

Tuomas Rouvali, Anna Kirjavainen, Pauliina Hyvönen,  
Riikka Varjus, Jarna Kalpala, Noora Koukku & Johanna Ihalainen

# VERKOSTOSELVITYS JATKUVASTA OPPIMISESTA URHEILUVALMENNUKSESSA

Urheiluvalmennuksen alan koulutuksen järjestäjien  
näkemyksiä ja kokemuksia

---



JYU REPORTS 47

Tuomas Rouvali, Anna Kirjavainen, Pauliina Hyvönen,  
Riikka Varjus, Jarna Kalpala, Noora Koukku & Johanna Ihalainen

# VERKOSTOSELVITYS JATKUVASTA OPPIMISESTA URHEILUVALMENNUKSESSA

Urheiluvalmennuksen alan koulutuksen järjestäjien  
näkemyksiä ja kokemuksia



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2024

Copyright © 2024 Authors and University of Jyväskylä

Permanent link to this publication: <http://urn.fi/URN:ISBN:>

ISBN 978-952-86-0316-0 (PDF)

URN:ISBN:978-952-86-0316-0

DOI: 10.17011/jyureports/2024/47

ISSN 2737-0046



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0).

# Sisällys

Tiivistelmä .....	5
1 Johdanto .....	7
2 Kyselyn, analyysin ja haastattelujen toteutus.....	9
2.1 Toimijoiden tunnistaminen ja kyselyn toteutus .....	9
2.2 Kyselyn vastaajatietoja.....	11
2.3 Kyselyn analyysi .....	11
2.4 Fokusryhmähaastattelut.....	12
3 Kyselyn tulokset .....	13
3.1 Mitä jatkuva oppiminen merkitsee vastaajille? .....	13
3.1.1 Jatkuva oppiminen organisaatioissa .....	13
3.1.2 Jatkuvan oppimisen määritelmä .....	14
3.1.3 Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksessa .....	15
3.2 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjonta ja tavoitteet.....	16
3.2.1 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjonta .....	16
3.2.2 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kohderyhmä ja käyttäjät ....	16
3.2.3 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tavoitteet.....	17
3.3 Haasteet ja mahdollisuudet urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen edistämässä .....	18
3.3.1 Urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista edistävät asiat .....	18
3.3.2 Urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista haastavat asiat .....	19
3.3.3 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen resurssit .....	19
3.4 Verkoston rooli urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen tukemisessa ..	20
3.4.1 Koulutuksen järjestäjien tarpeet.....	20
3.4.2 Toiveet verkostolle .....	20
4 Fokusryhmähaastattelujen tulokset.....	22
4.1 Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen koulutuksen kokonaisuus .....	22
4.2 Urheiluvalmennuksen alan osaamistarpeet .....	24
4.3 Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen toimintaympäristö.....	26
5 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	30
Lähteet .....	39
Kirjoittajat.....	40
Liitteet .....	41

## Tiivistelmä

Verkostosta voimaa – Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksen alalla (JOUVA) -hankkeen verkostaselvityksessä selvitettiin urheiluvalmennuksen alan toisen asteen ja korkea-asteen koulutuksen järjestäjien näkemyksiä ja kokemuksia alan jatkuvan oppimisen tilasta. Selvityksellä vauhditetaan muodostuvan urheiluvalmennuksen alan verkoston tavoitteiden ja toimintamallien muodostumista. Verkostaselvitys koostui kolmesta vaiheesta. Ensimmäinen vaihe oli tunnistaa urheiluvalmennuksen koulutusta järjestävät organisaatiot ja heidän tuottamansa koulutukset. Toisessa vaiheessa koulutuksen järjestäjille teetettiin kysely, jossa selvitettiin heidän näkemyksiään urheiluvalmennuksen alan jatkuvasta oppimisesta. Lisäksi selvitettiin alalla jo olevia verkostoja. Kolmannessa vaiheessa kyselyn havaintoja syvennettiin fokusryhmähaastattelujen avulla.

Kyselyn ja fokusryhmähaastattelujen tuloksista on muodostettu seuraavat johtopäätökset ja kehitysehdotukset:

### Johtopäätökset:

- Toimintaympäristössä tarvitaan lisää tietoa siitä, ketkä tuottavat urheiluvalmennuksen alan koulutusta Suomessa ja millaista tuotettu koulutus on. Lisäksi alan koulutuksen järjestäjien keskinäistä tuntemista halutaan kehittää.
- Jatkuvan oppimisen käsitteestä ei urheiluvalmennuksen alalla ole vielä yhteistä ymmärrystä. Aiheesta tarvitaan yhteistä keskustelua eri koulutusasteiden ja urheiluorganisaatioiden kesken.
- Jatkuva oppiminen on aktiivisessa kehitysvaiheessa.
- Urheiluvalmennuksen alalla on hyvät lähtökohdat jatkuvan oppimisen yhteiseen kehittämiseen, mutta onnistuminen edellyttää verkoston keskinäisen tuntemisen kehittämistä.
- Verkoston toimijoiden yhteisiä tavoitteita ovat urheiluvalmennuksen alan koulutustarjonnan kokonaisuuden ymmärtäminen, alan osaamistarpeiden tunnistaminen, uuden tutkimustiedon levittäminen ja hyvien käytänteiden jakaminen.
- Puutteelliset resurssit haastavat alan jatkuvan oppimisen kehittämistä.
- Valmentajien työn johtamisella on tärkeä rooli jatkuvan oppimisen toteutumisessa.
- Alalle kaivataan lisää yhteistyötä. Erityisesti yhteistyötä tarvitaan eri koulutusasteiden välille sekä oppilaitosten ja urheiluorganisaatioiden välille.

## Kehitysehdotukset:

1. Eri koulutustasojen sekä koulutuksen järjestäjien ja urheiluorganisaatioiden yhteistyötä ja tiedonjakoa tulee tiivistää. Yhteistyössä tulee siirtyä yhdessä tekemiseen.
2. Kaikilla toimijoilla tulee olla näkemys siitä, miten urheiluvalmennuksen alan jatkuvaa oppimista kehitetään. Organisaatioissa jatkuvan oppimisen tavoitteiden tulee näkyä toiminnassa laajasti kaikilla tasoilla.
3. Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen tarjonnasta ja tilanteesta tarvitaan päivittyvä dynaaminen tilannekuva ja tilannekuvan ylläpitäjä.
4. Valmentajien uraohjausta ja osaamisen kehittämisen suunnittelua tulee systematisoida jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi sekä koulutuksessa että työelämässä.
5. Urheiluvalmennuksen alalla tarvitaan sekä lisää tietoa tämän hetken osaamistarpeista että ymmärrystä (ennakointitietoa) tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Ratkaisuksi on ehdotettu osaamistarvebarometriä.
6. Alalle tulee pyrkiä synnyttämään lisäresurseja jatkuvan oppimisen kehitystyöhön, esimerkiksi hankkeiden muodossa.
7. Nopeaa reagointia vaativiin osaamistarpeisiin ehdotetaan alueellista koulutuksen ja työelämän yhteistyötä ja tämän mallintamista ja mallien jakamista.

# 1 JOHDANTO

Tämä raportti kuvaa sitä, miten koulutuksen järjestäjät näkevät ja kokevat urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen tilanteen Suomessa. Raportissa esitellään Verkostosta voimaa – Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksen alalla (JOUVA) – hankkeen verkostokyselyn ja kyselyä täydentäneiden fokusryhmähaastattelujen tuloksia.

Raportin keskeiset teemat ovat urheiluvalmennus ja jatkuva oppiminen. Urheiluvalmennus on terminä laaja ja sillä voidaan tarkoittaa eri konteksteissa eri asioita. Tässä raportissa urheiluvalmennus ymmärretään laajasti toimintana, jossa eri tasoisia ja ikäisiä kilpaurheilijoita ja urheilulajien harrastajia valmennetaan kohti heidän tavoitteitaan. Urheiluvalmentajiksi käsitteellistetään kaikki urheiluvalmennusta eri tavoilla tekevät henkilöt, mutta keskiössä ovat hankkeen tavoitteiden mukaisesti ne valmentajat, jotka tekevät valmennusta ammatikseen tai tavoittelevat alalta ammatia. Myös jatkuva oppiminen voidaan käsitteellistää eri tavoin. JOUVA-hankkeessa jatkuvan oppimisen käsitteellä viitataan työikäisten osaamisen kehittämiseen työuran aikana. Käsitteellistämisen taustalla on jatkuvan oppimisen käsitteen käyttö työelämän kontekstissa, minne hanke sijoittuu. Vaikka jatkuvan oppimisen käsitettä voidaan käyttää koko elämänkaaren mittaisen oppimisen kuvaamiseen, on esimerkiksi jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa keskitytty työuran aikaiseen oppimiseen (kts. Valtioneuvosto 2020).

Raportin ja samalla JOUVA-hankkeen taustalla on havainto siitä, miten yhteiskunnallisesti merkityksellisellä ja laajasti lapsia, nuoria ja aikuisia tavoittavalla urheiluvalmennuksen alalla valmentajien jatkuvan oppimisen tärkeys kasvaa. Valmennus ammattimaistuu nopeasti, mikä mahdollistaa valmentajien entistä paremman osaamisen kehittämisen ja samalla kasvattaa odotuksia valmennukselta. Valmentajien osaamisen uudistamiseen kohdistuukin kasvavia vaatimuksia. Yhteiskunnalliset muutokset, esimerkiksi digitaalinen kehitys, vaikuttavat suoraan myös urheiluun ja asettavat valmentajille uusia osaamistarpeita. Hanke tukee urheiluvalmennuksen

alan toimijoita muuttuvassa työelämässä, jotta valmentajien työssä kehittyminen, työstä toiseen siirtyminen ja työssä pysyminen mahdollistuu.

Verkostosta voimaa – Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksen alalla (JOUVA) on Jyväskylän yliopiston (JYU) johtama ryhmähanke, jossa osatoteuttajina ovat mukana Urhea-säätiö ja Kolmen kampuksen urheiluopisto. Hankkeen päätavoitteena on rakentaa, yhdessä yhteistyökumppanien kanssa, urheiluvalmennuksen koulutuksen järjestäjien ja työelämän välinen strateginen verkosto. Verkoston avulla tunnistetaan valmentajien jatkuvan oppimisen kysyntään vastaava koulutustarjonta ja tuodaan se helposti löydettäväksi. Hankkeen toisena päätavoitteena on kehittää ammattivalmentajien jatkuvaa oppimista lisääviä toimintamalleja. Päämääränä on, että verkoston ja sen toimintamallien avulla vaikutetaan positiivisesti valmentajien osaamis- ja koulutustasoon, työllisyyteen ja työurien pituuteen mahdollistamalla valmentajille mahdollisimman hyvä asiantuntijana kehittymisen ja pätevoitymisen polku.

Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR+) ja se on osa Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmaa (ryhmähanke-tunnus R-00795). Yhteistyökumppaneina hankkeen suunnitteluvaiheessa ovat olleet Suomen Olympiakomitea, Suomen Paralympiakomitea, Suomen Valmentajat ry, Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry, Haaga-Helia AMK, Lapin AMK, Vuokattirukan urheiluakatemia, Liikuntakeskus Pajulahti ja Kisakallion urheiluopisto.



## 2 KYSELYN, ANALYYSIN JA HAASTATTELUJEN TOTEUTUS

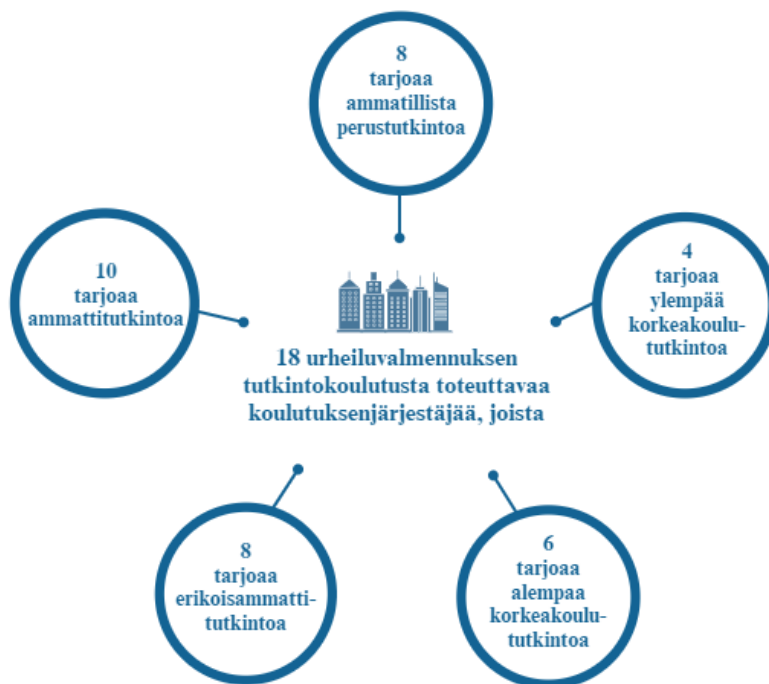
### 2.1 Toimijoiden tunnistaminen ja kyselyn toteutus

JOUVA-hankkeessa muodostetaan verkosto, johon kuuluu koulutuksen järjestäjiä ja työelämätoimijoita, kuten erilaisia urheiluorganisaatioita. Tässä raportissa keskitytään niihin urheiluvalmennuksen alan koulutusta järjestäviin koulutuksen järjestäjiin, jotka järjestävät toisen asteen tai korkea-asteen urheiluvalmennuksen koulutusta. Tästä rajauksesta huolimatta lajien valmentajakoulutus huomioidaan hankkeessa eri tavoin, sillä urheiluvalmentajien pohjaosaaminen syntyy tyypillisesti lajien parissa ja niiden valmentajakoulutuksissa. Tässä raportissa keskitytään urheiluvalmennuksen alan koulutustarjontaan, jonka avulla lajeissa luotua osaamista voi täydentää ja laajentaa.

Hanke käynnistyi helmikuussa 2024. Hankkeen alkukuukausien keskeinen toimenpide oli tunnistaa, millaista urheiluvalmennuksen koulutusta Suomessa järjestetään. Koulutustarjontaa koostettiin ensin hankkeen sisäiseen käyttöön, jonka jälkeen siitä tehtiin muodostuvan verkoston yhteiseen käyttöön [Power BI -koonti hankkeen verkkosivuille](#) ymmärryksen lisäämisen tueksi.

Syyskuussa 2024 hankkeessa on tunnistettu 18 urheiluvalmennuksen tutkintokoulutusta tuottavaa koulutuksen järjestäjää. Näistä organisaatioista kahdeksan tarjoaa ammatillista perustutkintoa, kymmenen ammattitutkintoa, kahdeksan erikoisammattitutkintoa, kuusi alemmaa korkeakoulututkintoa ja neljä ylempää korkeakoulututkintoa. Tutkintokoulutusten lisäksi laajempia opintokokonaisuuksia on tunnistettu yhteensä kymmenen kappaletta, johon ei ole laskettu lajiliittojen ja muiden urheiluorganisaatioiden koulutuksia eikä kansanopistojen tai muiden vastaavien oppilaitosten järjestämiä kokonaisuuksia. Yksittäisiä urheiluvalmennuksen kursseja tai

muita pieniä kokonaisuuksia on tunnistettu 28 kappaletta. Urheiluvalmennuksen koulutuksesta suurin osa on urheiluopistojen järjestämää, mutta korkeakoulututkin- tojen lisäksi avoimissa korkeakouluopinnoissa on tarjolla huomattava määrä urheilu- valmennuksen koulutusta. Erityisesti korkeakoulut erottuvat määrällisesti yksittäisiä kursseja laajempien opintokokonaisuuksien järjestäjinä.



Kuva 1. Urheiluvalmennuksen alan tutkintokoulutus.

Tunnistetuille koulutuksen järjestäjille laadittiin keväällä kysely, jolla haluttiin selvittää, millaisia näkemyksiä ja kokemuksia koulutuksen järjestäjillä on urheiluvalmen- nuksen alan jatkuvasta oppimisesta ja sen tilanteesta. Lisäksi tavoitteena oli luoda ymmärrystä alalla jo olevista verkostoista. Kysely laadittiin JOUVA:n hanketiimin yhteistyönä. Kyselyn luonnos lähetettiin muutamalle valikoidulle kohderyhmän edus- tajalle ja alan asiantuntijalle kokeiltavaksi. Saadun palautteen myötä kyselyä ja sen ohjeistusta hiottiin ennen sen lähettämistä.

Kysely toteutettiin Webropol-sovelluksella. Kysely lähetettiin hankkeen alku- vaiheessa tunnistettuihin urheiluvalmennuksen koulutusta sisältäviä tutkintokoulu- tuksia tai pienempiä kokonaisuuksia tarjoaviin organisaatioihin. Kysely lähetettiin or- ganisaatioista tunnistetuille yhteyshenkilöille, joita pyydettiin jakamaan kyselyä or- ganisaation sisällä henkilöille, joiden työtä kyselyn aiheet koskettavat. Kyselyn leviämistä seurattiin. Leviämisen varmistamiseksi vastaajille lähetettiin yhteisiä muistutusviestejä ja tarvittaessa heihin oltiin suoraan yhteydessä. Kyselyn aineisto kerättiin 30.4.-26.5.2024.

## 2.2 Kyselyn vastaajatietoja

Kysely lähetettiin 22:en organisaatioon, joista 20:stä saatiin vähintään yksi vastaus. Kyselyyn vastasi yhteensä 50 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 56,8 % niistä, joille tiedämme kyselyn välitetyn. Todellinen vastausprosentti lienee ollut hieman pienempi, sillä oletettavaa on, että aivan jokainen henkilö, jolle kysely levitettiin, ei tullut hankkeen tietoon. Vastaajista 30 edusti korkea-asteen koulutuksen järjestäjiä, 17 toisen asteen koulutuksen järjestäjiä ja 3 muita koulutuksen järjestäjiä.

Kysely levisi korkea-asteen oppilaitoksissa laajemmalle vastaajajoukolle, mitä voi pitää luontevana, sillä oppilaitoksissa, joissa kysely levisi laajalle joukolle, on myös paljon erilaista tarjontaa. Tästä huolimatta on mahdollista, että tuloksissa on pientä vääristymää korkea-asteen suuntaan. Vastaajajoukossa oli paljon opetushenkilöstöä ja vastaajista valtaosa oli työssään tekemisissä jatkuvan oppimisen kanssa. Lähes puolet vastaajista oli vastuussa jatkuvasta oppimisesta organisaatiossaan tai osa jatkuvasta oppimisesta vastaavaa työryhmää.

## 2.3 Kyselyn analyysi

Kyselyn analyysi tehtiin yhdistelemällä ihmisen tekemää laadullista sisällönanalyysiä tekoälyn tekemään analyysiin. Tekoälynä käytettiin Microsoft Copilot -tekoälyä Jyväskylän yliopiston tunnuksia käyttäen, jolloin sille syötetyt anonymisoidut aineistot tallentuivat JYU:n sisäisiin tietovarastoihin. Tekoälyn käyttömahdollisuus esiteltiin etukäteen tietosuojaselosteessa.

Aluksi koko kyselyaineisto luettiin läpi yleisellä tasolla vastauksiin tutustuen. Seuraavassa vaiheessa vastaukset analysoitiin kysymys kerrallaan. Tarkoituksena oli analysoida jokaista kysymystä mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti, joten analyysi vaihteli hieman eri kysymyksien välillä. Osa analysoitiin perusteellisesti alla kuvatulla tavalla, osa taas suoraviivaisemmin tekoälyn avulla.

Yksittäisen kysymyksen vastauksien analyysin perusrunko:

1. Vastauksien teemoittelu tekoälyä tukena käyttäen.
2. Vastauksien luokittelu muodostettujen teemojen alle ja alustavien huomioiden tekeminen.
3. Vastauksien välisten yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien etsiminen tekoälyä hyödyntäen.
4. Keskeisien huomioiden muodostaminen edellisten vaiheiden pohjalta.

Näiden vaiheiden pohjalta muodostettiin kysymyskohtaisesti koostettu alustava analyysi, joka lähetettiin kyselyn vastaajille ja muille keskeisille sidosryhmille 17.6.2024. Alustavan analyysin jälkeen analyysiä jatkettiin syventämällä sisällönanalyysiä ja jäsentämällä kysymyskohtaista analyysiä yhtenäiseen muotoon. Raportin kirjoittaminen tehtiin vuoropuhelussa aineiston analyysin kanssa, jolloin lisäanalyysiä kaipaavat kysymykset löytyivät osana kirjoitustyötä, ja raportin teksti syntyi aineistolähtöisesti kyselyyn saatujen vastausten pohjalta.

## 2.4 Fokusryhmähaastattelut

Kyselyn lisäksi kohderyhmälle toteutettiin fokusryhmähaastatteluja, joihin kutsuttiin valikoituja koulutuksen järjestäjien edustajia sekä muutama valikoitu urheiluorganisaation edustaja. Haastattelujen tavoitteena oli syventää ymmärrystä kyselyssä esiintulleista ilmiöistä, tavoittaa asioita, joita kyselyllä ei tavoiteta ja luoda keskustelua urheiluvalmennuksen alan jatkuvasta oppimisesta.

Haastatteluja järjestettiin kolme, joissa kussakin haastateltavia oli kuusi. Haastattelut järjestettiin etätilaisuuksina Teamsissa. Haastateltavat pyrittiin valikoimaan siten, että haastatteluilla saataisiin näkemyksiä erilaisista organisaatioista henkilöiltä, joilla on kokemusta aihepiiristä ja/tai laajaa ymmärrystä urheiluvalmennuksen alan jatkuvasta oppimisesta. Haastattelujen tarkoitus oli syventää ymmärrystä aiheesta, ei löytää edustavia vastauksia. Tavoitteena oli, että jokaiseen haastatteluun saataisiin osallistujia eri koulutusasteilta ja erilaisista organisaatioista. Haastateltavien hankkiminen ja haastattelujen rakentaminen onnistui tavoitteen mukaisesti ja haastattelut saatiin täyteen. Yksittäisiä haastatteluun kutsuttuja jouduttiin lopulta jättämään haastattelujen ulkopuolelle, kun tilaa aikatauluiltaan sopivissa haastatteluissa ei enää ollut.

Haastattelujen analyysi tehtiin sisällönanalyysinä. Sisällönanalyysin aineistona käytettiin Teamsin haastatteluista tekemää litteraatiota ja haastattelutallenteista tehtyjä muistiinpanoja. Aikataulusyistä kaksi ensimmäistä haastattelua analysoitiin ensin ja kolmannella haastattelulla täydennettiin kahden ensimmäisen perusteella kirjoitettua analyysiä. Sisällönanalyysissä pohjana käytettiin haastatteluja varten etukäteen luotua kolmea yläteemaa. Nämä teemat olivat urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen koulutuksen kokonaisuus, urheiluvalmennuksen alan osaamistarpeet ja urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen toimintaympäristön ymmärtäminen. Yläteemojen alla muodostettiin alateemoja haastattelujen sisällöistä. Tämän jälkeen haastattelujen sisältöjä luokiteltiin alateemojen alle. Analyysi kirjoitettiin edellä kuvatun teemoittelun pohjalta.

## 3 KYSELYN TULOKSET

### 3.1 Mitä jatkuva oppiminen merkitsee vastaajille?

#### 3.1.1 Jatkuva oppiminen organisaatioissa

Kyselyssä pyrittiin selvittämään, miten jatkuvaa oppimista käsitteellistetään organisaatioissa ja onko jatkuvaa oppimista ylipäättään käsitteenä määritelty. Enemmistö (55 %) vastaajista kertoi, että organisaatiossa on määritelty, mitä jatkuvan oppimisen käsitteellä tarkoitetaan. 17 % vastaajista kertoi, ettei tätä ole tehty ja 28 % ei asiaa tiennyt tai ollut siitä varma. Huomionarvoista vastauksissa oli hajonta paitsi organisaatioiden välillä, myös niiden sisällä. Samasta organisaatiosta tulleet vastaukset saattoivat olla toisistaan täysin poikkeavia.

Vastauksien perusteella vaikuttaisi siltä, että kun organisaatioissa puhutaan jatkuvasta oppimisesta, viitataan sillä yleensä formaaliin koulutukseen. Tyypillisesti jatkuvan oppimisen sisällöillä tarkoitetaan organisaatioissa tutkintoa pienempiä kokonaisuuksia ja kursseja.

*Nimensä mukaisesti monimuotoisesti tarjottua lyhytkestoista koulutusta, ja osin jopa pitkäkestoisestakin koulutuksesta, jolla täydennetään osaamista työelämän tarpeisiin. Samalla voidaan vahvistaa eri kohderyhmien kiinnostusta tutkintokoulutuksiin jatkuvan oppimisen tarjonnalla.*

Vastauksien perusteella jatkuva oppiminen käsitteellistetään tutkintoa pienempien kokonaisuuksien lisäksi myös tarjonnan työelämälähtöisyyden kautta. Vastauksissa kuvailtiin jatkuvan oppimisen tarjonnan olevan suunnattu työikäisille tai työelämässä oleville. Tarjonnan kerrottiin olevan usein myös työn ohessa suoritettavaa. Lisäksi joissain vastauksissa kerrottiin, että jatkuvan oppimisen sisältöjä suunnitellaan

suoraan työelämän tarpeisiin. Jatkuvan oppimisen sisältöjen keskeiseksi tarkoitukseksi nousikin työikäisten yksilöiden osaamisen kehittäminen ja päivittäminen.

*Oppimista, joka edistää yksilön tietojen, taitojen, kykyjen kehittymistä työelämän ja muun elämän tarpeisiin. Tavoite on vastata esim. työelämän muutoksiin ja kehittyä elämän eri alueilla koko elinkaaren ajan.*

Vaikka formaali koulutus korostui vastauksissa, puhuttiin useissa vastauksissa myös formaalin koulutuksen ulkopuolisesta oppimisesta. Näissä vastauksissa jatkuvaa oppimista kuvataan jatkuvana prosessina. Se nähdään aktiivisena osallistumisena uusien taitojen, tietojen ja kokemusten hankkimiseen. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa sitä kuvailtiin kehittymishalusena asenteena.

### **3.1.2 Jatkuvan oppimisen määritelmä**

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus JOTPA on määritellyt jatkuvan oppimisen käsitteen seuraavasti:

*"Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä. Osa jatkuvasta oppimisesta on tavoitteellista, eri tavoin organisoitua tietojen ja taitojen kasvattamista ja osa arkipäivässä tapahtuvaa kehittymistä."*

Vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä ajatuksia tämä määritelmä heissä herättää. Määritelmää pidettiin useimmissa vastauksissa hyvänä ja sen kerrottiin vastaavan vastaajan omaa käsitystä aiheesta. Vaikka organisaatiotasolla jatkuvalla oppimisella viitattiinkin tyypillisesti formaaliin koulutukseen, mielsivät vastaajat myös sen ulkopuolella tapahtuvan oppimisen osaksi jatkuvaa oppimista. Yksittäiset vastaajat kertoivat, että JOTPA:n määritelmä vastaa paremmin heidän omaa ajatustaan termistä, kuin mitä he vastasivat kysyttäessä organisaation määritelmää. Muutamissa vastauksissa tuotiin kuitenkin esiin, ettei JOTPA:n määritelmä vastaa täysin koulutuksen järjestäjän näkökulmaa. Esimerkiksi ensimmäistä tutkintoa suorittavan opinnot ovat sen perusteella osa jatkuvaa oppimista, vaikka koulutuksen järjestäjien näkökulmasta jatkuvan oppimisen opinnot ovat jotain muuta.

*Ehkä oma käsitys on enemmän linjassa "koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä" kuin mitä kirjoitin edellisessä vastauksessa. Koulutusorganisaatiossa jatkuvan oppimisen "tarjonta" ei kuitenkaan yleensä ole esim. toinen kandi, maisterikoulutus tai väitöskirjan tekeminen.*

### 3.1.3 Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksessa

Vastaajat mielsivät jatkuvan oppimisen tärkeäksi urheiluvalmennuksen alalla alan muuttuvan ja kehittyvän luonteen takia. Urheiluvalmennus on ala, jonka luonteeseen kuuluu parhaaseen pyrkiminen ja kilpailu muita vastaan. Tämän alan erityispiirteen myötä osaamisen kehittäminen ja alan kehityksen mukana pysyminen korostuu valmennuksessa. Urheiluvalmennuksen jatkuva oppiminen merkityksellistyi erityisesti valmennusosaamisen, ja sen osa-alueiden kautta. Lajin ja fyysisten ominaisuuksien valmentamisen lisäksi esiin nousivat vuorovaikutuksen, johtamisen ja urheilijälähtöisyyden taidot.

*Pitää olla kehityksessä mukana, jotta pystyy opettamaan ja luomaan kilpailukykyä harjoitteluun ja urheilemiseen.*

Toimintaympäristön ja yhteiskunnan muutokset olivat useassa vastauksessa urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista merkityksellistävä asia. Esimerkiksi teknologian kehittyminen sekä työelämän ja vapaa-ajan muutokset vaikuttavat myös urheiluvalmennukseen. Lisäksi useat vastaajat nostivat esiin eettisyyden ja vastuullisuuden korostumisen niin yhteiskunnassa kuin urheiluvalmennuksessa.

Valmentajien työllisyys nousi esiin muutamissa vastauksissa urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista merkityksellistävänä asiana. Jatkuvan oppimisen nähtiin edesauttavan valmentajien urapolkujen luomista ja heidän pitkän aikavälin työllisyyttään. Vaikka ammattivalmennus nousi paikoin vastauksissa esiin, korostui vastauksissa sivutoimisten valmentajien tukeminen jatkuvan oppimisen tarjonnalla. Useat vastaajat nostivat esiin sen, että urheiluvalmennusta tehdään pääosin harrastuksena tai sivutoimisesti. Näiden valmentajien osaamisen kehittäminen joustavilla tavoilla nähtiin tärkeäksi paitsi valmennuksen laadun, myös vapaaehtoistoiminnan säilymisen kannalta.

*Jatkuva oppiminen ja uusiutuminen mahdollistaa valmentajien työskentelyn valmennustehtävissä ja valmennusuran jatkamisen pitkäaikaisesti. Edelleen totaalistuvassa urheilussa menestyminen edellyttää myös valmennuksen ja valmennusprosessien jatkuvaa kehittämistä.*

## **3.2 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjonta ja tavoitteet**

### **3.2.1 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjonta**

JOUVA-hankkeessa koostettiin urheiluvalmennuksen koulutustarjontaa osana kyselyn pohjustusta kevään 2024 aikana ennen kyselyn lähettämistä koulutuksen järjestäjille. Ajantasainen kooste koulutustarjonnasta löytyy hankkeen [verkkosivuilta](#).

Urheiluvalmennuksen koulutustarjonta on määrällisesti runsasta. Koulutustarjontaa löytyy monipuolisesti ympäri Suomea ja koulutuksen maantieteellinen kattavuus on hyvä. Koulutusta on myös tarjolla monipuolisesti eri koulutustasoilla ammatillisesta tasosta yliopistolliseen koulutukseen. Erityisesti valmennuksen ammatti- ja erikoisammattitutkintoja järjestetään runsaasti.

Syyskuussa 2024 hankkeessa on tunnistettu 18 urheiluvalmennuksen tutkintokoulutusta tuottavaa koulutuksen järjestäjää. Näistä organisaatioista kahdeksan tarjoaa ammatillista perustutkintoa, kymmenen ammattitutkintoa, kahdeksan erikoisammattitutkintoa, kuusi alempaa korkeakoulututkintoa ja neljä ylempää korkeakoulututkintoa. Tutkintokoulutusten lisäksi laajempia opintokokonaisuuksia on tunnistettu yhteensä kymmenen kappaletta, johon ei ole laskettu urheiluorganisaatioiden, eikä kansanopistojen tai muiden vastaavien oppilaitosten järjestämiä kokonaisuuksia. Yksittäisiä urheiluvalmennuksen kursseja tai muita pieniä kokonaisuuksia on tunnistettu 28 kappaletta. Urheiluvalmennuksen koulutuksesta suurin osa on urheiluopistojen järjestämää, mutta korkeakoulututkintojen lisäksi avoimissa korkeakouluopinnoissa on tarjolla huomattava määrä urheiluvalmennuksen koulutusta. Erityisesti korkeakoulut erottuvat määrällisesti yksittäisiä kursseja laajempien opintokokonaisuuksien järjestäjinä.

Koulutustarjonta vaikuttaisi usein piiloutuvan otsikkotasolla osaksi muiden alojen koulutustarjontaa, esimerkiksi liikunta- ja terveystieteiden sekä hyvinvointialan opintoihin. Erityisesti avoimissa korkeakouluopinnoissa on tarjolla laadukasta suoraan urheiluvalmennukseen liittyvää koulutustarjontaa osana muuhun kuin urheiluvalmennukseen otsikkotasolla keskittyviä opintokokonaisuuksia. Huomionarvoista on myös tutkintonimikkeistö erityisesti korkea-asteella, missä valmennusta opiskelleet valmistuvat pääosin muulla nimikkeellä kuin valmentaja.

### **3.2.2 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kohderyhmä ja käyttäjät**

Koulutuksen järjestäjien tuottaman urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjonnan kohderyhmät vaihtelevat. Osa kertoo tarjoavansa koulutusta kaikille aiheesta kiinnostuneille, osa taas kohdennetummin urheiluvalmennusta eri tasoilla tekeville.



Yksittäisissä vastauksissa kohderyhmäksi miellettiin jo urheiluvalmennuksen koulutusta hankkineet valmentajat, ammattivalmentajat ja sellaisiksi pyrkivät sekä tiettyjen lajien valmentajat. Myös urheilijat nousivat vastauksissa esiin tarjonnan kohderyhmänä. Osa vastaajista taas mielsi kohderyhmäksi laajasti opiskelijat. Vastauksista on nähtävissä, ettei kaikille vastaajille ollut selvää, mikä koulutuksen kohderyhmä on. Muutama vastaaja myös kertoi, ettei kohderyhmää ole määritelty.

*Emme ole ehkä keskustelleet tästä vielä yhteisesti riittävällä tarkkuudella. Ehkä kohderyhmäämme olisivat etenkin sellaiset henkilöt, joilla on jo lajiliittojen koulutuksia ja joilla on valmennuskokemusta, ja jotka haluavat täydentää osaamistaan ...*

Kyselyllä pyrittiin myös selvittämään kohderyhmien lisäksi sitä, ketkä urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjontaa käyttävät. Tähän kysymykseen suoraan vastanneiden määrä jäi matalaksi, joten aineistosta ei pysty asiaa tarkasti analysoimaan. Vastauksista syntyy kuitenkin vaikutelma siitä, että tarjonnan hyödyntäjät ovat pääsääntöisesti kohderyhmää. Joissain tapauksissa kohderyhmät ovat kuitenkin laajempia kuin todelliset tarjonnan käyttäjät.

*Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia tarjotaan paitsi oman organisaation urheiluvalmennuksen parissa työskenteleville, myös valmentajille, seuroille ja muille urheiluvalmennuksen organisaatioille. Kyseiset kohderyhmät myös nähdäkseni hyödyntävät tarjontaa melko monipuolisesti.*

### **3.2.3 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tavoitteet**

Enemmistö vastaajista (69 %) kertoi, että heidän organisaatiossaan on urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen liittyviä tavoitteita. 11 % vastaajista kertoi, ettei tällaisia tavoitteita ole, kun taas 20 % ei asiaa tiennyt tai ollut siitä varma. Kuten näistä luvuistakin on nähtävissä, oli vaihtelu vastaajien välillä suurta. Osassa organisaatioita urheiluvalmennuksen jatkuvalla oppimiselle on selkeitä tavoitteita, kun taas toisissa organisaatioissa urheiluvalmennuksen koulutus ei ole kovinkaan keskeisessä roolissa, mikä näkyy myös alan jatkuvalla oppimiselle asetettujen tavoitteiden puuttumisena.

Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tavoitteet liittyivät suurelta osin koulutustarjontaan ja sen kehittämiseen. Kehittämistavoitteet olivat moninaisia. Tarjontaa haluttiin laajentaa ja vakiinnuttaa. Joissain tapauksissa tarjonnan kehittämällä haluttiin profiloitua paremmin. Toisaalla tavoiteltiin tarjonnan laadun parantamista ja tieteelliseen tietoon perustuvan osaamisen lisäämistä tarjontaa kehittämällä. Yksi vastaaja kertoi, että tavoitteena on luoda koulutuspolku, joka kattaa koko valmentajan koulutuspolun aloitustasolta korkeakoulutukseen asti. Vastauksissa esiin nousivat myös alan trendien seuraaminen ja työelämälähtöisyys. Alan trendien

seuraaminen liittyi vastauksissa keskeisesti urheiluvalmennuksen alan osaamistarpeiden tunnistamiseen ja niihin vastaamiseen koulutuksen avulla. Muun muassa tämän edistämiseksi tavoiteltiin toimivaa yhteistyötä valmentajien työnantajien ja muiden urheilutoimijoiden kanssa. Vaikka moni vastaaja tavoitteli yhteistyön kehittämistä, on syytä huomioida, että vastauksien perusteella koulutuksen järjestäjät tekevät jo nyt laajasti yhteistyötä niin urheiluorganisaatioiden kuin muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.

*Tämän hetken yhtenä tavoitteena on selvittää liikunta-alan tulevaisuuden kehityssuuntia / muutoksia, jotka vaikuttavat liikunta-alan eri tehtävien osaamistarpeisiin, myös urheiluvalmennuksen osalta. Tavoitteena on tarkastella ja kehittää koulutusten sisältöjä osaamistarvelähtöisesti. Samalla pyrimme kehittämään koulutusten sekä muiden osaamisen lisäämisen menetelmiä.*

### **3.3 Haasteet ja mahdollisuudet urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen edistämässä**

#### **3.3.1 Urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista edistävät asiat**

Vastauksissa kaikkein keskeisimmäksi urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista edistäväksi asiaksi nousi hyvä yhteistyö valmennuksen kenttätason, alan asiantuntijoiden ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Esimerkkeinä hyödyllisistä yhteistyömalleista nostettiin esiin mm. akatemiayhteistyö ja erilaiset valmentajaverkostot. Näiden avulla kyetään operoimaan valmennuksen ja koulutuksen rajapinnassa välittämällä tietoa molempiin suuntiin.

*Jatkuva vuoropuhelu koulutuksen järjestäjien ja kentän tarpeiden välillä on tärkeää, jotta tarjottava opintotarjonta vastaisi työelämän tarpeisiin ja jossain tilanteissa osaisi myös haastaa työelämää katsomaan asioita uusista näkökulmista.*

Toisena keskeisenä urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista edistävänä tekijänä nousi esiin organisaatiokulttuuri ja myönteinen suhtautuminen jatkuvan oppimisen kehittämiseen. Yksi vastaaja esimerkiksi kertoi, että kun kursseja lähdetään tuottamaan, on organisaatiossa hyvä koneisto, joka tukee työssä. Organisaation myönteinen suhtautuminen ja tuki jatkuvan oppimisen tarjonnan kehittämiseen on vastauksien perusteella myös yhteydessä siihen suunnattuihin resursseihin.

Kolmas keskeinen urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen edistäjä vastauksissa oli organisaatioista löytyvä osaaminen ja asiantuntemus. Organisaation asiantuntemus oli myös yhteydessä verkostoihin ja muuhun yhteistyöhön, joiden avulla asiantuntemusta kerrottiin kehitettävän.

*Osaava ja taitava henkilökunta, jolla halu edistää asiaa. On olemassa kanavia/rakenteita, jotka mahdollistavat koulutuksen tarjoamisen myös muille kuin omille tutkinto-opiskelijoille, eli jatkuvan oppimisen eri kohderyhmille.*

### **3.3.2 Urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista haastavat asiat**

Vastauksissa selvästi merkittävimmäksi urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kehittämistä haastavaksi tai estäväksi tekijäksi nousi resurssien puute. Toisissa vastauksissa se tarkoitti ensisijaisesti rahan puutetta, toisissa taas sitä, ettei pienellä henkilöstöllä ollut mahdollisuuksia tehdä enempää. Esiin nousivat myös organisaation kankeat rakenteet ja toimintakulttuuri, joka ei suosi jatkuvan oppimisen kehittämistä. Tällaisessa toimintakulttuurissa ketterien ratkaisujen ja kokeilujen tekeminen kuvailtiin hankalaksi. Lisäksi joissain tapauksissa mahdollisuudet kehittää urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista ovat rajalliset, koska urheiluvalmennus ei ole organisaatiossa tärkeässä roolissa.

*Vähentyvät resurssit. Kurssien rakentaminen verkko-opetukseen vie aikaa ja on työlästä, ainakin siinä kokemattomille opettajille. Työsuunnitelmiin varatut tunnit eivät tunnu riittävän.*

*Suljettu, jämähtänyt ja pätevyyttä korostava toimintakulttuuri.*

### **3.3.3 Urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen resurssit**

Merkittävimpanä urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen resurssina organisaatioissa näyttäytyi siihen kohdistetut henkilöresurssit. Suurella osalla vastaajista olikin käytettävissä työaikaresurssia urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen. Muiden kuin henkilöresurssien osalta vastaajien välillä oli suurta vaihtelua sen suhteen, millaisia resursseja aiheeseen oli saatavilla, jos sellaisia oli. Muutama vastaaja kertoi resursseja tulevan hankkeista, mutta niiden määrä näyttäisi olevan kokonaisuudessaan pienehkö. Yksittäisissä vastauksissa resurssiksi mainittiin erillinen jatkuvan oppimisen yksikkö, laboratorioympäristöt, vahva lajiliittoverkosto, digipalvelujen ja hallinnon resurssit sekä organisaation mediatiimi.

*Saamme käyttää työaikaa uusien verkkokurssien suunnitteluun (max 100 h/ kurssi). Lisäksi käytössä tarvittaessa mediatiimi, jotka auttavat kuvauksissa ja materiaalien tuotossa.*

## 3.4 Verkoston rooli urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen tukemisessa

### 3.4.1 Koulutuksen järjestäjien tarpeet

Kyselyssä pyrittiin selvittämään, millaista tietoa koulutuksen järjestäjät tarvitsisivat työnsä tueksi urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Vastauksissa korostui tarve saada tietoa siitä, millaisia osaamistarpeita valmentajilla ja valmennuksessa on. Eräs vastaaja esimerkiksi ehdotti tietyin väliajoin tehtävää selvitystä jatkuvan oppimisen osaamistarpeista, jotta näihin tarpeisiin voitaisiin vastata tutkitun tiedon perusteella. Samaan teemaan liittyen toivottiin myös tietoa uudesta ja ajantasaisesta tutkimustiedosta.

*Tietoa valmentajien tulevaisuuden osaamistarpeista. Uusinta tutkimustietoa. Uusia tapoja toteuttaa jatkuvaa oppimista viimeisintä teknologiaa hyödyntäen.*

Toinen keskeinen tarve vastauksissa oli saada lisää tietoa ja ymmärrystä siitä, millaista koulutustarjontaa alalla on ja kuka sitä järjestää. Tämän toivottiin mm. mahdollistavan parempaa ristiin opiskelua sekä profiloitumista ja roolin ottamista niissä teemoissa, mistä organisaatiosta löytyy erikoisosaamista.

*Mielellään valtakunnallisen tarjonnan näkymää - voidaanko tarjonnassa profiloitua niin että kaikki eivät tarjoa vain samaa vaan tarjoajille tulisi myös omaa roolia joissain teemoissa, joissa heillä syvällistä osaamista. Perusasioissa yms. varmasti tulee samaakin tarjontaa ja se ok.*

Muita vastauksissa esiin nousseita tietotarpeita olivat tieto kohderyhmistä ja toimivista esimerkeistä. Kohderyhmistä haluttaisiin tietää erityisesti sitä, ketkä koulutusta kaipaavat. Toimivia esimerkkejä kaivattaisiin mm. teknologian hyödyntämisestä ja opetuksen toteuttamisen tavoista. Lisäksi eräs vastaaja toivoi yleisesti konkreettisia esimerkkejä ja malleja teemasta, jottei termi jää liian ylätasolle.

### 3.4.2 Toiveet verkostolle

Muodostuvan urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen verkoston toivotaan tuottavan lisää yhteistyötä alalle. Yhteistyön myös toivottaisiin luovan resurseja tai mahdollistavan niiden tehokkaamman käytön. Usea vastaajista nosti esiin sen, että koulutuksien luomisessa ja tarjonnassa voitaisiin luoda yhteistyötä, joka mahdollistaisi niiden tekemisen resurssitehokkaammin.

*Uudenlaista yhteistyötä ja auttaa välittämään tietoa valmentajille. Yhteistyöllä voisimme saada aikaan myös synergiaa resurssien käytössä.*

Yhteistyö ja resurssien tehokkaampi käyttö liittyivät läheisesti keskeiseen toiveeseen, koulutustarjonnan selkeyttämiseen. Vastaajat kuvailevat suomalaisen urheiluvalmennuksen koulutuksen sirpaleiseksi ja paikoin tarpeettoman päällekkäiseksi. Osa vastaajista toivoisi lisää tietoa siitä, millaista koulutusta muualla järjestetään, kun taas toiset toivoisivat kokonaisuuden selkeyttämistä. Useat vastaajat ovat havainneet, että koulutuksen järjestäjät suunnittelevat koulutuksiaan kukin omalla tahollaan. Tähän kaivataan lisää yhteistyötä, joka mahdollistaisi erilaiset roolit eri organisaatioille ja auttaisi ohjaamaan valmentajan polulla olevia valmentajia oikeisiin jatkokoulutuksiin.

*En varmastikaan hahmota vielä kaikkia mahdollisuuksia. Hyvä, jos tätä tehdään yhteistyössä eri tahojen kanssa. Ei liene tavoitteena ainakaan se, että kaikki valmistelevat omillaan omia opintotarjontojaan, mikä johtaisi siihen, että jo ennestään kirjava ja ehkä vähän sekavahkokin valmennuksen koulutuskenttä on entistä kirjavampi sillisalaatti. Tärkeää huomioida esimerkiksi se, mitkä ovat minkäkin tahon vahvuudet.*

Yhteistyön toivotaan myös luovan mahdollisuuksia tiedon, ideoiden ja hyvien käytänteiden jakamiseen. Osa vastaajista esimerkiksi kokee, ettei heillä ole arjessa aikaa ja mahdollisuuksia paneutua uuteen tutkimustietoon. Verkoston avulla voitaisiin mm. jakaa tietoa osaamistarpeista, toimivista koulutuksen järjestämisen tavoista ja hyvistä tietolähteistä. Vastauksien perusteella systemaattista urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen liittyvää tiedonkeruuta tehdään varsin vähän. Tämä lienee osasyy sille, että vastaajat toivovat verkoston tukevan alaan liittyvän tiedon hankinnassa.

*Ajantasaisten tietojen ja tutkimusten pureskelemista. Ammattialojen opettajan arjessa välillä kiire ei anna mahdollisuutta tutustua kaikkiin alan tutkimuksiin. Vaikkakin niitä on hyvin saatavilla ja tulee kyllä käytettyä materiaaleissa.*

## 4 FOKUSRYHMÄHAASTATTELUIJEN TULOKSET

Fokusryhmähaastatteluissa päätettiin keskittyä kolmeen keskeiseen teemaan, jotka nousivat esiin kyselyn alustavissa tuloksissa. Nämä teemat olivat urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen koulutuksen kokonaisuus, urheiluvalmennuksen alan osaamistarpeet ja urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen toimintaympäristön ymmärtäminen.

### 4.1 Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen koulutuksen kokonaisuus

Kyselyn yksi keskeisimpiä tuloksia oli, että koulutuksen järjestäjät kaipaisivat lisää ymmärrystä urheiluvalmennuksen alan koulutuksen kokonaisuudesta. Kyselyn vastauksissa alan koulutustarjonnan kokonaisuutta kuvailtiin mm. sirpaleiseksi ja paikoin tarpeettoman päällekkäiseksi. Fokusryhmähaastatteluissa pyrittiin tämän takia luomaan lisää ymmärrystä alan koulutuksesta, sen vahvuuksista ja heikkouksista sekä syistä koettujen vahvuuksien ja heikkouksien taustalla.

Haastatteluissa suomalaista urheiluvalmennuksen koulutusta ja kouluttajien tasoa kuvailtiin valtaosin laadukkaaksi. Erityisvahvuudeksi miellettiin urheilija- ja opijälähtöisyys, missä Suomen nähtiin olevan kansainvälisessä vertailussa edelläkävijä. Myös koulutuksen työelämälähtöisyys miellettiin kokonaisuudessa vahvuudeksi.

*... mä näkisin kanssa sitä niin päin, että vahvuutena ehdottomasti tää tämmöinen niinku urheilijälähtöinen valmentaminen. Missä viestintä, vuorovaikutus, pedagogiikka on niin kun selkeästi läsnä ja tiedostetaan sen merkitys ja se on sisällä siellä.*

Haastatteluissa urheiluvalmennuksen alan koulutuksen kokonaisuutta kuvailtiin hyvin moninaiseksi. Koulutuksen moninaisuudessa tunnistettiin olevan niin hyviä kuin

huonoja puolia. Hyvä puoli oli se, että koulutusta on paljon ja sitä tarjotaan monipuolisesti eri tasoille valmentajille. Osa haastateltavista kaipasi kokonaisuuteen moninaisuutta jopa lisää ja lisämahdollisuuksia eri-ikäisten ja -tasoisten urheilijoiden valmentajille. Moninaisuuden varjopuolina keskusteluissa tuli esiin koulutuksen hajanaisuus ja sirpaleisuus. Niiden takia kokonaisuuden hahmottaminen nähtiin haastavaksi, mikä voi vaikuttaa myös koulutusten löydettävyyteen.

Koulutuksen moninaisuuden ja hajanaisuuden takana on haastattelujen perusteella useita tekijöitä. Hajanaisuus vaikuttaisi olevan suurelta osin rakenteellista. Koulutusta tarjotaan usealla eri koulutustasolla ja sitä tarjoavat niin koulutus- kuin urheiluorganisaatiot. Lisäksi saman tason koulutukset voivat poiketa toisistaan. Valmentajien koulutuksen tavoitteiden kuvailtiin olevan yhteneväisiä, mutta toimintamallien hyvin heterogeenisiä.

*... ja sitten siihen kun lisää vielä sen, että meistä jokaisella on tutkinnon perusteet, mutta jokainen saa toteuttaa koulutuksen haluamallaan tavalla. Ja se koskee niin ammattitutkintoja kuin myöskin sitten Amkkeja. Niin sitten meidän laatu myöskin voi olla vähän heittelevä. Ja sitten se vähän haastavaa kun meidän pitäisi valtakunnallisesti olla yhdessä ...*

Koulutusten lisäksi myös koulutuspolkujen kuvailtiin olevan hyvin moninaisia. Haastattelujen perusteella Suomessa on pyritty pois mallista, jossa koulutusportailla edetään järjestyksessä portaalta toiselle. Tavoitteena on tarjota eri lähtökohdista tuleville erilaisia polkuja. Tämän kuvattiin voivan näyttäytyä sekavana, mutta sen kerrottiin olevan suomalaisen koulutuspolitiikan mukaista. Haastatteluissa tuli ilmi näkemyksiä, joissa ajattelun kuvattiin edelleen olevan kiinni perinteisessä portaikkoajattelussa, mistä haluttaisiin päästä eteenpäin.

Lajeilla kerrottiin olevan suuri vastuu valmentajien kouluttamisesta, mutta lajien resurssien ja koulutusten tason kuvailtiin olevan hyvin erilaisia keskenään. Osittain tämän takia ammatilliselle ja korkea-asteelle tullaan hyvin erilaisilla valmiuksilla. Koulutuspoluissa nähtiin kuitenkin myös paljon hyvää ja opiskelijoiden kerrottiin etenevän niissä. Koulutuspoluilla etenemiseen liittyen tunnistettiin myös kehityskohtia. Erityisesti siirtymät koulutusasteelta toiselle näyttäytyivät haastavina. Haastavana näyttäytyi myös se, miten pienistä kokonaisuuksista voidaan muodostaa lopulta tutkinto. Keskusteluissa heräsi myös kysymys siitä, tarvitaanko aina tutkintoa, vai voisiko jatkuvan oppimisen polkua rakentaa muilla tavoin. Moni haastateltava korosti työssä tapahtuvan oppimisen merkitystä valmentajien jatkuvassa oppimisessa ja toimintamallien luomista sen kehittämiseksi.

Lajien moninaisuuden, niiden toisistaan poikkeavien resurssien ja koulutuksen tarjoajien moninaisuuden lisäksi hajanaisuuden taustatekijänä nousi esiin

koulutuksen järjestäjien välinen vuorovaikutus, jossa nähtiin olevan paljon kehitettävää. Erityisesti eri koulutustasojen välisen vuoropuhelun kuvailtiin olevan vähäistä. Vuorovaikutukseen liittyväksi merkittäväksi puutteeksi tunnistettiin valmentajien opinto-ohjaus heidän koulutuspoluillaan. Sen kehittäminen nähtiinkin keskeiseksi asiaksi verkoston yhteistyössä.

*... Tässä koulutusjärjestelmässä ehkä se heikkous on se opinto-ohjaus. Meillä ei ole oikein semmoista opinto-ohjausjärjestelmää. Mut on ainakin yllättänyt monta kertaa sellaiset yhteydenotot, missä oppilaitoksesta soitetaan ja kysytään, että mihinkä mä ohjaisin tämän valmentajan, kun hän on valmistumassa meiltä täältä tutkinnosta ja hän haluaisi jatkaa koulutusta, niin mikä hänelle olisi se seuraava paikka. Meillä oppilaitoksissa toimiva henkilöstö ei tunne sitä koko järjestelmää, eikä osaa ohjata välttämättä opiskelijoita seuraavaan steppiin ...*

Koulutusten moninaisuuteen liittyen kysymyksiä ja keskustelua herätti myös koulutusten vaatimustaso ja sen riittävyys kansainvälisessä kilpailussa. Osa haastateltavista näki, että järjestelmään tarvittaisiin lisää määriteltyjä osaamisvaatimuksia moninaisten mahdollisuuksien rinnalle. Tällöin valmentajia myös pitäisi pystyä ohjaamaan koulutuksiin, joista he saavat tarvitsemaansa osaamista riittävän osaamistason saavuttamiseksi. Kansainvälisessä kilpailussa menestymisen näkökulmasta haasteena nähtiin myös se, että korkeimman huipputason valmentajien kouluttautumismahdollisuudet ovat Suomessa rajalliset.

Muita haastatteluissa esiin nousseita puheenaiheita olivat mm. ammattitutkin-tojen paikka kokonaisuudessa ja tutkintonimikkeet. Valmentajan ammattitutkinnon kerrottiin muuttuneet sisäänheittotuotteeksi, vaikka se on alun perin suunniteltu pidemmälle ehtineiden koulutukseksi. Tämän voi nähdä liittyvän vähintään osittain siihen, miten koulutuspolkujen moninaisuuden takia koulutuksiin tullaan hyvin erilaisista taustoista. Tutkintonimikkeiden osalta taas puutteeksi esitettiin se, että urheiluvalmennuksen koulutuksista valmistutaan usein jollain muulla nimikkeellä kuin valmentajaksi.

## 4.2 Urheiluvalmennuksen alan osaamistarpeet

Kyselyn vastauksista nousi esiin havainto, että koulutuksen järjestäjät kaipaisivat lisää tietoa valmentajien osaamistarpeista, jotta niihin voitaisiin koulutuksella paremmin vastata. Haastatteluissa pyrittiin syventymään osaamistarpeisiin useasta näkökulmasta. Haastateltavilta kysyttiin tällä hetkellä havaittujen osaamistarpeiden lisäksi siitä, miten he keräävät tietoa urheiluvalmennuksen osaamistarpeista ja mitä urheiluvalmennuksen osaamistarpeisiin ja niiden keräämiseen liittyviä näkemyksiä heillä on.



Haastatteluissa käytyjen keskustelujen perusteella tällä hetkellä valmentajien osaamistarpeissa korostuvat johtamisosaaminen ja digiosaaminen. Johtamisosaamista vaaditaan entistä enemmän niin valmentajilta kuin heidän työnantajiltaan. Valmentajien työssä toimitaan entistä useammin tiimeissä, joiden johtamiseen tarvitaan osaamista. Lisäksi valmentajien oman työn johtamiseen kohdistuu vaatimuksia. Digitaidot nousevat esiin erilaisissa kyselyissä, joissa kartoitetaan osaamisvaatimuksia. Valmentajat kaipaavat lisää osaamista esimerkiksi tekoälyn hyödyntämiseen. Urheilijoille suunnatuissa kyselyissä taas urheilijat toivovat valmentajiltaan lisää vuorovaihtusosaamista ja entistä ihmislähtöisempää tapaa tehdä valmennusta. Syytä on huomioida myös haastattelussa esiin tullut näkemys, jossa valmentajien osaamisvaatimusten ei pidä ajatella muuttuvan täysin. Lajiosaaminen sekä fysiologinen ja pedagoginen osaaminen pysyvät valmennusosaamisen ytimessä. Konkreettisten osaamistarpeiden lisäksi haastatteluissa pohdittiin asiaa urheiluvalmennuksen arvojen pohjalta. Arvoihin liittyen tuotiin esiin näkemys, että ennen osaamistarpeiden hahmottamista tulee yhdessä pohtia ja määritellä, millaista valmennusta halutaan ja mitä osaamista siihen vaaditaan.

Tärkeä haastatteluissa esiin noussut huomio osaamistarpeista oli, että urheiluvalmennukseen tarvittaisiin lisää työelämäosaamista. Osaamista tarvittaisiin niin valmentajille kuin heidän työnantajilleen. Alalla työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet eivät useinkaan ole osapuolilla hallussa. Valmentajien jatkuvaan oppimiseen tämä vaikuttaa siten, ettei esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmia usein tehdä, vaikka työehtosopimuksessa sellaiseen velvoitettaisiin.

Osaamistarpeiden keräämisessä nähtiin useita haasteita. Keskeiseksi haasteeksi kuvailtiin sitä, että eri tavoin kysymällä saadaan erilaista tietoa. Kysyttäessä valmentajat kaipaavat lisää osaamista niistä asioista, joihin heillä on jo osaamista ja koulutusta. Sen sijaan täysin uusia osaamistarpeita ei tunnusteta eikä niihin osata kaivata osaamista. Osaamistarpeiden keräämisen puutteeksi koettiin myös se, ettei urheiluvalmennuksen alalla ole säännöllisesti kerättävää barometriä tmv., jossa urheiluvalmennuksen alan osaamistarpeita kartoitettaisiin. Haasteeksi koettiin, että urheiluvalmennus on alana sen verran pieni, ettei se laajemmissa osaamistarpeita koskevissa tiedonkeruumateriaaleissa erotu omana alanaan, vaan se niputetaan osaksi laajempia joukkoja. Tällöin tiedoista on paikoin mahdotonta erottaa urheiluvalmennuksen alalla työskentelevien vastauksia.

Haastateltavat kertoivat kuitenkin keräävänsä tietoa ja hankkivansa ymmärrystä osaamistarpeista eri tavoin. Yksi esimerkki osaamistarpeiden keräämisestä oli entisille opiskelijoille määrätyn ajan valmistumisen jälkeen lähetetty kysely, jossa kysytään mm. koulutuksen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin ja sen puutteista. Lisäksi erittäin keskeiseksi tavaksi osaamistarpeiden selvittämiseen nousi yhteistyö

koulutuksen järjestäjien ja arjen valmennuksen kanssa. Tätä koulutuksen ja valmennuksen rajapinnassa tehtävää yhteistyötä kerrottiin tehtävän monin tavoin. Esimerkiksi yhteistyö urheiluakatemioiden kanssa koettiin erittäin tärkeäksi ja hyödylliseksi.

*No ehkä ensimmäisenä tuohon että miten noita osaamistarpeita näin paikallistasolla pyritään paikantamaan. Niin me on pyritty mahdollisimman tiiviisti tekemään yhteistyötä niiden toimijoiden kanssa, jotka on aktiivisesti valmentajien kanssa tekemisissä. Elikkä tässä niinku maakuntatasoisesti niin urheiluakatemia ja sitten aluejärjestöt ja kuntien liikunnantoimet ja muut oppimisorganisaatiot, jotka sille puolelle myös koulutuksia tarjoaa. Niin pyritään säännöllisesti tapaamaan eri yhteyksissä valmentajia ja heidän kanssaan käymään tätä keskustelua siitä minkälaista osaamista tarvitaan.*

Haastatteluissa keskusteltiin myös osaamistarpeiden ennakointiin liittyvistä haasteista. Osaamistarpeisiin vastaaminen koulutuksella on hyvin pitkäjänteistä tulevaisuustyötä ja sisältöjen näkyminen laajasti valmennuksessa voi viedä toistakymmentä vuotta. Päätöksillä voikin olla hyvin kauaskantoisia seurauksia. Ei myöskään ole yksinkertaista määritellä, mikä on paras tapa lähteä vastaamaan esille nousseisiin osaamistarpeisiin. Valmennuksen kuvailtiin olevan ihmistyötä, jossa osaamistarpeet ovat hyvin laajoja. Liiallisessa yksittäisiin tarpeisiin keskittymisessä on vaarana, että keskittyminen kaventuu liikaa. Keskusteluissa esitettiin, että valmentajien jatkuvan oppimisen kannalta tärkeä lähtökohta on yksilöiden kyky kehittää itseään ja reflektoida omaa osaamistaan suhteessa ympäristöön. Ennakointiin liittyen ehdotettiin, että JOUVA-hankkeen myötä alalle voitaisiin kehittää tapoja, joiden avulla ennakointityötä tulevaisuudessa tehdään.

### **4.3 Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen toimintaympäristö**

Kyselyn vastauksissa kaikkein tärkeimpänä alan jatkuvaa oppimista edesauttavana tekijänä erottautui hyvä yhteistyö koulutuksen järjestäjien, urheiluorganisaatioiden ja muiden urheiluvalmennuksen toimijoiden välillä. Jotta tätä yhteistyötä pystyttäisiin kehittämään, tulee monitahoinen toimintaympäristö hahmottaa mahdollisimman hyvin. Kyselyn perusteella toimintaympäristön hahmottamiseen kaivattaisiin tukea, joten haastatteluissa haluttiin pureutua siihen syvemmin.

Haastatteluissa alan lähtökohtia jatkuvaan oppimisen pidettiin hyvinä. Alan pohja on ollut vapaaehtoistoiminnassa, mikä on tarkoittanut sitä, että valmentajana on kouluttauduttu valmennusta tehtäessä. Tämä tarjoaa hyvän perustan jatkuvan oppimisen ideaan. Jatkuvan oppimisen idean nähtiin myös soveltuvan urheiluun, koska urheilu itsessään edellyttää kehittymistä. Valmentajien arjen kuvailtiin kuitenkin olevan usein sellaista, että kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen jää liian

vähän aikaa ja energiaa. Valmentajat ovat usein arjessaan hyvin kuormittuneita. Ammattivalmentajien jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kerrottiinkin olevan usein sidoksissa valmentajien työn johtamiseen. Jatkuvan oppimisen toteutumisen kannalta tärkeää on, että valmentajien työnkuvat mahdollistavat sen. Ammattivalmentajien jatkuvaan oppimiseen liittyen nostettiin esiin myös kysymys siitä, miten valmennus saataisiin näyttäytymään nykyistä pitkäjänteisempänä toimintana ja urana. Tämän nähtiin olevan kytköksissä myös jatkuvan oppimisen tarpeeseen ja toteutukseen.

*Kun puhutaan urheiluvalmennuksesta, siitä kenttätason työstä, asiantuntijoiden työstä ja koulutusjärjestelmistäkin, niin se joka tapauksessa kulminoituu sinne urheiluseuraan, urheilujohtamiseen ja sen valmennustoiminnan johtamiseen. Sitä kautta myös sitten kun asiat on kunnossa, niin se myös helpottaa siellä itsensä kehittämistä ja itsensä kehittämisen taitoja ja siellä on vähemmän niitä osaamisen kehittämisen esteitä. Tavallaan tässä me ollaan niinku tavallaan semmoisessa tietynlaisessa niinku symbioosissa sen osalta, että mitä korkeammalle me saadaan sitä urheilujohtamisen tasoa vietyä eteenpäin, niin niin se helpottaa myös sitten sitä valmentajien osaamisen kehittämistä laajemminkin. Siinä mielessä niinku nämä kaikki asiat liittyy toisiinsa ja sitä kautta ollaan tässä jatkuvan oppimisen kehässä.*

Alalla nähtiin olevan yhtenäiset tavoitteet urheiluvalmennuksen osaamiselle. Nämä on määritelty suomalaisen valmennusosaamisen mallissa. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan tätä näkemystä jakaneet, vaan haastatteluissa pohdittiin, onko alalla kuitenkaan aitoa ymmärrystä siitä, mitä se osaaminen on, jota urheiluvalmennuksen koulutuksella pitäisi hakea. Suurimpien erojen nähtiin kuitenkin olevan toimintamalleissa tavoitteiden sijaan. Toimintamallien kerrottiin eroavan sekä formaalin koulutuksen puolella että lajeissa. Lajeissa erilaisten toimintamallien keskeiseksi syyksi nähtiin lajien merkittävät erot resursseissa. Pohdintaa herätti, onko heterogeenisessä ympäristössä järkevää tai edes mahdollista luoda yhteisiä toimintamalleja lajien välille. Keskusteluissa jaettiin laajasti näkemys siitä, että erilaisille lajeille tulisi kuitenkin löytää tapoja tukea niiden toimintaa. Huolta herättivät etenkin pienten lajien valmentajat, jolle kaivattaisiin lisää tukiverkostoja jatkuvaan oppimiseen.

Urheiluvalmennuksen tavoitteisiin ja toimintamalleihin liittyvää keskustelua käytiin myös urheiluvalmennuksen alan osaamisvaatimuksista ja tavoitellusta laatu-  
tasosta. Osa haastateltavista koki, ettei alalla ole riittävästi määritelty vaatimustasoa, jota valmennukselta odotetaan. Lajien merkityksen nähtiin olevan suuri osaamisvaatimusten määrittelijänä. Lajien erojen nähtiin myös olevan huomattavia tässäkin asiassa. Erityisesti haasteita nähtiin siinä, miten huippu-urheilun vaatimukset valmennukselle tunnustetaan ja miten niihin vastaamista tuetaan.

Toimijoiden roolit herättivät haastatteluissa keskustelua. Urheiluvalmennuksen koulutusta tuotetaan sekä lajeissa että urheiluorganisaatioissa. Molemmille on

kokonaisuudessa ja valmentajien koulutuspoluissa oma roolinsa. Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin havainto siitä, että lajien ja koulutusorganisaatioiden koulutuksien vuoropuhelussa voisi olla parannettavaa. Haastateltavat kuvailivat tilannetta niin, että välillä lajien sinänsä laadukkaat koulutusputket jäävät irrallisiksi muusta tarjolla olevasta koulutuksesta eikä lajien ulkopuolella olevia mahdollisuuksia tunnisteta. Samaa kerrottiin tapahtuvan myös toiseen suuntaan, jolloin koulutuksen järjestäjät eivät tunnista lajien tarjoamia mahdollisuuksia. Erityisesti jatkuvan oppimisen näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeää hyödyntää monipuolisesti valmentajan tilanteeseen sopivia koulutusmahdollisuuksia. Oikeiden koulutusten löytämiseen kaivattiin parempaa ohjausta niin lajeissa kuin formaalissa koulutuksessa.

*Jos meillä on vaikka oppilaitosten tuottamaa koulutustarjontaa olemassa, että niin kun mun mielestä ihan tän tyyppisistä asioista tarvittaisiin keskustelua, niinku ihan vaikkapa paikallistasolla ensivaiheessa, että miten nää suhtautuu. Ja sitten olisi hirveän hyvä että vaikka niiden lajiliittojen, mitkä kuitenkin ohjaa monella alalla sitä hommaa aika paljon, niin että niittenkin näissä koulutusputkissa niin jotenkin ehkä vielä enemmän annettaisiin arvoa sille kaikelle muullekin koulutukselle ja kannustettaisiin ihmisiä hyödyntää sitä. Herkästi menee siihen, että meidän ja teidän jutut. Siitä pitäisi päästä eroon.*

Toimijoiden rooleihin liittyen keskusteluissa nostettiin esiin myös alueellinen kehitystyö. Suomen kerrottiin olevan maantieteellisesti laaja maa, jossa paljon työtä tehdään myös alueellisesti. Monelle alueelle on kehittynyt omia keskuksia, polkuja ja malleja. Lisäksi liikunnan aluejärjestöissä nähtiin hyödyntämätöntä potentiaalia. Alueellisen toiminnan nähtiinkin olevan tärkeä huomioitava asia myös valtakunnallisesti asiaa katsottaessa.

Yhteistyö nousi laajasti esiin toimintaympäristöön liittyneissä puheenvuoroissa myös laajemmin. Yksi keskeinen esiin noussut huomio oli se, että yhteistyön tarve kasvaa, kun väestörakenne muuttuu ja julkiset varat oletettavasti pienenevät. Muutos vaikuttaa siihen, kuinka paljon eri toimijoita tarvitaan, kuinka laajalle toimijajoukolle riittää rahoitusta ja kuinka laajasti eri rooleihin riittää osaavia henkilöitä. Etenkin koulutuksen järjestäjien keskinäisen kilpailun odotetaan kiristyvän, mikä yhteisresurssoinnin puuttuessa voi vaikuttaa yhteistyöhalukkuuteen. Muutokset ohjaavat miettimään eri toimijoiden rooleja, joissa nykyiselläänkin nähdään päällekkäisyyksiä. Muutamassa puheenvuorossa esitettiin, että jatkuvan oppimisen toteuttamisen toimintamalleista tarvitaan hyvää yhteistä keskustelua, jotta toteutus olisi mahdollisimman toimiva.

Yhteistyötä valmentajien jatkuvan oppimisen tukemisessa kuvailtiin myös nykyhetken positiivisten esimerkkien kautta. Yhteistyömallien kerrottiin tukevan valmentajien jatkuvaa oppimista erityisesti arjessa tapahtuvan oppimisen kautta. Yksi toimivaksi koettu arjessa oppimisen tuki oli niin kutsuttu osallistuva asiantuntijatyö.

Siinä tietyn alueen asiantuntija tulee valmentajan arkeen tuomaan näkemystään valmennukseen. Lisäksi vertaisten kanssa tehdyn mentoroinnin ja muiden erilaisten oppivien yhteisöiden kerrottiin olevan erittäin hyödylliseksi koettua. Esimerkiksi kokeneet valmentajat ovat löytäneet niiden avulla foorumeita keskusteluun ja debatointiin.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

### Miten urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen verkosto rakentuu?

Verkostotyöskentely on hyvä vaihtoehto, jos tavoitteena on luoda uutta, muuttaa olemassa olevaa tai lisätä joustavuutta. Muita mahdollisia organisoitumisen tapoja ovat hierarkiat ja markkinat. Toisin kuin verkostot, hierarkiat ja markkinat eivät ole parhaimmillaan silloin, kun maailma ympärillä muuttuu niin, ettei rutiinien tehokas hoitaminen riitä. (Järvensivu 2019.) Urheiluvalmennuksen toimintaympäristö on hyvin moninainen ja alana urheiluvalmennukseen kohdistuu muutospaineita. Muutoksen keskellä toimiessa verkostotyöskentelystä muodostuu luonnollinen tapa alan jatkuvan oppimisen kehittämiseen.

Verkostotyöskentelyn vaiheet ja verkostojen kehittyminen voidaan hahmottaa jatkumoksi, josta on tunnistettavissa neljä perusvaihetta. Ensimmäinen vaihe on verkoston kokoaminen. Toisessa vaiheessa sovitaan tavoitteista ja toimintatavoista. Kolmannessa ja neljännessä vaiheessa ovat vuorossa yhdessä eteneminen sekä vaikutusten arviointi ja levittäminen. (Järvensivu 2019.) Tässä raportissa keskitytään kahteen ensimmäiseen em. vaiheeseen.

Verkoston kehittymisen ensimmäisessä vaiheessa keskiössä on sen tunnistaminen, keitä verkostoon kuuluu ja keitä siihen on tarpeen kutsua. Tarkoituksena on koota verkosto, tunnistaa millaisia sen toimijat ovat ja saada heidät koolle. (Järvensivu 2019.) Tätä työtä hankkeessa tehtiin kevään 2024 aikana runsaasti ja verkoston potentiaalisten jäsenten paikantamiseen sekä heidän kontaktointiin käytettiin runsaasti aikaa. Toinen verkoston kehittymisen vaihe on tavoitteiden ja toimintamallien sopiminen. Tässä vaiheessa on tyypillistä, että verkostossa on paljon tarpeita ja toiveita, muttei välttämättä yhteistä näkemystä, tai edes yhteistä kieltä näkemyksistä keskusteluun. (Järvensivu 2019.) Tämän selvityksen avulla vauhditetaan tätä verkoston muodostumisen vaihetta. Muut vaiheet ovat yhdessä eteneminen sekä vaikutusten arviointi ja levittäminen (Järvensivu 2019), joihin verkostossa edetään myöhemmin.

**Johtopäätös: Toimintaympäristössä tarvitaan lisää tietoa siitä, ketkä tuottavat urheiluvalmennuksen alan koulutusta Suomessa ja millaista tuotettu koulutus on. Lisäksi alan koulutuksen järjestäjien keskinäistä tuntemista halutaan kehittää.**

Urheiluvalmennuksen alan koulutuksen järjestäjien verkosto näyttäytyy kevään pohjatyön sekä kyselyn ja fokusryhmähaastattelujen myötä syntyneiden havaintojen pohjalta hyvin moninaisena, mutta samalla hyvin yhteistyöhalukkaana. Urheiluvalmennuksen alan tutkintokoulutusta järjestää 18 oppilaitosta. Kaikilla tasoilla ammatillisesta perustutkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon on tarjolla useita erilaisia koulutuksia. Lisäksi tutkintoa pienempiä kokonaisuuksia on tarjolla runsaasti.

Verkoston jäsenet tekevät jo nykyisin paljon laadukkaaksi kuvailtua yhteistyötä ja haluavat syventää yhteistyötä. Haasteita tuottaa kuitenkin verkoston toimijoiden keskinäinen tunteminen. Muodostuvassa verkostossa kaivataan lisää selvyttä siitä, keitä muita siihen kuuluu ja millaista koulutusta muut koulutuksen järjestäjät tuottavat. Keskeinen havainto on se, että maantieteellisesti laaja ja sisällöllisesti monipuolinen urheiluvalmennuksen alan koulutuksen kokonaisuus näyttäytyy koulutuksen järjestäjille sirpaleisena ja vaikeasti hahmotettavana. Tämä on sekä yksilötason että järjestelmätason haaste. Yksilötasolla haasteena on saada koulutuspoluilla eteneville riittävä ohjausta. Järjestelmätasolla tämän taas voi nähdä merkkinä yhteisen keskustelun ja keskinäisen tuntemisen puutteesta.

On kuitenkin syytä huomioida, että negatiivisiksi koetuista puolista huolimatta koulutustarjonnan moninaisuus on monella tapaa suomalaisen koulutuspolitiikan mukaista. Suomessa koulutus on hajautettua ja koulutuksen järjestäjien autonomia on suurta (kts. esim. OECD 2020). Lisäksi suomalaisen koulutusjärjestelmän tavoitteena on, että järjestelmä mahdollistaa joustavat henkilökohtaiset valinnat eikä järjestelmässä ole suljettuja ovia. Raja-aidat koulutusten ja koulutustasojen välillä pyritään pitämään matalina. (Valtioneuvosto 2021.)

**Johtopäätös: Jatkuvan oppimisen käsitteestä ei urheiluvalmennuksen alalla ole vielä yhteistä ymmärrystä. Aiheesta tarvitaan yhteistä keskustelua eri koulutusasteiden ja urheiluorganisaatioiden kesken.**

Verkoston tavoitteita ja toimintamalleja sopiessa on tyypillistä, ettei verkostolla ole vielä yhteistä kieltä näkemyksistä keskusteluun (Järvensivu 2019). Yhteisen kielen löytämisen näkökulmasta huomiota herättää se, miten kyselyn vastauksissa jatkuvaa oppimista määriteltiin. Kyselyssä ilmeni, että organisaatioissa jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan yleensä formaalia koulutusta ja etenkin työelämässä oleville suunnattuja tutkintoa pienempiä opintokokonaisuuksia tai kursseja. Vaikuttaisi siltä, että organisaatioissa jatkuva oppiminen käsitteellistetään suppeammin, kuin yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa. Esimerkiksi Jatkuvan oppimisen ja

työllisyyden palvelukeskus määrittelee jatkuvan oppimisen olevan sekä organisoitua että arjessa tapahtuvaa oppimista (Jotpa.fi). Sosiaali- ja terveysministeriön, Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työterveyslaitoksen yhteisjulkaisussa taas jatkuva oppiminen nähdään sekä tavoitteelliseksi opiskeluksi että jatkuvaksi oppimisprosessiksi, jossa osaamista kertyy eri tavoin työssä ja vapaa-ajalla (Haltia ym. 2024).

Huomionarvoista on kuitenkin se, että kysyttäessä JOTPA:n määritelmästä, mielsivät vastaajat sen toimivaksi. Esiin nousi myös kommentteja, joissa JOTPA:n määritelmä miellettiin hyväksi, mutta samalla kerrottiin, ettei se vastaa sitä, mitä jatkuvalla oppimisella organisaatiossa tarkoitetaan. Huomionarvoista on myös se, ettei 45 % vastaajista joko tiennyt onko organisaatiossa määritelty jatkuvaa oppimista, tai kertoi ettei näin ole tehty. Näyttääkin siltä, ettei jatkuvan oppimisen käsitteestä ole vielä jaettua ymmärrystä, mikä tulee huomioida hankkeen jatkotoimenpiteissä. Aiheesta tarvitaan yhteistä keskustelua, jossa ovat mukana eri koulutusasteet. Samaa keskustelua tarvitaan myös urheiluorganisaatioiden kanssa.

Koulutuksen järjestäjien jatkuvan oppimisen käsitteen määrittelyssä on kuitenkin yhtäläisyyksiä esimerkiksi kansallisen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian kanssa. Strategiassa korkeakoulujen jatkuvan oppimisen muodoiksi kerrotaan ”tutkintojen osia sisältävä koulutus, joka järjestetään täydennyskoulutuksena, avoimena korkeakouluopetuksena tai muutoin erillisinä opintoina, erikoistumiskoulutus sekä muu täydennyskoulutus”. (OKM 2022.)

### **Johtopäätös: Jatkuva oppiminen on aktiivisessa kehitysvaiheessa.**

Suomessa jatkuvaan oppimiseen liittyvää kehitystyötä on vauhdittanut pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältynyt jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus. Uudistuksen tavoitteena oli vastata läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen uudistaa ja kehittää osaamista (Valtioneuvosto 2023). Uudistusryhmä myös julkaisi vuonna 2020 jatkuvan oppimisen parlamentaariset linjaukset, jotka ovat myös JOUVA-hankkeen taustalla.

Selvityksen aineistosta on havaittavissa, että urheiluvalmennuksen jatkuva oppiminen on oppilaitoksissa kehitysvaiheessa. Sama pätee myös yleisesti jatkuvaan oppimiseen Suomessa (kts. esim. Valtioneuvosto 2020). Esimerkiksi kansallista korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategiaa esittelevässä raportissa kerrotaan, että korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonta on toistaiseksi tunnettuudeltaan heikkoa, jolloin moni hakeutuu paremmin tunnettuihin tutkintokoulutuksiin (OKM 2022). Tämä näkyi myös tämän selvityksen kyselyssä, missä vastaajat nostivat esiin haasteet kohderyhmien tavoittamisessa.

Selvityksen aineistossa jatkuvan oppimisen kehitysvaihe näkyi myös siinä, ettei jatkuvan oppimisen tavoitteista ollut aina yhteistä ymmärrystä organisaatioiden sisällä. Vastauksissa myös kerrottiin, että tavoitteita ollaan muodostamassa. Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen verkostolla on tässä tilanteessa hyvä



mahdollisuus toimia alustana yhteiselle keskustelulle tavoitteista ja toimintatavoista. Verkoston avulla voidaan yhteistyön ja tiedon jakamisen avulla helpottaa koulutuksen järjestäjien työtä jatkuvan oppimiseen liittyviin kasvaviin vaatimuksiin vastaamisessa.

Urheiluvalmennuksen alalla on paljon hyviä lähtökohtia jatkuvan oppimisen yhteistyöhön. Urheiluvalmennuksen alalla on paikallisia toimintamalleja, joissa työelämän ja koulutuksen yhteistyöllä jaetaan tietoa molempiin suuntiin. Näiden mallintamisesta voisi olla hyötyä paitsi toisille urheiluvalmennuksen koulutuksen järjestäjille, myös muille aloille, joissa vastaavilla malleilla voitaisiin kehittää jatkuvan oppimisen tarjontaa.

**Johtopäätös: Urheiluvalmennuksen alalla on hyvät lähtökohdat jatkuvan oppimisen yhteiseen kehittämiseen, mutta onnistuminen edellyttää verkoston keskinäisen tuntemisen kehittämistä.**

**Johtopäätös: Verkoston toimijoiden yhteisiä tavoitteita ovat urheiluvalmennuksen alan koulutustarjonnan kokonaisuuden ymmärtäminen, alan osaamistarpeiden tunnistaminen, uuden tutkimustiedon levittäminen ja hyvien käytänteiden jakaminen.**

Verkoston tavoitteiden muodostamisen lähtökohdat näyttäytyvät hyvinä, sillä verkostolle asetetuissa toiveissa on runsaasti yhtäläisyyksiä. Toiveet koulutustarjonnan kokonaisuuden paremmasta ymmärtämisestä, osaamistarpeiden tunnistamisesta, uuden tiedon levittämisestä ja hyvien käytänteiden jakamisesta olivat varsin yhdenmukaisia ja aineistossa toistuvia. Yhteiset tavoitteet eivät kuitenkaan itsessään riitä toimivan verkoston muodostumiseen. Verkostotyön muita edellytyksiä ovat mm. vastavuoroisuus, resurssit ja osaaminen. Lisäksi yhteisten tavoitteiden määrittelyminen vaatii toisten tavoitteiden ja osaamisen tuntemista. (Järvensivu 2019).

Verkostotyössä on tärkeää tunnistaa kohderyhmän tarpeet. Haastatteluissa valmentajien osaamistarpeissa korostuvat johtamisosaaminen ja digiosaaminen. Urheilijakyselyissä toivottiin vuorovaikutusosaamista ja ihmislähtoisempää tapaa tehdä valmennusta. Osaamistarpeiden keräämiseen tunnistettiin kuitenkin liittyvän haasteita. Kansallisissa osaamistarpeita koskevissa tiedonkeruissa ei saada alaa koskevaa tietoa, eikä alalla ole yhteisiä välineitä osaamistarvetiedon tai osaamistarpeiden ennakoinnin tueksi. Valmentajien taas voi olla kysyttäessä vaikeaa tunnistaa ja kertoa uusista osaamistarpeistaan.

Urheiluvalmennuksen verkoston muodostamisen lähtökohdat ovat lupaavat vastavuoroisuuden näkökulmasta. Vaikka koulutuksen järjestäjien välillä on myös keskinäistä kilpailua, kyselyssä vastaajat eri organisaatioista näkivät, että heillä voisi olla verkostossa aktiivinen rooli. Osa vastaajista myös koki, että verkoston myötä omaa roolia kokonaisuudessa voisi kasvattaa. Myös aiheeseen liittyvä osaaminen koettiin pääosin hyväksi ja asiantuntijuutta jaettaisiin mielellään. Suomalaisen

valmentajakoulutuksen vahvuutena nähtiin urheilija- ja oppijälähtöisyys sekä koulutuksen työelämälähtöisyys. On kuitenkin syytä huomioida, että vaikka oma osaaminen koettiin pääosin hyväksi, etenkin fokusryhmähaastatteluissa toimintaympäristöön kaivattiin lisää osaamisen laatutason määrittelyä ja osaamistason nostoa.

Verkostossa tehtävä yhteistyö on onnistuessaan vuorovaikutusta, jossa annetaan ja saadaan. Jotta tämä onnistuu, on tärkeää, että verkoston jäsenet tuntevat toisensa. Nimien ja kasvojen tuntemisen lisäksi tärkeää on tuntee myös verkostossa oleva osaaminen ja siellä olevat tarpeet. Toisten osaamisen havainnointi edistää tuntemisen lisäksi myös verkostoon sitoutumista ja rakentaa luottamusta. (Järvensivu 2019.)

Vastavuoroisuuden toteutumisen näkökulmasta haasteena vaikuttaisi olevan se, ettei toisten osaamista tunneta. Kompleksisessa verkostossa on havaittavissa aukkoja mm. eri koulutusasteiden välillä. Vaikka vastaajat suhtautuivat positiivisesti oman osaamisensa jakamiseen verkostossa, voi keskinäisen osaamisen puute muodostua estäväksi tekijäksi, jollei verkostossa ole riittävää ymmärrystä toisten tarpeista. Samoin uuden osaamisen hankkiminen vaikeutuu, jos verkostossa ei ole tietoisuutta toisten osaamisesta. Samalla verkostossa on jo valmiiksi kuitenkin huomattava määrä yhteistyötä ja keskinäistä synergiaa, mikä tarjoaa yhteistyön kehittämislle hyvät lähtökohdat. Verkoston keskinäisen tuntemisen kannalta hyödyllistä olisi, että verkoston jäsenillä olisi käytettävissä yhteinen tilannekuva jatkuvan oppimisen tarjonnasta ja mahdollisuuksista.

### **Johtopäätös: Puutteelliset resurssit haastavat alan jatkuvan oppimisen kehittämistä.**

Haasteena urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen kehittämisessä ovat resurssit. Ne koettiin keskeisimmäksi urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kehittämistä estäväksi tekijäksi. Koulutuksen järjestäjien kohdalla korostuivat puutteelliset henkilöresurssit tarjonnan tuottamiseen ja kehittämiseen. Resurssien puute näyttäytyy kuitenkin vielä laajempänä kokonaisuutena, johon liittyvät mm. koulutuksen järjestäjien organisaatiotason tuki jatkuvan oppimisen kehittämiseen, käytössä olevat osaamisresurssit ja koulutuksiin osallistuvien valmentajien resurssit.

Lisäresurssien luomisen näkökulmasta huomiota herättää se, että aiheeseen liittyviä hankkeita vaikuttaisi aineiston perusteella olevan melko vähän. Vaikka erityisesti kyselyn vastauksissa toivottiin, että verkoston avulla voitaisiin käyttää olemassa olevia resursseja tehokkaammin, on verkostossa syytä miettiä myös lisäresurssien tuottamista, esimerkiksi hankkeiden muodossa.

## **Johtopäätös: Valmentajien työn johtamisella on tärkeä rooli jatkuvan oppimisen toteutumisessa.**

Koulutuksen järjestäjille teetetyssä selvityksessä keskiöön nousi luonnollisesti heidän roolinsa muodostuvassa verkostossa. Verkoston resursseihin liittyvässä puheessa esille nousi kuitenkin myös valmentajien ja heidän työnantajiansa jatkuvan oppimisen resurssit. Valmentajien jatkuvan oppimisen toteutuminen vaatii sen, että valmentajilla on työssään riittävää aikaresurssia jatkuvaan oppimiseen. Erityisesti fokusryhmähaastatteluissa puhuttiin runsaasti siitä, miten valmentajien jatkuva oppiminen on hyvin riippuvaista heidän työnsä johtamisesta ja työsuhteiden laadusta.

Työn ja työsuhteiden rooli osaamisen kehittämisessä on tunnistettu myös tutkimuksessa. Tämän selvityksen aineistossa työsuhteista puhuttiin paljon formaalin ja non-formaalin kouluttautumisen näkökulmasta, mutta tutkimuksessa korostuu myös informaali oppiminen työssä. On arvioitu, että jopa 80 % työntekijöiden oppimisesta tapahtuu työtä tehdessä. Tällainen työssä oppiminen ei useinkaan ole strukturoitua, mutta linkittyy arjen rutiineihin ja käytänteisiin. (Yeo 2008.) Työssä oppiminen on riippuvaista sekä yksilön omista ominaisuuksista että organisaation puitteista. Yksilön motivaatio, osaaminen ja persoonallisuus yhdessä mm. organisaation kulttuurin, rakenteiden ja johtamisen kanssa mahdollistavat työssä oppimisen. (Lemmetty ym. 2022.)

Myös koulutuksilla on merkittävä rooli työntekijöiden osaamisen kehittämisessä. 20–69-vuotiaista lähes puolet (49 %) on pyrkinyt elämänsä aikana osallistumaan erittäin tai melko aktiivisesti kursseille ja erilaisiin koulutuksiin. Harvoin tai ei lainkaan kursseille ja koulutuksiin osallistuneiden osuus on yhteensä 16 %. Enemmistö kursseille ja koulutuksiin osallistuneista on pystynyt käyttämään kursseille ja koulutuksissa saamaansa osaamista työssä (62 %). (Arola & Hyry 2023.) Tämän selvityksen havaintojen näkökulmasta mielenkiintoinen havainto on, että keskeisiä koulutukseen osallistumattomuuden syitä ovat mm. koulutuksen ja työn yhteensovitus ja työnantajan tuen puute (Huttula & Yli-Suomu 2021).

Vaikuttaisi siltä, että hankkeen kyselyssä ja haastatteluissa syntyneet havainnot valmentajien työn johtamisen ja työsuhteiden merkityksestä vastaavat tutkimusta siitä, mitkä asiat estävät ja edistävät työntekijöiden jatkuvaa oppimista. Valmentajien jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia kehittäessä tulee kuitenkin huomioida em. tutkimuksien havainto siitä, ettei jatkuva oppiminen työssä ole pelkästään työn ohella kouluttautumista ja sen mahdollistamista. Vähintään yhtä tärkeää on se, että valmentajien työsuhteet ovat sellaisia, että ne mahdollistavat uuden oppimisen ja osaamisen kehittämisen osana päivittäistä työtä myös erillisten koulutusten ja tutkintojen ulkopuolella.

**Johtopäätös: Alalle kaivataan lisää yhteistyötä. Erityisesti yhteistyötä tarvitaan eri koulutusasteiden välille sekä oppilaitosten ja urheiluorganisaatioiden välille.**

Verkoston muodostamisen näkökulmasta merkille pantavaa on myös se, että yhteistyön lisääminen itsessään nousi keskeiseksi verkostolta toivottavaksi asiaksi. Yhteistyö eri muodoissaan nähtiin kaikkein merkityksellisimmäksi urheiluvalmennuksen jatkuvaa oppimista edistäväksi tekijäksi. Vaikuttaa siltä, että pelkästään keskinäistä vuorovaikutusta lisäämällä ja systematisoimalla voitaisiin lisätä keskinäistä ymmärrystä ja parantaa aukkoja yhteistyössä, joita vaikuttaisi olevan erityisesti eri koulutustasojen välillä.

Keskeinen kehityskohde yhteistyössä ja kokonaisuuden hallinnassa näyttäisi olevan toisaalta yhteistyö eri koulutusasteiden välillä, toisaalta lajien ja koulutusorganisaatioiden välillä. Yhteistyön kehittämisessä huomiota kannattaa kiinnittää erityisesti eri koulutustasojen välisen vuoropuhelun lisäämiseen ja koulutustasolta toiselle siirtymisen sujuvoittamiseen. Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen, miten ammatillisen ja korkea-asteen koulutukset kytkeytyvät lajien koulutusputkiin, ja miten lajien koulutus kytkeytyy ammatilliseen ja korkea-asteen koulutukseen. Yksi selkeä osa-alue, jossa yhteistyötä tarvitaan, on ura- ja opinto-ohjaus. Sen avulla valmentajilla on mahdollisuus siirtyä itselleen sopiviin koulutuksiin ja hyödyntää työssä oppimista vaikuttavasti. Tämä vaatii sen, että yhteistyön myötä henkilöt, joiden työtä asia koskee, tunnistavat verkostosta löytävät vaihtoehdot ja osaavat ohjata valmentajia niihin.

Koulutusorganisaatiot ovat yhteistyöhalukkaita. Hyviä yhteistyön muotoja löytyi esimerkiksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkea-asteen koulutuksen järjestäjien keskinäisessä työssä sekä paikallisesti koulutuksen järjestäjien ja urheiluorganisaatioiden välillä. Koulutuksen järjestäjien jatkuvan oppimisen tarjonnan keskiössä on koulutus, mutta moni haastatelluista korosti myös työssä oppimisen merkitystä valmentajien jatkuvassa oppimisessa ja toimintamallien luomisesta sen kehittämiseksi. Työssä oppimisen tukeminen ja työstä nouseviin osaamistarpeisiin vastaaminen ketterästi ovatkin jatkoon kannalta yksi konkreettinen ja kiinnostava koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyön mahdollisuus.

**Kehitysehdotukset urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen verkostolle:**

Verkostoselvityksen aineistosta muodostuu kehitysehdotuksia, joihin verkoston avulla on mahdollisuus tarttua. Ensimmäinen ehdotus on, että **eri koulutustasojen sekä koulutuksen järjestäjien ja urheiluorganisaatioiden yhteistyötä ja tiedonjakoa tulee tiivistää. Yhteistyössä tulee siirtyä yhdessä tekemiseen.** Yhteistyön merkitys korostui vastauksissa läpi aineiston. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että yhteistyö jää usein puutteelliseksi, vaikka sitä varten olisi tehty sopimuksia. Jotta yhteistyöllä olisi

mahdollisimman paljon vaikuttavuutta, tulee sen tarkoittaa toisten tuntemista ja yhteistä tekemistä yli koulutustasojen sekä koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä.

Toinen ehdotus on, että **kaikilla toimijoilla tulee olla näkemys siitä, miten urheiluvalmennuksen alan jatkuva oppimista kehitetään. Organisaatioissa jatkuvan oppimisen tavoitteiden tulee näkyä toiminnassa laajasti kaikilla tasoilla.** Jatkuva oppiminen on monessa organisaatiossa kehitysvaiheessa, mikä näkyi aineistossa siten, ettei esimerkiksi tavoitteista ja kohderyhmistä ollut aina yhtenäistä näkemystä. Myös jatkuvan oppimisen määrittelyssä ja sen merkityksen hahmottamisessa oli runsaasti vaihtelua. Tavoitteiden ja toiminnan kehittyessä on tärkeää, että ymmärrys jatkuvasta oppimisesta on mahdollisimman laajasti jaettava.

Kolmas ehdotus on, että **urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen tarjonnasta ja tilanteesta tarvitaan päivittyvä dynaaminen tilannekuva ja tilannekuvan ylläpitäjä.** Tilannekuvan tarkoitus olisi olla koko verkoston käytettävissä. Merkittävä osa koetuista haasteista urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kehittämisessä liittyy vastauksissa siihen, ettei kokonaisuudesta ole riittävää selkeyttä. Päivittyvällä tilannekuvalla vastattaisiin tähän ongelmaan. Tilannekuvassa tulee huomioida jatkuvan oppimisen tarjonnan tunnettuuden vahvistaminen paremmin tunnettujen tutkintokoulutusten rinnalla.

Neljäs ehdotus on se, että **valmentajien uraohjausta ja osaamisen kehittämisen suunnittelua tulee systematisoida jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi sekä koulutuksessa että työelämässä.** Urheiluvalmennuksen toimintaympäristö on varsin kompleksinen ja toimijoiden määrä on huomattavan suuri. Ei ole realistista odottaa, että kaikki verkostossa tuntisivat koko koulutustarjonnan. Verkoston yhteistyön ja keskustelun avulla voidaan kuitenkin edesauttaa sitä, että valmentajia koulutuspolullaan ohjaavat ja muuten tukevat ydinhenkilöt keskeisissä organisaatioissa tunnistavat mahdollisuudet. Tälle on aineiston perusteella tilausta verkostossa. Moni koulutusta tarjoava organisaatio kaipaa lisää koulutettavia, toisaalla taas resurssit oman koulutusputken järjestämiseen ovat rajalliset.

Viides aineistosta nouseva kehitysehdotus liittyy osaamistarpeisiin. **Urheiluvalmennuksen alalla tarvitaan sekä lisää tietoa tämän hetken osaamistarpeista että ymmärrystä (ennakointitietoa) tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Ratkaisuksi on ehdotettu osaamistarvebarometria.** Urheiluvalmennuksen alan haasteena on se, ettei ala erotu laajemmissa eri alojen osaamistarpeiden kartoituksissa omana alanaan. Tällöin niistä ei saada irrotettua tietoa urheiluvalmennuksen osaamistarpeista. Tarvetta osaamistarpeiden keruulle kuitenkin on paljon ja osaamistarpeita kerätään paikallisesti eri tavoin. Yhteisen osaamistarvebarometrin avulla voitaisiin säästää päällekkäistä työtä ja auttaa koulutuksen järjestäjiä tuottamaan kohderyhmien tarpeisiin soveltuvia koulutuksia.

Kuudes kehitysehdotus on, että **alalle tulee pyrkiä synnyttämään lisäresursseja jatkuvan oppimisen kehitystyöhön, esimerkiksi hankkeiden muodossa.** Tällä hetkellä resurssit koetaan keskeiseksi kehityksen hidastajaksi. Vastauksissa

puhuttiin paljon siitä, miten resursseja haluttaisiin käyttää tehokkaammin, mutta sen lisäksi resursseja on mahdollista hankkia lisää esimerkiksi hankkeiden muodossa. Kokonaisuudessaan urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen liittyvien hankkeiden määrä vaikuttaa pieneltä. Hyvien hankkeiden avulla voi muodostua positiivinen kierre, jossa lisärahoituksen avulla luodaan toimintaa, joka rahoituksen loppuessa sekä tuottaa uusia resursseja että auttaa käyttämään muita resursseja kustannustehokkaammin.

Seitsemäs ja viimeinen kehitysehdotus nousee olemassa olevista hyviksi koetuista käytännöistä. **Nopeaa reagointia vaativiin osaamistarpeisiin ehdotetaan alueellista koulutuksen ja työelämän yhteistyötä, tämän mallintamista ja mallien jakamista.** Tällaista osaamistarpeiden paikantamista tehdään alueellisissa keskuksissa koulutuksen ja valmennuksen rajapinnalla. Näitä hyviksi koettuja malleja olisi tärkeää saada valtakunnalliseen jakoon verkoston käyttöön.

## Lähteet

- Arola, M. & Hyry, J. 2023. Kyselytutkimus: Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus.
- Haltia, P., Hanhike, T., Kyrkkö, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhinen, A., Orsila, R., Ranki, S., Varje, P. & Ylikännö, M. 2024. Työelämän tilannekuvia: Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia. TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma.
- Huttula, Tapio & Yli-Suomu, Riikka-Maria. 2021. Työllistymisrahasto työn murroksessa: Näkökulmana jatkuva oppiminen ja työkyvyn ylläpitäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Jotpa.fi. Jatkuva oppiminen ja työllisyys. Viitattu 8.8.2024.  
<https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/jatkuva-oppiminen-ja-tyollisyys>
- Järvensivu, T. 2019. Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä. Helsinki: Books On Demand.
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K. & Pihlajamaa, J. 2022. Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä, 22–55. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- OECD. 2020. Education policy outlook in Finland. OECD education policy perspectives No. 14.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. Maailman osaavimman ja sivistyneimmän kansan kotimaaksi. Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia 2030.
- Valtioneuvosto. 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38.
- Valtioneuvosto. 2021. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24.
- Valtioneuvosto. 2023. Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa: Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:11.
- Yeo, R. K. 2008. How does learning (not) take place in problem-based learning activities in workplace contexts. Human Resource Development International, 11(3), 317–330.

## Kirjoittajat

Tuomas Rouvali, LitM, Projektikehittäjä, Urhea-säätiö

Anna Kirjavainen, Tradenomi YAMK, Projektipäällikkö, Urhea-säätiö

Pauliina Hyvönen, LitM, Kehitysjohdaja, Kolmen kampuksen urheiluopisto

Riikka Varjus, LitM, Projektitutkija, Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto

Jarna Kalpala, LitM, AmO, Ammatillinen opettaja. Kolmen kampuksen urheiluopisto

Noora Koukku, LitK, Tekninen avustaja, Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto

Johanna Ihalainen, LitT, Yliopistonlehtori, Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9428-4689>



# Liitteet

## Liite 1. Kysely koulutuksen järjestäjille

*Kursiivilla esitetyt kysymykset vain jatkuvan oppimisen vastuuhenkilöille.*

Teema: Taustatiedot

1. Nimi
2. Mitä organisaatiota edustat?
3. Mikä on tehtäväkuvasi organisaatiossasi?
4. Oletko työssäsi tekemisissä jatkuvan oppimisen kanssa? Jos kyllä: Mikä on roolisi siihen liittyen?
5. Jos organisaatiossasi on jatkuvasta oppimisesta vastaava henkilö tai työryhmä, oletko kyseinen henkilö tai osa tätä työryhmää?

Teema: Jatkuva oppiminen

6. Onko organisaatiossasi määritelty mitä jatkuva oppiminen tarkoittaa?
7. Kerro omin sanoin, mitä mielestäsi organisaatiossasi tarkoitetaan, kun puhutaan jatkuvasta oppimisesta?
8. JOTPA:n määritelmä jatkuvalla oppimiselle on seuraava: "Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä. Osa jatkuvasta oppimisesta on tavoitteellista, eri tavoin organisoitua tietojen ja taitojen kasvattamista ja osa arkipäivässä tapahtuvaa kehittymistä." Mitä ajatuksia määrittely sinussa herättää? Millä muilla termeillä em. ilmiötä kuvataan organisaatiossasi?
9. *Kuka/ketkä vastaavat organisaatiossasi urheiluvalmennuksen alan jatkuvasta oppimisesta?*
10. Onko organisaatiollasi urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen liittyviä tavoitteita? Jos on, niin millaisia?
11. *Onko organisaatiossasi käynnissä jatkuvan oppimisen hankkeita? Jos on, mitä jatkuvan oppimisen hankkeita organisaatiossasi tiedät olevan käynnissä?*
12. *Millaisia resursseja urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen organisaatiossasi on käytössä?*

13. Miksi jatkuva oppiminen on mielestäsi tärkeää urheiluvalmennuksen alalla?

Teema: Kohderyhmät ja kumppanit

14. Mikä on organisaatiosi tuottaman urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen tarjonnan kohderyhmä? Entä ketkä tarjontaa hyödyntävät?

15. *Keiden kanssa tiedät organisaatiosi tekevän yhteistyötä jatkuvan oppimisen kehittämiseksi?*

Teema: Kohti urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen verkostoa

16. *Onko organisaatiossanne kerätty tietoa urheiluvalmennuksen jatkuvaan oppimiseen liittyen? Millaista tietoa?*

17. Millaista tietoa urheiluvalmennuksen jatkuvasta oppimisesta tarvitsisitte työhöne tueksi?

18. Mitkä asiat edistävät urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kehittämistä (organisaatiossasi)?

19. Mitkä asiat haastavat urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kehittämistä (organisaatiossasi)?

20. Mitä urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen verkosto voisi tuottaa sinulle/organisaatiollesi?

21. Millaisena näkisit organisaatiosi roolin urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen verkostossa? Eroaisiko se nykytilanteesta?

22. Mitä ajatuksia jatkuvasta oppimisesta urheiluvalmennuksen alalla tämä verkostokysely herätti

## Liite 2. Fokusryhmähaastattelujen runko

Teema: Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen koulutuksen kokonaisuus

- Millainen urheiluvalmennuksen koulutuskokonaisuus mielestänne on erityisesti jatkuvan oppimisen näkökulmasta?
- Mitkä ovat kokonaisuuden vahvuudet ja kehityskohteet?
- Mitä ydinosaa teillä on? Miksi tarjoatte juuri niitä koulutuksia, mitä tarjoatte?

Teema: Valmentajien osaamistarpeet

- Miten paikannatte koulutuksien kohderyhmien osaamistarpeita joko urheiluvalmennuksessa tai laajemmin eri aloilla?
- Millaisten osaamistarpeiden uskotte korostuvan tulevaisuudessa?
- Miten hankkeen ja muodostuvan verkoston avulla voitaisiin mielestänne selvittää ja jakaa tietoa osaamistarpeista?

Teema: Urheiluvalmennuksen alan jatkuvan oppimisen toimintaympäristö

- Millaisina näette eri toimijoiden roolit urheiluvalmennuksen jatkuvassa oppimisessä?
- Millaisia esimerkkejä teillä on toimivasta yhteistyöstä urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen näkökulmasta?
- Millaisia yhteisiä tavoitteita alalla voisi olla urheiluvalmennuksen jatkuvan oppimisen kehittämiseksi?