

# KOHTI TAIDOKKAAMPAA OPPIMISTA

Taidoalmennus ja -valmentautuminen –pilottikoulutuksen  
suunnittelu

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Syksy 2010  
Tomi Tolsa

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

TOLSA, TOMI: Kohti taidokkaampaa oppimista  
Taidoalvalmennus ja -valmentautuminen –  
pilottikoulutuksen suunnittelu

Valmennuksen opinnäytetyö 53 sivua, 19 liitesivua

Syksy 2010

---

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö on laadittu Suomen Taidoliitto ry:lle. Työn lähtökohtana oli keväällä 2009 käynnistynyt taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke. Hankkeen tavoitteena oli selkeyttää II-tason valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen pirstaloitunutta, puutteellista ja vanhentunutta koulutusrakennetta. II-tason pohjakoulutukseksi suunniteltiin Taidoalvalmennus ja -valmentautuminen – pilottikoulutus.

Opinnäytetyössä kehitettiin pilottikoulutuksen oppimistehtävät sekä oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät. Koulutussuunnittelun tavoitteena oli tehostaa oppimislähtöisyyttä ja perustaksi valittiin konstruktivistinen oppimiskäsitys. Konstruktivismin keskeisenä ideana on se, että oppija konstruoi tietoa yksilöllisesti ja rakentaa maailmankuvaansa tulkitsemalla havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemuksensa pohjalta. Pilottikoulutuksen opetuksen suunnittelemisessa hyödynnettiin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteiden pohjalta mukailtua mallia. Huomiota kiinnitettiin oppijan aikaisempiin kokemuksiin, oppimistehtävissä käytettäviin työtapoihin, vuorovaikutukseen ja oppimisympäristöihin sekä oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmiin.

Opinnäytetyön tuloksena syntyivät myös pilottikoulutuksen arviointimenetelmät. Arvioinnin avulla tehdään johtopäätöksiä siitä, tukivatko koulutuksessa käytetyt oppimistehtävät ja oppimisen arviointimenetelmät osallistujien oppimista ja kokivatko osallistujat koulutuksen hyödyllisenä. Aineiston keruu toteutetaan keräämällä tietoa paperisella kyselylomakkeella.

Kehitetyt oppimistehtävät ja oppimisen arviointimenetelmät pilotoitiin kevään 2010 koulutuksessa ja palautteen perusteella ryhdytään toimenpiteisiin Taidoalvalmennus ja -valmentautuminen –koulutuksen kehittämiseksi. Opinnäytetyön ja pilottikoulutuksesta saadun kokemuksen pohjalta laaditaan Taidoalvalmennus ja -valmentautuminen –kouluttajan opas. Pohdintaosassa esitetään näkemyksiä jatkokehitysmahdollisuuksista ja tehdyn kehittämistyön sovellettavuudesta.

Avainsanat: taido, valmentajakoulutus, oppiminen, koulutusjärjestelmä, konstruktivismi

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Sports and Leisure Management

TOLSA, TOMI: A design for a pilot training of Taido  
coaches and instructors

Bachelor's Thesis of Coaching 53 pages, 19 appendices

Autumn 2010

---

## ABSTRACT

This thesis was made for the Finnish Taido Association. The basis of the thesis was a coach training's development program. The association launched the program in the spring of 2009. The aim of the project was to clarify the out-of-date and scattered structure of the Level 2 coach training. As a solution, a new base training was designed. It is called Taido Coaching and Self-instruction pilot training.

The goal for this thesis was to design the learning tasks and the evaluation of the coaches for the pilot training. The idea of boosting the learner centeredness was made the first priority for the new training module. The design is based on constructivism, a learning theory that argues that humans generate knowledge individually from their experiences. The methods of the pilot training are based on the model, which was originally introduced in the Basics for Coach Training Program. The attention was focused in earlier experiences of the learner and in the methods of studying and learning. Different learning environments and social interactions of the learner were used in the learning tasks of the pilot training.

The evaluating methods for the pilot training were also produced because of this thesis. These methods will determine whether the pilot training was useful in the eyes of the participants, and whether the learning tasks promoted their learning processes. The data will be collected with a paper questionnaire.

The learning tasks and evaluation of the coaches were launched as a part of the pilot training that was held in the spring of 2010. The feedback is used to measure actions that will be needed in order to improve the training. In the future the Finnish Taido Association will compile a trainer's tutorial for the training that is based on this thesis, and on the experiences gained through the pilot. The part of recommendations will introduce views on further development and adaptability of the thesis.

Key words: taido, coach training, coach learning, training program, constructivism

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPPIMISEN TEORIAA	3
2.1	Konstruktivistinen oppimiskäsitys	3
2.1.1	Konstruktivismin suuntaukset	4
2.2	Konstruktivistiseen oppimiseen liittyvät keskeiset käsitteet	5
2.2.1	Skeema, assimilaatio ja akkommodaatio	5
2.2.2	Transfer ja oppimisen tilannesidonnaisuus	6
2.2.3	Metakognitiivinen toiminta ja itsereflektiiviset prosessit	7
2.3	Oppimisympäristö	7
2.3.1	Fyysinen, tekninen, paikallinen ja sosiaalinen näkökulma	8
2.3.2	Didaktinen näkökulma	9
2.4	Arviointi	10
2.4.1	Koulutettavien osaamisen ja oppimisen arviointi	10
2.4.2	Koulutuksen arviointi	11
3	VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMISHANKE	13
3.1	Hankkeen taustaa	13
3.2	Hankkeen käynnistyminen	13
3.3	Lajin analyysi	14
3.4	Taidoalvalmennus ja –valmentautuminen -pilottikoulutus	14
3.5	Kehittämistyön kohde	15
4	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	16
4.1	Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehitystarpeet	16
4.2	Pilottikoulutuksen tavoitteet ja rakenne	17
4.3	Opetuksen suunnittelun malli	19
4.4	Ennakkojakso	20
4.4.1	Aikaisemman tiedon aktivoiminen	20
4.4.2	Omat lähtökohdat ja kehitystarpeet	22
4.5	Ensimmäinen lähipäivä	23
4.5.1	Tiedon hankkiminen, käsitteleminen ja soveltaminen	24
4.5.2	Kokonaisuudesta yksityiskohtiin	26
4.5.3	Vastuullinen työskentely	28
4.5.4	Alustus pohjana keskustelulle	30

4.5.5	Ryhmän yhteinen tehtävä	31
4.6	Välijakso	34
4.6.1	Teoriasta käytäntöön	34
4.6.2	Demonstraatio näyttökokeena	36
4.7	Kolmas lähipäivä – aito dialogi	38
4.8	Yhteenvedojakso	40
4.9	Pilottikoulutuksen arviointimenetelmät	41
4.9.1	Aineiston keruu	42
4.9.2	Arviointitietojen käsittely ja raportointi	43
5	POHDINTA	44
5.1	Tehdyn kehittämistyön itsearviointi	45
5.2	Yhteenvedo ja kehitysehdotukset	48
	LÄHTEET	51
	LIITTEET	54

# 1 JOHDANTO

Budolajien juuret ovat vanhoissa japanilaisissa sotataidoissa. Vuosisatoja kestäneiden historiallisten ja sosiaalisten muutosten aikana perinteiset kamppailu- ja taistelumenetelmät (jutsu) muokkautuivat tavoiksi kehittää harrastajaansa ihmisenä (do). Budoharjoittelu on muokkautunut erilaisiksi fyysisen harjoittelun ja henkisen kehittymisen menetelmiksi, joilla tavoitellaan mielen ja tekniikan täydellistä ykseyttä. (Nippon Budokan Foundation 2009, 17.)

Taidon, japanilaisen budolajin, juuret ovat karatessa ja perinteisessä Okinawa-te'ssä. Taido tarkoittaa suomeksi käännettynä vartalon tietä. Suomen Taidoliitto perustettiin vuonna 1981, ja se toimii kaikkien suomalaisten taidoseurojen kattojärjestönä. Taidoliitto palvelee jäsenseuroja muun muassa koulutuspalveluiden, tarvikeväilyksen, lajivakuutuksen ja jäsenlehden avulla. (Suomen Taidoliitto ry 2006.) Tämä työ kertoo Suomen Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmän kehittämisestä.

Budolaji taidon oppiminen vaatii runsaasti laadukasta harjoittelua pätevän taido-ohjaajan opastamana. Motivoitunut ja ahkera taidon harrastaja (taidoka) kehittyy taidoekspertiksi noin 5-10 vuodessa. Tällöin hän suorittaa mustan vyön eli taidon ensimmäisen opettaja-arvon. Viimeistään silloin hänen odotetaan ottavan enemmän ohjausvastuuta omalla taido-salilla (dojo).

Päteväksi taido-ohjaajaksi kasvaminen puolestaan vaatii korkeatasoisen taido-osaamisen lisäksi muun muassa oppimisen ja opettamisen taitojen hallitsemista ja kykyä toteuttaa yksilöllistä valmennusta. Tämä yhtälö aiheuttaa paineita taidoliiton koulutuskokonaisuudelle, sillä määrällisesti riittävän ja laadukkaan ohjaajapohjan varmistaminen on kovan ja pitkäjänteisen työn takana. Ilman päteviä taido-ohjaajia koko lajin tulevaisuus on uhattuna Suomessa.

Aloitin taidon harrastamisen vuonna 1994 ja vuodesta 2003 olen toiminut kouluttajana taidoliiton järjestämissä valmentaja- ja ohjaajakoulutuksissa. Kouluttajana toimiessani havaitsin koulutuksissa useita kehitystarpeita. Erityisen huolissani olin koulutuksiin osallistuvien taido-ohjaajien oppimisesta. Jäin usein pohtimaan, mi-

ten taido-ohjaajien oppimista olisi mahdollista tehostaa, jotta he voisivat soveltaa oppimiaan asioita käytännön ohjaukseen ja suoriutuisivat paremmin ohjaustyönsään. Kiinnostuin oppimisen psykologiasta.

Oppimisen tehostaminen on tärkeää, sillä taidoliiton koulutussuunnittelussa on keskitytty lähinnä oppisisältöjen ja –materiaalien suunnitteluun. Itse oppimisprosessi ja oppijan tarpeet ovat osittain unohtuneet. Myös koulutusten systemaattinen arviointi on ollut vähäistä.

Keväällä 2009 Suomen Taidoliitossa aloitettiin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke 2009-2010 (VOK). Hankkeen tavoitteena oli selkeyttää II-tason valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen pirstaloitunutta, puutteellista ja vanhentunutta koulutusrakennetta. VOK-kehittämistiimi suunnitteli II-tason pohjakoulutukseksi uuden Taidoalvalmennus ja –valmentautuminen -koulutuksen.

Tämän opinnäytetyön kohteena on kehittää taidoalvalmennus- ja valmentautuminen –pilottikoulutuksen oppimistehtävät, oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät sekä pilottikoulutuksen arviointimenetelmät. Opinnäytetyö on tarkoitettu työkaluksi Taidoalvalmennus- ja valmentautuminen –koulutuksen suunnittelijoille ja kouluttajille.

Kehittämistyön tulokset ovat sovellettavissa osin myös muihin taidoliiton koulutuksiin. Tämän lisäksi työ tarjoaa tietoa ihmisen oppimisesta, taidosta ja Suomen Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmästä. Työ lienee hyödyllinen lukijoille, jotka toimivat kouluttajina tai koulutussuunnittelijoina aikuiskoulutuksen parissa tai ovat kiinnostuneita ihmisen oppimisesta.

## 2 OPPIMISEN TEORIAA

Systemaattisen opettamisen ja opiskelun perustana on aina jokin oppimiskäsitys. Viime vuosikymmenien aikana on korostunut behavioristisen ja konstruktivistisen perinteen vastakkain asettelu. Psykologiassa ja oppimisen tutkimuksessa ihmisen käyttäytymiseen keskittyvä behavioristinen tutkimus on korvautunut ihmisen psyykkisiin prosesseihin ja toimintoihin kohdistuvalla kognitiivisesti ja sosiaalisesti suuntautuvalla tutkimuksella. (Tynjälä 1999, 21; Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini 2003, 139-141.)

Kognitiivisen suuntauksen vaikutus näkyy myös valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen taustalla olevassa oppimiskäsityksessä, jossa lähestyminen oppimiseen on konstruktivistinen. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen taustalla oleva oppimiskäsitys korostaa oppimisessa sekä yksilön että yhteisön roolia ja valmentajan tai ohjaajan tiedon, osaamisen ja aiempien kokemusten muodostamaa perustaa. Oppiminen rakentuu olemassa olevalle kokemukselle ja suuntautuu hänen omien tavoitteidensa suuntaisesti. (Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007, 9.)

Taido- ja valmentautuminen –pilottikoulutukseen osallistuvat taido-ohjaajat ovat täysi-ikäisiä ja kykeneviä ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan. He omaavat usean vuoden kokemuksen taido-ohjaamisesta. Toiset ovat toimineet taido-ohjaajina jopa yli kymmenen vuoden ajan. Koska pilottikoulutukseen osallistuvat henkilöt ovat aikuisia ja heillä on runsaasti kokemusta taido-ohjaamisesta, olen valinnut konstruktivistisen oppimiskäsityksen perustaksi tämän koulutuksen opetukselle.

Tässä opinnäytetyössä käytän käsitteenä yleisempää konstruktivistista oppimiskäsitystä ja viittaan sillä samalla VOK-perusteissa mainittuun valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen taustalla olevaan oppimiskäsitykseen.

### 2.1 Konstruktivistinen oppimiskäsitys

Oppimisen tutkiminen muuttui 1960-luvulla, jolloin tutkijat alkoivat keskittyä kognitiivisten toimintojen (havainnointi, muisti, ajattelu) ja oppijan sisäisten teki-



jöiden (oppimisprosessi, oppimisstrategiat) tutkimiseen. Kognitiivinen suuntaus piti sisällään ajatuksen yksilöstä aktiivisena tiedon käsittelijänä. (Tynjälä 1999, 21; Pruuki 2008, 13.)

Kognitiivisen suuntauksen vaikutus näkyy konstruktivismissä, jossa keskeisenä ideana on se, että oppija konstruoi eli rakentaa tiedon itse. Konstruktivistisiksi oppimiskäsityksiksi kutsutaan oppimiskäsityksiä, joita yhdistää edellä mainittu konstruointivertaiskuva ja konstruktivistinen tiedon käsitys. Erot suuntausten välillä näkyvät siinä, nähdäänkö keskeisenä konstruoijana yksilö vai yhteisö. (Tynjälä 1999, 21-22; Rauste-Von Wright ym. 2003, 20, 160-161.)

Konstruktivistinen tiedonkäsitys korostaa, ettei todellisuus ole saavutettavissa pelkkien aistihavaintojen avulla, sillä mieli tulkitsee havainnot mielen yksilöllisiin sisäisiin rakenteisiin pohjautuen. Tieto ei siis ole absoluuttista, vaan eri ihmiset muodostavat maailmasta erilaisen kuvan. (Tynjälä 1999, 23-26; Rauste-Von Wright ym. 2003, 20.) Näin ollen myös taido-ohjaajat muodostavat omia käsityksiään siitä, millainen laji taido on ja miten sitä pitäisi ohjata. Tämä tulee huomioida koulutussuunnittelussa siten, että jokaiselle taido-ohjaajalle jää oppijana riittävästi tilaa omien merkitysten luomiseen.

### 2.1.1 Konstruktivismin suuntaukset

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksissa käytetyt työtavat, vuorovaikutus ja oppimisympäristö ovat parhaimmillaan sellaisia, että ne mahdollistavat sekä yksilöllisen että yhteisöllisen oppimisen ja merkitysten luomisen. Konstruktivismin eri suuntauksista löytyy yhteneväisyyksiä ja useat tutkijat näkevät ne toisiaan täydentävinä näkökulmina oppimiseen (Tynjälä 1999, 57-60).

Konstruktivismi jakautuu kahteen päähaaraan. Yksilökeskeisessä konstruktivismissä korostetaan sitä, että yksilö muodostaa tietoa yksilöllisesti ja tulkitsee havaintojaan sisäisten rakenteiden pohjalta. Sosiaalinen konstruktivismi puolestaan korostaa ihmisen kollektiivisen toiminnan ja kielen merkitystä tiedon muodostuksessa. (Tynjälä 1999, 26, 38-39; Rauste-Von Wright ym. 2003, 160-161; Pruuki 2008, 17.)

Konstruktivismin eri suuntauksia yhdistää näkemys siitä, että tieto on yksilön tai yhteisön itsensä rakentamaa ja oppiminen on oppijan aktiivista kognitiivista toimintaa. Oppija rakentaa maailmankuvaansa tulkitsemalla havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemuksensa pohjalta. (Tynjälä 1999, 37-38; Rauste-Von Wright ym. 2003, 20.)

Tässä opinnäytetyössä konstruktivismilla tarkoitetaan oppimiskäsitystä, joka pohjautuu konstruktivistiseen tiedon käsitykseen, ja jossa tiedon konstruoijana ja muodostajana toimivat sekä taido-ohjaaja yksilönä että ryhmä, jossa taido-ohjaaja toimii vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Oppiminen tapahtuu niin sosiaalisella kuin psykologisella tasolla.

## 2.2 Konstruktivistiseen oppimiseen liittyvät keskeiset käsitteet

### 2.2.1 Skeema, assimilaatio ja akkommodaatio

Konstruoimalla tietoa taido-ohjaajat muodostavat oppimastaan mielekkäitä kokonaisuuksia, jotka toimivat kuin digitaalisesti pakatut tiedostot. Ne mahtuvat pienen pakettiin, mutta sisältävät valtavan määrän tietoja, taitoja ja osaamista. Tällainen ”pakkaaminen” edesauttaa joustavaa muistista hakua ja joustavaa tietojen käyttöä antaen hyvät lähtökohdat kokonaisvaltaiselle valmennukselle.

Tietoa jäsennetään hierarkkisesti rakentuvina tietorakenteina eli skeemoina. Skeemat ovat sisäisiä malleja siitä, mitä eri asiat sisältävät, miten ne toimivat ja miten tapahtumat etenevät. Skeemoihin pohjautuen yksilö jäsentää ja tulkitsee havaintojaan. Mitä jäsenytyneempi tietty skeema on, sitä vähäisemmällä informaatiolla on mahdollista ennakoida kyseessä olevia tapahtumaketjuja esimerkiksi taido-ottelun kulkua. Oppimisessa on siis olennaista tietorakenteiden muutokset. (Tynjälä 1999, 41-42; Rauste-Von Wright ym. 2003, 91-93; Pruuki 2008, 17.)

Skeemat muodostuvat joko assimilaation tai akkommodaation avulla. Assimilaatiossa uusi havainto, tieto tai kokemus nivotaan jo olemassa olevaan skeemaan. Akkommodaatiossa havainnot ja kokemukset muuntavat skeemaa synnyttäen uu-

den tietorakenteen. (Tynjälä 1999, 42; Rauste-Von Wright ym 2003, 101, Pruuki 2008, 17.)

*”Pitkän päälle akkommodaation merkitys on olennainen: oppimisen välityksellä maailmankuvamme uudistuu ja rikastuu.” (Rauste-Von Wright ym. 2003, 101.)*

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksissa on tärkeää kartoittaa osallistujien olemassa olevat tiedot, taidot ja kyvyt. Vain siten kouluttajan on mahdollista päästä käsiksi koulutettavien taido-ohjaajien sisäiseen maailmaan ja olemassa oleviin skeemoihin. Lähtötason ja mahdollisten osaamisessa olevien tasoerojen kartoittaminen helpottaa myös opetuksen suunnittelua.

## 2.2.2 Transfer ja oppimisen tilannesidonaisuus

Transferilla eli siirtovaikutuksella tarkoitetaan opitun soveltamista muihin sisältöihin ja käytäntöön (Pruuki 2008, 29). Transferia esiintyy, kun yleistetään aiemmin opittua uusiin samankaltaisiin tilanteisiin. Oppimisprosessin avulla varmistetaan oppijan kyky tulkita uudelleen (rekonstruktio) opittua niissä tulevilla tilanteissa, jotka sitä edellyttävät. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 130-131).

Rauste-Von Wright ym. (2003, 127-128, 130-131, 133) esittävät muun muassa seuraavia transferia koskevia käytännön ohjeita:

- Tehokas oppimisen ohjaaminen edellyttää, että otetaan huomioon, kuka oppii, miten tulisi oppia ja missä opittua tullaan käyttämään.
- On tuettava oppijan omia yrityksiä löytää sääntöjä ja periaatteita opittavasta aineksesta.
- Oppiminen on tilannesidonnaista eli tietoja ja taitoja kannattaa harjoitella ja opetella oloissa, joissa niitä tullaan käyttämään.
- Mitä vaihtelevammassa oloissa ja useammin erilaisin sovelluksin taitoa harjoitellaan, niin sitä laajemmalle transfer ulottuu.
- Kokonaisuuden ymmärtäminen auttaa yksityiskohtien oppimista ja hallitsemista.

Siirtovaikutusta koskevat käytännön ohjeet ovat sovellettavissa myös valmentaja- ja ohjaajakoulutukseen. Esimerkiksi oppimisen tilannesidonnaisuus voidaan huomioida siten, että mahdollisuuksien rajoissa oppimistehtävät linkitetään aina taido-ohjaajan omaan toimintaympäristöön. Samalla opiskelumotivaatio paranee, kun yleisen tehtävänannon sijasta opittua pääsee soveltamaan vaikkapa oman valmennettavan harjoitusohjelman suunnittelemiseen.

### 2.2.3 Metakognitiivinen toiminta ja itsereflektiiviset prosessit

Konstruktivismin mukaan tarkoituksenmukainen oppimistoiminta riippuu siitä, miten tietoinen ihminen on oppimisprosessistaan ja omasta tiedostaan sekä kyvystään käsitellä sitä (Rauste-Von Wright ym. 2003, 66; Pruuki 2008, 18). Toimintaa, joka kohdistuu oppimiseen ja sen säätelyyn kutsutaan metakognitiiviseksi toiminnaksi. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksessa on tärkeää suunnata koulutettavien huomio omaan metakognitiiviseen toimintaan, sillä se vaikuttaa edullisesti opiskelumotivaatioon ja suuntaa oppimista. (Tynjälä 1999, 18.)

Reflektoidakseen ajatteluaan yksilön täytyy tulla tietoiseksi omista ajatteluprosesseistaan. Kun yksilö analysoi itsereflektoiden omia taitojaan ja tietojaan, hän saa uusia mahdollisuuksia näiden taitojen ja tietojen tavoitteelliselle transferille. Itsereflektiivisiä taitoja taido-ohjaajat voivat oppia koulutuksissa pohtimalla ja perustelemalla käsityksiään ja kannanottojaan sekä analysoimalla eri yksilöiden näkökulmien välisiä eroja. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 68-70.)

## 2.3 Oppimisympäristö

*”Oppiminen tapahtuu tietoisesti valituissa oppimista tukevissa ympäristöissä”*  
(Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 18).

Lainaus kiteyttää tärkeitä asioita, joita tulisi huomioida valmentaja- ja ohjaajakoulutusten oppimisympäristöjen suunnittelussa. Ensinnäkin oppiminen ei tapahdu tyhjiössä, vaan jossakin tietyssä ympäristössä. Toiseksi, ympäristön on tuettava oppimista, jota tavoitellaan. Kolmanneksi käytetyn oppimisympäristön tulee olla

tietoisesti valittu. Taido-ohjaajien tavoitteellinen kouluttaminen on lähes mahdotonta, mikäli kolme edellä mainittua ”kriteeriä” eivät toteudu.

Oppimisympäristöjen suunnittelu perustuu kuhunkin oppimistilanteeseen ja – aiheeseen parhaiten soveltuvaan oppimiskäsitykseen. Oppimisympäristöajattelun etuna on se, että se siirtää huomion kouluttajan toiminnasta oppijan aktiiviseen toimintaan ja oppimista tukevan ympäristön suunnitteluun. Ympäristö on itsessään motivoiva ja soveltamisen mahdollisuuksia tarjoava, eikä kouluttajan tehtävänä ole asettua välittäjäksi ympäristön ja oppijan väliin. (Manninen ym. 2007, 109, 121.)

Mannisen ym. (2007, 36) mukaan oppimisympäristöjä voidaan tarkastella viidestä vaihtoehdoisesta ja toisiaan täydentävästä näkökulmasta. Ne kuvaavat erilaisia asioita oppimisympäristöistä ja painottavat erilaisia oppimisympäristön piirteitä. Tarkastelun näkökulmat ovat fyysinen, tekninen, paikallinen, sosiaalinen ja didaktinen oppimisympäristö.

Hyvässä oppimisympäristössä on mukana kaikki viisi elementtiä, jotka täydentävät toinen toisiaan. Vain didaktisen näkökulman läsnäolo luo oppimisympäristöjä. (Manninen ym. 2007, 121.)

### 2.3.1 Fyysinen, tekninen, paikallinen ja sosiaalinen näkökulma

Oppimisympäristön fyysiseen näkökulmaan liittyy tilan ja rakennuksen lisäksi myös opetustilan huonekalujen sijoittelu. Esimerkiksi istumajärjestyksillä ja ryhmittelyillä on yhteys erilaisiin didaktisiin lähestymistapoihin. (Manninen ym. 2007, 65.)

Teknistä näkökulmaa oppimisympäristöihin (mm. tieto- ja viestintäteknikka) voidaan tarkastella kahdella eri tavalla. Ensinnäkin se mahdollistaa viestinnän ja tiedon käsittelyn erilaisissa oppimisympäristöissä ja toisaalta sen avulla voidaan rakentaa erilaisia oppimista tukevia ympäristöjä, joita kutsutaan verkkopohjaisiksi oppimisympäristöiksi. (Manninen ym. 2007, 73-74.)

Sulautuvalla opetuksella (blended learning) tarkoitetaan opetusta, jossa yhdistetään luokkaopetusta ja tietokoneavusteista opetusta. Sulautuvan opetuksen tavoitteena on löytää niin lähi- kuin etäopetuksen vahvuudet ja määritellä sopivimmat opetusmenetelmät ja oppimisympäristöt oppisisällöittäin parempien oppimistulosten saavuttamiseksi. (Graham 2006, 5, 16-17; Hofmann 2006, 33; Manninen ym. 2007, 90-91.)

Sosiaalinen näkökulma oppimisympäristöihin sisältää kaksi eri lähestymistapaa: miten fyysinen tai teknologinen ympäristö mahdollistaa, ohjaa tai säätelee vuorovaikutusta ja kuinka paljon käytetään yhteistoiminnallisia ja ryhmäytymiseen pohjautuvia menetelmiä. (Manninen ym. 2007, 69.)

Oppimisympäristöjen paikallinen näkökulma herättää kysymyksen siitä, miten erilaisia paikkoja voidaan hyödyntää koulutuksissa ja minkälaista oppimista niissä tapahtuu luonnostaan. Tämän lähestymistavan taustalla on kontekstuaalinen oppimiskäsitys, jonka mukaan oppimisympäristöt ja -tilanteet suunnitellaan tiedon tai taidon tulevaa käyttöä huomioiden (Rauste-Von Wright ym. 2003, 54, 56; Manninen ym. 2007, 40.) Esimerkiksi työ oppimisympäristönä mahdollistaa parhaimmillaan asiantuntijuuden kehittymisen, jakamisen ja verkostoitumisen (Manninen ym. 2007, 105).

### 2.3.2 Didaktinen näkökulma

Oppimisympäristön kannalta keskeisin on didaktinen näkökulma, johon sisältyvät oppimiskäsitykset ja didaktiset lähestymistavat, jotka tarjoavat vaihtoehtoja opiskelun organisointiin erilaisissa ympäristöissä. Kyse on myös siitä, kuinka luovasti kouluttaja hyödyntää olemassa olevia resursseja ja ympäristöjä. (Manninen ym. 2007, 108.)

Didaktiikka eli opetusoppi jaetaan opetussuunnitelmaoppiin (mitä opetetaan) ja opetusmenetelmäoppiin (miten opetetaan). Edellinen tutkii opetuksen sisältöä ja sen järjestämistä suunnitelmalliseen muotoon, jälkimmäinen tutkii taas keinoja opetuksen sisällön välittämiseksi oppilaille. (Manninen ym. 2007, 109.) Uusikylän

ja Atjosen (2005, 9) mukaan didaktiikan päätehtävänä on selvittää millaista hyvä opetus on.

## 2.4 Arviointi

### 2.4.1 Koulutettavien osaamisen ja oppimisen arviointi

Arviointi on opetuksen olennainen osa. Arvioinnin päämääränä on selventää tavoitteita ja auttaa näkemään, mitä on jo saavutettu ja miten kannattaisi toimia jatkossa. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 178; Uusikylä & Atjonen 2005, 191; Frisk 2008, 25.)

Arviointimenetelmät säätelevät oppimista. Arviointi vaikuttaa siihen, miten osallistujat suuntautuvat opiskeluun ja oppimiseen. Tästä syystä koulutuksissa käytetyt arviointimuodot ja -kriteerit kannattaa selvittää osallistujille heti koko koulutuksen ja jokaisen koulutusjakson alussa. (Tynjälä 1999, 174; Rauste-Von Wright ym. 2003, 180; Nurmela & Suominen 2007, 91.)

Arviointi jaetaan diagnostiseen, formatiiviseen ja summatiiviseen arviointiin. Diagnostisella arvioinnilla selvitetään esimerkiksi osallistujien lähtötaso koulutuksen alussa. Sen avulla kartoitetaan osallistujien väliset erot osaamisessa ja määritellään opetukselle sopiva vaikeustaso. Formatiiivisella arvioinnilla motivoidaan oppijoita koulutuksen aikana ja tuotetaan tietoa siitä, mitä on opittu ja miten opetusta tulisi jatkossa suunnata. Summatiivinen arviointi on esimerkiksi päättöarviointi koulutuksen lopussa. (Tynjälä 1999, 169; Uusikylä & Atjonen 2005, 202; Frisk 2008, 22.)

Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä arviointi on osa opetusta ja oppimisprosessia. Arvioinnin eri näkökulmat yhdistetään toisiinsa koulutuksen kuluessa eli opetus, oppiminen ja arviointi integroidaan. (Tynjälä 1999, 169-170.)

Tynjälä tiivistää konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen pohjautuvan arvioinnin keskeiset piirteet seuraavasti (Tynjälä 1999, 171.):

- pääosin kvalitatiivista
- tiedon ymmärtämistä ja muunnoksia korostavaa
- mahdollisimman luonnolliset koetilanteet
- osana oppimisprosessia
- opettaja, oppilas ja toverit arvioivat yhdessä
- huomion kohteena oppimisprosessi, muutos ja lopputulos

#### 2.4.2 Koulutuksen arviointi

Koulutuksen arvioinnin tehtävänä on tuottaa havaintoja, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia koulutuksesta ja sen vahvuuksista ja parantamisalueista (Virtanen 2007, 25).

Michael Scriven jaon mukaan arvioinnin ajalliset ulottuvuudet ovat etukäteisarviointi, jatkuva arviointi ja jälkikäteisarviointi. Formatiivinen arviointi perustuu ajatukseen arvioinnista, jonka tavoitteena on kehitys. Sen avulla voidaan tukea tarkastelun kohteena olevaa toimintaa sen käynnistämisen ja toteutuksen aikana. Motiivina on tällöin havaita parantamisalueita ja esittää kehittämissuosituksia. Summatiivisen arvioinnin tavoitteena on tuottaa arvio siitä, miten toiminta on onnistunut. Siinä tarkastellaan, miten koulutus on täyttänyt sille asetetut tavoitteet (myös tahattomat vaikutukset). Arvioinnin ajoitus vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten arviointiongelma, -kysymykset, -asetelma, -aineisto ja analyysimenetelmät määritellään. (Virtanen 2007, 93-94.)

Arviointiasetelma on tapa ratkaista arviointitehtävä. Arvioinnin tekijä miettii, millaisia arviointikysymyksiä ratkaistaan, kenen mielipiteillä on merkitystä, millaisia arviointiaineistoja tarvitaan, millaisia arviointikäsitteitä tulisi käyttää ja mikä on arvioinnin tekijän rooli koko prosessissa. (Virtanen 2007, 113.)

Arviointiaineiston kerääminen perustuu määrälliseen, laadulliseen tai niistä yhdisteltyjen aineistojen hankkimiseen. Useiden erilaisten aineistojen käyttö tuottaa



monipuolista tietoa arvioitavasta kohteesta. Aineistonkeruu ja analysointi järkevöitetään suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. (Virtanen 2007, 156.)

Raportointi on ratkaiseva koko arviointiprosessin kannalta ja sen epäonnistuminen merkitsee koko prosessin epäonnistumista. Arviointitieto koostuu kolmesta osatekijästä: aineistosta tehdyistä havainnoista, havaintojen perusteella tehdyistä johtopäätöksistä ja johtopäätösten perusteella muotoilluista kehittämissuosituksista. Kehittämissuositukset pitää olla palautettavissa johtopäätöksiin ja johtopäätökset puolestaan aineistoon perustuviin havaintoihin. (Virtanen 2007, 165, 170.)

### 3 VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMISHANKE

#### 3.1 Hankkeen taustaa

Suomen Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kokonaisuus sai nykymuotonsa vuonna 2002. Silloin luovuttiin vanhasta ABC-järjestelmästä ja siirryttiin yleiseurooppalaiseen viisiportaiseen järjestelmään. 2000-luvulla I-tasolta valmistui yhteensä 52 taido-ohjaajaa. II-tason pirstaloituneen rakenteen takia vastaavassa ajassa II-tasolta valmistui vain kuusi taido-ohjaajaa ja III-tasolta kolme taido-ohjaajaa. (Suomen Taidoliitto ry 2009.)

Suomen Taidoliiton alaisten jäsenseurojen jäsenmäärät laskivat hitaasti ja tasaisesti koko 2000-luvun. Strategiakauden 2008-2011 ensisijaiseksi tavoitteeksi asetettiin jäsenseurojen jäsenmäärän vakiinnuttaminen ja kasvattaminen. Toimenpiteitä jäsenpohjan vahvistamiseksi valmisteltiin huolellisesti ja liiton vuosikokous 2007 hyväksyi seuraavat toimenpiteet: viestintäsuunnitelman laatiminen, junioritoiminnan tuen tehostaminen, uusien seurojen ja etäpisteiden perustaminen, laajamittaisen toimintasuunnitelman laatiminen arvokisavuosien ympärille ja koulutusjärjestelmän uudelleenarviointi. (Suomen Taidoliitto ry 2008)

Taidoliiton koulutuskokonaisuuden nykytilan arvioinnin ja kehittämisen taustalla vaikuttivat siis huoli laskeneesta jäsenmäärästä ja koulutettujen taido-ohjaajien puute. Erityisen huolestuttava tilanne oli valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen II-tasolla, jonka rakenne oli liian pirstaloitunut. Myös koulutussisällöt olivat puutteelliset ja vanhentuneet.

#### 3.2 Hankkeen käynnistyminen

Keväällä 2009 Suomen Taidoliitossa aloitettiin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke 2009-2010 (VOK). Hankkeen tavoitteena oli selkeyttää II-tason pirstaloitunutta, puutteellista ja vanhentunutta koulutusrakennetta. Hanke sai 5000 euroa opetusministeriön myöntämää määrärahaa. Hankkeen tarkennettuun toiminta- ja taloussuunnitelmaan voi tutustua liitteessä 1.

VOK-hanketta varten perustettiin kehittämistiimi, jonka puheenjohtajana toimi taidoliiton kehityspäällikkö Tomi Tolsa ja jäsenenä koulutusvastaava Marko Havu, koulutusvaliokunnan puheenjohtaja Jani Pylväinen, webmaster Martti Rahkila, fysioterapeutti Aki Peltola ja projektisuunnittelija Sanna Solismaa.

### 3.3 Lajin analyysi

Alkusyksystä 2009 VOK-kehittämistiimi työsti lajin analyysia (liite 2), joka on koulutussuunnittelun työkalu. Työkalun avulla määriteltiin taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perustehtävä sekä olennaisimmat kehitystarpeet (Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007, 16).

Lajin analyysiä työstettiin lukuisin kokouksin ja sähköposti- ja puhelinkeskusteluin. Prosessiin osallistui kehittämistiimin lisäksi taidoliiton koulutusvaliokunta, liittohallitus ja päävalmentaja Mikko Mönkkönen.

Lajin analyysiprosessin aikana taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmää tarkasteltiin neljästä eri näkökulmasta. Ensiksi selvitettiin, millainen on taidon harrastajan profiili. Toiseksi kartoitettiin, millainen on taido-ohjaajien tausta ja urapolku sekä millaisia tukitoimia taidoliitto tarjoaa heille. Kolmanneksi analysoitiin, millaisesta osaamisesta taidon ohjaamisessa on hyötyä ja kuinka paljon taido-ohjaajia on koulutettu. Ja neljänneksi pohdittiin sitä, miten taidossa suhtaudutaan oman toiminnan kehittämiseen ja miten koulutuksia arvostetaan.

Lajin analyysiprosessi sai kiitosta taidoliiton organisaatiossa ja lajin analyysi synnytti liitossa kipinän muutoksille, jotka tulevat ulottumaan pitkälle VOK-hankkeen ulkopuolelle.

### 3.4 Taidoalvalmennus ja –valmentautuminen -pilottikoulutus

VOK-kehittämistiimin ajatuksena oli selkeyttää II-tason rakennetta vähentämällä pienten yhden päivän koulutusmoduulien määrää. Taidoalvalmennus ja –valmentautuminen –pilottikoulutus suunniteltiin II-tason laajahkoksi pohjakoulu-

tukseksi. Taidoliiton uudistettu valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä löytyy liitteestä 3.

Pilottikoulutuksen oppisisällöt valittiin siten, että olemassa olevien II-tason koulutusten sisältöjä peilattiin VOK-perusteiden suositteliin sisältöihin. Keskeisiksi sisällöiksi koulutukseen valittiin fyysisten ominaisuuksien kehittäminen (sisältöalue 2) ja terveyden edistäminen (sisältöalue 3). Muissa II-tason koulutuksissa painopiste on taido-ohjaajana toimimisessa ja lajitaitojen oppimisessa ja opettamisessa.

VOK-kehittämissiimi arvioi pilottikoulutuksen laajuudeksi noin 60 tuntia, jonka katsottiin riittävän valittujen osaamistavoitteiden saavuttamiseen. Pilottikoulutus päätettiin järjestää monimuoto-opiskeluna sisältäen lähiopetusta (4 päivää), itenäistä opiskelua, ohjausharjoittelua ja verkko-opiskelua.

Tammikuussa kehityspäällikkö Tolsa ja projektisuunnittelija Solismaa aloittivat pilottikoulutuksen suunnittelun. Sovittiin, että Tolsa vastaa sisältöalueesta 2 ja Solismaa sisältöalueesta 3.

### 3.5 Kehittämistyön kohde

Tämän opinnäytetyön kohteena oli kehittää taido- ja valmentautuminen –pilottikoulutuksen sisältöalueen 2 oppisisältöjen oppimistehtävät työtavoineen, oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät sekä pilottikoulutuksen arviointimenetelmät.

## 4 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

### 4.1 Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehitystarpeet

Lajin analyysiprosessin aikana tehdyt havainnot olivat laaja-alaisia. Jäsenseurojen ja taido-ohjaajien tarpeeseen vastaaminen tulisi vaatimaan toimenpiteitä niin koulutussisältöjen, koulutuksen viestinnän, taido-ohjaajien verkostoitumisen kuin pedagogiikan osalta.

- Viestinnällinen tarve: ”*Koulutusjärjestelmän profiilia ja tunnettavuutta on parannettava*”.
- Verkostoitumisen tarve: ”*Ohjaajat tarvitsevat enemmän tukea kehittyäkseen*”.
- Pedagoginen tarve: ”*Koulutusten tulee olla nykyistä oppimislähtöisempiä, ja niiden tulee nivoutua käytännön työhön ohjaajan omassa toimintaympäristössä*”.

Koulutussisältöjen ja –materiaalien päivittämistä ei nostettu tärkeimpien kehitystarpeiden joukkoon, sillä tulevat toimenpiteet haluttiin kohdentaa toimintatapoihin ja –kulttuuriin, joiden muuttaminen on olennaisempaa (Puonti 2002, 84). Yksittäisten koulutussisältöjen muuttaminen ja päivittäminen on melko yksinkertaista, vaikkakin tarpeellista ja resursseja vaativaa.

Tämä opinnäytetyö kumpuaa lajin analyysin pohjalta tehdyistä havainnoista ja erityisesti taidoliiton koulutuskokonaisuuden pedagogisen kehittämisen tarpeista. Muita koulutuskokonaisuuden kehitystarpeita ei käsitellä tarkemmin tämän opinnäytetyön puitteissa.

*”Taidoliiton koulutuksissa käytetyt opetusmenetelmät ovat vahvasti opettajajoh-  
toisia. Oppiminen on suuren tietomäärän omaksumista, eikä osaamista ja oppi-  
mista juurikaan arvioida.”*

Lajin analyysin perusteella koulutusten tulisi olla huomattavasti nykyistä oppimis-  
lähtöisempiä. Lisäksi koulutukset ovat tähän asti olleet irrallisia palikoita, eikä

niitä ole juurikaan nivottu osaksi taido-ohjaajien käytännön työtä heidän omassa toimintaympäristössään, useimmiten taidoseurassa.

Oppimislähtöisyyden tehostamiseksi lajin analyysiin kirjattiin seuraavia toimenpiteitä:

- Koulutuksissa tulee kartoittaa taido-ohjaajien lähtökohdat ja tarpeet
- Oppimista tulee mitata kouluttajan ja koulutettavien arvioinnilla
- Koulutuksissa tulee käyttää monipuolisia opetusmenetelmiä
- Oppimistehtävät, harjoittelu ja näytöt tulee kytkeä taido-ohjaajan omaan toimintaympäristöön
- Koulutusjärjestelmää tulee arvioida ja päivittää jatkuvasti tarpeita vastaavaksi.

#### 4.2 Pilottikoulutuksen tavoitteet ja rakenne

Fyysisten ominaisuuksien osalta koulutuksen päätavoitteena on, että osallistujat oppivat eri fyysisten ominaisuuksien alalajit ja fyysisen harjoittelun periaatteet sekä osaavat laatia ja toteuttaa omalle kohderyhmälle keskeisiä fyysisiä ominaisuuksia kehittäviä harjoitteita.

Lemyren ym. mukaan valmentajakurssit- ja koulutukset rajoittavat oppimista, koska niissä yritetään omaksua liikaa tietoa lyhyessä ajassa (Lemyre, Trudel & Durand-Bush 2007, 197). Tästä syystä valmentajakoulutukset kannattaa rakentaa pitkittäisiksi (esim. useampi osaisiksi), jolloin oppijat ehtivät paremmin jäsentämään opittua. Tämä koulutus on jaettu viiteen jaksoon, jotka ovat ennakkajakso, ensimmäinen lähijakso, välijakso, toinen lähijakso ja yhteenvetajakso. Jokaisella jaksolla käsitellään koulutuksen pääteeman lisäksi oppimista tukevia oppisisältöjä.

Opetuksen tavoitteena on kokonaisuuden hallitseminen periaatteiden roolia korostaen. Oppijan kokemuksia pyritään laajentamaan, joten koulutuksen aikana palataan useasti kokonaiskuvaan, jonka puitteissa opittua pyritään ymmärtämään. Jotta

oppijat tulisivat tietoiseksi heidän omasta oppimisestaan, heitä ohjataan asteittain lisääntyvään itsesäätelyyn.

Tutkimusten mukaan (ks. esim. Lemyre ym. 2007, 201; Wright, Trudel & Culver 2007, 136.) ajatusten, kokemusten, tietojen ja taitojen vaihtaminen vertaisvalmentajien välillä on vähäistä, vaikka valmentajilla on paljon opittavaa toisiltaan. Taidoliiton arvojen mukaisesti tämän koulutuksen tavoitteena on avoin tiedon jakaminen (Suomen Taidoliitto 2010). Oppimisen sosiaalisuutta ja valmentajien välisiä vuorovaikutusta tehostetaan yhteistoiminnallisilla opiskelumuodoilla.

Ennakkopakso koostuu kahdesta oppimistehtävästä, joiden avulla aktivoidaan oppijoiden aikaisempia tietoja ja kokemuksia, kartoitetaan heidän tavoitteita taido-ohjaajana ja odotuksia tälle koulutusjaksolle sekä haastetaan heitä selvittämään omia kehitystarpeitaan ja ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan. Ennakkotehtävien avulla arvioidaan myös osallistujien lähtötaso.

Ensimmäinen lähijakso aloitetaan selvittämällä koulutuksessa käytettäviä opetusmenetelmiä ja painottamalla osallistujille muun muassa oppijan oman aktiivisuuden, yhdessä oppimisen ja yhteisen ongelmanratkaisun merkitystä. Opiskelumotiivaatiota parannetaan kouluttajien ja osallistujien yhteisellä tavoitteen asettelulla. Varsinaisen oppisisällön käsitteleminen aloitetaan yleisjohdannolla, johon myöhemmin opittu pyritään linkittämään. Yhteistoiminnallisuuden osalta edetään kohditi haastavampia opetusmenetelmiä osallistujien tutustuessa paremmin toisiinsa. Yksilöt joutuvat ottamaan vastuuta oman oppimisen lisäksi myös ryhmän yhteisestä tehtävästä.

Välijakso koostuu kahdesta etätehtävästä, joiden tekemiseen jää aikaa noin kuukausi. Molemmissa tehtävissä osallistujat pääsevät hyödyntämään ja soveltamaan koulutuksen aikana opittuja asioita suoraan käytäntöön. Toisessa tehtävässä koulutettavat taido-ohjaajat arvioivat itseään oppimispäiväkirjan avulla koko oppimisprosessin ajan.

Välijaksolla laadittujen tuntisuunnitelmien pohjalta osallistujat valmistautuvat pitämään kymmenen minuutin demonstraation toisella lähijaksolla. Demonstraatio

toimii samalla näyttökokeena. Demojen jälkeen käydään yhteinen arviointikeskustelu, jossa osallistujat pääsevät osoittamaan omaa asiantuntijuuttaan. Lähiopetus päätetään osioon, jossa opittu linkitetään harjoittelun ohjelmointiin. Opetusmenetelmänä käytetään opetuskeskustelua. Pyrkimyksenä on etsiä yhteistä ymmärrystä aidon dialogin välityksellä.

Yhteenvetojakso sulkee oppimisen ympyrän, sillä viimeisessä oppimistehtävässä palataan tarkastelemaan ennakkotehtävänä laadittua henkilökohtaista kehityssuunnitelmaa. Tehtävässä oppijat arvioivat omaa oppimista koulutuksen aikana ja laativat konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet jatkokehittymiselleen taido-ohjaajana.

#### 4.3 Opetuksen suunnittelun malli

Pilottikoulutuksen opetuksen suunnittelemiseksi mukailin VOK-perusteiden pohjalta taulukossa 1 ilmenevän mallin:

TAULUKKO 1. Pilottikoulutuksen opetuksen suunnittelumalli (mukaeltu: Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007, 17.)

<b>OSAAMISTAVOITE:</b>										
on arjessa tarvittava osaaminen, jonka taido-ohjaaja kokee merkityksellisenä ja tavoittelemisen arvoisena										
<p style="text-align: center;"><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Taido-ohjaajakoulutuksen sisällöt rakentuvat opittavista tiedoista, taidoista ja asenteista.</p> <p style="text-align: center;"><b>oppijan kokemukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-pohjatiedot</li> <li>-ennakko-odotukset</li> <li>-ennakko-oletukset</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>Oppimistehtävien avulla taido-ohjaajat perehtyvät, kuvaavat, analysoivat, refleктоivat ja soveltavat oppimaansa</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"><b>työtavat</b></td> <td style="vertical-align: top;"><b>vuorovaikutus</b></td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>-puhuen</li> <li>-kirjoittaen</li> <li>-kuvien avulla</li> <li>-toiminnallisesti</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>-yksin</li> <li>-pareittain</li> <li>-ryhmässä</li> </ul> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>oppimisympäristö</b></p> <p>Oppiminen tapahtuu tietoisesti valituissa oppimista tukevista ympäristöissä</p>	<b>työtavat</b>	<b>vuorovaikutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-puhuen</li> <li>-kirjoittaen</li> <li>-kuvien avulla</li> <li>-toiminnallisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-yksin</li> <li>-pareittain</li> <li>-ryhmässä</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p>Arviointi ohjaa taido-ohjaajan oppimista ja kytketään osaksi oppimisprosessia</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"><b>ajoitus</b></td> <td style="vertical-align: top;"><b>menetelmä</b></td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>-lähtötaso</li> <li>-jatkuva</li> <li>-päättö</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>-tekijä(t)</li> <li>-muoto</li> <li>-kriteerit</li> </ul> </td> </tr> </table>	<b>ajoitus</b>	<b>menetelmä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-lähtötaso</li> <li>-jatkuva</li> <li>-päättö</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-tekijä(t)</li> <li>-muoto</li> <li>-kriteerit</li> </ul>
<b>työtavat</b>	<b>vuorovaikutus</b>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>-puhuen</li> <li>-kirjoittaen</li> <li>-kuvien avulla</li> <li>-toiminnallisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-yksin</li> <li>-pareittain</li> <li>-ryhmässä</li> </ul>									
<b>ajoitus</b>	<b>menetelmä</b>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>-lähtötaso</li> <li>-jatkuva</li> <li>-päättö</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-tekijä(t)</li> <li>-muoto</li> <li>-kriteerit</li> </ul>									



Haasteeksi muodostui, kuinka kaikki nämä tekijät saatetaan sopusointuun keskenään, jotta ne tukisivat tarkoituksenmukaista oppimista konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti.

#### 4.4 Ennakkojakso

##### 4.4.1 Aikaisemman tiedon aktivoiminen

TAULUKKO 2. Ensimmäinen ennakkotehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> tietää taidosuoritukseen vaikuttavia fyysisiä ominaisuuksia		
<p><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Fyysiset ominaisuudet ja niiden alalajit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-voima</li> <li>-kestävyys</li> <li>-nopeus</li> <li>-taito</li> </ul>	<p><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>Lue materiaali ja pohdi mitkä fyysiset ominaisuudet ja niiden alalajit ovat taidosuorituksen tärkeimmät osatekijät. Perustele.</p> <p>Arvioi mitä fyysisistä ominaisuuksista sinun tulisi harjoittaa kehittyäksesi taidokana. Miksi?</p> <p><b>Työtapa:</b> essee</p> <p><b>Vuorovaikutus:</b> yksilöllinen työskentely</p> <p><b>Oppimisympäristö:</b> sähköinen oppimialusta</p>	<p><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Osallistujien lähtötaso kartoitetaan ennen ensimmäistä lähijaksoa.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Kouluttaja arvioi esseiden pohjalta ja antaa opiskeluun kannustavan palautteen.</p> <p>Onko taito osattu nimetä ja perustella tärkeimmäksi ominaisuudeksi?</p> <p>Onko tärkeimpiä ominaisuuksia osattu pohtia myös eri taidosuoritusten (kilpailulajien) näkökulmasta?</p> <p>Kyetäänkö priorisoimaan kehitettäviä ominaisuuksia?</p>

Ensimmäisen oppimistehtävän (ks. taulukko 2) osaamistavoite on tietää taidosuoritukseen vaikuttavat fyysiset ominaisuudet. Osallistujat tutustuvat tehtävässä itsenäisesti materiaaliin, jossa esitellään lyhyesti fyysisten ominaisuuksien määritelmät. Materiaalin pohjalta tehtävänä on pohtia ja perustella, mitkä fyysiset ominaisuudet ja niiden alalajit ovat taidosuorituksen tärkeimmät osatekijät. Tämän lisäksi tehtävänä on arvioida, mitä fyysisistä ominaisuuksista taido-ohjaajan itsensä kannattaisi harjoittaa kehittyäkseen taidokana.

Tämä oppimistehtävä kirjoitetaan esseenä ennen ensimmäisen lähijakson alkua. Ennakkotehtävän avulla pyritään nostamaan esiin osallistujan aikaisempaa tietoa ja arkikäsitteitä. Tietoisuuteen nostetut ajatukset edistävät myöhemmin uuden tiedon kytkemistä aikaisempiin käsityksiin ja mahdollista käsityksen muuttumista. (Tynjälä 1999, 86-88.) Esseemuotoisen työtavan ja itsenäisen työskentelyn etuna on mielestäni myös se, että kirjoittaja pystyy valitsemaan sopivimman ajankohdan omalle oppimiselleen ja käyttää tarvitsemansa ajan perustellakseen omia pohdintojaan hyödyntämällä esimerkiksi erilaisia lähteitä.

Tehtävän tarkoituksena on palauttaa osallistujien mieleen, että taitavuus on tärkein taidosuorituksiin vaikuttava ominaisuus. Toisaalta on tärkeää, että he ymmärtävät muiden fyysisten ominaisuuksien merkityksen erilaisissa kilpailusuorituksissa ja taito-ominaisuuden taustalla. Esimerkiksi taido-ottelussa reaktionopeus on tärkeä ominaisuus, mutta liikesarjassa sillä ei ole niinkään merkitystä.

Lisäksi avaustehtävä tutustuttaa osallistujat Moodleen eli koulutuksen aikana käytettävään sähköiseen oppimisalustaan. Tehtävänanto ja tehtävän palauttaminen löytyvät Moodlesta. Moodlen tunnukset ja käyttöohjeet lähetetään osallistujille saatekirjeessä ja tarvittaessa he saavat apua Moodlen käyttöön.

Verkkotyöskentelyn etuna on opiskelun joustavuus ja saavutettavuus (Graham 2006, 10). Taido-ohjaajien kannalta tämä on tärkeää, sillä useimmilla on opiskelun ulkopuolisia velvoitteita, kuten työ ja perhe. Verkossa tehtävien ennakkotehtävien avulla osallistujien oppimisprosessi käynnistyy huomattavasti aikaisemmin tehden oppimisesta pitkittäistä.

Aikaisemman tiedon aktivoimisen lisäksi tehtävä palvelee opetuksen suunnittelua. Kouluttaja siis arvioi tehtävien perusteella osallistujien lähtötason ja antaa osallistujille opiskeluun kannustavaa palautetta.

#### 4.4.2 Omat lähtökohdat ja kehitystarpeet

TAULUKKO 3. Toinen ennakkotehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> 1) tietää Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuskokonaisuuden pääpiirteet 2) sekä osaa laatia itselleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman		
<p style="text-align: center;"><b>OPPISÄLTÖ</b></p> <p>Taidon valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä:            -Suomen Taidoliiton koulutuskokonaisuuden perustehtävä            -koulutuskokonaisuus osana vyökojärjestelmää            -tasojen I-III tavoitteet</p> <p>Henkilökohtainen kehityssuunnitelma            -omat taustatiedot            -ohjaus- ja koulutushistoria            -tavoitteet taido-ohjaajana            -odotukset koulutusjaksolle</p>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>1. Aloita tehtävä kertomalla:            -itsestäsi ja taustastasi            -merkityksellisistä taidokokemuksistasi            -syistäsi ilmoittautua koulutukseen            -odotuksistasi tälle koulutusjaksolle            -ja tavoitteistasi taido-ohjaajana.</p> <p>2. Tutustu seuraavaksi taidoliiton koulutuskokonaisuuteen ja tämän koulutuksen tavoitteisiin.</p> <p>3. Arvioi lopuksi SWOT-analyysin avulla omat henkilökohtaiset vahvuutesi ja kehitystarpeesi koulutuksen sisältöalueisiin liittyen. Laadi SWOT:in pohjalta kirjallinen henkilökohtainen kehityssuunnitelma tätä koulutusta varten. Kerro myös millainen oppija olet?</p> <p><b>Työtapa:</b> essee  <b>Vuorovaikutus:</b> yksilöllinen työskentely  <b>Oppimisympäristö:</b> sähköinen oppimisolusta</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b>            Osallistujien lähtökohdat ja tarpeet kartoitetaan ennen ensimmäistä lähijaksoa.</p> <p><b>Menetelmä:</b>            Itsearviointi:            Oman osaamisen arviointi essee laatimalla.</p> <p>Kouluttaja arvioi:            Ovatko koulutusjaksolle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet tarkoituksenmukaisia ja realistisia? Hahmotetaanko miksi koulutuksesta on hyötyä juuri hänelle?</p>

Taulukosta 3 ilmenevän toisen ennakkotehtävän osaamistavoitteet ovat seuraavat: tietää taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuskokonaisuuden pääpiirteet ja osaa laatia itselleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman.

Osallistujat aloittavat tehtävän kirjoittamalla itsestään ja taustastaan. Oman ohjaus- ja koulutushistorian lisäksi kirjoitetaan tavoitteista taido-ohjaajana ja odotuksista tälle koulutusjaksolle. Tämän jälkeen osallistujat tutustuvat taidoliiton koulutuskokonaisuuteen ja laativat SWOT-analyysin avulla henkilökohtaisen kehityssuunnitelman koulutusjaksolle. Lisäksi tehtävässä pohditaan itseä oppijana.

Myös tämä oppimistehtävä kirjoitetaan esseenä ennen ensimmäistä lähijaksoa. Henkilökohtainen kehityssuunnitelma kannattaa laatia kirjallisesti, sillä se haastaa taido-ohjaajan selvittämään omia kehitystarpeitaan konkreettisesti ja ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan.

Tehtävänanto ja tehtävän palauttaminen löytyvät Moodlesta. Moodle oppimisympäristönä mahdollistaa yksilöllisen aikataulun kunkin oppijan oppimiselle. Tehtävän tavoitteena on suunnata osallistujan huomio hänen omiin kognitiivisiin prosesseihin. Oppimisen edellytyksenä on, että taido-ohjaaja tunnistaa mitä hän osaa ja ymmärtää ja mitä ei. Aikuiset taido-ohjaajat haluavat hyötyä koulutuksesta, joten koulutus pitää kokea merkitykselliseksi. Siksi heille toimitetaan etukäteen ohjelma tavoitteineen sekä ennakkolukemista- ja tehtävä. (Leppilampi 2002, 290-291.) Tehtävän avulla taido-ohjaaja motivoituu opiskelemaan hahmottaen miksi koulutuksesta on hyötyä juuri hänelle ja miten koulutus palvelee hänen kehitystarpeitaan.

Taidon koulutuskokonaisuuden tavoitteena on tuottaa taido-ohjaajia, jotka kykenevät jatkuvasti vastaamaan uusiin vaatimuksiin. Itsearviointi on tärkeää metakognitiivisten ja reflektiivisten taitojen kehittämisen kannalta. Siksi tähän koulutukseen osallistuvat ohjataan asteittain lisääntyvään oppimisen itsesäätelyyn ja kehittämään oppimaan oppimisen taitoaan. (Tynjälä 1999, 62.)

#### 4.5 Ensimmäinen lähipäivä

Koulutukset aloitetaan yleensä esittäytymisillä. Tämän pilottikoulutuksen osalta oli tiedossa, että kaikki osallistujat ja kouluttajat tuntevat toisensa jo etukäteen. Kirjautuessaan koulutuksen sähköiseen oppimisalustaan, Moodleen, osallistujat esittäytyivät lisäksi toisilleen keskustelupalstalla.

Tästä syystä ensimmäinen lähijakso aloitetaan suoraan ryhmätyöskentelyllä ja yhteisellä tavoitteen asettelulla. Oletuksena on, että ryhmätyöskentely lähtee sujumaan luonnollisesti, sillä kaikilla osallistujilla on yhteistä harjoittelu-, koulutus- ja/tai leirihistoriaa.

Ennen varsinaista oppimistehtävää osallistujat toivotetaan tervetulleiksi koulutukseen ja heidät jaetaan satunnaisotannalla kolmeen tutor-ryhmään. Kuhunkin ryhmään kuuluu viisi opiskelijaa. Jokainen ryhmä saa oman tutorin, jonka puoleen osallistujat voivat kääntyä kaikissa koulutukseen liittyvissä asioissa. Samassa yh-

teydessä käydään läpi yleisiä asioita kuten Moodlen käytössä ilmenneitä ongelmia. Tavoitteena on välittää heti koulutuksen alussa osallistujille tunne, että heistä ja heidän toiveista välitetään. Tätä pyrittiin korostamaan myös koulutuksen saatekirjeessä, josta löytyivät myös ohjeet Moodleen kirjautumiseen ja ennakkotehtävien tekemiseen.

#### 4.5.1 Tiedon hankkiminen, käsitteleminen ja soveltaminen

TAULUKKO 4. Ensimmäinen lähijakson ensimmäinen oppimistehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b>		
1) ymmärtää oppimaan oppimisen ja tiedonhankintataitojen merkityksen oppimisessa 2) sekä motivoituu opiskeluun		
<p style="text-align: center;"><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Oppimaan oppiminen</p> <p>Tavoitteen asettelu</p>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>1. Kouluttaja näyttää sanonnan: ”Jos annat ihmiselle kalan, hän elää sillä yhden päivän. Jos opetat häntä kalastamaan, hän elää sillä loppuikänsä.” Keskustellaan ryhmissä, miten sanonta liittyy oppimiseen. Lopuksi käydään yhteinen keskustelu.</p> <p>2. Kouluttaja kertoo koulutuksen tavoitteista, jonka jälkeen keskustellaan ryhmissä siitä, millaista tietoa ja kokemuksia koulutettavilla on opiskeltavasta asiasta. Kirjataan asioita fläpille.</p> <p>3. Opiskelijoille annetaan 2-3 min aikaa keskustella naapurin kanssa ja miettiä, mitä he haluavat oppia koulutuksessa. Kootaan odotukset fläpille.</p> <p><b>Työtapa:</b> keskustelu  <b>Vuorovaikutus:</b> Pari- ja pienryhmätyöskentely  <b>Oppimisympäristö:</b> luokkahuone, kaarimuoto  <b>Aikavaraus:</b> noin 90 minuuttia</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Arvioidaan työskentelyn sujuvuus työskentelyjakson lopuksi.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Yhteinen arviointikeskustelu</p> <p>Miltä työskentely tuntui ja miten se sujui? Osallistuivatko kaikki? Mitä työskentely opetti oppimisesta?</p>

Tämän oppimistehtävän (ks. taulukko 4) osaamistavoitteet ovat seuraavat: ymmärtää oppimaan oppimisen ja tiedonhankintataitojen merkityksen oppimisessa sekä motivoituu opiskeluun.

Tehtävä aloitetaan siten, että kouluttaja näyttää sanonnan: ”Jos annat ihmiselle kalan, hän elää sillä yhden päivän. Jos opetat häntä kalastamaan, hän elää sillä loppuikänsä.” Viiden hengen tutor-ryhmissä keskustellaan siitä, miten sanonta

liittyy oppimiseen ja lopuksi käydään yhteinen keskustelu. Tavoitteena on ohjata taido-ohjaajat ymmärtämään, että heidän kehittymisensä kannalta on tärkeää oppia tiedonhankkimis- ja käsittelytaitoja sekä kyky soveltaa tietoa taido-ohjaukseen. Koulutuksen tavoitteena on myös oppia oppimaan yhdessä ja ratkaisemaan ongelmia yhdessä. (Leppilampi & Piekkari 1999, 40.)

Seuraavaksi kouluttaja kertoo lyhyesti koulutuksen tavoitteista. Tämän jälkeen keskustellaan tutor-ryhmissä siitä, millaista tietoa ja kokemuksia koulutettavilla on opiskeltavasta asiasta. Asioita kirjataan fläpille. Näin oppijan kokemukset huomioimalla, oppisisällöistä muodostuu osa oppijan ajattelua ja toimintaa (Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet 2007, 17).

Lopuksi taido-ohjaajat keskustelevat pari minuuttia vieruskaverinsa kanssa ja miettivät, mitä he haluavat oppia koulutuksen aikana. Odotukset kootaan yhteisesti keskustellen fläpille. On tärkeää, että osallistujat kokevat olevansa mukana opiskelun ja oppimisen tavoitteen asettelussa. Yhteisellä oppimisen suunnittelulla koulutuksen viralliset tavoitteet pääsevät hedelmälliseen vuoropuheluun, opiskelumotivaatio paranee. Tähän liittyy myös kyky ohjata omaa oppimistaan ja opiskelijan oma vastuu oppimistulosten saavuttamisesta. (Pruuki 2008, 27-28.)

Olen valinnut tämän oppimistehtävän työtavaksi pari- ja pienryhmäkeskustelut. Pienryhmässä on turvallisempaa esittää ajatuksiaan suurryhmään verrattuna. Pienryhmäopetus mahdollistaa aktiivisen vuorovaikutuksen mahdollistaen uusien ideoiden tuottamisen (tehtäväfunktio) ja koulutettavien ryhmäytymisen (prosessifunktio). Tasapaino tehtävä- ja prosessifunktion välillä puolestaan edistää oppijoiden motivaatiota ja tehtävästä suoriutumista. (Pruuki 2008, 65-67.)

Tämän tehtävän arviointi suunnataan tunnilla käytettyihin työtapoihin ja itse oppimisprosessiin. Yhteisellä arviointikeskustelulla etsitään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: miten työskentely sujui, osallistuivatko kaikki työskentelyyn ja mitä työskentely opetti oppimisesta.

## 4.5.2 Kokonaisuudesta yksityiskohtiin

TAULUKKO 5. Ensimmäisen lähijakson toinen oppimistehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> osaa soveltaa hermo-lihasjärjestelmän periaatteita taidoharjoitteluun		
<p style="text-align: center;"><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Hermoston ja lihaksen rakenne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-keskushermosto</li> <li>-ääreishermosto</li> <li>-lihaksen rakenne</li> </ul> <p>Motorinen yksikkö</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-päättyypit ja niiden ominaisuudet</li> <li>-rekrytointi</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>1. Kouluttaja näyttää kuvion, josta ilmenee, että liikunta on hermolihaskäytännön ja (energia-)aineenvaihduntajärjestelmän yhteistoimintaa. Pariopinana pohditaan kumpi em. järjestelmistä vaikuttaa enemmän kuhunkin fyysiseen ominaisuuteen. Tehtävä puretaan yhteisellä keskustelulla.</p> <p>2. Kouluttaja luennoi n. 10-15 min hermoston ja lihaksen rakenteesta sekä motorisesta yksiköstä. Luennon pohjalta analysoidaan pienryhmissä lajiesimerkkejä missä kunkin solutyypin merkitys on suuri. Lisäksi pohditaan ja perustellaan mitä hermolihaskäytännön osaa taidokan kannattaisi kehittää. Tehtävä puretaan yhteisellä keskustelulla.</p> <p><b>Työtapa:</b> Kouluttajan luento, keskustelu  <b>Vuorovaikutus:</b> vaihteleva  <b>Oppimisympäristö:</b> luokkahuone, kaarimuoto  <b>Aikavarau:</b> noin 60 minuuttia</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Arvioidaan oppiminen työskentelyn päätteeksi.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Yhteinen arviointikeskustelu kouluttajan johdolla.</p> <p>Mitä hermo-lihasjärjestelmän osaa taidokan kannattaisi kehittää? Miksi?</p>

Ensimmäistä lähipäivää jatketaan käsittelemällä hermo-lihasjärjestelmää. Tuntisuunnitelma on esitetty taulukossa 5. Aluksi kouluttaja näyttää kuvion, josta ilmenee liikunnan olevan hermo-lihasjärjestelmän ja energia-aineenvaihduntajärjestelmän yhteistoimintaa. Tämän yleisjohdannon avulla kerrotaan mihin ollaan menossa, helpotetaan osallistujien orientoitumista aktivoimalla relevantteja skeemoja sekä ohjataan odotuksia ja valikoivaa tarkkaavaisuutta (Rauste-Von Wright ym. 2003, 122). Fyysisten ominaisuuksien osalta koulutuksen sisällöt tiivistyvät näytettyyn kuvioon, jonka puitteissa myöhemmin opittu pyritään ymmärtämään.

Edellä mainitun kuvion pohjalta taido-ohjaajat pohtivat pareittain kumpi hermo-lihas- vai aineenvaihduntajärjestelmä vaikuttaa enemmän kuhunkin fyysiseen ominaisuuteen. Lopuksi tehtävä puretaan yhteisesti keskustelemalla. Tehtävä auttaa koulutettavia ymmärtämään mihin ominaisuuksiin hermo-lihasjärjestelmä vai-

kuttaa. Keskustelun tavoitteena on saada osallistujat tuomaan esiin aikaisempia kokemuksiaan ja tietojaan aihepiiristä sekä virittää heidät tulevaan luentoan.

Seuraavaksi kouluttaja luennoi noin 15 minuuttia hermoston ja lihaksen rakenteesta sekä motorisesta yksiköstä. Luento suuntautuu aivan perusteisiin, jotta osallistujat tietäisivät motoristen yksiköiden päätyypit ja niiden ominaisuudet sekä rekrytoinnin periaatteet. Jotta luennoiminen olisi mielekästä, kouluttaja pyrkii aitoon vuorovaikutukseen ja käyttämään hyväkseen osallistujien aktiivisuutta (Pruuki 2008, 82-84).

Luennon pohjalta osallistujat analysoivat kolmen hengen pienryhmissä lajiesimerkkejä siitä, missä kunkin solutyypin merkitys on suuri. Lisäksi pienryhmät pohtivat ja perustelevat mitä hermo-lihasjärjestelmän osaa taidokan kannattaisi kehittää.

Useat valmennuskirjat ja koulutusmateriaalit alkavat osuudella hermo-lihasjärjestelmästä. Tällaisen teoreettisen tiedon oppiminen on olennaista, jotta fyysisten ominaisuuksien kehittämisen periaatteita olisi helpompi ymmärtää. Aluksi harkitsin, että osallistujat olisivat itseopiskelleet tämän oppisisällön ennakkokojakson aikana. Käytetty terminologia on kuitenkin vaikeasti ymmärrettävää ja siksi tiedon omatoiminen oppiminen ja omaksuminen on mielestäni hankalaa. Tästä syystä varsinainen oppisisältö käsitellään luennoimalla tiiviisti ja yksinkertaisesti. Kolmen hengen pienryhmätyöskentelyllä ja tehtävien purkamisella varmistetaan, että osallistujat osaavat soveltaa opittua taidovalmennukseen. Kolmikotyöskentelyn tavoitteena on pitää vuorovaikutus mahdollisimman tiiviinä ja aktiivisena, mutta kuitenkin löytää useampia näkökulmia verrattuna yksilö- tai parityöskentelyyn.

Tehtävä puretaan ja arvioidaan lopuksi kouluttajan johtamalla yhteiskeskustelulla, jossa todetaan taidon nopeuskestävyysvaatimukset (suorituksen kesto noin 2-3 minuuttia). Tärkeintä on kehittää nopeita ja kestäviä motorisia yksiköitä. Toisaalta taido-ottelu voi täydellisellä suorituksella loppua jopa muutamissa sekunneissa, joten voidaan painottaa myös nopeimpien, mutta nopeasti väsyvien motoristen yksiköiden harjoittamista. Huomioidaan myös, että hitaiden motoristen yksiköi-



den merkitys on suuri kaikkien lajien lajiharjoittelun taustalla. Hermostolla on voimakas kehitysvaihe aina 8-10 ikävuoteen saakka, joten erityisesti lapsuudessa on tärkeitä tarjota monipuolisia kehitysärsykeitä kaikille motorisille yksiköille (Hakkarainen 2009, 75-76, 203).

#### 4.5.3 Vastuullinen työskentely

### TAULUKKO 6. Ensimmäisen lähijakson kolmas oppimistehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> ymmärtää voimantuoton biomekaanisia periaatteita		
<b>OPPISISÄLTÖ</b> Voimantuoton biomekaaniset periaatteet -A) lihastyötavat -B) lihaspituus ja nivelkulma -C) elastisuus	<b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b> 1. Kouluttaja ilmoittaa, että tavoitteena on opiskella materiaaliin liittyvän asiakokonaisuuden lisäksi myös sosiaalisia taitoja. Sovitaan vaiheisiin käytettävästä ajasta, esitystavasta ja arvioinnista. Jaetaan osallistujat 3 hengen kotiryhmiin. Ryhmän jäsenet A, B ja C saavat kukin eri tekstit. Luetaan teksti läpi ja etsitään sieltä 5 tärkeintä asiaa. 2. Etsitään toisesta ryhmästä pari, jolla on sama teksti. Opiskellaan asiat yhdessä niin hyvin, että kyetään opettamaan se kotiryhmän muille jäsenille. Suunnitellaan myös se, miten asia opetetaan. 3. Palataan kotiryhmiin ja opetetaan muille opitut asiat. Kouluttaja käy läpi tärkeimmät kohdat.  <b>Työtapa:</b> palapeli <b>Vuorovaikutus:</b> yhteistoiminnallinen työskentely <b>Oppimisympäristö:</b> luokkahuone, sivupisteet mahdollistavat parityöskentelyn <b>Aikavaraus:</b> noin 90 minuuttia	<b>ARVIOINTI</b>  <b>Ajoitus:</b> Arvioidaan työskentelyn sujuvuus ja oppiminen työskentelyn päätteeksi.  <b>Menetelmä:</b> Ryhmäkeskustelu kotiryhmissä: Onnistuiko työskentely ja edistikö se oppimista? Miksi?  Yhteinen arviointikeskustelu: Mitä opimme? Mitä haluaisimme jatkossa oppia asiasta lisää?

Ensimmäinen lähipäivä päätetään käsittelemällä voimantuoton biomekaanisia periaatteita (ks. taulukko 6). Aluksi kouluttaja ilmoittaa, että tavoitteena on opiskella materiaaliin liittyvän asiakokonaisuuden lisäksi myös sosiaalisia taitoja. Opetusmenetelmänä käytetään yhteistoiminnallista palapeliä, koska voimantuoton biomekaanisista periaatteista (paloista) muodostuu ryhmätyöskentelyn avulla kokonaiskuva. Työtapa auttaa oppijoita siis konstruoimaan oppimastaan mielekkään kokonaisuuden.

Palapeli edistää yksilön vastuullista työskentelyä, sillä jokainen vastaa oman osaluueensa opettamisesta muille. Toisaalta muiden palasten oppimiseksi on välttämätöntä kuunnella toisten opetusta. (Pruuki 2008, 70-71.) Vuorovaikutus puolestaan edistää ajattelua ja auttaa tutustumaan toisiin opiskelijoihin. Keskinäinen tuki lisää myös ryhmän positiivista riippuvuutta.

Ennen yhteistoiminnallisen palapelin aloittamista keskustellaan yhdessä, siitä milaista tietoa opiskelijoilla on seuraavista voimantuoton biomekaanisista periaatteista: lihastyötavat, lihaspituus ja nivelkulma ja elastisuus. Kirjataan muutamia asioita fläpille. Keskustelun tavoitteena on kartoittaa koulutettavien pohjatietoja ja aktivoida aihepiiriin liittyviä skeemoja.

Tämän jälkeen tehdään jako kolmen hengen kotiryhmiin, jossa jäsenet A, B ja C saavat kukin eri tekstit. Kotiryhmän jäsen A saa tekstin lihastyötavoista, jäsen B lihaspituudesta ja nivelkulmasta ja jäsen C elastisuudesta. Jäsenet lukevat tekstin läpi ja kirjaavat ylös heidän mielestään viisi tärkeintä kohtaa. Tämän jälkeen etsitään toisesta ryhmästä pari, jolla on sama teksti ja opiskellaan asiat niin hyvin, että jokainen kykenee opettamaan ne ryhmän muille jäsenille. Samalla suunnitellaan myös miten asiat opetetaan omassa kotiryhmässä. Tässä vaiheessa kouluttajan tehtävänä on kiertää seuraamassa parien työskentelyä ja avustaa pareja tiedon analysoinnissa ja opetustuokion suunnittelussa.

Sitten palataan kotiryhmiin ja opetetaan muille opitut asiat. Kun kaikki ovat opettaneet ja oppineet, kouluttaja kertaa tärkeimpiä asioita.

Ennen työskentelyn päättämistä kotiryhmät arvioivat työskentelyn onnistumista. Tavoitteena on jälleen kohdistaa arviointi myös itse oppimisprosessiin, jolloin metakognitiiviset ja reflektiiviset taidot pääsevät kehittymään. Keskustelussa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin: onnistuiko työskentely, edistikö työskentely oppimista ja miksi.

Lopuksi keskustellaan yhteisesti mitä on opittu ja mitä asiasta halutaan jatkossa oppia lisää.

#### 4.5.4 Alustus pohjana keskustelulle

TAULUKKO 7. Ensimmäisen lähijakson neljäs oppimistehtävä

OSAAMISTAVOITE:		
ymmärtää eri energiantuottotavat ja kuormittumisen ja palautumisen periaatteet taidoharjoittelun kannalta		
<p><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Energiantuottotavat -välittömät energianlähteet (ATP+KP) -anaerobinen glykolyysi -aerobinen energiantuotto</p> <p>Kuormittuminen ja palautuminen Lihaväsymys -A) KP-varastot -B) laktaatit ja PH -C) glykokeenivarastot -D) hermo-lihasjärjestelmä</p>	<p><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>1. Kouluttaja pitää n. 10-15 min alustuksen eri energiantuottotavoista ja niiden eduista ja haitoista. Osallistujat jaetaan neljään ryhmään. Kukin ryhmä saa käsiteltäväkseen yhden taidon kilpailulajin. Analysoidaan mitkä energiantuottotavat ovat ratkaisevia käsiteltävässä taidosuorituksessa. Lopuksi tehtävät puretaan yhteisesti keskustellen.</p> <p>2. Kukin ryhmä saa luettavakseen eri tekstin lihaväsymykseen liittyen. Luetaan teksti ja vastataan kirjallisesti esitettyihin kysymyksiin. Itsenäisen työskentelyn jälkeen ryhmä keskustelee tekstistä, kysymyksistä, vastauksista ja siitä miten opittu liittyy taitoon. Lopuksi ryhmä valmistautuu opettamaan ja opettaa oppimansa asian muille ryhmille.</p> <p><b>Työtapa:</b> vaihteleva <b>Vuorovaikutus:</b> vaihteleva <b>Oppimisympäristö:</b> luokkahuone, erilliset tilat ryhmätyöskentelyyn <b>Aikavaraus:</b> noin 120 minuuttia</p>	<p><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Arvioidaan työskentelyn sujuvuus ja oppiminen työskentelyn päätteeksi.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Kouluttaja antaa palautteen ryhmien opetuksesta.</p> <p>Yhteinen arviointikeskustelu: Onnistuiko työskentely ja edistiko se oppimista? Miksi?</p> <p>Mitä opimme? Mitä haluaisimme jatkossa oppia asiasta lisää?</p>

Toinen lähipäivä aloitetaan käsittelemällä energiantuottotapoja (ks. taulukko 7). Opetusjakso aloitetaan noin 15 minuutin pituisella kouluttajan alustuksella, jossa esitellään eri energiantuottotapojen pääpiirteet ja niiden edut ja haitat. Alustus sisältää ongelmanasetteluja ja kysymyksiä, jotka luovat pohjaa keskustelulle (Pruuki 2008, 84-85). Alustuksen jälkeen osallistujat jaetaan neljään pienryhmään, joista kukin saa käsiteltäväkseen yhden taidon kilpailulajin. Pienryhmän tehtävänä on pohtia, mitkä energiantuottotavat ovat ratkaisevia käsiteltävässä suorituksessa. Lopuksi tehtävät puretaan yhteiskeskustelulla, jotta eri ryhmien jäsenet ymmärtävät eri kilpailumuotojen vaatimukset ja erot energiantuoton näkökulmasta.

Seuraavaksi neljä pienryhmää saavat kukin luettavakseen eri tekstin lihaväsymykseen liittyen. Ryhmän jäsenet lukevat tekstin itsenäisesti ja vastaavat kirjallisesti esitettyihin kysymyksiin. Lukeminen on tehokas tapa oppia, etenkin kun opiskelijalla on tehtävä, jonka valossa hän lukee tekstiä. Olennaista on, että luke-

miseen kuuluu asian mielekäs prosessointi. (Pruuki 2008, 94.) Itsenäisen työskentelyn päätteeksi ryhmä käy keskustelun tekstistä, kysymyksistä, vastauksista ja siitä miten opittu liittyy taidoon. Lopuksi ryhmä valmistautuu opettamaan ja opettaa oppimansa asian muille ryhmille. Kouluttaja antaa ryhmien opetuksesta suullisen palautteen heti opetuksen päätyttyä. Samalla muut osallistujat voivat esittää tarkentavia kysymyksiä. Tavoitteena on, että kaikki osallistujat ymmärtäisivät keskeisimmät lihasväsymykseen vaikuttavat tekijät ja niiden kuormittumisen ja palautumisen periaatteet taidoharjoittelun kannalta.

Ennen työskentelyn päättämistä arvioidaan yhteiskeskustelulla työskentelyn onnistumista. Tavoitteena on jälleen kohdistaa arviointi myös itse oppimisprosessiin, jolloin metakognitiiviset ja reflektiiviset taidot pääsevät kehittymään. Lopuksi keskustellaan siitä, mitä on opittu ja mitä asiasta halutaan jatkossa oppia lisää. Tämä helpottaa opetuksen suunnittelua jatkossa.

#### 4.5.5 Ryhmän yhteinen tehtävä

### TAULUKKO 8. Ensimmäisen lähijakson viides oppimistehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> Osaa eri fyysisten ominaisuuksien alalajit ja fyysisen harjoittelun periaatteet		
<p style="text-align: center;"><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Eri fyysisten ominaisuuksien alalajit Fyysisen harjoittelun periaatteet</p>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>1. Kouluttaja jakaa lomakkeet osallistujille. Lomakkeisiin kirjataan mitä osaa opettavasta asiasta ja mitä haluaisi oppia siitä. Keskustellaan yhteisesti ja kirjataan asioita ylös fläpille.</p> <p>2. Osallistujat jaetaan 4 hengen ryhmiin, joille jaetaan opiskeltava materiaali yhdestä ominaisuudesta. Jokainen lukee materiaalin ja etsii mielestään tärkeimmät asiat. Ryhmässä keskustellaan sisällöstä ja päätetään asiat, jotka opetetaan muille. Laitetaan fläpille olennaiset seikat ja varmistetaan, että jokainen osaa opettaa.</p> <p>3. Jakaudutaan uusiin 4 hengen ryhmiin, siten että jokaiseen ryhmään tulee jäsen jokaisesta fyysisestä ominaisuudesta. Ensin opettaa opiskelija, jonka ryhmän tekemän taulun edessä seistään. Aina 10 minuutin kuluttua siirrytään seuraavaan tauluun.</p> <p><b>Työtapa:</b> Näyttely <b>Vuorovaikutus:</b> yhteistoiminnallinen työskentely <b>Oppimisympäristö:</b> oma luokkatila jokaiselle 4 ryhmälle <b>Aikavaraus:</b> noin 90 minuuttia</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Arvioidaan lähtötaso opetuksen aluksi ja oppiminen työskentelyn päätteeksi.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Lomake -mitä osaa -mitä haluaisi oppia -mitä opin</p> <p>Yhteinen arviointikeskustelu: Onnistuiko työskentely ja edistikö se oppimista? Miksi?</p> <p>Mitä opimme? Mitä haluaisimme jatkossa oppia asiasta lisää?</p>

Taulukosta 8 ilmenevän ensimmäisen lähijakson viimeisen oppimistehtävän osaamistavoite on seuraava: osaa eri fyysisten ominaisuuksien alalajit ja fyysisen harjoittelun periaatteet.

Opetusjakson aluksi kouluttaja esittelee tunnin oppisisällön, osaamistavoitteet, käytettävät työtavat sekä oppimisen arvioinnin. Tämän jälkeen osallistujille jaetaan lomakkeet, joiden avulla aktivoidaan koulutettavien aikaisempaa tietoa. Ensimmäiseen sarakkeeseen kirjataan osallistujien keskeisiä tietoja ja uskomuksia aiheesta (mitä tiedän). Toiseen sarakkeeseen kootaan kysymyksiä, joihin toivotaan saatavan vastauksia (mitä haluan tietää). Lomakkeen käyttö on tehokkaampaa koko ryhmän opetuksessa, jolloin taulukko saadaan monipuolisemmaksi. (Tynjälä 1999, 85-86.)

Tämän tunnin työtapana on näyttelykävely. Tässä opetusmenetelmässä vuorovaiikutuksen avulla saadaan useampia näkökulmia opiskeltavaan asiaan. Tehtävässä korostuu myös oppijan aktiivisuus tiedon hankkijana ja tuottajana. Ryhmällä on myös yhteinen tehtävä, jonka opettamisesta jokainen jäsen on vastuussa. Tällöin on välttämätöntä keskittyä tehtävään. Näyttelykävelyssä tietoa syntyy ripeästi ja samalla osallistujat hahmottavat ryhmätyöskentelyn avulla kokonaiskuvan fyysisistä ominaisuuksista. Lisäksi poikkeava menetelmä motivoi työskentelemään.

Osallistujat jaetaan ensin neljään neljän hengen ryhmään, joille kullekin jaetaan oppimateriaali yhdestä fyysisestä ominaisuudesta (taito, voima, nopeus, kestävyys). Jako ryhmiin toteutetaan toiminnallisesti siten, että osallistujat pohtivat miten he painottaisivat eri fyysisten ominaisuuksien vaikuttavuutta taidosuoritukseen. Luokkahuoneen lattialle kuvitellaan tasasivuinen kolmio, jonka kärjet edustavat kolmea ominaisuutta: voimaa, kestävyyttä ja nopeutta. Nopean pohtimisen jälkeen osallistujat siirtyvät siihen kohtaan kolmiota, joka edustaa parhaiten heidän näkemystään. Osallistujat voivat paikan otettuaan esittää perustelujaan ja keskustella. Kouluttajan tehtävänä on kysyä perusteluja ja pyytää mielipiteitä toisten perusteista. Eniten voimaa painottaneet menevät voimaryhmään, nopeutta painottaneet nopeusryhmään ja niin edelleen. Taitoryhmä muodostetaan niistä, jotka ovat painottaneet kaikkia kolmea ominaisuutta tasaisesti.

Jokainen lukee itsenäisesti jaetun materiaalin läpi ja etsii sieltä mielestään tärkeimmät asiat. Lukeminen antaa osallistujille aikaa omalle ajattelulle. Ryhmässä keskustellaan sitten sisällöstä ja päätetään asiat, jotka opetetaan muille. Fläpille visualisoidaan olennaiset seikat ja varmistetaan, että jokainen osaa opettaa asian. Ripustetaan taulut seinälle.

Ensimmäisen vaiheen jälkeen jakaudutaan uusiin neljän hengen ryhmiin siten, että jokaiseen ryhmään tulee opettaja jokaisesta fyysisestä ominaisuudesta. Ensin opettaa henkilö, jonka ryhmän tekemän taulun edessä seistään. 10 minuutin opetuksen jälkeen siirrytään seuraavaan tauluun.

Opetusjakso toteutetaan luokkatilassa, josta on mahdollista jakautua neljään eri tilaan. Jokainen ryhmä tarvitsee siis oman tilan näyttelynsä rakentamiseen. Tilat tulee sijaita riittävän lähellä toisiaan, ettei siirtymisiin kulu liikaa aikaa.

Oppimisen arviointi toteutetaan tunnin alussa käytetyn lomakkeen avulla. Opetuksen päätteeksi kolmanteen sarakkeeseen kirjataan ylös opitut asiat, vastataan esitettyihin kysymyksiin ja korjataan aikaisempia virheellisiä käsityksiä. Tällä tavoin opetus ja opittu tieto sidotaan oppijan omiin kokemuksiin ja arviointi kytkeytyy osaksi oppimisprosessia. Lomakearvioinnin avulla on mahdollista kartoittaa millaisia käsityksiä oppijoilla on opetettavasta asiasta ja millaisia muutoksia niissä tapahtuu opetuksen aikana. Lopuksi keskustellaan yhteisesti siitä, onnistuiko työskentely ja edistikö se oppimista.

## 4.6 Välijakso

### 4.6.1 Teoriasta käytäntöön

TAULUKKO 9. Ensimmäinen välitehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> Osaa laatia itselleen tai valmennettavalleen kehittämisohjelman lajitaitoharjoitteluun ja arvioida ohjelman toteutumista		
<b>OPPISISÄLTÖ</b> Ydinopetusmenetelmä	<b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b> Laadi itsellesi tai valmennettavallesi kehittämisohjelma lajitaitoharjoitteluun.  Tehtävä ja raportti koostuu seuraavista vaiheista: 1. Tutustu ydinopetusmenetelmään 2. Videoi ja analysoi suoritus 3. Laadi kehittämisohjelma 4. Toteuta ohjelma ja videoi suoritus uudelleen 5. Arvioi ohjelman toteutumista 6. Palauta raportti  <b>Työtapa:</b> raportti / oppimispäiväkirja <b>Vuorovaikutus:</b> yksilöllinen työskentely <b>Oppimisympäristö:</b> sähköinen oppimisympäristö	<b>ARVIOINTI</b>  <b>Ajoitus:</b> Arvioidaan jatkuvasti omaa oppimisprosessia. Kouluttaja tekee päättöarvioinnin.  <b>Menetelmä:</b> Itsearviointi: Osallistujat kirjoittavat oppimispäiväkirjaa, jota he käyttävät apunaan kirjoittaessaan raporttia.  Kouluttaja arvioi: Onko ydinopetusmenetelmän periaatteet omaksuttu? Onko ydinopetusmenetelmää osattu soveltaa valitun tekniikan kehittämiseksi?

Välitehtävän (ks. taulukko 9) ohjeistus annetaan osallistujille ensimmäisen lähijakson lopuksi. Tällä halutaan varmistaa, että kaikki ymmärtävät oppimistehtävän tavoitteen, arviointimenetelmät ja tehtävänannon. Tehtävä tulee palauttaa viikkoa ennen toista lähijaksoa. Aikaa tehtävän tekemiseen jää noin kuukausi. Kouluttaja arvioi tehtävät kirjallisesti Moodlen välityksellä. Osallistujia motivoidaan palauttamaan tehtävät ajoissa, sillä vain siten tehtävät on mahdollista purkaa toisella lähijaksolla.

Ensimmäisen välitehtävän osaamistavoite on seuraava: osaa laatia itselleen tai valmennettavalleen kehittämisohjelman lajiharjoitteluun ja arvioida ohjelman toteutumista.

Osallistujat tutustuvat tehtävässä ydinopetusmenetelmään ja soveltavat menetelmää valitsemaansa taidotekniikan kehittämiseen. Kehittämishojelman tueksi he videoivat valitun tekniikan lähtötason ja analysoivat suoritustekniikkaa suhteessa tehtyyn ydinainesanalyysiin. Analyysin pohjalta he laativat ohjelman tekniikan ydinkohtien kehittämiseksi. Tämän jälkeen 3-4 harjoituskerran laajuinen kehittämisohjelma toteutetaan ja suoritus videoidaan uudelleen. Lopuksi arvioidaan ohjelman toteutumista. Koko oppimisprosessin aikana taido-ohjaajat kirjoittavat oppimispäiväkirjaa raportin laatimisen tueksi. (Kantosalo 2007)

Tehtävä on laaja-alainen ja se toteutetaan yksilöllisenä työskentelynä. Yksilöllisen työskentelyn etuna on se, että opiskelu voi edetä omassa tahdissaan (Pruuki 2008, 80). Osallistujat pystyvät tämän työtavan ansiosta valitsemaan kehitettävän tekniikan omaa tai oman valmennettavan tarvetta ajatellen ja toteuttamaan harjoitukset omassa taidoseurassa. Tällä tavoin opittua voidaan siirtää mielekkäästi suoraan taido-ohjaajan käytännön toimintaympäristöön.

Toisaalta kouluttajan on hyvä huomioida, että osa osallistujista työskentelee mieluiten yksin, osa puolestaan ryhmässä (Pruuki 2008, 80). Ryhmätyöskentelyä suosiville oppijoille kouluttajan tulee tarjota riittävä tuki ja ohjaus tehtävän suorittamiseen. Näiden oppijoiden tunnistamista helpottaa osaltaan ennakkokokon HEKS-tehtävä, jossa osallistujien tuli pohtia itseään oppijana.

Tämän oppimistehtävän arviointi toteutetaan niin itsearviointina kuin kouluttajan arviointina. Taido-ohjaajat arvioivat itseään säännöllisesti oppimisprosessin aikana ja pohtivat asioita jotka hän ymmärsi ja joita hän ei ymmärtänyt. Oppimispäiväkirjan avulla he kehittelevät ideoitaan ja jäsentelevät opittua. (Pruuki 2008, 149.) Päiväkirjojen kirjoittamisessa korostetaan omakohtaisuutta, joissa painotetaan omia kokemuksia ja niiden arvioimista.

Kouluttaja arvioi osaamisen ja oppimisen palautettujen kirjallisen raportin ja alku- ja loppuvideoiden perusteella. Arviointi annetaan kirjallisesti ja siinä kiinnitetään huomiota onko ydinopetusmenetelmän periaatteet omaksuttu ja onko ydinopetusmenetelmää osattu soveltaa valitun tekniikan kehittämiseksi.



Tämän lisäksi harjoitusohjelmaa tarkastellaan fyysisen harjoittelun näkökulmasta.

Tehtävät arvioidaan seuraavien kysymyksien avulla:

- Ovatko toistomäärät sekä palautusajat sopivat? Taitoa on järkevintä harjoittaa palautuneena ja levänneenä. Taitoharjoittelussa ovat tärkeitä sekä toistojen määrä että laatu. Kehittymisohjelman 3-4 harjoituskertaa tulisi toteuttaa kuuriluonteisesti valitusta tekniikasta riippuen 1-2 viikon sisällä.
- Onko kehitettävästä tekniikasta löydetty ydinkohdat ja keskitytäänkö harjoittelussa tärkeimpiin kehitystarpeisiin? Kaikissa taidotekniikoissa koko vartalo ja erityisesti lantionseutu tuottavat voiman, joka kanavoidaan osu- makohdan kautta vastustajaan.
- Ovatko valitut harjoitteet lajinomaisia? Esimerkiksi keskikehoa voidaan kehittää monipuolisin harjoittein. Ratkaisevaa on harjoitteiden lajinomaisuus, jolloin siirtovaikutus on positiivinen suhteessa kehitettävään taidotekniikkaan.

#### 4.6.2 Demonstraatio näyttökokeena

TAULUKKO 10. Toinen välitehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b>		
Osaa laatia sekä toteuttaa omalle kohderyhmälle keskeisiä fyysisiä ominaisuuksia kehittäviä harjoitteita		
<p style="text-align: center;"><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Voima-, nopeus- ja nopeuskestävyysharjoittelun periaatteet</p> <p>Tiedonhankinta</p> <p>Yksittäisen harjoituksen rakenne</p>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>Suunnittele yksin tai pareittain kohderyhmällesi sopiva keskeistä fyysistä ominaisuutta kehittävä harjoite tai harjoitus. Tehtävä koostuu seuraavista vaiheista:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valitse kohderyhmä</li> <li>2. Mieti minkä ominaisuuden ja alalajin kehittämisestä olisi hyötyä kohderyhmälle. Perustelee.</li> <li>3. Suunnittele 10-15 min harjoite tai harjoitus.</li> <li>4. Tee tuntisuunnitelma ja palauta se kouluttajalle viikko ennen demonstraatiota</li> <li>5. Valmistaudu opponoimaan toisen ryhmän demonstraatiota</li> </ol> <p><b>Työtapa:</b> demonstraatio  <b>Vuorovaikutus:</b> työskentely yksin tai pareittain  <b>Oppimisympäristö:</b> tatami</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Arvioidaan osaaminen demonstraation päätteeksi.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Vertaiset ja kouluttaja opponoivat demonstraatiot.</p> <p>Onko harjoite tarkoituksenmukainen kohderyhmälle?</p> <p>Kehittivätkö harjoitteet haluttua ominaisuutta? Esim. toistot, sarjat, palautukset jne.</p>

Myös tämän välitehtävän (ks. taulukko 10) ohjeistus annetaan ensimmäisen lähijakson lopuksi. Näin varmistetaan, että kaikki ymmärtävät oppimistehtävän tavoitteen, arviointimenetelmät ja tehtävänannon. Tehtävä tulee palauttaa viikkoa ennen toista lähijaksoa ja tehtävän tekemiseen jää aikaa noin kuukausi.

Toisen välitehtävän osaamistavoite on seuraava: osaa laatia sekä toteuttaa omalle kohderyhmälle keskeisiä fyysisiä ominaisuuksia kehittäviä harjoitteita. Tässä tehtävässä osallistujat suunnittelevat yksin tai pareittain valitsemalleen kohderyhmälle sopivan keskeistä fyysistä ominaisuutta kehittävän harjoitteen tai harjoituksen.

Tässä oppimistehtävässä osallistujat pääsevät hyödyntämään koulutuksen aikana opittuja asioita suoraan käytäntöön. Ensiksi he valitsevat kohderyhmän, jolle harjoite tai harjoitus laaditaan. Taido-ohjaajia kannustetaan valitsemaan sellainen kohderyhmä, jonka parissa he toimivat omassa seurassaan. Seuraavaksi tulee miettiä ja perustella ominaisuus, jonka kehittämisestä kohderyhmä hyötyy. Ennen tuntisuunnitelman laatimista tulee vielä etsiä riittävästi tietoa kyseessä olevan ominaisuuden harjoittamisesta.

Tuntisuunnitelman laatimisessa taido-ohjaajia pyydetään kiinnittämään huomiota muun muassa opetettavan asian havainnollistamiseen, oikeiden suoritustekniikoiden varmistamiseen sekä toistojen, sarjojen ja palautuksen valitsemiseen.

Laaditun tuntisuunnitelman pohjalta osallistujat valmistautuvat pitämään 10 minuutin demonstraation toisella lähijaksolla. Demonstraatio toimii näyttökokeena, jossa omat tiedot ja taidot osoitetaan aidossa työtehtävässä (Tynjälä 1999, 175). Tässä demonstraatioissa toimintaa pyritään jäljittelemään siten, että osallistujat voivat tehdä havaintoja siitä ja oppia mallista (Pruuki 2008, 93).

Tehtävä on laaja-alainen ja se toteutetaan joko yksilö- tai parityöskentelynä. Jokainen osallistuja saa siis valita itselleen mieluisemman työtavan. Parityöskentely edellyttää aktiivisuutta ja siinä opiskelija ei voi vetäytyä tehtävän suorittamisesta. Parityöskentely palvelee myös sosiaalisia tavoitteita. Yksilöllisen työskentelyn etuna on se, että opiskelu voi edetä omassa tahdissaan. Yksilöllinen työskentely mahdollistaa myös opiskelun heidän omien edellytystensä ja nopeutensa mukai-

sesti. (Pruuki 2008, 78-80.) Joidenkin osallistujien osalta myös maantieteellinen sijainti voi olla este parityöskentelylle.

Oppimistehtävä arvioidaan kolmannen lähipäivän demonstraation yhteydessä kouluttajan ja kahden vertaisopiskelijan opponoimana. Autenttisessa arvioinnissa ideana on havainnoida suoritusta ja antaa siitä palautetta. Myös opiskelija itse arvioi suoritustaan. (Pruuki 2008, 115.) Muut osallistujat toimivat demourheilijoina ja kertovat tuntemuksistaan yhteisessä arviointikeskustelussa. Nimetyt vertaiset valmistautuvat opponoimaan etukäteen sovittua demonstraatiota. Jokainen osallistuja joutuu siis osoittamaan demojen arviointikeskusteluissa omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, oliko suunniteltu harjoitus sopiva kohderyhmälle ja kehittivätkö harjoitteet haluttua ominaisuutta.

#### 4.7 Kolmas lähipäivä – aito dialogi

Kolmas lähipäivä aloitetaan välijakson toisen oppimistehtävän demonstraatioilla, jonka jälkeen siirrytään lähiopetuksen viimeiseen oppimistehtävään.

Oppimistehtävän osaamistavoite on seuraava: ymmärtää tavoitteenasettelun, jaksosuunnitelman laatimisen ja harjoittelun ohjelmoinnin periaatteet ja merkityksen. Tuntisuunnitelma on nähtävissä taulukosta 11.

## TAULUKKO 11. Toisen lähijakson oppimistehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b>		
Ymmärtää tavoitteenasettelun, jaksosuunnitelman laatimisen ja harjoittelun ohjelmoinnin periaatteet ja merkityksen		
<b>OPPISISÄLTÖ</b>	<b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b>	<b>ARVIOINTI</b>
Tavoitteenasettelu	1. Kouluttaja kertoo tunnin tavoitteista, jonka jälkeen keskustellaan pienryhmissä siitä, millaista tietoa ja kokemuksia koulutettavilla on opiskeltavasta asiasta.	<b>Ajoitus:</b> Arvioidaan työskentelyn sujuvuus ja oppiminen työskentelyn päätteeksi.
Jaksosuunnitelman laatiminen	2. Opiskelijoille annetaan pari minuuttia aikaa keskustella vieruskaverin kanssa ja miettiä, mitä he haluavat oppia käsiteltävistä aihepiireistä. Kootaan odotukset fläpille.	<b>Menetelmä:</b> Yhteinen arviointikeskustelu: Onnistuiko työskentely ja edistikö se oppimista? Miksi?
Harjoittelun ohjelmointi	3. Käydään opetuskeskustelu toivotuista aihepiireistä. <b>Työtapa:</b> opetuskeskustelu <b>Vuorovaikutus:</b> Yhteistoiminnallinen työskentely <b>Oppimisympäristö:</b> Luokkahuone, kohtaamisryhmäasetelma <b>Aikavaraus:</b> noin 90 minuuttia	Mitä opimme? Mitä haluaisimme jatkossa oppia asiasta lisää?

Aluksi kouluttaja kertoo tunnin tavoitteista. Tätä seuraa jako pienryhmiin, joissa keskustellaan siitä millaista tietoa ja kokemuksia osallistujilla on opiskeltavasta asiasta. Lopuksi osallistujat keskustelevat vieruskaverin kanssa ja miettivät mitä he haluavat oppia käsiteltävistä aihepiireistä. Odotukset kootaan fläppitaululle.

Oppimistehtävän työtapa on opetuskeskustelu. Tuolit järjestellään kohtaamisryhmäasetelmaan (tuolit ympyrän muodossa), joka vaatii osallistujilta avoimuutta ja ryhmältä psyykkisen hyvinolon tukemista (Manninen ym. 2007, 68).

Opetuskeskustelussa osallistujat ottavat kantaa toistensa puheenvuoroihin. Keskustelun synnyttämiseksi kouluttaja pitää pohjustuksen ja jakaa puheenvuoroja tasaisesti. Keskustelussa pyritään aitoon dialogiin, jossa etsitään yhdessä ajatellen yhteistä ymmärrystä. Tavoitteena on, että keskustelijat kertovat mitä he ajattelevat asiasta, jatkavat siitä mihin toinen jäi ja kehittelevät ajatuksia eteenpäin. Pyrkimyksenä on nähdä asioita useista näkökulmista. Dialogin avulla erilaiset ajatukset yhdistetään, jolloin syntyy uusi kokonaisuus. Kouluttajan tehtävä opetuskeskustelussa on saada osallistujilta monipuolisia teemaan liittyviä näkökulmia, tehdä yh-

teenvetoja ja syvennettävä keskustelua oman asiantuntemuksensa pohjalta. (Pruuki 2008, 88-90.)

Ennen työskentelyn päättämistä arvioidaan yhteiskeskustelulla työskentelyn onnistumista. Tavoitteena on jälleen kohdistaa arviointi myös itse oppimisprosessiin, jolloin metakognitiiviset ja reflektiiviset taidot pääsevät kehittymään. Lopuksi keskustellaan siitä, mitä on opittu ja mitä asiasta halutaan jatkossa oppia lisää.

#### 4.8 Yhteenvetajakso

TAULUKKO 12. Yhteenvetojakson oppimistehtävä

<b>OSAAMISTAVOITE:</b> Osaa laatia itselleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman		
<p style="text-align: center;"><b>OPPISISÄLTÖ</b></p> <p>Henkilökohtainen kehityssuunnitelma -tavoitteet jatkokehittymiselle taido</p>	<p style="text-align: center;"><b>OPPIMISTEHTÄVÄ</b></p> <p>Palaa aluksi ennakkotehtävään henkilökohtainen kehityssuunnitelma (HEKS).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arvioi mitä olet oppinut tässä koulutuksessa</li> <li>2. Laadi tavoitteet jatkokehittymisellesi taido-ohjaajana</li> <li>3. Suunnittele konkreettiset toimenpiteet kahdeksi vuodeksi, joiden avulla saavutat tavoitteesi</li> <li>4. Kirjoita tehtävästä 1 krt A4 laajuinen raportti</li> </ol> <p><b>Työtapa:</b> essee</p> <p><b>Vuorovaikutus:</b> yksilöllinen työskentely</p> <p><b>Oppimisympäristö:</b> sähköinen oppimisalusta</p>	<p style="text-align: center;"><b>ARVIOINTI</b></p> <p><b>Ajoitus:</b> Osallistujien oppiminen ja osaaminen kartoitetaan koulutuksen lopuksi.</p> <p><b>Menetelmä:</b> Itsearviointi: Oman osaamisen arviointi essee laatimalla.</p>

Yhteenvetotehtävän (ks. taulukko 12) ohjeistus annetaan osallistujille toisen lähijakson lopuksi. Tällä halutaan varmistaa, että kaikki ymmärtävät oppimistehtävän tavoitteen, arviointimenetelmät ja tehtävänannon. Tehtävä tulee palauttaa kahden viikon kuluessa.

Viimeisen oppimistehtävän osaamistavoite on seuraava: osaa laatia itselleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman.

Tehtävän aluksi osallistujat palaavat tarkastelemaan ennakkotehtävänä laadittua henkilökohtaista kehityssuunnitelmaansa (HEKS). HEKSin peilaten arvioidaan oma oppiminen koulutuksen aikana ja laaditaan tavoitteet jatkokehittymiselle taido-ohjaajana. Erityisen tärkeätä on suunnitella konkreettiset toimenpiteet seuraaville kahdelle vuodelle. Tehtävästä kirjoitetaan A4-laajuinen raportti.

Tehtävä haastaa taido-ohjaajan arvioimaan omaa oppimistaan ja kehittämään omia metakognitiivisia taitoja. Tavoitteena on kyetä jatkuvasti vastaamaan uusiin haasteisiin ja kehittymistarpeisiin sekä motivoitua elinikäiseen oppimiseen.

#### 4.9 Pilottikoulutuksen arviointimenetelmät

Edellä esiteltiin Taido- ja valmentautuminen -pilottikoulutukseen suunnitellut oppimistehtävät työtavoineen sekä koulutettavien oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät. Opinnäytetyöni kohteena oli kehittää myös pilottikoulutuksen arviointimenetelmät.

Arviointia tarvitaan, jotta koulutusta voidaan kehittää. Arviointia toteutetaan keräämällä koulutuksesta tietoa, analysoimalla saatua tietoa ja tekemällä johtopäätöksiä koulutuksen kehittämiseksi. (Frisk 2008, 5.)

Taido- ja valmentautuminen -pilottikoulutus käynnistettiin osana Suomen Taidoliiton VOK-hanketta. Alkusuksysta 2009 VOK-kehittämistiimi työsti lajin analyysia, jossa todettiin, että koulutusten tulisi olla nykyistä oppimislähtöisempiä. Oppimislähtöisyyden tehostamiseksi kehittämistiimi esitti muun muassa seuraavia kehitystarpeita:

- Koulutuksissa tulee kartoittaa taido-ohjaajien lähtökohdat ja tarpeet
- Koulutuksissa tulee käyttää monipuolisia opetusmenetelmiä
- Oppimistehtävät, harjoittelu ja näytöt tulee kytkeä taido-ohjaajan omaan toimintaympäristöön

Pilottikoulutuksen perustaksi valittiin konstruktivistinen oppimiskäsitys, joka sopii parhaiten lähtökohdaksi aikuisille suunnatun valmentajakoulutuksen oppimislähtöisyyden tehostamiseen. Edellä luetellut kehitystarpeet pyrittiin huomioimaan pilottikoulutuksen oppimistehtävien suunnittelussa. Tästä syystä samaiset kehitystarpeet toimivat myös arviointikysymyksinä, joihin pilottikoulutuksen arviointi perustuu.

Arvioinnin avulla tehdään johtopäätöksiä siitä, tukivatko koulutuksessa käytetyt oppimistehtävät, työ- ja vuorovaikutustavat, oppimisympäristöt ja oppimisen arviointimenetelmät osallistujien oppimista ja kokivatko osallistujat koulutuksen hyödyllisenä. Arviointitieto palvelee liiton kouluttajia ja koulutussuunnittelijoita ja arviointituloksia hyödynnetään tulevien koulutusten kehittämisessä.

#### 4.9.1 Aineiston keruu

Aineiston keruu toteutetaan keräämällä tietoa pilottikoulutukseen osallistuneiden mielipiteistä ja kokemuksista paperisella palautelomakkeella. Kyselymenetelmää käytetään siksi, että lomakkeen avulla saadaan kerättyä tietoa tehokkaasti ja nopeasti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195). Taidoliiton toimistolla on töissä vain yksi kokopäiväinen työntekijä ja siksi muut menetelmät aineiston keräämiseksi eivät ole mahdollisia käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Liiton kouluttajat työskentelevät oman toimensa ohella ja saavat koulutuksesta vain kilometrikorvauksen ja päivärahan.

Kyselyn muoto on informoitu eli kouluttaja jakaa lomakkeet koulutuksen päätteeksi henkilökohtaisesti. Samalla kouluttaja kertoo arvioinnin tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastaa mahdollisiin tarkentaviin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 196-197.) Kyselylomakkeet palautetaan paikan päällä. Tällä varmistetaan, että kaikki palauttavat vastauksensa. Arvioinnin avoimuuden korostamiseksi palautteet annetaan nimellisenä. (Frisk 2008, 15.)

Käytetyt kysymykset ovat avoimia, sillä ne antavat vastaajille mahdollisuuden sanoa, mitä heillä on mielessään ilman valmiiden vastausten ehdottamista. Lisäksi

avoimet kysymykset osoittavat, mikä on keskeistä vastaajien ajattelussa. Monivalintatyyppiset kysymykset kahlitsisivat tässä tapauksessa vastaajan ajattelua.

(Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Lomake testataan etukäteen, jotta kysymysten ja lomakkeen muotoilu saadaan hiottua varsinaista kyselyä varten (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Testauksella pyritään parantamaan validiteettia eli sitä, mittaako kysely sitä mitä sen on tarkoitus mitata (Hirsjärvi 2009, 231-232.) Kyselylomake löytyy liitteestä 4.

#### 4.9.2 Arviointitietojen käsittely ja raportointi

Aineiston käsittely aloitetaan mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen, viimeistään kahden viikon kuluessa. Saadun palautteen pohjalta tehdään havaintoja, havaintojen perusteella johtopäätöksiä ja johtopäätösten perusteella kehittämissuosituksia. Aineiston käsittelyn ja raportoinnin tekee liiton palkattu kokopäiväinen työntekijä kuukauden sisällä koulutuksen päättymisestä.

Kehittämistoimiin ryhdytään kouluttajien ja kokopäiväisen työntekijän harkinnan mukaan jopa yksittäisten palautteiden perusteella. Koulutukseen osallistuneilla taido-ohjaajilla on yksilöllisinä oppijoina mitä luultavimmin hyvin erilaisia mielenkiintoja esimerkiksi käytetyistä opetusmenetelmistä. Toisaalta osallistujien tyytyväisyys voi muodostua tekijöistä, jotka eivät ole ensisijaisia koulutuksen kehittämisen kannalta. Siksi lopullinen pohdinta ja päätökset kehittämissuosituksista tehdään kouluttajien ja kokopäiväisen työntekijän yhteisessä palaverissa.

Lopuksi kokopäiväinen työntekijä tekee arvioinnista tiivistelmän ja kouluttajat tekevät sovitut muutokset oppisisältöihin, oppimistehtäviin ja oppimisen arviointiin ennen seuraavaa koulutusta. Palautteen käsittelyn jälkeen tulokset julkaistaan liiton jäsenlehti Kamaessa. Näin koko liiton jäsenistö ja myös koulutukseen osallistuneet saavat tiedokseen, millaista palautetta pilottikoulutus sai ja millaisiin kehittämistoimiin ryhdytään.



## 5 POHDINTA

Tein opinnäytetyöni osana Suomen Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanketta (VOK). Prosessi alkoi keväällä 2009, jolloin laadittiin VOK-hanketukihakemus ja opinnäytetyöni kehittämistyön suunnitelma. VOK-kehittämistiimi aloitti työnsä syksyllä 2009, jolloin arvioitiin taidoliiton koulutuskokonaisuuden nykytila lajin analyysineen sekä määriteltiin kehitystarpeet. Perustan huolellinen käsittely oli hyvä lähtökohta koko hankkeelle ja tälle opinnäytetyölle.

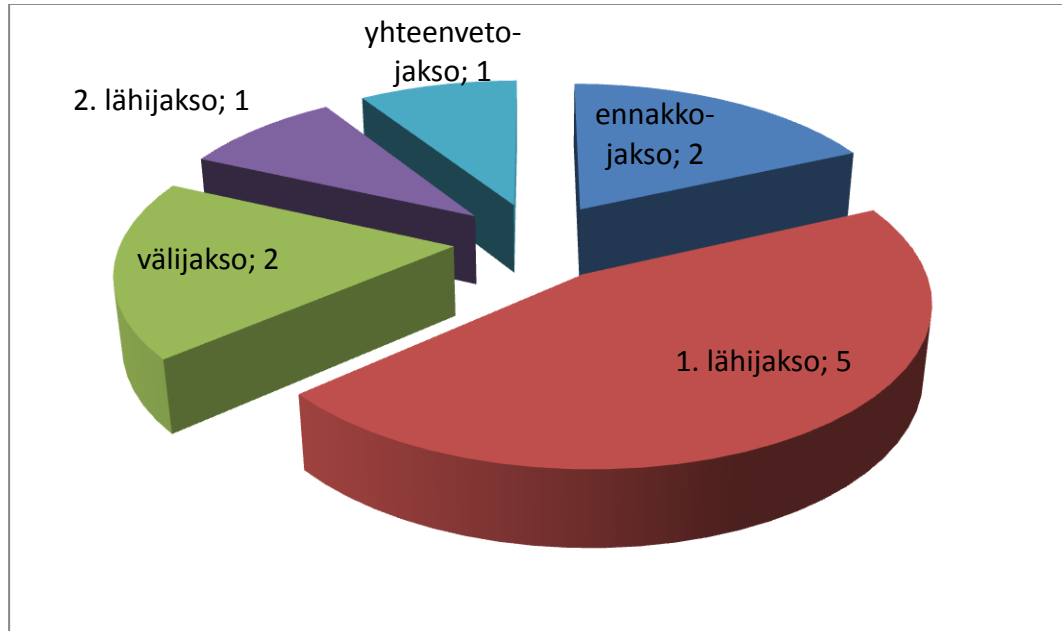
Taidoivalmennus ja -valmentautuminen -pilottikoulutus suunniteltiin valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmän II-tason pohjakoulutukseksi ja keskeisiksi sisällöiksi koulutukseen valittiin fyysisten ominaisuuksien kehittäminen ja terveyden edistäminen.

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyivät taidoivalmennus ja -valmentautuminen -pilottikoulutuksen sisältöalueen 2 oppisisältöjen oppimistehtävät työtapoineen, oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät sekä pilottikoulutuksen arviointimenetelmät.

Koulutussuunnittelun tavoitteena oli tehostaa oppimislähtöisyyttä ja lähtökohdaksi valittiin konstruktivistinen oppimiskäsitys, jonka katsottiin soveltuvan parhaiten taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmän aikuiskoulutukseen. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin oppimisen teoriaa konstruktivistisen oppimiskäsityksen näkökulmasta.

Opetuksen suunnittelussa hyödynnettiin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteiden pohjalta mukaeltua mallia. Malli huomioi neljä elementtiä, jotka ovat osaamistavoite, oppisisältö, oppimistehtävä ja arviointi. Huomiota kiinnitettiin oppijan aikaisempiin kokemuksiin, oppimistehtävissä käytettäviin työtapoihin, vuorovaikutukseen ja oppimisympäristöihin sekä oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmiin. Kehittämistyö koostui yhdestätoista oppimistehtävästä, jotka ja-

kautuvat koulutuksen eri jaksoille kuvion 1 mukaisesti. Lisäksi pilottikoulutuksen arvioimiseksi suunniteltiin kyselylomake.



KUVIO 1. Oppimistehtävät koulutusjaksoittain

### 5.1 Tehdyn kehittämistyön itsearviointi

Yhteistyö Suomen Taidoliiton ja VOK-kehittämistiimin kanssa oli innostavaa, kannustavaa ja palkitsevaa. Motivaationi työtä kohtaan oli suuri alusta alkaen ja kiinnostukseni kasvoi sitä mukaa, kun tulosta syntyi. VOK-hanke on synnyttänyt taidoliitossa kipinän myös tuleville muutoksille, jotka ulottuvat pitkälle tulevaisuuteen.

Perehtyessäni kirjallisuuteen huomasin, että ihmisen oppimiseen, koulutussuunnitteluun ja arviointiin liittyviä luotettavia oppikirjoja, oppaita, tutkielmia ja tutkimuksia löytyi runsaasti. Oppimista, suunnittelua ja arviointia tarkasteltiin lähteissä erilaisista näkökulmista. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämiseen ja valmentajien oppimiseen liittyvää kirjallisuutta löytyi vähemmän. Haasteelliseksi muodostui löytää sopivimmat lähestymiskulmat Taidoalvalmennus ja -

valmentautuminen –pilottikoulutusta ja siihen osallistuvien taido-ohjaajien tarkoituksenmukaista oppimista ajatellen.

Tarkastellessani syvemmin erilaisia oppimiskäsityksiä, havaitsin samanlaisia piirteitä konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä ja VOK-perusteiden oppimiskäsityksessä. Valitsin kehittämistyöni pohjaksi konstruktivistisen oppimiskäsityksen. Tästä valinnasta alkoi kehittämistyöni mielenkiintoisin ja hedelmällisin vaihe. Etsin lisää aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, ahmin tietoa ja tein havaintoja käsillä olevaan kehittämistehtävääni liittyen. Lukiessani tein koko ajan muistiinpanoja ja kirjoitin tekstiä, jota voisin mahdollisesti hyödyntää myöhemmin.

Tammikuussa 2010 tekstiä oli syntynyt yli sata sivua ja uutta merkitsemisen arvoista tietoa tuli vastaan yhä harvemmin. Silloin tiesin, että oli oikea aika siirtyä kirjoittamisen vaiheeseen. Muistiinpanojen pohjalta kirjoittaminen sujui nopeasti.

Opinnäytetyöni aihe oli mitä mielenkiintoisin, sillä se tarjosi minulle suuren oppimiseikkailun omaan ajattelumaailmaani. Sain edetä juuri sellaisella vauhdilla, joka sopi minulle ja perheelleni. Työskentely mielenkiintoisen asian ympärillä oli motivoivaa ja mielekästä. Arvostin mahdollisuutta itsenäiseen työskentelyyn ja ratkaisuihin. Yhtä tärkeää oli yhteistyö VOK-kehittämistiimin kanssa.

Konstruktivismin mukaan opetuksen lähtökohtana ovat oppijoiden pohjatiedot ja –taidot, aikaisemmat kokemukset sekä ennakko-odotukset ja –oletukset. Alkukartoituksen ideana on edistää taido-ohjaajien oppimista ja antaa kouluttajille arvokasta tietoa siitä, miltä pohjalta oppijat konstruoivat uutta tietoa. Tämä periaate toteutuu koulutuksessa mielestäni erittäin hyvin, sillä lähes kaikkien oppisisältöjen käsitteleminen aloitetaan kartoittamalla oppijan aikaisemmat kokemukset.

Konstruktivismissa oppijalla on itsellä aktiivinen rooli oppimisessa ja oppija on itse vastuussa omasta oppimisestaan. Tätä asiaa painotetaan oppijoille koulutuksen alusta loppuun, sillä taidoliiton koulutuksia aiemmin käyneet taido-ohjaajat ovat tottuneet koulutuksissa huomattavasti passiivisempaan oppijan rooliin. Käytetyt työtavat ovat luonteeltaan pääosin sellaisia, että ne vaativat tai suorastaan

pakottavat aktivoitumaan. Kouluttajan luentoja ja alustuksia käytetään maltillisesti ja niistäkin on pyritty tekemään aktivoivia ja vuorovaikutteisia.

Oppiminen on konstruktivismiin mukaan sidottu tilanteeseen, jossa oppiminen tapahtuu. Tästä syystä oppiminen tulisi tapahtua siinä tilanteessa ja ympäristössä, jossa taido-ohjaajat hyödyntävät opittua myöhemmin. Lisäksi opittu olisi hyvä kytkeä aina laajempaan kokonaisuuteen. Näiden periaatteiden toteutumiseen en ole täysin tyytyväinen, vaikka useimmat oppisisällöt onkin linkitetty kokonaisuvaan ja taido-ohjaajien käytännön toimintaympäristöihin. Käytetyt oppimisympäristöt olisivat voineet olla tarkoituksenmukaisempia. Luokkahuonetta oppimisympäristönä suunnittelin käytettävän mielestäni liikaa esimerkiksi taidosalin ja demourheilijoiden kustannuksella. Myös sähköisen oppimisympäristön suunniteltu hyödyntäminen oli suppeahkoa ja mielikuvituksetonta.

Konstruktivismi painottaa, että oppiminen riippuu siitä, kuinka tietoinen oppija on ymmärryksestään ja osaamisestaan. Esimerkiksi sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla yksilöiden ajattelu saadaan näkyviin ja tämä mahdollistaa itse- ja vertaisreflektoinnin. Sosiaalista vuorovaikutusta tehostetaan tässä koulutuksessa käyttämällä mm. yhteistoiminnallisia opetusmenetelmiä.

Taido-ohjaajien oppimisen arvioinnin osalta olen melko tyytyväinen. Arviointi on suurimmaksi osaksi kytketty osaksi oppimisprosessia, ja arviointia toteutetaan monipuolisesti niin kouluttajan, oppijoiden kuin vertaisoppijoiden toimesta. Joissakin oppimistehtävissä kaikki arvioivat yhdessä oppimisprosessia, muutosta ja lopputulosta.

Kaiken kaikkiaan pidän kehittämistyötäni onnistuneena ja pilottikoulutuksen suunnittelu korostaa konstruktivismiin mukaisesti oppimisessa muun muassa oppijan aikaisempia kokemuksia, oppijan aktiivista roolia, sosiaalisen vuorovaikutuksen tärkeyttä, metakognitiivisten taitojen merkitystä sekä arviointia osana oppimisprosessia. Oppimisen tilannesidonnaisuuden soveltamisessa ja laajojen kokonaisuuksien ymmärtämisen tehostamisessa on koulutussuunnitelmassa eniten kehitettävää, vaikkakin myös paljon hyvää. Elinikäisen oppimisen ja tiedonhankkimisen sekä –tuottamisen taidot tulisi nostaa koulutuksessa vielä paremmin esille.

## 5.2 Yhteenveto ja kehitysehdotukset

Tämä opinnäytetyö on tarkoitettu työkaluksi Taidovalmennus ja -valmentautuminen -koulutuksen suunnittelijoille ja kouluttajille. Suunnitellut oppimistehtävät ja oppimisen arviointimenetelmät pilotoidaan kevään 2010 koulutuksessa ja laaditun kyselylomakkeen avulla kerätään koulutukseen osallistuneilta taido-ohjaajilta palautetta. Saadun palautteen avulla tehtyjen johtopäätösten perusteella laaditaan kehittämistoimenpiteet, joihin ryhdytään mahdollisimman pian pilottikoulutuksen jälkeen.

Tämän opinnäytetyön ja pilottikoulutuksesta saadun kokemuksen ja palautteen pohjalta on tarkoitus laatia Taidovalmennus ja -valmentautuminen -kouluttajan opas. Oppaan sisältö voi koostua muun muassa seuraavasti: koulutuksen tavoite, koulutuksen rakenne ja aikatauluarvio, käytännön järjestelyt, konstruktivismi ja oppimisen teoria, tuntisuunnitelmat, työtavat, palautelomake ja erilaiset pohjat (saatekirje, osallistujalista, diplomi, powerpoint kalvot jne.).

Taidovalmennus ja -valmentautuminen koulutus on 60 tunnin laajuinen pohjakoulutus Suomen Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmän tasolla II. Koulutuksen laajuus ja rakenne asettavat tiettyjä reunaehdoja opetuksen suunnitteluun ja jatkossa kouluttajien ja koulutussuunnittelijoiden kannattaa pohtia, mitkä suunnitelluista oppimistehtävistä ja osaamisen arviointimenetelmistä ovat sovellettavissa liiton muissa koulutuksissa.

Esimerkiksi yhteistoiminnallinen oppiminen soveltuu heikosti I-tason yhden päivän koulutuksiin, joissa osallistujat eivät tunne toisiaan ennalta eikä aikaa tutustumiseen ole juuri käytettävissä. Sama pätee myös sähköisen oppimisympäristön hyödyntämiseen, joka vaatisi käyttökoulutusta ja ohjausta. Toisaalta omalla paikakunnalla järjestettävät lyhyet yhden illan tai päivän koulutukset ovat perusteltuja I-tasolla. Lyhyiden starttikoulutusten avulla lienee helpointa saada uusia taido-ohjaajia mukaan koulutuksiin ja innostaa heitä etenemään koulutuspolulla.

Oppimisen kannalta on suositeltavaa, että pienien tasomodulien sijasta II- ja III-tasolle suunnitellaan jatkossa tasokohtaisia koulutuskokonaisuuksia. Laajemmiksi

sa koulutuksissa olisi mahdollista hyödyntää monipuolisempia ja monimuotoisempia opetusmenetelmiä ja oppimisympäristöjä. Nykykirjallisuus antaa lukuisia viitteitä siitä, että urheilun parissa toimivien valmentajien ja ohjaajien oppimisessa ohjauskokemus ja vuorovaikutus ohjaajien välillä ovat tärkeässä roolissa (Cushion, Nelson, Armour, Lyle, Jones, Sandford & O'Callaghan 2010, 69). Jatkossa kannattaisi harkita taido-ohjaajien oppimisen tehostamiseksi muun muassa mentoimintia ja sähköisen oppimisympäristön erilaisia käyttötapoja. Tämän koulutuksen puitteissa näitä ei ollut mahdollista hyödyntää.

Verkkotyöskentelyn osalta käytettävänä on lukuisia erilaisia mahdollisuuksia. Ensinnäkin joitakin koulutuksia tai niiden osia voidaan mahdollisuuksien rajoissa siirtää kokonaan verkossa suoritettaviksi. Tämä lisää opiskelun joustavuutta ja saatavuutta ja vähentäisi kustannuksia. Toiseksi luokka- ja etäopetuksen sekoittaminen eli sulautuva opetus antaa lukemattomia vaihtoehtoja koulutusten kehittämiseen ja järjestämiseen. Yksi koulutussuunnittelun haaste on interaktiivisuuden rooli. Suunnittelijan on tiedettävä, milloin interaktiivisuus ihmisen kanssa on tärkeätä oppimisprosessissa. Yhtälailla on pohdittava, kuinka kasvokkainen vuorovaikutus tai asynkronoitu eli eriaikainen tekstipohjainen vuorovaikutus vaikuttavat oppimiseen.

Valmentaja- ja ohjaajakoulutusten suunnittelussa tulee myös tarkastella jokaista osaamistavoitetta ja oppisisältöä erikseen. Eri tavoitteiden ymmärtäminen auttaa määrittelemään mikä on paras tapa opettaa mikäkin asia.

Ennen kaikkea koulutettavien taido-ohjaajien tulee kokea kouluttautuminen kivaksi ja koulutus hyödylliseksi heidän kehittymiselleen. Taido-ohjaajien tarpeet ovat hyvin erilaiset ja jokaisen tulisi saada mahdollisimman hyvää koulutusta. Yhtä hyvin opettaja- kuin oppilaslähtöiset opetusmenetelmät voivat olla sopivia, eivätkä kaikki tavat sovi parhaiten kaikille taido-ohjaajille. Oppimis- ja opiskelijalähtöisyys edellyttää, että huomioidaan kohderyhmän oppimis- ja opiskeluvalmiudet. Konstruktivismiin liittyy monia ongelmapuolia esimerkiksi miten ennakkotiedot selvitetään suurissa ryhmissä, mistä löydetään aikaa yksilöllisen oppimisen tukemiseksi ja kuinka paljon vastuuta oppijat pystyvät kantamaan.

Tämä opinnäytetyö on pieni kattaus opettamisen ja oppimisen lukemattomien mahdollisuuksien maailmaan. Tarjolla on lisäksi muun muassa draamapedagogiikkaa, opetuspelejä, simulaatioita, kuvia, musiikkia, eikä pidä unohtaa tutkivan, ongelmalähtöisen ja kokemuksellisen oppimisen näkökulmia. Päälle voidaan ripotella vielä opusteknologiaa tai hyppysellinen verkkokeskustelua. Koko illallisen kruunaa tietysti luovuus. Mistä tahansa raaka-aineista voi konstruoida taidokkaita yhdistelmiä ja merkityksellisiä opetus- ja oppimiskokemuksia.

## LÄHTEET

Cushion, C., Nelson, L., Armour, K., Lyle, J., Jones, R., Sandford, R. & O'Callaghan, C. 2010. Coach Learning & Development: A Review of Literature. Leeds, United Kingdom: sports coach UK.

Frisk, T. 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Graham, C. R. 2006. Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions. Teoksessa Bonk, C & Graham, C (toim.) Handbook of blended learning: Global perspectives, local designs. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing. 3-21.

Hakkarainen, H. 2009. Syntymän jälkeinen fyysinen kasvu, kehitys ja kypsyminen. Teoksessa Hakkarainen, H. (toim.). Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet. Lahti: VK-Kustannus Oy. 73-102.

Hakkarainen, H. 2009. Voiman harjoittaminen lapsuudessa ja nuoruudessa. Teoksessa Hakkarainen, H. (toim.). Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet. Lahti: VK-Kustannus Oy. 195-218.

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

Hofmann, J. 2006. Why blended learning hasn't (yet) fulfilled its promises. Teoksessa Bonk, C. & Graham, C. (toim.). Handbook of blended learning: Global perspectives, local designs. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing. 27-40.

Leppilampi, A. 2002. Yhteistoiminnallinen oppiminen aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Sahlberg, P. & Sharan, S. (toim.). Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. Helsinki: WSOY. 286-307.

Leppilampi, A. & Piekkari U. 1999. Opitaan yhdessä. Aikuiskoulutusta yhteisoi-



minnallisesti. Lahti: Asko Leppilampi Oy.

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

Kantosalo, K. 2007. Oman yleisurheilutaidon kehittämisohjelma. Luentomateriaali.

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.

Nippon Budokan Foundation 2009. Budō: The Martial Ways of Japan. Tokio, Japani: Nippon Budokan Foundation.

Nurmela, S. & Suominen, R. 2007. Verkko-opettajaksi viikossa. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A:92. Turku: Turun yliopisto.

Pruuki, L. 2008. Ilo opettaa. Tietoa, taitoa ja työkaluja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Puonti, P. 2002. Koulutuksen suunnittelusta oppimisen suunnitteluun. Svolin valmentajakoulutuksen mallin kehittäminen. Helsingin Yliopisto, Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Aikuiskouluttajan erikoistumisohjelma (PD).

Rauste-Von Wright, M., Von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Suomen Taidoliitto ry. 2006. Taido – nykyaikainen budolaji. Esite.

Suomen Taidoliitto ry. 2008. Suomen Taidoliiton viestintäsuunnitelma ja viestinnän toimenpideohjelma 2008-2011 [verkkojulkaisu]. Suomen Taidoliitto ry [viitattu 8.2.2010]. Saatavissa

[http://www.taido.fi/dojo/component?option=com\\_docman/itemid,0/task,doc\\_detail](http://www.taido.fi/dojo/component?option=com_docman/itemid,0/task,doc_detail)

s/gid,282/

Suomen Taidoliitto ry. 2009. Kouluttajarekisteri. Microsoft Access –tiedosto.

Suomen Taidoliitto ry. 2010. Suomen Taidoliiton www-sivusto [verkkojulkaisu].

Suomen Taidoliiton arvot [viitattu 30.8.2010]. Saatavissa

<http://www.taido.fi/dojo/arvot/>

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.

Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2005. Didaktiikan perusteet. 3. Uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet. 2007. VOK Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittäminen. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu ry, Nuori Suomi ry, Suomen Olympiakomitea, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry ja Suomen Valmentajat ry.

Virtanen, P. 2007. Arviointi: Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Wright, T., Trudel, P. & Culver, D. 2007. Learning how to coach: the different learning situations reported by youth ice hockey coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy* Vol. 12, No. 2, June 2007, 127-144

## **TARKENNETTU TALOUS- JA TOIMINTASUUNNITELMA**

### **1. Toimintasuunnitelma**

Taidoliiton VOK-hanke toteutetaan anottua (10000€) vähemmän saadusta (5000€) tuesta huolimatta pääpiirteittäin hankehakemuksen suunnitelman mukaisesti.

Hanketta varten palkattava hanketyöntekijä palkataan ainoastaan 4 kuukauden ajalle 1.1.-30.4.2010. Alustavan suunnitelman mukaan palkkaus oli 8 kuukaudelle ajalle 1.10.2009-21.5.2009.

Alustavaan suunnitelmaan nähden pienemmät henkilöstöresurssit korvataan mikäli mahdollista vapaaehtoistyöllä. Koulutusmateriaalien osalta rakennetaan aluksi suunniteltua suppeampi kokonaisuus, jota päivitetään kehityspäällikön toimesta hankkeen päätyttyä syksyllä 2010. Samoin uuden koulutusosion arviointi ja päivittäminen toteutetaan joustavasti loppuun kehityspäällikön toimesta syksyllä 2010.

Kehityspäällikkö Tomi Tolsa tekee liikunnanohjaajaopintojensa opinnäytetyön hankkeeseen liittyen. Kehittämistyön kohde on suunnitella uuden koulutusosion sisältöjen oppimistehtävät työtapoineen, oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät sekä uuden koulutusosion arviointimenetelmät. Työn ohjaajana toimii Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun yliopettaja Kirsi Hämäläinen.

### **2. Resurssit ja organisaatio**

VOK-hanketta varten on perustettu kehittämistiimi, jonka puheenjohtajana toimii taidoliiton kehityspäällikkö Tomi Tolsa. Muut jäsenet ovat:

Koulutusvastaava Marko Havu

Koulutusvaliokunnan pj. Jani Pylväinen

Webmaster Martti Rahkila

Projektisuunnittelija Sanna Solismaa (osa-aikainen työsuhde 1.1.-30.4.2010)

Hanke toteutetaan pääosin kehittämistiimin voimin, mutta taustatukea antavat lukuisat muut taidoliiton sekä SLU:n ja sen jäsenjärjestöjen asiantuntijat.

Vastuualueet kehittämistiimissä jakautuvat seuraavasti:

Lajin analyysi ja nykytilan kartoittaminen:	koko ryhmä
Koulutussisältöjen ja kehitystarpeiden määrittäminen:	Havu & Pylväinen
Koulutusosion sisältöjen ja oppimateriaalien suunnittelu:	Tolsa & Solismaa
Koulutusosion oppimistehtävien ja oppimisen arvioinnin suunnittelu:	Tolsa (opinnäyte)
Koulutuksen järjestelyt, tiedotus & markkinointi:	Solismaa & Tolsa
Koulutuksen arviointi:	Tolsa (opinnäyte)
Koulutuksen päivittäminen arvioinnin perusteella:	Tolsa
Koulutusosion laatiminen liiton www-sivustolle:	Rahkila
Sähköisen oppimisalustan testaus ja käyttöönotto:	Rahkila

### **3. Aikataulu:**

#### **17.9.2009 Kehittämistiimin järjestäytyminen**

- Toimintasuunnitelma (mm. päivät kalenteriin)
- Lajin analyysi ja nykytilan kartoittaminen
- Koulutusosion laatiminen liiton www-sivustolle

#### **20.10.2009 Kehittämistiimin kokous**

- Koulutussisältöjen ja kehitystarpeiden määrittäminen
- Liiton jäsenlehden lokakuun numerossa juttu hankkeesta

#### **10.11.2009 Kehittämistiimin kokous**

- Koulutussisällöt ja koulutusjärjestelmän perustehtävät ja kehitystarpeet määritetty (myös arvioitu VOK-asiantuntijoilla) -> hyväksyntä koulutusvaliokunnasta

**30.11.2009 Koulutuksen pohjajärjestelyt (tilat jne.) valmiit**

Koulutusosion julkistaminen [www.taido.fi](http://www.taido.fi)

Mainokset jakoon jäsenseuroihin ja I-tason valmentajille

Liiton jäsenlehden joulukuun numerossa juttu hankkeesta

**1.1.2010 Projektisuunnittelija Solismaa aloittaa osa-aikaisen työskentelyn hankkeen parissa + sähköisen oppimisalustan testaus valmis**

**31.1.2010 Koulutuksen sisältöjen oppimistehtävät työtapoineen, oppimisen ja osaamisen arviointimenetelmät sekä koulutuksen arviointimenetelmät valmiit**

**15.2.2010 Ilmoittautuminen koulutukseen päättyy**

-> Sähköinen oppimisalusta otettu käyttöön

**15.3.2010 Ennakkotehtävien viimeinen palautuspäivä**

-> Ensimmäisen lähijakson sisältöjen räätälöiminen ennakkotehtävien perusteella

**27.-28.3. I. lähijakso**

Järjestelyt ja koulutusmateriaali valmiit + palautteen kerääminen

**12.4.2010 Välitehtävien viimeinen palautuspäivä**

-> Toisen lähijakson sisältöjen räätälöiminen ennakkotehtävien perusteella

**24.-25.4. II. lähijakso**

Järjestelyt ja koulutusmateriaali valmiit + palautteen kerääminen

**30.4.2010 Projektisuunnittelija Solismaa lopettaa työskentelyn**

**31.8.2009 Koulutuksen arviointi ja päivittäminen valmis**

**4. Taloussuunnitelma****Kulut**

## Henkilöstökulut

Kehityspäällikkö 3kk 9000

Projektisuunnittelija 4kk 5100

## Koulutuskulut

Tilavuokrat 400

Koulutusmateriaali 500

Matkakulukorvaukset 200

Päivärahat 300

Materiaali- ja välinekulut 200

Majoitus ja ruokailu 200

## Kokoukset

Ruokailu 200

Matkakulukorvaukset 300

**Yhteensä 16400****Tulot**

VOK myydyt koulutuspalvelut 5000

Koulutuksen osanottomaksut 2000

**Yhteensä 7000****Hanke yhteensä -9400€**

## **TAIDON LAJIN ANALYYSI**

-koulutuksen kehittämisen tueksi

### **1. Taustaa**

Koulutuksen suunnittelun ensimmäinen vaihe on lajin analyysi. Sen avulla tunnistetaan lajille ominaiset erityispiirteet, osaamispohja ja kulttuuri.

Lajin analyysi pitää sisällään myös prosessin, jossa muodostuu näkemys lasten ja nuorten urheilun, kilpa- ja huippu-urheilun sekä aikuisten kunto- ja terveysliikunnan sektoreiden sisältymisestä lajin koulutusrakenteeseen ja toteutumisesta koulutuksessa. Samoin kaikille avoimen toimintaympäristön vaatimukset ja toteutuminen lajissa tulee huomioida tässä kohdassa.

Tavoitteena on, että lajin analyysin avulla koulutuksesta vastaavat kykenevät analysoimaan ja määrittelemään lajin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perustehtävät sekä lajin kehittämismahdollisuudet nykyisessä ja tulevassa toimintaympäristössä.

### **2. Lajin harrastajat ja kilpailijat**

Aktiivisia taidon harrastajia on tällä hetkellä Suomessa yhteensä 25 jäsen seurassa. Noin 2/3 harrastajista on miehiä ja 1/3 naisia. Noin 50% jäsenistä on lapsia tai nuoria eli alle 19-vuotiaita.

Noin 80% ostetuista lisensseistä oikeuttavat kilpailemisen. Kilpailulisenssit jakautuivat seuraavasti:

- aikuiset miehet 20%
- aikuiset naiset 14%
- alle 19-vuotiaat pojat 42%
- alle 19-vuotiaat tytöt 24%

Maantieteellisesti seuroja on lukumääräisesti runsaasti pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla (11kpl). Lahden ympäristö oli ennen vahva alue, mutta nykyään

vain 1 seura alueella kuuluu liiton ”suurimpien” jäsenseurojen joukkoon. Kymmenkunta jäsenseuraa on sijoittunut maantieteellisesti irralleen Uudenmaan ja Lahden seuryryppäistä.

Tällä hetken trendi näyttäisi siltä, että tulevaisuuden taidon harrastajat ovat yhä nuorempia ja nuorempia. Liiton strategiassa potentiaalisten harrastajien painopisteryhmiksi on valittu nuoret aikuiset korkeakoulupaikkakunnilla, opiskelijat ja alakouluikäiset lapset. Tulevaisuudessa lajin harrastamisen mahdollistavat parhaiten osaavat taidovalmentajat toimivissa seuroissa sekä lajin näkyvyys niin paikallisesti, kansallisesti kuin kansainvälisesti.

Taidon aloittaminen on melko helppoa ja vaivatonta, mikäli omalla paikkakunnalla järjestetään sopivaa kurssitoimintaa. Taido on levinnyt ainoastaan 27 paikkakunnalle, joista viidellä ei ole tällä hetkellä ollenkaan toimintaa. Osa seuroista ei järjestä omia kursseja eri kohderyhmille esimerkiksi lapsille. Halua ja resursseja taidon muokkaamiseksi eri kohderyhmille ei ole juurikaan ollut.

Taidon harrastaminen on edullista, eikä laji vaadi aluksi suurta ajankäytöllistä panosta. Toisaalta lajin kulttuuriin kuuluu se, että vyöasteikossa pidemmälle edenneet ottavat vastuuta seuratoiminnasta, harjoitusten ohjaamisesta jne. Vaatimukset siis kasvavat progressiivisesti ja käytännössä pelkkä harjoittelemineen on pitkällä aikavälillä osoittautunut useimmissa seuroissa mahdottomaksi.

Taidoa harrastetaan yleensä seuran varaamalla harjoitusvuoroilla. Tatamiaikaa on yleensä käytössä rajallisesti. Tilaresursseja ei ole riittävästi erilaisten ryhmien järjestämiseksi. Toisaalta motivoitunut ja kekseliäs taidoka löytää luovia harjoittelutapoja niin laji- kuin oheisharjoitteiden osalta.

Drop outin kannalta kriittisimmät vaiheet ovat murrosikä, armeijan palvelukseen astuminen, työn aloittaminen, perheen perustaminen, kilpailu-uran lopettaminen, paikkakunnalta toiselle muuttaminen ja vastuun kasvaminen (pakoilu). Kerran



taidon lopettaneet eivät palaa kovin helposti takaisin lajin pariin. Kynnys palaamiseen koetaan liian suureksi. Esimerkiksi omaa osaamista ei koeta riittäväksi vyöarvoon nähden. Sen sijaan erilaisten siirtymien tekeminen harrastamisen polulla on melko helppoa. Esimerkiksi harrastajasta hypätään luonnollisesti ohjaajaksi jne.

Ajatuksia valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kannalta:

- Noin puolet harrastajista ja kilpailijoista lapsia ja nuoria.
  - > Lasten ja nuorten valmennuksen perusteita on tuotava esille mielellään kaikissa koulutuksissa ja kaikilla tasoilla erillisistä junioriohjaajakoulutuksista huolimatta. Näin varmistetaan kullekin kehitystasolle oikeanlainen ja turvallinen harjoittelu.
- Noin 1/3 harrastajista naisia.
  - > Myös vähemmistösukupuolen valmennukseen ja valmentautumiseen on kiinnitettävä tulevaisuudessa huomiota.
- Minkälaisia muutoksia harjoitteluun tulisi tehdä, että taido sopisi paremmin esim. lapsille? Mitä eri ryhmät vaativat ja mitkä ovat eriyttämisen mahdollisuudet ja uhat? Miksi sinisen vyön suorittanut ei palaa kesätaulolta enää harrastuksen pariin? Miten lajin pariin voisi houkutella uusia harrastajia?
  - > Erilaisia kysymyksiä on nostettava esille myös koulutuksissa. Tämä helpottaa asioiden kohtaamista ja käsittelemistä omassa toimintaympäristössä.
- Suurin osa yleisistä koulutuksista on järjestettävä Etelä-Suomessa, jossa harrastajia on eniten.
  - > Jatkossa mietittävä onko kouluttajakoulutuksella mahdollista jalkauttaa eräiden I-tason koulutusten järjestäminen suoraan muista etäällä sijaitseville seuroille esim. Oulun malli. Tai vaihtoehtoisesti seurat tai alueet tilaisivat koulutuksen liitolta suoraan tarpeeseen. Tehokkaammalla verkostoitumisella (alueyhteistyö, sosiaalistuminen) osaaminen jakautuu tasaisemmin.

- Taido levinnyt vain 27 paikkakunnalle ja vain harva seura järjestää toimintaa eri kohderyhmille.
  - > Taidoa sovellettava rohkeammin eri kohderyhmille. Koulutuksissa on mahdollista antaa tietoa ja taitoa ja muuttaa asenteita positiivisemmaksi uusien mallien luomiseksi.
- Lajissa eteneminen vaatii ennemmin tai myöhemmin vastuunkantamista esimerkiksi harjoitusten ohjaamisen muodossa. Siksi on hyvä että vyökoejärjestelmä ”pakottaa” kaikki osallistumaan ensimmäisiin koulutuksiin jo harrastamisen varhaisessa vaiheessa.
  - > Kaikki eivät kuitenkaan nauti ohjaamisesta ja osa suorastaan lopettaa siinä vaiheessa kun vastuuta pitäisi tai joudutaan ottamaan. Pitäisikö pelkän harrastamisen olla mahdollista ja mihin asti? Ohjaajille tarjottava pehmeämpi aloitus treenien vetämiseen esim. aluksi ohjattavana vain osa harjoituksesta sempain (mentorin) opastuksella. Lisäksi ohjaajille ja valmentajille on tarjottava jo aikaisemmassa vaiheessa koulutusta didaktisiin ja pedagogisiin aihealueisiin.
- Tatamiaika on useimmissa seuroissa erittäin rajallinen.
  - > Koulutuksissa on tuotava oheisharjoittelua paremmin esille. Kokonaisvaltaiseen harjoitteluun kuuluu muitakin osa-alueita kuin tatamiharjoitukset.
- Palaaminen lajin pariin koetaan hankalaksi
  - > Liiton ja muiden seurojen toimintaan osallistuminen laskee kynnystä jatkaa uudella salilla, mikäli taidoka on muuttanut uudelle paikkakunnalle. Siksi osallistuminen liiton koulutuksiin ja tapahtumiin on tehtävä mahdollisimman houkuttelevaksi. Koulutuksissa ja leireillä on käytettävä ensisijaisesti yhteistoiminnallisia opetus- ja harjoittelumenetelmiä.
- Taidokaa ympäröi jatkuvasti muistutus siitä, kuinka taitava hänen tulisi olla.

-> Tehtäväsuuntautuneen lähestymistapaa on korostettava, jolloin taidokan ei tarvitse verrata itseään muihin, vaan keskittyä omaan kehittymiseen.

### **3. Lajin ohjaajat ja valmentajat**

Lajin valmentajat ja ohjaajat ovat lajin eteviä harrastajia tai minimissään hieman pidemmälle edenneitä harrastajia. Kaikki henkilöt toimivat harrastuspohjalta oman toimen ohessa. Useimmille ohjaajille toiminta ei ole tavoitteellista tai ura-orientoinutta, vaan ohjaamisen pariin ajaudutaan, koska lajissa eteneminen vaatii sitä. Ohjaaminen edistää etenemistä vyöjärjestelmässä ja lajin sisäisessä hierarkiassa. Ammattimaiseen valmennukseen laji ei tarjoa juurikaan mahdollisuuksia.

Taidoliitto tarjoaa valmentajille ja ohjaajille melko hyvin toimivan koulutuskokouksisuuden ja seurayhteisöt tarjoavat heille toimintaympäristön, jossa ohjata. Arki-työssään valmentajat ja ohjaajat jäävät kuitenkin liian yksin kehittyäkseen.

Ajatuksia valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kannalta:

- Valmentajat ja ohjaajat (myös kouluttajat) tarvitsevat tukea kehittyäkseen.  
-> Mentorointijärjestelmän avulla on lisättävä valmentajien ja ohjaajien välistä vuorovaikutusta. Myös kouluttajakoulutusta on kehitettävä.
- Tasot on esitettävä osana lajissa etenemistä ja omaa kehittymistä.  
-> Ohjataan valmentajia ja ohjaajia idealla: vähintään I-taso ennen kuin harjoituksia saa ohjata yksin. I-taso vastaisi siis ohjaajalisenssiä (viim. 1. daniin mennessä) ja puolestaan seuran pääohjaajilta oletetaan II-tasoa sisältäen kokemusta mm. liiton leirien ja/tai koulutusten ohjaamisesta (viim. 4. dan Renshi mennessä). Apuohjaajana voisi toimia käytyään ensimmäiset I-tason koulutukset.

#### 4. Osaaminen lajissa

Taidon tavoitteena on harrastajan kokonaisvaltainen kehittyminen (kehollisuus, tajunnallisuus, situationaalisuus). Tämä tulee esille jo lajin nimestä. Edellä mainitut elementit esiintyvät mm. seuraavasti:

- kehollisuus: ihminen orgaanisena tapahtumisena (kehon harjoittaminen mahdollisimman toiminnalliseksi, tekniikat)
- tajunnallisuus: psyykkis-henkinen olemassaolo (tunteet, ajatukset, kokemukset, zazen, ki, kokoro)
- situationaalisuus: olemassaolo suhteina todellisuuteen (suhteet ihmisen, luonnon ja yhteiskunnan välillä, maai)

Ohjaaja tai valmentaja taidossa tarvitsee erittäin monipuolisen osaamisen tukeakseen harrastajien monipuolista kehittymistä kokonaisvaltaisesti.

Lajin valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen resurssit ovat pienehköt:

- Liiton toimistolla on yksi palkattu kokopäiväinen työntekijä.
- Taloudelliset resurssit ovat pienen jäsenpohjan ja yhteistyökumppanien puutteen vuoksi rajalliset. Toimistopalvelujen ja toiminnan turvaa veikkausvoittovaroista jaettava valtion toiminta-avustus.
- Oma kouluttajaverkosto on nykymuotoisen koulutuskokonaisuuteen suhteutettuna riittävän laaja ja lajiosaaminen vahva.
- Yhteistyökumppanien ja ulkopuolisten asiantuntijoiden muodostamaa verkostoa on pystytty hyödyntämään eri yhteyksissä epäsäännöllisesti esim. hankkeissa ja eri lajien yhteiskoulutuksissa ja leireissä.
- Koulutusmateriaalit on laadittu useimmille koulutusjaksoille.

Taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutus tarjoaa mahdollisuuksia niin lasten ja nuorten, kilpa-urheilun kuin aikuisten saralla. I-tasolla valmentajan ja ohjaajan on mahdollista edetä joko lasten ja nuorten tai aikuisten liikunnan polkua. II-tasolla edetään aikuisten harrasteliikunnan ehdoin ja III-tasolla puolestaan kilpa- ja huip-

pu-urheilun ehdoin. Ainoastaan I-tasolla valmentajia ja ohjaajia valmistuu vuosittain.

Ajatuksia valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kannalta:

- Taidoliiton resurssit ovat erittäin rajalliset.
  - > Ydinosaaminen on kartoitettava ja mietittävä missä asioissa koulutusta kannattaa antaa omin voimin ja missä pyydetään ulkopuolista apua tai ohjataan toisen tahon järjestämiin koulutuksiin.
- Valmentajien ja ohjaajien kehittyminen ei ole tällä hetkellä organisoitua ja suunnitelmallista. Käytännön palautemekanismit puuttuvat, eivätkä valmentajat saa rakentavaa palautetta omasta työstään.
  - > Palautteenanto kulttuuri on saatava avoimemmaksi. Mustan vyön ei tarvitse olla vielä valmis ohjaaja tai valmentaja. Kyu-asteilla opitaan oppimaan ja harjoittelemaan ja dan-asteilla opitaan ohjaamaan ja valmentamaan. Sempai-kohai –suhdetta (mentorointia) hyödynnettävä aktiivisesti myös ohjaamisen ja valmentamisen oppimispolulla.
- Valmentaja- ja ohjaajakoulutus keskittyy voimakkaasti lajisäältöjen oppimiseen.
  - > Ohjaajana ja valmentajana kehittymistä on tuettava ottamalla VOK-perusteiden kaikkien sisältöalueiden teemojen oppisisältöjä laajemmin mukaan jokaiseen koulutukseen. Valmentajat ja ohjaajat eivät pärjää pelkällä lajiosaamisella.
- Ohjaajia ja valmentajia koulutetaan riittävästi ainoastaan I-tasolla. II-tason pirstaloitunut rakenne tekee suorittamisen hankalaksi eivätkä ohjaajat koe suorittavansa ”tutkintoa”.
  - > Rakennetta on muokattava selkeämmäksi.
- I-tasolla on tällä hetkellä mahdollisuus edetä lasten ja nuorten tai aikuisten harrasteliikunnan oppimispolkua. III-taso on keskittynyt kilpa- ja huippu-urheiluun niin nuorten kuin aikuistenkin näkökulmasta.

-> On tärkeää, että valmentajat ja ohjaajat saavat koulutuksista laaja-alaista näkemystä, mutta voivat halutessaan syventyä tiettyyn osa-alueeseen. II-tasolle on suunniteltava osuudet kilpaurheilun näkökulmasta. Lisäksi II-tason osalta selvitettävä mahdollisuus rakentaa lasten ja nuorten koulutuskokonaisuus yli lajirajojen.

## **5. Lajikulttuuri**

Taidon lajikulttuuri Suomessa pohjautuu vahvasti perinteeseen. Kehittyminen on ollut harkitsevan varovaista ja muutosvastarinta melko voimakasta. Vastarinta on luonnollista, sillä enimmäkseen vapaaehtois pohjalta toimivalla liiton organisaatiolla ei ole resursseja mittaviin uudistuksiin, vaan asioita kehitetään pikkuhiljaa tai erilaisilla hankkeilla. Toiminnan kehittämiseen osallistuu yleensä vain laji-ihmiset.

Harjoittelumäärät ovat taidossa keskimäärin melko alhaiset (lajiharjoittelua n. 2-4 krt viikossa). Harjoittelussa on sattunut viime aikoina yllättävän paljon vakavia tapaturmia esim. polvivammat. Harjoittelun laadussa on siis parannettavaa terveysriskien näkökulmasta. Toisaalta edellisen kaltaiset yleistyksset ovat vaarallisia. Todellisuudessa harjoittelun määrä ja laatu vaihtelevat eri yksilöillä laidasta laitaan, eikä selkeitä tulkintoja ole yksiselitteistä tehdä. Terveyttä edistävän liikunnan painotus koulutuksessa keskittyy lähinnä turvallisuuden osalta unshinin avustamiseen.

Koulutuksen arvostaminen seuroissa on keskimäärin hyvällä tasolla. Useat seurat tukevat jäseniensä osallistumista liiton koulutuksiin. Valmentajat ja ohjaajat eivät kuitenkaan aina koe koulutuksia osaksi omaa kehittymistä.

Koulutussuunnittelussa on keskitytty oppisisältöjen- ja materiaalien suunnitteluun ja itse oppimisprosessi ja valmentajien ja ohjaajien tarpeet ovat unohtuneet osittain tai kokonaan. Systemaattinen oppimisen ja koulutusten arviointi on myös ollut vähäistä.

Ajatuksia valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kannalta:

- Taidon valmentaja- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä tarvitsee lisää arvostusta ja tunnettuutta. Miksi koulutukset menevät ihmisiltä ”ohi”? -> Koulutuskokonaisuuden profiilia nostettava luomalla koulutusosio liiton www-sivustolle. Lisäksi koulutusten ja tasojen nimet on muutettava selkokielisiksi. Viestintää muutenkin tehostettava ja korostettava koulutuksia osana omaa kokonaisvaltaista kehittymistä. Jokaisessa koulutuksessa käsiteltävä koulutuskokonaisuutta ja käytävän koulutuksen osuutta kokonaisuudessa. Ohjaajatodistusten lisäksi tason suorittaneille suunniteltava esim. merkkejä, joita kiinnitetään taidogiin.
- Lajiin on sisäänrakennettu jatkuva kehitys, mutta se ei näy toimintakulttuurissa. -> Kehitystarpeet on hankkeistettava ja hankkeita varten perustettava työryhmiä (laaja-alainen asiantuntemus + lajin ulkopuolinen konsultointi ja apu).
- Lajin harrastajien hierarkia nojaa vahvasti vyöarvoihin. -> Myös alempien voiden erityisosaamista on hyödynnettävä tehokkaammin.
- Lajin harrastaminen sisältää useita mahdollisia terveysriskejä, joita ei huomioida riittävästi pahimpien ylilyöntien välttämiseksi. -> Terveyttä edistävä liikunta on otettava vahvemmin esille kaikilla valmentaja- ja ohjaajatasoilla. Koulutuksissa on nostettava esille oman kehon kuunteleminen. Tässä taidokalla on itsellä aktiivinen rooli, sillä vain harrastaja itse voi tuntea omat yksilölliset ominaisuudet. Opetettavien asioiden kehitykseen ja avustuksiin on kiinnitettävä tulevaisuudessa enemmän huomiota.
- Koulutusten opetusmenetelmät ovat vahvasti opettajajohtoisia. Oppiminen perustuu runsaan tietomäärän omaksumiseen eikä oppimista ja osaamista juurikaan arvioida. -> Koulutuksia on muokattava vastaamaan paremmin valmentajien ja ohjaajien tarvetta (lisäarvoa käytännön seuratyöhön). Valmentajien lähtötaso, kehitystarpeet, oppimisprosessi ja oppimisen arviointi tulisi olla koulutussuunnittelun keskiössä. Myös koulutuksia on arvioitava ja päivitettävä systemaattisesti ja säännöllisesti.

## 6. Koulutuskokonaisuuden perustehtävä:

Suomen Taidoliiton koulutusjärjestelmän perustehtävänä on tukea taidokan kehittymistä lajin harrastajana ja ohjaajana.

## 7. Tärkeimmät kehitystarpeet ja toimenpiteet:

- Koulutusjärjestelmän profiilia ja tunnettavuutta on parannettava.
  - Koulutukset ovat osa taidokan omaa kehitystä.
  - Rakennetta selkeytetään ja tasot kytketään konkreettisiin tehtäviin ja tasoihin seuroissa.
  - Otetaan käyttöön kangasmerkit eri tasoille.
- Koulutusten tulee olla nykyistä oppimislähtöisempiä, ja niiden tulee nivoutua käytännön työhön oppijan omassa toimintaympäristössä.
  - Otetaan huomioon oppijoiden lähtökohdat, tarpeet ja oppiminen. Tulosta mitataan opettajan ja oppilaiden arvioinnilla.
  - Käytetään monipuolisia opetusmenetelmiä.
  - Oppimistehtävät, harjoittelu ja näytöt kytketään oppijan omaan toimintaympäristöön.
  - Koulutusjärjestelmää on arvioitava ja päivitettävä jatkuvasti tarpeita vastaavaksi.
- Valmentajat tarvitsevat enemmän tukea kehittyäkseen.
  - Otetaan käyttöön järjestelmällinen mentorointi ja vertaispalaute.
  - Luodaan palautejärjestelmä.



## SUOMEN TAIDOLIITON VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUSJÄRJESTELMÄ

### Taso I ●

(Vähintään 50 h)

### II ●●

(I-taso + vähintään 100 h)

### III

(II-taso + 150 h)

### IV

### V

Taido- ja leikki 6 h ●●	Opettaminen ja oppiminen 15 h
Taidoharjoituksen ohjaaminen 8 h ●	Kilpailusäännöt (4 h)
Uusihi ja tengu 8 h	Taido- itsepuolustuksena (8 h)
Junioriohjaajakurssi 50 h	Arviointi ja palaute (8 h)
Kamppailulajiitot	Tee-mateiri (8 h)
Kihongi ja jissen 15 h	Taidovalmennus ja -valmentautuminen 60 h
Hokei 15 h	Junioriohjaajakurssi 2 100 h Kamppailulajiitot

Kamppailulajien III-tason valmentajakoulutus 120 h + 30 h Liikuntakeskus Pajulahti
--

Ammatillinen tutkinto
-----------------------

Korkeakoulututkinto
---------------------

- Vyökoevaatimus 2. kyu
- Vyökoevaatimus 1. kyu
- Vyökoevaatimus 1. dan
- Vyökoevaatimus 4. dan, renshi

Yhteiset
Valinnaiset

## **KYSELYLOMAKE PILOTTIKOULUTUKSEN ARVIOIMISEKSI**

**Hyvä taido-ohjaaja,**

Kiitos, että osallistutte Taido-ohjaajien ja –valmentautumisen -pilottikoulutuksen arviointiin ja olette mukana kehittämässä taidoliiton koulutustoimintaa. Koulutuksesta kerättävän palautteen ja arvioinnin pohjalta koulutusta päivitetään vastaamaan paremmin taido-ohjaajien tarpeita. Toimitamme kaikille lomakkeen täyttäneille vuoden 2010 loppuun mennessä yhteenvetoraportin veloituksetta. Kaikki kyselyyn antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Yhteenvetoraportissa yksittäisten vastaajien antamat tiedot eivät ole tunnistettavissa.

Tämän koulutuksen ensisijainen tavoite on, että sinä opit! Arvioinnin avulla tehdään johtopäätöksiä siitä, tukivatko koulutuksessa käytetyt oppimistehtävät, työ- ja vuorovaikutustavat, oppimisympäristöt ja oppimisen arviointimenetelmät oppimistanne. Kokemuksenne tämän koulutuksen hyödyllisyydestä ovat taidoliiton koulutussuunnittelijoille ensiarvoisen tärkeitä.

Vastaaminen vie aikaa noin 20 minuuttia.

**SUURET KIITOKSET VASTAUKSESTANNE!**

## 1. Taustatiedot

Nimi: \_\_\_\_\_

Ikä (ympyröi): a) 25-29 v. b) 30-34 v. c) 35-39 v. d) 40 v. tai enemmän

Seura: \_\_\_\_\_

Olen toiminut taido-ohjaajana \_\_\_\_\_ vuotta Vyöarvo: \_\_\_\_\_

Olen harrastanut taidoa (ympyröi): a) 5-9 v. b) 10-14 v c) yli 15 v.

Toimin taido-ohjaajana (ympyröi)

- a) alle 13-vuotiaiden lasten alkeiskurssilla tai ryhmässä
  - b) yli 13-vuotiaiden alkeiskurssilla
  - c) yli 13-vuotiaiden väriövöiden harjoituksissa
  - d) muussa ryhmässä tai yksilövalmentajana, mikä?
- 

Ohjaan taido-harjoituksia säännöllisesti (ympyröi)

- a) päivittäin
- b) useasti viikossa
- c) viikoittain
- d) harvemmin
- e) en ollenkaan, miksi? \_\_\_\_\_

Olen aikaisemmin käynyt seuraavat valmentaja- ja ohjaajakoulutukset (ympyröi)

- a) taidoliiton valmentaja- ja ohjaajakoulutus taso I
  - b) muut taidoliiton koulutukset, mitkä?
- 

- c) muiden tahojen järjestämä valmentaja- ja ohjaajakoulutus tai liikunta-  
alan koulutus, mitkä?
-

## **2. Sähköinen oppimisympäristö - Moodle**

Oliko Moodlesta apua sinun oppimisellesi? Miksi?

Oliko Moodlen käyttö mielestäsi helppoa? Jos ei, mikä siitä teki vaikeaa?

Miten muuten, kuin koulutuksessa käytetyillä tavoilla, Moodlea olisi voitu hyödyntää oppimisessa?

## **3. Oppimistehtävien työtavat ja vuorovaikutus**

Minkä aiheiden käsittelyyn yhteistoiminnallinen oppiminen (mm. palapeli, näytellykävely) tai pari- ja pienryhmätyöskentely mielestäsi erityisesti sopivat?

Minkä aiheiden käsittelyyn yksilöllinen työskentely mielestäsi erityisesti sopi?

Mitkä käytetyistä työtavoista tukivat parhaiten sinun oppimistasi?

#### **4. Oppiminen**

Vastasiko koulutus odotuksiasi ja omia tavoitteitasi?

Mikä oli koulutuksen merkittävin oppimiskokemuksesi?

Miten aiot hyödyntää koulutuksessa oppimiasi asioita omassa taido-ohjauksessa?

#### **5. Kenelle voisit suositella tätä koulutusta?**

#### **6. Vapaa sana**

**KIITOS!**