# Yhteenveto: VALMENNUSOSAAMISEN ARVIOINTI – ITSEARVIOINTI JA OSALLISTAMINEN OPPIMISEN EDELLYTYKSINÄ

Kirsi Hämäläinen – Yhteenvetoa Valmennusosaamisen seminaarin 23-24.1.2014 ja Valmennusosaamisen työpajan 1.4.2014 työstöjen pohjalta.

TAVOITTEENA MOTIVOITUNUT JA OSAAVA URHEILIJA

Suomalaisen valmennusosaamisen kehittämisen tavoitteena on kehittää osaavia urheilijoita, jotka kasvavat vastuuseen ja omistajuuteen omasta urheilemisestaan. Se tarkoittaa, että urheilijalla on vahva sisäinen motivaatio urheiluun, hän on kasvanut vastuuseen omista tekemisistään ja hänellä on vahva omistajuus omassa urheilussaan. Valmentajan osaamisena se tarkoittaa, että valmentaja vahvistaa toiminnallaan urheilijan sisäistä motivaatiota, kasvattaa urheilijaa vastuuseen sopivasti edeten urheilijan kasvaessa ja antaa urheilijalle tilaa omiin valintoihin ja päätöksentekoon oman urheilun suhteen.

Tavoitteena on valmennuskulttuurin muutos valmentajakeskeisestä urheilijakeskeiseen. Tämä tarkoittaa muutosta valmentajan tekemisessä ja osaamisessa, mutta ei valmentajan roolin pienenemistä. Rooli muuttuu entistä haastavammaksi.

Äärimmillään valmentajakeskeisessä valmennuskulttuurissa valmentaja tekee paljon päätöksiä. Hän päättää tavoitteet, harjoiteltavat asiat ja harjoitusmäärät, aikataulun ja etenemisnopeuden ja myös toiminnan tuloksen – ainakin sen, miten tulos arvioidaan. Valmentajakeskeisessä kulttuurissa valmentaja kertoo mitä tehdään, miten ja milloin. Valmentaja kertoo, mitä näkee ja miten hän näkemänsä tulkitsee. Hän arvioi urheilijaa ja kysyessään urheilijalta jotain, valmentajalla on valmiina oikea vastaus. Urheilijan päätettäväksi jää osallistuuko hän toimintaan ja kuinka paljon hän panostaa tekemiseensä. Urheilijan tekemistä on paitsi urheileminen, myös totteleminen ja vastaaminen valmentajan kysyessä.

Urheilijakeskeisessä valmennuskulttuurissa valmentajan tehtävänä on auttaa urheilijaa oppimaan niitä asioita, joita valmentajakeskeisessä kulttuurissa valmentaja tekee yksin. Valmentaja ja urheilija päättävät yhdessä tavoitteet ja urheilija osallistuu toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen urheilijan kehitystason mukaan. Urheilija oppii itse arvioimaan itseään ja kertomaan omista kokemuksistaan, ajatuksistaan ja tuntemuksistaan siten, että yhteinen tieto ja ymmärrys harjoittelusta lisääntyy. Valmentajan tehtävänä on auttaa urheilijaa oppimaan näitä taitoja. Kun vuorovaikutus lisääntyy ja urheilijan taidot kertoa itsestään paranevat, valmennuksen onnistumisen edellytykset paranevat. Ilman tätä vuorovaikutusta harjoittelu on enemmän tai vähemmän hyvää arvailua. Kun urheilija osallistetaan omaan urheiluun, hän todennäköisesti sitoutuu siihen paremmin, saa urheiluosaamista, kokee tuleensa huomatuksi ja kuulluksi ja viihtyy todennäköisesti hyvin. Urheilijan itsearviointitaidot ovat tärkeitä monella tapaa. Valmentajan antama palaute on aina sivustaseuraajan palautetta eikä valmentaja aina näe tai ole paikalla. Harjoittelun laatu paranee, jos urheilija osaa itse arvioida omaa tekemistään ja on oppinut, että se on itsestään selvä osa harjoittelua. Monissa lajeissa kilpailutilanteessa urheilija tekee päätökset ilman apua ja silloin itsearviointitaidot ovat todella tärkeitä.

Kuvio 1. Sisäisen motivaation osatekijät

Valmennusosaamisen seminaarissa 2014 kerättyjä ajatuksia urheilijan itsearviointitaitojen kehittämisestä ja osallistamisesta:

* On tärkeää, että urheilijan itsearvioinnista tulee vakiintunut toimintatapa ja on uskottava lastenkin kykyyn arvioida omaa osaamistaan ja kehittymistä. Urheilija voi itsearvioida itseään: A) Osaaminen/ominaisuuksien suhteen, B) Itsensä kehittämisen suhteen.

Itsearvioinnin hyötyjä:

* Urheilijan sitouttaminen itsearvioinnin avulla. Tarvitseeko valmentajan luoda tavoitteita ja kertoa mitä ne vaativat, vai voisiko urheilija itse keksiä ne?
* Urheilijan lahjakkuuden todentaminen itservioinnin kautta 🡪 Huippu-urheilijaksi kasvaminen oman oppimisvauhdin kanssa
* Vastuuta ja vapautta oppijalle/urheilijalle 🡪 Opettaja/valmentaja tukemaan ja rinnalla kulkemaan.
* Urheilijoiden pitää saada enemmän itse ajatella ja vaikuttaa valmennukseen.

Itsearvioinnin (ja osallistamisen) keinoja:

* Toiminnallisuus harjoituksissa ja sitä kautta oppiminen TOISTA opettamalla: Esim. Kaksi junioria suorittavat parin kanssa jonkin harjoitteen ja samalla valmentajan ohjeistuksella seuraavat ja ohjaavat toista tiettyyn yksityiskohtaan keskittyen.
* Pienten urheilijoiden alkujen ottaminen harjoitusprosessiin ja arviointiin vielä enemmän mukaan. 🡪 Harjoituksen päätteeksi hymiö-palaute, tms.
* Pariarviointi: Lapsilla ”Mitä opin tänään harjoituksissa?” ja mahdollisesti näyttö parille.
* Urheilija opettaa toista.
* Palaute urheilijalta jokaisessa harjoituksessa, esim. urheilija kertoo + näyttää toiselle urheilijalle mitä on oppinut tänään.
* Nuoren urheilijan oppimisen vahvistaminen harjoituksen muistiin palauttamisella esim. piirtämisen avulla.
* Urheilijat/opiskelijat opettamaan 🡪 opettamalla oppii 90% asiasta.
* Käytännön harjoitustilanteen päätteeksi arviointi, joka tuottaa pätevyyden kokemuksen.
* Ajatus siitä miten videointia voisi käyttää urheilussa taidon oppimisen ja seurannan välillä.
* Testien merkitys urheilijan kehittymisessä
* Omien henkilökohtaisten tavoitteiden selventäminen urheilijalle/opiskelijalle jolloin he ohjaavat oppimisprosessia.
* Tavoite, jonka oppijaryhmä luo ja jonka toteutumisesta ryhmä itse on vastuussa, ts. On oltava tavoite = arviointityökalut, ennen kuin oppimisprosessi voi alkaa.

ENTÄS SITTEN VALMENTAJAT?

Että valmentajat osaisivat ohjata urheilijoita urheilijakeskeisesti, täytyy valmentajakoulutuksissa toimia myös oppijakeskeisesti. Se tarkoittaa opintojen henkilökohtaistamista. Jo olemassa oleva osaaminen tunnistetaan ja siten opintoja ohjataan joko hyväksi lukien tai ohjaten valmentaja oppimaan lisää. Henkilökohtaistaminen on myös omaan tahtiin etenemistä ja sen huomioimista, etteivät kaikki opi samaan tahtiin. Koulutuksissa nämä tarkoittavat vähintään sitä, että osallistujista saadaan ennakkoon tietoa vaikka ennakkotehtävällä. Sen pohjalta voidaan käydä keskustelua osallistujien kanssa opintojen etenemisestä ja erilaisista suoritustavoista. Edelleen aikatauluissa voidaan joustaa, mikäli osallistujien resurssit sitä edellyttävät. Parhaimmillaan henkilökohtaistaminen on yksilöllisten opintopolkujen rakentamista huomioiden osallistujan toimintaympäristö, aiempi osaaminen ja tämänhetkiset ja tulevaisuuden tarpeet.

On tärkeää, että valmentajat pääsevät vaikuttamaan koulutukseen. Heidän toiveitaan sisältöjen tai toimintatapojen suhteen huomioidaan, heidän erityisosaamistaan hyödynnetään ja työtavoissa aktivoidaan heitä toimimaan ryhmässä tai itsenäisesti. Keskusteluille varataan aikaa ja spontaaneille ajankohtaisille aiheillekin annetaan aikaa.

On tärkeää, että valmentajat oppivat itsearvioimaan omaa toimintaansa. Itsearviointia voi tapahtua monella tasolla. Valmentaja voi ennakkotehtävissä arvioida toimintaansa valmentajana ja osaamistarpeitaan. Lähijaksojen aikana hän voi arvioida oppimistaan ja toimintaansa oppijana ja opitun käytäntöön viemistä. Etäjaksoilla valmentaja arvioi omaa toimintaansa, opitun merkitystä ja omaa muutostaan. Hän voi myös kerätä palautetta ja arvioida paitsi palautetta myös kykyään vastaanottaa sitä jne. Erilaisia itsearvioinnin muotoja voi liittää kaikkeen tekemiseen, että siitä tulisi vakituinen käytäntö.

Valmennusosaamisen seminaarissa 2014 kerättyjä ajatuksia valmennusosaamisen arvioinnista:

* Koulutuksessa tärkeintä on herättää ja tukea omaa halua kehittyä, mutta emme anna tälle riittävästi aikaa tai mieti miten se tapahtuu.
* Valmentajakoulutukset itsearvioinnin kautta liikkeelle. Oppija määrittää itse omat oppimistavoitteet ja toimenpiteet miten niihin voidaan päästä.
* Arviointivastuun antaminen koulutuksissa oppijalle omista lähtökohdista niissä aihealueissa, jotka on valinnut kehityskohteeksi 🡪 vrt. Kemian opetus.
* Valmennuksen arviointi: Ketä arvioidaan tai mitä? Valmentajaa? Urheilijaa? Tulosta? Tavoitteiden saavuttamista?
* Itsearviointitaidot/-mallit koulutuksen osaksi ja jatkuvaksi ja luonnolliseksi osaksi koulutusta.
* Leirijakso koulutuksessa ja sen arvioinnit.
* Coaches lounge 🡪 Tapaamisia yli lajirajojen, esim. opistolla yksi tila varattuna tähän.
* Coaches Lounge eli valmentajien kahvikerho. Lähti liikkeelle Mäkelänrinteen valmentajien loungesta, jossa eri lajien valmentajat purkavat tunteita ja jakavat kokemuksiaan. Sama idea eri tasoille.
* Valmentajien yhteistyö lajien välillä/lajin sisällä 🡪 Mentorointi/vertaistuki
* Luota intuitioon. Urheilija on rehellinen.
* Räjäytetään behaviorismi (valmentajajohtoisuus).
* Valmentaja-urheilija –kaksikon arviointi.
* Arvioidaan sitä toimintaa mitä käytännössä tehdään.
* ”Omassa” toimintaympäristössä oppiminen on motivoivampaa ja tuottavampaa kuin vaikkapa lähijaksoihin painottunut kouluttaminen.
* Valmentajan tasomittaus näyttökokeella.

VALMENNUSOSAAMISEN TYÖPAJAN/ Huhtikuu 2014 IDEOINTIA:

Arviointimalli 1-tason koulutukseen

Lähtötason arviointi:

* + - Into oppia/mitä haluat oppia
		- Innostus/uteliaisuus
		- Urheilijan polku/taso

1-taso:

1. koulutustapahtuma – etätehtävä – koulutustapahtuma
2. seuran sisällä kokoontuminen kerran viikossa

Arviointi: vertaisarviointi, toisilta oppiminen

Yhden taidon opettaminen

Seuraavan tavoitteen asettaminen – mistä lisätietoa

Case: ”Onnettomuustilanne”

Tehtävä:

* + - Miten toimit?
		- Miten toimii ammattilainen?

Vertaisarviointi – pääpaino palautteen antamisessa

YLEISESTI:

Lähtökohtana suomalainen valmennustoiminnan profiili (360)

* + - Itsearviointi ja vahvuuksien löytäminen (miten minä toimin) -> voimaantuminen, halu kehittyä
		- Omista tavoitteista lähtevä tavoitteiden asettaminen , arvioidaan prosessin aikana oma kehittymistä suhteessa tavoitteisiin, keskustelut, keneltä ja miten palautetta
		- Liukuva itsearviointi – mahdollistaa siirtymisen eteenpäin, välitehtävät osaamisen mukaan

 OLEMASSA OLEVIA TYÖKALUJA

TOIMINTAYMPÄRISTÖN TUOTTAMAT OSAAMISTARPEET:

Valmentaja voi kuvioon merkitä, mitkä toimintaympäristön muuttujat kuvaavat hänen omaa valmennustyötään. Jo pelkästään valmentajien erilaisista kuvioista vertailemalla syntyy hyviä ryhmäkeskusteluja. Esimerkiksi ennakkotehtävänä valmentaja voi kuvata, liittyykö joihinkin muuttujiin jotain erityisiä osaamistarpeita. Kysymyksen asettelu voi olla esimerkiksi:

1. Merkitse kuvioon rasti niiden lokeroiden päälle, jotka kuvaavat sinun valmennustyötäsi.
2. Kuvaa sitten valmennustyösi toimintaympäristö lyhyesti
3. Mitä haasteita koet omassa valmennustyössäsi liittyen omaan toimintaympäristöösi?



”Perinteisen” koulutuspalautteen sijaan voi käyttää seuraavaa listaa, joko osaa kysymyksistä tai kaikkia. Näin arviointi suuntautuu omaan oppimiseen eikä esim. oliko luennoitsija mieleinen.

Arvioi koko tämänkertaisen koulutusjakson tapahtumia; niin luentoja, harjoituksia, keskusteluja ja myös keskusteluja taukojen aikana. Tässä arvioinnissa on kyse omasta oppimisestasi ja siihen vaikuttavaisista asioista. Erilaisia ajatuksia ja herätteitä voi tapahtua muulloinkin kuin ”tuntien” aikana. Siksi opiskelijoiden verkostoituminen ja ryhmäyhtyminen on hyvin tärkeää.

Mikä/mitkä asiat tai tapahtumat vahvistivat aikaisempaa käsitystäni?

Mikä sai minut ajattelemaan toisin kuin ennen olen ajatellut?

Mikä jäi mietityttämään?

Mikä laajensi käsitystäni?

Mikä toi lisää työkaluja omaan tekemiseeni?

Mitä minun täytyy vielä pohtia?

Mikä tuntui vaikealta?

Mikä sai minut turhautumaan?

Mikä teki osaamisestani tai ajattelustani monipuolisempaa?

Mikä auttoi minua kyseenalaistamaan?

Mitä jäi tunne, että tarvitsisin lisätietoa?

Millainen oli oma panokseni oppimisessani?

Mitä toteutan/muutan heti toiminnassani?

Mitä haluan muuttaa pitemmällä aikavälillä?

# SUOMALAISEN VALMENNUSOSAAMISEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

Kehittämistyö tarvitsee tavoitteet ja tavoitteita pitää jotenkin arvioida tai mitata. Koko kehittämistyön arviointijärjestelmää rakennetaan yhtä aikaa kehittämistyön kanssa. Ohessa on kuvattu ajatusta siitä, miten arviointitieto palvelisi yhtä aikaa valmentajia ja kehittämistyötä. Valmentajan arviointityökalulla valmentaja saa tietoa osaamisestaan. Sillä on myös merkitystä valmennuksen arjessa vuorovaikutuksen kehittämisessä ja yhteisen ymmärryksen rakentamisessa. Samalla työkalulla tärkeää tietoa saa kouluttaja koulutuksen kuluessa sekä koulutussuunnittelija työnsä tueksi.



Kun koulutuspalaute ohjaa valmentajaa miettimään omaa oppimistaan, se toimii valmentajan itsearviointityökaluna. Samalla kouluttaja saa tietoa koulutuksen sujumisesta ja kehitettävistä asioista. Tulevaisuuden tavoitteena on, että valmentajien pätevyys tunnustetaan osaamisen ei koulutusjärjestelmän perusteella. Silloin osaamisen todentaminen käytännön tilanteissa sekä tehtävillä ja keskusteluilla tulee kaikille tasoille. Osaamisen todentaminen on erityisen tärkeää valmentajalle itselleen, mutta myös kouluttajille ja koulutussuunnittelijoille.

Koulutuksen laatuarviointi (itsearviointina ja vertaisarviointina) antaa palautetta koulutussuunnittelijoille työnsä kehittämiseksi. Samalla yhteisten linjauksien läpivienti on mahdollista. Erilainen numerodata antaa kuvaa koko järjestelmän toiminnasta. Kerättävää tietoa on mm: valmentajien määrä, koulutusten määrä, koulutusten osallistujat jne.