



Osaamisprofiilien laatiminen uimaopettajille

Raija Ikäheimo

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Osaamisprofiilien laatiminen uimaopettajille

Raija Ikäheimo
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2024

Raija Ikäheimo

Osaamisprofiilien laatiminen uimaopettajille

Vuosi

2024

Sivumäärä

91

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kuvata uimaopettajien erilaisia osaamisen alueita erilaisten asiakasryhmien ohjaamisen näkökulmasta. Tavoitteena oli tuottaa erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa vaadittavan osaamisen kuvaukset osaamisprofiileina, joita voidaan hyödyntää uimaopettajien työtehtävien jakamisessa ja uusien uimaopettajien rekrytoinnissa Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto Ry:lle. Työn aiheen valintaan vaikutti Suomessa ja myös ympäri maailmaa oleva pula koulutetusta uimaopettajista.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ensimmäinen puoli koostui katsauksesta uimaopettajan ammatilliseen osaamiseen uimaopettajan olennaisista pedagogisista taidoista, eri asiakasryhmien opettamisen erityispiirteistä sekä liikuntataidon oppimisesta ja opettamisen tyyleistä. Uimaopettajuuden eri piirteitä käsiteltiin erityisesti kasvatuksen näkökulmasta. Viitekehykseen kuului myös kuvaus uimataidon kehityskaaresta ja tutkimustietoa Suomesta ja maailmalta tehdystä uimataitotutkimuksesta. Viitekehyksen toinen osio käsitteli osaamisen johtamista avaten osaamisen olemusta yksilön, yhteisön, johtajan ja organisaation näkökannalta. Osaamisen merkitystä hyvinvoivalle organisaatiolle avattiin muun muassa sisäisen motivaation johtamisen kautta.

Tutkimusstrategiana on tutkimuksellinen kehittämistoiminta, jossa näkyvät toimintatutkimuksen piirteet. Tutkimustietoa kerättiin ensimmäiseksi kyselytutkimuksella, jossa oli sekä kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia osioita. Kvantitatiiviset osiot analysoitiin tilastollisesti ja kvalitatiiviset osiot teemoittelulla ja sisällönanalyysillä. Kyselyn tulosten pohjalta luotiin teemat oppimiskahvilaan, joka järjestettiin osana tutkimuksen kohteena olleen organisaation uimaopettajien koulutuspäivää. Oppimiskahvilasta saatu data analysoitiin teemoittelemalla ja sisällönanalyysillä.

Tuloksista kyselyn osalta selvisi muun muassa, että uimaopettajan kolme tärkeintä ominaisuutta ovat vastuullisuus, kannustavuus ja arvostavuus. Oppimiskahvilan tuloksista selvisi muun muassa, että kaikkien eri ryhmien opettajien on tarpeellista hyödyntää monipuolisia menetelmiä opetuksessaan. Leikkien kautta opettaminen ei kuulu pelkästään vauvojen ja pienten lasten opettajan taitoihin, vaan yhtä lailla leikkiä voidaan käyttää myös nuorten ja aikuisten kanssa. Se vaatii rentoutta, ryhmän lukutaitoa, heittäytymistä ja itsevarmuutta opettajalta omasta osaamisesta. Kyselyn ja oppimiskahvilan tulosten perusteella laadittiin viiden erilaisen asiakasryhmän uimaopettajan osaamisprofiilit. Nämä olivat vauva- ja perheinnin opettaja, pääasiallisesti pienen altaan lasten kurssien opettaja, pääasiallisesti ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettaja, aikuisten alkeiden opettaja ja aikuisten jatkokurssien opettaja.

Tutkimuksen aikana kerätystä datasta tuli esille jokaisen asiakasryhmän opettamisen kanssa työssä koetun ilon merkitys uimaopettajalle. Suurimpana motivoivana tekijänä pidettiin oppilaiden oppimisen ja liikkumisen ilon todistamista. Uimaopettaja iloitsee siitä, että saa nähdä oppilaidensa ilon. Uimaopettaja luo iloa työllään. Tulevaisuuden toiveena oli tutkimuksen tuloksien antavan tietoa uimaopetusta järjestäville tahoille siitä, miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä.

Asiasanat: uimaopettajat, uimaopetus, osaaminen, osaamisen johtaminen, profiilit (tieto)

Raija Ikäheimo

Creating Competence Profiles for Swimming Instructors

Year

2024

Pages

91

The purpose of this thesis was to explore and describe the different competence areas of swimming instructors from the perspective of instructing different customer groups. The goal was to create descriptions of the required competencies in instructing different customer groups as competence profiles, which can be utilized in allocating tasks among swimming instructors and recruiting new ones for the Finnish Swimming Teaching and Lifesaving Federation. The choice of topic was influenced by the shortage of trained swimming instructors in Finland and globally.

The first half of the study's theoretical framework includes an overview of the professional competence of a swimming instructor through essential pedagogical skills, specific features of teaching different customer groups, and learning movement skills and teaching styles. The different aspects of swimming instruction are addressed particularly from an educational perspective. The framework also includes a description of the developmental stages of swimming proficiency and research findings from swimming skill studies conducted in Finland and worldwide. The second part of the framework addresses competence management, exploring the nature of competence from the perspectives of the individual, community, manager, and organization. The significance of competence for a thriving organization is examined, among other things, through leading internal motivation.

The research strategy was research and development, which included characteristics of action research. Data were initially collected through a survey, which had both quantitative and qualitative sections. Quantitative data were statistically analyzed, and qualitative data were analyzed through thematic and content analysis. Based on the survey results, themes were created for a learning café, which was organized as part of a training day for the instructors of the study organization. The data from the learning café were analyzed through thematic and content analysis.

The survey results revealed, among other things, that the three most important qualities of a swimming instructor are responsibility, encouragement, and appreciation. The results of the learning café revealed, among other things, that it is essential for teachers of all different groups to utilize diverse methods in their teaching. Teaching through play is not an exclusive skill of teachers working with babies and young children; similarly, play can be used with teenagers and adults. This requires relaxation, ability to read the group, adaptability, and confidence from the teacher in their own expertise. Based on the survey and learning café results, competence profiles were created for the teachers of five different customer groups: baby and family swimming, primarily small pool children's courses, primarily large pool children and youth courses, adult beginners', and adults advanced courses.

The data collected during the research indicated the significance of experiencing joy in working with each customer group for a swimming instructor. The greatest motivating factor was considered witnessing the joy of students learning and moving. Swimming instructors take joy in seeing their students' happiness. Swimming instructors contribute to that joy through their work. The hope for the future was that the research results would provide information to organizations providing swimming instruction on how to increase the attractiveness of the swimming instructor profession.

Keywords: swimming instructors, swimming instruction, competence, competence management, profiles (knowledge)

Sisällys

1 Johdanto	7
2 Työn tilaaja Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto Ry.	8
3 Uimataidon kehityskaari.....	8
4 Lasten ja aikuisten uimataito Suomessa ja maailmalla	10
5 Uimaopettajan taidot	10
5.1 Uimaopettajan olennaiset pedagogiset taidot	11
5.1.1 Kehitystason arviointi	11
5.1.2 Opetuksen eriyttäminen, yksilöllistäminen ja vaikeustason muokkaus	13
5.1.3 Opettajan antaman palautteen merkitys.....	14
5.2 Liikkumisen ilon muistaminen	15
5.2.1 Lapsien kokema liikkumisen ilo	15
5.2.2 Aikuisten kokema liikkumisen ilo	18
5.3 Eri ryhmien opettamisen erityispiirteet	20
5.3.1 Vauva- ja perheuinnin opettaminen.....	20
5.3.2 Pienten lasten opettaminen	21
5.3.3 Teini-ikäisten opettaminen	21
5.3.4 Aikuisten opettaminen.....	22
6 Liikuntataidon oppiminen ja liikunnan opetustyylit	22
6.1 Liikuntataidon oppiminen	22
6.2 Liikunnan opetustyylit	23
6.2.1 Opettajakeskeiset opetustyylit.....	25
6.2.2 Oppijakeskeiset opetustyylit	26
7 Pula uimaopettajista.....	27
8 Osaamisen johtaminen	29
8.1 Osaamisen määritelmä	29
8.1.1 Yksilön osaaminen	29
8.1.2 Yhteisön osaaminen	30
8.1.3 Johtajan osaaminen	31
8.1.4 Organisaation osaaminen.....	32
8.2 Hyvinvoiva organisaatio	32
8.2.1 Mission, arvojen, strategian ja vision ymmärtämisen tärkeys	32
8.2.2 Ihmisten voima.....	34
8.2.3 Organisaatiokulttuurin kehittäminen.....	35
8.2.4 Osaamiskulttuurin kehittäminen ja johtaminen.....	36
8.2.5 Sisäisen motivaation johtaminen	38
9 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	41

10 Kehittämisen toteutus.....	42
10.1 Tutkimusstrategia	42
10.2 Kehittämispöcessin vaiheet.....	43
10.3 Toimintatutkimus	44
10.4 Tutkimusmenetelmät.....	45
10.4.1 Kyselytutkimus.....	45
10.4.2 Oppimiskahvila.....	46
11 Analysointi.....	47
12 Tulokset ja johtopäätökset.....	48
12.1 Kysely	48
12.2 Oppimiskahvila	61
12.3 Osaamisprofiilit.....	66
12.3.1 Pääasiallisesti pienen altaan lasten kurssien opettaja	66
12.3.2 Pääasiallisesti ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettaja	67
12.3.3 Vauva- ja perheuinnin opettaja	67
12.3.4 Aikuisten alkeiskurssien opettaja	68
12.3.5 Aikuisten jatkokurssien opettaja	68
13 Pohdinta	69
13.1 Tutkimuksen eettisyys.....	69
13.2 Tutkimuksen luotettavuus	70
13.3 Kehittämisen toteutuksesta	71
Lähteet	75
Kuviot	82
Taulukot	82
Liitteet.....	83

1 Johdanto

Jokaiselle organisaatiolle on oleellista oppia, kuinka tunnistaa, kehittää ja maksimoida henkilöstön potentiaali. Kuinka huomata työntekijät, jotka suoriutuvat erinomaisesti nykyisissä tehtävissään, ja miten tukea heidän jatkuvaa kasvuaan entistäkin paremmaksi? (Davies & Davies 2011, 43.)

Uimataitoisuus ja vesiturvallisuustaidot eivät ainoastaan vähennä riskiä hukkumisesta, vaan ne myös antavat lisää mahdollisuuksia monipuoliseen harrastamiseen ja siten terveyden edistämiseen ja sekä mahdollisuuden myös turvalliseen työskentelyyn ammateissa, joissa toimitaan vedessä tai veden lähellä. (Borgonovi, Seitz & Vogel 2022, 4.) Uimaopettajat opettavat siis erittäin merkittävää taitoa.

Kasvatus on ohjaamista ja ohjaaminen on kasvatusta. Olipa kyseessä uimakoulun opettaja, ohjaaja tai uimavalmentaja, niin hänen tekemänsä työ uimataidon edistämiseksi on myös kasvattajana toimimista, ja se on totta myös aikuisten opetuksessa. Tutkijalle itselleen yksi tärkeimmistä tavoitteista uimaopettajana on luoda opetuksen alussa yhteys oppilaiden kanssa. Sen jälkeen uimakoulun oppimistavoitteiden saavuttaminen on paljon helpompaa. Miten toimimme kasvattajana vuorovaikutuksessa ohjattavien kanssa, vaikuttaa merkittäväällä tavalla ohjaamisen onnistumiseen ja kasvatuksen laatuun (Trogen 2020,43). Uimaopettajuuden eri piirteitä käsitellään työn teoriaosuudessa erityisesti kasvatuksen näkökulmasta.

Pätevistä uimaopettajista on pulaa eri puolilla maailmaa. Myös Suomessa monet pienet kunnat, joissa uimaopetus järjestetään kesäisin luonnonvesissä, ovat joutuneet perumaan uimakouluja, koska eivät ole saaneet yhtään hakemusta tehtävään pätevältä uimaopettajalta. (Mäkinen 2021; Sundell 2021; Karlsson 2023; Valtanen 2023.) Korona-ajan rajoituksilla on ollut oma vaikutuksensa uimaopettajien alalta poistumiseen, kun suuri osa oli pakotettu etsimään muuta työtä, mutta uimaopettajien ammattikunta kärsii myös pitkäaikaisten opettajien puutteesta. Uimaopettajan osaamisen kehittyminen laadukkaalle tasolle uimakoulujen ohjaajana vaatii aikaa ja koska uimaopettajan työ on helposti nuoren aikuisen muutaman vuoden kesä- tai lisätyö, hänellä ei ole tarpeeksi aikaa kehittyä kokemuksen kautta paremmaksi. (Stallman 2019, 1.)

Uimaopetuksesta ja uimaopettajan työstä on Suomessa tehty aiemmin erilaisia opinnäytetöitä. Suurin osa niistä käsittelee uimaopettajan työn parantamista muun muassa erilaisten oppaiden luomisen kautta. Opinnäytetyöprosessin aikana tutkijan käydessä läpi ulkomaisia, pääasiassa englanninkielisiä lähteitä, tuli esille, että uimaan opettamista on tutkittu useissa tutkimuksissa mutta osaamisen johtamisen näkökulmasta tutkimuksia ei tullut esille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kuvata uimaopettajien erilaisia osaamisen alueita erilaisten asiakasryhmien ohjaamisen näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa erilaisten

asiakasryhmien ohjaamisessa vaadittavan osaamisen kuvaukset osaamisprofiileina, joita voidaan hyödyntää uimaopettajien työtehtävien jakamisessa ja uusien uimaopettajien rekrytoinnissa.

Tätä käsitellään osaamisen johtamisen viitekehyksessä. Toiveena on tutkimuksen tuloksien antavan tietoa uimaopetusta järjestäville tahoille siitä, miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä.

2 Työn tilaaja Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto Ry.

Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto ry on vuonna 1956 perustettu koulutus- ja valitusorganisaatio, jonka tehtävänä on edistää uimataitoa, turvallisuutta vesillä ja jäällä. Toiminta rahoitetaan opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä veikkausvoittorahoilla ja omalla varainhankinnalla. Organisaation arvot ovat ”Yhdessä” - ”Asiantuntevasti” - ”Oppimisesta iloitte”. Visiona on ”Yksikään ei huku”. ”Missiomme on uimataidon, vesi- ja jääturvallisuuden edistäminen niin, että jokainen Suomessa asuva osaa uida ja pelastaa veden varaan joutuneen, eikä yksikään huku uimataidon puutteen johdosta.” (Suomen Uimaopetus ja Hengenpelastusliitto ry. 2022.)

Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton (2023a) koulutuksiin osallistuu joka vuosi yhteensä reilut 3000 henkilöä, jotka päteviytyvät uimaopettajiksi, uinninvalvojiksi, vauva- ja perheinninohjaajiksi ja muiksi ammattilaisiksi vesiliikunnan alueella. Uimaopettajan koulutukseen erityisesti osallistuu vuosittain noin 250- 300 tulevaa uimaopettajaa (Savolainen 2023). Tämä koulutus kestää 100 tuntia. Koulutukseen osallistuvan pitää osoittaa hallitsevansa uintitekniikat, antaa opetusnäyttö, suorittaa pelastustesti ja teoriakoe saadakseen pätevyuden uimaopettajana toimimiseen. (Suomen Uimaopetus ja Hengenpelastusliitto ry. 2023c.)

3 Uimataidon kehityskaari

Uimaan oppimisen tulee alkaa aina veteen totuttelemisella ja oppimalla rentoutumaan vedessä. On hyödyllistä mitä aikaisemmin tämä tapahtuu elämässä (Moosavi 2018.) Lapset oppivat usein uimaan kasvattamalla ensin itseluottamusta vedessä veteen menemisen, vedessä oleilun ja vedestä poistuminen kautta. Sitten he alkavat pyrkimään vaakasuoraan kehon asentoon. (Oh, Licari, Lay & Blanksby 2011,434.) Kelluntataidon oppiminen lisää turvallisuutta (Oh ym. 2011,434; Stan 2012).

Uudessaan lasten tulee oppia liikuttamaan raajojaan ja vartalooaan ja harjoitella toistuvia liike-malleja yhä uudelleen ja uudelleen. Lapsen tuleekin omata riittävä lihasvoima ja koordinaatio sekä psykologinen kypsyy, jotta he pystyvät keskittymään uimakoulussa ja oppimaan harjoiteltavat taidot. Yleistäen ottaen lapset omaavat fyysisen ja psyykkisen kehitysvalmiuden uimaan oppimiselle 5-6 vuoden iässä. (Moosavi 2015.)

Vesitaitojen hallinta kuten taito mennä veteen, kastautuminen, kelluminen, liukuminen ja sukeltaminen ovat tärkeitä taitoja 10 metrin alkeisuimataidon saavuttamiseksi. (Uimataitotutkimus 2022.Selvitys... 2022, 46.) Perusuimataidoksi kutsutaan 25 - 50 metrin yhtäjaksoista uintisuoritusta (Uimataitotutkimus 2022. Selvitys... 2022,6). Pohjoismaisen uimataidon määritelmän mukaan uimataitoinen ihminen kykenee veteen putoamisen ja pään veden alla käymisen jälkeen, nousemaan pintaan ja uimaan eteenpäin pysähtymättä vähintään 200 metriä, josta vähintään 50 metriä on selkäuintia. (Suomen Uimaopetus ja hengenpelastusliitto ry 2023b). Tämä määritelmä perustuu siihen, että suurimmassa osassa veteen tippumisen tapauksissa se tapahtuu yllättäen esimerkiksi veneestä tai laiturilta. Ihmisen pitää silloin päästä takaisin pinnalle ja uida rantaan tai takaisin veneelle. Selkäuinnin osaaminen on erittäin tärkeää siksi, että selkä- asennossa on helpompaa säästää voimia tositilanteessa. (Särkelä 2018.)

Mielenkiintoisen vertailukohdan pohjoismaiselle uimataidon määritelmälle antaa australialainen uimataidon (Royal Life Saving Australia 2019) määritelmä. Sen mukaan uimataitoinen ihminen ymmärtää ja osaa arvioida vedessä toimimisen ja vesiympäristöjen vaarakohtia ja tunnistaa turvalliset veteen menemisen ja vedestä poistumisen paikat. Uimataitoisella ihmisellä on oltava myös kykyä ja halua parantaa ja ylläpitää varsinaista käytännön uimataitoaan ja fyysistä kuntoaan. Myös vedessä selviytymiseen ja liikkumiseen liittyvien taitojen kehittäminen, kuten sukeltamisen harjoittelu, oman selviytymisen ja muiden auttamiseksi on tärkeää. Omien selviytymistaitojen maksimoimisen lisäksi ihmisen tulisi osata hengenpelastustaitoja sekä opetella analysoimaan ja tekemään nopeita päätöksiä vedessä tapahtuvissa hätätilanteissa. Tämän viitekehysten mukaan uintitaito on tärkeä, mutta ei ainoa osa uimataitoisuutta. (Borgonovi, Seitz & Vogel 2022, 11.)

4 Lasten ja aikuisten uimataito Suomessa ja maailmalla

Suomessa kuudesluokkalaisten uimataitoa on valtakunnallisesti tutkittu vuodesta 2000 alkaen kyselytutkimuksilla. Vuoden 2022 tutkimuksen mukaan uimataitoisten kuudesluokkalaisten määrä on laskussa. Edellisessä tutkimuksessa vuodelta 2016 uimataitoisia oli 76 prosenttia ja nyt luku oli 55 prosenttia. (Suomen Uimaopetus ja Hengenpelastusliitto ry. 2023b.) Vuoden 2022 tutkimuksessa oli ensimmäistä kertaa mukana myös esikouluikäiset tutkimuksen kohteena. Esikoululaisista 53 prosenttia arvioi itse uimataitonsa olevan tosi hyvä tai aika hyvä. (Uimataito-tutkimus 2022. Selvitys... 2022, 49.)

Aikuisten uimataitoa on Suomessa tutkittu vuosina 1993, 1998, 2006, 2011 ja viimeksi vuonna 2022 kyselytutkimuksen kautta. Näissä tutkimuksissa oli tullut esille, että aikuisten uimataito vaihtelee huomattavasti ikäryhmittäin keski-ikäisten ollessa heikoimpia uimareita muihin ikäryhmiin verrattuna. Paras uimataito löytyi 15-24 vuotiaiden ikäryhmästä. Vuoden 2022 tutkimukseen vastanneista uimataitoisia Pohjoismaisen uimataitomääritelmän mukaan oli 53 prosenttia. (Suomen Uimaopetus- ja hengenpelastusliitto ry 2023b., Hakamäki & Rajala 2006, 4, Rajala & Kankaanpää 2011, 4, Kuusela 2000,3.)

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n julkaisemassa asiakirjassa on koottu yhteen tietoa koskien yksilöiden arvioita uimataidostaan ympäri maapalloa. Tieto koottiin Lloyd's Register Foundationin maailman riskikyselystä vuodelta 2019. Asiakirjasta selviää ensimmäinen maailmanlaajuinen arvio aikuisten kyvystä uida ilman apua. Korkean tulotason maiden asukkaat ilmoittavat huomattavasti todennäköisemmin osaavansa uida ilman apua verrattuna matalan tulotason maiden asukkaiden ilmoituksiin. Eroja oli myös havaittavissa maiden sisällä. Miehiin verrattuna naiset pystyivät harvemmin uimaan ilman apua käytännössä kaikissa maissa, syntymäkohorteissa ja koulutustasoissa. Asiakirjassa todetaan myös, että investoiminen elämäntaitojen, kuten uinnin, eriarvoisuuden vähentämiseen voi edistää taloudellista kehitystä ja voimaannuttamista. (Borgonovi, Seitz & Vogel 2022, 4.)

5 Uimaopettajan taidot

Marinoff ja Coumbe-Lilley (2016, 19) kirjoittavat uimisen valmentamisen olevan osaksi tiedettä ja osaksi taidetta korostaen erilaisia keinoja uimarin suorituksen parantamiseen. Kun tiede ei voi enää tehostaa uimarin suoritusta, valmentajan olisi suotavaa hyödyntää luovuuttaan. Valmentajan tehtävänä on ikään kuin maustaa joka harjoitus, suunnittelemalla ja luomalla harjoituskokonaisuus, kuten taiteilija, joka on luomassa taideteosta. Erinomaisen valmentajan ominaisuuksiin kuuluvat vahva tieteellinen pohja, hyvät organisointitaidot sekä hänellä on tehokas ja luova lähestymistapa.

Yarger ja Dalcher (2008, 266) kirjoittavat havainneensa parhaissa uimaopettajissa yhteisen piirteen. Tämä piirre on aktiivinen rooli luottamuksen rakentajana ja ansaitsijana olemalla oppijoiden rinnalla vedessä heidän opetellessa uusia taitoja. On paljon helpompi näyttää mallia olemalla ohjattavien mukana vedessä antamassa välitöntä palautetta ja tuomassa siten varmuutta harjoitteluun. Oppijat huomaavat heidän opettajansa välittävän heistä, heidän turvallisuudestaan ja että opettaja haluaa auttaa heitä taitojen hankinnassa. He kehittävät myös läheisemmän ihmissuhteen ohjaajan kanssa. Tämän ihmissuhteen avulla muodostuu luottamuksen alku ja oppijat rohkaistuvat astumaan helpommin pois mukavuusalueeltaan ja kokeilemaan uusia liikkeitä, ideoita ja taitoja

Oppijoiden käyttäytymiseen, opettajan ja oppijoiden väliseen suhteeseen ja oppijaryhmän ilmapiiriin vaikuttaa suuresti opettajan antama kehuva palaute (Karvonen & Heinonen 2023, 127). Yksi opettajan työn merkityksellisimmistä piirteistä on juuri oppijan ajattelun tukeminen sekä kannustava ote. Epävarmuuden iskiessä opettajan tuki ja kannustus kantaa tuntuu hyvältä ja kantaa pitkälle. Tukemalla ja kannustamalla opettaja herättelee kipinöitä liekkeihin ja kulkee oppijan rinnalla tavoitteita kohti. (Ståhlberg 2019, 44.)

Aikuiset kantavat paljon valtaa ja vastuuta ohjatessaan lapsiryhmää, koska he pystyvät ratkaisevillakin tavoilla vaikuttamaan lasten käyttäytymiseen ja asenteisiin. Osaavan ohjaajan ja kasvattajan ominaisuuksiin kuuluu taito luoda sekalaisesta lapsiryhmästä yhdessä toimiva positiivinen leikkijöiden ja toimijoiden joukko. Jakautumista ajoittain pienemmiksi ryhmiksi voidaan käyttää, mutta silloin se on ohjaajan tietoinen kasvatuskeino. (Karvonen, Siren-Tiusanen & Vuorinen 2003, 88-89). Opinnäytetyön kirjoittajan oma esimerkki pienryhmiin jakautumisesta uinninopetuksessa, on ohjattavan ryhmän jakaminen leikkiin sisällytyissä sukellusharjoituksissa esimerkiksi sen perusteella heihin, jotka uskaltavat irrottaa jalat pohjasta ja heihin, jotka eivät ole jalkojen irrottamiseen pohjasta vielä valmiita. Silloin kummankin ryhmän osallistujilla on mahdollisuus kokea paremmin iloa omasta tekemisestään.

5.1 Uimaopettajan olennaiset pedagogiset taidot

5.1.1 Kehitystason arviointi

Vygotskin kehittämä käsite lähikehityksen vyöhyke tarkoittaa eroa lapsen jo saavuttaman kehitystason ja heille yleensä aikuisen avustamana mahdollistuvan toimintatason välillä (Karvonen ym. 2003, 21). Toisin sanoen Vygotskin mukaan oppiminen tapahtuu siis nimenomaisesti silloin, kun lapsi muiden ihmisten tai välineiden avulla kokeilee itselleen haastavia taitoja ja pikkuhiljaa sisäistää tekemisensä tavan (Martela 2009).

Uimaopettajalta täytyy löytyä tietoa ja taitoa tunnistaa uimakoululaisen sen hetkinen kehitystaso (Langendorfer 2012, 289). Opetuksen ja ohjauksen tehtävä onkin havaita niin sanotusti kohta pinnalle pulpahtavia, ei vielä valmiita kehityksen osa-alueita. Lapset voivat olla samalla kehityksen tasolla, mutta eroavaisuuksia löytyy heidän lähikehityksen vyöhykkeellä. (Karvonen ym. 2003, 21.) Opinnäytetyön kirjoittajan oma esimerkki tästä koskien uimaopetusta. Lapset osaavat liukua lötköpötkön avulla jalat ja kädet suorina, mutta toinen ei vielä osaa tai uskalla laittaa kasvojaan veteen liukumisen yhteydessä, ja toinen hallitsee jo kasvojen veteen laittamisen liukumisen yhteydessä.

Lasten ohjauksessa yksi tärkeimmistä periaatteista on pyrkiä aitoon lapsilähtöisyyteen ottamalla huomioon jokaisen lapsen saavuttama kehitystaso. Itse ohjaustyö on tarpeellista

suunnata jo saavutetun kehitystason yläpuolelle. Se mahdollistaa lapsille enemmän uuden oppimiseen liittyviä ilon ja onnistumisen tunteita. Yhdysvaltalaisen “developmentally appropriate practice” -liikkeen ajatusmaailma käytännön opetuksesta ja ohjauksesta aidosti lapsikeskeisenä ja lapsen kokonaiskehitystason huomioivana kokonaisuutena on hyvin samankaltainen. (Karvonen ym. 2003, 22-23.) Ohjaajan pitää pystyä arvioimaan minkälainen tehtävä tai aktiviteetti sopii yksilön kehitystasolle, jotta he voivat saada onnistumisen kokemuksen (Langendorfer 2012, 289).

Positiivisen pedagogiikan lähestymistapa opettamiseen on myös hyvin samankaltainen, koska opettajan toteuttaessa positiivista pedagogiikkaa, hänen tavoitteena on oppia tuntemaan oppilaat mahdollisimman hyvin ja erilaisten oppimisympäristöjen tarjoaminen erilaisille oppilaille. Oppimisen tarkastelun lähtökohtana on jokaisen oppijan yksilölliset tarpeet, eikä opettaja yritä saada kaikkia oppimaan identtisesti samaan aikaan. (Avola & Pentikäinen 2019, 59.) Positiivisen pedagogiikan näkökulmasta pianonsoiton opettamiseen George (2006) kertoo positiivisen pedagogiikan tarjoavan myönteisiä oppimiskokemuksia, jotka voivat edistää rakkautta oppimiseen, mielikuvitusta, ongelmanratkaisutaitoja ja kehittää passiivisen tiedon vastaanottajien sijaan aktiivisia ja uteliaita oppijoita. George (2006) jatkaa edelleen, että opetus, joka keskittyy virheiden “korjaamiseen” vie oppijoilta itsensä löytämisen ilon, joka parhaimmillaan kasvattaa itseluottamusta ja autonomiaa. Virheiden “korjaaminen” johtaa helposti oppijan keskittymisen, sitoutumisen ja motivaation puutteeseen, jotka ovat merkittäviä ongelmia. (Light & Harvey 2017, 272.)

Perustavanlaatuisin uimaopettajan taito on siis pystyä tunnistamaan, mitä ohjattava jo osaa tehdä ja mitä hänen on saavutettava seuraavaksi. Uimaopettajan on siis tunnettava järjestys, jossa uimataito yleensä parhaiten hankintaan. (Langendorfer 2012, 289; Hakamäki ym. 2018, 39.) Uimakoulun aluksi on erittäin hyvä tehdä alkuarviointi, vaikka lyhyen vapaan uimisen muodossa, koska se antaa erittäin tarpeellista tietoa opettajalle yksilöiden ja koko ryhmän

taitotasosta. Arviointia on myös tarpeen tehdä uimakoulun aikana ja myös opettajan itsearviointi opetuksen loputtua. (Hakamäki ym. 2018, 47; Langendorfer 2007, 306.)

5.1.2 Opetuksen eriyttäminen, yksilöllistäminen ja vaikeustason muokkaus

Opetuksen eriyttäminen ja yksilöllistäminen ovat lähellä toisiaan olevat termit pienillä eroavaisuuksilla. Eriyttäminen tarkoittaa opetuksen ja ohjauksen tapaa, jossa opettaja huomioi yksilöiden erilaisuuden. Eriyttäminen kuuluu liikuntaryhmän opettajan, kuten myös uimaopettajan perustaitoihin, koska sille on tarvetta melkein aina ohjatussa toiminnassa, kuten myös uimakoulussa. (Hakamäki ym. 2018, 35; Karvonen ym. 2003, 102.) Opetuksen yksilöllistäminen on oppijan huomioonottamista eriyttämistä tarkemmalla tavalla, koska silloin opettaja suunnittelee opetuksen täysin oppijan henkilökohtaisten kykyjen perusteella ja tämä vaatii opettajalta enemmän tietotaitoa ja erityisesti tahtoa (Hakamäki ym. 2018, 36).

Jokainen ihmisryhmä, riippumatta siitä, kuinka huolellisesti valittu, on heterogeeninen monien eri taitojen välillä (Langendorfer 2012, 290; Hakamäki ym. 2018,35). Roberton puhui jo vuonna 1993 tavasta opetukseen eriyttämiseksi, joka oli jakaa suuremmat ryhmät pienemmiksi ryhmiksi, pareiksi, tai yksilöiksi. Yksilöllinen opetus osana ryhmäopetusta on haastava taito uimaopettajalle. Kehityksen kannalta sopivien taitojen omaksumiseksi on kuitenkin välttämätöntä opettaa yksilötasolla ja opetusta on siis annettava yksilöille, ei ryhmille. Vuorovaikutustyyllisen opetuksen käyttö, yksilölliset tehtävät, liikkeen tutkiminen, ohjattu oivaltaminen ja jopa myös tehtäväkortit ovat kaikki pedagogisia keinoja, jotka voivat helpottaa yksilöllistä uinnin oppimista ja opetusta. (Langendorfer 2012, 290.)

Kehittävän ohjauksen ja opetuksen osa-alue on myös ohjattavien harjoitusten vaikeustason muokkaaminen. Tyypillisen opetus käsityksen mukaan kaikki ihmiset oppivat taitoja kopioimalla tapoja, joilla he näkevät muiden tekevän ne. Kehityksellisestä näkökulmasta katsottuna ymmärretään, että kaikki liikkeet on rakennettu yksilöllisten ominaisuuksien, ympäristöolosuhteiden välisissä suhteissa, ja tehtävien vaatimuksissa. Kehitysteoria antaa hyvin erilaisen näemyksen siitä, miten oppimista tapahtuu: Sen mukaan liikkeitä ei opita kopioimalla muiden tapoja tehdä ne, vaan jokainen "rakentaa" oman tapansa liikkua. Virheenkorjausmalli uimaopetuksessa olettaa yhden ainoan tavan olla "paras" tapa uida ja että opetuksen pitäisi poistaa useimpien uimarien taitojen virheet. Monille uimaopettajille voi olla vaikeaa ymmärtää tämän lähestymistavan negatiivisuus ja kuinka turhauttavaa se voi olla erityisesti nuorille tai alkeisuimareille. Tarkastellessa uinnin suoritusta yksilön ainutlaatuisten fyysisten ominaisuuksien ja miten ominaisuudet näyttäytyvät vuorovaikutuksessa veden kanssa ja tehtävien vaikeustason muutoksien kanssa ovat haasteellisia taitoja uimaopettajille. Uimaopettajan pystyessä muokkaamaan harjoituksen vaikeustason yksittäisen uimarin tarpeisiin, on mahdollista saada mahtavia onnistumisia. Kuinka tehtävän vaikeutta voidaan asteittain lisätä, on uimaopettajan tärkeää

“työkalu” uusien opetusprosessien suunnitteluun ja sillä on paljon vahvempi tieteellinen pohja kuin perinteisellä komentotyylisellä opetuksella. (Langendorfer 2012, 290-291.)

5.1.3 Opettajan antaman palautteen merkitys

Välineellisen ehdollistumisteorian mukaan toiminnan seuraukset opettavat ihmistä. Liikunnan ohjaaja voi parhaimmillaan innostaa ohjattavaansa jatkamaan harjoittelua antamalla positiivista palautetta jonkin lajitaidon oppimisesta. Saatu positiivinen palaute toimii motivoivana palkintona. (Kauravaara 2018,49.)

Merkittävä osa oppimista ja opettamista on palaute. Palaute on tietoa suorituksesta ja lopputuloksesta. Tieto suorituksesta antaa oppijalle yksityiskohtaista tietoa liikkeen tekniikasta ja tieto lopputuloksesta ilmaisee onnistumisen liikkeen suorittamisessa. Palaute voi olla sisäistä tai ulkoista. Sisäinen palaute on oppijan oma tuntemus liikkeestä sen aikana. Aistinelimet tuottavat kinesteettisen aistimuksen liikkeestä, joka auttaa oppijaa erottamaan onnistuneen suorituksen epäonnistuneesta. On tärkeää huomioda, että tämä kinesteettinen aistimus säilyy aivoissa ainoastaan noin parikymmentä sekuntia, jonka jälkeen se häviää. (Kalaja & Kalaja 2022, 119.)

Ulkoisen palaute tulee kehon ulkopuolelta, kuten opettajalta tai valmentajalta. Ulkoinen palaute vaikuttaa tehokkaimmin oppijan sitä itse pyytäessä. Palautteen annon tärkein tehtävä on oppijan ohjaaminen löytämään liikkeen kinesteettinen aistimus ja hyödyntämään sitä seuraavissa yrityksissään. Oppijaa siis ohjataan havainnoimaan miltä liike tuntuu. Palautteen antaminen heti suorituksen jälkeen voi häiritä oppimista, koska kinesteettinen aistimus ei ole ehtinyt jäsentyä. Palautteen antaminen vasta pitkän ajan kuluttua suorituksen päättymisestä on merkityksetöntä, koska kinesteettinen aistimus on hävinnyt. Optimaalisin aikaikkuna ulkoisen palautteen antamiseksi on noin 5-10 sekuntia suorituksen päättymisen jälkeen, koska silloin kinesteettisellä aistimuksella on ollut aikaa jäsentyä, mutta se ei ole vielä hävinnyt. Oppijan itse pyytäessä palautetta suorituksesta on opettajan antaman palautteen vaikuttavuus tehokkainta, koska silloin viestintäkanavat ovat auki. On tärkeää muistaa, että oppijat usein haluavat palautetta onnistumisensa jälkeen. (Birklbauer 2006; Chiviakowsky 2008). (Kalaja & Kalaja 2022, 120.)

5.2 Liikkumisen ilon muistaminen

5.2.1 Lapsien kokema liikkumisen ilo

Liikkumista kohtaan koetun ilon, innostuksen ja intohimon perusta luodaan lapsuudessa. Ensimmäisissä harrastuksissa saadut kokemukset näyttelevät suurta roolia tulevien vuosien harrastustoiminnan kannalta. Pienet lapset rakastavat liikkumista eri tavoin. Pienten lasten kanssa toimivan aikuisen ei tarvitse käyttää motivointikeinoja liikkumisen edistämiseksi, koska jos lapsilla on mahdollisuus liikkumiseen, niin he liikkuvat. Monipuolisten, lapsilähtöisten ja haastavienkin pienille lapsille sopivien harjoitteluympäristöjen järjestäminen on parasta motivointia, jota aikuinen voi tehdä. (Jaakkola 2015, 109; Karvonen ym. 2003, 97.) Lapsilähtöisen kehittävän ohjauksen merkittävä haaste on aikuisen halukkuus ja taito heittäytyä mukaan mielikuvitukselliseen leikkiin vaikkapa esimerkiksi krokotiilinä, perinteisen opettajan roolin sijaan (Karvonen ym. 2003, 18).

Pienten lasten kasvatuksen ja ohjauksen laatu on tärkeä tekijä, koska jo ensimmäisten ikävuosien aikana tapahtuu monia elinikäisen oppimisen kannalta tärkeitä muutoksia. On tutkittu, että jopa 80 prosenttia eroista lukioikäisten nuorten taidoissa ovat syntyneet alle kahdeksanvuotiaana ja viisikymmentä prosenttia alle neljävuotiaana. (Karvonen ym. 2003, 17.) Lapset tarvitsevat erilaisia ärsykeitä ja virikkeitä oppiakseen, koska heidän oppiminen tapahtuu parhaiten heidän käyttäessä kaikkia aistejaan oppimisen tukena. Lapset oppivat luonnollisesti asioita leikin kautta. Oppimisesta tulee lapsille hauskaa harjoitusten ollessa sellaisia, jotka mahdollistavat lasten menestymisen. Tämä on mahdollista ohjaajan tunnistaessa lasten kyvyt ja niiden hyödyntämisen harjoitusohjelman suunnittelussa. (Forsman & Lampinen 2008, 39.) Täten olisi tärkeää, että lasten urheilua ohjaisi suuri määrä aikuisia, joiden ohjaamisen ytimessä on lapsien motivointi ilon, innostuksen, ja intohimon edistämisen kautta (Jaakkola 2015, 118).

Innostusta pidetäänkin yleisesti yhtenä hyvän opettajan ja tehokkaan opetuksen avaintekijänä. Innostunutta opettajaa motivoi sekä hänen opettama aihe että itse varsinainen opettaminen. Innostunut opettaja tekee kaikkensa oppijan parhaaksi. Useissa tieteellisissä tutkimuksissa on tuotu esille, että opettajan innostus vaikuttaa positiivisesti oppijoiden motivaatioon ja varsinaiseen oppimiseen. (Wenström 2020; Blaylock ym. 2016, 9; Buric & Moe 2020.) Kroatianssa tehdyssä tutkimuksessa opettajien innostuneisuudesta tuli myös esille, että opettajan innostuneisuus edistää myös heidän työhyvinvointiaan (Buric & Moe 2020).

Innostuneen opettajan on todettu muun muassa toimivan oppijalähtöisesti ja hyödyntävän erilaisia tapoja opettaa ja siten herättävän oppijan kiinnostuksen oppimista kohtaan. Opettajan innostava oleminen tuo esille myös muita positiivisia tunteita, jotka omalta osaltaan auttavat opettajaa toimimaan luovasti ja joustavasti erilaisissa tilanteissa. Lisäksi innostunut opettaja

luo positiivisen ja kannustavan ilmapiirin, joka edistää oppimista ja vuorovaikutusta oppijoiden kanssa. (Wenström 2020; Blaylock ym. 2016, 9; Buric & Moe 2020.)

Avola ja Pentikäinen (2019, 169-170) kirjoittavat opettajan tunnetilalla olevan suuri merkitys ohjaamansa ryhmän tunnetilalle, koska hän on ohjaustilanteessa ryhmän johtaja. Avola ja Pentikäinen viittaavat Beckerin ja kumppaneiden (2014) ajatukseen, että mikään muu opettajan pedagoginen käyttäytyminen ei vaikuta suuremmin oppilaiden oppimiseen suuremmin kuin opettajan tunnetila. Avola ja Pentikäinen lainaavat myös Dirkx'in (2001) ajatusta, että välittävä, avoin, ja kunnioittava opettaja lisää tehokkaasti ohjattaviensa oppimista ja heidän välinen vuorovaikutus edistää hyvinvointia ja kunnioitusta. Karvonen ym. (2003, 91) kirjoittavat opettajan kasvojen tunneilmaisun tärkeydestä, koska opettajan pitkäaikainen ilmeettömyys muodostaa näkymättömän esteen lasten ja hänen välille. Lapset eivät enää silloin halua ottaa kontaktia opettajaan.

Opettajien kasvonilmeiden merkityksestä on tehty monia eri tutkimuksia eri-ikäisten ja erilaisien oppilaiden oppimiselle. Yhteistä näiden tutkimusten tuloksissa on se, että opettajan kasvojen ilmettä pidetään tärkeänä työkaluna opetus-oppimisprosessissa ja opettajan kasvojen ilmeillä on mahdollisuus tehdä opetus-oppimisprosessista tehokkaampi ja kiinnostavampi. (muun muassa Wang 2022; Sajjad, Khan, Yasmeen, Waqas 2023; Butt & Iqbal 2011.)

Lasten liikunnan harjoittelun pääpainon tulee siis olla kokemuksissa, jotka ovat positiivisia ja jotka herättävät ja kehittävät motivaatiota (Forsman & Lampinen 2008, 26; Jaakkola 2015, 118). Monipuolisen liikkumisen korostaminen on myös tapa rakentaa iloa, innostusta ja intohimoa lasten urheilussa, koska silloin lapsi pääsee liikkumaan erilaisissa toimintaympäristöissä erilaisten aikuisten ja lasten parissa (Jaakkola 2015,118).

Varhaiskasvatuksen opettajille Suomessa tehdyssä tutkimuksessa heidän mielipiteistään ja käsityksistään koulutuksensa opetussuunnitelman sisällöstä liikuntakasvatuksen suhteen tuli esille tutkijat yllättänyt löydös. Tämä löydös oli, että liikkumisen ilon opettaminen on heistä tärkein asia varhaiskasvatuksen liikuntakasvatuksessa. (Soini, Takalo, Kalari & Iivonen 2023, 6.)

Norjassa tehdyssä tutkimuksessa, oli tutkittu, miten liikkumisen ilo syntyy ja kehittyy ja miten lapset ilmaisevat sitä. Tuloksista tuli esille, että lapsi kokee liikkumisen iloa erilaisissa tilanteissa ja muodoissa ja liikkumisen ilo koettiin virkistävänä ja mukaansatempaavana. Ilo kasvatetaan luottamusta, rohkeutta, kykyjä ja yhteenkuuluvuuden tunteita. Ilon intensiteetti voi vaihdella tilanteiden, ympäristöjen, yksilöiden ja ajan myötä. Liikkuminen jo itsessään sisältää lupauksen "hauskasta" tai nautinnosta ja houkuttelee lapsia sinänsä. Tutkimuksen löydökset laajentavat tietopohjaa liikkumisen ilosta ilmiönä ja antaa lähtökohdan keskusteluun liikkumisen ilon tuottamisen keinoista lapsille ja miten tunnistaa ja helpottaa liikkumisen iloa

liikuntaharrastuksessa. (Suominen- Ingulfsvann, Fusche Moe, & Engelsrud 2021.) Karvonen ym. (2003, 54) kertovat vastauksen alle kouluikäisten lasten liikkumisen ilon edistämiseen olevan heitä ohjaavien aikuisten kokema liikkumisen ilo.

Jo vuonna 1993 Robertson mietti sitä, että onko tarpeen saada lapset noudattamaan kaikkia aikuisten urheilun sääntöjä ja määräyksiä vai olisiko parempi mukauttaa urheilsääntöjä, jotta jokainen lapsi voisi kokea enemmän onnistumisia kuin epäonnistumisia (Langendorfer 2012, 291). Lasten kilpailut onkin hyvä järjestää kaikille hauskoiksi ja rennoiksi tapahtumiksi. Tärkeämpää kuin lajitekniisten standardien ja yksityiskohtien valvominen on se, että lapset saavat liikkua paljon, tehdä lajisuorituksia ja mahdollisuuden oppia toisiltaan. Siten lapset ja nuoret pääsevät lajin pariin nauttimaan urheilun parhaista ja innostavista puolista. Lapset usein haluavat 'tehdä oikeasti' ihan niin kuin aikuisetkin. Oikeasti tekeminen ei kuitenkaan merkitse sitä, että olisi aina tarpeellista noudattaa kaikkia kansainvälisiä laji-, sääntö- ja suorituspaikkamääräyksiä. (Lintunen 2015, 81.)

Uimaopettajat olettavat helposti, että on vain yksi oikea tapa tehdä käsivetoja ja että jokaisen oppijan iästä, taito- tai kykytasosta riippumatta, täytyy suorittaa taito täsmälleen samalla tavalla tilanteesta tai tavoitteesta riippumatta. Opetusoppaista ja -videoista löytyy esimerkkejä "oikeasta" tekniikasta, joka ei kuitenkaan ota huomioon sitä, että uima-altaassa uiminen eroaa avoimessa vedessä uimisesta tai että virkistysuintitarpeet eroavat kilpailusta. Kelluntavälineiden tai muiden oppimisapuvälineiden käyttämisen katsotaan olevan myös sellainen asia, joka estää uimaria tekemästä "oikealla tavalla". On muistettava, uimaopettajan työn perustarkoituksen olevan ihmisten auttaminen menestymään uimaan oppimisessa, estämään hukkumisia ja rohkaisemaan uimareita nauttimaan vedestä, eikä nauttimaan vedestä täsmälleen määritellyllä tavalla tai vain kehittymään nopeaksi uimariksi. (Langendorfer 2012, 291.) Mahdollisten kilpauimareiden kasvattaminen ei saa olla hyvän uimaopetuksen ensisijainen tavoite. Hyvän uimaopetuksen tavoite pitää olla pääasiallisesti liikunnallisuuden lisäämisessä ja siten terveyden edistämässä pitkällä aikavälillä. (Bíró, Fügedi & Revesz 2007, 281.)

Pedagogisesta näkökulmasta katsottuna kehityksen kannalta tarkoituksenmukaiset opetuskäytännöt muodostavat tieteellisen perustan uimaan opettamisen opetuskäytännöille. Tämä tarkoittaa uintitaitojen muokkaamista jokaisen uimarin tarpeiden mukaan, jotta he voivat menestyä. (Langendorfer 2012, 291.)

5.2.2 Aikuisten kokema liikkumisen ilo

Aikuiskoulutuspolitiikan keskeisin ajatus on, että jokaisella yksilöllä, omien kykyjensä mukaan, on oikeus osallistua koulutukseen ja itsensä kehittämiseen. Itsensä kehittämisen sivistyksellinen oikeus ulottuu myös mahdollisuuteen harjoittaa liikuntaa. (Pyykkönen 2016). Aikuisten osallistuminen ohjattuun kuntoliikuntaan, on lähes poikkeuksetta omaehtoista harrastustoimintaa ja kuten aina ohjatuilla harrastuksilla, sillä on sivistäviä tavoitteita. Osallistuminen, omalta osaltaan, edistää osallistujan persoonallisuuden kehittymistä, aktiivista kansalaisuutta, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja moniarvoisuutta (Itkonen & Kauravaara 2015). Samalla kun liikunnanohjaajat opettavat tai ohjaavat, he välittävät osallistujille liikuntaan ja terveyteen liittyvää tietoa. (Markula & Chikinda 2016). (Aho & Huuonen 2020, 320.)

Intersektionaalinen ryhmäliikuntapedagogiikka antaa mahdollisuuden liikuntapalveluiden kehittämiseksi vastaamaan laajemmin aikuiskoulutuspolitiikan sivistyksellisiin ja työelämälähtöisiin päämääriin (Aho & Huuonen 2020, 320). Intersektionaalisuuden käsite tarkoittaa kaikkia tekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen asemaan yhteiskunnassa sukupuolen ohella, kuten ikä, uskonto, yhteiskuntaluokka, alkuperä ja seksuaalinen suuntautuminen (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2023).

Ryhmäliikuntaan osallistujat voivat tulla hyvin erilaisista taustoista, mikä vaikuttaa heidän kokemuksiinsa ohjatusta liikunnasta. Samassa ryhmässä voi olla urheilutaustan omaava kantaväestöön kuuluva nuori valkoihoinen mies ja myös ehkä maahanmuuttajataustainen ehkä itsensä vähän kömpelöksi tunteva tummaihoisen vanhempi nainen. Toinen heistä pystyy nauttimaan moninkertaisesta etuoikeudestaan liikkumiseen samalla kun toinen kohtaa useita käytänteitä ja normeja, jotka antavat hänelle ulkopuolisuuden kokemuksen moninkertaisesti. Keskittyessä risteävien erojen yhteisvaikutukseen on helpompaa ymmärtää, että vaikka liikuntapalveluja olisi tarjolla eri kohderyhmille, niin miksi liikunta ei kuitenkaan tarjoa kaikille samoja mahdollisuuksia. (Aho & Huuonen 2020, 322-323.)

Liikuntaharrastuksissa koettu eriarvoisuus voi tuottaa omien taitojen aliarviointia, omasta suosikki liikuntaharrastuksesta luopumista, henkisen turvattomuuden kokemuksiin liikuntatilassa ja jopa pelkoa liikuntaa kohtaa itsessään. Liikkuajat eriarvoiseen asemaan asettavat käytännöt eivät ole marginaali-ilmiö liikuntakulttuurissa. Ne ovat mittavia ongelmia kytkeytyneenä instituutioiden rakenteisiin, jotka tulevat näkyviksi liikunnan harrastamisen ruohonjuuritasolla. (Kauravaara & Rönkkö 2020). (Aho & Huuonen 2020, 324).

Miten ohjaaja voi sitten toteuttaa intersektionaalista ryhmäliikuntapedagogiikkaa ohjauksessaan? Eva Rönkkö on tehnyt tutkimuksen nimeltä "Mukana ulossuljettuna - etnografinen tutkimus ulkomaalaistaustaisten naisten ohjatusta ryhmäliikunnasta". Hän kirjoittaa, että jokainen ryhmä, mukaan lukien ohjattu liikuntaryhmä, muodostaa ainutlaatuisen sosiaalisen

yhteenliittymän. Liikuntaryhmän toimintakulttuuri syntyy ohjaajan määrittelemistä raameista, joiden sisällä kaikki osallistujat vuorovaikuttavat, luoden ryhmälle tunnusomaisen toimintakulttuurin ja ilmapiirin. (Rönkkö 2023, 167.)

Näkyvät ja näkymättömät kulttuuriset lähtökohdat vaikuttavat monilla tavoilla ohjaajan työskentelyyn ryhmäliikunnassa. Liikunnalliset ja näkyvät kulttuuriset lähtökohdat ovat usein helpommin havaittavissa, kun taas näkymättömien lähtökohtien, kuten terveyteen, liikuntaan ja rasitukseen liittyvien uskomuksien ja pelkojen, tunnistaminen voi olla vaikeampaa. (Rönkkö 2023, 166.)

Ohjaajan tehtävänä on järjestää ohjaamalleen ryhmälle soveltuva ja tehokas harjoituskokonaisuus, varmistaen samalla, että osallistuja kokevat harjoittelun sekä affektiivisesti että sosiaalisesti miellyttävänä kokemuksena (Rönkkö 2023,168). Koska ryhmän jäsenten lähtökohdat voivat vaihdella merkittävästi, ohjaaja toimii kuin kapellimestari, ohjaten ryhmäänsä monin eri tavoin. Liikkuessaan kohti kyseessä olevan kerran tavoitetta ohjaaja antaa monenlaisia ohjeita eri suuntiin. Hän huolehtii samanaikaisesti suunnitellun harjoituskokonaisuuden toteutumisesta ja seuraa ohjattavien suoriutumista, tarjoaa vaihtoehtoja, seuraa rasituksen tasoa ja tekee muutoksia tarpeen mukaan. On myös tärkeää ylläpitää sopiva tahti, jotta tunti säilyy hallinnassa. Eri tasoisten liikkujien ohjaaminen edellyttää vahvaa ammattitaitoa liikunnan ohjaamisessa sekä kysyä olla täysillä läsnä, jotta huomio kiinnittyy ryhmän tapahtumiin. (Rönkkö 2023, 170.)

Anderson (2022, 334-336) jakaa hänen oivalluksia opettamisesta intersektionaalisuuden linssin läpi. Ensimmäinen oivallus oli vain kuunnella hänen oppilaitaan. Oppilaat haluavat tulla kuululiksi ja tuntee itsensä nähdyiksi (Case, 2017). Oppilaiden näkemysten kuunteleminen antoi hänelle mahdollisuuden saada heidät mukaan opetukseen tavoilla, joita he arvostivat. On hyvää, ja jopa arvokasta, antaa oppilaille autonomiaa oppimisessaan. Opettajien on tarjottava oppilaille ympäristö, jossa he voivat ohjata oppimistaan. Siten luodaan osallistavia oppimisympäristöjä. Toinen Andersonin oivalluksista oli itsereflektion merkitys. Kaikki tuovat kulttuurisen itsensä opetustilanteeseen. Itsereflektio on ratkaisevan tärkeää kulttuurisesti inklusiiviselle ja intersektionaaliselle pedagogiikalle (Case, 2017; Wlodkowski & Ginsberg, 1995). Kolmas hänen oivalluksistaan on jatkuvan kouluttautumisen tarve intersektionaalisuudesta. Neljäs oivallus oli mentoroinnin hyödyntäminen. Aloittelevaa ohjaajaa mentorointi auttaa, kun kohtaa opetuksen aikana uuden tilanteen, josta ei ole täysin varma selviytymään itsenäisesti. Mentorointi on elintärkeää jokaisen ohjaajan menestykselle. Viides oivallus on itsestä huolehtimisen merkitys niille, joita opetamme ja myös itseä kohtaan. Opettajien on rohkaistava oppilaitaan huolehtimaan itsestään (Bamonti ym., 2014; Barnett & Cooper, 2009). Opettajien on tärkeää kehittää sellainen suhde oppilaidensa kanssa, jossa oppilaat tuntevat pystyvänsä pitämään huolta

itsestään. Kuudes ja viimeinen oivallus on sen ymmärtäminen, että intersektionaalisten opetuskäytänteiden noudattaminen voi olla vaikeaa. Se vaatii aikaa, ajattelua ja sitoutumista.

Werle, Wansink ja Payne (2015) tutkivat syövätkö kuluttajat enemmän, kun he liikkuvat enemmän? Heidän tutkimus koostui kahdesta kenttäkokeesta ja yhdestä havainnollisesta kenttätutkimuksesta. Näissä tutkittiin mahdollista fyysisen aktiivisuuden ja ravinnon saannin välistä kompensatiomekanismia. Kahdessa kenttäkokeessa osallistujat jaettiin kahteen ryhmään, jotka kulkivat täsmälleen saman ulkoilupolun. Toiselle ryhmälle sanottiin, että he lähtevät kuntoilemaan ja toiselle ryhmälle sanottiin, että he lähtevät kävelyille ihailemaan maisemia. Tutkimuksen löydökset osoittivat, että kun fyysistä toimintaa pidettiin hauskana, eli tässä tutkimuksessa kävelyretki maisemia ihailen, ihmiset eivät kokeneet tarvetta niin sanotusti itsensä palkitsemiseen herkuilla kuten esimerkiksi suklaalla. Kuntoiluryhmän osallistujat halusivat helpommin palkita itsensä kuntoilusta muun muassa suklaalla kävelyn jälkeen. Havainnollinen kenttätutkimus juoksukilpailun aikana osoitti, että mitä hauskemmasi ihmiset arvioivat kokemuksensa kilpailusta, sitä epätodennäköisemmin he kompensoivat sen jälkeen palkintovälipalalla. Fyysiseen toimintaan osallistuminen näytti laukaisevan tarpeen palkinnosta herkullisen syötävän muodossa, kun ihmiset pitivät sitä kuntoiluna, mutta ei silloin, kun he pitivät sitä hauskana.

5.3 Eri ryhmien opettamisen erityispiirteet

5.3.1 Vauva- ja perheinnin opettaminen

Vauvauinnin ohjaajan työn ytimessä on vanhempi - lapsi- suhteen kunnioitus. Ohjaajan tulee kannustaa vanhempia tulkitsemaan lapsen mielenkiinnon kohteita ja vireystilaa ja rohkaista edelleen toimimaan siten, sillä se on optimaalisin tapa saada lapsi pitämään vedestä ja uimaltaassa oppimistaan asioista. Positiivinen vastavuoroisuus vuorovaikutussuhteessa on antoisa kummankin osapuolen oppiessa toisiltaan. (Sääkslahti & Numminen 2007, 92-93.)

Pienten lasten ohjaaminen vaatii ohjaajalta erityisesti vuorovaikutustaitoja: herkkyyttä lapsen vireystilan sekä mielenkiinnon kohteiden aistimiseen ja oman toiminnan ja kommunikointitavan mukauttamista aistimuksiensa perusteella. Vuorovaikutuksessa pienen lapsen kanssa, erityisesti vauvan, aikuinen käyttää sekä ajallisesti että "avaruudellisesti" liioiteltuja ilmeitä. Viisi perusilmettä muodostavat suurimman osan vuorovaikutuksesta. Ne ovat hämmästys, kulmien kurtistus, hymyily, myötätuntoinen ilme sekä neutraali, liikkumattomien kasvojen ilme. Monille aikuisille nämä ilmeet ovat käytössä tiedostamattomina vuorovaikutuksen elementteinä, mutta kun ne tiedostaa, niitä voi käyttää tehokkaammin ohjaamisessa. (Sääkslahti & Numminen 2007, 87.)

5.3.2 Pienten lasten opettaminen

Perustan kaikelle oppimiselle ja kehitykselle pienten lasten kanssa luo lasten ja heidän ympäristönsä välinen tunneilmasto. Pienten lasten tuntiessa, että he ovat lämpimässä ja turvallisessa ympäristössä, heidän valtaiset kehitysmahdollisuudet saadaan sytytettyä. Myös pienten lasten ryhmissä on pohjimmiltaan kyse ihmisten kohtaamisesta, jolloin yhteenkuuluvuuden tunteella on suuri merkitys. Parhaiten sitä luo leikin nostattama riemu, jossa ohjaajat ovat mukana täysillä. (Karvonen ym. 2003, 90.) Ohjaaja herättääkin lasten luontaisen uteliaisuuden ohjatessaan toimintaa ilmeillä ja leikkivälineillä. Ohjaajan vastuulla on tietoisesti lasten aktiivisuuden herättäminen, suuntaaminen ja organisointi. Ohjaajan oma innostava ote luo vuorovaikutussuhteen ja toimintaympäristön emotionaalisen lataamisen. Ohjaajan on uskallettava heittäytyä toimintaan esimerkkiä näyttäen, jotta lapsi tietää mitä häneltä odotetaan. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008,55; Karvonen ym. 2003, 91.)

5.3.3 Teini-ikäisten opettaminen

Nuorison parissa työskentelevät auttavat ja tukevat nuorta hänen persoonallisessa kasvussaan ja kehityksessään. Nuorison kanssa ammatillisesti työskentelevän on oltava monitaituri, joka rohkaisee, tukee ja motivoi nuoria osallistumaan dialogisen ja välittävän suhteen kautta. Nuorison kanssa työskentelevillä pitää olla persoonallista kypsyyttä tunnistaa nuoren sisäisiä prosesseja, jolloin työntekijän pitää olla tarkkana sen kanssa, että hän ei ota vastuuta nuoren elämästä vaan on taustavoima nuorelle kantamaan vastuunsa omasta elämästään. Avoin ja nuorta kunnioittava työskentelytapa on paras. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 168.) Aikuisuuden kynnyksellä olevan nuoren näkökentässä on helposti aikuisuuteen kuuluvat oikeudet ja mahdollisuudet. Ympäriällä olevat aikuiset ihmiset antavat mallia ja kuvaa siitä, mitä aikuisuus ja aikuisena oleminen oikeasti on. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 170.) Millaisen kuvan aikuisuudesta kukin kasvattajana ja ohjaajana antaa on hyvä kysymys mietittäväksi jokaiselle nuorison kanssa työskentelevälle. Näkevätkö nuoret aikuisen, joka on tyytyväinen itseensä ja saavutuksiinsa ja joka kokee työniloa ja imua työelämässään ja että nuorison ihannoima kuva aikuisuudesta täydellisenä vapautena onkin hyvin vastuullista ja rajoitusten ja säännösten täyttämää. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 170.) Moni 15- vuotias luulee olevansa jo aikuinen, joka tietää ja taitaa kaiken. Nuoren antaessa itsestään ulospäin tällaisen kuvan, on nuorten kanssa työskentelevien helppo unohtaa se tosiasia, että nuori saattaa olla oikeasti erittäinkin epävarma itsestään. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 175.) Olisi erittäin tärkeää, että joka ainoa nuori saisi monta hyväksyvää katsetta joka päivä osakseen, joista hänelle välittyisi kunnioitusta, hyväksyntää ja välittämistä (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 181; Lintunen 2015, 81).

5.3.4 Aikuisten opettaminen

Aikuisten alkeisuimakoululaisten kanssa uimaopettajan on ymmärrettävä se, että aikuiset voivat olla nolostuneita siitä, että he eivät ole vielä oppineet uimaan, ja he eivät välttämättä luota kykyihinsä. Uimaopettajan on myös ymmärrettävä se, että aikuiset ovat yleensä hyvin analyttisiä ja huolissaan yksityiskohdista, mikä voi hankaloittaa perusasioiden hallitsemista. Tämä tekee aikuisten opettamisesta aivan erilaista kuin lasten opettamisesta. (Reiser 2019; Hakamäki ym. 2018, 25.)

Jotta aikuinen oppii uimaan, hänet on saatava vakuuttumaan siitä, että yksityiskohdat ovat merkityksettömiä. Aikuiset alkeisuimakoululaiset on saatava aluksi viihtymään vedessä. Opettajan ensimmäinen tehtävä aikuisten alkeisuimakoululaisten kanssa on kehittää luottamusta puhumalla heidän kanssaan kokemuksistaan veden ympärillä ja siitä, mitä he haluaisivat saavuttaa uimakoulun aikana. Aikuiset voivat tarvita vakuuttelua siitä, että heidän ei ole liian myöhäistä oppia tätä tärkeää taitoa. (Reiser 2019.)

Uintitaidoissaan edistyneemmät aikuiset muun muassa eri tekniikkakursseilla useimmiten haluavat kuulla yksityiskohtaisemman ohjeistuksen, miksi heidän pitää esimerkiksi tehdä potku-liike juuri niin. Aikuisia opettaessa taitotasosta riippumatta on yhtä lailla tärkeää antaa palautetta suorituksesta aivan niin kuin lapsille. Ohjauksen päätteeksi voi valita, vaikka yhden osa-alueen, jossa uimari osoitti kehitystä ja antaa positiivista palautetta siitä, vaikka kehitys olisi ollut vain pientä. (Young 2023.) Aikuisten opettamisessa on hyvä muistaa, että aikuisetkin tarvitsevat nähdä tulojen kokemusta ja aikuisestakin tuntuu mukavalta, kun opettaja näkee onnistuneen suorituksen (Lintunen 2015, 81).

6 Liikuntataidon oppiminen ja liikunnan opetustyyli

6.1 Liikuntataidon oppiminen

Liikuntataidon oppiminen on toistuvan harjoittelun tulos. Määritelmän keskeisin piirre on, ettei perimä suoraan ohjaa oppimista. Toinen tärkeä piirre on, että oppimisprosessi on kehossa tapahtuvien yhtäaikaisten prosessien tapahtumasarja. (Jaakkola 2016, 23.) Oppijan ja opettajan tulee olla kärsivällisiä oppimistuloksien suhteen, koska kehonhallinnan oppiminen ei tapahdu yhdessä hetkessä (Adkins ym. 2006) (Kalaja & Kalaja 2022. 119).

Liikuntataidon oppimisen voi huomata neljästä asiasta: suoritukset paranevat ja yhdenmukaisuus, opitun taidon pysyminen ja sen sovellettavuus erilaisissa ympäristöissä. Selvää on, että oppimisen takia itse suoritus on sujuvampi ja tehokkaampi. Taitojen yhdenmukaistuessa peräkkäiset suoritukset alkavat muistuttaa toisiaan yhä enemmän oppimisen ansiosta. Ne eivät

koskaan tule olemaan täysin identtisiä, mutta yhdenmukaisuus kasvaa oppimisen edetessä joka tapauksessa. Pysyvyys tarkoittaa opittujen taitojen säilymistä läpi eliniän. (Jaakkola 2016, 23; Hakamäki ym. 2018, 12-13; Karvonen ym. 2003, 48.) Tämän takia lasten ja nuorten organisoitavissa liikunnassa olisi erittäin tärkeää painottaa erilaisten taitojen oppimista. Taitojen sovellettavuus tarkoittaa opitun taidon hyödyntämistä myös muissa toimintaympäristöissä kuin ainoastaan siellä missä se alun perin opittiin. Omaksuttuaan motoriset perustaidot lapset pyrkivät haastamaan opittuja taitoja erilaisilla välineillä ja erilaisissa ympäristöissä. (Jaakkola 2016, 24; Opetus ja kulttuuriministeriö 2016, 22.)

Liikkumista tukeva ympäristö vahvistaa ja motivoi lasta uusien taitojen oppimiseen ja taitojen kehittämiseen. Sisä- että ulkotilojen ja lähiympäristön on hyvä olla haasteellisia ja niiden tulisi olla helposti muunneltavissa. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2016, 21; Piironen-Malmi & Strömberg 2008,101.) Säännölliseen ja ohjattuun liikuntaan osallistumisella on suuri merkitys lapsen kokonaisvaltaiselle kehitykselle (Piironen-Malmi & Strömberg 2008,102; Sääkslahti 2016, 49-50).

Oppijan ja ympäristön välinen vuorovaikutus muodostaa liikuntataitojen ja kuten myös motorisen kehittymisen perustan. Motoriset haasteet elinympäristössä toimivat ihmiselle motivaattoreina kokeilemaan, yrittämään ja oppimaan, ja hän tulee etsimään yhä vaikeampia tilaisuuksia harjoitella taitojaan. Kun oppimisen lähtökohtana pidetään oppijan ja ympäristön vuorovaikutusta, ohjaajan toiminta muuttuu merkittävällä tavalla. Hänen keskeinen tehtävänsä on erilaisten oppijoiden taitotasoa vastaavien harjoitteluympäristöjen muodostaminen ja niiden muokkaaminen haastavammaksi taitojen kehittymisen mukaan. (Jaakkola 2016, 24; Opetus ja Kulttuuriministeriö 2016, 23-24.)

6.2 Liikunnan opetustyyli

Ohjaus on vuorovaikutustilanne, jossa ohjaaja kohtaa osallistujat, joilla on erilaisia taitoja, tietoja, tunteita ja reaktioita. Ohjaus on siksi vaativaa, ja välillä raskastakin. Ohjaamisen osaa-miseksi ei kuitenkaan tarvitse olla tuhattaituri. Ryhmän vetäminen antaa mahdollisuuden ohjaajalle taitojensa kehittämiseen ja oman työn kriittiseen tutkimiseen. Ohjauksessa oppii paremmaksi harjoittelemalla eli ohjaamalla. (Vehviläinen 2014, 7.) Kuten kaikessa vuorovaikutuksessa ihmisten välillä on kyse kohtaamisesta, olipa ohjauksen kohteena yksilö tai ryhmä. Hyvän ohjauksen peruselementti on sen toteutuminen kunnioittavalla ja rakentavalla tavalla dialogisessa vuorovaikutuksessa. (Vehviläinen 2014, 12.) Pienten lasten ohjauksessa aikuisen aito mukanaolo ja jatkuva lasten reaktioiden seuraaminen korostuvat. (Karvonen ym. 2003, 102).

Mikä tekee tehokkaan opettajan? Opettaja tarvitsee pedagogista tietoa, aihetietoa ja pedagogista sisältötietoa. Pedagoginen tieto on yleistä tietoa opetuksen didaktiikasta. Aihetieto on tietoa opetettavasta aiheesta ja pedagoginen sisältötieto on aihetieto opetettavassa muodossa. (Cothran, Garrahy & Kulinna 2005, 56; Hakamäki ym. 2018, 35.)

Liikunnan opettamisen tutkimuksessa ajatellaan, että ammattitaitoinen opettaja hallitsee useita opetusmenetelmiä. (Esim. Cothran ym. 2005). Oppijoiden joukko koostuu yksilöiden erilaisista oppimistyyleistä, motivaatioista ja taipumuksista, joten voidakseen vastata suurimman osan tarpeisiin opettajan on osattava käyttää erilaisia opetusmenetelmiä. Opetustyylien kirja on mitä luultavimmin yleisimmin käytetty malli liikunnanopetuksessa viimeisten vuosikymmenten aikana (Mosston & Ashworth 2008). (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 304.)

Opetus on ennen kaikkea opettajien ja oppijoiden välistä vuorovaikutusta. Sekä oppijat että opettajat ovat mukana opettamis- oppimisprosessissa, ja tämä dynaaminen vuorovaikutuksen tuloksena on monenlaisia oppimistuloksia. Vuorovaikutus tämän prosessin aikana tarkoittaa myös sitä, että opettaja ei ole ainoa taho, joka jakaa tietoa ja synnyttää oppimista. Myös opettajat oppivat prosessissa. Samoin oppijat oppivat toisiltaan. Siksi vuorovaikutus opetuksessa on monitahoista ja vastavuoroista. Hirsjärven (1990) määritelmän mukaan opetuksen päätavoite oppimisen mahdollistaminen. Opetuksella tavoitellaan opetukselle asetettuja pedagogisia tavoitteita. Koska opetuksen tarkoituksena on tuottaa oppimista, taitava opettaja osaa valita tilanteeseen sopivimman opetusmenetelmän. Osaava opettaja osaa myös joustavasti muuttaa käyttämänsä opetusmenetelmän tilanteen mukaan. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 304-305.)

Liikunnan oppimisessa oppimisen välineenä toimii oppijan oma vartalo ja toiminnallinen oppiminen on keskeistä. Toiminnallinen oppiminen on erilaisten kysymysten, tehtävien ja ongelmien ratkomista fyysisen toiminnan kautta. Moniaistiset kokonaisuudet tehostavat myös kaikkea muuta oppimista lisäämällä oppijoiden valppautta, huomiokykyä ja keskittymistä. Toiminnallinen oppimisella ja työtavoilla on mahdollista parantaa ja lisätä oppimisen vaikutuksia, koska oppijoiden tiedonkäsittely- ja muistitoiminnot saavat tehdä enemmän töitä. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 305.)

Opetus- oppimisprosessia voi kuvata myös prosessiksi, jossa toiminnan oppimistavoitteet asetetaan ensin. Sitten toteutetaan opetus, joka luo oppimisen. Toiminnan jälkeen on tämän prosessin arvioinnin aika, jonka aikana opettaja vertaa saavutettuja oppimistuloksia opetukselle asetettuihin tavoitteisiin. Arvioinnin tehtävänä on siis auttaa opettajia ohjaamaan opetusta ja kehittämään opetusprosessia. (Lahdes 1986). (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 305.)

Mosstonin ja Ashworthin (2008) opetustyylikirjo on keskeinen teoreettisen tiedon lähde opettajille eri tavoitteita sisältävien oppimisympäristöjen luomiseksi. Opetustyylikirjo toimii liikunnan

opetuksen viitekehyksenä ja myös apuvälineenä. Kirjo voi myös auttaa opettajaa tekemään omasta opetustoiminnasta arviointia. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306.)

Mosstonin ja Ashworthin opetustyylien kirjo on jatkumo opettajakeskeisestä oppijakeskeiseen liikuntakasvatukseen. Malli koostuu 11 erilaisesta opetustyylistä, jotka ovat ”komentotyyli”, ”harjoitustyyli”, ”vuorovaikutustyyli”, ”itsearviointityyli”, ”yksilölliset tehtävät”, ”ohjattu oivaltaminen”, ”ongelmanratkaisu”, ”erilaisten ratkaisujen tuottaminen”, ”yksilöllinen ohjelma”, ”yksilöllinen harjoitusohjelma” ja ”itseopetus.” (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306.) Yksilöllistä harjoitusohjelmaa ja itseopetusta ei tässä tutkimuksessa käsitellä, koska niiden perusteena on täysin oppijan itsenäinen työ, jota opettaja ei välttämättä edes näe.

6.2.1 Opettajakeskeiset opetustyylit

Komentotyyllissä opettaja suunnittelee ja ohjaa toiminnan. Hän jakaa sen, mitä haluaa opettaa, kuten taidot, pienempiin osiin ja näyttää mallisuorituksen oppijoilleen. Opettaja määrittelee myös suoritustahdin ja ohjaa toiminnan eteenpäin kulkua. Opettajan palaute sekä toiminnan arviointi ovat kaikille oppilaille suunnattua palautetta. Oppijan vastuulla on suorittaa annetut tehtävät opettajan määräämän mallin ja aikataulun mukaan. (Mosston & Ashworth 2008; Varstala 2007) Komentotyylinen opetus toimii ja auttaa muun muassa suuren oppijajoukon kanssa tai jos opetus pitää tehdä erittäin pienessä tilassa tai jos tehtävän turvallisuusriskit ovat suuret tai jos opettaja saa ohjattavakseen hänelle tuntemattomia oppijoita. Erilaisia oppimisen haasteita kokevat oppijat hyötyvät usein tästä opetustyylistä. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306.)

Harjoitustyyli tunnetaan myös tehtäväopetuksena. Tämä eroaa komentotyylistä siten, että oppijat harjoittelevat enemmän omassa tahdissaan. Opettaja on kuitenkin vastuussa suunnittelusta, harjoituksen käynnistämisestä, palautteen antamisesta ja toiminnan arvioinnista aivan kuten kuin komentotyyllissäkin. Tehtäväopetuksen yleisin toteutus on, että opettaja suunnittelee tilaan eri suorituspisteitä, joita oppijat kiertävät. Tehtäväopetuksessa opettaja antaa enemmän henkilökohtaista palautetta, koska hänen ei tarvitse samalla tavalla huolehtia suoritusten aikatauluttamisesta kuin komentotyyllissä. Oppijan rooli on harjoitella omaan tahtiin (Kulinna & Cothran 2003; Mosston & Ashworth 2008; Varstala 2007). Tehtäväopetus sopii lähes kaikkiin liikuntaopetustilanteisiin, joissa opettajat tuntevat ohjaamansa ryhmän jäsenet. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306-307.)

Vuorovaikutustyyli ja pariohjaus tarkoittavat samaa opetustyyliä. Opettajan vastuulla on toiminnan suunnittelu, käynnistäminen, ryhmän harjoittelun seuraaminen ja oppijaparien työkentelyn arviointi. Oppijan tehtävä on harjoitella annettua tehtävää parinsa kanssa omassa tahdissaan siten, että toinen harjoittelee ja hänen pari antaa harjoituksesta yksilöllistä palautetta opettajan antamien ohjeiden mukaan. Sitten he vaihtavat rooleja. Opettaja antaa

palautetta oppijapareille työskentelystä ja yhteistyöstä. Vuorovaikutustyyli sopii erityisen hyvin taitoharjoitteluun, jossa yksilöllisen palautteen saaminen on erityisen tärkeää. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 307.)

Itsearviointi on opetustyyli, jossa opettajan vastuulla on toiminnan suunnittelu, harjoitusten esittely ja arvioinnin kriteerit. Hän laittaa toiminnan alkuun ja arvioi oppijan tekemiä itsearviointeja suorituksistaan. Opettajan palaute keskittyy erityisesti oppijan itsearvioinnin onnistumiseen. Oppijan tehtävä on tehdä annettu harjoitus hänelle sopivassa tahdissa ja sen jälkeen itsenäisesti arvioida oma suoritus. Tämä tyyli sopii muun muassa sellaisiin taitotehtäviin, joissa opetellaan kehon hahmotusta ja sisäisen palautteen hyödyntämistä. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 307.)

Yksilöllisten tehtävien tai eriytyvässä opetuksessa opettajan vastuulla on suunnitella samalle tunnille eri vaikeustasoisia tehtäviä, toiminnan käynnistäminen sekä oppijoiden oman taitotasoon mukaisen tehtävän valitsemisen kyvyn tarkkailu ja havainnointi. (Kulinna & Cothran 2003; Mosston & Ashworth 2008; Varstala 2007). Eriyttävää opetusta voidaan käyttää myös oppijoiden päätösmahdollisuuksia kaventavalla tavalla: oppijoiden taitotasojen alustavan kartoituksen jälkeen opettaja eriyttää tehtäviä eri taitotasolle ja opettaja ohjaa oppijan hänen taitotasolle soveltuvan tehtävän pariin. Tässä tapauksessa opettajan palaute on aina suhteessa tehtävään ja arviointiin siitä, milloin oppija on valmis siirtymään vaativimpien harjoitusten pariin. Eriytävässä opetuksessa oppija on vastuussa itselleen sopivimman tehtävän valinnasta ja sen suorittamisesta omassa tahdissa. Aktiviteetin edetessä oppija voi myös halutessaan muuttaa tehtävää omia kykyjään vastaavaksi. Tämä opetustyyli sopii erittäin hyvin tilanteisiin, joissa oppijoiden ikä, kehitysvaihe ja taitotaso vaihtelee suuresti. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 307-308.)

6.2.2 Oppijakeskeiset opetustyylit

Ohjatussa oivaltamisessa opettajan vastuulla on antaa oppijoilleen liikuntatehtävä, johon he etsivät oikeaa toimintamallia. Tässä tyylissä opettaja määrittelee tavoitteen toiminnalle ja kysymyksiä, joiden avulla oppijat vähitellen pääsevät toivottuun suoritukseen. Arvioinnin pohjalta opettaja esittää oppijoilleen lisää ohjaavia kysymyksiä, jotka toimivat myös palautteena. Oppijan rooli on tehdä opettajan antamaa tehtävää ja kokeilla erilaisia mahdollisia ratkaisuja. Opettajan esittämien kysymysten tavoitteena on ohjata oppijaa oivaltamaan paras toimintamalli tehtävän ratkaisemiseksi. (Kulinna & Cothran 2003; Mosston & Ashworth 2008; Varstala 2007). Ohjatun oivaltamisen tyyli sopii erityisesti tehtäviin ja tilanteisiin, joissa päämääränä on oppijoiden pätevyyden kokemuksen vahvistaminen. Kaikilla oppijoilla on samanlainen mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin oivallusten kautta. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 308.)

Ongelmanratkaisussa opettaja suunnittelee tunnin sisällön ja antaa oppijoille erilaisia ongelmia ratkaistavaksi. Opettaja antaa palautetta oppijoille ongelman ratkaisemisen yrityksistä. Oppija yrittää ratkaista ongelman omassa tahdissansa. Tehtävää miettimällä ja kokeilemalla eri ratkaisuja oppijat löytävät oikean ratkaisun. (Kulinna & Cothran 2003; Mosston & Ashworth 2008; Varstala 2007). Tämä opetustyyli soveltuu käytettäväksi tehtävissä, joissa tavoitteena on oppijoiden luovuuden, rohkeuden ja ennakkoluulottomuuden vahvistaminen. Se sopii erittäin hyvin käytettäväksi myös ryhmätehtävissä, joissa koko ryhmä pyrkii ratkaisemaan yhteisen ongelman. Ryhmän yhteenkuuluvuuden tunne kasvaa tällaisen yhteistyön kautta. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 308.)

Erilaisten ratkaisujen tuottamisen opetustyyliä opettaja antaa oppijoille tehtävän, jota he pyrkivät ratkaisemaan monilla eri tavoilla itsenäisesti tai osana ryhmää. Kaikki ohjeiden mukaiset ratkaisut ovat oikeita. Opettaja antaa palautetta ratkaisun erilaisuudesta ja luovuudesta. Oppijan tehtävä on erilaisten tapojen kokeileminen tehtävän tekemiseksi. (Kulinna & Cothran 2003; Mosston & Ashworth 2008; Varstala 2007). Erilaisten ratkaisujen tuottamisen opetustyyli sopii tehtäviin, joissa tavoitellaan luovan ja ennakkoluulottoman ajattelun vahvistamista ja oppijat ovat erilaisia lähtötasoltaan. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 308-309.)

7 Pula uimaopettajista

Opinnäytetyöprosessin alussa yksi vähän aiheen valintaan vaikuttanut tekijä oli tieto siitä, että pätevien uimaopettajien rekrytointi on ollut haastavaa ympäri Suomea. Tutkimuksen alkuvaiheessa eri lähdemateriaaleja tutkittaessa internetistä löytyi tietoa siitä, että pätevistä uimaopettajista on pulaa ympäri maailmaa.

Suomessa moni kunta tai muu uimaopetusta järjestävä taho on joutunut peruuttamaan kokonaan tai vähentämään uimakoulujen määrää, koska ne eivät ole saaneet tarpeeksi monta tai edes pahimmassa tapauksessa yhtäkään työhakemusta pätevältä uimaopettajalta (Mäkinen 2021; Sundell 2021; Karlsson 2023; Valtanen 2023). Tämä tieto herätti vuonna 2021 kansanedustaja Jouni Ovaskan tekemään kirjallisen kysymyksen uimaopettajapulasta ja miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä. Silloinen Tiede- ja kulttuuriministeri Kurvinen (2021) kertoi vastauksessaan, että pandemia-aika luonnollisesti vaikeutti uimaopettajakoulutuksen järjestämistä ja epätietoisuus rajoitusten poistumisen suhteen viivästytti uimaopettajien rekrytointia. Pandemian takia osa uimaopettajista poistui myös alalta. Ministeri Kurvinen kertoi vastauksessaan, että eri puolilla Suomea järjestettävillä uimaopettajan koulutuksilla pyritään varmistamaan pätevien uimaopettajien saaminen eri alueille. Vaikka uusia uimaopettajia on koulutettu vuoden 2021 jälkeen paljon, niin kaikki heistä ei ole löytäneet vielä työmarkkinoille (Valtanen 2023).

Ruotsissa on valtakunnallinen pula allashenkilöstöstä. Falkenbergin kunnassa syyksi allashenkilöstön pulaan ja siten myös uimaopettajapulaan nähdään se, että liikuntatoimi ja uimahallit eivät ole tarpeeksi kiinnostavia työnantajina. Tilannetta pyritään korjaamaan projektilla, joka keskittyy henkilökunnan osaamisen kehittämiseen. (Sewerin 2023.) Kesäuimakouluihin luonnonvesissä luottavat pienet paikat kuten Lilla Askerön saari ovat joutuneet perumaan viimeisen kymmenen vuoden aikana useita uimakouluja pätevän opettajan puutteen vuoksi (Berglund 2022.)

Iso-Britanniassa ollaan laskettu, että avoimia tehtäviä uimaopetuksessa olisi jopa noin 12 000 kappaletta ja tämän pulan takia reilut 660 000 lasta jäisi vaille uimaopetusta maanlaajuisesti. Uimataito nähdään tärkeänä taitona Iossa- Britanniassa, koska se on saarivaltio. Saadakseen lisää koulutettuja uimaopettajia koko maahan, Institute of Swimming- organisaation kautta on perustettu erityisiä rekrytointiakatemioita, joiden kautta uimaopettajakoulutuksen kustannukset ovat osallistujalle huomattavasti pienemmät. (Swim England 2023.)

Australiassa kärsitään yhtä lailla pätevien hengenpelastajien ja uimaopettajien puutteesta. Monilla uima-altailla ei voida vastata uimaopetuksen tarpeeseen henkilökunnan puutteen vuoksi ja uimaopetukseen on pitkät jonot. Royal Life Saving Societyn arvioinnin mukaan, australialaisilta lapsilta jäi käymättä 10 miljoonaa uimatuntia pandemian aikana. Pandemian takia alalta poistui paljon työntekijöitä ja puutetta on pyritty paikkaamaan erilaisilla taloudellisilla tukipaketeilla uimaopettajien kouluttamiseksi. Lisää uimaopettajia on koulutettu, mutta suuremmalle joukolle on edelleen tarvetta. (Ward 2023.)

Ranskassa ollaan samojen haasteiden ääressä, että pätevää henkilökuntaa ei ole tarpeeksi ja altaiden aukioloaikoja joudutaan supistamaan turvallisuussyistä. Ranskassa hengenpelastajan ja uimaopettajan tehtävät kuuluvat usein saman ihmisen tehtäviin. (Tran 2022.) Avoimia tehtäviä on lähemmäksi viisituhatta (Gilbert 2023).

Stallman (2019, 1) käsittelee artikkelissaan hänen mielestään uimaopetuksen ja uimaopettajien ammattikunnan kohtaamia kriisejä. Ensimmäinen uimaopetuksen kriisi koskee koulutettujen uimaopettajien ja heidän palvelemissa väestön suhdelukua. Monissa Länsi-Euroopan ja Pohjois-Amerikan korkean tulotason maissa opettajien ja oppilaiden suhde on laskemassa, ja koulutettujen uimaopettajien palkkaaminen on yhä vaikeampaa. Matalan tai keskitulotason maissa, suhdeluvut ovat aivan liian alhaisia ja vain harvat ja onnekkaat pääsevät pätevän opettajan ohjaukseen. Seuraava uimaopetuksen kriisi on uimaopettajien kokemuksen ja pätevyyden puute. Osa ongelmaa on se, että useimmat aloittelevat uimaopettajat opettavat vain 1-3 vuotta, mikä luo suuren vaihtuvuuden opettajissa. Kokemuksen puutteen vuoksi uusien opettajien antaman opetuksen laatu ei ole todennäköisesti niin hyvää kuin kokeneen opettajan. Viimeinen uimaopetuksen kriisi on eri uimaopetusta tarjoavien organisaatioiden uinninopetusohjelmien

arvioinneissa. Niitä arvioidaan hyvin helposti vain osallistujien lukumäärän mukaan eikä sen perusteella, kuinka hyvin uimarit ovat oppineet uimaan. Stallmanin (2019, 1) mielestä näihin kriiseihin vastaaminen on olennaista maailmanlaajuisen hukkumiskriisin pienentämiseksi.

Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton koulutussuunnittelija Tero Savolainen (2023) on samaa mieltä uimaopettajien työurien lyhyiden syistä. Uimaseuroissa monet opettajat ovat oman kilpauransa päättäneitä nuoria, jotka opettavat muutaman vuoden ja lopettavat jatko-opintojen tullessa ajankohtaisiksi. Kunnan puolella uimaopetusta tarjoavien liikunnanohjaajien työurat voivat olla pidempiä. Savolainen (2023) kertoo myös työn kuormittavuudesta kuten melusta, kuumuudesta ja toiminnan turvallisuuteen ja ryhmien hallintaan liittyvästä paineesta vaikuttavina syinä uimaopettajien työurien pituuteen unohtamatta myöskään työstä maksettavan korvauksen suuruutta ja pätkätyömyisyyttä.

8 Osaamisen johtaminen

8.1 Osaamisen määritelmä

8.1.1 Yksilön osaaminen

Työhön yhdistyvä ammatillinen osaaminen tai asiantuntemus määritellään jokapäiväisessä ajattelussa työntekijän ominaisuutena, joka määrittää ihmisen mahdollisuuksia päästä töihin ja uralla etenemiseen. Yksilön arvoa työmarkkinoilla nostaa lisäkouluttautuminen. Osaamista kehitetään ja ylläpidetään erilaisilla lisäkoulutuksilla ja valmennuksilla. (Kallio 2023,119; KT Kuntatyönantajat 2011, 10.)

Nykyään työntekijän taito oman osaamisensa sanoittamisessa painaa vaakakupissa jo melkein enemmän kuin muodollinen tutkinto (Kallio 2023, 72). Kasvatustieteen tohtori, dosentti Pirkko-Liisa Vesterinen kertoo jatkuvasta oppimisesta ja uuden omaksumisesta osana jokaisen ammatitaitoa. Työntekijällä on velvollisuus ja vastuu päivittää osaamistaan ja pysyä siten ajan tasalla työelämän muutoksissa. (Wasenius 2019.) Tekniikan tohtori Leenamajja Ojala on jo pitkään tutkinut jatkuvaa oppimista ja sen muutoksia. Hän kuvaa muutosta suureksi, koska aikaisemmin tietoa opiskeltiin niin sanotusti varastoon ja nyt tietoa etsitään eri lähteistä ajankohtaiseen tarpeeseen. (Kallonen & Kuhmonen 2021,19.)

Kallonen ja Kuhmonen (2021,164) kuvaavat hauskasti työntekijää pienenä yrityksenä osana isompaa yritystä. Työntekijän tulee miettiä, miten hänen ”minäyritys” tarvitsee, jotta se pysyy hyvävoimaisena, tuottavana ja kehittyvänä. Millä tavoin oma osaaminen tuottaa lisäarvoa työnantajalle? Yksi tärkeimmistä investoinneista oman hyvinvoinnin edistämiseksi on itsensä kehittäminen.

Alan kuin alan asiantuntijuus on suhteellista ja vertailukohdasta riippuvaista, niin kuitenkin voidaan perustellusti sanoa, että kokemuksen ja harjoittelun tuomaa lisäarvoa ei aloittelevalta osaaljalta löydy. Asiantuntijan jäsentyneet sisäiset mallit toimivat hänen työnsä ohjaavina tekijöinä. Tutkimuksissa on tullut esille, että yksin tiedon määrä ei selitä asiantuntijan edistynyttä ongelmanratkaisun taitoa. Perustavaa on, että monenlaiset tiedon palaset linkittyvät hyvin organisoidun sisäisen mallin osiksi. Suurimmalla osalla aloittelevista osajista tietämys on hajanaista ja ymmärrys on pinnallista. (Siefen 2021, 35.) Ongelmanratkaisutilanteen kohdattaen asiantuntijat ja aloittelevat osajat käyttävät aikaa erilaisiin asioihin, kuten mitä tietoa pidetään tärkeänä ja mihin keskitytään. Kun asiantuntijuus kehittyy, niin henkilö pystyy myös vaihtelevaan erilaisten strategioiden välillä joustavasti. Asiantuntijan ominaisuuksiin kuuluu, verrattuna aloittelevaan osajaan, yleistäen pidemmän ajan käyttäminen ongelman määrittelyyn ja toiminnan suunnitteluun, mutta heiltä kuluu vähemmän aikaa varsinaisen ratkaisun etsimisessä. Aloitteleviin osajiin verrattuna asiantuntijat ovat myös osaavampia tunnistamaan omat virheensä ja mahdolliset vaikeudet ymmärtämisessä. (Siefen 2021, 36-37.)

8.1.2 Yhteisön osaaminen

Nykyään ajatellaan, että jokainen työntekijä kantaa vastuuta niin omasta kuin yhteisönsä osaamisen kehittymisestä. Organisaatio tukee kehityksen prosesseja johtamisellaan, rakenteellaan ja toimintamallillaan. Näin työntekijöiden kehittäminen voi tukea myös työyhteisön oppimista. Osaamisen kehittäminen on kaksisuuntaista: työntekijät sitoutuvat pitämään osaamisestaan huolta ja työnantaja sitoutuu tukemaan heitä tässä. (KT Kuntatyönantajat 2011,8.) Koulutus ja kouluttautuminen rakennetaan osaksi työkuvia ja ne ovat jatkuva osa työtä (Wasenius 2019.) Jo uusien työntekijöiden rekrytointivaiheessa on hyvä miettiä mahdollisen työntekijän kiinnostusta itsensä kehittämiseen (Kallonen & Kuhmonen 2021,164). Martela ja Jarenko (2015, 205) kirjoittavat johtajan velvollisuuden olevan sellaisen kulttuurin luomisesta työyhteisöön, jossa kaikki tukevat toisiaan auttamalla ja joka ainoa työntekijä haluaa aidosti vahvistaa kollegojensa osaamista. Yksilön ja siten myös koko yhteisön osaamisen parantamisessa on saatu positiivisia tuloksia varaamalla tietyn tuntimäärän työajasta kouluttautumiselle (Lakhiani 2014; Korpimies 2023).

Monen uimaopetusta tarjoavan organisaation työntekijäjoukko koostuu enimmäkseen tunti-työntekijöistä. Jonkin verran voi olla myös osa- tai kokoaikaisia uimaopettajia, mutta heidän töihin kuuluu yleensä myös varsinaisen uimaopetuksen lisäksi hallinnollisia tehtäviä. Kallio (2023, 17-18) kuvaa kirjassaan ulkoiseksi työvoimaksi työntekijöitä, jotka työskentelevät organisaatiossa olematta pysyviä työntekijöitä, kuten tuntityöntekijät ja sijaiset. Heidän työsuhteensa on tilapäinen tai satunnainen.

Vilkkumaa (2017, 202) esittää kirjassaan ajatuksen siitä, että työelämässä voidaan olettaa, jokaisen työntekijän olevan innostunut oman työnsä parantamisesta ja tekemisen tehostamisesta.

Vilkkumaa jatkaa (2017, 202) tämän olevan ennen kaikkea asennekysymys ja että oikea asenne merkitsee sitä, että esihenkilö ja jokainen työntekijä aktiivisesti seuraavat ja tutkivat jatkuvasti tekemisprosessia etsien mahdollisuuksia sen tehokkuuden, helppouden ja mukavuuden parantamiseksi.

Esihenkilön keskeinen rooli ilmenee tekemisen tapojen seurannassa ja niiden kehittämisen mahdollistamisessa yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Tehokkain tapa saavuttaa tämä on, kun esihenkilö ja työntekijät yhdessä ottavat vastuun jatkuvasta osaamisen parantamisesta. Laadukas esihenkilö edistää koko organisaatiossa oppimiskulttuuria. Jokaisen työntekijän tulisi ymmärtää, että työpaikan pysyvyys riippuu myös siitä, miten hän itse edistää ja kehittää omaa osaamistaan. (Vilkkumaa 2017, 202.)

Näkemykset osaamisesta voivat olla samanaikaisesti yksilöllisiä ja yhteisöllisiä, eivätkä ne ole keskenään ristiriidassa, vaan pikemminkin täydentävät toisiaan. Esimerkiksi Vincent (2008) korostaa, että kyvykkyys on prosessi, joka tapahtuu yhteisöllisesti ja mahdollistaa yksilöiden osaamisen soveltamisen ja hyödyntämisen. Näin ollen vahvistamalla yhteisöllistä kyvykkyyttä voidaan myös parantaa yksilöiden osaamista, mikä vaikuttaa positiivisesti koko organisaation toimintaan. Toisaalta on vaikeaa kehittää yhteisöllistä kyvykkyyttä ilman taitavia yksilöitä. (Kallio 2023, 124.)

Yhteisöllisen kehittämisen haasteena on, että sen avulla tapahtuva oppiminen on usein epävirallista eikä siihen liity virallista tutkintotodistusta. Yksilöiden kouluttaminen ja heille erilaisten osaamista osoittavien sertifiointien myöntäminen on helpompaa. Sen sijaan voi olla haastavaa innostaa yksilöitä, erityisesti tilapäisiä työntekijöitä, osallistumaan yhteiseen kehittämiseen. Kysymys saattaa olla siitä, mitä hyötyä minulle on investointistani, kun en välttämättä ole enää täällä hyödyntämässä investointini tuloksia? Siksi kannustimena yhteisölliseen oppimiseen tulisi hakea yksilön työmarkkina-arvon kasvusta. Kun opimme yhteisönä, myös yhteisön jäsenet päivittävät osaamistaan. On tärkeää osata ilmaista ja tehdä näkyväksi kertynyt epävirallinen osaaminen. (Kallio 2023, 124-125.)

8.1.3 Johtajan osaaminen

Kallio (2023, 111) kirjoittaa johtajan työn olevan kuin joukkueen johtamista. Johtajan pitää kasvattaa joukkuetta yhdeksi hyvin yhteen pelaavaksi yhteisöksi, mutta samalla hänen pitää tukea myös jokaista yksittäistä pelaajaa löytämään oman ainutlaatuisen potentiaalinsa. Pelin ollessa käynnissä johtajan pitää pystyä siis pitämään huolta koko joukkueesta ja samalla havainnoida myös jokaisen yksittäisen pelaajan selviytymistä. Tulevaisuudessa joukkueen johtaminen on vielä haasteellisempaa, koska joukkueeseen voi hypätä uusia pelaajia niin sanotusti lennosta.

Kilpinen (2022, 162) kirjoittaa osaamisen johtamisen olevan kuin orkesterin johtamista. Johtajan on pitkäjänteisellä työllä varmistettava, että jokainen orkesterin jäsen, siis työntekijä, oppii hallitsemaan oman instrumenttinsa parhaalla mahdollisella taitotasolla ja osaa myös tuoda sen yhteen orkesterin muiden soittajien ja heidän instrumenttien kanssa. Vain täten toimimalla orkesteri saa aikaan oikeanlaisen melodian. Kallio (2023, 119-120) jakaa tämän näkemyksen joukkueen johtamisen näkökulmastaan. Joukko huippuammattilaisia ei ole tarpeeksi, jos he eivät osaa pelata yhdessä.

Johtajan ollessa kiinnostunut ihmisten kehittämisestä, joka ainoa orkesterin tai joukkueen jäsen saa kokemuksen, että hän on tärkeä osa työyhteisöään. Nostamalla ihmisten ja ilmapiirin kehittämisen selkeäksi tavoitteeksi, koko organisaation yhteiselo on helpompaa. (Alahuhta, Häikiö & Seppänen 2015, 143.)

8.1.4 Organisaation osaaminen

Osaaminen on ymmärrystä toimialasta, jolla yritys/organisaatio toimii, kilpailu-tilanteesta tai yksittäisen yrityksen liiketoiminnasta ja sen dynamiikasta. Yksinkertaisesti sanottuna osaaminen on se mitä yritys tarvitsee menestyäkseen. Osaaminen muodostuu joko strategisesta tai operatiivisesta tiedosta ja kokemuksesta. Osaaminen edellyttää taitoa käyttää tietoa ja kokemusta ja tehdä päätöksiä siihen perustuen ja saada ne toteutumaan. (Leino, Pohjola, Saukko-maa & Lindström 2023, 320.)

8.2 Hyvinvoiva organisaatio

8.2.1 Mission, arvojen, strategian ja vision ymmärtämisen tärkeys

Jotta hyvinvoivaa organisaatiota ja siten sen osaamista on mahdollista johtaa ja kehittää kaikille organisaatiossa työskenteleville pitää olla selvillä organisaation missio, strategia, visio ja arvot (Luukka 2019; Kulmala & Rosvall 2022; Oulasmaa & Pesonen 2022.)

Missio tai toiselta nimeltä perustehtävä antaa vastauksen kysymykseen, miksi organisaatio on olemassa? (Luukka 2019, 202; Kulmala & Rosvall 2022, 127). Strategia taasen kertoo mitä teke-mällä organisaation tavoitteet pyritään saavuttamaan? (Luukka 2019, 202). Strategiaa voi kuva-ta myös poluksi, jota pitkin kulkemalla organisaatio pääsee nykyisestä paikastaan sinne, minne se haluaa päätyä (Oulasmaa & Pesonen 2022, 26). Visio näyttää suunnan olemalla polun päätepiste (Luukka 2019, 202; Oulasmaa & Pesonen 2022,26). Alahuhta ym. (2015, 145-146) kertovat, että kuinka erityisen tärkeää saada, joka ainoa työntekijä ymmärtämään oman työn merkityksellisyys juuri siltä kulmalta, miten hänen työpanoksensa vaikuttaa organisaation eteenpäin kulkemiseen, sillä polulla kohti päätepidettä.

Miten kaikki nämä eletään todeksi organisaatiossa. Tähän kysymykseen yrityksen arvot antavat vastauksen toimimalla kompassina synkempienkin hetkien läpi. (Luukka 2019, 202; Kulmala & Rosvall 2022,51; Oulasmaa & Pesonen 2022, 23.) Siksi onkin erittäin tärkeää pitää organisaation arvot jatkuvan keskustelun aiheena, jotta joka ainoa organisaation jäsen ymmärtää ne samalla tavalla. Koska arvot kuten, humanisuus, tehokkuus, luotettavuus ja yhteistyöllä menestykseen sopivat yhtä lailla organisaatiolle kuin palkkamurhaajallekin. Organisaation pitkäkestoisen menestymisen todennäköisyys on erittäin heikkoa, jos organisaation työntekijät eivät sitoudu organisaation arvoihin tai työskentelevät jopa niiden vastaisesti. Tunteita herättämättömät arvot menettävät merkityksensä ja eivät ne ole arvoja ollenkaan. Ne ovat vain korulauseita pönkittämässä organisaation julkisuuskuvaa. Arvoilla on mahdollisuus parhaimmillaan luoda tunnetta yhteisestä tekemisestä työporukan kesken ja siten luoda entistä parempaa yhteishenkeä heidän keskuuteen. (Oulasmaa & Pesonen 2022, 23; Martela & Jarenko 2015, 206.) Johtajan velvollisuus on toimia suunnannäyttäjänä ja näyttää omalla toiminnallaan, että hän aidosti uskoo organisaation missioon, arvoihin, strategiaan ja visioon. Hänen täytyy omalla toiminnallaan osoittaa, että ne ovat todella päätöksien ja päivittäisen tekemisen ohjaavia peruselementtejä. (Martela & Jarenko 2015, 207.)

Tärkeämpää kuin ennalta suunniteltujen ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen on työntekijän kyky ymmärtää organisaationsa strategiset päämäärät ja sitoutua niihin joustavuuden ja muutokkykykyden lisäämiseksi. On myös erittäin tärkeää, että työntekijä kokee nämä päämäärät merkityksellisinä. Työntekijät pystyvät ja osaavat ohjata omaa tekemistään itseohjautuvasti muuttuvien tilanteiden mukaan, kun he ovat ymmärtäneet organisaation strategian, heidän omaa työtään ohjaavana motiivina. (Kallio 2023, 204; Kilpinen 2020,18; Aarnikoivu 2023, 44.) Strategian tuottaessa henkilökohtaisia merkityksiä ja tavoittaessa ihmisten tunteet, niin sitä suuremmalla todennäköisyydellä strategia siirtyy elämään jokapäiväisessä tekemisessä. Ihmisten kokema työn merkityksellisyys lisääntyy, kun heidän vahvuudet ja unelmat kohtaavat yrityksen strategian ja liiketoiminnan tavoitteet. Tämä korreloi yrityksen tuottavuuden ja tuloksen kasvun kanssa. (Kilpinen 2022, 19.)

Ruokolainen, Ylinen ja Ruotsalainen (2018, tiivistelmäköpale) tekivät tutkimuksen nimeltä ”Kohtaavatko työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemykset hyvästä työntekijästä? ”Tutkimuksen päämääränä oli tunnistaa hyveitä, jotka liitetään hyvään työntekijään ja mitä odotuksia hyvälle työntekijälle asetetaan vaativassa ihmissuhdetyössä. Tämän lisäksi tutkimuksessa arviointiin, onko työntekijöiden ja heidän lähiesimiesten käsitykset hyveistä ja odotuksista samankaltaisia. Tutkimuksessa mietittiin myös, miten hyveiden ja odotusten sisällöt vaihtelevat työn, työympäristön ja työntekijän ominaisuuksien näkökulmasta. Työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemyksissä itseä kuvaavista hyveistä nousi esille ”luotettavuus”, ”oikeudenmukaisuus”, ”yhteistyökykyisyys”, ”arvostavuus”, ”rehellisyys”, ”vastuullisuus”, ”keskusteleavuus”, ”myötätuntoisuus”, ”ystävällisyys”, ”itseohjautuvuus”, ”reflektiivisyys”, ”avoimuus”, ”harkitsevaisuus”,

“myönteisyys”, “joustavuus”, “kannustavuus”, “sinnikkyys”, “kehitysmuönteisyys”, “rauhallisuus”, “huumorintajuisuus” ja “rohkeus.”

8.2.2 Ihmisten voima

Organisaation tärkein voimavara on siellä työtä tekevät ihmiset. Organisaation pitkäaikainen menestyminen on mahdollista, kun siellä työskentelevistä ihmisistä pidetään huolta. (Manka & Manka 2023, 9.) Työntekijöiden hyvinvointi ei kuitenkaan synny itsestään, vaan siitä tulee pitää huolta johtamisen keinoin kuten strateginen suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä arvioimalla jatkuvasti työhyvinvointitoimintaa. Hyvinvoiva organisaatio asettaa itselleen tavoitteita, haluaa kehittyä jatkuvasti, on joustava rakenteeltaan ja on kaikille jäsenilleen turvallinen paikka toimia. (Manka & Manka 2023, 113.)

Oli organisaation ala mikä tahansa, niin yhteinen tekijä turvallisuudesta työpaikalla kuin työpaikalla on psykologinen turvallisuus. Se on organisaation jäsenten jakama, yhteinen kokemus ilmapiiristä, jossa he pystyvät vapaasti ja rohkeasti tuoda esiin ajatuksia, mielipiteitä ja kysymyksiä. Psykologisen turvallisuuden kokemusta määrittelee paljon sekä johtajien että työntekijöiden konkreettiset käyttäytymis- ja vuorovaikutustavat. (Nikula 2022, 54; Kauppi, Käsälä, Toivanen & Yli-Kaitala 2022, 331; Lynn & Sarro 2022.)

Hyvää tulosta tekevät organisaatiot ymmärtävät, että suuri osa organisaatiolle tärkeästä tiedosta, taidosta ja viisaudesta sijaitsevat henkilökunnan pään sisällä. Siksi näille organisaatioille henkilökunnan valinta, kehittäminen ja hyvistä tyypeistä kiinnittäminen ovat kilpailukyvyyn lähde. Parhaat organisaatiot eivät hae vain ihmisiä, vaan oikeita, organisaation ydinarvoihin sopivia ihmisiä. Yksinkertaisesti sanottuna parhaat organisaatiot haluavat ja saavat nämä juuri heille sopivat lahjakkaat ihmiset. Lahjakkaiden työntekijöiden mukana organisaation luovuus, työhyvinvointi ja taloudellinen kasvu kääntyy nousuun. (Heiskanen 2011, 19; Luukka 2015.)

Yksi organisaation tärkeimmistä tehtävistä on valita jokaiseen tehtävään paras mahdollisin tekijä ja myös toisinpäin: paras mahdollinen tehtävä jokaiselle tekijälle (Alahuhta ym. 2015, 147). Jokaiselle organisaatiolle on oleellista oppia, kuinka tunnistaa, kehittää ja maksimoida henkilöstön potentiaali. Kuinka huomata työntekijät, jotka suoriutuvat erinomaisesti nykyisissä tehtävissään, ja miten tukea heidän jatkuvaa kasvuun entistäkin paremmaksi? (Davies & Davies 2011, 43.)

Osaamisen johtamisen ytimessä onkin oppia tunnistamaan jokaisen työntekijän kohdalta ne osa-alueet työstä, joiden tekeminen vain itsessään innostaa heitä tai toisin sanoen mihin työtehtävään heillä on palavin halu? Sen jälkeen pyritään mahdollistamaan työntekijälle keskittyminen juuri tähän häntä innostavaan tehtävään, niin paljon kuin mahdollista. (Martela & Jarenko 2015, 72; Alahuhta ym. 2015, 147.) Ihmisten johtajalla on oltava myös halua saada aikaan. Entistä parempi tilanne on, jos hän myös kokee paloa johtajan työhönsä. Silloin hän on löytänyt

tehtävän, joka kiehtoo häntä ja jossa hän haluaa tehdä merkityksellistä työtä. Johtajan palo ja innostus tarttuu hänen ympärillä oleviin. (Alahuhta ym. 2015, 145.) Tämän kaiken toteutuessa organisaatiossa tapahtuu mahtavaa ihmisten kasvua ja kehitystä ja organisaation kehitys kukoistaa (Alahuhta ym. 2015, 147).

Työstä suoriutuminen on tulosta käyttäytymisestä, eli siitä, miten ihminen päättää toimia ja puhua. Ihmiset osoittavat keitä he ovat millä tavoin he käyttäytyvät. Käyttäytyminen on havaittavissa, huomattavissa ja opittavissa. Jokaisella roolilla organisaatiossa on tunnistettavissa oleva käyttäytymismalli, joka määrittää, miten työrooliin tulee ryhtyä, mikä luo parhaan suorituskyvyn. Tunnistamalla ja määrittelemällä nämä käyttäytymisen mallit, voidaan laatia selkeät odotukset jokaiselle työroolille. Tämän ei pidä olla luettelo, jossa kerrotaan yksityiskohteisesti työn "mitä" ja joka löytyy usein perinteisestä työnkuvauksesta, vaan pikemminkin selitys erityisistä käyttäytymismalleista, joiden odotetaan takaavan korkean tason suorituskyvyn kyseisessä roolissa ja jotka ovat sopusoinnussa työnantaja organisaation arvojärjestelmän kanssa. Tämä on työn "miten". Suorituskyky on tehtäväkohtaista, ja hyvä suoritus on käyttäytymisen vastatessa kyseisen roolin odotuksia. Jos haluamme antaa ihmisille mahdollisuuden olla parhaita mahdollisia, meidän on tunnistettava jokaisen työroolin olennaiset käyttäytymisen mallit. (Davies & Davies 2011,43.)

8.2.3 Organisaatiokulttuurin kehittäminen

Joka ainoalla tavoitteellisella organisaatiolla on oltava terve ja vahva organisaatiokulttuuri. Ilman sitä ei ole mahdollista päästä erinomaisiin tuloksiin. Organisaatiokulttuuri on sekoitus yrityksen arvoja, toimintatapoja, vuorovaikutusta, historiaa ja niin virallisia kuin epävirallisia käytäntöjä. Organisaation arvot ovat keskeisessä asemassa organisaatiokulttuuria miettiessä, koska ne antaa raamit organisaatiokulttuurin luomiselle. (Alahuhta ym. 2015, 134-135; Oulasmaa & Pesonen 2022, 21-22, Aarnikoivu 2023, 30.)

Kulttuurin vakiomääritelmä on "tapa, jolla teemme asioita täällä". Osaamiskulttuurin tai osaamisen kehittämiskulttuurin luominen on rakennettava positiiviselle organisaatiokulttuurille. Organisaation kulttuurin pitäisi olla paikka, jossa ihmiset haluavat työskennellä ja jossa he haluavat jakaa ideoitaan ja ammatillista oppimista. Kulttuurissa on kyse arvoista, yhteisistä uskomuksista, tarkoituksesta ja ihmissuhteista. On kyse kulttuurin luomisesta, jossa luottamuksen ja kunnioituksen arvot ovat organisaation ytimessä ja näkyvät toiminnassa. Kulttuuri, jossa tiimityö ja yhteisöllisyys kukoistavat, jossa on yhteinen päämäärä ja yhteinen suunta ja jossa tuki ja välittäminen ovat kestävän menestyksen perusta. Tehokkaat johtajat näkevät organisaationsa ympäristön kokonaisvaltaisesti, kaikki tekijät huomioon ottaen. Kulttuurin luonteen ajatteleminen antaa johtajille laajemmat puitteet ymmärryksen kehittämiseen organisaation monitahoisuudesta. Jos johtajat ymmärtävät paremmin organisaationsa kulttuurin, he voivat paremmin vaikuttaa arvoihin, uskomuksiin ja asenteisiin, joita tarvitaan turvallisen työskentely

ympäristön luomiseen. (Davies & Davies 2011,126; Luukka 2019, 25-29; Aarnikoivu 2023, 30-31.)

8.2.4 Osaamiskulttuurin kehittäminen ja johtaminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen integroituna osaksi organisaation missiota, strategiaa ja visiota on ensiarvoisen tärkeää. Osaamisen kehittämisestä tulee silloin aktiivista ja aloitteellista, pitkäjänteistä ja tavoitteellista toimintaa, jonka tavoitteena on organisaation kilpailukykyyn parantaminen, markkina-arvon nostaminen ja työnantajamielikuvan vahvistaminen. Osaamisen kehittämiselle ei ole lopullista päätepistettä - se on liikkeellä pysyvä, jatkuvasti kehittyvä prosessi. (Tainio-Keinonen 2019.) Koulutus ja kouluttautuminen eivät ole enää irtonaisia panostuksia yksilön osaamiseen silloin tällöin, vaan ne ovat osa työnkuvaa ja siten jatkuva osa työtä (Wasenius 2019).

Positiivinen vuorovaikutus työntekijöiden ja työnantajien välillä on osaamisen kehittämistä ja uusiin haasteisiin vastaamista edistävä tekijä. Kyseessä on koko työorganisaation kehittyminen eikä vain yksittäisten työntekijöiden osaamisen lisääminen. Työntekijöitä kannattaa kuunnella, koska he näkevät selvimmin asiat ja toiminnot, joissa organisaation olisi hyvä kehittyä. Siksi onkin järkevää tehdä työntekijöiden yksilölliset ja organisaation oma kehittämissuunnitelma samanaikaisesti. (Wasenius 2019.)

Henkilöstön kehittäminen tarkoittaa kaikkea toimintaa, joiden avulla sovitetaan yhteen henkilöstön osaaminen ja työtehtävän vaatimukset. Tähän sisältyy henkilöstön koulutuksen (jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus), erilaiset työssä oppimisen muodot mentoroimalla, tutoroimalla, osaamista jakamalla, työ- ja henkilökierrolla ja ryhmätyötä tekemällä, henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien laatimisella kehityskeskustelussa, perehdyttämällä, johtamista ja esihenkilötyötä kehittämällä ja valmennuksella sekä osallistumismahdollisuuksia luomalla. Henkilöstön kehittämisen avulla voidaan tukea sekä muutoksen hallintaa että nopeuttaa sopeutumista uuteen tilanteeseen tai työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. (KT Kuntatyönantajat 2011,8.)

Jatkuvaa oppimista voi kutsua työelämän tärkeimmäksi taidoksi, koska se lisää hyvinvointia ja tuottavuutta ja tulevaisuuden vahvuuksia. Kallonen & Kuhmonen (2021, 171) toteavatkin, että ”jatkuva oppiminen on uusi kävely - tarpeellista, kehittävää, tekee hyvää ja on osa normaalia elämää.”. Karvonen ym. (2003, 36-37) kirjoittavat miten pienen lapsen oppiessa kävelemään hänen vuorovaikutus ympäristönsä kanssa muuttuu ja avaa hänelle uuden riemukkaan maailman. Jatkuvasta oppimisesta ja siten osaamisen kehittämisestä voi tulla riemullista sisäisen motivaation kautta. Martelan & Jarenkon (2015, 11) mukaan esihenkilön velvollisuus ja ainoa tapa oppia johtamaan työntekijöitään jatkuvaan oman osaamisen parantamiseen, on oppia johtamaan sisäistä motivaatiota.

Työmotivaatiolla on merkitystä työntekijän hyvinvoinnille, jaksamiselle sekä suoriutumiselle. Motivoitunut työntekijä saa enemmän aikaan ja omalta osaltaan auttaa organisaatiota kehittymään. Motivoitunut työntekijä osoittaa oma-aloitteisuutta ja vastuullisuutta. Motivoituneen työntekijän työstä suoriutuminen on parempaa ja siten hänen työn laadulla voi olla positiivisia vaikutuksia organisaation yrityskuvalle. Motivaation pääasiallinen syy löytyy työn imusta. Merkittävä osa työtyytyväisyyttä on työn merkityksellisyyden kokemus. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 65-66.) Tammeaid (2020, 83) kertoo, että työn merkityksellisyyden kokemus muodostuu pääosin yksilön omista näkemyksistä. Tähän vaikuttavat niin työhön liittyvät arvot ja motivaatiot, kuin myös yksilön omat arvot, motivaatiotekijät ja uskomukset.

Millä tavalla ihminen oppii, kehittyy ja saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet ovat yhteydessä motivaatioon. Ihmisen ollessa sisäisesti motivoitunut, hän mitä suuremmalla todennäköisyydellä saavuttaa työn imun, jolloin hänen toimintaansa voisi kuvata tarmokkaaksi, omistautuneeksi ja uppoutuneeksi. (Kallonen & Kuhmonen 2021,167.)

Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä vahvistavat ihmisen sisäistä motivaatiota, mikä lisää hyvinvoinnin kokemusta ja inspiroi innostusta. Sisäisen motivaation ohjaama työntekijä kokee työnsä vähemmän kuormittavana kuin ihminen, joka tekee työnsä ainoastaan ulkoisen motivaation eli palkkion toivossa. Jos työmotivaatio kuviteltaisiin palapelinä, niin kokonaiskuvan muodostavat palaset olisivat osaamisen kehittyminen, vapaus, esihenkilön osoittama luottamus, työpaikan sosiaaliset suhteet, kannustava työilmapiiri sekä työn merkityksellisyys asiakkaille. Palaute on vertauskuvallinen liima, jolla työmotivaatio palapelin kaikki palaset saamaan pysymään yhdessä. Jokainen tarvitsee tietoa omasta työsuorituksestaan, jotta oppiminen ja kehittyminen on mahdollista. Palautteen saaminen lisää työn merkityksellisyyden kokemusta ja sama on totta päinvastoin; jos työntekijä ei saa palautetta, hän voi kokea, että hänen työllä ei ole merkitystä. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 167-168.)

Helposti ymmärrettäviä esimerkkejä sisäisen motivaation ajamista toiminnoista ovat lasten leikit tai aikuisen harrastukset. Yleensäkin kaikki toiminnot, joita yksilö pitää kiehtovana, kiinnostavana tai innostavana, ovat lähtökohdiltaan sisäisesti motivoitunutta. On tarpeellista ymmärtää, että, että raja sisäisen ja ulkoisen motivaation välillä ei kuitenkaan pelkästään tarkoita samaa kuin työn ja vapaa-ajan välinen ero. Työn tekeminen ei ole pelkkää ulkoista motivaatiota, vaikka siitä saa palkkaa ja työn voi myös menettää. (Martela & Jarenko 2015, 34.) Työhön liittyy useita sisäisesti motivoivia tekijöitä, kuten muun muassa yhdessä toimiminen ja asioiden aikaansaaminen. Ratkaisevaa on ihmisen suhtautuminen omaa työtään kohtaan. Jos työn tekeminen on ”pakkopullaa” tai vain tapa saada palkkaa ja menestystä, niin silloin se on ulkoisen motivaation johdattamaa. Sisäisen motivaation johdattama työntekijä kokee tekevänsä jotakin merkittävää ja hän on innostunut työtehtävistään itsessään. Jokainen työntekijä kokee sekä sisäisen että ulkoisen motivaation hetkiä työssään. Tärkeä kysymys onkin, miten sisäisesti motivoituneiden hetkien määrä saadaan kasvuun? (Martela & Jarenko 2015, 35.)

Omasta työstään innostunutta ja osaamisen suhteen kehitysnälkäistä työntekijää esihenkilö voi tukea antamalla vapautta tehdä työ ja osoittamalla luottamusta (Martela & Jarenko 2015, 35). Luottamuksen vallitessa työntekijät uskaltavat ottaa myös riskejä ja haluavat kokeilla osaamisensa rajoja, ja he saavat asioita tapahtumaan enemmän ja enemmän. Kun luottamuksen ilma-
piiri kohtaa positiivinen asenteen, on mahdollisuus vielä parempaan. (Alahuhta ym. 2015, 142.)

Luomalla kulttuurin, jossa sisäinen motivaatio loistaa, esihenkilöllä on koossa porukka työntekijöitä, jotka ovat tuottavampia omissa rooleissaan ja tämä kulttuuri toimii myös houkuttimena uusille tuottavammille työntekijöille. Alan parhaat osaajat menevät töihin sinne missä palkka ja motivoiva kulttuuri kohtaavat parhaiten. Hyvämaineinen organisaatio luo kiinnostusta ja työntekijät haluavat päästä osaksi sitä. Kun organisaatio onnistuu luomaan sisäisen motivaation ajaman kulttuurin, organisaatiosta tulee haluttu työnantaja. (Martela & Jarenko 2015, 51.)

8.2.5 Sisäisen motivaation johtaminen

Sisäisen motivaation rakennuspalikat ovat ihmisen neljä psykologista perustarvetta: ”vapaaehtoisuus”, ”kyvykkyys”, ”yhteenkuuluminen” ja ”hyväntekeminen.” Ihminen tarvitsee kokemuksia perustarpeiden täyttymisestä, jotta hän voi kokea elävänsä hyvää elämää. Voidaan sanoa, että ihmisillä on sisäinen tarve näille kokemuksille. (Martela & Jarenko 2015, 56.)

Sisäisen motivaation johtamisen alku ja juuri on ihmiskuva, josta löytyy uskoa ihmisen haluun tehdä parhaansa. Osoittamalla työntekijälle luottamusta ja luomalla työympäristön, jossa hänen on mahdollista tehdä työnsä hyvin, on hyvä lähtöasetelma sisäisen motivaation johtamiseksi. (Martela & Jarenko 2015, 203.)

Arvokas elämä syntyy mahdollisuudesta elää omannäköistä elämää ja tehdä sellaisia asioita, joilla on henkilökohtainen merkitys ja ne ovat innostavia. Sisäisesti motivoituneen työelämän luovat työntekijät, jotka kokevat pääsevänsä toteuttamaan itseään työssään. Itsensä toteuttaminen muodostuu vapaaehtoisuuden ja kyvykkyyden psykologisesta perustarpeesta. (Martela & Jarenko 2015, 57, 59.)

Vapaaehtoisuuden perustarve muodostuu ihmisen kokemuksesta itsemääräämisestä ja siitä, että hän pääsee ilmaisemaan itseään tekemisensä kautta. Se on mahdollista, kun ihmisellä on vapaus päättää itse tekemisistään. Vastakohtana tälle on tilanne, jossa joku toinen pakottaa ja yksilö joutuu tekemään mitä sanotaan vastentahtoisesti. Kun ihmisen toimintaa ohjaa omaehtoisuus, niin hän ei tunne työtehtävien olevan toisen pakottamia. Ihminen haluaa silloin tehdä työnsä, koska hän kokee asian omakseen. Kun ihmisen työtä ohjaa vapaaehtoisuus, hän tuntee vapauden toteuttaa itseään ja tekemään sellaisia asioita, joita hän pitää mielenkiintoisina. On tärkeää muistaa, että vapaaehtoisuus ei tarkoita täydellistä vapautta tehdä työtä ilman suuntaa

tai tietoa työn sisällöstä. Se tarkoittaa enemmänkin sitä, että suunnitelma tulevaisuudesta kyseessä olevassa organisaatiossa tuntuu mieluisalta. (Martela & Jarenko 2015, 56-57.)

Vapaaehtoisuuden kokemus työntekijänä organisaatiossa on mahdollista, kun hän ymmärtää yrityksen arvot ja päämäärät ja sitoutuu niihin henkilökohtaisella tasolla. Työntekijä on tällöin valmis noudattamaan määräyksiä, vain siksi koska hän haluaa tehdä niin. Vapaaehtoisuuden aspekti esihenkilön työroolista käsin on luottamuksen osoittamista työntekijöille ja antamalla tilaa heille tehdä työnsä vapaasti ilman tiukkaa käskyttämistä tai kontrollia. Työntekijän saadessa työskennellä yhdessä sovittujen päämäärien saavuttamiseksi tavalla, jonka hän kokee parhaaksi, esihenkilö tukee työntekijän vapaaehtoisuuden kokemusta. Jos organisaatio on onnistunut saamaan palkkalistoilleen oman alansa parhaita asiantuntijoita, niin silloin vapaaehtoisuuden kokemuksen merkitys korostuu, jotta heidät saadaan pidettyä motivoituneina. (Martela & Jarenko 2015,58.)

Itsensä toteuttaminen vaatii vapaaehtoisuuden lisäksi kyvykkyyttä, joka on toinen psykologinen perustarve. Tämän perustarpeen ytimessä on yksilön kokemus siitä, että hän tietää mitä tekee ja saa asioita tapahtumaan. Ihmisen kokiessa itsensä kyvykkääksi, hän uskoo omiin kykyihinsä suorittaa hänelle osoitetut työtehtävät menestyksekkäästi. Kyse on siis osaamisesta ja aikaansaavuudesta. Ihmiset nauttivat sellaisesta tekemisestä, jossa he kokevat olevansa taitavia ja ovat tyytyväisiä, kun he saavat asioita aikaan. Työhön syntyy hyvä tekemisen meininki, kun työntekijän osaaminen kohtaa työn haasteet ja hän saa tulosta aikaan. Työntekijän saadessa kokemuksen siitä, että työ rullaa sujuvasti eteenpäin, on erittäin motivoiva hyvän olon tila. (Martela & Jarenko 2015,59.)

Työntekijää turhauttaa nopeasti sellainen kokemus työnteosta, jossa hän kokee olevansa juuri oman osaamattomuutensa kanssa. Tämä on kyvykkyyden vastakohta. Oppiminen ja kehittymisen kokemus kuuluvat kumminkin kyvykkyyden perustarpeeseen, joten jos työntekijä kokee oppivansa ja kehittyvänsä pikkuhiljaa paremmaksi, niin hän voi sietää sen, että hän ei vielä hallitse kaikkea. Luomalla työntekijälle parhaat mahdollisuudet keskittyä työtehtäviin, jossa hän pääsee flow -tilaan, lisää kyvykkyyttä. Flow-tilassa työntekijän kyvykkyyden kokemus on maksimitasolla. Se on mahdollista selkeän päämäärän ja jatkuvan henkilökohtaisen palautteen kautta. (Martela & Jarenko 2015,59.)

Työntekijät tarvitsevat sopivan haastavia tehtäviä. Jos tehtävä on liian haastava, niin se luo ahdistusta ja liian helppo on tylsä. Työntekijöiden kouluttaminen ja heidän ajantasaisesta osaamisestaan huolehtiminen on kyvykkyyden johtamisen ydintehtävä. Vapaaehtoisuuden ja kyvykkyyden ollessa organisaatiossa kunnossa ihminen kokee pystyvänsä toteuttaa itseään. Hän saa tehdä niitä asioita, jotka ovat hänelle tärkeitä, ja tuntee pystyvänsä edistämään niitä. Ihmiset

voimaantuvat saadessaan toteuttaa itseään ja samalla se antaa piristysruiskeen luovuudelle ja tekemisen innolle. (Martela & Jarenko 2015,60.)

Ihmiset elävät elämäänsä niin töissä kuin vapaa-ajalla muiden ihmisten keskellä. Toiset ihmiset vaikuttavat yksilön hyvinvointiin tai kokemukseen elämän merkityksellisyydestä huomattavasti. Jos ympärillä olevat ihmiset eivät voi hyvin, niin ihminen ei voi hyvin. Työssä koetun pahoinvoinnin taustalla on harvoin itse varsinainen työ, vaan syy onkin tulehtuneessa työyhteisössä. Tilanne voi olla parhaassa tapauksessa olla myös toisinpäin yhteistyökykyisen ja välittävän työyhteisön toimiessa yksittäisen ihmisen heikon hetken tukipilarina. Tämän vaihtoehdon ollessa totta, se toimii vahvana hyvinvoinnin lähteenä. (Martela & Jarenko 2015,60.)

Ympärillä olevat ihmiset ovat motivaation ja hyvinvoinnin joko positiivisia tai negatiivisia vaikuttajia. Ihmiset hakevat sosiaalisilta ympäristöiltään kahta asiaa erityisesti, jotka ovat välittäminen ja vaikuttaminen. Millä tavoin haluamme olla yhteydessä ihmisiin ympärillämme määrittäyty näiden kahden psykologisen perustarpeen kautta. Yhteenkuuluvuuden tai läheisyyden kokemus syntyy yksilön kokiessa sen, että hänellä on elämässään hänelle tärkeitä ihmisiä ja joille hän on vastavuoroisesti tärkeä. Kyseessä on yhteyden kokemus muihin ihmisiin eli toisin sanoen se lämmin tunne, kun ihminen on tekemisissä hänelle läheisen ihmisen kanssa. Tämä tunne on tarpeen myös työpaikalla. Töissäkin on tarpeellista kokea, että siellä olevat ihmiset näkevät ja hyväksyvät meidät omina itsenämme. Ihmisillä on tarve kokea itsensä arvostetuksi eikä vain nähdyksi vaihdettavissa olevana tuotannon tekijänä. (Martela & Jarenko 2015,61; Karkkola 2020, 195.)

Esihenkilön tärkeä velvollisuus on nähdä jokainen työntekijä omana persoonanaan juuri sellaisena kuin he ovat ja että työntekijä saa kokemuksen siitä, kohdataan ihmisenä. Esihenkilön tulee olla esimerkki tästä vuorovaikutuksesta koko työyhteisölle. Esihenkilön on osoitettava omalla toiminnallaan, että jokainen tämän yhteisön jäsen on kunnioituksen arvoinen ja heistä välitetään ihmisenä. Välittämisen kokemuksen syntyminen on mahdollista keskinäisen arvostuksen ja positiivisen yhteishengen kautta. Pelkkä yhteisöllisyys ei kuitenkaan itsessään riitä. Ihmiset tarvitsevat muutakin kuin sen, että toisten välittämisen. Ihmiset tuntevat tarpeen siitä, että he voivat työnsä kautta tehdä hyvää toisille ihmisille. (Martela & Jarenko 2015, 61.)

Hyväntekeminen on viimeinen psykologinen perustarve ja sen merkitys on ihmisen henkilökohtainen kokemus myönteisestä vaikutuksesta ympärillä olevien ihmisten elämään. Kokemus siitä, että voi olla positiivinen voima ja että henkilökohtaisella työpanoksella on myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi työkavereiden tai asiakkaiden elämässä tai peräti koko yhteiskuntaankin. Oman elämän merkityksellisyyden kokemus kasvaa hyväntekemisen kautta. Ihmisen tuntiessa, että hänen toiminta tuottaa jotakin arvokasta maailmaan, niin ihminen kokee oman elämänsä arvokkaammaksi. (Martela & Jarenko 2015, 61-62; Martela 2020, 14.)

Ihmisen kokiessa oman työnsä vaikutuksen maailmassa negatiivisena, niin hän päätyy lamauttavaan ja ahdistavaan tilaan. Sellaisessa tunnetilassa on hyvin vaikeaa tehdä pitkän aikaa töitä. Joku voi onnistua sulkemaan ahdistavan ajatuksen pois mielestään, mutta usein tilanne johtaa uuden työpaikan etsintään. Työntekijän päästessä tilaan, jossa hän kokee pystyvänsä tekemään hyvää toisille, ollaan optimaalisimmassa tilanteessa. Silloin työntekijä tekee hyvää ihmisille ympärillään ja myös itselleen, koska hyväntekemisen kokemus vahvistaa myös henkilökohtaista hyvinvointia. (Martela & Jarenko 2015,62.)

Hyväntekeminen tarkoittaa tiivistetysti sitä, että ihminen pystyy työnsä avulla tekemään hyvää ihmisille ympärillään. Erittäin tärkeää työpaikoilla on korostaa sitä positiivista vaikutusta, jonka jokainen työntekijä omalla työpanoksellaan, antaa asiakkaille, työkavereille tai yhteiskunnalle yleisesti. (Martela & Jarenko 2015, 62; Martela 2020,14.)

Lopuksi palataan jo johdannossa esiin nostettuun Borgonovin, Seitz; in ja Vogelín (2022,4) kirjoittaman raportin viestiin siitä, että mitä kaikkea uimaopettajan työ merkitsee: Uimataitotaitoisuus ja vesiturvallisuustaidot vähentävät riskiä hukkumisesta, antavat lisää mahdollisuuksia monipuoliseen harrastamiseen ja siten terveyden edistämiseen ja sekä muun muassa antaa mahdollisuuden myös turvalliseen työskentelyyn ammateissa, joissa toimitaan vedessä tai veden lähellä. Uimaopettajan tekee hyvää ihmisille ympärillään opettamalla merkittävän taidon.

9 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kuvata uimaopettajien erilaisia osaamisen alueita erilaisten asiakasryhmien ohjaamisen näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa vaadittavan osaamisen kuvaukset osaamisprofiileina, joita voidaan hyödyntää uimaopettajien työtehtävien jakamisessa ja uusien uimaopettajien rekrytoinnissa.

Tätä käsitellään osaamisen johtamisen viitekehyksessä. Toiveena on tutkimuksen tuloksien antavan tietoa uimaopetusta järjestäville tahoille siitä, miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä.

10 Kehittämisen toteutus

10.1 Tutkimusstrategia

Tutkimusstrategiana on tutkimuksellinen kehittämistoiminta, jossa näkyvät toimintatutkimuksen piirteet. Tutkimuksellisella kehittämistyöllä tarkoitetaan konkreettisen kehittämistoiminnan ja tutkimuksellisen lähestymistavan yhdistelmää (Toikko & Rantanen 2009, 19). Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pyritään ratkaisemaan ongelmia ja luomaan uusia ideoita ja käytäntöjä. Tavoitteena on paitsi uuden tiedon tuottaminen myös käytännön parannusten aikaansaaminen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19; Toikko & Rantanen 2009, 50, 156.)

Tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla pyritään saavuttamaan tuloksia, joista on hyötyä myös laajemmassa kontekstissa. Tämä ei rajoitu vain siis vain käytännön kysymysten tai ongelmien ratkaisemiseen. Tavoitteena on sellaisen tiedon tuottaminen, jota voidaan testata myös uusissa yhteyksissä ja siitä voidaan keskustella yleisestikin. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ei ole tiedeperustaista tutkimusta, vaan siinä kehitetään hyödyntämällä tutkimuksellista logiikkaa. Tiedon hankinnan säännönmukaisuus, tarkka dokumentaatio ja analyyttisen huolellisuuden sekä perusteltujen päätelmien avoimuus korostuvat. Kehitysprojektien tavoin tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa hyödynnetään myös tarkkaa tavoitteen määrittelyä, pyritään etenevään prosessiin ja tulosten arviointiin. Tältä katsontakannalta tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tutkimuksen ja projektityön ”sekoitus”. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimus palvelee kehittämistä. Kehittämistä ei määritellä tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksen avulla kehittämistyö saa menetelmiä ja keinoja soveltaa niitä analyyttis- tieteellisellä ajattelutavalla. (Toikko & Rantanen 2009, 156-157.)

Metodologia tässä tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on yhdistelmä kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia menetelmiä, keskittyen enemmän kuitenkin kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tämän tutkimuksen aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu osaamisen johtamisen näkökulmasta, joten tutkimuksen kohteena olevan uimaopetusta tarjoavan organisaation uimaopettajien näkökulman saaminen on tutkimuksen onnistumisen ja luotettavuuden kannalta ensisijaisen tärkeää. Juuti ja Puusa (2020, johdantokappale) kirjoittavat, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tyypillisesti hahmottamaan tutkittavaa ilmiötä niiden ihmisten näkökulmasta, jotka ovat tutkimuksen kohteena. Tämä merkitsee kiinnostusta tutkimuksen kohteena olevien yksilöiden kokemuksiin, ajatuksiin ja siihen, millaisia merkityksiä he liittävät tutkittavaan asiaan.

10.2 Kehittämisen prosessin vaiheet

Kehittämisen prosessiin kuuluu erilaisia tehtäväkokonaisuuksia. Nämä ovat: “perustelu”, “organisointi”, “toteutus”, “levittäminen” ja “arviointi” (Toikko & Rantanen 2009,56).

Ensimmäisessä vaiheessa tutkijan tulee siis perustella kehittämistyön syy, jotta suunnittelutyö perustuu selvään kokonaiskuvaan siitä mitä ja miksi kehitetään (Toikko & Rantanen 2009,56). Tässä tutkimuksessa ensimmäinen vaihe ajoittui marras- joulukuulle 2022. Tämän tutkimuksen mitä on uimaopettajien osaamisprofiilit ja miksi on Suomessa ja maailmalla esiintyvä pula uimaopettajista.

Jotta kehittäminen on oikeasti mahdollista, niin prosessin toisessa vaiheessa tarvitaan toiminnan organisointia, jolloin päätetään työnjaosta ja resursseista (Toikko & Rantanen 2009,56). Tässä opinnäytetyössä organisointi oli helppoa, koska tutkija hoiti kaikki työvaiheet itse lukuun ottamatta kyselyn ja työpajakutsun lähettämistä. Tutkija toimitti kutsujen lähettäjälle valmiin infon kyselystä ja työpajakutsusta, jotta tieto pysyy oikeanlaisena. Tämä vaihe sisälsi tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja kyselyn luomisen. Tämä vaihe sijoittui ajallisesti tammikuusta syyskuuhun 2023.

Kolmannessa vaiheessa prosessia siirrytään itse varsinaisen kehittävän toiminnan toteutukseen (Toikko & Rantanen 2009,56-57). Tässä opinnäytetyössä varsinaisen kehittävän toiminnan muodostavat uimaopettajille lähetetty kysely ja työpaja. Kysely (Liite 3) toteutettiin lokakuussa 2023 ja työpaja tammikuun alussa 2024.

Neljännessä vaiheessa on toiminnan arvioinnin aika (Toikko & Rantanen 2009,57). Tämä vaihe toteutui opinnäytetyön tuloksien analysoinnissa opinnäytetyön raporttiin. Tässä tutkimuksessa tämä vaihe jakautui kahteen osaan. Ensimmäinen osuus kyselyn tuloksien analysoinnissa tapahtui marras- ja joulukuussa 2023. Toinen osuus työpajan tuloksien analysoimiseksi ja koko opinnäytetyön tutkimuksen arvioimiseksi tapahtui tammikuussa 2024.

Viides ja viimeinen vaihe kehittämissä omissä tapahtuu pyrkimyksenä levittämään prosessin aikana syntyneitä uusia palveluita tai tuotteita (Toikko & Rantanen 2009,57). Tämän opinnäytetyön tilaaja on Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto. Tieto uimaopettajaprofiileista voi lähteä leviämään erityisesti heidän kautta. Opinnäytetyö valmistui tammikuun 2024 loppupuolella ja tutkimuksen tulosten levittämisen aika on sen jälkeen keväällä 2024.

10.3 Toimintatutkimus

Toimintatutkimusta voidaan tarkastella tutkimuksellisen kehittämistoiminnan suuntauksena (Toikko & Rantanen 2009, 29). Toimintatutkimus on tutkimusmenetelmä, jonka päätavoitteena on tuottaa konkreettista hyötyä käytännön tasolla. Menetelmä pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan ja parantamaan sosiaalisia käytäntöjä. Samalla se luo uutta tietoa näiden käytänteiden ymmärtämiseksi ja kehittämiseksi. (Heikkinen, Kaukko, Salo 2023, 17.)

Tieteenfilosofiselta kannalta toimintatutkimus yhdistyy pragmatismiin, jossa korostuu tiedon käytännöllinen luonne. Toimintatutkimukseen liittyy olennaisena osana myös oppiminen. Organisaation toimintatavat, vallitsevat asenteet tai johtamistavat voivat olla oppimisen tai muutoksen kohteena. (Juuti & Puusa 2020, luku 17.)

Toimintatutkimuksessa tutkija pyrkii systemaattisesti muuttamaan päivittäisiä rutiineja ja ohjaamaan toimintaa kohti uusia suuntia. (Heikkinen ym. 2023, 17.) Tutkija voi siis itse osallistua aktiivisesti kentällä ja olla mukana tavoittelemassa muutosta, mikä poikkeaa tavanomaisesta roolista tutkimuksen tarkkailijana (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009: 24). Tässä tutkimuksessa tutkija on yksi tutkimuksen kohteena olevan uimaopetusta tarjoavan organisaation uimaopettaja.

Toimintatutkimuksellinen tiedontuotanto on prosessimaista. Toimintatutkimuksen tutkimusprosessia ei yleensä voida tarkasti ennakoida, koska kehittämisprosessin aikana tehdyt havainnot toimivat tutkimusprosessin etenemistä ohjaavina tekijöinä. (Toikko & Rantanen 2009, 30.)

Toimintatutkimuksessa ei aseteta teoreettista tietoa ja käytäntöjä vastakkain tai vaihtoehtoiksi toisilleen. Sen sijaan korostetaan ajattelun ja toiminnan läheistä yhteyttä. Tiedonmuodostus ja kehittäminen kulkevat kaksisuuntaisesti: pätevää tietoa tarvitaan toiminnan muuttamiseksi, mutta samalla uutta tietoa syntyy toiminnan muuttuessa. Toimintatutkimuksessa teoreettinen tieto ja käytännöllisesti hyödyllinen tieto nähdään osana samaa kokonaisuutta, ja sekä teoria että käytäntö kehittyvät samanaikaisesti. (Heikkinen ym. 2023, 23; Juuti & Puusa 2020, luku 17.)

10.4 Tutkimusmenetelmät

10.4.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksessa tutkijan tiedonlähde on kyselylomakkeen vastaukset osallistujilta. Vastajan aloittaessa kyselyyn vastaamisen, on mahdotonta enää muuttaa kyselystä mitään, joten kyselyn huolelliseen suunnitteluun on tarpeellista varata riittävästi aikaa. Kyselyn toimivuus voi ratkaista koko tutkimuksen onnistumisen. Hyvä kyselylomake on toimiva kokonaisuus sekä sisällöllisiltä että tilastollisilta näkökohdilta. (Vehkalahti 2019, 20.) Tämän tutkimuksen kyselyn kysymykset suunniteltiin ensisijaisesti tutkimuksen teoriaan pohjautuen ja osittain tutkijan oman 20 vuoden työkokemuksen pohjalta uimaopettajana toimimisesta.

Kyselytutkimus soveltuu hyvin menetelmäksi silloin, kun tarkoituksena on selvittää lähtötilanne ja kun aiheesta on jo olemassa runsaasti tietoa, mutta halutaan syventää ja tarkastella sitä tarkemmin (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 122-123). Kyselytutkimuksessa tiedot kerätään tietystä ihmisjoukosta, jota kutsutaan perusjoukoksi (Ojasalo ym. 2015, 122-123; Vehkalahti 2019, 43). Tässä tutkimuksessa perusjoukko muodostuu tutkimuksen kohteena olevan uimaopetusta tarjoavan organisaation kaikki vakituiset ja sijaistuksia tekevät uimaopettajat toimintakautena syksy 2023- kevät 2024. Heitä oli kyselyn lähettämisen hetkellä yhteensä 130.

Tutkimuksen luotettavin tieto saadaan, kun kaikki perusjoukkoon kuuluvat henkilöt vastaavat kyselyyn. Kuitenkin kaikkien vastausten hankkiminen voi olla haasteellista, joten tutkimuksessa keskitytään yleensä satunnaisesti valittuun otokseen, joka koostuu niistä henkilöistä, jotka ovat vastanneet kyselyyn. Tilastollista päättelyä tutkija voi tehdä otoksen vastausten pohjalta. Sitteen tutkijan on mahdollista yleistää otoksen tuloksia koko perusjoukon laajuudelle. Tutkimuksessa, joka perustuu otantaan, ensisijainen kiinnostuksen kohde on koko perusjoukko, ja tilastollisen päättelyn avulla arvioidaan, kuinka hyvin otos heijastaa perusjoukkoa ja kuinka tulokset voivat olla yleistettävissä koko perusjoukkoon. (Ojasalo ym. 2015, 122-123.)

Kyselytutkimuksessa on yleensä kyse määrällisestä tutkimuksesta, jossa tilastolliset menetelmät ovat analysoinnin tapa. On kuitenkin mahdollista tehdä myös laadullista tutkimusta kyselylomakkeella. Tai samassa tutkimuksessa voidaan käyttää kumpaakin menetelmää, kuten tässä opinnäytetyössä. Tutkijan pitää osata valita tutkimansa aiheen kannalta parhaat lähestymistavat. (Vehkalahti 2019,13.)

Kyselyn voi suunnitella sisältämään sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä tavoitellaan vastaajien näkökulmia, jotka saattavat tarjota uusia ajatuksia tutkimusaiheeseen, joita tutkija ei ole aiemmin ottanut huomioon. Avoimien kysymysten avulla vastaajat voivat ilmaista omia mielipiteitään, vastata vapaasti ja osoittaa oman asiantuntemuksensa

aiheesta. Avoimien kysymysten analysointi on haastavaa, koska vastaukset voivat olla monipuolisia ja niiden käsittely voi olla vaikeaa. Toisaalta monivalintakysymyksissä vastaajat valitsevat vastauksensa rajatuista vaihtoehdoista, mikä mahdollistaa vastausten helpomman vertailun. Monivalintakysymyksiin vastaaminen on usein helpompaa vastaajille, koska he saavat valmiita vaihtoehtoja, eikä heidän tarvitse muistaa kaikkea itse. (Hirsjärvi ym. 2004, 182-192.) Vaikka kysely tarjoaa tehokkaan tavan kerätä laajaa tietoa, sen heikkoutena on, ettei se usein tuota syvällistä ymmärrystä aiheesta. Lisäksi kyselyn avulla ei välttämättä voida varmistua vastaajien syvällisestä perehtyneisyydestä aiheeseen, eikä vastausten tarkkuudesta ole täyttä varmuutta. (Ojasalo ym. 2015, 40, 121; Hirsjärvi ym. 2009, 134.) Tämän tutkimuksen kyselyssä (Liite 3) oli yhteensä kahdeksan monivalintakysymystä ja 12 avointa kysymystä.

10.4.2 Oppimiskahvila

Tässä tutkimuksessa työpaja suunniteltiin kyselyn tuloksien lisätyöstämiseksi. Tutkija laati alustavat osaamisprofiilit kyselyn vastausten perusteella. Niitä täydentävät kysymykset toimivat lisätyöstämisen lähtökohtina. Työpaja järjestettiin osana uimaopetusta tarjoavan organisaation uimaopettajien kevään 2024 aloitus koulutusta. Tutkija pyysi luvan uimaseuran uimaopettajien esihenkilöltä työpajan pitämiseen henkilökohtaisesti ja toimitti hänelle infon työpajan sisällöstä, jotta hän voi sisällyttää sen koulutuspäivän infoon välitettäväksi organisaation uimaopettajille.

Työpaja toteutettiin oppimiskahvilan tyylisesti. Oppimiskahvilassa osallistujat jaetaan ryhmiin, jotka istuvat omiin pöytiinsä ja käsittelevät pöydällä olevaa aihetta. Ryhmäläiset kirjoittavat syntyneet ideat pöydällä olevaan paperiin ja tietyn ajan kuluttua jokainen ryhmä siirtyy seuraavaan pöytään. Tämä menetelmä tarjoaa mahdollisuuden tuottaa runsaasti tietoa lyhyessä ajassa eri näkökulmista. (Kantojärvi 2012, 116-117; Ojasalo ym. 2015, 162; Innokylä 2023.) Oppimiskahvila valittiin työpajan muodoksi siksi, koska organisaation uimaopettajat työskentelevät tuntityöntekijöinä hajautuneina eri uimahalleihin ja eri vuoroihin, he eivät välttämättä tunne suurta osaa uimaopettajakollegoistaan. Oppimiskahvila tarjosi helpon mahdollisuuden keskusteluun, oppimiseen muilta ja myös tutustumiseen kollegojen kesken.

Tutkimukselliseen kehittämistoimintaan kuuluu olennaisesti yhteistyö tutkijan ja tutkimuksen kohteena olevien kesken. Tutkija ei ole ainoa kehittämistä tekevä taho, vaan tutkimukseen osallistujat ovat yhtä lailla osallisina kehittämisessä. (Kananen 2014, 11.) Oppimiskahvila tarjosi tässä tutkimuksessa toimivan tavan antaa mahdollisimman monelle uimaopettajalle tilaisuuden kertoa omia ajatuksiaan ja olemaan osa kehittämistyötä.

11 Analysointi

Tutkimuksen ydin muodostuu saadun aineiston analysoinnista, johtopäätösten tekemisestä ja tulkinnasta (Hirsjärvi ym. 2009, 221). Analysoimalla tutkimusaineistoa pyritään löytämään ratkaisuja ja vastauksia tutkimuskysymyksiin tai kuten tässä tutkimuksessa tutkimusaiheeseen. Aineistoa analysoimalla muokattiin aineisto selkeämpään muotoon, jotta voitiin erottaa oleelliset asiat tutkittavasta aiheesta ja sitten luotiin analyysi näiden pohjalta. Analyysia voidaan suorittaa eri tavoin, kuten järjestelemällä, käsittelemällä, tiivistämällä tai muuttamalla aineistoa tekstimuotoon. Tällä tavoin pyritään löytämään selityksiä tutkittaville ilmiöille. (Kananen 2014, 104-109.)

Tutkimusstrategia antaa kehyksen tutkimuksen aineiston järjestelyyn. Määrällisen tutkimuksen aineisto käsitellään usein tilastollisin menetelmin, kun taas laadullinen aineisto pyritään tulkitsemaan ja ymmärtämään. Strukturoitua lomaketta käytettäessä aineistoa voidaan analysoida heti sen keräämisen ja järjestämisen jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi suoritetaan usein tutkimusprosessin aikana, ja aineistoa kerätään ja analysoidaan samanaikaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 222-225).

Kyselyllä kerättävän datan analyysissa on mahdollista hyödyntää sekä määrällisiä että laadullisia näkökulmia. Usein kyselyt painottuvat määrällisen tiedon keräämiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 134). Analyysin lähestymistavat voidaan karkeasti jakaa kahteen päätyyppiin: selittävään ja ymmärtävään. Selittävä lähestymistapa analysointiin on pääasiallisesti tilastollista analyysia ja päätelmiä, kun taas ymmärtävä lähestymistapa käyttää laadullista analyysia. (Hirsjärvi ym. 2009, 135, 224.)

Tämän tutkimuksen kyselyn aineiston analysoinnissa hyödynnettiin molempia lähestymistapoja, sekä selittävää että ymmärtävää. Aineistoa käsiteltiin tilastollisesti, minkä jälkeen vastauksista pyrittiin löytämään syvällisempää ymmärrystä avointen kysymysten vastauksien sisällön analyysin ja tulosten teemoittelun avulla. Teemoittelu on käytännöllinen tapa käsitellä aineistoa ongelmanratkaisussa, ja sen avulla voidaan eritellä tutkimusaiheeseen vastaavia teemoja ja tietoja. (Eskola & Suoranta 2005, 174-179.)

Laadullisen tutkimuksen aineisto voi olla runsasta, ja menetelmiä analyysiin tekemiseen on monia. Laadullisessa analyysissa pyritään tiivistämään aineistoa säilyttäen sen olennaiset piirteet. Informaatioarvoa lisätään selkeyttämällä ja käsitteellistämällä aineistoa, jotta voidaan saada esiin keskeisiä näkökohtia. (Eskola & Suoranta 2005, 137.) Sisällönanalyysi on menetelmä, joka soveltuu laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmäksi, ja sen tavoitteena on järjestää ja jäsentää aineisto selkeään sanalliseen muotoon. Sisällönanalyysiä käyttämällä voidaan analysoida kaikenlaista aineistoa, oli se kirjoitetussa, kuullussa tai nähdyssä muodossa, ja sen

tarkoituksena on käsitellä laadullista aineistoa jäsentäen sen sanalliseen muotoon ennen johtopäätösten tekemistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 122.)

Tässä tutkimuksessa kyselyn tulokset analysointiin ensin tilastollisesti luomalla jokaisesta valmiit vastausvaihtoehdot sisältäneestä kysymyksestä erikseen kaaviokuva paremman kokonaisymmärryksen luomiseksi. Kyselyn avoimien kysymysten vastaukset koottiin ensin taulukoksi Excelissä ja sitten tutkija alkoi värikoodaamalla yhteneväisyyksiä vastauksissa. Värikoodatut vastaukset koottiin yhteen ja sen jälkeen tutkija pelkisti nämä vastaukset muutamaaan sanaan tai lauseeseen. Tämän jälkeen avoimien kysymysten vastauksia voitiin käsitellä myös tilastollisesti ja luoda niistä myös kaavioita.

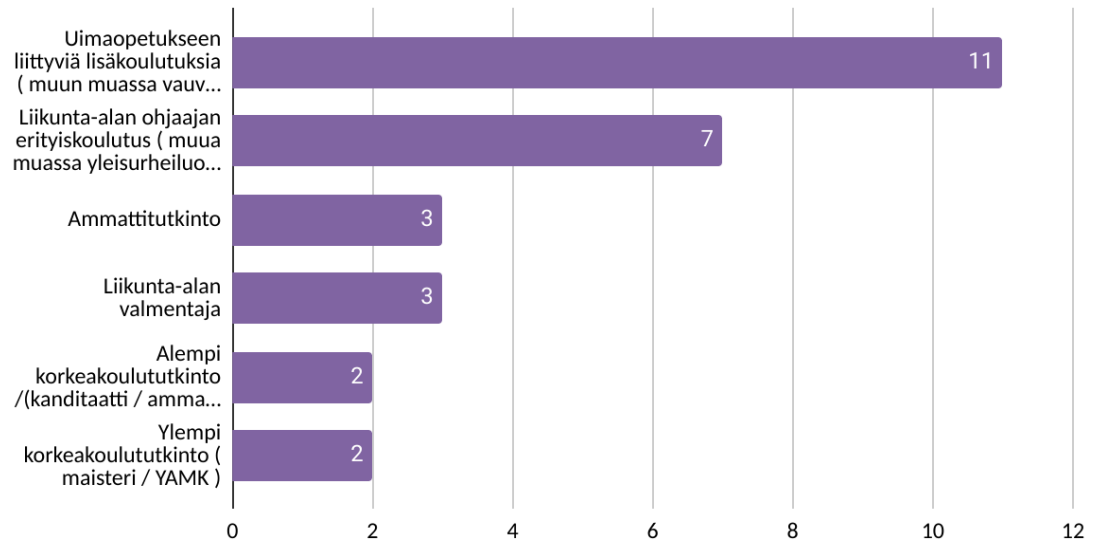
12 Tulokset ja johtopäätökset

12.1 Kysely

Kysely lähetettiin 130 ohjaajalle lokakuussa 2023. Kyselyn pohjana käytettiin E- lomake kyselytutkimusta. Yhteensä 23 uimaopettajaa vastasi. Vastausprosentti on siis 18.

Vastaajien taustatietoja käsittelevistä kysymyksistä saatiin selville, että 20 vastaajaa on suorittanut uimaopettajan koulutuksen, yhdellä vastaajalla koulutus oli kesken ja kaksi vastaajaa ei ollut suorittanut koulutusta. Oletettavasti nämä kaksi ovat vielä alaikäisiä apuopettajia. Vastaajista 12 kappaletta ilmoitti osallistuneen uimarina uintivalmennukseen ja 11 kappaletta ei ollut itse osallistunut uintivalmennukseen. Vastaajista 17 kappaletta ilmoitti omaavansa myös jonkun muun opettamiseen tai ohjaamiseen liittyvän koulutuksen ja kuudella vastaajalla ei ollut muuta opettamiseen tai ohjaamiseen liittyvää koulutusta. Vastaajien erilaiset koulutukset esitellään alla olevassa kuviosta numero yksi.

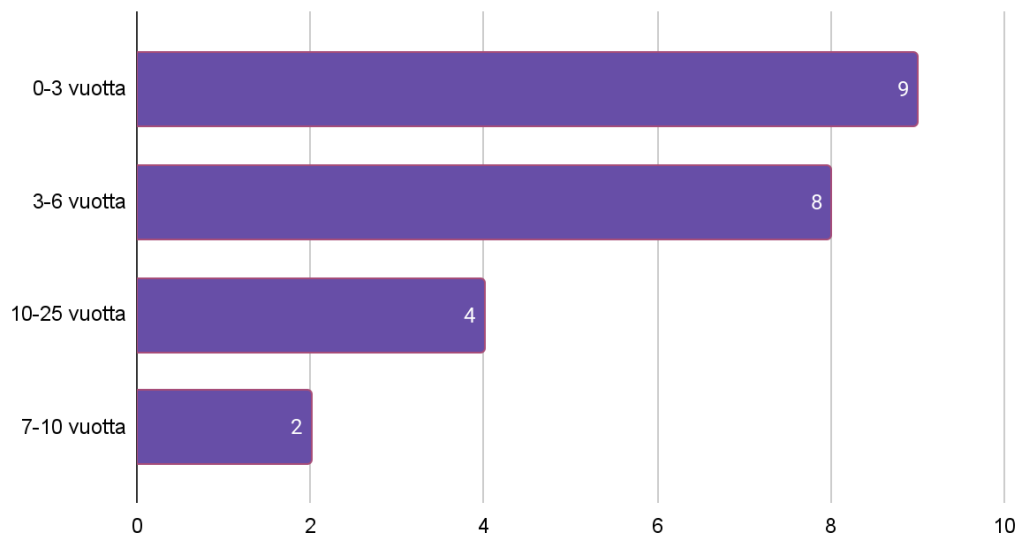
Vataajien opettamiseen/ohjaamiseen liittyvät lisäkoulutukset (Vastaukset kpl)



Kuvio 1: Vastaajien opettamiseen/ohjaamiseen liittyvät koulutukset

Työkokemus uimaopettajana toimituksesta pyydettiin ilmoittamaan vuosina ja kuukausina. Vähiten työkokemusta oli vastaajalla, joka oli työskennellyt uimaopettajana vasta vähän vajaan vuoden ja pisin työkokemus oli 25 vuotta. Tarkemmin vastaajien työkokemuksen voi nähdä kuvioista 2.

Vastaajien työkokemus (Vastaukset kpl)

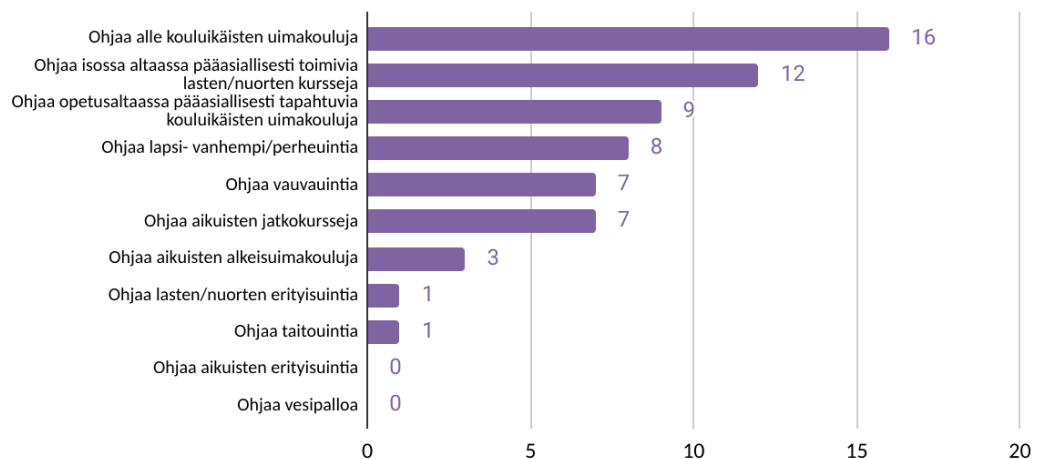


Kuvio 2: Vastaajien työkokemus vuosina

Kaikista kokeneempien työkokemuksen vuosihaitari on suuri, mutta heidän tiivistäminen yhteen ryhmään oli järkevintä kyselyn muiden kysymysten analysoinnin kannalta.

Kysymyksessä viisi vastaajaa pyydettiin kertomaan omin sanoin, minkä vuoksi he aloittivat uimaopettajana työskentelyn? Suurin syy uimaopettajana työskentelyn aloittamiseen oli halu tehdä töitä uimisen ja veden parissa, koska uiminen on ollut itselle tärkeä harrastus (8kpl). Toiseksi suurin syy uimaopettajana työskentelyn aloittamisessa oli se, että vastaaja on halunnut mukavan lisätulon (7 kpl). Uimaopetus on koettu mukavaksi työksi muun muassa lasten kanssa työskentelemisen mahdollisuuden takia. Merkittävä tekijä on ollut myös kuitenkin tarve saada lisätuloja. Kolme vastaajaa kertoi olleensa kilpauimari ja häneltä oli kysytty mielenkiintoa ohjaamiseen. Kolme vastaajaa ilmoitti syyn olleen työn merkityksellisyydessä. Uimaopettajan työ koettiin palkitsevana itselle, kun pääsee näkemään ohjattavien kehityksen. Kaksi vastaajaa on liikunnanohjaajan työn tai muun liikunnallisen työn kautta päätenyt uimaopettajaksi

Vastaajien ohjaamat ryhmät (Vastaukset kpl)



Kuvio 3: Vastaajien ohjaamat ryhmät

Monet uimaopettajat ohjaavat erilaisille uimareille tarkoitettuja ryhmiä. Tässä kysymyksessä numero 11 he saivat valita maksimissaan neljä eniten ohjaamansa ryhmää. Opetusaltaassa toimivien kurssien alle kouluikäisten lasten kurssit ovat alkeisuimakouluja, joissa leikin kautta opetellaan liikkumaan turvallisesti vedessä ja uimakouluja, joissa tavoitellaan alkeisuimataidon määritelmän mukaisia taitoja. Opetusaltaassa pääasiallisesti toimivien kouluikäisten uimakouluissa harjoitellaan lisää uimisen taitoja ja niiden aikana ruvetaan harjoittelemaan myös isossa altaassa uimista. Pääasiallisesti isossa altaassa toimivien lasten ja nuorten kurssien ohjaajat

olivat toiseksi suurin vastaajajoukko. Kaikki vastaukset huomioiden suurin joukko vastaajista ohjaa lapsia ja nuoria. Vastausvaihtoehdot olivat jaoteltu lasten ja nuorten osalta yleistäen kurssien osallistujat alle kouluikäisiin ja kouluikäisiin, jotta tutkimuksen lukija saa helpommin ymmärrettävän kuvan minkä ikäiset yleensä osallistuvat näille kursseille. Jos lapsi on kehittynyt uimarin taidoissaan nopeasti, on mahdollista, että esimerkiksi jo kuusivuotias osallistuu isossa altaassa toimivalle kurssille. Minimivaatimus yleensä osallistumiseen ensimmäiselle isossa altaassa toimivalle kurssille on 25 metrin uimataito.

Kysymyksessä numero 12 vastaajat kertoivat oman suosikkinsa opettajana toimimisen kannalta ja miksi juuri se on heidän suosikki. Pienten lasten, eli noin 3-7-vuotiaiden, opettamisesta tykkäävät siitä siksi, koska lapset ovat oppimisesta niin innoissaan. Yksi vastaaja kuvaili pienten lasten opettamista suosikikseen seuraavilla sanoilla:

Lapset ovat kuin sieniä: haluavat osallistua ja heidän kanssa voi hassutella.

Pienten lasten opettamisen olevan vastaajien suosikki vaikutti myös se, että olemalla itse altaassa voi näyttää opetettavan asian helpommin ja ohjata lasta onnistuneeseen suoritukseen. Myös se, että ryhmän kontrollointi koettiin helpoksi, kun on itse altaassa, oli yksi syy minkä takia, pienten lasten opettamisesta tykkättiin. Yksi vähän erilainen syy verrattuna muiden vastauksiin oli:

Pienet lapset eivät myöskään ärsytä ohjaajaa tahallaan, joten ongelmatilanteiden selvittäminen on suht helppoa.

Useampi vastaaja kertoi tykkävänsä sellaisten kurssien opettamisesta, jossa ruvetaan harjoittelemaan isossa altaassa uimista, koska:

Niitä on edelleen hauska opettaa, vaikka uimarit ovat jo taitavia.

Nuorten kurssien opettamisen suosikikseen kertonut vastaaja kertoi syyn olevan:

On mukava nähdä teini-ikäisen olevan motivoitunut harjoittelemaan uimista.

Aikuisten opettamisesta eniten pitäneet vastaajat kertoivat, että aikuisten suuri motivaatio oppimiseen se tekijä, jonka takia aikuisten opettaminen on heidän suosikkinsa. Yksi vastaaja kuvaili syytä näin:

Olen hyvin analyyttinen ja aikuisten kanssa voi hifistellä, koska heitäkin kiinnostaa.

Vauva- ja perheinnin omaksi suosikikseen ilmoittaneet kertoivat nauttivansa siitä, että saa kohdata perheitä ja nähdä vauvan kasvua. Yksi vastaaja kuvaili vauvauinnin ohjaamista suosikikseen näin:

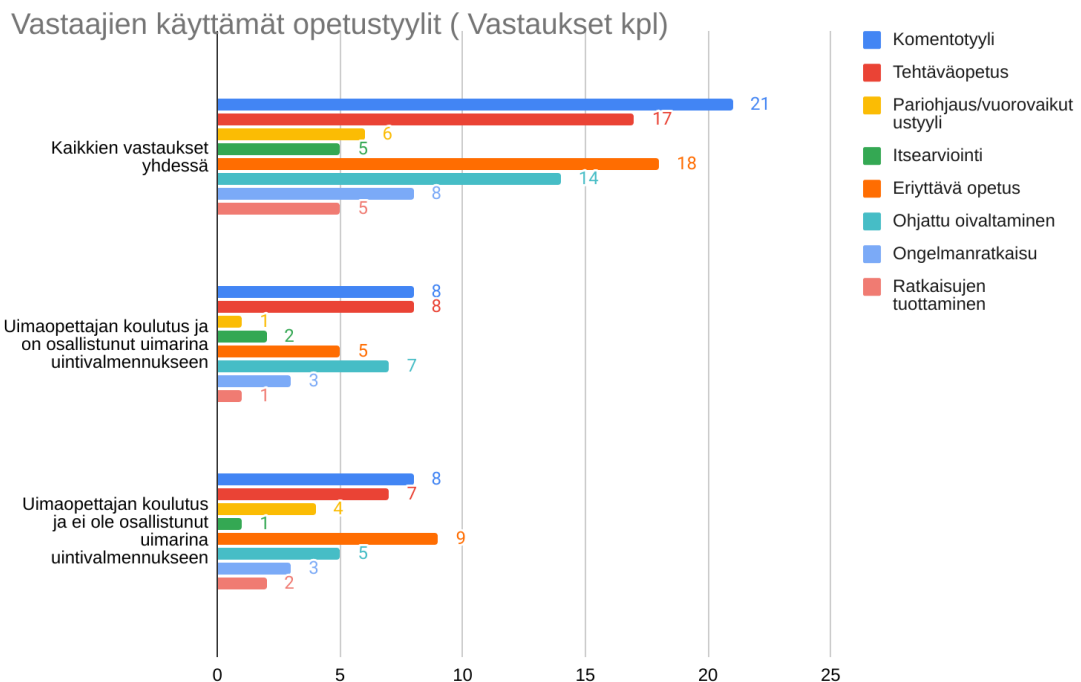
Siinä ollaan jotenkin niin suurten asioiden äärellä. Uusi pieni tulokas perheeseen ja uusi yhteinen harrastus. Vauvojen kehityksen tukeminen ja konkreettinen näkeminen. Voin omalla ohjaustyylilläni vahvistaa vauvan ja vanhempien yhteistä vuorovaikutusta.

Kaikki vastaajat eivät osanneet valita suosikkiaan sinänsä. Yksi vastaaja kertoi, että:

-Isossa altaassa olevat kurssit perustuvat tekniikkaan, niin se on helpompaa minulle.

Voidaan tehdä oletus, että tämä vastaaja on mitä luultavimmin entinen tai nykyinen kilpauimari, koska hän kokee uinnin tekniikan osaamisensa olevan vahvaa. Kaksi vastaajaa toi esille, että he tykkäävät monipuolisesti eri ryhmien ohjaamisesta, sillä eri ikäisillä on erilaisia ominaisuuksia ja ryhmien vaihtelevuus tuo monipuolisuutta päivään.

Opettajien käyttämistä opetustyyleistä kysymyksessä kuusi vastaajat saivat valita kaikki käyttämänsä tyylit Mosstonin ja Ashworthin opetustyylien kirjosta.



Kuvio 4: Vastaajien käyttämät opetustyyli

Eroavuuksia voidaan havaita uimaopettajan koulutuksen suorittaneiden uimaritaustan omaavien ja sellaisten uimaopettajan koulutuksen suorittaneiden kesken, jotka eivät ole itse osallistuneet uimarina uintivalmennukseen. Nämä eroavuuksudet näkyvät pariohjaus/vuorovaikutustyylin käytössä. Opettajat, jotka eivät olleet itse osallistuneet uintivalmennukseen käyttivät sitä enemmän verrattuna uimaritaustan omaaviin. Eriyttävän opetuksen käytössä oli myös eroavaisuus näiden kahden vastaajaryhmän välillä. Uimaritaustaiset opettajat käyttivät sitä vähemmän verrattuna opettajiin, joilla ei ole uimaritaustaa. Ohjatun oivaltamisen käytössä eroavaisuus oli toisinpäin. Uimaritaustaiset opettajat käyttivät sitä enemmän verrattuna

opettajiin kenellä ei ole uimaritusta. Vastaajien kokonaismäärän oli pieni, joten erot ovat hyvin pieniä ja eivät kokonaisuudessaan luotettavia, mutta tuloksista on nähtävissä pieniä suuntaviivoja siitä, että sillä on merkitystä, onko opettaja itse osallistunut uimarina uintivalmennukseen vai ei. Vastaajilla, joilla ei ollut opettamiseen/ohjaamiseen liittyvää lisäkoulutusta, huomionarvoista on se, että he käyttävät enemmän vain tiettyjä tyyliä verrattuna muihin vastaajaryhmiin. Kaksi vastaajaa oli valinnut vain komentotyylin käyttämiseen opetustyyliksi tästä vastaajaryhmästä. Opettajan työkokemuksen määrästä ei voitu tehdä merkittäviä havaintoja eroavaisuuksista opetustyylien käytön suhteen.

Kysymyksessä numero seitsemän vastaajia pyydettiin kuvaamaan heidän opetustyyliä omin sanoin. Neljä vastaajaa ilmoitti vaihtavansa opetustyyliään opettamansa ryhmän ja ryhmän taitotason mukaan.

Vaihteleva tyyli mitä sovellan ohjattavaan ryhmään iän ja taidon mukaan.

Kahdeksan vastaajaa kuvaili heidän opetustyyliään yksittäisillä sanoilla, kuten kannustava ja innostava. Samantyyliisesti positiivisuuteen perustuen kolme vastaajaa kuvaili opetustyyliään muun muassa näin:

Painotan opetuksessa vuorovaikutusta ja jokaisen henkilökohtaista huomioimista silloin kun se on vain mahdollista / lasta kunnioittava/ mahdollistaa turvallisen ympäristön harjoitteluun ja kehittymiseen.

Viisi vastaajaa kuvailivat opetustyyliään myös yksinkertaisesti muutamilla sanoilla. He kuvasivat opetustyyliään seuraavasti.

tekninen, mutta innostava/ tekninen/ analyttinen/ kannustava ja asiallinen / ohjaava, selkeä ja yksinkertainen.

Mahdollisesti nämä vastaajat opettavat enemmän aikuisia, koska sanat sopivat paremmin aikuisten opettamiseen. Leikin käyttäminen opetuksen välineenä nousi esille myös opetustyylien kuvauksissa. Mielikuvien ja leikin käyttöä hyödynnetään opetuksessa osittain niin sanottuna "mausteena" ja osa vastaajista perusti opetustyyliinsä pääasiallisesti leikkiin.

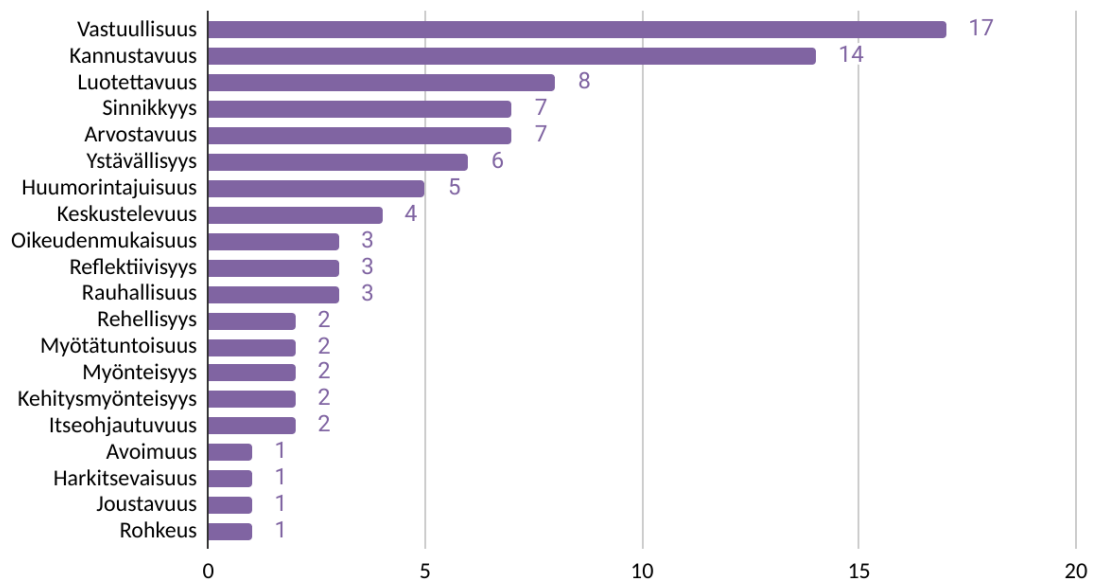
Monien opettajien vastauksista oli tulkittavissa erilaisia ohjatun oivaltamisen opetustyylin variaatioita.

Pyrin ohjaamaan tehtäviä, joissa uimakoululaiset saavat mahdollisuuden keksiä itse ja oivaltaa sitä kautta. / Perustuu komentotyyliin harjoittelun alussa, mutta mitä useampi harjoituskerta on alla, sitä enemmän eriytän opetusta ja kysyn lapsilta paljon kysymyksiä, jotta heidän on mahdollista itse tajuta asioita ja myös näyttää omaa osaamistaan. / Kerron mitä harjoitellaan "tänään harjoittelemme myyräuintia" sitten näytän esimerkkiä ja sitten kerron mitä pitää tehdä. Jos tiedän/oletan että lapset osaavat liikkeen sanon, että menkää myyräuintia näyttämättä esimerkkiä, jolloin lapsen pitäisi itse muistaa mitä myyräuinti on. Ekan kokeilun jälkeen muistutan asioista, jotka on saattanut unohtua.

Erilaisen näkökannan opettamiseen antoi yksi vastaaja, joka kuvaili opetustyyliään seuraavasti:

Itseohjautuvuusteoria on pitkälti opetustyylini perustana. Tavoitteena uimarin kasvu urheilijana.

Uimaopettajan neljä tärkeintä ominaisuutta (Vastaukset kpl)



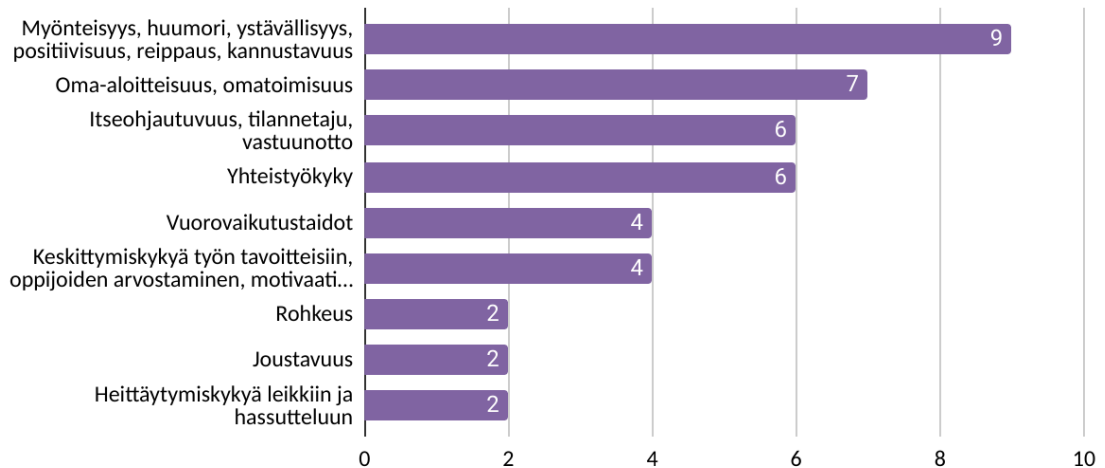
Kuvio 5: Vastaajien mielestä uimaopettajan neljä tärkeintä ominaisuutta

Kysymyksessä numero kahdeksan vastaajat valitsivat uimaopettajan neljä tärkeintä ominaisuutta. Uimaopettajan työn tärkeimpänä ominaisuutena nähtiin vastuullisuus. Uimaopettaja kantaa uimaopetuksen aikana vastuun oppilaidensa hengestä ja tähän vastuuseen ei pidä suhtautua välinpitämättömästi. Toiseksi tärkeimpänä ominaisuutena nähtiin kannustavuus. Uutta taitoa opeteltaessa tai jo olemassa olevia taitoja parantaessa opettajan kannustavalla otteella on suuri merkitys. Jokaisen opettajan ominaisuuksiin tulee kuulua kannustavuus. Kolmanneksi tärkeimpänä ominaisuutena nähtiin luotettavuus. Pienen uimakoululaisen huoltajan tulee kokea opettaja luotettavaksi aikuiseksi, jonka ohjaukseen voi oman lapsensa jättää.

Uimakoululaisen itse tulee kokea uimaopettaja luotettavaksi. Luotettavuutta voi ilmaista muun muassa selkeillä opetuskäytännöillä, puhettavalla ja osoittamalla kiinnostusta oppilaitaan kohtaan. Aikuisten ohjattavien kanssa luotettavuuden kokemusta lisää opettajan taito osata selittää uinnin tekniikkaa ja harjoitusten sisältöä aikuisten analyyttisille korville. Uimaopettajakollegojen kanssa työskenneltäessä luotettavuutta lisää työkaverin tukeminen opetuksen aikana ja kantamalla oman vastuunsa ohjauskerran suunnittelusta ja toteutuksesta. Neljänneksi tärkeimmän ominaisuuden seitsemällä äänellä kumpikin jakavat sinnikkyys ja arvostavuus. Sinnikkyys uimaopettajan ammatissa on sitä, että osaa ja jaksaa harjoituttaa samaa asiaa uudestaan ja uudestaan ja keksiä samasta asiasta jokaiselle oppilaalle sopivan harjoitustason. Samaa harjoitustasoa pitää osata myös vaihdella, jotta oppijan mielenkiinto oppimiseen säilyy ja hän saa onnistumisen kokemuksia. Arvostavuus uimaopettajan ammatissa on sen kunnioittamista, että lapselleen tai itselleen uimakoulun tai uimakurssin ostanut yksilö maksaa uimaopettajan ammattitaidosta. Uimaopettajan velvollisuus on olla sen arvostuksen arvoinen ja tehdä opettajan työ parhaalla mahdollisella tavalla. Arvostavuus uimaopettajan ammatissa tulee myös näkyä jokaisen oppilaan kohtaamisessa omana yksilönään ja haluna tarjota sellainen opetus, joka kunnioittaa jokaisen oppilaan yksilöllisiä ominaisuuksia.

Kysymyksessä yhdeksän vastaajat miettivät mitä ominaisuuksia he haluaisivat nähdä työkaverina olevassa uimaopettajassa, jos he itse saisivat päättää.

Uimaopettajan tärkeimmät ominaisuudet vastaajien omin sanoin sanottuna. (Vastaukset kpl)



Kuvio 6: Uimaopettajien tärkeimmät ominaisuudet vastaajien omin sanoin sanottuna

Uimaopettajat odottavat työkaverina työskentelevältä uimaopettajakollegalta eniten positiivista asennetta työtä kohtaa ja opetuksen aikana. Toiseksi suurin odotus liittyi oma-aloitteisuuteen ja omatoimisuuteen. Kolmanneksi suurimman odotuksen jakavat itseohjautuvuus, tilannetaju, vastuunotto sekä yhteistyökyky. Verrattuna edellisen kysymyksen tuloksiin, jossa vastuullisuus ja kannustavuus nähtiin kahtena tärkeimpänä ominaisuutena, niin tämän kysymyksen tulokset vahvistavat sitä. Oma-aloitteisuus, omatoimisuus sekä itseohjautuvuus, tilannetaju, vastuunotto ja yhteistyökyvyn voidaan ajatella kuuluvan myös vastuullisuuden aspekteihin uimaopettajan työssä. Vuorovaikutustaidot sekä heittäytymiskyky työn tavoitteisiin, oppijoiden arvostaminen, motivaatio kehittyä työssä koettiin tärkeänä myös. Näitä ominaisuuksia voidaan verrata myös edellisen kysymyksen vastauksissa nousseeseen arvostavuuteen. Yhteisesti analysoiden kysymysten kahdeksan ja yhdeksän vastaukset, niin uimaopettajan kolme tärkeintä ominaisuutta ovat vastuullisuus, kannustavuus ja arvostavuus.

Kysymyksessä kymmenen kysyttiin ilmeiden käyttämisestä tietoisesti ohjaamisen tehokeinona pienten lasten kanssa. Vastaajista 20 ilmoitti käyttävänsä ja kolme ilmoitti, ettei käytä. Vastaajilla oli mahdollista halutessaan kertoa tarkemmin ilmeiden käyttämisestä. He, jotka käyttivät ilmeitä tietoisesti ohjaamisen tehokeinona, kertoivat muun muassa:

Teen ilmeen isosti, niin että se varmasti huomataan. / Ilmeet auttaa lapsia mukaan toimintaan. / Non-verbaalinen viestintä ja tunteiden ilmaiseminen kannustaa mielestäni erityisesti pieniä lapsia kuuntelemaan paremmin. / Hymyilen ja hämmästyin miten hienosti he uivat. / Silloin jos pitää saada ryhmä hiljaiseksi pidän vakavaa ilmettä. Ja jos lapsella on ollu vaikeuksia jossain liikkeessä ja hän onnistuu siinä vihdoinkin, tällöin hymyilen, jotta lapsi huomaa onnistuneen

He, jotka eivät käyttäneet ilmeitä tietoisesti ohjaamisen tehokeinona eivät halunneet tai osanneet jakaa syitä sille paljon, mutta yksi vastaaja kertoi, että hän ei tiedä miten ilmeitä voisi hyödyntää.

Kysymys 13 koski opetuksen eriyttämistä vastaamaan samassa ryhmässä taitotasoiltaan erilaisien oppijoiden tarpeita tai samassa ryhmässä olevien arkojen ja rohkeiden oppijoiden tarpeita. Huomatessaan taitotasoiltaan erilaisia oppijoita samassa ryhmässä 22 opettajaa eriyttäisi opetusta vastaamaan oppijoiden tarpeita. Yksi opettaja ei eriyttäisi. Samassa ryhmässä olevien arkojen ja rohkeiden oppijoiden kanssa 21 opettajaa eriyttäisi opetusta vastaamaan heidän tarpeita. Kaksi opettajaa ei eriyttäisi. Tässä kysymyksessä vastaajan oli mahdollisuus halutesaan kertoa lisää vastauksestaan. Taitotasoiltaan erilaisten oppijoiden huomioimisesta vastaajat kertoivat muun muassa:

Annan taitaville enemmän aikaa itsenäiseen harjoitteluun kun avustan heikompia/ Mahdollisuuksien mukaan eri tehtävät, eri radoille jne./ Jokainen saa tarvitsemaansa opetusta./ Jokainen tarvitsee onnistumisen kokemuksia/ Erilaisten välineiden käyttö, erilaisia tehtäviä ja lisätehtäviä/ En aina, mutta joskus voi olla semmoisia päiviä, että erotetaan porukkaa niin ei kellään ole tylsää/ Nuorten kanssa pitää olla tarkka siitä, että tehtävät ovat kaikille samoja, joten kukaan ei tunne olevansa huonompi.

Samassa ryhmässä olevien arkojen ja rohkeiden oppijoiden huomioimisesta vastaajat kertoivat seuraavaa:

Arat tarvitsevat enemmän aikaa ja rohkeat haasteita, etteivät tylsisty / Jokainen ansaitsee itselle sopivaa opetusta/ Välineiden käyttö, harjoituksia eri syvyisessä vedessä/ samoilla harjoituksilla arat saadaan mukaan.

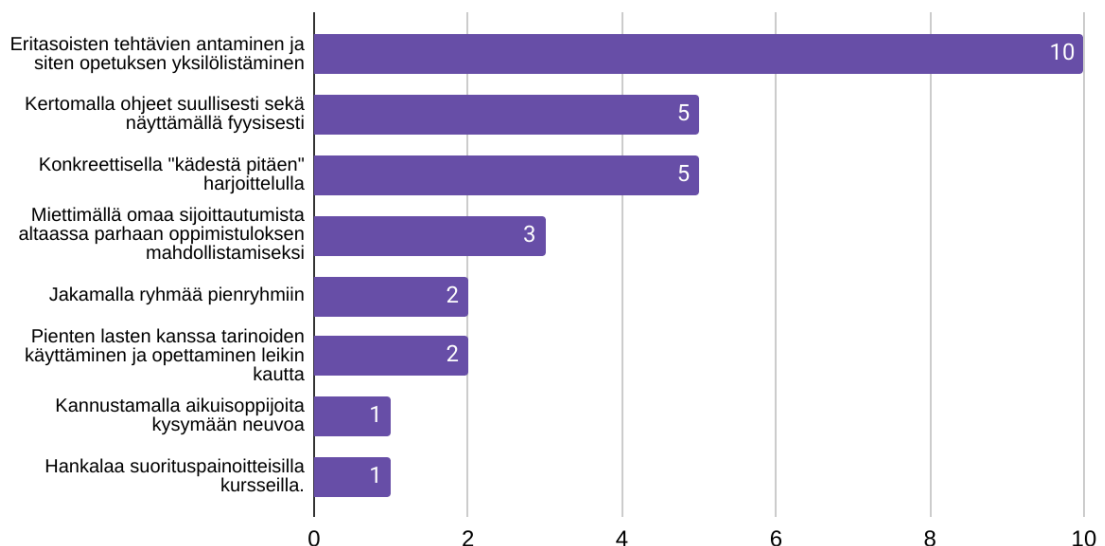
Kysymys numero 14 koski opettajan toimintaa tilanteessa, jossa uimari ei millään tunnu oppivan harjoiteltavaa taitoa, jonka muut jo hallitsee. Ylivoimaisesti eniten (11kpl) käytetty keino oli opetuksen yksilöinti tälle uimarille hetkeksi toisen opettajan huolehtiessa enemmän muiden oppilaiden opetuksesta. Seuraavaksi eniten (6 kpl) käytetty keino oli asiasta kertominen lapsen huoltajalle ja ohjeiden antaminen heille, miten he voivat harjoitella taitoa omilla uintireissuilla lisää. Paljon kannustusta ja harjoiteltavan taidon teettäminen osana leikkiä kaikilla ryhmäläisillä oli yhtä suosittu tapa (4 kpl yhteensä). Kaksi vastaajaa koki neuvojen kysymisen muilta uimaopettajilta hyväksi tavaksi toimia tässä tilanteessa.

Kysymys 15 koski opettajien mielipiteitä koskien altaan reunalta tai altaassa opettamisen etuja. Vastaajat saivat kertoa omin sanoin kokemiaan etuja. Altaan reunalta opettamisen suurimmiksi eduksi nähtiin uimarin kokonaissuorituksen helpompi havainnointi, koska suoritukset näkee pidempään ja eri kulmista (20 kpl). Ison altaan ryhmän hallinta koettiin myös helpommaksi kokonaisuudessaan reunalla ollessa. (8 kpl) Tässä syynä mitä luultavimmin se, että reunalta näkee koko altaan ja opettaja pääsee nopeammin apuun reunalta. Muita etuja reunalta opettamiseen oli, että opettajalle ei tule kylmä (2 kpl) ja että oppijan pitää hoksata enemmän harjoituksesta itse (1 kpl). Yksi vastaaja oli myös protestoinut altaan reunalta opettamisen etuja vastaan ilmoittamalla, että:

Reunalta opettamisessa ei ole etuja

Altaassa opettamisen suurimmaksi eduksi koettiin suorituksen konkreettinen näyttäminen (10 kpl) Seuraavaksi suurimmat edut olivat helppous innostaa lapsia mukaan ja että opettaja pystyy fyysisesti auttamaan lapsen oikeaan asentoon.(9 kpl) Eduksi altaassa opettamisessa koettiin myös paremman kontaktin luominen ohjattaviin ja että opettaja pystyy luomaan turvallisen ilmapiirin (5 kpl) Pienemmällä kannatuksella altaassa opettamisen eduksi koettiin myös opettajan kyky osallistua leikkeihin, mikä on lapsista kivaa (2 kpl) ja että altaassa opettaessa opettajan eleet, äänenkäyttö ja ilmeet ovat monipuolisempia (1 kpl).

Miten opettaja ottaa huomioon uimaopetusryhmän osallistujien erilaiset oppimistyyliä oli kysymys numero 16:n aiheena. Vastaajia pyydettiin kertomaan vastauksensa omin sanoin.



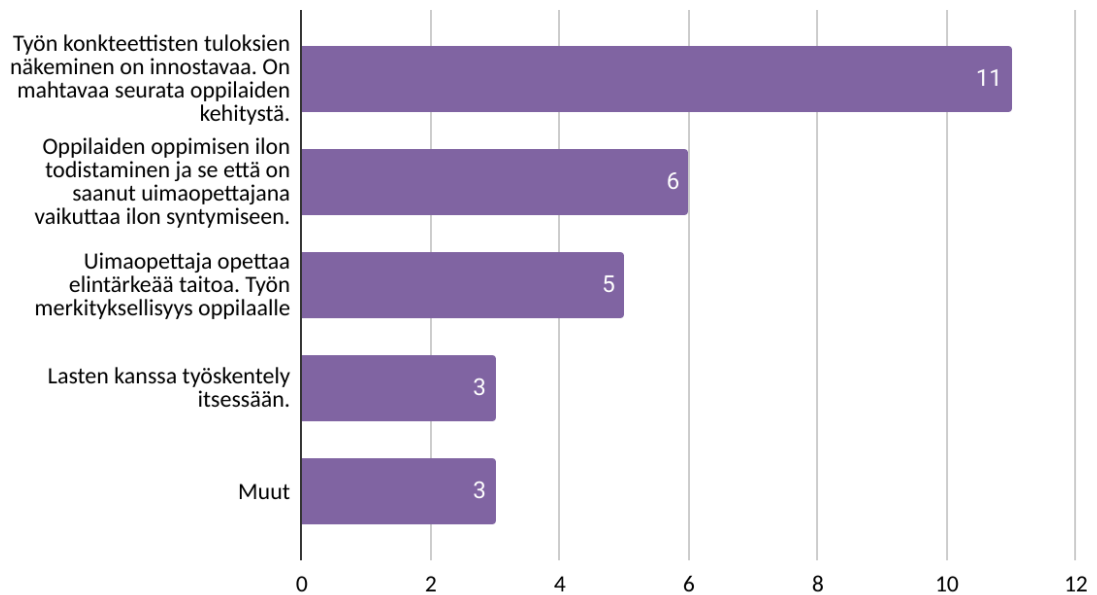
Kuvio 7: Uimaopettajien tapoja ottaa huomioon erilaisia oppimistyyliä

Suurin osa vastauksista on aika itsestään selviä tapoja koulutetulle uimaopettajalle. Tutkija nostaa erityisen tarkastelun alle opettajan sijoittautumisen merkityksen altaassa parhaan oppimistuloksen mahdollistamiseksi. Esimerkiksi huonokuuloinen oppilas voi tarvita sen, että opettaja sijoittuu oppijan paremman korvan puolelle opettaessaan tai että oppilaan tulee

nähdä opettajan suun liikkeet, jotta voi keskittyä kuuntelemiseen tai huulilta lukemiseen. Aran oppilaan kanssa pitää ottaa selville, että tarvitseeko hän opettajan fyysisen läheisyyden osallistuakseen vai onko parempi opettaa lasta pelkästään puhumalla pieneltä etäisyydeltä. Vilkkaan oppilaan kanssa kysytään oikeastaan samat kysymykset. Tarvitseeko hän opettajan fyysisen läheisyyden rauhoittavana tekijänä osallistumisen mahdollistamiseksi vai tekeekö opettajan läheisyys vilkkaan oppilaan entistäkin vilkkaammaksi? Yhden vastaajan mielestä suorituspainotteisilla kursseilla oppimistyylien huomioiminen on hankalaa.

Kysymys numero 17 käsitteli vastaajien tuntemusta työnantajaorganisaation visiosta, missiosta, strategiasta ja arvoista ja mitä ne merkitsevät uimaopettajalle hänen työssään. Osalle vastaajista (5 kpl) työnantajaorganisaation visiolla, missiolla, strategialla ja arvoilla ei ole mitään merkitystä, koska he ilmoittivat, että he eivät tunne niitä ollenkaan. Vastaajista suurin joukko (8kpl) ilmoitti tietävänsä jotakin työnantajaorganisaation arvoista, mutta he kokevat tiedon epä-määräisenä. Arvoilla on siis heille jotain merkitystä, mutta he kaipaivat lisätietoa. Osa vastaajista (4kpl) kertoi, että työnantajaorganisaatio ei ole niitä esitellyt tai pidä niiden tunteista tärkeänä. He siis tietävät niiden olemassaolon, mutta toivoisivat ehkä työnantajaorganisaatiolta panostusta niistä kouluttamiseen. Yhden vastaajan mielestä nämä kuuluvat vain kilpauinnin puolelle, koska uimaopetuksessa ne eivät vastaan mielestä näy ollenkaan. Tälläkin vastaajalla on jotain tietoa niistä, mutta kokee, että uimaopettajalle niillä ei ole merkitystä. Pieni joukko (3kpl) tunsi työnantajaorganisaationsa vision, mission, strategian ja erityisesti arvot ja kuvaili niiden toimivan työtä ohjaavina tekijöinä ja niiden tunteminen lisää positiivista asennetta työtä kohtaan.

Mikä asia tai tekijä kiehtoo sinua uimaopettaja toimimisessa? Tai toisin sanoen mihin asiaan tai tekijään uimaopettaja toimimisessa tunnet erityistä mielenkiintoa? Vastaukset tähän pyydettiin kertomaan omin sanoin kysymyksessä 18.



Kuvio 8: Vastaajien mielestä uimaopettajan työssä kiehtovat asiat

Muut kohdassa vastaukset olivat:

Tekniikan opettaminen on kiehtovaa/ Nuoren uimarin mielenkiinnon tukeminen harjoittelun jatkamiseen/ Vesitaitavuuden oppiminen ennen varsinaista uimataittoa.

Suurimmalle osalle vastaajista kiehtovin asia uimaopettajan ammatissa on oppilaiden kehityksen näkeminen. Työ nähdään merkityksellisenä myös sen puolesta, että saa opettaa elintärkeää taitoa ja siten vaikuttaa positiivisesti oppilaan elämään. Oppilaiden ilon kokemuksien näkeminen hymyn, naurun ja välillä myös riemunkiljaisujen muodossa on iloa aidoimmillaan ja moni uimaopettaja nauttii siitä, että on saanut omalla työllään vaikuttaa ilon kokemuksen syntymiseen. Pieni ryhmä vastaajista pitää lasten kanssa työskentelyä itsessään jo parhaana asiana työssä.

Kysymyksessä numero 19 vastaajia pyydettiin miettimään, miten he haluaisivat kehittää omaa osaamistaan uimaopettajaksi? Suurin kehittämisen tarve on oppia miten opettaa tekniikkaa paremmin, tarkemmin ja monipuolisemmin (7 kpl). Seuraavaksi suurin tarve oli oppia olemaan positiivisempi, innostavampi ja käyttämään huumoria opetuksessa (4 kpl). Kolmanneksi suurin tarve osaamisen kehittämisessä oli oppilaiden erityistarpeisiin vastaamisessa. Vastausten analysointi oli tässä kohdassa haastavaa, koska osa vastaajista (2 kpl) ilmoitti halusta kouluttautua erityisuimaopettajaksi ja osa (2 kpl) ilmoitti halusta oppia lisää oppilaiden erityistarpeista. Oliko heilläkin halua kouluttautua erityisuimaopettajaksi? Tutkija päätti jakaa kuitenkin heidät omiin luokkiinsa sen perusteella, että toiset ilmoitti selkeästi halusta kouluttautua erityisuimaopettajaksi oman osaamisen kehittämiseksi ja toiset halusivat lisäoppia erityistarpeista. Muut

- luokittelun alle menivät yksittäisten vastaajien (3 kpl) toiveet oman osaamisen kehittämistä tulla paremmaksi pienten lasten opettajaksi, oppimisesta suunnittelemaan uintiohjelmaa tehokkaimmiksi ja edistävimmiksi ja yleisesti vain osallistumalla eri koulutuksiin.

Kyselyn viimeisessä kohdassa oli vapaan sanan aika tutkimuksen aiheesta, jos vastaaja halusi jotakin vielä kertoa. Tähän ei tullut kuin kolme vastausta, joista yksi oli myönteinen palaute tutkimuksen teosta ja toinen liittyi yksittäisen uimaopettajan toimintaan. Kolmas vastaus koski uimaopettajan työhön liittyvää haastetta.

Opettajien arvostus ja osaaminen on laskenut huomattavasti, ei vaan uintisektorilla, viimeiset viiden vuoden aikana. Moni ei tiedä mitä vaatii olla opettajana ja mitä kaikkea opettaja joutuu kohtaamaan asiakaspalvelutehtävässä hallilla/koulussa/tarhoissa. Vanhemmat vaativat nykyään paljon enemmän eikä omalla lapsellaan yleensä ole mitään asiaa opettamisen liittyviin haasteisiin.

12.2 Oppimiskahvila

Oppimiskahvila pidettiin osana kevätkauden aloitusta tammikuun alussa 2024. Työpajaan osallistui yhteensä 30 uimaopettajaa. Oppimiskahvilassa käsiteltävät teemat tutkija koosti kyselyn vastauksien perusteella. Teemoja muodostui viisi ja ne olivat vauva- ja perheuinti, pääasiallisesti opetusltaan lasten kurssit, pääasiallisesti ison altaan lasten ja nuorten kurssit, aikuisten alkeet ja aikuisten jatkokurssit. Keskustelunaiheet teeman ympärillä jokaisessa ryhmässä olivat samat. 1. Minkä takia tämän ryhmän opettaminen innostaa sinua? 2. Mitä olet oppinut tämän ryhmän opettamisesta? 3. Mikä on haastavin asia tämän ryhmän opettamisessa? 4. Jos työparisi ei ole opettanut tätä ryhmää aikaisemmin, mitä kertoisit hänelle, jotta hän pääsee hyvin alkuun? Tutkija valitsi nämä kysymykset, koska ne käsittelivät uimaopettajien osaamista eri näkökulmista.

Oppimiskahvilan aluksi tutkija piti esitelmän tutkimuksen aiheesta ja teoriasta, jonka avulla osallistujat ymmärtävät tutkimuksen ja oppimiskahvilan tarkoituksen. Sen jälkeen tutkija pyysi osallistujia tekemään jaon viiteen. Sitten hän kertoi osallistujille missä he aloittavat jaon perusteella. Poiketen oppimiskahvilan normaalista järjestämistavasta, jossa ryhmäläiset vaihtavat paikkaa eri pisteiden välillä, niin tilan pienuuden takia olikin helpompi tehdä niin, että ryhmäläisten sijaan keskustelun aiheet sisältäneet teemapaperit vaihtoivat paikkaa tietyin väliajoin.

Ryhmäläiset saivat eteensä ison paperin, jonka keskellä oli teema ja muuten paperi oli jaettu neljään osaan edellä kerrottujen kysymysten mukaan. Tutkija antoi ohjeeksi osallistujille, että jos aikaisemmasta ryhmästä joku on jo kirjannut paperiin hyvän näkökulman, jota osallistuja haluaa kannattaa, niin sen voi ilmoittaa lisäämällä huutomerkin näkökulman perään. Näin

tutkija tietää, että moni osallistuja on samaa mieltä. Oppimiskahvilan kesto oli yhteensä noin tunti ja 15 minuuttia. Jokaisesta teemasta keskusteluun oli aikaa ryhmässä noin viisi minuuttia, joten keskusteluun käytiin ripeästi ja tutkijan näkökulmasta oli ilo huomata vilkas keskustelu osallistujien kesken. Tutkija piti huolta aikataulusta puhelimen ajastimella ja vaikka välillä osa ryhmistä halusikin vähän lisääaikaa, niin se ei haitannut oppimiskahvilan yhteishenkeä. Keskustelu jatkui loppuun saakka vilkkaana.

Oppimiskahvilan aineiston analyysin tutkija aloitti kirjoittamalla kaikki kommentit papereilta tietokoneelle materiaalin jatkoanalyysin helpottamiseksi. Ensimmäisessä vaiheessa tutkija poisti aineistosta ne vastaukset, jotka eivät liity uimaopettajan osaamiseen, kuten käytettävissä olevan tilan koko. Seuraavaksi tutkija aloitti yhteneväisyyksien etsimisen värikoodaamalla vastauksien samankaltaisuuksia ottaen huomioon myös oppimiskahvilan teemapapereihin merkityt huutomerkit sen mielipiteen kannatuksena.

Oppimiskahvilan aineisto analysoitiin Martelan ja Jarenkon (2015) sisäisen motivaation jaotteen mukaisesti. Mitkä asiat siis motivoivat uimaopettajaa sisäisesti hänen työssään? Mitä osaamista häneltä odotetaan? Nämä kysymykset ohjasivat tutkijan ajatusprosessia profiilien laadinnassa.

Alla olevassa taulukossa numero 1 esitellään tutkijan käyttämä tapa oppimiskahvilan aineiston sisällönanalyysistä. Keltaiseksi muutetut vastaukset ovat uimaopettajaa motivoivia tekijöitä. Siniseksi muutetut vastaukset ovat haasteita uimaopettajan osaamiselle. Pinkiksi muutetut vastaukset ovat uimaopettajien osaamisen alueita, joita on hyvä hyödyntää ohjauksessa.

Taulukko 1: Oppimiskahvilan aineiston sisällönanalyysia

<p>Vauva- ja perheinnopettaja “perheen kohtaaminen on antoisaa”, ”koko kehityskaari” ”vauvan kasvun näkeminen”, ”Vanhempien tukeminen lapsen tuntemisessa”, ”hymyileminen koko ajan”, ”taidon rakentaminen nollasta”, ”tarinoilla ja lauluilla ohjaaminen”, ”laulaminen muiden edessä” ”vuorovaikutus”, ”aikuisten ja lasten ilon näkeminen”, ”Vesipelkoiset aikuiset”, ”leikkiminen”, ”väärin auttavat vanhemmat” ”Vanhemmat”, ”motivointi” ”eri kielten huomiointi leikeissä” ”ryhmän vaihtuvuus”</p>	<p>”perheen kohtaaminen on antoisaa”, ”vauvan kasvun näkeminen” ”Vanhempien tukeminen lapsen tuntemisessa”, ”vuorovaikutus”, ”aikuisten ja lasten ilon näkeminen”, ”koko kehityskaari” ”taidon rakentaminen nollasta”, ”Vesipelkoiset aikuiset”, ”väärin auttavat vanhemmat” ”laulaminen muiden edessä” ”Vanhemmat”, ”vettä pelkäävät vanhemmat” ”vauvat on pelottavia” ”julkinen laulaminen” ”suuret vaatimukset lapsen oppimisesta” ”ryhmän vaihtuvuus” ”tarinoilla ja lauluilla ohjaaminen”, ”leikkiminen”, ”Pitää kiittää jokainen perhe”, ”eri kielten huomiointi leikeissä”, ”Ulkopuolelle näytä siltä, että tiedät mitä olet tekemässä.”</p>
--	---

<p>“suuret vaatimukset lapsen oppimisesta” “vauvat on pelottavia ” “julkinen laulaminen” “vettä pelkäävät vanhemmat” “Ulkopuolelle näytä siltä, että tiedät mitä olet tekemässä.” “Pitää kiertää jokainen perhe”</p>	
<p>Pääasiallisesti pienen altaan lasten kurssien opettaja “lasten ilo näkeminen”, ”paljon liikettä, ettei tule kylmä” “lasten höpinöiden kuunteleminen”, “heitäytyminen”, “mielikuvituksellisuus”, “puhetapa”, “hymyileminen”, “samanikäisten lasten erot”, “turvallisuuden ajattelu”, “Itkevät lapset”, ”Asenteella pääsee pitkälle”, “Heittäydy” “Leikki on tärkeää, ei koko ajan “tavoitteellista suorittamista”, “Oppivat niin nopeasti ”“Tarkkailemalla opit” “Ei saa kääntää selkää lapsille” “Älä päästä lasta roikkumaan itsessä”“Huomioi tasapuolisesti” “Ota paksuin märkkäri”</p>	<p>“lasten ilo näkeminen” “lasten höpinöiden kuunteleminen ” “Oppivat niin nopeasti” “turvallisuuden ajattelu”, ”Ei saa kääntää selkää lapsille ” “Älä päästä lasta roikkumaan itsessä ” “samanikäisten lasten erot ” “Itkevät lapset”, , “paljon liikettä, ettei tule kylmä ” “heitäytyminen”, “Tarkkailemalla opit” “mielikuvituksellisuus”, “puhetapa”, “hymyileminen ” “Huomioi tasapuolisesti” “Leikki on tärkeää, ei koko ajan “tavoitteellista suorittamista”, Asenteella pääsee pitkälle”, “Heittäydy” “Ota paksuin märkkäri”</p>
<p>Pääasiallisesti ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettaja “ryhmän lukeminen” ”motivaatiohaaste, vanhemmat pakottaa” “Kaverisuhteiden muodostuminen” “henkilökohtainen tunteminen” “lapsi löytää oman lajinsa” “näkee lapsen kehityksen ” “Selkeät ohjeet ” “Näkee kun lapset nauttii” “Ei tarvitse olla altaassa” “näkee paremmin, miten lapsi ui “Voi opettaa vaikeampia juttuja ““on tavoitteellisempaa” “Äänenkäyttö” “Auktoriteetin ja leikkisyyden tasapaino” “murrosiän asenneongelmat” “kyseenalaistaminen”</p>	<p>“lapsi löytää oman lajinsa” “näkee lapsen kehityksen ” “Näkee kun lapset nauttii” “Ei tarvitse olla altaassa” “näkee paremmin, miten lapsi ui, “Voi opettaa vaikeampia juttuja ““on tavoitteellisempaa”, “henkilökohtainen tunteminen” “Kaverisuhteiden muodostuminen” “Auktoriteetin ja leikkisyyden tasapaino” “murrosiän asenneongelmat” “kyseenalaistaminen”, ”motivaatiohaaste, vanhemmat pakottaa” “ryhmän lukeminen”, ”Äänenkäyttö”, “Selkeät ohjeet”</p>
<p>Aikuisten alkeiden opettaja ”Oppimisen arvostus”, ”Ohjeiden vastaanottaminen helppoa” “Uimarit pääsee peloistaan yli”, “Uimarit pääsee peloistaan yli”,</p>	<p>”Oppimisen arvostus”, ”Ohjeiden vastaanottaminen helppoa” “Uimarit pääsee peloistaan yli”, “Aikuisten oma motivaatio oppimiseen”, ”Kehitys”</p>

<p>“Eriyttäminen helpompaa” “Oppiminen eri tavoin, (oppimistyyli)” “koskettaminen opetuksessa” “Yksilöllisyys” “psykologinen puoli ” “toistojen tärkeys” “yksilöllisen palautteen tärkeys ” “Voi tehdä samoja harjoitteita kuin lasten kanssa (myös leikit)” “psykologisesti vaativaa” “asioiden selkeästi ja ymmärrettävästi kertominen” “oma tietämättömyys”, “Kielitaito”, ”jäykkyys” “poisoppiminen väärästä taidosta” “eri taitotasot”, “Nuorena ohjaajana ei tarvitse stressata vanhempia asiakkaita” ”Kehitys” “Tee samoja harjoitteita kuin lasten kanssa” “luota omaan osaamiseesi ” “Aikuisten oma motivaatio oppimiseen” “huolehdi omasta turvallisuudesta”</p>	<p>“koskettaminen opetuksessa ”, “psykologisesti vaativaa”, “Kielitaito”, “Nuorena ohjaajana ei tarvitse stressata vanhempia asiakkaita” “jäykkyys” “poisoppiminen väärästä taidosta”, “eri taitotasot ” “oma tietämättömyys ” “psykologinen puoli”</p> <p>“Oppiminen eri tavoin(oppimistyyli)”, “yksilöllisen palautteen tärkeys ” “toistojen tärkeys”</p> <p>“Tee samoja harjoitteita kuin lasten kanssa”, “luota omaan osaamiseesi ” “huolehdi omasta turvallisuudesta ” “asioiden selkeästi ja ymmärrettävästi kertominen, “Voi tehdä samoja harjoitteita kuin lasten kanssa (myös leikit)” “Eriyttäminen helpompaa”</p>
<p>Aikuisten jatkokurssien opettaja</p> <p>“jos oppii tekniikan”, “jos oma tavoite täyttyy kurssilla ” “kysy mitä ryhmä haluaa”</p> <p>“metrien laskeminen oppimisen sijaan”</p> <p>“hyvä fiilis tullessa tunnille” motivoituneita”</p> <p>“kiinnostus tekniikkaan ja aktiivisuus kurssin sisältöön”, ” oman tietotaidon hyödyntäminen” “Saa palautetta omasta ohjauksesta”, “ajankäyttö”</p> <p>“ryhmät hyvin erilaisia, osa haluaa tekniikkaa, osa ohjelmaa jne.”</p> <p>“hyvä pitää kirjaa mitä on tehty milläkin kerralla”</p> <p>“positiivinen palaute”, “rakentava palaute”</p> <p>“tekniikan yksinkertaistaminen”, “selkeys”</p> <p>“ei pysty /ehdi riittävästi yksilöllistämään”</p>	<p>“jos oppii tekniikan”, “jos oma tavoite täyttyy kurssilla ” “hyvä fiilis tullessa tunnille” motivoituneita”, “kiinnostus tekniikkaan ja aktiivisuus kurssin sisältöön”, ” oman tietotaidon hyödyntäminen” “Saa palautetta omasta ohjauksesta”</p> <p>“metrien laskeminen oppimisen sijaan ” “ryhmät hyvin erilaisia, osa haluaa tekniikkaa, osa ohjelmaa jne.”, “ei pysty /ehdi riittävästi yksilöllistämään”, “joskus asiakkaan odotukset ovat epärealistisia taidon oppimisen osalta” “fysiologiset esteet (liikkuvuus)”, “taitoerot/tasoerot” “pois oppiminen vanhasta ” “kielitaito”</p> <p>kysy mitä ryhmä haluaa”, ”positiivinen palaute”, “rakentava palaute”</p> <p>“tekniikan yksinkertaistaminen”, “selkeys”</p> <p>“älä ota palautetta henkilökohtaisesti”</p> <p>“ottaa rennosti”, “ei tarvitse olla liian monimutkaisia ohjelmia”, “katso tekniikkavideot”, “ota selvää viimeisimmistä tekniikkajutuista”</p>

<p>“joskus asiakkaan odotukset ovat epärealistisia taidon oppimisen osalta” “fysiologiset esteet (liikkuvuus)”, “taitoerot/tasoerot” “pois oppiminen vanhasta” “kielitaito”, “katso tekniikkavideoit” “älä ota palautetta henkilökohtaisesti” “ottaa rennosti”, “ei tarvii olla liian monimutkaisia ohjelmia”, ”ota selvää viimeisimmistä tekniikkajutuista”</p>	
---	--

Yhteistä oppimiskahvilan tuloksista kaikkien eri asiakasryhmien kanssa on ilo. Oppilaiden ilon todistaminen koetaan motivoivana tekijänä opettajalle. Eri ryhmien näkökulmasta ilo näyttyy vähän eri tavoilla, mutta oppimisen iloa pidetään mahtavana asiana uimaopettajien mielestä. Suurin osa uimaopetukseen osallistujista tulee yleisesti iloisella mielellä uimatunnille. Teini-ikäiset ovat tässä suhteessa poikkeus. Varmasti moni heitä tulee uimatunnille iloisella mielellä, mutta osa saattaa tulla omasta mielestä vanhempiensa “pakottamana”. Useampi nuoria uimareita opettaja kuitenkin nauttii tästä haasteesta ja kokee iloa siitä, jos onnistuu tukemaan nuorta löytämään lajinsa.

Motivoivana tekijänä pidetään myös oppilaiden oppimisen ja kehittymisen näkemistä. Oman työn jäljen konkreettinen näkeminen siinä, kun uimari voittaa pelkonsa ja uskaltaa esimerkiksi sukeltaa ensimmäistä kertaa, oppii monta kertaa harjoittelemansa taidon tai oppii uimaan haluamaansa tekniikkaa sujuvasti.

Ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettajia ja aikuisten jatkokurssien opettajia yhteisesti motivoi uintitekniikan opettaminen. Tekniikan opettaminen on haaste opettajan osaamiselle ja vaikeampien taitojen opettamista alkeistaitojen opettamiseen verrattuna pidetään motivoivana.

Aikuisten alkeiden ja jatkokurssien opettajien yhteiset osaamisen haasteet liittyvät oppilaiden epärealistisiin odotuksiin ja poisoppimiseen.

Vauva- ja perheuinnin ja aikuisten alkeiden opettajien yhteisenä osaamisen haasteena on ylityöasemien opettajan omista epävarmuuksista. Heiltä vaaditaan vahvaa osaamista tai ainakin osaamisen hyvää esittämistä, jotta oppilaat tuntevat olonsa turvalliseksi.

Kaikkien eri ryhmien opettajien on tarpeellista hyödyntää monipuolisia menetelmiä opetuksessaan. Vaikka leikkien kautta opettamisen osaamisen ajatellaan helposti kuuluvan

pelkästään vauvojen ja pienten lasten opettajan taitoihin, niin yhtä lailla leikkiä voidaan käyttää myös nuorten ja aikuisten kanssa. Se vaatii rentoutta, ryhmän lukutaitoa, heittäytymistä ja itsevarmuutta omasta osaamisesta.

12.3 Osaamisprofiilit

Kyselyn ja oppimiskahvilan aineiston perusteella tutkija laati viiden erilaisen asiakasryhmän uimaopettajan osaamisprofiilit, jotka esitellään seuraavaksi.

12.3.1 Pääasiallisesti pienen altaan lasten kurssien opettaja

Motivoivia tekijöitä pienten lasten uimakoulujen opettamiseen:

Opettaja kokee pienten lasten kanssa työskentelyn jo itsessään palkitsevana. Opettaja nauttii siitä, että pääsee näkemään lasten ilon oppimisesta ja siitä, että näkee lapsen kehityksen. Opettaja tykkää opettaa altaassa, koska kokee opettamisen olevan helpompaa ja mukavampaa verrattuna altaan reunalta opettamiseen.

Pienten lasten uimakoulujen opettajan tulee olla valmis:

Leikkimiseen, hetkessä heittäytymiseen ja hassuttelemiseen. Sietämään kylmää.

Pienten lasten uimakoulujen opettajan tulee osata:

Tulkita lasta, jotta voi opettaa lasta juuri hänelle sopivalla tavalla.

Keskustella lapsien huoltajien kanssa.

Leikkiä, heittäytyä ja hassutella

Pääasiallisesti pienen altaan lasten uimakoulujen opettajan taustalla on uimaopettajan koulutuksen lisäksi jokin muukin koulutus liittyen opettamiseen tai ohjaamiseen ja/tai kokemusta lapsien kanssa tehtävästä työstä tai lasten hoitamisesta.

12.3.2 Pääasiallisesti ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettaja

Motivoivia tekijöitä ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettamiseen:

Opettaja kokee isompien lasten ja nuorten kanssa työskentelyn jo itsessään palkitsevana. Opettaja nauttii siitä, että voi opettaa oppilailleen haastavampia taitoja ja pääsee näkemään oppilaiden kehittyvän uimareina. Opettaja nauttii siitä, että saa opettaa altaan reunalta ja itselle ei tule kylmä. Opettaja kokee tekniikan opettamisen helppona.

Ison altaan lasten ja nuorten opettajan tulee olla valmis:

Kohtaamaan murrosikäisten oppilaan mahdolliset asennehaasteet.

Ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettajan tulee osata:

Uintitekniikka itse hyvin.

Pitää opettamisessa auktoriteetin ja leikkisyyden tasapaino.

Ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettaja on mitä luultavimmin taustaltaan:

Kilpauimari tai itse uintia muuten harrastanut.

12.3.3 Vauva- ja perheuinnin opettaja

Motivoivia tekijöitä vauva- ja perheuinnin opettamiseen:

Opettaja nauttii siitä, että saa tukea vauvan/pienen lapsen ja huoltajan vuorovaikutusta. Opettaja nauttii perheiden kohtaamisesta ja siitä, että näkee vauvan/pienen lapsen kasvua. Opettaja saa todistaa niin huoltajien kuin vauvan/pienen lapsen iloa. Opettaja nauttii ohjaustilanteen rauhallisuudesta. Nämä asiat jo itsessään koetaan palkitsevina.

Vauva- ja perheuinnin opettajan tulee olla valmis:

Opettamaan tarinoiden ja laulujen kautta.

Hymyilemään koko ajan

Vauva- ja perheuinnin opettajan tulee osata:

Kohdata vesipelkoiset tai eri kieltä puhuvat huoltajat itsevarmasti, vaikka opettaja itse tuntisi olonsa epävarmaksi.

Vauva - ja perheuinnin opettajan tulee olla koulutettu vauva- ja perheuinninohjaaja, joten opettajan tausta voi olla hyvinkin erilainen.

12.3.4 Aikuisten alkeiskurssien opettaja

Motivoivia tekijöitä aikuisten alkeiskurssien opettamiseen:

Opettaja pääsee opettamaan erittäin motivoituneita oppilaita, jotka kuuntelevat ohjeita hyvin. Opettaja pääsee näkemään, kun oppilas voittaa pelkonsa. Nämä asiat opettaja kokee jo itsensä palkitsevina.

Aikuisten alkeiskurssien opettajan tulee olla valmis:

Kertomaan syyn harjoituksen takana selkeästi ja ymmärrettävästi.

Antamaan yksilöllistä palautetta

Koskemaan aikuiseen oppilaaseen tarvittaessa.

Aikuisten alkeiskurssien opettajan tulee osata:

Ottaa huomioon kurssilaisten erilaiset oppimistyylit opetuksessaan

Aikuisten alkeiskurssien opettamisesta nauttivalla opettajalla on mitä luultavimmin uimaopettajan koulutuksen lisäksi jokin muukin koulutus ja hänellä on jonkin verran työkokemusta uimaopettajana toimimisesta.

12.3.5 Aikuisten jatkokurssien opettaja

Motivoivia tekijöitä aikuisten jatkokurssien opettamiseen:

Aikuisien jatkokurssien opettajana pääsee opettamaan myös erittäin motivoituneita oppilaita, jotka kysyvät opettajalta paljon. Opettajaa motivoi sen näkeminen, kun oppilas oppii tekniikan ja jos ja kun oppilaan oma tavoite kurssilla täyttyy. Opettajaa motivoi myös se, että aikuiset antavat suoraan palautetta omasta ohjauksesta. Opettajaa motivoi myös se, että saa hyödyntää omaa osaamistaan monipuolisesti.

Aikuisten jatkokurssien opettajan tulee olla valmis:

Antamaan rakentavaa ja positiivista palautetta.

Olemaan valmis tekniikan opettamisen yksinkertaistamiseen.

Ymmärtämään, että ryhmät voivat olla hyvin erilaisia. Opettajan tulee olla valmis soveltamaan.

Aikuisten jatkokurssien opettajan tulee osata:

Viimeisin uintitekniikkatieto

Lukea opettamaansa ryhmää ja sen osallistujia ja ottamaan huomioon taito- ja tasoerot

Aikuisten jatkokurssien opettamisesta nauttiva opettaja on taustaltaan mitä luultavimmin kilpauimari tai itse pitkään uintia harrastanut muitakin koulutuksia omaava aikuinen opettaja.

13 Pohdinta

13.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen uskottavuus perustuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamiselle (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 21). Tämän varmistamiseksi opinnäytetyön tekijä tutustui huolellisesti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) ohjeeseen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen muodostaa hyvän tieteellisen käytännön. Tutkijan tulee olla rehellinen ja noudattaa yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta varsinaisen tutkimustyön aikana, tuloksia tallentaessa ja esittäessä ja arvioitaessa tutkimusta ja sen tuloksia.

Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä mainitsemalla asianmukaisesti muiden tutkijoiden saavutukset lähdeviitekäytännön mukaisesti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023,12) ohjeen mukaan. Tiedoissa miten aineisto on hankittu ja tulosten julkistamisessa ollaan oltu rehellisiä ja avoimia. Lähteinä käytetty aineisto on kerätty suomalaisista ja ulkomaisista kirjallisuudesta ja tutkimuksista. Pieni osa lähteistä on erilaisista internetlähteistä, kuten podcast tai YouTube-video tai blogikirjoitus. Näihin tutkija suhtautui kriittisesti ja tarkasti julkaisun kirjoittajan ja/tai organisaation ennen lähteen käyttämistä osana tutkimuksen teoriakehystä.

Tutkimusprosessin aikana tutkija joutuu tekemään jatkuvasti päätöksiä tutkimuksensa suunnasta. Tutkijan pitää miettiä päätöksensä ja valintojensa seurauksia ja mitä ne tarkoittavat tutkimukselle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 20.) Tämän opinnäytetyön aiheen taustalla oli tekijän oma monivuotinen työkokemus uimaopettajana toimimisesta ja lasten kanssa muissa ympäristöissä tehtävästä työstä. Opinnäytetyön prosessin alussa ohjaava ajatus oli sisällyttää tutkimukseen myös uimaopettajien uintitekniikan opettamisen taito, mutta se olisi kasvattanut tutkimuksen kohteen liian laajaksi. Tämän takia uimaopettajien osaamista käsitellään työn kasvatuksellisesta näkökulmasta.

Kun tutkimuksen kohteena ovat ihmiset, niin erityisesti silloin hyvän tutkimuskäytännön noudattaminen tutkimukseen osallistuvien ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen takia on ensisijaisen tärkeää (Pelkonen & Louhiala 2002) (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 20). Sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden (Talentia, 2023) noudattaminen oli tärkeä osa opinnäytetyön tekijän työprosessia. Vaikka uimaopettaja ei kuulu sosiaalialan ammatteihin, opinnäytetyön kasvatuksellinen näkökulma uimaopettajuuteen ja koska opinnäytetyö tehdään sosiaalialan tutkintoon, näiden ohjeiden noudattaminen oli luonteva osa työn tekemistä.

Hyvän tutkimuskäytännön mukaan tutkittaville kerrotaan kaikki oleellinen tieto tutkimuksen kulusta ja he voivat tietoon tutustuttuaan antaa suostumuksensa osallistumiseen asiaan

perehtyneenä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 22). Tutkittavien luottamus tutkijaan on keskeinen tekijä tutkimuksen aikana. Tutkimukseen osallistujien on voitava luottaa siihen, että heidän anonymiteettinsa ei ole uhattuna ja he saavat rehellisen ja perusteellisen tiedonannon tutkimuksesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24.) Tässä opinnäytetyössä tiedonanto tapahtui Liitteiden 1 ja 2 avulla, joissa on kerrottu tarkasti kaikki heiltä kerättävään tietoon liittyvät asiat. Liitteet 1 ja 2 olivat liitteinä sähköisesti lähetetyn kyselyn ja saatekirjeen kanssa. Nämä löytyvät yhdistettynä liitteestä 3.

Tutkimuksen tekijä on itse tutkimukseen osallistuvan uimaopetusta tarjoavan organisaation uimaopettaja ja tutkimukseen osallistuvat ovat samoja työtehtäviä tekeviä kollegoja. Vilka (2021) kirjoittaa, että tutkimusta tehdessä tutkijalla on aina valtapositio tutkimuksen kulkuun. Opinnäytetyön tekijän kuuluminen organisaatioon voi vaikuttaa tutkimuksesta saadun tiedon muodostamiseen ja tutkijan on tärkeää tiedostaa tämä. (Vilka 2021; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 24.)

13.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan vahvistaa arvioimalla sen reliabiliteettia ja validiteettia. Reliabiliteetti viittaa tutkimustulosten toistettavuuteen, kun taas validiteetti kuvaa tutkimukseen valitun menetelmän osuvuutta tarkoituksenmukaiseen mittaamiseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Tämä tarkastelu edistää tutkimuksen kokonaisluotettavuutta. Tutkijalta vaaditaan ammattitaitoa ja hallintaa tieteenalan tieteellisissä ja menetelmällisissä käytännöissä, mikä edelleen tukee tutkimuksen luotettavuutta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12). Tieteenalojen perusteellinen hallinta ja huolellisuus ovat olennaisia tekijöitä, jotka vahvistavat tutkimuksen uskottavuutta. Reliabiliteetin osalta tutkimuksen eri vaiheita on kuvattu yksityiskohtaisesti ja selkeästi pyrkimyksenä varmistaa tulosten toistettavuus.

Kyselyn ja oppimiskahvilan suunnittelussa otettiin huomioon mahdollisuus niiden toistamiseen samankaltaisina. Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa voi esiintyä enemmän vaihtelua verrattuna määrälliseen tutkimukseen, ja oppimiskahvilan täysin identtinen uudelleen toteutus ei välttämättä ole mahdollista, vaikka samat menetelmät pyrittäisiinkin säilyttämään.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys kirjoitettiin pääasiallisesti kesällä 2023, mutta se eli ja kasvoi koko tutkimuksen teon ajan täydennyksillä ja tiivistyksillä. Tutkijan pyrki kokoamaan kattavan kuvauksen aiemmasta tutkimustiedosta. Hirsjärven & Hurmen (2022) mukaan

huolellisesti koottu teoreettinen viitekehys heijastaa tekijän perusteellista perehtyneisyyttä käsiteltävään aiheeseen.

13.3 Kehittämisen toteutuksesta

Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 18. Vastausprosentti toimii yhtenä mittarina tutkimuksen luotettavuudelle (Vehkalahti 2019, 44). Vastausprosentin kokoon vaikuttaa monet asiat kuten tutkijan suhde tutkittaviin, tutkimuksen aihe ja kyselyn pituus ja vastaamisen helppous tai vaikeus. Verkkokyselytutkimuksissa tuntemattomille vastaajille 10-15 prosentin vastausprosentti on realistinen odote vastausprosentin koolle. (SurveyMonkey 2023.) Tutkija ei ollut täysin tuntematon vastaajille, koska hän on tutkimuksen kohteena olevan organisaation palveluksessa, joten tutkija odotti suurempaa vastausprosenttia sen perusteella. Loppujen lopuksi 18 prosenttia on hyvä tulos. Kyselylomakkeen vastauksista ei tarvinnut hylätä vastauksia, joten vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset. Kyselyn loppua kohden osa vastaajista oli väsynyt vastaamiseen ja jättänyt vastaamatta. Vastaajan taustatietoja koskevien kysymysten sijoittaminen kyselyn loppuun olisi voinut olla toimivampi järjestys, jotta kaikki vastaajat olisivat vastanneet tutkimuksen aiheen kannalta oleellisiin kysymyksiin.

Monella kyselyyn vastaajalla oli useampia koulutuksia. Uimaopetukseen liittyvien lisäkoulutuksiin pääsee osallistumaan vasta uimaopettajan koulutuksen suorittamisen jälkeen. Vastaajat ovat siis täydentäneet omaa osaamistaan lisäkoulutuksilla. Tutkijan mielestä ilahduttavaa oli osaamisen johtamisen näkökulmasta, että oletettavasti nuoret apuopettajat olivat halunneet tuoda oman ohjaamiseen liittyvän koulutuksensa isokoulutuksen ja partion ryhmänohjaajakoulutuksen muodossa myös esille.

Kysyttäessä omasta suosikista ohjattavien ryhmien suhteen opettajana toimimisen kannalta kysymyksessä 12 useampi vastaaja kertoi tykkävänsä sellaisten kurssien opettamisesta, jossa ruvetaan harjoittelemaan isossa altaassa uimista, koska he kokevat näiden kurssien opettamisen edelleen hauskaksi, vaikka uimarit ovat jo taitavia. Tämä oli tutkijan mielestä mielenkiintoinen havainto. Kurssit, joilla aloitetaan isossa altaassa uimisen harjoittelu, toimivat kuitenkin pääasiallisesti pienessä altaassa ja ison altaan harjoittelut tehdään yleensä niin, että opettaja on edelleen mukana altaassa. Onko altaassa oppijan rinnalla opettaminen se tekijä, mikä tekee opettamisesta edelleen hauskaa?

Kyselyn ja oppimiskahvilan vastauksista tuli esille vähän eri kohdissa esille nuorten opettamisesta tykkäävien opettajien motivaation lähteeksi se, että he nauttivat muun muassa siitä, että heistä on mukava nähdä teini-ikäisen olevan motivoitunut harjoittelemaan uintia sekä todistamaan heidän kasvua urheilijana. Eryteisesti teini-ikäisten opettamisen motivoivana kokevia vastaajia ei ollut määrällisesti paljon, mutta tutkija koki nämä yhteneväisyydet vastauksissa sen verran merkittävänä huomiona, että niitä on hyvä pohtia edes vähän enemmän. Opetuksen eriyttäminen on opettajan osaamisen tärkeä taito. Kuten yksi kyselyyn vastaaja kertoi, että “nuorten kanssa pitää olla kuitenkin tarkkana samoista tehtävistä, ettei kukaan heistä tunne olevansa huonompi kuin toiset” on tärkeä näkökulma otettavaksi huomioon. Eriyttämistä ei pidä tehdä ainakaan selkeästi helpon ja haastavamman version välillä. Jos on tarpeen eriyttää opetusta nuorison kanssa, niin heille on hyvä selittää eriyttämisen syy sellaisella tavalla, ettei nuoret huomaa eriyttämisen varsinaista syytä.

Kysymys numero 13:n koskien eriyttääkö vastaaja opetusta huomattessaan samassa ryhmässä arkoja ja rohkeita oppijoita, vastauksissa tuli esille kommentti “samoilla harjoituksilla arat saadaan mukaan.”. Tämä pysäyttää hetkeksi ajattelemaan, että mitä vastaaja on sillä tarkoittanut? Tutkija arvelee syyn olevan siinä, että jos opettaja ei eriytä opetusta näkyvästi arn oppijan kanssa, niin hän on tehnyt tietoisin pedagogisen päätöksen siitä, että hän ei anna aralle oppilaalle mahdollisuutta pysyä arkana, vaan tukee hänen osallistumistaan ryhmän toimintaan suhtautumalla häneen ihan kuin kaikkiin muihin. Arkuus voi ilmetä monin eri tavoin ja tällöinen toiminta lapsen tukemiseksi tulemaan osaksi ryhmää, voi toimia joidenkin lasten kanssa. Opettajalta tämän päätöksen tekeminen vaatii kuitenkin vahvaa pedagogista silmää.

Teini-ikäisen uimarin tukeminen harjoittelun jatkamiseen mahdollisten motivaatiohaasteidenkin läpi vaatii omanlaista osaamistaan uimaopettajalta. Piironen-Malmi & Strömberg (2008) ja Lintunen (2015) kirjoittivat opettajan hyväksyvän katseen merkityksestä nuorelle. Onko tässä nuorten uimareiden opettamisesta nauttivien opettajien osaamisen salaisuus?

Tutkijan yllätti kyselyyn vastaajien aika suuri tietämättömyys työnantajaorganisaation visiosta, missiosta, strategiasta ja arvoista. Niillä ei koettu olevan suurta merkitystä uimaopettajan työlle. Tässä kohdassa on mietittävä myös sitä vaihtoehtoa, että nämä sanat yksittäisinä sanoina voivat olla vain tuntemattomia sisällöltään. Voiko se olla tietämättömyyden syy? Muun muassa Luukka (2019), Kulmala & Roswall (2022) ja Oulasmaa & Pesonen (2022) ovat kirjoittaneet hyvinvoivan organisaation melkein pä “elinehtona” sen, että työntekijät tuntevat työnantajaorganisaationsa vision, mission, strategian ja arvot. Joten tässä on kehittämisen paikka ei vain tämän tutkimuksen kohteena olleelle organisaatiolle vaan myös kaikille uimaopetusta tarjoaville tahoille. Miten saada mitä tuntuu tekevät uimaopettajat innostumaan aiheesta?

Oppimiskahvilan yhteiskehittäminen osana organisaation koulutuspäivää oli toimiva ratkaisu, koska siihen osallistui mitä luultavimmin enemmän uimaopettajia, kuin jos oppimiskahvila olisi järjestetty omana kokonaisuutenaan eri iltana, koska tutkimuksen kohteena olevan organisaation uimaopettajat jakautuvat työskentelemään eri uimahalleihin eri iltoina.

Vaikka oppimiskahvilan keskustelun aiheet perustuivat kyselystä saatuun aineistoon ja kyselyn kysymykset perustuivat tutkimuksen teoriaan, niin siitäkin huolimatta tutkija huomasi, että kyselyn kysymykset ja oppimiskahvilan keskustelunaiheet olisi ollut hyvä suunnitella ainakin alustavasti yhtä aikaa kummankin tutkimusmenetelmän tulosten analysoinnin helpottamiseksi.

Oppimiskahvila oli tutkijalle annetun suullisen palautteen perusteella osallistujien mielestä mukava kokemus, koska he harvoin pääsevät keskustelemaan toisten uimaopettajien kanssa isommalla porukalla ammatillisesta osaamisestaan. Oppimiskahvila oli tutkimuksen tiedon lähteenä toimimisen ohella mahdollisuus jakaa omaa osaamistaan ja oppia muilta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kuvata uimaopettajien erilaisia osaamisen alueita erilaisten asiakasryhmien ohjaamisen näkökulmasta. Tavoitteena oli tuottaa erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa vaadittavan osaamisen kuvaukset osaamisprofiileina, joita voidaan hyödyntää uimaopettajien työtehtävien jakamisessa ja uusien uimaopettajien rekrytoinnissa.

Miten tässä onnistuttiin? Kuvaukset luotiin viiden erilaisen asiakasryhmän opettajista. Nämä olivat vauva- ja perheuinnin ohjaaja, pääasiallisesti pienen altaan lasten kurssien opettaja, pääasiallisesti ison altaan lasten ja nuorten kurssien opettaja, aikuisten alkeiden opettaja ja aikuisten jatkokurssien opettaja. Näihin asiakasryhmiin tutkija päätyi kyselyn tulosten perusteella. Uimaopettajan osaamisprofiileita ei ole aikaisemmin laadittu, joten nämä profiilit voivat toimia lähtökohtana lisätutkimukselle aiheesta. Uimaopettajien sisäisen motivaation syiden miettiminen ja avaaminen antoi hyvää tietoa hyödynnettäväksi uimaopettajien työtehtävien jakamisessa ja rekrytoinnissa.

Tähän tutkimukseen osallistui ainoastaan yksi uimaopetusta tarjoava organisaatio. Tutkimuksen tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää yleisesti, koska vaikka eri organisaatioiden uimatunnit voivat kulkea eri nimillä ja vähän erilaisilla painotuksilla, niin jos organisaatiolla ei ole uimaopetusta ihan jokaiselle tässä tutkimuksessa esiin nostetuille asiakasryhmille, niin varmasti ainakin osalle niistä.

Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe uimaopettajien osaamisesta olisi tehdä havaintotutkimus uimaopettajien käyttämistä menetelmistä erityisesti tietyn asiakasryhmän kanssa.

Tulevaisuuden toiveena on tutkimuksen tuloksien antavan tietoa uimaopetusta järjestäville tahoille siitä, miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä. Jos kyselyn ja oppimiskahvilan tuloksista ottaisi yhden sanan kuvaamaan uimaopettajan ammattia, niin se on ehdottomasti ilo. Uimaopettaja luo iloa työllään. Hän luo oppimisen ja liikkumisen iloa omalla työllään. Uimaopettaja iloitsee siitä itse, että saa nähdä oppilaidensa ilon. Uimaopettajan työ on hyvin vastuullista, mutta sen vastuun jaksaa kantaa, kun pääsee osalliseksi oppilaidensa ilon hetkistä! Tutkijan mielestä tämä ilon näkökanta on ehdottomasti hyödynnettävä uimaopettajan ammatin vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Uimaopettajat ovat ilon lähettiläitä!

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2023. Jatkuvan keskustelun malli. Helsinki: Kauppakamari.

Aho, K-R., Huuromonen, H. 2020. Liikuntapolitiikka kaipaa intersektionaalista ohjausta. Aikuis-
kasvatus 04/2020. Viitattu 17.7.2023. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/100537/58061?acceptCookies=1>.

Alahuhta, M., Häikiö, M. & Seppänen, P. 2015. Johtajuus: Kirkas suunta ja ihmisten voima: kokemuksia ja näkemyksiä johtamisesta Koneen ja Nokian vuosilta. Jyväskylä: Docendo

Anderson, S. N. 2022. Intersectionality in the Sport Psychology Classroom: Reflections From a Neophyte Instructor. *Journal of clinical sport psychology*, pp. 1-15. Viitattu 30.12.2023 doi:10.1123/jcsp.2021-0060

Avola, P., Pentikäinen, V. & Kuusniemi, E. 2020. Kukoistava kasvatus: Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja. 2. painos. Espoo: BEEhappy Publishing.

Berglund, M. 2022. Brist på simlärare kan ställa in sommarsimskola. Nyheter STO. Viitattu 23.7.2023. <https://nyhetersto.se/2022/06/13/brist-pa-simlarare-kan-stalla-in-sommarsimskola/>

Bíró, M.; Fügedi, B. & Revesz, L., 2007. The Role of Teaching Swimming in the Formation of a Conscious Healthy Lifestyle, *International Journal of Aquatic Research and Education*: Vol. 1: No. 3, Article 9. Viitattu 28.12.2023. DOI: <https://doi.org/10.25035/ijare.01.03.09>

Blaylock, M., Churches, R. Gowers, F. Mackenzie N., McCauley, D. Pye, M. 2016. Inspiring teachers: how teachers inspire learners. Viitattu 29.6.2023 https://www.researchgate.net/publication/341702363_Inspiring_teachers_how_teachers_inspire_learners

Borgonovi, F., H. Seitz and I. Vogel 2022, Swimming skills around the world: Evidence on inequalities in life skills across and within countries, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 281, OECD Publishing, Paris, Viitattu 24.7.2023 <https://doi.org/10.1787/0c2c8862-en>.

Buric, I, Moe A. 2020. What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education* numero 89, Maaliskuu 2020 Viitattu 29.6.2023 https://www.researchgate.net/publication/338434745_What_makes_teachers_enthusiastic_The_interplay_of_positive_affect_self-efficacy_and_job_satisfaction

Butt, N.M. & Iqbal, M. 2011. Teachers' Perception Regarding Facial Expressions As An Effective Teaching Tool. *Contemporary Issues In Education Research* Volume 4, Number 2 Viitattu 4.8.2023. <https://clutejournals.com/index.php/CIER/article/view/4077>

Cothran D. J, Garrahy D. A., Kulinna P. H. 2005. Voices From the Trenches: An Exploration of Teachers' Management Knowledge. *The Journal of Educational Research*. September/October 2005 [Vol. 99 (No. 1) Viitattu 18.6.2023 https://www.researchgate.net/publication/254345428_Voices_From_the_Trenches_An_Exploration_of_Teachers'_Management_Knowledge.

Davies, B. & Davies, B. J. 2011. *Talent Management in Education*. E-kirja. SAGE Publications Ltd.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 7. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Forsman, H. & Lampinen, K. 2008. Laatu käytännön valmennukseen -Oleellisen oivaltaminen tärkeää. Lahti: VK-Kustannus.

Gilbert, V. 2023. Pourquoi la profession de maître-nageur, en pénurie, perd un peu plus de son attrait chaque année. HuffingtonPost. Viitattu 23.7.2023. https://www.huffingtonpost.fr/life/article/pourquoi-la-profession-de-maitre-nageur-en-penurie-perd-un-peu-plus-de-son-attraire-chaque-annee_220543.html

Hakamäki, J., Hotti, K., Läärä, J., Pantzar, T., Keskinen, I., Lauritsalo, K., Liinpää S. Savolainen, T. 2018. *Uimaopetuksen käsikirja*. 6. painos. Jyväskylä: Docendo.

Hakamäki, M. & Rajala, K., 2006. Kuudesluokkalaisten ja aikuisten uimataito Suomessa vuonna 2006. Viitattu 13.7.2023 <https://suh.fi/wp-content/uploads/2023/06/uimataitotutkimus-2006.pdf>.

Heikkinen, H. L. T., Kaukko, M. & Salo, P. 2023 teoksessa: Heikkinen, H. L. T., Kaukko, M. 2023. *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Tampere: Vastapaino.

Heiskanen, A. 2011. Nollatoleranssi: Taltuta tuloksen tuhoajat. Helsinki: Talentum

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Innokylä 2023. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 28.12.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Jaakkola, T. 2015 Motivaatio - ilo, innostus ja intohimon synnyttäminen teoksessa Hämäläinen, K., Danskanen, K. & Tuunainen, S. 2015. *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti: VK-Kustannus.

Jaakkola, T. 2016. Juokse, hyppää, heitä, ota kiinni: Perusliikuntataitojen opettaminen lapsille ja nuorille. Jyväskylä: PS-kustannus

Jaakkola, T. & Sääkslahti A. 2017 Liikunnan opetustyyli teoksessa: Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. 2017. *Liikuntapedagogiikka*. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kalaja, S. & Kalaja, T. 2022. Kehonhallinta: Liikuntataitojen oppiminen ja harjoittelu. Lahti: VK-Kustannus

Kallio, K. E. 2023. Moderni johtaja: Työsuhteiden johtamisesta toiminnan johtamiseen. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen: Työelämän tärkein taito. Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta: Menesty ryhmän vetäjänä. E-kirja. Helsinki: Talentum.

Karkkola, P. 2020. Psykologisten perustarpeiden täyttyminen työssä: mittaaminen ja yhteys sosiaaliseen tukeen, työn rooliominaisuuksiin ja elinvoimaisuuteen. Lektio Praecursoria. >Psykologia -lehti. 02-03/2020. Suomen Psykologinen Seura.

Karlsson, R. 2023. Brist på simlärare vid Folkhälsan - påverkar inte sommarsimskolorna. Ålands Radio och tv. Viitattu 23.7.2023. <https://alandsradio.ax/nyheter/brist-pa-simlarare-vid-folkhalsan-paverkar-inte-sommarsimskolorna>

Karvonen, P., Siren-Tiusanen, H. & Vuorinen, R. 2003. Varhaisvuosien liikunta. Lahti: VK-kustannus.

Karvonen, U. & Heinonen, P. 2023. Kehuva kosketus. Kehuminen, kannustaminen ja koskettaminen. Teoksessa: Tainio, L., Karvonen, U. & Heinonen, P. 2023. Koskettava koulu: Koskettaminen vuorovaikutuksessa ja pedagogisessa toiminnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Kauppi, M., Käsälä, M., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K. 2022. Psykologinen turvallisuus ja uudistava toiminta. Artikkel. Suomen Psykologinen seura. Psykologia 57, 04/2022.

Kauravaara, K.2018. Liikunta ja urheilu aikuisen hyvinvoinnin tukena. Asiantuntijatyö liikkujan polun aikuisuusvaiheesta. Suomen Olympiakomitea. Viitattu 5.8.2023. <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/09/ok-liikunta-ja-urheilu-aikuisen-hyvinvoinnin-tukena-2018-08-28.pdf>

Kilpinen, P. 2022. Inhimillinen strategia. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Korpimies, A. 2023. Netumissa 6 % työajasta käytetään osaamisen kasvattamiseen. Viitattu 17.12.2023. <https://www.tivi.fi/uutiset/netumissa-6-tyoajasta-kaytetaan-osaamisen-kasvattamiseen/ed973209-3268-463e-bd4f-4e4c7dea7c72>

KT Kuntatyönantajat 2011, Osaamista kehittämään! - periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. Viitattu 23.1.2023 <https://www.kt.fi/julkaisut-ja-op-paat/2011/osaamista-kehittamaan>.

Kulmala, S. & Rosvall, P. 2022. Yrityskulttuuri käytännössä: Konkretiaa tavoitekulttuurin johtamiseen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Kurvinen, A. 2021. Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 417/2021 vp. Viitattu 23.7.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV_417+2021.pdf

Kuusela J., 2000. Kuudesluokkalaisten uimataito Suomessa vuonna 2000. Viitattu 15.7.2023 <https://suh.fi/wp-content/uploads/2023/06/Uimataitotutkimus-2000.pdf>.

Lakhiani, V .2014 How To Transform Your Company Culture And Attract Brilliant Talent. Viitattu 26.7.2023 [How To Transform Your Company Culture And Attract Brilliant Talent | Vishen Lakhiani](https://www.vishenlakhiani.com/how-to-transform-your-company-culture-and-attract-brilliant-talent)

Langendorfer, S.J. 2007 "The "A" Word," International Journal of Aquatic Research and Education: Vol. 1: No. 4, Article 1. Viitattu 19.7.2023 <https://scholarworks.bgsu.edu/ijare/vol1/iss4/1>

Langendorfer, S. J.2012, What "Science" Can Tell Swimming Instructors," International Journal of Aquatic Research and Education: Vol. 6: No. 4, Article 2. Viitattu 21.01.2023 <https://scholarworks.bgsu.edu/ijare/vol6/iss4/2>.

Leino, T., Pohjola, M., Saukkomaa, H. & Lindström, K. 2023. Omistajan tahto: Kuinka se syntyy? miten sitä käytetään? Helsinki: Alma Talent.

Light, R & Harvey, S, 2017. Positive Pedagogy for sport coaching. Sport, Education and Society, 2017 Vol. 22, No. 2. Viitattu 3.2.2023 <http://dx.doi.org/10.1080/13573322.2015.1015977>.

Lintunen, T. 2015. Lapsen ja nuoren psyykinen kehitys teoksessa: Hämäläinen, K., Danskanen, K. & Tuunainen, S. 2015. *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti: VK-Kustannus.

Luukka, P. 2015. Ihmisissä on yrityksesi todellinen kilpailukyky. Blogikirjoitus. Julkaistu 9.8.2015 Viitattu 10.7.2023 <http://www.naqu.fi/tyoelama/ihmisissa-yrityksesi-todellinen-kilpailukyky/>

Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten? E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Lynn, B., Sarro E. 2022. 5 Things You May Not Know About Psychological Safety. Julkaistu 20.10.2022. Viitattu 10.7.2023 <https://neuroleadership.fi/blog/5-things-you-may-not-know-about-psychological-safety/>

Manka, M. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. 3., uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Marinoff, A. & Coumbe-Lilley, J. 2016. *Science of Sport: Swimming*. E-kirja. The Crowood Press.

Martela, F. 2009. Lähikehityksen vyöhyke ja yksilön ylittävä osaaminen. Blogikirjoitus. Julkaistu 1.6.2009. Viitattu 20.7.2023 <https://frankmartela.fi/2009/06/01/post-129/>

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. *Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Helsinki: Talentum.

Martela, F. 2020. Merkityksellinen työ - Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? Työn tuuli 1/ 2020. 8-16. Viitattu 30.12.2023. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf

Moosavi, M. 2015. The best age to start swimming lessons for children. 9.11.2015. Viitattu 31.5.2023 <https://www.bluewaveswim.co.uk/blog/popular/best-age-for-to-start-children-swimming-lessons/>

Moosavi M. 2018. Is your 3-year-old ready for swimming lessons. 5.6.2018 Blogi- kirjoitus Viitattu 31.5.2023 <https://www.bluewaveswim.co.uk/blog/3-year-old-swimming-lesson/>

Mäkinen, P. 2021. Uimaopettajapulasta kirjallinen kysymys - "Tilastoja ei pidä synkistää". Loviisan Sanomat. Viitattu 23.7.2023. <https://www.loviisansanomat.fi/paikalliset/4214096>

Nikula, S. 2022. Johtamislupaukset: Luomisesta lunastamiseen - opas johtamiskulttuurin tavoitteelliseen kehittämiseen. Helsinki: Kauppakamari.

Oh, S. Licari, M. Lay, B. Blanksby, B. 2011 "Effects of Teaching Methods on Swimming Skill Acquisition in Children with Developmental Coordination Disorder," *International Journal of Aquatic Research and Education*: Vol. 5: No. 4, Article 9. Viitattu 4.1.2023 <https://scholarworks.bgsu.edu/ijare/vol5/iss4/9>.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetus - ja kulttuuriministeriö 2016. Varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden -suositukset. Iloa, leikkiä ja yhdessä tekemistä. Viitattu 14.7.2023 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75405/OKM21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oulasmaa, M. & Pesonen, M. 2022. Suoraa palautetta! Viisaan keskustelun käsikirja. E-kirja Helsinki: Alma Talent

Piironen- Malmi, U. & Strömberg, S. 2008. Välittämisen pedagogiikka. Helsinki: Tammi.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja Helsinki: Gaudeamus

Rajala, K. & Kankaanpää, A. 2011. Uimataitotutkimus 2011. Kuudesluokkalaisten ja aikuisten uimataito Suomessa vuonna 2011. Viitattu 13.7.2023. <https://www.suh.fi/wp-content/uploads/2023/06/Uimataitotutkimus-2011.pdf>

Reiser, J. 2019, How to Teach an Adult to Swim. Päivitetty 24.5.2019. Viitattu 21.1.2023 <https://www.liveabout.com/how-to-teach-an-adult-to-swim-3168661>

Ruokolainen, M., Ylinen, T., Ruotsalainen, M., Sciences, Y. t. - F. o. S. & Tampere, U. o. 2018. *Kohtaavtko työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemykset hyvästä työntekijästä? Monimenetelmällinen tutkimus hyveistä ja odotuksista vaativassa ihmissuhdetyössä.* Tampereen yliopisto. Viitattu 2.9.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102991/978-952-03-0679-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rönkkö, E. 2023. Mukana ulossuljettuna. Etnografinen tutkimus ulkomaalaistaustaisten naisten ohjatusta ryhmäliikunnasta. Väitöskirja. Jyu Dissertations 583. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 29.12.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9247-7>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV -Menetelmäopetuksen tietovaranto Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.8.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Sajjad T., Khan H.F., Yasmeen R., Waqas A. 2023. Language of actions: The effects of teacher's kinesics on student learning and learning environment. J Edu Health Promot. Viitattu 1.8.2023 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37113415/>

Sewerin, C. 2023. Brist på simlärare - 140 simskoleplatser kan gå förlorade i Falkenberg. STV nyheter. Viitattu 23.7.2023. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/halland/brist-pa-simlararen-140-simlektioner-gar-forlorade>

Soini, A., Takalo, S., Kalari, J. & Iivonen, S. 2023. Physical education in Finnish early childhood teacher education-curricula and pre-service teachers' perceptions. *Journal of Early Childhood Education Research*, 12(1),

Stallman, R. K. 2019. Crises in the Aquatic Profession. *International Journal of Aquatic Research and Education*: Vol. 11: No. 4, Article 7. Viitattu 5.8.2023. DOI: <https://doi.org/10.25035/ijare.11.04.07>.

Stan, E. A. 2012. Methodology of learning swimming in the first part of life through a positive approach. *Ovidius university annals. Series Physical education and Sport Education and Sport/Science, movement and health.* Issue 1- Volume XII. <https://analefefs.ro/analefefs/2012/issue-1/pe-autori/15.pdf>. Viitattu 10.10.2023

Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sundell, L. 2021. Stort intresse för simskolor - brist på simlärare svår nöt att knäcka. *Vasabladet*. Viitattu 23.7.2023. <https://www.vasabladet.fi/Artikel/Visa/473226>

Suomen Uimaopetus- ja hengenpelastusliitto 2022. Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto. Viitattu 8.12.2022 https://www.suh.fi/toiminta/suh_ry.

Suomen Uimaopetus- ja hengenpelastusliitto ry 2023a. SUH:n koulutusjärjestelmä. Viitattu 28.5.2023 <https://www.suh.fi/koulutus/koulutusjarjestelma>

Suomen Uimaopetus- ja hengenpelastusliitto ry 2023b. Uimataito Suomessa. Viitattu 28.5.2023 <https://suh.fi/toiminta/uimaopetus/uimataito-suomessa/>

Suomen Uimaopetus- ja hengenpelastusliitto ry 2023c. Uimaopettajakoulutus. Saatavilla: <https://suh.fi/koulutukset/uimaopettajakoulutus/>. Viitattu 11.7.2023

Suominen- Ingulfsvann, L., Fusche Moe, V. & Engelsrud, G. 2022. Unpacking the joy of movement - 'it's almost never the same', Sport, Education and Society. Viitattu 19.7.2023. [10.1080/13573322.2021.1927695](https://doi.org/10.1080/13573322.2021.1927695)

SurveyMonkey 2023. Kyselytutkimuksen otoskoko. Kuinka monelle vastaajalle kyselytutkimus täytyy lähettää? Viitattu 27.12.2023. <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>

Swim England 2023. Deeper dive into the impact of the swimming teacher shortage across England. Viitattu 23.7.2023. <https://www.swimming.org/swimengland/swimming-teacher-shortage-regional-impact/>

Särkelä, J. 2018. Uiminen kuuluu kesään - uimataito ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Etelä-tuuli. Etelä Suomen Liikunta- ja Urheilu ry:n verkkolehti. 6/2018. Viitattu 13.7.2023 <https://www.eslu.fi/etelatuuli/2018/6/uiminen-kuuluu-kesaan-uimataito-ei-kuitenkaan-ole-itsestaanselvyys/>.

Sääkslahti, A. & Numminen, P. 2007. Vauvainti. Hämeenlinna: LK-kirjat

Sääkslahti, A. 2016. Tieteelliset perusteet varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suosituksille. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 13.7.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75406/OKM22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Tainio-Keinonen, K. 2019. Osaamisen kehittäminen - parhaat käytännöt ja tärkeimmät työkalut. Blogikirjoitus 28.10.2019. Viitattu 24.7.2023 <https://www.vuolearning.com/fi/blog/osaamisen-kehittaminen>

Talentia 2023. Arki, arvot, etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 15.9.2023. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>

Tammeaid, M. 2020. Työn merkityksellisyys syntyy yksilöllisistä aineksista. Työn tuuli 1/ 2020. 79-84. Viitattu 30.12.2023. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_012020.pdf

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2023. Intersektionaalisuus ja sukupuoli. Päivitetty 8.5.2023. Viitattu 19.7.2023 <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämiss-prosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. E-kirja Tampere: Tampere University Press.

Tran, L. 2022. Bernay. Face à la pénurie de maîtres nageurs, le centre aquatique réduit ses horaires. Actu. Viitattu 23.7.2023. https://actu.fr/normandie/bernay_27056/bernay-la-penurie-de-maitres-nageurs-touche-le-centre-aquatique_52479278.html

Trogen, T. 2020. *Positiivinen kasvatus*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 15.9.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Uimataitotutkimus 2022. Selvitys kuudesluokkalaisten ja esikoululaisten uimataidosta sekä koronapandemian vaikutuksista koulujen uinninopetukseen. Viitattu

31.5.2023 https://www.suh.fi/files/3824/Uimataitotutkimus_2022_Selvitys_kuudesluokkalaisten_ ja_esikoululaisten_uimataidosta_seka_koronapandemian_vaikutuksista_koulujen_uinnin-opetukseen.pdf

Valtanen, T. 2023. Lasten uimataito romahti, kun korona sulki hallit - uimakoulupaikat menevät nyt kuumille kiville. Yle. Viitattu 23.7.2023. <https://yle.fi/a/74-20030141>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 29.7.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.

Vilkkä, H. 202. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkkumaa, M. 2017. Tulosrohmut: Yrityksen kannattavuuden suojaaminen. E-kirja. Helsinki: Alma.

Wang Y. 2022 To Be Expressive or Not: The Role of Teachers' Emotions in Students' Learning. *Front Psychol.* 2022 Jan 17; 12:737310. doi: 10.3389/fpsyg.2021.737310. PMID: 35111095; PMCID: PMC8802995.

Ward, M. 2023. 'Everyone is playing catch up': Swim schools struggle for staff. *The Sydney Morning Herald.* Viitattu 23.7.2023. <https://www.smh.com.au/national/nsw/everyone-is-playing-catch-up-swim-schools-struggle-for-staff-20230112-p5cc0n.html>

Wenström, S. 2020. Innostus on eteenpäin vievä voima opettajan työssä. Artikkel. Suomen Psykologinen Seura. *Psykologia-lehti* 05-2019. Viitattu 29.6.2023 <http://www.psykologia.fi/arkisto/vanhat-numerot/vanhat-numerot-ghost/609-2019-05/lectio-praecursoria/825-innostus-on-eteenpain-vieva-voima-opettajan-tyossa>.

Werle, C. O. C., Wansink, B., & Payne, C. R. 2015, Is it fun or exercise? The framing of physical activity biases subsequent snacking. *Marketing Letters: A Journal of Research in Marketing*, 26(4), Viitattu 31.7.2023 <https://doi.org/10.1007/s11002-014-9301-6>

Wasenius, R. 2019. Tutkintopainotteinen-koulutuksemme on kehityksen jarruna. 2.12.2019. Podcast. Work goes happy. Viitattu 29.7.2023. <https://podcasters.spotify.com/pod/show/work-goes-happy/episodes/Tutkintopainotteinen-koulutuksemme-on-kehityksen-jarruna---Pedagogiikan-tohtori-Pirkko-Liisa-Vesterinen-kertoomiksi-Suomessa-tarvitaan-uusi-oppimiskulttuuri--Haastattelijana-Reidar-Wasenius-e99mab>

Yarger, L., Dalcher, S.P. 2008 "The Instructor's Role in Aquatic Education: Some Personal Observations," *International Journal of Aquatic Research and Education*: Vol. 2: No. 3, Article 8. Viitattu 4.1.2023. <https://scholarworks.bgsu.edu/ijare/vol2/iss3/8>.

Young, M. 2023. Teaching Adults To Swim. Viitattu 13.7.2023 <https://www.swim-teach.com/teaching-adults-to-swim.html>.

Julkaisemattomat lähteet

Savolainen, T. 2023. Haastattelu sähköpostilla. 18.8.2023.

Kuviot

Kuvio 1: Vastaajien opettamiseen/ohjaamiseen liittyvät koulutukset.....	49
Kuvio 2: Vastaajien työkokemus vuosina.....	49
Kuvio 3: Vastaajien ohjaamat ryhmät.....	50
Kuvio 4: Vastaajien käyttämät opetustyyli.....	52
Kuvio 5: Vastaajien mielestä uimaopettajan neljä tärkeintä ominaisuutta.....	54
Kuvio 6: Uimaopettajien tärkeimmät ominaisuudet vastaajien omin sanoin sanottuna.....	56
Kuvio 7: Uimaopettajien tapoja ottaa huomioon erilaisia oppityyli.....	58
Kuvio 8: Vastaajien mielestä uimaopettajan työssä kiehtovat asiat.....	60

Taulukot

Taulukko 1: Oppimiskahvilan aineiston sisällönanalyysia.....	62
--	----

Liitteet

Liite 1: Tiedote tutkimuksesta: Osaamisprofiilien laatiminen uimaopettajille.....	84
Liite 2: Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa.....	86
Liite 3: Opinnäytetyön kysely.....	89

Liite 1: Tiedote tutkimuksesta: Osaamisprofiilien laatiminen uimaopettajille

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan uimaopettajien osaamisen olennaisia taitoja. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työskentelette nyt tai olette työskennellyt aiemmin uimaopettajana. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta työskentelyynne tai kohteluunne uimaopettajana.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kuvata uimaopettajien erilaisia osaamisen alueita erilaisten asiakasryhmien ohjaamisen näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa vaadittavan osaamisen kuvaukset osaamisprofiileina, joita voidaan hyödyntää uimaopettajien tehtävien jakamisessa ja uusien uimaopettajien rekrytoinnissa.

Tätä käsitellään osaamisen johtamisen viitekehyksessä. Toiveena on tutkimuksen tuloksien antavan tietoa uimaopetusta järjestäville tahoille siitä, miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä?

Tutkimus on itsenäinen opinnäytetyö. Suomen Uimaopetus ja Hengenpelastusliitto ry. on mukana työn tilaajana. Laurea Ammattikorkeakoulun ohjeet opinnäytetyön tekemisestä ohjaavat tutkimuksen tekoa.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuminen vie noin 20 minuuttia aikaa kyselylomakkeeseen vastaamiseksi ja kyselyn tuloksia käsittelevään työpajaan osallistuminen vie noin tunnin. Työpajaan osallistuminen on vapaaehtoista.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimus on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa. Tulokset raportoidaan niin, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen mahdollisista henkilökohtaisista syistä, jotka estävät tutkimukseen keskittymisen.

Tutkimuksen päättymisen jälkeen tutkimukseen osallistuneet voivat halutesaan lukea koko tutkimuksen Theseus- tietokannasta. Muuten tutkimuksen

tuloksia ei erikseen ilmoiteta tutkittaville, koska tutkimuksen tuloksista ei voi määritellä yksittäisen tutkittavan henkilökohtaisia vastauksia ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Raija Ikkäheimo

Puh

Sähköposti:

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Yliopettaja

Nimi: Kristiina Helminen

Laurea Ammattikorkeakoulu Tikkurila

Puh.

Sähköposti:

Liite 2: Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-asetus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on opinnäytetyön tekijä Raija Ikäheimo

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjältä

Rekisterinpitäjän nimi: Raija Ikäheimo

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Koulutustausta, uimaopettajana työskentelyn kesto ja mahdollinen osallistuminen uintivalmennukseen

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Kyselylomake tehdään elomake palvelun kautta, joka käyttää salattua yhteyttä (https)

Kyselylomakkeen lähettää mahdollisille vastaajille ulkopuolinen henkilö ja hän ei saa tietoonsa kuka kyselyyn vastaa.

Vastaukset tallentuvat palvelimelle, joka on rajattu vain Laureassa toimivien käyttöön.

Vastaukset näkee vain opinnäytetyön tekijä. Opinnäytetyön tekijä poistaa vastaukset palvelimelta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Vastaukset käsitellään niiden analysoimiseksi Excel taulukkolaskentaohjelman avulla.

Rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohteita noudatetaan rekisterin hallinnassa.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot on suojattu käyttäjätunnuksin ja salasinoin.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on selvittää miten koulutustaso ja uimaopettajan työkokemuksen määrä vaikuttaa uimaopettajan osaamiseen.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Suostumus

Tutkimuksen kestoaja (henkilötietojenne käsittelyaika)

Arvioitu aika on neljä kuukautta.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Tiedot poistetaan palvelimelta

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lain-säädännön edellyttämällä tavalla. Rekisterinpitäjä ei pysty tunnistamaan rekisteröityä ilman lisätietoja. Yksittäiselle tutkittavalle annetaan tunnus-koodi ja

hän­tä kos­kevat tiedot säilytetään koodattuina tut­kimusaineistossa. Lopulliset tut­kimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tut­kittavien tun­nistaminen ole mahdollista.

Tut­kimusaineistoa säilytetään tut­kijan henkilökohtaisella tietokoneella opinnä­tedyön arvosanan saamiseen asti, jonka jälkeen nämä tiedostot poistetaan lopul­lisesti.

Liite 3: Opinnäytetyön kysely

Hei,

Opiskelen sosionomin YAMK-tutkintoa Laurea Ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni aiheena on osaamisprofiilien laatiminen uimaopettajille. Työn tilaaja on Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto. Pyydän tutustumaan tiedotteeseen tutkimuksesta ja tutkimuksen tietosuojaselosteeseen henkilötietojen käsittelystä ennen vastaamista

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kuvata uimaopettajien erilaisia osaamisen alueita erilaisten asiakasryhmien ohjaamisen näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa vaadittavan osaamisen kuvaukset osaamisprofiileina, joita voidaan hyödyntää uimaopettajien työtehtävien jakamisessa ja uusien uimaopettajien rekrytoinnissa.

Tätä käsitellään osaamisen johtamisen viitekehyksessä. Toiveena on tutkimuksen tuloksien antavan tietoa uimaopetusta järjestäville tahoille siitä, miten uimaopettajan ammatin vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä.

Vastaaminen tapahtuu täysin anonyymisti. Kysymyksiä on yhteensä 20 kappaletta ja suurimmassa osassa voi klikata sopivaa vastausta. Osassa saat kirjoittaa vastauksesi ja vastaamiseen menee noin 20 minuuttia.

Kiittäen kaikkia jo etukäteen. Vastaathan viimeistään 18.10

Ystävällisin terveisin Raija Ikäheimo

1. Oletko suorittanut uimaopettajan koulutuksen?
 - kyllä
 - en
 - koulutus kesken
2. Onko sinulla jotain muuta opettamiseen/ohjaamiseen liittyvää koulutusta?
 - Kyllä - kerro koulutuksen nimi
 - ei
3. Kuinka pitkään olet työskennellyt uimaopettajana? (Vuodet ja kuukaudet)
4. Oletko osallistunut uimarina uintivalmennukseen?
 - kyllä, kerro monta vuotta
 - ei
5. Kerro omin sanoin minkä vuoksi aloitit uimaopettajana työskentelyn?
6. Mitä opetustyyliä käytät seuraavista? Voit valita useamman

- Komentotyyli: Opettaja suunnittelee ja kertoo ja näyttää mitä tehdään. Oppilaat harjoittelevat opettajan suoritusnäytön jälkeen
- Tehtävöpetus: Opettaja suunnittelee ja ohjaa, mutta oppilaat tekevät omaan tahtiin
- Parihjaus/vuorovaikutustyyli: Opettaja suunnittelee ja ohjaa. Oppilaat harjoittelevat pareittain ja antavat toisilleen palautetta.
- Itsearviointi: Opettaja suunnittelee ja ohjaa. Oppilas arvioi omaa suoritustaan ja opettaja hänen arviointikykyään
- Eriyttävä opetus: Opettaja suunnittelee ja ohjaa eri tasoisia tehtäviä, joista oppilas voi valita itselleen sopivan.
- Ohjattu oivaltaminen: Opettaja antaa oppijoille tehtävän, johon he yrittävät keksiä parhaan ratkaisun.
- Ongelmanratkaisu: Opettaja suunnittelee aihepiirin ja siihen liittyviä tehtäviä oppilaiden ratkaistavaksi
- Ratkaisujen tuottaminen: Opettaja suunnittelee tehtävän, joka oppijoiden tulee ratkaista mahdollisimman monella eri tavalla.
- Jotakin muuta, jota haluat sanoa opetustyyleistä?

7. Miten kuvailisit sinun opetustyyliäsi omin sanoin?

8. Mitkä ovat sinusta uimaopettajan neljä tärkeintä ominaisuutta?

- ”Luotettavuus”
- ”Oikeudenmukaisuus”
- “Yhteistyökykyisyys”
- “Arvostavuus”
- “Rehellisyys”
- “Vastuullisuus”
- “Keskusteleavuus”
- “Myötätuntoisuus”
- “Ystävällisyys”
- ”Itseohjautuvuus”
- “Reflektiivisyys”
- “Avoimuus”
- ”Harkitsevaisuus”
- “Myönteisyys”
- “Joustavuus”
- “Kannustavuus”
- “Sinnikkyys”
- “Kehitysmyönteisyys”
- “Rauhallisuus”
- “Huumorintajuisuus”
- “Rohkeus”

9. Jos sinä saisit päättää, kenen kanssa työskentelet uimaopettajana, niin mitä ominaisuuksia haluaisit tässä uimaopettajassa nähdä?

10. Käytätkö pienten lasten ohjaamisessa/opettamisessa tietoisesti ilmeitä kuten hymyä, kulmien kurtistamista, hämmästyä, ohjaamisen tehokeinona?

- Kyllä

- En
- Vapaa sana aiheesta

11. Mitä näistä opetat/ohjaat eniten? Voit valita maksimissaan kolme
 - vauvainti
 - lapsi- vanhempi/perheuinti
 - alle kouluikäisten uimakoulut
 - Opetusaltaassa pääasiallisesti tapahtuvat kouluikäisten uimakoulut
 - Ilossa altaassa pääasiallisesti toimivat lasten/nuorten kurssit (tekniikka, harraste, vesirallit yms.)
 - lasten/nuorten erityisuinti
 - aikuisten alkeisumakoulut (pääasiallisesti opetus- tai terapia-altaassa)
 - aikuisten jatkokurssit (tekniikka, harraste, kuntouinti yms.)
 - aikuisten erityisuinti
 - taitouinti
 - vesipallo
12. Onko joku näistä ryhmistä suosikkisi opettajana toimimisen kannalta? Kerro miksi
13. Jos huomaat ryhmässä eritasoisia oppijoita taitotasoiltaan tai arkoja ja rohkeita oppijoita, niin eriytätkö opetusta vastaamaan heidän tarpeitaan? Voit halutessasi kertoa mielipiteesi kummastakin vaihtoehdosta.
 - Kyllä
 - kerro miten
 - En
 - Kerro miksi
14. Jos oppija ei millään tunnu oppivan harjoiteltavaa taitoa, jonka muut ryhmäläiset jo hallitsee, niin miten toimit? Kerro omin sanoin.
15. Mitä etuja on opettaa uimista altaassa ja mitä altaan reunalta?
 - Altaassa - Kerro miksi
 - Reunalta - Kerro miksi
16. Miten otat huomioon uimaopetusryhmän osallistujien erilaiset oppimistyylit? Kerro omin sanoin
17. Mitä työnantajaorganisaatiosi visio, missio, strategia ja arvot merkitsevät sinulle uimaopettajan työssäsi? Kerro omin sanoin
18. Mikä asia tai tekijä kiehtoo sinua uimaopettaja toimimisessa? Tai toisin sanoen mihin asiaan tai tekijään uimaopettaja toimimisessa tunnet erityistä mielenkiintoa? Kerro omin sanoin.
19. Miten haluaisit kehittää omaa osaamistasi uimaopettajana?
20. Onko jotain mitä vielä haluaisit jakaa tutkimuksen aiheesta? Sana on vapaa.