

Heidi Hintikka

VOIMISTELUVALMENTAJIEN ASiantuntijuus

Aikuiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2011
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Hintikka, Heidi. VOIMISTELUVALMENTAJIEN ASiantuntijuus. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2011. 103 sivua. Julkaisematon.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää suomalaisten voimistelovalmentajien asiantuntijuutta. Tavoitteena oli selvittää millaista voimistelovalmentajien asiantuntijuus on, miten se kehittyy ja mitä esteitä voimistelovalmentajien asiantuntijuuden kehittymiselle on.

Tutkimukseen osallistui kahdeksan suomalaistaustaista ammattimaisesti tai lähes ammattimaisesti työskentelevää voimistelovalmentajaa, joilla oli valmennuskokemusta vähintään kymmenen vuotta. Tutkimukseen osallistuneista kuusi oli naisia ja kaksi miehiä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja aineiston analyysimenetelmänä teemoittelua.

Tutkimuksen tulosten mukaan voimistelovalmentajien asiantuntijuus on usein omaan voimistelutaustaan pohjautuvaa ja valmentajalta voimistelijalle periytyvää. Asiantuntijuuden kannalta on tärkeää analysoida perittyä tietotaitoa ja tiedostaa sen heikkoudet. Oma voimistelutausta ei ole kuitenkaan välttämättömyys asiantuntevaksi valmentajaksi kehitymisessä. Voimistelovalmentajan asiantuntijuus koostuu teoreettisen tiedon lisäksi kokemuksen kautta kertyvistä praktisista tiedoista ja taidoista, sekä muista asiantuntijuuteen liittyvistä ominaisuuksista ja piirteistä. Valmentajan praktiset tiedot ja taidot voidaan jakaa valmennustyöhön liittyviin tietoihin ja taitoihin sekä valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaitoihin. Voimistelovalmentajan asiantuntijuus on yksilöominaisuus, joka on osa sosiaalista toimintaa. Valmentaja ei voi olla alansa asiantuntija ilman sosiaalista vuorovaikutusta sidosryhmiensä kanssa. Voimistelovalmentajien asiantuntijuuden sosiaalisen luonteen vuoksi valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaidot korostuvat tutkimuksen tuloksissa.

Tulosten mukaan suomalainen voimistelovalmentajakoulutus ei ole ammattivalmentajille riittävällä tasolla. Tämä asettaa oman haasteensa voimistelovalmentajien asiantuntijuudelle ja sen kehittymiselle. Koulutuksen hyötyjä ovat mahdollisuudet keskusteluun, uusien ajatusten ja ideoiden heräämiseen ja uuden innon ja lisäpotkun saamiseen. Koulutusten avulla valmentaja voi myös laajentaa verkostojaan. Informaalinen oppimisen muodoista painottuivat kokemalla, tekemällä ja havainnoimalla oppiminen, sidosryhmät sekä valmentajan reflektio. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota kokemuksen monipuolisuuteen ja laaja-alaisuuteen. Asiantuntevalle valmentajalle on ominaista, että hän tiedostaa lajin jatkuvan kehityksen ja oman asiantuntijuuden kehittymisen vaatimukset. Tärkeimmät sidosryhmät olivat suomalaiset voimistelovalmentajat ja ulkomaalaiset voimistelovalmentajat sekä heidän voimistelijansa.

Suurimpana oman asiantuntijuuden kehitystä haittaavana tekijänä pidettiin suurta työmäärää, johon kuuluu yleensä paljon muutakin kuin kilpavalmennusta. Varsinkin oman toiminnan reflektointi jää kiireessä usein vähemmälle.

Avainsanat: asiantuntijuus, voimistelu, valmentaja, asiantuntijuuden kehittyminen, asiantuntijuuden kehittymisen esteet.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 ASIANTUNTIJUUS.....	9
2.1 Asiantuntijuuden määrittelyä	9
2.2 Asiantuntijuuden kolme vertauskuvaa	11
2.2.1 Asiantuntijuus tiedonhankintana	12
2.2.2 Asiantuntijuus kulttuuriin osallistumisena	14
2.2.3 Asiantuntijuus tiedonluomisena	17
2.3 Asiantuntijatieto.....	18
2.3.1 Formaali tieto.....	19
2.3.2 Praktinen tieto.....	20
2.3.3 Metakognitiivinen tieto.....	22
2.4 Asiantuntijuuden kehitys ja asiantuntijaksi oppiminen.....	23
2.4.1 Noviisista ekspertiksi.....	23
2.4.2 Kokemuksesta oppiminen ja reflektio	25
3 URHEILUVALMENTAMINEN.....	27
3.1 Valmentaminen ja voimistelu	27
3.1.1 Valmentamisen määrittelyä	27
3.1.2 Voimistelu on taitolaji	28
3.1.3 Voimistelovalmentajat Suomessa.....	30
3.1.4 Voimistelovalmentajakoulutus Suomessa	31
3.2 Valmennuksen ja voimistelun historiaa	32
3.3 Valmentajan työ.....	34
3.3.1 Valmentajan ammattitaito.....	34
3.3.2 Valmentaja johtajana	36
3.3.3 Valmennusprosessi	37
3.4 Urheilualmentajan asiantuntijuus.....	38
3.4.1 Valmentajan asiantuntijuuden muodostuminen.....	38

3.4.2	Valmentajan asiantuntijuuden kehittyminen	39
3.4.3	Valmentajan sidosryhmät	41
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	43
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	44
5.1	Tutkimukseen osallistujat	44
5.2	Aineistonkeruumenetelmä	45
5.3	Teemahaastatteluiden käytännön toteutus.....	47
5.4	Aineiston analysointi.....	48
6	VOIMISTELUVALMENTAJIEN ASIANTUNTIJUUDEN MUODOSTUMINEN	51
6.1	Oma voimistelutausta.....	51
6.1.1	Oman valmentajan merkitys ja asiantuntijuuden periytyvyys.....	51
6.1.2	Oman voimistelutaustan mahdollisuudet.....	53
6.1.3	Oma voimistelutausta – välttämättömyyskö?.....	54
6.2	Kokemuksen kautta kertyvä praktinen tieto.....	56
6.2.1	Valmennustyöhön liittyvät tiedot ja taidot	57
6.2.2	Valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaidot.....	58
6.3	Asiantuntevan voimisteluvalmentajan ominaisuuksia ja piirteitä.....	59
7	VOIMISTELUVALMENTAJIEN ASIANTUNTIJUUDEN KEHITTÄMINEN.....	62
7.1	Asiantuntijuuden kehittämisen formaalit tavat	62
7.1.1	Valmennuskoulutus	62
7.1.2	Itsenäinen opiskelu	66
7.2	Asiantuntijuuden kehittämisen informaalit tavat	68
7.2.1	Kokemus ja käytäntö opettajina.....	68
7.2.2	Havainnoimalla oppiminen.....	72
7.3	Sidosryhmät asiantuntijuuden kehittäjinä	74
7.3.1	Valmentajat.....	74
7.3.2	Voimistelijat	77
7.3.3	Voimistelijoiden vanhemmat.....	79
7.3.4	Lajiliitto	80

7.3.5 Muut ryhmät	82
7.4 Reflektointi	82
7.5 Asiantuntijana kehittymisen esteet.....	84
8 POHDINTA.....	87
8.1 Johtopäätökset.....	87
8.1.1 Asiantuntijuuden muodostuminen.....	87
8.1.2 Asiantuntijuuden kehittyminen.....	89
8.1.3 Asiantuntijuuden kehittymisen esteet.....	91
8.2 Tutkielman metodologinen ja eettinen pohdinta.....	93
8.3 Jatkotutkimusaiheet.....	95
LÄHTEET.....	96
LIITE 1 Teemahaastattelurunko	102

1 JOHDANTO

Jokaisella meistä on oma käsityksemme siitä, ketä kutsumme asiantuntijaksi ja millaista asiantuntijuus on. Aiemmin asiantuntijuus tarkoitti yksinkertaisesti oman alan tuntemusta ja hallintaa. Nykyisin asiantuntijuuden vaatimukset ovat korkeammalla, ja asiantuntijan tulee jatkuvasti kehittää ja lisätä tietämystään aihealueestaan ja mielellään myös ylittää oman aihealueensa rajoja. Asiantuntijuutta ei voidakaan pitää pysyvänä ominaisuutena, vaan siihen kuuluu jatkuvaa oppimista, uuden tiedon ja uusien näkökulmien etsimistä ja soveltamista sekä itsereflektiota. (esim. Launis 1997.)

Hakkarainen, Palonen ja Paavola (2002) jakavat asiantuntijuustutkimuksen näkökulmat kolmeen vertauskuvaan. Kaikki kolme vertauskuvaa liittyvät eri tutkimustraditioihin ja käsittelevät asiantuntijuutta erityyppisten käsitteiden kautta. Vertauskuvia voi tarkastella myös asiantuntijuustutkimuksen historiallisen kehityksen aikajanaan. *Tiedonhankintavertauskuva* korostaa asiantuntijuuden kognitiivista eli tiedollista puolta. Tämän näkökulman avulla on saatu paljon tietoa esimerkiksi asiantuntijoiden tiedonkäsittelyprosesseista ja aloittelijoiden ja eksperttien erilaisista ongelmanratkaisutavoista. *Osallistumisvertauskuvalle* tyypillinen ajatus on, ettei tietoa voida erottaa niistä tilanteista ja konteksteista, joissa sitä käytetään. Vertauskuvan mukaan asiantuntijuus syntyy sosiaalisten ilmiöiden kautta ja edellyttää osallistumista asiantuntijakulttuuriin. Kummankin edellä esitetyn vertauskuvan ydin on asiantuntijuuden pystysuuntaisen eli vertikaalisen (noviisista ekspertiksi) ulottuvuuden kehittyminen. Vertikaalinen ulottuvuus tarvitsee rinnalleen laajempaa ja monipuolisempaa ymmärrystä asiantuntijuuden luonteesta. Keskeistä onkin tällöin asiantuntijuuden horisontaalisen ulottuvuuden tarkastelu.

Asiantuntijuuden *tiedonluomisvertauskuva* ottaa huomioon asiantuntijuuden horisontaalisen ulottuvuuden. Asiantuntijuutta tarkastellaan tässä näkökulmassa yksilöllisenä ja yhteisöllisenä tiedon luomisen prosessina. Nykypäivänä tiedon uusiutuminen on nopeaa. Asiantuntijuutta ei enää ole vain teorian ja käytännön tehokas yhteen liittäminen, vaan tietotaidon joustava käyttäminen erilaisissa tilanteissa sekä uuden tiedon luominen ongelmanratkaisun kautta. Työn rutinoituminen ja sujuminen rutiinitilanteissa eivät siis enää riitä asiantuntijan tittelin saamiseksi.

Asiantuntijatutkimuksissa on siis siirrytty yksilöllisestä lähestymistavasta kohti asiantuntijakulttuurien ja -yhteisöjen kuvausta; siis yksilötasolta kohti yhteisötasoa. Näin ollen myös tämän tutkielman kantavana näkökulmana on tarkastella voimisteluvallmentajien asiantuntijuutta yhteisöllisenä ja sosiaalisena ilmiönä.

Côtén, Salmelan, Trudelin, Barian ja Russellin (1995) mukaan valmentaminen käsitetään nykyisin omaksi, jatkuvasti kehittyväksi tieteenalaksi, ja valmentajat omaksi ammattikunnaksi. Nygren (1988,159) määrittelee urheiluvalmennuksen urheilijan suorituskyvyn suunnitelmalliseksi parantamiseksi käyttäen hyväksi tietoon, taitoon ja tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa harjoitusta. Valmentaminen ei siis nykyisin ole enää vain oman toimen ohella tapahtuvaa puuhastelua, vaan yhä ammattimaisempaa, tieteelliseen tietoon perustuvaa työskentelyä.

Hämäläisen (2008, 67) mukaan valmentajaan ja valmennukseen liittyvistä tutkimuksista voi päätellä, mitkä asiat valmentamisessa koetaan tärkeiksi. Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana on tutkittu erityisesti valmentajan toimintaa harjoitus- ja kilpailutilanteissa, valmentajan johtajuutta sekä valmentajan asiantuntijuutta. Hämäläinen näkee valmentamisen olevan niin monitahoinen asia, että sen kaikkia puolia ei ole vielä täysin tutkittu. Valmentamisen ytimen on kuitenkin ajateltu, ja ajatellaan vieläkin, olevan asiantuntijuudessa, tehokkuudessa ja johtamistaidoissa.

1900-luvun alun urheilukilpailuissa Suomen menestyslajeja olivat paini, yleisurheilu ja voimistelu. Suomalaiset telinevoimistelijat saavuttivat katkeamattoman mitaliketjun Amsterdamin vuoden 1928 olympiakisoista Mexican vuoden 1968 kisoihin saakka. Voimistelu oli Suomen menestynein urheilumuoto Lontoon vuoden 1948 olympiakisoissa, jolloin Suomen voimistelumaine oli huipussaan. (Kantola 2007, 17, 92–92, 184–188.) Viimeisin voimistelun olympiamitali on vuodelta 1960 (Suomen Voimisteluliitto 2007). Tämän menestyskauden jälkeen suomalainen voimisteluvallmennus ja -menetys jäivät kuitenkin jälkeen kansainvälisestä kehityksestä, kun harjoittelu ja valmennustoiminta muuttuivat täysin ammattimaisiksi lajin huippumaissa (Kantola 2007, 188). Tämän tutkielman syntyprosessin eli vuosien 2009–2011 aikana suomalaisessa voimistelussa on saavutettu kolme arvokisamitalia: kaksi joukkuevoimistelun maailmanmestaruutta sekä miesten telinevoimistelussa hypyn Euroopan mestaruus.

Lahjakkaat voimistelijat tarvitsevat taustalleen asiantuntevia valmentajia, sillä valmentajalla on voimistelijan menestymisessä ratkaiseva rooli. Voimistelu vaatii taitolajin luonteensa ja monipuolisuutensa vuoksi valmentajalta suurta tietomäärää, luovuutta, omistautumista sekä ennen kaikkea laajaa osaamista ja asiantuntijuutta. Urheiluvalmentajien asiantuntijuutta ovat tutkineet muun muassa Werthner ja Trudel (2006), Nash ja Collins (2006) sekä Lemyre, Trudel ja Durand-Bush (2007). Voimistelupalmentajien asiantuntijuutta ovat tutkineet esimerkiksi Côte ja Salmela (1996) ja Dowdell (2010). Suomalaisten voimistelupalmentajien asiantuntijuutta ei ole tiettävästi aiemmin tutkittu. Tämän vuoksi onkin hyvin mielenkiintoista keskittyä selvittämään tämän vielä pienen, mutta vuosi vuodelta kasvavan ja ammattimaistuvan joukon asiantuntijuutta. Voimistelupalmentajien asiantuntijuutta ja sen kehitystä tukemalla pystymme kehittämään suomalaista valmennusosaamista entistä korkeatasoisemmaksi. Asiantuntevat valmentajat ovat eräs erittäin tärkeä menestyksen osatekijä kilpailtaessa voimistelun suurmaita vastaan.

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää voimistelupalmentajien asiantuntijuutta: millaista voimistelupalmentajien asiantuntijuus on, miten se kehittyy ja mitä esteitä voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymiselle on. Vuonna 2010 Suomessa oli 64 päätoimista voimistelupalmentajaa (Suomen Voimisteluliitto 2010). Tämän tutkielman teemahaastatteluihin osallistui kuusi päätoimista valmentajaa ja kaksi oman toimensa ohella toimivaa valmentajaa, jotka hekin valmensivat lähes ammattimaisesti 20–30 tuntia viikossa.

2 ASIANTUNTIJUUS

Asiantuntija – käsitteeseen sisältyy hiven kunnioitusta ja usein annos vallankäyttöä. Asiantuntija-sana on menettänyt merkitystään, se on arkipäiväistynyt. Ennen vähänkin kouluja käynyttä pidettiin asiantuntijana, nykyisin tohtoriksikaan väittelemine ei välttämättä takaa arvostusta asiantuntijana. Tiedon lisääntyessä on myös havaittu, ettei asiantuntemus olekaan niin helposti määriteltävää tai yksinkertaista, vaan sitä on monenlaista. (Sipilä 1991, 17–18.)

2.1 Asiantuntijuuden määrittelyä

Kasken (2009) määrittely on käsitteenmäärittelyä pelkistetyimmillään: asiantuntija on asian tuntija. Murtozen (2004, 77) mukaan asiantuntijaksi kutsutaan yleensä ihmistä, joka on erityisen taitava tai osaava jollakin tietyllä alueella. Myös Launis (1997, 122) määrittelee asiantuntijan jonkin erityisalan taitavaksi henkilöksi, joka perusteellisen koulutuksensa ja pitkän kokemuksensa perusteella pystyy antamaan yksityiskohtaisia selvityksiä ja vastauksia oman alansa erityiskysymyksiin. Asiantuntijuus on tällaisen taitavan asiantuntijan ominaisuus.

Eteläpelto (1992, 20–21) erottaa ammattitaidon ja asiantuntijuuden käsitteet toisistaan. Ammattitaidolla tarkoitetaan tietyllä koulutuksella ja kokemuksella hankittua yksilöllistä pätevyyttä tai valmiutta toimia tietyssä ammatissa. Asiantuntijuuden käsite eroaa ammattitaidon käsitteestä niin, että sitä ei rajaa ensisijaisesti ammatillinen asema, vaan asia, aihe, tai tehtävä- ja ongelma-alue. Näin ollen asiantuntijuudella voidaan tarkoittaa perinteisen ammatillisen työnjaon ulkopuolelle jäävää osaamista, joka liittyy tiettyyn aiheeseen tai alueeseen. Ammattitaidon ja asiantuntijuuden käsitteiden välisessä erossa näkyy jo antiikin ajoista olemassa ollut jako tietävään ja osaavaan ja taitavaan ja osaavaan ihmiseen. Ammattitaidolla on viitattu käytännölliseen osaamiseen ja asiantuntijuus on liitetty tietämiseen perustuvaan henkiseen työhön. Jaottelua ei kuitenkaan voida enää tänä päivänä pitää näin selkeänä.

Asiantuntijuuden eräs tärkeä elementti on tieto. Asiantuntijalla eli ekspertillä oletetaan olevan alan perustietojen lisäksi monitasoisista ja syvällistä tietoa omasta alastaan.

Asiantuntija osaa myös vastata omaa alaansa koskeviin kysymyksiin sekä soveltaa omia tietojaan. (Eteläpelto 1997, 88.) Asiantuntijuudella voidaan siis tarkoittaa ammatilliseen ja tieteelliseen tietoon liittyvää ammatillisuutta. Se voidaan nähdä tietämyksenä ja kokemuksena, jota muilla alan henkilöillä ei ole. (Kaski 2009.) Isopahkala-Bouretin (2005) mukaan asiantuntijuus koostuu asiaankuuluvasta tietämyksestä, tilannesidonnaisesta kyvystä käyttää sitä ja tähän tietämiseen liittyvästä varmuuden ja luottamuksen tunteesta. Asiantuntijan tieto on siis tietoa, joka on suhteessa käsillä olevaan tehtävään ja tilanteeseen. Tilannesidonnaisuus tarkoittaa sitä, että jokaisessa tilanteessa asiantuntijuus on ansaittava. Varmuus ja luottamus kasvavat omaa tietotaitoa käytettäessä ja tilaisuudet käyttää omaa tietotaitoa taas kasvattavat varmuutta ja luottamusta omiin taitoihin.

Asiantuntijatieto on myös aina näkökulma tiettyyn asiaan. Esimerkiksi lääkäri ja psykologi ovat oman alansa asiantuntijoita ja heillä voi olla erilaisia tietoja, näkemyksiä ja metodeja tietyn asian ratkaisemiseksi. Tämän lisäksi asiantuntijuuteen liittyy myös tietylle ammattialalle tyypillinen maailmankatsomus. (Boshuizen, Bromme & Gruber 2004, 6.)

Eteläpellon (1997, 88–89) mukaan muita asiantuntijuuteen liitettäviä taitoja ovat soveltava osaaminen, ongelmanratkaisutaito, analysointi- ja päättelykyky, organisointitaito, suunnitelmallisuus ja keskittyminen oleelliseen. Lisäksi asiantuntijuuteen liittyy persoonallisia ja sosiaalisia kompetensseja, joita ovat muun muassa vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot, vastuunotto, asenteet omaa työtä ja asiakkaita kohtaan sekä valmiudet toimia uusissa ympäristöissä ja erilaisissa tilanteissa. Pätevyyteen liitetään myös yrittäjyyttä korostavia määreitä, kuten taitoja kommunikoida, tuoda esille ja markkinoida omaa asiantuntemusta. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot ovatkin nykyajan asiantuntijalle hyvin tärkeitä.

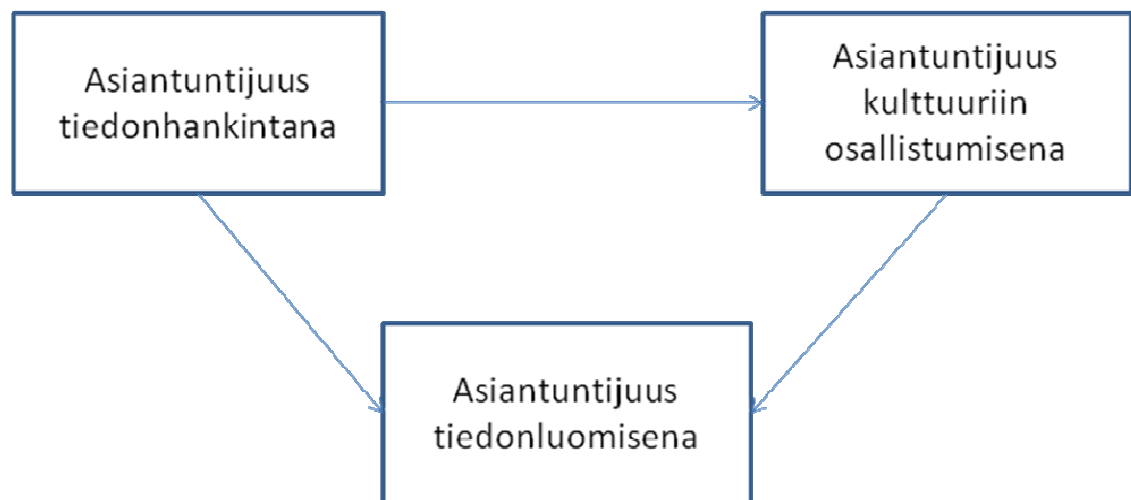
Palonen, Lehtinen ja Gruber (2007, 291) tuovat nykypäivän asiantuntijuuden määrittelyyn mukaan sosiaalisen ulottuvuuden. Heidän mukaansa taitavat yksilöt tulevat asiantuntijoiksi välittämällä tietoa ja mukauttamalla sitä muiden tietoisuuteen. Asiantuntijuus voidaan näin määritellä pysyviksi ja toistettaviksi tiedoiksi ja taidoiksi, jotka tulevat esiin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Asiantuntijuus siis heijastuu esiin pätevinä, sopivina ja jopa erinomaisina yksilöominaisuuksina, jotka ovat osa sosiaalista

toimintaa. Ihmisestä voi kuitenkin tulla asiantuntija vasta silloin, kun hän saa siihen jostain sosiaalisen oikeutuksen.

Eteläpellon ja Collinin (2004, 236–237) mukaan asiantuntijuudesta puhuttaessa tulisi aina ottaa huomioon konteksti, sillä se on olennainen osa asiantuntijuutta. Verrattaessa asiantuntijoita aloittelijoihin on huomattu, että konteksti on tärkeämmässä roolissa asiantuntijoiden kuin aloittelijoiden päätöksenteossa. Kontekstin rooli asiantuntijuudessa on saanut runsaasti teoreettista kiinnostusta, mutta teema kaipaa lisää empiiristä tutkimusta.

2.2 Asiantuntijuuden kolme vertauskuvaa

Palosen, Lehtisen ja Gruberin (2007, 293) mukaan asiantuntijuuden ja taitavan toiminnan tutkimisen lähtökohtana on pidetty sitä, että oppiminen ja asiantuntijuuden kehitys liittyy tietoon ja kokemukseen eikä esimerkiksi persoonalliseen kehitykseen tai synnynnäiseen lahjakkuuteen. Asiantuntijatutkimuksissa on siirrytty yksilöllisestä lähestymistavasta kohti asiantuntijakulttuurien ja -yhteisöjen kuvausta. Yksilötasolta on siis siirrytty kohti yhteisötasoa. Asiantuntijuuden tutkimuksen nykysuuntaukset edustavat kolmea vertauskuvaa tai näkökulmaa (kuvio 1).



KUVIO 1. Asiantuntijuuden vertauskuvat (Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002).

Ensimmäisen, tiedonhankintavertauskuvan, mukaan asiantuntijuutta tarkastellaan mielensisäisenä ja yksilöllisenä toimintana. Se on luonteeltaan monologinen. Osallistumisvertauskuvan kautta asiantuntijuus nähdään kulttuuriin osallistumisen prosessina, vuorovaikutuksena ja intersubjektiivisuutena. Tämän vertauskuvan luonne on dialoginen. Tiedonluomisvertauskuva näkee asiantuntijuuden tiedonluomiseen pohjautuvana kehitysprosessina, ja se on luonteeltaan dialoginen. Vertauskuvia voi tarkastella myös asiantuntijuustutkimuksen historiallisen kehityksen aikajanana. Näkökulmat sisältävät keskenään osittain ristiriitaisia olettamuksia asiantuntijuudesta, mutta parhaimmillaan ne ovat toisiaan täydentäviä lähestymistapoja, jotka rikastuttavat toisiaan. (Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002, 450–451; Hakkarainen & Paavola 2008, 60.)

Nuoli tiedonhankintavertauskuvasta osallistumisvertauskuvaan havainnollistaa sitä, ettei yhteisöllistä osallistumista ja vuorovaikutusta voi olla ilman yksilöitä. Nuolet kahdesta ylhäällä olevasta vertauskuvasta tiedonluomisvertauskuvaan tarkoittavat sitä, että tiedonluomisen prosessissa korostuu yksilöllisen ja sosiaalisen tason välinen vuorovaikutus. Tiedonluomisvertauskuva siis ottaa vaikutteita sekä tiedonhankintavertauskuvasta että osallistumisvertauskuvasta. (Hakkarainen & Paavola 2008, 60–61.)

2.2.1 Asiantuntijuus tiedonhankintana

Asiantuntijuus tiedonhankintana -vertauskuva edustaa asiantuntijuuden kognitiivista puolta. Tiedonkäsittelyprosessiin perustuvaa asiantuntijuutta tutkittaessa on mielenkiinto kohdistunut yksityiskohtaiseen tiedonkäsittelyn ja toimintatapojen kuvaamiseen, jotta toimintatapa voitaisiin jäljitellä ja opettaa. Mielenkiinto on siis kohdistunut kognitiivisiin prosesseihin. (Launis 1997, 122–123.)

Asiantuntijuutta on tutkittu taitavana suorittamisena muun muassa lääketieteessä, fysiikassa, sakissa ja musiikissa. Asiantuntijoiksi on tällöin kutsuttu ihmisiä, jotka ovat toistuvasti ja objektiivisin standardein mitattuna osoittaneet erinomaisia suorituksia alalle tyypillisissä tehtävissä. Asiantuntijoiden suorituksia on verrattu aloittelijoihin tai ihmisiin, joiden suoritukset eivät yllä normaalia ylemmäs. De Grootin 1960-luvulla

tekemä tutkimus, joka on yksi asiantuntijuuden ensimmäisiä tieteellisiä tarkasteluja, suuntasi tutkimusta kohti kognitiivista lähestymistapaa. De Groot vertasi todella kokeneiden ja vähemmän kokeneiden shakinpelaajien ongelmanratkaisuprosesseja toisiinsa seuraamalla heidän välistä peliään. Tutkimuksessaan hän käytti ääneen ajattelumenetelmää, eli pelaajat kertoivat mitä olivat tekemässä. Tutkimuksen mukaan todelliset asiantuntijapelaajat pystyivät muodostamaan pelitilanteesta luotettavan kuvan jopa viiden sekunnin katselun jälkeen. He pystyivät hahmottamaan nopeasti kokonaisuuksia ja jakamaan ne osiin. (Chi 2006, 169.)

De Grootin tutkimuksessa suurin ero huippusuorittajien ja heikompien pelaajien välillä havaittiin muistisuorituksissa, joissa koehenkilöille näytettiin erilaisia sakkiasetelmia muutaman sekunnin ajan, minkä jälkeen heidän täytyi välittömästi palauttaa asetelma mieleensä. Huippusuorittajien erinomainen taito johtui siitä, että heidän havainnointirakenteensa oli samankaltainen alan erityistiedon kanssa, mikä edisti tehtävän menestyksestä suoritamista. (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 289.)

Hakkaraisen ja Paavolan (2008, 63) mukaan ihmisen kognitiivisen toiminnan tutkimus on osoittanut, että pitkäaikaisessa kokemuksessa omaksuttu ja hyvin organisoitu tietämys muodostaa asiantuntijan korkeatasoisen suorituksen perustan. Tämän vuoksi tiedonhankintavertauskuva on ikään kuin perusta, jolle muut vertauskuvat voivat rakentua.

Hakkaraisen, Palosen ja Paavolan (2002, 449, 452) mukaan 1970- ja 1980-luvuilla kognitiivinen tutkimus keskittyi asiantuntijan tietämyksen purkamiseen, esittämiseen ja mallintamiseen tietokoneen varassa. Kognitiivisen tutkimuksen kulmakivenä oli ajatus, jonka mukaan älykkyys ei ole mystinen kaikenlaisten ongelmien ratkaisemisen mahdollistava henkinen kapasiteetti, vaan ihmiset pystyvät toimimaan älykkäästi vain silloin, kun heillä on tiettyyn aiheeseen liittyvää jäsentynyttä asiantuntijuutta, joka auttaa erottamaan lupaavat ja toimivat ratkaisut muista. Perinteinen asiantuntijatutkimus pohjautui aloittelija-asiantuntijavertailuihin, joissa käytettiin usein ääneenajattelumenetelmää. Menetelmän ideana on, että asiantuntija ratkaisee tietyn ongelman ajatellen samalla ääneen koko prosessin ajan. Ääneenajattelun perusteella pyritään määrittelemään asiantuntijan mielessä olevia tietorakenteita ja tiedonkäsittelyprosesseja.

Perinteisessä asiantuntijuustutkimuksessa oletettiin sääntöihin nojaavan symbolisen tiedonkäsittelyn olevan keskeistä. Nykyisen ymmärryksen mukaan asiantuntijuuden taustalla on monenlaista tietoa ja osaamista, josta sääntöjen varassa tapahtuva ongelmanratkaisu kattaa vain hyvin pienen osan. Asiantuntijoilla on paljon myös käsitteellisen tiedon pohjalta muodostunutta osittain tai kokonaan automatisoitunutta toiminnallista tietotaitoa. Asiantuntijuuden kehittyessä muodollinen tieto sisäistyy organisoituneeksi korkeamman asteen käsitteelliseksi tiedoksi, joka järjestäytyy kulloinkin ratkaistavissa olevien ongelmien ympärille. (Hakkarainen ym. 2002, 452.)

Hakkaraisen ym. (2002, 453–454) mukaan asiantuntijuuden perinteinen, kognitiivinen, näkökulma olettaa, että asiantuntijuutta voidaan ymmärtää tutkimalla vain mielensisäisiä älyllisiä toimintoja, jolloin unohdetaan, että asiantuntijoiden toiminta nojautuu kuitenkin sosiaalisessa yhteisössä oleviin voimavaroihin. Näkökulma antaa siis harhaanjohtavan yksilökeskeisen kuvan asiantuntijuudesta. Näkökulmassa sosiaalinen yhteisö ja kulttuuri otetaan huomioon vain taustamuuttujina, jotka voidaan tarvittaessa jättää pois. Heikkoutena voidaan pitää myös sitä, että kognitiivisen näkökulman kautta on vaikea selittää, miksi hiljaisella tiedolla on tärkeä merkitys asiantuntijoiden ongelmanratkaisussa. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tässä yhteydessä tietoa, joka auttaa käyttämään ongelmatapaukseen sisältyviä pieniä ja epämääräisiä vihjeitä niin, että lupaavat ongelmanratkaisutavat erottuvat vähemmän lupaavista.

2.2.2 Asiantuntijuus kulttuuriin osallistumisena

Hakkaraisen ym. (2002, 454) mukaan 1980-luvulla alkoi muodostua kritiikkiä kognitiivista näkökulmaa kohtaan. Vallalle nousi tilannesidonlaiseen teoriaan perustuva näkökulma, jonka mukaan asiantuntijuus kehittyy osallistumalla erilaisiin kulttuurisiin käytäntöihin. Näiden käytäntöjen kautta asiantuntijan osaaminen välittyy oppijalle. Osallistumisvertauskuvalla tyypillinen ajatus on, ettei tietoa voida erottaa niistä tilanteista ja konteksteista, joissa sitä käytetään. Näkökulman taustalla on antropologisesti suuntautunut asiantuntijayhteisöjen ja -kulttuurien tutkimus. Näkökulma edustaakin asiantuntijuuden kulttuurista puolta.

Asiantuntijaksi oppiminen voi tapahtua ilman muodollista koulutusta ja tietoista opetusta osallistumalla alusta alkaen asiantuntijan käytäntöihin kuunnellen, katsellen ja avustavia tehtäviä tehden. Tällöin oppiminen tapahtuu käytäntöyhteisössä, jolla tarkoitetaan epävirallista yhteisöä, jolla ei ole selviä rajoja tai jäsenyyden kriteerejä. Yhdessä toimivat ihmiset kehittävät omia tapojaan ratkaista ongelmia ja haasteita ja kehittävät toiminnan välineistöä (esim. tarinat, uskomukset, käytännöt, työvälineet). Käytäntöyhteisö voi muodostua esimerkiksi porukasta, joka alkaa kokoontua kahviautomaatin luona epävirallisissa tilanteissa. (Hakkarainen ym. 2002, 454.)

Asiantuntijaksi kehittymistä voidaan tarkastella myös prosessina, jonka kuluessa reuna-alueella tapahtuva osallistuminen muuttuu täydeksi osallistumiseksi. Prosessin alussa aloittelija toteuttaa vain joitakin avustavia tehtäviä ja on mukana asiantuntijakulttuurissa. Vähitellen aloittelija saa vastuullisempia tehtäviä, kasvaa asiantuntijaksi ja kantaa vastuun koko prosessista. Olennaista prosessissa on se, että aloittelija saa asiantuntijalta omaan taitotasoonsa sopivaa tukea neuvojen, keskustelujen ja vihjeiden muodossa. Kun aloittelija on tekemisissä pitkäaikaisten ongelmanratkaisuprosessien kanssa, puhutaan kognitiivisesta oppipoikamestarioppimisesta. Tällainen prosessitarkastelu tukee osallistumisnäkökulman perusajatusta. Näkökulman kantavana ajatuksena kun on, että asiantuntijuutta ei voida opettaa koulussa, vaan asiantuntijuus kehittyy vasta osallistumalla asiantuntijakulttuurin toimintaan ja vastaavien ongelmien ratkaisuun. (Hakkarainen ym. 2002, 454–455.)

Eräs osallistumisnäkökulman keskeinen elementti on asiantuntijakulttuuri. Samaistumisprosessiin liittyy niin oma henkilökohtainen muutosprosessi kuin yhteisöllinen prosessi, jonka lopputuloksena asiantuntija saa oikeutuksen toimia tietyssä kontekstissa. (Boshuizen, Bromme & Gruber 2004, 6–7.) Hakkaraisen ym. (2002, 456–457) mukaan asiantuntijuuden kulttuurista luonnetta voidaan tarkastella myös sosiaalisesti hajautettujen kognitioiden näkökulmasta. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäisellä ihmisellä on rajalliset kognitiiviset voimavarat, mutta yhdessä joukko ihmisiä voi ratkaista monimutkaisia ongelmia jakamalla tiedonkäsittelytehtäviä keskenään.

Hakkaraisen ym. (2002, 457–458) mukaan osallistumisnäkökulma aliarvioi käsitteellisen tiedon ja ymmärryksen merkitystä liittäessään kaikki merkitykset sosiaalisiin tilanteisiin. Vaikka tieto on toisinaan tilanteisiin sitoutunutta, voi se kuitenkin siirtyä tilanteesta tai yhteisöstä toiseen helpostikin. On myös hyvä pitää mielessä, että yksilölliset erot asiantuntijuuden tasossa ovat usein merkittäviä, jolloin osaaminen jakautuu epätasaisesti ja ydinosaaminen on vain tiettyjen asiantuntijoiden hallussa. Tällöin ydinasantuntijan menettäminen saattaa olla organisaatiolle merkittävä takaisku.

Palosen, Lehtisen ja Gruberin (2007, 294) mukaan käytäntöyhteisön käsite on ongelmallinen. Ongelmia aiheuttaa oletamus, että työyhteisön jäsenet saavat kaiken tietonsa yhden kulttuurin sisältä, jolloin yksilöiden yhteydet muihin yhteisöihin on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Yhteisön sosiaalistumisprosessi kuvataan myös usein välttämättömäksi ja ennalta määräytyksi tapahtumaksi, jota yhteisön sisäinen vuorovaikutus ja siihen osallistuminen pitävät yllä. Myös fyysisten ja symbolisten menetelmien oppimista kuvataan käytäntöyhteisöjen yhteydessä usein sosiaaliseksi prosessiksi, koska katsotaan, että ne sisältävät niihin kiinnittynyttä kulttuurista tietoa. Todellisuudessa välineet ja menetelmät leviävät laajalle ja nopeasti ja ne liittyvät enemmän aikaan, jolloin ne on kehitetty kuin paikkaan, jossa niitä käytetään. Ajatus kulttuurin nopeasta muutoksesta sopii siis käytäntöyhteisöjen teoriaan huonosti.

Myös Launis (1997, 122–123) kritisoi kahta edellä esitettyä näkökulmaa. Vaikka kuvatut ulottuvuudet vaikuttavat toistensa vastakohtilta, näkemyksissä on selkeästi myös yhteinen lähtökohta. Kummankin ydin on asiantuntijuuden pystysuuntaisen eli vertikaalisen (noviisista ekspertiksi) ulottuvuuden kehittyminen. Lähestymistavat auttavat huonosti ymmärtämään asiantuntijuutta sisällöllisesti, paikallisesti, historiallisesti ja vuorovaikutuksessa kehittyvänä toimintana. Vertikaalinen ulottuvuus tarvitsee rinnalleen laajempaa ja monipuolisempaa ymmärrystä asiantuntijuuden luonteesta. Keskeistä onkin tällöin asiantuntijuuden horisontaalisen ulottuvuuden tarkastelu. Horisontaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan sivuttaista liikkumista ja esimerkiksi eri ammattialojen rajojen ylittämistä.

2.2.3 Asiantuntijuus tiedonluomisena

Hakkaraisen ja Paavolan (2008, 61, 72) mukaan kaksi edellä esiteltyä asiantuntijuuden vertauskuvaa eivät ole riittäviä kehittyvän tietoyhteiskunnan haasteisiin vastaamiseksi. Tietoyhteiskunta edellyttää jatkuvaa muutosta ja innovaatioita, joihin on mahdollisuus vastata tiedonluomisvertauskuvan kautta. Tiedonluomiseen liittyviä prosesseja ei vielä ymmärretä kovin hyvin. Tiedonluomisnäkökulmassa huomio kuitenkin suuntautuu pitkäaikaisiin yhteisöllisiin prosesseihin joidenkin kohteiden kehittämiseksi. Näkökulma edustaa siis asiantuntijuuden yhteisöllistä puolta. Tietoja ja käytäntöjä luodaan ja kehitetään yhteisöllisesti. Yhteisöllisten prosessien avulla pyritään ylittämään aiemman tietohorisontin rajoja ja luomaan uudelleen sosiaalisia rajoja.

Kokemuksen kautta asiantuntijalle kehittyi tuttuihin ratkaisumalleihin nojaavaa tietämystä, jonka varassa useat ongelmat on mahdollista ratkaista. Asiantuntijuuden kehityksen kannalta on olennaista mitä kokemuksen myötä vapautuville voimavaroille tapahtuu. Rutiiniasiantuntijoilla oma työ helpottuu ja urautuu ja osaaminen kehittyi ainoastaan siihen saakka, kunnes he pääsevät asiantuntijan asemaan. Tällainen asiantuntija ei pysy kauan asiantuntijana muuttuvassa ja nopeasti kehittyvässä ympäristössä. (Hakkarainen ym. 2002, 458.) Launiin (1997, 122–124) mukaan yhteiskunnan ja työelämän ongelmat ovat monimutkaistuneet ja kietoutuneet toisiinsa ja ongelmien keskinäiset yhteydet ovat muuttuneet yhä vaikeammin näkyviksi. Tällainen muutos edellyttää ajan hermolla pysymistä, verkostojen hyödyntämistä ja rajojen ylityksiä.

Hakkaraisen ym. (2002, 458) mukaan asiantuntijuuden kehityksen kannalta ratkaisevaa on hakea uusia haasteellisia ongelmia ja toimia suorituskyvyn ylärajalla, jossa tapahtuu aikaisemman osaamisen ja tiedon rajojen ylittämistä. Asiantuntijoille on myös tyypillistä monipuolisten verkostosuhteiden olemassaolo. Verkostojen avulla on mahdollista ratkaista poikkeuksellisen vaikeita ongelmia.

Launis (1997, 132) määrittelee asiantuntijatyön rajat seuraavasti: asiantuntijan ja asiakkaan väliset rajat, sisällöllisen asiantuntemuksen väliset reviirirajat ja organisaatioiden hierarkkiset rajat. Näiden rajojen ylittäminen edellyttää konkreettista toimintaa, yhteisiä kokeiluja, yhteisiin tilanteisiin menoa ja siirtymistä työskentelemään

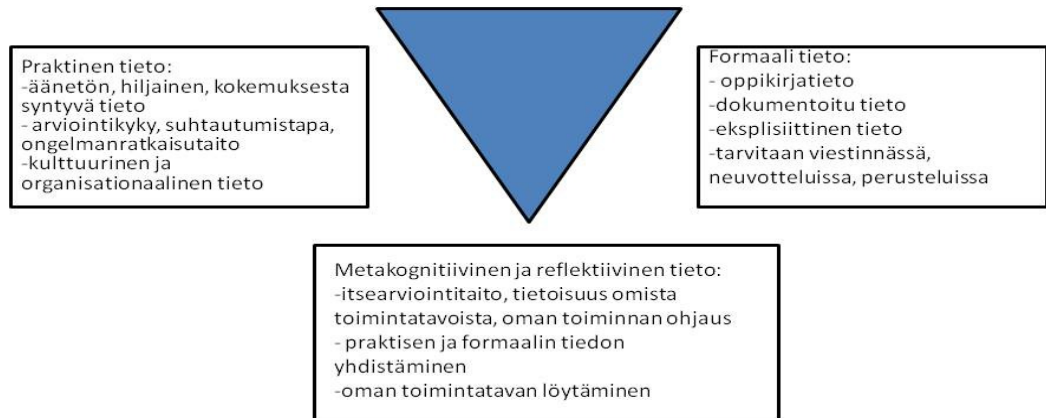
toisen reviirille. Näissä tilanteissa asiantuntija joutuu kohtaamaan erilaisuutta ja sitä, että joku muukin tietää hänen alastaan jotain.

Edellä kuvattu monessa mukana oleminen on koettu sekä haasteeksi että ongelmaksi. Toisaalta se nähdään välttämättömäksi uusien ideoiden ja ratkaisujen syntymiseksi, toisaalta yksittäinen asiantuntija saattaa tuntea hajottavansa voimiaan liiaksi. Työ koetaan usein haastavana ja mielenkiintoisena, mutta samalla se on myös kiireistä ja uuvuttavaa. Monikontekstisuutta onkin käsitelty usein sen psyykkisen kuormittamisen kautta. Tämä heijastelee asiantuntijatoiminnassa pinnalla olevia kehitysristiriitoja. (Launis 1997, 128; Launis & Engeström 1999, 64–65.)

Palosen, Lehtisen ja Gruberin (2007, 291) mukaan asiantuntijuuden tutkimuksessa on ollut oleellista ja ongelmallista pystyä määrittämään osaaminen niin, että sen tasoa on mahdollista arvioida. Kuka on todellinen asiantuntija? Monilla aloilla, kuten opetuksessa, konsultoinnissa ja politiikassa, asiantuntijoiden tunnistaminen perustuu usein kollegoiden nimeämiseen eli jonkinlaiseen toveriarvioon. Asiantuntijuuden määrittäminen nojaa siis miltei aina sosiaaliseen arviointiin ja tiettyyn asiayhteyteen.

2.3 Asiantuntijatieto

Asiantuntijuus muodostuu monenlaisista aineksista, joista keskeisimpänä pidetään tietoa. Asiantuntijatieto koostuu useista tiedon lajeista. Myös ei-asiantuntijoilla on kyseisiä tietoja, mutta ei-asiantuntijoita ja asiantuntijoita erottavina tekijöinä pidetään tiedon määrää ja laatua ja tiedon yhdistely- ja soveltamistaitoja. (Bereiter & Scardamalia 1993, 74.) Eteläpellon (1997, 96–97) mukaan 1970-luvulta lähtien on tutkittu asiantuntijuuden formaalia, eli faktoihin, teorioihin ja käsitteisiin, perustuvaa tietämystä. Myöhemmin asiantuntijatiedon tutkimus on laajentunut myös käsitysten ja uskomusten tutkimiseen. Lisäksi nykypäivän asiantuntijuustutkimuksissa kiinnitetään huomiota asiantuntijan metakognitiivisiin prosesseihin. Eteläpelto esittääkin asiantuntijatiedolle kolme pääryhmää: formaalin, praktisen ja metakognitiivisen tietämyksen. Kuvio 2 havainnollistaa asiantuntijatiedon osa-alueita.



KUVIO 2. Asiantuntijatiedon osa-alueet. (Paloniemi 2008, 264).

2.3.1 Formaali tieto

Formaali tieto on perinteistä oppikirjatietoa, joka on luonteeltaan julkista, näkyvää, helposti kommunikoitavaa ja sitä voidaan ilmaista käsitteellisesti. Formaali tietämys toimii lähtökohtana ja tarttumapintana kokemuksen myötä hankittavalle praktiselle tietämykselle. Formaali tieto onkin tavallaan koko asiantuntijatietämyksen perusta. Usein tiedosta puhuttaessa puhutaan juuri formaalista tiedosta. (Eteläpelto 1997, 98.) Bereiter ja Scardamalia (1993, 62) käsittävät formaalin tiedon syntyvän neuvottelun kaltaisissa prosesseissa. Formaali tieto on neuvoteltavissa olevaa siinä mielessä, että sitä voidaan siirtää, vaihtaa ja jopa ostaa rahalla. Juuri tiedon neuvoteltava luonne tekee formaalista tiedosta ainutlaatuisen muiden asiantuntijuuden tiedon lajien joukossa.

Bereiterin ja Scardamalian (1993, 63–65) mukaan formaalia tietämystä käytetään opiskelussa ja opettamisessa, asiantuntijuudesta kommunikoitaessa sekä perusteltaessa tiettyä asiaa. Se myös tarjoaa kasvualustan informaalille tiedolle ja taidoille. Opiskelu, opettaminen ja kommunikointi olisivat hyvin vaikeaa, jos tietoa ei olisi painetussa tai käsitteellisessä muodossa. Formaalia tietoa voidaan tulkita, kyseenalaistaa ja vertailla. Tärkeää ei siis ole pelkkä tiedon siirto, vaan se, että osaa arvioida, vertailla ja etsiä sopivaa tietoa.

Bereiterin ja Scardamalian (1993,63) mukaan kokeneet lääkärit käyttävät työssään enemmän informaalia tietoa ja taitoja kokemattomien lääkärin luottaessa enemmän formaaliin tietoon. Kokeneet lääkärit vetoavat kuitenkin formaaliin tietoon silloin, kun he perustelevat diagnoosiaan.

2.3.2 Praktinen tieto

Praktinen tietämys on monessa mielessä vastakohta formaalille tiedolle. Praktinen tietämys on kokemuspohjaista, toiminnallista, henkilökohtaista, kontekstuaalista, äänetöntä, hiljaista, usein tiedostamattomaksi jäävää, informaalista ja impressionistista. Se on siis tietynlaista aikaisempiin kokemuksiin perustuvaa tuntumatietoa, joka on usein tiedostamatonta ja joka otetaan yleensä käyttöön vain todellisessa ongelmanratkaisutilanteessa. Juuri praktinen tietämys erottaa asiantuntijan aloittelijasta. Vaikka formaali ja praktinen tietämys saattavat vaikuttaa toisensa poissulkevilta tiedon tyypeiltä, on asiantuntijuuden hankkimisessa kummallakin tiedon muodolla oma tärkeä roolinsa. Asiantuntijaksi oppimisen eri vaiheissa formaali ja praktinen tietämys ovat eri tavoin painottuneita ja eri tavalla oppimisen kohteena. (Eteläpelto 1997, 97–98.)

Bereiter ja Scardamalia (1993, 46–61) luonnehtivat piilevää ja hiljaista tietoa praktiseksi tiedoksi, joka sisältää informaalin tiedon, impressionistisen tiedon ja itsesääätelytiedon. Informaalia tietoa ei voi oppia kirjoista eikä sitä ole helppo selittää. Se ei kuitenkaan ole taitoakaan. Informaalia tietoa käytetään, kun yritetään ymmärtää asioita tai tapahtumia, tehdään tulkintoja ja päätelmiä tai ennakoidaan asioita. Tunteet ovat usein välttämätön ja erottamaton osa tietoa ja ne voivat vaikuttaa päätöksentekoon. Impressionistinen tieto onkin tunnetietoa, joka liittyy käyttäytymiseen ja päätöksentekoon tilanteessa nopeasti hankittavien vaikutelmien välityksellä. Bereiterin ja Scardamalian mukaan impressionistisella tiedolla on kaksi eri tarkoitusta. Sen ensimmäinen tarkoitus on tukea formaalin tiedon hankintaa. Formaali tieto on helpompi muistaa, jos se liittyy johonkin tunnetilaan. Impressionistisen tiedon toinen tarkoitus on toimia perustana käytännöllisille ja teoreettisille päätöksille: useiden päätösten pohjana on tunnetieto. Itsesääätelytieto on itsetuntemusta, joka on yhteydessä suoritukseen tiettyssä tilanteessa. Se on osa asiantuntijan tietoa tiettyssä tilanteessa. Se on tietoa, joka sopii vain kyseiselle asiantuntijalle.

Hiljainen tieto sijoittuu praktisen tiedon alueelle. Torffin ja Sternbergin (1998, 116) mukaan hiljainen tieto on käytännöllistä tieto-taitoa, jota ei voi suoraan opettaa ja jota on vaikea ilmaista sanoin. Paloniemi on tutkinut hiljaisen tiedon luonnetta ja ilmenemistä työssä. Vuonna 2006 tehty tutkimus toteutettiin kyselomakkein ja yksilöhaastatteluin. Tulosten mukaan kokemukset hiljaisesta tiedosta ja sen luonteesta nojasivat joko käytännölliseen ja kokemuksen kautta hankittuun tietoon, ei-dokumentoituun tai ei-formaaliin tietoon tai persoonalliseen tietämiseen. Näin ollen myös Palomäki sijoittaa hiljaisen tiedon asiantuntijatiedon osa-alueista erityisesti praktisen sekä metakognitiivisen tiedon alueelle. (Paloniemi 2008, 256–257, 265.)

Nash ja Collins (2006) sanovat hiljaisen tiedon karttuvan jokapäiväisessä elämässä. Koska hiljaista tietoa on vaikea kertoa sanoin, se täytyy hankkia omien kokemusten kautta. Esimerkiksi kokenut valmentaja ei voi kertoa aloittelijalle kaikkea, vaan aloittelija voi kerryttää hiljaisia tietojaan ja taitojaan työskentelemällä yksin ja yhdessä, havainnoimalla kokeneen toimintaa sekä refleктоimalla omaa toimintaansa. Myös Torffin ja Sternbergin (1998, 121–122) mukaan asiantuntijan työn seuraaminen, havainnoiminen ja matkiminen sekä asiantuntijan kanssa keskusteleminen edesauttavat hiljaisen tiedon kertymistä. Vastapuolen ei kuitenkaan tarvitse aina olla jonkin alan asiantuntija, vaan myös kontaktit erilaisten ihmisten kanssa kartuttavat hiljaista tietoa. Usein tällainen tieto karttuu parhaiten epämuodollisissa tilanteissa, esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa.

Paloniemi (2008, 266–268, 271) erittelee hiljaisen tiedon jakamisen informaaleihin ja organisoituihin tapoihin. Informaaleja tapoja ovat edellä olleiden lisäksi työkavereiden neuvominen ja opastaminen sekä mallin näyttäminen ja yhdessä kokeileminen. Organisoituja hiljaisen tiedon jakamisen tapoja ovat kokoukset sekä erilaisten työnohjausryhmien, yhteistyöverkoston, tiimien ja työparien luomiset. Paloniemen tutkimuksen mukaan hiljaisen tiedon jakamisen informaalit tavat ovat kuitenkin vallitsevia, sillä hiljaisen tiedon jakaminen tapahtuu useimmiten luonnollisesti ja epävirallisesti. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan usein kokemuksen kautta syntynyttä osaamista, joka liittyy tapoihin tehdä työtä sekä työyhteisön tuntemukseen. Näin ollen mukana on myös työyhteisön kulttuurinen ulottuvuus. Paloniemi muistuttaa, että hiljainen tietäminen ja osaaminen ovat luonteeltaan toiminnallisia ja sosiaalisia, joten keskeinen jakamisen edellytys on mahdollisuus vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen.

2.3.3 Metakognitiivinen tieto

Eteläpellon (1997, 97, 99) mukaan metakognitiivinen tietämys eroaa formaalisesta ja praktisesta tiedosta siten, että se liittyy aina henkilön omaan toimintaan ja ohjaukseen. Bereiterin ja Scardamalian (1993) mukaan metakognitiivinen tietämys on osaamista, joka liittyy oman itsen hallintaan ja organisointiin niin, että saa tietyn tehtävän suoritettua. Tämän tietämyksen tehtävänä on integroida ja suodattaa formaalin ja praktisen tiedon käyttöä. Metakognitiivisesta tiedosta käytetään myös käsitettä itsesäätelytieto.

Metakognitiivinen tieto voi koskea tarkkavaisuuden suuntaamisen ja hallinnan lisäksi käynnissä olevan toiminnan ohjausta ja valvontaa. Itsesäätelyn onnistumisen kannalta on välttämätöntä, että henkilö on tietoinen käyttämistään strategioista sekä oman kapasiteettinsa, tietämyksensä ja toimivaltansa rajoista. Metakognitiolla tarkoitetaan yksilön omien havainto-, muisti- ja ajattelutoimintojen tiedostamista sekä näiden tietoista ohjaamista ja kontrollointia. Metakognitioon liittyvät kognitiivisten prosessien lisäksi myös kaikki psyykkiset ilmiöt kuten motiivit ja emootiot. (Eteläpelto 1991; Eteläpelto 1997, 99.)

Eteläpelto (1991) on pohtinut metakognitiivisen tiedon merkitystä asiantuntijuuden kannalta. Asiantuntijuuteen liitettynä metakognitiivinen tieto tarkoittaa tietoa tiedosta. Tällaisena voidaan pitää henkilön käsityksiä hänen omasta asiantuntemuksestaan, esimerkiksi siitä, kuinka monipuolisesti hän hallitsee työn kohdetta ja työmenetelmiä koskevan tiedon. Metakognitiivinen tieto voi myös tarkoittaa henkilöön itseensä työskentelyn subjektina suhteutettua tietoa työmenetelmistä ja työskentelyn kohteesta. Tällaiseksi tiedoksi Eteläpelto lukee muun muassa henkilön käsitykset hänelle sopivista työskentelytavoista ja strategioista ja tavoitteenasettelusta. Myös henkilön arviota tehtävän vaikeudesta tai sen suorittamiseen kuluva ajasta voidaan pitää metakognitiivisena tietona, koska tällaisessa arvioinnissa ei ole kyse pelkästään tehtävästä, vaan myös henkilön omakohtaisesta suhteesta tehtävään.

Eteläpelto (1991) olettaa metakognitiivisen säätelyn olevan eksperteillä korkeatasoisempaa, yleistyneempää ja laaja-alaisempaa kuin noviiseilla, koska eksperttiyden ja myös metakognitiivisten taitojen kehittämisessä eräs keskeinen tapahtuma on suorituksen automatisoituminen ja siirtyminen pois tietoisuuden piiristä.

Metakognitiivisen tiedon hallinta ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että tämä tieto olisi toimintaa ohjaavaa. Metakognitiivinen tieto voi olla luonteeltaan niin yleistä ja abstraktia, ettei sitä osata yhdistää konkreettisiin oppimistilanteisiin.

Metakognitiolla on oppimisen psykologiassa tarkoitettu pohjimmiltaan samaa kuin reflektiivisyydellä, mutta se on nähty kohteeltaan suppeampana. Metakognitiolla on tarkoitettu henkilön kognitiivisia eli tietämistoimintoja ja niihin perustuvaa oman toiminnan säätelyä, kun reflektiivisyyden kohteena ovat laajemmin myös tunne- ja tahtotoiminnot. Kun metakognitiota on tarkasteltu yksittäisten oppimistehtävien näkökulmasta, reflektiivisyydellä on viitattu laajempaan kokonaisuuteen, joka käsittää myös yhteiskunnallisen ja kulttuurisen kontekstin. (Eteläpelto 1992, 41.)

2.4 Asiantuntijuuden kehitys ja asiantuntijaksi oppiminen

2.4.1 Noviisista ekspertiksi

Asiantuntijuuden henkilökohtaista eli yksilön ulottuvuutta tutkittaessa on vertailtu toisiinsa noviiseja ja ekspertejä. Eteläpellon (1992, 32) mukaan eksperteillä tarkoitetaan oman alansa huippusuorittajia, taitavia, osaavia tai pitkähkön työkokemuksen omaavia henkilöitä. Noviiseilla tarkoitetaan vähemmän taitavia tai oppimisensa alkuvaiheessa olevia henkilöitä, joilla on vain vähäinen alaan liittyvä työkokemus. Eksperttiyttä selvittävässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan, miten ekspertin ja noviisin ongelmanratkaisutavat poikkeavat toisistaan. Eräs tällainen tutkimus käsitteli shakinpeluuta. (Eteläpelto 1992, 32.)

Eteläpellon (1992, 32–34) mukaan eksperttien ja noviisien keskinäisissä vertailuissa on ilmennyt, että noviisien tietoinen tarkkavaisuus ja havaintojenteko ovat kapea-alaista. Ekspertit sen sijaan havaitsevat ja muistavat oman alansa tietoja laajoina kokonaisuuksina. Tämän lisäksi ekspertit kykenevät kohdistamaan huomionsa tehtävän kannalta olennaisiin seikkoihin ja jättämään epäolennaiset seikat huomiotta. Aloittelijalle on tyypillistä tehtävän tai ongelman näkeminen ympäristöstään irrallisena, kun taas ekspertti pystyy liittämään sen ympäristöönsä.

Nash ja Collins (2006) muistuttavat, että ongelmallisen tilanteen tai tehtävän edessä yksilö hakee ratkaisua ongelmaan muististaan. Jos ratkaisua ei löydy, otetaan käyttöön ongelmanratkaisuprosessit, jotka ovat erilaisia noviiseilla ja eksperteillä. Ekspertit toimivat yleensä eteenpäin annetusta tiedosta kohti ratkaisua, kun taas noviisit toimivat taaksepäin: he kokeilevat eri vaihtoehtoja yrityksen ja erehdyksen kautta.

Eteläpelto (1992, 36) esittelee viisi tasoa, jotka kuvaavat siirtymistä noviisista ekspertiksi. Ensimmäisellä tasolla *noviisi* ratkaisee ongelmia yleisten sääntöjen ja toimintaohjeiden varassa. Toisella tasolla *edistynyt aloittelija* käyttää jo sisällöllisiä elementtejä ja kokemus alkaa yhdistyä ohjeisiin. Kolmannen tason *pätevä ongelmanratkaisija* näkee tilanteen irrallisten tilanteiden yhdistelmänä ja valitsee jo itse lähestymistavan. Neljännen tason *taitava suorittaja* käyttää visuaalisia kokemuksia ja intuitiota. Viidennellä tasolla *ekspertti* toimii aikaisemman kokemuksen perusteella ja jopa hyljeksii selityksiä. Noviisista ekspertiksi kehittyessä tapahtuu siis joustavuuden sekä omaan kokemukseen ja intuitioon luottamisen lisääntymistä.

Myös Nashin ja Collinsin (2006) mukaan kokenut ekspertti luottaa noviiseja enemmän omaan intuitioonsa ja tekee päätöksiä sen varassa. Ekspertti ei aina osaa edes selittää, miksi toimi tietyllä tavalla. Tämä johtuu kokemuksen kautta kertyneen hiljaisen tiedon olemassaolosta. Todellisten asiantuntijoiden intuitiivinen toiminta tarvitsee kokemuksen lisäksi pohjaksi myös vankkaa tietoperustaa, joka luodaan koulutuksen avulla. Nash ja Collins korostavat eksperttiydessä myös reflektion merkitystä: reflektoimalla omaa toimintaansa on mahdollista kehittää omaa asiantuntemustaan yhä korkeammalle tasolle.

Noviisista ekspertiksi – näkökulmaa on kritisoitu sen aikaa ja harjoittelua korostavasta luonteesta. Pitkäaikainenkaan työnteko tai harjoittelu kun ei aina tee todellista asiantuntijaa. Näkökulma on saanut kritiikkiä myös siitä, että se antaa asiantuntijuudesta staattisen ja yhdenmukaisen kuvan. Eteläpellon ja Collinin mukaan ajallisesti pitkää kokemusta tärkeämpää on kokemuksen laajuus, monipuolisuus ja laatu. Laaja-alaista ja monipuolista kokemusta saanut henkilö saattaa siis olla asiantuntevampi kuin kymmenen vuotta häntä kokeneempi kollega, jonka kokemukset rajoittuvat tiettyihin teemoihin tai tiettyyn kontekstiin. (Eteläpelto & Collin 2004, 234–235.)

2.4.2 Kokemuksesta oppiminen ja reflektio

Kokemuksesta oppiminen voidaan ymmärtää hyvin laajasti, ei pelkästään työkokemuksena vaan myös arjen elämäkokemuksena, jota voidaan hyödyntää työelämässä. Erään käsityksen mukaan asiantuntijaksi tullaan vain omakohtaisen kokemuksen ja kokemuksesta oppimisen kautta. Tähän liittyen asiantuntijan olisi hyvä kyetä oppimaan omista virheitään ja kokemuksistaan, testata jatkuvasti itseään sekä olla toimiaan kohtaan avoin, kriittinen ja suvaitsevainen. Myös hyvä motivaatio ja pedagoginen tuki edesauttavat asiantuntijaksi kehittymistä. (Eteläpelto 1997, 91.)

Collinin (2005, 19–20) mukaan työskentely ja oppiminen ovat erottamattomia. Työntekijän tehtävä on työnteko, ei oppiminen. Silti oppimista tapahtuu esimerkiksi ongelmanratkaisutilanteiden, taitojen lisääntymisen, virheistä oppimisen ja vuorovaikutuksen kautta. Collinin mukaan asiantuntijuus ei kehity yhdestä, ainutkertaisesta tapahtumasta tai kokemuksesta, vaan se kehittyy omia tietoja ja taitoja parantavan oppimisen ja harjoittelun prosessin myötä.

Kolbin (1984, 20, 40–42) kokemuksellisen oppimisen mallin mukaan oppimisella on syklinen luonne. Kyseisen mallin mukaan oppiminen on jatkuva prosessi, jossa tieto syntyy transformaation eli kokemuksen muuntamisen avulla. Oppiminen on jaettu neljään vaiheeseen, jotka ovat välitön omakohtainen kokemus, reflektiivinen havainnointi, abstrakti käsitteellistäminen ja aktiivinen kokeileva toiminta. Oppimissykli alkaa kokemuksista. Kokemusten reflektiivisen havainnoinnin jälkeen opittu asia pyritään käsitteellistämään ja lopuksi opittua sovelletaan käytäntöön.

Järvisen ja Poikelan (2000) mukaan Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallia on kritisoitu siitä, että se kuvaa riittämättömästi oppimisen reflektiivisiä prosesseja. Toisaalta malli pitää sisällään reflektion oppimiseen kuuluvana välttämättömänä osana. Kolbin mallin tarkoituksena on selittää yksilön oppimistoimintaa missä kontekstissa tahansa.

Gilbertin ja Trudellin (2001) mukaan reflektio toimii kokemuksen ja tiedon välisenä välittäjänä, ja tämän vuoksi se on kokemuksellisen oppimisen teorian keskiössä. Reflektio voi kohdistua toimintaan, tekemisen prosesseihin sekä toiminnan taustalla vaikuttaviin tietorakenteisiin, oletuksiin, arvoihin ja uskomuksiin. Reflektio tuottaa

uusia merkitysrakenteita ja –perspektiivejä, jotka ohjaavat oppimista, tiedon hankintaa ja kehittymistä. Jos toimintaan ei sisälly reflektiota, se voi olla automatisoitunutta ja rutiininomaista tekemistä. Jos toiminta ei ole reflektiivistä, ei myöskään oppiminen ole sitä. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 96–97.)

Järvinen ja Poikela (2000) esittelevät toiminnan aikaisen reflektoinnin (reflection-in-action) ja toiminnan jälkeisen reflektoinnin (reflection-on-action) käsitteet. Heidän mukaansa toiminnan aikainen reflektio perustuu toimijan omiin havaintoihin ja on vaikutettavissa vain hänen itsensä toimesta. Tällöin työn ja oppimisen kohteena on oppijan oman aseman kehittäminen. Toiminnan jälkeiseen reflektioon sisältyy sosiaalinen ulottuvuus, sillä siihen voi liittyä suoritusta seurannut ohjaaja, kollega tai ryhmä. Toimija hankkii ja saa välitöntä palautetta, jonka perusteella syntyy arvio suorituksen laadusta. Palautteen jakamisessa, tulkinnessa ja käsittelyssä siihen yhdistyy yksilöiden ja ryhmän aikaisempaa tietoa, jolloin se jalostuu tasoa, laatua ja arvostusta ilmaisevaan, yhteisten johtopäätösten tekemisen mahdollistavaan arviointitiedon muotoon.

Gilbert ja Trudel (2001) puhuvat myös kolmannelta reflektoinnin käsitteestä, takautuvasta toiminnan jälkeisestä reflektoinnista (retrospective reflection-on-action). Käsite kuvaa tapahtumahetken ulkopuolella tapahtuvaa reflektiota. Esimerkiksi kilpailukauden lopussa tapahtuva urheiluvalmentajan reflektio on takautuvaa toiminnan jälkeistä reflektiota. Se on jälkeinpäin tapahtuvaa ajattelua ja arviointia. Gilbertin ja Trudelin mukaan kaksi ensiksi mainittua reflektoinnin tyyppiä kuvaavat oppimista kokemuksen kautta ja kolmas tyyppi kuvaa oppimista kokemuksesta. Osa asiantuntijoista ei käytä mitään reflektoinnin tapoja, osa käyttää yhtä tai useampaa tapaa.

Collin (2005, 20) muistuttaa, että reflektiolle ei pitäisi antaa liian suurta roolia oppimisen tarkastelussa. Hän tuo esiin näkökulman, jonka mukaan työskentely ja oppiminen ovat intuitiivisia tapahtumia, joissa tietoinen pohdinta jää vähemmälle. Oppimisen perusta on tällöin ongelmien ratkaisussa omien kokemusten kautta ja työtehtävien teossa intuition ja terveeseen järkeen luottaen. Tämän näkemyksen mukaan mahdollista reflektiota tapahtuu vasta toiminnan ja ongelmanratkaisun jälkeen (reflection-on-action).

3 URHEILUVALMENTAMINEN

3.1 Valmentaminen ja voimistelu

3.1.1 Valmentamisen määrittelyä

Sanalla valmentaminen voidaan tarkoittaa monenlaista valmentamista. Varsinkin 2000-luvulla on puhuttu paljon työelämän valmennuksesta, jolloin Räsänen (2007, 15–17) mukaan puhutaan henkilöstön, johtamisen, esimiestyön tai organisaation kehittämisestä. Tällöin valmentamisesta käytetään myös termiä coaching. Coaching on tavoitteellinen ja rajattu valmennusprosessi sekä valmennettavan että hänen organisaationsa parhaaksi. Yleensä painopiste on johtamisessa ja esimiestyössä, sillä coaching on erityisesti johdon, esimiesten ja asiantuntijoiden kehittämismenetelmä. Tällöin voidaan puhua myös business coachingista. Business coachingin sukulaisia ovat life coaching, työnohjaus, mentorointi, konsultointi ja psykoterapia.

Suomen coaching-yhdistyksen (2009) mukaan coachingissa tähdätään valmennettavan suorituskykyä ja toimintatapoja parantamalla yksilön tai organisaation kokonaisvaltaiseen kehitykseen, kasvuun, tasapainoon ja ekologisuuteen. Coach eli valmentaja auttaa valmennettavaa ihmisenä ja yksilönä kehittymään ja hyödyntämään kaikki nykyiset ja käyttämättömät voimavaransa, joiden avulla valmennettava saavuttaa ja myös ylittää omat tavoitteensa ja auttaa koko organisaatiota menestymään. Coachingin juuret ovat urheiluvalmennuksessa ja liike-elämässä (Räsänen 2007, 18). Tässä tutkielmassa valmennuksella tai valmentamisella tarkoitetaan aina urheiluvalmennusta.

Nygren (1988,159) määrittelee urheiluvalmennuksen urheilijan suorituskyvyn suunnitelmalliseksi parantamiseksi käyttäen hyväksi tietoon, taitoon ja tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa harjoitusta. Näin ollen valmentaminen käsitetään nykyisin omaksi, jatkuvasti kehittyväksi tieteenalaksi ja valmentajat omaksi ammattikunnaksi (Côte, Salmela, Trudel, Baria & Russell 1995). Niemi-Nikkolan (2004, 390) mukaan valmentamisen perustavoite, urheilijan potentiaalinen ja suorituskyvyn rajojen saavuttaminen, on yksinkertainen, mutta siihen tähtäävä prosessi on erittäin monimutkainen ja vaativa. Valmentaja on urheilijan tärkein tukihenkilö,

jonka merkitys kasvaa urheilijan uran edetessä. Mitä pitemmälle urheilijan ura etenee, sitä enemmän valmentajan ammattitaito ja valmennukseen käytettävä aika korostuvat. Nashin ja Collinsin (2006) mukaan valmentajan rooli on hyvin monipuolinen. Valmentajan perustehtävä on kehittää ja parantaa joukkueen tai yksilön suorituksia. Valmentajan tehtävänä on myös suunnitella ja pitää harjoituksia, luoda tekniikoita ja taktiikoita kilpailuihin, varmistaa paras mahdollinen fyysinen valmistautuminen sekä ohjata ja johtaa yksilöä tai joukkuetta koko kauden ajan.

Kantolan (1988b, 226) mukaan urheiluvalmennus on yksinkertaisten perusasioiden oivaltamista ja toteuttamista järjestelmällisesti, riittävästi ja tehokkaasti. Urheiluvalmentajan tehtävä on vastata urheilusuorituksessa tarvittavien fyysisten ja psyykkisten taitojen kehittämisestä valmennuksen eri osa-alueilla. Näitä osa-alueita ovat perusominaisuuksien harjoittaminen, taitojen opettaminen ja hiominen sekä asenteiden kasvattaminen. Valmentajan päätehtävä on johtaa harjoittelua, ohjata urheilijaa ja vaikuttaa tämän ominaisuuksien, taitojen ja asenteiden kehittymiseen. Valmentajan merkitys urheilijan tai joukkueen menestykselle on suuri, sillä valmentaja vaikuttaa urheilijan itsensä ohella eniten suoritusten paranemiseen tai taantumiseen. Tämän vuoksi ei olekaan yhdentekevää, millainen ammattitaito valmentajalla on. (Kantola 1988a, 220.)

Suomessa on arviolta 50 000- 80 000 eri urheilulajien ohjaajaa ja valmentajaa. Valtaosa tästä joukosta on lasten vanhempia, jotka ovat valmennuksessa mukana omien lastensa kautta. He eivät useinkaan kouluttaudu tehtäväänsä erityisellä ohjaaja- tai valmentajakoulutuksella. Urheilun ammattivalmentajia on Suomessa noin 1200 (Suomen Valmentajat 2002).

3.1.2 Voimistelu on taitolaji

Voimistelulajit ovat puhtaasti taitolajeja. Dowdellin (2010) mukaan voimistelu on yksi monimutkaisimmista, ellei jopa monimutkaisin ihmisen harjoittama fyysinen urheilulaji. Voimistelulajeiksi lasketaan Suomessa kaikki Suomen Voimisteluliiton kahdeksan kilpailulajia: naisten ja miesten telinevoimistelu, rytmisen voimistelu, joukkuevoimistelu, TeamGym, kilpa-aerobic, trampoliinivoimistelu ja

akrobatiavoimistelu (Suomen Voimisteluliitto 2009.) Olympialajeja ovat miesten ja naisten telinevoimistelu, rytmisen voimistelu ja trampoliinivoimistelu (Suomen Voimisteluliitto 2007).

Suomalainen voimistelu aloitti järjestäytymisensä jo vuonna 1896, kun perustettiin Finska Kvinnors Gymnastikförbund – Suomen Naisten Voimisteluliitto. Liitto oli maan ensimmäinen urheilualan valtakunnallinen järjestö, ja se oli myös Pohjoismaissa ainutlaatuinen. Vuonna 1921 liitto jakautui kahdeksi eri suomen- ja ruotsinkieliseksi liitoiksi. Suomenkielisen liiton nimeksi tuli Suomen Naisten Liikuntakasvatusliitto SNLL. Suomalainen Voimistelu- ja Urheiluliitto perustettiin vuonna 1900. Sen toiminta todettiin kuitenkin laittomaksi, ja uusi liitto, Suomen Voimistelu ja Urheiluliitto SVUL perustettiin 1903. Vuonna 1919 perustettiin Työväen Urheiluliitto TUL ja vuonna 1931 Suomen Voimisteluliitto. 1960-luvulla seurat itsenäistyivät yhä enemmän omiksi yksiköikseen ja voimistelun kirjo laajeni. Vuonna 1994 suomen- ja ruotsinkieliset voimisteluliitot ja TUL:n voimistelujaostot yhdistyivät ja tuloksena syntyi Suomen Voimistelu- ja Liikuntaseurat SVoLi ry. Nykyinen Suomen Voimisteluliitto Svoli ry syntyi vuonna 2004, kun myös Suomen Voimisteluliitto SVL tuli mukaan. Suomen Voimisteluliitto on ollut Kansainvälisen Voimisteluliiton jäsen vuodesta 1924. (Kantola 2007, 94; Suomen Voimisteluliitto 2007.) Vuonna 2011 Voimisteluliittoon kuuluu noin 390 seuraa, joissa on yli 125 000 jäsentä (Suomen Voimisteluliitto 2011).

Kantolan (1988d, 260–262) mukaan taitolajeja ovat voimistelun lisäksi muun muassa taitoluistelu, mäkihyppy, uimahyppy, yksilöpalloilulajit ja tarkkuuslajit. Taitovaatimukset ovat näissä lajeissa hyvin erilaisia ja ne vaativatkin täysin erilaisten ominaisuuksien kehittämistä. Yhteistä taitolajeille on se, että taidon ja tekniikan osuus on korkea muihin ominaisuuksiin nähden. Taito ei ole sama asia kuin tekniikka, vaan se on paljon laajempi käsite. Yksilölajeissa taito sisältää erilaisten olosuhteiden hallinnan ja joukkuelajeissa joukkuetaitojen hallinnan sekä vastustajan suoritukseen reagoimisen ja nopean oivaltamisen taidon. Taidon perusteellinen hallinta edellyttää lajikohtaisen soveltamisen lisäksi määrätietoista, useita vuosia kestäväää harjoittelua ja tuhansia toistoja.

Taitolajien luonteen vuoksi niiden valmentaminen edellyttää poikkeuksellista määrätietoisuutta ja vaativuutta. Taitolajien harjoittelu vaatii paljon aikaa sekä urheilijalta että valmentajalta. Tämän vuoksi onkin hyvin tavallista, että huippu-

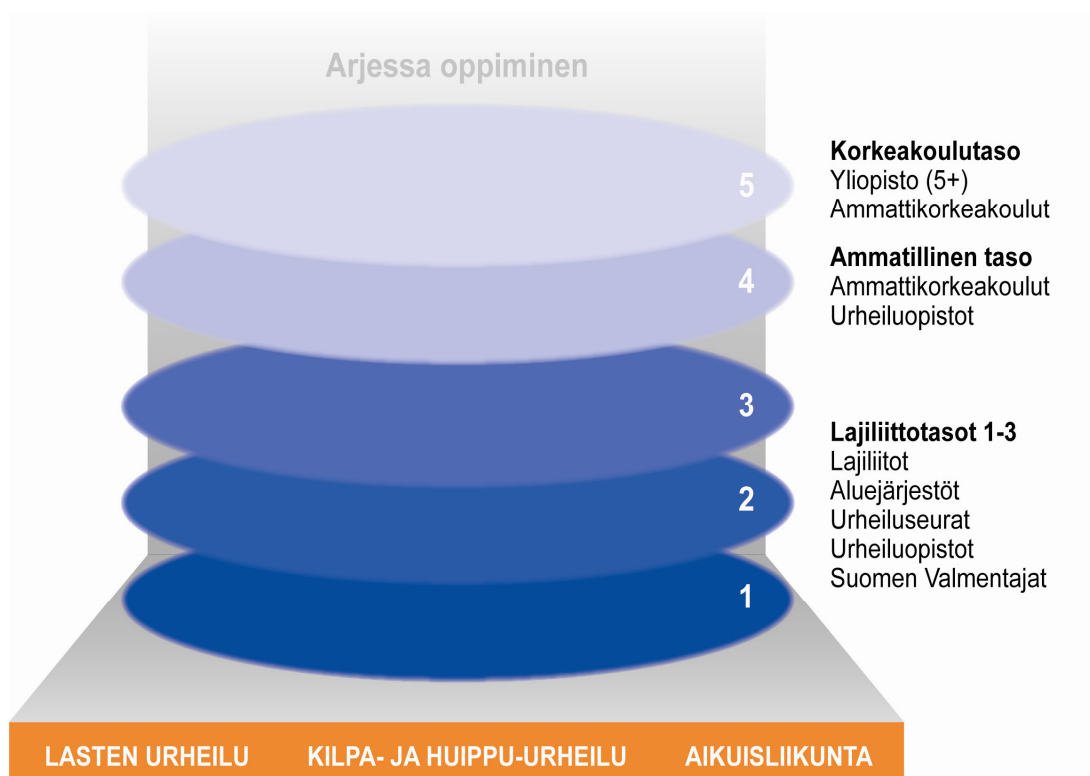
urheilijat harjoittelevat 6–8 tuntia päivässä. Taitolajien valmennuksessa keskeistä on taitojen perustan luominen jo ennen kouluikää, kannustava ja vaativa ilmapiiri, urheilijoiden sitouttaminen lajiin, optimaaliset harjoitusolosuhteet ja lajin ympärivuotinen, perusteellinen, pitkäjänteinen ja paljon toistoja sisältävä harjoittelu. (Kantola 1988d, 260–262.) Dowdellin (2010) mukaan voimisteluvälmentaja opettaa voimistelijoille satoja taitoliikkeitä ja niiden kehittelyä. Näiden taitojen oppiminen olisi mahdotonta ilman välmentajan neuvoja ja avustusta. Taitolajin vaativan luonteen vuoksi voimistelijoiden omatoiminen harjoittelu onkin melko vähäistä.

3.1.3 Voimisteluvälmentajat Suomessa

Suomen Voimisteluliitto (2007) määrittelee ammattivälmentäjäksi henkilön, jonka päätoiminen ammatti on välmentäminen, ja joka saa vähintään 2/3-osaa toimeentulostaan valmennustyöstä. Voimisteluliiton (2010) mukaan vuonna 2010 Suomessa on 64 päätoimista voimisteluvälmentäjää. Eniten päätoimisia välmentäjiä on naisten telinevoimistelussa: 19 välmentäjää. Miesten telinevoimistelulla on 16 ammattivälmentäjää. Lisäksi kolme välmentäjää välmentää sekä naisten että miesten telinevoimistelua. Rytmistä voimistelua välmentää päätoimisesti 14 henkilöä. Joukkuevoimistelulla on kuusi päätoimista välmentäjää ja trampoliinivoimistelulla kaksi. Lisäksi neljä välmentäjää välmentää sekä rytmistä että joukkuevoimistelua. Päätoimisista voimisteluvälmentäjistä suomalaistaustaisia on noin neljäkymmentä. 64:stä päätoimisesta välmentäjästä naisia on 39 ja miehiä 25. Päätoimiset välmentäjät ovat vain pieni joukko Suomessa toimivista voimisteluvälmentäjistä, sillä suurin osa välmentäjistä ja ohjaajista toimii oman työnsä ohella. Näiden välmentäjien ja ohjaajien määrää ei ole laskettu.

3.1.4 Voimisteluvälmentäjäkoulutus Suomessa

Suomessa on käytössä periaatteiltaan kaikille urheilulajeille samanlainen viisiportainen vämentäjä- ja ohjaajakoulutusjärjestelmä. Tasojen 1-3 koulutuksesta vastaavat lajiliitot yhteistyössä muun muassa urheiluseurojen, aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja Suomen Vämentäjät ry:n kanssa. Tason neljä koulutus on ammattikoulutusta, josta vastaavat ammattikorkeakoulut ja urheiluopistot. Vämentäjän ammattitutkinto ja vämentäjän erikoisammattitutkinto ovat tason neljä tutkintoja. Viides taso on korkeakoulutaso, jolla tarkoitetaan valmistus- ja testausopin opintoja Jyväskylän yliopistossa. Myös ammattikorkeakoulujen liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelmat voivat sijoittua tasolle viisi. (Vämentäjä- ja ohjaajakoulutuksen perusteet VOK 2010.) Kuviossa 3 on kuvattu suomalaisen vämentäjä- ja ohjaajakoulutuksen rakenne.



KUVIO 3. Suomalaisen vämentäjä- ja ohjaajakoulutuksen rakenne (Vämentäjä- ja ohjaajakoulutuksen perusteet VOK 2010).

VOK-hanke on Nuoren Suomen, Suomen Olympiakomitean, Suomen Liikunnan ja Urheilun, Kuntoliikuntaliiton ja Suomen Valmentajien yhteinen valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittämishanke. Kehitystyön yhtenä tuloksena on tuotettu VOK-perusteet, jotka määrittelevät ja ohjaavat eri lajiliittojen ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen kehittämistä. VOK-perusteiden tarkoituksena on tukea lajiliittojen valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen rakentamista ja kehittämistä sekä antaa lajien koulutukseen malli yhteisestä rakenteesta, oppimiskäsityksestä ja toimintatavoista. Perusteet määrittelevät lajeille yhteiset osaamistavoitteet ja oppisisällöt ja antavat esimerkkejä oppimistehtävistä ja arviointitavoista. Jokainen laji vastaa lajikohtaisista osaamistavoitteista. (Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet VOK 2010.) Suomen Voimisteluliitto on ollut mukana VOK-hankkeen lajiliittohankkeissa vuodesta 2006 alkaen.

Suomalaisten voimisteluvälmentäjien tason 1-3 perus- ja täydennyskoulutuksesta vastaa Suomen Voimisteluliitto. Kolmannen tason koulutuksen on käynyt noin 80 voimisteluvälmentäjää. Neljännen ja viidennen tason koulutuksen käyneitä välmentäjiä on kymmeniä. Voimisteluvälmentäjien täydennyskoulutusta antaa myös Suomen Valmentajien Voimisteluvälmentäjäkerho, jonka tavoitteena on kehittää välmentäjien yhteistyötä ja nostaa valmennuksen tasoa. Voimisteluvälmentäjäkerhoon kuuluu yli sata tavoitteellista valmennustyötä tekevää välmentäjää. Kansainvälistä valmennuskoulutusta järjestävät Kansainvälinen Voimisteluliitto FIG, Euroopan Voimisteluliitto UEG ja joukkuevoimistelun kansainvälinen voimisteluliitto IFAGG. (Suomen Olympiakomitea 2009; Suomen Valmentajat 2010.)

3.2 Valmennuksen ja voimistelun historiaa

Nygrenin (1988, 157–158) mukaan urheilijoiden määrätietoisien, ohjelmoidun valmennustoiminnan aloittamisen aikaa on mahdotonta määritellä. Varmaa on, että jo alkuperäiskansojen taistelu- ja kisailuleikkejä varten kokeneet veteraanit antoivat ohjeita nuorille ottelijoille. Myös jo antiikin olympiakisojen (ensimmäiset kisat järjestettiin 776 eKr.) aikaan kilpailijat harjoittelivat määrätietoisesti ja saapuivat ennen kisatapahtumaa Olympian lehtoon Peloponnesokselle viimeistelemään kuntoaan välmentäjiensä ja muiden huoltojoukkojensa kanssa. Keskiajalla urheiluopetus liittyi sotilaskoulutukseen, jonka mukana se tuli Suomeen 1600–1700-luvuilla. Nykyaikaiseksi lähinnä

urheilumuotojen ja suoritustapojen osalta määriteltävän kilpaurheilutoiminnan alku voidaan sijoittaa 1800-luvun alkupuolelle. Tällöin järjestelmällinen valmennus alkoi Iso-Britanniassa palloilussa, soudussa ja nyrkkeilyssä. 1800-luvun lopulla liikunnan ja urheilun kuva muokkautui maailmalla huomattavasti. Kilpaurheilun lopullisena läpimurtona pidetään kansainvälisen olympialiikkeen syntyä vuonna 1894.

Voimisteluharrastus levisi 1800-luvun alussa Keski-Euroopasta Suomeen. 1800-luvun puolivälissä sirkusten akrobaatit ja voimistelijat saivat kansan kiinnostumaan uudesta lajista. Helsingin yliopiston, koululiikunnan ja sotaväen ansiosta voimistelu- ja urheiluharrastus levisi koko maahan luoden maaperää vapaaehtoiselle harrastamiselle ja urheiluseuroille. (Kantola 2007, 38, 40–41.) 1900-luvun alussa Suomessa toimikin jo toistasataa urheiluseuraa, kaksi urheilun erikoisliittoa ja liikunnan valtakunnallinen keskusjärjestö SVUL (Nygren 1988). Suomalaisen urheilun voimistelupainotteinen alku näkyi SVUL:n toiminnassa. Ensimmäisten yleisten voimistelujuhlien päänumeroita olivat massavoimistelunäytökset urheilukilpailuiden ollessa toissijaisia. Pian voimistelu kuitenkin menetti johtavan asemansa ja eri urheilulajien harjoitukset ja kilpailut lisäsivät suosiotaan seuratoiminnassa. 1900-luvun alun kilpailuissa Suomen menestyslajeja olivat paini, yleisurheilu ja voimistelu. Suomalaiset telinevoimistelijat saavuttivat katkeamattoman mitaliketjun Amsterdamin vuoden 1928 olympiakisoista Mexicon vuoden 1968 kisoihin saakka. Voimistelu oli Suomen menestynein urheilumuoto Lontoon vuoden 1948 olympiakisoissa, jolloin Suomen voimistelumaine oli huipussaan. (Kantola 2007, 17, 92–92, 184–188.)

Ensimmäiseen maailmansotaan saakka urheilujärjestelmä perustui kansalliseen innostukseen ja seuratoimintaan. Ensimmäiset valmentajat olivat ulkomailta tulleita ”harjoitusmestareita”. Urheilijoiden valmentajina toimivat usein myös harjoittelukaverit sekä itse opiskelleet ohjaajat, jotka olivat usein entisiä urheilumestareita. Virallisesti ensimmäiseksi päätoimiseksi valmentajaksi valittiin yleisurheiluun Lauri ”Tahko” Pihkala vuonna 1913. Toisen maailmansodan jälkeen Neuvostoliiton ja DDR:n suuret panostukset urheiluun johtivat entistä tehokkaampien valmennusjärjestelmien kehittämiseen sekä harjoittelun määrän, tehon ja seurannan lisäämiseen myös Suomessa. (Nygren 1988, 157–161.) Kantola (2007, 188) muistuttaa, että suomalainen voimisteluväenvalmennus jäi kuitenkin jälkeen kansainvälisestä kehityksestä, kun harjoittelu ja valmennustoiminta muuttuivat täysin ammattimaisiksi lajin huippumaissa.

3.3 Valmentajan työ

3.3.1 Valmentajan ammattitaito

Kantolan (1988b, 223) mukaan valmentajan tuloksellisuus riippuu hänen ammattitaidostaan, joka koostuu valmennuksellisen asiantuntemuksen ohella henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä kyvystä käyttää tietoja, taitoja ja tilanteita niin, että harjoittelu on tarkoituksenmukaista ja johtaa urheilijan kehittymiseen. Valmentajan ammattitaitoja ovat valmennuksen perustietojen hallitseminen, lajiasiantuntemus, valmennustapahtuman hallinta, taitojen kehittäminen ja fyysisten perusominaisuuksien harjoittaminen, innostamis- ja kehittämiskyky, sitoutuminen, terve järki sekä hyvä johtajuus ja esiintymistaito.

Valmennuksen perustietoihin kuuluvat muun muassa ihmisruumiin rakenteen ja fysiologian, valmennuksen psykologian, fysioterapian, ravitsemuksen ja opettamisen ja valmentamisen pedagogiikan tuntemus. Hyvät perustiedot omaava valmentaja voi välttää tiedon puutteista johtuvia virheitä, mutta teoreettiset tiedot ovat kuitenkin vain lähtökohta valmentajan ammattitaidon kehittymiselle. Lajiasiantuntemuksella tarkoitetaan lajin vaatiman taitojen, taktiikan, välineiden ja harjoittelun perusteellista hallintaa. Hyväksi lajiasiantuntijaksi voi kehittyä valmentamalla useita vuosia, perehtymällä eritasoisten urheilijoiden harjoitteluun, seuraamalla lajin kehitystä ja harjoittelun vaikutuksia sekä hankkimalla lisätietoa kaikilta lajiin ja sen valmentamiseen liittyviltä aloilta. Todellinen lajiasiantuntemus kehittyy pitkäaikaisen ja pitkäjänteisen valmennustyön kautta, hankkimalla uutta tietoa ja käyttämällä hyväksi aikaisempaa tietoa ja kokemusta. Valmennustapahtuman hallitseva valmentaja toteuttaa harjoituksen tavoitteiden mukaisesti ja metodisesti oikein. Taitojen kehittämisellä ja fyysisten perusominaisuuksien hallinnalla tarkoitetaan eri fyysisten ominaisuuksien harjoittamisen hallintaa sekä kykyä opettaa tietyille lajille ominaisia spesifejä taitoja. Taitojen kehittämisessä oleellista on hyvä ”valmentajan silmä”, jonka avulla valmentaja pystyy havainnoimaan ja erittelemään teknistä suoritusta ja antamaan ohjeita virheiden parantamiseksi. (Kantola 1988b, 223–224.)

Suomen Olympiakomitea on eritellyt voimistelovalmennusosaamisen ydinalueita ja erityispiirteitä. Olympiakomitean mukaan osaavalla voimistelovalmentajalla on vankka lajituntemus, hän hallitsee fyysisen valmennuksen ja valmennuksen suunnittelun ja seurannan osa-alueet. Osaavalla valmentajalla on myös hyvät vuorovaikutustaidot: hänellä on hyvät sosiaaliset taidot, hän osaa antaa rakentavaa palautetta, on yhteistyökykyinen ja tunneälyinen. Myös lapsen ja nuoren kehityksen ymmärtäminen, pedagogiset taidot ja itsensä kehittämisen halu ovat erittäin tärkeitä ammattitaitoiselle voimistelovalmentajalle. Valmentajan tulee valmennustyössään kiinnittää huomiota myös kilpailutilanteisiin valmistautumiseen sekä lajin, urheilijan ja itsensä kehittämisen tärkeyden ymmärtämiseen ja ennakkointiin. (Suomen Olympiakomitea 2009.)

Hämäläinen (2008, 69–70) puhuu tehokkaasta valmentajasta. Hänen mukaansa valmentajan tehokkuus on valmentajan kykyä reagoida urheilijan ominaisuuksiin ja tarpeisiin. Tehokas valmentaja antaa jatkuvasti palautetta ja ohjeita, kannustaa, korjaa, kyselee paljon ja organisoii harjoitteluympäristön pitääkseen yllä järjestystä. Hyvä ja tehokas valmentaja tekee siis mahdollisimman paljon harjoituksissa ja kilpailuissa. Rakentavan palautteiden ja ohjeiden antamisen on todettu tukevan urheilijoiden oppimista. Usein kokeneemmat ja menestyneemmät valmentajat antavat paljon teknisiä ohjeita ja kokemattomat valmentajat tarkkailevat tilannetta hiljaa. Côtén ja Salmelan (1996) mukaan eräs tehokkaan ja asiantuntevan valmentajan piirre on kyky säädellä omaa käyttäytymistä ja vaatimuksia urheilijan mukaan. Kokenut valmentaja tietää milloin kannattaa olla myötätuntoinen ja ymmärtävä ja milloin vaativa ja jämäkkä.

Kantolan (1988b, 224–226) mukaan innostamis- ja kehittämiskykyinen valmentaja on optimisti, joka näkee tilanteet mahdollisuuksina, uskoo kehitykseen, oivaltaa oikeat asiat ja ryhtyy niiden edellyttämiin toimenpiteisiin. Innostava valmentaja luo urheilijoihin yrittämisen ja harjoittelun palon ja saa heidät antamaan kaikkensa. Tehtäväänsä sitoutunut valmentaja omaa korkean työmoraalin, ottaa vastuuta, uskoo onnistumiseen ja heijastaa voittamisen asenteen urheilijoihin. Kantolan mukaan sitoutuneisuus onkin valmentajan paras työkalu urheilijan kehittämiseksi. Hyvin tärkeää on myös valmentajan terveen järjen käyttö. Järki tulee olla mukana kaikissa valmentajan toimissa suunnittelusta toteutukseen saakka. Valmennustyössä oleellisia ovat myös hyvät esiintymis- ja johtamistaidot.

3.3.2 Valmentaja johtajana

Kantolan (1988b, 226; 1988c, 238–240) mukaan valmentajalta odotetaan pelkän ohjauksen sijaan yhä kokonaisvaltaisempaa vastuunottoa ja johtajuutta. Tämä tarkoittaa valmennustapahtuman johtamisen lisäksi muun muassa kykyä vaikuttaa organisaatiotason päätöksiin. Johtavan valmentajan tulisi siis pystyä vaikuttamaan muuhunkin kuin valmennettaviinsa. Johtajuus perustuu luontaiseen auktoriteettiin ja ammattitaidon luomaan luottamukseen. Auktoriteetin ja luottamuksen syntyyn vaikuttavat merkittävästi hyvät esiintymistaidot, sillä asiat ja ohjeet koetaan usein niin kuin ne esitetään. Hyvällä johtajalla on myös selkeät tavoitteet ja uskallusta asettaa tavoitteet korkealle, kunnianhimoa, tahtoa, taitoa, vastuuntuntoa, aitoa persoonallisuutta sekä kykyä nähdä pitkälle. Tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan suunnitelma, johon kuuluu kolme osaa: sisältö (mitä on saatava aikaan), keinot (millä keinoilla tavoite saavutetaan) ja soveltaminen (miten keinoja sovelletaan). Valmentajan johtajuus edellyttääkin kokonaisuusien hallintaa, luovaa oivaltamista ja yksinkertaisten perusasioiden tinkimätöntä toteuttamista. Johtajuuden puute näkyy päämäärättömytenä, aseman ja arvostuksen heikkoutena sekä haluttomuutena ottaa kokonaisvastuu tuloksesta.

Hämäläisen (2008, 71) mukaan valmentajan johtajuutta käsittelevät tutkimukset ovat pääasiassa pohjautuneet Chelladurain ja Carronin johtamismalliin, jota on kehitelty edelleen. Kyseisessä mallissa johtamistyyliä määritetään arvoimalla valmentajan johtamiskäyttäytymistä seuraavissa luokissa: harjoitus ja ohjeiden antaminen, sosiaalinen tukeminen, positiivinen palaute, tilannekohtaisten tekijöiden huomioiminen, demokraattinen toiminta ja autoritaarinen toiminta. Demokraattisella toiminnalla tarkoitetaan tässä urheilijoiden rohkaisua osallistumiseen, virheiden hyväksymistä ja ongelmien esille ottoa. Autoritaarisella toiminnalla tarkoitetaan sitä, että valmentaja tekee päätöksensä itsenäisesti ja káskee ja rankaisee urheilijoita.

Hämäläinen (2008, 71–72) muistuttaa, että valmentajan johtamisesta puhuttaessa ollaan tekemisissä hyvin yksilöllisen asian kanssa. Kullekin valmentajalle sopivin johtamiskäyttäytyminen kun on hyvin tilannesidonnaista. Urheilijoiden arviointeihin, mieltymyksiin ja toiveisiin löytyy monta selittävää tekijää. Esimerkiksi joukkuelajien urheilijat arvostavat usein enemmän valmentajan autoritaarista johtamistyyliä, kun taas

yksilölajien urheilijat pitävät enemmän demokraattisesta johtamistyylistä. Myös sukupuolen on todettu vaikuttavan johtamistyylin mieltymyksiin siten, että naiset ovat pitäneet enemmän demokraattisesta johtamistyylistä ja miehet autoritaarisesta johtamistyylistä.

3.3.3 Valmennusprosessi

Côten, Salmelan, Trudellin, Barian ja Russellin (1995) tutkimuksen tarkoituksena oli luoda teoreettinen viitekehys valmennusprosessista. Vaikka valmentaminen on nykyisin oma tieteenalansa ja valmentajat oma ammattikuntansa, ei valmennuksesta ja valmentajan toiminnasta ole olemassa yhdenmukaista teoreettista viitekehystä, joka selittäisi, mitkä tekijät ja tekijöiden väliset yhteydet ovat tärkeimpiä valmennusprosessissa. Côten ym. tarkoituksena oli siis selvittää, mitä tietoja ja asiantuntemusta valmentaja tarvitsee ja käyttää työssään. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla 17:ä huipputasoisen voimistelunvalmentajaa. (Côte ym. 1995.)

Valmennusprosessimalli kuvaa valmentajan työtä valmentajan näkökulmasta. Kuvion keskellä ovat kilpailu, harjoittelu ja organisointi, jotka muodostavat valmennusprosessin. Valmennusprosessiin vaikuttaa kolme muuttujaa: valmentajan henkilökohtaiset ominaisuudet (esim. valmennusfilosofia, odotukset, uskomukset, henkilökohtainen elämä), urheilijan henkilökohtaiset ominaisuudet (esim. taso, kyvyt, luonteenpiirteet) ja kehitystaso sekä taustatekijät. Tavoite ja valmentajan käsitys urheilijan potentiaalista täydentävät mallin. Valmentajan työn tavoite on urheilijan kehittäminen, joka tässä yhteydessä ymmärretään hyvin laajasti. (Côte ym. 1995.)

Valmennusprosessi muodostuu kolmesta komponentista. Ensimmäisellä, organisoinnilla, tarkoitetaan valmentajan asiantuntemuksen käyttämistä optimaalisten harjoitus- ja kilpailuolosuhteiden luomiseen sekä tavoitteen toteutumiseksi vaadittavien toimien koordinoitua. Tämä tarkoittaa muun muassa harjoitusten suunnittelua, apuvalmentajien ja vanhempien kanssa työskentelyä ja urheilijan auttamista hänen henkilökohtaisissa asioissaan. Harjoittelu-komponentilla tarkoitetaan valmentajan asiantuntemusta urheilijan henkisten ja fyysisten taitojen kehittämisessä. Kilpailu-komponentilla tarkoitetaan valmentajan asiantuntemusta urheilijan auttamiseksi tasonsa mukaiseen suoritukseen. Valmennusprosessi vaikuttaa tavoitteen suuntaamiseen. (Côte ym. 1995.)

3.4 Urheiluvalmentajan asiantuntijuus

3.4.1 Valmentajan asiantuntijuuden muodostuminen

Kasken (2009) mukaan urheilussa on monenlaista asiantuntijaa ja asiantuntijuutta. Esimerkiksi valmentajat, fysioterapeutit, lääkärit, ravintoneuvojat, urheilupsykologit ja managerit voivat olla oman alansa asiantuntijoita, mutta heidän näkemyksensä voivat olla toisilleen vastakkaisia. Mielenkiintoista onkin pohtia, kuka tai ketkä päättävät, minkälainen tieto luetaan urheilussa asiantuntijuudeksi ja kuka sen saa kertoa. Nashin ja Collinsin (2006) mukaan valmennuksen ja valmentajan asiantuntijuuden määrittely on vaikeaa alan monitieteisyyden ja strukturoimattomuuden vuoksi. Asiantuntijuutta on helpompaa määritellä aloilla, joilla on selkeitä oikeita tai väriä vastauksia: esimerkiksi tietokoneohjelmoinnissa, fysiikassa tai shakissa.

Kasken (2009) mukaan asiantuntijuus edellyttää kolmea o:ta: osaamista, onnistumista ja oikeita ihmisiä. Osaaminen tarkoittaa tietoa ja kokemukseen sidottua hiljaista tietoa. Lisäksi siihen kuuluu omien rajojen tunteminen ja kyky käyttää omaa tietotaitoa tilanteen mukaan. Asiantuntijuuden edellyttämällä onnistumisella tarkoitetaan oman osaamisen viemistä onnistuneesti eteenpäin. Onnistuminen tuo asiantuntijalle katuuskottavuutta, joten tällainen asiantuntija on alallaan kysytty. Esimerkiksi urheilussa osaavia ja onnistuvia valmentajia kutsutaan huippuvalmentajiksi. Jotta asiantuntijuus pääsee kunnolla esille, tulee asiantuntijan tuntea oikeat ihmiset. Vaikka esimerkiksi valmentaja osaa ja onnistuu työssään, mutta hän ei tunne oikeita ihmisiä ja vakuuta heitä, hänen asiantuntijuutensa ei tule kuulluksi. Oikeiden ihmisten tuntemisen kautta asiantuntijuuteen liittyy myös vallan käyttö. Urheilussa valtaa pitävien joukko voi olla hyvinkin pieni lajin, järjestön tai seuran sisällä ja tämän vuoksi toiminta voi olla sisäänpäin lämpiävää. Jotta asiantuntija tulee hyväksytyksi, tulee hänen puhua tavalla, jonka valtaapitävät hyväksyvät, ymmärtävät ja arvostavat. Asiantuntijan on myös vakuutettava valtaapitävät omasta asiantuntijuudestaan ja sen tarpeellisuudesta. Tämä tekee asiantuntijan työn haasteelliseksi.

Useat tutkimukset (mm. Lemyre, Trudel & Durand-Bush, 2007 ja Nash & Sproule 2009) ovat kiinnittäneet huomiota valmentajien omaan urheilutaustaan ja kokemukseen valmennettavasta lajista sekä valmennuksen aloituksen ajankohtaan. Esimerkiksi kaikki

Nashin ja Sproulen (2009) tutkimukseen osallistuneet valmentajat olivat harrastaneet urheilua pienestä pitäen. Kaikki valmentajat eivät kuitenkaan olleet harrastaneet aina samaa lajia, vaan olivat nuorempana kokeilleet eri lajeja. Kaikki valmentajat olivat myös aloittaneet valmentamisen oman urheilu-uran ollessa vielä käynnissä.

Lemyren ym. (2007) mukaan valmentajan oma urheilutausta ja apuvalmentajana tai -ohjaajana toimiminen tarjoavat valmentajalle yksityiskohtaista lajitietoutta ja johdattavat lajin omaan kulttuuriin. Aloittelevilla valmentajilla voikin olla olemassa jo tuhansia tunteja kokemusta valmennuksesta. Suoraan vastuu- tai päävalmentajaksi ryhtymiseen voi liittyä paljon ongelmia, sillä valmentajalla ei silloin ole käytännön valmennustietoutta. Salmelan (1994) mukaan oma urheilutausta auttaa valmentajaa oman valmennustietouden ja valmennusfilosofian muodostamisessa. Carterin ja Bloomin (2009) tutkimuksen mukaan valmentajana toimiminen ilman lajitaustaa on mahdollista, mutta oman kokemuksen puuttuminen haittaa valmentajana kehittymistä. Oman lajitaustan puuttuminen merkitsee valmentajalle suurempaa työmäärää valmennustietojen ja -taitojen kartuttamiseksi.

Carterin ja Bloomin (2009) mukaan asiantuntevat valmentajat luottavat työssään koulutukseen, kokemukseen, työmoraaliin, järjestelmällisyyteen ja laajoihin tietoihinsa. Näiden tekijöiden voidaan katsoa kuuluvan valmentajien asiantuntijuuteen. Carterin ja Bloomin (2009) tutkimuksen mukaan valmentajan vuorovaikutustaidot ovat erittäin tärkeitä valmennussuhteen onnistumisen kannalta. Vuorovaikutus voi olla jopa ratkaiseva tekijä valmennustyössä. Myös valmentajan joustavuus ja avoimuus ovat erittäin tärkeitä ominaisuuksia. Carterin ja Bloomin tutkimukseen haastatellut valmentajat korostivat myös innon ja omistautumisen merkitystä valmentajan työssä. Valmennustyöhön kohdistuva intohimo on avain työtyytyväisyyteen ja sitä kautta asiantuntijuuden kehittymiseen ja valmennettavien kehitykseen.

3.4.2 Valmentajan asiantuntijuuden kehittyminen

Muun muassa Werthner ja Trudel (2006) ja Nash ja Collins (2006) ovat tutkineet urheiluvalmentajien asiantuntijuuden kehittymistä. Nashin ja Collinsin (2006) mukaan valmentamisen on ajateltu olevan vaistonvaraista toimintaa, jota ei tarvitse opetella, ja

joka ei tarvitse pohjaksi vankkaa tietoperustaa. Usein on myös oletettu, että valmentajiksi voivat ryhtyä kaikki henkilöt, joilla on kyseisestä lajista omaa lajitaustaa. Näin ei kuitenkaan todellisuudessa ole. Valmentaminen on muutakin kuin kokemusta ja intuitiota, eikä kaikista ole valmentajiksi.

1980-luvulla valmentajia tutkittiin havainnoimalla valmentajien työtä harjoituksissa. Suurin osa havainnoimalla tehdyistä tutkimuksista oli pintapuolista opetustaitojen kuvausta. 1990- ja 2000-lukujen tutkimukset ovat keskittyneet valmentajien tiedon ja kokemuksen tutkimiseen kyselyjen ja haastatteluiden avulla. (Nash & Collins 2006.)

Werthner ja Trudel (2006) ovat tutkineet valmentajan asiantuntijuuden kehittymistä haastattelemalla viittätoista Kanadalaista olympiavalmentajaa. Heidän mukaansa valmentajat voivat kehittää asiantuntijuuttaan kolmella tavalla: formaalin oppimisen, informaalin oppimisen ja reflektion kautta. Formaali oppimisella tarkoitetaan lähinnä järjestettyjä valmennuskoulutuksia ja -kurseja. Informaali oppimisella tarkoitetaan muun muassa oppimista saman tai eri lajin valmentajilta tai omilta valmennettavilta. Myös vaikkapa lajiin liittyvien videoiden katsominen internetistä voi synnyttää informaalia oppimista. Epäviralliset oppimistilanteet voivat olla myös järjestettyjä valmentajien kohtaamisia, joissa pääpaino on vapaalla keskustelulla ja ajatusten vaihdolla. Tällaisia kohtaamisia voisivat järjestää esimerkiksi lajiliitot.

Reflektiolla Werthner ja Trudel (2006) eivät tarkoita vain aikaisemman formaalin tai informaalin oppimistilanteen läpikäyntiä ja sisäistämistä omassa mielessä, vaan sillä tarkoitetaan myös oman toiminnan analysointia ja pohtimista esimerkiksi kilpailukauden jälkeen. Valmentajan oman työn arviointi ja pohdinta onkin asiantuntijuuden kehittymisen kannalta hyvin tärkeää, eikä sitä tule jättää formaalin ja informaalin oppimisen varjoon. Reflektioon liittyy myös mahdollisen oman urheilukokemuksen läpikäyminen ja sen liittäminen omaan valmennustyöhön.

Lemyren ym. (2007) havaintojen mukaan formaali koulutus on vain osa valmentajaksi kehittymistä. Formaali koulutus voi kuitenkin tarjota mahdollisuuksia informaaliin oppimiseen; esimerkiksi valmennuskurssi tarjoaa tilaisuuden verkostoitumiseen ja keskusteluun muiden valmentajien kanssa. Tällä tavoin valmentajan oppimisen kannalta hieman vähäisenä pidetyt koulutukset ja kurssit saattavat lisätä tehokkuuttaan. Valmennuskoulutuksen tärkeys korostuu niiden valmentajien kohdalla, joilla ei ole

omaa lajitaustaa. Tällainen valmentaja saa koulutuksista teoretiedon lisäksi paljon käytännön neuvoja ja ideoita, sekä pystyy koulutusten avulla rakentamaan verkostoja, jotka lajitaustaa omaaville valmentajille ovat kertyneet oman voimistelu-uran aikana.

Useiden valmentajien asiantuntijuutta selvittäneiden tutkimusten mukaan suuri osa valmentajista ei arvosta formaalia koulutusta yhtä paljon kuin päivittäistä informaalista oppimista. Tämä johtunee ainakin koulutukseen käytetystä lyhyestä ajasta suhteessa siihen aikaan, jonka valmentaja viettää salilla ja muissa valmennustyöhön liittyvissä konteksteissa. (Werthner & Trudel 2006.)

Valmentajan asiantuntijuuden kehittymisen toinen formaali muoto on itsenäinen opiskelu. Tällä Lemyre ym. (2007) tarkoittavat esimerkiksi valmennuskirjallisuuden ja lehtien lukemista sekä videoiden ja internetin käyttöä. Varsinkin aloittelevat tai ei omaa lajitaustaa omaavat valmentajat käyttävät paljon videoita ja internetiä lajitekniisten asioiden opiskeluun.

3.4.3 Valmentajan sidosryhmät

Côte ja Salmela (1996) ovat tutkineet voimistelupalmentajien sosiaalisia suhteita. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla seitsemäätoista kokenutta voimistelupalmentajaa. Tulosten perusteella valmentajien työhön liittyvät sosiaaliset suhteet jaettiin kolmeen ryhmään: vanhempiin, valmentajiin ja valmennettaviin. Valmentajien mielestä on tärkeää pitää yhteyttä voimistelijoiden vanhempiin ja kertoa heille voimistelijan edistymisestä ja tavoitteista. Vanhempien ja valmentajan välisen avoimen suhteen koettiin olevan menestyksensä valmennuksen tärkeä osatekijä. Tämä korostui varsinkin nuorten tyttöjen valmennuksessa.

Côten ja Salmelan (1996) tutkimuksen mukaan asiantuntijavalmentajat työskentelevät paljon kokemattomampien apupalmentajien kanssa. Monet valmentajat työskentelevät valmennustiimeissä, joissa vastuuta jaetaan ja tietyn tehtävän tekee valmentaja, joka sen parhaiten osaa. Erityisesti naisvalmentajat kokivat tärkeäksi yhteistyön tekemisen myös muun muassa urheilupsykologien ja ravitsemusterapeuttien kanssa. Kolmas valmentajien sosiaalisten suhteiden ryhmä ovat voimistelijat. Tässä ryhmässä korostui voimistelijan henkilökohtaisten ongelmien kanssa toimiminen. Tällaisia ongelmia ovat

muun muassa voimistelijan suhteet vanhempiin ja kavereihin, opiskelu ja voimistelun lopettaminen. Valmentajat muistuttivat, että voimistelija ei ole vain voimistelija, vaan hän on myös ihminen, jolla on omia murheita ja ongelmia. Avoin ilmapiiri mahdollistaa valmentajan ja voimistelijan välisen keskustelun, mutta keskustelut tulisi kuitenkin erottaa itse harjoitustilanteesta.

Myös Lemyre, Trudel ja Durand-Bush (2007) ovat tutkineet valmentajien sosiaalisia suhteita ja tapoja, joilla valmentajat voivat lisätä asiantuntijuuttaan. Lemyre ym. tutkimuksessa valmentajien sosiaalisten suhteiden verkosto on laajempi kuin Côtén ja Salmelan (1996) tutkimuksessa. Lemyren ym. mukaan valmentajan on mahdollista kehittää asiantuntijuuttaan olemalla vuorovaikutuksessa muun muassa apuvalmentajien, valmennettavien, vanhempien, omien ystävien ja perheen sekä kilpailevien valmentajien kanssa. Omien valmennettavien kanssa käytyjen keskustelujen ja työskentelyn avulla valmentajat voivat reflektoida ja oppia omasta tekemisestään.

Toisin kuin Côtén ja Salmelan (1996) tutkimuksessa, Lemyren ym. tutkimuksen mukaan suurimmalla osalla valmentajista ei ollut kontakteja urheilijoiden vanhempiin tai vanhemmilta ei ainakaan kysytty neuvoja tai vinkkejä. Vanhemmat koettiin usein vain valmennustyötä haittaavaksi tekijäksi, joka laittaa liikaa paineita valmentajan ja urheilijan työlle. Vanhemmissa voikin olla käytettävissä oleva mahdollisuus asiantuntijuuden lisäämiseksi. Valmentajan omat ystävät tai perhe voivat tarjota uudenlaisia näkökulmia valmennusta ja lajia kohtaan: keskustelut heidän kanssaan voivat olla paitsi valmennustyöstä johtuvia paineita helpottavia, myös avartavia ja uusia ideoita antavia.

Lemyre ym. (2007) kiinnittävät huomiota valmentajien suhteisiin kilpailevia valmentajia kohtaan. Yleisesti, mitä korkeamman tason joukkuetta tai yksilöä valmentaja valmentaa, sitä vähemmän hän vaihtaa ajatuksia ja vinkkejä muiden samalla tasolla olevien valmentajien kanssa. Huipulla kilpailu on niin kovaa, että valmentajat varovat paljastamasta omia tietojaan eivätkä tämän vuoksi halua olla tekemisissä muiden valmentajien kanssa. Tämä voi heikentää valmentajien mahdollisuuksia oman asiantuntijuutensa kehittämiseen.

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää voimistelupalmentajien asiantuntijuutta. Tehtävää lähestyn seuraavien tutkimuskysymysten avulla

- 1) Millaista voimistelupalmentajien asiantuntijuus on?
- 2) Miten voimistelupalmentajien asiantuntijuus kehittyy?
- 3) Mitä esteitä voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymiselle on?

Ensimmäisen kysymyksen avulla pyrin selvittämään mistä tekijöistä voimistelupalmentajien asiantuntijuus muodostuu ja millaista se on luonteeltaan. Toinen tutkimuskysymys käsittelee voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymistä. Kysymyksen tavoitteena on löytää asiantuntijuuden kehittymisen erilaisia tapoja. Tähän tutkimuskysymykseen liittyvät vahvasti voimistelupalmentajien sidosryhmät. Kolmannen kysymyksen avulla on tarkoitus selvittää voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymisen esteitä: mitkä tekijät voivat estää tai hidastaa asiantuntijuuden kehittymistä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimukseen osallistujat

Tuomen ja Sarajärven (2006, 88) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tietoa kerätään henkilöiltä, joilla on tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta. Haastateltavien valinnan ei siis tule olla satunnaista, vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. Tällöin puhutaan harkinnanvaraisesta näytteestä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 59).

Valitsin tietoisesti tutkittavikseni suomalaisia valmentajia. Halusin myös, että valmentajilla olisi vähintään kymmenen vuoden kokemus valmentamisesta, jotta asiantuntijuutta olisi jo ehtinyt kertyä. Valitsin kohderyhmäkseni kahdeksan voimistelupalmentajaa, joiden tiesin valmentavan ammattimaisesti tai lähes ammattimaisesti suomenmestaruus- tai maajoukkueetasolla.

Yhtä valmentajaa lukuun ottamatta kaikki haastatellut valmentajat ovat suomenmestaruus- tai maajoukkueason valmentajia. Suomen Voimisteluliitto (2007) määrittelee ammattivalmentajaksi henkilön, jonka päätoiminen ammatti on valmentaminen, ja joka saa vähintään 2/3-osaa toimeentulostaan valmennustyöstä. Tämän kriteeristön täytti haastatelluista kuusi. Kaksi valmentajista toimi valmentajana oman työnsä ohella, eli oli ns. ota-valmentajia. Heikin valmensivat noin 20–30 tuntia viikossa. Tutkimukseen osallistuneiden valmentamat lajit olivat rytminen voimistelu, joukkuevoimistelu, miesten telinevoimistelu, naisten telinevoimistelu ja TeamGym.

Tutkimukseen osallistuneista valmentajista kuusi oli naisia ja kaksi miestä. Valmentajat olivat iältään 28–47 –vuotiaita ja heillä oli valmennuskokemusta 12–30 vuotta. Kaikki olivat toimineet aiemmin kilpavoimistelijoina kansallisella- tai maajoukkueetasolla. Oman voimistelu-uran pituus vaihteli kuudesta kahteenkymmeneen vuoteen. Valmentajista kahdella oli valmentajan työhön pääkoulutuksenaan liikunnanohjaajan ammattikorkeakoulututkinto, kolmella valmentajan ammattitutkinto, yhdellä valmentajan erikoisammattitutkinto ja yhdellä liikuntatieteiden maisterin tutkinto. Yksi valmentajista oli käynyt vain Voimisteluliiton perustason koulutuksia. Kolme valmentajaa oli osallistunut lisäksi Kansainvälisen Voimisteluliiton tai Euroopan

Voimisteluliiton koulutuksiin. Yksi valmentajista ei ollut osallistunut ollenkaan Voimisteluliiton koulutuksiin.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat suomalaisia. Tämä oli tietoinen valinta, sillä halusin, että valmentajien mahdollinen oma voimistelutausta, valmennuskoulutus ja kertyneet valmennuskokemukset pohjautuvat suomalaiseen voimistelujärjestelmään. Halusin myös, että suomalaisuus toimii haastateltuja valmentajia yhdistävänä tekijänä. Esimerkiksi venäläisellä valmentajalla tausta, koulutus ja kokemukset voivat olla hyvinkin erilaisia suomalaisiin valmentajiin verrattuna, muun muassa erilaisista lajikulttuureista johtuen.

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytin teemahaastattelua. Teemahaastattelu asettuu strukturoidun lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon: se on puolistrukturoitu haastattelu. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelutilanteessa ei esitetä vain tiettyjä ennalta määrättyjä kysymyksiä, mutta haastattelu ei ole täysin avoinkaan. Teemahaastattelussa keskustelu kohdennetaan tiettyihin tutkimuksen kannalta oleellisiin teemoihin, jolloin haastattelusta puuttuu strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)

Hirsjärven ja Hurmen (2000, 34) mukaan haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi erityisen hyvin silloin, kun halutaan olla suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelu on vuorovaikutusta ja keskustelua, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa (Eskola & Suoranta 1998, 86). Haastattelun etu on ennen kaikkea joustavuus, sillä haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä ja selventää ilmausten sanamuotoja. Kysymykset voidaan myös esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Haastattelutilanne mahdollistaa lisäkysymysten esittämisen vastausten selventämiseksi ja syventämiseksi. Haastattelun aikana on myös mahdollista tehdä havaintoja ja tulkintoja haastateltavan ei-kielellisistä vihjeistä. Haastattelu sallii myös useamman aiheen käsittelyn samanaikaisesti. Usein haastattelua käytetäänkin

aineistonkeruumenetelmänä silloin, kun käsitellään laajoja kokonaisuuksia tai uutta, vähän kartoitettua aluetta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34–35.)

Valitsin teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi siksi, että tutkielmani tehtävänä ja kysymyksenasettelu vaativat onnistuakseen puolistrukturoidun aineistonkeruumenetelmän käyttöä. Asiantuntijuus ilmiönä on laaja ja moniulotteinen ja tässä tutkielmassa sen selvittämiseksi asetetut kysymykset ovat myös melko avoimia ja haastateltavalle tilaa antavia. Koska voimisteluvallmentajien asiantuntijuuteen liittyvää tutkimusta on tehty niukasti, olisi tarkasti rajattujen kysymysten asettaminen ollut mahdotonta. Valitun menetelmän tarkoituksena oli, että teemahaastatteluiden aikana voi haastateltavien puheesta nousta esiin uusia teemoja, joita en ole huomionnut haastattelua suunnitellessani. Menetelmän valinnalla halusin siis tietoisesti jättää mahdollisuuden sille, että teemat voivat muuttua tai lisääntyä haastatteluiden edetessä. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollisti myös tarkentavien kysymysten teon. Näitä kysymyksiä esitinkin runsaasti.

Määrällinen tutkimusote ei sopisi tutkimukseeni, koska suomalaisia voimistelun ammattivalmentajia on suhteellisen vähän. Tällöin otos jäisi liian pieneksi. Myöskään esimerkiksi lomaketutkimus ei sopisi tutkielmani aiheeseen, koska laajaa ja vähän kartoitettua ilmiötä olisi mahdotonta selvittää valmiilla kysymyksillä. Haastattelu mahdollistaa lisäkysymysten ja tarkennusten teon ja keskustelun. Määrällinen tutkimusote on mahdollinen, jos halutaan tutkia tiettyä asiantuntijuuden tai sen kehittymisen osa-aluetta, esimerkiksi valmentajien osallistumista valmennuskoulutuksiin tai itsenäisen opiskelun yleisyyttä.

Hirsjärven ja Hurmen (2000, 34–35) mukaan teemahaastattelun haittapuolia ovat esimerkiksi aikaa vievyys, kustannukset sekä haastatteleamalla saadun aineiston analysoinnin, tulkinnan ja raportoinnin ongelmat. Haastateltavat eivät myöskään ole aina halukkaita jakamaan kaikkea tietoa, jota haastattelija tarvitsee. Haastattelija ei välttämättä kokemuksen ja tiedon puuttuessa osaa kysyä tarkoituksenmukaisia kysymyksiä, tai ei ymmärrä kaikkia vastauksia. (Soininen 1995, 113.) Menetelmän valintavaiheessa tiedostin teemahaastattelun haittapuolet, erityisesti aikaa vievyyden ja aineiston analysoinnin ja tulkinnan ongelmallisuuden, mutta totesin hyvät puolet kuitenkin painavammiksi.

5.3 Teemahaastatteluiden käytännön toteutus

Lähetin haastattelupyynnön sähköpostitse kahdeksalle suomalaiselle voimistelovalmentajalle, joiden tiesin valmentavan ammattimaisesti tai lähes ammattimaisesti suomenmestaruus- tai maajoukkueetasolla. Pyrin ottamaan haastateltavakseni eri voimistelulajien valmentajia, joilla on vähintään kymmenen vuoden valmennuskokemus. Kaikki valmentajat vastasivat haastattelupyyntöni ja suostuivat osallistumaan tutkimukseen.

Toteutin teemahaastattelut lokakuussa 2009. Kolme haastattelua tein valmentajien työpaikoilla, eli seuran toimistossa tai urheilusalin katsomossa, neljä haastattelua tein urheilupaikkojen kahviloissa ja yhden haastattelun tein puhelinhaastatteluna. Puhelinhaastatteluun päädyin aikataulujen sopimattomuuden ja pitkän välimatkan vuoksi. Haastattelut kestivät 32 minuutista 62 minuuttiin. Litteroinnin mahdollistamiseksi nauhoitin haastattelut kokonaisuudessaan. Kerroin nauhoitusaikeista haastateltaville etukäteen ja kerroin heille myös, että nauhoitus tulee vain oman käyttöni, enkä jaa sitä ulkopuolisille. Haastatteluissa ei ilmennyt teknisiä ongelmia. Haastatteluiden aikana en tehnyt muistiinpanoja, vaan keskityin vastausten kuunteluun, lisäkysymysten esittämiseen ja keskustelun johdattamiseen ennalta suunnittelemini ja haastattelussa esiin tulleiden teemojen mukaisesti.

Ensimmäisen haastattelun jälkeen litteroin haastattelun ja tein siitä alustavaa teemoittelua. Tarkoitukseni oli tarkistaa, että valitsemieni teemahaastattelukysymysten kautta on mahdollista saada vastauksia tutkimuskysymyksiini. Kun kaikki haastattelut oli tehty, litteroin aineiston. En litteroinut aineistoa sanasta sanaan, vaan jätin litteroimatta sellaisia virkkeitä, jotka menivät ilmiön ja teemojen ohitse. Ajan säästämiseksi en myöskään litteroinut kaikkia täytesanoja tai äännähdyksiä. Litteroitua aineistoa kertyi 75 sivua.

5.4 Aineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa on vain vähän standardoituja analyysitekniikoita. Ei olekaan olemassa yhtä oikeaa tai parasta analyysitapaa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 136.) Eskolan ja Suorannan (1998, 138) mukaan kaikkein ongelmallisinta laadullisessa tutkimuksessa onkin aineiston analyysi. Analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto hajotetaan aluksi osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 110.)

Alasuutarin (1993, 23–31) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisen vaiheessa aineistoa tarkastellaan vain siitä näkökulmasta, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenasettelun kannalta olennaista. Havaintoja pyritään yhdistämään yhteisiä piirteitä tai nimittäjiä etsimällä. Arvoituksen ratkaisemisen vaihe sisältää tulosten tulkinnan. Tällöin yhdistettyjen havaintojen ja saatujen vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkintoja tutkittavasta ilmiöstä. Käytännössä nämä vaiheet nivoutuvat kuitenkin aina toisiinsa.

Aineiston analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Teemoittelun avulla on mahdollista nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja ja vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. (Eskola & Suoranta 1998, 175–176,181.) Hirsjärven ja Hurmen (2000, 173) mukaan teema on tietty toistuva piirre tietyn haastateltavan haastattelussa. Teemoittelulla Hirsjärvi ja Hurme tarkoittavat analyysitapaa, jolla tarkastellaan yhdelle tai useammalle haastateltavalle yhteisiä aineistosta nousevia piirteitä. Tekstistä on ensin löydettävä ja sen jälkeen eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Teemahaastattelussa käytettävät teemat muodostavat konkreettisen kehikon, jonka avulla litteroitua aineistoa on mahdollista lähestyä jäsentyneesti. Teemoittelun vaarana on, että analysointi jää pelkäksi kokoelmaksi aineistosta kerättyjä sitaatteja. Vastauksista irrotetut sitaatit ovat usein mielenkiintoisia ja havainnollistavia, mutta ne eivät saisi ottaa analysoinnin pääosaa. Teemoittelu vaatiikin onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta, joka tutkimustekstissä näkyy niiden lomittumisena toisiinsa. Onnistunut analyysi sisältää

aineiston kuvailun ja vertailun lisäksi myös tulkintaa. (Eskola & Suoranta 1998, 175–176,181.)

Hirsjärven ja Hurmen (2000, 135) mukaan analysointitapaa on syytä miettiä jo aineistoa kerättäessä. Jos analyysitapaa on harkittu ennalta, sitä voidaan käyttää suunnannäyttäjänä haastatteluja ja litterointeja suunnitellessa. Pattonin (2002, 436–437) mukaan laadullisen aineiston analyysi alkaa usein jo itse haastattelutilanteessa. Kun haastattelija tekee haastattelut itse, hän voi jo haastattellessaan teemoitella ja hahmotella malleja syntyneistä havainnoista. Myös oman aineistoni analyysi alkoi haastatteluvaiheessa. Jo haastattelutilanteissa kiinnitin huomiota tiettyjen teemojen esiintymiseen haastateltavien puheissa. Kiinnitin huomiota siihen, että tietyt teemat toistuivat haastatteluissa, vaikken välttämättä ehtinyt vielä edes kysyä teemaan liittyvää kysymystä. Useat tuloksiin liittämäni suorat lainaukset osuivat korviini jo haastatteluhetkellä: tiesin heti, että tuon osuvasti sanotun virkkeen laitan sitaatiksi perustelemaan tuloksiani.

Eskolan (2001, 143) mukaan koossa olevan teemahaastatteluaineiston analyysi alkaa aineiston järjestämisestä teemoittain. Periaatteessa tämä tapahtuu poimimalla jokaisesta vastauksesta teemaan liittyvä kohta, mutta aina tämä ei ole helppoa, sillä vastauksia johonkin kysymykseen voi löytyä eri puolilta haastattelua. Näin oli myös oman tutkimukseni haastatteluaineistossa, mikä lisäsi aineiston järjestämisen haastavuutta.

Teemoittelun aluksi koodasin vastauksia eri teemoiksi värikynillä. Esimerkiksi asiantuntijuuden kehittymistä estäviä tekijöitä merkitsin teksteistä oranssilla värillä. Analyysin edetessä värimerkkien käyttö oli kuitenkin todella haastavaa, sillä tiettyä teemaa saattoi esiintyä monessa kohdassa haastattelua ja osa teemoista oli luettavissa rivien välistä. Lopullisen muotonsa osa teemoista (esimerkiksi kokemuksen kautta kertyvä praktinen tieto) on saanut lukiessani tiettyä haastattelun osaa monta kertaa ja yhdistellessäni näitä kokonaisuuksia.

Eskolan (2001, 145–150) mukaan teemoittamista seuraa varsinainen analyysivaihe. Tällöin tutkija lukee aineistonsa riittävän monta kertaa ja esittää siitä tulkintansa. Analyysin tehtävänä on tiivistää, jäsentää ja järjestää aineisto sellaisella tavalla, että mitään olennaista ei jää pois, vaan sen informaatioarvo kasvaa. Tällä vaiheella Eskola tarkoittaa itse teemoittelua. Tämän jälkeen aineistosta kirjoitetaan auki omien

analyysien parhaat palat. Tällöin kirjoitetaan siis omin sanoin omat tulkinnat siitä, mitä aineistossa on ja yhdistetään siihen aineistoesimerkkejä. Analyysi ja tulkinta eivät kuitenkaan saa jäädä tähän vaiheeseen, vaan mukaan on tuotava kytkennät teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin.

Seuraavassa luvussa esittelemäni teemat ovat muodostuneet sekä teoria- että aineistolähtöisesti. Esimerkiksi valmentajien asiantuntijuuden kehittymisen jako formaaleihin ja informaaleihin tapoihin sekä reflektioon perustuu Werthnerin ja Trudelin (2006) tutkimukseen. Sen sijaan luvun viisi, eli voimistelupalmentajien asiantuntijuuden muodostumisen teemoittelu on syntynyt aineistolähtöisesti. Haastatteluista nousi vahvasti esiin esimerkiksi se, että voimistelupalmentajien kokemuksen kautta kertyvä praktinen tieto jakautuu valmennustyöhön liittyviin tietoihin ja taitoihin sekä vuorovaikutustaitoihin.

6 VOIMISTELUVALMENTAJIEN ASIANTUNTIJUUDEN MUODOSTUMINEN

Tulosluvut sisältävät runsaasti haastateltujen valmentajien suoria sitaatteja. Sitaatteihin ei ole merkitty tunnistetietoja tai identifiointikoodeja, jotta valmentajien henkilöllisyyden tunnistaminen ei olisi mahdollista. Varsinkin koodattuja sitaatteja yhdistelemällä henkilöllisyyksien selvittäminen voisi olla voimistelulajien pienimuotoisten piirien vuoksi mahdollista.

6.1 Oma voimistelutausta

Usein voimisteluvalmentajien oletetaan olevan itse entisiä voimistelijoita. Myös kaikilla tähän tutkielmaan haastatelluilla kahdeksalla valmentajalla oli omaa voimistelutaustaa valmentamassaan lajissa. Voimistelijasta valmentajaksi siirtymisen yleisyys tuli selkeästi esille tekemissäni haastatteluissa: *”Helposti näistä voimisteliijoista, mitkä lopettaa oman uransa, niin sit ne jatkaa monetkin valmentajana ja sillä tavalla se on se semmonen piiri pieni pyörii”*

”No paras pohjahan se on se oma voimistelutausta, et on ite voimistellu, niin se jo vei pitkälle. Et ite voimisteli suht korkeella tasolla, se oli niin kun paras pohja siihen, mun mielestä ainakin.”

6.1.1 Oman valmentajan merkitys ja asiantuntijuuden periytyvyys

Lähes kaikki haastatellut valmentajat toivat esille oman valmentajansa vaikutuksen heidän nykyiseen valmennustyyliinsä ja ajatusmaailmaansa. Monia omalta valmentajalta opittuja voimisteluun liittyviä tapoja ja ajatuksia siirretään eteenpäin omille valmennettaville: *”Niin ja sitten tietenkin itellä oli omat valmentajat nuorempana, niin niiltähän sitä oppi kans miten niitä liikkeitä opetetaan. Miten ne opetti ne mulle, niin mä samalla tavalla opetin ne omille valmennettaville.”*

”Ja sit tietenkin mä koen, et isoin lahja niilt omilta voimisteluaajoilta on varmaan se, että kaikki se positiivinen ja hyvä mitä ne omat valmentajat anto mulle, niin kaikkee sitä halua viedä eteenpäin. Et jos mä arvioin miten mun oma valmentaja onnistu valmentajana, niin esimerkiks viis vuotta sen jälkeen kun mun omat jumpakaverit, me oltiin lopetettu voimistelu, niin meidän joukkueesta vaan yks ei ollu tän lajin kanssa tekemisissä. Et sen perusteella mä arvioin, et mun valmentaja onnistu erinomaisesti. Et kaikille jäi sellanen fiilis, et kaikki halus jäädä tähän lajiin.”

Näin ollen oman valmentajan asiantuntijuus voi siirtyä käytännön työn ja kokemusten kautta eteenpäin uusille sukupolville. Osa valmentajista kuitenkin korosti, ettei kaikkea pidä siirtää eteenpäin sellaisenaan, vaan omalta valmentajalta perittyä pitäisi analysoida ja pohtia kriittisesti ja tiedostaa perityn tietotaidon heikkoudet: *”Jos on ollut itellä valmentaja, joka on opettanut tietyllä tavalla, niin joko sä opetat samalla tavalla taikka sä tiedostat sen, mikä siinä oli huonoa ja opetat paremmin.”*

”Kyllä mä luulen, että siihen vaikuttaa se oma tausta ja se oma valmentaja. Jos on ite voimistellut, niin oman valmentajan merkitys on varmaan tosi suuri. Minkälainen hän on ollut. Mut kyllä siitä voi kehittyä, et sä perit jotain, mutta jos sä sitten kelaat sitä omaa, että toi ei ollutkaan hyvä juttu, niin sit sä muutat sen omaan, että mä teenkin sen paremmin omasta mielestäni.”

”Siitä (omasta voimistelutaustasta)mä oon kuitenkin sen suurimman tietotaitoni saanu, mut myöskin sillä on ollu sillä tavalla merkitystä, että se on antanu mulle paljon tämmösiä, että näin mä en halua ainakaan tehdä asioita. Tämmösiä, et mä haluan tehdä tietyt asiat toisin, et mä en halua toistaa tiettyjä virheitä.” Eräs oman voimistelutaustan hyöty onkin juuri siinä, että valmentaja voi oppia, miten ei kannata tehdä ja välttää näitä virheitä omassa valmennustyössään. Kuviossa 4 on kuvattu valmennusasiantuntijuuden periytyvyyden ketju.

**Oma valmentajani → Minä valmentajana ↔ Valmennettavani
tiedostaminen**

KUVIO 4. Voimistelualvalmennusasiantuntijuuden periytyvyys.

Voimisteluvälmentäjän asiantuntijuus voi periä myös apuvälmentäjänä toimimisen kautta. Haastattelemistani välmentäjistä kolme oli toiminut apuvälmentäjänä ennen vastuuvälmentäjäksi ryhtymistään. Lähes kaikilla välmentäjillä oli tällä hetkellä apunaan nuorempia ja kokemattomampia välmentäjiä. Apuvälmentäjä omaksuu tietoja ja taitoja paitsi konkreettisten neuvojen ja opastuksen kautta, mutta myös hiljaisesti, omaksumalla toimintatapoja ja käytäntöjä välmentäjän työn tarkkailemisen kautta. Eräs haastateltu välmentäjä oli lähdössä apuvälmentäjänsä ja voimistelijoitensa kanssa harjoitusleirille ulkomaille. Hän toivoi, että voi harjoitusten seuraamisen ohessa siirtää tietotaitoaan apuvälmentäjälle myös sanallisesti: *”Hän voi oppia paitsi sen mitä hän näkee, niin mä toivon, et hän voi oppia myös sitä, et mä pystyn välittämään siinä niitä omia, omilla taustoituksillani lisättynä niitä asioita.”*

6.1.2 Oman voimistelutaustan mahdollisuudet

Haastatellut välmentäjät kokivat oman voimistelutaustansa todella merkittäväksi oman valmennusasiantuntijuutensa kannalta. Voimistelutaustan erityinen hyöty on liiketekniikoiden ja lajitekniikan hallitseminen. Voimistelua itse harrastaneilla välmentäjillä on tietynlainen liiketaju: he tietävät, miten liike kuuluu tehdä ja miltä sen tekeminen tuntuu. He myös pystyvät selittämään liikkeitä paremmin, pilkkomaan niitä osiin ja opettamaan niitä: *”Kun tää on tekniikkalaji, niin oma tausta auttaa hahmottamaan noita liikkeitä paremmin ja osaa ehkä pojille kertoa perustekniikoita paremmin. Semmonen liiketaju, että miten tavallaan liikkeet tehdään omasta päästä.”*

”Et ne tekniikathan on yks meidän voimavara, et mun tytöt tekee oikeilla tekniikoilla monia liikkeitä. Esimerkiks välinetekniikka, kun mä olin ite hyvä välinetekniikassa, niin mä pystyn opettaa heti oikein. Niitten ei tartte opetella ensin väärin ja sit oikein, vaan ne oppii heti oikein ne. Ja muutenkin tälläset perushyppy ja perusliikkeitten tekemiset, niin kun se on mulla, niin mun on helppo opettaa se ja mun tytöt osaa ne perusasiat.”

Välmentäjät voivat myös itse näyttää liikkeitä. Liiketekniikoita on mahdollista opetella myös välmentäjänä toimiessa, mutta tekniikat jo voimistelu-urallaan opetellut välmentäjä säästää paljon aikaa ja vaivaa ja voi välmentäjänä keskittyä muihin asioihin.

Oma voimistelutausta auttaa myös urheilijoiden tunnetilojen ja käyttäytymisen ymmärtämisessä: on helpompaa samaistua urheilijaan, kun on itse käynyt läpi samoja asioita harjoituksissa ja kilpailuissa. Esimerkiksi voimistelijan tukeminen ja kannustaminen kilpailutilanteessa on helpompaa, kun on itse kokenut kilpailujännityksen.

”Oli hirveen helppo samaistua siihen urheilijoiden jännitys- ja pelkotiloihin esimerkiksi kilpailutilanteessa. Tai mäkin olin urheilu korkeella tasolla, niin sitten semmosii, kauden aikaiset väsymykset, välillä tulee niitä et ei jaksais tulla harkkoihin ja ei kiinnosta mikään ja välillä menee ihan flowssa ja semmosiin vaihteluihin ja tunnetiloihin oli hirveen helppo samaistua ja keskustella niistä urheilijoiden kanssa.”

Urheilijoihin samaistuminen voi kuitenkin vaikeutua vuosien myötä: *”Se on vähän hävinny nytten. Tavallaan mä oon vanhempi, ikäero on kasvanut, ne ei ehkä enää tiedä tai muista sitä aikaa kun mä ite urheilin. En enää niin tarkkaan muista, vaan jonkun verran. Mut alkuvaiheessa siitä oli tosi iso hyöty.”*

Myös omana voimisteluajana luodut kotimaiset ja kansainväliset kontaktit ovat eräs oman lajitaustan etu. Kontakteista ja verkostoista on valmentajalle paljon hyötyä esimerkiksi silloin, kun hän haluaa lähteä seuraamaan ulkomaalaisten huippuvalmentajien työskentelyä. *”Myöskin se on tietyllä tavalla jättäny joitakin ovia maailmalle auki myöskin. Et sinne maailmalle on ollu helpompi mennä saamaan sitä oppia tavallaan rohkeemmin.”*

6.1.3 Oma voimistelutausta – välttämättömyyskö?

Oma voimistelutausta ei kuitenkaan ole välttämättömyys, sillä haastateltujen valmentajien mielestä asiantunteva valmentaja ei välttämättä tarvitse lainkaan omaa lajitaustaa. Monet haastatellut kertoivat esimerkkejä tällaisista valmentajista:

”Seppo Rädyn valmentaja oli hammaslääkäri, joka ei ollut koskaan heittänyt keihästä ja silti hänestä tuli yksi maailman parhaista keihäsvalmentajista. Ja Nadia Comanecin (naisten telinevoimistelun tähti 1970–1980-luvuilla)

valmentaja oli moukarinheittäjä ja kuinka hän teki paljon muitakin mestareita voimistelussa. Et pokka ei riitä näiden dokumenttien jälkeen sanoa et ei voi, mutta on se toki haasteellisempaa.”

Suomenmestaruus- tai maajoukkue-tason valmentajaksi ryhtyminen ilman voimistelutaustaa on haasteellista ja vaatii paljon työtä, omaa aktiivisuutta, motivaatiota, kiinnostusta, intoa, halua ja tahtoa. Myös valmennuskoulutus ja apuvalmentajana toimiminen ovat todella tärkeitä ilman lajitaustaa aloittavalle valmentajalle. Voimisteluvalmentajaksi ryhtyminen on helpompaa, jos henkilöllä on taustallaan jonkin lajin valmennuskokemusta. Ilman voimistelutaustaa ja ilman valmennuskokemusta asiantuntevaksi valmentajaksi kehittyminen on mahdollista, mutta vaikeaa. Erään haastatellun mielestä voimisteluvalmentajaksi voi ryhtyä yleislahjakas ja älykäs ihminen, joka koulutautuu, hakee tietoa ja on innostunut aiheesta:

”Maailmalla on paljon esimerkkejä siitä, että ei tarvitse välttämättä omaa voimistelutaustaa voidakseen tulla hyväks valmentajaks. Unkarilla oli yhdessä vaiheessa semmonen erittäin hyvä voimistelija. – Toinen hänen valmentajistaan ei ollu ikinä ollu missään tekemisissä voimistelun kanssa, vaan tämä seura tarvitsi valmentajaa ja meni paikalliseen yliopistoon ja sanoi, että me halutaan teidän paras oppilaanne. Eli jos ihminen on riittävän älykäs, voimistelu on hirveen tekninen laji, niin silloin se myös ymmärtää ne omat rajoitteensa ja ne mitä häneltä puuttuu ja mistä hän.. Sit se hakee se ihminen sitä tietoa ihan samalla tavalla kun opiskellessaan jotain muuta. Et se hakee ne tarvittavat tiedot jollain keinolla jostain.”

Yhden haastatellun valmentajan mielestä asiantuntevalla valmentajalla täytyy olla omaa lajitaustaa, jos hän valmentaa yksin. Jos taas hänellä on apunaan henkilö, joka opettaa tekniikat ja ”tekee fysiikan”, ei valmentajalla tarvitse olla omaa taustaa: ”Et joo, jos et sä osaa yhtään eikä oo ketään apuna, niin kyllä tytöt näyttää sit siltä et ne tekniikat on pielessä. Et ei tartte ite osata, mut sit pitää olla joku joka osaa, jos halua huipulle.” Toinen haastateltu on samaa mieltä lajitaustan omaavan apuvalmentajan tärkeydestä oman taustan puuttuessa. Hän kuitenkin muistuttaa, että valmentaminen on paljon muutakin kuin lajitekniikan opettamista. Näin ollen tekninen taito ei ratkaise sitä, kuinka hyvä ja asiantunteva valmentaja on. ”Mun mielestä valmentaminen on kuitenkin ensisijaisesti vuorovaikutusta ja semmosta. – Et jos sä löydät sen yhteyden siihen

urheilijaan, niin ei sen valmentajan tarvii itse osata tehdä, myt kyl sen pitää ymmärtää miten ne pitää tehdä.”

Kaksi telinevoimisteluvallmentajaa toi esille mahdollisuuden opiskella liiketekniikoita itsenäisesti. Heidän mukaansa valmentajalla ei tarvitse olla omakohtaisia kokemuksia liikkeiden teosta, vaan hän voi oppia tekniikat valmentajakoulutuksissa tai katsomalla opetusvideoita. Tärkeintä on liikkeen ja tekniikan ymmärtäminen, ei omakohtainen kokemus.

6.2 Kokemuksen kautta kertyvä praktinen tieto

Kenties omaa voimistelutaustaakin merkittävämpi osuus voimisteluvallmentajan asiantuntijuuden rakentumisessa on valmennuskokemuksen kautta kertyvällä praktisella tiedolla. Praktisella tiedolla tarkoitan valmentajan kokemuksellista tietoa, joka syntyy käytännön tilanteissa ja joka tulee ilmi valmennustilanteessa. Tekemissäni haastatteluissa tuli selkeästi esille, että voimisteluvallmentajien asiantuntijuus rakentui pitkälti oman valmennuskokemuksen kautta kertyneeseen tietotaitoon: *”Kyllä se kokemus on kaiken pohja, niin kun elämässä yleensäkin.”*

”Et kyl mä nään jos arvioidaan, että kuinka suuri osa mun, sitä mitä mä oon tänään valmentajana, niin on kehittyny sinä aikana kun mä olin voimistelija ja sinä aikana kun mä olin valmentaja, niin viis prossaa on sieltä peräsin kun mä olin voimistelija ja 95 siitä, kun mä oon ollu valmentaja. Tietenkin se on vuosinakin pitkä aika.”

Voimisteluvallmentajien praktisen tietotaidon voi haastattelujen perusteella jakaa valmennustyöhön liittyviin tietoihin ja taitoihin ja tunne- ja vuorovaikutustaitoihin. Kuvio 5 havainnollistaa voimisteluvallmentajien kokemuksen kautta kertyviä praktisia tietoja ja taitoja.



KUVIO 5. Voimisteluvälmentäjien praktiset tiedot ja taidot.

6.2.1 Valmennustyöhön liittyvät tiedot ja taidot

Valmennustyöhön liittyvillä tiedoilla ja taidoilla tarkoitetaan valmennuksen suunnitteluun ja toteutukseen liittyviä asioita. Asiantuntevalla valmentajalla lajiosaaminen ja tekninen osaaminen ovat hallinnassa, ja hän hallitsee laajoja kokonaisuuksia. Hän myös osaa delegoida tehtäviä esimerkiksi muille valmentajille ja seuran henkilöille. ”Kaikkea ei tarvitse osata itse, mutta pitää tietää, mitä sä haluat ja pitää osata etsiä se, mitä sä haluat.”

Asiantunteva valmentaja on myös suunnitelmallinen ja harjoituksissa tilannetajuinen ja asiakeskeinen eli osaa toimia tilanteen mukaan, mutta keskittyy itse asiaan. Valmentajan joustavuus koettiin hyvin tärkeäksi taidoksi: ”Ehkä semmonenkin hyvä piirre semmonen kun nopea reagointi siihen, että kun asiat muuttuu, osais heti reagoida siihen, että mitä pitää tehdä.”

Eräs hyvin tärkeä valmentajan praktinen taito on hyvä ihmistuntemus. Jotta opittuja teoretietoja voisi toteuttaa käytännössä, täytyy valmentajan tietää kenen kanssa hän

työskentelee. ”*Et se tilanne on kuitenkin eri valmennettavien kanssa vähän erilainen, et se yksilö vaikuttaa siinä aika paljon. Että sulla on ne teoretiedot koulutuksen kautta, mutta sitten miten ne käytännössä toteuttaa, niin se riippuu niin paljon siitä kenelle niitä toteuttaa. Että pitää tuntea hyvin ne valmennettavat. Et tietää niistä vähän enemmän.*”

Myös urheilijoiden erilaisten oppimistapojen huomioiminen ja niihin vastaaminen on todella tärkeää, mutta haasteellista.

”Et tavallaan semmonen tilannetaju on aika oleellinen. Et pystyt, vaikka oisit suunnitellu jollain tavalla sen harkan ja jos tilanne osoittautuu joksikuks muuks, niin sä et yritä henkes eteen runnoo sitä harkkaa, minkä oot suunnitellu, vaan sulla on suunnitelmallisuus, sä osaat selkeesti ilmasta asiat, sä osaat olla siinä hetkessä, analysoida sitä tilannetta, kuunnella sitä urheilijaa ja yrittää etsiä kunkin urheilijan kanssa sen tavan, millä se urheilija oppii. Et kun oppimistapoja on niin erilaisia, et ei tavallaan kävis niin, et ne urheilijat, jotka tekee mun kanssa, niin heistä pärjää parhaiten ne, joilla on samanlainen oppimistapa kuin minulla. Et mä osaan tarjota vain heille. Se on todella suuri haaste. Et jos sen osaa, niin sit mä arvioin, et on todella taitava valmentaja.”

6.2.2 Valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaidot

Moni haastatteleman valmentaja puhui paljon tunne- ja vuorovaikutustaitojen tärkeydestä valmentamisessa. ”*Et kyllä se sulle se valmentaminen on mun mielestä 80 prosenttia psykologiaa, sitä ihmisten ymmärtämistä ja kanssakäymistä ja et niillä ois hyvä olo niillä voimistelijoilla ja sitten sitä kautta mennään eteenpäin. Ja 20 prosenttia on mun mielestä ehkä sitä muuta taitoa.*”

Vuorovaikutustaitoihin ei kuulu vain keskustelun ja kuuntelemisen taidot, vaan myös kykyä saada hyvä kontakti valmennettaviin, kykyä saada heidät ajattelemaan itsenäisesti ja kykyä ilmaista asiansa selkeästi. Myös rakentava palautteenanto ja sopiva määrä puhetta harjoituksissa kuuluvat hyviin vuorovaikutustaitoihin. ”*Käy harjoituksen alussa läpi mikä on harjoituksen tavoite, kun puhutaan tavoitteellisesta toiminnasta, ja sen*

jälkeen käyttää mahdollisimman vähän aikaa siihen sepustamiseen ja mahdollisimman paljon siihen urheilemiseen.”

Tunne- ja vuorovaikutustaitoihin liittyy myös yksilöllisyyden huomiointitaito ja niiden myötä kyky tulla toimeen erilaisten ja eri-ikäisten valmennettavien kanssa:

”Jos sä noitten lasten ja nuorten kanssa, niin sun pitää osata mennä niitten tasolle ja sit jos sä aikuisia valmennat, niin sun pitää valmentaa eri tavalla lapsia ja aikuisia. – Että lapsille pitää olla vähän lapsellinen valmentaja ja välillä leikkiä niitten kanssa ja tämmösten aikuisten kanssa enempi toimitaan vähän niin kun aikuisten kanssa.”

Tunne- ja vuorovaikutustaitoja ei voi oppia valmennuskoulutuksessa tai itsekseen opiskelemalla, vaan ne todella opitaan valmennuskokemuksen myötä: *”Vanhemmiten on tullu semmonen ihmistuntemus paremmaks, että osaa sitten käsitellä, käsitellä niitä paremmin kun silloin nuorena. – Se on varmaan just mikä tulee sillä kokemuksen kautta.”*

6.3 Asiantuntevan voimisteluvälmentäjän ominaisuuksia ja piirteitä

”Et ei käy leipäpappi niin ei käy leipävalmentajakaan. Et kyl se se filis pitää, se oma into pitää olla mukana.”



KUVIO 6. Asiantuntevan voimisteluvälmentäjän ominaisuuksia ja piirteitä.

Voimisteluvälmentäjien asiantuntijuus ei ole vain lajitekniistä ja praktista osaamista ja tunne- ja vuorovaikutustaitoja, vaan tarvitaan jotain vielä enemmän. Kuvioon 6 on kerätty voimisteluvälmentäjien asiantuntijuutta tukevia ominaisuuksia ja piirteitä. Kaikki haastattelemani välmentajat toivat esille välmentäjän motivaation, intohimon ja innon tärkeyden valmistustyön onnistumiseksi ja oman asiantuntijuuden täydentämiseksi.

”Ensimmäinen asia mikä mulla tulee tässä mieleen, niin siihen tarvitaan tällöinen tietty palo ja intohimo. Ehkä se tulee sen takii mulle ensimmäisenä mieleen, niin mun mielestä se on se mikä täällä puuttuu suurelta osalta.— Et kyl sen työn täytyy olla tärkeätä mun mielestä työnä eikä rahan tai jonkun takia. Et se merkitsee myös se työn laatu sille välmentäjälle jotain eikä vaan se, et mun työaika on 17-20, niin sit mennään 17-20. – mun mielestä ehkä tärkeintä on tää, et ihan oikeesti sen pitää olla tärkeätä itselle, että sen työn tekee hyvin eikä niin, et sen vaan tekee.”

Erään välmentäjän mielestä välmentäjän suhtautuminen ja omistautuminen työllensä vaikuttavat siihen, kuinka tärkeäksi voimistelijat kokevat voimistelun ja kuinka paljon he antavat siihen itsestään:

”Lapsiin tarttuu hirveen nopeesti se, ne vaistoo sen kuinka täysillä se välmentaja on siinä mukana. Jos se välmentaja on siellä puoliksi, niin siitä ei tuu niillekään ikinä tärkeätä. Mut varsinkin huipputasolla, mitä tärkeempää se harjoittelu on sille välmentäjälle, sen tärkeempää siitä tulee niille voimistelijoille. Ja mun mielestä myös tää, et mitä enemmän välmentaja antaa itsestään, niin sitä enemmän voimistelijat antaa itsestään.”

Saman välmentäjän mielestä välmentäjän työhön suhtautumisella on vaikutusta myös voimistelusalin ilmapiiriin ja sitä kautta siihen, lopettavatko voimistelijat voimistelun vai eivät. Teknisesti huippuasiantuntevan välmentäjän asiantuntijuus voi jäädä käyttämättä, jos ilmapiiri salilla on todella huono. *”Et sillä tavalla se on kauheen tärkeätä, koska vaikka sä osaisit teknisesti kuinka paljon, niin jos kaikki lopettaa, niin mitä iloo siitäkään on.”*

Asiantuntevan voimisteluvälmentäjän odotetaan olevan voimistelijoitaan kohtaan motivoiva, kannustava, kärsivällinen ja hyvähermoinen. Myös tietty hetkessä elämisen

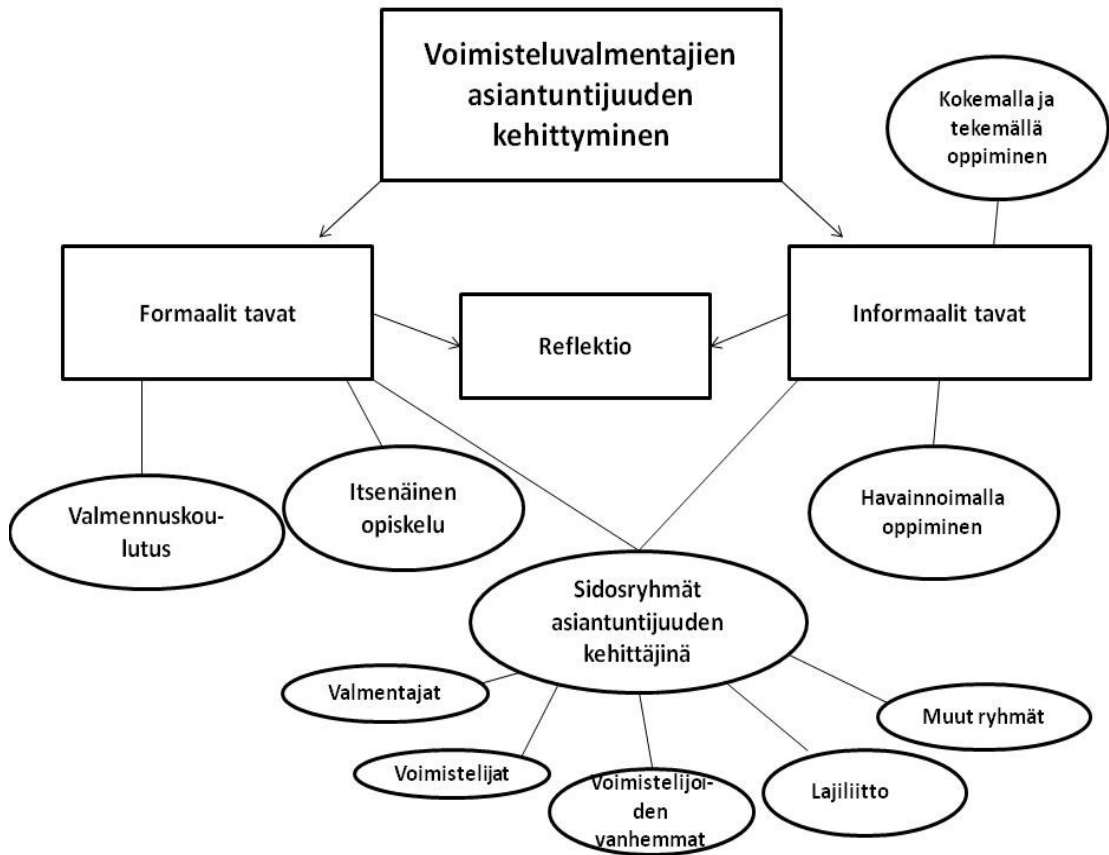
taito ja joustavuus koetaan hyviksi piirteiksi, jolloin harjoitusten muuttaminen tilanteen mukaan on mahdollista. Itsevarmuus ja päämäärätietoisuus helpottavan valmentajan työtä ja saavat voimistelijan luottamaan valmentajaan.

Erään valmentajan mielestä huipulle tähtäävien voimistelijoiden valmentaja ei voi olla liian pehmeä ja ymmärtävä, vaan valmentajalta vaaditaan tiettyä jämäkkyyttä ja taitoa ja rohkeutta asettaa tavoitteet korkealle:

”Ja sit jos oikeesti halutaan huipputuloksia, niin semmonen liiallinen pehmeys ja ymmärtäminen on huono piirre. Et mä ehkä ite koen, et se on semmonen asia, missä mun erittäin selkeesti pitäis kehittyä, kun puhutaan todella tulosten saavuttamisesta. Et pitäiskö mun olla enemmän sellanen, että jes, sit näytätte ja kovat tavoitteet ja ihan sinne kärkeen vaan. Et käykö niin, että he eivät purista ihan maksimia, koska heidän elinympäristössä se tulos ei olekaan niin tärkeä? Tätä mä oon paljon miettiny.”

Haastatteluissa tuli esille myös valmennustyön kokonaisvaltaisuus ja työhön tarvittava intohimo. *”Sellasta hulluutta. Tää on kuitenkin aika kakskyt neljä tuntia päivässä hommaa välillä, että kyllä siinä vähän hullu pitää olla että lähtee tämmöseen.”* Tulee kuitenkin muistaa, että tuskin kenelläkään valmentajalla voi olla kaikkia edellisissä luvuissa esiteltyjä tietoja, taitoja ja piirteitä. *”Et jos mä saisin kaikki nää, niin mä olisin jo aika hyvä.”*

7 VOIMISTELUVALMENTAJIEN ASIANTUNTIJUUDEN KEHITTYMINEN



KUVIO 7. Voimisteluvallmentajien asiantuntijuuden kehittämisen tavat.

Werthnerin ja Trudelin (2006) mukaan valmentajien asiantuntijuus kehittyy kolmella tavalla: formaalin oppimisen, informaalin oppimisen ja reflektion kautta. Kyseinen jaottelu toimii myös tämän luvun teemoittelun pohjana (kuvio 7).

7.1 Asiantuntijuuden kehittämisen formaalit tavat

7.1.1 Valmennuskoulutus

Haastatelluista valmentajista kahdella oli valmentajan työhön pääkoulutuksenaan liikunnanohjaajan ammattikorkeakoulututkinto, kolmella valmentajan ammattitutkinto, yhdellä valmentajan erikoisammattitutkinto ja yhdellä liikuntatieteiden maisterin

tutkinto. Yksi valmentajista oli käynyt vain Suomen Voimisteluliiton perustason koulutuksia. Kolme valmentajaa oli osallistunut lisäksi Kansainvälisen Voimisteluliiton tai Euroopan Voimisteluliiton koulutuksiin. Yksi valmentajista ei ollut osallistunut ollenkaan Voimisteluliiton koulutuksiin.

Kaikki haastatellut valmentajat kokivat valmennuskoulutuksen ainakin jollain tasolla tärkeäksi oman asiantuntijuuden kehittymisen osatekijäksi. Neljä valmentajaa piti koulutuksia itselleen hyvinkin tärkeinä ja hyödyllisinä ja neljä valmentajaa koki koulutukset enemmän tai vähemmän hyödyttömiksi tai odotuksia vastaamattomiksi.

”Mutta kyllä noi koulutukset on vaan sellanen, ihan mahtavia. Varsinkin toi ammattivalmentajatutkinto, niin musta tuntu et mä olin sen jälkeen sata kertaa parempi valmentaja kun ennen sitä. Sen jälkeen tuli oikeesti sellanen olo, että mä voin oikeesti sanoo, että mä oon ammattilainen siinä hommassa.”

”En tarkoita ettei vois kehittyä ja ettei ois syytä kehittyä, mut tavallaan koen, että koulutukset, joihin olen päässyt eivät ole kohdentuneet siihen, missä olen kaikkein surkein, vaan johonkin sellaiselle osa-alueelle, joka on kuitenkin jo kohtalainen.”

Koulutuksen hyödyt. Haastatellut valmentajat olivat oppineet erilaisista ja eritasoisista koulutuksista muun muassa fyysiseen harjoitteluun ja fysiologiaan, biomekaniikkaan, harjoittelun suunnitteluun ja jaksottamiseen, palautteenantoon, vireystilan löytämiseen, kokonaisvaltaiseen valmennukseen, johtamiseen ja lapsen kehitykseen liittyviä asioita. Eräs tärkeä anti koulutuksista oli pedagogisten taitojen oppiminen. Valmentajat kokivat, että olivat koulutuksen avulla oppineet opettamaan liikkeitä oikein, pilkkomaan liikkeitä ja käyttämään mielikuvia avuksi lasten opettamisessa.

Koulutusten hyödyt eivät kuitenkaan rajoittuneet pelkästään tiedollisiin asioihin. Koulutusten suureksi anniksi koettiin uusien ajatusten ja ideoiden herääminen ja uuden innon ja lisäpotkun saaminen. Vanhoistakin asioista voi oppia uutta, kun pysähtyy miettimään niitä. Koulutusten avulla valmentajat olivat myös voineet laajentaa eri alojen ja eri lajien ihmisiä käsittäviä verkostojaan:

”Kyllähän se on tuonut lisää ihmisiä mun verkostoon. Et nyt kun mä valmennan, niin mulla on enemmän kontakteja hyödyntää ihmisiä kun mulla ois ollu ennen sitä. Ja ehkä sillei näkökantaa tulee siihen valmentamiseen eri tavalla, kun siellä oli eri lajien valmentajia. Et ehkä sen jälkeen näkee laajemmin sitä valmennusta eikä vaan sitä et yks joukkue ja yks kisa. En mä tiä. En oo sillei analysoinu sitä.”

Myös koulutusten tarjoama tilaisuus keskustella muiden valmentajien kanssa koettiin todella hyödylliseksi. *”Se on jo tosi tärkeä koulutuksen funktio, että poistut sieltä sun omalta salilta siitä jokapäiväisestä kaahotuksesta, istut ala, kuuntelet mitä joku on valmiiks miettiny ja pääset keskustelemaan niiden muiden valmentajien kanssa vaikka ne olis eri lajinkin valmentajia. Et se on ehkä niin kun isoin tämmönen ajatusten herättäminen.”*

”Ja se on kans tärkeä, et jos sä oot jossain valmentajakoulutuksessa, niin siellä on myös muita valmentajia kenen kanssa voi vaihtaa ajatuksia.”

Eräs valmentaja muistutti, ettei kaikkea koulutuksissa opittua pidä toteuttaa käytännössä sellaisenaan, vaan oppeja pitäisi soveltaa oman ajatusmaailman ja valmennusideologian mukaisesti: *”Et jotkut menee koulutukseen, missä on joku guruvalmentaja ja on, et tolleen pitää nyt tehdä, muutetaan kaikki ja sit tehdään täsmälleen samalla lailla, niin ei se toimi silleen. Vaan sulla pitää olla se oma ajatusmaailma siinä takana, että minkä takia sä teet tietyllä tavalla niitä asioita.”*

Valmennuskoulutukset hyödyllisiksi kokeneet olivat tyytyväisiä ennen kaikkea valmentajan ammattitutkinnon, korkeakoulujen tai kansainvälisten koulutusten tarjoamaan tietoon. *”Ne on ollu tosi hyödyllisiä, et ne on tosi kovatasoisia ollu. Sekä Euroopan Voimisteluliiton että Kansainvälisen Voimisteluliiton koulutukset.”*

Koulutuksen heikkoudet. Valmennuskoulutuksen omalta osaltaan vähemmän hyödyllisiksi kokeneet eivät osanneet tarkalleen sanoa, mitä olivat koulutuksesta oppineet. *”No ehkä siitä jotain oppi, mut ei kauheesti; En periaatteessa kokenut tarpeelliseksi. Mä menin sinne vastoin tahtoani.”* He kokivat oman asiantuntijuutensa pohjautuvan koulutuksen sijaan omaan voimistelutaustaan, omaan persoonaan, kokemuksen tuomaan tietotaitoon sekä epävirallisia reittejä saatuun oppiin.

”Valmentajan työhön mulla on virallisesti ottaen hyvin vähäinen ja mitätön koulutus. Elikkä suurin osa koulutuksesta mitä mulla on pohjautuu mun omaan voimistelu-uraan ja siitä tulleeeseen kokemukseen ja siihen, mitä on saanu maailmaa kiertäessä leireiltä ja kisamatkoilta ja näin.”

Yhden valmentajan mielestä koulutus on välttämätöntä, mutta hänen mielestään Suomessa pitäisi enemmän miettiä missä muodossa voimistelupalmentajien koulutusta annetaan. Hän myös koki saaneensa eniten irti kaikkien lajien valmentajille suunnatusta koulutuksesta, koska voimistelupalmentajille suunnattu koulutus ei vastannut hänen odotuksiaan. Suomalaisen koulutusjärjestelmän puutteeksi koettiin myös se, että ainoat maassa olevat lajin asiantuntijat ovat itse koulutusta kaipaavia valmentajia. Osaa haastattelemistani valmentajista olikin itse pyydetty pitämään korkeimman tason koulutuksia. *”Sitten ehkä vähän lopahti into siihen, että Suomessa järjestettiin valmennuskurssi ja sitten kun mä menin sinne, niin kurssin vetäjä sanoi, että olin ihan kauhuissani kun näin, että säkin tulet tänne. Niin etkö haluis samalla pitää tätä kurssia?”*

Erään haastatellun valmentajan mielestä suomalaisella valmennuskoulutuksella päästään sille tasolle missä tällä hetkellä ollaan, mutta korkeammalle tasolle tavoitellessa suomalainen koulutus ei riitä.

”Meillä saa perustason koulutusta, mutta sillä päästään nimenomaan sille tasolle missä Suomessa nyt ollaan. Et jos joku on kiinnostunut tekemään tätä työtä yhtään pidemmälle ja korkeammalle tasolle ja kehittämään tätä Suomen voimistelun tasoa ja viemään sitä eteenpäin, niin semmosta koulutusta ei saa meiltä Suomesta. Et sit se on pakko hankkia jostain muualta.”

”Mulla on huono koulutus, mutta hyvää ei tässä maassa ole saatavissa.”

Haastatellut valmentajat kokivat, että Voimisteluliitto ei pysty tarjoamaan heille riittävän korkeatasoista koulutusta, vaan koulutus keskittyy perusasioihin ja on suunnattu aloitteleville, alemman tason valmentajille. *”Jos sä oikeasti haluat olla valmentaja ja kehittyä, niin sitten kun pääset tietylle tasolle, niin ei niistä paljon hyötyä ole. Pitäis mennä paljon pidemmälle ja saada niin kun konkreettisempaa siitä.”*

Voimisteluliiton koulutusten arveltiin olevan hyödyllisiä ja todella tarpeellisia aloittelevan valmentajan lisäksi myös sellaisille henkilöille, joilla ei ole omaa lajitaustaa. Tällöin koulutuksen välttämättömyys asiantuntijuuden kehittymiseksi korostuu *”Et tietysti semmonen ihminen, joka aloittaa ihan nollasta, niin semmonen saa noista koulutuksista varmasti paljon irti.”* Osa haastatelluista koki, että Voimisteluliiton koulutukset eivät anna edes perustasolla tarvittavaa lajitaitoa, vaan lajitaito täytyy hankkia jostain muualta, esimerkiksi ulkomailta. Yhden haastatellun mielestä vastaus lajitaidon opetuksen puutteeseen Suomessa olisi Jyväskylän yliopiston Liikuntatieteellisessä tiedekunnassa tarjottava yliopistotutkinto, jossa painopisteenä olisi tietty voimistelulaji.

7.1.2 Itsenäinen opiskelu

Kaikki haastatellut valmentajat opiskelivat valmentamiseen liittyviä asioita itsenäisesti. Omaehtoisen opiskelun aktiivisuus vaihteli lähes päivittäisestä hyvin harvoin tapahtuvaan opiskeluun. Moni haastateltu valmentaja toi esille voimistelulajien nopean muutoksen, jonka vuoksi uuden oppiminen ja ajan hermolla pysyminen on tärkeää. *”Täähän kehittyy tää laji koko ajan, et ei voi jäädä paikalleen. Se on ihan eri laji kun kymmenen vuotta sitten. Pitää tekniikoita kehittää ja miettiä, kyllä mä yötä myöten välillä mietin näitä. Jos jää paikalleen, niin sit on jo mennyttä kalua asiantuntijuudessa niin kun varmaan kaikessa. Pitää seurata aikaansa ja kehittää itseensä.”*

”Sellanen perusvalmentamisen taito, tämmönen opettamisen taito, sehän ei vanhene koskaan, mutta tekninen taito vanhenee kyllä.”

Internetin ja videoiden käyttö. Itsenäisen opiskelun muodot olivat moninaiset. Erityisesti telinevoimistelupalmentajat katsoivat sarjoja ja liikkeitä opetusvideoilta ja internetistä. Kaikki telinevoimistelupalmentajat olivat katsoneet voimisteluun liittyviä videoita internetin Youtube-sivustolta. *”Ja nyt on hyvä tuo youtube, siellä on kaiken maailman videoita. Ja ne jenkeissä vielä tekee valmentajille näitä.”*

Ajan hermolla pysyminen koettiin nykypäivänä helpoksi suurimmaksi osaksi internetin ansiosta:

”Että pysyä kärryillä siinä, missä maailmalla mennään, missä huippuvoimistelun taso menee, niin sehän on hyvinkin yksinkertaista tällä hetkellä. Tai tavallaan sanotaan, esimerkiksi sen näkeminen että mitä tarvitaan tietyille, et jos tavoitteena on tämä sijoitus, niin sieltä kattoo et mimmoset sarjat siihen tarvitaan, niin sehän on hyvin yksinkertasta.”

Videot mahdollistavat liikkeiden katsomisen hidastettuna uudestaan ja uudestaan. *”Ja sit tämmönen tekninen osaaminen, niin tarvittaessa voi kattoo videoita hidastettuna miljoonia kertoja, jotain liikettä ja sitten tavallaan kehittäny niitä harjotteita osin siltä pohjalta omasta päästäkin sitten tarvittaessa.”* Eräs valmentaja mainitsi katsovansa moneen kertaan Kansainvälisen Voimisteluliiton koulutustilaisuuksista saatuja opetus cd-levyjä. Toinen valmentaja tilasi voimistelun koulutustarkoitukseen tarkoitettuja videoita Yhdysvalloista.

Kirjallisuus ja omat muistiinpanot. Yksi oppimisen muoto oli valmennuskirjallisuuden lukeminen. Kirjallisuutta tilattiin jonkin verran ulkomailta, esimerkiksi Yhdysvalloista. Haastatellut lukivat myös valmentamiseen ja urheiluun liittyviä lehtiä, kuten Valmentajaa ja Veikkaajaa: *”Niissä on aika hyviä artikkeleita välillä ja sitä kautta tulee joskus hankittua joku kirja vaikka. Et siellä voi olla jostain henkilöstä vaikka, joka on tehnyt jonkun jutun.”*

Suuri osa valmentajista kuitenkin muistutti, että on tärkeää seurata ja lukea myös muita aloja ja lajeja, mistä voi saada virikkeitä omaan valmennustyöhön. *”Se on tärkeätä, että on monipuolinen, ettei pelkästään kato sitä omaa lajia, vaan myös muista lajeista voi oppia.”* Kaksi valmentajaa mainitsi seuraavansa aktiivisesti johtamisen alaa ja soveltavansa sen oppeja omaan valmennustyöhönsä. *”Ja sit aina välillä tuolta korkeakoulupuolelta tai työpsykologian puolelta tulee niitä uusimpia juttuja käytyä. Ja johtamiskirjallisuutta mä seuraan vähän, kattelen jos tulee jotain mielenkiintoista.”*

Kaksi valmentajaa kertoi vuosien aikana kirjoittamistaan muistiinpanoista, jotka oli tarkoitus lukea välillä uudestaan. Tällöin vanhoistakin asioista on mahdollista oppia uutta:

”Mulla on kotona sellanen varmaan 30 senttiä paksu kohta kirjahyllyssä, joka on täynnä kierrekantisia muistivihkoja, joihin mä oon kaikilta ulkomaan leireiltä, kursseilta, kansainvälisistä kilpailuista ja kaikista kirjoittanu kaikkee mitä mä oon nähny tai ajatuksia mitä mun päässä on heränny. Et mitä kannattaa tehdä sen perusteella, mitä mä oon nähny tai kaikkee tällästä. Ja nyt mä oon tehny päätöksen, et seuraavaks mä luen ne kaikki kirjat läpi.”

”Maailmalla kun kävin niin tarkoituksella saatoin kiinnittää huomiota tiettyihin verryttelyliikkeisiin ja perusvoimisteluharjoitteisiin. Mä usein kirjoitin niitä ylös ja loppujen lopuks mulla oli aika kattava kirjasto kuitenkin.”

7.2 Asiantuntijuuden kehittymisen informaalit tavat

Edellisessä luvussa esittelin voimisteluvallmentajien asiantuntijuuden kehittymisen formaaleja tapoja. Lähes kaikki valmentajat toivat kuitenkin formaaleista tavoista puhuttaessa itse esille myös asiantuntijuuden kehittymisen informaalit tavat. Varsinkin valmennuskoulutuksen ei niin hyödylliseksi kokeneet korostivat oman valmennuskokemuksen, tekemällä oppimisen, valmentajien välisen yhteistyön ja ulkomaalaisten valmentajien seuraamisen, eli informaali tapojen, vallitsevuutta asiantuntijuuden kehittämisessä.

7.2.1 Kokemus ja käytäntö opettajina

Kaikissa kahdeksassa tekemässäni haastattelussa tuli selvästi esille, ettei asiantuntevaksi voimisteluvallmentajaksi voi kehittyä vain koulutuksia käymällä ja itsenäisesti opiskelemalla. Selvää oli, että voimisteluvallmentajan asiantuntijuus kehittyy paljolti käytännön työn ja valmennuskokemuksen kautta. Näillä tarkoitetaan päivittäisen valmennustyön lisäksi kilpailuissa katsojana, valmentajana ja tuomarina toimimista.

”Mut se, että sä teet sitä jokapäiväistä työtä ja opit joka päivä tehdessäsi, se on toinen iso kakku. Ja se, että sä näät laadukkaita tekijöitä ja laadukasta tulosta, se on toinen kakku. Et se kumpaa kakkua ilman olisin, jos joutuisin olemaan, niin vaikea sanoa, mut et molemmat on tärkeitä. Tekemällä oppii, se on se juttu.”

Haastatellut valmentajat olivat oppineet kokemuksen kautta monenlaisia asioita. Kokemuksen kautta opittujen asioiden määrittely oli jopa hankalaa, koska niitä on niin paljon ja ne ovat usein tiedostamattomia. *”On niin paljon asioita, kaikki asiat oppii kokemuksen kautta. Sä kehityt koko ajan sen kokemuksen kautta.”* Valmennuskokemuksen myötä valmentajille oli kehittynyt oma valmennustyyli, joka helpottaa ja tehostaa harjoitusten pitoa ja nopeuttaa harjoitusten suunnittelua. Oman valmennustyylin kehittymisen myötä *”tavallaan jättää sellasia turhia asioita välistä pois ja sitten taas toisaalta tekee ehkä enemmän sellasia tärkeitä asioita. Et oppii ehkä opettamaan asiat tehokkaammalla tavalla, jolla päästään ehkä vähän nopeemmin sinne minne halutaan.”* Kokemuksen myötä valmentaja oppii huomaamaan, mitkä harjoitteet tuottavat tulosta ja mitkä kannattaa sen vuoksi pitää aina samana. Valmentajan tulee kuitenkin muistaa lajin nopea kehitys ja samoihin rutiineihin jäämisen vaara. *”Et sit pitää kuitenkin olla silmät auki, et kannattaa kokeilla sitä samaa, mut sit jos ei se toimi, niin pitää myös olla valmis muuttamaan.”*

Valmentajat olivat kokemuksen kautta oppineet myös käsittelemään erilaisia yksilöitä eri tavalla sekä hahmottamaan lapsen kehitystä ja kasvua:

”Ihmisten käsittelytaito on parantunu. Että nuorempana sitä helpommin suuttu ja itketti lapsia ja oli paljon ankarampi. Että vanhemmiten on tullu semmonen ihmistuntemus paremmaksi, että osaa käsitellä niitä paremmin kun nuorena.; No ehkä se lapsen kasvun hahmottaminen ja se, että mitä milloinkin opitaan ja miten ne opit menee perille missäkin ikävaiheessa. Et vaikka niitäkin on käyty läpi teoriassa, mutta on ollu monen ikästä porukkaa monen vuoden aikana, niin se ehkä konkretisoituu paremmin sen tekemisen kautta.”

Kokemus oli opettanut monelle valmentajalle myös rauhallisempaa ja järkevämpää suhtautumista harjoittelua ja kilpailemista kohtaan. Eräs valmentaja oli oppinut kantapään kautta, ettei pienten lasten sijoittumisella kilpailuissa ole merkitystä, vaan tärkeämpää on panostaa lasten laadukkaaseen harjoitteluun ja jättää kilpailuiden

korostaminen vähemmälle. Toinen valmentaja oli oppinut laittamaan vanhempienkin voimistelijoiden kilpailut oikeisiin mittasuhteisiin: ”*Et silloin ennen aluekisa oli elämän tärkein asia ja siellähän ei sit saanu mokata ja piste. Ja mä jännitin niitä kisoja tosi paljon ja kaikki yritti rauhottaa mua. Mutta nykyään mua ei kiinnosta aluekisat ei pätjän vertaa.*”

Valmentajat olivat myös oppineet suhtautumaan koko valmennustyöhön asiantuntevammin ja rauhallisemmin:

”*No ehkä nykyään on just sillei rauhallisempi. Alkuun sitä oli, tiesi kaikesta kaiken vaikei tiennytkään mitään. Alussa oli vähän enemmän, liikaa intoa kuin tietoa, mut nyt tietoa on paljon enemmän kun sillon kun aloitti.; Et ennen mua ahdisti tosi paljon, kun vanhemmat ei ollu tyytyväisiä, kun tyttö ei ollu tyytyväinen tai kun liitossa valitettiin tai joku tuomari valitti, koska valitusten määrä on vakio. Ja ennen mua ahdisti se, nykyään mua ei samalla tavalla ahdisti.*”

Vuosien kokemuksen myötä valmentajat olivat myös oppineet kokonaisuuksien hallintaa ja sitä, että voimistelijan menestykseen vaikuttaa moni muukin asia kuin vain harjoittelu, esimerkiksi voimistelijan motivaatio, vanhemmat ja koti- ja kouluolosuhteet. Onkin tärkeää oppia hyväksymään, että ”*vaan niistä joistakuista tulee niitä tähtiä.*” Kokemus oli opettanut myös, että on tärkeää pysähtyä välillä miettimään, mitä on tehnyt ja mitä on parhaillaan tekemässä. Myös arvokilpailuiden rutiinit ja loukkaantumistilanteissa toimimiset opitaan kokemuksen myötä.

Eräs valmentaja oli nähnyt vuosien aikana yhteiskunnan muutoksen vaikutuksen lasten liikuntatottumuksiin: ”*Ja se minkä oon oppinu on se, et yhteiskunta on hirvittävästi muuttunut näiden kolmenkymmenen vuoden aikana. Lapset eivät enää kiipeile puihin eivätkä hallitse keskivartaloaan, et sinne tulee kaiken sortin pumpulaa ja se on se alottaminen jostain ihan muusta kun mistä aikanaan.*”

Eräs valmentaja oli oppinut todella paljon toimiessaan kansainvälisissä arvokilpailuissa tuomarina ja verratessaan oman voimistelijan suorituksia muihin: ”*Et olemalla vaan siellä valmentajan roolissa ja keskittymällä siihen omaan urheilijaan, niin mä uskon, et moni oivallus olisi jäänyt tekemättä.*”

Asiantuntijuus voi kehittyä myös valmentajan oman fyysisen kokemuksen kautta. Tällöin valmentaja voi itse kokea, miltä liike tuntuu ja kannattaako sitä käyttää harjoituksissa. ”*Et kyllä mä opin kaiken ihan tekemällä tai ite kokeilemalla niitä liikkeitä kotona. Et jotkut voimat, et tuntuuks tää missä, miten tää tuntuu, miten tää pitää tehdä. Et mä oon semmonen persoona, et mä opin oikeesti vaan kehollisesti ja kokeilemalla.*”

Pitkästä valmennuskokemuksesta voi olla myös haittaa. Kuusi haastateltua valmentajaa toi pitkän valmennuskokemuksen haitoista puhuttaessa esille kaavoihin kangistumisen ja paikalleen jäämisen vaaran. Voimistelulajien nopean kehittymisen vuoksi samojen rutiinien toistaminen vuodesta toiseen ja kykenemättömyys nähdä omia heikkouksia voi olla haitallista omalle asiantuntijuudelle ja sitä kautta myös urheilijoiden kehittymiselle:

”Jos ei ymmärrä nimenomaan tätä, että laji kehittyy ja jos jää junnaamaan sinne, et tää toimi kaksyt vuotta sitten, niin mä teen vieläki näin, eikä ymmärrä että tää on ihan täysin vanhanaikaista. – Ja myöskin sitten jos ei nää omia heikkouksiaan, et jos kokemuksen turvin tekee asiat niin kun on aina tehnyt. Ja toki myöskin se, et jos ei nää niitä huonoja puolia siinä omassa työssään.”

Kaavoihin kangistumisen vaaraan liittyy myös valmentajan innostuksen ja motivaation hiipuminen ja työväsyyksien esiin tuleminen valmennusvuosien myötä: ”*Siinä voi tulla sellanen, myös se puoli, et semmonen alkuinto tai semmonen intohimo häviää ja sit vähän niin kun vaan jää siihen. Se on vähän, et mä nyt teen tätä työkseni. Siihen juurtuu jotenkin, et se pyörii, pyörii siinä samassa.*”

Erään valmentajan mielestä kokemuksesta voi olla haittaa, jos sitä ei osaa käsitellä oikein. Erityisesti vuosien saatossa eteen tulevat vastoinkäymiset voivat muodostua ahdistaviksi asioiksi ja estää valmennustyötä. Valmentamiseen liittyy aina ongelmia ja ylä- ja alamäkiä, mutta ”*tavallaan ne vastoinkäymiset pitää ottaa opiks ja ne pitää kääntää positiiviseks voimavaraks. Silloin ne on tosi hyviä ja hyödyllisiä.*”

7.2.2 Havainnoimalla oppiminen

Kaikki kahdeksan haastattelemaani valmentajaa kokivat oman asiantuntijuutensa kehittyvän paljon muiden voimisteluvallmentajien työskentelyä havainnoimalla. Erityisen hyödylliseksi koettiin itseä parempien ja ulkomaalaisten valmentajien työn seuraaminen.

”Mut semmonen seuraaminen ois mulle semmonen mistä mä oppisin varmasti eniten. Et mä oon niin kun konkreettisesti kattomassa jonkun arkee ja jonkun kilpailamista, et miten joku kilpailee hyvin. Et mua auttas tosi paljon, kun mä näkisin miten ne, miten ne sen päivän rakentaa ja mitä ne tekee. Et mä oppisin siitä eniten ehdottomasti.”

Havainnoimalla oppimisella valmentajat tarkoittivat ennen kaikkea laadukkaista ja menestyksekkäistä työskentelytavoista ja onnistumisista oppimista. Havainnoimalla oppiminen on kuitenkin myös toisten virheistä ja epäonnistumisista oppimista: *”Ja myös opin jotain semmosta, mitä ei kannata tehdä. Onhan sekin oppimista, et mä nään et joku tekee niin pieleen, et mä ajattelen, et mä en ainakaan tee tota. Et pitää muistaa, et mä en itse tee tuota virhettä.”*

Havaintojen tekeminen on usein jokapäiväistä tilanteiden ja tapahtumien rekisteröintiä. Valmentajat eivät kuitenkaan osanneet usein sanoa, mitä tarkalleen olivat havaintojensa kautta oppineet, tai miten havaitut asiat näkyivät omassa työssä.

”Mut mä oon ehkä semmonen, et mä jätän ne tonne aivoihin, et mä en sillei ehkä sillä hetkellä.. Mä mietin, et tollel pitää tehdä, tollel ei saa tehdä, toi oli hyvä, toi ei ollu hyvä, et mä rekisteröin koko ajan kaikkee mitä mä nään ympärillä. Mutta se, et mitä mä niistä otan käyttöön ja miten se näkyy mun omassa työssäni, niin en mä sillei osaa analysoida sitä niin tarkkaan.”

Kaikki haastatellut olivat seuranneet ulkomaalaisten huippuvalmentajien työskentelyä harjoituksissa, leireillä tai kilpailuissa. Pelkkä havainnointi ja seuraaminen koettiin erittäin opettavaiseksi ja hyödylliseksi, mutta suurin osa haastatelluista valmentajista toivoi myös pääsevänsä keskustelemaan ulkomaalaisten huippuvalmentajien kanssa. *”Ja ehkä just semmonen keskusteleminen myös niitten valmentajien kanssa vois olla, et mikä niillä on se näkemys. Et vois olla omalla tavallaan kehittävää vertailla.”* Tosin

läheskään aina keskustelu ei kielimuurin vuoksi ole mahdollista. Se ei ole kuitenkaan yleensä haittaa oppimista: *”Koska ei oo aina ollu semmosta kielikontaktiakaan, et ois hirveen syvällisiin keskusteluihin päästy, mut kun mä oon nähny et ne valmentajat tekee sitä työtään.”*

Lähes kaikki valmentajat toivoivat pystyvänsä seuraamaan huippuvalmentajien työskentelyä nykyistä enemmän. Eräs valmentaja ihmetteli, miksi suomalaiset eivät lähde rohkeammin ulkomaille keräämään valmennustietoutta: *”Et se on sinänsä voisko sanoa vähän tyhmää tässä nyky maailman tilanteessa, että suomalaiset valmentajat ei rohkeemmin lähde hakemaan sitä oppia ulkomailta, koska hirveen vähän on semmosia paikkoja mihin nykyään ei pääsis. Et ovet on kyllä varsin auki.”* Tällaisten tilaisuuksien järjestäminen ei kuitenkaan ole kaikkien haastateltujen valmentajien mielestä helppoa. *”Mutta sitä varsinaista substanssia mitä mä itse kokisin kaikista eniten tarvitsevani, sitä että pääsis oman lajin huippuasiantuntijoiden kanssa sillei kontaktiin, et pääsis seuraa sitä opetusta ja haastattelee niitä ihmisii, niin sitä on vaikee saada. Havainnointimahdollisuuksien järjestäminen vaatii yhteydenottoja ja vaivannäköä, mutta toki sitä myös, että on mahdollisuus lähteä ja vähän rahaa ehkä.”*

Useimmiten esteenä ulkomaanvierailulle ovat taloudelliset esteet sekä ajankäytölliset syyt. Lyhytaikainen harjoitusten ja kilpailujen seuraaminen on monelle valmentajalle mahdollista, mutta todellinen asiantuntijuuden kartuttaminen vaatisi kenties pidemmän ajanjakson:

”No mä haluisin seurata ehkä enemmän vielä muitten maitten huippuvalmentajia. Asua siellä keskuksissa, missä Venäjä esimerkiks harjottelee tai Bulgarian keskuksessa tai Azerbaidžanissa tai Italiassa seuraamassa vaikka puol vuotta. -- Mutta nyt kun tää on niin hektistä koko aika tää mun arki, niin ei se nyt viiteen vuoteen oo mahdollista. Mutta sitten kun nää junnut lopettaa, niin sit vois olla mahdollista mennä ja tehdä tollel.”

Kansainvälisissä kilpailuissa muiden valmentajien työskentelyn seuraaminen on mahdotonta, jos valmentajan täytyy keskittyä omiin kilpaileviin voimistelijoihinsa. Ulkomaalaisten valmentajien työtä voi kuitenkin seurata silloin, kun omat voimistelijat eivät ole harjoitus- tai kilpailuvuorossa. Tosin erään valmentajan mukaan läheskään kaikki eivät käytä tätä mahdollisuutta hyväkseen: *”Mut mä olin suomalaisista*

valmentajista aina ainoa, joka siellä istu. Ei ketään muuta kiinnostanu, ne meni shoppailemaan. Se oli musta hassuu, koska siellähän se on niin kun tarjottimella se oppi. Ja tää osin kertoo siitä kulttuurin puutteesta mun mielestä.”

7.3 Sidosryhmät asiantuntijuuden kehittäjinä

Tässä luvussa esittelen voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittäjinä toimivia sidosryhmiä. Sidosryhmät olen jaotellut haastatteluaineiston perusteella viiteen ryhmään: valmentajat, voimistelijat, voimistelijoiden vanhemmat, lajiliitto ja muut ryhmät. Sidosryhmät on laitettu järjestykseen sen mukaan, kuinka tärkeäksi suurin osa haastatelluista valmentajista koki tietyn ryhmän oman asiantuntijuutensa kehittymisen kannalta. Ensimmäisenä on tärkeimmäksi ja merkittävimmäksi koettu ryhmä, viimeisenä vähemmän tärkeäksi koettu ryhmä.

7.3.1 Valmentajat

Kaikki haastatellut valmentajat kokivat valmentajien välisen yhteistyön ja kanssakäymisen ja muiden valmentajien työn seuraamisen olevan hyvin tärkeä oman asiantuntijuuden kehittämisen muoto.

”Kanssakäyminen oman lajin valmentajien ja muiden lajien valmentajien kanssa, niin se on mun mielestä tällä hetkellä se antosin juttu, ollu mun mielestä aina melkein.”

”Että justiin se yhteistyö toisten valmentajien kanssa ja sitä kautta tiedonhaku ja niitten toisten valmentajien kokemukset ja omat kokemukset ja niitten vaihtaminen, niin se on kans sellanen hirveen antosa millä kehittää sitten itteensä ja omaa valmennustietoutta.— Kaikkialla on sitä valmentajan tiedonvaihtoa kyllä.”

Voimistelupalmentajat. Voimistelupalmentajien välisen yhteistyön tasoja on kolme: seura, Suomi ja ulkomaat. Eniten valmentajat tekivät yhteistyötä oman seuran valmentajien kanssa. Tämä yhteistyö on yleensä jokapäiväistä ja epävirallista ajatusten

ja kokemusten vaihtoa harjoitusten lomassa. Osa seuran valmentajien välisestä päivittäisestä yhteistyöstä voi olla myös tarkkaan suunniteltua. ”*Et ihan päivittäisvalmennus on kokoajan tiimityöskentelyä. Me koetaan se hyväks, kunhan on täysin kirkasta, et vastuovalmentajuudet on jaettu niin, et (nimi) on osan valmentaja ja mä oon niiden loppujen.*”

Virallisempia seuran valmentajien välisen kanssakäynnin ja tiedonvaihdon muotoja olivat valmentajatapaamiset, koulutukset ja mentorointiprojektit. Oman seuran valmentajilta voi saada uusia näkökulmia valmennukseen sekä oppia oman harjoitussalin harjoitusten organisointiin ja laitteiden ja telineiden käyttöön liittyviä asioita. Muilta valmentajilta opittiin erityisesti uusia harjoitteita. ”*Kun se on vähän sellasta mielikuvituksen käyttöä, että pitäis opettaa jotain tiettyä kohtaa jostain liikkeestä, niin pitää käyttää mielikuvitusta, että miten sen saa tehtyä. Kaikki valmentajat keksii aina vähän omia ja erilaisia, niin niitä oppii kyllä.*”

Muiden oman lajin suomalaisten valmentajien kanssa kokemuksia ja tietoja vaihdettiin puhelimen välityksellä sekä leireillä ja kilpailuissa. ”*Muiden seurojen valmentajien kanssa toki leireillä nähdään, tehdään paljon siellä, kisoissa keskustellaan paljon. – Ja sit me järjestetään paljon meidän seurassa vaikka seuran omia leirejä mihin me sit pyydetään muiden seurojen valmentajia, samoin tuomareita käymään salilla. Ja just noilla leireillä ehkä tulee eniten keskusteltua ihan siitäkin, et miten harjoitellaan ja mitä tehdään, että se on niin kun hyvä puoli.*”

Eräs haastateltu koki, ettei hän valmentajien välisen kilpailutilanteen vuoksi voinut tehdä paljoakaan yhteistyötä muiden aktiivivalmentajien kanssa, vaan hän oli yhteydessä jo uransa päättäneisiin valmentajiin. ”*Mut tän kilpailutilanteen vuoks niin osin mä käännyin tämmösten lopettaneiden valmentajien puoleen, jotka pysty antaan mulle neutraaleja mielipiteitä. Et joihin pysty luottamaan sillä tavalla, et ne ihan oikeesti, niin kun aidosti haluaa auttaa.*” Sama valmentaja koki myös, ettei Suomesta löydy montaa henkilöä, jotka voisivat auttaa häntä ongelmatilanteissa:

”Mut paljon on ollu sellasia tilanteita, et sillon koki, et voi kun ois joku joka auttais. Mutta mä koin, et ei mulla Suomessa ollu sellasta henkilöä, osin tän kilpailutilanteen takia ja osin tietysti sen takia, että mä olin Suomessa sen verran korkeella tasolla, et niitä henkilöitä, joilla olis ollu riittävää tietotaitoa auttaa mua, niin niitä ei sit kauheesti ollu kuitenkaan tässä maassa.”

Sen sijaan eräs valmentaja kertoi tekevänsä paljon yhteistyötä samalla salilla työskentelevien muiden seurojen voimistelupalmentajien kanssa: *”Kyllähän me joka päivä tehdään yhteistyötä ja pohditaan asioita. Et tossa on muidenkin seurojen valmentajia, niin me tehdään aika hyvää yhteistyötä täällä yhdessä. Ettei olla seurakohtasia, vaan ihan yli rajojen tehdään.”*

Ulkomaalaiset voimistelupalmentajat ja heidän voimistelijansa. Kaikkein tärkeimmäksi omaa asiantuntijuuttaan kehittäväksi sidosryhmäksi suurin osa haastatelluista valmentajista koki ulkomaalaiset valmentajat ja heidän voimistelijansa. Eräs haastateltu valmentaja muistutti, että huippupalmentajien työn seuraaminen ei ole mahdollista ilman voimistelijointia: *”Ne valmentajat ja heidän urheilijat. Se kimppakömpä tarvii ne urheilijat.”* Kaikki haastatellut valmentajat olivat seuranneet ulkomaalaisten huippupalmentajien työtä kilpailuissa, leireillä tai harjoituksissa.

”Mut ehkä pääasiallinen koulutus on kokemus ja se, että on ollu aika paljon ulkomailla leireillä omien voimistelijoideni kanssa. Että voidaan kuukausissa laskea se määrä vuosien kuluessa, että varmaan melkein vuoden päivät on tullu yhteensä oltua ja siellä tietenkin seurannu ulkomaalaisten huippupalmentajien työtä, että se on ollu ylivoimaisesti paras koulutus.”

Saman valmentajan mielestä syy siihen, miksi suomalaisten valmentajien täytyy hakea oppia ulkomailta, on suomalaisen huippuvoimistelukulttuurin puutteessa. *”Se on vähän niin kun johonkin keihäänheittoon meillä on kulttuuri, mutta voimisteluun meillä ei ole kulttuuria. – Meillä on semmonen jumppakulttuuri.”*

Miesten telinevoimistelun valmentaja koki olevansa tiiviissä yhteydessä niin suomalaisiin kuin ulkomaalaisiin valmentajiin. Hän tapasi ulkomaalaisia valmentajia usein kansainvälisissä kilpailuissa ja leireillä ja piti heihin silloin tällöin yhteyttä myös sähköpostitse. *”Se on aika pieni yhteisö tää voimisteluyhteisö, niin kun tuolla maailmallakin, että kyllä me kaikki tunnetaan.”*

Tulee kuitenkin muistaa, että ulkomaalaisten huippuvalmentajien työtä ei välttämättä tarvitse lähteä seuraamaan ulkomaille, vaan heitä voidaan kutsua leirien, kilpailuiden tai koulutusten yhteydessä vierailuille Suomeen.

Muiden lajien valmentajat. Lähes kaikki haastatellut valmentajat olivat olleet yhteydessä muiden urheilulajien valmentajiin. Yhteydenpidon muodot vaihtelivat säännöllisistä mentorointitapaamisista satunnaisiin yhteydenottoihin. Erityisesti ongelmatilanteissa muiden lajien valmentajia kaivattiin uusien näkökulmien tuojiksi.

”Se oli kyllä kiva tapaaminen, et sai keskustella muidenkin lajien valmentajien kanssa. Se oli hirveen antoisaa, koska muistakin lajeista voi oppia paljon.”

Osalle valmentajista riitti pelkkä tietoisuus muiden lajien kontaktien olemassaolosta: *”No en mä tiedä sillai yhteistyötä, et mulla on aika hyviä kontakteja, jos mä tarviin jotain. – Ja paljon on tuttuja ja kontakteja, et jos tarvii jostain toisesta lajista, niin kyl niitä tulee sellasia rajapintoja. Tosin sama vastaaja kaipasi enemmän tilaisuuksia keskustella eri lajin edustajien kanssa: Et ehkä se on enemmän sitä, et tulee niitä tilaisuuksia, missä automaattisesti tulee keskusteltua, niin niitä aina kaipaa.”*

Muiden lajien valmentajilta voi oppia muun muassa harjoittelun suunnittelua, organisointia ja jaksottamista. Eräs valmentaja oli oppinut yleisurheiluvalmentajilta juoksutekniikkaan ja nopeuteen liittyviä asioita ja jalkapallovalmentajalta ketteryyttä kehittäviä harjoitteita. Uimahyppyharjoituksia seuratessaan hän oli oppinut volttien pyörimiseen liittyviä seikkoja.

7.3.2 Voimistelijat

Kaikki haastatellut valmentajat kokivat oppineensa valmennettaviltaan paljon. Valmentajien mielestä voimistelijat voivat kehittää valmentajansa asiantuntijuutta jatkuvasti, joko tietoisesti tai tiedostamattaan. Valmennettavilta saatava, omaa asiantuntijuutta kehittävä tieto on usein kirjaimellisesti hiljaista tietoa: *”Se on jokapäiväistä se oppiminen. Sieltä voi tulla yks katse jostain ja mä tajuan sanoneeni vähän tyhmästi jonkun asian tai joku.. Tai sit se niiden kehonkieli ja semmonen on niin semmosta kertovaa. Vaikkei ne välttämättä sanallisesti sano, niin ne näyttää sillä kropallaan.”*

Erään kokeneen, lapsia, nuoria ja aikuisia valmentaneen valmentajan mielestä lapset ja nuoret välittävät viestejä ja tietoja käyttäytymisellään, kun taas aikuiset osaavat ja uskaltavat antaa palautetta suullisestikin. ”*Et hyvin harvoin tämmöset nuoret, alle murrosikäiset, suutaan uskaltaa aukasta. Ja sitten murrosikäiset ja siitä vähän vanhemmat rupee jo vähäsen puhumaan asioita ja ne osaa sitten laukoo valmentajallekin sitten välillä jotain takaisinpäin.*” Käyttäytymisellä hän tarkoittaa poikkeavaa käytöstä, esimerkiksi itkemistä, harjoituksissa, mutta myös harjoituksista pois jättäytymistä. Voimistelija voi poissaolollaanikin välittää valmentajalle tietynlaisia viestejä.

Merkittävimmäksi voimistelijoilta saaduksi opiksi valmentajat mainitsivat yksilöllisyyden huomioimisen. Valmentajat olivat oppineet, että voimistelijat ovat yksilöitä, jotka voivat kokea samat asiat ja samat ohjeet täysin eri tavalla. ”*Et jos mä sanon harkassa viidelle tyypille yhteisen lauseen, niin joku koki sen kannustukseks ja joku koki, et se haukku just mut ja joku koki, et se haukku sut ja kehu mua ja joku kolmas koki, et aina se auttaa sua ja mua se ei auta ikinä.*” Jokaiseen voimistelijaan yksilönä suhtautumista ei voi oppia missään koulutuksessa, vaan taito opitaan voimistelijoiden kanssa toimimalla. Yksilöllisyyden huomioiminen sekä harjoituksissa että kilpailuissa onkin eräs asiantuntevan valmentajan tärkeä taito.

Valmentajat olivat oppineet voimistelijoiltaan myös lapsen ja nuoren kehitykseen liittyviä asioita. Osa valmentajista oli opiskellut lapsen ja nuoren fyysistä ja psyykkistä kehitystä koulutuksissa, mutta konkreettinen oppi oli saatu käytännön kautta valmennettavilta. Erityisesti murrosikäisten kanssa toimiminen koettiin joskus haastavaksi. Valmentajat olivat oppineet, että murrosikäiset tarvitsevat tietynlaista vapautta ja mahdollisuutta mielipiteidensä ilmaisemiseen. Valmennettavia tulee kuunnella, mutta heidän ei pidä antaa vaikuttaa liikaa valmennuksen kulkuun. Eräs valmentaja oli huomannut, että pitkän tähtäimen suunnittelu on lasten ja nuorten kanssa todella vaikeaa, sillä he elävät hetkessä. Yksi valmentaja oli oppinut voimistelijoidensa kautta, että myös menestykseen tähtäävän kilpaurheilun pitää olla voimistelijoiden mielestä hauskaa, sillä ”*heti jos menee liian vakavaks, niin sit tulee tylsää ja semmonen oravanpyörä lähtee saman tien alaspäin.*”

Eräs haastateltu valmentaja oli oppinut voimistelijoiltaan miten eri-ikäisille valmennettaville kannattaa puhua ja antaa palautetta. ”*Minkälaista kieltä käyttää eri ikäisille, se terminologia, sen oppii valmennettavilta. Koska aika nopeesti sä huomaat, että ei menny ihan ymmärrykseen, ei ymmärtänyt ihan mitä sanottiin. Tulee sitten aika välitön palaute.*” Valmennettavat olivat myös opettaneet hänelle, kuinka luoda hyvää joukkuehenkeä: mikä on joukkuehengen kannalta toimivaa ja mikä ei.

7.3.3 Voimistelijoiden vanhemmat

Suurin osa haastatelluista valmentajista koki suhteensa voimistelijoiden vanhempiin ristiriitaisiksi. Toisaalta vanhempia haluttiin kuunnella ja heidän kanssaan haluttiin tehdä yhteistyötä, mutta toisaalta vanhempia täytyi tietyllä tavalla hillitä ja heidät täytyi pitää loitolla. Ristiriitainen suhde heikentää vanhempien potentiaalia valmentajan asiantuntijuuden kehittäjinä.

”Musta tuntuu, et mä ehkä enemmän niin kun, mun pitäis ehkä oppii oppimaan niiltä jotain. En ehkä opi niiltä tällä hetkellä mitään. Yritän pitää ne loitolla.”

Suurin syy valmentajien varautuneeseen suhteeseen vanhempia kohtaan oli pelko siitä, että vanhemmat alkavat harrastaa lapsensa puolesta, ja puuttuvat liikaa lapsen harjoitteluun. Vanhempia ei haluta varsinkaan salille seuraamaan harjoituksia. ”*Jos kylmästi sanoo, niin vanhemmat hoitaa sen kotihomman ja me hoidetaan tossa salilla. Jos niitä liikaa on tuolla salilla, niin ne sotkee koko homman.*”

Eräs valmentaja suhtautui voimistelijoidensa vanhempiin varauksella, ”*koska kaikkea voidaan käyttää sinua tai sinun seuraasi vastaan. Et todella tarkkaan monien ihmisten kanssa joutuu sanansa asettelemaan ja kovin monta puhelua joutuu jättämään vastaamatta. Et se on valitettavaa, et ne yksittäiset erittäin haastavat ihmiset saavat paljon enemmän huomiota kuin se laaja popula vanhemmista, jotka on tosi viehättäviä ja mukavia ihmisiä.*”

Neljä valmentajaa järjesti vanhemmille säännöllisiä vanhempainiltoja tai kehityskeskusteluja. Valmentajat kokivat nämä tapaamiset hyödyllisiksi, sillä he saivat niissä palautetta harjoittelusta, tietoja voimisteliijoista, ja pystyivät esittämään

kysymyksiä vanhemmille. Eräs valmentaja kyselee paljon vanhempien mielipiteitä esimerkiksi harjoitus- ja kilpailumääristä ja sopivista leiri- ja kilpailuajankohdista, koska ”mä oon ite semmonen, en oikein tiää miten noi normaalit perheet elää.” Suurin osa vanhempien kanssa kommunikoinnista on kuitenkin epävirallista, harjoitusten jälkeen salilla, sähköpostitse tai puhelimesta tapahtuvaa tiedonvaihtoa. Myös kilpailuissa ja leireillä huoltajina olevien vanhempien kanssa käytiin keskusteluja. Usein vanhempien kanssa oltiin kuitenkin yhteydessä vasta sitten, kun oli ilmennyt jokin ongelmatilanne tai vanhemmilla oli oikeasti jotain asiaa.

Varautuneesta suhteesta huolimatta valmentajat olivat oppineet vanhemmilta erityisesti voimistelijoihin liittyviä asioita: minkälaisia yksilöllisiä piirteitä voimistelijalla on, miten hän käyttäytyy kotona ja miten hän kehittyy henkisesti. Näitä tietoja valmentaja voi hyödyntää voimistelijan valmennuksessa. Eräs valmentaja oli oppinut käytännön kautta myös tiedottamiseen liittyviä yksityiskohtia: vanhemmille tiedottamisen täytyy olla mahdollisimman yksinkertaista ja selkeää ja sen täytyy tapahtua hyvissä ajoin. Yksi valmentajista oli oppinut lääkärivanhemmalta ensiapuun liittyviä asioita.

Erään valmentajan seurassa on paljon venäläissyntyisten perheiden lapsia. ”Ja ne kulttuurierot on ollu todella valtavat ja mulla meni ehkä kymmenen vuotta, et mä opin ymmärtämään, et mä en ymmärrä mitään.” Lopulta hän kuitenkin oppi toimimaan tällaisten perheiden kanssa, koska yksi venäläistaustaisista vanhemmista opetti hänelle, miten heidän kulttuurissaan ajatellaan ja toimitaan, ”et älä esimerkiksi koskaan selitä mitään, koska selittäminen tulkitaan aina siksi, että olet tehnyt jotain hämäräperäistä ja yrität selitellä itsesi ulos.”

7.3.4 Lajiliitto

Viisi valmentajaa koki, että Suomen Voimisteluliitto on voinut tukea heidän voimistelupalmentajan asiantuntijuutensa kehittymistä jossain määrin. Erityisesti vuonna 2008 alkanut huippuvalmennusprojekti on tarjonnut valmentajille uutta tietoa, keskustelumahdollisuuksia ja uusia kontakteja. Ennen huippuvoimistelustrategian luomista osa valmentajista oli kokenut lajiliiton tuen lähes olemattomaksi, ”sillä tää on semmonen harrasteliikuntaliitto aikasemmin ollu. Mutta nyt on menossa parempaan suuntaan.” Kaksi valmentajaa koki liiton tukeneen heitä koulutusten kautta.

Lajiliitto voi tukea valmentajan kehittymistä myös leiritoiminnan kautta. Vaikka leirin asiasisällöt olisivat jo tuttuja, voi leireiltä saada paljon irti epävirallisten keskusteluiden kautta:

”Nyt mulla on vähän ollu semmonen, et mä oon vähän nähny sen – mä oon niin monta vuotta pyöriny siinä, et mä en ehkä saa siitä niin paljoa, mutta on se silti.. Itse asiassa tässä kun ollaan puhuttu, niin mä just tajusin, et muutenhan mulla ei ois sitä kontaktipintaa esimerkiksi muiden joukkueiden valmentajiin ja siellä tulee keskusteltua kaikki ruokailut ja illat ja kaikki, et toki se antaa sillä tavalla.”

Kolme valmentajaa eivät olleet tyytyväisiä lajiliiton tukeen. Eräs valmentaja ei edes keksinyt, miten liitto voisi tukea hänen kehittymistään. *”Ehkä Svoli on antanu mun olla rauhassa, niin se on parhaiten tukenu sillä.”* Eräs valmentaja suhtautui kriittisesti huippuvoimistelustrategian käytännön toteutuksen onnistumiseen. Hän pelkäsi huippuvoimistelustrategian ja koko valmennustoiminnan kehittämisen jäävän pelkiksi kauniiksi sanoiksi paperille.

Valmentajille löytyi monenlaisia ehdotuksia, kuinka lajiliitto voisi enemmän tukea heidän valmennusasiantuntijuutensa kehittymistä. Voimisteluliitolta toivottiin enemmän rahallista tukea sekä valmentajille että voimistelijoille. Tällöin valmentajien olisi helpompi keskittyä itse valmennustyöhön ja itsensä kehittämiseen. Suomeen tarvittaisiin myös liittotasoisia päävalmentajia sekä enemmän yhteistyötä eri voimistelulajien kesken. Lisäksi toivottiin enemmän keskustelutilaisuuksia valmentajien kesken, sekä enemmän ulkomaalaisten tai ulkomailla oppia hakemassa olleiden valmentajien pitämiä koulutustilaisuuksia. Ulkomailla olevaa huippuvalmennustietoa täytyisi saada tuotua Suomeen entistä tehokkaammin. Eräs valmentaja toivoi kuulevansa konkreettisia tarinoita valmennuksessa onnistuneilta valmentajilta:

”Jos joku on onnistunut viemään urheilijaa pitkälle ja on ollut niin kun hyvää toimintaa. Siitä mallina esimerkiksi, purkaa sitä että mitä on tehty matkan varrella ja mitä kaikkea siinä sen käytännön valmennuksen lisäksi, tukiverkostoja ja muita. Mitä on olemassa tai mitä on ollut. Että tota pitäis hyödyntää enemmän. Et jos joku esimerkiksi lähtee johonkin ulkomaille, niin tuo sitä tietoa Suomeen ja pitää vaikka jonkun, on se sitten koulutus tai joku muu, että jakaa sitä tietoa täälläkin.”

7.3.5 Muut ryhmät

Muita voimisteluvallmentajien asiantuntijuutta kehittäviä tahoja ovat muun muassa psykologit, psykiatrit, fysioterapeutit, hierojat, ravitsemusterapeutit ja opetuksen asiantuntijat. *”No meillä oli muun muassa eilen semmonen, pojille tehtiin lihastasapainokartotukset ja oli tällänen fysioterapiapalautepäivä ja se kerto näistä vammoista miten ne syntyy. Sieltä ehkä oppi ihmiskehon toiminnasta lisää.”*

Kolme valmentajaa mainitsi työskentelevänsä henkilökohtaisen työnohjaajan kanssa. Työnohjaajilta on saatu hyviä ideoita ja palautetta muun muassa vuorovaikutukseen, johtamiseen ja palautteenantoon liittyen. Myös valmentajan perhe ja ystävät voivat tuoda uusia näkökulmia valmentajan työhön, sillä he tarkastelevat valmentamista täysin ulkopuolisen silmin.

7.4 Reflektointi

Kaikki haastatellut valmentajat reflektoivat omaa toimintaansa ja kokemuksiaan. Useat valmentajat kertoivat arvioivansa toimintaansa harjoituksen jälkeen joka päivä tai erityistilanteissa, vaikkapa loukkaantumisen sattuessa. Tällöin kyseessä on Järvisen ja Poikelan (2000) esittämä toiminnan jälkeinen reflektointi.

”Periaatteessa yleensä se tapahtu joka harjoituksen jälkeen. Jos oli ollu voimistelijalla huono päivä, niin kyllä mä olin sillon hyvinkin rankasti sitä mieltä, että myös mulla oli ollu sillon huono päivä, eli mä olin siihen ihan yhtä lailla syyllinen kun se voimistelija, että meni huonosti. – Sit se tarkotti sitä, et heti kun mä menin kotiin, niin mä otin paperit esiin ja rupesin miettii, et jos tää ei toimi näin, niin toimiiks tää sit näin.”

”Mä aamusta iltaan analysoin sitä omaa tekemistä ja joka harkasta kun mä lähden, niin kyllä mä mietin, et olinko mä hyvä vai olinko mä huono ja oisinko mä voinu olla parempi.”

Reflektointi ei ole aina tietoista, vaan sitä tapahtuu myös huomaamatta arkisen toiminnan ohessa. *”Sitä tulee sillei kokoajan ja miettii, et miten vois toimia paremmin*

tai mitä vielä, että kehittyis itse ja tytöt kehittyis. – No aika paljon tulee kyllä varmaan sillei huomaamattakin, et kyllä se on aika jatkuvaa.”

Gilbertin ja Trudelin (2001) mukaan takautuva toiminnan jälkeinen reflektointi on jälkeinpäin tapahtuvaa ajattelua ja arviointia. Haastateltujen valmentajien kohdalla tätä reflektoinnin muotoa käytettiin kilpailukauden lopussa. Omaa työtä refleктоitiin varsinkin silloin, kun voimistelijat eivät olleet menestyneet toivotulla tavalla. Tällöin syitä epäonnistumiselle etsittiin sekä omassa mielessä että yhteistyössä muiden valmentajien ja voimistelijoiden kanssa. Myös onnistumisia refleктоitiin jonkin verran, mutta niiden käsittely jäi kuitenkin vähemmälle: *”No silloin voi iloita, että jotain on tehty hyvin! Mut kyllähän sekin antaa palautteen. Sulla on varmempi olo, jos jotain on tehty oikein. Niin, sit sä senkin jälkeen jäät analysoimaan sitä vähän, mut ei tarvi niin pitkään.”*

Haastatellut valmentajat refleктоivat omaa toimintaansa itsenäisesti, yhdessä muiden valmentajien, voimistelijoiden ja muiden alan asiantuntijoiden (esim. urheilupsykologin, opettajan) kanssa, sekä voimisteliijoilta saadun kirjallisen palautteen perusteella. Puolet haastatelluista valmentajista keräsi voimisteliijoiltaan kirjallista palautetta ainakin kaksi kertaa vuodessa. Voimisteliijoilta saatu kirjallinen palaute ei kuitenkaan aina ole kovin kriittistä ja kehittävää: *”Mut mä yritän koko ajan opettaa niitä, et ne osais analysoida itseään ja toimintaa ja antaa kriittistäkin palautetta, mut kyl se aina, kun kysyy ihan suoraan vaikka valmentajien toiminnasta, niin ei sieltä paljon mitään tuu. En tiää eiks ne uskalla sitten sanoo mitään vai.. Sieltä tulee vaan et hyvin menee.”* Valmentajat kokivat saavansa usein enemmän irti voimisteliijoilta saadusta epäsuorasta palautteesta, joka ilmenee vaikkapa tietynlaisina käytöksinä, katseina ja lauseina harjoitustilanteissa.

Omaa työskentelyä voi refleктоida myös vertaamalla sitä muiden valmentajien tai muiden alojen asiantuntijoiden toimintaan: *”Niin varmaan semmonen pistää aina miettimään, et miks noi tekee noin, voitaisko me tehdä se samalla tavalla tai tehdäänkö me se paremmin ja miksi me tehdään näin, jos noi tekee noin. Ja semmoset aina herää kysymykset, se on aina hirveen kehittävää, pistää miettimään miten pitäis asiat tehdä.”*

Eräs valmentaja toi esille reflektionnin välttämättömyyden lajin kehityksessä mukana pysymiseksi. Ajan hermolla pysyminen ei ole mahdollista ilman jatkuvaa oman työn

arviointia: *”Ei tässä voi jäädä paikalleen, muuten on heti jäljessä muita. Pitää kokoajan miettiä uusia, uusia juttuja. Aina oman työn kriittinen reflektointi ei kuitenkaan ole helppoa: Mut tietenkin se on, kyl mä myönnän sen, että mulle semmonen itsekritiikki ei aina oo helppoo.”*

Osassa haastatteluista tuli esille valmentajien tiukka ajankäyttö ja siitä johtuva kykenemättömyys pysähtyä ajattelemaan ja pohtimaan koettuja asioita. *”No joo, vaikea sanoa kuinka usein. Sillon kun on aikaa keskittyä, istahtaa alas ja miettiä.”* Eräs valmentaja koki, ettei hän ainakaan kilpailukaudella ehdi pysähtyä miettimään omaa toimintaansa ja yhteistyötä muiden kanssa: *”Tällä hetkellä tuntuu, et on hirvee kiire töidenkin suhteen, tai kilpailukaudella, että ne kaikki asiat tulee niin nopeesti ja kausi etenee niin nopeesti, et siinä välissä ehkä haluais enemmän ehtiä miettiä ja pohtii sitä että ja arvioimaan sitä, miten yhteistyö etenee.”*

7.5 Asiantuntijana kehittymisen esteet

Kaksi haastattelemaani miesvalmentajaa eivät keksineet mitään esteitä, jotka voisivat haitata heidän asiantuntijuutensa kehittymistä. Sen sijaan haastatellut kuusi naisvalmentajaa mainitsivat useita kehitystä haittaavia tekijöitä.

Suurimpana oman asiantuntijuuden kehitystä haittaavana tekijänä haastatellut pitivät kykenemättömyyttä keskittyä vain valmentamiseen ja siitä johtuvaa ajan puutetta: *”Olis se kyllä kiva, kun vois keskittyä enemmän tuohon valmentamiseen. Must tuntuu, että mä oon vaan juossu joka puolella.”*

Puolet haastatelluista valmentajista koki, etteivät he tällä hetkellä voi riittävästi keskittyä ja panostaa kapea-alaisesti kilpavalmennukseen. Valmentajien työmäärä on suuri, ja he tekevät seurassa myös muuhun kuin itse valmennukseen liittyviä tehtäviä. Näitä tehtäviä olivat muun muassa harrastetoiminnasta vastaaminen, seuran toiminnan suunnittelu, seuran muiden valmentajien ohjaaminen työssään ja seuran vapaaehtoistyö. *”Mua haittaa se, että mä teen valmennusta työkseni ja sen jälkeen mä teen seurassa tosi paljon vapaaehtoistoimintaa omalla ajalla. Et mun täytyis paljon enemmän keskittyä tiettyihin asioihin ja panostaa kapea-alaisemmin.”*

Erään valmentajan seura kärsii huonoista saliolosuhteista. Hän koki, että jatkuva matkustaminen ja salivuoroista taistelu vievät aikaa ja energiaa ja näin haittaavat voimistelijoiden lisäksi myös hänen kehittymistään valmentajana. Myös omien kontaktien ja verkostojen ylläpito vievät aikaa:

”Jos mä saisin päättää, mä muuttaisin mun tyttöjen kanssa jonnekin metsän keskelle, missä on halli ja siellä kukaan muu ei kävis ja mä harjotuttaisin ne niin hyviks, et kun me tultais kisoihin, niin me oltais täydellisii. Noin niin kun periaatteessa. Et mua enemmän häiritsee se, et mun pitää pitää niin paljon kontakteja ja sitä ja tätä ja tota ja mä koen, et se itse tekeminen kärsii siitä.—Et kaikki se muu on mulle kuitenkin ylimäärästä ja se pitää tehdä tän takia, et mä oon valmentaja ja siihen kuuluu kaikkia noita. Mut mä en niitä tee mielelläni.”

Eräs valmentaja koki työnsä olevan tällä hetkellä selviytymistä päivästä toiseen. *”Et jos mulla ei ois niin paljon kaikkee, niin mä voisin olla parempi valmentaja, koska sit mulla ois aikaa kehittää itseäni. Et nyt mä selviydyn jokaisesta päivästä, jokaisesta tunnista niin hyvin kun mä pystyn, mutta mä en pysty yhtään opiskelemaan mitään tai lukemaan mitään kirjallisuutta.”*

Toisena merkittävänä valmentajien asiantuntijuuden kehitystä haittaavana tekijänä mainittiin taloudelliset seikat. Kaikilla valmentajilla ei ole mahdollisuutta esimerkiksi osallistua koulutuksiin tai matkustaa ulkomaille niin paljon kuin he kokisivat tarpeelliseksi. Rahan puute haittaa myös urheilijoiden ja koko toiminnan kehittymistä.

”Että ei oo seuralla, joukkueella, urheilijoilla tai itsellä välttämättä varaa tehdä niitä asioita, mitkä mä kokisin tarpeelliseks, jotta mä kehittyisin tai jotta urheilijat kehittyis tai jotta koko toiminta kehittyis ja olis ammattimaisempaa. Mutta se on kaikilla, tai melkein kaikilla, sama niin sit mä oon tullu siihen tulokseen, et pitää vaan olla luova ja hyvä mielikuvitus, et keksii ilman rahaa ne keinot.”

Kolme vastaajaa koki perheen estävän heidän kehittymistään valmentajana, sillä se rajoittaa mahdollisuuksia matkustaa ulkomaille ja vie aikaa. Perhe koettiin kuitenkin ensisijaisen tärkeäksi, ja se myös auttaa irrottautumaan työstä ja laittamaan asiat oikeisiin mittasuhteisiin. Haastatellut potivatkin huonoa omaatuntoa siitä, että perhe kärsii valmentajille pakollisista ja toistuvista ilta- ja viikonlopputöistä.

Oman asiantuntijuuden kehitystä haittaaviksi tekijöiksi mainittiin myös pohjakoulutuksen puute liikunnan alalta sekä kuulumattomuus lajin huippuporukkaan. Lajin huippuvalmentajiin kuuluvilla kun on parempi mahdollisuus päästä ulkomaille koulutuksiin. *”Niihin ei tavallaan kuka vaan voi mennä. Ensin pitää päästä tietylle tasolle, että pääset sit niihin koulutuksiin.”*

Yhden valmentajan mielestä *”aina vois olla enemmän pelimerkkejä pääkopassa, et pääsis eteenpäin ja oivaltais.”* Sama valmentaja mainitsi omaa kehittymistä haittaavaksi tekijäksi myös sen, että koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa olevat eri lajien asiantuntijat antavat voimistelulajeihin nähden ristiriitaista tietoa, eivätkä osaa vastata voimisteluun liittyviin kysymyksiin: *”Et ei niin, ettäkö mun pitäis ehdottomasti keskustella vaan laji-ihmisten kanssa, mutta kun me tulemme näin kaukaa ja mä en saa vastauksia niihin mitä mä siellä kysyin. Et se on ongelma.”* Esimerkiksi erilaiset käsitykset voimaharjoittelun kannattavuudesta ennen murrosikää aiheuttavat ristiriitaisia näkemyksiä ja tunteen siitä, ettei keskusteluissa voida päästä uutta tietoa tuovalle tasolle.

8 POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

8.1.1 Asiantuntijuuden muodostuminen

Tekemieni kahdeksan teemahaastattelun perusteella voimistelupalmentajien asiantuntijuuden voidaan sanoa olevan usein omaan voimistelutaustaan pohjautuvaa ja valmentajalta voimistelijalle periytyvää. Asiantuntijuuden kannalta on tärkeää myös analysoida perittyä tietotaitoa ja tiedostaa sen heikkoudet. Oman voimistelutaustan erityisiä hyötyjä ovat lajitekniikan ja liiketekniikoiden hallitseminen sekä urheilijoiden tunnetilojen ja käyttäytymisen ymmärtäminen. Myös omana voimisteluajankautana luodut kotimaiset ja kansainväliset kontaktit ovat eräs oman lajitaustan etu. Oma voimistelutausta ei kuitenkaan ole välttämättömyys, vaan asiantuntevaksi valmentajaksi voi kehittyä täysin ilman omaa lajitaustaa. Tämä on kuitenkin haasteellista ja vaatii todella paljon työtä, omaa aktiivisuutta, motivaatiota, kiinnostusta ja intoa.

Voimistelupalmentajan asiantuntijuus koostuu teoreettisen tiedon lisäksi kokemuksen kautta kertyvistä käytännöllisistä tiedoista ja taidoista, sekä muista asiantuntijuuteen liittyvistä ominaisuuksista ja piirteistä. Voimistelupalmentajan käytännölliset tiedot ja taidot voidaan jakaa valmennustyöhön liittyviin tietoihin ja taitoihin sekä valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaitoihin. Näihin tietoihin ja taitoihin liittyy vahvasti hiljainen tieto. Nashin ja Collinsin (2006) mukaan asiantuntijoiden hiljainen tieto kertyy kokemuksen kautta. Hiljaisen tiedon avulla kokeneen asiantuntijan on mahdollista toimia intuitiivisesti ja joustavasti. Tällainen toiminta vaatii kuitenkin taustalleen vankkaa tietoperustaa, joka Nashin ja Collinsin (2006) mukaan luodaan koulutuksen avulla. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan suomalainen voimistelupalmentajakoulutus ei ole ammattivalmentajalle riittävällä tasolla. Tämä asettaa oman haasteensa suomalaisten voimistelupalmentajien asiantuntijuudelle ja sen kehittymiselle. Koulutuksen puutteita on kuitenkin mahdollista paikata valmentajan omalla aktiivisuudella niin omaehtoisen opiskelun kuin kokemusten, havainnointimahdollisuuksien ja verkostojen hyödyntämisen suhteen.

Palonen, Lehtinen ja Gruber (2007, 291) määrittelevät asiantuntijuutta sosiaalisuuden kautta. He määrittelevät asiantuntijuuden tiedoiksi ja taidoiksi, jotka tulevat esiin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Myös voimistelupalmentajan asiantuntijuus on yksilöominaisuus, joka on osa sosiaalista toimintaa. Voimistelupalmentaja ei voi olla alansa asiantuntija ilman voimistelijoita, eli ilman sosiaalista vuorovaikutusta heidän kanssaan. Valmentaja on väistämättä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa myös muihin sidosryhmiin, esimerkiksi muihin valmentajiin, vanhempiin ja lajiliittoon. Voimistelupalmentajien asiantuntijuuden sosiaalisen luonteen vuoksi valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaidot korostuvat myös tässä tutkimuksessa.

Haastatteluissa tuli myös selkeästi esille se, ettei voimistelupalmentajien asiantuntijuus ole vain lajitekniistä ja praktista osaamista ja tunne- ja vuorovaikutustaitoja, vaan tarvitaan jotain vielä enemmän: suurta motivaatiota, intohimoa, intoa ja rakkautta lajia kohtaan. Tällaisten seikkojen puuttuminen saattaa estää tiedoiltaan huippuasiantuntevan valmentajan menestymisen ja asiantuntijuuden kehittymisen. Voimistelupalmentajien asiantuntijuudesta puhuttaessa onkin tärkeää muistaa, että asiantuntijuus ei rakennu vain laajoista lajiteknisistä ja praktisista tiedoista ja taidoista. Motivoitunut ja asialleen omistautunut valmentaja saa voimistelijankin innostumaan ja yltämään parhaimpaansa. Myös Carterin ja Bloomin (2009) tutkimuksessa korostui valmentajan vuorovaikutustaitojen ja lajilleen omistautumisen merkityksellisyys valmennusasiantuntijuudessa.

Asiantuntevalle voimistelupalmentajalle on ominaista, että hän tiedostaa lajin jatkuvan kehityksen ja oman asiantuntijuuden kehittymisen vaatimuksen. Paikalleen ei voi jäädä. Hakkaraisen, Palosen ja Paavolan (2002, 458) mukaan asiantuntijan vaarana on rutinoituminen. Rutiiniasiantuntijoilla oma työ helpottuu ja urautuu ja osaaminen kehittyy ainoastaan siihen saakka, kun he pääsevät asiantuntijan asemaan. Tällainen asiantuntija ei pysy kauan asiantuntijana muuttuvassa ja nopeasti kehittyvässä ympäristössä. Tämä on myös kaikkien voimistelupalmentajien tärkeää tiedostaa.

8.1.2 Asiantuntijuuden kehittyminen

Werthnerin ja Trudelin (2006) mukaan valmentajien asiantuntijuus kehittyy kolmella tavalla: formaalin oppimisen, informaalin oppimisen ja reflektion kautta. Kyseinen jaottelu toimi tämän tutkielman toisen tutkimuskysymyksen teemoittelun pohjana. Asiantuntijuuden kehittymisen formaaleihin tapoihin kuuluvat valmennuskoulutus ja valmentajan itsenäinen opiskelu. Kaikki haastatellut valmentajat kokivat valmennuskoulutuksen ainakin jollain tasolla tärkeäksi oman asiantuntijuuden kehittymisen osatekijäksi. Huomionarvoista kuitenkin on, että puolet haastatelluista eli neljä valmentajaa koki koulutukset ainakin jossain määrin hyödyttömiksi tai odotuksia vastaamattomiksi. Tällaisiksi koettiin varsinkin lajiliiton koulutukset, jotka yltyvät valmennuskoulutusjärjestelmän tasoille 1-3. Kaikki haastatellut mainitsivat kuitenkin koulutuksen hyödyiksi mahdollisuudet keskusteluun, uusien ajatusten ja ideoiden heräämiseen ja uuden innon ja lisäpotkun saamiseen. Vanhoistakin asioista voi oppia uutta, kun niitä pysähtyy miettimään. Koulutusten avulla valmentajat olivat myös voineet laajentaa eri alojen ja eri lajien ihmisiä käsittäviä verkostojaan. Nämä valmennuskoulutuksen erityisiksi hyödyiksi koetut asiat on hyvä huomioida niin kaikkien kouluttajien kuin sekä aloittelevien että kokeneiden valmentajien.

Asiantuntijuuden informaaleihin tapoihin kuuluvat tämän tutkimuksen perusteella kokemalla ja tekemällä sekä havainnoimalla oppiminen. Kokemalla ja tekemällä oppimiseen liittyy vahvasti kokemuksen ajallinen ulottuvuus eli se, kuinka pitkältä ajalta valmentajalla on valmennuskokemusta. Eteläpellon ja Collinin (2004, 234–235) mukaan ajallisesti pitkää kokemusta tärkeämpää on kokemuksen laajuus, monipuolisuus ja laatu. Pitkäaikainenkaan työnteko ei aina tee todelliseksi asiantuntijaksi. Tämä näkökulma on hyvä ottaa huomioon myös voimistelovalmentajien asiantuntijuudesta puhuttaessa. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota kokemuksen monipuolisuuteen ja laaja-alaisuuteen. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa eri-ikäisten ja eritasoisten voimistelijoiden valmentamista, monipuolisten verkostojen olemassaoloa, laaja-alaista uuden tiedon hakua ja kiinnostusta erilaisia asioita kohtaan. Aivan uudelle tasolle valmentajan asiantuntijuus voisi kehittyä myös valmentamalla välillä osa- tai kokoaikaisesti täysin eri lajin urheilijoita. Uudet kokemukset erilaisesta kontekstista voisivat olla erittäin antoisia voimistelun valmennustyön kannalta.

Asiantuntijuuden informaaleihin tapoihin liittyvät myös sidosryhmät, jotka tässä tutkimuksessa jaettiin viiteen eri ryhmään: valmentajiin (voimistelupalmentajat, ulkomaalaiset voimistelupalmentajat ja heidän voimistelijansa sekä muiden lajien valmentajat), voimistelijoihin, voimistelijoiden vanhempiin, lajiliittoon ja muihin ryhmiin. Voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymisen kannalta tärkeimmät sidosryhmät olivat suomalaiset voimistelupalmentajat ja ulkomaalaiset voimistelupalmentajat sekä heidän voimistelijansa. Valmentajien välisen kilpailutilanteen vuoksi yhteistyö ei kuitenkaan aina ole mahdollista tai sitä ei haluta tehdä.

Käyttämässäni lähdekirjallisuudessa ei ole tutkittu lajiliiton yhteyttä valmentajan asiantuntijuuteen. Suurin osa haastatelluista valmentajista koki lajiliiton roolin voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymisen tukemisessa olevan menossa parempaan suuntaan. Tämän ovat mahdollistaneet Voimisteluliiton huippuvoimistelun strategia- ja kehitystyö, jonka tavoitteet on asetettu 2010-luvulle (Suomen Olympiakomitea 2009). Haastattelemillani valmentajilla oli monenlaisia ehdotuksia siitä, millaista lajiliiton tuki voisi konkreettisesti olla. Rahallisen tuen lisäksi kaivattiin liittotasoisia päävalmentajia sekä enemmän yhteistyötä eri voimistelulajien kesken. Lisäksi toivottiin enemmän keskustelutilaisuuksia valmentajien kesken, sekä enemmän ulkomaalaisten tai ulkomailla oppia hakemassa olleiden valmentajien pitämiä koulutustilaisuuksia.

Varsinkin ulkomailla olevaa huippuvalmennustietoa pitäisi tuoda Suomeen entistä tehokkaammin. Erittäin antoisaa olisi saada Suomeen vierailulle huippuvoimistelijoina valmentanut valmentaja, joka kertoisi mitä hän on matkan varrella tehnyt, ja miten hän on itseään kehittänyt. Myös ulkomailla olleiden suomalaisten valmentajien tulisi jakaa kokemuksiaan avoimesti. Tämän tavan voisi yhdistää vaikkapa liiton tai seuran kustantaman matkan ehtoihin: jos käyt ulkomaan leireillä, olet velvollinen jakamaan kokemuksiasi vaikkapa vuosittaisen tai puolivuositaisen keskustelutilaisuuden yhteydessä. Tätä ajatusta tukee Werthnerin ja Trudelin (2006) tutkimus, jonka mukaan epäviralliset oppimistilanteet voivat olla myös järjestettyjä valmentajien kohtaamisia, joita lajiliitot voisivat järjestää.

Hakkaraisen, Palosen ja Paavolan (2002, 454–455) mukaan asiantuntijaksi kehittymistä voidaan tarkastella prosessina, jonka aikana reuna-alueella tapahtuva osallistuminen

muuttuu täydeksi osallistumiseksi. Prosessin alussa aloittelija toteuttaa avustavia tehtäviä ja on mukana asiantuntijakulttuurissa ja vähitellen hän saa vastuullisempia tehtäviä, kasvaa asiantuntijaksi ja kantaa vastuun koko prosessista. Asiantuntijuus siis kehittyy osallistumalla asiantuntijakulttuurin toimintaan ja ongelmien ratkaisuun. Hakkaraisen ym. mukaan olennaista prosessissa on se, että aloittelija saa kokeneelta asiantuntijalta tukea neuvojen ja keskusteluiden muodossa.

Kyseinen asiantuntijakulttuurin osallistumisen prosessinäkökulma sopii hyvin kuvaamaan voimistelupalmentajien asiantuntijuuden kehittymistä apuohjaajasta kohti kokenutta vastuupalmentajaa. Mielestäni tätä näkökulmaa voisi seuroissa hyödyntää enemmän kiinnittämällä huomiota ohjaajien ja valmentajien kehittymiseen osana seuran kulttuuria. Miten seura voisi tietoisesti tukea ja kasvattaa entisistä voimistelijoistaan tai aloittelevista ohjaajista ja valmentajista asiantuntevia voimistelupalmentajia? Miten noviiseista kehittyä ekspertejä? Seurojen olisi hyvä rakentaa malli valmentajan urapolusta, sekä tehdä suunnitelma mallin toteuttamiseksi kunkin valmentajan kohdalla. Tämän mallin ei pitäisi olla vain pystysuuntainen eli vertikaalinen, vaan sen tulisi ottaa huomioon myös horisontaalinen ulottuvuus, eli sivuttainen liikkuminen ja eri rajojen ylitykset (Launis 1997, 122–123). Eräs ratkaisu voisi olla myös tutor- ja mentorointitoiminnan kehittäminen. Näihin teemoihin myös Voimisteluliiton kannattaisi tarttua.

8.1.3 Asiantuntijuuden kehittymisen esteet

Suurimpana oman asiantuntijuuden kehitystä haittaavana tekijänä haastatellut pitivät kykenemättömyyttä keskittyä vain valmentamiseen, ja siitä johtuvaa ajan puutetta. Puolet haastatelluista valmentajista koki, etteivät he voi riittävästi keskittyä ja panostaa kapea-alaisesti kilpavalmennukseen, ja sitä kautta oman valmennusasiantuntijuuden kehittämiseen. Varsinkin oman toiminnan reflektointi jää kiireessä usein vähemmälle. Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2002, 96–97) mukaan toiminta, joka ei sisällä reflektiota, on usein automatisoitunutta ja rutiininomaista tekemistä. Jos toiminta ei ole reflektiivistä, ei oppiminenkaan ole sitä.

Hakkaraisen, Palosen ja Paavolan (2002, 458) mukaan kokemuksen kautta asiantuntijalle kehittyy tuttuihin ratkaisumalleihin nojaavaa tietämystä, jonka varassa useat ongelmat on mahdollista ratkaista. Asiantuntijuuden kehityksen kannalta on olennaista, mitä kokemuksen myötä vapautuville voimavaroille tapahtuu. Mikä on tilanne voimisteluvallmentajien kohdalla? Voivatko he käyttää kokemuksen myötä vapautuvia voimavaroja oman asiantuntijuuden kehittämiseen tai kokemattomampien opastamiseen, vai menevätkö heidän voimavaransa muiden kilpavalmennukseen liittymättömien asioiden hoitoon? Hakkaraisen ym. (2002, 458) esittämän asiantuntijuuden tiedonluomisvertauskuvan mukaan asiantuntijuuden kehityksen kannalta ratkaisevaa on hakea uusia haasteellisia ongelmia ja toimia suorituskyvyn ylärajalla, jossa tapahtuu aikaisemman osaamisen ja tiedon rajojen ylittämistä. Tällainen omien rajojen haastaminen on siis oleellinen osa huippuasiantuntijaksi kehittymistä. Rajojen haastamisen ei kuitenkaan pitäisi tarkoittaa oman jaksamisen rajojen haastamista ja pirstaleista työnkuvaa, vaan valmennukseen liittyvien rajojen, näkökulmien, verkostojen ja yhteistyön laajentamista sekä täyttä hyödyntämistä.

Intoa, halua ja kiinnostusta oman asiantuntijuuden kehittämiseksi on, mutta varsinkin ajankäytölliset syyt haittaavat oman työn reflektointia, yhteydenpitoa verkostoihin, itsenäistä opiskelua ja koulutuksissa, seminaareissa ja ulkomaan leireillä käymistä. Useimmiten ei ole valmentajan itsensä päätettävissä haluaako hän keskittyä vain kilpavallmentamiseen, vaan usein tämän asian päättää valmentajan työnantaja, eli usein urheiluseura. Ammattivalmentajien resurssien vapauttaminen pääasiassa kilpa- ja huippuvalmennustyöhön toimisi varmasti yhtenä osatekijänä suomalaisen voimistelun viemiseksi kohti maailman kärkeä. Loppujen lopuksi kyse on olosuhteista: ohjaajien, valmentajien ja muiden seuratoimijoiden määrästä ja tehtävistä, valmennusjärjestelmästä, talous- ja harjoitussalitalanteesta sekä koko voimistelua koskevasta arvostuksesta.

8.2 Tutkielman metodologinen ja eettinen pohdinta

Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 186) mukaan reliabiliteetilla tarkoitetaan perinteisesti tutkimuksen toistettavuutta, niin että kahdella tutkimuskerralla saadaan samanlainen tulos. Validiteetti taas mittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sille asetettuja tavoitteita. Validiteetista voidaan erottaa neljä eri muotoa: tilastollinen validius, rakennevalidius, sisäinen ja ulkoinen validius.

Laadullisen tutkimuksen validiteettia arvioitaessa tulee pitää mielessä se, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon jo tietojen keruuvaiheessa ja että kyse on tutkijan tulkinnoista ja käsitteistä, joihin tutkittavien käsityksiä yritetään sovittaa. Hirsjärvi ja Hurme nostavat laadullisen tutkimuksen validiuden arvioimisessa esiin erityisesti rakennevalidiuden käsitteen. Rakennevalidius ja käsiteanalyysi liittyvät läheisesti toisiinsa. Oleellista on, koskeeko tutkimus sitä, mitä sen oletetaan koskevan, toisin sanoen käytetäänkö siinä käsitteitä, jotka heijastavat tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 187.)

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 185) kuitenkin kyseenalaistavat jossain määrin perinteisen reliabiliteetin ja validiteetin mittaamisen laadullisen teemahaastattelun yhteydessä, koska käsitteet ovat peräisin määrällisestä tutkimuksesta ja perustuvat ajatukselle siitä, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen totuuteen. Laadullista aineistoa analysoitaessa perinteistä reliabiliteetin käsitettä voidaan käyttää lähinnä arvioitaessa tutkijan toimintaa eli toisin sanoen sitä, kuinka luotettavaa tutkijan analyysi aineistosta on. Reliaabelius koskee sitä, onko tiedot esimerkiksi litteroitu oikein ja onko kaikki käytettävissä oleva aineisto otettu huomioon. Tärkeää on myös, että tulokset heijastelevat mahdollisimman pitkälle tutkittavien ajatusmaailmaa. Teemahaastattelun yhteydessä tulee kuitenkin muistaa, että haastattelujen tulokseen vaikuttaa aina sekä haastattelija että haastateltava. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.) Eskolan ja Suorannan (2000, 211) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on tärkein luotettavuuden kriteeri ja siten luotettavuuden arvioinnin tulee koskea koko tutkimusprosessia, toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, jossa usein arvioidaan nimenomaan mittaamisen luotettavuutta.

Omassa tutkimuksessani pyrin ottamaan huomioon Hirsjärven ja Hurmeen sekä Eskolan ja Suorannan esittämät laadullisen tutkimuksen analysoinnin haasteet. En litteroinut

aineistoa sanasta sanaan, mutta jätin pois vain joitain selkeästi epäolennaisia sanoja tai virkkeitä. Aineistoa teemoitellessa ja tuloksia kirjoittaessa pyrin ottamaan huomioon kaiken käytettävissä olevan aineiston niin, että mikään aineiston osa ei jäänyt huomiotta. Teemahaastatteluiden teon vaarana on, että haastattelija johdattelee aihetta esimerkiksi omien kiinnostuksenkohteidensa tai ennako-oletustensa mukaisesti. Pyrin tiedostamaan tämän ja kuljettamaan haastattelua eteenpäin teemahaastattelurungon ja haastattelun aikana esiin tulleiden teemojen mukaisesti. Vältin myös tuomasta haastattelun aikana esiin omia mielipiteitäni ja näin ohjailemasta haastattelua.

Mielestäni teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä oli tähän tutkimukseen erittäin sopiva. Ilmiön laajuudesta, tutkittavien vähäisestä määrästä ja aikaisemman tutkimustiedon vähyydestä johtuen esimerkiksi lomaketutkimuksella ei olisi voinut päästä samantyyppisiin tuloksiin. Teemahaastatteluiden haasteena oli osassa haastatteluista haastateltavan pitäminen kiinni aiheessa. Osa haastateltavista oli niin innostuneita ja puheliaita, että aihe meinasi mennä välillä sivuraiteille. Pyrin kuitenkin pikaisesti johdattamaan keskustelua esillä olevaan teemaan. Tämän haasteen helpottamiseksi olisin haastatteluiden aluksi voinut vielä tarkemmin kertoa, mitä ilmiötä olen tutkimassa ja mistä haluan keskustella.

Oman haasteensa aiheutti myös tekemäni haastatteluiden aikataulus. Tekemäni haastattelut vaativat matkustamista ja olin aikatauluttanut haastatteluita peräkkäin niin, että ehtiäkseni seuraavaan paikkaan en voinut antaa haastatteluiden venyä yli tunnin mittaiseksi. Aineistosta olisi saanut kenties vieläkin kattavamman, jos puheliaimmille haastateltaville olisi ollut enemmän aikaa. Toisaalta ehdin käydä kaikkien haastateltavien kanssa läpi kaikki teemahaastattelurungossa olleet sekä haastatteluiden aikana esiin nousseet teemat.

Vastaajien nimettömyyden turvasin valitsemalla sellaisia sitaatteja, joista ei voi päätellä haastateltavan tai hänen verkostojensa henkilöllisyyttä tai seuraa. Jos haastateltava mainitsi haastattelussa henkilöiden nimiä, olen jättänyt ne sitaateista pois. En ole myöskään merkinnyt sitaatteihin mitään tunnistetietoja, jotta sitaatteja yhdistelemällä ei voi selvittää haastateltavien henkilöllisyyttä.

Uskon, että tutkielmallani on oma aiheesta kiinnostunut lukijakuntansa voimistelun parissa. Tutkielmaa voivat hyödyntää niin voimisteluseurat kuin Voimisteluliitto. Uskon

myös, että tutkielman tulokset toimivat mielenkiintoisena ja opettavaisena kertomuksena aloitteleville voimisteluvallmentajille. Tutkielma toimii myös eräänä kanavana suomalaisten voimisteluvallmentajien puheenvuorolle.

8.3 Jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkielmassa tutkittiin Suomen neljän suurimman voimistelulajin vallmentajien asiantuntijuutta ja sen kehittymistä. Tutkimusaihetta olisi erittäin mielenkiintoista laajentaa tutkimalla erikseen eri voimistelulajien vallmentajia ja heidän asiantuntijuuttaan. Painottuisiko eri voimistelulajien vallmentajien asiantuntijuus eri tavalla tai löytyisikö keskenään erilaisia asiantuntijuuden kehittämisen muotoja? Vertailua voisi tehdä myös eri urheilulajien vallmentajien asiantuntijuuden kanssa. Olisiko muilla lajeilla annettavaa voimisteluvallmentajille ja heidän asiantuntijuutensa kehittymiselle?

Erään mielenkiintoisen näkökulman voimisteluvallmentajien asiantuntijuuden tutkimiseen tuovat voimistelijat. Aiemman suomalaisen voimisteluvallmentajien asiantuntijuutta koskevan tutkimustiedon puuttuessa oli luonnollista aloittaa ilmiön tutkiminen vallmentajista. Avartavaa olisi saada mukaan myös voimistelijoiden näkökulma. Kuka on voimistelijoiden mielestä asiantunteva vallmentaja?

Osassa tämän tutkielman teemahaastatteluista tuli sivulauseissa esille mentorointi- ja tutorointikokemukset. Osalla vallmentajista oli mentori/tutori tai he itse toimivat sellaisina. Tässä tutkimuksessa liitin kyseiset teemat osaksi laajempia tuloksissa käsiteltyjä kokonaisuuksia. Erään jatkotutkimusaiheen tarjoaisi mentorointi-/tutorointikäytänteiden ja -kokemusten kartoittaminen ja niiden mahdollisuuksien tutkiminen voimisteluvallmentajan asiantuntijuuden kehittämisessä.

Tätä tutkielmaa varten haastattelemani kaksi miesvallmentajaa eivät keksineet mitään esteitä, jotka voisivat haitata heidän asiantuntijuutensa kehittymistä. Sen sijaan haastatellut kuusi naisvallmentajaa mainitsivat useita kehitystä haittaavia tekijöitä. Näin suppean aineiston perusteella ei voi vetää minkäänlaisia johtopäätöksiä siitä, eikö miesvallmentajilla yleisesti ole tai eivätkö he koe heillä olevan oman asiantuntijuuden kehitystä haittaavia tekijöitä. Tätä olisi kiinnostavaa tutkia määrällisesti laajemman aineiston avulla.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Bereiter, C. & Scardamalia M. 1993. Surpassing ourselves: an inquiry into the nature and implications of expertise. Chigago and La Salle, Illinois: Open Court.
- Boshuize, H.P.A, Bromme, R. & Gruber, H. 2004. On the long way from novice to expert and how travelling changes the traveller. Teoksessa H.P.A, Boshuize, R. Bromme & H. Gruber (toim.) Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert. Dordrecht:Springer, 3–8.
- Carter, A. D. & Bloom, G. 2009. Coaching knowledge and success: Going beyond athletic experiences. *Journal of Sport Behavior* 32 (4), 419–437.
- Chi, M. T. H. 2006. Laboratory methods for assessing experts´ and novices´ knowledge. Teoksessa K. A, Ericsson, N. Charness, P.J. Feltovich & R.R. Hoffman. *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge: Cambridge University Press. 167–184.
- Collin, K. 2005. Experience and shared practice. *Design engineers´ learning at work*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- Côte, J. & Salmela, J. H. 1996. The organizational tasks of high-performance gymnastics coaches. *The Sport Psychologist* 10, 247–260.
- Côte, J. , Salmela, J., Trudel, P., Baria, A. & Russell, S. 1995. The coaching model: A grounded assessment of expert gymnastics coaches´ knowledge. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 17, 1–17.
- Dowdell, T. 2010. Characteristics of effective gymnastics coaching. *Science of Gymnastics Journal* 2 (1), 15–24.
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

- Eteläpelto, A. 1991. Metakognition merkitys osaamisen ja asiantuntijuuden kannalta. *Psykologia* 26 (4), 267–274.
- Eteläpelto, A. 1992. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittäminen. Teoksessa J. Ekola (toim.) *Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan*. Juva:WSOY. 19–42.
- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määriykset. Teoksessa Kirjonen, J. ym. (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 86–102.
- Eteläpelto, A. & Collin, K. 2004. From individual cognition to communities of practise. Theoretical underpinnings in analysing professional design expertise. Teoksessa H.P.A, Boshuize, R. Bromme & H. Gruber (toim.) *Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert*. Dordrecht: Springer. 231–250.
- Gilbert, W.D. & Trudel, P. 2001. Learning to coach through experience: Reflection in model youth sport coaches. *Journal of Teaching in Physical Education* 21, 16–34.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus, 59–82.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 6, 448–464.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hämäläinen, K. 2008. Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa. Eetokset, ihanteet ja kasvatus urheilijoiden tarinoissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Isopahkala-Bouret, U. 2005. Joy and struggle for renewal: a narrative inquiry into expertise in job transitions. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2000. Työssä oppiminen – reflektiivistä ja kontekstuaalista. *Aikuiskasvatus* 4, 316–324.
- Kantola, H. 1988a. Valmentajan rooli. Teoksessa Suomen Olympiakomitea. *Suomalainen valmennusoppi 1, Valmentaminen*. Vierumäki: Urheilusyke. 220–222.
- Kantola, H. 1988b. Valmentajan ammattitaidot. Teoksessa Suomen Olympiakomitea. *Suomalainen valmennusoppi 1, Valmentaminen*. Vierumäki: Urheilusyke. 223–226.
- Kantola, H. 1988c. Valmentaminen on johtamistyötä. Teoksessa Suomen Olympiakomitea. *Suomalainen valmennusoppi 1, Valmentaminen*. Vierumäki: Urheilusyke. 238–240.
- Kantola, H. 1988d. Erilaisten lajien valmentaminen. Teoksessa Suomen Olympiakomitea. *Suomalainen valmennusoppi 1, Valmentaminen*. Vierumäki: Urheilusyke. 252–264.
- Kantola, H. 2007. *Valmennuksen jalanjäljet. 100 vuotta suomalaista urheiluvalmennusta*. Jyväskylä: Suomen Urheilumuseosäätiö.
- Kaski, S. 2009. Kuka päättää urheilun asiantuntijuudesta? *Valmentaja*, 1, 32–33.
- Kolb, D., A. 1984. *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Kirjonen, J. ym. (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 122–133.
- Launis, K. & Engeström, Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Helsinki: WSOY. 64–81.

- Lemyre, F., Trudel, P. & Durand-Bush, N. 2007. How youth-sport coaches learn to coach. *The Sport Psychologist* 21, 191–209.
- Murtonen, M. 2004. Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittymisessä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Juva: PS-kustannus. 77–90.
- Nash, C. & Collins, D. 2006. Tacit knowledge in expert coaching: science or art? *Quest* 58, 465–477.
- Nash, C., S. & Sproule, J. 2009. Career development of expert coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching* 4 (1), 121–136.
- Niemi-Nikkola, K. 2004. Suomalainen valmennusjärjestelmä. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, K. Keskinen & K. Häkkinen. *Urheiluvalmennus. Kuormitusfysiologiset, ravintofysiologiset, biomekaaniset ja valmennusopilliset perusteet*. Jyväskylä: VK-kustannus. 387–397.
- Nygren, H. 1988. Urheiluvalmennuksen historia. Teoksessa Suomen Olympiakomitea. *Suomalainen valmennusoppi 1, Valmentaminen*. Vierumäki: Urheilusyke. 158–166.
- Palonen, T. , Lehtinen, E. & Gruber, H. 2007. Asiantuntijuuden verkostot. Teoksessa Eteläpelto, A. ym. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY. 287–304.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus, 255–274.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. Newbury Park: Sage .
- Räsänen, M. 2007. Johdanto – Miksi coaching on ajankohtaista juuri nyt? Teoksessa Mikko Räsänen (toim.) *Coaching ja johtajuus, valmentava ote esimiestyössä*. Helsinki: Edita. 15–20.

- Sipilä, J. 1991. Asiantuntija ja johtaja. Miten hallitsen nämä kaksi roolia? Jyväskylä: Weilin+Göös.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Suomen coaching-yhdistys 2009. Coaching. <<http://www.coaching-yhdistys.com//coaching.htm>>. Viitattu 20.3.2009.
- Suomen Olympiakomitea 2009. Svolin huippu-urheilujärjestelmän kehitysprosessi. Huippuvoimistelun kehitysohjelma 2010-luvulle.
- Suomen Valmentajat 2002. Valmentaminen ammattina Suomessa.
- Suomen Valmentajat 2010. Voimistelupalmentajakerho. <http://www.suomenvalmentajat.fi/materiaalisalkku/lajiyhteisosivut/?PNUM=17697&num=11734&title=Voimistelupalmentajakerho&SINGLE_EMBED=#kspTop>. Viitattu 9.3.2010.
- Suomen Voimisteluliitto 2007. Huippuvoimistelun strategia.
- Suomen Voimisteluliitto 2009. Lajit. <<http://www.svoli.fi/lajit/>>. Viitattu 11.2.2009.
- Suomen Voimisteluliitto 2010. Päätoimiset valmentajat 2010.
- Suomen Voimisteluliitto 2011. Svoli. <<http://www.svoli.fi/svoli/>>. Viitattu 11.3.2011.
- Torff, B. & Sternberg, R.J. 1998. Changing mind, changing world: Practical intelligence and tacit knowledge in adult learning. Teoksessa M. C. Smith & T. Pourchot (toim.) Adult learning and development: Perspectives from educational psychology. Mahwah: Erlbaum. 109–126.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen kehittäminen VOK. Suomen Liikunta- ja Urheilu ry, Nuori Suomi ry, Suomen olympiakomitea, Suomen Kuntoliikuntaliitto ry, Suomen Valmentajat ry. 2010. Valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen perusteet.

Werthner, P. & Trudel, P. 2006. A new theoretical perspective for understanding how coaches learn to coach. *The Sport Psychologist* 20, 198–212.

LIITE 1 Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- oma voimistelu/urheilukokemus: montako vuotta, laji/lajit, taso
- valmennuskokemus: montako vuotta, laji/lajit, taso, oliko oman voimistelu- ja valmennus-uran välissä taukoa, valmennus-uran kehitys

Pääteema 1 Voimisteluvalmentajien asiantuntijuus (Millaista asiantuntijuus on? Mistä se muodostuu?)

- **Formaali tieto ja koulutus:** Millainen koulutus sinulla on valmentajan työhön? Mitä tutkintoja tai kursseja olet suorittanut? Mitä olet koulutuksessa oppinut, millaisia tietoja saanut?
- **Praktinen tieto:** Oletko oppinut valmentamiseen liittyviä asioita myös jossain muualla kuin koulutuksessa? Missä? Keneltä? Millaisia asioita? Onko tietoa, jota ei voi opettaa? Mitä juttuja ei voi opettaa, vaan ne siirtyvät eteenpäin?
- **Metakognitiivinen tieto, reflektio:** Arvioitko ja pohditko omaa toimintaasi valmentajana esimerkiksi kauden jälkeen?
- **Oman urheilutaustan hyöty voimistelun asiantuntijuudessa ja kulttuurin omaksuminen:** Koetko, että omasta urheilutaustasi on ollut hyötyä valmennustyössä? Minkälaista hyötyä? Voiko henkilöstä, jolla ei ole minkäänlaista omaa lajitaustaa, tulla hyvä valmentaja? Miksi/miksi ei?
 - o Onko voimistelulla oma kulttuurinsa? Miten siihen voi päästä sisälle?
- Miten kuvailisit asiantuntevaa ja asiansa osaavaa valmentajaa? Millaisia piirteitä, ominaisuuksia, tietoja ja taitoja hänellä on? Mikä tärkein ominaisuus tai taito?

Pääteema 2 Voimistelovalmentajien asiantuntijuuden kehittyminen (Miten asiantuntijuus kehittyy? Miten valmentajat voivat sitä kehittää? Sidosryhmien osuus?)

- **Koulutuksen osuus asiantuntijaksi kehittämisessä:** Koetko valmennuskoulutuksen välttämättömäksi ja tarpeelliseksi? Voiko ilman koulutusta menestyä valmentajana?
- **Kokemuksen osuus asiantuntijaksi kehittämisessä:** Onko kokemuksella ollut suuri merkitys asiantuntijuutesi kehittämisessä? Mitä olet oppinut kokemuksen kautta?
- **Kehittymisen esteet:** Onko tekijöitä, jotka haittaavat tai estävät kehittymistä valmentajana?
- **Tärkeimmät asiantuntijuutta kehittävät tekijät:** Onko itsensä jatkuva kehittäminen mielestäsi tärkeää? Millä tavalla olet voinut eniten kehittää itseäsi valmentajana? Onko jotain tiettyä tapaa?
- **Tulevaisuuden suunnitelmat:** Onko sinulla tulevaisuuden suunnitelmia oman ammattitaidon kehittämiseksi? Miten pyrit kehittymään valmentajana? Koulutuksiin osallistuminen, yhteistyön lisääminen ym.
- **Sidosryhmien osuus asiantuntijuuden kehittämisessä (myös hiljainen tieto):** Onko ryhmiä, jotka voivat kehittää sinua valmentajana? Oletko yhteydessä muihin valmentajiin? Muiden lajien valmentajat. Ulkomaiset valmentajat ja asiantuntijat. Valmennettavat ja heidän vanhempansa. Lajiliitto, seura. Koetko saavasi heiltä jotain uutta valmennustyöhösi? Mitä? Mikä tärkein ryhmä?