



Urheilijälähtöinen valmennuskulttuuri ja sen edistäminen

Annina Arvo

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liikunnanohjaaja AMK

Toiminnallinen opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Annina Arvo
Tutkinto Liikunnanohjaaja
Urheilijälähtöinen valmennuskulttuuri ja sen edistäminen
Sivu- ja liitesivumäärä 25+7
<p>Suomalaisessa valmennuskulttuurissa on käynnissä muutos kohti urheilija-/ihmislähtoisempää toimintapaa. Tämän edistämiseksi Suomen valmentajat ry. on lanseerannut Meidän urheilu - kehitysprosessin, jonka tarkoituksena on osallistaa suomalaista urheiluyhteisöä luomaan yhteistä ymmärrystä siitä, minkälaista valmennusta Suomessa halutaan edistää. Tämä opinnäytetyö on osa Meidän urheilu- kehitysprosessia. Tavoitteena oli luoda ihmislähtöisen toimintavan tukemisen avuksi seurantalomake ja opas sen käyttöön. Seurantalomake ja opas on kohdennettu valmentajakouluttajille, -tutoreille tai esimerkiksi seuran valmennuspäällikölle, joka haluaa kehittää valmentajien toimintaa ihmislähtöisempään suuntaan.</p> <p>Opinnäytetyö alkoi perehtymällä aiheeseen liittyvään teoriaan, kuten suomalaiseen valmennuskulttuuriin, ihmis-/urheilijälähtöisyyteen sekä sen tukemiseen. Työ on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka empiirinen osuus tehtiin osallistavana työpajana sekä yksilö-/ryhmä teemahaastatteluina. Työpajassa luotiin raamit oppaan ja lomakkeen sisällölle. Myöhemmin sitä jalostettiin ja kehitettiin teemahaastatteluiden ja asiantuntijatiedonantojen avulla.</p> <p>Seurantalomake ja opas menivät opinnäytetyöprosessin jälkeen vielä visualisoitavaksi, jonka jälkeen se julkaistiin Meidän urheilun nettisivuilla. Tuotosta voitaisiin jatkokehittää esimerkiksi muokkaamalla sitä erilaiseen muotoon huomioiden yksilö ja joukkuelajien eroavaisuudet tai spesifioimalla sitä ikäryhmän tai tason mukaan. Nykyinen tuotos kuitenkin palvelee tämänhetkisiä tarpeita saada ihmislähtöisen valmennuksen edistämistä liikkeelle.</p>
Asiasanat Urheilija-/ihmislähtöisyys, valmennuskulttuuri, kehittämistyö, seurantalomake

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Suomalainen valmennuskulttuuri.....	3
2.1	Urheilijälähtöisyys.....	4
2.2	Urheilijälähtöisyyden edistäminen.....	6
2.3	Suomalainen valmennusosaaminen.....	9
3	Työn tarkoitus, tavoitteet ja toimeksiantaja.....	12
3.1	Suomen Valmentajat ja Meidän urheilu -prosessikuvaus.....	12
3.2	Kehittämistyön aikataulu.....	14
3.3	Käytetyt menetelmät.....	15
3.4	Osallistava työpaja.....	15
3.5	Teemahaastattelut.....	16
4	Ihmislähtöisyyden tukeminen valmennustapahtumassa –seurantalomake ja opas.....	18
5	Pohdinta.....	20
5.1	Työn jatkumahdollisuudet.....	21
	Lähteet.....	23
	Liitteet.....	27
	Liite 1. Opetus- ja kulttuuriministeriön korona-ajan avustusta saaneiden lajien hanketapaaminen. Opinnäytetyön ja tuotoksen esittelyyn tarkoitettu Power Point.	27
	Liite 2. Seurantalomake.....	30
	Liite 3. Opas seurantalomakkeen käyttöön.....	33

1 Johdanto

Suomalaisessa valmennuskulttuurissa on käynnissä muutos kohti urheilijalähtoisempää toimintatapaa. Tämän toteuttamiseksi Suomen valmentajat ry. on lanseerannut Meidän urheilu -prosessin, joka osallistaa suomalaista urheiluyhteisöä luomaan yhteistä ymmärrystä siitä, minkälaista urheilua ja valmennusta halutaan edistää Suomessa. Prosessin keskeisin tavoite on viedä valmennusta kohti ihmislähtoisempää tapaa toimia. (Suomen Valmentajat 2022.) Kulttuurilla tarkoitetaan tietyn yhteisön omaksumia ja jakamia arvoja, merkityksellistämisen, viestimisen ja tekemisen tapoja sekä todellisuutta jäsentäviä käsityksiä, uskomuksia ja tietojärjestelmiä (Tieteen termipankki 2022). Kulttuurin muutos on aikaa vievä prosessi, mutta Meidän urheilu -prosessin avulla muutos kohti parempaa suomalaista urheilukulttuuria on tarkoitus saada konkreettisesti käynnistettyä. Lisäksi prosessin avulla saadaan urheiluväkeä keskustelemaan ihmislähtöisestä toimintatavasta urheilun parissa ja myös sen avulla vauhditetaan muutosta kohti parempaa urheilua.

Tämä opinnäytetyö on vahvasti linjassa Meidän urheilu -prosessin kanssa. Työn tuotoksena tulevien materiaalien avulla valmentajakouluttajat, -tutorit tai esimerkiksi seurojen valmennuspäälliköt voivat tukea valmentajia harjoituksissa ja auttavat heitä kehittämään omia toimintatapojaan ihmislähtoisemmäksi sekä muiden prosessia nousseiden arvojen mukaiseksi. Kouluttajien tehtäviin kuuluu valmentajan ammatillisen oppimisen ja osaamisen tukeminen. Heidän avullaan tarkoituksena olisi saada uusia urheilijalähtöisiä toimintatapoja ja -malleja helposti ja tehokkaasti mukaan seuratoimintaan. Sitoutuminen valmentajakouluttajaksi ei kuitenkaan tarvitse olla yhtä pitkän ajan projekti, kuten esimerkiksi mentorointikoulutus, joka on myös yksi Suomen valmentajien tarjoamista koulutuksista.

Valmentajakouluttaja/tutorkoulutusta on jo olemassa esimerkiksi Suomen Pallo- ja Voimisteluliitolla sekä urheilumaailman ulkopuolella Mannerheimin Lastensuojeluliitolla. Opinnäytetyö prosessi alkoi tutkimalla näitä koulutuksia ja tutustumalla niiden sisältöihin. Saman aikaisesti alkoi tietoperustan kerääminen Meidän urheilu -prosessin materiaaleista sekä johtamiseen, valmennukseen ja pedagogiikkaan liittyvästä kirjallisuudesta.

Toimeksiantajana työlleni toimi Suomen valmentajan ry ja yrityksen alla toimiva Meidän urheilu -prosessi, jonka tavoitteena on kehittää suomalaista valmennuskulttuuria ihmislähtöisempään suuntaan. Toimeksiantaja tuki koulutuksen tekemistä läpi prosessin ja antoi tarvittavia apuja, tietoja ja linjauksia, mitä matkan varrella tarvittiin. Yhdessä suunnittelimme, että miten ja millä tavoin koulutus tehtiin ja minkälainen oli haluttu lopputulos.

Opinnäytetyön tuotoksena oli valmentajakouluttajan, vertaistutorin tai esimerkiksi seuran valmennuspäällikön avuksi tuleva seurantalomake, jota hän voi hyödyntää seuratessaan valmennustapahtumaa sekä pieni opas sen käyttöön. Lomake on kohdennettu lajiliitoille ja seuroille, joiden valmentajat, valmennuspäälliköt, apuvalmentajat tai muut toiminnasta kiinnostuneet henkilöt voivat hyödyntää valmennuksen kehittämisessä. Seurantalomake syntyi osallistavan työpajan, teemahaastatteluiden sekä asiantuntijatiedonantojen perusteella. Opinnäytetyö on laadullisia menetelmiä hyödyntävä tutkimuksellinen kehittämistyö.

2 Suomalainen valmennuskulttuuri

Kulttuuria on tietyn ryhmän tai yhteiskunnan elämäntapa ja erityisesti yleiset tavat ja uskomukset jossain tietyssä ajassa (Cambridge University Press 2022). Unesco puolestaan määrittelee kulttuuria näin: "Kulttuuri on yhteiskunnan tai ihmisryhmän henkisten, aineellisten, älyllisten ja emotionaalisten ominaisuuksien koostumus, ja se sisältää taiteiden ja kirjallisuuden lisäksi elintavat, yhteiselämän, arvojärjestelmät, traditiot ja uskomukset" (Hyypä 2021). Valmennus on puolestaan ohjattu parannus- ja kehitysprosessi jossain tietyssä lajissa, tunnistettavissa olevissa urheilijan kehitysvaiheissa (Gould & Mallet 2020). Nämä termit yhteen laitettuna voitaisiin sanoa, että valmennuskulttuuri on aikansa kuva ympärillä olevasta urheilusta, yhteiskunnasta ja sen tavoista sekä uskomuksista.

Suomalainen valmennuskulttuuri sitoutuu vahvasti suomalaiseen johtamiskulttuuriin. Tutkijat määrittelevät johtajuuden yleensä yksilöllisen näkökulmansa ja itseään kiinnostavimman ilmiön mukaan. Joseph C. Rost määrittelee johtajuutta vaikutussuhteena johtajien ja seuraajien välillä, jotka pyrkivät muutoksiin, jotka kuvastavat molempien tavoitteita. (Rosari 2019.) Tämä määritelmä kuvailee hyvin myös valmennusta; valmentaja ja urheilija pyrkivät myös muutoksiin, jotka palvelevat molempien tavoitteita.

"Pelin harjoittamisprosessin lisäksi erittäin tärkeää on osata pelin johtamisprosessi: peliin valmistautumisen kokonaisuus, pelin aikainen toiminta sekä pelin jälkeinen arviointikokonaisuus." (Westerlund 2.12.2022.) Valmentajan yhdeksi tehtäväksi voisi täten määritellä urheilijan tai joukkueen johtamisen kohti yhteisiä tavoitteita. Siksi on mielestäni tärkeää tarkastella valmennuskulttuurin kehitystä myös johtamiskulttuurin käsityksen näkökulmasta.

Aika ja yhteiskunnallinen muutos ovat lähtökohtana johtamisopeille (Seeck 2012,19). Teollisen vallankumouksen aikaan kehittyi toimintamalli, jossa johtaja kertoo työntekijöilleen, mitä tehdään, kuka tekee ja miten tehdään. Johtaminen on autoritäärisyyteen perustuva ja roolit ovat hyvin selkeitä johtajan ja työntekijöiden välillä. (Ristikangas & Grübaum 2014, 14-17.) Yhteiskunta on ajankuluessa muuttunut teollisen vallankumouksen jälkeen ja muutosta tapahtuu jatkuvasti. Yhteiskunnan mukana muuttuvat myös käsitykset hyvästä johtamisesta (Hämäläinen 2022).1900-luvulla tutkittiin muun muassa johtajien käyttäytymistä ja erilaisia johtamismalleja, joita olivat aikaisemmin vallinneet autoritääriset mallit ja jälkeensä tulleet demokraattiset johtamismallit. Malleja ja menetelmiä on monenlaisia, niitä on tullut lisää ja ne ovat muovautuneet vuosien saatossa. (Fredriksson & Saarivirta, 2015, 10-11.) Kiteytettynä voisi sanoa, että teollisen ajan työ pyöri pitkälti esimiehen ympärillä, mutta nykyaikainen työ pyörii yhä enemmän asiakkaan ympärillä. (Soback 2021.)

Tällä hetkellä johtamisessa korostuvat vuorovaikutus, oppiminen, sosiaaliset ja tunnetaidot sekä kyky ottaa ihmisten yksilöllisyys huomioon, unohtamatta yksilöiden kuulumista myös erilaisiin ryhmiin tai tiimeihin, joissa on myös alttiina vaikutuksille. (Fredriksson & Saarivirta, 2015.) Suomalaisessa johtamisessa tärkeänä koetaan myös yhteinen arvopohja (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Johtamisessa korostuvat asiat ovat pinnalla myös valmennuksessa. Ammattivalmentajien (SAVAL) puheenjohtaja puhuu Meidän urheilu -prosessin nettisivuilla olevassa blogikirjoituksessaan, että on tärkeää yhdessä luoda yhteistä ymmärrystä ja arvopohjaa, jotta urheilukulttuuria voidaan kehittää. (Nieminen 28.11.2022.)

Johtamisen ja valmennuksen muuttaminen ihmislähtöisemmäksi on ollut keskusteluissa jo 1900-luvun loppuvuosikymmenyksiltä lähtien. Valmentajan käsikirjassa vuodelta 2012 mainitaan, että valmentaminen toimintana ei välttämättä ole muuttunut yhtä paljon kuin ymmärrys siitä tänä aikana. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 11–13; Hämäläinen ym. 2012, 7.) Ehkä nyt, kun on saatu enemmän yhteistä ymmärrystä niin on käytäntöön siirtymisen aika.

Kulttuurisen muutoksen syyt voivat olla monenlaisia, kuten ympäristö, teknologiset innovaatiot tai kohtaamiset muiden kulttuurien kanssa. Löydöt ja innovaatiot ovat sosiaalisen ja kulttuurisen muutoksen mekanismeja. Löytäminen viittaa uuden tiedon löytämiseen olemassa olevan aihealueen sisällä. Yleensä se liittyy uuden ymmärryksen löytämiseen tietystä käyttäytymisestä tai rituaalista. Innovointi on uuden laitteen tai prosessin luomista. Uudet löydöt johtavat usein ihmisten uusiin innovaatioihin. (Libretexts s.a.)

Valmennuskulttuuri muuttuu, kun löydetään uutta tietoa ja viedään sitä eteenpäin. Tätä voi tehdä esimerkiksi koulutuksen avulla. Kehittämällä suomalaista valmennusosaamista, kehitetään myös suomalaisia valmentajia ja luodaan yhteistä ymmärrystä.

2.1 Urheilijälähtöisyys

Parin viime vuosikymmenen aikana urheilijälähtöinen (engl. athlete-centered) valmennusfilosofia on noussut valmennuskäytäntöiden parissa (Cassidy 2010, 439-443). Se juontaa juurensa humanistisesta psykologiasta ja sen keskiössä on, että fyysisien ominaisuuksien lisäksi on urheilussa keskityttävä myös mieleen ja urheilijan ajatusmaailmaan (engl. spirit). (Milbrath 2017.) Humanistisuus urheilussa on psykologisissa ja pedagogisissa tutkimuksissa nostanut päätään, joka on johtanut ihmislähtöisten valmennuskäytäntöjen painottamiseen. Tämä tarkoittaa positiivisuuden ja ihmistä kokonaisuutena huomioivan lähestymistavan edistämistä. (Smoll & Smith, 1987; Thompson, 1995, 2003; Weiss & Gould 1989.) Vanhassa valmentajakeskeisessä toimintakulttuurissa tavoitteena on ollut voittaminen ja urheilijan ”kehon” valmentaminen huippukuntoon. Urheilijan kokonaisuutena huomioiminen ja tavoitteiden siirtyminen voittamisesta

enemmän oppimiseen ja kehittymiseen on nykyvalmentamista. Urheilija on siirtynyt valmennuksen kohteena olemisesta oman urheilunsa aktiiviseksi toimijaksi ja vaikuttajaksi. Puhuja ja vastaanottaja asetelmasta on siirrytty dialogiin, jossa myös urheilija osallistuu keskusteluun ja päätöksentekoon. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitystä ei aliarvioida vaan ne on nostettu substanssiosaamisen ohella myös tärkeäksi tekijäksi valmennuksessa. Behavioristisesta ihmiskäsityksestä on siirrytty humanistiseen oppimis- ja ihmiskäsitykseen. Urheilijat huomioidaan kokonaisvaltaisina yksilöinä, joiden urheileminen ei ole erillinen saareke vaan osa elämää. (Westerlund 2019.) Valmennuskulttuurin muutosta havainnollistetaan taulukossa 1.

Taulukko 1. urheilun toimintakulttuurin muutos Suomessa (mukaiillen Westerlund, 2019)

VANHA VALMENTAJAKESKEINEN TOIMINTAKULTTUURI	UUSI URHEILIJAKESKEINEN TOIMINTAKULTTUURI
Tavoitteena ollut voittaminen	<u>Tavoitteena on oppiminen ja kehittyminen</u>
Keskiössä ollut urheilun kehittäminen, "kehon" valmentaminen huippukuntoon	<u>Keskiössä on ihmisen kehittäminen, "kehon" ja "mielen" (ajatus ja henkiset voimavarat) valmentaminen huippukuntoon.</u>
Urheilija on ollut valmentamisen kohde	<u>Urheilija on itse aktiivinen tekijä</u>
Toimintapana valmentajan monologi	<u>Toimintapana urheilija + valmentaja dialogi</u>
Behavioristinen ja mekanistinen ihmiskäsitys	<u>Humanistinen oppimis- ja ihmiskäsitys</u>
Tärkeää ollut urheilun substanssiosaaminen	<u>Tärkeää on ihmisen kohtaamisen taidot: Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot</u>
Huippu-urheilu on erillinen saareke	<u>Urheilu on osa elämää: elinikäinen oppiminen.</u>

Urheilijälähtöisestä valmennusfilosofiasta on hyötyjä sekä valmentajalle että urheilijalle. Valmentaja saa jakaa vastuuta, jolloin epäonnistumisten tullessa ei voida syyttää ainoastaan valmentajaa. Valmentajan stressi lievittyy, kun hän ei ole enää ainoa ohjeiden, tiedon ja viisauden lähde. Urheilija puolestaan itsenäistyy, hänen itseluottamuksensa ja kontrollinsa urheilusta vahvistuu, luovuutta ja mielikuvitusta arvostetaan ja käytetään enemmän, urheilutapahtumassa keskitytään enemmän henkilökohtaisiin saavutuksiin kuin voittamiseen, urheilijan omistajuus onnistumisista ja epäonnistumisista kasvaa, parhaan mahdollisen potentiaalinen tavoittelemisen voimaannuttaa ja urheilijan ottaessa omistajuutta omasta toiminnastaan myös hänen pätevyytensä tunne ja sitä kautta motivaatio kasvaa. Urheilijälähtöisessä valmennuksessa urheilijan ja valmentajan kommunikaatio lisääntyy. Urheilijälähtöisen valmennuksen hyvin toteutuessa koko urheilu ympäristö on positiivisempi sekä urheilijoille että valmentajille. (Milbrath 2017.)

Urheilijälähtöistä valmennusta voi toteuttaa monin eri tavoin, mutta on kaksi asiaa joita valmentaja voi tehdä unohtamatta vaihtelevaa kontekstuaalista dynamiikkaa. Valmentaja voi muodostaa urheilijälähtöisen valmennusfilosofia lausunnon (engl. statement). Lisäksi valmentaja voi asettaa itselleen selkeät tavoitteet tukeakseen tätä filosofiaa. Näitä tarkoituksenmukaisesti tehdessään hän pyrkii myös luomaan ympäristöstään sellaisen, mikä auttaa urheilijälähtöisen valmennuksen toteuttamisessa. (Milbrath 2017.)

Toisaalta jotkut uskovat, että nykyiset ohjenuorat urheilijälähtöiseen valmennukseen ovat liian yleistettyjä olettamuksia, jotka voivat olla ongelmallisia ja aiheuttaa vaarallisia vaikutuksia valmentajille ja valmentajien ammatin arvostukseen yleensä. (Denison & Avner 2017.)

Valmennustilanteet ja ympäristöt eivät ole identtisiä, joten vaatimukset eri konteksteissa ovat myös erilaisia. Tämä herättää epäilystä, että millään kiinteillä ongelmanratkaisustrategioilla ei voida ratkaista kaikkia haasteita. (Markula & Martin 2007; McNamee 1998; Shogan 2007.) Siksi on tärkeää ymmärtää, että urheilijälähtöistä valmennus voi toteuttaa erilaisilla tavoilla (Milbrath 2017).

Suomalaisessa urheilussa on tehty arvovalinta edistää urheilijälähtöistä valmennusta (Meidän urheilu 2022) Tukeakseen tätä arvovalintaa valmentajan tärkein tehtävä on auttaa urheilijaa löytämään, kehittämään ja käyttämään omia voimavarojaan. Urheilijaa on tärkeää osallistaa koko valmennusprosessiin: suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Osallistamalla urheilijaa toimintaan hän ottaa vastuuta omasta tekemisestään ja hänellä on vahva omistajuus urheilua kohtaan. (Suomen Olympiakomitea 2018.)

2.2 Urheilijälähtöisyyden edistäminen

Opinnäytetyön lopputuotos on seurantalomake ja opas sen käyttöön, joiden avulla tuetaan urheilijälähtöistä toimintatapaa arkivalmennustilanteissa. Tiedonkeruuseen ja yhteiseen analysointiin tarkoitettussa avoimessa työpajassa valintoja seurantalomakkeeseen perusteltiin osallistujien asiantuntijuuden, kokemuksen sekä Meidän urheilu -prosessin tulosten perusteen lisäksi Ryan & Decin itsemääräämisteorialla, sekä eurooppalaisen urheilun viitekehityksessä olevalla Andrew Abrahamin ja kollegoiden esittämällä ”who-what-how” -mallilla (kuva 1), joka korostaa valmentajien tiedon olevan kontekstialisoitu urheilijan sekä urheilulajin tarpeisiin.



Kuva 1. Keitä, Mitä, Miten -malli (mukaillen Abraham ym. 201)

Malli korostaa, että valmentajien on tärkeää ymmärtää toimintakulttuuria, yksilöä ja kontekstia, jossa he toimivat sekä omia henkilökohtaisia arvojaan ja filosofioitaan. Positiivisen ja optimaalisen oppimisympäristön luomisen merkityksen ymmärtäminen on mallin mukaan olennaista, jotta päästään yhteisiin tavoitteisiin. Valmentajan tulee mallin mukaan tietää valmennettavan lajin spesifit vaatimukset (what), metodologiset ja pedagogiset lähestymistavat valmennukseen, jotta tapahtuu kehitystä (how) sekä tuntee yksilö, jota valmentaa (who). Lisäksi on tärkeää ymmärtää itseään, omia arvojaan ja uskomuksiaan. (Abraham, Jiménez-Saiz, Mckeown, Morgan, Muir, North, and Till 2015)

Itsemääräämisteoriat on yksi tutkituimpien teorioiden joukkoon kuuluva psykologinen teoria, joka kuvaa ihmisen käytöksen, kehityksen ja ratkaisujen takana olevia motivaationaalisia teorioita (Vasalampi 2017). Ihminen pyrkii teorian mukaan tyydyttämään psykologisia perustarpeita

vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja sosiaalisella ympäristöllä on merkittävä vaikutus siihen, miten yksilö motivoituu. (Deci & Ryan 1985; Vasalampi 2017.) Nämä perustarpeet ovat autonomian, pätevyuden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne (Deci & Ryan 2017, 3). Teorian mukaan ihmisellä on taipumus asettaa itselleen tavoitteita, pyrkiä suoriutumaan ympäröivistä haasteista ja liittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaansa. Toisaalta ihminen voi myös olla motivoitumaton ja passiivinen eri elämän osa-alueella tai -alueilla.

Määritellessään motivaatiota Deci & Ryan lähtivät liikkeelle ajatuksesta, että yksilöt eroavat paitsi kiinnostuksen määrän suhteen myös syiden takia, miksi he ovat motivoituneita tekemään jotain. (Vasalampi 2017.) Esimerkiksi toinen tykkää juosta, koska rakastaa sen jälkeistä tunnetta jaloissaan, mutta toinen pitää juoksemisesta sen takia, että rakastaa vauhdin huumaa ja nopeasti paikasta toiseen pääsemistä. Eli molemmat ovat motivoituneita juoksemaan, mutta heidän motiivinsa ovat erilaiset. Itsemääräämisteorian mukaan esimerkiksi yksilön hyvinvoinnin ja terveyden tai hyvän suorituksen ja oppimisen näkökulmasta motivaation lähde tai motiivin laatu on paljon olennaisempaa kuin itse motivaation määrä. Keskeisin erottelu motiivien välillä on jako ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. (Vasalampi 2017, luku Itsemääräämisteoria) Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että yksilö haluaa tehdä jotain, sillä hän nauttii tekemisestä itsestään ja pitää sitä kiinnostavana tai omien arvojensa mukaisena. Ulkoinen motivaatio on puolestaan ulkoisen asian tai ihmisen aiheuttama motivaatio tehdä jotain. (Vasalampi 2017, luku Itsemääräämisteoria) Esimerkiksi lapsi saattaa mennä jalkapallotreeneihin vain sen takia koska se on hänen vanhemmilleen erittäin tärkeää. Ulkoisen motivaation ”tasoja” on erilaisia. Deci & Ryan kuvaavat motiiveja janana, jonka toisessa päässä on täysin ulkoa säädellyt motiivit ja toisessa täysin sisältä päin tulevat. Näiden välissä on eriasteisesti sisäistyneitä motiiveja. (Vasalampi 2017, luku Itsemääräämisteoria) Osittain sisäistynyt motiivi voisi olla esimerkiksi, jonkun kurssin käyminen koulussa, koska kokee, että se on tärkeää tulevaisuuden kannalta, vaikka ei niin nauttisikaan tekemisestä.

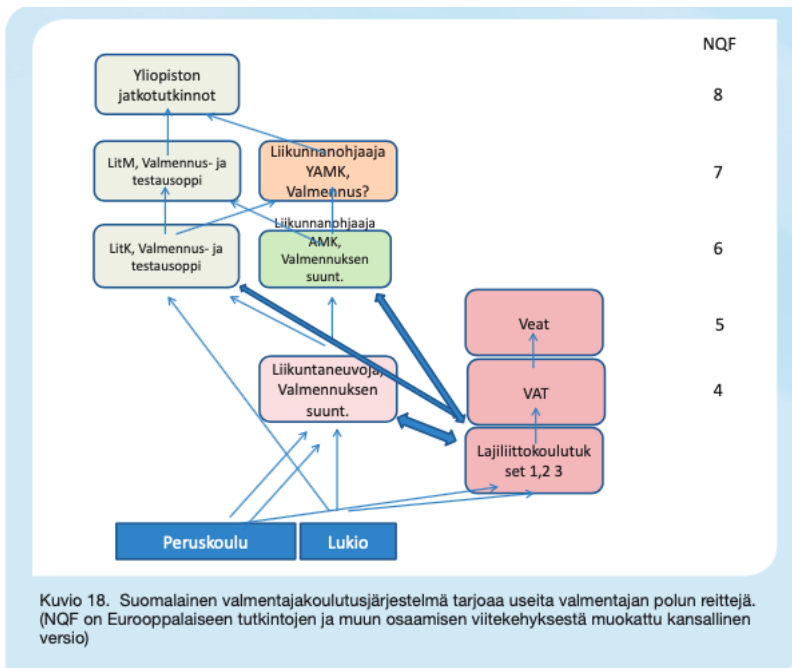
Itsemääräämisteorian mukaan keskeistä sille, että ulkoiset motiivit sisäistyvät ja yksilön henkinen kasvu ja hyvinvointi toteutuu, on se, että kolme jo mainittua psykologista perustarvetta ovat tyydyttyneitä. Mikäli urheiluympäristö tukee näitä perustarpeita, tukee se samalla myös ihmisen sisäistä motivaatiota, energisyyttä, hyvinvointia ja aktiivista itseohjautuvuutta. Nämä johtavat sinnikkyteen, luovuuteen ja hyvään suoritukseen, mikä on urheilumaailmassakin tärkeitä ominaisuuksia ja tavoitteita. Autonomia tarkoittaa, että yksilöllä on tunne siitä, että pystyy vaikuttamaan päätöksentekoon ja omaan elämäänsä. Pystyvyydellä tarkoitetaan, että ihminen kokee olevansa kykenevä ja pätevä tekemään asioita. Ihmisillä on myös tarve kokea yhteenkuuluvuutta eli kuulua joukkoon ja tulla hyväksytyksi osana sitä. Näiden tarpeiden

tydyttäminen on siis valmentajalle, että muille urheilijain vaikuttaville erittäin olennaista, mikäli halutaan tukea sisäisen motivaation syntyä ja jatkuvuutta liikkumista ja urheilemista kohtaan.

Ympäristön optimointi sisäisen motivaation kehittymiselle, hyvinvoinnille ja tavoitteiden saavuttamiselle on sekä itsemäärämisteorian että ”who-what-how” -mallin yksi keskeisimpiä sanomia. (Vasalampi 2017, luku itsemäärämisteoria; Abraham ym 2015.) Opinnäytetyöni tuotos tukee ympäristön optimointia valmentajan tukemisen avulla.

2.3 Suomalainen valmennusosaaminen

Kouluttamalla valmentajia saadaan luotua yhteistä ymmärrystä tämän päivän hyvästä valmennuksesta. Valmentajaksi on mahdollista kouluttautua erilaisia polkuja pitkin. Valmennuskoulutusjärjestelmä on jakaantunut ns. vapaaehtoisvalmentajakoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Näin valmentajaksi on mahdollista kouluttautua eri lähtökohdista ja tilanteista. Riippumatta koulutuksesta voi kuitenkin toimia sekä vapaaehtoisena että ammattilaisena. (Hämäläinen & Parviainen 2012, 40.) Koulutusjärjestelmää on havainnollistettu kuvassa 2.



Kuva 2. Valmentajan erilaisia koulutuspolkuja (Hämäläinen & Parviainen s.a.)

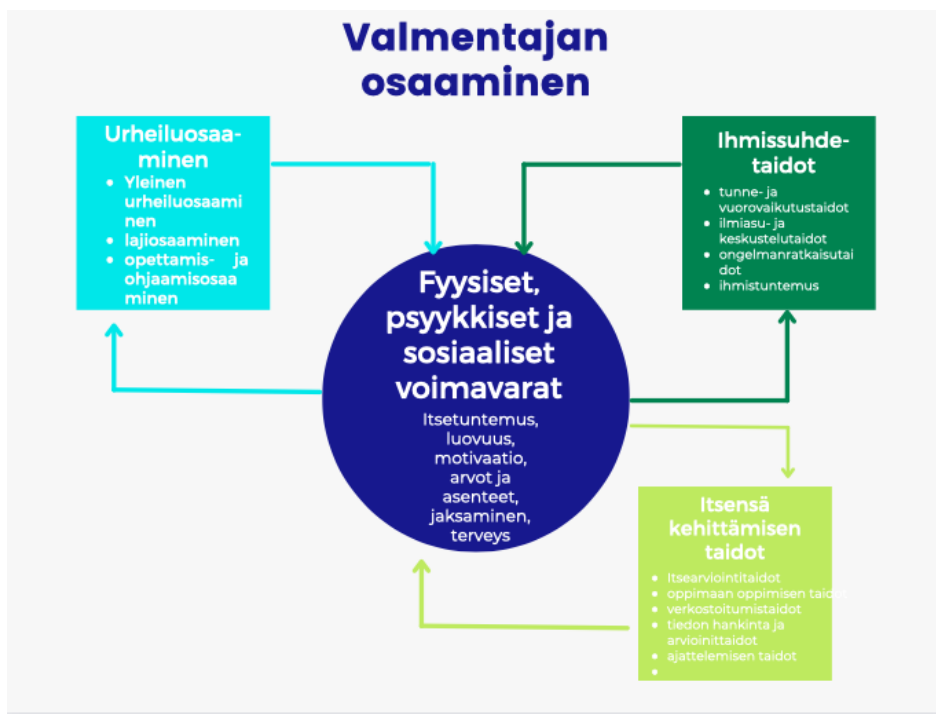
Suomalaisten valmentajien osaamisen tueksi on Olympiakomitean puolesta tehty myös Suomalaisen valmennusosaamisen malli

(<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/05/d5bdc774-valmennusosaamisen-malli-nettiin.ppt>),

valmentajana onnistumisen tarkistuslista, itseopiskelumateriaalia kokeneemmalle valmentajalle

sekä Valmentajuus seurassa -itsearviointityökalu. Vapaasti käytettävissä on myös erilaisia asiantuntijatyöstöjä viimeisimpään tutkimustietoon perustuen ja eri harjoitusvaiheet huomioiden (lapsuusvaihe, valintavaihe, huippuvaihe). (Olympiakomitea s.a.) Lisäksi seuroilla, liitoilla ja erilaisilla organisaatioilla, kuten Suomen valmentajilla ja Mieli ry:llä on koulutuksia, jotka ovat suunnattu valmentajien osaamisen kehittämiseen.

Valmentajien osaamisen peruspilarit näkyvät kuvan 3 keskellä. Osaamistarpeet vaihtelevat riippuen muun muassa valmentajan toimintaympäristöstä sekä valmennettavista urheilijoista. Riippumatta kuitenkin siitä, mitä, missä ja keitä valmentaa, valmentajan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat ovat valmentajan osaamisen keskiössä. Valmentajan voimavarojen oltaessa kunnossa voi valmentaja keskittyä kehittämään paremmin myös muita valmentajan osaamistarpeita, joita mallin mukaan ovat urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot sekä itsensä kehittämisen taidot. (Suomen Olympiakomitea 2012.)



Kuva 3. Valmentajan osaaminen (mukaillen Hämäläinen 2012)

Olympiakomitean tavoitteena on suomalaisen valmennusosaamisen verkoston avulla synnyttää huippuosaajia, vaikuttaa valmentajien päivittäiseen toimintaan kehittäväällä tavalla, kasvattaa valmentajien osaamista ja ymmärrystä sekä hyödyntää muita asiantuntijoita ja muiden lajien osaajia osana valmentautumisprosessia. Lisäksi tavoitteena on, että valmentaja osaa tukea valmentautumisprosessia, joka perustuu urheilijalähtöiseen ja kokonaisvaltaiseen toimintaan ja kehittymiseen. (Suomen Olympiakomitea s.a.) Varsinkin tähän osa-alueeseen keskittyy myös Meidän urheilu -prosessi, josta lisää kohdassa 3.1.

Valmentajan osaaminen kehittyy monien erilaisten kokemusten ja koulutuksiin liittyvien oppimistilanteiden kautta ja monista erilaista tiedonlähteistä. Suurin osa valmentajista on kehittänyt osaamistaan tekemällä arjen valmennustyötä, oppimalla muilta oman lajin valmentajilta sekä hyödyntämällä omia kokemuksiaan urheilijana. (Hämäläinen & Parviainen 2012, 9.) Koulutuksia päivitetään ja kehitetään jatkuvasti peilaten yhteiskuntaa ja olemassa olevia trendejä seuraten. Vuoden 2023 megatrendejä on mm. vahva luottamus ja osallisuus, ekologinen jälleenrakennus sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi. (Sitra 2023.) Kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin edesauttamisesta esimerkkinä toimii Meidän urheilu -prosessi ja sen tukemat arvot, kuten urheilija-/ihmislähtöisyys.

3 Työn tarkoitus, tavoitteet ja toimeksiantaja

Suomen valmentajat ovat tunnistaneet tarpeen valmentajakoulutuksen järjestämiseen, joka keskittyy urheilijalähtöisen valmennuksen tukemiseen arjessa. Suomessa lajien substanssiosaaminen on melko hyvällä mallilla, mutta Meidän urheilu -prosessin teettämissä työpajoissa on käynyt ilmi, että esimerkiksi vuorovaikutus- sekä tunnetaitoihin kaivataan kehitystä. (Tanhuanpää 4.12.2022.) Toive koulutukseen tuli yksittäiseltä lajiliitolta, mutta opinnäytetyön tuotoksena syntyvät materiaalit on suunniteltu kaikkien hyödynnettäväksi lajista riippumatta. Tarkoituksena on rakentaa helposti lähestyttävä, Meidän urheilu -prosessin teemojen ympärille rakentuvat valmentajakouluttajille suunnatut materiaalit. Näin varmistetaan myös prosessin ja keskustelun jatkuvuus asian tiimoilta.

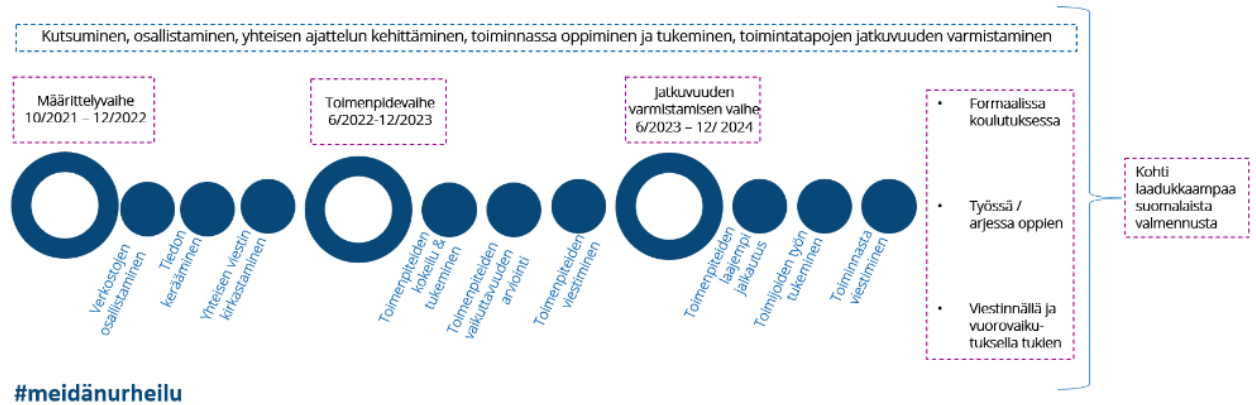
3.1 Suomen Valmentajat ja Meidän urheilu -prosessikuvaus

Suomen Valmentajat on yhdistys, joka edistää valmentajien osaamista, yhteisöllisyyttä ja arvostusta. He järjestävät erilaisia koulutuksia, kampanjoita sekä hankkeita tukemaan valmennuksen ja valmennuskulttuurin kehittymistä. Jäsenyydet on kohdennettu urheiluvalmennuksen parissa toimiville henkilöille tai yhteisöille, jotka huolehtivat valmentajiensa kehittymisestä ja osaamisesta. (Suomen Valmentajat s.a.a.) Käynnissä olevia koulutuksia on esimerkiksi psyykkisen valmennuksen koulutus, kehittyvä koutsi -työpaja sekä mentorointikoulutus. (Suomen Valmentajat s.a.b.) Suomalaisen valmennuksen arvostuksen edistämisestä huolehtii esimerkiksi Suomen Valmentajien lanseeraamat valmentajien päivä, kuukauden ja vuoden valmentaja sekä liikunnan ja urheilun erilaiset ansiomerkit.

Meidän urheilu -prosessi on Suomen valmentajien alla toimiva kampanja, joka on luotu suomalaisen valmennuskulttuurin kehittämiseksi. ”Meidän urheilun tavoitteena on kehittää valmennuskulttuuria organisoidussa liikunta- ja urheilutoiminnassa ja vauhdittaa käynnissä olevaa muutosta kohti ihmislähtöisempiä toimintatapoja.” (Meidän urheilu s.a.) Meidän urheilun -prosessin ohjausryhmään kuuluu tällä hetkellä Suomen valmentajien sekä Suomen ammattivalmentajien (SAVAL) puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja, Suomen Olympiakomitean johtaja- seura ja jäsenyyspäällikkö sekä urheiluakatemiaohjelman johtaja, Suomen urheilun eettisen keskuksen (SUEK) pääsihteeri, Haaga-Helian ammattikorkeakoulun yliopettaja, Jalkapallon pelaajayhdistyksen toiminnanjohtaja sekä hankevastaava Suomen valmentajien puolesta. Hankkeen rahoittajana toimii Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Tavoitteeksi on myös mainittu, että urheilun halutaan toimivan hyvänä oppimisympäristönä. Näitä tavoitteita kohti pyritään kokoamalla eri urheilutoimijat yhteen ja rakentamalla yhteistä ymmärrystä, viestiä ja osaamista siitä, miten Suomessa valmennetaan. Meidän urheilu -prosessi keskittää

toimintansa valmennuksen kehittämiseen, sillä valmennuksen laatu määrittelee pitkälti koko suomalaisen organisoidun liikunta- ja urheilutoiminnan laatua. (Meidän urheilu s.a.) Prosessi on suunniteltu kestävän vuodesta 2021 vuoteen 2024 ja etenee määrittelyvaiheesta, toimenpidevaiheeseen ja jatkuvuuden varmistamisen vaiheeseen. Prosessia on havainnollistettu kuvassa 4.



Kuva 4. Prosessin eteneminen (Meidän urheilu s.a.)

Urheilukulttuurin muuttamiseksi on tärkeää ensin tiedostaa, minkälaista nykyinen kulttuuri on ja minkälaista toimintaa se sisältää. Tämän vuoksi Meidän urheilu -prosessiin on kuulunut useampia eri työpajoja eri urheilutoimijoiden kesken. Näissä työpajoissa keskustellaan ja analysoidaan urheilumme ja valmennuksemme nykytilannetta, vahvuuksia, heikkouksia ja tulevaisuuden näkymiä sekä avataan yleisesti urheilun parissa käytettyjä termejä kuten menestyminen ja yhteistyö. Määrittelyvaiheen loppupuolella 15.12.2022 järjestettiin Meidän urheilu -webinaari, jossa kutsuvieraat ja Meidän urheilu -prosessin hankevastaava keskustelivat prosessin tämän hetkisistä aikaansaannoksista sekä tulevaisuuden näkymistä projektin tiimoilta. Seuraavia askelia ovat konkreettiset tukitoimet Meidän urheilu -prosessin edistämiseksi. Tämä opinnäytetyö ja sen lopputuloksena syntyvät materiaalit valmentajakouluttajille ihmislähtöisyyden tukemiseksi on yksi niistä. Materiaalit julkaistaan kevään 2023 aikana.

3.2 Kehittämistyön aikataulu

Kehittämistyöni alkoi lokakuussa 2022, jolloin toive tutorkoulutukselle tuli nyrkkeilyliiton puolesta Meidän urheilu -prosessin hankevastaavalle. Tässä vaiheessa aloitin itse tekemään pohjatyötä ja etsimään hyviä lähteitä urheilijälähtöisyydestä, urheilukulttuurista, tutkimuksellisesta kehitystyöstä, toimintatutkimuksesta sekä työpajan ja haastattelujen pitämisestä ja koulutusmateriaalien suunnittelusta. Materiaalien suunnittelu ja toteutusprosessi alkoi marraskuun lopulla, jolloin kokoonnuimme yhdessä hankevastaavan ja nyrkkeilyliiton edustajan kanssa pohtimaan opinnäytetyöni lopputuotoksen sisältöjä ja sen toteutusmuotoa. Tämän jälkeen kävin vielä vapaamuotoista keskustelua muutaman asiantuntijan kanssa koulutuksen sisällöstä ja sen tarpeista. Tammikuussa oli OKM:n erityisavustususta saaneiden lajien hanketapaaminen ja helmikuun alussa pidettiin vielä viimeinen opinnäytetyöni lopputuotoksen hioimistapaaminen yhdessä toimeksiantajan, Nyrkkeilyliiton edustajan, Meidän urheilu -prosessin hanketyöntekijän sekä Nuori mieli urheilussa -hankkeen asiantuntijan kanssa.

KEHITTÄMISTYÖN AIKATAULU



Kuva 5. Kehittämistyön aikataulu

3.3 Käytetyt menetelmät

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka sisältää tarkoituksen mukaisiin teorioihin ja kirjallisuuteen perehtymistä, osallistavan työpajan, teemahaastatteluita sekä asiantuntijatiedonantoja. Lisäksi opinnäytetyötä ja sen lopputuotosta sparrattiin Vierumäellä tammikuussa järjestettävässä Opetus- ja kulttuuriministeriön korona-ajan erityisavustusta saaneiden lajiliittojen hanketapaamisessa. Esittelyn (Liite 1) jälkeen esitimme kysymyksiä lopputuotoksen sisältöön ja muotoon liittyen. Yhdessä toimeksiantajani kanssa hioimme lopputuotoksen eli seurantalomakkeen ja oppaan lopulliseen muotoonsa helmikuun alussa. Työ on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka on menetelmäsuuntaus, jossa pyritään kokonaisvaltaisesti ymmärtämään kohteen ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä (Jyväskylän yliopisto 2021). Tässä kehittämistyössä tarkoituksena on ymmärtää urheilijalähtöistä valmennusfilosofiaa sekä valmentajien kokemia haasteita arjen valmennustilanteissa Meidän urheilu -prosessin näkökulmasta. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä sovelletaan tutkimuksissa saatua tietoa työelämän kehittämis- ja uudistamistarpeisiin sekä ratkaistaan todellisia työelämässä esiintyviä ongelmia. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä syntyy aina jotain (Humak 2022). Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä syntyy valmentajien kouluttautumista tukeva seurantalomake sekä opas sen käyttöön.

3.4 Osallistava työpaja

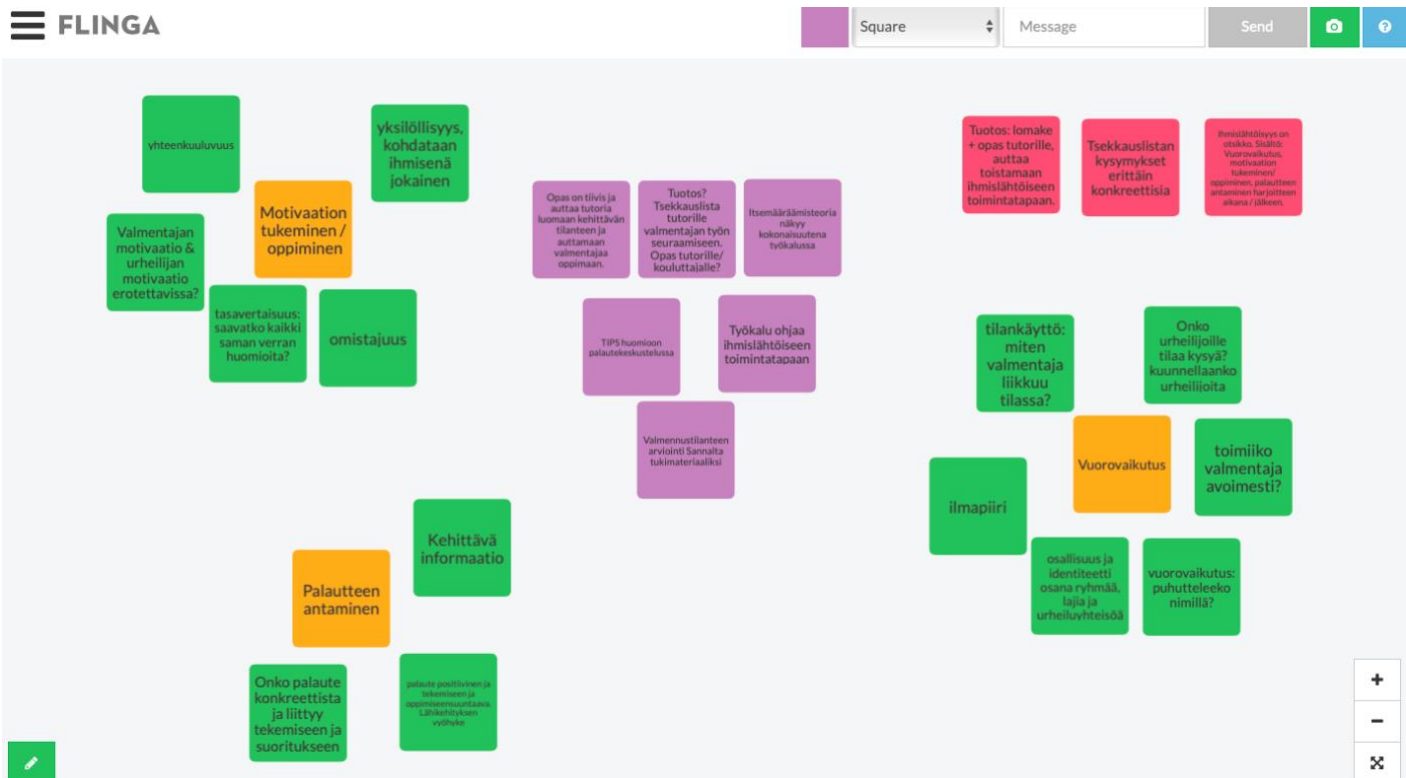
Tässä opinnäytetyössä päämenetelmänä käytettiin osallistavaa työpajaa, jotta tuotos olisi mahdollisimman hyödyllinen sen tuleville käyttäjille. Osallistavan työpajan tavoitteena oli saada osallistujien mielipiteitä ja ajatuksia opinnäytetyöni tuotoksen muodosta ja tärkeistä asioista mitä siinä pitäisi olla, jotta se auttaisi valmentajakouluttajia tukemaan ja antamaan tarkoituksenmukaista palautetta valmentajille. Näin voidaan tukea suomalaisen valmennuskulttuurin kehittymistä ruohonjuuritasolta alkaen ja käytännönläheisesti.

Lähetimme toimeksiantajani kanssa sähköpostiviestillä osallistumiskutsun Opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustusta sekä lasten- ja nuorten ohjaaja- ja valmennusosaamisen kehittämiseen tukea saaneille lajiliitoille. Osallistujia itseni lisäksi oli neljä.

Työpajassa hyödynsin ”ideariihä” -menetelmää. Ideariihen tarkoituksena on kehittää suuri määrä luovia ideoita turvallisessa ympäristössä siten, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat. (Innokylä, s.a.) Aloitimme kertaamalla osallistujille Meidän urheilu -prosessista ja sen tavoitteista, jonka jälkeen kerroin opinnäytetyöstäni sekä työpajan kulusta, tavoitteista ja ratkaistavasta ongelmasta eli valmentajakouluttajan työkalun sisällöstä, joka tulisi olla seurantalomake sekä ohjeet sen käyttöön. Ideoimme yhdessä muutaman tunnin. Ideariihä eteni melko vapaasti ja keskustelua

valmennuksen kehittämistä oli paljon. Kirjasimme ajatuksia ja ideoita Flinga -työkaluun (<https://flinga.fi/s/FTMFTRW>).

Lopuksi kokosimme ideat yhteen ja jaoin ne kategorioihin. Ideariihen tuottamat kategoriat näkyvät kuvassa keltaisella ja kategorioiden alle tulevat kysymykset tai vielä kysymyksiksi myöhemmin muokkautuvat aiheet näkyvät vihreällä. Punaisella on lomakkeen rakenteellisia seikkoja ja liilalla yleisiä ohjeita oppaaseen sekä lomakkeeseen (kuva 6).



Kuva 6. Flingan hyödyntäminen Ideariihessä

Seurantalomake ja opas muokkautuivat myöhemmin teemahaastatteluiden ja asiantuntijatiedonantojen jälkeen, mutta pohja työkalulle muodostui ideariihessä.

3.5 Teemahaastattelut

Teemahaastattelu ei etene tarkkojen valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Haastattelu on aiemmin suunniteltujen teemojen sekä aiemmin tutustuttuihin tutkimusten ja aihepiirien mukaan strukturoitu, mutta kuitenkin vapaamuotoista ja keskustelun omaista. Se edellyttää huolellista aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista, jotta haastattelu voidaan kohdentaa tiettyihin teemoihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyöhön valittiin menetelmäksi teemahaastattelut, sillä se antaa haastateltaville mahdollisuuden vapaalle puheelle ja mielipiteen ilmi tuomiselle. Tässä opinnäytetyössä haastateltiin seitsemää eri liikunta- ja urheilualan asiantuntijaa, joista osa tulee olemaa lopputuotoksen käyttäjiä. Tilanteet olivat sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluita.

Ryhmähaastattelutilanteessa oli itseni lisäksi paikalla neljä liikunta-/ urheilualan asiantuntijaa. Yksilöhaastattelu suoritettiin etähaastatteluna.

Haastattelujen alussa haastateltaville kerrottiin lyhyt kuvaus Meidän urheilu -prosessista sekä opinnäytetyön aiheesta. Siitä edettiin haastatteluiden teemoihin, joita olivat urheilijalähtöisyys, valmennuskulttuuri, hyvä valmennus sekä koulutusmuotojen käyttö ja toimivuus. Toimeksiantajani oli paikalla kaikissa muissa haastatteluissa paitsi etähaastattelussa. Keräsin haastattelun aikana muistiinpanoja, joiden perusteella keskustelimme toimeksiantajani kanssa jatkotoimista.

Haastatteluista ja osallistavasta työpajasta saimme selville lopputuotoksen halutun sisällön ja muodon, joka on seurantalomake sekä opas sen käyttöön.

4 Ihmislähtöisyyden tukeminen valmennustapahtumassa –seurantalomake ja opas

Työpajasta sekä teemahaastatteluista syntyi raamit seurantalomakkeelle, jonka tavoitteena on auttaa valmentajakouluttajaa/-tutoria ihmislähtöisen toimintatavan edistämisessä arkivalmennustilanteissa. Tämä tapahtuu seuraamalla valmentajaa ja keskustelemalla hänen kanssaan käytetyistä toimintavoista seurantalomakkeen ja oppaan ohjaamana. Opinnäytetyö ja tuotosta esiteltiin liikunta- ja urheilualan asiantuntijoille Vierumäellä järjestettävässä opetus- ja kulttuuriministeriön korona-ajan hankeavustusta saaneiden lajien hanketapaamisessa. Tapaamisessa saatiin vinkkejä ja kehitysehdotuksia tuotokselle. Sisällön ollessa valmis seurantalomake ja opas menivät ulkopuoliselle taholle testaukseen, jonka jälkeen siihen tehtiin vielä hieman korjauksia. Valmis lomake ja opas menivät visualisoitavaksi, jonka jälkeen ne julkaistiin Meidän urheilu -prosessin nettisivuilla. Liitteenä (Liite 2 ja 3) ovat seurantalomake ja opas ovat sisällöltään valmiita, mutta visuaalisen prosessin käyneet versiot eivät ehtineet tähän opinnäytetyöraporttiin.

Lomakkeen haluttiin olevan mahdollisimman yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Ihmislähtöisyys jakautui työpajassa kolmeen eri kategoriaan: vuorovaikutus, motivaatio/oppimisen edistäminen ja palaute. Teemahaastatteluiden ja asiantuntijatiedonantojen jälkeen kategoriat muokkautuivat vielä eri muotoon: vuorovaikutus, motivaatio ja oppimisen edistäminen. Seurantalomakkeen teoriapohjana toimii Decin & Ryanin itsemääräämisteoria, Abrahamin ”who, what, how” -malli sekä Meidän urheilu -prosessin tuottamat havainnot.

Jokaisen kategorian alla on tukikysymyksiä valmentajakouluttajalle, joka seuraa valmennustilannetta. Esimerkiksi kategorian ”vuorovaikutus” alla lukee kysymykset ” Kuunteleeko valmentaja, mitä urheilijoilla on sanottavana? Onko urheilijoilla tilaa kysyä?”. Valmentajakouluttaja seuraa tilannetta, kirjoittaa tai sanelee muistiinpanoja ja esimerkiksi heti treenien jälkeen keskustele valmentajan kanssa lomake apunaan tekemistään huomioista.

Ennen varsinaista seurattavaa valmennustapahtumaa valmentajakouluttaja pyytää valmentajaa lähettämään harjoitussuunnitelman noin 3–5 päivää ennen harjoituksia perehtyä kesken harjoituksen kulkuun ja tavoitteisiin. Näin itse valmennustilanteessa on helpompi arvioida, että saavutetaanko ihmislähtöistä toimintaa tavoitteiden mukaisesti. Valmentajakouluttaja saapuu paikalle hyvissä ajoin ennen harjoituksia, jotta yhteisistä toimintatavoista valmennustilanteen seuraamisen suhteen voidaan sopia. On esimerkiksi keskusteltava, että voiko valmentajalle mennä puhumaan kesken harjoituksen vai hoidetaanko kaikki vasta harjoituksen jälkeen tai vielä myöhemmin. Lisäksi valmentajakouluttaja näkee minkälainen ilmapiiri urheilijoilla, valmentajilla ja muilla mahdollisilla toimihenkilöillä on myös ennen itse harjoitustilannetta.

Harjoitustilanteen aikana valmentajakouluttajan on pysyttävä taustalla, jotta harjoituksiin ei aiheudu ylimääräistä häiriötä. Kouluttaja seuraa tilannetta monesta eri suunnasta havainnoinnin maksimoimiseksi. Tilanteen mukaan kouluttaja voi valita, että kirjaako muistiinpanoja vihkoon vai esimerkiksi sanelee ne puhelimeen. Harjoituksen loppupuolella on hyvä koostaa tärkeimmät huomiot ja miettiä miten tuoda ne ilmi valmentajalle.

Tärkeää on, että palautekeskustelu valmennustilanteen jälkeen valmentajakouluttajan ja valmentajan välillä on myös ihmislähtöistä, tarkoittaen sitä, että valmentajakouluttaja ei pidä monologia valmentajalle asioista, mitkä vaativat kehittämistä vaan asioista keskustellaan ja palautteen tulee olla informoivaa, kehittävää ja positiivista. Palautekeskustelulle on annettu vinkit oppaassa, jossa on myös tässä luvussa mainittuja ohjeita lomakkeen käyttöön ja perustelut valintojen takana. Palautekeskustelun jälkeen arvioija antaa palautekeskustelun aikana täytetyn lomakkeen valmentajalle, jotta valmentaja voi perehtyä siihen vielä itsenäisesti ja jatkaa omaa kehittämistään. Keskustelun aikana voidaan myös sopia yhdessä jatkotoimista ja esimerkiksi toisen mahdollisesti epävirallisemmän seuraustilanteen toteuttamisesta.

5 Pohdinta

Opinnäytetyön lopputuotokseksi syntyi seurantalomake ja lyhyt opas sen käyttöön. Lomakkeen ja oppaan tarkoituksena on edistää ihmislähtöistä toimintatapaa valmennustilanteissa. Se on suunnattu valmentajakouluttajille, vertaistutoreille tai esimerkiksi seuran valmennuspäällikölle, joka haluaa kehittää seuran valmennustoimintakulttuuria. Lomake ja opas julkaistiin Meidän urheilu - prosessin nettisivujen kautta keväällä 2023. Seurantalomakkeen ja oppaan voi liittää olemassa oleviin koulutuksiin tai sen ympärille voi kehittää uuden laajemman kokonaisuuden, jossa voi perehtyä syvemmin ihmislähtöisyyden edistämiseen tai siihen liittyviin aiheisiin, kuten vuorovaikutukseen tai yhteistyöhön valmennustapahtumassa.

Työkalu on konkreettinen keino edistää ihmislähtöistä toimintatapaa, joka on Meidän urheilu - prosessin keskeinen tavoite: ”Meidän Urheilun pyrkimyksenä on vauhdittaa suomalaisen valmennuskulttuurin muutosta ihmislähtöisemmän toimintatavan suuntaan.” (Meidän urheilu s.a.) Opinnäytetyö on prosessin konkretisoimiseksi hyvä ja yksinkertainen työkalu. Toisaalta olen kyseenalaistanut sitä, että onko seurantalomake ja opas, liian kulutettu tai vanhanaikainen tapa tehdä kehittämistyötä? Olisiko sen tilalle voinut kehittää jonkun uudemman tyylin, jolla samaa arviointia ja apua olisi voinut tarjota? Työkalu kuitenkin kehiteltiin alan asiantuntijoiden sekä tulevien käyttäjien kanssa, joten se vastaa ainakin tämänhetkisiä tarpeita. Työkalun saa heti käyttöön ja sitä voi jatkojalostaa ja kehittää esimerkiksi paremmin eri ikäryhmille tai lajeille sopivaksi. Nykyisen version avulla saadaan otettua kuitenkin jo nyt pieniä askelia kohti ihmislähtöisempää valmennuskulttuuria.

Itse opinnäytetyökokonaisuuden tekeminen alkoi paljon ennen kuin lopputuotteen sisällöstä ja mallista oli edes toimeksiantajan kanssa keskusteltu. Aloitin laajalla lähteiden etsinnällä ja jonkun verran käytin aikaa etsien tietoa asioista, kuten vertailuanalyysista, mitä en loppujen lopuksi edes käyttänyt koko työssä. Myös seurantalomakkeen ja oppaan suunnittelua ja toteutusta olisi voinut tehdä hieman järjestelmällisemmin toimeksiantajani kanssa. Olisin voinut olla aktiivisempi ja sopia tarkemmin ajankohdat, että mitä tehdään ja milloin tehdään. Myös aikaa ja energiaa olisi voinut säästää paremmalla suunnittelutyöllä ja seuraaviin projekteihin lähtiessä tämä pysyy mielessä. Lisäksi huomasin, että omalla aktiivisuudella on iso merkitys halutessaan saada jotain aikaiseksi eikä heti pidä luovuttaa, vaikka kollegalta tai muulta yhteistyökumppanilta ei heti saisikaan vastauksia tai ratkaisuja. Huomasimme myös yhdessä toimeksiantajani kanssa, että vaikka lomake on hyvin yksinkertainen niin sen tekeminen osoittautui yllättävän haastavaksi. Kaikki ihmiset ajattelevat ja tulkitsevat tilanteita eri tavoin, joten mahdollisimman hyvin ihmislähtöisyyttä tukevan lomakkeen ja oppaan tekeminen kaikkien käyttöön vaati paljon erilaisten tilanteiden puntaroimista. Urheilulajeissa on myös paljon eroja, mikä toi oman haasteensa kysymysten luomiseen ja

muotoiluun. Hitaasti etenevästä prosessista huolimatta pääsimme haluttuun lopputulokseen ja opin paljon oikeasta työelämästä ja sen rytmistä.

5.1 Työn jatkumahdollisuudet

Seurantalomaketta testattiin heti kun sen sisältö oli täysin valmis. Yleiseen käyttöön se julkaistiin visualisoinnin jälkeen. Liitteenä olevat versiot seurantalomakkeesta ja oppaasta ovat siis vielä hiomista vaativia raakaversioita. Jos itse olisin jatkamassa työtä niin haluaisin tutkia työkalun välitöntä vaikuttavuutta valmentajiin ja heidän toimintatapoihinsa, mutta myös pidemmän aikaväli vaikuttavuutta. Jatkuuko ihmis-/urheilijalähtöinen toiminta, vaikka kouluttaja ei ole enää paikalla? Oppaaseen on laitettu ohjeeksi, että valmentajakouluttaja voi ehdottaa valmentajalle myös toista seurantatapahtumaa. Se voisi olla vähemmän virallinen ja mahdollisesti ilman lomakettakin tapahtuva. Esimerkiksi näin voidaan vahvistaa seurantatilanteen vaikuttavuutta ja valmentajan jatkuvaa kehitystä. Vaaditaan kumminkin tarkempaa seurantaa ja tutkimustyötä, mikäli halutaan tarkasti arvioida seurantalomakkeen vaikuttavuutta ihmislähtöiseen toimintatapaan valmennuksessa. Jos jatkaisin prosessia, perehtyisin laajemmin aiheeseen myös esimerkiksi sen näkökulman kautta, että vaikuttaako ihmislähtöisen toimintatavan toteuttaminen positiivisesti urheilijoiden mielen hyvinvointiin.

Seurantalomake ja opas sen käyttöön ovat yksinkertaisia, kaikkien saatavilla ja hyödynnettävissä eli pääsimme sen suhteen tavoitteeseen. Tukemalla valmentajia pyrkimään työssään kohti ihmislähtöisempää tapaa toimia, mahdollistetaan suomalaisen valmennuskulttuurin kehittymistä kohti haluttuja arvoja ja urheilijoiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Lähteet

Abraham, A., Jiménez-Saiz, S.L., Mckeown, S., Morgan, G., Muir, B., North, J., and Till, K. 2015, 16-53. Planning your coaching: A focus on youth participant development. Practical Sports Coaching. Abingdon, UK: Routledge.

Cambridge Dictionary 2019. *Culture*. meaning in the Cambridge English Dictionary. Luettu 8.12.2022 Luettavissa: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/culture>.

Cassidy, T. 2010. Holism in sports coaching: Beyond humanistic psychology. International Journal of Sports Science and Coaching, 5(4), 439–443. luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/278286490_Holism_in_Sports_Coaching_Beyond_Humanistic_Psychology_A_Commentary luettu 20.12.2022

Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1985. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum. Yhdysvallat.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2017. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. The Guilford Press. Yhdysvallat.

Denison, J. & Avner, Z. 2011. Positive Coaching: Ethical practises for athlete development. Quest, 63(2), 209-227. Luettavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00336297.2011.10483677> luettu 27.12.2022

Fredriksson, M., & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään – johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 17(1), 7–20.

Gould, D & Mallet, C. 2020. The Coaching role. Sport Coaches Handbook.

Hyyppä T. M. 4.2.2021. Kulttuuri ja terveys. Duodecim Terveyskirjasto. luettu 9.12.2022. luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01283>

Hämäläinen K. (toim.), Blomqvist M. Laitinen-Väähänen S., Parviainen A. & Potinkara P. Valmennusosaamisen käsikirja 2012. Suomen Olympiakomitea. Helsinki. luettavissa: <https://docplayer.fi/1302521-Suomalainen-valmennusosaaminen.html>. luettu 29.1.2023

Hämäläinen K. 13.12.2022. Valmentaja, millaisia ovat ihmis-, oppimis- ja urheilukäsityksesi? Meidän urheilu -blogi. luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/valmentaja-millaisia-ovat-ihmis-oppimis-ja-urheilukasityksesi/> luettu 14.12.2022

Innokylä s.a. Työkalu. Aivoriihi. Luettavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi> luettu 18.12.2022

Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. Luettavissa:

https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus_luettu_2.11.2022

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa:

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html luettu 8.2.2023

Libretexts s.a. Mechanisms of cultural change. luettavissa:

[https://socialsci.libretexts.org/Bookshelves/Sociology/Introduction_to_Sociology/Book%3A_Sociology_\(Boundless\)/03%3A_Culture/3.03%3A_Culture_and_Adaptation/3.3B%3A_Mechanisms_of_Cultural_Change](https://socialsci.libretexts.org/Bookshelves/Sociology/Introduction_to_Sociology/Book%3A_Sociology_(Boundless)/03%3A_Culture/3.03%3A_Culture_and_Adaptation/3.3B%3A_Mechanisms_of_Cultural_Change) luettu 29.12.2022

McNamee, M. 1998. Celebrating trust: Virtues and rules in the ethical conduct of sports coaches. In *Ethics & Sport*. 148–168. London: E & FN Spon.

Markula, P. & Martin, M. 2007. Ethical coaching: Gaining respect in the field. In *Coaching knowledges: Understanding the dynamics of sport performance*. 51–82. Oxford: AC Black

Meidän urheilu s.a. Esittely. Prosessin kuvaus. Luettavissa:

<https://www.suomenvalmentajat.fi/meidan-urheilu/esittely/> luettu 7.11.2022

Meidän urheilu 21.12.2022. Ihmislähtöinen valmennus – Meidän urheilun tärkein arvovalinta.

Instagram-päivitys. Luettavissa: https://www.instagram.com/p/CmbofV_D4yA/ luettu 21.12.2022

Milbrath, M. 2017. Athlete-centered coaching: What, why, and how. Track Coach. Luettavissa:

https://www.researchgate.net/publication/311951642_Athlete-centered_coaching_What_why_and_how luettu 20.12.2022

Nieminen, R. 28.11.2022. Yhteistä ymmärrystä. Meidän urheilu blogi. Luettavissa:

<https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/yhteista-ymmarrysta/> luettu 11.12.2022.

Rosari, R. (2019). Leadership definitions applications for lecturers' leadership development. *Journal of Leadership in Organizations*. luettu 9.12.2022 luettavissa: <https://journal.ugm.ac.id/leadership/article/view/2/pdf>

Ryan, R. & Deci, E. 2019. Brick by brick: The Origins, Development and Future of Self-Determination Theory

Shogan, D. 2007. *Sport ethics in context*. Toronto: Canadian Scholar's Press.

Sitra 2023. Megatrendit 2023 päivitys: ymmärrystä yllätysten aikaan. Luettavissa:

<https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/> luettu: 23.01.23

Smoll, F. L., & Smith, R. E. 1987. Sport psychology for youth coaches. Washington D.C.: National Federation for Catholic Ministry.

Soback, D. 2021. Valmentava johtajuus. Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. Basam Book Oy. E-kirja. Luettu 14.12.2022

Suomen Olympiakomitea s.a. Valmennusosaaminen. Luettu 5.10.2022. luettavissa:

<https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/>

Suomen Olympiakomitea. 3.10.2018. Hyvä valmentaja kasvattaa urheilijaa myös ajattelemaan.

Luettu 28.11.2022. luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/2018/10/03/hyva-valmentaja-kasvattaa-urheilijaa-myos-ajattelemaan/>

Suomen Valmentajat ry. 21.4.2022. Meidän urheilu – loistamme yhdessä.. luettavissa:

<https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/meidan-urheilu-loistamme-yhdessa/> luettu: 29.11.2022

Suomen valmentajat ry. s.a.a. Suomen valmentajat. Luettavissa:

<https://www.suomenvalmentajat.fi/yhdistys/> luettu: 29.11.2022.

Suomen Valmentajat ry. s.a.b. Valmentajakoulutukset. Luettavissa:

<https://www.suomenvalmentajat.fi/valmentajakoulutukset/> luettu 29.11.2022

Tanhuanpää H. Hankevastaava. Meidän urheilu -prosessi. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki. 4.12.2012

Tieteen termipankki 15.10.2022: Ihmistieteet. kulttuuri. *luettavissa:*

<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Ihmistieteet:kulttuuri> luettu 15.10.2022

Thompson, J. 1995. Positive coaching. PortolaVal-ley, CA: Wade.

Thompson, J. 2003. The double goal coach: Positive coaching tools for honouring the game and developing winners in sports and life. New York: Quill.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus. Valtioneuvoston julkaisut. Luettu 11.12.2022. luettavissa:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160870/TEM_oppaat_9_2018_Suomalaisen_johtamisen_tila_ja_tulevaisuus_web.pdf

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.). Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä

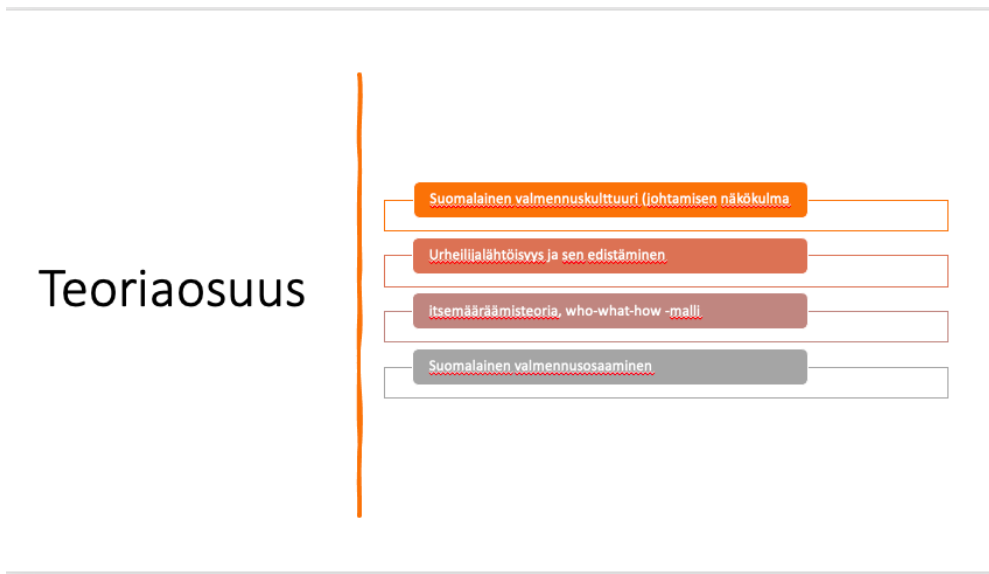
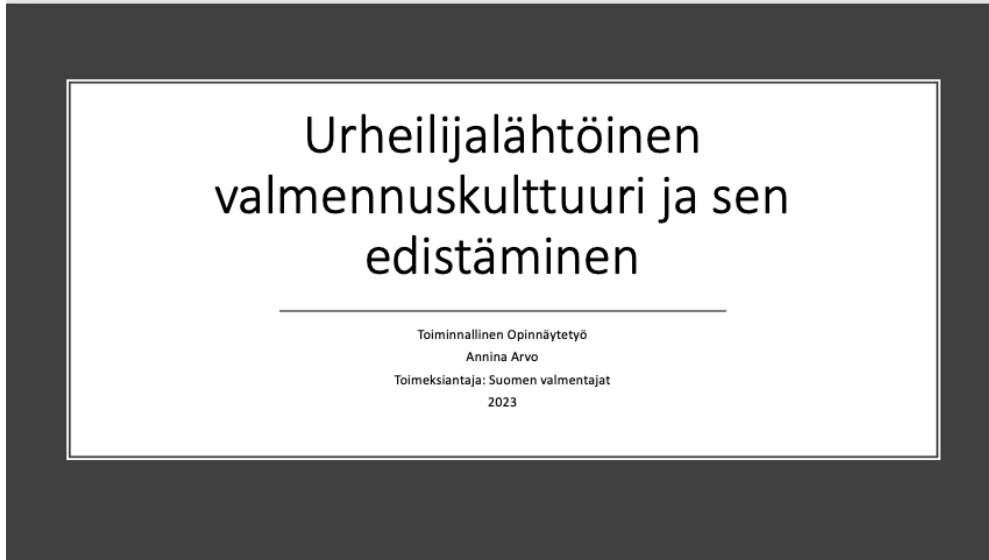
Weiss, M. R., & Gould, D. 1984. Sport for children and youths. Champaign, IL: Human Kinetics.

Westerlund, E. 8.3.2019. Westerlund: Uudella valmennuskulttuurilla arvostusta urheilulle. Uutiset. Suomen Valmentajat. Luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/westerlund-uudella-valmennuskulttuurilla-arvostusta-urheilulle/> luettu 27.12.2022.

Westerlund, E. 2.12.2022. Voiko joukkuetta valmentaa urheilijälähtöisesti? Meidän urheilun ajatuksia Harri Mannosen artikkelin herättämänä. Meidän urheilu blogi. Luettavissa: <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/voiko-joukkuetta-valmentaa-urheilijalahtoisesti-meidan-urheilun-ajatuksia-harri-mannosen-artikkelin-herattamana/> luettu 11.12.2022

Liitteet

Liite 1. Opetus- ja kulttuuriministeriön korona-ajan avustusta saaneiden lajien hanketapaaminen. Opinnäytetyön ja tuotoksen esittelyyn tarkoitettu Power Point.



Käytetyt menetelmät

Tuotos:
ihmislähtöisyyden tukeminen
valmennustapahtumassa-
seurantalomakkeena opas

- Osallistava työpaja
- Teemahaastattelu
- Asiantuntijatiedonannot

Tuotoksen tarkoitus

- Ihmislähtöisyyden edistäminen arkivalmennustapahtumissa.
- Meidän urheilu –prosessin käytäntöön vieminen

Kenelle?

- Lajista riippumaton työkalu
- Suunnattu valmentajakouluttajille/tutoreille/?



Itsemääräämisteoria

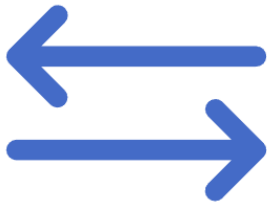
- Itsemääräämisteoria on yksi tutkituimpien teorioiden joukkoon kuuluva psykologinen teoria, joka kuvaa ihmisen käytöksen, kehityksen ja ratkaisujen takana olevia motivaationaalisia teorioita (Vasalampi, 2017). Ihminen pyrkii teorian mukaan tyydyttämään psykologisia perustarpeita vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja sosiaalisella ympäristöllä on merkittävä vaikutus siihen, miten yksilö motivoituu. (Deci & Ryan, 1985; Vasalampi, 2017.) Nämä perustarpeet ovat **autonomian, pätevyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne**. (Deci & Ryan, 2017, 3) Teorian mukaan ihmisellä on taipumus asettaa itselleen tavoitteita, pyrkiä suoriutumaan ympäröivistä haasteista ja liittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaansa. Toisaalta ihminen voi myös olla motivoitumaton ja passiivinen eri elämän osa-alueella tai -alueilla.

Who-what-how -malli



(mukaan Lara-Bercial ym. 2017)

Malli korostaa, että valmentajien on tärkeää ymmärtää toimintakulttuuria, yksilöä ja kontekstia, jossa he toimivat sekä omia henkilökohtaisia arvojaan ja filosofioitaan. Positiivisen ja optimaalisen oppimisympäristön luomisen merkityksen ymmärtäminen on mallin mukaan olennaista, jotta päästään yhteisiin tavoitteisiin. (Lara-Bercial ym. 2017, 38-39.)




Vuorovaikutus

- Kuunteleeko valmentaja, mitä urheilijoilla on sanottavana?
- Onko urheilijoilla tilaa kysyä?
- Toimiiko valmentaja avoimesti?
- Puhutteleeko valmentaja nimillä?
- Miten valmentaja liikkuu tilassa?
- Minkälainen ilmapiiri ryhmässä on?



Motivaation tukeminen/ oppiminen

- Saavatko kaikki saman verran huomiota?
- Onko valmentajan ja urheilijan motivaatio eroteltavissa?



Palaute

- Onko palaute informoivaa ja kehittävää?
- Onko palaute konkreettista ja liittyv tekemiseen?
- Onko palaute positiivista?

Kysymyksiä:

- Minkä muotoinen tuotos olisi paras omaan käyttötarkoitukseesi? Esim:
 - Netistä ladattava lomake ja opas
 - Kysymyskortit yms.
 - Padilta helposti käytettävissä oleva
 - Jollain tietyllä alustalla?
 - jotain muuta?
- Mitkä asiat oppaassa ja seurantalomakkeessa tulisi ainakin olla? Lisättävää tai muokkausta edellisiin? Jotain pois?

Liite 2. Seurantalomake

IHMISLÄHTÖISYYDEN TUKEMINEN VALMENNUSTAPAHTUMASSA

SEURANTATAPAHTUMAN PÄIVÄMÄÄRÄ:

URHEILIJARYHMÄN IKÄ JA MÄÄRÄ:

LAJI:

HARJOITUKSEN FYYSINEN TAVOITE:

HARJOITUKSEN TAIDOLLINEN TAVOITE:

HARJOITUKSEN PSYKKINEN TAVOITE:

-

VUOROVAIKUTUS

<p>Millä tavoin valmentaja kommunikoi urheilijoiden kanssa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuunteleeko valmentaja, mitä urheilijoilla on sanottavana? Onko urheilijoilla tilaa kysyä? - näyttääkö valmentaja kiinnostusta urheilijoiden puheeseen, esimerkiksi katsomalla silmiin ja eläytymällä keskusteluun (aktiivisen kuuntelun menetelmät) 	
<p>Millaista viestiä valmentajan kehonkieli ja liikehdintä heijastelee?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jos kyseessä lasten valmennus niin laskeutuuko valmentaja välillä lasten tasolle. - onko avoin vai sulkeutunut? (esimerkiksi kädet puuskassa seisominen) 	
<p>Minkälainen ilmapiiri ryhmässä on?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ryhmässä näkyy iloa ja hymyä? - Keskeyttymisen hetkiä? - Toisten kannustamista? - Millaisia tunteita ryhmässä näkyy? Miten valmentaja reagoi niihin? 	

MOTIVAATIO

<p>Millaisia valinnan mahdollisuuksia urheilijoilla on harjoituksen aikana?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sallitaanko erilaisia tyynejä ja tapoja tehdä asioita? Antaako valmentaja mahdollisuuden toteuttaa erilaisia sovelluksia samasta asiasta? (esimerkiksi hyökkäyskuvio) 	
<p>Kertooko valmentaja, että mitä tehdään ja miksi tehdään, onko harjoituksen tavoitteet selvillä? Perustelee valmentaja ratkaisuja? Vastaako valmentaja avoimesti urheilijoiden esittämiin kysymyksiin</p>	
<p>Antaako valmentaja aikaa yrittämiseen ja kokeilemiseen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuinka pitkiä aikoja valmentaja antaa urheilijoiden yrittää ja kokeilla ennen kuin puuttuu toimintaan? 	

OPPIMISEN EDISTÄMINEN

<p>Millaista palautetta valmentaja antaa? Arvioi palautteen määrää itsellesi sopivalla tavalla seuraavien kohtien kautta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehtäväsuuntautunut palaute - onnistumisten huomioiminen - virheiden huomioiminen - Tuleeko palaute tehtävien muodossa ja lisääkö se urheilijan tietoisuutta, että miksi tehdään ja mitä tehdään? 	
<p>Miten palaute muuttaa urheilijan toimintaa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Näkyykö muutos urheilijan toiminnassa palautteen antamisen jälkeen? 	

<p>Onko urheilijalle annettu tilaa reflektoida ja annetaanko palaute reflektiota tukevasti?</p> <ul style="list-style-type: none"> - kysyykö valmentaja mitä urheilijalla on ollut mielessä ja mihin hän on pyrkinyt ennen oman palautteen antamista? 	
---	--

Yhdessä käydyn palautekeskustelun kirjaukset:

1. Valmentajan itsearviointi

2. Seuraajan palaute

3. Suunnitelma tulevaan

Päiväys:

Valmentajan allekirjoitus

Seuraajan allekirjoitus

Liite 3. Opas seurantalomakkeen käyttöön

IHMISSLÄHTÖISYYDEN TUKEMINEN VALMENNUSTAPAHTUMASSA -

Seurantatyökalun käyttäjän opas

Työkalun taustalla

Tämä seurantalomake ja opas on tehty ihmislähtöisen valmennuksen tukemiseksi valmentajan arjessa. Tavoitteena on auttaa valmentajia jatkuvasti oppimaan ja kehittymään ihmislähtöisen valmennuksen näkökulmasta. Työkalu on kohdennettu valmentajakouluttajille, -tutoreille, vertaisarvioitsijoille tms. Lomakkeen avulla autetaan valmentajia käyttämään ihmislähtöistä toimintatapaa jokapäiväisissä valmennustilanteissa. Seuraamalla tämän oppaan ohjeita, edistät ihmislähtöistä toimintatapaa suomalaisessa urheilussa.

Ihmislähtöisten toimintatapojen edistäminen tarkoittaa positiivisuuden ja ihmistä kokonaisuutena huomioivan lähestymistavan edistämistä. Tavoitteita siirretään enemmän oppimiseen ja kehittymiseen, pelkän voittamisen sijasta. Ihmislähtöisessä valmennuksessa on tärkeää kuulla myös urheilijan ääni ja antaa urheilijan olla aktiivinen toimija omassa urheilussaan.

Opasta tehdessä taustalla oli vahvasti [Deci & Ryanin](#) itsemääräämisteoria. Itsemääräämisteoria on yksi tutkituimpien teorioiden joukkoon kuuluva psykologinen teoria, joka kuvaa ihmisen käytöksen, kehityksen ja ratkaisujen takana olevia motivaationaalisia teorioita. (Vasalampi 2017.) Ihminen pyrkii teorian mukaan tyydyttämään psykologisia perustarpeita vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja sosiaalisella ympäristöllä on merkittävä vaikutus siihen, miten yksilö motivoituu. Nämä perustarpeet ovat autonomian, pätevyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne. ([Deci & Ryan 2017, 3](#)).

Tukemalla urheilijan autonomiaa, pätevyyden kokemusta sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta, valmentaja edistää urheilijan sisäistä motivaatiota ja halua kehittyä sekä kiinnittymistä urheiluun.

Oppaassa olevat kysymykset tukevat näiden psykologisten perustarpeiden täyttämistä.



Kuva 1. Suomalainen valmennusosaamisen malli

Seurantalomakkeen käyttöohjeet

Opas sisältää ohjeistukset valmennustapahtuman seuraamiselle ja lisäksi 3 kategoriaa, jotka ovat tärkeitä ihmislähtöisyyden tukemiseksi valmentajan toiminnassa. Toimimalla oppaan ohjeita hyödyntäen, edistät ihmislähtöistä toimintatapaa urheilussa.

Työkalu ja opas tukevat Meidän urheilu -prosessin tavoitteita ja ovat syntyneet kyseisen prosessin määrittelyvaiheen sekä asiantuntijatyöstöjen pohjalta.

Katso alta sarjakuvan muodossa kuvaus hyvästä valmennuksesta (tulossa)

Valmentajan toiminnassa seurattavat kategoriat on jaettu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat:

- **Vuorovaikutus valmentajan toiminnassa**
- **Sisäisen motivaation syöttäminen**
- **Oppimisen edistäminen**

Jokaisen kategorian alla on kysymyksiä, joiden avulla valmennustilanteen seuraaja arvioi ihmislähtöisyyden toteutumista valmennustilanteissa.

kirjoittamalla lyhyitä muistiinpanoja vihkoon tai sanelemalla ne puhelimeen. Voit seurata sekä valmentajan toiminnan laatua että määrää esimerkiksi merkkamalla viivan aina, kun jokin tilanne tapahtui. Harjoituksen loppupuolella on hyvä miettiä, että miten valmentajalle jakaa kootut muistiinpanot.

VALMENNUSTAPAHTUMAN JÄLKEEN

Harjoitustilanteen jälkeen käydään yhdessä palautekeskustelu. Palaute keskustelun tarkoituksena on keskustella, miten treeni on valmentajan mielestä mennyt, huomasiko hän suoraan jotain kehityskohteita tai asioita jotka menivät hyvin tai onko asioita mitä hän ei mahdollisesti tiedä miten olisi paras tehdä? Samanaikaisesti valmentajakouluttaja täyttää seurantalomakkeeseen sellaiset asiat, joista olette yhdessä keskustelleet. Valmentajakouluttaja on paikalla auttamassa valmentajaa oppimaan ja tiedostamaan omaa toimintaansa valmennustapahtumassa. Palautekeskustelun jälkeen lomake annetaan valmentajalle, jotta hän voi vielä tutustua siihen rauhassa, arvioida omaa toimintaansa sekä miettiä jatkosuunnitelmia. Keskustelujen jälkeen lomakkeeseen otetaan päiväys sekä molempien allekirjoitukset.

Palautekeskustelun kulku

Palautekeskustelu toteutetaan TIPS-mallin mukaisesti alla kuvatulla tavalla ja järjestyksellä. Muistathan antaa riittävästi aikaa valmentajan omaan pohdintaan valmennustapahtuman kulusta keskustelun alkuun.

1. T = Tavoite

Kerrataan keskustelun aluksi mitkä olivat valmentajan asettamat tavoitteet harjoitukselle sekä hänelle itselleen hänen omaa toimintaansa koskien?

2. I = Itsearviointi

Auta valmentajaa itsearvioimaan omaa toimintaansa esimerkiksi seuraavien apukysymysten avulla:

- Mikä meni hyvin?
- Mitä olisit voinut / halunnut tehdä toisin?
- Missä haluaisit vielä kehittyä?

Anna tälle kohdalle riittävästi aikaa.

3. P = Palaute

Kuvaa valmentajalle mitä näit harjoitustapahtuman aikana mahdollisimman objektiivisesti. Perusta palautteesi havaintoihisi ja omiin kirjauksiisi siitä mitä tapahtui. Kuvaa sekä hyviä asioita ja kehittämiskohtia.

4. S = Suunnitelma

Auta lopuksi valmentajaa pohtimaan omaa kehittymistään valitsemalla 1-3 kehittämiskohdetta. Tehkää näille lyhyt suunnitelma ja miten kehittymistä seurataan tulevaisuudessa.

Lyhyen videon TIPS -mallista voit katsoa täältä:

https://youtu.be/Y1y_O0hCbw

Allekirjoittakaa yhdessä täytetty lomake sen jälkeen, kun molemmat ovat sen hyväksyneet.

Ohjeet kysymyksien tulkintaan ja arvioimiseen:

Vuorovaikutus

- Millä tavoin valmentaja kommunikoi urheilijoiden kanssa?
 - Puhutteleeko valmentaja urheilijoita nimillä?
 - Kuunteleeko valmentaja, mitä urheilijoilla on sanottavana? Onko urheilijoilla tilaa kysyä?
 - Näyttääkö valmentaja kiinnostusta urheilijoiden puheeseen, esimerkiksi katsomalla silmiin ja eläytymällä keskusteluun (aktiivisen kuuntelun menetelmät).

- Millaista viestiä valmentajan kehonkieli ja liikehdintä heijastelee?
 - Jos kyseessä on lasten liikunta ja urheilu niin laskeutuuko valmentaja välillä lasten tasolle.
 - onko valmentaja avoin vai sulkeutunut? (esimerkiksi kädet puuskassa seisominen)

- Minkälainen ilmapiiri ryhmässä on?
 - Ryhmässä näkyy iloa ja hymyä?
 - keskittymisen hetkiä?
 - toisten kannustamista?
 - Millaisia tunteita ryhmässä näkyy? Miten valmentaja reagoi niihin?

Motivaatio

- Millaisia valinnan mahdollisuuksia urheilijoilla on harjoituksen aikana? Sallitaanko erilaisia tyylejä ja tapoja tehdä asioita? Antaako valmentaja mahdollisuuden toteuttaa erilaisia sovelluksia samasta asiasta? (esimerkiksi hyökkäyskuvio)

- Kertooko valmentaja, että mitä tehdään ja miksi tehdään, onko harjoituksen tavoitteet selvillä? Perustelee ko valmentaja ratkaisuja? Vastaako valmentaja avoimesti urheilijoiden esittämiin kysymyksiin?

-
- Antaako valmentaja aikaa yrittämiseen ja kokeilemiseen.
 - Kuinka pitkiä aikoja valmentaja antaa urheilijoiden yrittää ja kokeilla ennen kuin puuttuu toimintaan?

Oppimisen edistäminen

Hyvä palaute edistää autonomiaa ja pystyvyyden kokemusta silloin, kun se lisää urheilijan tietoisuutta asiasta, antaa konkreettista ja tehtäväsuuntautuneista palautetta, joka suuntaa tulevaan. Osoittaa onnistumiset.

- Millaista palautetta valmentaja antaa? Arvioi palautteen määrää itsellesi toimivalla tavalla seuraavien kohtien kautta:
 - tehtäväsuuntautunut palaute
 - onnistumisten huomioiminen
 - virheiden huomioiminen
- Tuleeko palaute tehtävien muodossa ja lisääkö se urheilijan tietoisuutta, että miksi tehdään ja mitä tehdään?
- Miten palaute muuttaa urheilijan toimintaa?
 - Näkyykö muutos urheilijan toiminnassa palautteen antamisen jälkeen?
- Onko urheilijalle annettu tilaa arvioida omaa toimintaansa ja annetaanko palaute omaa toiminnan arviota tukevasti?
 - Kysyykö valmentaja mitä urheilijalla on ollut mielessä ja mihin hän on pyrkinyt ennen oman palautteen antamista?

Meidän urheilun nettisivut: <https://www.suomenvalmentajat.fi/meidan-urheilu/>

Instagram & Twitter: @meidanurheilu

Facebook: Meidän urheilu|