

Suomalainen Latu tiedosta toiminnaksi – Hiihtoliiton valmentajakoulutusten toimintatapojen kehittäminen

Henna Tanhuanpää



Tekijä(t) Henna Tanhuanpää	
Suuntautuminen Valmennus	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Suomalainen Latu tiedosta toiminnaksi – Hiihtoliiton valmentajakoulutusten toimintatapojen kehittäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 61 + 3
<p>Tässä työelämän kehittämistehtävässä tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja Suomen Hiihtoliitto ry:n valmentajakoulutusprosesseihin. Kehittämistyön avulla pyrittiin kehittämään valmentajien käytännön osaamista ja maastohiihdon uuden valmennuslinjauksen, Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisu. – maastohiihtovalmennuksen suunta- viivat lapsuudesta huippuvaiheeseen ja jalkauttamista valmentajien käytännön valmen- nukseen.</p> <p>Ihmisen motivaation lähteiden ymmärtäminen sekä oppimisen vuorovaikutuksellisuus ja sosiaalinen luonne ohjaavat myös valmentajien osaamisen kehittämistä. Suomalainen valmennusosaamisen malli, ja hyvän valmentajuuden määritelmät, antavat koulutusprosessien kehittämislle raamit. Urheiluosaamisen sisältö syntyy lajin valmennuksen linjauksesta.</p> <p>Tämä kehittämistyö toteutettiin uudistamisperustaisena kehittämistyönä. Valmentajien koulutusprosessien kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa pyritään hyödyntämään uutta tietoa, erilaisia toimintatapoja sekä kehittäjien omaa kokemusta. Osaavat valmentajat edesauttavat lajin urheilijoiden kehittymistä sekä lajin valmennuslinjauksen toimivuuden seuraamista.</p> <p>Kehittämistyön toteutukseen kuului benchmarking, maastohiihdon urheiluakatemiavalmentajien työpaja sekä tason 1 valmentajakoulutusprosessin pilottikokeilu. Pilottikokeilun avulla testattiin uusia toimintamalleja, joita kehitettiin benchmarkingin, työpajan, asiantuntijasparrauksen sekä tietoperustan että kehittämistyön tekijän oman kokemuksen pohjalta. Näiden toimenpiteiden kautta syntyi koulutusten kehittämiseksi viisi toimintamallia, joiden avulla voidaan edistää maastohiihdossa toimivien valmentajien käytännön osaamista ja kehittymistä hyväksi ja entistä osaavammaksi valmentajaksi.</p> <p>Vuorovaikutus, yksilöllisen oppimisen tukeminen, hybridimallin hyödyntäminen sekä selkeämmät koulutusten tavoitteet, joita voidaan sanoittaa valmentajan toiminnaksi, edesauttavat valmentajien osaamisen kehittymistä sekä valmentajan toiminnan muuttamista hänen omassa toimintaympäristössään. Maastohiihdon valmennuslinjaus jalkautuu erityisesti valmentajakoulutusprosesseissa. Laadukkaan valmentajakoulutuksen tarjoaminen Hiihtoliiton jäsenseurojen valmentajille, osaavien kouluttajien toteuttamana, edesauttaa valmennuslinjauksen jalkauttamisessa seuroihin sekä kehittää maastohiihtäjiä linjauksen mukaisesti. Tulevaisuudessa valmentajakoulutusprosessien vaikuttavuutta ja valmennuslinjauksen jalkautumista voi tarkastella maastohiihtäjien osaamisen kehittymisen avulla.</p>	
Asiasanat Valmennus, osaaminen, maastohiihto, motivaatio, vuorovaikutus	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Suomalainen valmennusosaamisen malli	3
2.1	Valmentajien osaamistarpeet ja niiden tunnistaminen	4
2.2	Hyvä valmennus – urheilijalähtöinen valmentaminen.....	6
3	Ihmisen motivointi – mikä meidät saa toimimaan?.....	8
3.1	Itsemääräämisteoria	9
3.2	Odotusarvoteoria	10
3.3	Tavoiteorientaatioteoria	13
4	Vuorovaikutuksessa oppiminen.....	13
4.1	Tunne- ja vuorovaikutusoppiminen.....	13
4.2	Lähikehityksen vyöhyke.....	16
4.3	Kehittävä arviointi valmentajan kehittymisen tukena	16
4.4	Oppiva yhteisö	19
5	Suomen Hiihtoliitto ry	21
5.2	Maastohiihdon valmennuslinjaus – Suomalainen Latu.....	24
5.3	Valmennusjärjestelmä maastohiihdossa	26
5.4	Valmentajien osaamisen kehittäminen maastohiihdossa	27
6	Kehittämistyön tavoite	29
7	Kehittämistyön vaiheet ja menetelmät.....	30
7.1	Suunnitteluvaihe	34
7.2	Toteutusvaihe	34
7.2.1	Benchmarking	35
7.2.2	Yhteisölliset ideointimenelmät digitaalisessa ympäristössä	36
7.2.3	Havainnointi.....	38
7.2.4	Pilottikokeilu	39
7.3	Asiantuntijasparraus	42
8	Kehittämistyön tulokset	43
8.1	Urheilijan taidoista lähtevät koulutusprosessien tavoitteet	43
8.2	Koulutusten arvioinnin ja osaamisen tasojen määrittely	45
8.3	Hybridimallin hyödyntäminen koulutusprosesseissa.....	46
8.4	Yksilöllistä oppimista tukevat toimintatavat.....	46
8.5	Kehittävät arviointi- ja palautteenantotavat oppimisen tukena	48
9	Pohdinta	50
	Lähteet	58
	Liitteet.....	62
	Liite 1. Pilottikoulutuksen ohjelma.....	62
	Liite 2. Taso 1 valmentajakoulutuksen oppimiskortti	63

1 Johdanto

Maastohiihto on Suomen menestynein talviolympialaji. Maastohiihto lajina on perinteinen, mutta siinä on tapahtunut paljon muutoksia erityisesti 2000 -luvun aikana. Näihin muutoksiin on pyritty vastaamaan tuottamalla Suomalainen Latu. Tieto ja taito. Sisu – maastohiihdon suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen -opas. Opas on maastohiihdon valmennuslinjaus. Lajina maastohiihto ei ole enää sama kuin ensimmäisissä Olympiakisoissa vuonna 1924 (Suomen Olympiakomitea). Välinekehitys, hiihettävien ratojen ja kilpailumuotojen kehitys sekä muuttuneet talviolosuhteet ovat muokanneet maastohiihdosta lajina sellaisen, jossa kilpailuvauhdit ovat kasvaneet Olympialajeista eniten – vapaan hiihtotavan kilpailuvauhdit ovat kasvaneet 14% viimeisen 30 vuoden aikana. Kansainvälinen vaatimustaso on muuttunut lajissa ja muutokset heijastuvat myös lasten ja nuorten toimintaan. Näiden johdosta yhteinen lajin valmennuksen linjaus on julkaistu keväällä 2020. (Suomen Hiihtoliitto ja Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus 2020, 2 ja 5.)

Suomen Hiihtoliitto ry (myöhemmin Hiihtoliitto) on strategiassaan, Paras lumella – Osaamisella menestystä, määritellyt osaamisen kehittämisen olevan Hiihtoliiton ajattelun keskiössä. Menestyvän huippu-urheilun painopisteessä Hiihtoliitto on asettanut tavoitteekseen tutkimustiedon paremman ja suunnitelmallisemmän hyödyntämisen sekä yhteisen tiedon ja valmennuslinjauksen jalkautumisen huipulta seuratasolle asti. Strategiassa tavoitteeksi on myös asetettu osaamisen jatkuva arviointi, uusien ratkaisujen etsiminen parhailta tekijöiltä laajentamalla asiantuntijuutta ja verkostoja. Hiihtoliitto on strategiassaan myös määritellyt arvonsa ja yksi niistä on osaaminen. Osaaminen on Hiihtoliiton strategiassa tuotu keskiöön ja tavoitteena on tunnistaa osaamisvaatimukset, kehittää Hiihtoliiton toimijoiden osaamista sekä perustaa päätöksenteko tietoon. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

Valmennuksen muutos, osaamisen kehittäminen sekä lajin muutokset vaikuttavat myös lajin valmentajakoulutusprosessien kehittämiseen. Hyvä valmennus on ihmisen valmentamista (Suomen Valmentajat 2021). Hyvä valmennus ja sen tukeminen suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisesti tulee näkyä myös lajin valmentajien osaamisen kehittämisessä. Valmennuslinjaus ohjaa urheiluosaamisen kehittämistä valmentajakoulutusprosessien sisällöissä lajin haluamaan suuntaan. Valmennus on kuitenkin paljon muutakin kuin urheiluosaamisen kehittämistä. Urheilijoiden kehittäminen kokonaisvaltaisesti, niin ihmisenä kuin urheilijoinakin, tulee olla valmentajan pääasiallinen tehtävä (Lara-Bercial, North, Hämäläinen, Oltmanns, Minkhorst, Petrovic 2017, 41).

Millaista valmennusta haluamme nähdä? Valmentajakoulutusten vaikuttavuus valmenta-

jan arkiseen toimintaan on haastavaa nähdä. Millaista valmennusta halutaan, sellaista valmentajakoulutusta tulisi tarjota (Hämäläinen 2012, 32). Uuden tiedon jalkauttaminen valmentajien arkeen vaatii tarjottavien koulutusten kehittämistä, jotta ne tukevat valmentajien käytännön toiminnan kehittymistä. Tieto itsessään ei jalkaudu tekemiseen, vaan tiedon jalkauttamista toimintaan tulee tukea eri tasoilla.

Oppiminen ja osaamisen kehittäminen kehittyvät jatkuvasti. Oppimisella on sosiaalinen luonne eikä kukaan opi taitojaan ilman vuorovaikutusta toisen ihmisen kanssa. Vuorovaikutus on vastavuoroista ja onnistuneeseen vuorovaikutustilanteeseen kaikki osallistujat antavat oman panoksensa (Talvio ja Klemola 2017). Sosiokulttuurisessa näkökulmassa oppimisen katsotaan tapahtuvan muiden ihmisten kanssa kulttuurisessa vuorovaikutuksessa. Yksilöllinen oppiminen ei tapahdu parhaiten kouluttajan kanssa kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa vaan yksilölliseen oppimiseen vaikuttavat myös kaikki koulutuksiin osallistuvat muut henkilöt. (Lonka 2014, 72.) Kouluttajan hyvän tunne- ja vuorovaikutusosaamisen avulla voidaan kehittää koulutukseen osallistuvien oppimista sekä tukea yksilöllisiä oppimispolkuja. Motivaatio oppimiseen on jokaisella yksilöllinen. Ihmisen motivaatioiden ja niiden synnyn tarkastelu auttaa ymmärtämään erilaisia persoonia ja sitä, miksi he haluavat kehittää itseään omassa urheilulajissa.

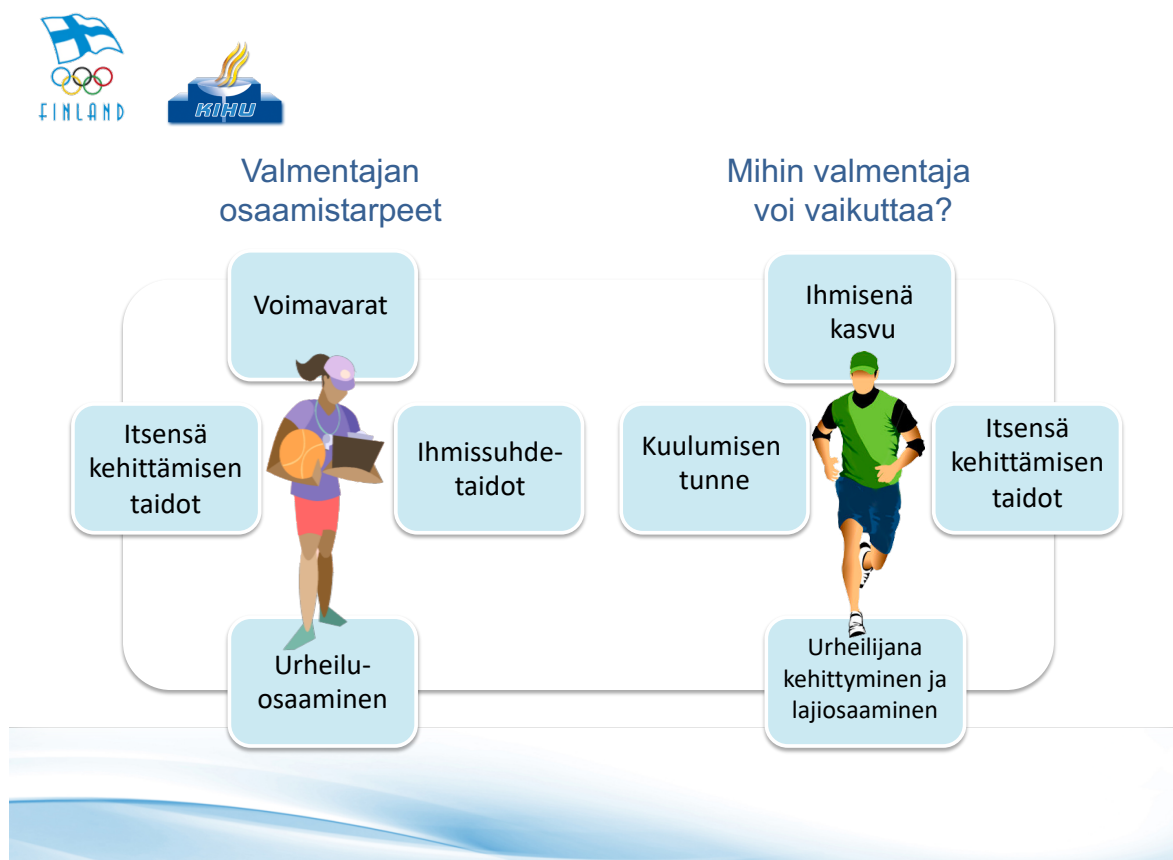
Tämä kehittämistyö toteutetaan uudistamisperustaisena kehittämistyönä, jonka tavoitteena on löytää erilaisia toimintamalleja ja -tapoja Hiihtoliiton valmentajakoulutusprosesseihin, jotta uusi tieto muuttuisi mahdollisimman hyvin toiminnaksi maastohiihtovalmentajan arjessa. Toimintaa kehitetään benchmarkingin, urheiluakatemiavalmentajien työpajan ja erityisesti pilottikoulutuksen kautta, joka toteutetaan tason 1 valmentajakoulutusprosessina. Hiihtoliitto on maastohiihtovalmentajien osaamista tukevana organisaationa melko pieni lajiliitto. Koulutuksia kehittää päätoimisesti yksi henkilö ja koulutuksia vetää kahdeksan eri kouluttajaa noin kerran vuodessa. Hiihtoliiton seuroissa on vain yksi päätoiminen valmentaja maastohiihdon parissa ja koulutuksiin osallistujat ovat suurimmaksi osaksi oman työnsä ohessa valmentavia vapaaehtoisia. Lisäksi Hiihtoliiton jäsenseurojen tavat toimia ja tukea valmentajien osaamisen kehittämistä saattavat poiketa toisistaan suuresti.

Koulutusprosessien toimintamalleja ja -tapoja kehittämällä etsitään vastauksia siihen, miten uudet valmentajat saavat kokemusta maastohiihdon valmennuslinjauksen mukaisesta valmennuksesta turvallisessa toimintaympäristössä, ymmärtävät taustalla olevaa tietoperustaa ja osaavat huomioida oman ryhmänsä ikätason sekä soveltaa harjoittelua sen mukaisesti.

2 Suomalainen valmennusosaamisen malli

Hämäläinen (2012, 24) kuvaa suomalaisen valmennusosaamisen mallin kehittyneen yhteisöllisesti rakentamalla ja sen perustana on Côtén ja Gilbertin (2009) malli. Côté ja Gilbert (2009, 309) määrittelevät vaikuttavan valmennuksen olevan sellaista, jossa valmentajan osaaminen ja urheilijan kehittyminen tapahtuu vuorovaikutuksessa tietyn toimintaympäristön kanssa. Valmentajan osaaminen on sekä hänen omia tapojaan että strategioitaan, joita hän tehokkaasti ja menestyksekkäästi muokkaa valmennustilanteiden vaatimusten mukaisesti. Valmentajan osaaminen voidaan nähdä myös urheilijan kehittymisenä ja käyttäytymisenä, jolloin valmentajan osaamistarpeita voidaan määritellä urheilijan taitojen kehittymisen kautta. Kaikki valmennus tapahtuu tietyssä toimintaympäristössä, jossa on erilaisia sekä eri-ikäisiä urheilijoita ja olosuhteita. (Côté & Gilbert 2009, 309.)

Arvioitaessa valmentajan ammattitaitoa, voidaan arvioida vain asioita joihin valmentaja voi vaikuttaa. Valmentaja pystyy vaikuttamaan urheilijan urheiluasuoritukseen vaikuttaviin elementteihin, mutta ei itse kilpailusuoritukseen. Valmentaja voi vaikuttaa myös omaan ammattitaitoonsa sekä osaamistarpeisiin, joita erilaiset toimintaympäristöt vaativat (kuva 1).



Kuva 1. Suomalainen valmennusosaamisen malli (Suomen Olympiakomitea 2021)

2.1 Valmentajien osaamistarpeet ja niiden tunnistaminen

Erilaisilla valmennuksen tasoilla on erilaisia osaamistarpeita. Osaamistarpeisiin vaikuttaa organisaation toimintailmapiiri. Lisäksi jokaisen lajin parissa, seuroissa sekä joukkueissa, syntyvät omat normit määrittävät millaista on hyvä valmentajuus. Eri lajeissa valmennusosaaminen voikin tarkoittaa erilaisia asioita. Valmentajan osaamistarpeeseen vaikuttavat myös hänen omat kokemuksensa, taustansa sekä persoonansa. Suomalainen valmennusosaamisen malli jakaa valmentajan osaamisen neljään eri osa-alueeseen: voimavaroihin, urheiluosaamiseen, itsensä kehittämisen taitoihin ja ihmissuhdetaitoihin (kuva 2). Valmentajan yleinen urheiluosaaminen tarkoittaa suorituskyvyn kehittämistä, ja se esimerkiksi edellyttää erilaisia tietoja ihmisen kasvusta, kehityksestä sekä kuormituksesta ja palautumisesta. Lajiosaaminen on urheiluosaamisen ydintä ja se tarkoittaa tietämystä lajin vaatimuksista, tekniikasta, taktiikasta sekä taitoja opettaa ja ohjata näitä asioita valmentavilleen. Tunne- ja vuorovaikutustaidot, organisointitaidot ja ihmistuntemus ovat valmentajan ihmissuhdeosaamisen keskiössä. Valmentajan itsensä kehittämisen taidot luovat pohjan kaikelle osaamiselle ja oppimiselle. Näitä taitoja ovat esimerkiksi itsearviointitaidot, oppimaan oppimisen taidot, verkostoitumistaidot, ajattelun taidot, itsensä tunteminen ja tiedonhankinta- ja arviointitaidot. (Hämäläinen ym. 2012,25.)



Valmentajan osaaminen

Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat: Itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet, jaksaminen, terveys		
Urheiluosaaminen	Ihmishuhdetaidot	Itsensä kehittämisen taidot
<ul style="list-style-type: none">•Yleinen urheiluosaaminen•Lajiosaaminen•Opettamis- ja ohjaamisosaaminen 	<ul style="list-style-type: none">•Tunne- ja vuorovaikutustaidot•Organisointiosaaminen•Ilmaisu- ja keskustelutaidot•Ongelmanratkaisutaidot•Ihmistuntemus	<ul style="list-style-type: none">•Itsearviointitaidot•Oppimaan oppimisen taidot•Verkostoitumistaidot•Tiedon hankinta- ja arviointitaidot•Ajattelun taidot

Kuva 2. Valmentajan osaamistarpeet suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisesti (Suomen Olympiakomitea 2021)

Valmentajan osaaminen voidaan myös nähdä urheilijan kehittymisenä. Urheilijan osaamiseen kuuluu osaaminen, itseluottamus, yhteenkuuluvuus ja luonteen kehittyminen. Valmentajan osaamisen tavoitteena on auttaa urheilijaa kehittymään ja auttaa parantamaan urheilijan suoritusta kilpailuissa. Valmentajat pystyvät toiminnallaan auttamaan urheilijoi- taan parantamaan itseluottamustaan sekä urheilussa että muussa elämässä. Yhteenkuu- luvuuden kautta valmentajat auttavat urheilijoita kehittämään suhdettaan heitä ympäröi- vään tiimiin, muihin urheilijoihin ja heidän ympärillään oleviin muihin yhteisöihin. Valmen- tajat auttavat urheilijoita myös kehittämään itseään ja omaa hyväntahtoisuuttaan. Itseään kehittävät ja hyväntahtoiset urheilijat ovat empaattisia, sosiaalisesti vastuullisesti toimivia sekä suhtautuvat lajiinsa ja toisiin ihmisiin kunnioituksella. (Gould & Mallet 2021, 2.)

Valmentaminen ei tapahdu jokaisessa tilanteessa, lajissa, paikassa, ryhmässä tai yksittäi- sen urheilijan kanssa samalla tavalla. Jokaisella valmentajalla on omanlaisensa toimin- taympäristö, joka vaikuttaa vahvasti valmentajan osaamistarpeeseen. Lisäksi osaamistar- peeseen vaikuttaa se, missä urheilijan polun vaiheessa hän valmentaa.

Valmentajan osaaminen näyttäytyy eri tasoisten sekä ikäisten urheilijoiden kanssa hyvin erilaiselta. Valmentajan osaamistarpeisiin vaikuttavatkin hänen valmentamiensa urheilijoi- den ikä sekä taso, urheilijoiden sukupuoli, harjoittelun organisointi, harjoitteluryhmä, kult- tuurilliset asiat, valmentajan rooli sekä toimintaympäristön olosuhteet. (Hämäläinen 2012, 27, 30.) Valmentajien osaamistarpeita tulisikin peilata aina valmentajan toimintaympäris- tön kautta, jotta valmentajan osaamisen kehittämistä voidaan tukea valmentajan tarpeiden mukaisesti (kuva 3).



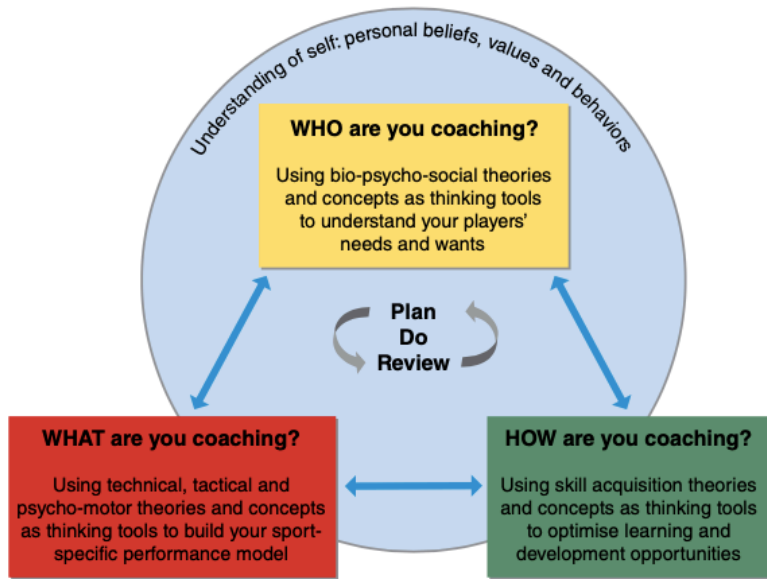
Kuva 3. Valmentajan toimintaympäristö (Suomen Olympiakomitea 2021)

2.2 Hyvä valmennus – urheilijälähtöinen valmennus

Hyvä valmennus on ihmisen valmentamista ja auttaakseen urheilijaansa, valmentajan on tunnettava sekä itsensä että urheilijansa. Hyvä valmennus on urheilijälähtöistä, jossa kumpikin oppii ja oppiminen perustuu sisäiseen motivaatioon. Tärkein tavoite valmentajalla on auttaa urheilijaa kehittämään, löytämään ja käyttämään hänen omia voimavarojaan. Valmentaja ottaa urheilijan mukaan valmennusprosessin kaikkiin vaiheisiin, jotka ovat suunnittelu, toteutus ja arviointi. Tämän tavoitteena on kasvattaa urheilijaa ottamaan vastuuta omasta tekemisestään sekä vahvistaa urheilijan omistajuutta urheilemisestaan. Hyvässä valmennuksessa valmentajalla on vastuu valmennusprosessista kokonaisuutena. Urheilijälähtöinen valmennus vaatii valmentajalta osaamista rakentaa vuorovaikusta valmentajan ja urheilijan välille. Jokaisessa urheilijan polun vaiheessa valmentajan rooli ja vastuu on erilainen. (Suomen Valmentajat 2021.)

Ymmärtääkseen omaa valmentajuuttaan sekä omia motiivejaan, jokaisen valmentajan tulisi miettiä syitä miksi valmentaa ja mitä haluaa saavuttaa omien urheilijoidensa kanssa. Valmentajan tulee myös kehittää selkeä käsitys siitä, miksi hän pyrkii näihin tavoitteisiin, ja tavoitteiden tulisi perustua valmentajan arvoihin ja filosofiaan sekä kahdensuuntaiseen vuorovaikutukseen urheilijoiden kanssa. Kuten kaikki, myös valmentajat keskittävät oman huomionsa niihin asioihin joita arvostavat. Huipputasolla menestystä niittäneiden valmentajien on huomattu toimivan omien arvojensa kautta sekä halusta tehdä hyvää toisille. Arvopohjainen valmentaminen pohjautuu eettiseen päätöksentekoon. Urheilijälähtöisessä valmennuksessa lähestymistapana on urheilijoiden kokonaisvaltaisuus ja yksilöllisyys, joita valmentaja toiminnallaan pyrkii turvaamaan ja kunnioittamaan. Valmennuksen keskiössä tulisi aina olla urheilijan pitkántähtäimen kehittyminen sekä hyvinvointi. (Gilbert 2017, 5; Lara-Bercial ym. 2017, 19-20, 25.)

Valmentajien osaamisen kehittämisen suunnittelussa tulee ottaa huomioon arvopohjainen valmennus. Valmentajien osaamisen kehittämistä voidaan lähteä purkamaan esimerkiksi Andrew Abrahamin ym. mallin mukaisesti (kuva 4.) Mallissa valmennusta puretaan kolmen kysymyksen kautta. Näistä ensimmäinen on ketä sinä valmennat, toinen mitä sinä valmennat ja kolmas miten sinä valmennat. Näiden kolmen kysymyksen pohjalla ovat valmentajan omat arvot sekä valmennusfilosofia ja valmentajan toimintaympäristö. (Lara-Bercial ym. 2017, 38-39.)



Kuva 4. Ketä-mitä-miten kuvio valmentajan osaamisesta (Lara-Bercial ym. 2017, 39)

3 Ihmisen motivointi – mikä meidät saa toimimaan?

Motivaatiolla on käyttäytymisessämme kaksi erilaista tehtävää – toimia energianlähteenä saaden meidät toimimaan tietyllä innokkuudella ja tavalla, sekä saada meidät innostumaan työstä, opinnoista tai urheilusta jatkuvasti uudestaan. Motivaatio antaa myös voimia suoriutua vaativista tehtävistä. Motivaatio on voima, joka liikuttaa ihmisiä monilla erilaisilla tasoilla. Ihmiset eivät vain reagoi vastaan tuleviin tapahtumiin ja asioihin, vaan hakeutuvat erilaisiin tilanteisiin, toimintoihin ja ympäristöihin. Erilaiset asiat ja tapahtumat herättävät ihmisissä tunteita, tavoitteita, intohimoja sekä toiveita eivätkä ne siksi ole yhdentekeviä. Jokaisella ihmisellä on omia tarpeita, päämääriä, arvoja, tavoitteita, mieltymyksiä sekä toimintaan pakottavia haluja. Kun ihminen on kiinnostunut jostakin, hän paneutuu toimintaan innokkaasti. Motivaatio on aina kohteellista eli se linkittyy johonkin toimintaan. Ihminen voi olla hetkellisesti innostunut, mutta ilman toiminnan kohdetta, innostus ei saa ihmistä liikkumaan. (Lonka 2014, 167-168; Liukkonen 2017, 21-22; Nurmi & Salmela-Aro 2017).

Motivaation peruskysymyksenä on ”miksi?”. Se viittaa syihin motivaation taustalla – miksi haluamme osallistua johonkin toimintaan tai panostamme opiskeluun tai urheiluun, ja miksi emme tee niin? Motivaatio vaikuttaa aina toiminnan tai tehtävästä suoriutumisen intensiteettiin, tehtävien valintaan sekä toimintaan sitoutumiseen. Nämä taas johtavat laadukkaasti suoritettuun tehtävään. Motivaatio prosessina on dynaaminen ja siinä yhdistyy niin ihmisen persoonallisuus, järkipäiset ja tunneperäiset tekijät, sosiaalinen ympäristö sekä ihmiselle tärkeät arvot. Motivaatiolla kuvataan toiminnan ärsykettä, joka saa ihmisen liikkeelle ja tavoittelemaan joko omia tai yhteisönsä tavoitteita. Ihminen nähdään aktiivisena toimijana omassa sosiaalisessa ympäristössään ja hän osallistuu toimintaan omasta vapaasta tahdostaan ja motivaatio syntyy ihmisen omista sisäisistä lähtökohdista. Toisaalta taas motivaatio ei aina lähde ihmisen sisältä, vaan syntyy ihmisen muodostaessa elävän suhteen johonkin asiaan. (Lonka 2014, 168; Liukkonen 2017, 22-23; Nurmi & Salmela-Aro 2017).

Motivaatio eritellään sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että ihminen kokee tekemisen itsessään palkitsevaksi ja se vie mennessään. Sisäinen motivaatio ei kumpua pelkästään ihmisen sisältä vaan edellyttää, että tekemisen kohteen sekä ihmisen välille syntyy merkityksen kokemuksia antava suhde tai toiminta. (Lonka 2014, 168.) Sisäistä motivaatiota ajatellaan lisäävään sellaiset tapahtumat, jotka lisäävät ihmisen pätevyyden ja autonomian kokemuksia. Sen sijaan tapahtumat, jotka eivät lisää pätevyyden tai autonomian kokemuksia, ajatellaan laskevan sisäistä sekä kasvattavan ulkoista motivaatiota. (Liukkonen 2017, 26).

Sisäisen motivaation vastakohtana onkin ulkoinen motivaatio, jossa ihmistä houkutellessaan toimintaan mukaan ulkoisten palkkioiden tai rangaistuksen avulla. Toiminta on voimakkaasti ulkoapäin ohjeistettua sekä hallinnoitua ja toiminta on näiden johdosta myös ristiriidassa ihmisen hyvinvoinnin kanssa. Ulkoisena motivaationa voidaan palkkioiden ja rangaistusten lisäksi käyttää syyllistämistä tai velvoittamista. Palkkiona voi olla maine, kunnia tai arvostuksen lisääminen. Ulkoinen motivaatio voi olla lyhyellä tähtämällä tehokas motiivikeino – esimerkiksi tentti saa ihmisen lukemaan haluttua asiaa. Pidemmän aikavälin osalta ulkoisen motivoinnin keinot eivät ole yhtä tehokkaita kuin sisäisen motivoinnin keinot. (Lonka 2014, 168; Liukkonen 2017, 27.)

Mistä sitten sisäinen motivaatio syntyy? Nykyisin ihmisellä ajatellaan olevan psykologisia perustarpeita, joita ihminen pyrkii tyydyttämään joka päivä vuorovaikutuksessa oman sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Ennen motivaation merkittävimpänä synnyttäjänä pidettiin ulkoisia ärsykeitä, fysiologisia perustarpeita sekä motivaatiota ja oppiminen koettiin yksinkertaisena prosessina. Nykyään humanistisessa näkökulmassa ihmistä pidetään aktiivisena toimijana, ja motivaation ajatellaan syntyvän ihmisen psykologisista perustarpeista. Ihmisen ajatuksia, ennakoiteja ja odotuksia nähdään motivaation lähteinä. Nykyään ymmärretään ihmisen oman tajunnan sisäisen prosessin vaikutukset motivaatioon. Motivaatio voidaan nähdä janana, jonka toisessa päässä on puhdas sisäinen motivaatio ja toisessa päässä amotivaatio eli motivaation täydellinen puuttuminen. (Liukkonen 2017, 23-24; Martela 2014, 47.)

Ihmisen motivaation edistämistä käydään läpi kolmen eri näkökulman kautta läpi. Nämä ovat itsemääräämisteoria, odotusarvoteoria sekä tavoiteorientaatioteoria.

3.1 Itsemääräämisteoria

Ihmisen motivaatioita ymmärtääkseen tulee ensin ymmärtää ihmisen psykologisia perustarpeita. Itsemääräämisteorian mukaan ihminen on aktiivinen toimija, joka haluaa kasvaa ja kehittyä. Ihminen tarvitsee kuitenkin tukea sosiaaliselta ympäristöltään suoriutuakseen tehokkaasti toiminnoistaan. Itsemääräämisteoriassa ihmisen perustarpeet on jaettu kolmeen osa-alueeseen. Nämä ovat koettu kyvykkyys, koettu autonomia sekä koettu sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Nämä perustarpeet toiminnan tulee täyttää, jotta ihmisen voi kasvaa, eheytyä ja voida hyvin. (Deci & Ryan 2000, 227, 262.) Nämä kolme kokonaisuutta ihmisen psykologisena perustarpeena ovat havaittavissa läpi ihmisen elämänkulun, ja ne ovat enemmän sisäsyntyisiä kuin opittuja (Liukkonen 2017, 30; Deci & Ryan 2000, 262).

Koetulla kyvykkyydellä tarkoitetaan yksilön tuntemuksia siitä, että hän osaa asian, kokee olevansa hyvä jossakin ja saa asioita aikaan. Kyvykkyydessä on kyse osaamisesta sekä aikaansaavuudesta: henkilö, joka kokee itsensä kyvykkääksi, uskoo suoriutuvansa tehtävistään menestyksekkäästi. (Martela 2014, 49.) Parhaimmillaan urheilu tukee itsearvostuksen kehittymistä luomalla kyvykkyyden kokemuksia fyysisessä kunnossa, omassa kehönkuvassaan sekä lajin taidoissa. Nämä suotuisat vaikutukset toteutuvat, kun valmennuksessa korostetaan yrittämistä, itsevertailua sekä oppimista normatiivisen vertailun sijaan. (Liukkonen 2017, 32.)

Koetulla autonomialla tarkoitetaan ihmisen kokemusta siitä, että hänellä on mahdollisuus tehdä päätöksiä omasta elämästään. Autonomian kokemus syntyy toiminnan- ja valinnanvapauden kautta. Motivoitumisen kannalta autonomian kokemukset ovat erittäin tärkeitä. Toiminta ei tunnu liikaa ulkoapäin ohjatulta vaan asianosaisilla on kokemus, että he ovat päättämässä yhteisistä asioista. (Liukkonen 2017, 32; Martela 2014, 49.)

Koettu sosiaalinen yhteenkuuluvuus tarkoittaa yksilön kokemaa sidettä yhteisöön ja hän kokee, että hänestä välitetään ja hän välittää toisista ihmisistä. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus syntyy yhteyden kokemisesta toisiin ihmisiin, lämpimistä tunteista heitä kohtaan. Tämän vastakohtana on kokemukset kylmistä ihmisistä ja siitä, että he ovat etäisiä ja pinnallisia. (Martela 2014, 49; Liukkonen 2017, 33.)

Martela (2014, 50) on tutkinut hyväntekemisen yhteyttä Decin ja Ryanin (2000) esittämään itsemääräämisteorian kolmeen psykologiseen perustarpeeseen. Tässä hyväntekemisellä tarkoitetaan niitä kokemuksia, joissa ihmisen toiminnalla on positiivinen vaikutus toisen ihmisen elämään. Martelan ja Ryanin (2016, 12) mukaan hyväntekemisen mukana tuleva tyytyväisyys nostaa ihmisen tyytyväisyyden kokemuksia omaa elämäänsä kohtaan, ja lisäksi hyväntekemisellä on itsenäinen vaikutus ihmisen kokemaan merkityksellisyyteen sekä psykologiseen hyvinvointiin myös silloin, kun kolmen psykologisen perustarpeen vaikutukset ovat kontrollissa. Martela (2014, 50) toteaa hyväntekemisen tuottavan hyvinvoinnin lisää ihmiselle ja se sisältää jotakin, mitä koettu kyvykkyys, autonomia ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus eivät selitä.

3.2 Odotusarvoteoria

Eccles kehitti odotusarvoteorian vuonna 1983. Teorian mukaan yksilön tehtävien valitsemisen, suoriutumisen sekä sinnikkyiden taustalla vaikuttaa odotus, joka tarkoittaa, että yksilöllä on suoriutumiseensa sekä omaan itseensä liittyviä uskomuksia ja ennakoiteja.

Henkilö panostaa tehtävään silloin, kun uskoo pärjäävänsä siinä ja arvostaa siinä onnistumista. Minäpystyvyys ja käsitys omista kyvyistään näkyvät henkilön kohdatessa vaikeuksia ja vastoinkäymisiä. Myönteinen käsitys omista kyvyistään saa henkilön luottamaan omiin kykyihinsä ja yrittämään sitkeästi, kun taas henkilön epäillessä omia kykyjään, hän luovuttaa helpommin välttääkseen odotetun epäonnistumisen. (Lonka 2014, 186-187; Nurmi & Salmela-Aro 2017.)

Ihmiset välttelevät niitä tehtäviä, joita eivät arvosta ja tekevät niitä tehtäviä, joita arvostavat. Arvostus jaetaan kolmenlaisiin kokonaisuuksiin. Näistä yksi on kiinnostus tehtävää kohtaan, toiminnan tai tehtävän tärkeys ihmiselle eli saavutusarvo. Saavutusarvo kuvaa tehtävässä onnistumisen tärkeyttä. Sitä, millainen minäkuva kehittyi ihmiselle tehtävän kautta, ja millä tavoin tehtävän suorittaminen vastaa henkilön sen hetkisiin tarpeisiin. Tehtävän henkilökohtaista tärkeyttä kuvataan kiinnostusarvolla tai mieltymyksellä. Kiinnostusarvo kuvastaa henkilön nautintoa tai sisäistä mielihyvää, jonka hän saa sitoutuessaan tehtävään. Menestymisen välineellistä arvoa kuvataan hyötyarvon kautta. Tehtävällä on hyötyarvoa silloin, kun se on henkilölle väline saavuttaakseen pitkän tai lyhyen päämäärän. Toiminta koetaan hyödyllisenä ja tehtävä voi edesauttaa henkilöä hänen muidenkin päämääriensä saavuttamista. (Lonka 2014, 187; Nurmi & Salmela-Aro 2017.)

Eccless ja Wigfield (2020, 1) muokkaavat 2020 julkaistussa artikkelissaan odotusarvoteoriansa tilannekohtaiseksi odotusarvotioriaksi. Eccless ja Wigfield (2020 1) laajentavat aikaisempaa odotusarvotoriaa käsittämään sosiaalisen kognition, tieteen kehityksen ja sosiokulttuurisen näkökulman. Eccless ja Wigfield (2020, 2) huomioivat artikkelissaan ihmisen sosiaalisen luonteen ja persoonien erilaisuuden, joka myös vaikuttaa jokaisen henkilökohtaiseen päätöksentekoon. Odotusarvotoriaan Eccless ja Wigfield (2020, 2) esittävät tilannekohtaisuuden lisäämistä, sillä perusteorian mallin tulee huomioida yksilön kehityksellinen historia, syntymäpaikka, sosiokulttuuriset odotukset ja tilanteet, joista he itsensä löytävät. Lapsen kohdalla esimerkiksi hänen sukupuolensa, rotunsa, seksuaalinen identiteettinsä ovat ainutlaatuisia ja jokaisella ihmisellä on oma ainutlaatuinen historiansa, joka on tapahtunut tietyssä paikassa. Tämä historia vaikuttaa henkilön käyttäytymisvalintoihinsa eri aikajänteillä. (Eccless & Wigfield 2020, 2, 10.)

3.3 Tavoiteorientaatioteoria

Suoritusperustaisessa toiminnassa, kuten urheilussa, tärkein toiminnan motiivi on koettu kyvykkyyden tunne. Nurmi ja Salmela-Aron (2017) mukaan Nichollsin, Dweckin ja Pin-

richin kehittäminen teoria kuvaa yksilöiden eroja sen mukaan, motivoiko heidän oppimistaan tehtävä- vai minäsuuntautuneisuus. Suoritusilanteessa nämä suuntautuneisuudet määrittelevät miten menestys tulkitaan ja kyvykkyyttä arvioidaan (Liukkonen 2017, 33).

Tehtäväsuuntautunut henkilö keskittyy yrittämiseen, tekemiseen ja hän on kiinnostunut enemmän itse tehtävästä kuin lopputuloksesta. Kyvykkyyden kokemukset syntyvät tehtävän suorittamisesta tai siinä edistymisestä. Tehtäväsuuntautuneelle henkilölle tärkeää on uusien taitojen oppiminen, oman suorituksen kehittäminen sekä omiin sisäisiin mittapuihin nojaava suoritustavoitteisto. Suorituksiinsa tehtäväsuuntautunut henkilö on tyytyväinen silloin, kun ne ovat aiempaa suoritusta parempia, vaikka normatiivisessa vertailussa sijoitus esimerkiksi urheilukilpailussa olisi muita kilpailijoita heikompi. (Liukkonen 2017, 34; Nurmi & Salmela-Aro 2017.)

Minäsuuntautunut henkilö on erityisesti kiinnostunut osoittamaan, että hän on tehtävänsään muita henkilöitä parempi (Nurmi & Salmela-Aro 2017). Minäsuuntautuneilla henkilöillä kyvykkyyden kokeminen syntyy peilaamalla itseään muihin henkilöihin ja täten minäsuuntautunut henkilö keskittyy lähinnä kilpailulliseen tuotokseen. Minäsuuntautunut henkilö on tyytyväinen omaan suoritukseensa, mikäli hän pärjää muita paremmin tai saavuttaa vähäisemmällä työmäärällä saman tuloksen kuin joku toinen henkilö. Minäsuuntautunut henkilö kokee itsensä herkästi epätäydelliseksi. Vahvan minäsuuntautuneisuuden omaava henkilö, jolla on alhainen koettu kyvykkyys, aiheuttaa usein potentiaaliaan heikomman suorituksen kilpailutilanteessa. (Liukkonen 2017, 34.)

Lee, Kwon, Kim & Lee (2021, 654-655) kuvaavat artikkelissaan urheilun maailman olevan täynnä voittoja ja tappioita sekä kokemuksia jatkuvasta virheiden tekemisestä. Urheilun parissa sekä tehtävä- että minäsuuntautunut tapa toimia lisää urheilijan kyvykkyyden kokemuksia itsestään. Urheilun kilpailullisen luonteen vuoksi on haastavaa todeta kumpi suuntautuneisuus vaikuttaa urheilijan kokemaan kyvykkyyteen omista taidoistaan enemmän. Tärkeintä urheilun kontekstissa on valmentajan osaaminen. Valmentajan tulee virheiden ja kritiikin korostamisen sijaan keskittyä urheilijan omaan kehittymiseen ja kasvuun. (Lee, Kwon, Kim & Lee 2021, 654-655.)

4 Vuorovaikutuksessa oppiminen

Mead on kuvannut jo vuonna 1934 ihmisen kehittyvän ihmiseksi vain vuorovaikutuksessa toisten ihmisen kautta, jolloin opitaan näkemään itsensä toisten ihmisten silmin. Tällaisessa näkökulmassa ihmisen yksilölliseksi kokema minuus pohjautuu vuorovaikutukseen ja on alkuperältään sosiaalinen. (Suoninen, Pirttilä-Backman, Lahikainen & Ahokas 2011, 29.)

Valmentaminen on vuorovaikutusta urheilijan, toisten valmentajien, asiantuntijoiden, urheilijan valmentajien ja oman yhteisön tai toimintaympäristön välillä. Gould ja Mallet (2021, 2) toteavat, että valmentajan osaaminen kehittyy vain vuorovaikutuksessa ja jakamalla asiantuntijuutta toisten valmentajien kanssa – ei eristyksissä toisistaan. Sosiokulttuurisessa näkökulmassa oppiminen tapahtuukin kulttuurillisessa vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja oppiminen ei ole yksinään ihmisen mielen sisäistä toimintaa. Mieli kehittyy sen sijaan siten, että muiden kanssa opitut asiat alkavat vähitellen kehittyä ihmismielen omaksi toiminnaksi. (Lonka 2014, 72-73.)

Ihminen on sosiaalinen luonne ja on koko elinikänsä tarvinnut muita selviytyäkseen. Nykyaikana ei tarvitse enää selviytyä, vaan edellytyksenä on, että uusi sukupolvi kurkottaa aina hieman pidemmälle kuin toinen. Ihmisen kehittymisen tukemisessa on tapahtunut sen johdosta muutoksia. Enää ei jätetä toista selviytymään omillaan, vaan oppimisen ja tunne-elämän kannalta edullisinta on edistää taitojen kehittymistä ympäröivän kulttuurin tarjoamia voimavaroja hyödyntämällä. Vuorovaikutus oppimisessa on tärkeää, koska itsenäisen toiminnan ja tuen tarjoamisen tasapaino on yksi haastavimmista asioista. On pystyttävä katsomaan vierestä, kun ihminen tekee virheitä, ja kuitenkin tukea ja apua tulee olla saatavilla oikea-aikaisesti ja sopiva määrä. (Lonka 2014, 71.)

4.1 Tunne- ja vuorovaikutusoppiminen

Sosioemotionaalinen oppiminen eli tunne- ja vuorovaikutusoppiminen on kokonaisvaltainen lähestymistapa oppimiseen ja sen avulla opitaan hankkimaan ja soveltamaan tietoja, taitoja ja asenteita, joiden avulla kehitetään tervettä identiteettiä ja hallitaan tunteita.

Tunne- ja vuorovaikutusoppimisen avulla saavutetaan tavoitteita sekä opitaan tuntemaan ja osoittamaan empatiaa muita kohtaan, jotta pystytään luomaan ja ylläpitämään ihmisiä suhteita sekä tekemään vastuullisia ja välittäviä päätöksiä. (CASEL 2021.)

Tunne- ja vuorovaikutusoppiminen on ilmiönä systeeminen sekä yhteisöllinen, joka ilmenee esimerkiksi hyvänä ilmapiirinä, turvallisuuden tunteena sekä avoimuutena ryhmässä

(Lintunen 2017). Tunne- ja vuorovaikutusoppimisen lähtökohtana on, että ihminen oppii ensin tunnistamaan omaa sisäistä maailmaansa, esimerkiksi tunteitaan, arvojaan ja tarpeitaan. Oman sisäisen maailman tunnistamisen jälkeen on mahdollista alkaa säädellä omaa toimintaansa omien pyrkimysten sekä tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimiva vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa edellyttää tietoisuutta oman panoksensa vaikutuksesta toiseen ihmiseen. Oman panoksen tiedostamisen jälkeen ihminen pystyy säätelemään omaa toimintaansa siten, että se edistää positiivisten suhteiden syntymistä sekä helpottaa erilaisissa tilanteissa tapahtuvaa vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Tavoitteena on tehdä sellaisia valintoja omassa sosiaalisessa käyttäytymisessä, joiden kanssa ryhmän tai yksilön on hyvä olla ja elää. (Talvio & Klemola 2017.)

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen oppimisen malli sisältää viisi erilaista toisiinsa kietoutuvaa osa-aluetta, jotka ovat minätietoisuus, itsensä johtaminen, sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot ja vastuullinen päätöksenteko. Tunne- ja vuorovaikutus oppimista kuvataan kehämallilla (kuva 5), jonka on kehittänyt kansainvälinen organisaatio nimeltä Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning eli CASEL. Mallin ideana on se, että siinä ei keskitytä tuleviin uhkiin vaan pyritään tukemaan oppijan omaa kasvua eri tavoin. (Lintunen 2017; Talvio & Klemola 2017.)



Kuva 5. Tunne- ja vuorovaikutusoppimisen kehämalli (Talvio & Klemola 2017)

Kehämallin viiden eri osa-alueen kautta voidaan määritellä mihin tunne- ja vuorovaikutusoppimisessa kannattaa kiinnittää huomiota. Tunne- ja vuorovaikutuksen kehittyminen tapahtuu toisten ihmisten kanssa. Kehittyminen on kiinni kuitenkin jokaisesta itsestään ja siihen vaikuttaa se, kuinka hyvin ihminen on perillä omasta sisäisestä todellisuudestaan. Tunne- ja vuorovaikutusoppimisen kannalta tärkeää on oppia taitoja sekä keinoja, jotka

lisäävät ymmärrystä omasta itsestämme, mutta myös edistävät vuoropuhelua toisten ihmisten kanssa. (Talvio & Klemola 2017.)

Thomas Gordonin (1974) mukaan tunne- ja vuorovaikutustaidoissa perusajatuksena on ihmisten välinen suhde ja tämän suhteen tukeminen. Itseään ja toista ihmistä kunnioittava asenne ja hyvää vuorovaikutusta edistävät keinot auttavat tukemaan yksilön omaa hyvinvointia sekä luomaan hyvinvoivia ihmissuhteita. Erilaisten taitojen avulla pystytään ennaltaehkäisemään ristiriitaisuuksia ja niitä voidaan oppia ratkaisemaan tavalla, jonka avulla molemminpuolinen kunnioitus ja arvostus säilyvät. Näin syntyy ratkaisuja, joihin molemmat osa-puolet voivat sitoutua. Toimivaa vuorovaikutusta rakennetaan näillä taidoilla ja ne voidaan sijoittaa tunne- ja vuorovaikutusoppimisen kehämallin eri osa-alueille (kuva 6). Samaa työkalua voidaan käyttää myös muilla mallin osa-alueilla. Gordonin mukaan näihin hyvän vuorovaikutussuhteen työkaluihin kuuluvat ongelman ratkaisemiseen ja itsensä ilmaisemiseen liittyvät minäviestit. Kuuntelun taidot eli toisen ihmisen passiivinen ja aktiivinen kuuntelu, kompastuskivien välttäminen, kuuntelun ja minäviestien vuorottelu eli kuuntelulle vaihtaminen. Työkalut ongelmatilanteiden käsittelyyn ovat arvoriititojen käsittelytaidot ja molemmat voittavat -menetelmä. Lisäksi Talvio ja Klemola lisäävät työkaluihin kuuntelun taitoa omaan itseensä soveltavan aktiivisen minän kuuntelun työkalun. (Talvio & Klemola 2017.)



Kuva 6. Tunne- ja vuorovaikutusoppiminen Gordonin vuorovaikutustyökalujen avulla (Talvio & Klemola 2017)

4.2 Lähikehityksen vyöhyke

Vygotski on modernin sosiokulttuurisen lähestymistavan kehittäjä, jonka ajattelussa keskeisintä on ollut ihmisen näkeminen sosiaalisena, kulttuurisena ja historiallisena olentona. Vygotskin jälkeenjääneistä töistä vuonna 1978 julkaistu teos kuvaa ihmisen kehittymistä ikään kuin ulkoa sisäänpäin sen sijaan, että olisi olemassa jokin ennalta määritetty ohjelma. Vygostkin mukaan lähikehityksen vyöhykkeessä kyse on oppimisesta ja kehityksestä, ja oppiminen tulee kohdistaa oppijoiden mahdolliseen tulevaan kehitykseen eikä todelliseen kehitykseen tai sellaisten asioiden oppimiseen, jotka oppijat ovat pystyneet tekemään itsenäisesti jo tässä hetkessä. Lähikehityksen vyöhykkeen alaraja kohdistuu niihin asioihin, jotka ihminen osaa tehdä ilman ulkopuolista apua. Ylärajalla toimiessaan ihminen tarvitsee esimerkiksi taitavamman ohjaajan avun. Lähikehityksen vyöhykkeellä oleva toiminta onkin sellaista, jonka ihminen voi tehdä itsenäisesti tulevaisuudessa. (Lonka 2014, 73-75; Silalah 2019, 174.)

Kaikessa oppimisessa ja valmentamisessa on tärkeää, että tuki on oikea-aikaista ja osuu oikealle lähikehityksen vyöhykkeelle. Ihminen kehittyy itsenäiseksi toimijaksi silloin, kun hän saa tarvitsemaansa tukea ja vähitellen oppii itse säätämään toimintaansa. Opetuksen ja kasvatuksen tulee kulkea kehityksen edellä ja haastaa oppijaa toimimaan omalla lähikehityksen vyöhykkeellään. Erilaisissa sosiaalisissa yhteisöissä kehittyy monenlaisia lähikehityksen vyöhykkeitä, jotka ohjaavat oppijaa omaksumaan sellaisia kulttuurissa olevia käytänteitä, joita oppija ei vielä itse hallitse. Oppijan ohjauksessa on tärkeää, että ei takerruta hänen puutteisiinsa tai virheisiinsä vaan keskitytään niihin asioihin joita hän tulee pian osaamaan. (Lonka 2014, 75.)

4.3 Kehittävä arviointi valmentajan kehittymisen tukena

Suomalaisen valmennusosaamisen mallissa itsensä kehittämisen taidot luovat pohjan valmentajan osaamiselle sekä oppimiselle (Hämäläinen 2012, 25). Valmennuksessa jatkuvan arvioinnin taito ja oman osaamisen tunnistaminen ovat tärkeitä, jotta valmentaja pystyy huomioimaan miten voi parhaalla mahdollisella tavalla auttaa urheilijoitaan kehittämään, sekä pystyy löytämään uudenlaisia ratkaisuja valmennushaasteita kohdatessaan ja näin kehittää jatkuvasti omaa toimintaansa. Mallet, Rynne ja Trudel (2021, 240) kuvaavat valmentajien oppimisen sisältävän niin tiedollisten asioiden kuin heidän omien käyttäymismallien osaamisen kehittämistä.

Valmentajakoulutuksessa oppimisen ja osaamisen arvioinnilla tuotetaan tietoa siitä, millaisia uusia asenteita, tietoja ja taitoja oppijat saivat koulutuksen aikana ja miten koulutuksen

tavoitteet ja oppijoiden itsensä asettamat tavoitteet saavutettiin. Koulutusprosessin aikana voi tapahtua jatkuvaa oppimisen arviointia vaihtelevien menetelmien avulla. Tällöin arvioinnilla on myös oppimista ohjaava rooli. Sisältöjen toistamisosaamisen sijasta, oppimisen ja osaamisen arvoinnissa keskeistä on osaamisen tunnistaminen sekä tavoitteiden saavuttamisen arviointi. (Hämäläinen 2012, 38.)

Oppimista voidaan arvioida karkeasti kolmen erilaisen tavan kautta. Nämä ovat summatiivinen arviointi, joka on tapahtumien jälkeen tapahtuvaa arviointia. Siinä keskitytään arvioimaan toimenpiteiden tuloksia esimerkiksi kokeen avulla. Formatiivisessa arvioinnissa korostetaan jatkuvaa palautetta. Formatiivisen arvioinnin avulla kehitetään erilaisia kohdennettuja opettamisen ja oppimisen paikkoja, joissa on sosiaalinen yhteenkuuluvuuden kokemus. Formatiivisen arvioinnin hyvyys punnitaan sillä, mikä vaikutus arvioinnilla on oppilaan oppimiseen. Formatiivista arviointia voidaan pitää sukulaisena kolmannelle arvioinnin muodolle eli kehittäväälle arvioinnille. Kehittävässä arvioinnissa tärkeää on, että jokin kehittyy jollakin tavalla arvioinnin ansiosta. Kehittävä arviointi on eräänlainen arviointifilosofia. Siinä yhdistetään arvioinnin yleisiä elementtejä, mutta niitä oikeutetaan ja tehdään uudelleenlaisessa hengessä. Kehittävän arvioinnin tavoitteena on edistää, muuttaa, parantaa tai löytää jotakin uutta ja sitä voidaan pitää tiedonhankintamenettelyjen kokonaisuutena. Kehittäminen on vuorovaikutusta ihmisten välillä, tiedon tuottamista, muutosten ohjaamista ja hakemista, erilaisten kysymysten muotoilua, liikkumista itselleen tuntemattomalla alueella tai epävarmuutta ja -onnistumista. Kehittävä arviointi ei pyri korvaamaan formatiivista ja summatiivista arviointia vaan on niiden rinnalla osittain omaleimaisena vaihtoehtona. (Atjonen 2021, 51-53, 67,81; Toivola 2019, luku 3.)

Oppijan kehittyminen asiantuntijaksi edellyttää oppijan pyrkimistä syventää jatkuvasti omaa ymmärrystään ja osaamistaan sekä pohtia omaa toimintaansa. Asiantuntijaksi kehitymisessä ei riitä, että hän suorittaa jonkun muun antamat tehtävät, vaan vastuu omasta oppimisesta ja toiminnasta siirtyy oppijalle itselleen. (Toivola 2019, luku 3.)

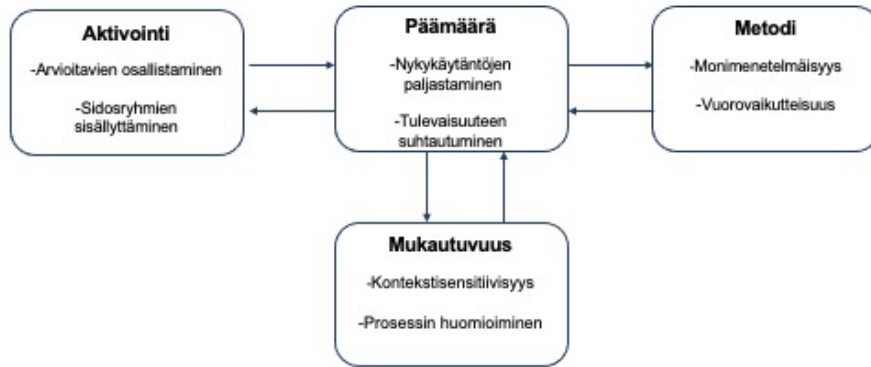
Black & Williams (2009, 7-8) kehittämän formatiivisen arvioinnin teoreettisen mallin avulla (taulukko 1), jossa oppimisen vastuuta siirretään opettajalta oppijoille itselleen, on opettajan yksi tärkeimmistä tehtävistä luoda kehittävä oppimisympäristö, jossa oppijan on mahdollista ottaa vastuuta omasta oppimisestaan.

Taulukko 1. Formatiivisen arvioinnin teoreettinen malli (mukaeltu Black & Williams 2009, 8)

	Minne oppija on menossa?	Missä oppija on tällä hetkellä?	Miten oppija pääsee sinne minne on menossa?
Kouluttaja	1. Tavoitteiden ja hyvän suoriutumisen kriteerien selventäminen	2. Todisteiden hankkiminen oppijan ymmärryksestä luokkahuoneen keskusteluja aktivoimalla ja muiden oppimistehtävien avulla	3. Oppimista eteenpäin vievän palautteen antaminen
Ryhmä	Tavoitteiden ja hyvän suoriutumisen kriteerien ymmärtäminen ja jakaminen	4. Oppilaiden aktivoiminen toistensa oppimisresursseiksi	
Oppija	Tavoitteiden ja hyvän suoriutumisen ymmärtäminen	5. Oppilaiden aktivointi oman oppimisensa omistajuuteen	

Arvioinnilla pyritään vahvistamaan oppijoiden ymmärrystä siitä, että he eivät vain osallistu kurssin toimintaan vaan heillä on myös oltava pyrkimys vaikuttaa ja muokata kurssilla tapahtuvia asioita oman osallistumisensa kautta. Kehittävässä arvioinnissa oleellista on arvioinnin hyödyntäminen sen käyttäjien kannalta. Kehittävä arviointi mukautuu oppijan tarpeisiin sekä ajoittuu prosessiin ja osallistaa siihen arvioinnin kohteita. (Toivola 2019, luku 3 ja 5; Atjonen 71-72.)

Kehittävän arvioinnin keskeisiä periaatteita on kahdeksan (kuva 7) ja ne jäsentyvät neljän kokonaisuuden alle, jotka ovat arviointikohteen aktivointi, metodinen ote, mukautuvuus ja päämäärä. Periaatteet eivät ole toisiaan poissulkevia eikä kaikkien periaatteiden tarvitse olla samanaikaisesti läsnä. Kuitenkin useampi periaate tulee tunnistaa arvioinnista, jotta sitä voi kutsua kehittäväksi. Kehittävän arvioinnin perimmäisiä tarkoituksia on kertoa jotain sellaista uutta, jota ei tiedetty ennen arvioinnin suorittamista. Kehittävällä arvioinnilla voidaan siis paljastaa jotakin uutta tai paljastaa uudenlaisia näkökulmia totuttuihin toimintatapoihin sekä asioihin. (Atjonen 2021, 100, 198-199.)



Kuva 7. Kehittävän arvioinnin kahdeksan keskeistä periaatetta (mukaeltu Atjonen 2021, 100)

Kehittävän ja formatiivisen sekä informaaleissa tilanteissa tapahtuvan arvioinnin avulla pyritään rakentamaan asiantuntijayhteisöjä, joissa oppijoita ohjataan erilaisten toimintatapojen avulla kohti jaettua asiantuntijuutta. Tavoitteena luoda tilanteita, joissa opettajan hiljaisen tiedon olemassaolo tulee esiin ja samalla oppijan oman oppimisen asiantuntijuus kasvaa hänen osallistuessaan aitoihin asiantuntijatilanteisiin sekä -käytänteihin. Jaetussa asiantuntijuudessa on kyse oppijan entistä paremmasta oman ajattelun ymmärtämisestä, ryhmätyöskentelytaitojen kehittymisestä ja oppijoiden entistä syvällisemmästä ja tehokkaammasta ongelmanratkaisukyvyistä. (Toivola 2019, luku 3.)

4.4 Oppiva yhteisö

Kaikki ihmiset muodostavat erilaisia yhteisöä, joilla jokaisella on omat norminsa, sääntönsä sekä roolinsa. Näitä yhteisöjä voidaan nimittää oppiviksi yhteisöiksi tai käytännön yhteisöiksi (Lonka 2014, 76; Kokkonen & Clewer 2019, 30). Tässä kehittämistyössä puhumme oppivasta yhteisöstä. Jokaista valmentajakoulutusta voidaan kutsua oppivaksi yhteisöksi, sillä se kokoontuu Wegner-Traynerin (2021) mukaan jonkin yhteisen kiinnostuksen kohteen sekä intohimon vuoksi säännöllisesti yhteen, ja jokainen pyrkii vuorovaikutuksen avulla kehittämään itseään paremmaksi kyseisessä asiassa. Oppiviksi yhteisöiksi voidaan nähdä myös maastohiihtoseurassa toimivat kaikki valmentajat. Kaikkia yhteisöjä ei voi kuitenkaan kutsua oppiviksi yhteisöiksi vaan esimerkiksi oppiminen voidaan nähdä yhteisön kokoontumisen syyksi tai se voi olla jäsentensä kokoontumisen lopputulema (Wegner-Trayner 2021).

Wegner- Traynerin (2021) mukaan oppivan yhteisön määritelmässä on tärkeää huomioida, että seuraavat kolme kokonaisuutta toteutuvat:

1. Yhteinen ala: tunnusomaista on oppivalle yhteisölle on yhteinen sitoutuminen ja kiinnostus jotakin tiettyä alaa kohtaan. Yhteisöllä on myös jaettua toimivaltaa ja jaettua asiantuntijuutta.
2. Aktiivinen yhteisö: oppivan yhteisön jäsenet osallistuvat yhteisiin toimintoihin sekä keskusteluihin ja heidän pyrkimyksensä on auttaa toisiaan sekä kehittyä ja jakaa tietoa keskenään. Osallistujat rakentavat yhteisössä suhteita, joiden avulla he oppivat toisiltaan. Oppivan yhteisön jäsenet osallistuvat yhteisiin toimintoihin ja keskusteluihin, auttavat toisiaan ja jakavat tietoa. He rakentavat suhteita, joiden avulla he voivat oppia toisiltaan.
3. Käytäntö: oppivan yhteisön jäsenien kolmantena yhteisenä tekijänä on käytäntö. Jäsenet kehittävät käytännön tekemisenä yhdessä kokemuksia, tarinoita, työkaluja, tapoja käsitellä toistuvia ongelmia sekä oppivat toisiltaan. Tällainen käytäntö vaatii aikaa sekä jatkuvaa vuorovaikutusta.

5 Suomen Hiihtoliitto ry

Suomen Hiihtoliitto ry (myöhemmin Hiihtoliitto) on maastohiihdon, mäkihypyn ja yhdistetyn, alppilajien sekä muiden lumella tapahtuvien lajien ja niiden kesämuotojen keskuselin. Hiihtoliiton tarkoituksena on toimia aatteellisena ja toiminnallisena yhdyssiteenä sekä keskuselimenä hiihtourheilun alalla Suomessa toimivien, yhdistysrekisteriin merkittyjen yhdistysten parissa sekä edistää hiihtourheilua Suomen kansan keskuudessa. Hiihtoliiton henkilöstö vastaa pohjoismaisten lajien, joita ovat maastohiihto, mäkihyppy ja yhdistetty, operatiivisesta toiminnasta. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

5.1 Suomen Hiihtoliiton strategia 2019 – 2022

Hiihtoliiton strategian, vuosille 2019-2022, visiona on olla ”Paras Lumella – Osaamisella menestystä”. Hiihtoliiton tavoitteena on menestyä urheilussa ja olla sekä median, katsojien että kumppaneiden kiinnostuksen kohteena sekä luoda hiihtolajien harrastuksista halettuja ja osaavien ammattilaisten toimintapaikkoja. Hiihtoliitto haluaa olla urheilun kehityksen kärjessä ja heidän tavoitteena on, että osaaminen on ajattelun keskiössä. Hiihtoliiton toiminta-ajatuksena on tuottaa Suomen kansalle unohtumattomia elämyksiä menestymällä huippu-urheilussa sekä olla Suomen merkittävin kansan liikuttaja lumella. (Suomen Hiihtoliitto 2018.)

Saavuttaakseen visionsa Hiihtoliitto on jakanut oman strategiansa kolmeen kokonaisuuteen, jonka avulla saavutetaan visio vuoden 2022 loppuun mennessä. Kuvassa kahdeksan esitetyt painopisteet ovat menestyvä huippu-urheilu, elinvoimainen seuratoiminta sekä vetovoimaiset hiihtolajit. Painopisteiden avulla ohjataan Hiihtoliiton päätöksen tekoa, tekoja sekä resursseja. (Suomen Hiihtoliitto 2018.)



Kuva 8. Suomen Hiihtoliitto ry:n strategia (Suomen Hiihtoliitto 2018)

Hiihtoliitto (2018) toteaa strategiassaan, että painopisteiden kehittämiseksi vaaditaan liiton toiminnassa uskallusta tehdä valintoja sekä asettaa konkreettisia tavoitteita. Strategiasaan Hiihtoliitto avaa painopisteiden alle niiden toteutumiseksi vaadittavia kriittisiä tekijöitä ja toimenpiteitä. Menestyvän huippu-urheilun osalta nämä osa-alueet ovat urheilijan uran mahdollistaminen, taloudellisten resurssien kasvattaminen sekä huippu-urheilun osaamisen kehittäminen (kuva 9). (Suomen Hiihtoliitto 2018.)



Kuva 9. Menestyvän huippu-urheilun kriittiset tekijät ja toimenpiteet (Suomen Hiihtoliitto 2018)

Elinvoimaisen seuratoiminnan osalta kriittisiksi tekijöiksi ja toimenpiteiksi on määritelty tähtiseurat kehittämisen kärjessä, seurojen välinen yhteistyö, joka mahdollistaa parempaa toimintaa sekä hiihtolajit, jotka liikuttavat useammassa seurassa entistä enemmän lapsia ja aikuisia. Vetovoimaisten hiihtolajien osalta kriittisiä tekijöitä ja toimenpiteitä ovat hiihtolajien näkyminen ja kuuluminen eri kanavissa, eri ikäryhmille ja eri tavoin. Urheilijat, taustatekijät sekä seurat ovat näkyviä, osaavia ja kiinnostuneita kumppaneita ja lisäksi Hiihtoliitto uudistaa ja kehittää toimintojaan ja on jatkuvasti ajassa mukana. (Suomen Hiihtoliitto 2018.)

Strategiassaan Hiihtoliitto toteaa, että vision ja painopisteiden saavuttamiseksi tarvitaan tiettyjä onnistumisen edellytyksiä. Onnistumisen edellytyksiä on neljä. Nämä ovat johtaminen, talous, viestintä sekä olosuhteet. Johtaminen on Hiihtoliitossa strategian mukaan joustavaa, tarkoituksen mukaista ja sitä arvioidaan sekä kehitetään vuosittain. Talouden tasapainon avulla Hiihtoliitto turvaa toiminnan jatkumisen ja kaikki toimijat tiedostavat talouden merkityksen sekä toimivat kustannustietoisesti. Viestintä on nykyaikaista, avointa, suunnitelmallista sekä tavoitteellista ja olosuhteiden edistämiseksi Hiihtoliitto kokoaa ja jakaa olosuhteiden kehittämistyön tietoa ja malleja. (Suomen Hiihtoliitto 2018.)

Hiihtoliitto (2018) määrittelee strategiassaan arvoikseen yhteistyön, uskalluksen, osaamisen sekä yhdenvertaisuuden. Hiihtoliiton strategiassa määritellään myös miten Hiihtoliitossa toimitaan (kuva 10). Nämä toiminnan periaatteet ovat: yhdessä tekemällä, yhdenvertaisesti, osaaminen on toiminnan keskiössä ja uskallusta tehdä valintoja. (Suomen Hiihtoliitto 2018.)



Kuva 10. Hiihtoliiton toiminnan perusteet (Suomen Hiihtoliitto 2018)

5.2 Maastohiihdon valmennuslinjaus – Suomalainen Latu

Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisä. – Maastohiihto- ja alppuriihtovalmennuksen suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen on Suomen Hiihtoliiton sekä Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen (myöhemmin KIHU) kanssa yhteistyössä koottu maastohiihdon valmennuslinjaus. Teos pohjautuu laajaan tutkimusnäyttöön sekä kattavaan valmennuksen asiantuntijajoukon näkemyksiin maastohiihdon harjoittelusta. (Suomen Hiihtoliitto 2020.)

Maastohiihdon muutokset, jotka ovat kiihtyneet erityisesti 2000- ja 2010 -luvulla, asettavat uudenlaisia vaatimuksia lajin harjoittelulle, valmennukselle, suksihuollolle, johtamiselle sekä erilaisille tukitoimille, jotta suomalainen maastohiihto pysyy tulevaisuudessakin lajin kansainvälisellä huipulla. Muutokset ovat kohdistuneet erityisesti kilpailumuotojen monipuolistamiseen. Lajin muutokset heijastuvat myös lasten ja nuorten toimintaan monin eri tavoin. (Suomen Hiihtoliitto ja Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus 2020, 2.)

Valmennuslinjaus on tehty siksi, että se päivittää maastohiihto- ja alppuriihtovalmennusta vastaamaan nykyhiihdon vaatimuksiin urheilijan polulla lapsuudesta huippuvaiheeseen sekä vastaa kysymyksiin mitä, miten ja miksi. Teoksen tavoitteena on helpottaa sekä selkeyttää valmentajien, ohjaajien, vanhempien ja seuratoimijoiden työtä lajin parissa. (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 2.)

Maastohiihto on monipuolisia fyysisiä ominaisuuksia vaativa laji ja ennen kaikkea perinteinen kestävyyslaji. Kilpailusuoritukseen vaikuttavat fyysisten ominaisuuksien lisäksi kilpailutaktiikka, psyykkiset ominaisuudet sekä välineet ja voitelu (kuva 11). (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 6.)



Kuva 11. Hiihtäjän suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 6)

Maastohiihdon tärkein yksittäinen kestävyysuominaisuus on hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaa kuvaava maksimaalinen hapenottokyky. Maailman parhailla naishihtäjillä sen on todettu olevan noin 70-80 ml/kg/min ja maailman parhailla mieshihtäjillä noin 80-90ml/kg/min. Maastohiihdon kilpailuvauhdit ovat nousseet enemmän kuin missään muussa Olympialajissa viimeisen 30 vuoden aikana. Vapaan hiihtotavan vauhdit ovat nousseet noin 14% ja perinteisen hiihtotavan vauhdit noin 11%. Sprintissä kilpailuvauhdit ovat naisilla noin 10% ja miehillä noin 20% suuremmat kuin normaalimatkoilla. Kilpailuvauhtien nousu, sprintit ja yhteislähdöt aiheuttavat maastohiittäjien ominaisuuksille uudenlaisia vaatimuksia sekä hermo-lihasjärjestelmän toiminnan että anaerobisen energiantuoton osalta. Ryhmähiihdon ja kasvaneiden kilpailuvauhtien johdosta, myös taktiikka-, taito-, ja tekniikkaominaisuudet ovat nykyisin maastohiihdossa tärkeämmässä roolissa kuin aiemmin. Voimantuottoajat ovat lyhentyneet ja tekniikat kehittyneet dynaamisemmiksi. Nykyhiihdossa korostuvat aiempaa enemmän ylävartalon voiman- ja tehontuoton ominaisuudet. (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 6.)

Valmennuslinjaus pyrkii kuvaamaan maastohiihdon harjoittelua ja tukitoimia erittäin laajasti. Teos käsittelee lasten ja nuorten kasvua, harjoittelun painopisteitä eri ikäkausina, eri ikäluokkien liikuntaa ja harjoittelua, harjoittelun ohjelmointia ja rytmittämistä, harjoitustilan ja kehittymisen seuranta, kilpailemista, psyykkistä valmentamista, ravintoa ja unta, maastohiittäjän terveyttä sekä puhdasta ja reilua urheilua (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 4).

Maastohiihdon valmennuslinjaus, Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisä. – maastohiihto- valmennuksen suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen, määrittelee maastohiihto- valmentajan urheiluosaamisen kokonaisuutta urheilijan polun eri vaiheissa.

5.3 Valmennusjärjestelmä maastohiihdossa

Suomalaisen maastohiihdon valmennusjärjestelmän perusyksikkönä ovat hiihtoseurat (Taulukko 2). Hiihtoseuroissa luodaan vahva pohja elinikäiselle harrastamiselle ja hiihtoseuran toiminta kulkee maastohiihtäjän rinnalla koko urheilu-uran sekä sen jälkeisenkin ajan (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 2).

Taulukko 2. Maastohiihdon valmennusjärjestelmä (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 71)



Hiihtoseuratoiminnassa tärkeimpänä asiana on laadukas hiihtokoulutoiminta. Siinä keskeisimpänä asiana on luoda innostava ja turvallinen ympäristö. Harjoittelussa tärkeimpinä asioina ovat perusliikuntataitojen opettelu, motoristen perustaitojen kehittäminen sekä monipuolinen hiihdon opettelu. Hiihtokoulutoimintaa tukemaan Suomen Hiihtoliitto on kehittänyt Lumilajit Liikuttavat -konseptin, josta seurat löytävät 5 – 12 -vuotiaille valmiita tunti-suunnitelmia ja tuotteita eritasoisille lumiliikkuville. (Suomen Hiihtoliitto ym. 2020, 14, 16.)

Hiihtoseuratoiminnan vahva merkitys jatkuu aina 16 -vuotiaisiin saakka. Yläkouluvaiheessa maastohiihtäjän valmennusjärjestelmään tulee mukaan myös mahdollisuus yläkoululeiritykseen, jonka toteuttavat urheiluopistot. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

Urheiluakatemioiden roolina on olla huippu-urheilun keskeisiä olosuhde- ja osaamiskeskitymiä. Yläkouluikäisistä kohti huippuvaihetta menossa olevat urheilijat harjoittelevat pääosin urheiluakatemiaverkoston eri kohteissa. Urheiluakatemioiden on valmentajia ja asiantuntijoita, joiden osaamista kehitetään yhteistyössä lajien kanssa. Olympiakomitea on yhdessä urheiluakatemia- ja valmennuskeskusverkoston sekä lajien kanssa määritellyt ur-

heiluakatemaverkoston tavoitteeksi varmistaa niissä urheiluille urheilijoilleen kansainvälisen vertailun kestävää päivittäisvalmennusta sekä toimintaympäristön, jossa urheilijoilla on mahdollisuus saavuttaa oma potentiaalinsa niin urheilussa kuin muillakin elämänaloilla. (Suomen Olympiakomitea 2021.)

Urheiluakatemian rooli korostuu siirryttäessä toiselle asteelle. Tällöin maastohiihtäjiä kannustetaan hakeutumaan urheiluakatemioiden sisällä toimiviin urheiluoppilaitoksiin laadukkaana päivittäisvalmennuksen varmistamiseksi. Maastohiihto on painopistelajina Vuokatissa, Rovaniemellä, Lahdessa ja Vöyrillä sekä lisäksi maastohiihtoa voi harjoitella Jyväskylässä, Kuopiossa ja Joensuussa. Urheilijan uran jatkuessa toiselle asteelle, mukaan tulevat myös Suomen Hiihtoliiton valmennusryhmät. Toisen asteen aikana Hiihtoliiton valmennusryhmiä ovat U18 -ryhmät Vuokatti ja muu Suomi, ST1 -ryhmä eli nuorten maajoukkue ryhmä sekä näiden ryhmien haastajaryhmät. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

Hiihtoliiton maastohiihdon valmennusjärjestelmän huippuna ovat maajoukkue toiminta sekä maajoukkueen haastajaryhmä. Lisäksi valmennusjärjestelmä tarjoaa toisen asteen jälkeen valmennusta urheiluakatemioiden Vuokatissa ja Rovaniemellä sekä puolustusvoimain urheilukoulussa Kajaanissa. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

5.4 Valmentajien osaamisen kehittäminen maastohiihdossa

Maastohiihdossa toimivien valmentajien osaamisen kehittämiseksi Hiihtoliitto tarjoaa tasokoulutuksia kolmella tasolla. Hiihtoliiton tavoitteena on kehittää valmentajiensa ja ohjaajiensa osaamista niin lajien valmennuslinjausten kuin suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisesti. Hiihtoliitto tarjoaa koulutuksia sekä lähi- että verkkokoulutuksina. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

Hiihtoliiton valmentajan latu kuvaa valmentajakoulutusten laajuutta ja tavoitteita (kuva 12). Tason 1 valmentajakoulutus on suunnattu seurojen apuvalmentajille, valmentajille sekä aktiiviurheilijoille. Tason 2 koulutuksen kohderyhmänä ovat hiihtoseurojen valmentajat sekä vastuvalmentajat ja tasolla 3 kohderyhmänä ovat hiihtoseurojen päävalmentajat ja henkilökohtaista valmennusta tekevät valmentajat. Tason 1 valmentajakoulutuksen tavoitteena on, että valmentaja osaa suunnitella yhden harjoituskerran sekä ymmärtää harjoituksen liittyvän osaksi laajempaa kokonaisuutta. Tavoitteena on myös, että valmentaja pystyy hyödyntämään erilaisia tietoja sekä taitoja hiihdon opettamisesta ja harjoitteista. Tason 2 valmentajakoulutuksen tavoitteena on, että valmentaja osaa suunnitella, toteuttaa sekä arvioida kokonaisen harjoitusjakson ja ymmärtää sen kuuluvan osaksi isompaa kokonaisuutta. Valmentaja osaa tason 2 jälkeen opettaa hiihdon lajitaitoja ja -tekniikoita sekä

tavallisimpien oheisharjoitusten teknisiä sovelluksia. Tason 3 koulutuksen jälkeen valmentaja osaa suunnitella, toteuttaa sekä arvioida koko vuoden valmennusprosessin ja ymmärtää vuoden kuuluvan osaksi isompaa kokonaisuutta. Tason 3 jälkeen valmentajan on tarkoitus hallita lajin vaatimukset ja osata soveltaa harjoittelun kokonaisuuksia urheilijalähtöisesti. Valmentaja myös hallitsee lajin erilaiset kehittymisen seurantamenetelmät sekä osaa johtaa seuran valmennustiimin toimintaa ja osaa hyödyntää asiantuntijoita omassa valmennustoiminnassaan. Valmentaja hallitsee myös suksen voitelun ja valinnan perusteet. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

VALMENTAJAN LATU

TASO 1 VALMENTAJAKOULUTUS 60H	TASO 2 VALMENTAJAKOULUTUS 135H	TASO 3 VALMENTAJAKOULUTUS 220H
Seuran apuvalmentajat ja valmentajat, aktiivurheilijat	Seuran valmentajat, ryhmien vastuupalmentajat	Seuran päävalmentaja, henkilökohtaiset valmentajat
<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valmentaja osaa suunnitella ja toteuttaa yhden harjoituskerran ja ymmärtää yhden harjoituksen liittyvän laajempaan kokonaisuuteen. Valmentaja pystyy hyödyntämään tietoja ja taitoja hiihdon harjoitteista ja opettamisesta Valmentaja osaa kuvata: <ul style="list-style-type: none"> -kokonaisvaltaiseen valmennukseen liittyviä asioita -lajin vaatimuksia -lapsen ja nuoren kasvua ja kehittymisen vaiheita -tunteiden ja vuorovaikutuksen merkitystä valmennustilanteissa 	<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valmentaja osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida harjoitusjakson ja ymmärtää sen olevan osa isompaa kokonaisuutta Valmentaja osaa opettaa hiihdon lajitaidot ja -tekniikat sekä tavallisimpien oheisharjoitusten erilaiset tekniset sovellukset Valmentaja tietää ja osaa huomioida harjoittelun suunnittelussa: <ul style="list-style-type: none"> - eri fyysisten ominaisuuksien harjoittamisen perusteet - psyykkisen valmentamisen ja ryhmädynamiikan perusteet - ihmisen kasvua ja kehitystä -suksen voitelun perusteet 	<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valmentaja osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida vuoden valmennusprosessin ja ymmärtää sen olevan osa laajempaa kokonaisuutta Valmentaja hallitsee lajin vaatimukset ja osaa soveltaa harjoittelun kokonaisuuksia urheilijalähtöisesti Valmentaja hallitsee erilaiset kehittymisen seurantamenetelmät Valmentaja osaa johtaa seuran valmennustiimin toimintaa sekä hyödyntää asiantuntijoita omassa toiminnassaan Valmentaja hallitsee suksien voitelun ja suksen valinnan perusteet

Kuva 12. Suomen Hiihtoliiton valmentajan latu (Suomen Hiihtoliitto 2021)

Valmentajien täydennyskoulutuksen tarjoajana sekä hiihtovalmentajien verkoston edistäjänä toimii Hiihdon valmentajakerho. Valmentajakerhon tehtävänä on tehostaa yhteistyötä lajin valmentajien kesken sekä jakaa valmennustietoutta. (Suomen Hiihtoliitto 2021.)

6 Kehittämistyön tavoite

Tämän uudistamisperustaisena kehittämistyönä toteutetun työn tavoitteena on ollut löytää keinoja miten maastohiihdon uusi valmennuslinjaus, Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisu. – maastohiihtovalmennuksen suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen, siirretään maastohiihtovalmentajan tiedosta arkiseksi toiminnaksi Hiihtoliiton tarjoamien valmentajakoulutusprosessien avulla. Tavoitteena on ollut löytää erilaisia toimintamalleja- ja tapoja, joiden avulla valmentajakoulutusprosessit auttavat valmentajaa toimimaan valmennuslinjauksen mukaisesti omassa toimintaympäristössään. Hiihtoliiton valmentajakoulutuksiin osallistuvat ovat pääsääntöisesti hiihtoseuravalmentajia sekä yksilövalmentajia, joiden toimintaympäristö linkittyy vahvasti heidän toiminta-alueellaan olevaan hiihtoseuraan.

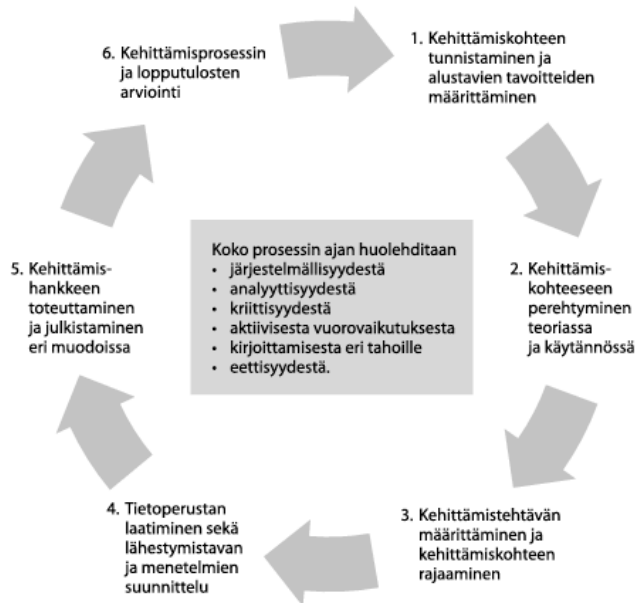
Valmentajakoulutukset ovat avainasemassa valmentajien osaamisen kehittämisessä ja sitä kautta uuden, maastohiihtoa käsittelevän, valmennuslinjan jalkautustyössä. Hiihtoliiton valmentajakoulutusten avulla pystytään tunnistamaan seuravalmentajien osaamista ja edistämään valmennuslinjauksen asioiden jalkautumista käytännön työhön.

Jokaisen valmentajan osaaminen on erilaista ja osaamistarpeet sekä toimintaympäristö ovat jokaisella valmentajalla omanlaisensa. Oppimisen ja osaamisen kehittämisen sosiaalisen luonteen johdosta, jokainen valmentajakoulutus on omanlaisensa prosessi, jonka tavoitteena on tukea valmentajien osaamisen kehittymistä suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisesti. Vaikka jokaisella koulutusprosessilla on omat tavoitteensa, ei voida todeta jokaisen prosessin tuottavan tasalaatuista valmennusosaamista. Erilaisin toimintatavoin ja -menetelmin voidaan tukea valmentajien osaamisen kehittymistä koulutustavoitteen suunnassa ja tuoda jokaiselle osallistujalle sopivia haasteita. Pilottikoulutuksen avulla testataan miten erilaiset toimintatavat ja -menetelmät koulutusprosessissa edistävät valmentajien osaamisen kehittymistä.

7 Kehittämistyön vaiheet ja menetelmät

Tämä kehittämistyö toteutettiin uudistamisperustaisena kehittämistyönä, jossa uutta tietoa on synnytetty niissä ympäristöissä, joissa toiminta on tapahtunut. Uudistamisperustainen kehittämistyö tarkoittaa esimerkiksi toimintaprosessin uudistamista erilaisia rajapintoja kokeilemalla. Uutta tietoa synnytetään sovelluskohteen yhteydessä ja se nousee aidoista käytännön toiminnoista sekä tarpeista ratkaista haasteita. Tutkimuksellisuus kehittämistyössä ilmenee silloin, kun kehittämistyö on järjestelmällistä, analyttistä ja kriittistä. Kehittämistyössä haetaan tutkittua tietoa käytännön kehittämisen tueksi. Käytetään erilaisia menetelmiä, joiden avulla tunnistetaan, luodaan ja eritellään erilaisia näkökulmia. Arvioidaan kriittisesti hankittua tietoa, omia valintoja, erilaisia näkökulmia, prosessia sekä sen tuloksia ja luodaan uutta tietoa ja jaetaan sitä sekä huolehditaan tiedon levittämisestä. (Ojasalo ym. 2015, 21-22, 26.)

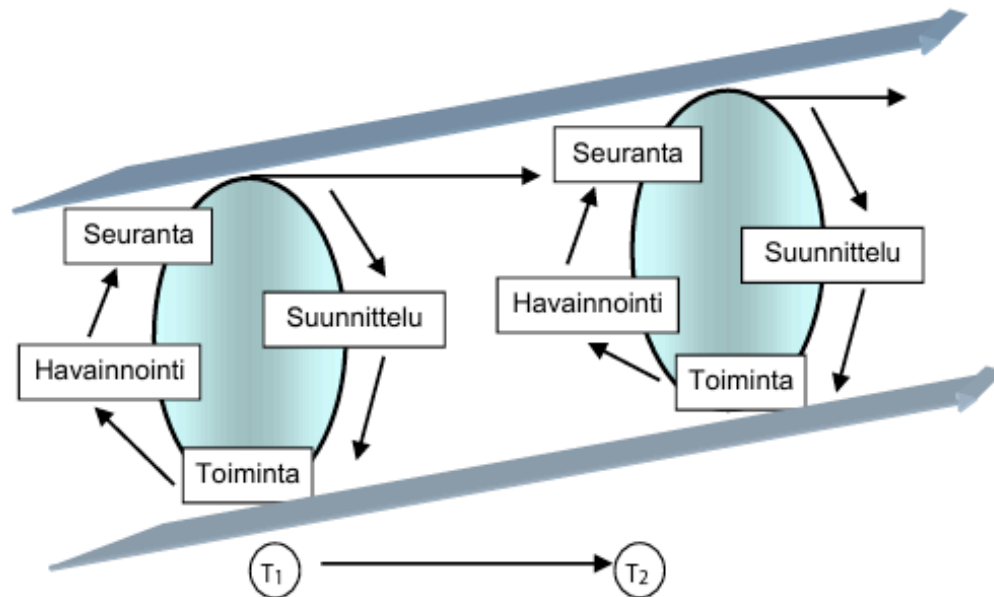
Uudistuksiin ja muutoksiin voidaan päästä erilaisilla keinoilla ja kehittämistyötä onkin olemassa monenlaista. Kehittämistutkimus on joukko eri tutkimusmenetelmiä eikä kehittämistutkimusta pidetäkään omana erillisenä tutkimusmenetelmänä. Kehittämistutkimuksessa kyseessä on monimenetelmäinen tutkimusote, jossa tarpeen mukaan yhdistyvät niin kvantitatiiviset kuin kvalitatiivisetkin tutkimusmenetelmät, joiden avulla saadaan aikaiseksi muutosta. Kehittämistutkimukseen kuuluu ongelman poistaminen tai toiminnan uudistaminen, ja on siksi enemmän kuin perinteinen laadullinen ja määrällinen tutkimus. Tutkimus-
syklin lisäksi kehittämistutkimukseen sisältyy muutosprosessin suunnittelu, toteutus sekä arviointi, jotka muodostavat oman syklinsä ja jonka läpivieminen on haastavampi tehtävä kuin pelkkä tutkimussykli. Muutoksen aikaansaamiseksi kehittämistutkimuksessa kehitetään organisaatiota, tuotetta tai menetelmää. Kehittämistutkimus alkaa siitä mihin perinteinen tutkimus päättyy. Kehittämistyötä voidaan kuvata prosessina, jossa erilaiset vaiheet seuraavat toisiaan ja tätä prosessia voidaan kuvata kuvan 13 tavalla. (Kananen 2015, 33, 39; Ojasalo ym. 2015, 24.)



Kuva 13. Kehittämistutkimuksen prosessikuvaus (Ojasalo ym. 2015, 24)

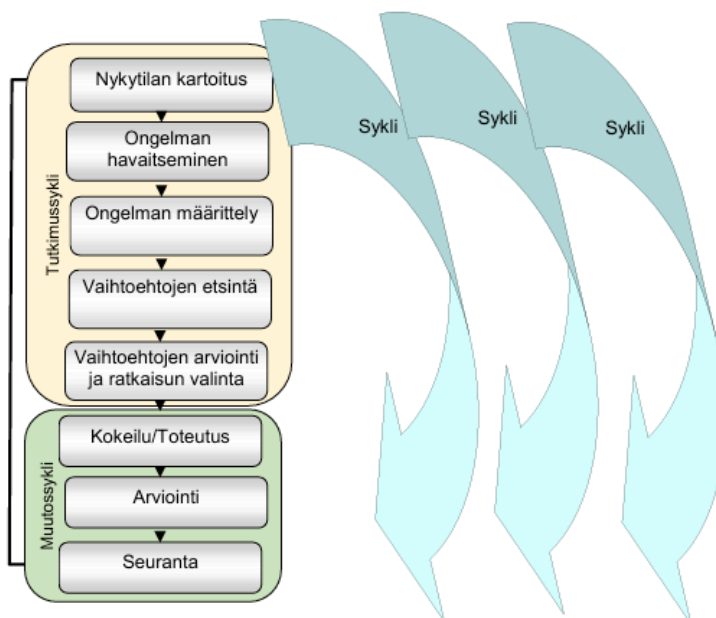
Tässä kehittämistyössä tavoitteena on uudenlaisten toimintatapojen tai -mallien löytäminen Hiihtoliiton valmentajakoulutusprosesseihin, jotta ne tukisivat entistä paremmin valmentajan osaamisen kehittymistä käytännön valmennustyössä. Tämä kehittämistyö on uudistamisperusteinen, jossa kuitenkin toteutuu kehittämistutkimuksen mukaisia syklejä.

Kehittämissykli (kuva 14) käynnistyy nykytilan kartoituksella, jonka tarkoitus on määritellä kehittämistyön kohde eli ongelma tai uudistamistarve. Todellisen ongelman tai uudistamistarpeen havaitsemiseen, määrittelyyn sekä erilaisten ratkaisumallien tuottamiseen tarvitaan tietoperustaa ja se edellyttää yleensä tutkimusta. Kehittämistutkimuksessa tutkimusta voidaan tarvita ongelmanratkaisun tai uudistuksen eri vaiheissa sekä arvioitaessa muutosten vaikutuksia ja tuloksia. (Kananen 2015, 41-42.)



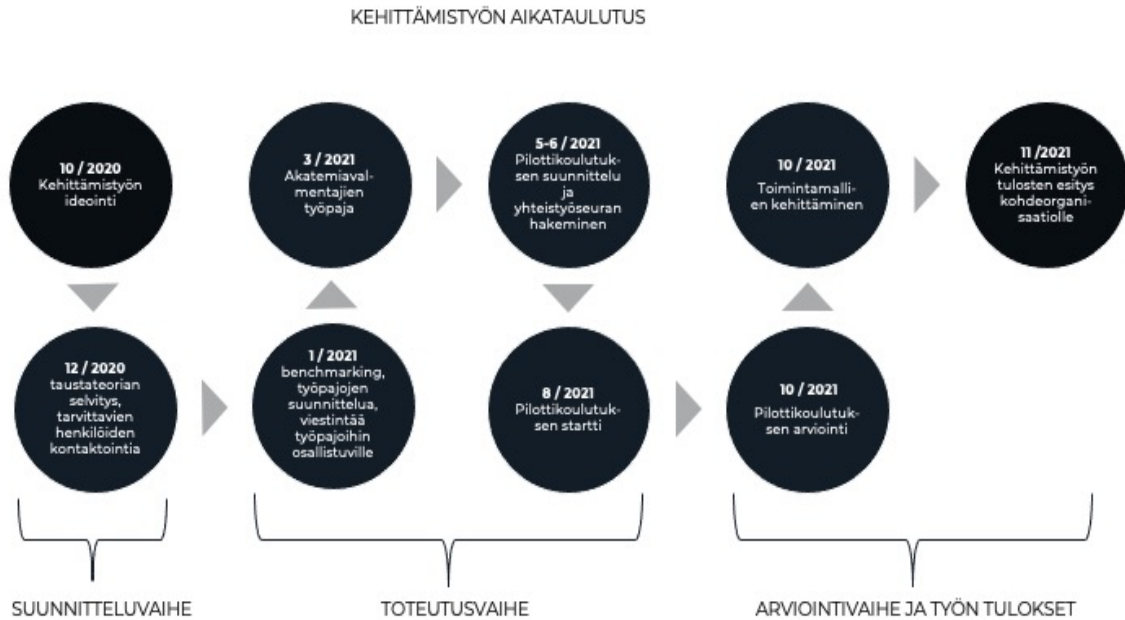
Kuva 14. Kehittämistutkimuksen syklit sekä yksittäisen syklin vaiheet (Kananen 2015, 41-42).

Uudistamistarpeen havaitsemisen jälkeen arvioidaan tavat, joilla toimintaa voidaan uudistaa tai ongelma poistaa. Perinteinen tutkimus toteaa vain ongelman ja sen syyt, joten uudistaminen tai ongelman poistaminen on oma prosessinsa. Kehittämistutkimus ja kehittämistyö voidaan nähdä eri tahoilla jatkuvan kehittämisen prosessina, jossa kehitys- ja muutossykli (kuva 15) seuraavat jatkuvasti toisiaan. (Kananen 2015, 42.)



Kuva 15. Kehittämissyklin vaiheet (Kananen 2015, 42)

Tämä kehittämistyö alkoi vuoden 2020 loppupuolella. Kuvassa 16 kuvataan kehittämistyön aikataulu ja eteneminen. Kehittämistyön aikana on tapahtunut aktiivista tiedonhankintaa ja reflektointia, jotka ovat omalta osaltaan tukeneet prosessia ja sen jatkuvaa kehittämistä. Taustaselvitysten ja kartoitusten kautta on päästy kiinni tarvittavaan tietoperustaan, joka on täydentynyt pilottikokeilun aikana erilaisten havaintojen, kokeilujen ja arviointien perusteella.



Kuva 16. Kehittämistyön aikataulus

Tämä kehittämistyö syntyi tarpeesta löytää keinoja Hiihtoliiton valmentajakoulutusten kehittämistä sellaisiksi, jotka tukevat käytännön valmennustoiminnan muutosta sekä uuden tiedon, maastohiihdon uuden valmennuslinjan jalkautusta käytännön toiminnaksi. Asiantuntijakeskustelujen, benchmarkingin ja Hiihtoliiton valmentajakoulutusten nykytilan arvioinnin kautta on löytynyt uudistamistarpeita valmentajakoulutusprosessien toimintatavoille ja -malleille, joita tämän kehittämistyön eri vaiheissa on pyritty kehittämään. Kehittämistyön sisällä on ollut jatkuvan kehittämisen, tiedonhankinnan ja reflektoinnin osa-alueita, joiden avulla on ketterästi pystytty kokeilemaan uusia toimintamalleja ja löytämään Hiihtoliiton koulutuksiin toimivia tapoja edistää valmennuslinjauksen sekä yleisen valmennustietouden jalkautumista valmentajan arkiseen toimintaan.

Tämä kehittämistyö on tehty siten, että kehittämisprosessin vetäjä ja tutkija ovat sama henkilö. Kehittämistyötä voidaan toteuttaa käytännössä siten, että tutkija tekee kehittämis-

työn edetessä aineistonkeruuta havainnoiden, haastatellen, kysellen sekä arvioiden muutosprosessin läpiviemistä (Kananen 2015, 51-52.)

7.1 Suunnitteluvaihe

Tämä kehittämistyö alkoi kartoittamalla millaisia asioita on jo viety Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisü. – maastohiihtovalmennuksen suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen -teoksesta valmentajien tietoisuuteen. Hiihtoliitto järjesti talvella 2020 – 2021 kuuden webinaarin sarjan, joissa käsiteltiin valmennuslinjauksen eri osa-alueita ja pyrittiin lisäämään valmentajien tietoisuutta teoksen sisällöstä.

Kartoituksessa keskeisimpänä asiana oli tutkia Hiihtoliiton valmentajakoulutusten olemassa olevia sisältöjä ja arvioida mitä uuden valmennuslinjan sisältöjä on viety jo osaksi valmentajakoulutusprosessien sisältöjä. Kartoitus sisälsi keskusteluja Hiihtoliiton entisen maastohiihdon valmennuspäällikön, Olympiakomitean lajiryhmävastaavan sekä useiden hiihtovalmentajien kanssa aiheina olivat, miten valmennuslinjauksen tulisi näkyä koulutusten sisällöissä, millaista on hyvä valmennus yleisesti urheilussa sekä millaista hyvä valmennus on maastohiihdossa ja miten erilaiset toimintatavat koulutuksissa tukevat valmentajien osaamisen kehittymistä. Näiden keskustelujen kautta nousi esiin tarvetta pohtia ja uudistaa koulutusta hyödyntämään entistä enemmän digioppimisen malleja sekä pohtimaan miten koulutukset tukevat toimintatavoiltaan ja -malleiltaan parhaiten valmentajan arkisen toiminnan kehittymistä valmennuslinjauksessa esitettyjen sisältöjen mukaiseksi. Digioppimisen mallien käyttöönottamista vauhditti erityisesti Covid-19 pandemia.

7.2 Toteutusvaihe

Tämän kehittämistyön toteutusvaihe alkoi benchmarkingilla ja tämän jälkeen järjestettiin Hiihtoliiton maastohiihtovalmentajille, jotka toimivat urheiluakatemioiden yläkoululeiritykseen osallistuvien hiihtäjien tai toisen asteen oppilaitoksessa opiskelevien hiihtäjien valmentajina. Urheiluakatemiavalmentajien työpajan tavoitteena oli kartoittaa millä tavoin he ovat jalkautaneet maastohiihdon valmennuslinjaa omassa toiminnassaan sekä missä he ovat onnistuneet ja missä eivät ole onnistuneet. Urheiluakatemiavalmentajista moni ollut mukana tuomassa oman asiantuntijapanoksensa Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisü. – maastohiihtovalmennuksen suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen -oppaaseen. Urheiluakatemiavalmentajien työpajan aiheena oli myös hyvä valmentaminen maastohiihdossa ja mitä kaikkea hyvä valmentaminen heidän työssään on. Benchmarkingin ja työpajan jälkeen toteutusta tehtiin tietoperustan kasaamisessa sekä pilottokokeilun suunnitte-

lussa ja toteutuksessa. Pilottikokeilun lisäksi pienempiä kokonaisuuksia on pilotoitu yksittäisissä Hiihtoliiton valmentajakoulutustapahtumissa. Tämä kehittämisprosessi päättyy pilottikokeilun arviointiin sekä toimintamallien kehittelyyn. Prosessin toteutusvaiheen aikana erilaiset spontaanit sekä organisoidut keskustelut valmennuksen ja valmennusosaamisen kehittämisen parissa toimivien asiantuntijoiden kanssa ovat edistäneet prosessin etenemistä tavoitteen suunnassa sekä halutussa aikataulussa.

7.2.1 Benchmarking

Benchmarking on oman kehittämiskohteen vertaamista toiseen kohteeseen – useimmiten oman alansa parhaaseen käytäntöön. Benchmarkingissa identifioidaan, ymmärretään ja opitaan toisilta sekä kyseenalaistetaan omaa toimintaa. Uuden tuottamista tapahtuu, kun parhaita käytänteitä etsitään muista organisaatioista maailmanlaajuisesti ja sovelletaan niitä luovasti omaan organisaatioon sopiviksi. Benchmarkingin avulla opitaan tunnistamaan oman toiminnan haasteita ja luomaan haasteiden parantamiseen tähtääviä kehittämisen ideoita ja tavoitteita. Benchmarking on erittäin käyttökelpoinen menetelmä, kun halutaan kehittää esimerkiksi organisaation laatua, tuottavuutta, toimintaprosesseja tai työskentelytapoja. (Ojasalo, Moilanen, Ritokoski 2015, 43; Tuominen, Niva, Malmberg 2011, 5.)

Tuominen (2016, 6) jakaa benchmarking prosessin seitsemään erilaiseen vaiheeseen, joista ensimmäisenä on määriteltävä mitä halutaan benchmarkata ja toisena keitä sellaisia tahoja tai yrityksiä on olemassa, joiden koetaan olevan omaa yritystään huomattavasti parempia. Kehittämistyötä varten benchmarking tehtiin Suomesta Suomen Voimisteluliitto ry:n ja Suomen Palloliitto ry:n koulutuskokonaisuuksien toiminnasta sekä Ruotsin ja Norjan maastohiihdon toiminnan osalta. Ruotsin kokonaisuudessa asiaa benchmarkattiin yliopisto-toiminnan näkökulmasta ja Norjan osalta lajiliiton koulutuskokonaisuuksien näkökulmasta.

Tuomisen (2016, 6) mukaan benchmarkingissa tärkeää on määritellä alkuun mitä oma taho tai yritys osaa, ja tämän jälkeen selvitetään mitä kohdetaho tai -yritys osaa. Benchmarking voidaan toteuttaa hakemalla tietoa parhaista käytänteistä esimerkiksi internetistä. Erilaisia internetlähteitä ovat yritysten ja järjestöjen kotisivut, uutiset ja patenttisivustot. Lisäksi on mahdollista toteuttaa benchmarking vieraillemalla organisaatiossa, johon toimintaa halutaan vertailla. (Ojasalo ym. 2015, 44.)

Tässä kehittämissyössä benchmarking toteutettiin sekä lajiliittojen internet -sivujen avulla että koulutuksista vastaavien kanssa keskustellen verkkotyöskentelyalusta ZOOMin avulla. Suomen Voimisteluliitto ry:n toiminnasta keskusteluun osallistuivat kehitysjohtaja

sekä lasten liikunnan päällikkö. Suomen Palloliitto ry:n toiminnasta keskusteluun osallistui-
vat koulutuspäällikkö ja lasten urheilun päällikkö. Ruotsin toiminnasta keskustelu käytiin
Keski-Ruotsin yliopiston apulaisprofessorin ja Norjan Hiihtoliiton toiminnasta keskustelu
käytiin maastohiihdon kehityspäällikön kanssa.

Benchmarking vierailusta saa parhaimman mahdollisen hyödyn irti silloin, kun vertailun ta-
voitteet sekä tarkka kysymys- tai havainnointilista ovat tarkoin selvillä ennen vierailua
(Ojasalo ym 2015, 44). Tässä kehittämistyössä benchmarking toteutus tapahtui siten, että
ensin tutustuttiin jokaisen benchmarking-kohteen internet-sivustoihin ja niistä saadut tiedot
merkittiin ylös. Tämän jälkeen jokaiseen keskusteluun toteutettiin kysymysrunko, jotta tie-
toa saataisiin lisää internet-sivustoilta saadun tiedon tueksi. Kohdeorganisaatioiden
kanssa käyty keskustelut dokumentoitiin kirjoittamalla muistiinpanot keskusteluista.

7.2.2 Yhteisölliset ideointimenelmät digitaalisessa ympäristössä

Covid-19 pandemian johdosta kehittämisprosessin aikaiset tapaamiset painottuivat digi-
taalsiin kohtaamisiin, joita toteutettiin ZOOM -verkkotapaamistyökalun avulla.

Urheiluakatemiavalmentajien työpaja toteutettiin aivoriihityöskentelyn tapaisesti. Aivoriihi
on luovan ongelmanratkaisun standardimenetelmä ja siinä pyritään tuottamaan ideoita
ryhmässä. Aivoriihityöpajassa ryhmä pyrkii vetäjänsä johdolla ideoimaan uusia lähesty-
mistapoja tai johonkin ongelmaan uusia ratkaisuja. Aivoriihityöpajaan kuuluu neljä erilaista
vaihetta: esivaihe, lämmittelyvaihe, ideointivaihe ja valintavaihe. Esivaiheessa asetetaan
rajat ja tavoitteet. Lämmittelyvaiheessa pyritään irrottautumaan mieltä rajoittavista teki-
jöistä sekä turhista ennakkoluuloista. Ideointivaiheessa ideoidaan vapaasti ja ideoita ei
kummemmin perustella eikä niitä arvioida ja valintavaiheessa kokouksessa syntyneitä ide-
oita pyritään tarkastelemaan kriittisesti ja arvioidaan vetäjän johdolla. (Ojasalo ym. 2015,
160-161.)

ZOOM -verkkotapaamistyökalulla järjestetyissä työpajoissa ja kohtaamisissa fasilitoinnin
työkaluina ja erilaisten henkilökohtaisten reflektointien sekä ryhmätöiden alustoina käytet-
tiin Padlet -alustaa, Mentimeter -työkalua ja Jamboard -alustaa. Lisäksi itsearvioiteja to-
teutettiin ZOOM-verkkotapaamistyökalun chat -toiminnon avulla.

Padlet ja Jamboard -alustoilla voidaan toteuttaa erilaisia tehtäviä sekä ryhmätöitä, sillä
alustat ovat helppokäyttöisiä interaktiivisia seiniä. Kaikki osallistujat näkevät seinälle kirjoit-
ettavan kirjoituksen samalla hetkellä, kun kirjoitus tapahtuu ja useat henkilöt voivat päivit-

tää sisältöä samaan aikaan. Alustojen käyttöön vaaditaan osallistujalta tietokone tai jonkinlainen mobiililaitte, jonka avulla he pystyvät kirjoittamaan seinälle. (Innokylä 2021.)

Mentimeter on interaktiivinen esitysohjelmisto, jonka avulla voidaan luoda vuorovaikutteisia esityksiä ja hankkimaan reaaliaikaista tietoa tapahtumaan osallistuvilta joko suorilla kyselyillä, sanapilvillä tai tietokilpailuilla (Innokylä 2021).

Urheiluakatemiavalmentajien työpajassa hyödynnettiin ZOOM -verkkotapaamistyökalun breakout room -työkalua. Breakout room -työkalun avulla osallistujat jaetaan pienryhmiin, joissa he saavat keskustella annetusta aiheesta pienemmän porukan kanssa. Urheiluakatemiavalmentajien työpajaan osallistui yhdeksän henkilöä ja he toteuttivat pienryhmätyöskentelyä kolmen hengen ryhmissä. Pienryhmät kirjoittivat tuotoksensa Padlet -alustalle, joka jäi osallistujille näkyviin ja heidän oli sitä myös mahdollisuus täydentää varsinaisen tapaamisen jälkeen. Breakout room -työkalun sekä Padlet -alustan lisäksi tapaamisessa kerättiin osallistujien henkilökohtaisia ajatuksia hyvästä valmentamisesta Mentimeter -työkalun avulla (kuva 17).

Mitä hyvä valmentaminen on hiihdossa?

Mentimeter



Kuva 17. Mentimeter -työkalun avulla toteutettu henkilökohtainen kysely akatemiavalmentajien työpajassa

Samankaltaisia aivoriihityöskentelyjä toteutettiin myös pilottikoulutuksessa silloin, kun tavoitteena oli saada oppijat ideoimaan omaan toimintaympäristöönsä liittyviä valmennuksellisia kokonaisuuksia. Pienryhmätyöskentelyn alustana käytettiin joko Padlet -alustaa, Jamboard -alustaa tai ideoita kasattiin Mentimeter -työkalun avulla jokaiselta oppijalta henkilökohtaisesti. Pilottikoulutuksessa ZOOM -verkkotapaamistyökalun avulla toteutetun

koulutustapahtuman kulku oli aina samankaltainen (kuva 18). Tapaamisen alussa toteutettiin lyhyt kuulumiskierros, tämän jälkeen orientaatio aiheeseen, jonka jälkeen oppijat jaettiin pienryhmiin breakout room -työkalun avulla työstämään aiheeseen liittyvää tehtävää. Työstöjen jälkeen tapahtui yhteinen purku kouluttajan johdolla. Lopuksi toteutettiin oppijoiden itsearviointi.

Aikataulukus

17.00 Tervetuloa koulukseen, info päivästä
17.15 Tutustuminen pienryhmissä
17.30 Pienryhmätyöstöjen purku
17.45 Oppiminen –luento
18.30 Reflektointi aiheesta

Tauko

18.45 Taidon oppiminen luento
19.10 Pienryhmätyöstö
19.40 Pienryhmätyöstöjen purku
19.50 Zoom –kysely aiheesta
20.00 Koulutuksen päätös ja ohjeistukset
itsenäisiin tehtäviin



Kuva 17. ZOOM -verkkotapaamistyökalun avulla toteutetun koulutuksen aikataulukus

7.2.3 Havainnointi

Kehittämistehtävät, joiden kohteena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa, sopii havainnointi menetelmänä hyvin. Havainnoinnit ovat tarkimpia silloin, kun asian havainnointi tapahtuu tutkittavan asian luonnollisessa ympäristössä. Havainnoinnin avulla saadaankin tietoa siitä, millä tavoin erilaiset ihmiset käyttäytyvät omassa todellisuudessaan, jossa ihminen tuntee itsensä ja havainnoitava asia on luonnollinen osa ympäristöä. Havainnoinnin avulla voidaan saada tietoa toimivatko ihmiset juuri siten, miten he sanovat toimivansa. (Ojasalo ym. 2015, 114; Vilkkä 2018, 133.)

Havainnointia voidaan tehdä joko täysin passiivisesti, jolloin havainnoija ei osallistu lainkaan tutkittavaan toimintaan tai aktiivisesti, jolloin havainnoija voi olla esimerkiksi organisaatiota kehittävä konsultti. Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoija osallistuu tutkittavan kohteen toimintoihin. Osallistuvaa havainnointia tarvitaan esimerkiksi silloin, kun havainnoidaan toiminnassa tapahtuvaa ihmisten välistä vuorovaikutusta tai merkityksiä, joita on tuotettu vuorovaikutuksessa. (Ojasalo ym. 2015, 115-116; Vilkkä 2018, 139.)

Tässä kehittämistyössä havainnoijan rooli oli olla aktiivinen osallistuja, ja jolla on ollut toimintaa kehittävä rooli. Havainnointi menetelmänä oli käytössä erityisesti pilottikokeilun lähipäivinä. Lähipäivän teemana oli havainnoida muuttuko oppijoiden valmennustoiminta

palautteen sekä itsearviointien avulla. Kehittämistyössä käytettiin erityisesti toiminnan aikana kohdistuvaa havainnointia (Vilkkä 2018, 139).

Tässä kehittämistyössä käytettiin srukturoimatonta havainnointia. Srukrutoimaton havainnointi on joustavaa ja väljää toimintaa ja sitä käytetään silloin, kun asiasta halutaan saada monipuolista tietoa mahdollisimman paljon (Ojasalo ym. 2015, 116). Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoinnit kirjattiin omaan muistivihkoon tapahtumien jälkeen tai tallennettiin mobiililaitteeseen äänitallenteena aineiston analysointia varten. Irrallisista ajatuksista ei synny uutta tietoa tai ymmärrystä, vaan tietoon tarvitaan aina aineiston, teorian ja kehittäjän välistä keskustelua (Ojasalo ym. 2015, 119). Havainnointien, teorian, oppijoiden itsearviointien ja kehittämistyön tekijän omien näkemysten pohjalta löytyi toimintatapavaihtoja seuraaviin kohtaamisiin tai niistä saadut tulokset muodostuivat tämän kehittämistyön tuloksiksi.

7.2.4 Pilottikokeilu

Tässä kehittämistyössä tehtiin pilottikokeilu tason 1 valmentajakoulutusprosessin avulla. Pilottikokeilun tavoitteena oli kokeilla erilaisten menetelmien ja toimintatapojen vaikuttavuutta koulutusprosessiin osallistuvien oppijoiden oppimiseen ja käytökseen valmentajina. Pilottikokeilu toteutettiin hybridimallisena (liite 1), jossa yhdistyivät digitaalinen oppiminen sekä oppiminen oppijoiden omassa toimintaympäristössä (kuva 19). Pilottikokeilu toteutettiin yhden Hiihtoliiton jäsenseuran kahdeksalle valmentajalle. Kaikilla osallistuneilla valmentajilla oli hieman kokemusta valmentajana toimimisesta. Osa vastasi oman ryhmänsä viikoittaisesta toiminnasta ja osalla oli apuvalmentajana toimimisen kokemusta.

PILOTTIKOKEILUN AIKATAULUTUS



Kuva 19. Hiihtoliiton tason 1 valmentajakoulutusprosessin pilottikokeilun aikataulut

Pilottikokeilun tavoitteena oli testata erilaisia toimintamalleja sekä arvioida niiden vaikutusta koulutettavien valmentajien valmennusosaamisen kehittymiseen. Kokeiltavat toimintamallit syntyivät kartoittavien keskustelujen, tietoperustan lukemisen, benchmarkingin ja kehittämistyön tekijän oman tietotaidon kautta. Pilottikokeilun hybridimallisessa toimintatavassa pääosa valmennuksen tietoperustaa käytiin monipuolisten menetelmien avulla ZOOM -verkkotapaamistyökalun avulla. Lisäksi pilottikokeilussa hyödynnettiin Hiihtoliiton oppimisalustaa, Clanedia, tehtävien ja materiaalien sekä kokemusten jakamisen paikkana sekä oppimiskorttia (liite 2), jonka avulla oppijat seurasivat muiden valmentajien harjoituksia sekä pysyivät omasta toiminnastaan palautetta. Oppimiskortin avulla oppijat pohtivat myös mitä vahvuuksia ja kehittämisen kohteita heillä on ja miten he ovat kokeneet kehittyneensä valmentajina koulutuksen aikana.

Sellaista valmennusta, millaista valmentajakoulutusta. Valmentajakoulutusten tulisi ilmentää toimintatavoillaan samaa mitä haluamme valmentajien toiminnan olevan käytännön valmennustilanteissa. Mikäli valmennustilanteen halutaan olevan lajinomaista ja lajin valmennuslinjausten mukaista, yksilöllistä, asiantuntevaa sekä urheilijan tuntemiseen perustuvaa, tulisi tähän pyrkiä myös valmentajien osaamisen kehittämisen tilanteissa. (Hämäläinen 2012, 32.)

Pilottikokeilussa tämä näkyi siinä, että lähipäivien ohjelmaa toteutettiin mahdollisimman käytännön läheisesti. Kaksi lähikohtaamista sisälsivät aina kaksi käytännön harjoitusta,

joiden suunnittelusta oppijat vastasivat itse. Käytännön harjoitusten jälkeen toimintaa pu-
rettiin TIPS -palautetyökalun avulla (kuva 20). Tavoitteena oli antaa palautetta rakenta-
valla otteella (Suomen Urheiluopisto 2018). Lähikohtaamisten vahva käytännön harjoitus-
ten tekeminen onnistui, kun oppijat olivat tutustuneet aiheen tietoperustaan ZOOM -tapaa-
misten sekä itsenäisten lukutehtävien avulla. Näiden johdosta lähikohtaamisten aikana
pystyttiin viemään tietoperustaa käytäntöön sekä pohtimaan yhdessä oppijoiden
kanssa miltä tieto näyttää valmentajan toimintana.



Kuva 20. TIPS -palautetyökalu (Suomen Urheiluopisto 2018)

Ilmapiiirin merkitys pilottikokeilussa, lupa onnistua ja epäonnistua, näkyi erityisesti lähikoh-
taamisissa, joissa keskusteltiin paljon valmennustilanteen onnistumisesta ja kehittämiskoh-
teista.

Kouluttajalle tärkeää on luoda sellainen ympäristö, jossa oppijat tuntevat olevansa tär-
keitä. Tunne- ja vuorovaikutusoppimisen avulla oppijat oppivat empatiaa ja oppivat tunte-
maan itseään ja myös ymmärtämään toisiaan. Tunteiden tunnistamisen, niiden sallimisen
ja vuorovaikutustaitoihin panostamisen johdosta, voidaan kehittää ryhmän sosiaalista ta-
paa toimia. (Sprenger 2020, 1-2). Tunne- ja vuorovaikutusoppimisen sekä ihmisen psyko-
logisten perustarpeiden huomioimisella voidaan luoda sellainen ympäristö, jossa jokainen
oppija tuntee voivansa näyttää omat tunteuksensa, onnistua ja epäonnistua yhdessä tii-
minä.

Kehittävän ja formatiivisen arvioinnin avulla pilottikokeilussa toteutettiin jatkuvan arvioinnin
periaatetta, jossa pyrittiin vahvistamaan oppijan oman toimijuuden vahvistamista sekä hä-
nen oman tieto- ja osaamistasonsa ymmärtämistä.

7.3 Asiantuntijasparraus

Kehittämistyön aikana on hyödynnetty eri tahoilla toimivien asiantuntijoiden sparrausta keskustelujen kautta. Keskusteluissa on pohdittu niin valmentajuutta, valmentajakoulutuksen kokonaisuuden kehittämistä, digitaalisuuden hyödyntämistä, palautteen antamisen ja vastaanottamisen osaamista kuin maastohiihdon valmennuslinjausten ydinosa-alueita.

Kehittämistyötä tehdessä tärkeää on hyvän asiantuntijatyöryhmän sparraus. Lajiliittona Hiihtoliitto on osaamisen kehittämisen kokonaisuudessa pieni toimija, jossa osaamisen kehittämisestä vastaa vain yksi tekijä. Asiantuntijasparrausta on pitänyt hakea lajiliiton ulkopuolelta oma-aloitteisesti. Parhaimpia keskusteluja on syntynyt spontaanisti ja niistä on saanut monissa erilaisissa tilanteissa ajattelua laajentavia näkökulmia. Asiantuntijasparrausta on saatu erityisesti Suomen Olympiakomitean ja Suomen Urheiluopiston valmennuksen sekä valmennusosaamisen asiantuntijoilta ja maastohiihdon parissa toimivilta valmentajilta ja valmentajakouluttajilta.

Asiantuntijasparraukseksi lukeutuu myös erilaisten verkostojen tapaamiset. Näitä verkostoja ovat olleet muun muassa valmennusosaamisen verkosto, lapsuusvaiheen urheilullisuuden ja taitavuuden -verkosto ja valintavaiheen valmennusosaamisen kehittämisen -verkosto. Näiden verkostojen tapaamisissa on päässyt keskustelemaan valmennuksen erilaisista ilmiöistä, tulevaisuuden näkymistä sekä tärkeistä huomioista, joiden avulla valmentajien osaamista kehitetään. Verkostojen tapaamisissa on muun muassa noussut esiin käsitteet valmentajan taidot ja urheilijan taidot sekä mitä ne voivat eri tasoilla olla. Verkostojen ja asiantuntijakeskustelujen avulla on päässyt kiinni myös tunne- ja vuorovaikutusoppimisen huomioimisen tärkeyteen valmentajien osaamisen kehittämisessä.

8 Kehittämistyön tulokset

Tämän kehittämistyön tuloksena syntyi toimintamalleja, joiden avulla Hiihtoliiton valmentajakoulutuksia kehitetään tulevaisuudessa.

Kehittämistyön eri vaiheiden ja erityisesti pilottikoulutuksen avulla luotiin viisi tärkeintä toimintamallia ja -tapaa:

1. Urheilijan taidoista lähtevät koulutusprosessien tavoitteet
2. Koulutuksen arvioinnin ja osaamistasojen määrittely
3. Hybridimallin hyödyntäminen koulutusprosesseissa
4. Yksilöllistä oppimista tukevat toimintatavat
5. Kehittävät arviointitavat oppimisen tukena

Näiden toimintamallien ja -tapojen avulla Hiihtoliiton valmentajakoulutusprosesseja kehitetään jatkossa, jotta ne tukevat koulutukseen osallistuvien valmentajien käytännön valmennusosaamisen kehittymistä sekä jalkauttavat aktiivisesti maastohiihdon valmennuslinjausta.

Toimintamalleja kehitettäessä on ymmärrettävä, että valmentajakoulutusten tulee heijastella samanlaisia ominaisuuksia ja tapoja toimia miten halutaan valmentajien toimivan heidän arjessaan urheilijoidensa kanssa. Näin tuetaan valmentajien asianmukaisen valmennusfilosofian syntymistä, valmennustietämyksen kehittymistä sekä kykyä maksimoida heidän valmentamiensa urheilijoiden positiiviset kehityskokemuksen urheilun parista. (Lara-Bercial ym. 2017, 23.)

8.1 Urheilijan taidoista lähtevät koulutusprosessien tavoitteet

Hiihtoliiton valmentajakoulutusten sisällöt ovat VOK-perusteisia ja jaottelu vastannee suomalaista valmennusosaamisen mallia. Sisältöjen tavoitteena on tukea valmentajien osaamista käytännössä samalla, kun koulutuksen osaamistavoitteet täyttyvät. Jokaisella oppijalla prosessi on henkilökohtainen, koska jokaisella on yksilöllinen tausta lajista, valmennuksesta ja muusta osaamisesta, joka tulee myös tunnistaa ja tunnustaa koulutusprosessin aikana.

Suomalainen valmennusosaamisen malli kertoo mihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa. Tässä kehittämistyössä, pilottikoulutuksen aikana, nousi esiin tärkeys määrittellä millaisia taitoja maastohiihdon parissa urheilevalle urheilijalle kertyy urheilijan polun eri vaiheissa ja miten valmentajana toimiminen edistää urheilijan taitojen kehittymistä.

Koulutusprosessien suunnittelun tulisi lähteä siitä millaisia taitoja tulee olla eri urheilijan polun vaiheissa urheilevilla maastohiihtäjillä. Nämä osaamiset tulee nousta maastohiihdon valmennuslinjasta sekä suomalaisesta valmennusosaamisen mallista. Ehdotuksena on jakaa kahden ison otsikon alle sisällöt, jotka sisältävät sekä suomalaisen valmennusosaamisen mallin sekä maastohiihdon valmennuslinjauksen.

Kuvassa 21 on esitetty urheilijan taidoista lähtevät kokonaisuudet. Urheilijan taidot tulee avata ensin toiminnaksi, jotta voidaan laatia valmentajan osaamistavoitteet ja sisällöt, jotka erilaisten toimintatapojen ja tehtävien avulla tukevat osaamistavoitteiden saavuttamista. Urheilijan taidot jaetaan ihmisenä kasvuun ja itsensä kehittämisen taitoihin, joita valmentajana toimiminen kehittää. Urheilijana kehittyminen ja urheilijan lajiosaamisen kehittyminen määrittävät millaista urheiluosaamista valmentajalla tulee olla. Kaikkia taitoja, niin urheilijan kuin valmentajankin, määrittää toimintaympäristö, jossa valmentaminen ja urheileminen tapahtuu. Valmentajan itsensä kehittämisen taidot ovat tärkeä osa-alue määriteltäessä valmentajan tarvitsemaa osaamista suhteessa hänen urheilijoidensa osamiseen.



Kuva 21. Koulutusprosessien suunnittelun lähtökohtana on urheilijan taidot

8.2 Koulutusten arvioinnin ja osaamisen tasojen määrittely

Oppijan osaamisen arviointi, koulutuksen sisältöjen vaikuttavuuden arviointi sekä oppijan kehittymisen seuraaminen ja kehittymiseen kannustavan otteen ylläpitäminen on kouluttajalle haastavaa mikäli koulutusten sisältöjen osaamistavoitteita ja kouluttajan arvioinnin sekä itsearvioinnin perusteita ei ole määritelty etukäteen.

Hiihtoliiton valmentajakoulutusprosesseihin on tärkeää määritellä miten Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisü. – maastohiihtovalmennuksen suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen -oppaan keskeiset sisällöt nostetaan esiin jokaisessa Hiihtoliiton tarjoamassa valmentajakoulutusprosessissa ja miten ne tukevat valmentajien osaamisen kehittymistä käytännön työssä. Valmentajan osaamisen arviointia voidaan seurata vain silloin, kun tiedetään mitä pitää seurata ja miltä osaamisen tulee näyttää toiminnassa. Jokaiselle Hiihtoliiton valmentajankoulutuksen sisällölle onkin määriteltävä osaamistavoite ja miltä se näytättyy valmentajan toiminnassa tai ajattelussa.

Koulutusten sisältöjen ja eri aihealueiden osaamistavoitteita voidaan pohtia Bloomin taksonomian mukaisesti (taulukko 3). Bloomin taksonomia on eri ajattelun tasojen hierarkkinen luokittelu. Bloomin taksonomian tärkeänä tehtävänä on tuoda opetuksen kehittämiseen yhteistä kieltä. Sen avulla asetetaan tavoitteita, tehdään arviointia, laaditaan kysymyksiä, suunnitellaan opetusta sekä oppijoiden itsearviointia. Bloomin taksonomia sisältää kuusi erilaista ajattelun tasoa, jotka ovat muistaminen, ymmärtäminen, soveltaminen, analysoiminen, arvioiminen ja luominen. Jokainen ajattelun taso merkitsee omanlaistansa toimintaa. (Turun Opettajankoulutuslaitos 2021.)

Taulukko 3. Bloomin taksonomia (mukaeltu Turun Opettajankoulutuslaitos 2021)

TASO	PAINOPISTE	TAVOITE	VERBIT
1 MUISTAMINEN	Tunnistaminen, toistaminen	Tietämisen osoittaminen	Luettele, toista, kuvaile, määrittele, tunnista, etsikoi
2 YMMÄRTÄMINEN	Tiedon merkitys ja tarkoitus	Ymmärtämisen osoittaminen	Selitä, kuvaa, tiivistä, tulkitse, laajenna, muokkaa, mittaa
3 SOVELTAMINEN	Tiedon käyttäminen uusissa tilanteissa	Soveltamisen osoittaminen	Havainnollista, sovelta, käytä, löydä ratkaisuja, suoriudu, ratkaise, valitse keinot
4 ANALYSOINTI	Tiedon jakaminen osiin ja luokittelu	Olellaisen tiedon osaaminen, taitamisen osoittaminen	Analysoi, erottele, yleistä, kritisoi, tee johtopäätöksiä, jäsennä, päättelee
5 ARVIOIMINEN	Luovien omaperäisten ratkaisujen esittäminen	Yhteenvedojen, kokonaisuuksien luominen	Perustele, tulkitse, suosittele, opasta, suhteuta
6 LUOMINEN	Tiedon arviointiin soveltuvien kriteerien kehittäminen ja luominen	Kriittisen ajattelun taitojen osoittaminen	Suunnittele, rakenna, tuota, ehdota, kehittä johda, laajenna, keksi

8.3 Hybridimallin hyödyntäminen koulutusprosesseissa

Digioppimisen hyödyntäminen Hiihtoliiton valmentajakoulutusprosesseissa on tulevaisuuden kannalta tärkeää ja auttaa pilkkomaan toimintaa erilaisiin kokonaisuuksiin. Hybridimallisessa koulutusprosessissa tärkeää on määritellä mitä käydään läpi digitaalisissa kohtaamisissa, mitä itseopiskelun muodossa käytössä olevan oppimisalustan kautta, ja miten käytännön valmentamista harjoitellaan lähikohtaamisissa erilaisten teemojen avulla.

Hybridimallisessa koulutuksessa digioppimisen avulla hankitaan tietoa, jota hyödynnetään, syvennetään ja jalkautetaan käytännön valmennustoimintaan lähikohtaamisessa. Lähikohtaamisten käytännönläheinen toimintatapa mahdollistaa valmentajan toiminnan arvioimisen ja turvallisen harjoittelun erilaisissa tilanteissa. Se myös vaatii erilaista koulutussuunnittelua ja monien erilaisten oppimisympäristöjen hallintaa kouluttajalta, kun kouluttaminen muuttuu kouluttajälhtöisestä toiminnasta oppijälhtöiseen toimintaan.

Käytännön valmennusta tulee harjoitella koulutuksessa, jossa on turvallinen ilmapiiri onnistua ja epäonnistua. Lähikohtaamiset tulisi hyödyntää mahdollisimman hyvin käytännön valmennuksen taitojen harjoitteluun erilaisten teemojen kautta. Käytännön tilanteissa harjoitellaan valmentamista, itsearviointia, rakentavan palautteen vastaanottamista ja antamista sekä opetetaan oppijoita tunnistamaan omat vahvuutensa. Ohjatun käytännön valmennustilanteiden harjoittelun avulla voidaan haastaa oppijoita olemaan omalla lähikehityksen vyöhykkeellään. Näin he saavat kokemusta erilaisista valmennustilanteista koulutuksen aikana. Tällöin uuden ja vasta opitun toiminnan vieminen omaan toimintaympäristöön toteutuu entistä todennäköisemmin.

8.4 Yksilöllistä oppimista tukevat toimintatavat

Jokaisella ihmisellä, niin myös jokaisella valmentajalla, on oma kokemusmaailmansa tullessaan Hiihtoliiton valmentajakoulutukseen. Valmentajakoulutusprosessien tulee tukea jokaisen osallistujan yksilöllistä kehittymistä, tunnistaa ja tunnustaa aikaisemmin hankittua osaamista ja luoda sisäistä motivaatiota sytyttäviä oppimisen kokemuksia.

Yksilöllistä oppimista tukeviin toimintatapoihin kuuluu osallistujien aikaisemman osaamisen, kokemusten, valmennuksen toimintaympäristön ja osallistujan odotusten sekä tavoitteiden selvittäminen erilaisten ennakkotehtävien avulla. Omaan toimintaympäristöön linkittyvillä oppimistehtävillä ja niihin liittyvällä rakentavalla palautteella tuetaan jokaisen oppijan omaa kehittymistä valmentajana. Lähikohtaamisissa tavoitteena tulee olla jokaiselle

oppijalle sopivan haastavien valmennustehtävien löytyminen. Kouluttajan tunne- ja vuoro-vaikutustaitojen avulla haastetaan erilaisen kysymysten kautta oppijoiden ajattelua ja edistetään sen kehittymistä.

Kouluttajat eivät yksinään voi saada valmentajia oppimaan vaan heidän tulee tukea oppimista erilaisia oppimisympäristöjä ja tilanteita luomalla. Valmentajat ovat usein erittäin tavoiteorientoituneita ja minäsuuntautuneita oppijoita, jolloin heidän oppimistaan ohjaavat tietyt omat tavoitteet. Valmentajien oppimisessa tulee huomioida yksilöllisyys ehkäpä useammin kuin jonkun muun alan koulutuksessa. (Mallet ym. 2021, 240.)

Lähikehityksen vyöhykkeen tunnistamisen avulla voidaan valmentajien oppimista yksilöllistää. Mentorointi- ja tutorointiprosessit auttavat yksilöllistämään valmentajien oppimista ja huomioimaan lähikehityksen vyöhykkeellä toteutettavan valmentajakoulutusprosessin. Tärkeää on luoda jokaiselle tasolle sellaiset toimintatavat, joiden avulla voidaan edistää valmentajien yksilöllistä oppimista, lajin vaatimusten mukaista valmennusta sekä oppimaan jatkuvan arvioinnin ja palautteen antamisen ja vastaanottamisen periaatteita omassa valmennustoiminnassaan. Hiihtoliiton kaltaisessa pienessä koulutusorganisaatiossa yksilöllistä oppimista voidaan tukea valmentajan eri tasokoulutusprosesseissa esimerkiksi kuvan 22 tavalla, jossa tasolla 1 tärkeimpänä kokonaisuutena on kouluttajan osaaminen, palautteen saaminen vertaiselta ja toisten valmentajien seuraaminen. Tasolla 2 palautetta ja arviointia saadaan edelleen kouluttajalta, mutta myös vertaisoppijoilta. Lisäksi hiihtoseurassa on hyvä järjestää vertaistutorointi- tai tutorointiprosesseja, jotta oppiminen omassa toimintaympäristössä on mahdollisimman vaikuttavaa. Tasolla 3 mentorointiprosessi on valmentajan oppimisessä tärkein työkalu.



Kuva 22. Yksilöllisen oppimisen tukiprosessin kuvaus

8.5 Kehittävät arviointi- ja palautteenantotavat oppimisen tukena

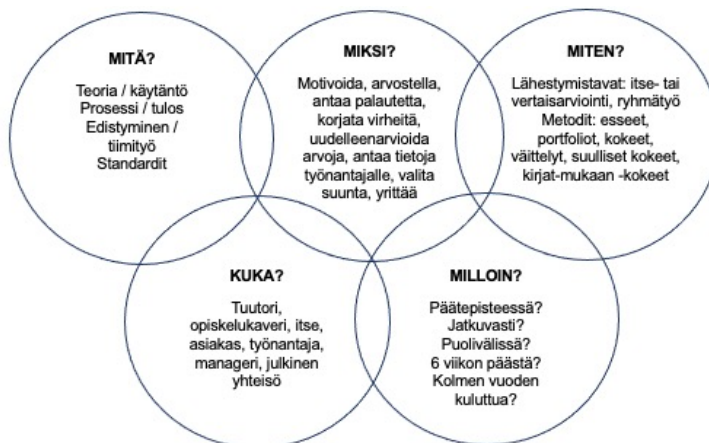
Kehittävä arviointi on koulutusprosessin aikana jatkuvasti tapahtuvaa palautteen antamista ja se voi tapahtua sekä formaaleissa oppimistilanteissa että informaaleissa tilanteissa. Tärkeää on luoda sellainen toimintaympäristö, jossa oppijalle annetaan vastuuta omasta oppimisestaan ja haastetaan hänen ajatteluaan hänen omien tavoitteiden suunnassa.

Valmentamisen muuttuessa yhä enemmän valmentajakeskeisestä toimintatavasta urheilijakeskeiseksi, myös valmentajakoulutuksen on muututtava kouluttajakeskeisestä valmentajakeskeiseksi ja jaettava oppimisen vastuuta valmentajille itselleen. Myös arviointi on muuttumassa toistamisen arvioinnista soveltamisen arvioinnin arvioimisen suuntaan. Arvioinnin avulla arvioidaan vaikuttavuutta eli miten valmentajan toimintaan vaikutetaan koulutuksen kautta ja mitä vaikutuksia sillä on urheilijan osaamiseen. (Hämäläinen 2016, 14.)

Jokainen valmentaja määrittelee itse mitä ja miten hän haluaa oppia. Parhaimmat valmentajat ovat ymmärtäneet, että menestys valmentajana vaatii jatkuvaa oppimista. Elinikäiset oppijat ovat itseohjautuvia ja uteliaita. (Mallet ym. 2021, 247.) Tätä uteliaisuutta ja itseohjautuvuutta voidaan edistää kehittävällä arvioinnilla ja rakentavalla palautteella.

Oppimista edistävä arviointi on ratkaisukeskeistä vuorovaikutusta ja avaa oppimisen solmukohtia. Se myös auttaa hahmottamaan oppijan lähikehityksen vyöhykettä ja kohdistamaan oppimiseen tukea oikea-aikaisesti. Tällöin tuki tulee ymmärtää laajempaan oppimisen taitojen edistäjänä eikä vain yhden tehtävän valmiiksi saattamisen apuna. (Toivola 2019, luku 3.)

Koulutusten kehittävä arviointia voi suunnitella kuvassa 23 esitettyjen viiden kysymyksen kautta (Atjonen 2021, 55).



Kuva 23. Arviointia määrittelevät kysymykset (Atjonen 2021, 56)

Oppimista ja oppimisen arviointia tulee tukea rakentavilla palautteenantamisen tavoilla. Rakentava palaute työntää oppijan oppimista eteenpäin eikä jähmetä oppijaa nykytilaan. Oikein kohdistettu, rakentava palaute sekä sosiaalinen tuki auttaa parhaimmillaan oppijaa ylittämään itsensä. Rakentava palaute tai oppimisen ediste ei ole kehumista tai hymistelyä eikä keskity oppijan virheisiin tai heikkouksiin vaan hänen vahvuuksiinsa. Tehokas palaute on sellainen, joka antaa oppijalle mahdollisuuksia nähdä itsestään uusia puolia ja saa hänet oivaltamaan mihin suuntaan hän haluaa kehittyä tulevaisuudessa. (Lonka 2015, 53-54.)

Palaute supistuu kritiikiksi tai ylhäältä päin tulevaksi neuvoksi silloin, kun kouluttaja kertoo oppijoille mitä virheitä he ovat tehneet tai kuinka heidän olisi pitänyt toimia. Palaute tulee nähdä kahden toisilleen tasavertaisen henkilön dialogina, jolloin palaute näyttäytyy enemmän anteliaisuutena kuin statuksen osoittamisena ja se katsoo eteenpäin siihen, miten jatkossa toimintaa kehitetään. (Lonka 2015, 53-54.)

Lonka (2015, 55) kuvaa seitsemän palautteen perussääntöä, jotka tulee ottaa valmentaja-koulutuksissa huomioon:

1. Palautteen tulee koskea oppijan toimintaa tai tuotosta
2. Ilmapiiirin tulee olla luottamusta herättävä ja kannustava
3. Kriittiset kommentit esitetään mieluiten kysymysten muodossa – asiallisesti ja rakentavasti
4. On vältettävä valtataistelua
5. Oppija saa itse pohtia, miten hän huomioi palautteen
6. Palaute tulee antaa oppijalle ajoissa, mielellään prosessin aikana
7. Palaute suunnataan tulevaan sen sijaan, että se keskittyisi siihen millainen oppija on nyt.

9 Pohdinta

Tässä uudistamisperustaisessa kehittämistyössä löydettiin viisi erilaista toimintamallia, joiden avulla kehitetään Suomen Hiihtoliitto ry:n valmentajakoulutusprosesseja sellaisiksi, että ne tukevat uuden tiedon jalkautumista valmentajan arkiseen toimintaan. Nämä viisi toimintamallia ovat: urheilijan taidoista lähtevät koulutusprosessien tavoitteet, koulutuksen arvioinnin ja osaamistasojen määrittely, hybridimallin hyödyntäminen koulutusprosesseissa, yksilöllistä oppimista tukevat toimintatavat ja kehittävät arviointitavat oppimisen tukena.

Uutena tietona tässä prosessissa pidettiin keväällä 2020 julkaistua maastohiihdon valmennuslinjausta, Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sisä. – maastohiihdon suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen -opasta.

Kehittämistyö syntyi työtä kartoittavien keskustelujen, maastohiihdon urheiluakatemiavalmentajien, benchmarkingin sekä pilottikokeilun avulla. Keskustelujen ja benchmarkingin sekä Covid-19 pandemian johdosta, syntyi tarve kehittää ja pohtia millä tavoin tässä ajassa viedään lajista saatua uutta tietoa valmentajakoulutusten kautta valmentajien käytännön toimintaan. Näiden toimenpiteiden avulla nousi tarve kokeilla erilaisia tapoja toimia pilottikoulutuksessa, joka toteutettiin tason 1 valmentajakoulutuksena yhdessä Hiihtoliiton jäsenseurassa. Koulutukseen osallistui kahdeksan valmentajaa.

Gould ja Mallet (2021, 1) kertovat kansainvälisen valmennuksen viitekehyksen kuvaavan valmentamista seuraavasti: valmentaminen on jossain yksittäisessä lajissa, urheilijan tai tiimin, kehittämistä tukeva ja kehittämisen eri vaiheet tunnistava prosessi. Tämä määritelmä kuvaa valmentamista tiiviisti. Määritelmää avatessa ja pohdittaessa valmentajan osaamista, voidaan todeta, että valmentaminen on laaja-alaista osaamista ja lisäksi tietyn lajin ymmärrystä vaativaa työtä. Valmentajakouluttajien työtä voidaan myös määritellä samalla tavalla. Valmentajien tilalla voidaan nähdä valmentajakouluttajat ja urheilijoiden tilalla valmentajat. Kouluttajan tehtävänä on tukea valmentajan kehitysprosessia tunnistettavalla tavalla. Valmentajakoulutusten avulla voidaankin tukea valmentajien osaamisen kehittymistä.

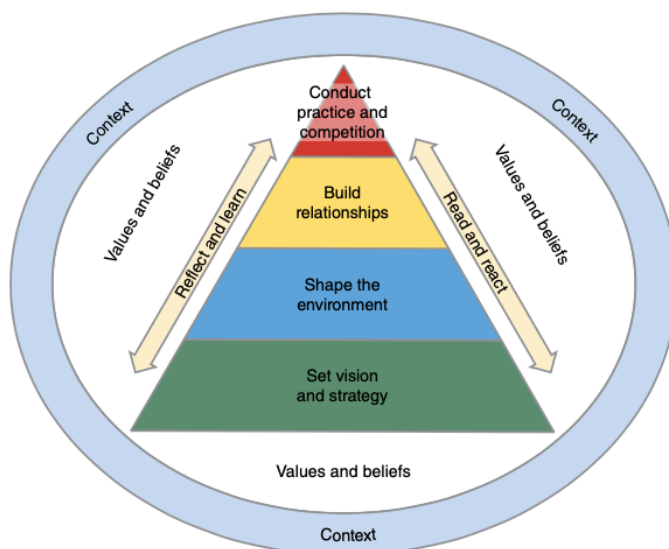
Valmentajien osaamisen kehittäminen nähdään tulevaisuustyönä (Hämäläinen 2016, 5). On visioitava ja uskallettava kehittää valmentajakoulutusten toimintaa tulevaisuuden näkyvien mukaan, jotta suomalainen hiihtourheilu pysyy lajin kehityksessä mukana. Tulevaisuustyö asettaa haastetta koulutuksen kehittämiseksi erityisesti ajanhallinnan näkökulmasta, mutta luo myös mahdollisuuksia innovoida uudenlaisia kokonaisuuksia, joiden

avulla hiihtovalmentajien osaamista on mahdollista kehittää nykyistä paremmaksi.

Koulutus, ja myös valmennus, on aina oman aikansa kuva, joka heijastaa muita koulutuksia sekä kasvatuskäsityksiä. Nykyaikana oppiminen nähdään oppijan tarpeista lähtevänä, yksilöllisenä, monipuolisena ja vaikuttavuuteen pyrkivänä prosessina, jossa korostuu oppijan itsearviointi. (Hämäläinen 2016, 5.) On tärkeää ymmärtää millaista oppimista ja osaamista halutaan koulutusten avulla synnyttää ja miten se näyttäytyy valmentajien arkisessa toiminnassa. Tärkeää on tuntee koulutuskokonaisuuden taustat ja ymmärtää nykyaikaista kasvatuskäsitystä sekä tuntee millaisesta käsityksestä koulutuksiin osallistujat ponnistavat. Näiden avulla kokenut kouluttaja pystyy myös säätelemään omaa toimintaansa koulutuksen aikana.

Lara-Bercial ym. (2017, 28) jakavat eurooppalaisessa valmennuksen viitekehyksessä valmentajan tärkeimmät tehtävät kuuteen osa-alueeseen (kuva 24):

1. Vision ja strategian asettaminen
2. Ilmapiirin luominen
3. Suhteiden luominen
4. Harjoitusten johtaminen, kilpailuihin valmistautuminen ja hallitseminen
5. Tapahtumien lukeminen ja reagoiminen
6. Arvioiminen ja oppiminen



Kuva 24. Valmentajan tärkeimmät tehtävät eurooppalaisen valmennuksen viitekehyksen mukaan (Lara-Bercial ym. 2017, 28)

Näitä tehtäviä voidaan pitää myös valmentajakoulutusten tärkeimpinä kokonaisuuksina, mikäli ajatuksena on, että koulutukset heijastelevat käytännön valmennusta mahdollisimman laaja-alaisesti.

Valmentajan tärkeimpänä tehtävänä on auttaa urheilijoihinsa kehittymään niin urheilijoina kuin ihmisinäkin. Täyttääkseen tämän tavoitteen, valmentaja tarvitsee tavoiteorientoitumisen suunnassa olevaa toimintaa, jota tukee tieto ja jatkuva arviointi. Valmentajilla on erilaista ja eri tasoista osaamista, johtuen heidän kokemuksestaan, koulutuksestaan sekä omasta kehittymisen polustaan. Osaamisen kehittäminen vaatii aikaa ja panostusta. Valmentajien osaamisen kehittäminen pitääkin siksi olla progressiivista ja saavutettavaa. (Lara-Bercial ym. 2017, 41.)

Hiihtoliiton tulee mahdollistaa valmentajakoulutusten progressiivisuus, saavutettavuus ja sen on kehitettävä valmentajien osaamista siten, että he pystyvät tukemaan heidän urheilijoidensa kasvua niin urheilijoina kuin ihmisinä. Koulutusten tulee heijastella mahdollisimman paljon käytännön valmennusta ja niissä tulee nostaa tunne- ja vuorovaikutusoppiminen toimintatapana keskiöön. Tällöin toimintatapa koulutuksessa heijastelee sellaista tapaa toimia, jota halutaan nähdä myös valmentajan arkisessa toiminnassa – se on hyvän valmennuksen ja urheilijalähtöisen valmennuksen tapa. Monissa lähteissä todetaan valmennuksen olevan vuorovaikutusta erityisesti urheilijan, mutta myös hänen ympärillä olevan lähipiirin kanssa. Mead (1934) on myös todennut ihmisen kasvavan ihmiseksi vain toisten ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa. Tähän pohjautuen hyvän vuorovaikutuksen opettelu ja kehittämisen valmennuksen kontekstissa tulisi olla koulutusten keskiössä, jotta sen siirtyminen valmentajan arkeen varmistetaan.

Syitä koulutukseen tulemiselle, erityisesti ihmisen motivaation syntymistä ja sisäisen motivaation syntyminen edistämistä, tulee ymmärtää, jotta koulutus olisi laadukasta, innostavaa ja valmentajan kehittämisen halua tukevaa. Hämäläisen (2016, 11) mukaan koulutusprosessia suunniteltaessa hyvänä lähtökohtana on pohtia kokonaisuutta valmentajan sisäisen motivaation kehittämisen näkökulmasta. Suunnittelussa voidaankin pohtia ensin millaista motivaatioilmastoa koulutuksen aikana tuetaan. Tässä tulee tunnistaa millaisia erilaisia motivaatioteorioita on olemassa, jotta voidaan kehittää motivaatioilmastoa oppimisen näkökulmasta optimaaliseksi.

Motivaatioilmastolla tarkoitetaan jonkin toiminnan kokemuksellista ja yksilöllistä sosioemotionaalista ilmapiiiriä psyykkisen hyvinvoinnin, oppimisen, viihtymisen sekä erityisesti sisäisen motivaation kehittämisen näkökulmaa. Motivaatioilmasto säätelee sisäisen motivaation syntymistä kolmen kulmakiven kautta, joita ovat autonomia, kyvykkyys tai pätevyys ja

yhteenkuuluvuus. Sillä millaiseksi henkilö kokee toiminnan motivaatioilmaston, on vaikutusta henkilön tiedollisiin motivaatiotekijöihin, kuten suhtautumiseen onnistumisiin sekä epäonnistumisiin, pätevyyden kokemuksiin ja arvostuksiin, ja myös tunteisiin, joita ovat esimerkiksi viihtyminen tai ahdistuksen kokeminen. Kokemuksella on vaikutusta myös käyttäytymiseen liittyviin motivaatiotekijöihin, kuten sitoutumiseen ja yrittämiseen. Valmentaja, vanhempi, työnantaja tai kouluttaja luo omalla vuorovaikutustyyllillään ja toiminnallaan psykologisen ilmaston, joka voi haitata tai tukea elämässä huippusuorituksiin tai menestymiseen tarvittavien ominaisuuksien kehittymistä. (Liukkonen 2017, 36.)

Kouluttajan tunne- ja vuorovaikutusosaaminen on noussut suurempaan rooliin valmentajakoulutusten suunnittelussa ja erityisesti toteutuksessa. Valmentajakoulutusten vaikuttavuutta voivat edistää ensisijaisesti niiden parissa toimivat kouluttajat. Kouluttajien osaamisen kehittäminen on avainasemassa laadukkaiden valmentajakoulutusten syntymisessä. Lara-Bercial ym. (2017, 48) toteavat, että valmentajakouluttajan tulee osata urheilun sisältöosaamisen lisäksi opettaa ja kokea intohimoa auttaessaan muita kehittymään. Valmentajakouluttajat eivät olekaan vain sisältöosaajia, jotka pohtivat meneillään olevan kurssin sisältöjä. Heillä on tärkeä rooli luodessaan erilaisia oppimistilanteita, non-formaaliallisen oppimista sekä luodessaan asiantuntevia oppimisprosesseja. Hyvät valmentajakouluttajat luovat mahdollisuuden vaikuttavaan oppimiseen, jonka kautta syntyy hyvää valmennusta. Jokaisen lajiin tulisi luoda pitkän valmentajakouluttajanuran mahdollistava polku, joka on selkeä ja linkittyy valmennuksen erilaisiin tasoihin, tehtäviin sekä rooleihin. (ICCE 2014; Lara-Bercial ym. 2017, 48.)

Tässä kehittämistyössä tärkeäksi osa-alueeksi kouluttajan työtä nousi tunne- ja vuorovaikutustaitojen osaamisen ja yksilöllisen oppimisen tukemisen oikea-aikaisuus ja sopivan haastavien tehtävien luominen heille. Kouluttajien osaamisen kehittämistä, erityisesti tunne- ja vuorovaikutustaitojen osa-alueella, tulee edistää jatkuvasti. Urheiluosaamisen tulee olla vahvana rinnalla, mutta sen oppimisen edistäminen koulutettavilla tapahtuu vuorovaikuttaen. Kouluttajien tulee ymmärtää myös oppimisen tukemisen prosesseja. Benchmarking osoitti, että tutorointi ja mentorointi koetaan hyviksi toimintatavoiksi valmentajien osaamisen edistämiseksi. Tutorointi ja mentorointi voidaan nähdä lähikehityksen vyöhykkeen toimintana. Siinä tukea pyritään antamaan oikea-aikaisesti ja tuetaan valmentajan toimintoja mahdollisesti sellaisissa osa-alueissa, joita hän ei osaa vielä ilman tukea (Lonka 2014, 74-75). Tutorointi ja mentorointi toimintatapana vaativat resursseja ja toisaalta myös oppijan halua hyödyntää sitä omassa kehittämisessään.

Hiihtoliitto on valmentajakoulutusten tarjoajana pieni liitto. Valmentajakoulutusten parissa työskentelee tällä hetkellä koulutuspäällikkö kokoaikaisena toimijana sekä yksi osa-aikainen kouluttaja. Muut valmentajakouluttajat toimivat tehtävässään oman työn ohessa. Maastohiihdossa on vain yksi päätoiminen valmentaja seurassa. Seuroissa toimivat valmentajat ovat pääosin oman työn ohessa valmennusta tekeviä henkilöitä. Tällöin selkeän tutorointi- tai mentorointiprosessin järjestäminen jokaisella Hiihtoliiton koulutustasolla on haastavaa. Ehdotuksena onkin pohtia miten kouluttaja voi matalimmilla valmentajakoulutusten tasoilla, omassa roolissaan sekä oppijoiden vertaistutoroinnin avulla tukea oppijan osaamisen kehittymistä lähikehityksen vyöhykkeellä. Oppimiskortin sekä erilaisten seuranta- ja palautteenantamistehtävien avulla voidaan kehittää valmentajien käytännön osaamista ilman strukturoitua tutorointi- tai mentorointiprosesseja. Tason 2 ja 3 valmentajakoulutuksissa tutoroinnin ja mentoroinnin käyttäminen tulee lähteä oppijan omasta halustaan kehittyä koulutuskohtaamisten ulkopuolella. Näissäkin koulutuksissa kouluttajan roolina on tukea oppijoiden osaamista yksilöllisten tehtävien ja kehittävän arvioinnin muodossa antamalla rakentavaa palautetta.

Tulevaisuudessa oppijoiden selkeämmät mentorointiprosessit ovat varmasti mahdollisia. Eryteisesti silloin, jos koulutuksen osa-alueelle tulee lisää resursseja sekä hiihtoseuravalmentajien määrä kasvaa esimerkiksi yhdestä kymmeneen. Näitä tilanteita ennen voidaan pohtia, miten kouluttaja tukee omalla tekemisellään ja vuorovaikutusosaamisellaan ja kehittävän arvioinnin keinoin oppijoita saavuttamaan omia tavoitteitaan valmentajana.

Pilottikokeilu osoitti hyvin, että valmentajien osaamisen kehittäminen Hiihtoliitossa on hyvässä suunnassa. Pilottikokeilun loppureflektoinnissa, joka toteutettiin itsearviointina keskustellen toisen oppijan kanssa, oppijat kokivat koulutusprosessin jälkeen olevansa pätevämpiä, kokeneempia ja osaavampia valmentajia, joilla on kuitenkin edelleen opittavaa. Loppureflektointi oli kouluttajan näkökulmasta voimaannuttava kokemus, jossa sai palautetta omasta työstä ja siitä millä tavoin siinä onnistuttiin. Loppureflektoinnissa nousi esille, että oppijat eivät kokeneet kurssilla valmennusharjoitusten tekemisen olevan erilaista kuin normaalissa arjessa, vaan saivat siellä tukea ja oppeja, joita pystyivät viemään käytännön työhönsä.

Loppureflektointi antoi myös koulutukseen kehittävää palautetta. Oppijat olisivat halunneet monipuolisempia oppimistehtäviä sekä enemmän ongelmallisiin tilanteisiin ratkaisumalleja. Osa koki myös oppimiskortin turhauttavana työkaluna. Tämä saattaa johtua siitä, että sen ohjeistukseen käytetty aika oli liian lyhyt ja ohjeistukset olivat sellaisia, että ne eivät tukeneet oppijoiden motivaatiota täyttää tai hyödyntää sitä omassa valmennustyössään.

Oppimiskortin palauttaneet oppijat olivat kuitenkin osanneet hyvin arvioida omia vahvuuksiaan sekä kehittymisen kohteitaan ja olivat saaneet toiminnastaan palautetta. He olivat myös osanneet tuoda seuraamistaan valmennustapahtumista esiin positiiviset sekä kehitettävät kokonaisuudet. Oppimiskortin jatkokäytössä tärkeää on sen käyttämisen selkeä ohjeistus, tavoitteen selkeämpi kuvaaminen ja oppijoiden kanssa yhteinen pohtiminen, miksi oppimiskortti hyödyttää häntä valmentajana kehittymisen matkalla.

Pilottikokeilun avulla kehittämistyössä saatiin käytännön kokemuksia ja nähtiin miten erilaiset toimintatavat edistävät valmentajana toimimista. Tässä prosessissa ei päästy näkemään valmentajien varsinaista käytännön toimintaa osin aikataulullisista syistä sekä siksi, että Hiihtoliiton tason 1 kouluttajat eivät yleensä kouluta vain yhden seuran sisällä valmentajia vaan toimivat enemmänkin alueellisesti. Tärkeää on pohtia tulevia koulutuksia kehitettäessä tuleeko valmentajien esimerkiksi kuvata omaa toimintaansa käytännön valmennustilanteessa omassa toimintaympäristössään vai saavutetaanko riittävää vaikuttavuutta ja osaamisen kehittymistä pilottikokeilussa kokeiltujen toimintatapojen avulla.

Hiihtoliiton koulutusten kehittämisen näkökulmasta yhtenä tärkeänä kehittämisen kohteena on asiantuntijatiimin kasaaminen koulutuspäällikön tueksi. Tätä kehittämistyötä tehdessä asioita joutui usein pohtimaan yksin. Työn etenemisen ja kehittämisen laadun kannalta alussa olisi pitänyt koota tämän kehittämistyön taustalle muutaman henkilön asiantuntijatiimi. Kehittämistyön tekijän laaja verkosto onneksi mahdollisti nopeankin sparrauksen sekä auttoi pohtimaan erilaisia näkökulmia, joiden avulla pystyi tekemään päätöksiä mihin suuntaan esimerkiksi pilottikoulutuksessa käytettäviä toimintatapoja viedään. Lisäksi benchmarking-prosessi oli työn etenemisen kannalta erittäin onnistunut, koska sen avulla pystyi kehittämistyön alkupuolella peilaamaan ajatuksia muiden lajiliittojen ja eri maiden toimintatapoihin sekä erilaisiin toimintamalleihin. Jotta vaikuttavuutta ja laajempaa koulutajaosaamista syntyy liiton sisälle, tulisi toiminnan tärkeyttä nostaa esiin myös asiantuntijatiimin kasaamisen kautta. Tärkeää on luoda tiimille selkeä tavoite ja toimintatapa, jonka avulla sen tärkein tehtävä eli koulutuspäällikön ja kouluttajien työn tukeminen, näkökulmien antaminen ja ajattelun laajentaminen on mahdollista.

Kehittämistyön tuloksena syntyi toimintamalleja Hiihtoliiton valmentajakoulutusprosesseihin. Tuloksissa on hyvä ottaa huomioon, että toimintamalleja tulee aina pohtia Hiihtoliiton valmentajilleen tarjoavien tasokoulutuksen kautta. Tärkeimpänä kokonaisuutena on koulutusten tavoitteiden selkeyttäminen niin kouluttajille kuin koulutukseen osallistuville oppijoille. Selkeiden tavoitteiden ja osaamistavoitteiden kautta voidaan koulutusta toteuttaa ja myös markkinoida halutuille kohderyhmille. Tavoitteiden ohella tulee kuvata aina se miltä itse valmennustoiminta näyttää. Voidaankin kysyä millaiselta sen halutaan näyttävän

maastohiihdossa huippuvalmentajan tai aloittelevan valmentajan toimesta? Tässä kokonaisuudessa on myös ymmärrettävä mitä kaikkea on valmentajan taidot lapsuus-, valinta- ja huippuvaiheessa eri tasoilla olevien valmentajien toimesta. Lisäksi koulutusten tavoitteiden asettelua helpottaa, kun pohditaan sitä mitä urheilijan tulee edellä mainituissa urheilijan polun eri vaiheissa osata. Valmentajan taidot tuleekin pohtia urheilijan taitojen jälkeen.

Tämä kehittämistyö toteutettiin pääosin kehittämistyön tekijän omalla panoksella. Kehittämistyön tekijänä vedin itse pilottikoulutuksen, joten tulokset ja kehitysehdotukset ovat hyvinkin subjektiivisia kokemuksia asiasta. Asiantuntijasparraus sekä erilaiset verkostotyökentelyt, benchmarking ja tietoperusta ovat antaneet työhön näkökulmia, joita on testattu pilottikoulutuksessa. Jonkun toisen henkilön tekemänä työ saattaisi näyttää hyvinkin erilaiselta. Kehittämistyötä tehdessä omat intressini ja näkemykseni asioista ovat varmasti vaikuttaneet työn kehittymisen suuntaan. Toisaalta taas pilottikoulutuksesta loppurefleksionin kautta saatu palaute antoi uskoa, että valinnat ovat monelta osaltaan olleet oikeita.

Hiihtoliiton valmentajakoulutusten kehittämisessä seuraavat askelmerkit liittyvät kouluttajien osaamisen kehittämiseen sekä koulutusten näkökulmasta urheilijan osaamisen selkeiden ydinviestien määrittelemiseen maastohiihdon valmennuslinjaukseen urheilijan polun lapsuus-, valinta- ja huippuvaiheessa. Kouluttajien osaamista tulee vahvistaa tulevan vuoden aikana; erityisesti ymmärtämään vuorovaikutuksessa oppimista, kehittäviä arviointitapoja sekä oppimista edistävän palautteen antamista. Kouluttajien osaamisen kehittämisen rinnalla tulee alkaa pohtia urheilijan osaamisen määrittelyä eri urheilijan polun vaiheisiin ja kouluttajia tulee osallistaa tähän prosessiin, jotta koulutuksille on mahdollista luoda selkeät osaamistavoitteet, joihin myös kouluttajat sitoutuvat. Heidän kanssaan tulee myös pohtia miten koulutuksiin luodaan hyvä motivaatioilmasto ja miltä hyvä valmennus näyttää eri urheilijan polun vaiheissa. Tulevana vuotena pilottikoulutuksen kaltaista tason 1 valmentajakoulutusprosessia vedetään eri puolilla Suomea eri kouluttajien toimesta ja sitä kautta siitä saadaan entistä enemmän kokemuksia ja palautetta. Seuraavan kahden vuoden aikana valmentajakoulutusten uudistamista tulee tapahtua myös tasoilla 2 ja 3 tässä kehittämistyössä esitettyjen tulosten suunnassa, jotta valmennuslinjauksen valintoja ja vaikuttavuutta pystytään arvioimaan.

Tässä työssä on esitetty paljon mahdollisuuksia, erityisesti pienempien lajiliittojen valmennuskoulutusprosessien kehittämistapaan. Hybridimallilla voidaan luoda matalankynnyksen koulutuksia lähelle oppijan omaa toimintaympäristöä ja madaltaa samalla osallistujien kustannuksia ja mahdollisesti pienentää koulutukseen käytettävää aikaa. Lähikehityksen vyöhykkeen ymmärtämisellä, kouluttajien tunne- ja vuorovaikutusosaamisen kehittämisellä, kehittäväällä arvioinnilla ja lähikohtaamisten isolla käytännön valmennustilanneharjoittelun

määrällä, päästään kiinni arkivalmennuksen muuttamiseen ilman laajoja tutorointi- tai mentorointiprosesseja. Näiden kehittäminen on varmasti myös Hiihtoliitossa tulevaisuutta, mutta tässä hetkessä tärkeämpää on kehittää valmentajakouluttajien osaamista, jotta laadukas seuravalmennus turvataan osaavien valmentajien avulla.

Lähteet

Atjonen, P. 2021. Kehittävä arviointi kasvatusalalla. Lasermedia Oy. Joensuu.

Black, P. & Williams, D. 2009. Developing the theory of formative assessment. Educational Assessment, Evaluation and Accountability. Springer Nature B.V. Dordecht.

Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) 2021. Fundamental of SEL. Luettavissa: <https://casel.org/fundamentals-of-sel/>. Luettu 10.11.2021

Côté, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. International Journal of Sports Science & Coaching 4 (3).

Deci, E L. & Ryan, R M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry 11 (4), 227-268.

Eccles, J S., Wigfield, A. 2020. From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. Contemporary Educational Psychology 61, 1-13.

Gould, D. & Mallet, C. 2021. The Coaching Role. Teoksessa Sport Coaches' Handbook. International Council for Coaching Excellence. Human Kinetics. Champaign, IL.

Hämäläinen, K. 2016. Valmennusosaamisen käsikirja 2016. Valmentajakoulutuksen laatu. Suomen Olympiakomitea.

Hämäläinen, K. 2012. Suomalainen valmennusosaaminen. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Planeetta 10. Helsinki. Luettavissa: https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/08/valmennusosaaminen_2012_net.pdf. Luettu 4.8.2021.

Innokylä 2021. Maksuttomia sovelluksia virtuaalifasilitoinnin tueksi. Luettavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/maksuttomia-sovelluksia-virtuaalifasilitoinnin-tueksi>. Luettu 7.11.2021.

International Council for Coaching Excellence. 2014. International coach developer framework. Version 1.1. Luettavissa: https://www.icce.ws/_assets/files/documents/PC_ICDF_Booklet_Amended%20Sept%202014.pdf. Luettu 17.10.2021.

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

- Kokkonen, M. & Clewer, P. 2019. Community of practice – oppiva yhteisö. Valmentaja 2019-5, p.30-31.
- Lara-Bercial, S., North, J., Hämäläinen, K., Oltmanns, K. Minkhorst, J. & Petrovic, L. 2017. European Sport Coaching Framework. Human Kinetics. Yhdysvallat.
- Lee, S., Kwon, S., Kim, Y. & Lee, D. 2021. The effect of adolescent athletes' achievement goal orientation and perception of error on their sport-confidence. International journal of sports science & coaching 2021-06, Vol. 16 (3), p. 646-657.
- Liukkonen, J. 2017. Psyykkinen vahvuus: mielen taitojen harjoituskirja. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Lonka, K. 2014. Oivaltava oppiminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.
- Mallet, C., Rynne, S. & Trudel, P. 2021. Continuing Education in Coaching. Teoksessa Sport Coaches' Handbook. International Council for Coaching Excellence. Human Kinetics. Champaign, IL.
- Martela, F. 2014. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Martela, F. & Ryan, R M. 2015. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. Journal of Personality 2016-12, vol Vol.84 (6), p.750-764.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-Kustannus. Jyväskylä
- Sprenger, M. 2020. Social-Emotional Learning and the Brain: Strategies to Help Your Students Thrive. Alexandria. Virginia.

Suomen Hiihtoliitto ry & Kilpa- ja Huippu-urheilun tutkimuskeskus. 2020. Suomalainen Latu. Tieto ja taito. Sisu. – Maastohiihto- ja huippu-urheilun suuntaviivat lapsuudesta huippuvaiheeseen. Luettavissa: https://hiihtoliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Suomalainen-latu-tietojataito.sisu_.pdf. Luettu 10.10.2021

Suomen Hiihtoliitto ry 2021. Organisaatio. Luettavissa: <https://hiihtoliitto.fi/hiihtoliitto/organisaatio/>. Luettu 3.3.2021.

Suomen Hiihtoliitto ry 2021. Valmennus ja koulutus. Luettavissa: <https://arkisto.hiihtoliitto.fi/maastohiihto/valmennus-ja-koulutus/>. Luettu: 1.8.2021.

Suomen Hiihtoliitto ry 2021. Maajoukkueet. Luettavissa: <https://arkisto.hiihtoliitto.fi/maastohiihto/huippu-urheilu/maajoukkueet/>. Luettu 1.8.2021.

Suomen Hiihtoliitto ry 2021. Yläkoululeiritys. Luettavissa: <https://arkisto.hiihtoliitto.fi/maastohiihto/nuoriso/ylakoululeiritys/>. Luettu 1.8.2021

Suomen Hiihtoliitto ry 2021. Hiihtoliitto. Luettavissa: <https://hiihtoliitto.fi/hiihtoliitto/>. Luettu 3.3.2021.

Suomen Hiihtoliitto ry 2018. SHL_strategia 2019-2022. Luettavissa: <https://prezi.com/view/H11cDT6xqTwwSFDYapzS/>. Luettu 1.8.2021.

Suomen Olympiakomitea 2021. Valmennusosaamisen malli. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajan-tyokalut/>. Luettu 4.8.2021.

Suomen Olympiakomitea 2021. Urheiluakatemiaohjelma. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/urheiluakatemiaohjelma/>. Luettu 31.8.2021.

Suomen Urheiluopisto 2018. TIPS -palautetyökalun esittely. Katsottavissa: https://www.youtube.com/watch?v=_Y1y_O0hCbw. Katsottu: 1.8.2021.

Suomen Valmentajat 2021. Valmentajalla on väliä -kampanja. Luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/valmentajalla-on-valia-kampanja/>. Luettu 30.8.2021.

Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Lahikainen, A R. & Ahokas, M. 2011. Arjen sosiaali-psykologia. WSOYpro Oy. Helsinki.

Talvio, M. & Klemola, U. 2017. Toimiva vuorovaikutus. PS-kustannus. Jyväskylä.

Toivola, M. 2019. Käänteinen arviointi. Edita. Helsinki.

Turun Opettajankoulutuslaitos 2021. ACTS-hanke: taustaa ajattelun taidoille. Luettavissa: <https://sites.utu.fi/acts/taustaa-ajattelutaidoille/bloomin-taksonomia/>. Luettu 7.11.2021.

Vilka, H. 2018. Havainnot ja havainnointimenetelmät tutkimuksessa. Teoksessa: Ikku-noita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Pilottikoulutuksen ohjelma

Taso 1 valmentajakoulutusprosessin ohjelma

1. Ilmoittautuminen koulutukseen
2. Ennakkotehtävä oppimisympäristössä
3. 4.8.2021 Zoom -koulutus 2-3h
 - Tutustuminen
 - Oppiminen
 - Taidon oppiminen aloitus
4. 21.8.2021 Zoom -koulutus 4h
 - Taidon oppiminen jatkuu
 - Kasvun ja kehittymisen vaiheet
 - Fyysiset valmiudet ja ominaisuudet
5. 28.8.2021 Lähijakso klo 10-17
 - Miten valmennan / valmentajana toimiminen
 - Hiihtotaito
 - Harjoittelun suunnittelu ja ohjelmointi
6. 11.9. 2021 Zoom -koulutus 4h
 - Fyysiset valmiudet ja ominaisuudet jatkuu
 - Kokonaisvaltainen valmennus
7. 17.9.2021 Zoom -koulutus 2h
 - Vuorovaikutus ja tunneosaaminen
8. 25.9.2021 Lähijakso klo 10-17
 - Hiihtotekniikat
 - Fyysiset valmiudet ja ominaisuudet
 - Vuorovaikutus ja tunneosaaminen
9. Vko 40 Zoom-koulutus 2h
 - Oppimistehtävien ja kurssin palautekeskustelut
 - Kurssilaisten toivoman teeman käsittely
 - Kurssin päätös

Liite 2. Taso 1 valmentajakoulutuksen oppimiskortti

TASON 1 VALMENTAJAKOULUTUS OPPIMISKORTTI MAASTOHIIHTO

Valmentajana ja ohjaajana toimiminen kehittyi vähitellen erilaisten kokemusten ja oppimisen tilanteiden kautta. Tämän oppimiskortin avulla kannustamme sinua erilaisten kokemusten pariin ja kehittämään omaa osaamistasi monipuolisesti. Nämä tehtävät voit suorittaa haluamassasi järjestyksessä tason 1 koulutuksen aikana.

Nimesi ja harjoitusryhmäsi ja roolisi ryhmässä:

Vastuvalmentaja seurassasi:

Ryhmänhallinta ja ilmapiiri

1. ___ Olen tutustunut ryhmäni urheilijoihin ja tunnen heidät nimeltä
2. ___ Olen käynyt ryhmäni kanssa läpi ryhmän pelisäännöt ja seuraan niiden toteutumista harjoitusten aikana
3. ___ Seuraan, että harjoituksissa on innostunut sekä kokeilunhaluinen ilmapiiri ja toimintaympäristö on turvallinen

Harjoitusten suunnittelu ja toteutus

1. ___ Olen suunnitellut yhden harjoituskerran ja vastannut sen ohjaamisesta / valmentamisesta
2. ___ Olen tutustunut Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sis. teoksesta oman ryhmäni ikäluokan harjoittelun linjauksiin
3. ___ Olen tutustunut seurani valmennuksen linjaukseen ja tiedän mikä oma roolini on sen toteuttamisessa
4. ___ Urheilijoiden toiveita otetaan huomioon suunniteltaessa harjoitusten sisältöjä / osioita

Kuivale mitkä osa-alueet ovat omassa toiminnassasi vahvuuksiasi Suomalainen Latu. Tieto ja Taito. Sis. teoksen oman ryhmäsi harjoittelun linjauksista:

Oman toiminnan arviointi ja kehittyminen

1. Olen seurannut omassa seurassani toisen ryhmän valmentajan toimintaa ja kiinnittänyt huomiota miten seuraavat osa-alueet toteutuvat:

- _____ Harjoituksessa oli innostava ja kannustava ilmapiiri
- _____ Harjoituksessa kaikki saivat joko sisäistä palautetta tai valmentajalta palautetta
- _____ Valmentaja antoi selkeitä, lyhyet ohjeistukset ja varmisti kaikkien ymmärtävän ne

- _____ Harjoituksessa oli selkeä tavoite
- _____ Harjoituksen tavoite täyttyi
- _____ Harjoitus koostui selkeästä alkulämmittelystä, harjoituksen päätavoitteen osiosta sekä loppuverryttelystä
- _____ Harjoitus sisälsi taito- ja / tai teknisiä harjoitteita
- _____ Harjoitus sisälsi fyysisten ominaisuuksien harjoitteita

Huomioita seuraamastani harjoituksesta:

2. Harjoitustani on seurannut toinen valmentaja ja olen saanut siitä seuraavanlaisen palautteen:

Palautteen antanut valmentaja ja hänen roolinsa:

3. _____ Olen kerännyt palautetta toiminnastani ryhmäni urheilijoilta sekä tutustunut palautteisiin

4. _____ Olen saanut toiminnastani sekä positiivista että kehittävää palautetta seuran / ryhmän vastuvalmentajalta

Omien vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistaminen

1. Kuvaile omia vahvuuksiasi
valmentajana / ohjaajana

2. Kuvaile omia kehittämisen
kohteitasi valmentajana / ohjaajana

3. Näissä asioissa olen kehittynyt eniten viimeisen 6kk / koulutuksen aikana