

VALMENNUSOSAAMISEN KEHITTÄJIEN TYÖN VAIKUTUS SEUROIHIN

Suomen Palloliiton VOK-projekti

Korhonen Otso
Korkalainen Samu

Opinnäytetyö
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Liikunnanohjaaja AMK

2022

Liikunta ja vapaa-aika
Liikunnanohjaaja (AMK)

Tekijät	Samu Korkalainen ja Otso Korhonen	Vuosi	2022
Ohjaaja	Tommi Haapakangas		
Toimeksiantaja	Suomen Palloliitto		
Työn nimi	Valmennusosaamisen kehittäjien työn vaikutus seuroihin		
Sivu- ja liitesivumäärä	49 + 11		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä valmennusosaamisen kehittämisen (VOK)-projektissa mukana olevien seurojen kokemuksia VOK-projektin vaikutuksista seurayhteisöön. Tarkoituksena oli konkreettisesti ymmärtää, mikä projektissa oli ollut hyvää ja mitä valmennusosaamisen osalta tulisi edelleen kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että toimeksiantaja (Suomen Palloliitto) voi kehittää seurayhteistyötä ja valmennusosaamista yhä laadukkaammaksi tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset liittyivät seurayhteisön valmentajien sekä valmennusosaamisen kehittäjien valmennus- ja kokemustaan, valmennusosaamisen kehittäjien kokemuksiin tehtävässä toimimisesta, seurayhteisön valmentajien kokemuksiin valmennusosaamisen kehittäjän roolista sekä valmennusosaamisen kehittämistoiminnasta valmentajan roolissaan.

Aineistonkeruu toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla. Valmennusosaamisen kehittäjille ja seurayhteisöjen valmentajille lähetettiin eri kyselyt, joissa kysymykset kohdennettiin vastaajaryhmän mukaisesti. Kyselyt esitettiin luotettavuuden varmistamiseksi. Ennen lopullista kyselylomakkeiden lähettämistä kyselylomakkeet hyväksyttiin toimeksiantajalla.

Valmennusosaamisen kehittäjistä kyselyyn vastasi 6 henkilöä vastausprosentin ollessa 54,5 %. VOK- seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajista kyselyyn vastasi yhteensä 61 henkilöä, joista 67,2 % (n=41) oli valmennusosaamisen tukea saavasta ydinseurasta (VOK-seura) ja loput 32,8 % (n=20) seurayhteisön yhteistyöseuroista.

Opinnäytetyöhön saatujen vastausten perusteella VOK-projektiin oltiin pääosin tyytyväisiä. Tulevaisuudessa VOK-henkilöiden pysyvyyteen ja heille annettavaan tukeen kannattaa kiinnittää huomiota. VOK-henkilön aktiivisuus vaikuttaa merkittävästi seurayhteistyöhön ja valmennusosaamisen kehittämiseen. VOK-henkilön rooli kannattaa tehdä näkyvämmäksi etenkin yhteistyöseuroissa ja varmistaa että VOK-henkilöillä on käytössään valmentajien ryhmäsähköpostiosoitteet. Hyödyllistä saattaisi olla toistaa tämä opinnäytetyökysely seurayhteisön valmentajilla.

Avainsanat Jalkapallo, valmentajat, valmennus, osaaminen, kehittäminen

Sports and leisure management
Bachelor of Sports Management

Authors	Samu Korkalainen, Otso Korhonen	Year	2022
Supervisor	Tommi Haapakangas		
Commissioned by	Finland Football Association		
Subject of thesis	Impact of the work of Developers of Coaching Competence on clubs		
Number of pages	49 + 11		

The purpose of the thesis was to collect the experiences of the clubs involved in the Development of Coaching Competence (VOK) project about the effects of the VOK project on the club community. The purpose was to concretely understand what had been good about the project and what should be further developed in terms of coaching expertise. The goal of the thesis was that the client (the Finnish Football Association) can develop club cooperation and coaching competence to an even higher quality in the future.

The research questions of the thesis were related to the coaching and experience background of the coaches of the club community and the Developers of Coaching Competence, the experiences of the coaches of the coaching competence on working in the task, the experiences of the coaches of the club community on the role of the Developer of Coaching Competence and the development of coaching competence in their role as a coach.

The data collection was carried out using the Webropol survey tool. Different questionnaires were sent to the Developers of Coaching Competence and the coaches of club communities, where the questions were targeted according to the respondent groups. The questionnaires were tested to ensure reliability. The questionnaires were approved by the client.

Among the Developers of Coaching Competence, 6 people responded to the survey, with a response rate of 54.5 %. A total of 61 people responded to the survey from the coaches of VOK clubs and cooperation clubs, of which 67.2 % (n=41) were from the VOK clubs and the remaining 32.8 % (n=20) from the cooperation clubs of the club community.

Based on the responses to the thesis, the responders were mostly satisfied with the VOK project. In the future, attention should be paid to the permanence of Developers of Coaching Competence, and the support given to them. The activity of a Developers of Coaching Competence has a significant impact on club cooperation and the development of coaching skills. The role of the Developers of Coaching Competence should be made more visible, especially in cooperation clubs, and ensure that the Developers of Coaching Competence have access to the coaches' group e-mail addresses.

Key words football, coaches, coaching, competence, development

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 SUOMEN PALLOLIITTO	8
2.1 Palloliiton valmennuslinjaa koskeva strategia 2020–2024	8
2.2 VOK-projekti	9
2.3 Fortum Tutor -hanke	10
2.4 Seurayhteistyö ja seurayhteisö	11
3 VALMENNUSOSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	13
3.1 Valmennusosaamisen malli	13
3.2 Valmentajakoulutus yleisesti	13
3.3 Valmennuskoulutuksista saatu valmennusosaaminen ja sen kehittyminen koulutuksen aikana.....	14
3.4 VOK-henkilön koulutus suhteessa kansainvälisten tutkintojen viitekehykseen.....	15
4 TARKOITUS JA TAVOITE.....	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	18
5.1 Tutkimuksen kohderyhmä.....	18
5.2 Aineistonkeruumenetelmä	18
5.3 Aineistonanalyysi	19
6 TULOKSET.....	21
6.1 VOK-henkilöiden valmentajakoulutus ja -kokemustausta	21
6.2 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien valmentajakoulutus ja -kokemustausta	22
6.3 VOK-henkilöiden kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän tehtävässä toimimisesta	24
6.4 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän roolista ja kehittämistoiminnasta	26
6.5 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia seurayhteistyöstä	34
7 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	36
7.1 VOK-henkilöiden valmentajakoulutus ja -kokemustausta	36

7.2	VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien valmentajakoulutus ja -kokemustausta	37
7.3	VOK-henkilöiden kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän tehtävässä toimimisesta	37
7.4	VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän roolista ja kehittämistoiminnasta	38
7.5	VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia seurayhteistyöstä	40
7.6	Eettisyys	41
7.7	Luotettavuus	41
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	44
8.1	Johtopäätökset	44
8.2	Jatkotutkimusaiheet ja kehitysehdotukset	45
8.3	Lopuksi	46
	LÄHTEET	48
	LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheen valinta perustuu sekä tekijöiden omaan mielenkiintoon että työelämän tarpeeseen. Molemmilla opinnäytetyön tekijöillä on pelaaja- ja valmentajakokemusta juniorijalkapallon parissa. Kiinnostus valmennusosaamiseen ja pelaajien kehittämiseen on molemmilla herännyt itse valmentajana toimiessa.

Aihe on herättänyt myös Suomen Palloliitossa kiinnostuksen, koska Valmennusosaamisen kehittämisen projektin (VOK-projekti) vaikuttavuudesta ei ole vielä kerätty tietoa. Työ on ajankohtainen, sillä on tärkeää saada selville, mitä hyötyä muutaman vuoden käynnissä ollut VOK-projekti on onnistunut tuottamaan seuroille. Opinnäytetyöstä toivotaankin saatavan konkreettisia tuloksia toiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyö toteutetaan Suomen Palloliiton toimeksiannosta.

VOK tarkoittaa valmennusosaamisen kehittäjää. VOK-nimitystä ryhdyttiin käyttämään vuoden 2021 loppupuolella (elo-syyskuu), kun vuonna 2019 alkunsa saanut SVOK-projektin nimi (seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjä) muuttui VOK-nimeksi. Valmennusosaamisen kehittäjän tehtävänä on valmennusosaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen seuroissa, mikä tarkoittaa valmentajakoulutusten toteuttamista, valmentajaverkoston toiminnan organisoimista ja erilaisten koulutustapahtumien järjestämistä. Tavoitteena on tukea Suomen Palloliiton 2020-2024 strategiassa vuodelle 2030 visiota, jonka mukaan kaikille pelaajille seurasta ja sukupuolesta riippumatta tulee tarjota laadukas pelaajapolku. Tässä tehtävässä tärkeässä roolissa ovat osaavat ja koulutetut seuravalmentajat ja -toimijat.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia VOK-henkilöillä on tehtävässä toimimisesta ja millaisena VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajat kokevat VOK-henkilön roolin ja valmennusosaamisen kehittämisen. Aiheella on merkitystä sekä valmennuksen että pelaajakehityksen kehittämisen kannalta. Aihe tukee laajemmin myös valtakunnallisesti jalkapallon parissa työskenteleviä henkilöitä.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu aiheista, joihin myös opinnäytetyön mittarina toimiva kyselylomake pohjautuu. Käsiteltäviä aiheita ovat Suomen Palloliitto, Pal-

loliiton valmennuslinjaa koskeva strategia 2020–2024, VOK-projekti, Fortum Tutor -hanke, seurayhteistyö ja seurayhteisö, valmennusosaaminen malli sekä valmentajakoulutus yleisesti. Lisäksi opinnäytetyön aiheina ovat valmentajakoulutusten avulla saatu ammatillinen osaaminen ja muutokset osaamisessa koulutuksen aikana sekä VOK-henkilön koulutus suhteessa kansainvälisten tutkintojen viitekehykseen.

Opinnäytetyön tekemisestä ei aiheudu opiskelijoiden palkkakuluja. Palloliitosta on saatu resursseja tukemaan opinnäytetyön toteutumista ja tieto siitä, ettei Palloliitto laskuta ohjaukseen liittyviä palkkakuluja. Myöskään kuluja ei opinnäytetyön tekemisestä aiheudu Lapin ammattikorkeakoululle.

2 SUOMEN PALLOLIITTO

Suomen Palloliitto on vuonna 1907 perustettu jalkapallon erikoisliitto, joka vastaa Suomen jalkapallo- ja futsaltoiminnasta sekä niiden kehittämisestä. Suomen Palloliitto toimii myös osana kansainvälistä jalkapalloliitto FIFA:a (Federation International Football Association). Suomi liittyi FIFA:n alaisuuteen jo vuonna 1908 eli vuosi Suomen Palloliiton perustamisen jälkeen. Euroopan jalkapalloliitto UEFA:an (Union of European Football Associations) Suomi liittyi vuonna 1954. (Suomen Palloliitto 2022.)

Suomen Palloliiton alaisuuteen kuuluu lähes 1000 jäsenseuraa, joissa on kirjoilla yli 130 000 rekisteröityä pelaajaa. Jalkapallon kanssa tekemisissä viikoittain on noin puoli miljoonaa suomalaista. Suomen Palloliitto on Suomen suurin urheilun lajiliitto. Suomen Palloliiton arvoja ovat esimerkiksi luotettavuus, iloisuus, yhteisöllisyys ja menestys. (Suomen Palloliitto 2022.)

Suomen Palloliitossa työskennellään sekä kasvatus- ja harrastustoiminnan että kilpa- ja huippu-urheilun parissa ihmis- ja asiakaskeskeisistä lähtökohdista. Palloliiton toiminta-ajatus ja -malli perustuvat vahvasti siihen, että jalkapalloa halutaan tarjota jokaiselle ja siksi Palloliiton missiona on ”Jalkapalloa jokaiselle”. (Suomen Palloliitto 2022.)

2.1 Palloliiton valmennuslinjaa koskeva strategia 2020–2024

Suomen Palloliiton Seurojen Palloliittoa koskeva strategia vuosille 2020–2024 päätettiin Turussa elokuun 2020 alussa. Strategian keskeiset valinnat jaettiin neljään eri kategoriaan. Ensimmäinen valinnoista kohdistui siihen, että urheilijana kasvaminen on toiminnan lähtökohtana. Tämä tarkoittaa sitä, että seuroissa on osaavia ja koulutettuja valmentajia sekä tarpeeksi laadukas arkea tukeva toimintaympäristö. Toinen strateginen valinta kohdistui tavoitteellisesti johdettuihin verkottuneisiin seuroihin, mikä tarkoittaa, että seuroissa on osaava seurajohto ja laadukkaat pelaajapolut osana seurayhteistyötä. (Suomalaisen jalkapallon ja futsalin strategia 2020–2024, 2.)

Kolmas strateginen valinta kohdistui siihen, että jalkapallo on suurin laji kentällä ja sen ulkopuolella. Palloliitto tähtää siihen, että pelaajamäärät kasvaisivat strategiakauden aikana ja viestintä vahvistuisi koskien jalkapalloyhteisöä. Neljäntenä strategisena valintana on Kehittyvä Seurojen Palloliitto, mikä tarkoittaa, että Palloliiton tulee olla seurojen tarpeisiin vastaava organisaatio. Lisäksi analytiikan ja tutkimustiedon tulee olla osana päätöksentekoa ja digitaalisten palveluiden käyttäjäystävällisiä. (Suomalaisen jalkapallon ja futsalin strategia 2020–2024, 2.)

Strategian valintojen ja tavoitteiden mittareiksi on asetettu osaavien valmentajien määrä suhteessa joukkueiden määrään. Lisäksi päätoimisten työntekijöiden määrä seuroissa, pelaajamäärät, seurojen ja maajoukkueiden kansainväliset rankingit sekä seurojen tyytyväisyys Palloliiton palveluihin ovat osa tavoitteiden mittareita. (Suomalaisen jalkapallon ja futsalin strategia 2020–2024, 2.)

Strategiaan sisältyy myös visio vuodelle 2030. Suomen Palloliiton visiona on kasvattaa hyvinvointia ja tehdä Suomesta menestyvä jalkapallomaa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikille pelaajille seurasta tai sukupuolesta riippumatta on tarjolla laadukas pelaajapolku. Lisäksi se tarkoittaa sitä, että Suomi on jalkapallokoulutuksen huippumaa, jossa on paljon osaavia seuratoimijoita ja valmentajia. Hyvinvoinnin kasvattajan visio tarkoittaa käytännössä sitä, että lapset ja nuoret kasvavat urheiluilmapiirissä, jossa on turvallista haastaa itsensä ja muut. Seurat myös tarjoavat merkityksellisen ja hyvinvointia vahvistavan yhteisön läpi pelaajan elämän. (Suomalaisen jalkapallon ja futsalin strategia 2020–2024, 27–28.)

2.2 VOK-projekti

Valmennusosaamisen kehittäjän (VOK) tehtävänä on ottaa vastuulleen ydinseuran ja yhteistyöseuran tai seurojen valmennusosaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen. Valmennusosaamisen kehittäjän tehtäviin kuuluu valmennuskoulutuksien osalta vastata Futisvalmentajanstartti-koulutuksesta aina UEFA C- ja teemakoulutuksiin asti. Lisäksi VOK-henkilö voi myös vastata UEFA B -koulutuksesta, jos siitä on sovittu Palloliiton kanssa erikseen. Tämän kaiken lisäksi VOK-henkilö vastaa valmentajaverkoston toiminnan organisoinnista ja yhteisten koulutustapaamisien järjestämisestä. VOK-henkilön toimenkuvaan kuuluu myös Huuhkaja- ja Helmaritoiminnan koordinointi, toteutus ja organisointi Palloliiton

alueellisen koulutuspäällikön alaisuudessa noin 4–5 tapahtuman osalta vuosittain. VOK-henkilön tehtävänä on myös kartoittaa ja tunnistaa seurayhteisön lahjakkaat valmentajat. (Suomen Palloliitto 2022.)

Valmennusosaamisen kehittäjien tavoitteita ja mittareita arvioidaan monesta eri näkökulmasta. Näitä näkökulmia ovat esimerkiksi harjoitusten suunnittelun tuki, lasten valmennuksen ydintaidot ja seuroihin järjestetyt erinäisten koulutusten määrät. Mittarit koostuvat määrällisistä ja laadullisista mittareista sekä tavoitetaulukosta, jotka on suunniteltu yhteistyössä Palloliiton ja seuran kanssa. Mittareiden tarkoituksena on arvioida valmennusosaamisen vaikuttavuutta ja valmennuskoulutusten järjestämistä sekä valmennuskoulutusten arvostuksen nostamista koko seurassa ja sen seurayhteisöissä. (Suomen Palloliitto 2022.)

2.3 Fortum Tutor -hanke

Fortum Tutor -ohjelma on kehityshanke, jonka tavoitteena on alle 12-vuotiaiden valmennuksen laadun parantaminen ja valmennusosaamisen vaikuttavuuden vahvistaminen. Tämän lisäksi tavoitteena on kehittää valmennuksen laadun näkökulmasta lähialueen yhteistyöseuroja sekä oman seuran tekemisen tasoa. (Suomen Palloliitto 2017). Fortum tutor -hanke on aloitettu alun perin jo vuonna 2009, jolloin sen tavoite ja päätehtävä on ollut kehittää lasten jalkapallovalmennusta. (Suomen Palloliitto 2009.)

Vuonna 2019 Fortum Tutor -hankkeeseen lisättiin sekä talenttivalmennuksen tuki, että seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjät. Tästä alkoi niin sanottu Palloliiton SVOK-projekti ja kesän 2021 lopussa SVOK nimi muuttui muotoon VOK eli valmennusosaamisen kehittäjä. Seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjien ja tutoreiden tavoitteena on tukea Palloliiton strategisten tavoitteiden saavuttamista. Keskiössä ovat esimerkiksi osaavien ja koulutettujen lasten ja nuorten valmentajien määrän lisääminen ja pelaajien menestyksellä kehittäminen seuraympäristössä. (Suomen Palloliitto 2021.)

Palloliiton alaiset seurayhteisöt voivat hakea tukea valmennusosaamisen kehittämiseen. Tukien tarkoituksena on vahvistaa eri seurojen päivittäisvalmennuksen laatua ja tukea valmentajakoulutuksia. Vuosille 2020–2021 Tutor-tuen tilalle tuli seurayh-

teisön valmennusosaamisen kehittäjän tuki, jolloin 10 000 euron (500 h) tuki korvattiin 25 000 euron sekä 7500 euron vuosittaisella seurayhteisön valmennusosaamisen kehittämistuella. Tämän lisäksi valmennusosaamisen kehittäjän toimenkuvaa tarkennettiin. Edellä mainitut muutokset (toimenkuva ja tukimuodot) perustuvat vuonna 2019 tehtyyn vaikuttavuusanalyysiin ja uuden organisaation mukaisiin toimenkuviin tehtyihin muutoksiin. (Suomen Palloliitto 2019.)

Valmennusosaamisen kehittämisen tukea voivat hakea vähintään Palloliiton laajajärjestelmän tasolla 2 olevat seurat. Tasoa arvioitaessa otetaan huomioon seuran saavuttama taso edellisen kauden loppuun mennessä. Tukien hakemisen edellytyksenä on, että seuralla on tavoitteita liittyen valmennusosaamisen ja sen rakenteiden kehittämiseen varsinkin omassa seurassa sekä yhteisöseurassa. Lisäksi seuroilla tulee olla sekä hakuhetkellä että tukijakson aikana työsuhteessa vähintään hallinnosta ja urheilutoiminnasta vastaavia henkilöitä. Valmennusosaamisen kehittämisen tukia myönnettiin vuosille 2020–2021 kaikkiaan 17 eri seuralle. (Suomen Palloliitto 2019.)

2.4 Seurayhteistyö ja seurayhteisö

Seurayhteistyön lähtökohtana on tuoda osaamisen ja tiedon jakamiselle sellaisia mahdollisuuksia, joiden avulla voidaan tähdätä muun muassa laadukkaampaan pelaajakehitykseen. Tämän lisäksi toimivalla seurayhteistyöllä jaetaan parhaita käytäntöjä lasten ja nuorten liikunnan kehittämisestä seuratoiminnassa. Yhteistyön tarkoituksena on siis luoda uusia mahdollisuuksia kehittää ja ennen kaikkea parantaa toiminnan laatua jokaisella tasolla aina harrastajista huipputasoon saakka. Seurayhteistyön avulla voidaan lisäksi oppia toiselta seuralta uusia prosessimalleja. Näitä toimintamalleja jatkojalostamalla seurojen toimintamallit saadaan muunneltua toinen toisiaan palveleviksi. Esimerkkinä seurayhteistyöstä Helsingin Jalkapalloklubin artikkelissa todetaan, että Espoon Palloseuran yhteistyö Helsingin Jalkapalloklubin kanssa voi tarjota pelaajille polun aina suomalaisen jalkapallon huipulle asti. (Helsingin Jalkapalloklubi 2018.)

Seurayhteisö tarkoittaa sitä, että seura mahdollistaa jalkapallon pelaamisen ja harrastamisen pelaajan omien resurssien mukaan. Lisäksi seurayhteisö auttaa pelaajaa kehittymään ja tukee kilpailullisen menestyksen saavuttamisessa aina

huipulle asti. Seurayhteisö auttaa esimerkiksi seuroja kehittämään heidän pelaajiaan paremmiksi ja joukkueita menestymään. Tavoitteena seurayhteisöllä on lisäksi luoda alueellista identiteettiä ja ylläpitää lajikulttuuria. Yhteisön toimintaa ohjaa myös vahvasti arvot, joita ovat esimerkiksi SJK-junioreiden osalta kunnioitus, luottamus ja tasapuolisuus. Näiden arvojen kautta lähdetään rakentamaan vahvaa seurayhteisöä, jossa kaikilla on yhteiset pelisäännöt, luottamus toiseen ja tietoisuus siitä, missä ollaan mukana ja mihin tällä toiminnalla pyritään. (SJK – seurayhteisö 2021.)

3 VALMENNUSOSAAMISEN KEHITTÄMINEN

3.1 Valmennusosaamisen malli

Suomen Olympiakomitea on laatinut suomalaisen valmennusosaamisen mallin. Mallissa on esitetty valmentajan osaamistarpeet, joita ovat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat (itsetuntemus, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet, jakaminen ja terveys) sekä urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot ja itsensä kehittämisen taidot. Valmennusosaamisen mallissa on lisäksi eriteltyinä ne osa-alueet, joihin valmentaja voi urheilijan itsensä kautta lisäksi myös vaikuttaa. Näitä ovat urheilijan ihmisenä kasvu, kuulumisen tunne, itsensä kehittämisen taidot sekä urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen. (Hämäläinen 2016.)

Valmennusosaamisen mallissa on kuvattu myös valmentajan toimintaympäristöä, joka voi olla hyvin erilainen riippuen toimintaympäristön eri osa-alueista. Osa-alueita, joiden kautta toimintaympäristöä voidaan tarkastella, ovat esimerkiksi urheilijan ikä, taso ja sukupuoli, harjoittelun organisointi, harjoitteluryhmä, valmentajan rooli sekä kulttuuri ja olosuhteet. (Hämäläinen 2016.)

3.2 Valmentajakoulutus yleisesti

Suomen Palloliitto järjestää erilaisia ja eritasoisia valmentajakoulutuksia, joita ovat alimmasta tasosta lähtien Futsivalmentajan startti -koulutus (FVS), Ikävaihekoulutus (IKV) sekä UEFA C-, B-, A- ja PRO-koulutukset. Palloliitto järjestää myös spesifioituja koulutuksia maalivahtivalmentajille ja videoanalyytikoille sekä teemakoulutuksia, kuten jalkapallon fyysinen harjoittelu, jalkapallotekniikat, tavoitteiden asettelu yms. Tässä opinnäytetyössä keskitytään erityisesti futsivalmentajan startti-, ikävaihe- ja UEFA C -koulutuksiin. Palloliiton järjestämät koulutukset sisältävät itseopiskelua, kontaktijaksoja sekä tutorointeja harjoituksissa tai ottelutapahtumissa. Jokaiselle koulutukselle on määritetty osaamistavoitteet, jotka valmentajan tulee hallita ennen kurssin hyväksytysti suorittamista. Osaamistavoitteet edellä mainituissa koulutuksissa on jaoteltu UEFA C-koulutukseen asti urheilu- ja lajiosaamiseen, ihmissuhdetaitoihin sekä itsensä kehittämisen taitoihin. (Suomen Palloliitto 2022.)

Valmentajakoulutuksissa käytetään oppimisalustana nykyään valmentajakoulutusten hallintajärjestelmää (VKHJ) Moodle-alustaa. Valmentajakoulutusten hallintajärjestelmästä löytyy oppimissisältöjen lisäksi myös aikataulut koulutuksiin. Lisäksi ilmoittautuminen koulutuksiin tapahtuu järjestelmän kautta. (Suomen Palloliitto 2022.)

3.3 Valmennuskoulutuksista saatu valmennusosaaminen ja sen kehittyminen koulutuksen aikana

Valmennuskoulutuksista saatua valmennusosaamista ja sen muutosta koulutuksen aikana on tutkittu muun muassa Suomen Palloliiton järjestämän UEFA C -koulutuksen yhteydessä. Tutkimuksessa koulutettavat valmentajat arvioivat koulutuksen alussa itsearviointina valmennusosaamisen kolmea osa-aluetta, joita ovat ihmissuhdetaidot, itsensä kehittämisen taidot ja urheiluosaaminen. Tutkimustulosten mukaan koulutettavat valmentajat kokivat valmennusosaamisensa taidot korkeaksi useilla eri osa-alueilla sekä ennen että jälkeen koulutuksen. Eniten koulutettavat arvostivat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja. Ennen koulutuksen alkua toteutetussa arvioinnissa ainoa merkittävä valmennusosaamisen osa-alue, joka koettiin heikommaksi koulutettavien joukossa, oli maalivahtien valmentaminen osana joukkuetta. (Härkönen 2021, 44–45.)

Valmennusosaamisen muutosta koulutuksen aikana tutkittiin edellä mainittujen valmennusosaamisen osa-alueiden mukaisesti. Lisäksi tarkasteltiin valmennusosaamisen kehittymistä valmentajan iän, liikunta-alan koulutustaustan, valmennusvuosien ja oman lajitaustan näkökulmasta. Koulutettavat valmentajat kokivat oman valmennusosaamisensa korkeaksi ja koulutuksen hyödyllisyyden yksilöllisesti eri tavalla. Koulutettavat valmentajat arvostivat valmentajataidoissa eniten vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja, kun taas pelinjohtamisen taidot nähtiin selvästi vähiten merkitseväenä taitona. Tutkimustulosten mukaan koulutuksella nähtiin olevan positiivisia vaikutuksia valmentajien kehittymiselle. Urheiluosaamisen ja itsensä kehittämisen taidot olivat kasvaneet koulutuksen aikana riippumatta valmentajan iästä tai lajitaustasta. Koulutettavat valmentajat kokivat koulutuksen saaneen heidät haluamaan lisää tietoa valmennuksesta ja sen eri osa-

alueista. Lisätietoa koulutettavat valmentajat olisivat kaivanneet etenkin maali-vahtipelaamisen valmentamiseen, fyysisen valmennuksen harjoitteluun, psyykkiseen valmennukseen ja eettisyyteen. (Härkönen 2021, 45–46, 60–63.)

3.4 VOK-henkilön koulutus suhteessa kansainvälisten tutkintojen viitekehykseen

Valmennusosaamisen kehittäjien työnkuvaan kuuluu valmentajien kouluttamisen, valmentajarekisteristä vastaamisen, organisoinnin ja Huuhkaja/Helmari-tapahtumien lisäksi paljon muutakin. Yksi näistä asioista on VOK-henkilön vahva kouluttautuminen lajiliiton tai korkea-asteen koulutusten rintamalla. VOK-henkilöksi pääseminen edellyttää henkilöltä joko UEFA B -valmentajalisenssiä tai suunnitelmaa sen toteuttamiseksi. Soveltuva pedagoginen koulutus katsotaan myös hyödyksi. (Suomen Palloliitto 2019.)

Kansainvälisen valmennusosaamisen mallin (ICCE) mukaan VOK-henkilön UEFA B-koulutusvaatimus luokitellaan EQF-tasolla tasolle 4 (International Council for Coaching Excellence 2013). EQF tarkoittaa eurooppalaisten oppimistuloksiin perustuvaa tutkintojen viitekehystä, jonka avulla edistetään kansallisten tutkintojen vertailtavuutta. Eurooppalaisten tutkintojen yhteisellä viitekehyksellä on tarkoitus parantaa tutkintojen läpinäkyvyyttä ja siirrettävyyttä eri laitosten ja maiden välillä. (Euroopan unioni 2022.)

Kansainvälisen valmennusosaamisen mallin kuvaa tarkasteltaessa on hyvä vertailla ja tunnistaa korkea-asteen tutkintojen taso verrattuna lajiliiton koulutuksiin. Esimerkiksi Liikunnanohjaaja AMK -koulutuksen EQF-taso on 6, joka vastaa lajiliiton koulutuksissa tasoa UEFA A. Tämä määrittää kansainvälisen valmennusosaamisen mallin kuvassa termillä ”Senior Coach” eli valmentajasta voidaan puhua sanalla kokenut. Lajiliiton koulutuksissa ylin mahdollinen UEFA PRO -koulutus vastaa kansainvälisessä valmennusosaamisen mallissa tasoa 7, joka puolestaan vastaa ylempää korkeakoulututkintoa. (International sport coaching framework 2013, 47.)

Valmennusosaamista arvioitaessa on tärkeä vertailla lajiliittojen ja korkea-asteen koulutuksia, koska se havainnollistaa valmennuskoulutusten tason suhteessa eurooppalaisten tutkintojen viitekehykseen. Valmennusosaamisen kehittäjillä on tärkeää olla jatkuva oppimisen halu kouluttaessaan nuoria valmentajia, sillä siten on mahdollista kehittää myös koulutuksen tasoa ja saada yhä osaavampia valmentajia jalkapallon pariin tulevaisuudessa.

4 TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä VOK-projektissa mukana olevien seurojen kokemuksia VOK-projektin vaikutuksista seurayhteisöön. Tarkoituksena on konkreettisesti ymmärtää, mikä projektissa on ollut hyvää ja mitä valmennusosaamisen osalta tulee edelleen kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena on, että opinnäytetyön avulla toimeksiantaja (Suomen Palloliitto) voi kehittää seurayhteistyötä ja valmennusosaamista yhä laadukkaammaksi tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisäksi se, että opinnäytetyön tekijät oppivat itse Palloliiton valmennuslinjan mukaisista asioista ja siitä, kuinka esimerkiksi seurayhteistyö vaikuttaa valmennuksen tuloksiin. Opinnäytetyön tulosten kriittinen reflektointi omiin toimintatapoihin peilaten auttaa kehittämään myös omaa valmennusosaamista.

Opinnäytetyöllä pyritään löytämään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millainen valmentajakoulutus ja -kokemustausta VOK-henkilöillä on.
- Millainen valmentajakoulutus ja -kokemustausta VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajilla on.
- Millaisia kokemuksia VOK-henkilöillä on valmennusosaamisen kehittäjän tehtävässä toimimisesta.
- Millaisena VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajat kokevat valmennusosaamisen kehittäjän roolin ja valmennusosaamisen kehittämistoiminnan valmentajan roolissaan.
- VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia seurayhteistyöstä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat 11 päätoimista valmennusosaamisen kehittäjää sekä seurayhteisön valmentajat. Seurayhteisön valmentajia kohderyhmään kuului sekä VOK-tukea saavista ydinseuroista että niiden yhteistyöseuroista.

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena Suomen Palloliiton toimeksianosta. Aiheesta ja sen rajauksesta käytiin keskusteluita kevään 2021 aikana. Aihe rajattiin siten, että se on toteutettavissa varattujen opintopisteiden sisällä ja että sillä tuetaan Palloliittoa toiminnan kehittämisessä. Tutkimusta varten ei tarvittu tutkimuslupaa.

Aineistonkeruu toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla. Valmennusosaamisen kehittäjille (Liite 1.) ja seurayhteisöjen valmentajille (Liite 2.) lähetettiin eri kyselyt, joissa kysymykset kohdennettiin vastaajaryhmän mukaisesti. Valmennusosaamisen kehittäjille lähetetyssä kyselyssä oli 16 kysymystä. Kysymyksistä 10 oli suljettuja kysymyksiä, joihin vastaaja valitsi vastauksen valmiista vastausvaihtoehdoista, ja kuusi avointa kysymystä, joihin vastaaja pystyi vastaamaan haluamallaan tavalla. Kysymykset liittyivät valmennusosaamisen kehittäjän koulutus- ja kokemustaustaan, kokemuksiin tehtävässä toimimisesta sekä kokemuksiin projektin hyvistä ja kehitettävistä puolista. Seurayhteisön valmentajille lähetetyssä kyselyssä oli yhdeksän kysymystä. Kysymyksistä seitsemän oli suljettuja kysymyksiä, joihin vastaaja valitsi vastauksen valmiista vastausvaihtoehdoista, ja kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaja pystyi vastaamaan haluamallaan tavalla. Kysymykset liittyivät seurayhteisön valmentajan koulutus- ja kokemustaustaan, kokemuksiin valmennusosaamisen kehittämistoiminnasta sekä kokemuksiin seurayhteistyöstä valmentajan roolissa.

Webropol-kyselyt esitettiin henkilöillä, jotka olivat projektista ulkopuolisia mutta tiesivät projektin taustat. Esitestaus suoritettiin luotettavuuden varmistamiseksi, jotta voitiin välttää tulkinnanvaraisilta kysymyksiltä. Esitestauksen jälkeen kyselyt korjattiin saatujen palautteiden perusteella. Kysymyksiä muokattiin ja yksi kysymys poistettiin. Ennen lopullista kyselyiden lähettämistä kyselylomakkeet hyväksyttiin toimeksiantajalla.

Opinnäytetyön kyselyiden saatekirjeet ja linkit Webropol-kyselyyn lähetettiin Suomen Palloliiton toimesta 11 päätoimiselle valmennusosaamisen kehittäjälle elokuussa 2022. Seurayhteisöjen valmentajille saatekirjeet ja kyselylinkit lähetettiin VOK-henkilöiden kautta. VOK-henkilöt ohjeistettiin jakamaan linkit kaikille seurayhteisönsä valmentajille. Vastaajille lähetetyssä saatekirjeessä suositeltiin ja motivoitiin vastaamaan kyselyyn, jotta Suomen Palloliitto saisi mahdollisimman luotettavia tutkimustuloksia toimintansa kehittämiseksi. Saatekirjeessä kerrottiin vastaamisen olevan vapaaehtoista mutta toivottavaa. Lisäksi kirjeessä kerrottiin, että tulokset esitetään siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa jälkikäteen. Vastaajia motivoitiin vastaamaan kertomalla, miten vastauksista saatavat tulokset auttavat Suomen Palloliittoa kehittämään toimintaansa, ja sitä kautta hyöty tulee konkreettisesti myös vastaajien seuroille. Vastaajille annettiin noin kaksi viikkoa vastausaikaa. VOK-henkilöitä muistutettiin muutamaa päivää ennen vastausajan umpeutumista saatekirjeen ja kyselyiden lähettämisestä seurayhteisön valmentajille sekä heidän motivoimisestaan vastaamaan kyselyyn.

5.3 Aineistonanalyysi

Webropol-kyselyistä saadut vastaukset analysoitiin hyödyntäen Webropol-kyselytyökalua ja Excel-taulukkolaskentatyökalua. Sekä VOK-henkilöille että seurayhteisöjen valmentajille lähetetyt kyselyt analysoitiin viemällä tulokset Webropol-kyselytyökalusta Excel-tiedostoiksi. Excel-tiedostossa määrälliset tulokset taulukoitiin ja luotiin visuaalisiksi kaavioiksi. Avointen kysymysten vastauksista etsittiin yhteneväisiä teemoja, joita luokiteltiin värikoodein.

Opinnäytetyön tulokset raportoitiin ja esitettiin tutkimuskysymysten mukaisesti hyödyntäen visuaalisia kaaviokuvia ja vastaajien avoimiin kysymyksiin kirjaamia

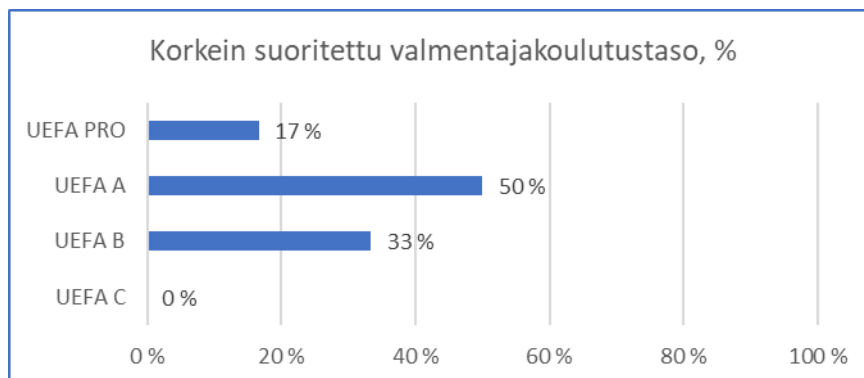
vastauksia. Tutkimustulosten pohjalta esitettiin johtopäätöksiä sekä jatkotutkimusaiheita Suomen Palloliitolle.

6 TULOKSET

Suomen Palloliitolle työskentelee yhteensä 11 päätoimista valmennusosaamisen kehittäjää, joista kyselyyn vastasi 6 henkilöä. Vastausprosentti oli 54,5 %. VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajista kyselyyn vastasi yhteensä 61 ihmistä. Vastanneista 67,2 % (n=41) oli valmennusosaamisen tukea saavasta ydinseurasta (VOK-seura) ja loput 32,8 % (n=20) seurayhteisön yhteistyöseuroista.

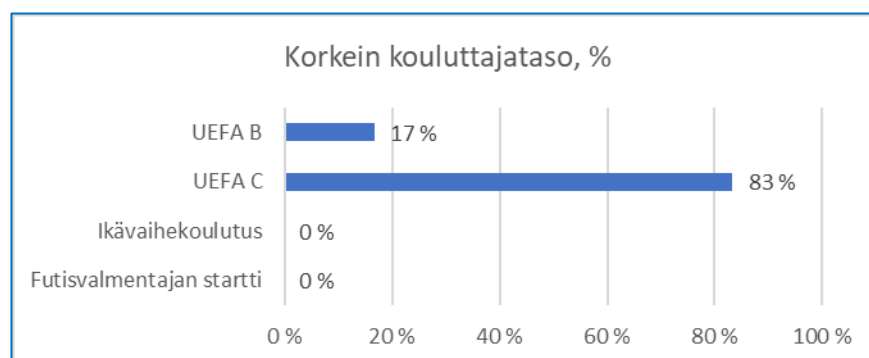
6.1 VOK-henkilöiden valmentajakoulutus ja -kokemustausta

Kaikilla vastaajilla korkein valmentajakoulutustaso oli vähintään UEFA B. Puolella vastaajista (n=3) korkein suoritettu koulutustaso oli UEFA A (Kuva 1). Korkeimmat valmentajakoulutukset oli suoritettu vuosien 2002–2020 aikana. Vastaajilla oli suoritettuna myös muita koulutuksia, jotka tukivat heidän osaamistaan, kuten esimerkiksi Futsal UEFA B.



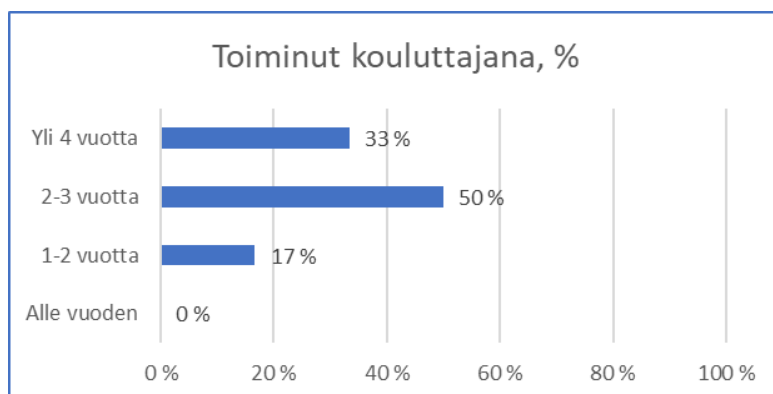
Kuva 1. VOK-henkilöiden korkein suoritettu valmentajakoulutustaso.

Vastaajista suurimman osan (n=5, 83 %) korkein kouluttajataso oli UEFA C. Vain yhdellä vastaajista korkein kouluttajataso oli UEFA B (Kuva 2).



Kuva 2. VOK-henkilöiden korkein kouluttajataso.

Yli puolet vastaajista (n=4, 67 %) oli toiminut kouluttajana 1–3 vuotta. Alle puolet vastaajista (n=2, 33 %) oli toiminut kouluttajana yli 4 vuotta (Kuva 3).



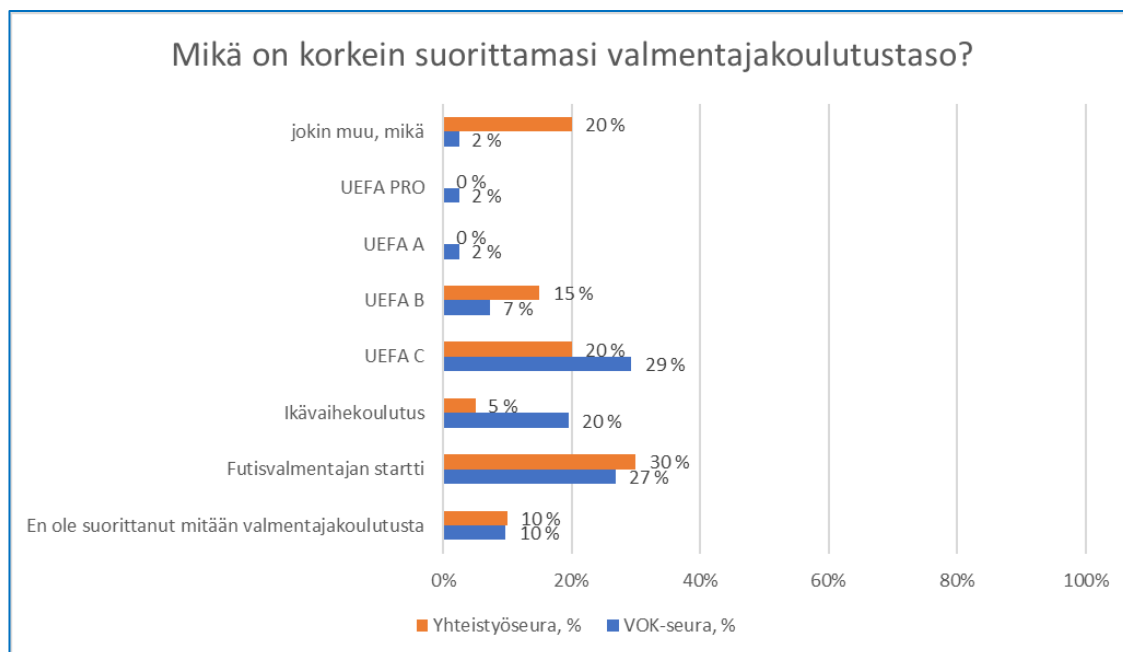
Kuva 3. VOK-henkilöiden kouluttajana toimimisen aika.

Kaikki vastaajat arvioivat suorittamiensa täydennyskoulutusten tuntimäärän olleen 5–19 tunnin välillä. Yli puolet vastaajista (n=4, 67 %) arvioi tuntimäärän olleen 5–9 tuntia. Vastaajat olivat käyneet Suomen Palloliiton kautta erilaisia täydennyskoulutuksia ja seminaareja muun muassa UEFA B:n liittyen. Lisäksi vastaajat olivat osallistuneet Valmennusosaamisen kehittämisen, Kouluttajaosaamisen kehittämisen ja Pelinkeskuksen periaatteiden koulutuksiin sekä eritasoisin videoanalyysikoulutuksiin.

Vastaajien muu koulutustausta vaihteli kaupallisesta ja yhteiskunnallisesta koulutustaustaasta kasvatus- ja liikunta-alan koulutustaustaan. Kaksi vastaajaa mainitsi suorittaneensa myös valmentajan ammattitutkinnon. Kaikki vastaajat olivat toimineet sekä valmentajina että jonkin joukkueen vastuvalmentajana 5 vuotta tai yli.

6.2 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien valmentajakoulutus ja -kokemustausta

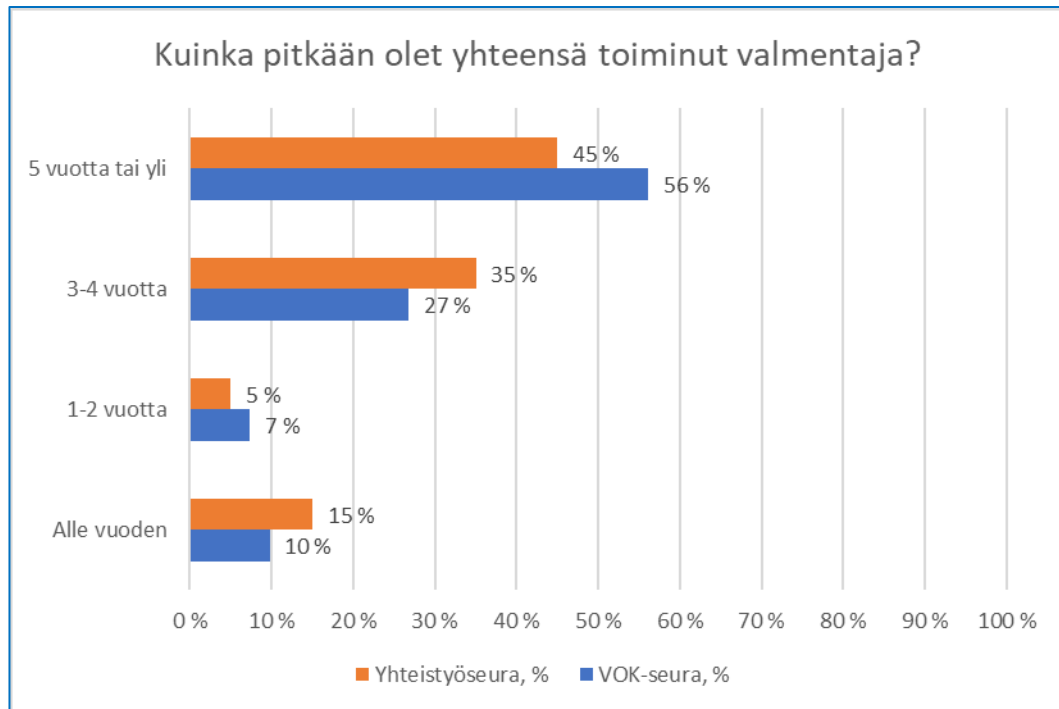
Yli puolet vastaajista (n=42, 69 %) oli suorittanut Futisvalmentajan startin, Ikävaihekoulutuksen tai UEFA C -koulutuksen. VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen vastaajissa ei ollut suurta eroa. 10 % vastaajista (n=6) ei ollut suorittanut mitään valmentajakoulutusta (Kuva 4).



Kuva 4. Valmentajien korkein suoritettu valmentajakoulutustaso.

Noin neljäsosa vastaajista ($n=17$, 28 %) oli suorittanut korkeimpana valmentajakoulutuksenaan futisvalmentajan startin, ja neljäsosa ($n=16$, 26 %) UEFA C koulutuksen. Yli puolet vastaajista ($n=41$, 67 %) oli suorittanut korkeimman valmentajakoulutuksensa 2020-luvulla. 2020-luvulla suoritetuista korkeimmista valmentajakoulutuksista futisvalmentajan startti ($n=16$, 26 %) ja UEFA C koulutus ($n=14$, 23 %) olivat yleisimmin suoritettut koulutukset.

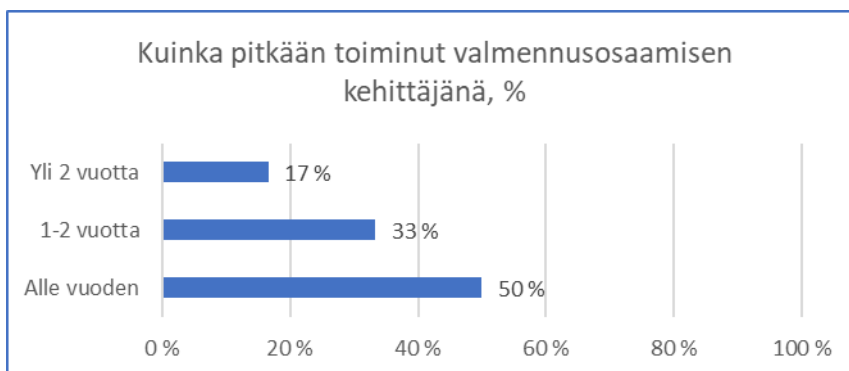
Noin puolet kaikista vastaajista ($n=32$, 52 %) oli toiminut valmentajana 5 tai yli 5 vuotta. Vain 11 % oli toiminut valmentajana alle vuoden. VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen vastaajissa ei ollut suurta eroa (Kuva 5). Kolmannes vastaajista ($n=19$, 31 %) ei ollut toiminut minkään joukkueen vastuvalmentajana. 25 % ($n=5$) yhteistyöseurojen valmentajista oli toiminut vastuvalmentajana 5 tai yli 5 vuotta.



Kuva 5. Valmentajien valmennuskokemus aikana.

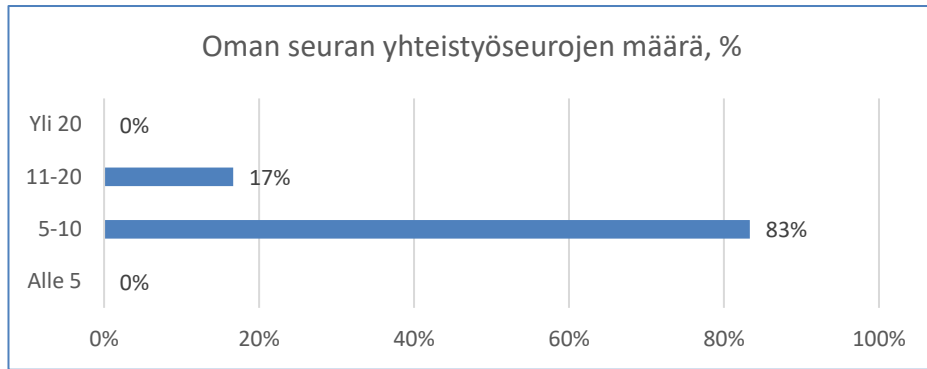
6.3 VOK-henkilöiden kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän tehtävässä toimimisesta

Puolet vastaajista (n=3) oli työskennellyt alle vuoden valmennusosaamisen kehittäjänä (Kuva 6).



Kuva 6. VOK-henkilöiden kokemus VOK-henkilön tehtävässä toimimisesta.

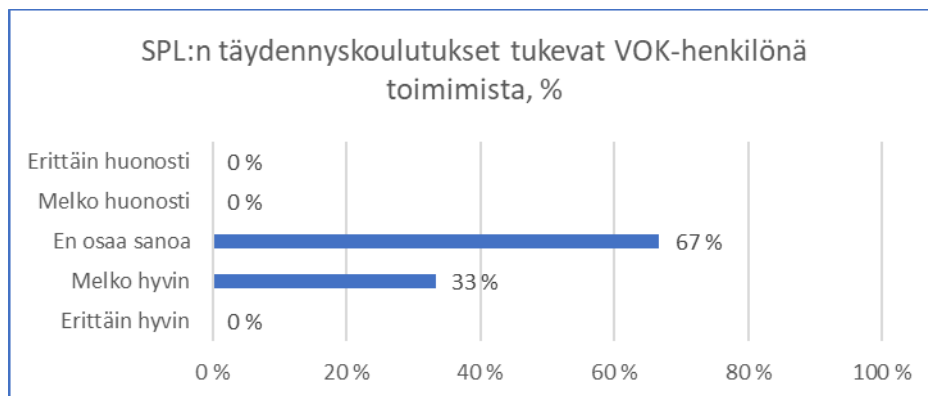
Suurimman osan (n=5, 83 %) vastaajien omalla seuralla on 5–10 yhteistyöseuraa. Kenenkään vastaajan seuralla ei ole yli 20 eikä alle 5 yhteistyöseuraa (Kuva 7).



Kuva 7. VOK-henkilöiden oman seuran yhteistyöseurojen määrä.

Suurin osa vastaajista (n=5, 83 %) sanoi pitävänsä yhteyttä yhteistyöseuroihin keskimäärin päivittäin tai viikoittain. Osalla vastaajista pitkät välimatkat aiheuttivat rajoituksia kokoontumisille. Tapaamisia vastaajat järjestivät kuukausittain tai kvartaaleittain. Tärkeimmät yhteydenpitovälineet olivat vastaajien mielestä puhe- lin ja sähköposti. Tapaamiset tapahtuivat henkilökohtaisilla käynneillä, koulutuk- sissa, turnauksissa, seuravierailuilla ja Teams-tapaamisissa.

Yli puolet vastaajista (n=4, 67 %) ei osannut sanoa, miten hyvin Suomen Palloli- ton koulutukset tukevat VOK-henkilönä toimimista. Alle puolet vastaajista (n=2, 33 %) oli sitä mieltä, että täydennyskoulutukset tukevat melko hyvin VOK-henki- lönä toimimista. Kenenkään mielestä ne eivät tukeneet huonosti (Kuva 8).



Kuva 8. VOK-henkilöiden kokemus SPL:n täydennyskoulutuksista saadusta tu- esta VOK-henkilönä toimimiselle.

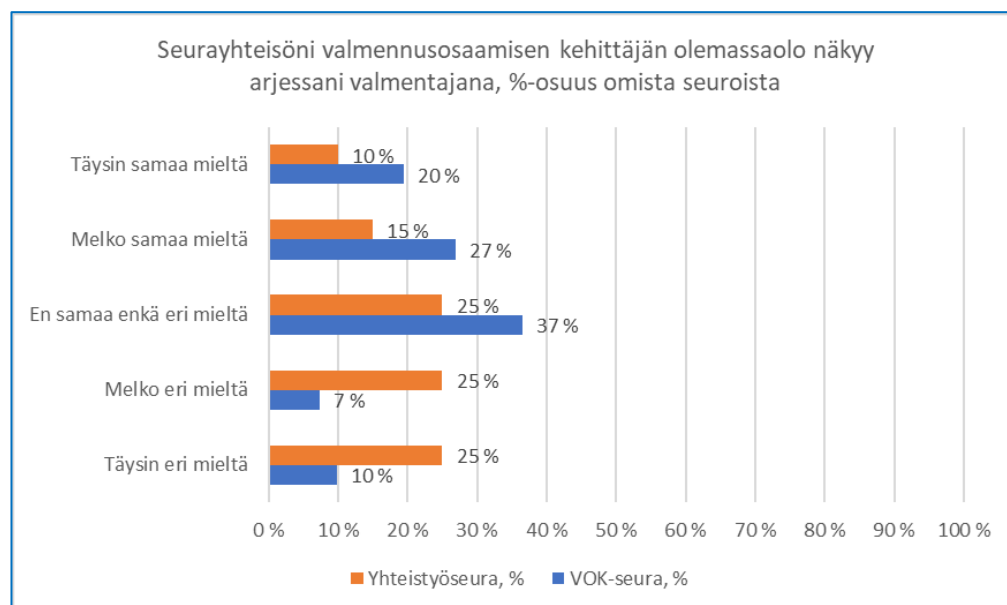
Vastaajat toivoivat kouluttajakoulutusta yleisesti ja korkeammalle tasolle sekä koulutusta henkiseen valmennukseen, vuorovaikutustaitojen kehittämiseen ja jal- kapallotekniikoihin. Myös kokemusta käytännön töistä ja mentorointi-/tutorointi palautetta omasta toiminnasta kaivattiin osaamisen kehittämiseksi. Sen lisäksi

kaivattiin myös tietoa muiden maiden toiminnasta ja sen vertaamista Suomen toimintaan.

Vastaajat olivat kokeneet vaihtelevan toimintaympäristön, eri seuroista tulevien valmentajien kanssa verkostoitumisen ja heidän kohtaamisensa sekä käytännön valmennustyön kentällä parhaaksi valmennusosaamisen kehittäjän roolissa toimiessaan. Myös oman tietotaidon jakaminen ja aito tunne auttamisesta koulutukseen tuleville, innokkaille ja oppimishaluisille, valmentajille oli vastaajien mielestä ollut parasta. Vastaajien mielestä parasta oli ollut myös itsenäinen ja vapaasti aikataulutettu toiminta. Yhtä lailla parhaaksi oli koettu seurayhteisössä lisääntynyt vuoropuhelu ja yhteiskehittäminen innovatiivisestikin. Eräs valmennusosaamisen kehittäjä totesi valmennusosaamisen kehittämisen olevan *merkityksellisen tuntuista työtä*.

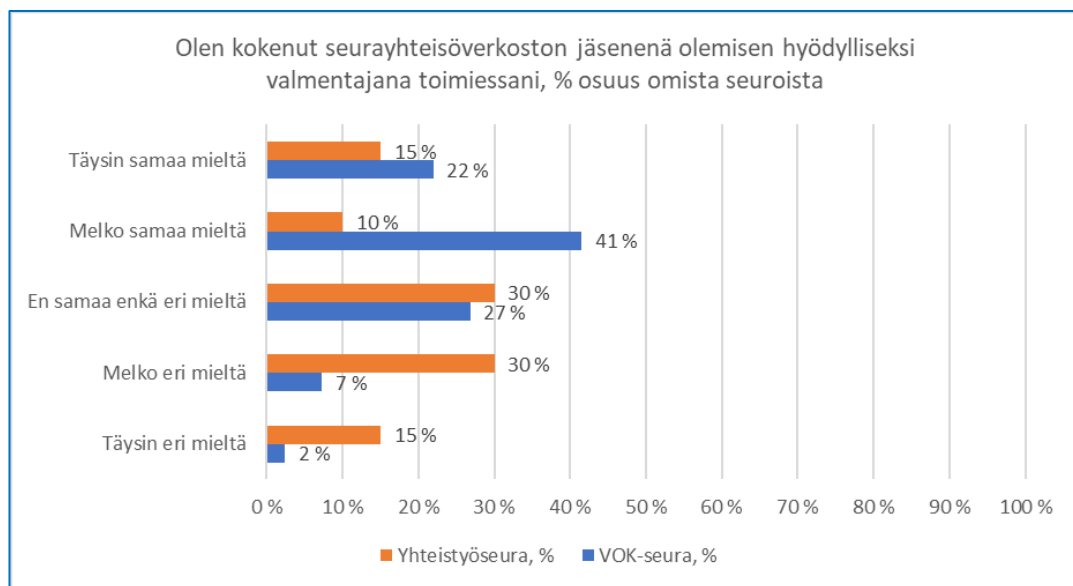
6.4 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän roolista ja kehittämistoiminnasta

Lähes puolet (n=19, 47 %) VOK-seurojen valmentajista oli täysin tai melko samaa mieltä, että seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjän olemassaolo näkyy arjessa valmentajana. Vastaavasti yhteistyöseuran valmentajista puolet (n=10, 50 %) oli täysin tai melko eri mieltä, että seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjän olemassaolo näkyy arjessa valmentajana (Kuva 9).



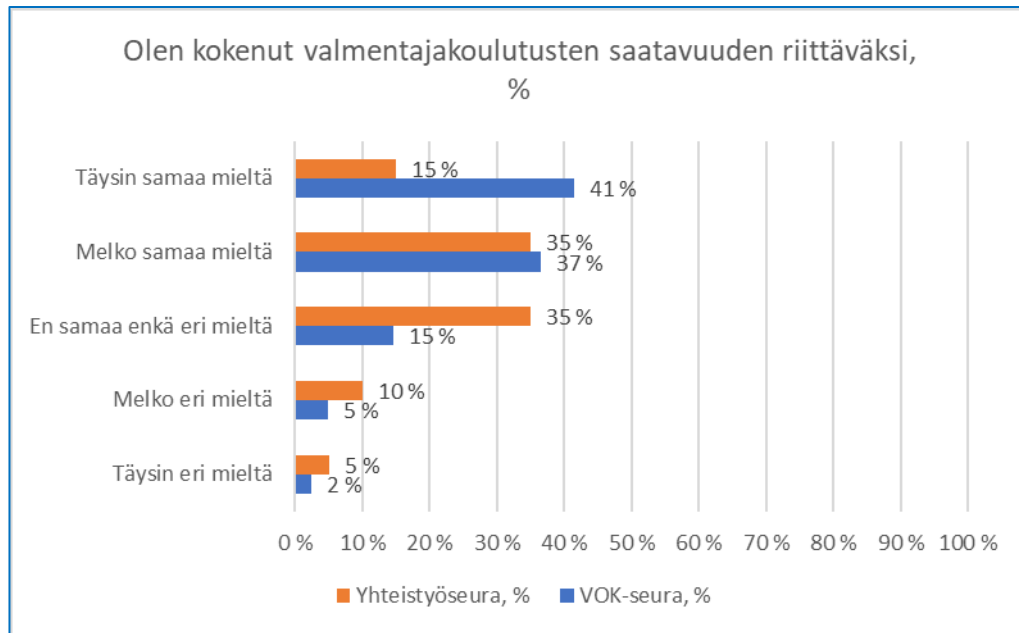
Kuva 9. Valmentajien kokemus VOK-henkilön näkymisestä valmentajan arjessa.

Yli puolet (n=26, 63 %) VOK-seurojen valmentajista oli kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemisen hyödylliseksi valmentajana toimiessaan. Vastaavasti vain neljäsosa (n=5, 25 %) yhteistyöseurojen valmentajista oli kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemisen hyödylliseksi valmentajana toimiessaan. Lähes puolet (n=9, 45 %) yhteistyöseurojen valmentajista sen sijaan ei ollut kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemista hyödylliseksi valmentajana toimies-
saan. Vastaavasti vain 9 % (n=4) VOK-seurojen valmentajista ei ollut kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemista hyödylliseksi valmentajana toimies-
saan (Kuva 10).



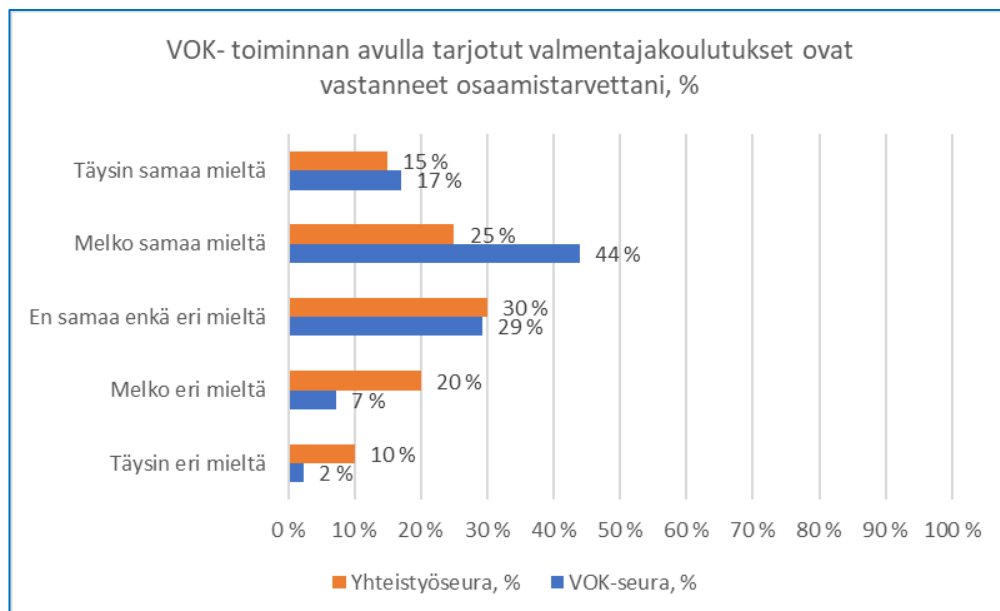
Kuva 10. Valmentajien kokemus seurayhteisöverkoston jäsenenä olemisestä.

Yli puolet (n=42, 69 %) vastaajista oli kokenut valmentajakoulutusten saatavuuden määrän melko tai täysin riittäväksi. VOK-seuraan kuuluvista vastaajista 78 % (n=32) ja yhteistyöseuraan kuuluvista vastaajista 50 % (n=10) oli kokenut valmentajakoulutusten saatavuuden määrän melko tai täysin riittäväksi (Kuva 11).



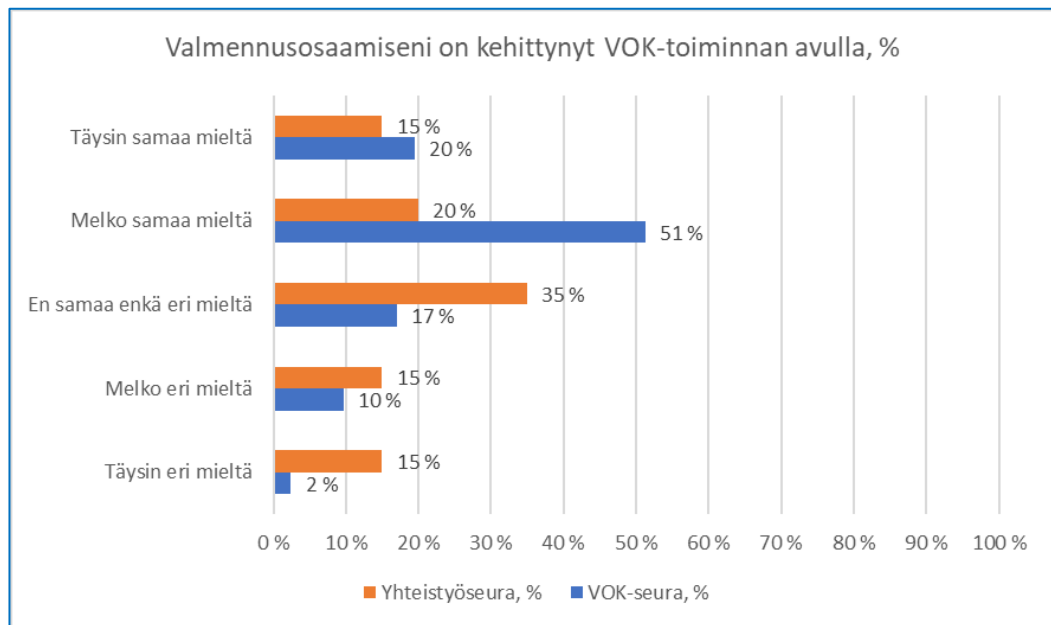
Kuva 11. Valmentajien kokemus valmentajakoulutusten saatavuudesta.

VOK-seuran vastaajista yli puolet (n=25, 61 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että VOK-toiminnan avulla tarjotut valmentajakoulutukset ovat vastanneet osaamistarvetta. Vastaavasti yhteistyöseuran vastaajista alle puolet (n=8, 40 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että VOK-toiminnan avulla tarjotut valmentajakoulutukset ovat vastanneet osaamistarvetta (Kuva 12).



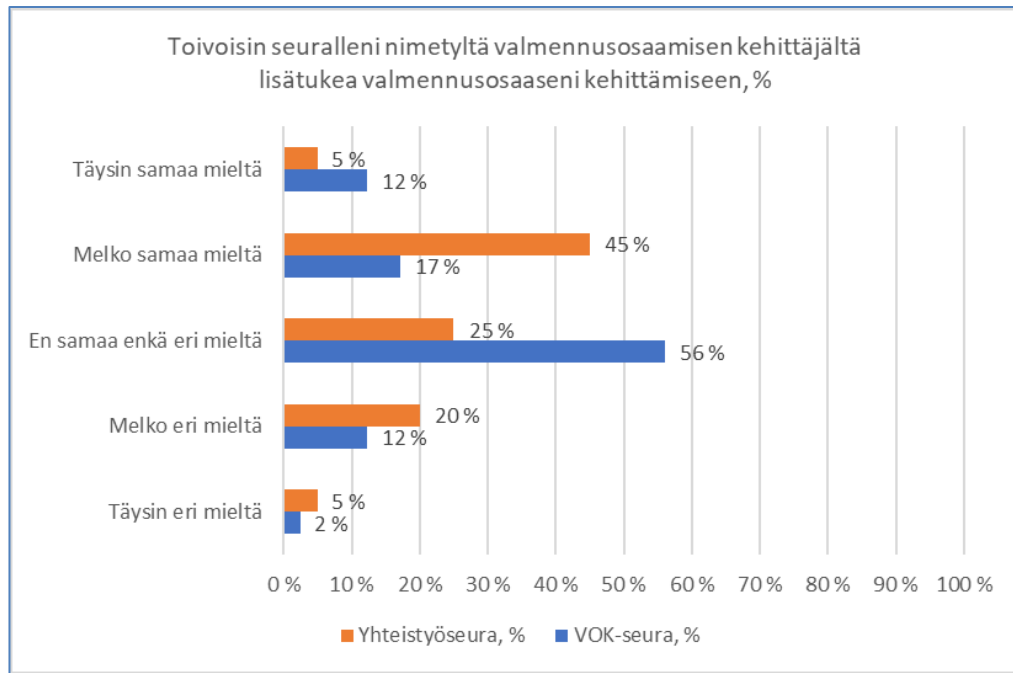
Kuva 12. Valmentajien kokemus valmentajakoulutusten vastaamisesta osaamistarpeeseen.

Yli puolet (n=29, 71 %) VOK-seurojen vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että heidän valmennusosaamisensa on kehittynyt VOK-toiminnan avulla. Yhteistyöseurojen vastaajista sen sijaan noin kolmannes (n=7, 35 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että heidän valmennusosaamisensa on kehittynyt VOK-toiminnan avulla. Yhteistyöseurojen vastaajista kolmannes (n=6, 30 %) oli täysin tai melko eri mieltä siitä, että heidän valmennusosaamisensa on kehittynyt VOK-toiminnan avulla. Vastaava osuus VOK-seurojen vastaajista oli 12 % (n=5) (Kuva 13).



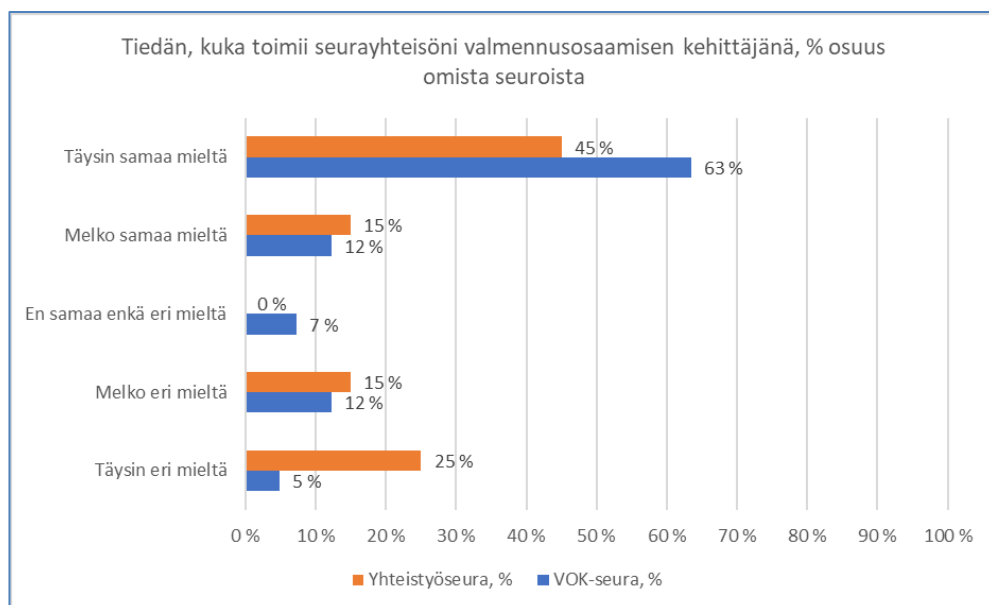
Kuva 13. Valmentajien kokemus valmennusosaamisensa kehittymisestä.

Puolet (n=10, 50 %) yhteistyöseurojen ja noin kolmasosa VOK-seurojen (n=12, 29 %) vastaajista toivoo seuralleen nimetyltä valmennusosaamisen kehittäjältä lisätukea valmennusosaamisensa kehittämiseen. Neljäsosa (n=5, 25 %) yhteistyöseuran vastaajista ei toivonut lisätukea VOK-henkilöltä valmennusosaamisensa kehittämiseen (Kuva 14).



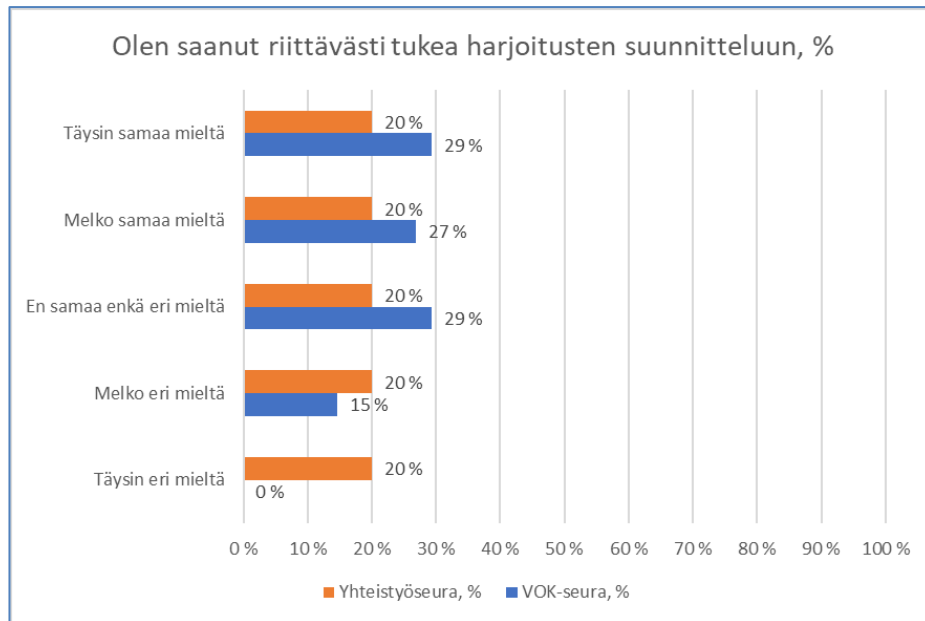
Kuva 14. Valmentajien kokemus VOK-henkilöltä toivotusta lisätuesta.

Valtaosa (n=31, 76 %) VOK-seuran ja yli puolet (n=12, 60 %) yhteistyöseuran vastaajista tiesi kuka toimii oman seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjänä. Vastaavasti 40 % (n=8) yhteistyöseuran vastaajista ei tiennyt kuka toimii seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjänä omassa seurayhteisössä (Kuva 15).



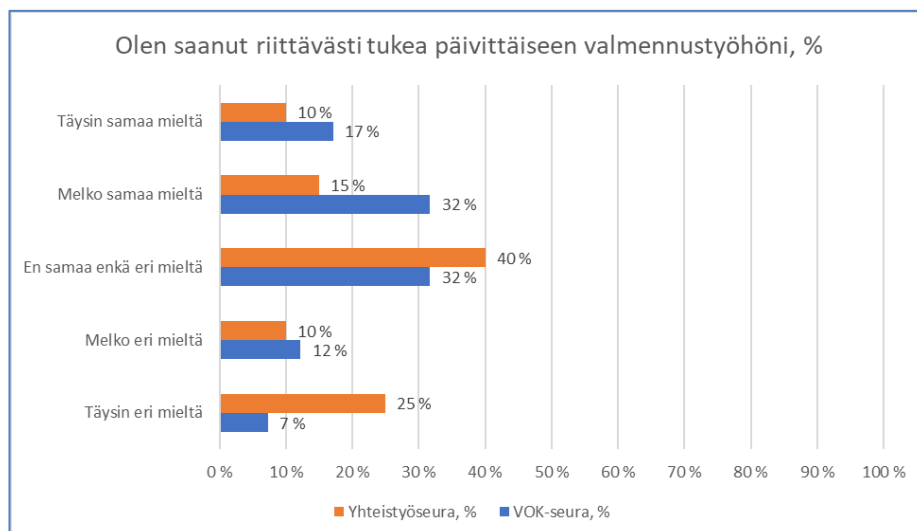
Kuva 15. Valmentajien näkemys omasta seurayhteisön VOK-henkilöstä.

Yli puolet (n=23, 56 %) VOK-seuran vastaajista ja alle puolet (n=8, 40 %) yhteistyöseuran vastaajista koki saaneensa riittävästi tukea harjoitusten suunnitteluun. Vastaavasti 15 % (n=6) VOK-seuran vastaajista ja 40 % (n=8) yhteistyöseuran vastaajista ei kokenut saaneensa riittävästi tukea harjoitusten suunnitteluun (Kuva 16).



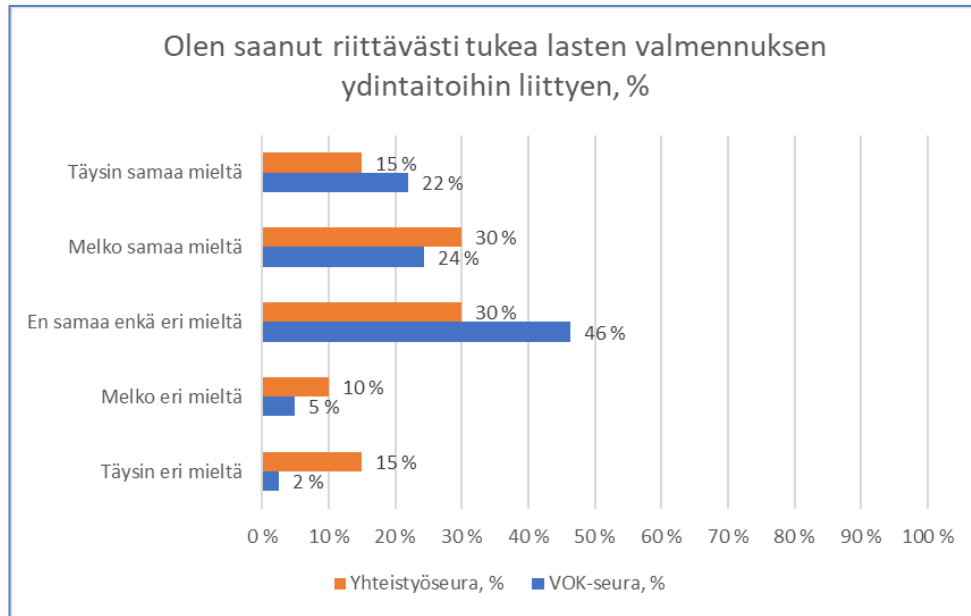
Kuva 16. Valmentajien kokemus saadusta tuesta harjoitusten suunnitteluun.

Noin puolet (n=20, 49 %) VOK-seurojen ja neljäsosa (n=5, 25 %) yhteistyöseurojen vastaajista koki saaneensa riittävästi tukea päivittäiseen valmennustyöhön. 35 % (n=7) yhteistyöseurojen vastaajista ei kokenut saaneensa riittävästi tukea päivittäiseen valmennustyöhön (Kuva 17).



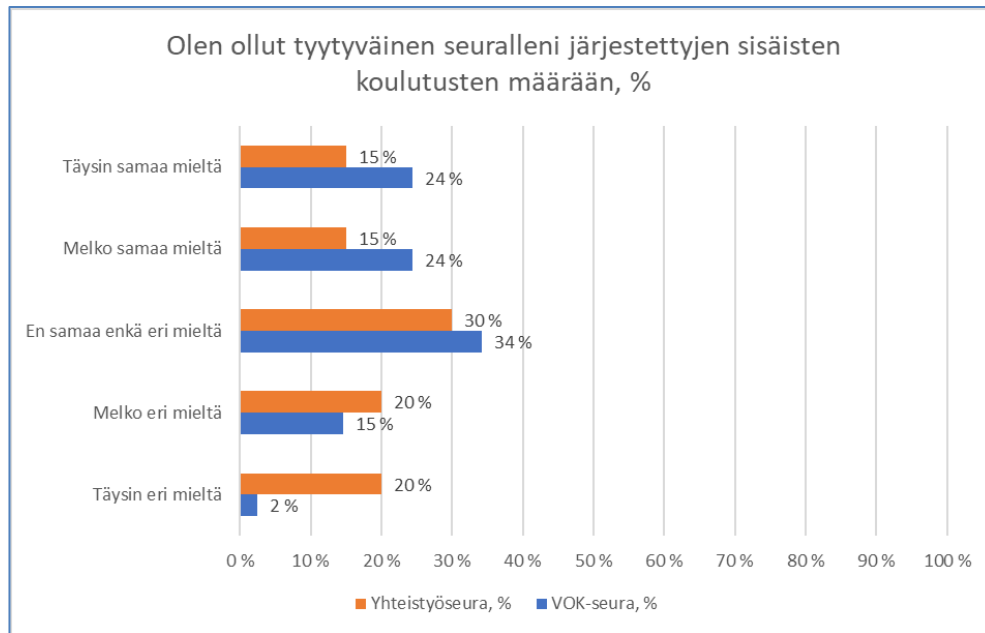
Kuva 17. Valmentajien kokemus saadusta tuesta päivittäiseen valmennustyöhön.

Lähes puolet VOK-seurojen (n=19, 46 %) ja yhteistyöseurojen (n=9, 45 %) vastaajista koki saaneensa riittävästi tukea lasten valmennuksen ydintaitoihin liittyen. 25 % (n=5) yhteistyöseurojen ja 7 % (n=3) VOK-seurojen vastaajista ei kokenut saaneensa riittävästi tukea lasten valmennuksen ydintaitoihin liittyen (Kuva 18).



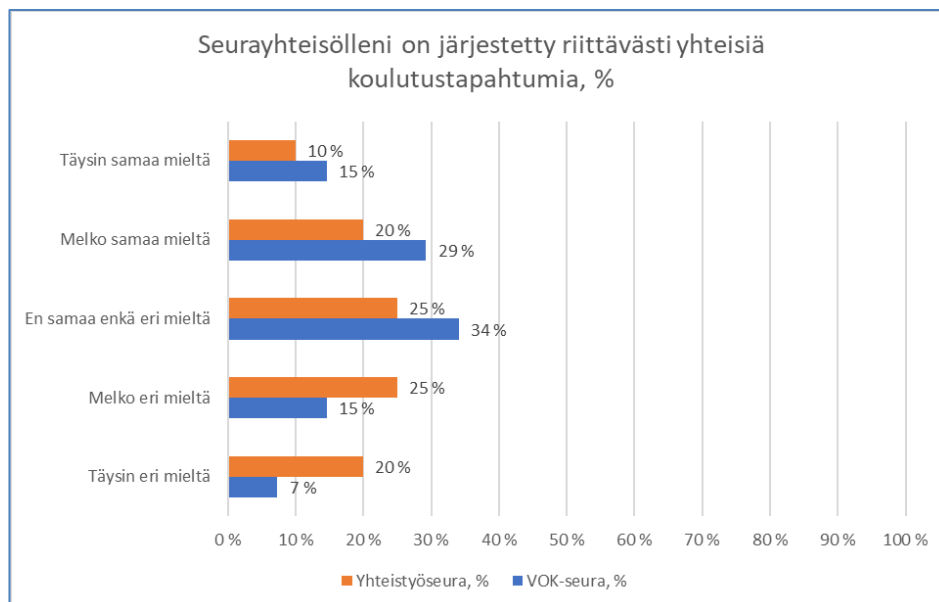
Kuva 18. Valmentajien kokemus saadusta tuesta valmennuksen ydintaitoihin.

Noin puolet (n=20, 48 %) VOK-seurojen ja lähes kolmasosa (n=6, 30 %) yhteistyöseurojen vastaajista koki olleensa tyytyväisiä seuralleen järjestettyjen sisäisten koulutusten määrään. Lähes puolet (n=8, 40 %) yhteistyöseurojen vastaajista ei kokenut olleensa tyytyväisiä seuralleen järjestettyjen sisäisten koulutusten määrään (Kuva 19).



Kuva 20. Valmentajien tyytyväisyys seuralle järjestettyjen koulutusten määrään.

Noin puolet ($n=18$, 44 %) VOK-seurojen ja noin kolmasosa ($n=6$, 30 %) yhteistyöseurojen vastaajista koki omalle seurayhteisölleen järjestettyjen yhteisten koulutustapahtumien määrän riittäväksi. Lähes puolet ($n=9$, 45 %) yhteistyöseurojen vastaajista ei kokenut yhteisten järjestettyjen koulutustapahtumien määrää riittäväksi (Kuva 21).



Kuva 21. Valmentajien tyytyväisyys yhteisten koulutustapahtumien riittävyyteen.

6.5 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia seurayhteistyöstä

VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia seurayhteistyöstä kartoitettiin kahdella avoimella kysymyksellä. Valmentajilta kysyttiin mikä heidän mielestään seurayhteistyössä on toiminut hyvin ja miten seurayhteistyötä tulisi kehittää.

Sekä VOK-seurojen että yhteistyöseurojen valmentajien vastauksista oli löydettävissä yhteneväisiä teemoja, joita olivat ”valmennusosaaminen”, ”vuorovaikutus ja yhteistyö”, ”vastuut, tavoitteet ja organisoituminen”, ”sitoutuminen toimintaan”, ”materiaalit” sekä ”valmentaja- ja pelaajamäärien kasvattaminen”. Samoja teemoja toistui molempien kysymysten vastauksissa.

Vastanneiden valmentajien mielestä etenkin ”vuorovaikutus ja yhteistyö”, ”sitoutuminen toimintaan” sekä ”valmennusosaaminen” seurayhteistyön teemoina olivat toimineet hyvin. Valmentajat kuvasit muun muassa VOK-henkilön aktiivisen ja oma-aloitteisen roolin yhteyksien rakentajana pienempiin seuroihin toimineen hyvin sekä seurayhteistyön tukevan hyvin aloittelevan valmentajan mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin matalalla kynnyksellä. Vastaajien mielestä koulutusten kautta oli saatu lisää osaamista valmentajana toimimiseen. Myös materiaaleja koettiin olevan hyvin saatavilla, joskin niitä myös toivottiin lisää. VOK-seuran valmentajien vastauksissa korostui enemmän vuorovaikutuksen ja yhteistyön teemaan liittyvien kokemusten toimiminen hyvin. Yhteistyöseurojen valmentajien vastauksissa korostui valmennusosaamiseen liittyvä teema esimerkiksi koulutukseen osallistumisen myötä. Alla on esimerkkejä valmentajien vastauksista.

Vok on aktiivinen ja rakentaa yhteyksiä alueen pienempiin seuroihin. Tämä on tärkeää, jotta alue kokonaisuudessaan järjestäisi hyvää ja kattavaa jalkapallotoimintaa.

Fiilis yhteen hiileen puhaltamisesta on vahvistunut – ettemme ole urheiluseuroina toistemme kilpailijoita, vaan saamme tukea toisiltamme ja voimme oppia uutta vertaistuen kautta.

Vastanneiden valmentajien mielestä etenkin ”vuorovaikutus ja yhteistyö” sekä ”vastuut, tavoitteet ja organisoituminen” liittyviä teemoja tulisi kehittää seurayhteistyössä. Teemojen painotus VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien vastauksissa erosi hieman toisistaan.

VOK-seurojen vastanneiden valmentajien mielestä valmentajien välistä yhteistyötä tulisi tiivistää varsinkin saman ikäluokan valmentajien kesken sekä mahdollistaa enemmän pelaajien liikkuvuutta VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen välillä. Yhteisiä tapahtumia ja harjoitusolosuhdevierailuja olisi myös hyvä järjestää, jotta valmennuksiin liittyvä vuorovaikutus ja yhteistyö olisi avoimempaa. Yhteistyöseurojen valmentajien vastauksissa korostui etenkin vastuisiin, tavoitteisiin ja organisoitumiseen liittyvä teema. Osa vastaajista ei esimerkiksi tiennyt mitä on seurayhteistyö ja kuka toimii oman seurayhteisönsä VOK-henkilönä. Lisäksi toivottiin VOK-henkilölle enemmän aikaa kiertää eri seurojen valmentajien arjessa ja huomioida etenkin erilaisista lähtökohdista tulevien valmentajien osaamista arjessa sekä seurayhteisön seuroille mahdollisuuksia yhteisharjoituksiin tai vierailuihin seurayhteisön seurojen harjoituksissa. Myös koulutuksista toivottiin tiedotettavan aikaisemmin. Alla on esimerkkejä valmentajien vastauksista.

Itse en ainakaan tiedä, kuka on seurayhteisömme valmennusosaamisen kehittäjä. Ehkä seurayhteistyön ajatusmallia voisi tarkentaa valmentajille ja olla vaikkapa tapaamisia seurayhteisön kesken. Koen hyödylliseksi nähdä, miten muissa seuroissa hoidetaan asioita, sillä siten omaa tekemistään voi kehittää parempaan suuntaan.

Mikä on seurayhteistyö?

Mahdollistaa enemmän pelaajien liikkuvuutta ydin ja yhteistyöseurojen välillä.

7 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Suomen Palloliitolle työskentelee yhteensä 11 päätoimista valmennusosaamisen kehittäjää, joista kyselyyn vastasi 6 henkilöä vastausprosentin ollessa 54,5 %. Seurayhteisön yhteistyöseuroja vastaajien valmennusosaamisen kehittämisen tukea saavilla ydinseuroilla on vähintään 36 ja korkeintaan 70 (Kuva 7.)

VOK- seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajista kyselyyn vastasi yhteensä 61 valmentajaa. Vastanneista 67,2 % (n=41) oli valmennusosaamisen tukea saava ydinseurasta ja 32,8 % (n=20) seurayhteisön yhteistyöseuroista.

Valmentajille suunnattuun kyselyyn saatiin melko vähän vastauksia suhteessa VOK-seuroissa ja yhteistyöseuroissa toimivien valmentajien määrään. Syitä vähäisiin vastauksiin saattoi olla useita. Vähäisten vastausten määrä saattoi johtua siitä, että VOK-henkilöt eivät mahdollisesti lähettäneet valmentajien saatekirjettä ja kyselylinkkiä eteenpäin valmentajille tai siitä, että VOK-henkilöt lähettivät saatekirjeen ja kyselylinkin lähinnä vain omien VOK-seurojensa valmentajille. Yhteistyöseurojen valmentajien vähäinen vastaajamäärä saattoi myös johtua siitä, että VOK-henkilöillä ei mahdollisesti ollut yhteistyöseurojen valmentajien sähköpostiosoitteita tiedossa. Mahdollista on myös, että VOK-henkilöiden kautta tullut saatekirje ja kyselylinkki eivät herättäneet valmentajissa kiinnostusta vastata. On hyvä pohtia, olisiko kiinnostus ja vastausten määrä ollut suurempi, mikäli saatekirje ja kyselylinkki olisivat tulleet suoraan Suomen Palloliitolta myös valmentajille.

7.1 VOK-henkilöiden valmentajakoulutus ja -kokemustausta

Kaikilla vastanneilla VOK-henkilöillä korkein valmentajakoulutustaso oli vähintään UEFA B. Vastaajilla oli suoritettuna myös muita koulutuksia, jotka tukivat heidän osaamistaan. Kuten aiemmin kappaleessa 3.4 todettiin, VOK-henkilöksi pääseminen edellyttää henkilöltä joko UEFA B -valmentajalisenssiä tai suunnitelmaa sen toteuttamiseksi. Myös soveltuva pedagoginen koulutus katsotaan hyödyksi. (Suomen Palloliitto 2019.) Kaikki vastanneet VOK-henkilöt täyttivät siten valintakriteerit.

Kaikkien vastanneiden VOK-henkilöiden korkein kouluttajataso oli vähintään UEFA C, mikä vastaa kappaleessa 2.2 mainittuja valmennusosaamisen kehittäjän tehtäviä. Suomen Palloliiton mukaan valmennusosaamisen kehittäjän tehtäviin kuuluu valmennuskoulutuksien osalta vastata Futisvalmentajanstartti-koulutuksesta aina UEFA C- ja teemakoulutuksiin asti. Lisäksi VOK-henkilö voi myös vastata UEFA B -koulutuksesta, jos siitä on sovittu Palloliiton kanssa erikseen. (Suomen Palloliitto 2022.)

7.2 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien valmentajakoulutus ja -kokemustausta

Kuten kappaleessa 2.3 todettiin, Suomen Palloliiton VOK-toiminta alkoi vuonna 2019, kun Fortum Tutor -hankkeeseen lisättiin sekä talenttivalmennuksen tuki että seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjät (Suomen Palloliitto 2021). Seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjien tavoitteena on tukea Palloliiton strategisten tavoitteiden saavuttamista esimerkiksi osaavien ja koulutettujen lasten ja nuorten valmentajien määrän lisäämisen ja pelaajien menestyksekkään kehittämisen kautta. Tulosten pohjalta vaikuttaisi siltä, että valmennusosaamisen kehittäjät ovat onnistuneet koulutustehtävässään kouluttaa lisää lasten ja nuorten valmentajia. Vastanneista valmentajista yli puolet oli suorittanut korkeimman valmentajakoulutuksensa 2020-luvulla. 2020-luvulla suoritetuista korkeimmista valmentajakoulutuksista futisvalmentajan startti (n=16, 26 %) ja UEFA C koulutus (n=14, 23 %) olivat yleisimmin suoritettut koulutukset.

7.3 VOK-henkilöiden kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän tehtävässä toimimisesta

Kyselyyn vastanneista VOK-henkilöistä puolet (n=3) oli työskennellyt alle vuoden valmennusosaamisen kehittäjänä, mikä sinällään ei ole pitkä työkokemusaika. Vastanneista vain yksi oli työskennellyt valmennusosaamisen kehittäjänä yli 2 vuotta. Vaikka VOK- toiminta, kuten edellä on mainittu, on käynnistynyt vasta noin kolme vuotta sitten, kannattaa silti pohtia miksi puolet vastanneista on työskennellyt tehtävässä vasta alle vuoden. Huomioitavaa on myös, että avoimissa val-

mentajilta saaduissa vastauksissa toivottiin valmennusosaamisen kehittäjien pysyvyyttä, jotta esimerkiksi koulutuksia pystyttäisiin jatkamaan säännöllisesti ilman jatkuvia työntekijöiden vaihtuvuudesta johtuvia taukoja.

Kuten kappaleessa 2.2 todettiin, valmennusosaamisen kehittäjän tehtävänä on ottaa vastuulleen ydinseuran ja yhteistyöseuran tai seurojen valmennusosaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen, minkä lisäksi VOK-henkilö vastaa valmentajaverkoston toiminnan organisoinnista ja yhteisten koulutustapaamisien järjestämisestä. (Suomen Palloliitto 2022.) Suurin osa vastanneista VOK-henkilöistä sanoi pitävänsä yhteyttä yhteistyöseuroihinsa keskimäärin päivittäin tai viikoittain ja järjestävänsä tapaamisia kuukausittain tai kvartaaleittain. Tärkeimmiksi yhteydenpitovälineiksi vastaajat mainitsivat puhelimen ja sähköpostin. VOK-henkilöiden vastausten perusteella saa käsityksen, että seurojen valmennusosaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen ja valmentajaverkoston yhteistyö on ajantasaista.

Vastanneiden VOK-henkilöiden toiveet oman osaamisen kehittämiseen olivat saman suuntaiset kuin kappaleessa 3.3 kuvatussa Härkösen 2021 tehdyssä tutkimuksessa. VOK-henkilöt kaipaivat koulutusta henkiseen valmennukseen, vuorovaikutustaitoihin sekä jalkapallotekniikoihin, jotka liittyvät valmennusosaamisen kolmeen osa-alueeseen (ihmissuhdetaidot, itsensä kehittämisen taidot ja urheiluosaaminen).

Kyselyyn vastanneet VOK-henkilöt kokivat muiden valmentajien kanssa verkostoitumisen, oman tietotaidon sekä aidon tunteen auttamisesta olleen parasta valmennusosaamisen kehittäjän roolissa toimimisessa. Kuten kappaleessa 2.2 mainittiin, tärkeä osa VOK-henkilön työnkuvaa on valmentajaverkoston toiminnan organisointi sekä yhteisten koulutustapahtumien järjestäminen. Vastanneiden VOK-henkilöiden vastauksista saa käsityksen, että heidän kokemansa työn parhaat puolet vastaavat työnkuvaan liittyviin kriteereihin.

7.4 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia valmennusosaamisen kehittäjän roolista ja kehittämistoiminnasta

VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemukset valmennusosaamisen kehittäjän roolista ja kehittämistoiminnasta vaihtelivat jonkin verran. Kyselyyn

vastanneista VOK-seurojen valmentajista lähes puolet (n=19, 47 %) oli kokenut seurayhteisönsä valmennusosaamisen kehittäjän olemassaolon näkyvän omassa arjessaan valmentajana. Vastaavasti puolet (n=10, 50 %) yhteistyöseurojen vastanneista valmentajista oli kokenut, että seurayhteisössä toimivan valmennusosaamisen kehittäjän olemassaolo ei näy heidän arjessaan valmentajana. Yli puolet (n=26, 63 %) VOK-seuran valmentajista oli kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemisen hyödylliseksi valmentajana toimiessaan. Lähes puolet (n=9, 45 %) yhteistyöseurojen valmentajista ei puolestaan ollut kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemista hyödylliseksi. Varsinkin yhteistyöseurojen valmentajilta saatujen vastausten ja VOK-henkilöiltä saatujen vastausten välillä on eroa siihen, miten valmennusosaamisen kehittämisen yhteistyö ja valmentajaverkoston toiminta koetaan VOK-seuroissa ja yhteistyöseuroissa.

Valmentajakoulutusten saatavuuden määrään ja niiden vastaamiseen osaamistarpeisiin oltiin melko tyytyväisiä molempien vastanneiden valmentajien ryhmässä. VOK-seurojen vastanneet valmentajat olivat tyytyväisempiä oman valmennusosaamisensa kehittymiseen VOK-toiminnan avulla kuin yhteistyöseurojen valmentajat. Yhteistyöseurojen vastanneet valmentajat toivoivat hieman enemmän lisätukea valmennusosaamisensa kehittämiseen kuin VOK-seurojen valmentajat. Huomioitavaa on että, 40 % (n=8) yhteistyöseurojen vastanneista valmentajista ei tiennyt kuka toimii seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjänä omassa seurayhteisössä.

VOK-seurojen vastanneet valmentajat olivat tyytyväisempiä saamaansa tukeen harjoitusten suunnitteluun ja päivittäiseen valmennustyöhön sekä lasten valmennuksen ydintaitoihin. Myös seuralle järjestettyjen sisäisten koulutusten määrään ja koulutustapahtumiin VOK-seurojen vastanneet valmentajat olivat tyytyväisempiä kuin yhteistyöseurojen vastanneet valmentajat.

Kuten kappaleessa 2.2 on mainittu, valmennusosaamisen kehittäjän tehtävänä on ottaa vastuulleen ydinseuran ja yhteistyöseuran tai seurojen valmennusosaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen. VOK-henkilön tehtäviin kuuluu myös vastata valmentajaverkoston toiminnan organisoinnista ja yhteisten koulutustapahtumien järjestämisestä sekä Huuhkaja- ja Helmari-toiminnan koordinoinnista, toteutuksesta ja organisoinnista. VOK-henkilön tehtävänä on myös kartoittaa ja

tunnistaa seurayhteisön lahjakkaat valmentajat. (Suomen Palloliitto 2022.) Valmentajien vastausten pohjalta saa käsityksen että, VOK-henkilö ja hänen tehtävänsä ovat tutummat valmennusosaamisen kehittämisen tukea saavissa seuroissa, sen sijaan yhteistyöseurojen osalta VOK-projektia kannattaisi entisestään tehostaa ja tuoda VOK-henkilön roolia tutummaksi valmentajien arkeen. Vastavasti VOK-henkilöiden arjen aikataulujen suunnittelussa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että VOK-henkilöillä olisi mahdollisuus olla valmentajien tukena myös yhteistyöseuroissa.

7.5 VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemuksia seurayhteistyöstä

VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien kokemukset seurayhteistyöstä liittyivät pitkälti VOK-henkilön rooliin ja sitä kautta seurayhteistyöhön. Valmentajien vastausten perusteella saa käsityksen, että yleisesti avoimempaa vuorovaikutusta ja tiiviimpää yhteistyötä toivottiin sekä VOK-seurojen että yhteistyöseurojen valmentajien taholta. Yhteistyöseurojen vastanneiden valmentajien vastauksissa korostui enemmän VOK-toimintaan ja organisointiin liittyvät teemat. Yhteistyötä olisi mahdollista tiivistää, kuten vastaajat toivat esiin, esimerkiksi yhteisiä harjoituksia järjestämällä tai vieraillemalla eri seurojen tapahtumissa. Tämä tukisi myös seurayhteistyön lähtökohtana olevaa osaamisen ja tiedon jakamista sekä uusien mahdollisuuksien kehittämistä ja toiminnan laadun parantamista, kuten kappaleessa 2.4 on mainittu.

VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien vastausten perusteella saa käsityksen, että seurayhteistyöhön liittyvä vuorovaikutus ja yhteistyö toimii paremmin VOK-seuran kuin yhteistyöseuran näkökulmasta. VOK-henkilön aktiivisuudella vaikuttaa olevan suuri merkitys siihen, miten hyödylliseksi seurayhteistyö koetaan. Olisikin tärkeää mahdollistaa VOK-henkilöille aika ja resurssit olla läsnä valmentajien arjessa muutenkin kuin koulutusten kautta niin omassa ydinseurassa kuin yhteistyöseuroissakin. Tämä tukisi myös kappaleessa 2.1 kuvattua Suomen Palloliiton valmennuslinjaa koskevaa strategiaa vuosille 2020–2024. Yhteistyön tiivistämistä varsinkin saman ikäluokan valmentajien kesken sekä sitä kautta myös pelaajien liikkuvuuden mahdollistamista VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen välillä kannattaisi myös edistää, jotta jokaiselle pelaajalle saataisiin

omaan taito- ja kehitystasoon soveltuva harjoitusympäristö parhaalla mahdollisella tavalla kappaleen 2.4 mukaisesti.

7.6 Eettisyys

Opinnäytetyöhön ei tarvittu anoa tutkimuslupaa. Opinnäytetyö toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimia hyvän tieteellisen käytännön periaatteita noudattaen. (TENK. 2021.) Opinnäytetyön kysely lähetettiin kohderyhmille sähköpostilla, jonka saatekirjeessä kerrottiin, että vastaaminen on vapaaehtoista ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisiä vastaajia ole tunnistettavissa. Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta. Vastausaikaa annettiin riittävästi siten, että vastaajat voivat vastata oman aikataulun salliessa. Vastaamiseen kuluva arvioitu vastausaika kerrottiin myös saatekirjeessä, jotta vastaajat voivat vastata itselleen sopivimpaan aikaan. Webropol-työkalulla kerätyt vastaukset säilytettiin ja tulokset raportoitiin luottamuksellisesti ja anonymiteettiä säilyttäen. Kyselyihin saadut vastaukset ja niistä tehdyt analyysiyhteenvedot hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

7.7 Luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa otetaan huomioon sekä mittarin luotettavuus että tulosten luotettavuus. Mittarin luotettavuutta arvioitaessa huomioidaan sisältövaliditeetti, ulkoinen validiteetti ja mittarin reliabiliteetti. Sisältövaliditeettia arvioitaessa tarkastellaan, mittaako mittari juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata ja onko mittari siten valittu oikein. Ulkoista validiteettia arvioitaessa tarkastellaan mittaamisesta riippumattomia tekijöitä, joilla saattaa olla vaikutusta tutkimustuloksiin. Tällaisia ovat esimerkiksi otoksen ja kadon suhde. Mittarin reliabiliteetti kuvaa mittarin kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, jolloin reliabiliteettia arvioitaessa tulee tarkastella mittarin sisäistä johdonmukaisuutta, mittarin pysyvyyttä eli kykyä tuottaa sama tulos eri mittauskerroilla sekä mittarin vastaavuutta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 189–190, 193–195.)

Tulosten luotettavuutta arvioidaan sisäisen ja ulkoisen validiteetin näkökulmista. Tulosten sisäistä validiteettia arvioitaessa tarkastellaan johtuvatko tulokset vain

asetelmasta, eivätkä muista sekoittavista tekijöistä, kuten esimerkiksi valikoitumisesta. Tulosten ulkoista validiteettia arvioitaessa tarkastellaan, ovatko tulokset yleistettävissä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 195–196.)

Opinnäytetyön luotettavuuden lisäämiseksi valittiin opinnäytetyön tarkoitukseen ja tavoitteeseen parhaiten soveltuva mittari, millä varmistettiin sisältövaliditeetti. Opinnäytetyön mittarina käytettiin kahta eri kyselylomaketta, joista toinen kohdennettiin valmennusosaamisen kehittäjille ja toinen seurayhteisöjen valmentajille. Tällä tavalla saatiin kysymykset kohdennettua tarkoituksenmukaisesti molemmille kohderyhmille erikseen ja siten mitattua juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Kyselylomakkeet laadittiin Suomen Palloliiton valmennusosaamisen kehittämistoiminnan teoreettiseen viitekehykseen pohjautuen. Kysymykset käytiin läpi yhdessä opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa ennen kyselylomakkeiden lähettämistä, jotta kyselylomake vastasi tutkimuskysymyksiin ja oli Suomen Palloliiton valmennusosaamisen kriteereiden ja ohjeistuksien mukainen.

Opinnäytetyön kyselyt lähetettiin Suomen Palloliiton toimesta valmennusosaamisen kehittäjille sähköpostitse. Samassa sähköpostissa oli saatekirjeet ja kyselylinkit sekä valmennusosaamisen kehittäjille että seurayhteisön valmentajille. Valmennusosaamisen kehittäjiä pyydettiin lähettämään seurayhteisön valmentajille kohdennettu saatekirje edelleen oman seurayhteisönsä valmentajille. Seurayhteisön valmentajien vastauksia saatiin enemmän VOK-seurojen valmentajilta kuin yhteistyöseurojen valmentajilta, vaikka yhteistyöseuroja on enemmän kuin VOK-seuroja. Tulosten sisäisen validiteetin parantamiseksi valmentajien vastaukset raportoitiin vertailemalla VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajien vastauksia keskenään. Vaikka seurayhteisön valmentajilta saatiin 61 vastausta, saattoi vastausten määrällä olla vaikutusta mittarin ulkoiseen validiteettiin ja siten myös tulosten yleistettävyyteen. Opinnäytetyön tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta ne ovat suuntaa antavia kuvaamaan seurayhteisön valmentajien kokemuksia valmennusosaamisen kehittämistoiminnasta ja kehittäjän roolista.

Opinnäytetyön reliabiliteettia pyrittiin lisäämään esitestaamalla kyselylomakkeet projektista ulkopuolisten, mutta siitä jotain tietävien toimesta. Esitestauksella pyrittiin varmistamaan, ettei kyselylomakkeella olisi tulkinnanvaraisia kysymyksiä. Esitestauksesta huolimatta seurayhteisön valmentajille kohdennettuun kyselyyn

jäi yhdestä kysymyksestä puuttumaan viittaus, että kysymyksellä haettiin vastausta nimenomaan valmennusosaamisen kehittämisen näkökulmasta. Tällä saattoi olla vaikutusta valmentajien vastauksiin ja siten myös tulosten luotettavuuteen, jos he olivat vastatessaan tulkinneet kysymyksen oman seuran näkökulmasta eikä valmennusosaamisen kehittämisen näkökulmasta. Tulosten luotettavuuteen saattoi vaikuttaa myös kyselyjen ajankohta, elokuun alku, ja vastausajan lyhentyminen alkuperäisestä kahdesta viikosta puoleentoista viikkoon. Valmennusosaamisen kehittäjiä pyydettiin muistuttamaan seurayhteisönsä valmentajia kyselyyn vastaamisesta muutamaa päivää ennen vastausajan umpeutumista, minkä jälkeen vastauksia saatiinkin lisää.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

8.1 Johtopäätökset

VOK-projekti on ollut käynnissä noin kolmen vuoden ajan. Suomen Palloliitolle työskentelee tällä hetkellä 11 päätoimista valmennusosaamisen kehittäjää, joista osa on ollut tehtävässään vasta alle vuoden. Valmentajilta saatujen vastausten perusteella valmennusosaamisen kehittäjien pysyvyyteen kannattaa kiinnittää huomiota, jotta valmennusosaamisen kehittäjä roolissaan tulee tutummaksi, näkyy paremmin valmentajien arjessa, pystyy järjestämään säännöllisemmin koulutuksia sekä pystyy tukemaan valmentajien osaamista ja valmentajaverkoston yhteistyötä. Nämä korostuivat etenkin yhteistyöseurojen valmentajien vastauksissa.

VOK-projektin myötä kehitetty valmennusosaamisen kehittämistoiminta on lähtenyt hyvin käyntiin, mutta se ei kehity ilman jatkuvaa panostusta yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. VOK-henkilön aktiivisuus oman ydinseuran ja yhteistyöseurojen suuntaan vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi valmennusosaamisen kehittäminen koetaan. Potentiaalia on paljon kehittää eri seurojen välistä yhteistyötä, mutta se vaatii entistä vahvempaa yhteistyötä ja ohjausta sekä tahtoa tavoitella yhteisiä päämääriä ja luoda tiiviimpiä verkostoja valmennusyhteistyöhön.

VOK-henkilöt tarvitsevat työhönsä tukea ja koulutusta, jotta he voivat toimia yhä paremmin seurayhteisön valmentajien tukena. Myös VOK-toiminnan vastuista ja organisoinnista sekä VOK-henkilön roolista avoimemmin viestiminen tukevat VOK-henkilöiden työtä.

VOK-henkilöiden toimintaan ja seurayhteistyöhön on oltu pääosin tyytyväisiä, mutta kehitettävääkin on. Valmentajat ovat saaneet kouluttautumismahdollisuuksia ja heitä on tuettu päivittäisessä arjen valmennustyössä sekä kannustettu kehittämään itseään valmentajina. Koulutuksiin ja oman valmennustyön tueksi oleviin materiaaleihin sekä osin yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen on myös oltu tyytyväisiä. Toisaalta lisääkin materiaalia ja koulutuksia sekä yhä tiiviimpää valmennuksellista yhteistyötä varsinkin yli joukkue- ja seurarajojen kaivataan. Kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita on esitetty seuraavassa kappaleessa.

8.2 Jatkotutkimusaiheet ja kehitysehdotukset

Opinnäytetyössä valmentajille suunnattuun kyselyyn saatiin sen verran vähän vastauksia, että siihen liittyen ehdotetaan sekä kehitysehdotusta että jatkotutkimusaihetta. Myös seurayhteisön valmentajat toivat esiin vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyviä kehitysajatuksia, joissa seuraavassa ehdotettua kehitysehdotusta voisi hyödyntää. Tulevaisuudessa saattaisi olla hyvä varmistaa, että valmennusosaamisen kehittäjillä on käytössään kaikkien omien ydin- ja yhteistyöseurojensa valmentajien yhteisryhmäsähköpostiosoitteet, joita he voisivat hyödyntää niin yleisessä viestinnässä kuin esimerkiksi koulutustapahtumista tiedottamisessa. Tällä tavalla VOK-henkilö saattaisi myös tulla tutummaksi varsinkin yhteistyöseurojen valmentajien keskuudessa, kun viestit tulisivat suoraan VOK-henkilöltä eikä oman seuran toimihenkilöiden kautta.

Lisäksi saattaisi olla hyvä hyödyntää tämän opinnäytetyön kyselypohjaa ja lähettää vastaava kysely uudelleen Suomen Palloliiton toimesta kaikkien VOK-seurojen ja yhteistyöseurojen valmentajille hyödyntäen valmentajien seurakohtaisia yhteisryhmäsähköposteja. Suoraan Suomen Palloliitolta tuleva kysely saattaisi herättää enemmän motivaatiota vastata, kuin jos kysely tulee valmennusosaamisen kehittäjältä tai oman seuran toimihenkilöltä. Täten saataisiin mahdollisesti enemmän valmentajien vastauksia ja siten laajemmin tietoa seurayhteisöjen valmentajien kokemuksista valmennusosaamisen kehittämisestä ja kehittäjän roolia.

VOK-henkilöiden koulutustarpeesta saattaisi olla tulevaisuudessa hyvä joko kysellä lisää tai keskustella avoimesti. VOK-henkilöt eivät osanneet sanoa, miten tyytyväisiä he olivat Suomen Palloliiton järjestämiin koulutuksiin, vaikka eivät he toisaalta niitä huonoiksikaan kokeneet. VOK-henkilöt kaipasivat tämän opinnäytetyön vastausten perusteella koulutusta henkiseen valmennukseen, vuorovaikutustaitojen kehittämiseen ja jalkapallotekniikoihin sekä tukea oman toimintansa ja osaamisensa kehittämiseen esimerkiksi mentorointi-/tutorointi palautteen avulla.

Valmennusosaamisen kehittäjän roolin näkyväksi tekemiseen varsinkin yhteistyöseurojen valmentajien keskuudessa kannattaa tulevaisuudessa panostaa, mi-

käli valmennusosaamisen kehittämistoimintaa halutaan edistää ja yhteistyöseurojen valmentajia tukea entistä paremmin heidän arjessaan valmennusosaamisen kehittäjän roolin kautta. Yhteistyöseurojen vastanneista valmentajista, joita oli vain 20 valmentajaa, 40 % ei tiennyt kuka toimii heidän seuransa valmennusosaamisen kehittäjänä. Tärkeää olisi selvittää, kuinka yleistettävissä oleva tämä tutkimustulos on. Mikäli yhteistyöseurojen valmentajista lähes puolet ei tiedä, kuka toimii heidän seuransa valmennusosaamisen kehittäjänä, tulee roolia kaikin mahdollisin keinoin tuoda tutummaksi. Keinoja voisivat esimerkiksi olla viestinnän tehostaminen ryhmäsähköpostein sekä yhteisten tapahtumien kuten yhteisharjoitusten ja koulutusten järjestäminen VOK-henkilön toimesta.

8.3 Lopuksi

Opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen kokemus siitä, mitä kaikkea tutkimuksellisessa opinnäytetyössä tulee huomioida. Vaikka tutkimusaihe oli varsin uusi, Suomen Palloliiton kehittämä projekti valmennusosaamisen kehittämisen tukemiseksi, koemme, että onnistuimme aiheen rajauksessa hyvin. Tutkittua tietoa aiheesta oli niukasti saatavilla, mutta toisaalta Suomen Palloliiton VOK-projektiin liittyvää taustatietoa oli kuitenkin saatavilla ihan hyvin.

Toteutimme opinnäytetyömme määrällisesti, kyselylomakkeiden avulla. Saimme kyselyiden vastausten kautta Suomen Palloliitolle tärkeää tietoa niin VOK-henkilöiden tehtävän kuin yhteistyöseurojen seurayhteistyön kehittämisen kannalta. Vaikka opinnäytetyömme tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä, saimme mielestämme opinnäytetyössämme esitettyä vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä Suomen Palloliitolle kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita.

Opinnäytetyömme aikataulutuksen suhteen oli haasteita. Emme pystyneet jatkamaan aloittamaamme opinnäytetyötä omien opintojen ja jalkapallovalmennusten tuomien muiden aikataulupaineiden takia, niin kuin olimme alun perin suunnitelleet. Lopulta, kun pääsimme kunnolla keskittymään opinnäytetyöhöemme, saimme sen kuitenkin etenemään odotettua nopeammin, mihin olemme todella tyytyväisiä.

Opinnäytetyön tekeminen kokonaisuudessaan oli opettavainen prosessi. Ylipäänsä opinnäytetyön tekeminen oli opettavaista, niin teknisen tekemisen, kirjoittamisen kuin yhteistyönkin kannalta. Opettavaista oli myös tutustua Suomen Palloliiton VOK-projektiin ja nähdä VOK-henkilöiden ja seurayhteisön valmentajien kokemuksia VOK-projektista. Ymmärsimme, kuinka merkittävässä roolissa VOK-henkilöt ovat varsinkin aloittavien valmentajien valmennusosaamisen kehittymisen tukemisessa. Opimme myös, että Suomen Palloliitto on todella merkittävässä roolissa siinä, että VOK-henkilöitä tuetaan tarpeeksi ja näin suomalainen jalkapallovalmennusosaaminen voi kehittyä entisestään. On hienoa, että saimme toteuttaa tämän opinnäytetyön ja pääsemme raportoimaan Suomen Palloliitolle tutkimuksemme kautta saatuja tuloksia. Toivottavasti Palloliitto pystyy tulosten avulla kehittämään valmennusosaamisen kehittämistoimintaa yhä laadukkaammaksi.

LÄHTEET

Euroopan unioni. 2022. European qualifications framework. Viitattu 20.5.2022.
<https://europa.eu/europass/fi/european-qualifications-framework-eqf>

Helsingin jalkapalloklubi. 2018. EPS ja HJK sopimukseen seurayhteistyön aloittamisesta. Viitattu 13.5.2022.
<https://www.hjk.fi/artikkelit/miehet/eps-ja-hjk-sopimukseen-seurayhteistyon-aloittamisesta/>

Hämäläinen, K. 2016. Suomalaisen valmennusosaamisen malli. Viitattu 13.5.2022.
https://www.stll.fi/wp-content/uploads/sites/4/2018/01/SuomalaisenValmennusosaamisenMalli_HamalainenKirsi-2016.pdf

Härkönen, A. 2021. Valmentajakoulutus valmennusosaamisen vahvistajana. Viitattu 13.5.2022.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/75277/urn%3anbn%3afi%3ajyu-202105042591.pdf?sequence=1&isallowed=y>

International Council for Coaching Excellence. 2013. International Sport coaching framework, sivu 46. Viitattu 20.5.2022.
https://www.icce.ws/_assets/files/iscf-1.2-10-7-15.pdf

Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

SJK-juniorit. 2021. SJK – seurayhteisö. Viitattu 12.5.2022.
https://www.sjk-juniorit.fi/uutiset/SJK___seurayhteiso_7815.html

Suomen Palloliitto. 2009. Uusi Fortum tutor haku alkaa. Viitattu 22.5.2022.
<https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/uusi-fortum-tutor-haku-alkaa>

Suomen Palloliitto. 2017. Talenttivalmennustuet ja Fortum Tutor-tuet 2018–19. Viitattu 12.5.2021.
<https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/talenttivalmennustuet-ja-fortum-tutor-tuet-2018-19>

Suomen Palloliitto. 2019. Liittohallitus päätti seurayhteisön valmennusosaamisen sekä Tutor-tuista vuosille 2020–2021. Viitattu 12.5.2021.
<https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/liittohallitus-paatti-seurayhteison-valmennusosaamisen-kehittamistuista-seka-tutor>

Suomen palloliitto. 2019. Seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäjä pilotit käynnistyvät. Viitattu 19.5.2022.
<https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/seurayhteison-valmennusosaamisen-kehittaja-pilotit-kaynnistyvat>

Suomen Palloliitto. 2020. Suomalaisen jalkapallon ja futsalin strategia 2020–2024. Viitattu 10.5.2022.

https://www.datocms-assets.com/62562/1648711536-suomalaisen-jalkapallon-ja-futsalin-strategia_2020-24_2.pdf.

Suomen Palloliitto. 2021. Seuroille 400 000 euroa valmennusosaamisen kehittämistukea - osaavien valmentajien määrä ja seurojen yhteistyö kasvaa. Viitattu 23.5.2022.

<https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/seuroille-400-000-euroa-valmennusosaamisen-kehittamistukea-osaavien-valmentajien>

Suomen Palloliitto. 2022. Viitattu 14.5.2022.

<https://www.palloliitto.fi/info/palloliitto>.

Suomen Palloliitto. 2022. Seurayhteisön valmennusosaamisen kehittäminen. Viitattu 8.5.2022.

<https://www.palloliitto.fi/palvelut/valmentajakoulutus-lapset-ja-nuoret/seurayhteison-valmennusosaamisen-kehittaminen>.

Suomen Palloliitto. 2022. Valmentajakoulutukset. Viitattu 26.6.2022.

<https://www.palloliitto.fi/opi-ja-kehity/valmentajalle?tab=koulutukset>

Suomen Palloliitto. 2022. Valmentajakoulutuksen hallintajärjestelmä. Viitattu 26.6.2022.

<https://www.palloliitto.fi/opi-ja-kehity/valmentajalle?tab=koulutukset>

TENK. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 8.5.2022.

<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>


LIITTEET

Liite 1. Kysely valmennusosaamisen kehittäjille

Liite 2. Kysely seurayhteisöjen valmentajille

Liite 1. 1(6) Kysely valmennusosaamisen kehittäjille

Kysely Valmennusosaamisen kehittäjille

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Heil

Tervetuloa vastaamaan Suomen Palloliiton toimeksiannosta tehtävään opinnäytetyökyselyyn valmennusosaamisen kehittämisen (VOK) projektiin liittyen. Kyselyn tarkoituksena on kerätä VOK-projektissa mukana olevien valmennusosaamisen kehittäjien kokemuksia VOK-projektin vaikutuksista seurayhteisöön. Tavoitteena on ymmärtää mikä projektissa on ollut hyvää ja mitä valmennusosaamisen osalta tulee edelleen kehittää. Vastausten avulla pyritään kehittämään seurayhteistyötä ja valmennusosaamista yhä laadukkaammaksi tulevaisuudessa.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömänä. Kyselyn tulokset esitetään siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Vastauksia säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen saakka, minkä jälkeen ne hävitetään hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Jotta Suomen Palloliitto voi kehittää valmennusosaamisen kehittämistä ja seurayhteistyötä, toivomme vastauksia kaikilta valmennusosaamisen kehittäjiltä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia. Vastaathan viimeistään 31.8.2022. Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Valmennusosaamisen kehittäjän koulutus- ja kouluttajatausta**1. Mikä on korkein suorittamasi valmentajakoulutustaso? ***

- ☐ UEFA C
- ☐ UEFA B
- ☐ UEFA A
- ☐ UEFA PRO
- ☐ jokin muu, mikä?

2. Minä vuonna olet suorittanut korkeimman valmentajakoulutustasosi? *

Liite 1. 2(6) Kysely valmennusosaamisen kehittäjille

3. Mikä on korkein kouluttajatasosi? *

- ☐ Futisvalmentajan startti
- ☐ Ikävaihekoulutus
- ☐ UEFA C
- ☐ UEFA B
- ☐ Jokin muu?

4. Kuinka kauan olet toiminut kouluttajana? *

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-2vuotta
- ☐ 2-3 vuotta
- ☐ Yli 4 vuotta

5. Mitä muita koulutuksia / täydennyskoulutuksia olet suorittanut Suomen Palloliiton kautta?

Liite 1. 3(6) Kysely valmennusosaamisen kehittäjille


6. Arvioi käymiesi täydennyskoulutusten (Suomen Palloliitto) tuntimäärä vuositasolla? *

- ☐ Alle 5 tuntia
- ☐ 5-9 tuntia
- ☐ 10-19 tuntia
- ☐ 20 tuntia tai yli

7. Mikä on muu koulutustaustasi (esim. kasvatustiede, liikunta-ala tms.)

Seuraava

Liite 1. 4(6) Kysely valmennusosaamisen kehittäjille

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Valmennuskokemustausta**8. Kuinka pitkään olet yhteensä toiminut valmentajana? ***


- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ 5 vuotta tai yli

9. Kuinka pitkään olet toiminut jonkin joukkueen vastuvalmentajana? *

- ☐ En ole toiminut
- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ 5 vuotta tai yli

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

Liite 1. 5(6) Kysely valmennusosaamisen kehittäjille

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Seurayhteistyö

10. Kuinka pitkään olet toiminut valmennusosaamisen kehittäjänä (VOK-henkilönä)?

*

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ Yli 2 vuotta

11. Kuinka monta yhteistyöseuraa omalla seurallasi on? *

- ☐ Alle 5
- ☐ 5-10
- ☐ 11-20
- ☐ Yli 20

12. Miten ja kuinka usein pidät yhteyttä yhteistyöseuroihin? *

Liite 1. 6(6) Kysely valmennusosaamisen kehittäjille

13. Miten hyvin Suomen Palloliiton täydenniskoulutukset tukevat VOK-henkilönä toimimista? *

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

14. Millaista osaamista kaipaisit lisää, jotta pystyisit toimimaan VOK-henkilönä entistä paremmin (esim. lisäkoulutusta, mitä)? *

15. Mikä on ollut parasta toimiessasi valmennusosaamisen kehittäjän roolissa? *


16. Mitä mielestäsi tulisi kehittää valmennusosaamisen kehittäjän tehtäväkuvan suhteen? *

Edellinen

Lähetä

Liite 2. 1(4) Kysely seurayhteisöjen valmentajille

Kysely seurayhteisön valmentajille

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei!

Tervetuloa vastaamaan Suomen Palloliiton toimeksiannosta tehtävään opinnäytetyökyselyyn valmennusosaamisen kehittämisen (VOK) projektiin liittyen. Kyselyn tarkoituksena on kerätä VOK-projektissa mukana olevien seurojen valmentajien kokemuksia VOK-projektin vaikutuksista seurayhteisöön. Tavoitteena on ymmärtää mikä projektissa on ollut hyvää ja mitä valmennusosaamisen osalta tulee edelleen kehittää. Vastausten avulla pyritään kehittämään seurayhteistyötä ja valmennusosaamista yhä laadukkaammaksi tulevaisuudessa.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömänä. Kyselyn tulokset esitetään siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Vastauksia säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen saakka, minkä jälkeen ne hävitetään hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Jotta Suomen Palloliitto voi kehittää valmennusosaamisen kehittämistä ja seurayhteistyötä, toivomme vastauksia mahdollisimman monelta seurayhteisön valmentajalta.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Vastaathan viimeistään 31.8.2022. Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Valmennuskoulutustausta

1. Mikä on korkein suorittamasi valmentajakoulutustaso? *


- ☐ En ole suorittanut mitään valmentajakoulutusta
- ☐ Futisvalmentajan startti
- ☐ Ikävaihekoulutus
- ☐ UEFA C
- ☐ UEFA B
- ☐ UEFA A
- ☐ UEFA PRO
- ☐ jokin muu, mikä

2. Minä vuonna olet suorittanut korkeimman valmentajakoulutustasosi?

Seuraava

Liite 2. 2(4) Kysely seurayhteisöjen valmentajille

Kysely seurayhteisön valmentajille

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Valmennuskokemustausta**3. Kuinka pitkään olet yhteensä toiminut valmentajana ***

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ 5 vuotta tai yli


4. Kuinka pitkään olet toiminut jonkin joukkueen vastuvalmentajana *

- ☐ En ole toiminut vastuvalmentajana
- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-4 vuotta
- ☐ 5 vuotta tai yli

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

Liite 2. 3(4) Kysely seurayhteisöjen valmentajille

Kysely seurayhteisön valmentajille

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Seurayhteisö ja seurayhteistyö

5. Toimin valmentajana *

- ☐ valmennusosaamisen kehittämisen tukea saavassa ydinseurassa
- ☐ yhteistyöseurassa

6. Seurasi kuuluu seurayhteisöön. Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1–5 oman valmentajaroolisi näkökulmasta. (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) *

	1	2	3	4	5
Seurayhteisöni valmennusosaamisen kehittäjän olemassaolo näkyy arjessani valmentajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut seurayhteisöverkoston jäsenenä olemisen hyödylliseksi valmentajana toimiessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut valmentajakoulutusten saatavuuden riittäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VOK-toiminnan avulla tarjotut valmentajakoulutukset ovat vastanneet osaamistarvettani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennusosaamiseni on kehittynyt VOK-toiminnan avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivoisin seuralleni nimetyltä valmennusosaamisen kehittäjältä lisätukea valmennusosaamisen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, kuka toimii seurayhteisöni valmennusosaamisen kehittäjänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2. 4(4) Kysely seurayhteisöjen valmentajille

7. Omat kokemuksesi valmennusosaamisen kehittämisestä. Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1–5 oman valmentajaroolisi näkökulmasta. (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) *

	1	2	3	4	5
Olen saanut riittävästi tukea harjoitusten suunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi tukea päivittäiseen valmennustyöhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi tukea lasten valmennuksen ydintaitoihin liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytyväinen seuralleni järjestettyjen sisäisten koulutusten määrään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurayhteisölleni on järjestetty riittävästi yhteisiä koulutustapaamisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Mikä seurayhteistyössä on mielestäsi toiminut hyvin?

9. Miten seurayhteistyötä tulisi mielestäsi kehittää?

Edellinen

Lähetä