

**”Se on paljon syvempi se valmentaminen kuin se, että  
opetatko sä oikein jonkun peliasennon.”  
- opettajataustaisten jalkapallovalmentajien näkemyksiä  
hyvästä valmennuksesta  
Ilkka Jäntti**

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2018  
Kasvatustieteiden ja psykologian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

## TIIVISTELMÄ

Jäntti, Ilkka. 2018. "Se on paljon syvempi se valmentaminen kuin se, että opetatko sä oikein jonkun peliasennon." – opettajataustaisten jalkapallovalmentajien näkemyksiä hyvästä valmennuksesta. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Luokanopettajien aikuiskoulutus. 106 sivua.

Tämän tutkielman tarkoitus on tarkastella opettajana vähintään viisi vuotta toimineiden jalkapallovalmentajien näkemyksiä hyvän valmentajuuden elementeistä. Lisäksi tavoitteena on nostaa näkemysten pohjalta pohdittavaksi opettajuuden anteja valmennustyöhön ja päinvastoin, sekä aikuisten valmentamisen kasvatuksellisuus. Tutkielma on laadullinen ja sen tutkimusote on narratiivinen. Tutkimuksen aineisto perustuu viiteen haastatteluun. Teoreettisena viitekehyksenä toimii Suomalaisen valmennusosaamisen malli. Tutkielmassa on käytetty sekä narratiivista analyysiä, että narratiivien analyysiä.

Tulosten perusteella suomalainen opettajana toiminut jalkapallovalmentaja painottaa kokonaisvaltaisen valmentamisen tärkeyttä nähden ihmistuntemuksen, pedagogiset taidot sekä toimivan vuorovaikutuksen onnistuneen valmennusprosessin elementteinä. Jokaiseen yksilöön on luotava luottamuksellinen suhde. Opettaja-valmentajat tiedostavat kasvatuksellisten elementtien olevan läsnä myös aikuisjoukkueita valmennettaessa ja korostavat arvojen merkitystä menestyvän joukkueen selkärankana.

Menestyvien valmentajien näkemykset ovat linjassa Suomalaisen valmennusosaamisen mallin valmentajan osaamistarpeiden, sekä useiden hyvää valmentajuutta tukevien tutkittujen näkökantojen kanssa. Ohjaustyylinen toiminta, jossa painotetaan pyrkimystä ymmärtää toinen toistaan valmentajan ja yksittäisen urheilijan välillä on nykypäivää myös joukkuevalmentamisessa. Onnistuakseen työssään valmentajan ja opettajan pitää tuntea itsensä.

Asiasanat: valmentajuus, opettajuus, ohjaus, arvot, vuorovaikutus.

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>OPETTAJUUTTA JA VALMENTAJUUTTA</b> .....	<b>8</b>
2.1	Opettaja, opettajuus ja opettajan professio .....	9
2.1.1	Opettaja, opettaminen ja opettajuus .....	9
2.1.2	Opettajan professio .....	14
2.2	Ohjaus opettajuuden ja valmentajuuden välimaastossa .....	17
2.2.1	Ohjaaja ja ohjaus .....	17
2.2.2	Ohjauksen teoriasta ja professiosta lyhyesti.....	20
2.3	Unelma valmentajuuden professiosta .....	21
2.3.1	Valmentaja ja valmentaminen.....	21
2.3.2	Suomalaisen valmennusosaamisen malli .....	23
<b>3</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ</b> .....	<b>28</b>
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>31</b>
4.1	Narratiivisuus ja narratiivit.....	33
4.2	Tutkimukseen osallistujat.....	37
4.3	Aineiston keruu.....	38
4.4	Aineiston analyysi.....	40
4.5	Tutkimuksen eettiset ratkaisut.....	42
<b>5</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>45</b>
5.1	Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat.....	48
5.1.1	Itsetuntemus.....	48
5.1.2	Luovuus .....	50
5.1.3	Motivaatio .....	51

5.1.4	Arvot ja asenteet .....	53
5.1.5	Jaksaminen ja terveys .....	56
5.2	Urheiluosaaminen.....	57
5.2.1	Yleinen urheiluosaaminen .....	58
5.2.2	Lajiosaaminen .....	59
5.2.3	Opettamis- ja ohjaamisaosaaminen .....	59
5.3	Ihmissuhdetaidot .....	62
5.3.1	Tunne- ja vuorovaikutustaidot.....	62
5.3.2	Organisointiosaaminen .....	66
5.3.3	Ilmaisu- ja keskustelutaidot.....	67
5.3.4	Ongelmanratkaisutaidot .....	68
5.3.5	Ihmistuntemus.....	70
5.4	Itsensä kehittämisen taidot.....	72
5.4.1	Itsearviointitaidot .....	72
5.4.2	Oppimaan oppimisen taidot.....	73
5.4.3	Verkostoitumistaidot .....	74
5.4.4	Tiedonhankinta- ja arviointitaidot.....	75
5.4.5	Ajattelun taidot.....	75
5.5	Oppeja ja aikuiskasvatusta .....	76
5.5.1	Anti koulusta jalkapallokentälle .....	76
5.5.2	Kasvatuksen läsnäolosta aikuisurheilussa .....	78
5.6	Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä.....	79
<b>6</b>	<b>TARINAT .....</b>	<b>81</b>
<b>7</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>87</b>
7.1	Hyvä valmentaja .....	87
7.2	Suomalaisen jalkapallon muutosprosessi.....	90

7.3 Positiivisuutta.....	91
7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet .....	91
7.5 Loppu hyvin kaikki hyvin.....	95
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>97</b>

# 1 JOHDANTO

Suomalainen opettajuus on arvostettua maailmalla, mutta sen sädekehä on himmenemässä ainakin PISA-tulosten kehityksen valossa. Suomalainen valmentajuus jalkapallon saralla taasen ei ole vuosikymmeniin saanut osakseen ylistystä, muutamaa poikkeusta lukuunottamatta. Jalkapalloperheessä muutosprosessi on kuitenkin käynnistynyt ja ilmassa on paremman tulevaisuuden virinää. Näkemykseni mukaan suomalaisen opettajuuden ja valmentajuuden asemat omilla arvostusasteikoillaan ovat siis toistensa ääripäissä ja kehityssuunnat vastakkaiset – ainakin tällä hetkellä. Opettajuutta ja valmentajuutta elämän varrella paljon pohtineena ja niiden jatkuvaa muutosta omakohtaisesti jo pari vuosikymmentä läpieläneenä tuntui luontevalta pureutua aiheeseen syvemmin.

Tutkielmani alkusykäys oli vuoden 2016 puolella. Pyrkimyksenäni oli alusta alkaen ainakin jossain määrin selvittää hyvän valmentajuuden elementtejä. Jalkapallokenttien äärellä havainnoin usein, että valmentajien pedagogiset taidot nousivat oppimisen esteeksi. Saman haasteen kanssa kamppailin valmennustoiminnassa jatkuvasti myös itse. Siksi päätin, että halusin ehdottomasti kuulla opettajana toimineiden, menestyksekkäiden jalkapallovalmentajien mietteitä siitä, mitä valmentajan tulee työstään ja työssään ymmärtää. Olivatko he oivaltaneet jotain olennaista valmentamisesta, mikä olisi hyvä tuoda kaiken kansan tietoisuuteen suomalaisen jalkapallon kehittämiseksi? Ideoinnin ja suunnittelun jälkeen hankin haastatteluaineistoni kesällä 2017.

Pohjimmainen ajatukseni on, että opettajuudesta on varmasti ammennettavissa oppeja valmentajuuteen ja valmentajuudesta opettajuuteen. Liike-elämä on tällaisesta vuorovaikutteisuudesta hyvä esimerkki. Se on viime vuosikymmeninä ottanut urheilun puolelta runsaasti vaikutteita ja esimerkiksi coachingilla on jo vahva jalansija eri toimialoilla. Urheilumaailma on toisaalta ammentanut käyttöönsä liiketoiminnasta tuttuja johtamis- ja verkostoitumiskäytänteitä. Samankaltainen vuorovaikutteisuus ja toisilta

oppiminen on siis varmasti mahdollista myös koulu- ja jalkapallomaailmojen välillä. Yksi osa tätä tutkielmaa käsittelee siis opettamisen ja valmentamisen mahdollisia yhtäläisyyksiä sekä hyödynnettävyyksiä ja on yritys herätellä molempia tahoja vahvempaan yhteistyöhön.

Yhtäläisyydet ovat kuitenkin vain yksi osa tätä tutkielmaa, sillä tutkielmaprosessin edetessä tutkielma laadulliselle tutkimukselle ominaisesti muokkautui. Mielenkiintoinen ryhmä haastateltavia kirvoitti nimittäin tarkastelemaan opettajana toimineiden jalkapallovalmentajien näkemyksiä hyvästä valmentajuudesta. Tutkielmani pääosaan nousikin opettaja-valmentajien näkemykset hyvään valmentajuuteen liittyen ja näkemysten peilaaminen suomalaisen valmennusosaamisen malliin, johon suomalaisen jalkapallon muutos ja mahdollinen uusi nousu osaltaan pohjaa.

Opettajuuden ja valmentajuuden yhteisten tekijöiden, sekä suomalaisen valmennusosaamisen mallin avulla hyvän valmentajuuden elementtien pohtimisen lisäksi olen myös yrittänyt selvittää kasvatuksen merkitystä aikuisten joukkueurheilussa. Näin siksi, että henkilökohtaisesti näen kasvatuksen olevan olennainen osa opettajan ja valmentajan työtä huolimatta siitä ketä oppilaina tai valmennettavina on.

Tämän tutkielman missio on siis ollut minulle graduprosessini alusta lähtien selvä. Tutkielmani tulisi ehdottomasti palvella jollain tapaa sekä opetusta jalkapallomaailman tarpeita. Suomalainen koulu ja jalkapallo ovat selkeästi muutosten edessä ja kaikenlaisten hyvien ajatusten ja mallien tarpeessa. Jos ei muuta, niin olkoon tämä tutkielma edes jonkin pikkiriikkisen ajatuksen kirvoittaja – sellaisen ajatuksen, joka lumipalloefektin lailla laajenee suomalaisen koulumaailman ja suomalaisen jalkapallomaailman pelastavaksi ilmiöksi.

## 2 OPETTAJUUTTA JA VALMENTAJUUTTA

”Hän rakasti opettamista ja valmentamista. Hän selitti meille kaiken ja sai meidät antamaan parastamme. Kävin hänen kanssaan keskusteluita, joiden jäljiltä jäin pohtimaan jalkapalloilua ja elämää syvällisesti. Hän oli aina rehellinen ja suora, ja sitä pelaaja arvostaa, vaikka olisikin vielä lapsi.”

Andres Iniesta ja Jordi Mesalles Angel Pedrazasta (Iniesta 2016, 92.)

Tämä tutkielma käsittelee opettajina toimineiden jalkapallovalmentajien näkemyksiä opettajan ja valmentajan työstä. Käsitteistä pääosassa ovat opettajuus, valmentajuus ja ohjaus. Käsitteet olen valinnut haastateltavien taustojen vuoksi: opettajuus ja valmentajuus ovat olennaisia käsitteitä opettaneille valmentajille. Ohjauksen käsitteen olen ottanut mukaan siksi, että maailman muuttuessa kohti vapaamuotoisempaa ja yksilökeskeisempää maailmaa, myös opettajuus ja valmentajuus tuntuvat suuntautuvan ohjauksellisempaan suuntaan. Opettaja tai valmentaja ei ole enää keskiössä, vaan huomion keskipiste on oppilas tai valmennettava.

Opettajuuden, ohjauksen ja valmentajuuden määrittely ei ole helppoa ja sen ovat todenneet myös monet lähdekirjallisuuden kirjoittajat (Luukkainen 2005, 17-23; Ojanen 2006, 10-15; Hämäläinen 2003, 3-8). Onnismaa (2003, 7) vahvistaa myös kyseisen haasteen toteamalla, että määrittelyn vaikeus näyttää koskevan yhteiskunta- tai kasvatustutkimuksen kannalta kiinnostavia käsitteitä yleisemminkin. Yritän kuitenkin parhaani. Määrittelen myös muita mainittuihin käsitteisiin läheisesti liittyviä käsitteitä, jotka toivon mukaan omalta osaltaan selventävät tulevien sivujen antia. Jokaiseen määrittelyosioon olen sijoittanut kuvion tai kuvan, jonka tarkoitus on tukea kirjallista tuotostani ja olla samalla linjassa tutkielmani tulosten kanssa: ihmiset oppivat eri tavoin ja se on huomioitava. Siksi näen tärkeänä esittää ja selittää asiat mahdollisimman monin eri tavoin, vähintäänkin tekstinä ja kuvina.

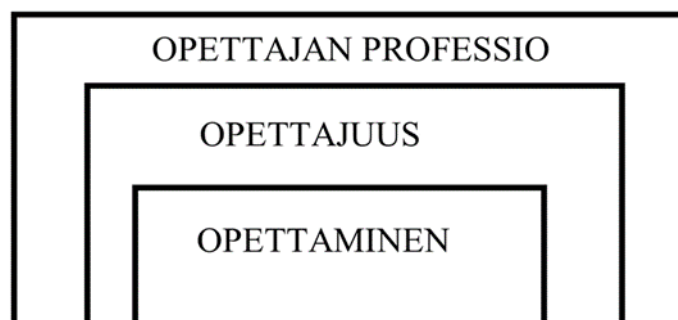
Mielenkiintoista on mielestäni se, että opettajuuteen, ohjaukseen ja valmentajuuteen liitetyt teoriat ja piirteet muistuttavat monella tavalla toisiaan ja erot ovat usein hiuksen hienoja. Näkemyksestä riippuen esimerkiksi monta opettajuuteen liittyvää asiaa voisi liittää yksi yhteen valmentajuuden kanssa. Ohjaus tuntuu olevan tämän hetken trendi ja sen piirteet löytyvät enenemässä



määrin myös opettajuuden ja valmentajuuden kuvailuista. Olen sijoittanut ohjauksen opetuksen ja valmennuksen välimaastoon eräänlaiseksi välivyöhykkeeksi, jota kohden opetus ja valmennus käsitteinä liikkuvat.

## 2.1 Opettaja, opettajuus ja opettajan professio

Luukkainen (2004) on tutkinut opettajuutta ja monet hänen työnsä tuloksista ovat edelleen relevantteja, vaikka opettajuus ajan mukana elääkin. Esimerkiksi opettamisen, opettajuuden ja opettajan profession suhde toisiinsa ei näkemykseni mukaan ole mihinkään reilussa kymmenessä vuodessa muuttunut. Kuvio 1 osoittaa opettamisen olevan osa opettajan työn kuvaa eli opettajuutta, joka on osa vielä laajempaa käsitettä, opettajan professiota.



Kuvio 1. Opettajan profession, opettajuuden ja opettamisen suhde (Luukkainen 2004, 47).

Iso kuva käsitteiden sijoittumisesta toisiinsa nähden on siis edelleen vankkumaton.

### 2.1.1 Opettaja, opettaminen ja opettajuus

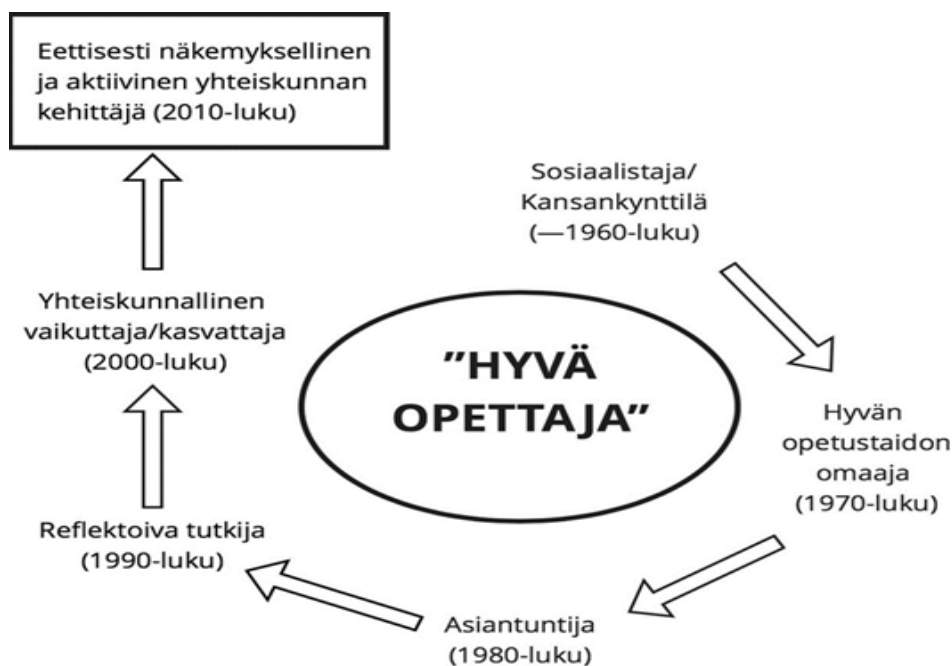
Opettajan työ pitkine lomineen nousee säännöllisesti puheenaiheeksi suomalaisissa medioissa ja jakaa mielipiteitä. Yleisesti ottaen opettajan ammattia kuitenkin arvostetaan Suomessa (Lähtenmäki 2017). Herääkin kysymys, tiedetäänkö opettajan työstä oikeasti muuta kuin se, mitä jokainen on omakohtaisesti kouluaikanaan nähnyt ja kokenut? Viskarin ja Vuorikosken (2003) tutkimusaineiston pohjalta epäilykseni ei ole katteeton. Käsitys

opettajuudesta on usein omien koulukokemusten synnyttämä ja näyttää muotoutuvan pelkästään opettajuuden näkyvimmän osan eli opettamisen perusteella. Jos jopa opettajaksi opiskelevat nuoret aikuiset kuvailevat opettajan perinteisesti luokkahuonetyöntekijänä, jonka päivät täyttää opettaminen ja koulun rutiinien pyörittäminen, niin oletettavaa on, että todella monen muunkin näkemys on yhtä rajoittunut (Viskari & Vuorikoski 2003, 75).

On siis täysin ymmärrettävää, jos opettajasta puhuttaessa tulee ensimmäisenä helposti mieleen lapsia koulussa opettava henkilö – luokanopettaja. Luokanopettajastahan suurimmalla osalla ihmisistä on eniten omakohtaista tarkkailukokemusta alakoulun ajalta. Opettajia ovat kuitenkin myös esimerkiksi aineenopettajat, erityisopettajat, lehtorit, yliopiston opettajat, autokoulun opettajat ja vaikkapa ammatilliset opettajat. Heitä ja monia muita opettajia yhdistää yksinkertaisesti se, että he opettavat työkseen. Luukkainen (2004, 47) vahvistaa tämän opettajan työn keskeisimmän, näkyvimmän ja itsestään selvimmän toiminnon totuudenmukaisuuden, mutta muistuttaa, että opettajan työ on paljon muutakin kuin opettamista. Opettajan työ 2000-luvulla sisältää kaikille tutun ammatillisen sisältöosaamisen lisäksi myös laajan kasvatusvastuun ja yhteiskunnallisen tehtävän. Opettaja on kasvattaja ja rohkaisija, jonka päätehtävä on kasvattaa hyviä, tasapainoisia ja elämänhaluisia ihmisiä, jotka omaavat valmiudet osallistua yhteiskunnan rakentamiseen. Kasvatus, opetuksen yläkäsite, onkin keskeinen osa opettajan työtä, opetuksen ollessa yksi kasvatuksen keino. (Luukkainen 2000, 49-55.)

Opettaja-käsite voidaan määritellä monella tapaa. Yksi käsitettä ytimekkään selkokielellisesti avaava määritelmä on seuraavan lainen: ”opettaja on sekä osaamisen ja oppimisen että tieto- ja ihmissuhdetyön ammattilainen, jolla tulee olla laaja-alainen käsitys kasvatustyön ja koulutuksen kokonaisuudesta” (Mikkola & Välijärvi 2014, 60). Äskeisen määritelmän perusteella on mahdollista sisäistää opettajan työn moniulotteisuus ja vaativuus, sillä sitä vapaasti tulkiten opettajan tulee ymmärtää vähintäänkin ihmisen kehitysvaiheet ja oppimisteoriat, hallita sisällöt, sekä olla tunne- ja vuorovaikutuksen mestari.

Määritelmän mukaan opettajan on myös sisäistettävä opetussuunnitelma ja kyettävä näkemään työ yhteiskunnallisesta näkökulmasta.



Kuvio 2. Opettajuuden kehittyminen Suomessa (Luukkainen 2004, 303).

Myös Luukkainen (2005, 41, 82) näkee opettajan ammatin vahvasti ihmissuhdetyönä, painottaen opettajan eettisten valintojen ja arvovalintojen tärkeyttä. Opettajan työn laaja-alaisempi merkityksellisyys näkyy erittäin selkeästi Luukkaisen (2005, 143–163) opettajia kuvailevissa nimityksissä oppimisen portinvartija, tulevaisuuden tekijä, sekä oman aikansa tulkki. Nimityksistä huokuu vahvasti opettajan rooli yhteiskunnallisena vaikuttajana ja tulevaisuuden rakentajana, samalla muistuttaen opettajan valtavasta vastuusta työssään (Luukkainen 2005, 11). Aaltolakin (2005, 31) kuvailee opettajaa tärkeäksi yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi, jonka tehtävä on rakentaa inhimillistä pääomaa. Toisaalta opettajan vallankäyttöä tutkinut Vuorikoski (2003, 18) näkee opettajan yhteiskunnallisen vallan käyttäjänä, jonka tehtävänä on sosiaalistaa ihmisiä yhteiskuntaan.

Lapinoja (2006, 22) toteaa laajemmassa kuvassa opettajan roolin muuttuneen suuntaa näyttävästä edelläkävijästä ikuiseksi sopeutujaksi, joka

taistelee erityislaatuutensa puolesta yrittäen jatkuvasti maailmankaltaiseksi muuttamalla perustella olemassaolonsa tärkeyttä. Tätä huolta herättävää näkökantaa tukee hyvin myös Luukkaisen (2004, 303) näkemys opettajuuden kehityskaaresta Suomessa (kuvio 2). Siinä kaikkien keskipisteenä ollut kansankynttilä on vuosien saatossa muuttunut yhteiskunnan tarpeiden mukaisesti useaan otteeseen. Vuonna 2004 Luukkainen on visioinut opettajan olevan jälleen eettinen yhteiskunnan kehittäjä 2010-luvulla. Luonnehdinta kuulostaa nykyajan versiolta kansankynttilästä. Luukkaisen tulkitsen kuvionsa perusteella ajattelevan, että opettajan toiminta suuntautuu tulevaisuudessa täysin uusille urille. Itse olen kuitenkin sitä mieltä, että nykyisen perusopetuksen opetussuunnitelman jälkimainingeissa saatetaan taas hyvinkin alkaa arvostaa hyvän opetustaidon omaajia ja lopulta huomataan ympyrän sulkeutuneen.

Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ) määrittelee opettajaa vahvasti tehtävien kautta. Opetusalan ammattijärjestön (2018) mukaan ”opettajan tehtävänä on tukea ja edistää lasten, nuorten ja aikuisten oppimista ja osaamisen kehittymistä. Opettaja tukee yksilöiden kasvua itsenäisiksi ja vastuullisiksi yhteiskunnan jäseniksi, joilla on tarvittavat tiedot ja taidot toimia muuttuvissa toimintaympäristöissä” (OAJ 2018). Tilastollisesti opettaja määräytyy kuntasektorissa virka- tai työehtosopimuksensa mukaisesti, yksityisellä puolella ja valtiolla ammattinimikkeen tai -luokan perusteella (Tilastokeskus 2018). Suomessa opettajaksi kutsutaan siis pääasiassa työtehtävän, eikä koulutuksen, perusteella. Opettajan tehtävissä toimiva henkilö saattaa siis vielä tänä päivänä olla aivan mitä tahansa koulutukseltaan. Muodollisen pätevyyden puuttuminen ei Suomessa estä opettajan ammatissa toimimista, jos henkilö on muuten opettajaksi sovelias.

Opettaja ei siis ole aivan kuka tahansa, eikä opetukseksikaan voi kutsua mitä tahansa toimintaa. Perinteisesti opetus on määritelty oppilaan ja opettajan väliseksi suhteeksi, jossa opettaja siirtää hallitsemansa sisällön eteenpäin oppilaalle, jolta se puuttuu. 2000-luvun määritelmä on kuitenkin jo aivan muuta. Sen mukaisesti opettaminen nähdään kaikin puolin toimivana vuorovaikutussuhteena, jossa rakentuu tehokkaasti oppiva oppilas. (Luukkainen 2000, 56.) Atjonen ja Uusikylä (2005, 21) huomauttavat silti, että

edes koulussa kaikkea vuorovaikutusta ei voi pitää opetuksena, vaikka vuorovaikutuksella onkin suuri merkitys opetuksessa. Luukkaisen (2005, 22–23) mukaan opetuksella pyritään tukemaan oppilasta kehitystehtävässään, sekä auttamaan häntä oppimaan. On kuitenkin tärkeä muistaa, että vaikka opettaminen ja oppiminen menevät käsitteinä miltei käsi kädessä, hyvä opettaminen ei takaa oppimista (Luukkainen 2005, 22). Toisin sanoen hyvä opetus yhdelle, ei välttämättä ole sitä toiselle.

Luukkaisen (2005, 18) näkemyksen mukaan opettajuus on kuva opettajan työstä. Opettajuuden perustana voidaan nähdä olevan ihmiskäsitys (Perttula 1999). Opettajuus syntyy, kun opettaja itse analysoi työnsä päämäärää ja siihen pääsemistä. Reflektoinnin eli oman toiminnan peilaamisen ja kehittämisen taito onkin olennaista opettajuuden kehittymiselle. Kari ja Heikkinen (2001, 44-45) argumentoivatkin opettajuuden käsitteestä, että opettajaksi ennemminkin kasvetaan ja kehitytään oman sisäisen prosessoinnin kautta pikku hiljaa kuin valmistutaan tutkinto suorittamalla. Opettajuuteen vaikuttavat vahvasti yksilön omat kouluaikaiset kokemukset omista opettajista ja niiden vaikutus on tärkeää tiedostaa. Niinpä uniikkien kokemustensa myötä, jokaisella opettajalla on työstään täysin oma käyttöteoriansa<sup>1</sup>, johon toiminta opettajana perustuu. Tällaiseen yksilölliseen opettajuuden syntymiseen ja kehitysprosessiin perustuen voidaankin todeta, että kahta samanlaista opettajuutta ei ole olemassakaan, vaan jokainen opettajuus on omanlaisensa. (Luukkainen 2005, 13, 18, 211.)

Kaikki opettamisesta aiemmin sanottu on osa opettajuutta. Opettajuus ei siis ole sama asia kuin opetus tai opettaminen, vaan jotain enemmän. Lapinoja (2006, 91) käyttääkin opettajuudesta synonyymina sanaa ”opettaja-identiteetti”, joka voi jollekin avata opettajuuden käsitettä paremmin. Opettajuus koostuu kahdesta ulottuvuudesta eli yhteiskunnan edellyttämästä suuntautumisesta, sekä opettajayksilön omasta suuntautumisesta tehtävään. Opettajuus

---

<sup>1</sup> Käyttöteoria on ajattelun sisäinen ohjausjärjestelmä, henkilökohtainen viitekehys. Se on eräänlainen ihmisen sisään rakennettu yksityinen, persoonallisista kokemuksista, tiedoista, arvoista ja asenteista koostunut järjestelmä/säännöstö, joka muodostaa käyttäytymisemme pohjan tai sisäisen ohjeiston (Ojanen 2003, 86-88.)

tiivistyykin käsitykseksi opettajan tehtävästä yhteiskunnassa ja kuten mainittua sen voidaan sanoa olevan aikaan ja kulttuuriin sidottu. Yhteiskunnan ja koulun muuttuessa myös opettajuus muuttuu vääjäämättä (Luukkainen 2005, 11–18, 200, 209.)

Maailma ja yhteiskunta ympärillämme vuonna 2018 on erilainen kuin vaikkapa 20 vuotta sitten ja sen myötä myös opetussuunnitelma muokkautuu säännöllisesti noin 10 vuoden välein. Opetussuunnitelman näkemysten muutos taasen vaikuttaa vääjäämättä ideaalin opettajuuden kuvaan, vaikuttaen siten myös yksilöllisiin opettajuuksiin. Ympäröivän maailman jatkuva muutos ja opettajan työn kokonaisvaltaisuus aiheuttavat siis sen, että opettajuus on jatkuvassa käymistilassa. Pysyäkseen tehtäviensä tasalla, opettajat ympäri maan viilaavat vuosittain omaa opettajuuttaan käyttöteoriansa sallimissa rajoissa maailmalla vallitsevaa henkeä vastaavaksi (Luukkainen 2000, 51).

Opettajuus on opettajan profession keskeisin osatekijä, jota on aika- ja kulttuurisidonnaisuuden vuoksi haasteellista yksiselitteisesti määritellä. Määrittelyyn tuo lisähaasteensa se, että opettajuus on suomalainen käsite (vrt. sisu) ja terminä siis äärimmäisen harvinainen (Luukkainen 2004, 80; Luukkainen 2005, 20). Esimerkiksi Kielikeskuksen Kasvatustieteen sanasto, englanti-suomi-englanti (1996) ei sanaa opettajuus noteeraa lainkaan, eikä sanaa löydy suosituimmista nykyaikaisista nettisanakirjoistakaan. Joissain viimeaikaisissa suomalaisissa väitöskirjoissa ja tutkielmissa (Soidinmäki 2009; Perkkiö 2016) opettajuudesta on käytetty englanniksi sanoja ”teacherhood” tai ”teachership”.

### **2.1.2 Opettajan professio**

Profession määrittely ja opettajan ammatin professioksi tunnustaminen eivät nekään ole yksiselitteisiä. Profession käsite on moniselitteinen ja esimerkiksi monet tutkijat tarkoittavat opettajan professionaalisuudella samaa kuin opettajuus. Professionilla ei myöskään ole kotoperäistä suomenkielistä synonyymiä, joka henkisi profession erityisasemasta ammattien kirjossa (Luukkainen 2004, 48-49; Luukkainen 2005, 27). Jos itse saisin vallan päättää, kutsuisin professiota yksiselitteisesti ”arvoammatiksi”. Ammatillinen professiohan on ainakin jollain tapaa normaalia arvostetumpi ammatti ja sillä

voidaan nähdä olevan enemmän arvoa kuin niin sanotulla tavallisella ammatilla. Hieman pollea "arvoammatti"-nimitys olisi siis täysin perusteltu ja hyvin kuvaava, sillä professio-ammatteja tarkastellaan usein niiden yhteiskunnallisen aseman ja tehtävän kautta (Luukkainen 2004, 47). Ilman yleistä ammatin arvostusta "kansan keskuudessa" ei profession asemaa näkemykseni mukaan voi edes aidosti saavuttaa.

Luukkaisen (2005, 27, 41) silmin professionaalisuus on vahvaa asiantuntijuutta. Luukkainen listaa profession perusteiksi muun muassa ammatin erikoistuneen tietoperustan, jo mainitun suhteellisen suuren autonomian, mahdollisen auktoriteettiaseman suhteessa asiakkaisiin ja muihin ammattiryhmiin, sekä pyrkimyksen yleiseen hyvään taloudellisen edun sijaan. Muita professioon liitettäviä tunnuspiirteitä ovat oma tieteellinen yhdistys, ammattieettinen säädöstö, sekä mahdollisuus kontrolloida jäsenmäärää. Lisäksi professioiden toimintaa arvioidaan ennemminkin metodien kuin tulosten perusteella. Profession asemassa olevalla tulee olla hallussaan erityistä ymmärrystä, sillä professionaalisen ammatin edustajalla on myös oikeus määrittellä toisten tarpeita. Vahvan yhteiskunnallisen aseman saavuttanut professio omaa myös oman käsitejärjestelmänsä, toisin sanoen ammatinsa erikoiskielen, jota muiden voi olla vaikea ymmärtää. Tähän liittyen professioiden tavoitteena usein onkin myös oman alan koulutuksen haltuunotto ja monopolisoiminen. (Luukkainen 2005, 27-29, 41.)

Professio on siis asiantuntija-ammatti, johon vaaditaan tietty kvalifikaatio (Lapinoja 2006, 26; Kari 2016, 109). Luukkainen (2005, 28, 41) puhuu ammattipätevyyden määrittelystä, johon liittyy myös mahdollisuus ammatista erottamiseen. Professionalle ominaista ovat Luukkaisen mukaan myös tahto ammatin ja ammattitaidon jatkuvalla kehittämiselle, sekä ammatin yhteiskunnallisen arvostuksen lisääminen. Erityisosaamisen ja laadukkaan koulutuksen osalta opettajilla, aivan kuten lääkäreillä, papeilla, upseereilla ja juristeillakin voidaan siis nähdä olevan ammatillinen professio.

Opettajien pää-äänenkannattajan eli Opettaja-lehden (Nissilä, 2018) mukaan professio on vahvan ja arvostetun yhteiskunnallisen aseman saavuttanut ammatti, johon liittyy korkea erityisosaamisvaatimus.

Luokanopettajaksi pätevyityvältä vaadittava ylempi korkeakoulututkinto pedagogisine opintoineen ja opinnäytetöineen täyttää erityisosaamisvaateen ja poikkeuksellisesti lääkäreihin ja lakimiehiin verrattavissa olevat kyselytulokset eri ammattien arvostuksesta Suomessa kertovat selkeää kieltä opettajan ammatin erinomaisesta asemasta. Jatkuva halukkuus luokanopettajaopintoihin, etenkin lahjakkaimpien nuorten keskuudessa, kertoo myös omalta osaltaan luokanopettajan ammatin vetovoimasta vahvistaen professiota (Väljärvi 2005, 111; Niemi 2005, 125).

Opettajaprofessio koostuu siis ennen kaikkea korkean peruskoulutuksen tuomasta erityisosaamisesta, arvoista ja eettisistä periaatteista, pedagogisesta vapaudesta ja autonomiasta, kasvatusvastuusta, sekä työn arvostuksesta ja luottamuksesta. Opettajaprofession sanotaan muodostuvan myös suunnitelmallisesta täydennyskoulutuksesta ja suunnitelmallisesta oman oppimisen kehittämisestä, joiden laiminlyönti viime vuosina väistämättä heikentää opettajan ammatin professionaalista asemaa. Opettajaprofessio koostuu myös opetuksen, sivistyksen ja yhteiskunnan kehittämisestä, sekä ihmiskunnan yhteisen tieto-, kulttuuri- ja osaamisvarannon uudistamisesta ja välittämisestä. Muita opettajan professiota vahvistavia osasia ovat Comeniuksen vala, kelpoisuussäädökset, sekä opettajarekisteri ammattinimikkeen suojaamisineen. Rekisteriä perustellaan opettajan profession vahvistamisen lisäksi opettajien koulutusmäärien, sekä koulutustarpeiden selvitystyön helpottamisella. (Nissilä 2018.)

Opettajan profession voidaan väittää olevan saavutettu Suomessa ainakin joillain kriteereillä määritettynä, mutta eriäviä mielipiteitäkin löytyy. Mielenkiintoista on, että esimerkiksi Vuorikoski (2003) kirjoitti vielä 2000-luvun alussa opettajan profession sijaan opettajakunnan professiopyrkimyksistä. Samoihin aikoihin opettajan professiota pohdittaessa Syrjäläinen (2002, 61) kyseenalaisti vahvasti opettajan vapauden ja autonomian, pitäen niitä eräänlaisena illuusiona. Lapinoja (2006, 27) oli samaa mieltä sanoen suoraan, että hän ei pidä opettajan ammattia professiona, koska opettajat eivät päästä ammattinsa keskeisistä asioista kuten toiminnan tavoitteista, eivätkä osittain opetusmenetelmistäkään, vaan määräykset tulevat opettajien ammattikunnan



ulkopuolelta. Uusikylä ja Atjonen (2000, 187-191) sekä Huhtanen (2002, 430) kyseenalaistivat myös opettajan profession osaltaan ja kutsuvat sitä ennemminkin semiprofessioksi.

## **2.2 Ohjaus opettajuuden ja valmentajuuden välimaastossa**

Uusi perusopetuksen opetussuunnitelma (2014) on muuttuessaan muuttanut myös opettajuutta. Opetussuunnitelmaa tutkiessa ei kykene välttymään opettajan ohjaavan rooliin painottamiselta. Siksi tässä kohtaa on järkevää määritellä myös ohjauksen käsite.

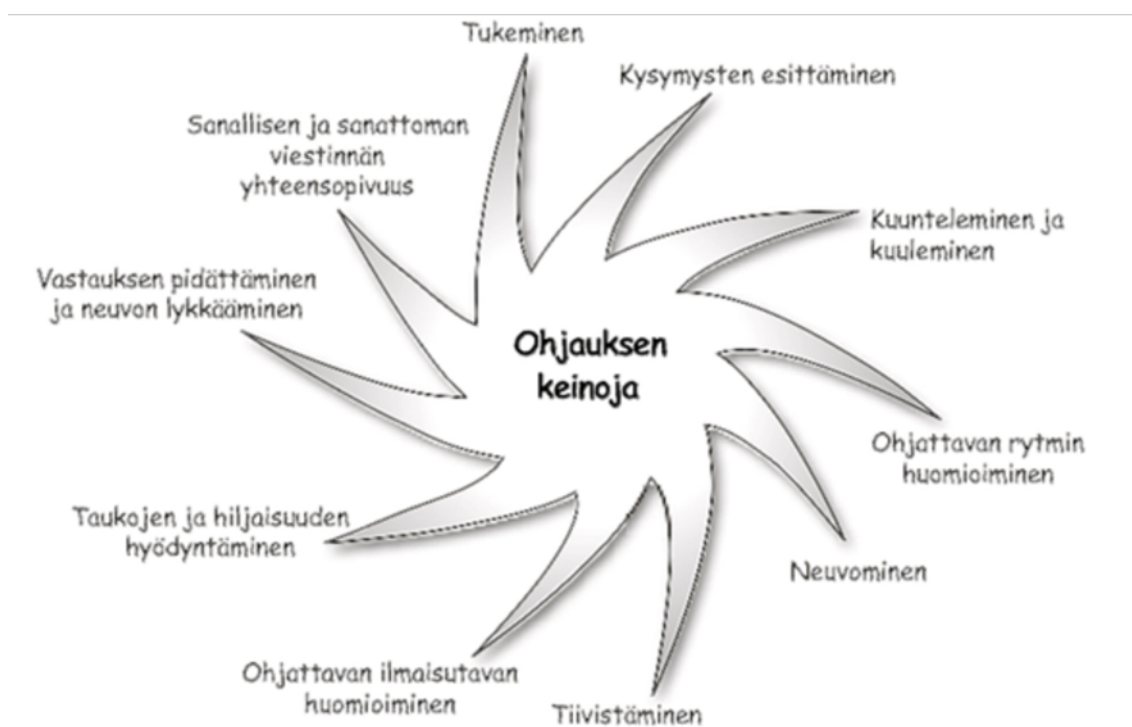
### **2.2.1 Ohjaaja ja ohjaus**

Ohjaus on lähtökohtaisesti yritystä ymmärtää yhdessä (Ojanen 2006, 150). Siinä kiteytyykin hienosti ohjauksen perimmäinen ajatus. Onnismaa (2003, 6) muistuttaa osaltaan ohjauksen peruslähtökohdasta, jota tulisi kunnioittaa: "ohjauksessa oleva on oman elämänsä paras asiantuntija." Ohjauksen tarkoituksena ei siis ole opettaa tai antaa opetuksia, vaan tukea ohjattavan omaehtoista kasvua (Ojanen 2006, 10; Spangar, Pasanen & Onnismaa 2000, 7). Ohjaus ei myöskään ole pelkkä tekniikka, vaan tavoitteena on ohjaajan ammattitaidon ja oman persoonan käytön avulla asettautua ohjattavan asemaan ja pyrkiä sensitiivisesti neuvottelemaan kokonaisvaltaisesti ohjattavan tarpeisiin vastaavista, mielekkäistä askelista eteenpäin (Peavy 2000, 26; Ojanen 2006, 10). Ohjauksessa näkyy siis selkeä pyrkimys aitoon dialogiin, jossa molemmat osapuolet pyrkivät ymmärtämään toisiaan. Onnismaa (2006, 7) määrittelee myös, mitä ohjaus ei ole. Ohjaus ei hänen mielestään ole pääasiallisesti neuvojen antamista. Ohjaus ei myöskään ole tieteenala vaan ennemminkin monitieteinen tutkimusalue. Ohjauksen nähdään Onnismaan mukaan kuitenkin sisältävän pedagogiikkaa, aivan kuten opetuksenkin.

Ojaseen mukaan ohjattavan maailmankuva rakentuu ohjausprosessissa ihmis-, oppimis- ja tiedonkäsityksen kautta. Ohjausprosessin tavoitteena onkin saavuttaa kokonaisvaltainen ammatti-ihminen (Ojanen 2006, 6). Onnismaan (2003, 107) mielestä ohjausta voikin kuvata identiteettineuvotteluksi, jonka

tavoitteena on uuden luottamuksen rakentaminen. Ojasen (2006, 13-14) mukaan opetuksen ja opettajan tavoin ohjauksessa ohjaajan oma arvopohja ja ihmiskäsitys luovat pohjan ohjaajan uniikille käyttöteorialle ja vaikuttavat myös tiedostamattomalla tasolla toimintaan.

Kuviossa 3 (Mykrä 2007, 28) on esitetty esimerkkinä ohjauksen erilaisia keinoja, joiden käyttöön käyttöteoria mm. vaikuttaa. Keinoissa on nähtävissä vahva pyrkimys ohjattavan tarpeiden huomioimiseksi, sekä luottamuksellisen vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi ja ylläpitämiseksi, mutta silti päätöksen niiden käytöstä tekee viime kädessä ohjaaja oman käyttöteoriansa perusteella.



Kuvio 3. Ohjauksen keinoja (Mykrä 2007, 28).

Brittiläisen ohjauksen keskusjärjestön ohjaustyö-määritelmän ei voi sanoa huokuvan samanlaista lämpöä. British Association of Counsellors määrittelee melko virallisesti ohjaustyön olevan toimintaa, jossa henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määräaikaisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävä on samaisen järjestön mukaan antaa

asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. Toisin sanoen ohjauksen lähtökohta on vuorovaikutustoimintojen ja -asetelmien tuottaminen niin, että ohjattava tulee kuulluksi, hyväksytyksi ja ymmärretyksi, sekä pääsee eteenpäin. (Spangar, Pasanen & Onnismaa 2000, 7.)

Ohjauksen (counselling) historian sanotaan alkaneen vuonna 1942 Carl Rogersin teoksen *Counselling and Psychotherapy* myötä, jolloin ohjaus erottautui psykoterapiasta. Ohjauksen ja terapian selkein ero onkin siinä, että ohjauksessa ei ole kyse puutteen, vamman tai sairauden diagnosoinnista tai hoitamisesta. Ohjaus perustaa tieteellisesti psykologiaan, mutta on vuosien varrella saanut vaikutteita myös muilta tieteenaloilta, kuten kasvatustieteistä. Sociodynaamisen ohjauksikäsitteen luoja Peavy tosin väittää ohjauksen rakentuvan tieteitä enemmän ”kansanviisauteen”, kulttuurisesti herkkään kommunikointiin ja paikalliseen tietoon. Suomessa ohjauksen historian sanotaan lähtevän vuodesta 1939, jolloin Helsinkiin perustettiin ensimmäinen ammatinvalinnan ohjaajan virka. 2000-luvulla laajin ohjauksen sovellusalue on ollut koulujen oppilaanohjaus. (Sinisalo 2000, 191; Onnismaa 2003, 7.)

Nykypäivänä ohjauksen yksi tärkeä ideologinen osa, ohjattavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, on jo periaatteellisesti itsestään selvä lähtökohta aina ihmisten kanssa toimittaessa (Spangar, Pasanen & Onnismaa 2000, 8). Ohjaus näyttääkin olleen aikaansa edellä. Se on vuosikymmenien kuluessa vankistanut asemaansa yhteiskunnassa ilmiönä, joka yhä yksilöpainotteisempaan ja pirstaleisempaan elämänmenoon siirryttäessä vastaa entistä osuvammin yhteiskunnan tarpeisiin. Nummenmaa ja Korhonen (2000, 74-75) tulkitsevatkin Peavyn määrittelevän ohjauksen laaja-alaiseksi elämänsuunnitteluksi ja näkevät ohjauksessa olevan kysymyksen erilaisten elämänaalueiden välisistä ristiriidoista ja niiden yhteensovittamisesta.

Ruponen, Nummenmaa ja Koivuluhta (2000, 170) jakavat ohjaajan taidot kolmeen ryhmään: reaktiotaitoihin, vuorovaikutustaitoihin ja toimintataitoihin. Reaktiotaitoja ovat aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen ja tiedon jakaminen, ja niitä ohjaaja käyttää yksilön tai ryhmän tarpeiden ja toiminnan ymmärtämiseen. Vuorovaikutustaitoja tarvitaan

vuorovaikutukseen rohkaisemiseen ja kanssakäymisen ohjaamiseen. Niitä ovat tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen sekä yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen. Toimintataitoja ohjaaja hyödyntää rohkaistaessa osallistujia ilmaisemaan itseään ja autettaessa heitä jakamaan kipeitäkin tunteita. Toimintataitoihin kuuluvat kysyminen, kehittynyt empatia, vahvuuksien esiin nostaminen, konfrontaatio, välittämyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi ja tavoitteiden asettaminen sekä sitoutuminen niihin. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000, 170.)

### **2.2.2 Ohjauksen teoriasta ja professiosta lyhyesti**

Ohjauksessa voidaan teoriapohjana käyttää useita eri teorioita. Ojanen (2006, 18) painottaa kuitenkin, että tärkeintä on teorian sopivuus oman arvomaailman kanssa. Ojanen muistuttaa myös, että ainoastaan yhden teorian nojalla koko ohjausprosessia pystytään tuskin kokonaisvaltaisesti tarkastelemaan. Ojanen antaa esimerkin teoriamallista, jossa varsinaisena ohjausteorian on kokemuksellisen oppimisen teoria. Sen pääajatus on inhimillinen kokemus ja kyky oppia käyttämään sitä hyväksi oppimisessa. Tukiteorioiksi Ojanen on valinnut psykoanalyttisen teorian auttamaan tiedostamattomien motiivien ymmärtämisessä ja konstruktivistisen oppimisteorian tukemaan oppimistavoitteiden saavuttamista. Kasvatusfilosofinen näkemys liittyy teoriaan myös olennaisena osana painottaen tässä mallissa sitä, että todellinen kommunikaatio tapahtuu dialogissa. (Ojanen 2006, 18-20.)

Ohjausta kokemuksellisen oppimisen teorian pohjalta tehtäessä, oppiminen on ohjattavan oman toiminnan tulos. Ohjauksen yhtenä tavoitteena onkin parantaa kykyä oman työn positiiviseen kehittämiseen. Keskeisenä ohjauksen tavoitteena on myös auttaa ohjattavaa tunnistamaan itsensä, omat ajatuksensa ja tunteensa. Ohjaajan ja ohjattavan yhteistyön pitäisikin olla sellaista intellektuaalisuuden viljelemistä, toiminnan tutkimista ja käsitteellistämistä, että se kehittää ohjattavan ajattelu- ja oppimisprosessia. Ohjaaja itse on oppimisen helpottaja ja malli yhtäaikaaisesti (Ojanen 2006, 22-28, 171-172). Ohjaustoiminnan

vahvistuneesta asemasta huolimatta jää avoimeksi voidaanko sitä pitää ammatillisena professiona (Onnismaa 2003, 77).

## **2.3 Unelma valmentajuuden professiosta**

Aiemmin mainitsin opettajuuden muuttuvan uuden opetussuunnitelman myötä kohti ohjausta. Ohjaus koskettaa jo vahvasti myös valmentajuutta, jonka suuntaus opettajuuden tavoin on autoritäärisestä johtamiskulttuurista kohti urheilijalähtöistä mallia, jossa aidolla dialogilla on olennainen osa. Jyri Puhakaisen (1995) väitöskirja Kohti ihmisen valmentamista lienee ollut tietynlainen käännekohta ajattelulle. Valmentajan sijasta valmennettavan tulisi olla keskiössä. Opettajuuden ja ohjauksen tavoin käyttöteoriasta on tullut myös yksi nykyaikaisen valmennustyön keskeisimmistä käsitteistä.

### **2.3.1 Valmentaja ja valmentaminen**

Valmentaminen (coaching) tarkoittaa tässä tutkielmassa urheiluvalmentamista, jollei erikseen muuta mainita. Business-coachingin tavoite lienee kuitenkin sama kuin sports-coachingin: valmennettavan toivotaan suoriutuvan valmennuksen ansiosta paremmin toiminnoissaan, joita valmennus koskee. Valmennusta paljon tutkineen Hämäläisen (2003, 7-20) mukaan täydellistä vastausta siihen mitä valmennus on, ei ole olemassakaan. Valmentajuus muuttuu maailman mukana opettajuuden ja ohjauksen tavoin. Tehtyjen tutkimusten perusteella valmennuksen voitaneen kuitenkin nähdä olevan urheilijan suorituskyvyn kehittämistä ja urheilijan auttamista urheilijan urheilusuorituksessa. Forsman ja Lampinen (2008, 13) painottavat samaa. Heidän näkemyksensä mukaan valmennuksen yksi keskeinen tavoite on antaa urheilijalle mahdollisuus kykyjen ja lahjakkuuden mukaiseen menestykseen.

Opettaja-valmentaja viittaa tässä tutkimuksessa suomalaisiin peruskoulussa opettajina toimineisiin jalkapallovalmentajiin. Tämä selvitys on myös tärkeä, sillä etenkin Yhdysvalloissa opettaja-valmentajia on tutkittu paljon. Suomalaisia ja yhdysvaltalaisia opettaja-valmentajia ei kuitenkaan voi kaikilta

osin verrata suoraan toisiinsa. Koulunkäynti ja urheilu ovat näet yhteydessä toisiinsa täysin eri tavalla yhdysvaltalaisessa systeemissä verrattuna suomalaiseen. Yhdysvalloissa koulu vastaa yleensä sekä opiskelu- että urheilupuolesta ja siten myös maksaa opettaja-valmentajien palkan molemmista töistä. Tämän vuoksi yhdysvaltalaisia opettaja-valmentaja -tutkimuksia tulee tulkita suomalaisiin opettaja-valmentajiin verrattaessa systeemien eroavaisuudet tiedostaen ja ymmärtäen. Jalkapallossa (eng. soccer) käytäntö tosin vaihtelee osavaltioittain. Pääasiassa lajissa toimii rinta rinnan koulujen järjestelmä ja seurajärjestelmä. Yksi asia kuitenkin näyttää miesten osalta yhdistävän, sekä haastattelemiani suomalaisia opettaja-valmentajia, että yhdysvaltalaisia opettaja-valmentajia. Molemmat ryhmät nimittäin valitsevat valmentamisen opettamisen sijaan, jos mahdollisuus siihen tulee (Chelladurai, Kuga & O'Bryant 1999, 179,184).

Suomalainen valmennusosaamisen malli (tässä tutkielmassa myöhemmin SVM) on tutkimukseni peilauspohjana valmentamisen näkökulmasta. Malli on muodostettu Côtén ja Gilbertin (2009) luoman valmentajan osaamisen määritelmän pohjalta, mutta siihen on lisätty etenkin toimintaympäristöön liittyviä asioita. Se huomioi valmennuksen moniulotteisuuden ja perustuu tutkimukseen perustuvaan tietoon. Lähtökohtaisesti malli on luotu rakentamaan yhteistä ymmärrystä siitä, mitä valmentaminen on ja mitä valmentajan pitää osata sekä miten valmentajien osaamisen kehittämistä juuri Suomessa voidaan tukea muun muassa valmentajakoulutuksen, mentoroinnin, valmennusyhteisöjen kautta. Mallin mukaan valmentaminen on urheilijan kehittymisen tukemista ja valmentajan omaa kehittymistä tietyssä toimintaympäristössä (Hämäläinen 2015, 21; URHEA).

Valmentamista paljon Suomessa tutkineen Hämäläisen (2015, 21) mukaan valmentajan määritelmät ovat aikansa kuvia. Opettajuuden tavoin valmentajuuteen vaikuttavat vahvasti omat kokemukset elämän varrelta. Hämäläinen (2015, 21) muistuttaa vanhojen ajatusten pysyvyydestä: ne harvoin korvautuvat uusilla. Todennäköisimmin vanhat ajatusmallit vain muokkaantuvat ja täydentyvät uusien ajatusten myötä. Nykypäivän valmentajuutta kuvaa paljon kokonaisvaltaisuuden käsite eli se, että

valmentaminen on nykyään todella vaativaa työtä, jossa pitää huomioida käytännössä kaikki mahdollinen. Ja jotta valmentaja kykenee ottamaan huomioon kaiken mahdollisen, on hänen ennen kaikkea tunnettava jokainen valmennettava päästä varpaisiin, oman itsensä ja toimintaympäristön lisäksi. SVM auttaa osaltaan hahmottamaan kokonaisuutta, joka valmentajan (tai opettajan) olisi työssään pitkäjänteisesti menestyäkseen hyvä sisäistää.

### **2.3.2 Suomalaisen valmennusosaamisen malli**

Vuonna 2012 luotu suomalainen valmennusosaamisen malli pyrkii kuvaamaan valmennusta toiminnasta käsin. Mallissa on tarkoituksellisesti pyritty välttämään tieteenalälähtöisyyttä, joka on perinteisesti ohjannut valmennusajattelua. SVM koostuu kolmesta osasta: valmentajan osaamistarpeista, asioista joihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa, sekä toimintaympäristöstä. (Hämäläinen 2015, 21.) Tässä tutkielmassa keskitytään harkitusti valmentajan osaamistarpeiden osioon, joka on kuvattu kuviossa 5. Rajaus on tehty, koska tutkielma kohdistuu valmennuksen ja valmentajuuden osalta pääasiassa valmentajiin, eikä urheilijoihin tai toimintaympäristöön. Kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että koko malli esitellään ainakin perusasioiden osalta.

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin yksi osa, toimintaympäristö, määrittää vahvasti valmentajan osaamistarpeita. Vuonna 2009 valmentajille tehdyn kyselyn perusteella vain noin joka kymmenes valmentaja oli täysipäiväinen valmentaja. Vapaa-ehtoisia valmentajia oli selvästi eniten harrastepuolella. (Hämäläinen & Blomqvist 2012.) Suomalaisessa jalkapallovalmennuksessa ammattivalmentajat ovat pääasiassa aikuisvaiheen huipputaso valmentajia. Junioripuolella toki on myös palkattua valmennushenkilöstöä, mutta yleisesti ottaen täysin valmennukseen keskittyviä on edelleen vähänlaisesti. Tilanne on kuitenkin Suomen palloliiton organisaatiomuutoksen myötä parantumassa. Joka tapauksessa kuvio 4 valmentajan toimintaympäristöstä antaa kuvan siitä, kuinka lukuisissa erilaisissa

toimintaympäristöissä valmentajat toimivat. Toimintaympäristön muuttuessa myös valmentajuuden on muututtava tarpeita vastaavaksi.



Kuvio 4. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin toimintaympäristö-osio (Hämäläinen 2015, 22).

Jos urheilijan, urheilijoiden tai joukkueen tavoitteet ovat korkeat ja toiminta erittäin tavoitteellista, on selvää, että valmentajalta vaaditaan silloin erilaista osaamisen painottumista ja lähestymistapaa valmennettaviin kuin vaikkapa pienten lasten harrasteryhmän vetäjältä. Silti valmennusosaamisen mallin eri osa-alueet valmentajalla on oltava hallussa, vain niiden keskinäinen painotus on erilainen. Valmentajan vaikutus painottuu täysin eri asioihin vaikkapa aikuisten naisten tavoitteellista joukkuetta valmennettaessa kuin 5-vuotiaiden nappulajalkapallojoukkueen kanssa työskentellessä.

Kuviossa 5 on nähtävissä neljä kokonaisuutta, joihin valmentaja voi urheilijassa vaikuttaa: ihmisenä kasvu, urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen, kuulumisen tunne ja itsensä kehittämisen taidot. Sisällöissä on luonnollisesti vahvaa samankaltaisuutta valmentajan osaamistarpeiden kanssa.



Niinpä urheilijaan keskittyminen ei ole tämän tutkielman osalta sinänsä olennaista. Lähtökohtainen ajatus on, että jos valmentaja omaa vankan osaamisen tarvittavilta osa-alueilta, hän kykenee silloin myös vaikuttamaan urheilijaan kyseisillä osa-alueilla.



## Urheilija

Ihmisenä kasvu	Urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen	Kuulumisen tunne	Itsensä kehittämisen taidot
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arvot ja asenteet</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Empaattisuus</li> <li>• Itsearvostus</li> <li>• Ihmissuhdetaidot</li> </ul>	<p><b>Urheilijan elämäntapa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urheilullinen elämäntapa</li> <li>• Fyysinen kunto ja suorituskyky</li> <li>• Harjoittelu</li> <li>• Lepo, palautuminen ja ravinto</li> <li>• Motivaatio</li> <li>• Itseluottamus</li> <li>• Innostus</li> </ul> <p><b>Lajiosaaminen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekninen, taktinen ja välineosaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lajirakkaus</li> <li>• Sitoutuminen</li> <li>• Yhteisöllisyys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tavoitteen asettelu</li> <li>• Itsearviointitaidot</li> <li>• Oppimaan oppimisen taidot</li> <li>• Verkostoitumistaidot</li> <li>• Tiedon hankinta- ja arviointitaidot</li> <li>• Ajattelun taidot</li> </ul>



Kuvio 5. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin urheilija-osio (Hämäläinen 2015, 24).

Tämän tutkielman osalta SVM:n tärkein osio on valmentajan osaamistarpeet (kuvio 6), joka siis jakautuu neljään yläkategoriaan: voimavarat, urheiluosaaminen, ihmissuhdetaidot ja itsensä kehittämisen taidot. Heti aluksi on hyvä huomioida, että lajiosaaminen, jota yleensä pidetään valmentajan tärkeimpänä ominaisuutena, on vain yksi lukuisista osaamistarpeista. Toki lajiosaaminen on erittäin olennainen osaamisalue, mutta on ymmärrettävä, että siitä ei ole mitään hyötyä, jos muut osa-alueet valmentajalla eivät ole riittävän korkealla tasolla.

## VALMENTAJAN OSAAMINEN

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

Kuvio 6. Suomalaisen valmennusosaamisen mallin valmentajan osaaminen -osio (Hämäläinen 2015, 25).

Mallin yksi vahvuus on valmentajan oman voinnin huomioimisessa. Tämä osa-alue laiminlyödään usein täysin. Malli osoittaa siis voimavarojen osalta sen, että itsensä tunteminen, luovuus, motivaatio, arvot ja asenteet, jaksaminen ja terveys ovat kaikki olennaisia menestyksekkään valmennustoiminnan osalta. Jos valmentaja ei voi hyvin henkisesti, ruumiillisesti tai sosiaalisesti, niin valmennuskaan ei todennäköisesti toimi täydellä teholla. Toisaalta valmennus ei ole ideaaleinta, jos valmentajalla ei ole riittävästi urheiluosaamista. SVM:ssa urheiluosaamisen yleisen urheiluosaamisen alakategoria sisältää myös teknisten apuvälineiden käytön.

Jalkapallovalmentajan pitää siis ehdottomasti ymmärtää jalkapalloa, mutta valmentajalla tulee olla kattavasti tietoa myös yleisesti urheilusta, jotta valmennettavista pelaajista tulee myös terveitä, hyvät elämäntavat omaavia urheilijoita. Mallissa urheiluosaamisen alle on sijoitettu myös opettamis- ja ohjaamisosaaminen, mikä voi jakaa mielipiteitä lokeroinnin suhteen. Yhtä lailla sen olisi oman näkemykseni mukaan voinut sijoittaa vaikkapa

ihmissuhdetaitojen alle. Näkökanta riippuu täysin siitä, miltä kantilta asiaa lähestyy. Olennaisinta on se, että kyseinen osaamisalue on mallissa mukana omana kategorianaan. Opettamis- ja ohjaamisosaamiseen suomalaisilla opetuksen ammattilaisilla voisi ainakin olla annettavaa.

Ihmissuhdetaidot-osio sisältää erikseen tunne- ja vuorovaikutustaidot, organisointiosaamisen, ilmaisu- ja keskustelutaidot, ongelmanratkaisutaidot, sekä ihmistuntemuksen. Osiot tietyllä tavalla kuuluvat toinen toisensa alueelle, mutta karkeasti jaoteltuna ovat kaikki äärettömän tärkeitä valmennuksen osa-alueita omine painoalueineen. Ihmissuhdetaidot nimittäin liittyvät olennaisesti valmentajan osaamisen kaikkiin muihinkin valmentajan osaamistarpeisiin, sillä niiden avulla valmentaja pääasiassa vaalii voimavarojaan, urheiluosaamistaan ja itsensä kehittämistä.

Itsensä kehittämisen taidot ovat voimavarojen lisäksi usein unohdettu osa-alue valmentajuutta. SVM kuitenkin kattaa tämänkin tärkeän osion, jolla mielestäni voi olla suuri yhteys etenkin motivaatioon ja jaksamiseen. Itsensä kehittämisen taidot sisältävät mallissa itsearviointitaidot eli reflektoinnin, oppimaan oppimisen taidot, verkostoitumistaidot, tiedonhankinta- ja arviointitaidot, sekä ajattelun taidot. Opettajien täydennyskoulutuksen tarkeyden tavoin, myös valmentajilla tulee olla jatkuva mahdollisuus kehittää itseään.

### 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

”Tuollaisten ihmisten kanssa en halua tuottaa pettymystä ja epäonnistua. Hän rohkaisi minua. Hän nautti ajastaan kanssamme, ja pidimme hauskaa.”

– Wayne Gretzky Glen Satherista (Strachan & Gretzky 2016, 276.)

Tutkimukseni yhtenä tavoitteena on analysoida opettajana työskennelleiden, menestyneiden, suomalaisten jalkapallovalmentajien näkemyksiä hyvän valmentajuuden elementeistä ja vahvistaa niiden avulla kuvaa siitä, mikä joukkueläjä valmennettaessa on laadukkaan toiminnan kannalta tärkeää. Lisäksi tavoitteena on pohtia valmentajuuden ja opettajuuden yhtäläisyyksiä, ja näiden yhtäläisyyksien hyödyntämistä sekä kouluopetuksessa että jalkapallovalmennuksessa. Tahtotilana on myös saattaa valmentajien hyvän valmentajuuden näkemykset vuoropuheluun teoreettisen valmentajuustiedon kanssa ja toivottavasti oppia ja oivaltaa jotain uutta. Haluan myös pitää kasvatuksen merkityksen mukana keskustelussa opettajuudesta ja valmentajuudesta.

Kansainvälisesti urheiluvalmennusta on tutkittu jo pitkään ja määrällisestikin paljon, mutta vasta viimeisen 30 vuoden aikana tutkimusten määrä on lisääntynyt huomattavasti. Jo 1970-luvulta lähtien valmentajien toimintaa on tutkittu myös observoimalla (Hämäläinen 2008, 69). Samoin Suomessa valmennustutkimus on lisääntynyt parin viime vuosikymmenen aikana. Tutkimusmäärien kasvu on helposti havaittavissa hakuja tehdessä. Lajispesifisti suomalaiseen jalkapallovalmennukseen liittyvää tutkimusta on kuitenkin löydettävissä todella vähän, etenkin kun huomioidaan lajin laaja harrastuneisuus Suomessa (mtv.fi 2017). Aivan viime vuosina suomalaisissa jalkapallopiireissä on onneksi herätty tutkitun tiedon etsimiseen ja tärkeyteen, pääasiassa Sami Hyypiä -akatemiaan johdolla. Musta tuntuu -tiedolla eli jonkinlaisella intuitiolla, on paikkansa urheiluvalmennuksessa, mutta ehdoton edellytys pitkäjänteiselle menestykselle on se, että tekeminen perustuu pääasiassa tutkittuun tietoon.

Oma intuitioini tutkittuun tietoon suhtautumisesta on se, että jalkapallopiireissä todellisia tutkimusperusteisia näkemyksiä on jo pitkään väheksitty ja vieroksuttu - milloin milläkin verukkeella. Sami Hyypiä -akatemia on onneksi tehnyt poikkeuksen ja herätellyt voimakkaasti huomioimaan tutkitun tiedon merkitystä valmennustoiminnassa. Viime vuosina on onneksi ollut selkeä tahtotilan muutos aistittavissa myös Suomen palloliitossa. Suunta on oikea ja toiveeni on, että tutkielmani herättää osaltaan keskustelua ja innostaa jatkossa muitakin tutkimaan jalkapallovalmentajuutta ja valmentajuutta ylipäänsä eri näkökulmista. Työsarkaa kyllä riittää.

Yhtä ainoaa viisasten kiveä ei ole olemassakaan, eikä varmasti koskaan tule. Ulkomailta suomalainen jalkapalloperhe on kerännyt tietoa valmennustoiminnan tason nostamiseksi jo vuosikymmeniä, mutta valitettavan usein toiminta on ollut vanhanaikaisen oppimisen mallin mukaista. Jos tieto on avoimesti jaettu, niin se on tuotu sellaisenaan, otettu käyttöön, eikä uuden tiedon soveltuvuutta ole pohdittu sen syvällisemmin. Näin ollen, niin sanottu Suomen malli on jäänyt luomatta. Tai ehkä ilkkurisesti voisi sanoa Suomeen rakentuneen täysin vääränlaisen toiminnan kehittämisen mallin. Näenkin, että meidän tulee ahkerammin ja avoimemmin mielin kohdistaa katsemme Suomen vankkaan kallioperään ja luoda rohkeasti itse. Osaavammilta on toki järkevää hakea oppia, mutta muistakaamme sanonta kaivoon kannetusta vedestä. Joka tapauksessa, spesifiä Suomeen ja suomalaiseen jalkapallovalmentamiseen liittyvää tutkimustyötä tarvitaan tärkeänä osana pelaajien kehityksen ja sitä myötä koko lajin kehityksen takaamiseksi.

Yksi kallioperästämme löytyvä vankka tuki kaikelle toiminnalle suomalaisessa yhteiskunnassa on koululaitoksemme. Porautuminen opetuksen ja oppimisen lähteille on varmasti vaivan arvoista. Toki opetusmaailma kaipaa myös uusia tuulia ja jämähtäminen paikalleen ei ole senkään etu. Opetuksen valmentava ote onkin yksi avaus uudentilaiselle opettajuudelle ja sen myötä urheilusta, ennen kaikkea joukkueurheilusta, on varmasti enemmänkin ammennettavaa opetustyöhön. Olisiko mahdollisuutta lanseerata jalkapalloon valmennuksen opettava ote?

Tutkimukseni pohjana ovat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Millaiset asiat liittyvät opettajana toimineiden jalkapallovalmentajien näkemysten mukaan hyvään valmentajuuteen?
2. Millaisia näkemyksiä opettaja-valmentajilla on opettajuuden ja valmentajuuden merkityksistä toisilleen?
3. Millainen käsitys opettaja-valmentajilla on aikuisten valmentamisesta kasvatuksellisena toimintana?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

”Ferguson on aina ollut kuin isä minulle. Toisinaan hän puhui minulle asioista, jotka eivät liittyneet millään muotoa jalkapalloon. Kuuntelin hänen sanojaan, sillä ne kasvattivat minua ihmisenä. Hän rohkaisi minua kehittymään jalkapalloilijana.”

– Ronaldo Sir Alex Fergusonista (Caioli 2013a, 157)

Omat kokemukseni suomalaisesta koulumaailmasta, jalkapallovalmennuksesta ja valmentajakoulutuksesta ovat usein saaneet itseni pohdiskelmaan kaiken tekemisen järkevyyttä tai järjettömyyttä. Tutkielmassani pyrin löytämään, mitä menestystekijöitä nousee näistä opettajana toimineiden jalkapallovalmentajien mietteistä? Varustettuna vain ja ainoastaan vahvoilla tuntemuksillani ilman mitään sen kunnollisempaa tutkimuspohjaista tietoa, uppoudun syvemmälle opettajuuden ja valmentajuuden saloihin. Opettajuuden peruskiveksi valitsen Luukkaisen tutkimukset ja valmentajuuden tukipilarina tutkielmaani kannattelee suomalaisen valmennusosaamisen malli (Hämäläinen 2015, 21-25), joka pohjautuu Côtén ja Gilbertin (2009) tutkimuksiin. Nämä kaksi tutkielmani perustaksi valikoitunutta kokonaisuutta valitsen, koska suomalaisen jalkapallovalmentamisen ollessa kyseessä, koen tärkeäksi ennen kaikkea, että tutkielmani pohjaa suomalaiselle osaamiselle. SVM toki perustuu Suomen ulkopuolella tehtyyn tutkimukseen, mutta se on pyritty asiantuntevasti muokkaamaan Suomen oloihin soveltuvaksi. Uskon vahvasti, että Suomesta löytyy suurella todennäköisyydellä jo nyt aivan riittävästi tietoa ja taitoa laadukkaaseen toimintaan niin koulussa kuin jalkapallokentälläkin. Meidän pitää vain oppia valjastamaan kaikki olemassa oleva tietotaito rohkeasti, mutta harkiten, hyväksemme.

Kuten laadullisessa tutkimuksessa on usein tapana, hankin aineiston haastatteluilla. Noudatan Tuomen ja Sarajärven (2009, 72) ajatusta siitä, että kannattaa kysyä, jos haluaa jotain tietää. Haastattelut olen litteroittanut ulkopuolisella toimijalla ja olen lukenut litteraatiot useaan kertaan läpi. Olen myös kuunnellut haastatteluja viikon ajan odotellessani litteraatioiden valmistumista. Täten minulla on hyvä tuntuma, mistä kukakin haastateltava osaltaan puhuu. Haastattelujen kertaaminen ja sisäistäminen on ollut avuksi

analysointivaiheessa. Olen käynyt litteroidut haastattelut läpi huolellisesti ja analysoinut aluksi etsimällä ”merkityksiä” virke virkkeeltä.

Haastattelut olen nimennyt haastateltavien anonymiteettiä varjellakseni yksinkertaisesti kirjaimin A, B, C, D ja E. Olen analysoinut Atlas-ohjelman avulla koko aineiston erikseen vastatakseni tutkimuskysymykseen 1. Lähdin liikkeelle luomalla valmiit suomalaisen valmennusosaamisen mallin valmentajan osaaminen – osioon pohjautuneet ala- ja yläkategoriat. Tutkimuskysymyksiin kaksi ja kolme vastatakseni annoin kullekin haastatteluaineistolle oman värikoodinsa ja kävin ne manuaalisesti uudestaan avoimin mielin läpi. Keräsin ja numeroin merkitykset värillisille papereille ja pienille muistilapuille. Numeroinnilla pyrin helpottamaan merkitysten löytämistä teksteistä ja samalla pitämään lukua merkitysten määristä. Kaikkien viiden haastattelun yhteistulemana erilaisia merkityksiä löytyi 197 kappaletta. Täysin samat merkitykset on tässä lukemassa jo huomioitu. Yhteensä merkityksiä oli 274 ennen samojen merkitysten yhdistämissä. Yksittäisten haastattelujen osalta löytämiä merkitysten määrä vaihteli 42 ja 63 merkityksen välillä per haastattelu.

Esiin nostamistani 197 merkityksestä lähdin luomaan ala- ja yläkategorioita. Tämä vaihe oli todella aikaavievä, sillä näin tämän vaiheen olennaisena vaiheena tutkimukseni suunnalle. Luin ja kuuntelin, mietin ja pohdin. En meinannut päästä aivoituksissani hyväksyttävään lopputulemaan millään, vaikka Juvonen (2017, 406) muistuttaakin haastateltavien tulkintojen olevan sosiaalisesti rakentuneita, ja etteivät tulkinnat ole koskaan oikeita tai vääriä, vain toisiinsa vertailtaessa erilaisia.

Saarela-Kinnusen ja Eskolan (2015) tulkinnan mukaan tutkielmani on tapaustutkimus, koska pyrin pienen joukon tapauksista tuottamaan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa. Tapaustutkimukselle ei heidän mukaansa kuitenkaan ole selkeää määritelmää, koska sen toteutustapoja on niin monia. Tapaustutkimus ei muun muassa rajoita menetelmävalintoja. Oleellista tapaustutkimuksessa Saarela-Kinnuselle ja Eskolalle on, että käsiteltävä aineisto muodostaa kokonaisuuden. Tässä tutkielmassa Atlaksen avulla on siis koottu kategorisoitu vastauskokonaisuus tutkimuskysymykseen yksi ja



tutkimuskysymyksiin kaksi ja kolme analyysi on tehty samoista merkityksistä, mutta käsin luokittelemalla.

#### **4.1 Narratiivisuus ja narratiivit**

Tutkielmani on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen ja siinä on tutkimusotteena käytetty narratiivista lähestymistapaa. Lähestymistavan lisäksi narratiivisuutta voi kutsua Heikkisen (2015, 156) mukaan tutkimusotteeksi tai taustafilosofiaksi, mutta ei metodiksi. Laadullinen tutkimus osuu kohdalleen tutkimusaiheeni kanssa, koska se opettajuuden ja valmentajuuden tavoin pyrkii kohteen huomioimiseen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161). Ja koska tahtotilanani on ymmärtää ihmisiä ja heidän toimintaansa, Heikkisen (2015, 149) mielestä kertominen ja kertomusten tutkiminen on luonteva tapa tehdä tutkimusta. Kertomusten avulla näet etsitään, löydetään ja välitetään tietoa. Heikkinen jatkaakin, että kertomista ja kertomuksellisuutta onkin suorastaan vaikea välttää tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa yritän tutkia opettaja-valmentajien kertomuksia opettajuudesta ja valmentajuudesta ja välittää niistä ilmenevää tietoa.

Valitsin narratiivisuuden tutkimukseni lähestymistavaksi osin siksi, että haastatteluista oli ennustettavissa runsasta kerrontaa. Valintani mahdollisti myös Hännisen (2015, 172) näkemys, jonka mukaan tarinallisia tulkintoja on mahdollista nostaa myös teemahaastattelulla kerätystä aineistosta. Haastavaksi oman aineistoni tekee kuitenkin se, että ne eivät ole selvärajaisia ajallisesti eteneviä kertomuksia. Niinpä tutkielmani lähestymistavaksi tai metodiksi olisi voinut valikoitua jonkin muukin kuin narratiivisuus. Fenomenologiaan olisin voinut kallistua, koska siihen liittyvät läheisesti kokemukset ja niitä aineisto on täynnä. Kokemukset taas rakentuvat vahvasti merkityksistä ja niitä olen myös tutkielmani aineiston analysointivaiheessa pyrkinyt löytämään (Laine 2015, 31). Haastattelujakin miettien fenomenologia olisi siis voinut olla osuva valinta, sillä Laine (2015, 39) sanoo fenomenologisen haastattelun olevan mahdollisimman avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tapahtuma, jossa on pyrkimys antaa

haastateltavalle mahdollisimman paljon tilaa. Fenomenologiaan liittyvän reduktion eli ennakko-olettamuksista irrottautumisen haastavuuden vuoksi en kuitenkaan päätenyt fenomenologiaan (Ronkainen ym. 2014). Tulkinnan tarpeen olisin tosin voinut hoitaa hermeneuttisen ulottuvuuden tai näkökannan avulla (Laine 2015, 33). Fenomenologis-hermeneuttinen versio olisikin ollut osuva, sillä Laineen (2015, 32) mukaan universaalien yleistysten sijaan fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus yrittää ymmärtää joukon tai yhden yksilön merkityksmaailmaa tietyllä hetkellä.

Fenomenografia ja käsitykset olisivat myös olleet mahdollisuus. Fenomenografiaanhan olisin voinut kallistua siksi, että siinä yksittäisetkin merkitykset ovat tärkeitä tulosten kannalta. Laatu ennen määrää. Yksittäisen merkityksen tärkeyden vuoksi voin kuitenkin sanoa tutkielmassani olevan fenomenografisia piirteitä. Fenomenografia olisi sopinut tutkielmani metodiksi myös, koska sitä kuvataan inhimilliseksi tutkimustavaksi, jossa tieteellisten totuuksien etsimisen sijaan tutkimuksen kohteena on ihmisen arkiajattelu ja ensisijaisesti ajattelun sisältö (Niikko 2003, 29).

Valintani narratiivisen tutkimusotteen ja analysoinnin osalta uskalsin tehdä lopulta helposti, sillä narratiivinen tutkimusote on yleistynyt 1990-luvulta lähtien myös kasvatustieteellisessä tutkimuksessa (Vuorikoski 2003, 57). Nopeasta narratiivisen tutkimuksen suosion kehityksestä kertoo Heikkisen (2002, 184) harmittelut vielä viitisentoista vuotta sitten tosiasiaista, että vakiintunutta yleisesti hyväksyttyä suomenkielistä versiota narratiivisuudelle ei ollut. Pari vuotta sitten tilanne oli kuitenkin jo toinen. Tuolloin Heikkisen (2015, 151) uudemman näkemyksen mukaan narratiivisuus voidaankin kääntää joko kertomuksellisuudeksi tai kerronnallisuudeksi. Näissä käsitteissä on kuitenkin selkeä vivahde-ero. Kertomuksellisuus viittaa suoremmin kertomukseen, kun taas kerronnallisuus sisältää kertomisen prosessin. Kerronnallisuus onkin vakiinnuttamassa paikkaansa narratiivisuuden synonyymina. Suomeen sana narratiivisuus on tullut englannin kielisestä sanasta 'narrative', joka tarkoittaa tarinaa (Heikkinen 2002, 185). Englannin kieleen käsite taas on tullut latinan kielisestä sanasta narratio (Heikkinen 2015, 151). Alkuperäinen sana kuitenkin

on 'gna', joka on sanskriitin kieltä ja viittaa siihen, että joku asioista perillä oleva kertoo tietämänsä (Heikkinen 2002, 185).

Narratiivinen eli kerronnallinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, joka kohdistaa huomionsa kertomuksiin ja kertomiseen tiedon välittäjänä ja rakentajana. Narratiivisuus toimiikin tutkimuksessa jatkuvasti kahteen suuntaan eli kertomukset ovat sekä tutkimuksen lähtökohta että lopputulos. (Heikkinen 2015, 151-156.) Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan narratiivisessa tutkimuksessa lähdetään siitä ajatuksesta, että kertominen on ihmisyyteen olennaisesti kuuluvaa, sillä ihminen "tarinoi" kaiken aikaa.

Narratiivisuuden liittyminen olennaisena käsitteenä kertomuksen lisäksi tarina. Tarinoiden kertominen on ihmisille luontaista ja mukavaa. Tarinoita halutaan myös kirjoittaa ja kuunnella. Tutkielmat ja tutkimuksetkin ovat viime vuosikymmeninä käsitelleet tarinoita yhä enemmän ja enemmän. Heikkinen (2002, 104) virkkookin oivasti, tosin Gudmundsdottiriin viitaten, narratiivisuuden monikäyttöisyydestä. Hän toteaa tarinoiden käytön olevan luontevaa sekä menetelmänä että raportointitapana, kun narratiivisuutta sovelletaan tutkimuksen lähestymistapana. Ihmisethän tarinaa kertomalla jäsentävät maailmaa ja suhdettaan siihen rakentaen näin omaa identiteettiään (Vuorikoski 2003, 57). Heikkisen (2015, 151) mukaan tarina eroaa kertomuksesta siten, että tarina on tapahtumakulun kuvaus, joka vastaa kysymykseen, mitä on tapahtunut. Kertomus taas on jokin niistä moninaisista tavoista, joilla tarina voidaan kertoa (Hänninen, 2015, 169). Esimerkiksi tarinan Prinsessa Ruususesta voi lukea lasten satukirjasta tai käydä katsomassa teatterissa.

Narratiivinen tutkimus jaetaan Polkinghornen (1995, 6-8) mukaan narratiivien analyysiin (analysis of narratives) ja narratiiviseen analyysiin (narrative analysis). Narratiivisessa tarkastelussa voidaankin muodostaa eräänlaisia tyyppikertomuksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tyyppikertomukset liittyvät mainituista vaihtoehdoista jälkimmäiseen eli narratiiviseen analyysiin. Sen tarkoituksenaan on tuottaa uusi kertomus aineiston pohjalta. Ensin mainitussa narratiivien analyysissä sen sijaan pyritään tekemään luokkia esimerkiksi erilaisten kategorioiden avulla. (Heikkinen 2015, 160-161.) Tämän tutkielman osalta olen hyödyntänyt molempia Polkinghornen

(1995, 6-8) näkemyksen mukaisia narratiivisuuden tutkimusmuotoja hieman soveltaen. Narratiivien analyysia olen käyttänyt haastatteluista esiin nostamieni merkityksellisten näkemyksien asettamiseksi suomalaisen valmennusosaamisen mallin valmiisiin kategorioihin. Narratiivista analyysia taas olen käyttänyt tuomaan aineistosta esiin hyvän valmentajuuden piirteitä, viemisiä jalkapallokentältä koulumaailmaan, sekä asioita, joita valmentajan tulisi toiminnassaan välttää.

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) näkevät Heikkisen tavoin, että narratiivisuudella on monia ulottuvuuksia. Heidän mukaansa narratiivien analyysi sallii useampia lähestymis- ja analyysitapoja kuin narratiivinen analyysi, jossa tosin siinäkin on erilaisia analyysivaihtoehtoja, kuten vaikkapa juonirakenteen tarkastelu tai tyypittelyn kaltainen tarinatyyppien muodostaminen. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka jakavat myös käsityksen, että narratiivisuudessa on paljon diskursiivisesta analyysistä tuttuja elementtejä ja joiltakin osin nämä metodiset tarkastelutavat menevätkin päällekkäin; joissakin tutkimuksissa voidaankin soveltaa niin kutsuttua narratiivis-diskursiivista analyysia.

Mielenkiintoisena sivujuonteena nostaisin esiin kerronnallisuuden myös siksi, että sitä voidaan ja tulisi ymmärtää hyödyntää käytännön työvälineenä suomalaisen jalkapallon kehitystyössä. Suomalaisessa jalkapalloperheessähän pohditaan kovasti tällä hetkellä suomalaisen jalkapallon identiteettiä. Ajatellen, että identiteetti määritellään ihmisen tulkinnaksi itsestään, niin suomalaisen jalkapallon identiteetti on silloin suomalaisen jalkapalloperheen tulkinta itsestään. Ja koska identiteetti voidaan nähdä rakentuvan kertomusten välityksellä, olisi ymmärrettävä antaa suuri painoarvo sellaisten kertomusten esiin nostamiselle, joiden nähdään kuvastavan suomalaisen jalkapallon identiteettiä. Viime vuosien ikävästi vahvistunut ikuisten epäonnistumisten identiteetti on siis käännettävä päinvastaiseksi painottamalla suomalaisen jalkapallon positiivista minäkuvaa vahvistavia kertomuksia. Kerronnallisuus eli narratiivisuus sopii siksiikin tutkielmani tutkinnalliseksi lähestymistavaksi erinomaisesti.

## 4.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkielmani tekoa varten haastattelin viisi henkilöä, jotka kaikki olivat miehiä. Haastateltavat olivat kaikki suomalaisia ja osuivat ikäkategoriaan 40–65-vuotta. Haastateltavia yhdistävät tekijät olivat vähintään kuuden vuoden kokemus päätoimisena opettajana toimimisesta peruskoulussa, sekä korkeimman mahdollisen jalkapallovalmentajalisenssin (UEFA-pro) hallinta. Lisäksi kaikilla haastateltavilla on kokemusta päävalmentajana jalkapallojoukkueessa vähintään 10 vuotta. Kaikki haastateltavat ovat keskittyneet aikuisjoukkueiden valmentamiseen ja valmentaneet vähintään kansallisella pääsarjatasolla. Osa haastatelluista on toiminut miesten, osa naisten valmentajana. Menestyksekkääksi haastateltuja valmentajia uskallan kutsua siksi, että heidän sopimuskautensa ovat pääsääntöisesti päättyneet sopimuksessa sovittuna aikana. Jokainen on osaltaan myös toiminut maajoukkuevalmentajana ja/tai johdattanut joukkueensa vähintään kolmen parhaan joukkoon pääsarjatasolla. Opettajakokemusta kaikki haastateltavat omaavat joko luokanopettajana, erityisopettajana ja/tai aineenopettajana peruskoulutasolla. Neljällä haastatelluista on maisterin tutkinto ja luokanopettajan ja/tai aineenopettajan pätevyys. Yhdellä haastateltavalla ei ole muodollista opettajan pätevyyttä.

Oman kymmenen vuoden opettajakokemukseni, pelaajataustani, sekä valmennuskokemukseni huomioiden, tekemiäni haastatteluja voisi kutsua myös sisäpiirihaastatteluiksi. Juvosen (2007, 398-399) ajatusten mukaisesti kyseessä näet on sisäpiirihaastattelu, jos haastattelijaa ja haastateltavia yhdistää jokin erityinen seikka, jolla he erottautuvat selkeästi laajasta ihmisjoukosta. Jo pelkästään intohimo jalkapalloon yhdistettynä opettajana ja valmentajana toimimiseen täyttää mielestäni tämän kriteeristön ja luo vahvan yhteisen pohjan tutkimukseen osallistuvien kesken.

Niin kutsutun sisäpiiriporukan haastattelu toi omat etunsa, mutta myös haasteensa. Haastateltavat oli helppo löytää ja keskinäinen luottamus oli jo lähtökohtaisesti sillä tasolla, että haastattelut sujuivat mutkattomasti keskustellen. Tutkimusmateriaalia syntyi siis helposti ja aktiivinen kuuntelu oli osaltani helppoa, sillä aihe on itselleni äärimmäisen mielenkiintoinen.

Aihealueen ollessa tuttu, kieli ja koodisto eivät olleet haaste ja tilanteen tasalla oli helppo pysyä. Juvonen (2007, 400) muistuttelee sisäpiirihaastattelun tekijälle myös sen haasteista. Ensinnäkin, hänen mielestään kannattaa pohtia haluaako tehdä harrastuksestaan työtä. Toisekseen tuttujen haastattelu saattaa muuttaa ystävyys-suhteita ja niiden dynamiikkaa. Itse en näitä kumpaakaan syytä nähnyt esteenä haastatteluille, sillä harrastuksesta on tullut työtä jo aiemmin ja tutkimuksen aihealue ei mielestäni uhkaa olemassa olevien ihmissuhteiden laatua. Yksi sisäpiirihaastattelun haaste on toki se, että liika tuttuus voi aiheuttaa myös olennaisen tiedon piilottelua. Haastateltavat olivat kuitenkin äärimmäisen avoimia persoonia, eikä aihealuekaan antanut syytä tiedon pantaamiselle, eli tätäkään haastetta en kokenut potentiaalisesti kompastuskiveksi. Isona etuna haastateltavien etukäteen hyvin tuntemisessa oli myös se, että oletettavaa oli haastateltavien runsas ulosanti. Opettaja-valmentajat jostain syystä pitivät puhumisesta. Haastateltavat olivat siis äänessä itselleen luontaisesti, eikä haastattelijan tarvinnut suuremmalti suutansa avata.

### **4.3 Aineiston keruu**

Tutkin yksilöiden kokemuksia ja käsityksiä asioista. Tämän vuoksi oli tiedon keruuseen järkevä käyttää kvalitatiivista eli laadullista menetelmää (Hirsjärvi & Hurme 2014, 28). Aineiston keräsin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Koska haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa, oli tärkeää tehdä etukäteissuunnitelmia (Hirsjärvi & Hurme 2014, 42). Tiedostin haastateltavieni osalta muun muassa vaaran, että keskustelu voi lähteä rönsyilemään. Siksi minulla oli peruskysymykset valmiina kaikille, mutta jokaisen haastateltavan kanssa haastattelu eteni täysin omalla painollaan. Teema oli siis jokaiselle haastateltavalle sama, mutta kysymysten muoto hieman vaihteli. Kysymysten esitysjärjestys muotoutui haastattelun flow'n mukaisesti. Itse pyrin olemaan mahdollisimman paljon hiljaa ja toisaalta rohkaisin haastateltavia olemaan mahdollisimman paljon äänessä. Tämä onnistuikin hyvin ja materiaalia tulvi mukavasti. Tekemäni viisi haastattelua

pysyivät lähellä 45–75 minuutin suunniteltua aikahaarukkaa. Yhteensä litteroitavaa materiaalia oli n. 4,5 tuntia. Kestoltaan viiden haastattelun keskiarvo oli 53 minuuttia. Lyhin haastattelu kesti 43 minuuttia ja pisin haastattelu 67 minuuttia. Yhteensä haastatteluista syntyi litteroitua tekstiä noin 44 sivullista (A4) sisältäen reilut 32 000 sanaa. Litteroinnin suoritti ulkopuolinen toimija.

Huolelliset valmistelut ovatkin paikallaan, sillä Eräsaari (2004) puhuu haastattelusta erittäin kauniisti ”pienena syntymänä”. Haastattelun dialogiseen luonteeseen ja merkityksellisyyteen viitaten hän toteaa, että jokainen haastattelu on lopputulokseltaan uniikki, haastattelijan ja haastateltavan yhteinen ryhtymys, josta ihannetilanteessa versoaa jotakin sellaista mitä ei aikaisemmin ollut ja joka ei samassa muodossa toistu (Eräsaari 2004, 76-77). Hänninen (2015, 172) jatkaa haastattelun kuvaamista myös synnytysteemalla, mutta tarjoaa haastattelijalle kättilön roolia. Vaikka en itseäni vanhemmaksi tai kättilöksi haastattelutilanteissa tuntenutkaan, niin jälkikäteen uskon ja toivon, että ainakin pieniä ajatuksen poikasia haastatteluni saivat aikaan. Tunnelman kannalta herääkin mielessäni kysymys, että olisikohan haastattelujeni synnytyssalina voinut toimia paremmin jotkut muut uniikit haastattelupaikat kuin auto, tuomarikoppi, jalkapallojoukkueen pukukoppi, valmentajan pieni toimisto ja ravintolan terassi?

Haastattelut olivat selkeästi lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua, aivan kuten teemahaastatteluilla on tapana olla (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Teemahaastattelussa aihepiirit on määritelty etukäteen ja tutkijalla on tukilista käsiteltävistä asioista, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat (Eskola ja Suoranta 2000, 87). Teemahaastattelun vahvuudeksi voidaan nähdä tutkittavien äänen kuuluviin tuominen. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat ja antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Haastatteluihin mennessä yritinkin muistutella itseäni siitä, että muistan pyrkiä antamaan haastateltavalle tilaa ja aikaa itse nostaa asioita esiin, mikä Hännisen (2015, 173) mukaan on tärkeää tutkimuksen lopputuleman kannalta. Tarkoitukseni oli johdatella haastateltavia mahdollisimman vähän, jotta saisin jokaiselta haastateltavalta heille olennaisia asioita esiin – silti haastattelun teemat mielessäni pitäen.

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään nimensä mukaisesti laatuun, eikä määrään (Eskola & Suoranta 2000, 18). Tässä tutkielmassa tavoite on sama, ja siksi keskiössä on vain viisi haastattelua ja niiden tutkiminen. Varsin tavallista kuitenkin on, että tapaustutkimus keskittyy vain yhteen tapaukseen, jota sitten intensiivisesti tutkitaan sen omassa ympäristössä (Eskola & Suoranta 2000, 65). Näiden viiden haastattelun osalta varsinaiset haastattelutilanteet sujuivat ongelmitta. Kysymysten järjestys ei siis kenelläkään haastateltavista ollut täysin sama jonkun toisen kanssa, eivätkä kysymysmääräkään olleet samoja. Haastattelut etenivät kuitenkin luontevasti ja tehtäväkseni jäi vain huolehtia pääteemojen läpikäynti.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Tutkielmani aineisto on analysoitu narratiivisesti, tosin eri tavoin eri tutkimuskysymysten osalta. Analyysissa on käytetty hieman soveltaen sekä narratiivien analyysiä että narratiivista analyysiä (Polkinghorne 1995, 6-8). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta analyysirunko oli strukturoitu. Analysointitavassani onkin paljon teorialähtöisen sisällönanalyysin kaltaisuuksia, sillä poimin aineistosta tutkimuskysymykseen 1 liittyvät asiat analyysirunkoon, ja tutkimuskysymyksiin 2 ja 3 liittyvät asiat poimin omiksi erillisiksi kategorioiksi. Tuomen ja Sarajärven (2009, 91, 113) mukaan sisällönanalyysi onkin perusanalyysimenetelmä, jota voi käyttää soveltaen kaikessa laadullisessa tutkimuksessa – aivan kuten tässäkin tutkielmassa on tehty. Heidän mukaansa eri nimillä kulkevat useat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät muistuttavat tavalla tai toisella sisällönanalyysiä.

Käytännössä analyysini aloitin käymällä litteroidut haastattelut läpi virke virkkeeltä ja asettelemalla ne Atlas-ohjelmaa hyödyntäen suomalaisen valmennusosaamisen mallin mukaisesti luomiini valmiisiin valmentajan osaaminen-osion kategorioihin (liite 2). Analyysiyksiköiksi valikoituivat ajatuskokonaisuudet, jotka saattoivat olla useankin virkkeen pituisia. Analyysissäni myös lukumäärillä voi sanoa olevan pieni merkitys, sillä aiheet,



jotka haastatteluissa lukumääräisesti nousivat eniten esiin, ovat mitä todennäköisimmin myös aiheita, jotka ovat tärkeimpiä valmentajan työssä. Täten analyysitavallani ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta on myös sisällön erittelyn piirteitä, vaikka lukumäärillä ei aina olekaan merkitystä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93, 105-107). Tulososiossa lainausten määrät eri kategorioissa mielestäni kuitenkin osoittavat selkeästi sen, mitkä asiat valmentajuuden osalta ovat menestyville valmentajille tärkeitä.

Atlas-ohjelmalla tehdyn narratiivien analyysin lisäksi tein käsipelillä narratiivisen analyysin, jonka seurauksena aineistosta nousi kolme aihealuetta uusien kertomuksien pohjaksi. Ne olivat siis hyvä valmentajuus, jalkapallovalmentajan viemiset koululuokkaan ja valmennuksen vältettävät asiat. Näihin kolmeen aihealueeseen löytyneistä merkityksistä kokosin narratiivisessa hengessä siis kaksi uutta tarinaa tukemaan hyvään valmentajuuteen liittyviä asioita ja yhden uuden tarinan osoittamaan jalkapallomaailman anteja koulumaailmalle.

Haastatteluaineiston analyysimuotona olen siis käyttänyt narratiivista lähestymistapaa, joka on aineistolähtöisen sisällönanalyysin kaltainen. Aloittelevana tutkijana on tunnustettava, että metodini ja aineiston analyysini ovat vahvasti sovellettuja, eivätkä missään nimessä edusta puhtaasti jotain tiettyä tyylilajia. Tutkimusoppaita ja lukuisia tutkimuksia läpi käydessäni havaitsin tosiasian, että mielipiteet eivät asiaan vihkiytyneidenkään osalta ole yhteneviä muutoin kuin sen osalta, että tapoja tutkimuksen tekemiselle on monia. Se mikä on oikein tai väärin, ei minulle selvinnyt. Ja hyvä niin, sillä täysin oikeaa tai väärää tapaa ei liene olemassakaan. Metodini valinnan haasteita ja tiukan noudattamisen järkevyyttä ovat eräiden tutkijoiden (esim. Piispanen 2008) lisäksi käsitelleet myös tutkimusoppaat (Hakala 1996, 149; Palaiologou, Needham & Malet 2016, 180.)

Saarela-Kinnunen ja Eskola (2015, 182) muistuttavat osaltaan, että tutkimuksen teko on aina jatkuvia valintoja ja tärkeintä onkin perustella valinnat huolellisesti. Hakala (2015, 18) näkeekin, että hyvä tieteellinen tutkimus suhtautuu kriittisesti myös menetelmäkijallisuuteen ja parhaimmillaan kykenee pullistelemaan ulos metodikijallisuuden ahtaista kategorioista. Itse näen

tärkeimpänä asiana Eskolan (2015, 206) tavoin, että kokeilin, opiskelin ja lopulta ymmärsin mitä tein, vaikkakaan ratkaisuni eivät aina olisi menneetkään täysin perinteisten mallien mukaisesti.

#### 4.5 Tutkimuksen eettiset ratkaisut

Eettisyys on aina olennainen osa tutkimustyötä. Hännisen (2015, 181) mukaan narratiivista tutkimusta pidetään ylipäänsä yhtenä eettisesti laadukkaimmista tutkimuksista. Perusteluna näkökannalle on haastateltavan oman äänen näkyviin saattaminen kunnioittavalla tavalla. Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt samaan, enkä persoonallisissa vastauksissa ole suorittanut sensuuria edes kirosanojen osalta. Lainauksista olen poistanut ainoastaan haastatteluissa esiin tulevia nimiä, sekä anonymiteettiä selvästi vaarantavia kohtia. Toisaalta Hänninen (2015, 181) myös muistuttaa, että korkeasta eettisestä laadustaan huolimatta narratiiviseenkin tutkimukseen liittyy eettisiä ongelmia. Tutkijan tulisi esimerkiksi huomata, jos suostumuksesta huolimatta haastattelu osoittautuu liian kovaksi palaksi haastateltavalle – oli syy mikä tahansa. Tällöin haastattelu tulee keskeyttää, koska tutkimuksen vahingoittamattomuus ei silloin toteudu. Tutkijan tulee myös parhaansa mukaan tulkita aineistoa sen alkuperäistä henkeä kunnioittaen. Eettisiä ongelmia saattaa aiheuttaa myös tunnistettavuus.

Tässä tutkielmassa juuri anonymiteettiin liittyvät haasteet nousivat esiin, sillä sisäpiirihaastattelut loivat huomionarvoisen ristiriidan. Laadullisen tutkimuksen yksi suurimmista uskottavuuden luojistahan on avoimuus ja tutkimusprosessin avaaminen lukijalle. Tämä avoimuus kuitenkin käsittää taustatekijöiden julkituomisen ja sitä myötä haastateltavista kertomisen ainakin jollain tasolla. Raportoinninhan on oltava yksityiskohtaista ja selkeää, koska raportointi suoraan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1996, 99.) Toisaalta haastateltavien kuvaileminen ja tieto heidän kuulumisestaan haastattelijan lähipiiriin kuitenkin aiheuttavat osaltaan sen, että haastateltujen anonymiteetti vaaraantuu. Suomen kokoinen maa ja

tutkimuksen kannalta olennaisena annetut tiedot yhdessä aiheuttavat tilanteen, missä ei ole vaikea saada haastateltavia selville. Täyttä anonymiteettiä on siis tutkimusasetelman vuoksi melko hankala luvata, sillä tutkielmassa mainittavilla tiedoilla ja nykytekniikalla jokainen halutessaan voi rajata mahdolliset haastatellut melko pieneen joukkioon. Luotettavuus ja anonymiteetti siis kalistelevat tutkielmassani sapeleitaan.

Vahinkoa haastatelluille en usko tutkielmani myötä tulevan. Olen myös pyrkinyt parhaani mukaan tuomaan lainauksissa esiin niiden hengen aidoimmillaan. Tunnistettavuudessa on kuitenkin vaaransa. Hankalaksi tilanteen tekee luonnollisesti se, että kaikille haastateltaville olen luvannut ennen haastattelua, että heidän nimiään ei tutkielmassa mainita ja että heidän tunnistettavuutensa pyritään mahdollisuuksien mukaan pitämään vaikeana. Siksi esimerkiksi lainausten yhteydessä ajatukseni oli, että en mainitse edes kirjaintunnistein, kenen valmentajan lainaus on kyseessä. Koin, että lainauksia yhdistelemällä anonymiteetti vaarantuisi entisestään. Näin lupaamani anonymiteetin varjelemisen normaaleja tutkielman muotoseikkoja tärkeämpänä, jopa luotettavuuden heikkenemisen uhalla. Jouduin kuitenkin juuri tutkielmani luotettavuuden nimissä taipumaan, ja olen merkinnyt lainauksiin valmentajat kirjaimin A, B, C, D ja E.

Olen myös selventänyt kaikille haastateltaville, että haastattelut ovat ehdottoman luottamuksellisia ja vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavilla on myös ollut lupa missä vaiheessa tahansa perua osallisuutensa tutkielmaani ja kieltäytyä haastattelun käyttämisestä tutkielmaani varten. Näin ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Anonymiteetin suojaamisen haastavuuden osalta tilannetta onneksi helpottaa se, että haastateltavat ovat tottuneet julkisuuteen ja näkökantojensa perustelemiseen. Haastateltavien kommentit anonymiteetistä mainitessani antoikin itselleni kuvan, että ketään haastateltavista ei välttämättä olisi haitannut, vaikka heidät tutkielmassa nimeltä mainittaisiinkin. Tämä lienee yksi osoitus siitä, että jokainen valmentaja on aidosti sitä mieltä, että avoimuus on tärkeää heidän työssään ja heille se ei ole ongelma – päinvastoin. Heidän työnsä julkisissa viroissa opettajana tai median tarkkan silmän alla valmentajina ovat

ymmärrettävästi totuttaneet heidät siihen. He ymmärtävät, että esillä olo ja julkisuus ovat osa heidän työtään ja että heillä on vastuu kaikesta siitä mitä suustaan päästävät. Tällä kertaa sitä vastuuta ei heillä kuitenkaan ole, vaan minä kannan vastuun siitä miten asiat eettisesti julki tuodaan. Haastateltavat ovat halutessaan saaneet nähdä litteroidut haastattelunsa, jolloin heillä on ollut mahdollisuus huomauttaa mahdollisista virheistä, sekä täydentää tai selventää vastauksiaan.

Äänitteet ja litteroidut haastattelut säilytän huolellisesti siihen saakka, kunnes ne on asianmukaisesti sallittua hävittää. Haastattelujen litteroimiseen käyttämälläni yrityksellä on myös ollut sopimuksen mukainen velvollisuus pitää tiedostot salaisina ja tuhota työstämänsä materiaali sopimuksen sekä lakien ja määräysten mukaisesti. Oma asemani tutkittaviin on vähintäänkin tuttavallinen ja itse pidän heitä jokaista suuressa arvossa. Keskustelumme pysyvät siis meidän välisinä, kuten ystävien kesken pitääkin. Mihinkään äärettömän salaisiin järjestelyihin en ole kenenkään haastateltavan kanssa ryhtynyt. Haastattelut olen pyrkinyt pitämään kahden kesken mahdollisimman rauhallisessa paikassa haastateltavan toiveiden mukaisesti.

Tuomi ja Sarajärvi (2013, 127) korostavat, että laadullinen tutkimus ei välttämättä ole laadukasta. Ennen kaikkea eettisyys näyttelee tutkimuksen laadukkuuden osalta suurta roolia. Tuomi ja Sarajärvi (2013, 127-132) näkevätkin eettisyyden yhtenä tutkimuksen laadukkuuden tärkeimpänä kriteerinä, koska se liittyy läheisesti myös luotettavuus- ja arviointikriteereihin. Heidän mukaan tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut kulkevat käsi kädessä. Perusedellytys hyvälle tutkimukselle onkin eettinen sitoutuneisuus. Tältä osin näen onnistuneeni tutkielmani osalta vähintäänkin hyvin.

## 5 TULOKSET

”Hän on valmentaja, joka osaa nähdä pelaajiensa inhimillisen puolen, joten pelaajat rakastavat häntä.”

– Lionel Messi Pep Guardiolasta (Caioli 2013b, 215)

Huippujalkapalloilija Lionel Messin yllä näkyvä toteamus yhdestä tämän hetken arvostetuimmista jalkapallovalmentajista tiivistää myös tämän tutkielman tärkeimmän annin. Ihmistuntemus ja vuorovaikutuksen merkitys ovat ydinasioita valmentamisessa, aivan kuten opetuksessakin. Haastateltujen opettaja-valmentajien kerronnasta merkittävä osa liittyi suorasti tai epäsuorasti arvoihin, ihmistuntemukseen ja vuorovaikutukseen. Haastattelemani menestyvät valmentajat ovat siis tulkintani mukaan tiedostaneet näiden kolmen valmennuksen osa-alueen tärkeyden työssään. Olenkin positiivisella tavalla äimistynyt, että miljoonia tahkovat maailman huiputkin puhuvat parhaiden valmentajiensa kohdalla inhimillisyydestä ja rakastamisesta. Tämä tosiasia on hyvä jokaisen nykypäivän valmentajan tiedostaa. Niin sanotut pehmeät arvot ovat tämän päivän kova sana. Loppujen lopuksi valmentaminenkin perustuu elämän perustarpeiden tyydyttämiselle.

Tulosluvussa teen tulkintoja aineiston pohjalta ja liitän haastateltujen opettaja-valmentajien näkemykset SVM:n valmentajan osaaminen - osion eri alakategorioihin. Tulosten esittelyn alaluvuissa käyn siis läpi haastateltavien näkemyksiä yksi alakategoria kerrallaan.

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin käyttämistä perustelen mallin kokonaisvaltaisuudella ja yleishyödyllisyydellä, sillä se sopii lajiin kuin lajiin. Pohjimmiltaanhan valmennuksen perusasiat ovat yhteneväiset. Tutkielmani avulla ja tutkimuskysymykseen 1 vastatessani toivon saavani suomalaiset jalkapallovalmentajat ymmärtämään, mistä valmennustyössä on lähtökohtaisesti kyse. Aineistoni osoittaa, että haastatellut opettajana toimineet

jalkapallovalmentajat ovat kaikki ainakin alitajuntaisesti toimineet SVM:n mukaisesti pääkohdiltaan ja osioissa 5.1-5.4 käyn läpi valmentajien näkemyksiä SVM:n valmentajan osaamiseen liittyvistä osa-alueista. Haastattelutilanteissa en suomalaisesta valmennusosaamisen mallista ole maininnut sanallakaan, joten hyvään valmentajuuteen liittyvät asiat ovat valmentajilla niin sanotusti veressä. SVM vaikuttaa siis olevan toimiva malli jalkapallovalmentajille heidän osaamistarpeidensa analysoimiseksi. Tämän johtopäätöksen olen tehnyt täysin siltä pohjalta, että huolimatta haastattelurungon kysymysten kapea-alaisuudesta suhteessa SVM:n lukuisiin osaamistarve-kategorioihin, kaikkiin kategorioihin on löytynyt haastatteluista viittaus.

Valmentajien kollektiivinen näkemys on tässä tutkielmassa olennaista, ei haastateltavien vastausten mahdollinen vertailu. Tarkoituksena ei siis ole haastateltujen valmentajien arvioiminen, vaan heidän näkemyksiensä pohtiminen.

“--se on paljon syvempi se valmentaminen kuin se, että opetatko sä oikein jonkun peliasennon.” (Valmentaja A)

Edeltävä lyhyt, mutta napakka tokaisu kiteyttää haastateltujen ajatuksen valmentamisesta. Jokainen opettaja-valmentaja tuntui sisäistäneen vahvasti valmentajan työnsä laaja-alaisuuden ja puhui paljon valmentamisen kokonaisvaltaisuudesta. Nippelitieto on epäolennaista, jos perusasiat valmennuksessa eivät ole kunnossa.

“Vaan se, että se {pelaaja} oppii ite ymmärtämään sit niitä asioita, jos se...että tavallaan se on helpompi opettaa se peliasento, jos meillä on järkevä ja hyvä suhde, että mun mielestä tää on paljon syvällisempää kuin se teknis-taktinen tekeminen, että mulle se on se miks mä tätä--” (Valmentaja A)

Lainauksen hieman myöhempi jatko tarkensi yksityiskohtaisemman valmentajien sisäistämisen ajatuksen valmentamisen yhdestä tärkeimmistä perusasioista. Laadukas valmentajan ja urheilijan välinen vuorovaikutussuhde on lähtökohta valmennuksen menestykselle toteuttamiselle ja mahdollistaa valmennussuhteen etenemisen huipputasolle.

Tavoitelluksi huipputasoksi voitaneen tulkita valmennuksen suhteen tilanne, jossa valmennettavat toimivat niin itseohjautuvasti, että valmentajasta

tulee loppujen lopuksi "tarpeeton". Tällöin valmentajan tehtävä on muuttunut enemmänkin koordinoivaksi ohjaustyöksi jatkuvan valmentamisen sijaan.

"--sitten se on mun mielestä valmentajuudessa hienoa, että jos sä pystyt luomaan semmosen toimintakulttuurin joukkueeseen, jossa sä oot ite tyytyväinen, jossa oot tyytyväinen, että noi pelaajat tekee, tulee tänne ja ne tietää mitä niiden pitää tehdä, että ne pystyy kehittämään --" (Valmentaja D)

Seuraavat valmentajien näkemykset ovat tämän tutkielman tulosten osalta kaikkein tärkein anti. Ne ovat tulkintani mukaan jokaisen valmentajan ajatuksista heille tärkeimmät asiat, joita he voimakkaasti painottivat valmentajuudessa. Koska kyseessä ovat menestyneet jalkapallovalmentajat, tulkitsen heidän näkemyksensä olevan näkemyksiä hyvästä valmentajuudesta.

" - - mun näkemys siitä hyvästä valmentajasta on se, että pystyy auttamaan pelaajia saavuttamaan oman huippunsa ja, että jotenkin, että saa semmosen luottamuksellisen suhteen pelaajien kanssa, että se vuorovaikutus on aitoa. - - tietotaitoo lajista riittävästi - - saa sen {pelaajan} motivaation syttymään - - sillan on valmentajana onnistunut, että jos pystyy saamaan jonkun jäljen jättämään siihen urheilijaan ja mä uskon siihen, että mun tavote olis, että mun tarviis valmentaa mahdollisimman vähän, että urheilija rupee valmentaan itse itseensä- - mä haluan oppia tuntemaan mun pelaajat ihmisenä ensin ja mä koen että mä oon ihmisjohtaja- - mä oon pelaajien palvelija, se on se mun duuni." (Valmentaja A)

" - - se, että sä saat sen {pelaajan} innostumaan, motivoituu tekemään asioita - - asiantuntemusta, ammattitaitoa, että on kyky noh joko itse näyttää niitä asioita tai oikeilla pedagogisilla taidoilla saada se viesti perille- - jotta sä pystyt yksilöön vaikuttaa niin sun pitää oppii tunteen se. - - sosiaaliset vuorovaikutustaidot, ihmistuntemus - - ja puhutaan siitä johtajuudesta niin se sit korostuu- - mun valmennusfilosofian yks kulmakivi on kans se, että tukee sitä oppimista, että auttaa oppimaan... ohjaamaan siihen oppimisprosessiin - - sun pitää kattoo vähän eteenpäin ja elää ajan hermolla eikä juntata, että tää on se ainoa oikee tapa tehdä - - pitää olla myös valmis itse kehittämään." (Valmentaja B)

" - - valmentajan pitää aina muistaa, että sulla on kaks korvaa ja yks suu ihmisellä, että sun pitää kuunnella 66% ja sanoa 33%, että se on aina ollu mun juttu, että mä yritän ottaa vaikutteita - - yrittää aina olla rehellinen - - on erityisen tärkeä, että huomioidaan jokaikinen pelaaja, että ne huomaa, että valmentaja on kiinnostunu heistä. - - mä yritän luoda pelaajalle tämmösen turvallisuuden tunteen - - se on ollu mun juttu, että rakentaa sitä hyvää joukkuehenkeä, sitä luottamusta - - kun pelaaja tulee harjoituksiin ja pelaaja nauttii harjoituksissa, se on myös valmis antaa kaikkensa." (Valmentaja C)

" - - pitää olla rakkaus lajiin ja pitää olla innostus lajiin - - valmentajan tehtävä on itensä tehdä tarpeettomaks, että ne pelaajat alkais itse ohjautua ja itse toimia. Semmosen toimintakulttuurin kun saa aikaan... - - kyllä sun aisteihin kannattaa luottaa - - {valmentaja} luo sen toimintakulttuurin miten siinä joukkueessa toimitaan ja pitää siitä tietyllä tavalla kiinni, mutta samalla antaa sille inhimilliselle puolelle tilaa - - pitää jaksaa silloinkin kun pelaajat ei jaksa- - pitää olla persoonana semmonen, että ne pelaajat kokee, että valmentajalla on jotain mahdollisuutta ymmärtää - - tuoda ite sen esille, että sä oot ihminen - - pitää olla semmonen selkee johtaja - - kannan aina vastuun- -" (Valmentaja D)

" - - mä en niin paljon enää usko mihinkään tällasiin teknisiin asioihin, mä mielellään otan kaikkia uusia juttuja ja mä koitan kuunnella ja yritän oppia- - mä haluaisin, että ne pelaajat ois onnellisia, koska sillan mä oon onnellinen ja sillan me onnistutaan tekemään. Mä haluaisin, että meillä ois hyvä suhde ja että se ois vuorovaikutteinen- - pitää seurata sitä intuitio - - mä en usko siihen mun valmennusjuttuun, että mä saan sitä joukkuetta

toimimaan ellei mulla oo sen yksilön kanssa semmosta yhteyttä. - - kyllähän siinä täytyy se ympäristö olla kunnossa. - - jos me halutaan pärjätä niin heidän {pelaajien} pitää luottaa muhun ja heidän pitää tietää, että mä oon rehellinen.” (Valmentaja E)

Rehellisyys, inhimillisuus ja luottamus nousevat selkeästi esiin näkemyksissä hyvän valmentajuuden elementeistä. Valmentajien näkemyksistä huokuu myös tahtotila tuntea pelaaja ensin ihmisenä ja vasta sitten pelaajana. Vuorovaikutus pelaajien kanssa pitää siis olla toimivaa. Rakkaus ja innostus lajiin on tietysti perusedellytys liittyen vahvasti valmentajan kykyyn motivoida, sekä tahtotilaan kehittyä. Lisäksi hyvä valmentaja osaa kuunnella, johtaa ja kantaa vastuun.

## **5.1 Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat**

Valmentajan oma jaksaminen on usein turhan vähälle huomiolle jäävä osa-alue valmentajuudesta. Esimerkiksi innostava ja motivoiva harjoitus ei synny itsestään, vaan valmentajalla on ilmapiirin luomisessa iso rooli. Väsyneenä ja pää täynnä huolia on vaikea olla aidosti energinen ja innostunut, eikä ajatuskaan varmasti kulje niin vilkkaasti kuin harjoituksissa tai otteluissa tarve olisi. Ja jotta valmentaja kykenee pitämään voimavaroistaan huolta, hänen täytyy ehdottomasti tietää ja tuntea itsensä.

### **5.1.1 Itsetuntemus**

Menestyksekkään valmentajan on oltava tietoinen omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Valmennuksen vahvat osa-alueet päävalmentaja hoitaa itse, mutta heikkouksien osalta käytetään yleensä apuvoimia. Nykyjalkapallossa esimerkiksi pelaajien fyysinen harjoittelu ja enenemässä määrin myös henkinen harjoittelu on ulkoistettu, sillä harva jalkapallovalmentaja on vankan lajiosaamisen lisäksi erikoistunut fyysiseen valmennukseen ja koulutautunut urheilupsykologiksi. Ja vaikka olisikin, niin aika ei millään riittäisi yksinäisellä valmentajalla kaikkeen. Huipputasolla valmennustiimin kokoaminen lähteekin liikkeelle ajatuksesta, että päävalmentaja pyrkii rekrytoimaan tiimiinsä ihmisiä, jotka täydentävät valmennuksellisen kokonaisuuden.



Itsetuntemukseen liittyy myös kyky ymmärtää reaktioitaan ja nähdä oman menneisyytensä vaikutukset toiminnassaan. Itsetuntemusta on myös oman jaksamisen havainnointi ja mitoittaminen järkevästi.

Itsensä tunteminen nousi helposti esiin aineistosta. Tulkitsen myös seuraavasta lainauksesta, että tiimin rakentamisessa on ymmärretty selvästi omien heikkouksien täydentämisen tärkeys. Joskus valmentajalle voi olla myös henkisesti helpottavaa myöntää, että hän ei nyt hallitse kaikkea.

“-- mä tiedän, että jotkut asiat on mulle vaikeita ja jotkut asiat on mulle vähän helpompia ja joissain mä oon vähän parempi ja joissain vähän no aika paljonkin heikompi niin se on itsekästä, mutta niin se vaan menee, että mä tarviin ihmisiä siihen ympärilleni.”  
(Valmentaja E)

Virheitä tekevät kaikki valmentajat, mutta ketä ne kehittävät? Tietysti niitä valmentajia, jotka analysoivat virheensä ja oppivat niistä. Tämä valmentaja näkee valmentajana ja ihmisenä kehittymisen menevän käsi kädessä ja on tietoinen valmentajuutensa muutoksesta.

“-- kaikki mahdolliset virheet on varmaan tullu jo moneen kertaan tehtyä ja tulee varmaan tekemään jatkossakin, että on muuttunu varmaan tosi paljon valmentajana, koska toivottavasti tässä on nyt ihmisenäkin tapahtunu jotain kehitystä sitten.” (Valmentaja E)

Valmentajalle on myös tärkeää, että näkemys itsestä on selkeä ja luottamus aistimuksiinsa järkähtämätön. Haastateltavat tunsivat itsensä, painottivat omaan intuitioon luottamista ja omana itsenä olemista. Yllätyksellisyys on valmentajille myös hyvä asia, mutta se ei siis saa olla teennäistä, sillä epäaitouden pelaajat yleensä tunnistavat helposti.

“-- vaikka luonnoltaan aika kiltti ihminen niin mä oon aika tiukka.” (Valmentaja C)

“--ja mä rakastan ihmisiä, mä oon ehkä jopa ylisosiaalinen kusipää - - musta on makee tutustua ihmisiin ja mä haluan auttaa ihmisiä - -” (Valmentaja A)

“--tottakai ehkä jotain uutta tietyllä tavalla tuoda, mutta olla se oma itsensä ja sitä mä ainakin pelaajana arvostin valmentajassa, että se oli se oma itsensä oli se sitten minkä tyylin se oli valinnutkaan, mutta kyllä se paisto sit helposti läpi, jos se alko muuntautua, että ai nyt se on se Mr. Niceguy, että tuolla se puhu siitä paskaa selän takana ja muuta ja nyt se yrittää jotain lievittää tässä, että ei se mee läpi--” (Valmentaja B)

Itsensä tunteminen ja itsensä kanssa toimeen tuleminen ovat ehdottomia edellytyksiä hyvälle valmentajuudelle. Tätä painottaa myös Kansainvälinen valmennuksen kattojärjestö International Council for Coaching Excellence

(ICCE) valmennusoppaassaan, joka SVM:n tavoin perustuu monilta osin Côtén ja Gilbertin tutkimusten pohjalle (International sport coaching framework 2013, 30). Haastateltujen opettaja-valmentajien tavoin valmentajan pitää "aukaista itsensä" ja opiskella löytämään itsensä.

### 5.1.2 Luovuus

Psyykkisiin voimavaroihin suomalaisen valmennusosaamisen mallissa kuuluu myös luovuus. Hyvä valmentaja ei kykene menestymään pelkästään seuraamalla, vaan hänen on kyettävä myös luoviin ratkaisuihin. Luovuus on myös rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta, kuten opettaja-valmentajat antavat ymmärtää. Pitää uskaltaa olla erilainen huolimatta siitä, mitä muut ajattelevat. Luova toiminta yleensä myös motivoi, sekä valmentajaa että pelaajia, eikä sen todellakaan tarvitse liittyä itse lajiin.

"--mä välillä joukkueessa pakotan pelaajat yllättäviin tilanteisiin, annan niille jonkun vaikka tehtävän, joka niiden pitää tehdä yhdessä, joka ei liity mitenkään jalkapalloon - - jos mä kerron muille valmentajille, että mitä mä niiden kanssa tein niin kyllähän ne vähän hörhöhommina sitä pitää, koska se ei liity suoranaisesti jalkapalloon niin sit sun pitää ottaa ite se riski vaan, että hei että mä koen, että tää jeesaa meitä joukkueena ja vaikkei tää liity jalkapalloon niin, jos me saadaan tästä hyöttyä joukkueena niin kyllä tää kannattaa tehdä--" (Valmentaja D)

"--Mutta ainakin tässä valmennushommassa nyt on huomannu sen, että mitä enemmän sä käytät aikaa ihan mitkä ei liity ollenkaan siihen jalkapalloon niin sitä parempia ne tulokset on." (Valmentaja E)

Toisaalta luovuus nähdään erinomaisena asiana myös suoraan peliin liittyen. Uskallus ja yllätyksellisyys pitävät lajin mielenkiintoisena. Vastuu tästä on valmentajalla, joka loppujen lopuksi määrittelee sen, mitä pelaajille kentällä sallitaan ja mitä ei.

"--mutta sekin vaatii valmentajalta sen, että uskaltaa ajatella silleen, että ei tehdä niinkun aina on tehty vaan uskaltaa vähän hypätä out of the box -ajatteluun ja on pelaajien kanssa siinä samassa veneessä, että en mäkään tiedä mitä sitten tapahtuu, että ehkä vastustaja voi ruveta liikkua näin ja sit me saadaankin yllättävää tilaa jonnekin toisaalle ja sit löydetään jotain hyvää, mutta kyllä valmentajien mun mielestä myös pitäis kokeilla enemmän, että se on valmentajien vastuulla, koska se tekis tästä pelistä paljon mielenkiintoisemman." (Valmentaja D)

Eräs valmentajista kuvaa valmentamista luovana työnä ja muistuttaa valmentajan työn arvaamattomuudesta. Jokainen päivä on erilainen ja luovan valmentajan on helpompi vastata jatkuvaan muutokseen. Kaikkeen ei voi ikinä

varautua ja siksi tarvittaessa valmentajalta pitää löytyä ratkaisumalleja asiaan kuin asiaan.

“--ehkä Antti Törmänen sen sano parhaiten, että hänen mielestään valmentaminen on luovaa työtä, että joskus sä käytät siihen 15 tuntia viikossa, joskus sä käytät 60 tuntia myöhässä niin se, että se pitää hyväksyä, että joskus kaikki asiat menee tosi helpolla ja joskus sä joudut pirun paljon tekeen hommia ja, kun se on luovaa työtä niin sit sä joudut käyttään myös sitä sun omaa ihmistuntemusta/aisteja/kaikke muuta, että se että päivät olis aina jotenkin samanlaisia niin hyväksyy sen, että ei ne kyllä oo. Että jos sä ajattelet, että ne on tai sitten, että sulla oikeesti ne päivät on kaikki samanlaisia niin sit sä teet kyllä jotakin ihan päin persettä, että sit pitäis jotakin muuttaa.” (Valmentaja D)

Luovuuden merkitystä tärkeänä osana valmentajuutta ei tule siis missään nimessä väheksyä. Luovuus innostaa valmentajan lisäksi pelaajia ja katsojia. Luovuus nähdään opettaja-valmentajien osalta selvästi positiivisena asiana.

### 5.1.3 Motivaatio

Hyvä valmentaja on motivoitunut ja osaa vähintäänkin ylläpitää motivaatiotasoaan. Motivaatioon voi vaikuttaa monin tavoin. Itsetuntemus ja itsearviontitaidot voivat olla myös tärkeitä motivoivia tekijöitä etenkin uran alkuvaiheessa. Seuraavissa lainauksissa näkyy selkeästi vahva sisäinen motivaatio lajia kohtaan.

“-- että yllättävän hyvin tai yllättävän nopeesti huomasin, että se jollain lailla sopi mulle- --” (Valmentaja E)

“--se oli semmonen asia mitä oli miettiny peliuralla, että koki, että itellä oli jonkunlainen ymmärrys pelistä, mutta... ja koki silloin, että pelaajana oli tietoinen monista asioista mitä ehkä verrattuna muihin pelaajiin...muilla pelaajilla ei ollut, että ajatteli peliä vähän laajemmin- --” (Valmentaja D)

Ja uran myöhempinä vuosina motivaation kohottaja on usein esimerkiksi jokin täysin uusi tapa tehdä valmennustyötä. Tähän kohtaan sopii hyvin myös Bertramin, Culverin ja Gilbertin (2016a, 13) näkemys, että jatkuva valmentajuuden kehittäminen on avainasia tullakseen hyväksi valmentajaksi. Sanoisinkin, että valmentajuuden kehittäminen on tietyllä tapaa jatkuva kehämäinen prosessi, jossa yhä uudelleen tavoitellaan hyväksi valmentajaksi tuleamista. Tätä tukevat myös valmentajien näkemykset.

“--nyt huomaa taas, että on aika monta vuotta oli alussa samassa paikassa ja aika paljon samoja pelaajia niin ehkä nyt pitäis vähän taas tulla out of the box ja ruveta taas miettiin, että jotain muuta tai tehä jotain asioita vähän eri lailla.” (Valmentaja A)

“--mutta sitten kun huomaa, että kuinka paljon siinä on itellä kehitettävää niin sit se toi lisää motivaatiota ja halua kehittyä ja kohti sitä omaa valmentajuutta.” (Valmentaja D)

Hyvä valmentaja osaa vaalia motivaatiotaan myös vaatimalla. Valmentajalle on nimittäin tärkeää, että toimintaympäristö on itselle sopiva. Jos toimintakulttuuri ei miellytä, se on tärkeä tuoda julki. Seura joko sitten sitoutuu muutokseen tai valmentaja etsii itselleen uuden työympäristön. Itselle sopivan toimintakulttuurin osalta ei kompromisseja kannata tehdä, jos aikoo pysyä motivoituneena.

“-- jotenkin en mä oikeestaan osaa toimia muuten kuin olemalla rehellinen ja kertoo ja ite on ollut aina niin innostunut siitä omasta jutusta, että ehkä sekin niinkun se usko näkyy, että pystyn aina vakuuttamaan esimiehet, että näin kannattaa tehdä, koska — — oli se käännekohta täällä mä sanoin, että mä en enää... että tästä eteenpäin mä en jaksa tämmöstä ikämieskerhon, että mä oon väärä jätkä tähän, jos tänne otetaan kaikki patsasteleehän ja että kun ei ketään kiinnosta, että mä en jaksa veivaa tuolla pukukopissa sitä kampea, että mun pitää motivoida ammattilaisurheilijoita päivästä toiseen, mä oon ihan väärä jätkä tähän--” (Valmentaja A)

Valmennustyö on myös erinomainen mahdollisuus haastaa itseään.

“ mä tykkään olla sanotaan näin yrittää laittaa jotain tavoitteita ja sitten katsoa, että millä tavalla mä pääsen siihen ja näin pois päin.” (Valmentaja C)

Kaikista tärkein motivaattori valmentamiseen on kuitenkin rakkaus ja intohimo lajiin. Se tuli valmentajien mietteistä esiin selkeästi, vaikka motivaatioon liittyviä suoria kysymyksiä ei haastatteluissa ollut lainkaan.

“ tottakai sitä jossain vaiheessa alko miettiä myös, että mitäs sitten, kun pelaajaura loppuu, että haluais jalkapallon parissa jatkaa--” (Valmentaja B)

“-- No tietysti tärkein on varmaan se, että pitää olla rakkaus lajiin ja pitää olla innostus lajiin--ehkä yksinkertaistetusti sanottuna pitää olla rakkaus lajiin ja se halu tehdä sitä toimintaympäristöä päivästä toiseen--” (Valmentaja D)

Valmentajan tulee siis olla ehdottomasti motivoitunut työhönsä, sillä kuten aiemmin jo on todettu, niin teennäisyys paistaa auttamatta läpi. Se kuinka valmentaja itseään motivoi on jokaisen yksilön omassa päätäntävällässä. Luonnollista kuitenkin jaksamisen kannalta on, että motivaation tulisi olla pääasiallisesti sisäistä. Pelkkä ulkoinen motivaation lähde ei mielestäni riittävästi tue valmentajan aitoa innostuneisuutta tehtävään ja jälleen kerran paljastaa valmentajan todellisen motivaatitason helposti valmennettaville.

#### 5.1.4 Arvot ja asenteet

Valmentajan arvomaailma antaa joukkueen toiminnalle suunnan. Kuten urheilussa ylipäänsä, valmentajan arvomaailma ei voi olla ristiriidassa seuran arvojen kanssa, eikä luonnollisestikaan vastoin yhteiskunnan sovittuja pelisääntöjä. Kansainvälinen valmennuksen kattojärjestö ICCE painottaa myös vahvasti arvojen merkitystä valmennustyössä (ICCE 2013, 30). Myös haastateltujen valmentajien vastauksista huokuu ymmärrys arvojen suuresta merkityksestä valmennustoiminnassa. Jalkapallo ei selvästikään ole maailman tärkein asia, vaikka se sydämen asia onkin. Inhimillisyys on selkeästi yksi tärkeä valmentajan ominaisuus.

“--Kyllä mun mielestä on ihan ok, että 30v pelaaja rupee miettiä sitä, että pitäiskö hänen hakea yliopistoon ja vaikka hankkii itellensä joku ammatti, koska peliura ei kestä kauaa ja kannustaa siihen, että kyllä se menestyminen jalkapallokentällä vaatii usein sitä, että pelaajat miettii sitä, että ne on myös siviilissä menestyviä. Että ei se, että joillekin jalkapallo voi olla kaikki ja sitten jos tulee paha loukkaantuminen ja se romahtaa niin se voi iskee siihen pelaajaan tosi kovasti ja silloin on hyvä, jos on joku tukiverkko, on se sitten muuta elämää, perhe tai tyttöystävä ja kyllä me sitä korostetaan myös, että kyllä se perhe on kuitenkin tietyllä tavalla kaikista tärkein.” (Valmentaja D)

“-- kyllä mä tuon aika usein sen esille, että mulle on perhe, joka on paljon tärkeempi kuin tää jalkapallo ja vaimo, jonka sanaan mä luotan 100% ja tuoda ite sen esille, että sä oot ihminen niin sitten on helpompi niidenkin olla ihmisiä siinä tilanteessa--” (Valmentaja D)

“--jos se ryhmä ei ryhmäydy tai ne ei ikään kuin tunne toisiaan niin silloin on vaikea arvostaakaan toisia ja mä koen ite, että se joukkue pysyy yhtenäisenä esimerkiksi, jos me ajatellaan vaan pelkkää, että kaikki kohtelee itseään vaan tai toisiansa pelkästään jalkapalloilijoina ja sit jos ne vaikka epäonnistuu jalkapalloilijoina ja tietyissä tilanteissa niillä tulee vaikeeta hetki ja ne epäonnistuu niin jos ei ne muut näe sitä persoonaa mitenkään muun kun jalkapallon kautta niin se jää helposti ryhmän ulkopuolelle--” (Valmentaja D)

Joukkueen arvot pitää luoda joukkueen kanssa yhdessä, jotta niiden vaikutus on suurin. Omiin asioihin vaikuttaminen eli autonomia on ihmiselle tutkitusti tärkeä asia monella tapaa.

“-- ihan sama on se firma tai mikä tahansa, joukkueelle niin joukkueellahan on omat tämmöset käytössäännöt ja nää sakkojutut ja ne, jotka on omansa, mutta sitten että määritellään arvot, että minkä arvojen mukaan me toimitaan--” (Valmentaja A)

Ja tietysti ensisijaisen tärkeää on valmentajan sitoutuneisuus. Joukkueurheilussa etenkin ei sooloilijoille ole suuremmassa määrin sijaa ja valmentajan johtaessa toimintaa hänen tulee olla esimerkkinä.

“-- se pitää näkyä myös mun toiminnassa, että mä tuen näitä arvoja.” (Valmentaja B)

Arvoista rehellisyys ja avoimuus nousee monessa kohdassa esiin tärkeänä osana valmentajuutta. Rehellisyyttä pidetään myös yhtenä tärkeänä menestystekijänä.

“-- jos sä oot rehellinen pelaajaa kohtaan niin sitten saat sen takaisin.” (Valmentaja C)

“-- se rehellisyys se on aina tärkeä valmentajalla, siinä tulee vaikeita paikkoja ja vaikeita päätöksiä, mutta jos on...yrittää aina olla rehellinen ja kertoo asiat miten omasta mielestään on eikä mennä johonkin piiloon.” (Valmentaja C)

“--jos me halutaan pärjätä niin heidän pitää luottaa muhun ja heidän pitää tietää, että mä oon rehellinen. Myöskin silleen, että he näkee, että mulla on ne omat heikot kohtani ja mä oon yrittänyt olla niin, että mä en niitä yritä peitellä.” (Valmentaja E)

Lukuisia muitakin arvomaailmaan liittyviä asioita valmentajien kertomuksista nousi esiin. Seuraavissa lainauksissa pohditaan muun muassa oikeudenmukaisuuden ja joustavuuden välistä problematiikkaa. Rajanveto voi joskus olla vaikeaa.

“--Kyllä se...on selkeesti siis ihan lähtökohtaisesti avoimuus ja vuorovaikutus ja sit se johdonmukaisuus, oikeudenmukaisuus, että kaikilla on tavallaan ne samat säännöt, ne tietyt säännöt, mutta sit just se, että ihmiset on erilaisissa elämäntilanteissa ja muita, mutta se joustavuus on mulle myöskin, että pitää olla joustava ja ymmärtää-” (Valmentaja A)

“--kyllä mun oikeudenmukaisuuden periaate on mulla aika pitkälti ollu se, että kyllä mä edelleen sitä mieltä oon, että kohtelee yksilöinä, mutta jos puhutaan ryhmän toimintaa niin silloin sun pitää samalla tavalla käsitellä, samojen sääntöjen mukaan, koska muuten siinä tulee enemmän tai myöhemmin ristiriitaa.” (Valmentaja B)

Tietynlainen nöyryys on myös yksi valmentajan hyveistä.

“-- Että silleen mä koen, että se on auttajan rooli, että ei mulla oo mitään tarvetta pokkuroida ja olla kertomassa kaiken maailman medioissa suuria viisauksia siitä, että mä oon pelaajien palvelija, se on se mun duuni.” (Valmentaja A)

“--Että tommonen, että epäonnistumisen kautta kokeillaan, koetellaan jotain rajoja niin sieltä voi tulla yllättävän hyviä onnistumisia--” (Valmentaja D)

Inhimillisyyden ja ymmärtäväisyyden tulisi olla urheilujoukkueen toiminnassa myös näkyvästi läsnä. Valmentajalla onkin suuri rooli toimintaympäristön kehittämisessä sellaiseksi, että tarvittaessa asiasta kuin asiasta voi luottamuksella keskustella.

“--ylipäättään luoda semmonen toimintaympäristö, että se pelaaja uskaltaa sanoa, että mulla on nyt vähän tällanen tilanne ja jos ei ne tuu sanomaan niin sit mennään vähän sokeena siihen tilanteeseen, että silloin pelaajalla on ongelma, joka vaikuttaa sen peliesityksiin ja jos sä arvioit sitä pelaajaa vaan sen peliesityksen perusteella niin ethän sä oikeesti valmenna silloin sitä pelaajaa.” (Valmentaja D)

“--mä en oikeen voi sanoo, että olis mitään sellasta, että oikeestaan kaikki mitä liittyy tähän mun työhön tällä hetkellä niin musta tuntuu, että mä oon kyllä kaikessa ollu valmis joustamaan.” (Valmentaja E)

Hyvä valmentaja haluaa ehdottomasti vaikuttaa valmennettavaan positiivisella, pysyvällä tavalla.

“--mutta jotenkin semmonen...haluaa jättää jonkun jäljen jos on jossain, että pystyy auttamaan.” (Valmentaja A)

Arvopohdintoja joutuu valmentajana tekemään jakuvasti. Arvomaailmansa ja oman itsensä tunteminen ovat avainasemassa, sillä päätökset eivät aina ole helppoja, eivät etenkään silloin, kun menestys ei ole ollut toivottua.

“--mutta sitten kun tää on kilpaurheilua niin tää on välillä tosi raakaa ja valmentajalle on tuotu tietyt menestymispaineet niin joskus sun pitää olla vaan kylmästi itsekäs tai ei itsekäs vaan ehkä ajatella enemmän joukkuetta kuin sitä yksittäistä pelaajaa--” (Valmentaja D)

“-- kyllä ne yhdessä sovitut säännöt niin niiden noudattaminen niin se on se mistä on turha tinkiä ja no jokuhan viisas valmentaja välil sanokin, että mikään ei oo niin epäoikeudenmukasta, kun kohdella kaikkia oikeudenmukaisesti.” (Valmentaja B)

“--Pitää jokainen huomioida jollain tavalla harjotuksissa, on pysäkkityössä tai muussa, kiertele vaikka, älä jämähdä yksin siihen pisteeseen tai okei joo ne kiertää niin sä saat ne, mutta anna jokaiselle jotain palautetta harjotuksen aikana, harjotusten jälkeen tai ennen harjotuksia. - - - Mun mielestä tosi tärkeä, siellä on vaan sitä tietynlaista yhteisöllisyyttä kans, että sä huomioit ne yksilöt siinä ja hommia tehdään tän joukkueen menestymisen eteen ja kehittymisen eteen, että se on mun mielestä yks sellanen mun kulmakivi. Se ilmapiiri, se on kaiken a ja o mun mielestä- -” (Valmentaja C)

Arvoista ja asenteista puhuttaessa on valmentajan myös hyvä muistutella itselleen asioista, mitä valmennustyön tiimellyksessä tulee ehdottomasti välttää.

“--ja mieluummin ja aina kaikki tämmönen sitten jos on jotain oikeesti annettavaa, vaikka kovaa palautetta niin se mielellään sitten kahen kesken, että semmonen ihmisten nolaaminen joukon edessä on mulle täydellinen no go, että sitä mä en suostu tekeen ikinä, että koska silloin se sit taas sen kaiken luottamuksen ja sen, sähän pilaat sen kerralla, jos sä nolaat jonkun tai syytät jotain jostain. Toki jos vaikka se ois mitä tehny niin mun mielestä se pitää hoitaa sit siellä takahuoneessa kahen kesken, että se oli siinä ja yleensä...” (Valmentaja A)

Seuraavassa kommentissa näkyy joukkuelajeista tuttu problematiikka siitä, kumpi on tärkeämpi joukkue vai yksilö.

“--koko joukkue voi oppia jostakin yksilön tekemästä asiasta on se sit virhe tai hyvin tehty suoritus niin tietyissä tilanteissa mun mielestä eri asiat, eri ryhmäkokoo korostuu, mutta kyllähän se pääsääntöisesti varmaan nykypäivänä menee siihen, että mietitään sitä yksittäistä yksilöä enemmän, mutta se vaatii sitten taas opettajalta/valmentajalta hirveen paljon, että uskaltaa tehdä sen, että nostaa jonkun yksilön esille tai vaikka tilanteessa edelle sen sijaan, kun siellä 20 muuta kattoo, että entäs minä sitten ja sekin on paljon sitä, että minkälaisen toimintakulttuurin sä teet- -” (Valmentaja D)

Arvot ja asenteet ovat valmentajan toiminnan kivijalka, jonka varaan kaikki muu toiminta tukeutuu.

### 5.1.5 Jaksaminen ja terveys

Jaksaminen on iso osa valmentamista ja valmentajuutta. Valmentajan on jaksettava silloinkin, kun muilta on jo usko mennyt.

“-- ja silleenhän tää on raskas, että pitää jaksaa silloinkin kun pelaajat ei jaksaa.”  
(Valmentaja D)

Valmentajien jaksamista heikentää usein myös se tosiasia, että valmentajan tueksi ei voida palkata tarpeeksi väkeä ja valmentaja joutuu tekemään paljon yksin.

“-- mutta kyllä se aina miettii sitä työssä jaksamista valmentajana, että ongelmahan monessa jalkapallojoukkueessakin on se, että siellä on liian vähän toimijoita.”  
(Valmentaja B)

“koska ihmisillä on erilaisia vahvuuksia niin mun mielestä sehän on pelkästään vaan järkevää, että ihan hullua olis se vanha kansankynttilämentaliteetti että osaa kaiken tai itse asiassa kaikesta helvetin vähän.” (Valmentaja A)

Toisaalta jaksaminen on myös positiivista ajattelua ja armollisuutta itselle.

“-- sä meet sinne pukukoppiin, kun sä näät, että se kaverilla on...se pääsee tekemään semmosta asiaa mistä se tykkää sydämessään mitä se ei koe semmosena velvotteena niin ne on mun mielestä, että jos sen vaan sen ilon pystyis itse aina, kun päivät vaihtelee niin sen ilon pystyis pitääan itsellä mukana ja sit sen, että muistais aina, että miten etuoikeutettuja me ollaan, että me saadaan olla tällasessa ja sit meidän pitäis myöskin mun mielestä antaa itellemme olla armollisia. - - ei sun aina tarvii välttämättä jaksaa, että sulla pitää olla oikeus myöskin joskus olla väsyny - -” (Valmentaja E)

Fyysisestä terveydestä ei aineistosta löytynyt suoranaisia lainauksia, mutta henkisen hyvinvoinnin osalta eräs valmentaja mainitsee jälleen rohkeuden kokeilla uusia juttuja. Vaihtelu virkistää. Pelaajille on myös mukava, jos joukkueen edessä esiintyy joskus joku muukin kuin päävalmentaja.

“-- omankin mielenterveyden kannalta on kiva vähän kokeilla jotain juttuja, että jos kaikki päivät on samanlaisia niin tää on pirun tylsää.” (Valmentaja D)

“--Suomessa on tottunu siihen, että sama puhuva pää puhuu kaikki asiat, fysiikan, henkisen, teknisen, taktisen niin kyllähän siihen väsy. Itse puhuja, mutta myös kuuntelijat, että mä mahdollisimman paljon käytän niitä ja sit semmoset asiat, jotka mä koen, että mun ei tarvii olla läsnä niin sanon, että sopikaa pelaajat keskenään ja kerrotte, että mikä se on se teidän mielestänne paras tapa toimia.” (Valmentaja A)



Urheilijan motivaatio on myös tärkeä palanen valmentajan jaksamisen kannalta. Innostuneet ja motivoituneet pelaajat kohottavat myös valmentajan motivaatiota, mutta pettyneet ja alla päin olevat imevät usein voimia.

“mutta mä en jaks semmosta, että mun pitää olla se motivaattori vaan mä haluan urheilijoita, jotka ite tekee ja innostuu.” (Valmentaja A)

“-- uskaltaa olla rehellinen, siellä välillä on helvetin raskaita päiviä, kun sä joudut useemman kanssa, kun aina tulee jollain vähän paha mieli niin sä joudut keskustelemaan, mutta jos sä jaksat tehdä sen sillä hetkellä etkä, että ei ne patoudu ja kertaannu niin sit sä kuitenkin pääset vähemmällä--” (Valmentaja A)

Valmentajan on työssä menestyäkseen siis huolehdittava hyvinvoinnistaan. Sairas ja paljon poissaoleva valmentaja ei valitettavasti ole kenenkään etu. Terve, itsestään huolehtiva valmentaja taas kannustaa jo olemuksellaan parempiin elämäntapoihin ja kasvattaa valmennettavaa ihmisenä jopa huomaamattaan.

## 5.2 Urheiluosaaminen

Kun urheiluvalmentamisesta on kyse, täytyy valmentajan voimavarojensa hallinnan lisäksi hallita urheiluvalmennuksen salat laaja-alaisesti. Kokonaisvaltaisen valmentamisen henkeen ei sovi, että vastaava valmentaja ymmärtäisi vain lajispesifit tiedot ja taidot. Forsmanin ja Lampisen (2008, 21) näkemyksen mukaan kokonaisvaltainen valmentaminen jää Suomessa helposti puheen tasolle. Heidän näkemyksestään on kymmenen vuotta, mutta väite lienee edelleen validi. Etenkin joukkueurheilussa, kuten jalkapallossa, kokonaisuuden toimimaan saamiseksi ei pelkkien lajitaitojen omaaminen riitä. Valmentajalla pitää ehdottomasti olla myös monenlaista muuta osaamista (kts. 2.3.2).

Urheiluosaamisen alaisuuteen suomalaisessa valmennusosaamisen mallissa kuuluvat esimerkiksi terveellisiin elämäntapoihin ohjaaminen, sekä apuvälineiden käyttö. Jalkapallon pelaajalle on esimerkiksi hyödytöntä harjoitella haltuunottoa kolme iltaa viikossa, jos keskittymiskyky ei riitä täysipainoiseen harjoitteluun riittämättömien yöunien vuoksi.

## 5.2.1 Yleinen urheiluosaaminen

Forsmanin ja Lampisen (2008, 18) mukaan ”hyvä valmentaja osaa päivittäisen toiminnan kautta pitkäjänteisesti ja pienin askelin tukea urheilijan kasvua itsenäiseen työskentelyyn”. Valmentajalla on siis oltava yleisen urheiluosaamiseen alaisuuteen kuuluva ymmärrys suorituskyvyn kehitymisestä, jotta pitkäjänteinen toiminta päivittäisten pienten askelten myötä mahdollistuu (Hämäläinen 2015, 25). Pelkkien lajitaitojen riittämättömyys on noteerattu myös valmentajien osalta, mistä esimerkkinä seuraavat lainaukset. Valmentajan tulisi niiden mukaan hallita myös henkinen valmennus, sekä omata tietoa ihmisen fysiologiasta.

“--valmentajalla pitää olla kyky antaa jotain teknis-taktisesti, mutta ennen kaikkea se mentaalipuoli, jos sä siihen pystyt vaikuttamaan niin sä aika paljon voit saada aikaan pelaajan kehittämisessä, sen mä oon kokenu.” (Valmentaja B)

“--mä sit selitän niille, että miks me tehään tietyllä tavalla...tossa me pidetään vapaapäivä siitä syystä, että me tarvitaan jotakin tiettyä palautumisaikaa ja, kun mä tiedän, että on pelaaja, joka harjoittelis mielellään vaikka joka päivä niin sitten yrittäs saada ne ymmärtämään, että se ei oo järkevää, että mä kunnioitan sitä, että te haluatte vaikka tehdä paljon ja harjoitella, mutta että se ei vaikka paranna niiden fyysistä tekemistä niin mä koen sen, että mulla on se päävastuu siinä ja mun pitää tehdä se tiettyjen fysiologisten lainalaisuuksien mukaan ja ne on semmosia mitä pelaajat ei automaattisesti ymmärrä.” (Valmentaja D)

Yleiseen urheiluosaamiseen kuuluu myös apuvälineiden käyttö (Hämäläinen 2015, 25). Menestyvä valmentaja osaakin hyödyntää apuvälineitä tarpeen mukaisesti.

“-- Mutta on siinä paljon sellasta sitten, että ite kokee, että ei oo varma niin vaikka, että mikä on pelaajien vireystila niin siihen meillä on apuvälineitä, semmonen nettikysely mikä me tehään pelaajille, että kuinka valmiita ne kokee olevansa harjotteleen vaikka kovaa niin sitten ne antaa semmoset tietyt arvosanat itelleen, että mä oon nyt näin hyvässä vireessä ja mä pystyisin nyt harjoittelemaan ja sieltä sä sit näet nopeesti, että okei, että tänään ei oo hyvä päivä ehkä mennä kovaa vaan otetaan vähän kevyempi treeni ja mennään vasta seuraavana päivänä kovaa, että pelaajat saa enemmän aikaa valmistautua.” (Valmentaja D)

Yleistä urheiluosaamista on myös valmennettavan terveyden edistäminen, joka liittyy esimerkiksi edeltävän lainauksen vireystilaan (Hämäläinen 2015, 25). Valmentajan tulisi ymmärtää esimerkiksi unen, ravinnon ja riittävän nesteytyksen merkitykset ja ohjata valmennettavaa toimimaan niiltä osin omaa terveyttään vaalien.

## 5.2.2 Lajiosaaminen

Itse lajista valmentajan täytyy hallita tekniset ja taktiset, sekä välineisiin liittyvät asiat (Hämäläinen 2015, 25). Perinteisesti lajiosaamista on pidetty riittävänä taitona valmentajalle, mutta tämä tutkielma osoitti, että hyvästä valmentajuudesta puhuttaessa lajiosaaminen jäi oikeastaan maininnan tasolle. Lajiosaamista pidetään siis valmentajien toimesta itsestään selvänä asiana ja samalla nähdään muiden asioiden tärkeys lajiosaamisen rinnalla.

“--No on se ammatti mikä tahansa niin se asiantuntemus siinä pitää olla.” (Valmentaja B)

“-- sit kun mennään korkeemmalle tasolle niin sit alkaa nuoret jo vaatimaan, että siellä on sitä asiantuntemusta, ammattitaitoa, että on kyky noh joko itse näyttää niitä asioita tai oikeilla pedagogisilla taidoilla saada se viesti perille miten joku suoritus tehdään esimerkiks. No sit mennään taas teknis-taktisiin juttuihin niin sit täytyy olla taas enemmän sitä ammattitaitoa, että kyllä se ammattitaito täytyy olla...” (Valmentaja B)

“-- Koska mä en usko siihen, että ykskään valmentaja pystyy tekeen yhtään pelaajaa vaan kyllä mään siinä, että se pelaaja sitoutuu kehittään itseensä ja se valmentaja on hyvä tuki siinä, että sillä on sit taas tietotaitoo lajista riittävästi, että se pystyy ohjaamaan oikeeseen suuntaan.” (Valmentaja A)

Lajitaidot ovat yksi osaamisen alue, jota ilman valmentajan on yleisesti ottaen vaikea menestyä. Valmentajalla tulee olla ymmärrys lajista.

## 5.2.3 Opettamis- ja ohjaamisosaaminen

Jo lajitaito-osion lainauksissa nousi esille valmentajan pedagogiset taidot ja ohjaustaidot. Opettamis- ja ohjaamisosaaminen nähtiinkin valmentajien toimesta yhtenä tärkeimmistä valmentajan taidoista. Uskallan myös väittää, että valmentajien opettajana toimiminen on yksi syy miksi pedagogiset taidot saavat suuren painoarvon. Valmentajat ovat myös monella tapaa opettajia tehtävässään ja heille on äärettömän tärkeää kyetä saamaan ajatuksensa myytyä pelaajille. Jos viesti ei jostain syystä mene perille, on valmentaja yleensä pulassa, kuten seuraava lainaus aihetta hieman avaa.

“-- mutta sitten kun tää on kilpaurheilua niin tää on välillä tosi raakaa ja valmentajalle on tuotu tietyt menestymispaineet niin joskus sun pitää olla vaan kylmästi itsekäs tai ei itsekäs vaan ehkä ajatella enemmän joukkuetta kuin sitä yksittäistä pelaajaa, että ajatella sen pelaajan ongelmia ja joskus se vaan pitää tehdä kylmästi niin, että sillä on se ongelma ja sillä on se ongelma niin kauan kuin se ite tekee sille asialle jotain ja mä oon yrittäny auttaa ja jos en mä pysty auttamaan niin sit sen pelaajan pitää se ite ratkoa. Ja jotkut pelaajat pystyy siihen paremmin kuin toiset.” (Valmentaja D)

Valmentajan tulisi myös osata eriyttää pelaajia ja tarjota jokaiselle yksilölle sopivia harjoitteita aina mahdollisuuksien mukaan.

“Mutta että kyllähän se on, että mähän oon niitä varten, että kyllä ne osaa kertoa tiettyyn pisteeseen asti, että mitä ne kokee, että auttaa niitä.” (Valmentaja A)

Opettaja-valmentaja ymmärtää myös erilaisten oppijoiden huomioimisen, joka tulee hyvin selväksi seuraavissa lainauksissa.

“--ja sit se, että erilailla niinkun me tietään niin ihmiset oppii asioita ja sisäistää asioita niin varsinkin, kun sulla on pelaajia kenelle sulla ei oo yhteistä kieltä niin siellä se aika selkeesti niin sä opit sen kyllä, että on paljon tärkeempää, että sä oikeesti otat kädestä kiinni ja yrität vaikka jollain huumorilla saada jonkun asian minkä molemmat ymmärtää niin vietyy eteenpäin kuin, että sä teet jotakin teknisiä juttuja johonkin videoklippien kautta tai muuta. Että mä oon yrittäny pitää sen mahdollisimman monipuolisena - - pitäis vaan muistaa, että kaikki me tarvitaan erilaista ohjausta ja antaa apua siihen.” (Valmentaja E)

“--mä oon hyväksyny sen, että jos mä vaikka puhun pukukopissa ja piirrän niin mä tiedostan sen, että tää ei kaikille kolahda. Ja sit se vaatii, sit se on paljon sitä ihmistuntemusta ja oppilastuntemusta/pelaajatuntemusta, että sit sun pitää se...sä kuitenkin tiedät, että 80% tästä porukasta nyt ymmärtää tän mun piirroksen, mutta sit 20% niin sit mitä paremmin sä tunnet ne 20% niin sä voit käyttää vähän ekstra-aikaa vaikka puhua sen asian läpi.” (Valmentaja D)

Äskeinen lainaus osoitti jälleen myös ihmistuntemuksen merkityksen. Toisaalta hyvä valmentaja näkee myös, milloin yhteistyö ei enää ole järkevää.

“-- se kannettu vesi ei kaivossa pysy niinkun mä sanoin alun perin, että mun tehtävä on vaan olla auttamassa ja tukemassa ja ohjaamassa, että jos ei se ite oma pururata rupee toimiin niin ei mitään oo tehtävissä vaikka meillä ois kuinka paljon terapeutteja ja auttajia ympärillä.” (Valmentaja A)

Seuraavassa lainauksessa tulee hienosti esiin valmentajan omien kokemusten haitallinen vaikutus harjoitteluun. Omat alitajuntaiset ajatukset olisikin hyvä saada sivuutettua ja nähdä asiat objektiivisesti.

“--Että se että mä subjektiivisesti en tykkää tietynlaisista harjotuksista niin se ei tarkoita sitä, että mun pelaajat aattelee samalla tavalla.” (Valmentaja D)

Valmentajan alitajuisiin toimintoihin ja mahdollisiin ennakko-odotuksiin liittyen olisi hyvä muistaa asetettujen odotusten merkitys eli ns. Pygmalion-efekti. Rosenthal ja Jacobson (1968) osoittivat koulumiljöössä, että opettajan perusteeton ennakko-oletus oppilaasta saattoi vaikuttaa opettajan käytökseen niin, että opettajan käytös saa lopulta ennakko-oletuksen toteutumaan. On täysin uskottavaa, että sama efekti on mahdollista myös valmentajan ja pelaajien välisessä kanssakäymisessä. Vaikutus toimii sekä hyvässä että pahassa.

Seuraavat lainaukset ovat hyvät esimerkit myös kasvatuksellisuudesta. Valmentajat selvästi opettavat itsearviointiin ja oman ajattelun toimimiseen, sekä vastuuttavat valmennettavaa.

“-- ja sit saa ja alukshan se on vähän sitä, että siellä on pari riviä, mutta sitten kun me sanotaan, että sun oikeesti kannattaa tehdä ja se on kuitenkin hyvin yksinkertainen se kysely, että ei nyt tarvii ruveta syväanalysoimaan, mutta sit taas joillekin se on taas, kun on huomannu, että joillekin joille on tosi merkityksellinen, että ne saa purkaa sitä ihan sitä kokemustaan.” (Valmentaja A)

“-- Mutta mä edelleen haluan vastuuttaa sen pelaajan, että nää löytyy, jos sä haluat, ota yhteys.” (Valmentaja B)

“-- mä aina oon vaatinu sitä, jos se lähtee semmosesta yksittäisestä tekijästä...että mä en päästä sitä pelaajaa niin helpolla, että mä kerron sille, että mitä sen pitää tehdä tai, että mä annan palautteen silleen, että mä kerron mitä sun olis pitäny tehdä tai mitä sä teet hyvin vaan ensimmäinen on se, että se pelaaja arvioi oman suorituksensa ja se joutuu miettiin ja se on aluks tietysti monelle vähän vaikeeta.” (Valmentaja A)

Opettajakokemus auttaa selvästi myös videopalaverien ja muidenkin tapaamisten suunnittelussa.

“--käydään jotain taktisia, teknisiä asioita läpi mitä me halutaan, että myöskin kaikki sen käytännön tekemisen lisäksi niin tapahtuu siellä jossain videotykin ääressä niin kyllähän siinä vaan oikeesti on se, että jos ilmapiiri ei oo rento ja jos se kesto on liian pitkä niin se on ihan fakta se, että mä oon yrittäny pitää sitä siinä 10-15 minuutin pätkissä. Ja se on se maksimi mihin mä oon huomannu, että aikuinen ihminen jotenkin pystyy ottamaan vastaan mitä sieltä tulee--” (Valmentaja E)

Ryhmäytymisen merkitys korostui myös hienosti. Tärkeä osa valmentajan taitoa on ohjata ja opastaa joukkue ryhmytymään.

“mä sanoin aiemmin niistä tehtävistä niin me jaettiin pelaajat sattumanvarasiin ryhmiin ja annettiin niille tehtävä, joka oli täysin ulkopuolella jalkapallosta ja se oli mahtava tilanne - - siinä ei mun mielestä oo tärkeitä, että mitä ne esiintyjät teki vaan oikeestaan se, että mitä muut reagoi niihin tyyppeihin, kun ne laitto ittensä täysillä likoon niin kyllä mä koen, että sen jälkeen meillä oli vahvempi oikeestaan vahvempi joukkue, koska meillä oli joku yhteinen kokemus, joka ei liittyny jalkapalloon ja väistämättä se oli onnistumisen kokemus- -” (Valmentaja D)

“ni niinkun pikkasenkin tuntuun siltä, että tää on jotenkin semmosta keinotekosta niin mä jätän sen heti tekemättä ja musta tuntuu, että se aitous, jos sitä oikeesti on niin kyllä ne pelaajat aistii sen ja sitä kautta siitä ryhmytymisestä siitä voi oikeesti tulla jotain. Että faktahan on oikeesti se, että sähän et saa mitään tulosta vaikka aikaseks, jos se ei oo suht koht korkeella tasolla se esimerkiks pelaajien keskinäinen luottamus ja se, että kaikki tietää, että hei että jos me ei tehdä tätä yhdessä niin tästä ei vaan kertakaikkiaan tule mitään.” (Valmentaja E)

## 5.3 Ihmissuhdetaidot

Opettajan työ on ihmissuhdeammatti, joka itsestäänselvänä asiana tuntuu joskus unohtuvan (Väljærvi 2005, 105). Sitä samaa on valmentajan ammatti (Forsman & Lampinen 2008, 18). Esimerkiksi Gould, Greenleaf, Chung ja Guinan (2002) havaitsivat positiivisen valmentaja-urheilija suhteen vaikuttavan selvästi koko joukkueen onnistumiseen suorituksissaan. Myös Ertmerin ym. (2003) tutkimus osoitti menestyksekkään valmentajan omaavan vahvat ihmissuhdetaidot, joiden avulla hän pystyy rakentamaan luottamukselliset välit kaikkiin pelaajiin.

Hämäläisen (2002, 7) mukaan valmennuspuolella Suomessa vuorovaikutuksen merkitys kuitenkin alettiin ymmärtää vasta 2000-luvulla Jyri Puhakaisen vuonna 1995 valmistuneen, suomalaista valmennusta mekanistisesta ihmiskäsityksestä kritisoineen, väitöskirjan jälkimainingeissa. Siitä reilu vuosikymmen, ja Forsman ja Lampinen (2008, 21) näkivät edelleen suomalaisten valmentajien suurimpana ongelmana ymmärtää ja sisäistää, että valmennustyö on ihmissuhdetyötä. Niin sanottu ”management by perkele” istuu meissä siis vahvana. Ei ehkä yllättävää, mutta näiden tutkielmaan haastateltujen menestyvien jalkapallovalmentajien puheissa vuorovaikutuksen tärkeys ihmissuhdeammattissa tulee esiin erittäin kirkkaana yksityiskohtana ja vielä monissa eri yhteyksissä. Kaiketi opettajana toimineille valmentajille tämä valmentajan työn vuorovaikutuksellisuus on ollut sisäistettynä heti opettaja-ajoista lähtien, sillä he eivät todellakaan ole tätä olennaisinta asiaa opetuksessa tai valmennuksessa unohtaneet. Se on mahdollisesti myös yksi heidät positiivisesti muista erottava asia.

### 5.3.1 Tunne- ja vuorovaikutustaidot

Luottamuksellinen suhde pelaajiin ja vuorovaikutuksen aitous ovat hyvän (joukkue)valmentajan ehdottomat elementit myös opettaja-valmentajien mielestä, kuten seuraavat lainaukset osoittavat.

“-- mun näkemys siitä hyvästä valmentajasta on se, että pystyy auttamaan pelaajia saavuttamaan oman huippunsa ja, että jotenkin, että saa semmosen luottamuksellisen suhteen pelaajien kanssa, että se vuorovaikutus on aitoa.” (Valmentaja A)

“-- mikä on kaiken valmentajuuden se tärkein osa-alue--...noh Carlo Ancelotti sano omassa kirjassaan tän, se on se luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Se luottamuksen luominen ja se vuorovaikutussuhteen pelaajalle, millään valmennuksella ei oo mitään merkitystä, jos se puuttuu. Se ei luota suhun, jos se ei luota suhun niin se ei kerro niitä asioita, niitä omia tunteita, ajatuksia ja se pitää olla kahdensuuntainen nimenomaan, että sä kuuntelet niitä ajatuksia, tunteita, ideoita, mutta sä myös annat sille ja sä annat myös palautetta sille, että okei, että on loistava idea, että ton mä tuun huomioimaan ja muuta, että se ei jää vaan semmoseks small talkiks.” (Valmentaja B)

Joukkueurheilussa esimerkiksi ryhmädynamiikka ja toisten huomioiminen ovat myös olennaisia valmentajan osaamisalaan liittyviä asioita. Valmentajan tulee kyetä harjoittamaan niitä samalla tavalla kuin vaikkapa pallon haltuunottamista.

“Että faktahan on oikeesti se, että sähän et saa mitään tulosta vaikka aikaseks, jos se ei oo suht koht korkeella tasolla se esimerkiks pelaajien keskinäinen luottamus ja se, että kaikki tietää, että hei että jos me ei tehdä tätä yhdessä niin tästä ei vaan kertakaikkiaan tule mitään. --mä en usko siihen mun valmennusjuttuun, että mä saan sitä joukkuetta toimimaan ellei mulla oo sen yksilön kanssa semmosta yhteyttä.” (Valmentaja E)

“-- kun on hyvä ryhmähenki niin ne oppiikin niitä asioita paremmin --” (Valmentaja D)

Ilman luottamuksellisia välejä ei kokonaisvaltaista valmentamista ole olemassakaan, sillä valmentajan tulee olla tietoinen miltei kaikesta urheilijaan vaikuttavasta asiasta. Se kertoo jo paljon, että urheilijasta puhuttiin paljon ihmisenä ja nähtiin urheilijan taustalla tavallinen ihminen. Vuorovaikutuksen aitouteen viitataan sillä, että valmentajan tulee kyetä heittäytymään vuorovaikutustilanteeseen. Ymmärrys on myös siitä, että kyetäkseen vaikuttamaan yksilöön, hänet pitää oppia tuntemaan.

“--vuorovaikutustaidot ilman muuta, ne sosiaaliset taidot pitää olla, kun ryhmän kanssa tehdään hommia...mä nostan ne aika korkeelle valmentajan ammatissa ja hyvällä valmentajalla on ne ja se ihmistuntemus, se miten sä käsittelet sitä ihmistä ja tavallaan heittäydyt ja uskallat heittäytyä siihen vuorovaikutustilanteeseen, koska ethän sä opi tunteen ihmistä ellet sä keskustele hänen kanssaan tai tarkkaile ja muuta, että muuten se jää aika ulkopuoliseksi ja on enemmän sellasen ison ryhmän pyörittämistä vaan, mutta jotta sä pystyt yksilöön vaikuttamaan niin sun pitää oppii tunteen se.” (Valmentaja B)

Tunne- ja vuorovaikutustaitoja parhaimmillaan ovat tilanteiden aistiminen ja se että osaa myös olla hiljaa silloin kun tarve vaatii. Hyvä valmentaja ymmärtää myös antaa tilan pelaajien keskinäiselle vuorovaikutukselle, vähentämällä omaa vuorovaikutustaan aina tilanteen salliessa.

“-- jos sä aistit, että joukkue ei oo valmis tai joukkue tarvii herättelyä niin kyllä sun pitää sitten reagoida siihen ja joskus pitää osata vaan pitää turpansa kiinni, että uskaltaa tehdä sekin, että ei koko aikaa lässytä samoja asioita vaan antaa pelaajille mahdollisesti tilaa reagoida. Että jos ne pelaajat aistii saman asian niin se on paljon tehokkaampaa mun mielestä se, että pelaajat sanoo ne asiat toisilleen kuin se, että valmentaja sanoo, koska sitten...sit mennään siihen, että valmentaja valmentaa aina samalla tavalla ja sit pelaajistakin saattaa alkaa tuntua siltä, että kuka tahansa pystyy tohon, että se sanoo aina ne samat asiat.” (Valmentaja D)

Valmentaja ei koskaan opi tuntemaan pelaajiaan, jos yhteiselle vuorovaikutukselle ei ole aikaa. Yhtäkään pelaajaa ei saa unohtaa tai oma viesti vuorovaikutuksen tärkeydestä kaatuu itseään vastaan valmentajan laiminlyödessä velvollisuuksiaan.

“--luoda semmonen toimintaympäristö, että se pelaaja uskaltaa sanoo, että mulla on nyt vähän tällanen tilanne ja jos ei ne tuu sanomaan niin sit mennään vähän sokeena siihen tilanteeseen, että silloin pelaajalla on ongelma, joka vaikuttaa sen peliesityksiin ja jos sä arvioit sitä pelaajaa vaan sen peliesityksen perusteella niin ethän sä oikeesti valmenna silloin sitä pelaajaa.” (Valmentaja D)

“-- mulla on ollu niin aina harjoitusten jälkeen mä yritän yhen pelaajan tai max kahen pelaajan kans käydä henkilökohtasia keskusteluita. Vaan lyhyitä, se voi välillä olla minuutti, että okei nyt näyttää ihan jees, että sulla on jalat kunnossa ja hei, että nyt sä teit tän ja tän hyvin. Tai sitten se voi olla viis minuuttia, että funtsii, että okei, että sä näytät vähän down, että mikä siinä on--” (Valmentaja C)

“--en mä ehkä ihan päivittäin, kun me ollaan lyhyemmän aikaa, mutta se, että kerran viikossa mä juttelen jokaisen kanssa, jonkun kanssa kysyn että ootko saanu pesää, joltain mä kysyn jotain muuta tai puhun vähän futista, mutta että jokaisen huomioin, koska se on meille tärkeätä ja silloin ne kokee olevansa sitä yhteisöä ja, että ne kokee olevansa merkittäviä osia sitä ja niillä kaikilla on joku rooli siinä.” (Valmentaja A)

Valmentajan helppo lähestyttävyyys on yksi avoimen vuorovaikutuksen mahdollistava tekijä. Vaikka valmentaja aina lopullisen päätöksen asioissa tekeekin, niin lähtökohtaisesti kohtaamisissa olisi tärkeää, että pelaaja tuntee itsensä ihmisenä samanarvoiseksi valmentajan kanssa.

“--meillä ei pitäis olla mitään sellasta estettä, että minkä takia pelaaja ei pystyis oleen ainakaan lähtökohtaisesti avoin mulle, koska mä yritän olla pelaajille mahdollisimman avoin.” (Valmentaja E)

“--sun pitää olla persoonana semmonen, että ne pelaajat kokee, että valmentajalla on jotain mahdollisuutta ymmärtää. Ja se, että tuo esille...kyllä mä tuon aika usein sen esille, että mulle on perhe, joka on paljon tärkeempi kuin tää jalkapallo ja vaimo, jonka sanaan mä luotan 100% ja tuoda ite sen esille, että sä oot ihminen niin sitten on helpompi niidenkin olla ihmisiä siinä tilanteessa.” (Valmentaja D)

Mageau ja Vallerand (2003) osoittavat omassa tutkimuksessaan valmentajan vuorovaikutustaitojen merkityksellisyyden. Heidän mukaansa autonomiaa tukevalla valmennuskäyttäytymisellä on selkeitä positiivisia vaikutuksia valmennettavan motivaatioon. Kaksi seuraavaa lainausta ovat osoituksia siitä,



että valmentaja tekee vaikeistakin tilanteista pelaajalle turvallisia ja samalla tietyllä tapaa vastuuttaa pelaajaa.

“-- Että onhan niitä ollu takahuoneessa pelaajia, kun on tullu ilmottamaan, että hän lähtee ja nyt riittää ja mä sanon, että se on ihan fine, että tottakai voit lähtee, mutta nuku yön yli. Ja sit oon perustellu, että miks näin tehtiin, mutta että ilman muuta, jos sä koet, että sä et muhun voi luottaa, että sä et usko, että sulla olis asemaa...että se oli tää yks peli ja näin ja mä koin...mutta ilman muuta sä voit lähtee, että sit se ei oo enää mun asia, että sit sä juttelet seurajohdon kanssa, että mä en ota henkilökohtasesti tätä - - että tavallaan sit se päätös siirtyi hänelle, ettei ite provosoidu semmosesta - -” (Valmentaja A)

“--Ja sitten semmoset viestit, että jos haluat onnistua niin pitää uskaltaa epäonnistua, just tämmöset pienet jutut, että ne tuntee, että ne ei tarvii pelätä valmentajaa ja koska jos pelaajalla...mä yritän luoda pelaajalle tämmösen turvallisuuden tuntee, että kun se pelaaja menee kentällä niin, että se on turvallinen siinä omassa roolissaan, että se tietää että hei valmentaja odottaa minulta tämä ja tämä ja tämä- -” (Valmentaja C)

Jos valmentajan vuorovaikutustaidot ovat heikot, siitä voi seurata konkreettisia ongelmia, kuten seuraava sitaatti antaa ymmärtää.

“--pelaajia ottaa päähän, että valmentaja vetää liian kovat treenit ja ne ei oo siihen yhtään valmiita, vaikka ne on vaikka tuonu sen esille tai ehkä ne ei oo tuonu sitä esille, jos ne on pitäny turpansa kiinni vaikka ja ei oo semmosta toimintakulttuuria, että vois tuoda sen esille niin--” (Valmentaja D)

Valmentajan tulee tiedostaa myös erilaisten kulttuurien väliset erot vuorovaikutustilanteissa, jotta väärinymmärrykset eivät vaikeuta valmennusta. Toisaalta jotkut pelaajat saattavat kaivata valmentajalle täysin epätyypillistä vuorovaikutusta ja tällöin onkin tärkeää miettiä, onko yhteistyö järkevää.

“Mä haluaisin, että meillä ois hyvä suhde ja että se ois vuorovaikutteinen, mutta sekin on semmonen eri kulttuureissa on omat haasteensa siinä. ” (Valmentaja E)

“-- Että kun meilläkin on erilaisia pelaajia erilaisista kulttuureista niin tietyt kulttuurit niin ne on tottuneet ne pelaajat siihen, että ne on kasvatettu vaikka pelottelemalla ja sitten ne ei välttämättä osaa toimia muulla tavalla ja mä en pidä sitä oikeena tapana, mutta sitten jotkut ihmiset on mulle sanonu, että tän pelaajan kanssa toimii tällanen enkä mä välttämättä oo samaa mieltä, mutta sit mä voin ihan todeta, että joskus myöhemmin sitten huomannu, että se oli muuten ihan oikeessa, kun se sano näin.” (Valmentaja D)

Tunne- ja vuorovaikutustaidot ovat selkeästi haastatelluille opettaja-valmentajille yksi tärkeimmistä prioriteeteista. He haluavat luoda joukkueisiinsa avoimen ja turvallisen työskentely-ympäristön, jossa saa olla eri mieltä ja oma itsensä.

### 5.3.2 Organisointiosaaminen

Valmentajan tulee kyetä hallitsemaan koko joukkueen toiminnan kattava kokonaisuus. Kaikkea ei tietenkään tarvitse tehdä itse, mutta langat pitää olla tukevasti omissa käsissä. Yksi asia haastatteluissa tuli selväksi: valmentaja on se, joka loppujen lopuksi tekee päätökset ja vastaa kaikesta. Siitä ei joukkueessa tulisi koskaan olla epäselvyyttä.

“--jalkapallossa se menee aika paljon siihen, että siellä pitää olla semmonen selkee johtaja, koska se on pelaajille silloin selkeempää, että toi tekee ne päätökset.” (Valmentaja D)

Suunnitelmallisuus ja valmistautuminen huolella kaikkiin joukkueen tapahtumiin ja tekemisiin on järkevää monellakin tapaa.

“Jos ajatellaan nykytyötä tai jalkapallovalmentajan työtä niin se helpottaa, se tuo tietynlaista rauhallisuutta, se vaikuttaa siihen ilmapiiriin kanssa, kun pelaajat tai oppilaat kokee, että tolla on homma hanskassa, se on miettiny tän, se välittää meistä, koska se arvostaa tätä duunia, että se ei mee että noniin mitäs me tässä suunnilleen tehdään, että se ottaa sen tosissaan...se vaikuttaa siihen ilmapiiriin välittömästi --” (Valmentaja B)

“-- kun mennään harjotuksiin niin mulla on aina lappu mukana ja myös mulla on samaten tässä on niinkun jokaikinen harjotus on tossa, mulla on niitä kirjoja kotona vaikka kuinka paljon jo 80-luvulta, kun mä rupesin valmentaan niin jokaikinen treeni on tossa, koska mä en pysty lähteen treeneihin, jos mä en tiää mitä mä teen, että se ei tuu vaan tosta vaan.” (Valmentaja C)

Opettajille on usein luontaista häärätä ja organisoida asioita. Luokan kanssa toimiminen päivittäin on tuonut näille opettaja-valmentajalle kokemusta ryhmänhallinnassa ja opettanut kuinka ison porukan kanssa asioita kannattaa tehdä. Monet karikat joukkueen kanssa tulee väisteltä, kun on törmäilyt törmäilyt luokahuoneessa.

“--mä tykkään organisoida, mä en pelkää olla siinä esillä ja estradilla ja se oli jo alasteella ja koulussa, että usein mut pantiin semmisiin juttuihin ja se tuli luonnostaan.” (Valmentaja C)

Ammattilaistasolla joukkueen lisäksi valmentajan pitää kyetä organisoimaan paljon muutakin, kuten valmennustiimin toiminta.

“--niin mä tottakai haluan pysyä ajan hermolla, mutta ne ei oo mulle enää yksittäiset harjotteet tai jotkut videoanalyysit tai jotkut muut systeemit, että niissä mä yritän vaan pysyä mukana ja saada sen muun ryhmän, joka tekee mun kanssa sitä töitä niin tekemään sille pelaajalle mahdollisimman helpoks. Mä enemmän keskityn siihen, jos sanotaan näin niin siihen ihmisen kanssa olemiseen.” (Valmentaja E)

Organisointitaidot ovat osaltaan todella tärkeä osaamisen laji valmentajalle. Se on osa ammattitaitoa. Huolellinen valmistautuminen rauhoittaa ilmapiiriä ja tuo vakautta toimintaan. Asioiden hyvä organisoiminen osoittaa valmentajan arvostavan pelaajiaan sekä asemaansa, ja pitää paketin kasassa.

### 5.3.3 Ilmaisui- ja keskustelutaidot

Yhteisen sävelen löytäminen valmentajan ja jokaisen pelaajan välille on yksi tavoite, joka tulisi saavuttaa mahdollisimman nopeasti yhteistyön alettua. Kommunikoinnin ollessa saumatonta myös harjoittelu tehostuu, koska turhat väärinkäsitykset jäävät pois. Parhaimmillaan kommunikointi on kehollista ja valmentaja osaa lukea pelaajaansa jo kehon kielestä.

Valmentajan on myös tärkeä panostaa ilmaisuunsa. Sen on hyvä olla selkeää, positiivista ja johdonmukaista, sekä ennen kaikkea aitoa. Juuri aitouden vuoksi on olennaista, että jokainen valmentaja kommunikoi itselleen ominaisella tavalla.

“-- mä vittuilen ihmisille ja ne toivottavasti vittuilee välillä takasin, että mulle vittuilu on välittämistä, että se on yks mun johtavia sloganeita jotenkin, että se on...että ihmiset uskaltais olla siinä yhteisössä omia itsejensä...toki tiettyyn rajaan.” (Valmentaja A)

“-- siinä täytyy tarkkaan miettiä ja siinä on paljon mahdollisuuksia kohdata se yksittäinen pelaaja, hississä meet samaan aikaan ruokailusta huoneeseen, sä voit siinä heittää vähän small talkia, ruokapöydässä mä teen jopa sitä, että mä meen välillä tarkotuksella viimesenä, jollon taustapöytä alkaa oleen aika täynnä niin mä meen siihen pelaajien pöytään ja sanon, että onko ok, että tuun tähän?” (Valmentaja B)

“--se nyt kuulostaa kliseiseltä, mutta mä oon yrittäny tehdä sen ympäristön sellaseks, että välillä vaikkei oikein mitään aihetta olisikaan niin me jutellaan ties mistä.” (Valmentaja E)

Ilmaisu- ja kommunikointitaidot korostuvat usein juuri vaikeilla hetkillä. Vaikeista asioista olisi tärkeä pystyä keskustelemaan ja erilaisten näkemysten kohdatessa valmentajan on hyvä kyetä vakuuttavasti ilmaisemaan oman näkökulmansa.

“--Mutta pääasia, että sitten näistä virheistä yrittää oppia ja, että näistä virheistä mitä pelaaja tekee niin että keskustellaan ja just sillä tavalla, että okei sä teit sen näin, voidaanko tehdä sitä toisella tavalla, voitko sä miettiä sen tän kautta tai jotain semmosta?” (Valmentaja C)

“-- jos sen saa myytyä, että jos sä sitoudut tähän ja niin mä uskon, että se on vähän semmosta tietyllä tavalla vähän myyntipuheitakin, että pelaajat saa ymmärtämään, että mikä hänelle on parasta.” (Valmentaja A)

Laadukas itsensä ilmaiseminen ja keskustelutaidot ovat nykypäivänä valmentajalle tärkeitä osaamisalueita toimenkuvan laajentumisen myötä. Juniorivalmentajasta maajoukkuevalmentajaan, jokainen valmentaja on entistä enemmän tekemisissä erilaisten yhteistyötahojen kanssa.

“-- en mä mihinkään tilaisuuteen halua lähteä valmistautumatta, mutta sit taas toisaalta ei se oo mulle ongelma, kyllä mä pystyn spontaanisti puhumaan paskaa vaikka mistä aiheesta, jos tulee semmonen...joskus on joutunu semmoseen tilaisuuksiin--” (Valmentaja A)

“--Että tässä on ollu se hyvä mulla, että mulla on ollu aina se, että mä oon saanu tehdä sen mun jutun ja ne ei oo puuttunu siihen. Välillä ne {esimiehet} on kysyny, että mitä helvettiä, pitäis välillä voittaakin, mä oon sanonu, että kääntyy kääntyy. Tähän asti on vielä kääntyny, mutta että kyllä sille...kyllä sillä on valtava merkitys--” (Valmentaja A)

Ilmaisu- ja keskustelutaitoa on myös osata tarvittaessa olla hiljaa.

“--Että jos ne pelaajat aistii saman asian niin se on paljon tehokkaampaa mun mielestä se, että pelaajat sanoo ne asiat toisilleen kuin se, että valmentaja sanoo, koska sitten...sit mennään siihen, että valmentaja valmentaa aina samalla tavalla ja sit pelaajistakin saattaa alkaa tuntua siltä, että kuka tahansa pystyy tohon, että se sanoo aina ne samat asiat.” (Valmentaja D)

### 5.3.4 Ongelmanratkaisutaidot

Valmennustyö on jatkuvaa ongelmanratkaisua. Jalkapallossahan ongelma on pääasiallisesti seuraava vastustaja, joka pyrkii estämään tai ainakin vaikeuttamaan tavoitteen eli ottelun voittamisen toteutumista. Yksi valmentajien mielestä tärkeä asia on ongelmien ennaltaehkäisy, jotta niitä ei syntyisi.

“--pelaajat oli meidän puolella, me oltiin kerrottu ja meillä oli selkee tapa toimia, se oli maalin pelejä ja jäätiin tasoihin tai hävittiin ja mä olin seurajohdolle kertonu, että tää on tämmönen, että tässä on selkee suunnitelma ja kaikki on johdonmukasta ja just se avoimuus, rehellisyys ja kertonu, että noh näissä asioissa ei onnistunu, mutta ne kääntyy niin jotenkin se usko siihen, että jos sulla on suunnitelma ja plääni niin jossain vaiheessa se alkaa toimii.” (Valmentaja A)

“-- Että se on yks semmosia isoimpia opetuksia ollu, että kannattaa aina hoitaa ne asiat sillon kun ne on heti akuutteja ja mielellään etukäteen aina kertoa ja aina mä, esimerkiks ottelupalaveri...joku pelaaja on pelannu seuraavassa pelissä, mä kerron aina vähintään päivää ennen sen kokoonpanon niinkun ennen harjotuksia sitä viimeistelyharjotusta. Jos on joku pelaaja, jonka mä tiedän että se olettaa olevansa avauksessa niin mä pyydän sen etukäteen jo käymään mun takahuoneessa, mä kerron sille, että hei nyt on näin, että mä haluan, että sä tiedät sen ja perustelen sen miks, ettei se joudu siinä, koska kaikki rupee kattoon sitä monesti, että se ei joudu semmoseen hämmentävään, että se tietää sen, että se on voinu valmistautua siihen ja, että mun mielestä kaikki tämmöset on hirveen tärkeitä--” (Valmentaja A)

Valmentajan on myös hyvä antaa pelaajien auttaa ongelmissa. Pelaajathan ratkovat ongelmia mielellään valmentajan kanssa, aina kun siihen on mahdollisuus. Usein valmentajat käyttävät kapteenistoa linkkinä pelaajiin, mutta yksittäisen pelaajankin voi nähdä

“--jos mä oon epävarma jostain asiasta niin sit mä käytän usein kapteeneja, että mä kysyn vaikka kapteeneilta, että miten koette tän pelin jälkeiset kaks päivää, että mitä meidän pitäis tehdä ja vaikka seuraava peli on tulossa tossa niin kyllä mä sieltä haen semmosta tukea tai sitten vaikka, että matkustetaanko päivää aikasemmin jonnekin tietylle paikkakunnalle ennen peliä niin kyllä mä siinä sitten kysyn pelaajilta, että mitä mieltä ootte - - kyllä mä otan niitä mukaan silloin kun mä koen ite, että se on todella semmonen asia, että niitä pitää kuunnella.” (Valmentaja D)

“-- Ehkä semmonen konkreettisin esimerkki, niinkun mä oon sanonu joskus aiemminkin, että mä en oo semmonen aina tai ei koskaan valmentaja, että kyllä mä uskallan kuunnella pelaajaa tilanteessa kuin tilanteessa, mutta se, että sanotaanko näin, että jos pelaaja rakentaa niitä ongelmia ympärilleen, jotka tavallaan...rakentaa semmosia esteitä ympärilleen, jota sen ei tarviis tehdä, että se vaikka rakentaa jonkun semmosen pelillisen ongelman, joka ehkä enemmän johtuu sen pelaajan omasta käytöksestä tai omasta jonkinlaisesta vääränlaisesta käsityksestä niin kyllä mä niitä yritän sitten purkaa keskustelemalla sen pelaajan kanssa - -” (Valmentaja D)

“--mä sitten voin kysyä, että kuulostaako tää järkevältä, että näin kannattaa tehdä ja siinäkin tulee sitten vähän vaihtelevia vastauksia, että pelaajillahan on tietty näkemys siitä, että miten niitä pitäis valmentaa ja se voi olla hyvinkin semmonen subjektiivinen, että mä kokisin, että mä tarviisin just tätä ja mun pitää arvioida sitten, että mitä joukkue tarvii- -” (Valmentaja D)

Ihannetilanteessa pelaajat osaavat ratkaista eteen tulevat ongelmat itsenäisesti.

“-- tietysti ideaalitalanne on, että pelaajat keskenään ratkaisee ne ongelmat kentällä.” (Valmentaja C)

Ongelmiin pelaajien kanssa auttaa yksi yksinkertainen asia eli rehellinen keskustelu kahden kesken.

“-- että mulle oli hirveen tärkeää selvittää se, että miks näin, koska mä muistan omalta pelaajauralta, kun oli autoritääristä ja sit rupes syntyyn kuppikuntia, kun valmentajalla oli omat suosikit ja sit jengit ei ymmärtäny ja sit nää liittoutu ja nää ja, että semmonen...” (Valmentaja A)

“-- jos siellä on joku joka ärsyttää niin tulkaa kertomaan mulle niin ei tehdä sitä, teidän jotenkin toisin, että ei se oo multa pois, että jos joku on, että koetaan, että se ei oo hyvä tapa toimia, että oli se nyt mikä tahansa pelaamiseen liittyvä tai harjotteluun tai kokoontumisiin tai yöpymisiin tai mikä tahansa- -” (Valmentaja A)

Yhdessä sovittujen pelisääntöjen rikkomisesta johtuvat ongelmatilanteet saattavat olla todella haastavia. Kuten seuraava lainaus osoittaa, niin joskus joukkue saattaa jopa olla eri mieltä kuin valmentaja vaikkapa sanktioista. Tällöin valmentajan tehtävä on kontrolloida isoa kuvaa ja tehdä lopullinen päätös kokonaisvaltaisesti parhaan ratkaisun mukaan.

“-- Itse mä oon aina ollu sitä mieltä, että ehdottomasti kaikki säännöt samoja, mutta sit taas ajatellaan ja on nähtykin urheilumaailmassa näitä, että näitä on tullu, että tiettyjä käsitellään vähän silkkihansikkain, koska ne on joukkueelle niin tärkeitä ja sit kun pelaajatkin kokee sen, että me tarvitaan tuota pelaajaa ja ne hyväksyy jopa sen, että okei tossa tapahtu vähän lipsumista, mutta annetaan sille nyt anteeks, ei panna sille...no ehkä sakot tulee sille, mutta ei laiteta pelikieltoon.” (Valmentaja B)

Palautteen antaminen valmennettaville on yksi tärkeimmistä valmentajan tavoista kehittää valmennettavaa. Siksi palautetilaisuudet tulisi valmistella huolella. Valmentajan on hyvä olla vaikeissakin asioissa rehellinen.

“--palautteen rakenne...se liittyy tottakai siihen kehittymiseen ja sanotaan, että se positiivisen ja negatiivisen palautteen määrä niin joku ohjesääntö on, että 70-30 ja sekin riippuu persoonasta- -” (Valmentaja B)

“-- kyllä mulla on ollu aika tiukkojakin palavereita pelaajien kanssa ja sanonu suoraan, että nyt on näin ja jos tää ei nyt sovi niin sitten pitää kattoo joku muu seura.” (Valmentaja C)

“-- hei että sä sanoit näin, mutta kun katotaan tätä vaikka videoklippii niin tässä ei oo mitään perustetta sille sun esittämälle ajatukselle, että pitäskö enemminkin tarkastella ittees ja muuttaa sun toimintatapaa kuin se, että sä haet vaikka syitä ympärille.” (Valmentaja D)

Ongelmia on hyvä yrittää välttää suunnittelemalla toiminta hyvin. Jos ja kun ongelmia kuitenkin eteen tulee, niin ne on hyvä selvittää mahdollisimman pian ja kahden kesken keskustellen.

### 5.3.5 Ihmistuntemus

Valmentajan tulee tuntea jokainen pelaajansa. Jälleen kerran sama pätee koulumaailmassa opettajiin ja heidän oppilaisiinsa. Jo 1970-luvulla Brophy ja Good (1974, 17) olivat sitä mieltä, että opettajat reagoivat eri tavalla erilaisiin oppilaisiin. Heidän tutkimuksensa osoitti oppilaiden yksilöllisten erojen vaikuttavan siihen pitääkö opettaja oppilaasta ja määrittelevän sitä kuinka paljon oppilas opettajalle merkitsee, mikä puolestaan vaikutti oppilaan opettajalta saamaan kohteluun. Näen saman pätevän myös valmentajiin ja pelaajiin. Siksi valmentajan on tärkeää tehdä jo rekrytointivaiheessa työnsä hyvin. Jos valmentajan ja pelaajan kemioissa on havaittavissa haasteita, yhteistyön aloittamista kannattaa harkita tarkkaan. Pelaaja ei näet saata saada valmentajalta reilua kohtelua, eikä silloin kumpikaan osapuoli voi hyvin.

Haastatelluille valmentajille pelaajien tuntemus oli itsestäänselvää. Sen nähtiin menevän tärkeysjärjestyksessä reilusti esimerkiksi lajiosaamisen edelle.

“--että mä haluan oppia tuntemaan mun pelaajat ihmisenä ensin ja mä koen, että mä oon ihmisjohtaja ensisijaisesti, että se on se ensimmäinen ja tärkeä asia, että ihmisiä mä johdan, en joukkuetta enkä kikkaile jollain...niinkun tässä meidänkin lajissa niin täähän on menny tämmöseks teknis-taktiseks lässytykseks ja puhutaan peliasennoista, kun sen sijaan pitäis--” (Valmentaja A)

Pelaajatuntemus liittyy tosin oleellisesti myös pelillisiin asioihin ja yksilön kehittämiseen. Woolfolk (2007, 497) painottaa valmentajan aitoa läsnäoloa pelaajiensa kanssa, sekä valmentajan tarkkaa tietämystä jokaisen pelaajan taidoista. Muutoin valmentaja saattaa hidastaa pelaajan kehitystä niin kutsutun ylläpitävän odotuksiin perustuvan vaikutuksen vuoksi (sustaining expectation effect). Jos valmentaja ei näe kehitystä ja muutosta pelaajassa, ei hän myöskään osaa muuttaa harjoittelua tukeakseen kehitystä edelleen.

“--pitää seurata sitä intuitioo, että silloin kun sä tiedät, että hei nyt ollaan siinä tilanteessa, että nyt mun pitää pitää huolta tästä, että mä pidän esimerkiks tässä joukkueessa on tärkeetä tällä hetkellä, että jos mä vaikka nyt höllään niin se ei tee hyvää tälle ja tälle yksilölle.”(Valmentaja E)

“--Mut sit heti kun ne on valmiita niin heti mä annan sen mahdollisuuden, vaikka se on aluks lyhyempi. Että ne kasvaa vastuuseen ja niillä on ne omat roolit missä ne pääsee menestymään, että sen takia pitää olla hirveen tarkka, että millon sä laitat jonkun johonkin vaativampaan rooliin tai tehtävään, koska sä voit sillä, että sä laitat liian aikasin jonkun niin se voi ottaa aika monta askelta taaksepäin, jos se huomaa että ei se pärjääkään vielä. Että ne on aika semmosia thin line niin sanotusti, että millon ja miten paljon.” (Valmentaja A)

Ihmistuntemus on arvokas taito myös pelaajalle, jotta energia ei mene väärin asioihin, kuten seuraava lainaus osoittaa. Tämä on myös osoitus menneisyyden vahvasta vaikutuksesta ajattelumme.

“-- se sano mulle, että sillä meni neljä kuukautta, että se ei uskonu mua, että mä oon oikeesti aidosti näin rento ja mukava ihminen, että se epäili mua koko ajan, että koska mä, että mä näytän todelliset kynteni, että jos on erilaisia kokemuksia pohjalla ja on tottunu erilaiseen johtajuuteen niin sekin voi olla jollekin hämmentävää, että onko tuo aito.” (Valmentaja A)

Pelaajiin tutustuminen on tärkeää myös jokaisen yksilön perustarpeisiin vastaamiseksi. Me kaikki haluamme tulla huomioiduksi.

“--me ollaan kaikki niin erilaisia ja mitä me tarvitaan niin me tarvitaan sitä henkilökohtasta huomioo--”(Valmentaja E)

“--on erityisen tärkeetä, että huomioidaan jokaikinen pelaaja, että ne huomaa, että valmentaja on kiinnostunu heistä ja näin pois päin.” (Valmentaja C)

Perustarpeiden ollessa tyydyttyneitä, on aika oppimiselle. Oppiminen on helppoa, jos tiedämme pelaajiemme vahvuudet ja hyödynnämme niitä. Jos emme tiedä, niin urkkimaan ei kannata lähteä

“--kaikilla on erilaisia vahvuuksia ja sitten yritetään saada ne kaikkien vahvuudet joukkueen käyttöön.” (Valmentaja D)

“--mutta että kyllä aika hyvin on ehkä löytänyt semmosen, että miten paljon mun tarvii tietää ja oikeestaan niin, että mitä se haluaa kertoa mulle -- että sithän se menee vähän luontasesti, että joidenkin kanssa tietää enemmän ja asioista tietää enemmän ja jonkun vähemmän. Ja oikeestaan se menee niin, että en mä urki, että se joka haluaa kertoa niin--” (Valmentaja A)

## 5.4 Itsensä kehittämisen taidot

Valmentajuus muuttuu maailman mukana. Valmentajakaan ei siis voi pysähtyä kehityksessään, vaan on pyrittävä kehittämään itseään.

### 5.4.1 Itsearviointitaidot

Reflektointi ja menneisyyden vaikutus omaan toimintaan on hyvä tiedostaa valmentajana. Siten voi välttää monia virheitä etenkin uran alkuvaiheissa.

“-- kun rupes valmentamaan niin huomasi, että et sä voi valmentaa niinkun sua on valmennettu vaan sun pitää rakentaa ihan oma valmentajuus ihan A:sta lähtien--” (Valmentaja D)

Valmentajilla on selkeä näkemys omasta osaamisesta.

“--mitä siihen valmentamiseen liittyy niin mä oon jotenkin koittanu löytää sieltä sen, että mikä on...missä mä oon vahva ja missä mä voin onnistua parhaiten ja missä mä ite koen, että mä oon hyvä--” (Valmentaja E)

“-- jokainenhan meistä tietää omasta elämästään sen, että semmonen vaikea asia, että sen mielellään aina vähän, että no mä sanon huomenna, tai no mä teen sen ylihuomenna. Mutta mä oon oppinu tässä, että sanon sen nyt ja heti...sit se on pois multa ja sen tietää se pelaaja heti, että on se sit...liittyy se sit siihen pelaamiseen tai on se sit johonkin muuhun, mutta että käsitellään se heti, ettei se patoudu ja kasva. Se on ehkä yks semmonen iso asia mitä on oppinu, että älä jätä mitään semmosta isoa asiaa sanomatta sillon, kun se on akuutti.” (Valmentaja A)

“-- mä pystyn ehkä hyvin inspiroida ja saada ne tekeen töitä.” (Valmentaja C)

Ja voihan se olla hyvästäkin, että itsearviointitaidot eivät heti uran alussa ole vielä huipussaan. Olisi voinut moni hyvä valmentaja jäädä aivan muihin hommiin, josta seuraava lainaus on hyvä esimerkki.



“--ei sitä silloankaan valmentajuuden alkuvuosina niin ei sitä ymmärtäny, että kuinka pitkä tie itellä on edessä vielä, että kehittää sen oman valmentajuuden ja oman tavan pelata, oman tavan valmentaa, oman toimintatavan niiden pelaajien kanssa ja se oli semmonen...ehkä semmonen suokin mihinkä en ois välttämättä lähteny--” (Valmentaja D)

Toisaalta hyvät itsearviointitaidot ovat saattaneet olla sykäys valmentajaksi alkamiselle ja sille mihin suuntaan valmentajana haluaa kehittyä.

“-- että yllättävän hyvin tai yllättävän nopeesti huomasin, että se jollain lailla sopi mulle.” (Valmentaja E)

“--jos ajatellaan valmennus- tai opetusmetodeja niin koko ajanhan sun pitää kattoo vähän eteenpäin ja elää ajan hermolla eikä juntata, että tää on se ainoa oikee tapa tehdä ja tätä linjaa mä vedän hamaan hautaan asti vaan koko ajan pitää olla myös valmis itse kehittymään ja ottaa vaikutteita, jos ne sopii sun persoonaan sä koet ne mielekkääks. Ei mennä trendien mukaan vaan sä katsot ja funtsit, että tästä on oikeesti hyötyä ennen kaikkea sille joukkueelle.” (Valmentaja B)

“-- Mutta kyllä se ennen kaikkea on sitä, että valmentajana olemisen on jatkuvaa itensä haastamista ja kehittymistä ja se vei vähän niinkun mennessään, että tuntuu että ei vieläkkään oo lähelläkkään valmista--” (Valmentaja D)

#### 5.4.2 Oppimaan oppimisen taidot

Koulutuksen arviointikeskuksen (2018) määritelmän mukaisesti oppimaan oppimisella tarkoitetaan osaamista ja uskomustekijöitä, jotka ohjaavat uuden oppimista ja uusien oppimishaasteiden kohtaamista, sekä kykyä ja halua ottaa vastaan oppimishaasteita, valmiutta ponnistella vaikeiden tehtävien äärellä, ja kykyä ylittää epäonnistumisen tuottama pettymys tai sen uhka. Lisäksi oppimaan oppimista on kyky iloita ja nauttia uusista haasteista, oppimisesta ja omasta osaamisesta.

Oppimaan oppimisen taidot tulevat esiin muun muassa seuraavassa lausahduksessa, joka osoittaa valmentajan kyvyn muuttaa toimintamalleja omaa oppimista edistääkseen.

“--mutta esimerkiks nyt niin mulla on niin hyvä kollega niin lajin kun fysiikan puolesta, että mä oon antanu sille tosi paljon treeniveto...se on mulle ihan uus kokemus mulle, että mä pystyn tarkkailemaan.” (Valmentaja A)

Kyvyn lisäksi tarvitaan siis myös halu oppia uutta ja se tulee selväksi puheenvuorossa, jossa valmentaja osoittaa muutenkin olevansa perillä valmentajuuden laaja-alaisuudesta.

“--sen takia se valmentajan kehittyminen ja kouluttaminen, että puhuttiin näistä eri osa-alueista niin näitä pitää valmentajankin opiskella, että pitää olla kiinnostunu mitä se oppiminen on, miten mä ohjaan sen lapsen oppimaan asioita, miten mä käsittelen erilaisia kriisitilanteita, onko mulla valmiudet valmentajana tai opettajana käsitellä niitä oman persoonani puitteissa ja muuta, että se on jatkuvaa semmosta itsensä päivittämistä eri osa-alueilla eikä pelkästään pysyä siinä lajitiedossa, koska ne on sellasia, jotka voi vaikuttaa siihen kokonaissuoritukseen tai sen yksilön kehittymiseen ihan älyttömän paljon, jos sä väärin käsittelet näitä asioita--” (Valmentaja B)

Valmentajan omat oppimaan oppimisen taidot ovat siis olennainen osa valmentajan työkalupakkia. Jos ei ole taitoja uuden oppimiseen, eikä halua, menestys valmentajana vaikeutuu. Kuten usein on jo mainittu, niin maailma muuttuu ja valmentajuus sen mukana. Valmentajan on siis kyettävä vastaanottamaan uutta tietoa ja oppimaan uusia taitoja. Muutoin pitkäjänteinen menestyminen on haasteellista, jollei mahdotonta.

### 5.4.3 Verkostoitumistaidot

Valmentajan on järkevää hankkia itselleen vertaistukea ja mentoreita, joiden kanssa voi vaihtaa ajatuksia ja joilta voi oppia uutta. Tukiverkoston luominen ei kuitenkaan synny itsestään, vaan on oltava aktiivinen. Sosiaaliset taidot auttavat ihmisiin tutustumisessa.

“--Ja eihän sitä kun työskentelee muiden valmentajien kanssa niin huomaa koko ajan, että kuinka paljon sitä itellä vois olla vielä kehitettävää.” (Valmentaja D)

“--mulla on muutama tämmönen vanhempi mentorivalmentaja.” (Valmentaja E)

Valmentajan on hyvä oppia tuntemaan ja viestimään laajan piirin kanssa työympäristössään, koska silloin saa laaja-alaisesti tärkeää tietoa työnsä tueksi. Hyvät henkilösuhteet saattavat myös olla tärkeitä vaikeiden hetkien aikana.

“--jos ajatellaan seuran toimintaa ja strategioiden luomista niin jos sä sivuutat täysin ne kenttätoimijat ja itse päätät tai jonkun muutaman viisaan hallituksen jäsenen kanssa, että nyt mennään tähän suuntaan niin kuinka paljon se motivoi niitä työntekijöitä seurassakin, jos ne ei oo päässy vaikuttamaan siihen.” (Valmentaja B)

“että on joku jonka kanssa...kun on kuitenkin vaan kansankynttilä niin tietää vähän vaan jokaisesta, että joku joka ymmärtää ja tietää enemmän ja pystyy auttamaan niitä ihmisiä siinä matkalla sinne huipulle--” (Valmentaja A)

Hyvät suhteet esimerkiksi seuran johtokuntaan saattavat olla kullanarvoisia vaikkapa budjettiasioista tai isoista linjauksista keskusteltaessa. Hyvät suhteet

esimiehiin saattavat myös olla avainasia siihen, että pelaajat saavat keskittyä pelaamiseen, eikä heitä häiritä epäolennaisilla asioilla.

“--mä oon ollu sit se puskuri siinä, että mä en anna näiden tulla tänne, en mä anna, että mun esimies taitaa olla hallitus, että toimitusjohtaja ei oo mun esimies kai mä luulen ainakin, toivottavasti ei. Mutta että kyllä mä pidän ne visusti erossa meidän joukkueesta, koska siellä on semmoset ihmiset, jotka vois pilata sen ilmapiirin.” (Valmentaja A)

Verkostoitumistaitojakaan ei siis kannata aliarvioida. Hyvät suhteet voivat olla valmentajan pelastus monessakin mielessä.

#### 5.4.4 Tiedonhankinta- ja arviointitaidot

Valmentajan pitää olla kykenevä ja halukas kehittymään. Tällöin valmentajan on tarpeellista olla avarakatseinen ja avoin uusille asioille ja ideoille. Uusien ideoiden kohdalla on kuitenkin tärkeää arvioida niiden käytännöllisyyttä ja vaikuttavuutta.

“--mä mielellään otan kaikkia uusia juttuja ja mä koitan kuunnella ja yritän oppia.” (Valmentaja E)

“-- jos ajatellaan valmennus- tai opetusmetodeja niin koko ajanhan sun pitää kattoo vähän eteenpäin ja elää ajan hermolla eikä juntata, että tää on se ainoa oikee tapa tehdä ja tätä linjaa mä vedän hamaan hautaan asti vaan koko ajan pitää olla myös valmis itse kehittymään ja ottaa vaikutteita, jos ne sopii sun persoonaan sä koet ne mielekkääks. Ei mennä trendien mukaan vaan sä katsot ja funtsit, että tästä on oikeesti hyötyä ennen kaikkea sille joukkueelle.” (Valmentaja B)

Tämä valmentaja hankkii tietoa pelaajiltaan. Hän haluaa kuulla omasta toiminnastaan ja saada siitä arviointia. Valmentaja ei ole koskaan valmis.

“-- koska ne esiintyy kentälläkin, niiden täytyy pystyä avaan suunsa, kertoo omia mielipiteitä, samoin kertoo mulle palautetta mun toiminnasta, mä haluan sitäkin niiltä, koska ne on edelleen siinä keskiössä ja voi olla, että mä teen asioita päin honkia heidän mielestään, että kyllä se on tärkeä saada sitä palautetta sieltä kanssa.” (Valmentaja B)

“Mutta kyllä se ennen kaikkea on sitä, että valmentajana oleminen on jatkuvaa ittensä haastamista ja kehittymistä ja se vei vähän niinkun mennessään, että tuntuu että ei vielääkään oo lähelläkään valmista--” (Valmentaja D)

#### 5.4.5 Ajattelun taidot

Forsman ja Lampinen (2008, 9) toteavat, että nykypäivänä pelkkä tieto ei tee valmentajaa, vaan menestys valmentajana vaatii laajan käyttöteorian, joka voi syntyä vain tiedon ja kokemuksen yhdistämisestä. Heidän mukaansa valmentaminen on parhaimmillaan tiedon soveltamista käytännön tilanteissa.

Valmentajan on nähtävä valmennuksen iso kuva selkeästi ja samalla kyettävä poimimaan olennainen yltäkyläisestä tiedon maailmasta. Kyseisen lainen kyvykkyys vaatii toisin sanoen ajattelun taitoja.

Valmentajan työ on pääosin ajattelutyötä ja siksi ajattelun taidot näyttelevät suurta roolia valmentajan ammattityökalupakissa. Ajattelun taitojen alle eli tähän olisi voinutkin nostaa lukuisia lainauksia, sillä ajattelu on läsnä kaikessa valmentajan toiminnassa. Pelkän tunteen varaan valmentajan ei tulisi koskaan laskeutua, vaan kyetä kirkaaseen ajatteluun myös kovien paineiden alaisena.

“-- mutta sitten kun tää on kilpaurheilua niin tää on välillä tosi raakaa ja valmentajalle on tuotu tietyt menestymispaineet niin joskus sun pitää olla vaan kylmästi itsekäs tai ei itsekäs vaan ehkä ajatella enemmän joukkuetta kuin sitä yksittäistä pelaajaa, että ajatella sen pelaajan ongelmia ja joskus se vaan pitää tehdä kylmästi niin, että sillä on se ongelma ja sillä on se ongelma niin kauan kuin se ite tekee sille asialle jotain ja mä oon yrittäny auttaa ja jos en mä pysty auttamaan niin sit sen pelaajan pitää se ite ratkoa. Ja jotkut pelaajat pystyy siihen paremmin kuin toiset.” (Valmentaja D)

Tärkeää siis on, että valmentajan oman ajattelun on oltava sujuvaa ja vastaanottavaista. Työssään valmentajan tulee olla alati läsnä ja pohtia jatkuvalla syötöllä ideaaleinta tapaa tehdä joku asia juuri tiettyyn hetkeen, samalla havainnoiden lukuisia muuttujia ympäristössään. Valmentajan ajatuksen tulisi pysähtyä vain hänen ollessaan sikeässä unessa.

Kyvykkyys vaativaan ajatteluun mahdollistuu kokemuksen myötä. Ropon (2004, 163-169) mukaan kokemuksen myötä tietyt toiminnot automatisoituvat ja jättävät kapasitettia keskittyä rutiiniasioiden sijasta vaativampiin tehtäviin. Kokenut tekijä osaa myös perustella ratkaisunsa perusteellisemmin kuin vastaalkaja.

## **5.5 Oppeja ja aikuiskasvatusta**

### **5.5.1 Anti koulusta jalkapallokentälle**

Opettaja-valmentajat arvostavat selvästi opettajankoulutusta, jossa opetetaan paljon oman historian vaikutuksesta omaan tyyliin opettaa. He ymmärtävät, että sama vaikutus menneillä on valmennustyyliin. Valmentajakoulutuksen tulisi pikaisesti muuttua vastaamaan nykypäivän tarpeita.

“-- opettaja ehkä ymmärtää paremmin, että ei voi ajatella niin, että mä en tee koskaan mun pelaajien kanssa tätä, koska mä en ite pelaajana tästä tykänny.” (Valmentaja D)

Opettajien aistiva ja intensiivinen läsnäolo tulisi olla itsestään selvää myös pelikentillä. Intuition kannattaa luottaa.

“-- tiettyinä päivinä pitää olla jotakin toista pelaajille ja tiettyinä päivinä pitää olla ehkä vähän kovempi ja tiettyinä päivinä vähän pehmeempi ja kyllä siinä on paljon samoja elementtejä kuin sitten tommosessa kouluopetuksessakin, että sun pitää aistia sitä, että mikä se fiilis on siinä joukkueessa ja ilman mitään suunnitelmia osata reagoida siihen ja osata vetää oikeista naruista, että kyllä mä oon huomannu sen, että kyllä sun aisteihin kannattaa luottaa--” (Valmentaja D)

Valmentajien tulisi koulujen tavoin panostaa huomattavasti enemmän joukkueen ryhmäytymiseen. Ryhmäytynyt joukkue on yksinkertaisesti helpompi valmentaa.

“Se ryhmähenki, ryhmädynamiikka on tärkeä, jos ajatellaan koululuokkaa, että saa sen työrauhan säilymään siellä ja siellä on kaikilla hyvä ja turvallinen olla...ihan sama asia jalkapallojoukkueessa, täsmälleen sama.” (Valmentaja B)

Valmentajien näkemyksen mukaan opettajankoulutuksesta voisi siirtää asioita myös valmentajakoulutukseen. Heidän mielestään koululuokassa toimii moni asia samalla lailla kuin kentälläkin.

“Vuorovaikutustaidot, oppilaantuntemus tai pelaajantuntemus ihan synonyymeja, tärkeä juttu kanssa. Suunnitelmallisuus kaikessa, johdonmukaisuus siinä toiminnassa, molemmista hommissa tärkeitä ja tavallaan opettajankoulutuksen kautta näihin sai valmiuksia ja silloin se esiintyminen ryhmän edessä tai toimiminen siinä niin se kynns ei oo niin korkea, kun ehkä sellasella jotka ei oo ollu opettajana tai tehny ihan jotain muuta eikä oo ehkä ihmisten kanssa ollu tekemisissä, että se loi tiettyä turvallisuutta, että niin maikan hommissa, kun oli toiminu plus sitten kun oli saanu tati vähän tuohon valmentamiseen niin sen huomasi, että itse asiassa ne samat periaatteet oot sä koululuokassa tai joukkueessa niin toimii samat lainalaisuudet ja ehdottomasti on hyötyä ja kyllähän monen lajin valmentajan kanssa on sanottu tai keskusteltu niin on ihan samaa mieltä.” (Valmentaja B)

Valmentajat näkevät koululuokat myös hyvänä harjoituspaikkana erilaisille käytänteille.

“-- niin se on joillekin, jotka on itse koulumaailmasta tai urheilumaailmasta niin on tottunu siihen autoritäärisen valmennustyyliin ja siihen opettaja- tai valmentajakeskeiseen niin niillä on vaikea ehkä yhtäkkiä omaksuu sitä toimintatapaa itselle ja sitten taas, jos ajatellaan maikan hommaa ja sä oot siellä kokeillu näitä jo niin sulla on helpompi tuoda niitä sinne urheilumaailmaan yhtä lailla.” (Valmentaja B)

Koulusta on siis valmentajien näkemysten mukaan paljonkin ammennettavaa jalkapallokentille valmennustyön avuksi.

## 5.5.2 Kasvatuksen läsnäolosta aikuisurheilussa

Kasvatus liitetään usein mielikuvaan aikuisen lapsen kohdistamasta toiminnasta, jossa kärjistetyksi ilmaistuna tarkoituksena on lapsen yhteiskuntakelpoistaminen. Urheiluvalmentamisen sanotaan myös olevan kasvatustyötä. Pohdinnassa onkin nyt aikuisurheilun kasvatuksellisuus ja opettaja-valmentajien anti asiaan. Epäselväksi ei jäänyt, että kaikki valmentajat pitivät aikuisten valmentamista myös kasvattamisena.

“--mä aattelen sen kasvatustyön semmosena, että sä oot se turvallinen ihminen siinä, joka yrität auttaa sitä toista ihmistä oivaltaan jotain niin eiks se just oo sitä.” (Valmentaja A)

“-- onhan siinä paljon semmosta ihan elämänopettelua, mutta ennen kaikkea sit se isoin juttu mun duunissa on se urheilijaksi opettaminen ja urheilijana eläminen mikä omalta osalta jäi myöskin tekemättä, että mä tiedän mistä mä puhun.” (Valmentaja A)

“-- ne kasvaa siihen ottaan vastuuta kentällä, että meillä on tietyt...meillä on tietysti tietyt raamit, mutta raamien sisällä sitten saa myös toteuttaa itteensä ja se on myös siviilielämässä se iso juttu, että kyllä valmentaja pystyy kasvattaan myös aikuisia ihmisiä.” (Valmentaja C)

“-- Ja sitten musta se, että kunnioittaa myös joukkuekaveria, että sitä oppii joukkueessa, koska jos on suhtkoht hyvä pelaaja ja joukkueessa tarvitaan 20 pelaajaa niin kyllä sä tiität, että tää ei oo ehkä mun tasolla, mutta sä kunnioitat kuitenkin sen, että se yrittää varmasti parhaansa ja sitten pitää vaan kunnioittaa, että se on yks mitä myös voi oppia joukkuepelin kautta.” (Valmentaja C)

“--On se sillä lailla, että meilläkin on nuoria pelaajia, jotka voi laskee, että jalkapallomaailmassa tietyllä tavalla aikuistutaan aika nopeesti, koska nuorten pelaajien pitää ruveta tekemään aika nopeesti samoja asioita kuin vanhempien pelaajien. Ja se, että annetaan myös tilaa niille vanhemmille pelaajille olla esimerkkejä ja sitten vaatia sitä, että ne on esimerkkejä.” (Valmentaja D)

Jalkapalloilijana ja urheilijana kasvamisen lisäksi valmentajat puhuivat myös jatkuvasta kasvattamisesta hyvään ihmisyyteen. Valmentajan roolin vastuullisuus korostuu tuollaisten puheenvuorojen jälkeen entisestään.

“--jos aatellaan hyvään ihmisyyteen menemistä, että kannustaa myös sitä, että pelaajat ajattelee vaikka siviilielämää tai ei oo sen tiellä, että pelaajilla on jotakin muuta elämässäänkin kuin jalkapallo niin silloin se on kasvattamista mun mielestä hyvään ihmisyyteen myös niiden vanhempien pelaajien kohdalla.” (Valmentaja D)

“--pitää vaan hyväksyy se fakta, että kyllä ne pelaajat välillä tulee tonne koppiin niin ne tulee ihan samalla lailla kuin oppilaatkin niin ne tulee ongelmien kanssa. Ne on nukkunu huonosti, ne tuntee ittensä vaikka vähän sairastuneeks tai niillä on jotakin siviilipuolella jotain häikkää niin kyllä se pitää vaan hyväksyä se, että se vaikuttaa ja sitten vaan yrittää auttaa--” (Valmentaja D)

Aikuisten valmentaminen nähdään siis edelleen vahvasti myös kasvatustyönä.

## 5.6 Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Menestyksikkäiden suomalaisten opettajana toimineiden jalkapallovalmentajien näkemykset valmentajuuden tärkeimmistä elementeistä osoittavat, että perinteisesti arvossaan ollut lajiosaaminen on enää vain välttämätön paha valmentajan osaamisarsenaalissa. Pelkkä lajiosaaminen ei yksinkertaisesti enää riitä, vaan valmennustoiminta perustuu ennen kaikkea toimivien ihmissuhteiden muodostamiseen. Jalkapallovalmennuksen osalta tärkeintä on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde jokaisen pelaajan kanssa erikseen. Haastatellut valmentajat painottavat, että joukkueurheilussakin tie onnistumisiin kulkee jokaisen pelaajayksilön kautta.

Nykypäivän huippuvalmentaja on siis tiedostanut, että jalkapallon tietojen ja taitojen hyödyntäminen valmennustyössä on mahdotonta, jos valmentaja ei kykene laadukkaaseen vuorovaikutukseen, eikä tunne valmentamiaan ihmisiä ihmisinä. Vuorovaikutus on väline tietojen ja taitojen siirtämiseen ja ihmistuntemuksella varmistetaan mitä ja millä tavoin tiedot ja taidot valmennettavan käyttöön voidaan parhaalla mahdollisella tavalla saada toimitettua. Perustana tällaiselle valmennustoiminnalle ovat arvot ja asenteet.

Valmentajien näkemysten mukaan vuorovaikutustaitoja tarvitaan valmentajan työssä myös verkostoitumiseen. Valmentajan pitää kyetä yhteistyöhön pelaajien lisäksi oman valmennustiiminsä ja seurajohdon kanssa. Lisäksi valmentaja vastaa itsensä kehittämisestä ja siinä mielessä suhteet toisiin valmentajiin on hyvä olla kunnossa. Mentorivalmentajien käyttö on yksi tapa kehittää itseään valmentajana. Vuorovaikutustaitoja tarvitaan myös tukijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa toimimiseen.

Vähemmän yllättäen haastatellut opettaja-valmentajat korostavat pedagogisen osaamisen tärkeyttä. Heidän näkemyksensä mukaan valmentajan on esimerkiksi tärkeää huomioida ihmisten erilaiset tavat oppia ja pyrkiä monikanavaiseen valmennustyyliin. Kaikki eivät opi ja sisäistä asioita samalla tavalla ja valmentajan onkin tärkeää pyrkiä viestimään monipuolisesti. Valmentajan on myös hyvä osata olla hiljaa aina tarvittaessa. Haastatteluista on tulkittavissa, että opettajakokemus on etenkin juuri pedagogisten taitojen

kehittäjänä ollut merkittävässä roolissa näiden valmentajien osalta. Pedagogisten taitojen hallinnan voi nähdä olennaisena osana menestyvää jalkapallovalmentajuutta.

Suomen palloliiton uuden valmentajakoulutussysteemin pohjana on kuitenkin jollain tapaa suomalaisen valmennusosaamisen malli, jonka valmentajan osaamistarve-osion eri osa-alueisiin opettaja-valmentajien näkemyksiä peilaan. Analyysini perusteella uskallan nyt sanoa, että valmentajilta löytyy näkemyksiä kaikkiin mallin valmentajan osaamistarpeisiin. Ihmistuntemuksen, arvojen ja asenteiden sekä tunne- ja vuorovaikutusosaamisen tärkeys on kuitenkin selkeä. Valitettavaa on, että suomalainen jalkapallovalmentajakoulutus ei vielä kykene tarvittavissa määrin taipumaan tutkielmani osoittamiin ulottuvuuksiin. Opettaja-valmentajat näkivät opettajuudessa ja valmentajuudessa paljon samankaltaisuutta ja hyödynnettävyyttä. Koulumaailmasta jalkapallokentille toivottiin koulutuksellista tukea. Opettajankoulutuksen osioita olisi järkevä järjestää myös jalkapallovalmentajille. Lisäksi valmentajien tulisi satsata joukkueiden ryhmäytymiseen. Valmentajien vierailut koululuokkiin tulisi myös mahdollistaa.

Aikuisten jalkapallovalmentaminen on opettaja-valmentajien mukaan kasvatustyötä. Jokainen haastateltava valmentaja oli samaa mieltä, että valmentaminen on myös kasvatuksellisesti merkittävää. Paremmaksi jalkapalloilijaksi tulemisen lisäksi valmentajat näkivät hyvään ihmisyyteen kasvattamisen tehtävänään. Olikin mahtavaa kuulla pehmeiden arvojen voimakkaasta läsnäolosta joskus niin kovan ja kilpailullisen aikuisten jalkapalloyhteisön sisällä. Ihmistä ja ihmisyyttä korostavat arvot ovat nousussa, vaikka Suomen palloliitossa (Spl) ei vielä arvojohtajuuden aikaan oltukaan valmiita. Seuraavan kymmenen vuoden aikana uskon kuitenkin muutoksen tapahtuvan ja toivon, että Spl rohkeana edelläkävijänä löytää suomalaisille omimman tavan pelata ja harrastaa jalkapalloa.



## 6 TARINAT

”Meillä kummallakin on suunnaton tarve ja halu menestyä. Kotikasvatuksella lienee paljon tekemistä sen kanssa. Jo lapsina meille päätettiin päähän, että jos mieli menestyä, on taisteltava ja uurastettava. Näin minua opetettiin, ja uskonpa, että niin kasvatettiin myös Sir Alexia.”

– Wayne Rooney Sir Alex Fergusonista (Rooney 2013, 19)

Tutkielmani tuloksia olen kiteyttänyt myös kolmen uuden narratiivin eli tarinan avulla. Niiden tarkoitus on korostaa haastatteluista esiin nousseita yksittäisiä merkityksiä ja helpottaa tutkielman tulosten hyödyntämistä arjen valmennustyössä. Heikkisen (2015, 161-162) mukaan Denzin ja Lincoln (2005) rohkaisevat olen seuraavassa soveltanut rohkeasti narratiivisen analyysin perinteistä tapaa. Lieneekö tämä Bricolage-toimintaa (Lévi-Strauss, 1962), jossa ennemminkin käytetään järkeä ilman metodia kuin metodia ilman järkeä. Heikkisen (2015, 162) ajatusten mukaanhan Bricolage-ajattelijat käyttävät metodioppaita pääperiaatteenaan, että ongelmat tulevat ratkaistuksi, vaikka ohjeita ei pilkulleen noudatettakaan. Kaikki kolme tarinaa pohjautuvat siis tehtyihin haastatteluihin. tarinat sinällään ovat täysin fiktiivisiä, mutta asiasisällöt todellisia. Jokaisessa kolmessa tarinassa on kaikkien viiden

haastateltavan ajatuksia yhdistelty. Näiden tarinoiden tarkoitus on siis antaa analyysini tuloksille mieleenpainuva esimerkki. Pyrkimykseni ei ole silti yleistää, vaan antaa erilainen mahdollisuus ymmärtää tutkittavaa ilmiötä.

Ensimmäinen tarina korostaa haastateltavien esiin nostamia hyvän jalkapallovalmentajan ominaisuuksia. Se, mitä ”hyvä” tarkoittaa, ei ole ollut selvää moniin vuosikymmeniin ainakaan opettajista ja valmentajista puhuttaessa. Suomennollisesti viittaa ”hyvällä” vaikuttavuuteen (effectiveness) ja asiantuntevuuteen (expertise). Côté ja Gilbert (2009, 307-308) viittaavat O’Sullivanin ja Doutisin (1994) päätelmiin, että ”hyvä” opettaminen tai opettaja on todella epäselvä ja monitulkintainen määriteltävä, aivan kuten ”hyvä” valmentaminen tai valmentaja. Côté ja Gilbert havaitsivat tutkimuksessaan, että hyvälle valmentamiselle ei yksinkertaisesti ole syntynyt selkeää määritelmää ja he näkivät sen tieteellisen tutkimustyön kannalta ongelmallisena. Heidän omassa määritelmässään ”hyvän” valmentamisen (eng. effectiveness in coaching) osalta korostuivat johdonmukaisuus, pitkäjänteisyys ja kokonaisvaltaisuus, sekä tiedollisesti asiantuntijuus, ihmissuhdetaidot ja itsetuntemus. Näitä kolmea tiedon osa-aluetta tulee osata soveltaa erilaisissa toimintaympäristöissä parantaakseen valmennettavan taitavuutta, itseluottamusta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luonnetta. (Côté & Gilbert 2009, 316.)

Toinen tarina painottaa haastateltavien näkemyksiä siitä, mitä heidän näkemyksensä mukaan jalkapallokentiltä voitaisiin viedä koulumaailmaan hyödynnettäväksi ja vastaa siis osaltaan tutkimuskysymykseen kaksi.

Kolmas tarina summaa yhteen haastateltavien mainitsemat valmentajuuden ehdottomat ”älä koskaan toimi näin” - asiat. Tämä tarina on osavastaus tutkimuskysymykseen yksi hyvästä valmentajuudesta, näkökulmana asiat joita tulisi mielellään välttää valmennustyössä.

Tällaisten niin kutsuttujen tyyppitarinoiden etu on siinä, että kertojien tunnistaminen on vaikeampaa. Vaikka haastateltavat olisivatkin tiedossa, olisi hankala yhdistää kenen ajatus on mikäkin. Toisaalta tarinoita yhdistellen yksilöllisyys kärsii, eivätkä yksilölliset piirteet pääse välttämättä sellaiseen arvoonsa kuin pitäisi. (Hänninen 2015, 180.)

## HYVÄ JALKAPALLOVALMENTAJA

Jalkapallo on minulle elämäntapa, mutta valmentajan toimestani huolimatta olen silti ennen kaikkea ihminen. Perhe ja läheiseni ovat minulle kaikkein tärkeintä. Olen kertonut sen joukkueelleni. Olenhan avoin ja rehellinen. Haluan kasvattaa pelaajiani kohti hyvää ihmisyyttä. Kannustan heitä ottamaan vastuun itsestään ja arvostamaan läheisiään. Ymmärrän, että ihmisen perustarpeista pitää huolehtia. Rakastan ihmisiä. Olen inhimillinen ihmisjohtaja, joka haluaa oppia tuntemaan jokaisen pelaajan myös ihmisenä. Pysin olemaan läsnä. Huolehdin, että minulla on säännöllisesti aikaa jokaiselle joukkueen jäsenelle ja kaikki tulevat huomioituiksi. Toivon kykeneväni jättämään jokaiseen pelaajaani positiivisen jäljen. Sellaisen jäljen, joka kannattelee pelaajaa elämässään eteenpäin ja yhdistää meitä vielä vuosien kuluttua.

Olen menestyvä jalkapallovalmentaja, koska minulla on ihmisten rakastamisen lisäksi rakkaus lajiin. Jalkapallo on minulle intohimo. Motivoin omalla esimerkilläni. Kuinka voisin vaatia pelaajiani olemaan innostuneita, jos en itsekään ole? Pysin aina joukkueessani luomaan sellaisen toimintakulttuurin, jossa olen itse tyytyväinen. Kyllä, minun on oltava jossain määrin itsekäs, mutta en varmasti ole onnellinen, jos pelaajani eivät ole onnellisia. Minun on tärkeää huolehtia hyvinvoinnistani vähintäänkin samalla tavoin kuin pelaajieni hyvinvoinnista, sillä minun pitää kyetä olemaan vahva silloinkin, kun muut eivät ole. Panostan hyvän joukkuehengen luomiseen ja rentoon ilmapiiriin, jossa on tekemisen meininki. Toimintaan sisältyy huumori hyvän maun rajoissa. Jokainen harjoitus, jossa ei kuulu naurua on mielestäni turha harjoitus.

Minulla on valmentajana selkeä ja johdonmukainen itselleni luontainen tapa toimia. Luottamuksellinen vuorovaikutussuhde jokaiseen pelaajaan on kaiken perusta. Minä tunnen heidät ja he tuntevat minut. Olen kehittänyt ja sisäistänyt oman valmentajuuden käyttöteoriani, joka sisältää näkemykseni muun muassa siitä, kuinka haluan valmentaa, kuinka joukkueeni toimii, harjoittelee ja pelaa. Olen siis asiantuntija alallani, mutta en ole koskaan valmis. Osallistan pelaajiani päätöksenteossa aina kun se on mahdollista, mutta lopullinen päätävävalta joukkueen asioissa on minulla. Kanssani saa olla eri mieltä, mutta sille on oma aikansa, paikkansa ja tapansa. Vaikeat asiat on hyvä yrittää selvittää mahdollisimman pian. Pysin perustelevaan asiain, kun ne ovat perusteltavissa. Jos en tiedä, otan selvää. Negatiivisen palautteen annan aina pelaajalle kahden kesken. En missään nimessä halua loukata koskaan ketään, mutta pysin olemaan rehellinen ja suora.

Elän ajan hengessä ja kehitän omaa valmentajuuttani jatkuvasti. Huolehdin, että minulla on riittävästi ajankohtaista tietotaitoa jalkapallosta voidakseni ohjata jokaista pelaajaa urallaan yksilöllisesti oikeaan suuntaan. Toisaalta kykenen hallitsemaan myös valmennuksellisen ison kuvan. Olen sisäistänyt jalkapallovalmennuksen kokonaisvaltaisuuden ja uskon vahvasti omaan tapaan toimia, silti kuunnellen muita ja harkiten muiden näkökantoja.

Tunnen itseni vahvuuksineni ja heikkouksineni. Tunnen pelaajiani vahvuuksineen ja heikkouksineen. Olen vahva organisoija ja ennakoin pyrkimällä suunnittelemaan kaiken mahdollisen etukäteen. Tarvittaessa osaan ja uskallan reagoida oikea-aikaisesti oikealla tavalla. Aistin ilmapiiriä jatkuvasti ja

luotan intuitioon. Reflektoin ja arvioin tekemistäni säännöllisesti. Jouston ja mukaudun tarpeen mukaan, sillä minulla ei ole sellaisia periaatteita joiden muuttamisesta en voisi keskustella. Valmennustoiminnassani on silti selkeät eettiset rajat. Arvostan ilmapiiiriä, jossa voidaan keskustella avoimesti kaikista asioista.

Valmennustiimini koostuu yhteistyökykyisistä, itseäni täydentävistä osajajista, joihin voin luottaa täysin. Valmennustiimin jäsenet voivat toimia omana itsenään ja pyrin antamaan heille tilaa käyttää luovuuttaan ja vahvuuksiaan mahdollisuuksien mukaan. Olen laajalti verkostoitunut kollegoideni kanssa ja keskustelen säännöllisesti mentorivalmentajani kanssa menneistä ja tulevista haasteista. Osaan hyödyntää teknisiä apuvälineitä tarkoituksenmukaisesti yksilön ja joukkuepelaamisen kehittämisessä. Käytän monipuolisia havainnollistamisen välineitä ymmärtäen, että pelaajat oppivat parhaiten eri tavoin.

Huomioin seurajohdon, median ja yhteistyökumppanit asianmukaisella tavalla, pyrkien samalla taidokkaasti suojaamaan joukkuetta kaikelta sille kuulumattomalta. Ihmisten kanssa toimiminen on minulle ilo ja kunnia.

Työni on joskus äärettömän raskasta, mutta nautin siitä tosiasiaa työssäni, että yksikään päivä ei ole samanlainen. Samanlaisia eivät ole pelaajatkaan ja jokaista on kohdeltava yksilöllisesti omalla tavallaan, kuitenkin yhteisiä sääntöjä kunnioittaen. Tasapuolisuus ei tarkoita kaikkien kohtelemista täysin samalla tavalla.

On kyse sitten pelaajista tai valmennustiimistä, niin meillä on lupa kokeilla uutta ja olla rohkeita. Epäonnistuminen on sallittua, mutta virheistä pitää oppia. Vastuun kaikesta kannan kuitenkin aina minä. Olen onnistunut tehtävässäni, kun pelaaja alkaa valmentaa itse itseänsä, ymmärtää mikä hänelle on parasta ja saavuttaa potentiaalinsa. Paradoksaalisesti tavoitteeni onkin tehdä itseni tarpeettomaksi.

## JALKAPALLOVALMENTAJA-OPETTAJA

Lukuvuosi alkaa luokassamme aina oppilaiden luomien pelisääntöjen listauksella. Minulla on toki veto-oikeus kaikkeen. Kun säännöt on laadittu ja niihin yhdessä sitouduttu, niin yhteisistä pelisäännöistä ei livetä. Se mikä yhdessä on sovittu, niin siitä pidetään kiinni. Oppilaat ovat keskenään sopineet myös sanktiot sääntöjen rikkojille. Hyvän luokkahengen eteen tehdään aina uuden luokkakokoonpanon tavatessa myös paljon työtä. Kirjojen ääreen ei lukuvuoden alussa ole kiire. Hyvä luokkahenki vähentää nimittäin heikkoon työrauhaan ja turhien riitojen selvittelyyn menevää aikaa huomattavasti ja maksaa itsensä monin kerroin takaisin.

Minun luokassani kisaillaan paljon ja suositaan toiminnallista tekemistä. Kilpailullisuus motivoi lapsia ja opettaa heitä sietämään paremmin pettymyksiä. Luokassa työskennellään paljon myös pienryhmissä, joissa jokaisella jäsenellä on oma tarkka roolinsa. Työskentelytapa vahvistaa yhteisöllisyyttä ja on siksi jokaviikkoista. Opettajana pyrin luomaan tehtävät niin, että jokainen oppilas pääsisi loistamaan vahvuuksillaan edes jollain tapaa. Hiki saa monesti aivosolutkin toimimaan paremmin. Meillä myös koetellaan rohkeasti oppilaiden

oppimiskyvyn rajoja. Epäonnistumiset johtavatkin usein huikeisiin onnistumisiin. Kokeilullisuus saa monesti oppilaat ylittämään itsensä.

Arvioinnin osalta tunnustan, että annan positiivisen kannustuksen nimissä paljon parempia numeroita luokkani oppilaille kuin kollegani, jotka ovat toiminnastani näreissään. Tehtävästä saa kympin tekemällä sen parhaalla mahdollisella tsempillä ohjeiden mukaisesti. Lopputuloksella ei ole väliä. Todistuksissakin luokkani keskiarvo on sitten reippaasti rinnakkaisluokkia parempi. Tiedän toimivani "väärin", mutta näen positiivisen kannustuksen olevan olennaista lapsen koulunkäynnin mielekkyyden takaamiseksi. Yhtä väärin on mielestäni pyytää lasta tekemään Mona Lisa kolmessa vartissa ja antaa sitten nelonen numeroksi.

Hallinnollisesti muuttaisin ainakin kolme asiaa. Ensinnäkin lukujärjestykset pitäisi suunnitella mahdollistamaan yhteistyö. Suunnitelmallisuuden puute rasittaa itseäni kovastikin siinä mielessä, että lukujärjestykset eivät mahdollista opettajien ja luokkien välistä yhteistyötä. Se on mielestäni käsittämätöntä. Ketään ei yhteistyöhön toki saa pakottaa, mutta että ei edes ole mahdollisuutta. Toivon siis lisää tiimityötä opettajien kesken. Toisekseen, rehtoreita pitäisi vaihtaa herkemmin, jos homma ei toimi. Joskus kemia ei toimi vain kohtaa tai herätys muuten vaan olisi tarpeellinen. Kolmanneksi koulujen toimintakulttuurin pitäisi olla selkeämmin näkyvässä, esimerkiksi maalattuna koulun seinään. Toimintakulttuuriin sopiminen pitäisi olla myös yksi palkkausperuste uusia opettajia valitessa. Sekä koulun opettajien, että koulun oppilaiden tulisi olla koulunsa "näköisiä".

Viereisessä luokassa muuten kollega tekee kolmattakymmenettä vuotta hommia saman kaavan mukaan ja valittaa olleensa 29 vuotta leipiintynyt työhönsä. Eivät muuten ole innoissaan kalvosulkeisista hänen oppilaansakaan. Ajatuksia ei siinä luokassa laatikon ulkopuolelle hyppytetä. Toisaalta sekin on hyväksyttävä, sillä jokaisen opettajan pitää saada tehdä työnsä tavallaan ja pistää persoonansa likoon. Toki toiminnassa on havaittavissa kunnioitettavaa pitkäjänteisyyttä.

## PAHA VALMENTAJA

Se valmentaja oli kaupungin pelätyin äijä. Sen treeneissä tehtiin just eikä melkein niin kuin se käski. Se tiesi kaiken ja oli täydellinen ihminen. Sen kysymyksiin vastattiin "kyllä herra" tai "ei herra", mutta anteeksi ei pyydelty mitään - ei vaikka joltain olisi pää irronnut. Kaikki valmentajamme "kommunikaatio" oli huutoa ja raivoamista. Kysyä ei kannattanut, koska silloin oli "saatanan idiotti kuuro imbesilli" tai jotakin muuta vastaavaa.

Treenikamat oli pakko olla viimeisen päälle kunnossa ja auta armias, jos jotain oli unohtunut kotiin. Jos matkalla huomasi jotain unohtuneen alkoi kylmä hiki virrata otsalle. Kotiin ei kannattanut palata, sillä myöhästymisen tai ilmoittamatta pois treeneistä oleminen olisi aiheuttanut varmasti hankaluuksia muille. Jos yksi hölmöili, niin kaikki kärsivät sen nahoissaan. Se oli selvyys. Ehkä koutsit ei huomaa vääränvärisiä sukkaa...

Kyllä se huomasi ja se kertoi sen kyllä kaikille muillekin. Väärin pukeutunut ringin keskelle ja muiden tehtävänä oli potkia hiekkaa sen päälle. Ja nauraa piti vielä ivallisesti päälle tai joutui punnertamaan. Sitten aloitettiin

yhteiset viivajuoksut. Intervalliharjoittelu oli ollut sen viimeisimmän valmennuskoulutuksen hittijuttu ja sitä trendiä valmentajamme on sittemmin seurannut. Turha treenin järkevyyttä on kyseenalaistaa, koska siinä treenimuodossa on katsos asennetta! Sitä edelliset kaksi vuotta etsittiin asennetta armeijan esteradalla, valmentajan puolivahingossa näkemän mainoksen ansiosta. Taitoharjoitteista oli rentous kaukana. Epäonnistuminen johti välittömään ripitykseen ja ainoa mitä opimme oli virheiden pelkääminen.

Missään asiassa valmentajamme ei jouta. Punttitreeni tehdään, vaikka olisi flunssakuumeessa ja jokainen tekee tietysti samoilla painoilla - ihan sama painoitko 40 kg tai 70 kg. Se oli kuulemma tasapuolisuuden vuoksi. Valmentaja itse oli 120 kg painava karpaasi, mutta ei osannut nostotekniikoita lainkaan. Sillä oli kummasti aina joku paikka kipeenä tai muita selityksiä, kun se sähläsi esimerkkisuoritustensa kanssa. Auta armias, kun Pikku-Masa alkoi kerran väsymyksissään hervottomana nauramaan sen sähläykselle. Valmentaja paiskoi kamoja seinille, huusi ja raivosi. Treeni kesti varmaan 4 tuntia ja kukaan ei saanut lähteä ennen kuin oli oksentanut. Palaute oli aika yksipuolinen treenistä. Oltiin heikkoluonteisia vätyksiä, jotka ei pysty ottamaan vastaan minkäänlaista kovaa treeniä. Positiivista oli ainoastaan se, että palautteessa ei ollut laskujen mukaan kuin seitsemän negatiivista asiaa. Kotiin pääsi sitä mukaa, kun vastasi "kyllä herra" johonkin sen kysymykseen, joilla se urkki kotiasioita tyyliin: onko äitisi yksinhuoltaja tai onko isäsi alkoholisti?

Seuraaviin treeneihin oli paras tulla, vaikka kuinka kivistäisi. Muuten muut taas kärsisivät nahoissaan. Pikku-Masa sai muuten vuoden loppuun asti tehdä aina ekstrakierroksen loppuverryttelyä housut nilkoissa, röhkien kuin sika. Masan yksinhuoltaja-äidille valmentaja kuitenkin kehui aina Masan treeniasennetta ja hulvatonta huumorintajua yrittäessään iskeä sitä. Muut joukkuelaiset se haukkui siinä samassa. Yhtään positiivista asiaa en sen valmentajan ajalta muista, paitsi sen viimeisen treenin, kun poliisit vei sen linnaan.

## 7 POHDINTA

”Hän on rakastettava.”

Zlatan Ibrahimovic Jose Mourinhosta (Lagercrantz 2011, 62.)

### 7.1 Hyvä valmentaja

”Uskon, että jokainen valmentaja haluaa olla hyvä valmentaja”, aloitti valmentajia ja valmentamista paljon tutkinut Hämäläinen (2003) lisensiaatin työnsä 15 vuotta sitten. Olen vakaasti samassa uskossa. Jokainen valmentaja pyrkii varmasti suoriutumaan työstään niin hyvin kuin mahdollista. Uskon samoin myös jokaisesta opettajasta. Tahtotilasta huolimatta menestys kuitenkin vaihtelee. Toiset saavuttavat säännöllisesti asetetut tavoitteet, toiset eivät. Miksi ihmeessä näin on? Sitä ei varmastikaan tarkasti tiedä kukaan. Valistuneita arvauksia voimme tosin aina esittää. Tässä tutkielmassa pyrinkin löytämään

mahdollisia vastauksia siihen, miksi valmentaja, tässä tapauksessa jalkapallovalmentaja, menestyy. Se mitä menestys on - en aio upota siihen suohon sen kummemmin. Olkoon se siis tämän tutkielman osalta onnistumista työssä niin, että asetetut tavoitteet ovat tulleet pääasiallisesti saavutetuiksi.

Totuudellisia vastauksia emme luonnollisestikaan tutkielman osalta saaneet – vain tulkintoja. Haastateltavat kertoivat omat näkemyksensä ja minä tulkitsin niitä parhaani mukaan. Tulkitsin siis tulkintoja. Kriittinen lukija ei tulkintojen tulkinnoista varmasti vakuutu, mutta kannustan silti tutustumaan tutkielmaani. Sen tarkoitus on ennen kaikkea herättää ajatuksia ja lisätä keskustelua valmentajuuden ja opettajuuden menestys-elementeistä. Tutkielmani vahvan tulkinnallisuuden vuoksi olen pyrkinyt perustelemaan näkökantani, tieteelliseen tietoon tukeutuen. Toivoin myös haastateltavien ajatusten myötä lisääväni ymmärrystä siitä, kuinka kasvatusta on läsnä myös aikuisia valmennettaessa. Lisäksi toivoin haastatteluiden myötä nousevan esiin jotain konkreettista, millä opetusmaailma ja jalkapallomaailma voisivat toinen toistaan, pienessä maassa kuten Suomi, tukea. Näin siitä huolimatta, että aloittelevia tutkielman tekijöitä usein varoitellaan turhasta kuuhun kurkottelusta.

Henkilökohtaisesti koen, että kaikki viisi haastattelemaani suomalaista, opettajataustaista jalkapallovalmentajaa ovat menestyneitä – myös luokkahuoneessa ja elämässä yleensäkin. Aineistolähteiksi he kuitenkin valikoituivat siksi, että heillä tai heissä on se jokin, joka vuodesta toiseen saa pallon pomppimaan heille suotuisasti. Päätin siksi kuunnella heitä ja nostaa esiin heidän ainutlaatuisia kokemuksiaan, käsityksiään ja tulkintojaan opettajana ja valmentajana toimimisesta. Uskon, että nämä valmentajien vastausten tarinat tarjoavat oivan näkemyksen hyvän valmentajuuden elementeistä, opettajan ja valmentajan työn yhtäläisyyksistä, sekä aikuisten valmentamisen kasvatuksellisista piirteistä.

Mitä jaksojen alkuun sijoitettuihin sitaatteihin tulee, niin niiden tehtävä on tuoda kuuluviin myös pelaajan ääntä, joka tärkeydestään huolimatta ei muutoin tässä tutkielmassa esiin nousisi. Niiden ansiosta taidankin olla trenditietoinen tutkija, sillä Syrjälän (2015, 257-266) mukaan innostus elämäntarinoiden käyttöön tutkimuksessa on voimistunut viime aikoina ja elämäkertojen käyttäminen on



nykyään jo paljon sovellettu osa narratiivista tutkimusta. Näen tutkielmani kannalta olennaisena sen, että valitsemissani joukkuelajien urheilijoiden lausahduksissa tulee, tavalla tai toisella, hienosti esiin näkemyksiä ominaisuuksista, joita valmentajissa arvostetaan, eikä ihan kenen tahansa elämänerroista. Toki on muistettava, että samasta valmentajasta voidaan olla montaa mieltä ja valmentajista tehdyt luonnehdinnat ovat aina urheilijoiden subjektiivisia kokemuksia. Laadullinen tutkimus on kuitenkin olemassa juuri yksilöllisiä näkemyksiä varten, joten siltäkin osin olen turvallisilla vesillä ratkaisuni kanssa (Hakala 2015, 22). Olennaista elämänerroista tehtyjen poimintojen osalta on se, että urheilijoiden kuvaukset hyvistä valmentajista ovat poikkeuksetta osoituksia onnistuneesta urheilija-valmentaja -suhteesta ja siksi siis tällekin tutkimukselle oleellisia. Pääotsakkeiden alle olen siis valikoidusti koonnut hyvään valmentajaan liittyviä lainauksia joukkueurheilijoiden elämänerroista tukeakseni tutkielmani sanomaa.

Hirsjärvi ja Hurme (2014, 13–14) ovat koonneet kokeneiden tutkijoiden ajatuksia keskeisistä hyvän tai huonon tutkimuksen piirteistä. Niiden mukaan saatoinkin onnistua. Kontaktejahan minulla oli tutkimuskenttään, kaksi kiinnostusta (opettajuus ja valmentajuus) sitoutui yhteen ja yritystä oli myös ymmärtää teoriaa. Näiden lisäksi menestykselliseksi tutkimustani enteili intuitioni. Tunsin, että työ on tärkeä, ajankohtainen ja oikea (13). Tuntui, että ehkäpä tällä voisi olla jotain annettavaa potkaistakseen suomalaisen koulutusosaamisen ja jalkapallon yhteistyötä eteenpäin. Tuntuu joskus kummalta, että vastauksia etsitään ennen kaikkea muualta, kun omassa yhteisössämme on runsaasti maailmanlaajuisesti tunnustettua tietoa ja taitoa. Suomalaisella koulutukseen ja opettamiseen liittyvällä erityisosaamisella on varmasti annettavaa suomalaisen jalkapallovalmennuksen kehittämiseksi. Vähintä mitä tutkielmani teosta toivon seuraavan, on edes jonkin uuden ajatuksen poikasen syntymisen.

## 7.2 Suomalaisen jalkapallon muutosprosessi

Jalkapallon ollessa suuressa muutosprosessissa, en ole vielä kuullut puhuttavan siitä, perustuuko prosessi jonkin muutosteorian pohjalle. Tutkija Ahtiainen (2017) tutki Suomen erityisopetuksen reformia vuodelta 2010 ja yksi hänen havainnoistaan oli, että uudistuksen suunnittelussa tai toteuttamisessa ei ollut viitteitä muutosteorioiden käytöstä. Eikä liene yllättävää, että kyseisen uudistuksen jalkautuminen kouluarkeen ei ole ollut suuri menestys. Ahtiaisen tulkintoihin peilaten, toivon todella, että jalkapallon merkittävän uudistustyön pohjana on joku teoreettinen malli, joka antaa toiminnalle rakenteen. Palloliiton muutostyössä voi muuten käydä samoin, kuin erityisopetusreformissa: hyvä uudistus ajatuksen tasolla, mutta keho jalkautus arkeen kenttätasolle vesittää kaiken. Tällöin uudistus ei siirry tehokkaasti liiton ja seurojen päivittäisiin toimintoihin ja jää torsoksi. Toimiva rakenne takaisi suuremman mahdollisuuden ainakin onnistuneelle toiminnan kuvaamiselle ja arvioimiselle, sekä uudistustyön esittämiseen laajemmalle yleisölle, koko jalkapalloperheelle. Kenellekään ei liene ahdistava ajatus, että varmistelisimme sillä yhtenäisen ja perustellun muutoskokonaisuuden, jota on helppo seurata ja toteuttaa. (Ahtiainen 2017, 131-132.)

Pyrkimyksenäni on osaltani tarkastella Suomen palloliiton valitsemaa uuden valmennuskoulutuksen linjaa, joka monelta osin pohjaa SVM:ään. Ainaisen muualle katselun sijaan, tulisikin rohkeasti pyrkiä hyödyntämään kotimaista tietämystä, joka yleensä huomioi maamme erityislaatuisuuden, esimerkiksi uniikit kulttuuriset ja maantieteelliset piirteet. Suomesta löytyy valmiita hienoja malleja, joko puhtaasti kotimaisia tai ulkomaalaisista muokattuja Suomi-versioita, kuten SVM. On hienoa, että jalkapallon saralla vihdoin luotamme myös suomalaiseen osaamiseen ja pyrimme voimakkaammin käyttämään laadukasta kotimaista valmennusosaamista hyödyksemme.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana on Suomessakin valmentajuuteen liittyvissä tutkimuksissa, artikkeleissa tai kirjallisuudessa ihmistuntemus ja vuorovaikutus noteerattu olennaisiksi valmennukselliseksi osa-alueiksi, tavalla tai toisella (esim. Forsman & Lampinen 2008, 18, 21; Malvela 2012, 353-357;

Packalen 2015, 11; Blomqvist & Hämäläinen 2016, 49–50). Sanoma on sama tässäkin tutkielmassa. Näen tuloksen luonnollisena, sillä valmentaminen on ihmissuhdetyötä. Myös arvot erottautuivat yhdeksi tärkeimmistä asioista tässä tutkielmassa. Niistä vähemmän puhutaan, vaikka ne ovat olemisemme perusta. Nehän ohjaavat kaikkea toimintaamme ja ihmistuntemus sekä vuorovaikutustaidot mahdollistavat niiden välittämisen eteenpäin. Huomionarvoista on mielestäni kuitenkin muistaa, että arvojen ja vuorovaikutuksen kohdalla menestykseen ei kuitenkaan välttämättä vaikuta se, mitä arvot ovat tai miten toimiva vuorovaikutus toteutetaan. Menestyksen kannalta tärkeintä on se, että valmentaja ja valmennettava(t) ovat niiden suhteen samalla aaltopituudella.

### 7.3 Positiivisuutta

Vaikka vahvuus-pedagogiaa ei tässä tutkielmassa ole sen suuremmin sivuttu, tulisi se pitää sekä suomalaisen koulun että jalkapallon kehittäjien mielissä vahvana. Positiivisuudessa on voimaa. Valitettavasti tällä hetkellä tuntuu siltä, että epäkohdat vievät kaiken huomion. Toisaalta rakentavaa kritiikkiä ei pidä aina ottaa negatiivisesti. Ilman asioiden pohtimista ja tehtyjen päätösten haastamista asiat eivät kehity ja etene.

### 7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

*”Miten sinä muka aiot tutkia sellaista, mistä et edes tiedä mitä se on? Millaista tavoittelet, kun etsit sellaista, mitä et tunne? Ja jos löydät sen, mistä tunnistat sen juuri siksi, mistä et mitään tiedä?”*

Menonin paradoksin (Menon, 1978) kaltaisten ajatusten kanssa on varmasti tutkija toisensa jälkeen tuskaillut. Tutkimustyö on äärimmäisen haastavaa. Yhä harvempi tutkija pitää enää mahdollisena raportoida tutkimuksestaan täysin objektiivisesti ja selostaa sen etenemistä tiettyjen ennakkosuunnitelmien ja sääntöjen mukaan sujuneena, täysin kontrolloituna prosessina, jossa päästään lopullisen tiedon äärelle (Latvala, Peltonen & Saresma 2004, 23; Tuomi & Sarajärvi, 2009). Aloittelevana tutkijana on helppo yhtyä tuohon ajatukseen, joka

samalla ottaa painolastia stressaantuneilta harteiltani. Tämäkään tutkielma ei ole mennyt täysin suunnitelmieni mukaisesti. Aikarajat ovat paukkuneet ja poksuneet. Tutkimukseni tulokulma on muuttunut muutamaan otteeseen tietoa lisää saadessani ja ajatusteni kypsyessä.

Minulla on tunne, että olen kirjoittanut vähintäänkin seitsemän pro-gradua. Siinä mielessä tekisikin mieleni sanoa, että tutkimustyöni on toistettavissa. Reliaabelius, kuten myös validius, eivät kuitenkaan ole Hirsjärven ja Hurmeen (2014) mukaan välttämättä enää käyttökelpoisia käsitteitä laadullisen tutkimuksen luotettavuutta määriteltäessä. Heidän mukaansa myönnettäessä ihmisen käyttäytymisen kontekstisidonnaisuus ja vaihtelevuus ajan ja paikan mukaan, ovat reliaabelius ja validius epätodennäköisiä (Hirsjärvi & Hurme 2014, 185-186). Juuri siksi ne eivät todennäköisesti ole käyttökelpoisia tämänkään tutkielman osalta, sillä opettajuuden ja valmentajuuden käsitteet muuttuvat ajan mukana. Saarela-Kinnusen ja Eskolan (2015, 186) mukaan toistettavuus onkin usein sula mahdottomuus.

Validiteetti onkin Heikkisen (2015, 164 – 165) mukaan korvattu validoinnin käsitteellä, joka tarkoittaa tulkinallista prosessia, jossa käsitys maailmasta kehkeytyy vähitellen. Validointiperiaatteet ovat hänen mukaansa historiallisen jatkuvuuden periaate, refleksiivisuuden periaate, dialektisuuden periaate, toimivuuden periaate sekä havahduttavuuden periaate. Tässä tutkielmassa historiallisen jatkuvuuden periaate on ollut vaikea toteuttaa, koska haastatteluissa ei ole selkeää aikajanaa. Refleksiivisyyden osalta luotettavuutta on, sillä olen tarkastellut omaa asemaani suhteessa tutkimuksen kohteeseen säännöllisesti tutkimusprosessin aikana. Dialektisuuden periaatetta olen pyrkinyt toteuttamaan halutessani aidosti ymmärtää haastateltavien näkemyksien todellisen laidan. Toimivuuden periaatteen osalta näen myös onnistuneeni, sillä uskon tutkimuksen tuottavan jotain hyödyllistä ja käyttökelpoista. Ja lopuksi havahduttavuuden periaatteen osalta toivon tietysti onnistuvani. Tutkielmani tarkoitushan oli herätellä ennen kaikkea suomalaista jalkapalloväkeä keskusteluun valmentajuudesta ja yhteistyöstä esimerkiksi koulumaailman kanssa. Ainakin minulle pienetkin ahaa-elämykset riittävät havahduttavuuden osalta. (Heikkinen 2015, 164.)

Validoinnin lisäksi tutkimuksen luotettavuus perustuu myös tutkimuksen prosessin avoimeen kuvaamiseen eli raportointiin. Tutkimuksen eri vaiheet pitää kuvata siten, että lukijalle ei jää epäselvyyttä, miten tutkija on toiminut tiedonhankinnassa ja aineiston analysoinnissa. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1996, 99.) Raportoinnin kanssa olen henkilökohtaisesti kipuillut jonkin verran, sillä analysointiprosessini oli melko monivaiheinen. Toivottavasti olen kuitenkin lopulta onnistunut välittämään ajatukseni ja toimintani riittävän selkeästi. Syrjälä ym. (1996, 99) muistuttavat, että ulkopuolisen pitää ymmärtää, mihin tutkija sanomansa perustaa, jotta lukijallakin on mahdollisuus arvioida tutkimuksen luotettavuutta. He ohjeistavat myös lisäämään raporttiin riittävästi lainauksia alkuperäisestä aineistosta, jolloin lukijat saavat elävän mielikuvan tutkimustodellisuudesta ja vakuuttuvat kuvattujen tapahtumien totuudenmukaisuudesta. Lainauksien runsauden osalta olen ainakin mielestäni onnistunut nostamaan tutkielmani luotettavuuden tasoa.

Saarela-Kinnunen ja Eskola (2015, 182) painottavat Syrjälän ym. (1996) tavoin tutkimusprosessin näkyvyyden tärkeyttä luotettavuuden arvioinnin takaamiseksi. Toistamisen arvoiseksi sen tekee tutkielmassani tosiasia, että olen tehnyt siinä vahvasti omaa tulkintaani ja raakoja yleistyksiä. Vastapainona olen kuitenkin parhaani mukaan pyrkinyt perustelemaan valintani ja avannut täten mahdollisuuden myös perustellulle kritiikille tutkielmani luotettavuudesta. Joku toinen tutkija todennäköisimmin päätyisikin aivan erilaiseen lopputulemaan täysin samoilla olemassa olevilla tiedoilla.

Empiirisen aineiston ja menetelmien puitteissa voi käyttää niin kutsuttua triangulaatiota tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden lisäämiseksi. Eskolan ja Suorannan (2000) sekä Metsämuurosen (2003, 207–209) mukaan triangulaatiolla viitataan erilaisten aineistojen, menetelmien ja teorioiden käyttöön tutkimuksessa. Triangulaatio voidaan jakaa aineistotriangulaatioon, tutkijatriangulaatioon, teoriatriangulaatioon ja menetelmätriangulaatioon. Aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan tutkimuksen sisällä suoritettavaan erilaisten aineistojen, kuten haastattelujen, lehtiartikkeleiden, tilastotietojen ja kuvamateriaalin, yhdistelyyn keskenään. Tutkijatriangulaatiossa on mukana useita tutkijoita, jotka neuvottelevat havainnoistaan ja näkemyksistään.

Teoriatriangulaatiossa aineistoa tulkitaan erilaisilla teorioilla. Menetelmätriangulaatiossa tutkimuskohdetta tutkitaan erilaisin aineistonhankinta- ja tutkimusmenetelmin, kuten haastatteluilla ja kyselyillä.

Tässä tutkielmassa on pienimuotoisesti hyödynnetty aineistotriangulaatiota, sillä aineisto koostuu haastatteluista ja elämäkerroista poimituista sitaateista. Tutkimuksessa on hyödynnetty myös hyvin pienimuotoisesti menetelmätriangulaatiota, sillä vastausten määriä kvantitatiivisesti vertailemalla voidaan löytää valmentajien hyvän valmentajuuden näkemysten tämänhetkiset painopisteet, vaikka kyseessä onkin kvalitatiivinen tutkielma (Eskola ja Suoranta 2000, 69–70.)

Olen myös pyrkinyt teroittamaan tosiasiaa, että tämä tutkielma on minulle ensimmäinen laatuaan. Kuten monessa muussakin neitsyyden vievässä toiminnassa, se kuuluisa ”eka kerta” saattaa jättää tilaa kehitykselle. Niin on varmasti myös tämän tutkielman kohdalla asian laita. Nähtäväksi jää, tuleeko toista tutkielmaa tai tutkimusta koskaan tehtyä. Hiottavaa olisi ainakin haastattelurungon kysymysten laadinnassa. Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 184) mukaan laadukkuutta voikin tavoitella tekemällä juuri hyvän haastattelurungon. Ensi kerralla teen hyvän sijasta haastattelurungosta erinomaisen. Itse haastattelun taidot taasen oppii vain haastatteleamalla eli sen osalta tulisi vain tehdä paljon haastatteluja. Tulevaisuudessa pyrkisin myös rajaamaan tutkimustani vielä selkeämmin ja yrittäisin parantaa tutkimusprosessini dokumentointia esimerkiksi tutkimuspäiväkirjaa kirjoittamalla. Tällä kertaa muistiinpanojen teko jäi kieltämättä melko repaleiseksi.

Tutkielmani yksi suuri heikkous ja samalla jatkotutkimuksen paikka hyvän valmentajuuden osalta on se, että siinä on huomioitu vain päävastuussa olevien valmentajien käsitykset. Vielä kokonaisvaltaisemman kuvan saamiseksi valmentamisen hyvistä käytänteistä ja valmentajien piirteistä, olisi järkevää haastatella myös pelaajia ja vaikkapa muita valmennusryhmän jäseniä. Lisäksi valmentajia voisi observoida. Näin ollen olisi mahdollista saada käsitys siitä kuinka paljon valmentajien näkemykset ovat vain puhetta ja kuinka paljon ne näkyvät myös käytännössä. Samankaltaisten tutkimusten tekeminen myös

muissa joukkuelajeissa olisi hieno asia koko suomalaisen joukkuevalmennuskulttuurin hahmottamiseksi. Lajien välinen yhteistyö on onneksi jo hyvässä vauhdissa ja hyvät käytänteet toivottavasti leviävät kaikkien joukkuelajien hyödynnettäviksi.

## 7.5 Loppu hyvin kaikki hyvin

Tämä tutkielma on kovan työn tulos. Periksiantamattomuus ja sinnikkyys, nuo ainoat lahjakkuuden lajini, ovat kannatelleet minut tämänkin puristuksen läpi. Aina ei voi olla paras, mutta parhaansa voi tehdä. Luonto ei antanut tälläkään kertaa periksi, vaikka matalampien rimojen reittejäkin olisi ollut tarjolla. Toki joustin ja taivuin tuon tuostakin, sillä joskus on järkevämpää joustaa, ihan niistä vankimmistakin periaatteista. Ehdottomuushan voi pahimmillaan viedä perikatoon.

Tämä prosessi oli opettavainen. Näenkin, että matka oli tärkein, ei perille pääsy. Jouduin asettamaan itselleni rajoja. Priorisoin. Rajallisen aikaresurssin vuoksi oli pakko yrittää pysyä olennaisessa. Siinä en aina onnistunut, mutta onneksi tiimi ympärilläni muistutteli asiasta aina tarvittaessa. Pyrin kokonaisvaltaisesti ottamaan kaiken tarpeellisen tutkielmassani huomioon, mutta jouduin tunnustamaan ajatuksen mahdottomaksi. Kaikkeen ei voi valmistautua etukäteen.

Koen, että tämä projekti oli omalla tavallaan kuin itse itseni opettamista, ohjaamista ja valmentamista. Se sisälsi lukuisia teemoja ja aihealueita, joista luin ja joita tutkin. Itse asiassa valmentajan osaamistarpeet vastaavat paljolti myös pro gradun tekijän osaamistarpeita. Tämä projekti olikin ennen kaikkea itsensä kehittämistä ja taiteilua omien voimavarojen riittävyuden kanssa. Olen nyt ainakin oppimani mukaan parempi opettaja, valmentaja ja ihminen.





## LÄHTEET

- Aaltola, J. 2005. Koulun haasteet ja opettajan työn ”mieli”. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) *Kaksitoista teesiä opettajalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 19-35.
- Ahtiainen, R. 2017. Shades of change in Fullan’s and Hargreaves’s models: Theoretical change perspectives regarding Finnish special education reform. *Helsingin yliopisto. Helsinki Studies in Education*, number 13.
- Bertram, R., Culver, D. & Gilbert, W. 2016. Creating Value in a Sport Coach Community of Practise: A Collaborative Inquiry. *International Sport Coaching Journal* (3), 2-16.
- Brophy, J. E. & Good, T. L. 1974. *Teacher-student relationships: causes and consequences*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Caioli, L. 2013a. *Ronaldo – elämäntarina*. Helsinki: Minerva.
- Caioli, L. 2013b. *Lionel Messi – Poika, josta tuli jalkapallolegenda*. Helsinki: Minerva.
- Chelladurai, P., Kuga, D. J. & O’Byrant, C. P. 1999. Individual differences, perceived task characteristics, and preferences for teaching and coaching. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 70(2), 179-189.
- Côté, J. & Gilbert, W. 2009. An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching* 4 (3), 307-323.
- Denzin, N. ja Lincoln, Y. 2005. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The Sage handbook of qualitative research*. London: Sage, 1-32.
- Ertmer, P. A., Richardson, J., Cramer, J., Hanson, L., Huang, W., Lee, Y., O’Connor, D., Ulmer, J. & Um, E. J. 2003. Critical Characteristics of Professional Development Coaches: Content Expertise or Interpersonal Skills? <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED482675.pdf> Luettu: 30.3.2018.
- Eräsaari, L. 2004. Antaudu vieteltäväkseni. Teoksessa J. Latvala, E. Peltonen & T. Saresma (toim.) *Tutkija kertojana. Tunteet, tutkimusprosessi ja kirjoittaminen*. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 79. Helsinki: Gummerus.

- Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.) & J. Aaltola. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 185–206.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Forsman, H. & Lampinen, K. 2008. Laatu käytännön valmennukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Gould, D., Greenleaf, C., Chung, Y. & Guinan, D. 2002. A survey of US Atlanta and Nagano Olympians: Variables perceived to influence performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 73 (2), 175-186.
- Hakala, J. T. 1996. Opinnäyte ja sen ohjaaminen: johdatus tutkimusprosessin hallintaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakala, J. T. 2015. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.) & J. Aaltola. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-26.
- Heikkinen, H. L. 2002. Narratiivisuus – ei yksi vaan monta tarinaa. Teoksessa H. L. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) *Minussa elää monta tarinaa. Kertomuksia opettajuudesta*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, H. L. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus, 149-167.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huhtanen, K. 2002. Opettajan professio – näkökulma erityisopettajuuteen peruskoulussa. *Kasvatus* 33 (4), 427–437.
- Hämäläinen, K. 2003. Enemmän kuin valmentaja? Valmentaja urheilijoiden kirjoituksissa. *Liikuntapedagogiikan lisensiaatintyö*. Jyväskylän yliopisto.
- Hämäläinen, K. 2008. Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa. Eetokset, ihanteet ja kasvatusta urheilijoiden tarinoissa. *Studies in sport, physical education and health* 127. Jyväskylän yliopisto.
- Hämäläinen, K. 2015. Suomalainen valmennusosaamisen malli. Teoksessa K. Hämäläinen, K. Danskanen, H. Hakkarainen, T. Lintunen, K. Forsblom, S. Pulkkinen, T. Jaakkola, K. Pasanen, S. Kalaja, P. Arajärvi, T. Lehtoviita & J. Riski. *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti: VK-kustannus, 21-25.
- Hänninen, V. 2015. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli & (toim.) J. Aaltola. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus, 168-184.

- Iniesta, A. 2016. Minä Andres Iniesta. FC Barcelonan pelin artisti. Helsinki: Bonnier.
- International sport coaching framework, version 1.2. 2013.  
[http://www.icce.ws/\\_assets/files/iscf-1.2-10-7-15.pdf](http://www.icce.ws/_assets/files/iscf-1.2-10-7-15.pdf). Luettu 20.1.2018.
- Kari, J. 2016. Hyvä opettaja. Luokanopettajaopiskelijat liikuntakokemustensa ja opettajuutensa tulkitsijoina. Jyväskylän yliopisto. Osoitteessa:  
[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/48692/978-951-39-6523-5\\_vaitos20160212.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/48692/978-951-39-6523-5_vaitos20160212.pdf?sequence=1). Luettu 24.1.2018.
- Kari, J. & Heikkinen, H. 2001. Opettajaksi kasvaminen. Teoksessa J. Kari, P. Moilanen & P. Räihä (toim.) Opettajan taipaleelle. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos, 41-60.
- Korthagen, F. A. J. 2004. In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and teacher education* 20 (1), 77-97.
- Koulutuksen arviointikeskus – Helsingin yliopisto. 2018. Oppimaan oppiminen – mitä se on? <https://blogs.helsinki.fi/cea-arviointi/arviointipalvelut/perusopetus-oppimaan-oppimisen-arviointi/oppimaan-oppiminen-mita-se-on/>. Luettu: 20.3.2018.
- Lagercrantz, D. 2012. Minä Zlatan Ibrahimovic. Helsinki: WSOY.
- Lapinoja, K. P. .2006. Opettajan kadonnutta autonomiaa etsimässä. Jyväskylän yliopisto. Chydenius-instituutti.
- Latvala, J., Peltonen, E. & Saresma, T. 2004. Tutkijat kertovat, konventiot murtuvat. Teoksessa J. Latvala, E. Peltonen & T. Saresma (toim.) Tutkija kertojana. Tunteet, tutkimusprosessi ja kirjoittaminen. Helsinki: Gummerus, 17-55.
- Litmanen, J. 2015. Litmanen10. Helsinki: Tammi.
- Lévi-Strauss, C. 1962. *La Pensée Sauvage*. Paris: Plon.
- Luukkainen, O. 2000. Opettaja vuonna 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 15. Loppuraportti. Helsinki: Opetushallitus.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampere: Yliopistopaino.
- Luukkainen, O. 2005. Yhteiskuntasuuntautunut ja tulevaisuushakuinen opettaja. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 143-163.

- Lähtenmäki, L. 2017. Jättitutkimus suomalaisista ammattiteistä: Poliisi on nyt arvostetuin – katso, miten pärjää 457 ammatin listalla.  
<https://www.is.fi/suomi100/art-2000005208545.html>. Luettu 20.2.2018.
- Malvela, M. 2012. Vuorovaikutus naisten ja miesten käytännön valmennuksessa. Teoksessa A. Mero, A. Uusitalo, H. Hiilloskorpi, A. Nummela & K. Häkkinen (toim.) Naisten ja tyttöjen urheiluvalmennus. Lahti: VK-Kustannus, 353-358.
- Margelin, M. 1996. Kasvatustieteen sanasto, englanti-suomi-englanti. Kielikeskusmateriaalia n:o 114. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Menon 80d. 1978. Teoksessa Platon, teokset II. Helsinki: Otava.
- Metsämuuronen, J. 2003. 2. painos. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus.
- Mikkola, A. & Välijärvi, J. 2014. Tulevaisuuden opettajuus ja opettajankoulutus. Teoksessa H. Jokinen, M. Taajamo & J. Välijärvi (toim.) Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä ja muutoksessa – Huomisen haasteita. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 55-66.
- Mtv.fi. 2017. Salibandyharrastajamäärässä hurja nousu – jääkiekon asema vaarassa. <https://www.mtv.fi/sport/muut-lajit/salibandy/artikkeli/salibandyharrastajamaarassa-hurja-nousu-jaakiekon-asema-vaarassa/6529284#gs.ljhHLsE> Luettu 13.4.2018.
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa- Instituutti Oy. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Niemi, H. 2005. Opettajan kasvatusvastuu taloudellisten arvojen puristuksessa. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 121-141.
- Nissilä, M. 2018. OAJ esittää opettajarekisteriä. Opettaja 2/2018, 8-9.
- Nummenmaa, A. R. & Korhonen, P. K. 2000. Sukupuolisensitiivinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 70-82.
- Nyholm, T. 2016. Jarkko Ruutu. Jumalainen näytelmä. Helsinki: Otava.
- Närhi, A. & Frantsi, P. 1998. Psykkinen valmennus: järkeä ja sydäntä. Helsinki: Otava.
- OAJ:n kotisivut. 2018.  
<https://www.oaj.fi/cs/oaj/Opettajan%20tyo%20eri%20koulumuodoissa>.  
 Luettu 1.7.2018.

- Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Olympiakomitea. 2018. <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajan-tyokalut/> Luettu 5.2.2018.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu: ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Joensuun yliopisto.
- OPH 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Helsinki: Opetushallitus.
- O'Sullivan, M. & Doutis, P. 1994. Research on Expertise: Guideposts for Expertise and Teacher Education in Physical Education. *Quest* 46 (2), 176-185.
- Packalen, H. 2015. Harkitut sanat, parempi valmennus – kohti voimavarakeskeistä kielellistä urheiluvalmennusta. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu 172. Helsinki: Tammer-print.
- Palaiologou, I., Needham, D., & Male, T. (toim.) 2016. *Doing Research in Education: Theory and Practice*. London: Sage.
- Peavy, R. V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1*. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-40.
- Perkkiö, T. 2016. Opetussuunnitelma muuttuu-muuttuuko opettajuus? Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.
- Piispanen, M. 2008. Hyvä oppimisympäristö. Oppilaiden, vanhempien ja opettajien hyvyyskäsitteiden kohtaaminen peruskoulussa. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Polkinghorne, D. 1995. Narrative Configuration in Qualitative Analysis. *International Journal of Qualitative Studies in Education* 8 (1), 5-23.
- Rasku-Puttonen, H. 2005. Opettajat, oppilaat ja osallisuus kouluyhteisössä. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) *Kaksitoista teesiä opettajalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 95-104.
- Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. *Oppiminen ja koulutus*. Helsinki: WSOY.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2014. *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Rooney, W. 2013. *Minä, Wayne Rooney*. Helsinki: Minerva.

- Ropo, E. 2004. Teaching expertise. Teoksessa H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) Professional Learning. Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert. Dordrecht: Kluwer, 159-179.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L. 1968. Pygmalion in the classroom. New York: Holt, Rinehart, Winston.
- Ruponen, R., Nummenmaa, A. R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 162-188.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovarannon verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 5.2.2018.,
- Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2015. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa R. Valli (toim.) & J. Aaltola. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 180-190.
- Sinisalo, P. 2000. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 190-206.
- Soidinmäki, T. 2009. Mitä on hyvä opettajuus? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Musiikin koulutusohjelma. Pedagoginen opinnäytetyö.
- Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. 2000. Alkusanat. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 5-11.
- Strachan, A. & Gretzky, W. 2016. 99 Wayne Gretzkyn tarina. Helsinki: Minerva.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1996. 3. painos. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: West Point.
- Syrjälä, L. 2015. Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) & J. Aaltola. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 257-270.
- Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampereen yliopisto.
- Tilastokeskus. 2018. <http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/opettaja.html>. Luettu 7.1.2018.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

- URHEA. Diasarja. Suomalaisen valmennusosaamisen malli. <http://urhea-fi-bin.directo.fi/@Bin/28afbff850a404b6a173917c87bb71fe/1517948640/application/vnd.openxmlformats-officedocument.presentationml.presentation/359713/Valmennusosaamisen%20malli2%20Anna%202.pptx>
- Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2000. Didaktiikan perusteet. Helsinki: WSOY.
- Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuorikoski, M. 2003. Opettajan yhteiskunnallinen valta ja vastuu. Teoksessa M. Vuorikoski, S. Törmä & S. Viskari (toim.) Opettajan vaiettu valta. Tampere: Vastapaino, 17-53.
- Väljärvi, J. 2005. Muutoksen kohtaaminen opettajan työssä. Teoksessa O. Luukkainen & R. Valli (toim.) Kaksitoista teesiä opettajalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 105-120.
- Woolfolk, A. 2007. Educational psychology. 10. painos. Boston: Allyn and Bacon.

## Liite 1. Haastattelurunko

### TAUSTATIEDOT

Perustiedot (ikä, valmentajakokemus, valmentajakoulutus) haastateltavista olin ajan säästämiseksi hankkinut etukäteen. Haastattelun aluksi tai sen aikana pyrin varmistamaan seuraavat asiat:

- 1.) Koulutus (tutkinto/tutkinnot, opiskelujen kesto, valmistumisvuosi, tutkinnon suorituspaikka ja –aika jne.)
- 2.) Opettajana toimiminen vuosissa
- 3.) Opettajana toimimisen koulutusaste (alakoulu, yläkoulu, toinen aste jne.)
- 4.) Toimenkuva opettajana toimiessa (luokanopettaja, aineenopettaja, erityisopettaja jne.)

### TEEMAT

Miksi sinusta tuli valmentaja?

Mikä tekee valmentajasta hyvän?

Oman valmentajuutesi perusteet?

Vahvuutesi valmentajana?

Mikä tekee opettajasta hyvän?

Opettajana toimimisen mahdolliset vaikutukset valmentajuuteen?

Ajatuksia opettajakoulutuksesta?

Ajatuksia valmentajakoulutuksesta?

Missä määrin, jos lainkaan, aikuisjoukkueen valmennus on kasvatusta?

Muita kysymyksiä tarpeen mukaan.



## Liite 2. Aineiston luokittelu

Atlas -ohjelmalla tehty aineiston luokittelu perustuu suomalaisen valmennusosaamisen mallin osioon valmentajan osaamistarpeista ja on alla olevan mukainen (4 yläluokkaa, 20 alaluokkaa). Hakasuluissa löydettyjen merkitysyksiköiden määrät.

### 6.1. Valmentajan voimavarat

6.1.1. Itsetuntemus	[5]
6.1.2. Luovuus	[5]
6.1.3. Motivaatio	[9]
6.1.4. Arvot ja asenteet	[23]
6.1.5. Jaksaminen	[7]
6.1.6. Terveys	[1]

### 6.2. Urheiluosaaminen

6.2.1. Yleinen urheiluosaaminen	[3]
6.2.2. Lajiosaaminen	[4]
6.2.3. Opettamis- ja ohjaamisaosaaminen	[17]

### 6.3. Ihmissuhdetaidot

6.3.1. Tunne- ja vuorovaikutustaidot	[22]
6.3.2. Organisoitiosaaminen	[9]
6.3.3. Ilmais- ja keskustelutaidot	[9]
6.3.4. Ongelmanratkaisutaidot	[13]
6.3.5. Ihmistuntemus	[15]

### 6.4. Itsensä kehittämisen taidot

6.4.1. Itsearviointitaidot	[11]
6.4.2. Oppimaan oppimisen taidot	[2]
6.4.3. Verkostoitumistaidot	[7]
6.4.4. Tiedonhankinta- ja arviointitaidot	[4]
6.4.5. Ajattelun taidot	[1]

## Liite 3. Haastattelujen lainauksissa esiintyvien merkintöjen selitykset

- .. = tauko puheessa
- ... = lause jää kesken
- = lainauksesta on jätetty kontekstin kannalta epäolennaista tekstiä pois
- = anonymiteetin vuoksi muutettu tai poisjätetty sana
- {tekstiä} = sanan merkityksen selventämiseen liittyvät huomiot
- \* = selitys sivun alalaidassa