaisuuksia sekä sosiaalisia/vuorovaikutusvalmiuksia.
- Toteuttaa lajiharjoittelun yhteydessä ominaisuusharjoittelua / kehittäviä alku- ja loppuverryttelyjä.



Laajuus

- 40 tuntia lähiopetusta, 60 tuntia itseopiskelua.

Sisältö

- Kirjalliset valmistautumis- ja oppimistehtävät.
- Osallistuminen lähiopetukseen.
- Käytännön harjoitusten vetäminen.
- Itsearviointi/reflektointi.

Kuvio 19. Salibandyvalmentaja 1 (SBV1) -kurssin yleiskuva (Salibandyliitto 2018c)

Päällimmäisenä aihealueena toimi ensimmäisen päivän osalta pelaamisen perusvalmiudet. Pelaamisen perusvalmiuksista kävimme läpi tekniset valmiudet (kuvio 20) ja yksilön taktiset valmiudet (kuvio 21).

PELAAMISEN PERUSVALMIUDET – YKSILÖN TEKNISET VALMIUDET

YKSILÖ – TEKNINEN	
Tekniset valmiudet	Laukaisutekniikka
	Maalinteko liikkeestä
	Maalinteko suoraan syötöstä
	Maalinteko ilmasta
	Pitkä syöttäminen (syöttökovuus ja -tarkkuus)
	Lyhyt syöttäminen (syöttökovuus ja -tarkkuus)
	Yhdellä kosketuksella syöttäminen
	Ilmasyöttö
	Syöttäminen liikkeestä
	Syöttäminen liikkeeseen
	1. kosketus, haltuunotto
	Hallinta ilmasta
	Harhauttaminen
	Kuljettaminen
	Suojaaminen

Sivu 1 / 2 - 🔍 +

EERIKKILÄ

Kuvio 20. Pelaamisen perusvalmiudet. Tekniset valmiudet (Salibandyliitto 2018d)

PELAAMISEN PERUSVALMIUDET – YKSILÖN TAKTISET VALMIUDET

YKSILÖ	
Taktinen	PTR1 - havainnointi (tilanteen tunnistaminen)
	PTR1 - tilan tekeminen
	PTR1 - tilan voittaminen (murtautuminen)
	PTR1 - maalinteko
	PTR2 - havainnointi (tilanteen tunnistaminen)
	PTR2 - tilan voittaminen (tarjonta eteenpäin, pelivalmius)
	PTR2 - tilan tekeminen (liikkuminen pelattavaksi, pelivalmius)
	PTR2 - maalinteko, maalinteon tuki
	PTR3 - havainnointi
	PTR3 - maalinteon estäminen (sijoittuminen, peittolinja, tilannekovuus, mailapaine)
	PTR3 - tilan voittaminen (sijoittuminen, paineistaminen, tilannekovuus, mailapaine)
	PTR3 - tilan rajoittaminen (sijoittuminen, ohjaaminen)
	PTR4 - havainnointi
	PTR4 - maalinteon estäminen (sijoittuminen, syötön estäminen / peitto)
	PTR4 - tilan voittamisen estäminen (sijoittuminen, syötön estäminen)
	PTR4 - tilan voittaminen (ennakointi, syötön estäminen / katkominen)
	PTR4 - tilan rajoittaminen (sijoittuminen, ohjaaminen)

EERIKKILÄ
BRIDGING OUT THE BEST SINCE 1949

Kuvio 21. Pelaamisen perusvalmiudet. Yksilön taktiset valmiudet (Salibandyliitto 2018d)

Molemmat osa-alueet käytiin ensin läpi teoriassa materiaalien, keskusteluiden, vuorovai-
kutteisten tehtävien ja ryhmätöiden avulla. 2h teorian jälkeen siirryttiin viemään teoriatie-
toa käytäntöön, eli menttiin käytännössä teoriatiloista urheiluvarusteet päällä salibandyken-
tälle jalostamaan opittua teoriaa käytäntöön. Jokainen valmentaja oli varustautunut urhei-

luvarustein ja näin ollen kaikki olivat itse demoryhmäläisiä. SBV1-koulutus jatkui heti seuraavalla viikolla, jolloin ryhmäläisillä oli tehtävänä ryhmätöiden avulla suunnitella ja vetää ryhmälle demoharjoitteet. Tämä ilta (kuvio 21) koostui suunnittelusta (2h 30min) ja käytännön osasta (1h 30min), jossa suunnitellut harjoitteet vietiin käytäntöön. Ryhmäläiset saivat harjoitteistaan ja valmennuksesta palautetta.

On huomioitava, että tämän opinnäytetyön puitteissa ehdittiin käydä läpi vain puolet SBV1-kokonaisuudesta. Jälkimmäinen viikonloppu järjestetään huhti- toukokuussa 2018. Koulutusviikonloppujen välissä koulutettavilla on omaan arkeen vietäviä tehtäviä, joissa opetellaan hyvän harjoitteen mallia omassa toimintaympäristössä.



Kuvio 21. Kouluttaja vauhdissa SBV1:n toisena koulutuspäivänä

6.6 Harjoitusten seuranta ja palautteet

Valmennuskoordinaattori Mika Myllyniemen ja junioripäällikkö Jere Oksasen kanssa käytiin jokaisen pilottiryhmäläisen harjoituksissa vierailulla, mikäli ryhmäläinen niin halusi. Ideana oli mentoroinnin avulla viedä ryhmäläisten käytännön valmennustoimintaa eteenpäin. Osaamisalueet huomioiden Myllyniemi ja Oksanen kävivät pienempiä junioreita valmentavien kolmen ryhmäläisen treeneissä ja tämän projektin vetäjä kävi vanhempia junio-

reita valmentavien ryhmäläisten treeneissä vierailulla. Palautteissa painotettiin harjoitteiden laatuun ja ohjaamisotteeseen. Ideana oli lähinnä antaa ideoita toimintaan jatkossa, ei niinkään epäkohtiin puuttumista ja korjaavaa palautetta.

6.7 Loppuarvio itsearvioinnilla

Pilottiryhmämme toiminnan päätteeksi kaikille ryhmäläisille toimitettiin kysely (liite 1), joka muodostettiin olympiakomitean (2018) kasaamaan itsearviointityökalujen pohjalta seuran tarpeet huomioiden ja niiden perusteella muokaten. Kyselyiden vastauspaikkana käytettiin sähköistä Google Drive -palvelua, jonne myös kaikki valmentajat olivat tallentaneet oppimispäiväkirjansa.

Itsearvioinnin tuloksista voidaan todeta, että salibandylliiton järjestämät koulutukset, varsinkin SBV1-koulutus, olivat ryhmäläisten mielestä erittäin hyödyllisiä. Kuudesta ryhmäläisestä viisi vastasi loppukyselyyn ja heistä kolme kävi liiton koulutukset läpi. Heistä kaikki arvioivat SBV1-koulutuksen olleen erittäin hyödyllinen. Toiseksi hyödyllisimmäksi ryhmäläiset arvioivat oppimispäiväkirjojen käytön ja ryhmäkeskusteluiden annin.

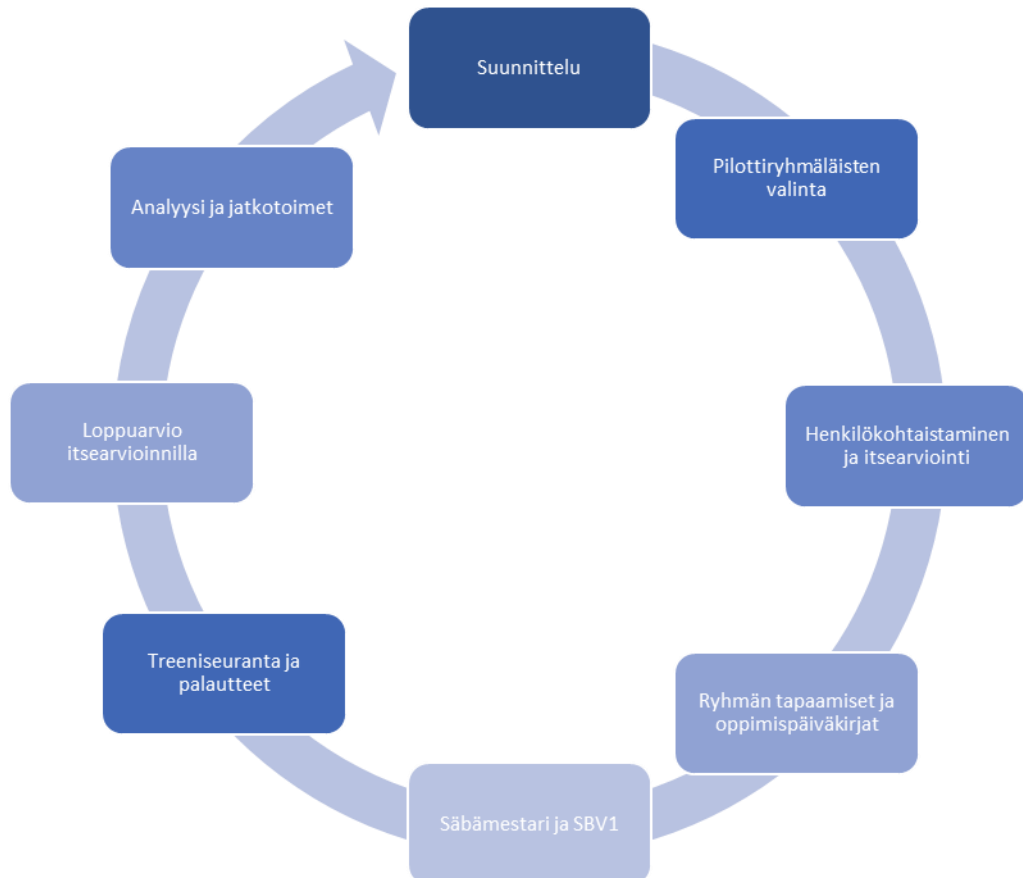
Aavistuksen yllättäen ryhmäläiset arvioivat vähiten hyödylliseksi harjoitusten seurannan ja siitä saadun palautteen hyödyllisyyden. Yllättävää siksi, että harjoitusten seuranta on suosittu ja toivottu valmentamisen kehittämiskeino Nokian KrP:ssa.

6.8 Johtopäätökset ja jatkotoimet

Ryhmäläisten loppuanalyseista välittyi selkeä viesti, että he halusivat jatkaa pilotointia pidempään, joten toimintaa jatkettiin huhtikuun 2018 loppuun asti. Loppuarvioiden perusteella voidaan tehdä päätelmä, että projekti koettiin hyödylliseksi ja tätä mallia kehittämällä saadaan seuran arkeen toimiva valmennusosaamisen kehittämiseen pyrkivä koulutusprosessi. Jatkossa on tärkeää, että tätä mallia kehitetään jatkuvasti, jotta se vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla alati muuttuvaan seura- ja valmennuskenttään.

Pilottiryhmäläiset toivoivat kovasti tämän tyyppiselle projektille jatkoa myös heidän omalla kohdallaan ja onkin tärkeää välittää tämä toive seuran päättäviin elimiin. Projekti kokonaisuudessaan koettiin ryhmäläisten toimesta hyödylliseksi ja hyväksi malliksi, joten seurassa on syytä jatkaa tämän mallin kehittämistä ja toistaa projekti säännöllisesti. Tärkeimpiin jatkotoimiin kuuluu se, että tämä opinnäytetyökokonaisuus menee seuran johtokunnan kevätkokouksen asialistalle. Kokouksessa voidaan miettiä, miten tätä työtä voitaisiin hyödyntää jatkossa seuran eduksi.

7 Projektin johtopäätökset



Kuvio 22. Projektin tuotos, eli valmentajien osaamisen kehittämismalli.

Projektin tuotoksena syntyi malli (kuviokuva 22), jolla pyritään kehittämään valmentajien osaamista. Malli koostuu kahdeksasta eri vaiheesta, joiden sisältöä on suositeltavaa muokata esimerkiksi seuran omia olosuhteita ja tarpeita mukailleen.

Itsearviointien perusteella voidaan muodostaa ainakin jonkinlainen kuva projektin onnistumisesta, joskin mikään absoluuttinen todiste se ei mistään muusta ole, kuin jokaisen omasta tunteesta ja kokemuksesta projektin aikana, sillä ryhmämme koko oli ainoastaan kuuden hengen kokoinen.

Itsearviointien perusteella voidaan tehdä ainakin seuraavanlaisia johtopäätöksiä:

Pilotointi koettiin erittäin hyödylliseksi yleisesti ottaen. Varsinkin ryhmäkeskustelut ja liiton viralliset koulutukset koettiin erittäin hyödyllisiksi. Salibandyliiton koulutukset olivat erittäin tykättyjä ja niiden koettu hyöty iso. Tuloksia arvioitaessa on syytä ottaa huomioon, että tämän projektin sisällä ehdittiin käydä SBV1-koulutusprosessista ainoastaan puolet läpi.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että selkeästi tällaiselle mallille on tilausta seurassa. Jatkossa on syytä pyrkiä pidempään projektiin, mitä tämä kokonaisuus oli, sillä palautteissa oli yleistä, että tämä projekti koettiin tiivistahtiseksi, ehkä turhankin tiivistahtiseksi kauden kiireisimmän ajan kanssa yhdistettynä.

Tämän projektin johtopäätöksenä voidaan todeta, että tällainen vapaaehtoinen seuran sisäinen valmennuskoulutus on mallina lupaava, kun sitä vertaa perinteisempään lähestymiskulmaan, eli seuran ”pakottamina” koulutuksina toteutettuihin malleihin.

Tämän projektin osalta ei voi välttyä ajatukselta, että oliko nyt läpikäytyt asiat oikeita vai olisiko pitänyt valita muita. Tämä projekti oli täysin tarkoituksella tyypiltään kokeellinen, jossa oli tarkoitus rohkeasti kokeilla asioita käytännössä, joten sinällään voidaan todeta, että kaikki tekeminen on eteenpäin ja vie seuran hyvin alkuvaiheessa olevaa valmentajien kehittämistyötä selkeästi oikeaan suuntaan. Kriittisesti ajateltuna jatkossa kannattaa miettiä, että nyt tehty projekti sopi suhteellisen hyvin tälle valitulle ryhmälle, mutta miten tämä malli ja sen vapaamuotoisuus sopisi, jos ja kun seuraava ryhmä on lähtötasoltaan ja oppimistarpeiltaan erilainen, jopa hyvin erilainen. Ryhmäläisten valintaperusteita kannattaa myös jatkossa miettiä – tehdäkö valinnat edelleen seuran toimihenkilöiden suosittuina tai ”korvamerkittyinä” vai avoimella haulla.

8 Pohdinta

Tämän projektin lopputuloksena saatiin aikaan valmentajien valmennusosaamisen kehittämiseen tähtäävä malli, joka projektiin osallistuneiden pilottiryhmäläisten loppukyselyn ja -palautteiden perusteella on toimiva malli myös käytännössä. Malli toimii pohjana seuran valmennuskoulutuksissa jatkossa, mutta sitä on syytä kehittää jatkuvasti vastaamaan jatkuvasti muutoksessa olevan nuoren lajin ja laji- & seurakentän muutostarpeisiin. Osaamistarpeita muovaa jatkuvasti yhteiskunnan muutos (Pulkinen ym. 2013, 22).

Projektin suunnitteluvaihe eteni nopeasti ja suunnitelmallisesti, sillä ryhmäkeskustelut KrP:n johtohenkilöiden kanssa antoivat selkeän suunnan projektin etenemisen kannalta. Suunnittelun olisi voinut aloittaa vieläkin aiemmin, sillä käytännön vaiheelle tuli liian kiire, sillä aiheen hyväksyttäminen ja ohjaajan saantiin meni aikaa yllättävän kauan. Pilottiryhmäläisten valinta -vaihe oli onnistunut ja palveli tämän projektin tarpeita, sillä pitkään seurassa vaikuttaneet ihmiset osallistutettiin valintaprosessiin, jolloin löydettiin melko nopeasti ja vaivattomasti haluttu määrä hyviä valmentajia. Jatkossa valintaprosessin voisi tehdä esivalintojen sijaan avoimella seuran sisäisellä haulla. Kauemmas tulevaisuudessa tässä voisi olla yksi hyvä tulonlähde, eli myydä ja tarjota muille seuroille osaamistamme tämän projektin tyyppisen mallin kautta.

Henkilökohtaistamisen ja itsearviointin vaiheessa huomattiin se, miten paljon aikaa vie, kun lähdetään tekemään laadukkaasti henkilökohtaistamista. Projektin vetäjän oma aikataulu ja ryhmäläisten aikataulut arki-illoin olivat erittäin tiukat, joten tässä projektin vaiheessa vaadittiin huolellista suunnittelua ja ongelmanratkaisutaitoa, kun jokaiselle sopivia palaveriaikoja sovittiin. Tarkoituksenmukaisempaa olisi voinut tällä aikataululla olla, että henkilökohtaistamiset olisi tehty pelkästään Whatsapp-palvelun kautta tai esimerkiksi Skypen kautta. Näin aikaa olisi säästynyt itse yhteistapaamisten järjestämiseen paremmin. Itse sisältö henkilökohtaistamisessa ja itsearvioinnissa muodostui lähinnä Olympiakomitean materiaalin avulla ja palautteiden perusteella tämä vaihe tuntui todella tarpeelliselle projektin tavoitteiden kannalta.

Projektin loppukyselyn tulosten perusteella voisi kysyä yleisellä tasolla, että olisiko jatkossa järkevää kohdentaa valmennuskoulutukset ja osaamisen kehittämistoimet juuri tämän projektin tapaan vapaaehtoisesti ilmoittautuville, eikä niinkään nykyisen yleisesti vallitsevan tavan mukaan, eli ”pakottamalla” valmentajat koulutuksiin erilaisin linjauksin. Nokian KrP:ssa on myös pohdinnassa ollut linjaus, jossa jokaisen valmentajan tulisi käydä virallisia koulutuksia sopimuksen mukaisesti. Tämä ei liene tehokasta ja tarpeellista. Toi-

saalta varsinkin lapsien vanhempien vaatimukset ovat alati kasvaneet ja näin ollen valmentajalta monesti vaaditaan ainakin lajiliiton kurssien käyntiä (Pulkkinen jne. 2013, 28). Ainakin tämän projektin perusteella on perusteltua sanoa, että vapaamuotoisempi koulu- ja vapaaehtoisesti mukana oleminen on hyvä ja toimiva tapa kehittää seuran valmentajien valmennusosaamista. Vapaaehtoisen osallistumisen vahvuuteen vaikuttaa varmasti esimerkiksi autonomian kokemuksen tärkeys, joka on erittäin laajalti tunnustetun itsemääräämisteorian mukaan (Lonka 2014, 75) yksi tärkeimmistä tarpeistamme.

Ryhmän tapaamiset ja oppimispäiväkirjat muodostivat projektin selkärangan sisällöllisesti ja myös ajankäytöllisesti. Ryhmän tapaamisiin ei saatu jokaista ryhmäläistä kuin kerran, mutta aikatauluhaasteet sivuutettiin sillä, että ryhmän whatsapp-keskusteluun lisättiin aina kokoontumisten pääteemat, joten jos joku ei päässyt osallistumaan kasvokkain tapaamiseen, niin hän sai lyhyen yhteenvedon koostettuna kännykkäänsä. Ryhmän kokoontumisissa loppuarvioiden perusteella parasta oli keskustelu valmentajakollegoiden kanssa ja vertaistuki. Lisäksi hyödylliseksi koettiin tapaamisissa se, että opittiin tuntemaan seuran ihmisiä paremmin, eli verkostoitumista tapahtui. Edustusjoukkueen toiminnan seuraaminen ja pelitavallisten seikkojen läpikäynti oli myös ryhmäläisten mielestä mielenkiintoista ja opettavaista. Kokoontumisia olisi voinut olla useammin, mitä nyt tässä projektissa oli, mutta yhteisen ajan löytäminen tiheämpään kuin kerran viikossa oli erittäin haasteellista. Kaikki ryhmäläiset tekivät valmennustyötä oman työn ohessa ja osalla heistä oli jo perhettä, joten kokonaisrasitustason pitämiseksi järkevällä tasolla, ei ehkä ollut järkevää kokoontua tiheämmin.

Pulkkinen ym. (2013, 73) mukaan jokaisella valmentajalla tulisi olla useita eri henkilöitä, joiden kanssa keskustella valmennuksellisista ja muista asioista – verkottuminen ja muut valmentajan hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat tärkeässä roolissa tiellä kohti valmennusosaamisen kehittymistä. Valmentajan työskentely kokeneen kollegan, mentorin, kanssa on todettu olevan yksi valmentajan ammattitaitoa kehittävä asia. Keskustelemalla ja väittelemällä muiden ihmisten sekä valmentajien kanssa valmentajan näkökulma laajenee ja hänen mieltään askarruttaviin ongelmiin löytyy monesti vastaus. (Pulkkinen ym. 2013, 73-77.)

Päiväkirjan ulkoisen muodon voi jokainen osallistuja itse valita. Sen tulee olla helposti mukana pidettävä ja kestävä - esimerkiksi vihko on kätevämpi kuin kansio. Oppimispäiväkirjaa voidaan pitää myös tietokoneelta käsin tai verkko-oppimisympäristössä. Oppimispäiväkirjan käytöstä voidaan sopia, että se on vain osallistujan henkilökohtaisessa käytössä, mutta tällöin voi olla vaarana, että osallistujat eivät aktiivisesti kirjoita päiväkirjaansa. Keskeinen ajatus päiväkirjassa on se, että sitä kirjoitetaan ja päivitetään säännöllisesti. Oppimispäiväkirjassa painottuu yksilöllisyys. On hyvä sopia yhdessä ne asiat, jotka tulee olla

kaikkien osallistujien päiväkirjoissa. Rakenne voidaan osittain päättää etukäteen siten, että tavoitteet, oppimiskokemukset ja arviointi kirjataan systemaattisesti sovitulla tavalla. Oppimispäiväkirja voi olla osallistujan ja kouluttajan välisen vuoropuhelun väline. (Hätönen & Mykrä 2008, 73-75)

Oppimispäiväkirjat muodostivat raportointirungon, jonka kautta ohjaaja pystyi seuraamaan kunkin ryhmäläisen kehittymistä. Päiväkirjan ohjeistus oli melko vapaamuotoinen, eikä tässä projektissa vaadittu ja seurattu tarkasti, kuinka usein ryhmäläiset päiväkirjaa täyttivät. Hätönen & Mykrä (2008, 73) mukaan tämä toisaalta altistaa sille, että tällöin oppimistavoitteet eivät ehkä täyty, sillä silloin onnistuminen on kiinni henkilökohtaisesta itsekurista ja valmiuksista päiväkirjamaiseen työstömuotoon. Näin kävi myös tässä projektissa, sillä ainakin yksi ryhmäläisistä täytti päiväkirjaa todella vähän. Ehkä hän olisi tarvinnut hieman enemmän tukea ja ohjeistusta. Ohjeistuksena oli se, että jokainen ryhmäläinen täyttäisi päiväkirjaa kaksi kertaa viikossa. Tähän suurin osa myös kykeni. Havaintojen mukaan voi sanoa, että mitä useammin ryhmäläinen täytti päiväkirjaa, sitä isompaa hyötyä hän tästä projektista sai. Oppimispäiväkirjojen käyttö tässä projektissa oli perusteltua ja onnistunutakin, mutta jatkossa tulee vaatia selkeästi tiettyä runkoa raportoinnissa, jota kaikkien tulisi noudattaa, sillä muutoin valmentajien kiireellisessä arjessa päivitykset jäävät tekemättä.

Säbämestari- & SBV1-koulutukset muodostivat projektin virallisen koulutuksen osion. Oli projektin onnistumisen kannalta tärkeä asia, että saatiin virallista koulutusta mukaan, sillä sen avulla valmentajat saavat virallisesti valmennuspolulle etenemismahdollisuuksia. Säbämestari-koulutus oli lyhyt yhden illan koulutus ja SBV1-koulutus oli yhden kokonaisen viikonlopun verran kestävä kokonaisuus tämän projektin osalta. Toinen SBV1:n viikonloppu järjestetään toukokuussa 2018, joten se ei kerennyt tämän opinnäytetyön aikaikkunaan. Virallinen koulutus motivoi valmentajia osallistumaan osaamisensa kehittämiseen ja tämä oli myös seuran näkökulmasta tärkeää, sillä seura maksoi valmennuskoulutuksista aiheutuneet kustannukset. Tämän projektin kannalta olisi ollut hyödyllistä, jos koko SBV1-prosessi olisi saatu käytä läpi. Tämä olisi vaatinut parempaa ajankäyttöä projektin aikana, mutta ryhmäläisten loppukyselyn perusteella varsinkin SBV1-kokonaisuus koettiin erittäin hyödylliseksi heidän valmennusosaamisensa kehittämisessä.

Treeniseuranta ja palautteet seurannan perusteella ovat toivottuja ja hyvin yleisiä tapoja pyrittäessä kehittämään valmentajien valmennusosaamista. Tässä projektissa tuo vaihe toteutettiin yhteistyössä seuran kokeneiden valmentajien ja seuratyöntekijöiden kanssa. Loppukyselyn perusteella treeniseuranta ja siitä saatu palaute koettiin vähiten heidän osaamistaan kehittäneeksi osaksi projektia. Tämä oli hieman yllättävä tulos, mutta tästä seuraa jatkoa ajatellen hyvä havainto, eli jatkossa pitää seurassa miettiä, millä muotoa

treeniseurantaa kannattaa tehdä, jotta sitä saataisiin valmentajille hyödyllisempi. Ehkä valmentajat kokevat ulkopuolisen tahon tullessa treeneihin vierailulle, että heitä tarkkaillaan kriittisesti ja se on jollain tapaa ahdistavaa ja epämiellyttävää. Voi myös olla, että harjoituksia seuraavilla mentoreilla ei ole oikeanlainen palautteenantotapa.

Loppuarviointi itsearviointityökaluilla -vaihe oli toteutettu Olympiakomitean materiaalin pohjalta muovaten seuran tarpeet huomioiden. Loppuarvioinnin kysymyksiä ja arvosteluasteikkoa miettiessä olisi siihen käytettyä aikaa voinut kasvattaa huomattavasti. Tämän loppuarvioinnin tarkoitus ei ollut olla projektin tärkeimpiä asioita, vaan tuoda lähinnä jotain suuntaa-antavaa tietoa projektin vaikutuksesta valmentajien valmennusosaamisen kehittämisessä ja siitä, miten ryhmäläiset kokivat projektin kokonaisuudessaan. Hämäläisen (2013, 5) mukaan valmennusosaamisen kehittäminen on laaja kokonaisuus, jota valmentaja kehittää jokapäiväisessä valmennustoiminnassaan. Osaamisen kehittämisen malleista yksi tärkeimmistä on itsearviointi. Keskustelut valmennustiimin, urheilijan tai urheilijoiden kanssa, urheilijan harjoittelu, kilpailusuoritukset ja elämäntilanne tuovat mukanaan valmentajalle pohdittavaa, ajateltavaa ja ratkaistavia asioita.

Projektin yhteenvedon voidaan todeta, että nyt syntynyt malli on jo sinällään varmasti käyttökelpoinen malli jatkossakin seuran valmentajien osaamisen kehittämisessä. Mallia tulee kehittää nyt ja jatkossa aktiivisesti, jotta se pysyy mukana seuran ja lajin muuttuvissa tarpeissa. Jatkossa tämän projektin tyyppisessä kehittämismallissa kannattaa painottaa virallisten koulutusten roolia, ryhmän kokoontumisten määrään ja sisältöön sekä projektin kokonaisuuteen. Kokonaisuudessaan kannattaa pyrkiä suhteellisen pitkään malliin, eli esimerkiksi syys- tai kevätkauden kestävä malli, jossa 2-3 kuukauden ajalle rytmitetään säännöllisin väliajoin tehtävää. Näin tehdessä projektista ei tule liian kuormittava ohjajalle ja ryhmäläisille ja lisäksi projekti on tällöin oppimisen kannalta suotuisampi ja mielekkäämpi. Jos taas jatkossa päädytään tämän projektin tyyppiseen kuukauden tai reilun kuukauden projektiin, niin tällöin kannattaa läpikäytäviä kokonaisuuksia rajoittaa pienemmäksi, jolloin ei tule niin kiire käydä turhan montaa asiaa läpi.

Lähdeluettelo

Côté, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching* 4, 3, s.307-323.

Dalrymple, D., Doscher, M., Gillham, A., Kenn, J., & Schofield, G. 2016. Developing and implementing a coaching philosophy: Guidance from award-winning strength and conditioning coaches. *International Sport Coaching Journal* 3, 1, s.54-64.

Danskanen, K. 2015. Valmentajan polku – Valmentajana kehittyminen. Teoksessa Arjälä, P., Danskanen, K., Forsblom K., Hakkarainen, H., Hämäläinen, K., Kalaja, S., Jaakkola, T., Lehtoviita, T., Lintunen, T., Pasanen, K., Pulkkinen, S., & Riski, J. Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu, s.43-50. VK-Kustannus Oy. Lahti.

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

Gilbert, W. 2017. *Coaching Better Every Season. A year-round system for athlete development and program success.* Human Kinetics.

Hakkarainen, H. 2009. Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen nykyhaasteita. Teoksessa Hakkarainen H. (toim.), Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A. & Riski J. Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet, s.55-68. VK-Kustannus Oy. Jyväskylä.

Hämäläinen, K. 2018. Valmennusosaamisen malli. Powerpoint-esitys. Olympiakomitea. Luettavissa: <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/02/valmennusosaamisen20malli.ppt>. Luettu: 22.2.2018.

Hämäläinen, K. 2012. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Olympiakomitea. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/download/6572>. Luettu: 20.2.2018

Hämäläinen, K. 2014. Valmennusosaamisen käsikirja 2013. Olympiakomitea. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/download/6569>. Luettu: 20.2.2018

Hämäläinen, K. 2016. Valmennusosaamisen käsikirja 2016. Olympiakomitea. Luettavissa: <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/08/valmennusosaamisen-kasikirja2016.pdf>. Luettu: 12.2.2018

- Hätönen H. & Mykrä T. 2008. Opas opetusmenetelmistä. Educa-Instituutti Oy. Helsinki
- Korsman J. & Mustonen J. 2011. Salibandyn käsikirja. UNIPress.
- Lonka, K. 2014. Oivaltava oppiminen. Otava. Keuruu.
- Nokian KrP. 2018. Nokian Kristittyjen Palloilijoiden seuraohje.
- Olympiakomitea 2016. Valmennusosaamisen käsikirja 2016. https://www.olympiakomitea.fi/?dlm_download_category=huippu-urheilu. Luettu: 28.2.2018
- Olympiakomitea.2018a. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaa-misohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajan-tyokalut/>. Luettu: 28.2.2018
- Olympiakomitea 2018b. Luettavissa: <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/02/valmentajan-itsearviointi.pptx>. Luettu: 10.3.2018
- Pulkkinen, S., Korsman, J. & Mustonen, J. 2013. Valmentaminen salibandyssä. PS-kustannus. Bookwell Oy. Jyväskylä.
- Puonti P. 2014. Valmennusosaamisen työpaja. Luettavissa: <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/02/mentorointi20pulmu20puonti.pdf> Luettu: 10.3.2018
- Suomen Salibandyliitto. 2018a. SSBL:n koulutusjärjestelmä. Luettavissa: <http://salibandy.fi/palvelut/koulutukset/valmentajakoulutukset/koulutusjarjestelma>. Luettu: 1.3.2018
- Suomen Salibandyliitto. 2018b. Säbämestarikoulutuksen sisältö. Luettavissa: <http://salibandy.fi/palvelut/koulutukset/valmentajakoulutukset/sabamestari-koulutus>. Luettu: 12.3.2018
- Suomen Salibandyliitto. 2018c. SBV1 -tason koulutuksen sisältö. Luettavissa: <http://salibandy.fi/palvelut/koulutukset/valmentajakoulutukset/1-taso-sbv1>. Luettu: 12.3.2018
- Suomen Salibandyliitto. 2018d. Valmentajakoulutuksen 1- tason kouluttajamateriaali.

Rahkamo, S. 2016. The Road to Exceptional Expertise and Success - A Study of the Collective Creativity of Five Multiple Olympic Gold Medalists. Luettavissa <https://aalto-doc.aalto.fi/handle/123456789/23560>. Luettu: 26.2.2018

LIITTEET

Liite 1. Loppuarviointi

Loppuarviointi / Numeraaliset arvioinnit / Asteikko 1-6

- 1= Täysin eriävää mieltä
- 2= Jokseenkin eriävää mieltä
- 3= Lievästi eriävää mieltä
- 4= Lievästi samaa mieltä
- 5= Jokseenkin samaa mieltä
- 6= Täysin samaa mieltä

Kysymykset 1-4:

1. Säämestarikoulutus oli minulle hyödyllinen
2. SBV1-koulutus oli minulle hyödyllinen
3. Ryhmän kokoontumiset syvensivät osaamistani
4. Verkostoiduin tämän prosessin aikana ja sain uusia valmentajakontakteja

Loppuarviointi / Numeraaliset arvioit / Asteikko 1-6

Kysymykset 5-10:

5. Tiedän nyt paremmin vahvuuteni ja kehittämiskohteeni kuin prosessia ennen
6. Oppimispäiväkirjan täyttäminen auttoi minua oppimaan ja koin sen hyödylliseksi
7. Kouluttaja pystyi auttamaan minua kehittymään
8. Koen, että valmennusosaamiseni parani selkeästi tämän prosessin aikana
9. Huomioin oman jaksamiseni ja voimavarani valmentajana nyt paremmin kuin prosessia ennen
10. Treeniseurannasta ja siitä saadusta palautteesta oli selkeää hyötyä

Anna vielä lopuksi sanallinen arvio valmennusosaamisesi kehittymisestä tai sen kehittymättömyydestä tämän prosessin aikana:

Loppuarviointi / Avoimet kysymykset:

1. Arvioi yleisesti omasta näkökulmastasi tämän prosessin vaikutusta valmennusosaamisen kehittämiseen?
Missä kehityit, mitä opit?
2. Mitkä olivat tämän prosessin hyödyllisimmät työstöt ja vaiheet kohdallasi?
3. Anna omin vapain sanoin yleistä palautetta prosessista ja vetäjästä tähän kohtaan:
Mikä onnistui, mikä ei?

Liite 2. Miten jaksat? Esimerkki päiväkirjapäivityksen alustuksesta

Miten jaksat? Millaisia huomioita voit tehdä omista voimavaroista ja niiden vaihtelusta? Voitko hyvin? Miten huolehdit fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnistasi?

Millainen on sinun normaali päiväsi? Hahmottele paperille tai sähköiseen muotoon tyypillinen päiväsi rytmitys ja ajankäyttö. Minkä verran menee mihinkin aikaa? Työ, opiskelut, perhe, uni, harrastukset, valmentaminen, asioiden hoito, ystävät, parisuhde jne jne jne. Analysoi myös tuloksiasi, mihin menee liikaa aikaa, mihin pitäisi saada lisää aikaresurssia? Mitkä ovat sinulle tärkeitä asioita, panostatko niihin? Miten paljon käytät valmennukseen aikaa?

Liite 3. Projektin alussa toteutettu itsearviointi



1. Mitkä ovat sinun valmennuksesi vahvuudet ja kehityskohteet?
2. Missä haluat kehittyä? Miten se tapahtuu? Onko jokin tärkeysjärjestys kehityksesi kohdista?
3. Miten haluat, että kehitymistäsi mitataan?
4. Onko valmentamisessasi juuri nyt jokin fieltty osaamistarve? Esim jokin poikkeustilanne jonkun pelaajan kanssa tai taktinen asia joukkueen kanssa?
5. Valmentajan hyvinvointi. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnista? Mentaali ja fyysinen puoli?
6. Mitkä ovat tavoitteesi valmentajana pitkällä ja lyhyellä aikajänteellä?



Valmentajan toimintaympäristö

Urheilijan ikä	Lapsuusvaihe	Nuoruvaihe	Aikuvaihe
Urheilijan taso	Harraste	Kilpa	Huippu
Urheilijan sukupuoli	Nainen/tyttö	Mies/poika	Yhessä kumpakin sukupuoli
Harjoittelun organisointi	Yksilö	Ryhmä	Joukkue
Harjoitteluryhmä	Samantasoinen	Eritasoinen	Integroitu laji- ja vammaisurheilija
Valmentajan rooli	Henkilökohtainen	Ominaisuus- tai Akatemiavalm.	Pävalmentaja
Kulttuuri	Etninen tausta, uskonto, urheilu- ja valmennuskulttuuri, lajikulttuuri		
Olosuhteet	Paikkakunnan koko, harjoittelu ja kilpailut, seuran toiminta, muut toimijat esim. vanhemmat		

