



VALMENNUS- OSAAMISEN KÄSIKIRJA 2016

Valmentaja-
koulutuksen laatu

Kirsi Hämäläinen

KENELLE KÄSIKIRJA ON TARKOITETTU?

Tämä käsikirja on tarkoitettu valmentajakoulutusten suunnittelijoille ja toteuttajille – kouluttajille ja opettajille. Erityisesti se on tehty teitä varten, jotka aloitate tehtävässä. Kirjaan on koottu Valmennusosaamisen verkoston yhteiset valinnat ja tarkoituksena on auttaa koulutusten suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Valmennusosaamisen käsikirja on yhteenveto Valmennusosaamisen verkoston työstä – kuten aikaisemmatkin käsikirjat ja Kouluttajan työkalut.

Valmennus-
osaamisen
Käsikirja 2012

[www.olympiakomitea.fi/
download/6572](http://www.olympiakomitea.fi/download/6572)

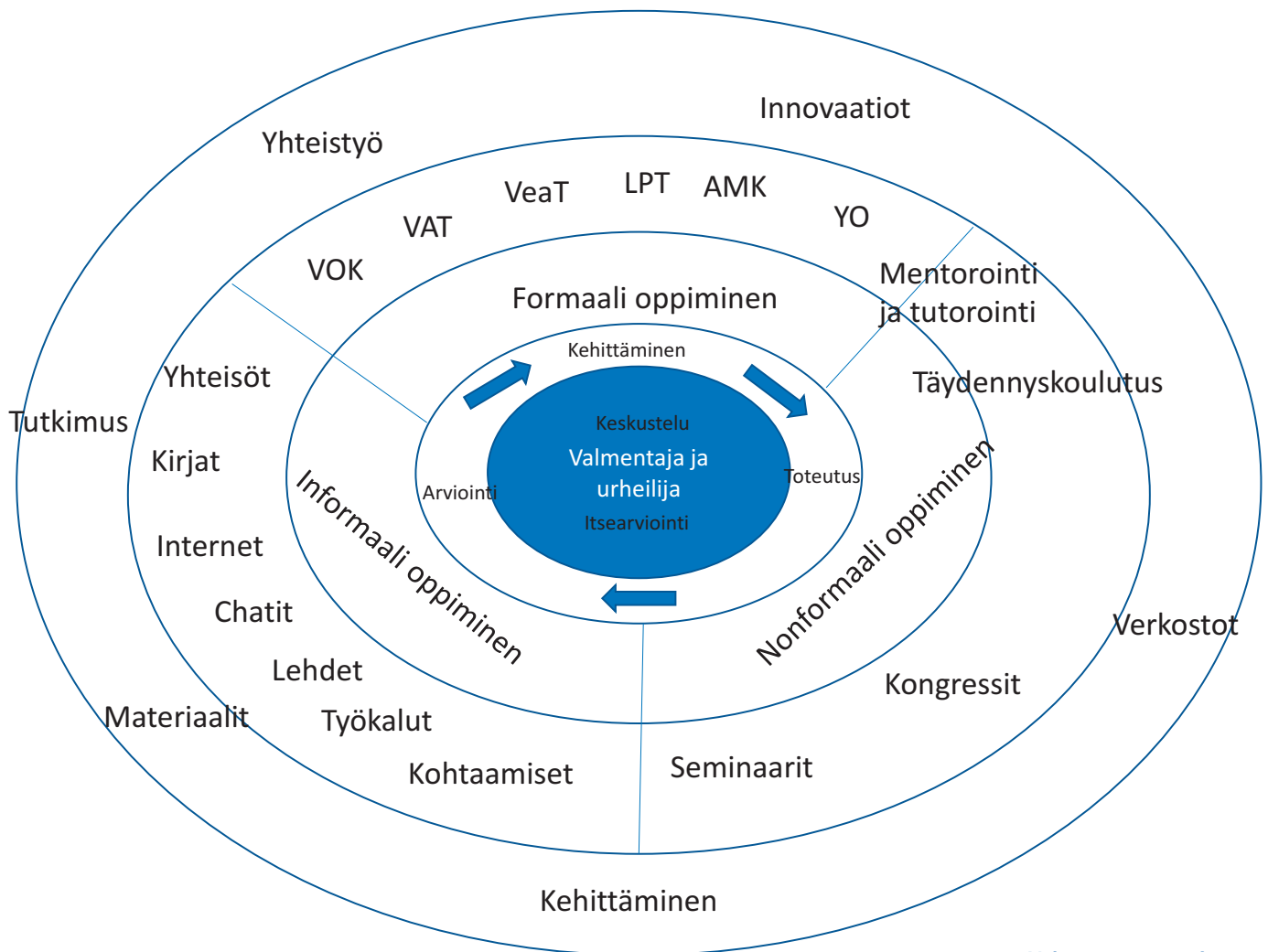
Valmennus-
osaamisen
Käsikirja 2013

[www.olympiakomitea.fi/
download/6569](http://www.olympiakomitea.fi/download/6569)

Kouluttajan
työkalut

[www.olympiakomitea.fi/
huippu-urheilu/
osaamisohjelma/
valmennusosaaminen/
kouluttajat/](http://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/kouluttajat/)

Valmennusosaamisen kehittäminen on iso kokonaisuus ja valmentajakoulutus on yksi keino osaamisen kehittämiseen. Aikaisemmissa valmennusosaamisen työkirjoissa kokonaisuutta on avattu. Tämä käsikirja keskittyy koulutuksen laatuun ja koulutus-suunnitteluun.



Valmennusosaamisen kehittämisen kokonaisuus



OSA 1

YLEISTÄ SUOMALAISESTA VALMENTAJA- KOULUTUKSESTA

Opetuksen ja koulutuksen laatua voidaan määrittää monista eri näkökulmista. Opetuksen laatua voidaan tarkastella peruste-, toimija- ja prosessinäkö- kulmien kautta. Perustenäkökulmalla tarkoitetaan sitä, millaiseen tietoon laatukriteeri tai toiminta perustuu. Se voi olla tieteellistä tietoa tai kokemus- peräistä tietoa eli hyviä käytäntöjä tai esimerkiksi monijäsenisen toimielimen määrittelemä yhteinen tahtotila.

Toimijanäkökulmassa opetuksen laa- tua analysoidaan eri toimijoiden ja heidän tehtäviensä kautta. Valmentajakoulu- tuksessa eri toimijoita ovat lajiliitot, opetuksen järjestäjä, koulutusvastaava, kouluttaja ja valmentaja sekä tietenkin urheilija. Prosessinäkökulmassa tarkas- tellaan johtamisen ja toiminnan jatkuvan kehittämisen perusprosesseja: suunnit- telua, toteutusta, arviointia ja toiminnan edelleen kehittämistä.

(Opetushallitus, 2009, <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm19.pdf?lang=fi>)

KOULUTUKSEN LAATU

Valmentajakoulutus on aina aikansa kuva ja sen laatutekijät heijastavat muun koulutuksen ja kasvatuksen laatutekijöitä. Koulutusten laatutekijöitä voi tarkastella historiallisena muutoksena niistä käsitksistä, joiden ajateltiin kuvaavan hyvää opetusta. Ennen peruskoulu-uudistuksen aikaa hyvää opetusta kuvasi kuri ja kontrolli, kehon kontrolli, materiaalit ja sisällöt, sisällön määrä, tarkka mitattavuus ja vertailtavuus sekä yhdenmukaisuus. Valmentajakoulutuksessa tämä tarkoitti selkeää ja yhdenmukaista koulutusjärjestelmää. Koulutussuunnittelu perustui materiaaleihin ja sisältöihin ja erityisesti sisällön määrään. Oppiminen tapahtui kuuntelemalla, lukemalla ja kirjoittamalla. Vuorovaikutuksen aika oli epävirallisena aikana – tauoilla ja illanvietoissa. Oppimista arvioitiin sillä, miten tarkkaan pystyy toistamaan kuulemaansa tai lukemaansa. Koulujärjestelmän kehittyessä ja oppimiskäytysten muuttuessa ajatus hyvästä opetuksesta

on muuttunut. Nykyaikajattelussa oppiminen on yksilöllistä, tarpeista lähtevää, monipuolista ja vaikuttavuuteen pyrkivää. Oppimisen arvioinnissa korostuu itsearviointi.

Osaamisen kehittämisen suunnittelu on tulevaisuustyötä. Uudistusten ja toimintatapojen jalkautuminen vie kauan ja vaikutusten arviointiin pääsee vasta pitkällä aikavälillä.

Niin kutsuttu X-sukupolvi, joka on syntynyt 60-70-luvuilla on käynyt järjestykseen perustuvan tieteenalaperustaisen koulun. Tämä sukupolvi on mukavusalueellaan, kun asiat voidaan ratkoa hierarkioin, järjestelmin ja organisaatiokaavioiden. Urheiluaikanaan valmennus perustui pitkälle ohjelmointiin ja fyysisten ominaisuuksien kehittämiseen. Johtaminen nähtiin auktoriteettiasiana.

Y-sukupolven koulu oli jo muuttunut enemmän osaamisperustaiseen suuntaan ja oppimisen arviointi oli monipuolistunut. Tämä sukupolvi ei enää usko niinkään hierarkioihin tai auktoriteetteihin, vaan neuvotteluratkaisuihin. Aika korosti yksilöitä, mutta myös yhdessä toimimista. Urheilussa erityistä tälle sukupolvelle on edelliseen verrattuna, että vanhemmat ovat olleet aktiivisemmin mukana lasten harrastuksissa. Z-sukupolvi, 2000-luvun lapset ovat diginatiiveja, jolle tärkeää ovat merkitykset ja elämykset. Tieto on avointa ja he osaavat toimia virtuaalimaailmassa kansainvälisissä verkostoissa – ainakin pelatessaan. Oppiminen ja koulu on muuttunut paljon – ilmiökeskeisyys, yksilöllisyys, erilaiset tavat oppia ja itsearviointi ovat koulussa nykyisin keskeisiä. Valmentajakoulutusta suunniteltaessa on mietittävä tapoja, jotka toimisivat myös lähitulevaisuudessa.

Koulutus, valmennus ja sukupolvien väliset erot

sukupolvet	ÄKSÄT Järjestelmät, rakenteet, hierarkiat, auktoriteetit, työetiikka	YYT, Yksilöt, hyvinvointi neuvottelu	ZETAT, Elämykset, merkitykset, ei auktoriteettipelkoa
koulutus	Tieteenalaperustainen sisältöjen suunnittelu arviointi: toistaminen	Osaamisperustainen oppimisen tukeminen arviointi: osaaminen	Työelämälähtöinen toiminnassa oppiminen yhdessä oppiminen itsearviointi
Opetuksen laatumittarit	Kuri, kontrolli, kehon kontrolli, tarkka toistaminen	Materiaalit, sisällöt, materiaalin ja sisällön määrä, toistaminen, Yhdenmukaisuus, aika	Yksilöllisyys, soveltaminen, vaikuttavuus, ymmärtäminen
Valmennuksen paradigmat	Valmentajakeskeisyys, autoritaarisuus, fyysisten ominaisuuksien kehittäminen, ohjelmointi	Vallan käytön murros, lasten liikunnan erityisyys, kokonaisvaltaisuus	Urheilijakeskeisyys, vuorovaikutus, osallistaminen
Urheilujohtaminen	Ylhäältä johdettu, hierarkiat, rakenteet, henkilöityminen	Verkostot, yhteistyö	
Urheilun ihanteet	Kansallisaatte, maanpuolustus, raittius, uhrautuminen, yksinkertainen elämäntapa, vaatimattomuus, jalous, aatteelle antautuminen	Kansallinen itsetunto, politiikka, järjestö- ja seurauskollisuus	Yksilöllisyys, urheilijakeskeisyys, medianäkyvyys, brändit, bisnesmenestys, kansallinen itsetunto

URHEILUN VALINNAT – MITÄ NE TARKOITTAVAT VALMENTAJA- KOULUTUKSESSA?

URHEILIJA KESKIÖSSÄ

Suomalaisen huippu-urheilun keskiöön on nostettu urheilija. ”Urheilija keskiössä” on ajattelu- ja toimintatapa, jossa kaikki ratkaisut ja toimenpiteet johdetaan Urheilijan polun tarpeista – Urheileva ihminen on keskiössä, ilon ja intohimon ja yhdessä tekemisen ilmapiirissä.

Tavoitteena on suomalainen valmennuskulttuuri, jossa urheilija on keskiössä ja toiminta on innostavaa ja jatkuvasti kehittyvää. Tämä tarkoittaa osallistavaa valmennuskulttuuria, jossa urheilija on aktiivinen toimija ja kasvaa vastuuseen omasta urheilustaan. Se tarkoittaa myös yksilöllisiä ratkaisuja urheilijan valmennuksessa. Valmennusosaamisen kehittämisessä täytyy toimia samoin. Valmentajia osallistetaan valmentajakoulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen ja heille luodaan yksilöllisiä opintopolkuja.

URHEILIJAN POLKU

Tavoitteena on, että urheilijan polun eri vaiheissa tehdään oikeita asioita lasten liikunnan, valintavaiheen sekä huippuvaiheen laatutekijöiden mukaan. Valmennusosaamisen kehittämisessä tämä tarkoittaa erilaisten osaamistarpeiden tunnistamista ja niihin tarpeisiin vastaamista.

JATKUVAN KEHITTÄMISEN PERIAATE JA KEHITYMINEN JA OSAAMISEN JAKAMINEN URHEILIJAN ARJESSA

Huippu-urheilun yhteiseksi tavaksi toimia on valittu jatkuvan kehittämisen periaate ja osaamisen kehittäminen, lisääminen ja jakaminen urheilijan arjessa.

Tavoitteena on luoda valmennuskulttuuri, jossa arkioppiminen on tehokasta ja toimivaa. Se tarkoittaa toimintatapoja, joissa koulutuksia viedään valmentajan arkeen ja käytetään työtapoja, joissa

valmentajan itsensä kehittämisen taidot paranevat monipuolisesti. Työtavoissa on tärkeää myös osallistaa valmentajan kollegoita ja muita seuratoimijoita, jolloin yhteistyön tavat kehittyvät. Osaamisen jakaminen tarkoittaa myös sitä, että valmentajilla on mahdollisimman avoin pääsy erilaisiin valmennusmateriaaleihin.

VERKOSTOTOIMINTA

Toimintatavaksi on valittu verkostoissa toimiminen.

Valmennusosaamista kehitetään verkostoissa, jossa kehitetään toimintatapoja ja linjataan valintoja sekä jaetaan osaamista. Koulutuksissa, seminaareissa ja valmentajatapaamisissa valitaan sellaisia toimintatapoja, jotka auttavat valmentajia kehittämään omia verkostojaan.

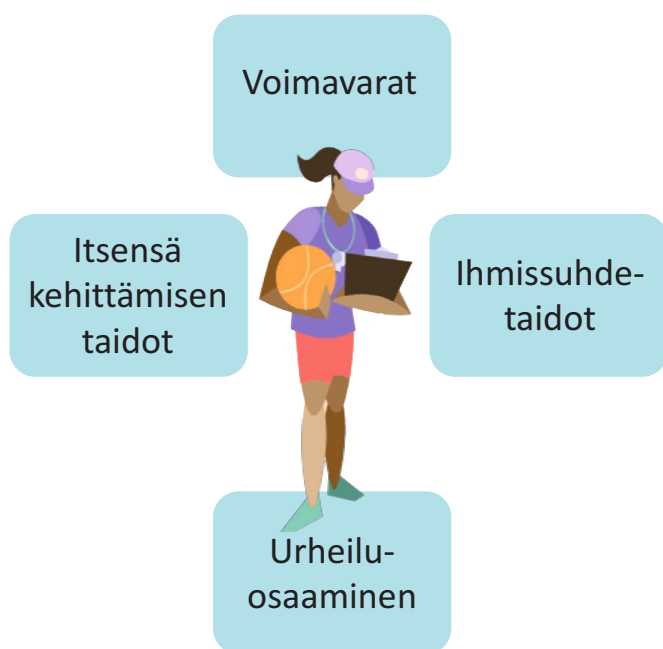
SUOMALAINEN VALMENNUSOSAAMISEN MALLI

Vuoden 2012 Valmennusosaamisen käsikirjassa julkaistiin suomalaisen valmennusosaamisen malli. Seuraavassa käsikirjassa (2013) mallia avattiin urheilijan polulla. Valmennusosaamisen mallin tarkoituksena on:

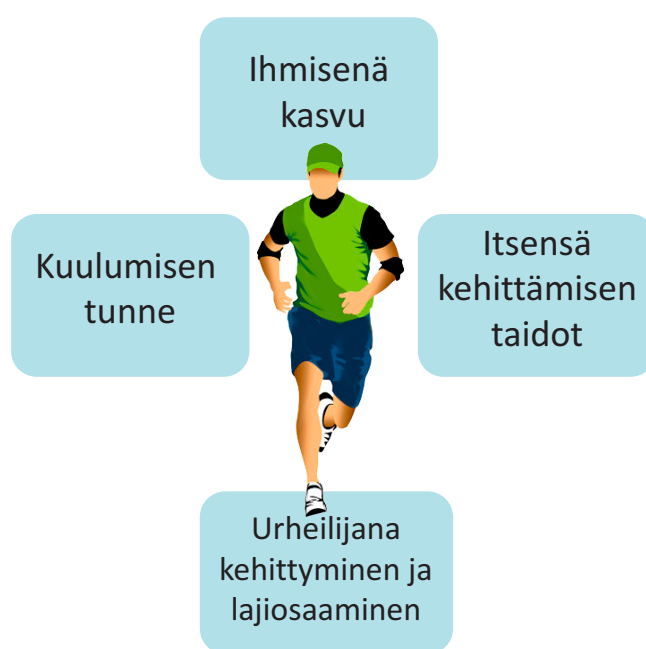
- + Linjata suomalaista urheiluvalmennusta ja määritellä, mitä tarkoitamme kokonaisvaltaisella valmennuksella
- + Auttaa koulutusten suunnittelussa
- + Auttaa arvioimaan valmentajan osaamista

Suomalaisen valmennusosaamisen mallista löydät tietoa:
Webbluento: <https://www.youtube.com/watch?v=alwKOqP3ZNI>
Power Point: <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/02/valmennusosaamisen20malli.ppt>

Valmentajan osaamistarpeet



Mihin valmentaja voi vaikuttaa?



Valmennusosaamisen mallissa on kolme osaa: Toimintaympäristö, mihin valmentaja voi vaikuttaa sekä Valmentajan osaamistarpeet.

Suomalaisen valmennusosaamisen mallin yksi osa on valmentajan toimintaympäristö. Toimintaympäristöä on avattu muutamien muuttujien avulla ja siten on

pyritty kuvaamaan toimintaympäristön merkitystä valmentajan osaamistarpeille. Kuvaa voi käyttää valmentajan itsearviointiin apuna. Valmentaja voi kuvan avulla itse avata omaa toimintaympäristöään ja siten kuvata osaamistarpeitaan. Tätä voi koulutuksessa käyttää keskustelun apuna ja opintojen henkilökohtaistamisen apuvälineenä. Toimintaympäristön kuvaamisen

avulla voi miettiä, mikä on valmentajan avainosaamista. Avainosaamisella tarkoitetaan tässä sellaista osaamista, jota ilman muu osaaminen ei välttämättä tule näkyviin tai hyödynnetyksi. Avainosaamista voi olla esimerkiksi organisointitaito, keskittymisvaikeuksia omaavan lapsen kohtaaminen tai ryhmän hallinta.

Valmentaja voi vaikuttaa urheilijan kasvuun ihmisenä. Tämä tarkoittaa monenlaisia asioita, esimerkiksi arvojen ja asenteiden oppimista, vastuuseen kasvua, toisten ihmisten arvostusta, itsearvostusta, ihmissuhdetaitoja ja vaikka ihan käytöstapoja. Urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen voidaan ajatella kahtena kokonaisuutena. Urheilullisen elämäntavan oppiminen liittyy myös ihmisenä kasvuun. Lajiosaaminen tarkoittaa lajitaitoja, taktiikkaa, välineosaamista ja kilpailutaitoja. Kuulumisen tunne tarkoittaa sitä, että urheilija kokee itsenä urheilijaksi, oman lajinsa urheilijaksi, hän oppii rakastamaan la-

jiaan, tuntee kuuluvansa lajiin, seuraan, joukkueeseen tai ryhmään. Itsensä kehittämisen taitojen kautta urheilija oppii kaikkia muita osa-alueita. Näiden taitojen kehittäminen koko urheilijan uran aikana lapsuudesta lähtien on olennaista urheilijaksi kasvussa. Näitä taitoja tarvitaan huipulle pääsyyn, mutta erityisesti myös muussa elämässä.

Valmentajien osaamistarpeiden pohjalla ovat valmentajan voimavarat. Ne ovat edellytykset muulle kehittymiselle, mutta myös asia, joissa valmentaja voi kehittyä valmennusuran varrella. Valmentajan urheiluosaaminen tarkoittaa yleistä

urheiluosaamista sekä lajiosaamista. Näiden lisäksi urheiluosaamiseen kuuluvat mm. valmentajan pedagogiset taidot, ymmärrys terveyden edistämisestä sekä vaikka teknisten apuvälineiden käytön osaaminen valmentamisessa. Ihmissuhdetaitojen avulla valmentaja välittää ja kehittää osaamistaan. Ilman ihmissuhdetaitoja valmentajan urheiluasiantuntemuskin saattaa jäädä hyödyntämättä. Kuten urheilijallakin, myös valmentajalla itsensä kehittämisen taidot ovat kaiken kehittymisen avain. Näiden taitojen kehittämisen pitää olla valmentajakoulutuksen punainen lanka.

Valmentajan toimintaympäristö

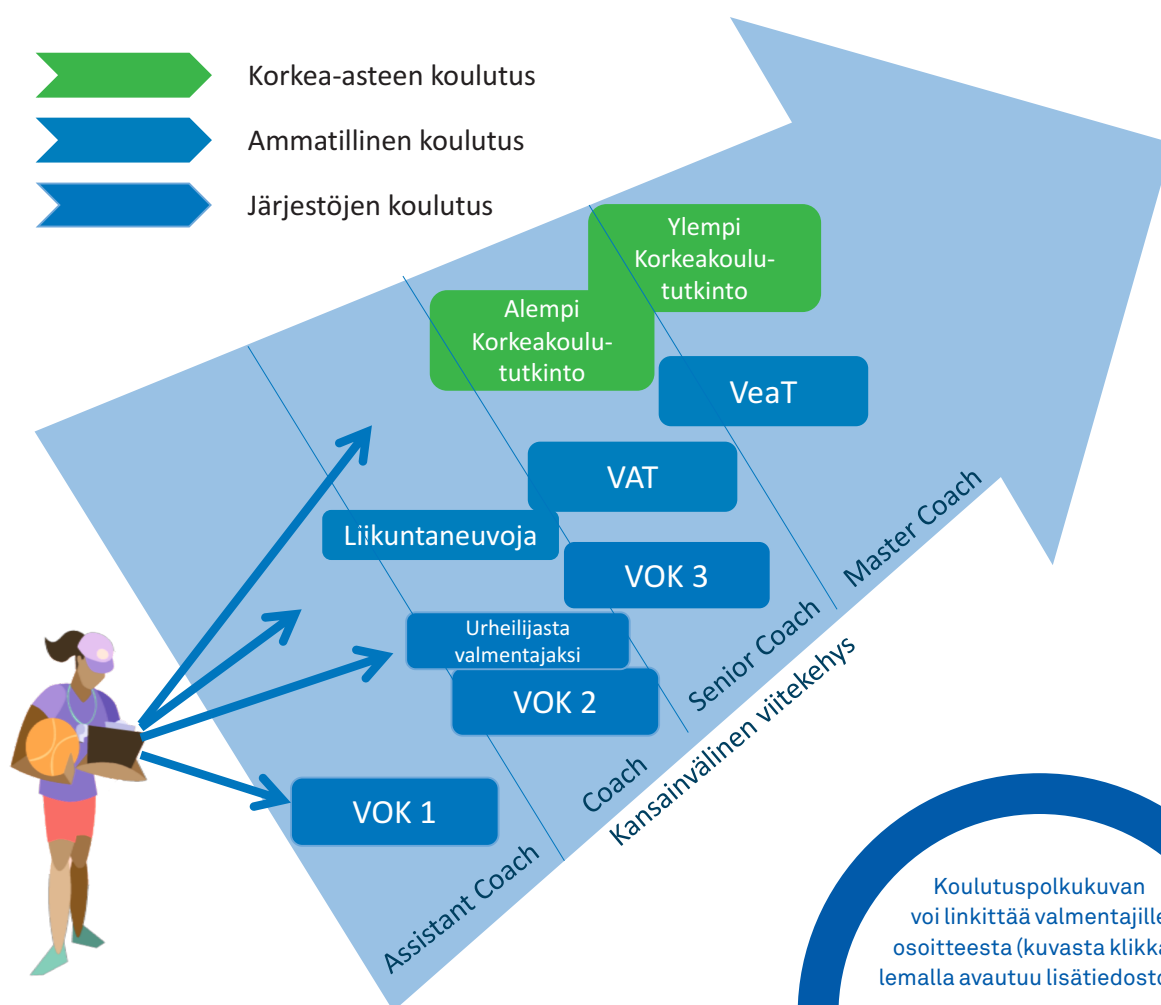
Urheilijan ikä	Lapsuusvaihe	Nuoruusvaihe	Aikuvaihe
Urheilijan taso	Harraste	Kilpa	Huippu
Urheilijan sukupuoli	Nainen/tyttö	Mies/poika	Ryhmässä kumpaakin sukupuolta
Harjoittelun organisointi	Yksilö	Ryhmä	Joukkue
Harjoitteluryhmä	Samantasoinen	Eritasoinen	Integroitu eri lajeja ja vammaisurheilijoita
Valmentajan rooli	Henkilökohtainen	Ominaisuus- tai Akatemiavalm.	Päävalmentaja
Kulttuuri	Etninen tausta, uskonto, urheilu- ja valmennuskulttuuri, lajikulttuuri		
Olosuhteet	Paikkakunnan koko, harjoittelu ja kilpailutilat, seuran toiminta, muut toimijat esim. vanhemmat		

VALMENTAJAN KOULUTUSPOLUT

Valmentajakoulutusjärjestelmän sijaan käytämme termiä valmentajan koulutuspolut. Suomalainen koulutusjärjestelmä tarjoaa monenlaisia ratkaisuja koulutautumiseen. Kun ammatillisen ja korkea-asteen koulutustarjontaan lisätään lajiliittojen, alueiden ja muiden järjestö-

jen tarjoama koulutus, on valmentajalle tarjolla useita eri mahdollisuuksia. Sana järjestelmä tuo helposti mieleen asteittain tai portaittain järjestelmällisesti etenevän rakenteen. Siten polku kuvaa paremmin niitä mahdollisuuksia, joissa valmentaja voi osallistua yhtäaikaaisesti

erilaisiin koulutuksiin tai poimia eri mahdollisuuksia silloin, kun ne valmentajaksi kehittymisessä ovat ajankohtaisia ja tarpeellisia. Lisäksi nykyaikatus on se, että osaaminen on olennaisempaa kuin koulutusjärjestelmän läpi kahlaaminen.



Valmentajan koulutuspolut

Koulutuspolkukuvan voi linkittää valmentajille osoitteesta (kuvasta klikkailemalla avautuu lisätiedostoja):

<https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajien-osaaminen/>



OSA 2

KOULUTUS- SUUNNITTELU

Aikaisemmin kokonaisuksia suunniteltiin tieteena, sisältö- ja materiaalilähtöisesti. Suunnittelu oli ajankäytön ja sisältöetenemisen suunnittelua. Näiden jälkeen suunniteltiin opetusmenetelmiä lähinnä kouluttajan

toiminnan suunnasta. Nyt koulutus-suunnittelun evoluutiossa olemme siinä vaiheessa, että lähtökohtana ovat osallistujat ja oppimista suunnitellaan ohjatuksi prosessiksi.

OPPIMISPROSESSIN SUUNNITTELU

Hyvä lähtökohta on koulutuksen miettiminen valmentajan sisäisen motivaation kehittämisen kannalta:

PÄTEVYYDEN KOKEMUS

Miten valmentajien itseluottamus valmentajana kehittyisi, miten syntyy onnistumisen kokemuksia ja tunnetta hallinnasta?

AUTONOMIA

Miten valmentajat voivat vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin? Onko mahdollista, että valmentajilla olisi valinnan varaa esim. oppimistehtävien suhteen?

YHTEENKUULUVUUS

Mitä keinoja on rakentaa yhteenkuuluvuutta koulutuksessa, vahvistaa valmentajan verkostoja ja tunnetta siitä, että valmentaja on osa suurempaa valmentajayhteisöä?

MERKITYKSELLISYYS

Mitä keinoja on vahvistaa tunnetta siitä, että valmentaminen on merkityksellistä? On pohdittava, ovatko koulutuksen sisällöt ja toimintatavat relevantteja valmentajan arjessa. Miten seurataan koulutuksen vaikuttavuutta - siirtyvätkö opitut asiat käytäntöön?

Linkki Maiju Kokkosen (Vierumäki) esitykseen koulutussuunnittelusta: <https://youtu.be/wOu78GZnfW0>

Oppimisprosessin suunnittelu



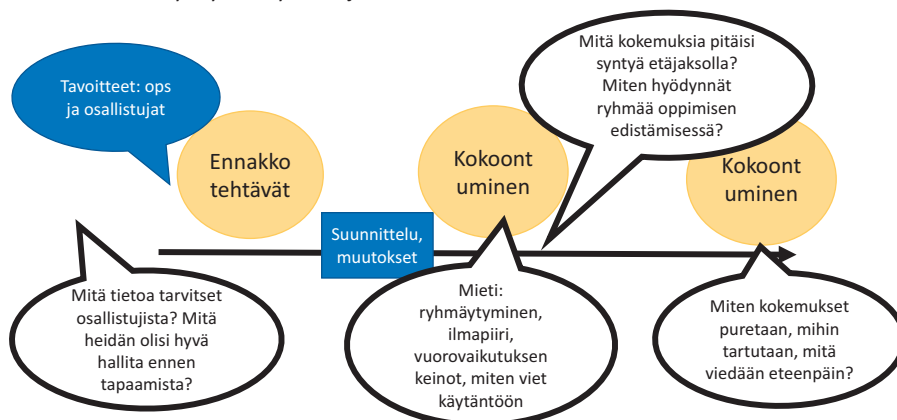
1. Tutustu opetussuunnitelmaan: tavoitteisiin ja sisältöihin

Voi auttaa, jos muotoilet tavoitteet kysymyksiksi esim. miten taitoa voi opettaa?

2. Suunnitelman pohjaksi:

- Mitä sisältöjä valmentajat voivat opiskella itse?
- Voiko jotain opiskella ennakoon?
- Mitä pitää harjoitella käytännössä?
- Miksi kannattaa kokoontua yhteen?
- Missä asioissa voit hyödyntää ryhmän jäseniä?

3.



4. Yhtä aikaa edellisten kanssa mieti, miten arvioit.

5. Kun saat prosessin mietittyä, mieti millaisia toimintatapoja ja työskentelytapoja käytät.

6. Hyväkin suunnitelma muuttuu tilanteen ja osallistujien tarpeiden mukaan.

Suunnittelussa voisi miettiä, selvittää ja ratkoa ainakin seuraavia kokonaisuuksia:

OSALLISTUJAT – KETÄ VALMENTAJAT OVAT?

Valmentaja

- + Mitä aikaisempaa osaamista valmentajalla on?
- + Tämän hetken haasteet/osaamistarpeet?
- + Tavoitteet valmentajana – osaamistarpeet tavoitteiden saavuttamiseen?
- + Totutut tavat oppia – miten niitä voi huomioida ja toisaalta haastaa?

Valmennettavat

- + Urheilijat – ketä valmentaja valmentaa?
- + Valmentajan toimintaympäristö

Vinkkejä tähän löytyy Kouluttajan työkalusta: <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/kouluttajat/> Tietoa osallistujista

RYHMÄYTYMINEN JA VERKOSTOT

Valmentaja

- + Ryhmäytyminen, toistensa tunteminen, luottamuksen syntyminen
- + Tiimien ja työparien muodostaminen
- + Mitä olemassa olevia verkostoja valmentajalla on?
- + Valmentajan toimintaympäristö ja sen toimijoiden osallistaminen (seura, urheilijat, vertaisvalmentajat, mentorit, vanhemmat ...)

Koulutusryhmän ryhmäytymiseen ja toistensa tuntemiseen kannattaa käyttää aikaa ja integroida sitä koko oppimisprosessiin. Usein ryhmä ja epäviralliset keskustelut koetaan tärkeäksi koulutuksen anniksi. Koulutusprosessi on hyvä tilaisuus luoda verkostoja esimerkiksi oppimistehtävien avulla. Se on myös hyvä tilaisuus osallistaa valmentajan toimintaympäristön toimijoita kehittämään toimintaa.

OPPIMISSUUNNITELMAN LAATIMINEN

Valmentaja

- + Oppimistavoitteiden asettaminen – valmentaja, työpari, tiimi
- + Oppimistavoitteiden sparraus: suhteessa tutkinnon tavoitteisiin, haastaminen epämukavuusalueelle.
- + Oppimissopimus: miten halutaan oppia
- + Oppimissuunnitelma

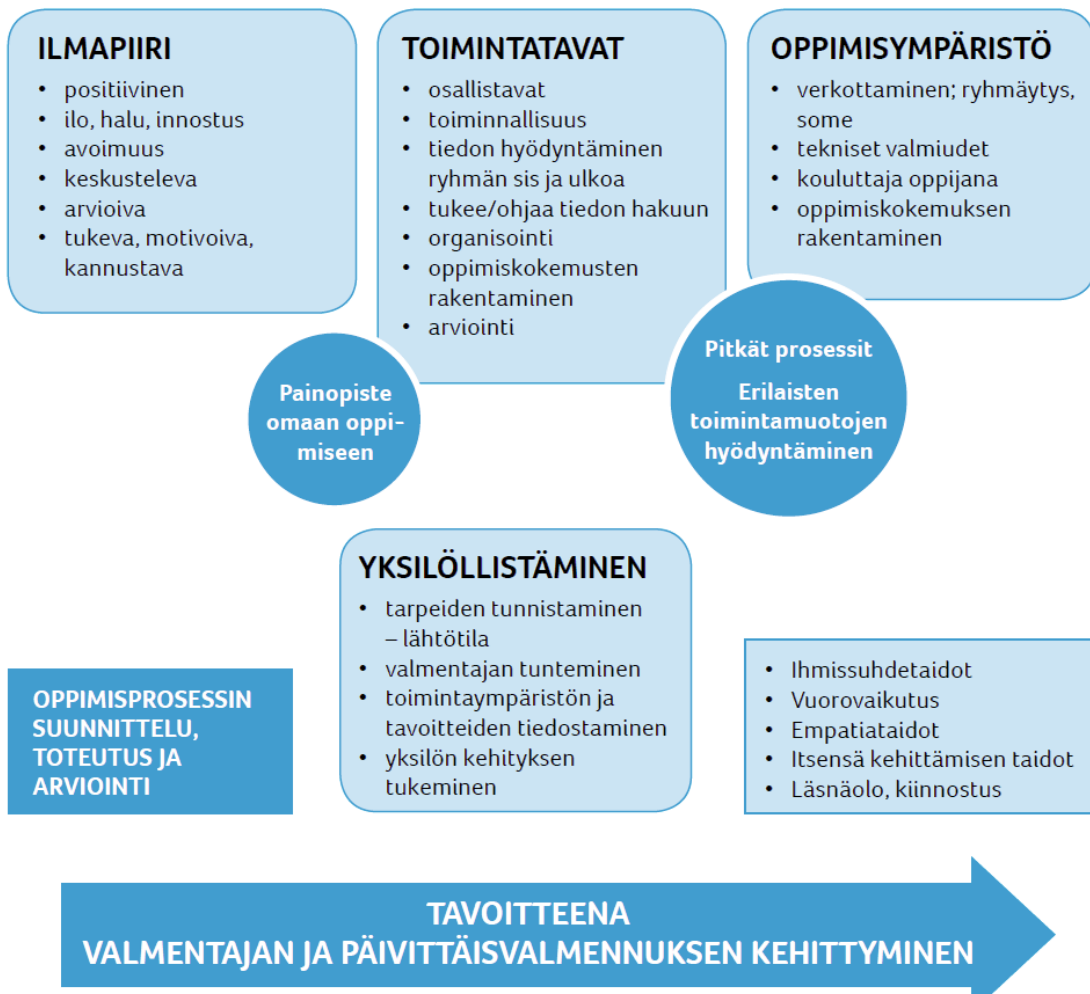
Oppimissuunnitelman laatiminen yhdessä osallistaa valmentajaa suunnitteluprosessiin ja sitouttaa oppimiseen. Oppimissopimus laaditaan koko ryhmän kesken ja siihen palataan koulutuksen kuluessa.

MITEN OPITAAN?

- Mitä mahdollisuuksia on käytössä?
- + Materiaalit
 - + Oma valmennustyö
 - + Mentorointi
 - + Vertaistutorointi
 - + Osaamisen jakaminen
 - + Luennot/webbiluennot
 - + Facebook/chat/skype
 - + Tiedonhankinnat
 - + Kokeilut
 - + Kirjapaketit/kirjapiirit
 - + Oppimistehtävät
 - + Opintokortti – tehtäviä, haasteita
 - + ...

Vinkkejä löytyy Kouluttajan työkalusta <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/kouluttajat/>

KOULUTTAJAN TEHTÄVÄT



KOULUTTAJAN ROOLIT

- + Tiedon jakaja
- + Verkoston rakentaja
- + Haastaja/sparraaja
- + Tavoitteen kirkastaja/muistuttaja
- + Kysymysten esittäjä
- + Oma ajatus/filosofia kirkkaana

ARVIOINTI

- + Arviointi
- + Mikä onnistui?
- + Mikä ei onnistunut?
- + Mitä olisi voinut tehdä toisin?
- + Mitä opin? Mitä teen ensi kerralla toisin?
- + Onko toiminta tavoitteen mukaista?
- + Edistääkö toiminta oppimista?
- + Panos/tuotos
- + Auttaako toiminta urheilijaa?
- + Arviointisuunnitelma oppimissuunnitelman sisällä
- + Ketkä osallistuvat arviointiin
- + Mitä arvioidaan
- + Miten arvioidaan – keinot

Lisää vinkkejä: <http://www.sport.fi/huippu-urheilu/kouluttajat>

AIKAISEMMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN (ahot)

Aikaisemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työkaluja on kehitetty CoachLearn Erasmus+-hankkeessa. Lisätietoa: <http://www.coachlearn.eu/>

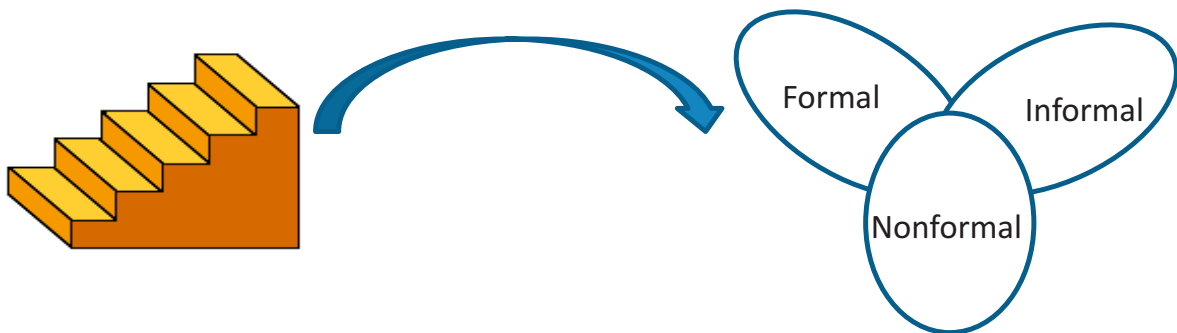
Useat tutkimukset osoittavat, että valmentajat oppivat monin eri tavoin. Formaali valmentajakoulutus on oma merkittävä rooli valmentajan oppimisessa, mutta arkioppiminen ja muut oppimisen tavat ovat usein koettu

kaikkein merkityksellisemmiksi. (Cushion, Armour & Jones 2003; Lemyre, Trudel & Durant-Bush 2007; Mallet, Trudel, Lyle & Rynne 2009; Blomqvist, Hämäläinen 2015)

Yhteiskunta ja työelämä muuttuvat nopeasti ja muutokset vaikuttavat käsityksiimme oppimisesta. Aikaisemmin yliopistoilla oli tiedon monopoliasema. Tiedon saavuttaminen oli vaikeaa ilman yhteyttä yliopistoon. Tiedon avoimuus ja

uudet tiedonvälitystavat ovat avanneet tiedon lähes kaikille. Tämä on muuttanut formaalin koulutuksen roolia.

Valmennuksessa on siirrytty puhumaan valmentajakoulutuksen sijaan valmennusosaamisen kehittamisestä, joka kuvaa aikaisempaa kokonaisvaltaisempaa ajatusta osaamisen kehittamisestä.



Sisältökeskeisestä, tieteenalajakoisesta, materiaali-ohjatusta koulutuksesta on siirrytty osaamisperustaiseen ja työelämälähtöiseen koulutussuunnitteluun. Teorian opiskelusta ja sen myöhemmästä soveltamisesta käytäntöön on siirrytty käytännössä oppimiseen, jossa yhdistetään teoria ja käytäntö aidoissa työelämän tilanteissa. Tämä lähestymistapa

auttaa sellaisten asioiden oppimisessa, joita on ollut vaikea kirjata opetussuunnitelmaan tai joita on pidetty hiljaisena tietona.

Valmentaminen on muuttumassa valmentajakeskeisestä urheilijakeskeiseksi ja siten valmentajakoulutus on muuttumassa kouluttajakeskeisestä valmenta-

jakeskeiseksi. Yhä enemmän oppiminen tapahtuu verkostoissa.

Arviointi on muuttumassa vaikuttavuuden arvioinnin suuntaan. Toistamisen arvioinnista on edetty soveltamisen arvioinnin suuntaan. Arvioidaan sitä, miten oppiminen vaikuttaa valmentajan toimintaan ja mitä vaikutuksia sillä on urheilijaan.



MITÄ HYÖTYÄ ON OSAAMISEN TUNNISTAMISESTA JA TUNNUSTAMISESTA?

- + Motivoi jatkuvaan oppimiseen, luo positiivista oppimiskulttuuria
- + Työ ja sen vaatimukset muuttuvat nopeasti – luo joustavan systeemin
- + Osaamisen tunnistaminen on voimaannuttava kokemus
- + Koulutusohjelman voi läpäistä nopeammin, ja halvemmin
- + Oppiminen on motivoivaa, kun ei tarvitse toistaa ja opittua
- + Voi olla keino houkutelua opintojen pariin nekin, jotka eivät aiemmin ole olleet innokkaita
- + Voidaan käyttää myös sen arvioinnissa, onko valmentaja hakeutumassa oikeaan koulutusohjelmaan

PERUSPERIAATTEET

- + Aloite osaamisen tunnistamiseen on koulutukseen tulevalle valmentajalla. Kaikilla tulee olla sama mahdollisuus ja oikeus osaamisen tunnistamiseen.
- + Koulutuksen järjestäjän tulee luoda käytännöt osaamisen tunnistamiseen ja antaa osallistujille siitä tietoa ja ohjausta.
- + Osaamisen tunnistamisen käytöjen pitää olla oikeudenmukaisia, läpinäkyviä ja niissä tulee varmistaa, että koulutuksen laatuvaatimukset täyttyvät.

AIKAISEMMAN OSAAMISEN TUNNISTAMISEN KÄYTÄNTÖJEN LUOMINEN

Aikaisemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen voi luoda käytänteitä koulutusjärjestelmän sisällä, jolloin verrataan koulutuksia toisiinsa. Usein tämä tapahtuu vertaamalla opetussuunnitelmia toisiinsa. Tämä vertailu perustuu luottamukseen siitä, että opetussuunnitelma on toteutunut ja sen tavoitteiden mukainen osaamisen taso on saavutettu.. Vertailu tehdään usein:

- + Vertailemalla koulutukseen käytettyä aikaa (opintopisteet, lähiopetustunnit)
- + Vertailemalla koulutuksen sisältöjä
- + Vertailemalla kumpaakin, aikaa ja sisältöjä
- + Osaamisen tunnistamisen käytöjen pitää olla oikeudenmukaisia, läpinäkyviä ja niissä tulee varmistaa, että koulutuksen laatuvaatimukset täyttyvät.

Aika mittaa verrattain huonosti osaamisen tasoa. Se kuvastaa jossain määrin sisältöjen syvyyttä tai perusteellisuutta, mutta ei välttämättä kerro siitä, millaista osaamista on saavutettu. Sisällöt ovat verrattavissa, mikäli opetussuunnitelmat on kirjoitettu samaan tapaan. Mikäli oppimiskäsitys on hyvin erilainen eri koulutuksissa, voi sisältöjenkin vertaaminen olla haastavaa. (Taulukko 1)

Tieteenalaperustainen		Osaamis-perustainen	Työelämä-perustainen
Bio-mekaniikka	Valmentaja ymmärtää biomekaniikan perusteet Voima Painopiste...	Valmentaja osaa analysoida urheilijan suoritustekniikkaa	Valmentaja havainnoi urheilijan suoritusta. Valmentaja löytää urheilijan suorituksen avainkohdat Valmentaja päättää tarvitaanko palautetta ...
Lajin perusteet	Valmentaja tietää lajin perusteet Säännöt Tekniikka Taktiikka....	Valmentaja osaa soveltaa lajin sääntöjä urheilijan harjoitteluun	Valmentaja perustelee urheilijan harjoittelua käyttäen lajin kilpailuvaatimuksia perusteena. Valmentaja auttaa urheilijaa suunnittelemaan kilpailutaktiikan Valmentaja valmistautuu kilpailuun perustellen toimintansa kilpailusääntöihin...

Taulukko:

Esimerkki opetussuunnitelman erilaisista kirjoittamistavoista.

INFORMAALIN JA NONFORMAALIN OPPIMISEN TUNNISTAMINEN

Nonformaali oppiminen, kuten seminaarit, työpajat, kongressit jne. voidaan todentaa osanottotodistuksella. Arviointi, soveltuuko suoritus osaksi formaalia koulutusta, on verraten yksinkertaista. Osallistuminen ei tietenkään kerro pal-

joakaan osaamisesta tai todistus edes osallistumisesta, mutta usein näitä voi pitää riittävänä dokumenttina arvioinnissa.

Informaalien oppimisen tunnistamisessa voi käyttää monenlaisia menetelmiä (myöhemmin...) Informaalista oppimista voi järjestelmällistää esim. kolme vuotta valmentajakokemusta vastaa tiettyä osaa formaalista koulutuksesta.

AIKAISEMMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN – JÄRJESTELMÄN LUOMINEN

Aikaisemman osaamisen tunnistamiseen täytyy usein luoda jonkinlaiset menettelytavat ja menettelytapaohjeet kuten yleiset ohjeet ja mahdolliset lomakkeet. Menettelytavat kannattaa tehdä mahdollisimman yksinkertaisiksi.



Valmentajakoulutuksen tavoitteet ja sisällöt on dokumentoitu

Suunnitelma aikaisemman osaamisen tunnistamiseksi on tehty

Tarvittavat lomakkeet ja materiaalit AHOTa varten on laadittu

Kouluttajat on perehdytetty AHOT-suunnitelmaan

Koulutukseen osallistujille on annettu tietoa AHOT mahdollisuuksista

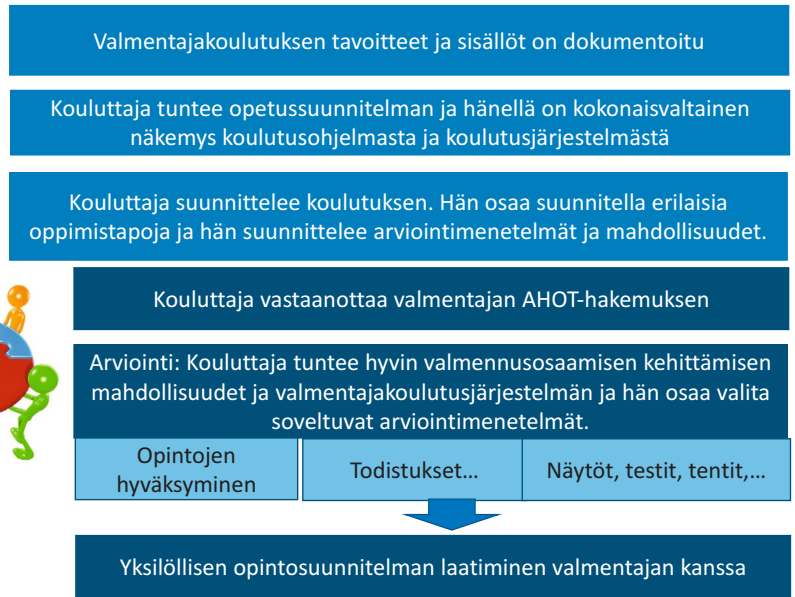
Aikaisemman osaamisen tunnistaminen – järjestelmän osat

Peruslähtökohta on, että valmentajakoulutuksen tavoitteet ja sisällöt on dokumentoitu. Koulutusorganisaatio tekee suunnitelman siitä, miten se menettelee AHOT-prosessissa. Organisaatiolla voi olla järjestelmätasoinen systeemi, jossa on vertailtu eri koulutusten opetussuunnitelmia ja tehty linjaukset, miten tietyt formaalit koulutukset huomioidaan hyväksi lukuina. Myös työkokemusta tmv. voi valmiiksi mieltä ja laatia ohjeet, kuinka sitä hyväksi luetaan: esim. kuinka paljon, millaista työkokemusta ja millaisia kokemuksia työn pitäisi sisältää, että koulutuksen tavoitteet olisi saavutettu. Tätä voi kutsua vaikka työn opinnollistamiseksi.

Mikäli AHOT-hakemuksia on odotettavissa paljon, kannattaa valmentajille tehdä lomakkeet, joihin valmentaja kerää vaadittavat tiedot. Malleja tähän löytyy esim.

CoachLearn-hankkeen dokumenteista. Jos päädytään siihen, että valmentaja näyttää käytännössä osaamisensa ja mahdollisia arvioijia on useita, heidät täytyy tietenkin perehdyttää tehtävään. Olennaista on myös tiedottaa valmentajia AHOTin mahdollisuudesta.

Kouluttajille on useita osaamistarpeita, että AHOT toimisi sujuvasti. Kouluttajan pitää tuntea suomalainen valmentajakoulutus rakenne, hänellä pitää olla suunnittelu ja arviointiosaamista. Myös opintojen ohjaustaidot ovat tärkeitä.

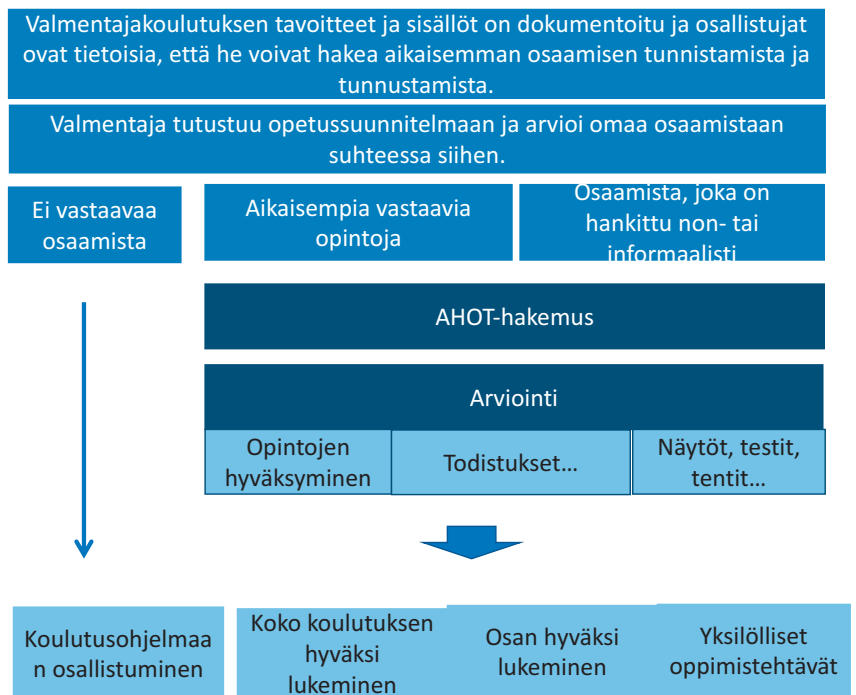


AHOTIN VAIHEET KOULUTTAJAN/ARVIOIJAN NÄKÖKULMASTA

AHOTin vaiheet kouluttajan/arvioijan näkökulmasta

Periaatteessa, mikäli kouluttaja suunnittelee huolella koulutuksen (suunnittelee erilaisia oppimistapoja ja arviointimenetelmiä) hänellä on jo AHOT-prosessikin suunniteltu. Lisää aikaa vaatii yksittäisten valmentajien osaamisen arviointi koulutusprosessin ulkopuolella ja mahdollinen opinto-ohjaus ja yksilöllisen opintosuunnitelman laatiminen yhdessä valmentajan kanssa.

Valmentaja on aina itse vastuussa AHOT-prosessin aloittamisesta. Tätä varten hän tarvitsee tietoa AHOT-mahdollisuudesta ja kuinka hänen tulee menetellä. Valmentaja saattaa tarvita myös opinto-ohjausta prosessin aikana.



AHOT-prosessi valmentajan näkökulmasta

OSAAMISEN ARVIOINTIKEINOJA

Osaamisen arviointi AHOT prosessissa ei poikkea mitenkään osaamisen arvioinnista yleensä. Tärkeää on, että arviointimenetelmä sopii arvioitavaan asiaan ja tuottaa tarvittavaa tietoa.

- + Kuinka syvällistä osaamista vaaditaan
- + Kuinka päivitettyä osaaminen on?
- + Onko arvioijalla riittävästi arviointitietoa ja dokumentteja?
- + Onko arviointimateriaali autenttista – kuvaako se valmentajan omaa osaamista?

Arviointimenetelmän valinnassa seuraava tsekkauslista on avuksi:

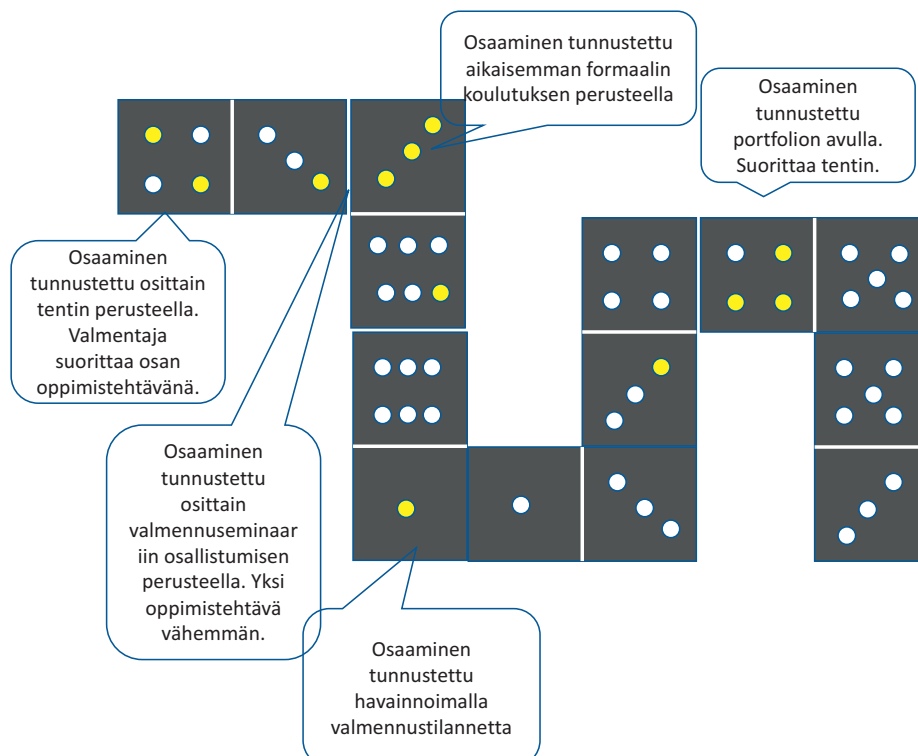
- + validiteetti: menetelmä mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata.
- + reliabiliteetti: Toistettavuus; saako menetelmällä saman tuloksen joka kerta kun sitä käytetään samoissa olosuhteissa?
- + oikeudenmukaisuus: Voiko arviointiin vaikuttaa ennakoasenteet (konteksti riippuvaisuus, valmennuskulttuuri, arvioijan ennakoasenne)
- + Tiedon taso: Auttaako menetelmä arvioimaan oppimisen laajuutta tai syvällisyyttä?
- + Tarkoitukseen sopivuus: sopiiko menetelmä sen asian arviointiin, johon sitä käytetään?
- + Turvallisuus, luottamuksellisuus: Onko prosessi turvallinen ja säilyykö luottamuksellisuus arviointiprosessissa.

- + Osaamisen kuvaus: Onko osaamista-voitteet ja tasot hyvin kuvattu?
- + Kustannustehokkuus: Voidaanko menetelmää käyttää olemassa olevin resurssein?
- + Avoimuus, läpinäkyvyys; Onko arviointiprosessi yleisesti tiedossa?

Arviointimenetelmiä:

- + Väittely: antaa mahdollisuuden osoittaa tiedon syvällisyyden ja vuorovaikutustaitoja.
- + Kuvailevat menetelmät: Perustuvat valmentajan omaan osaamisen tunnistamiseen ja kuvaamiseen.
- + Haastattelua voi käyttää selventämään dokumentteihin perustuvaa arviointia tai avaamaan lisää osaamisen perusteellisuutta.
- + Havainnointi: Valmennustilanteen seuranta.
- + Portfolio: Valmentaja käyttää useita menetelmiä ja kerää erilaisia työnäytteitä kuvatakseen osaamistaan eri tavoin.
- + Esitys: Kuvaa kykyä esittää tietoa tilanteeseen, sisältöön ja kuulijoille sopivalla tavalla.
- + Testit, tentit: Auttaa arvioimaan, miten informaalisti tai nonformaalisti hankittu osaaminen vastaa formaalin koulutuksen testeissä ja tenteissä arvioitavaa osaamista.

Kun valmentajan osaaminen on tunnistettu ja koulutuksen osia on hyväksitty, on tarpeen laatia valmentajalle yksilöllinen opintosuunnitelma. Kurssi-opintojakso- tai modulierakenteisessa koulutuksessa se on verraten yksinkertaista ja tapahtuu periaatteessa alla olevan Domino-kuvan osoittamalla tavalla. Mikäli kyse on prosessinomaisesta koulutuksesta vaatii yksilöllinen opintosuunnittelu todennäköisesti koko prosessin yksilöllistämistä.



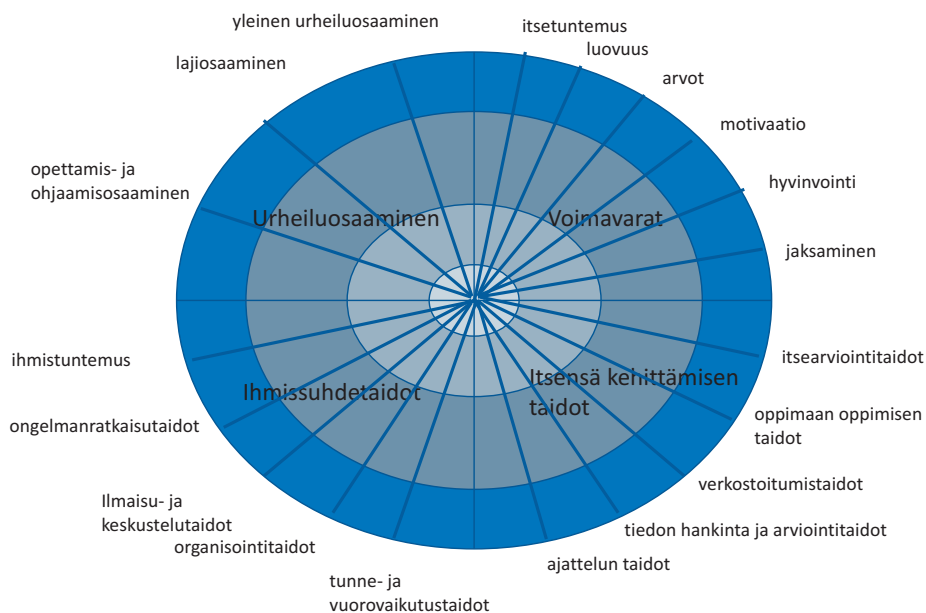
VALMENNUS- OSAAMISEN MALLI ARVIOINNIN APUNA

Jääkiekkoliitto ja Suomen urheiluopisto ovat tehneet mallin pohjalta mobiilityökalun valmentajan päivittäistoiminnan laadun arviointiin. Työkalua käytetään

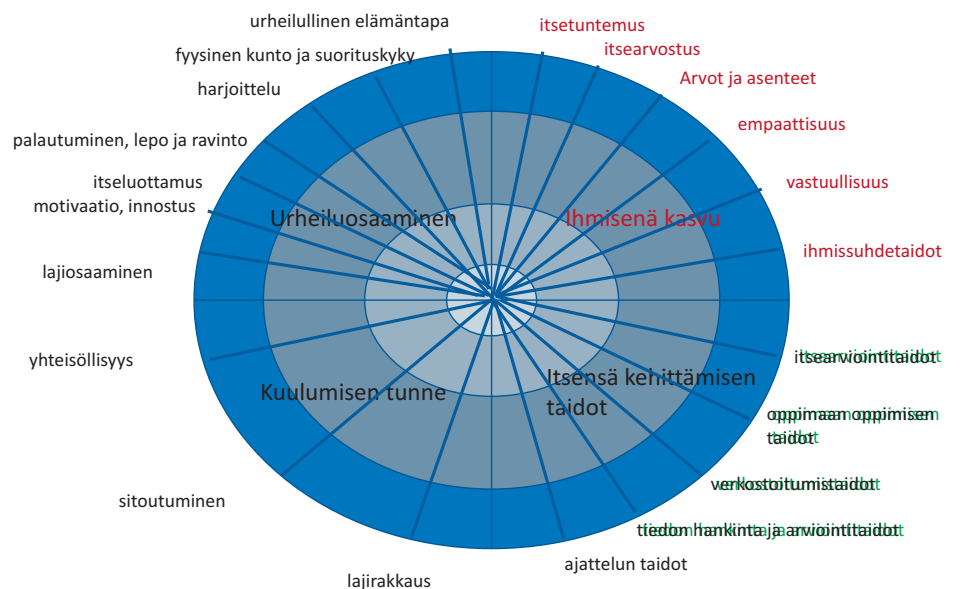
valmentajan itsearvioinnissa sekä mentorin arviointi työkaluna. Mallin joihinkin osiin palautetta voivat antaa myös urheilijat ja jatkossa myös urheilijoiden

vanhemmat. Työkalun idea on yksinkertainen 360 – työkalu. Mikäli lajilla ei ole vielä pääsyä mobiilityökalun käyttöön, voi oheisia paperiversioita hyödyntää valmentajan osaamisen arvioinnissa.

Valmentajan osaamistarpeet



Mihin valmentaja urheilijassa voi vaikuttaa



MUTTA VALMENTAJAN ITSEARVIOINNIN JA ARVIOINNIN TYÖKALUJA

Erlaisia itsearvioinnin työkaluja on kerätty osoitteeseen: <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajan-tyokalut/>

Valmentajan osaamisen kehittymistä voi arvioida myös siten, miten asiantuntemus syvenee ja kokonaisuuden hallinta paranee. Tätä voi kuvata sillä, mihin valmentajan huomio kohdistuu. Aloitelevalla valmentajalla (ja kouluttajalla)

huomio kohdistuu helposti omaan toimintaan ja suunnittelu kohdistuu sisältöihin kuten harjoitteisiin. Kun kokemus ja osaaminen lisääntyvät, niin huomio kohdistuu jo enemmän urheilijaan ja omaan toimintaan suhteessa häneen. Kolmannessa vaiheessa valmentaja on jo enemmän oppimistilanteen ja vuorovaikutuksen fasilitoija.

Parasta olisi, jos valmentajan osaamista voisi arvioida käytännön valmennustilanteissa valmentajan omien urheilijoiden kanssa. Tämä liittyy paitsi vaikuttavuuden arviointiin, myös sellaisen valmennuskulttuurin rakentamiseen, jossa käytäntönä on seurata muiden valmentajien työtä, antaa palautetta, saada palautetta ja keskustella valmentamisesta avoimesti.

Valmentajan polku: valmentajan huomio kohdistuu



- Harjoituksen sisältöön
- Harjoituksen suunnitelmaan
- Valmentajan omaan tekniseen hallintaan
- Valmentajan omaan esiintymiseen
- Ryhmän hallintaan



- Valmentajan omaan toimintaan
- Opetusmenetelmiin
- Urheilijan toimintaan
- Vuorovaikutukseen urheilijan kanssa
- Eriyttämiseen



- Urheilijan toimintaan
- Oppimisen auttamiseen
- Oppimisympäristöjen luomiseen
- Vuorovaikutuksen edistämiseen
- Yksilöllistämiseen



OSA 3

VOK-
PERUSTEET

VOK 1 VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUKSEN PERUSTEET, TASO 1

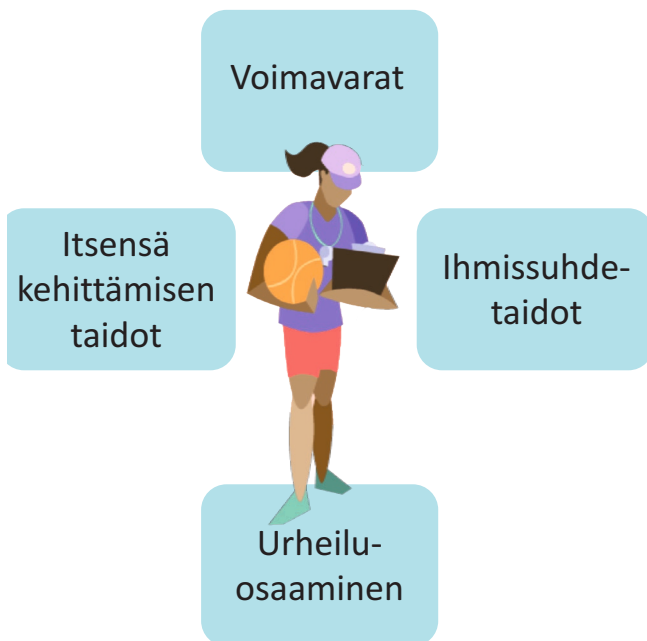
Erlaisia itsearvioinnin työkaluja on kerätty osoitteeseen: <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamishjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajan-tyokalut/>

Valmentajan osaamisen kehittymistä voi arvioida myös siten, miten asiantuntemus syvenee ja kokonaisuuden hallinta paranee. Tätä voi kuvata sillä, mihin valmentajan huomio kohdistuu. Aloitelevalla valmentajalla (ja kouluttajalla)

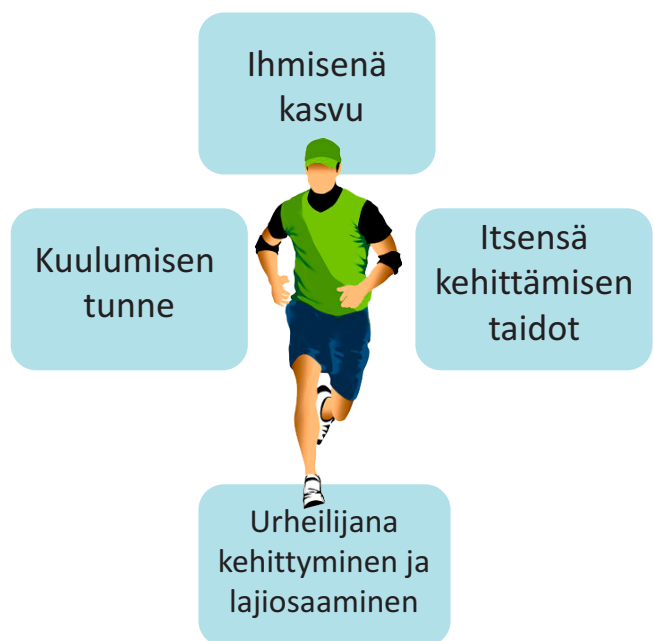
huomio kohdistuu helposti omaan toimintaan ja suunnittelu kohdistuu sisältöihin kuten harjoitteisiin. Kun kokemus ja osaaminen lisääntyvät, niin huomio kohdistuu jo enemmän urheilijaan ja omaan toimintaan suhteessa häneen. Kolmannessa vaiheessa valmentaja on jo enemmän oppimistilanteen ja vuorovaikutuksen fasilitoija.

Parasta olisi, jos valmentajan osaamista voisi arvioida käytännön valmennustilanteessa valmentajan omien urheilijoiden kanssa. Tämä liittyy paitsi vaikuttavuuden arviointiin, myös sellaisen valmennuskulttuurin rakentamiseen, jossa käytäntönä on seurata muiden valmentajien työtä, antaa palautetta, saada palautetta ja keskustella valmentamisesta avoimesti.

Valmentajan osaamistarpeet



Mihin valmentaja voi vaikuttaa?



Ykköstason valmentajakoulutuksen tavoitteena on, että valmentaja suunnittelee, ohjaa ja arvioi yksittäisen harjoituksen laadukkaasti.

Lajin osaaminen: Laji määrittää itse lajiin liittyvät osaamisalueet, jotka ovat keskeisiä 1-tason yleistavoitteeseen nähden. Lajin osaamista voi/kannattaa yhdistellä yleisiin osaamistavoitteisiin.

Toimintatavat ja arvioinnit ovat esimerkkejä. Parempia vaihtoehtoja saa keksiä!

URHEILUOSAAMINEN

Valmentaja suunnittelee ja toteuttaa yksittäisen harjoitus- tai ohjaustapahtuman

TOIMINTATAPA

Tutustutaan harjoituksen rakenteeseen, tavoitteenasettamiseen ja organisointiin. Harjoitellaan suunnittelua ja toteutusta, seurataan muiden valmentajien harjoituksia arvioiden harjoituksen kulkua ja tavoitteiden toteutumista.

ARVIOINTI

Valmentaja tekee harjoitussuunnitelman ja saa siitä palautetta. Valmentaja toteuttaa harjoituksen ja kerää siitä palautetta ja tekee harjoituksesta itsearvion.

Valmentaja organisoii harjoituksia ja opettaa käyttäen erilaisia menetelmiä.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan erilaisiin opetusmenetelmiin ja taidon oppimisen perusteisiin. Harjoitellaan käytännössä harjoittelun organisointia, erilaisia opetusmenetelmiä ja palautteen antoa.

ARVIOINTI

Valmentajan toiminta käytännön tilanteessa. Onko organisointi tarkoituksenmukaista, vaihteleeko valmentaja opetusmenetelmiä ja antako palautetta erilaisin keinoin? Osallistaako valmentaja urheilijoita valmennustilanteessa?

Valmentaja tietää ihmisen elinjärjestelmien rakenteen ja toiminnan pääkohdat sekä ymmärtää niiden merkityksen harjoittelussa.

TOIMINTATAPA

Valmentaja opiskelee ennakkoon ihmisen keskeiset elinjärjestelmät. Käytännön harjoitustilanteissa perehdytään kuorituksen ja harjoittelun vaikutuksiin.

ARVIOINTI

Valmentaja osaa kertoa suunnitteleman harjoituksen vaikutuksia hengitys- ja verenkiertoelimistöön ja hermolihasjärjestelmään.

Valmentaja tietää ihmisen kasvun ja kehittymisen vaiheet elämänkulun ajalta sekä eri ominaisuuksien kehittymisen herkkyykskaudet ja huomioida niitä kohderyhmänsä harjoittelun suunnittelussa ja toteutuksessa.

TOIMINTATAPA

Valmentaja opiskelee pienryhmässä ihmisen kasvun ja kehityksen vaiheet. Jokainen perehtyy omien valmennettaviensa kohderyhmään ja miten valmennettavien kehityksen vaihe pitäisi huomioida.

ARVIOINTI

Valmentaja huomioi valmennettaviensa kehitystason suunnittelemassaan harjoituksessa ja osaa perustella valintansa.

Valmentaja suunnittelee harjoitteita eri ominaisuuksien kehittämiseksi.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan urheiluasuoritukseen vaikuttaviin ominaisuuksiin ja niiden kehittämisen peruseriaatteisiin. Harjoitellaan niitä käytännön harjoitustilanteissa.

ARVIOINTI

Valmentaja suunnittelee tavoitteiden mukaiset harjoitteet jonkin ominaisuuden kehittämiseksi.

Valmentaja huomioi terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät asiat harjoituksessa ja edistää toiminnallaan valmennettavien liikunnallista elämäntapaa

TOIMINTATAPA

Havainnoidaan käytännön harjoituksessa erilaisia turvallisuuteen liittyviä tekijöitä ja mietitään miten niitä voi huomioida ja ennakoida. Valmentaja selvittää oman lajinsa tyypilliset terveys- ja turvallisuusriskit.

ARVIOINTI

Valmentaja huomioi harjoitustilanteessa turvallisuusasiat. Valmentajan itsearviointi ja kouluttajan/mentorin palaute.

IHMISSUHDETAIDOT

Valmentaja rakentaa positiivista

toimintailmapiiriä: Valmentaja tunnistaa omat tunnetilansa ja harjoittelee niiden hallintaa. Valmentaja viestii selkeästi ja kohderyhmälle sopivasti ja kuuntelee muita. Valmentaja edesauttaa vuorovaikutusta ryhmän sisällä.

TOIMINTATAPA

Harjoitellaan erilaisia vuorovaikutuksen työkaluja; minäviestiä ja tunteiden sanoitusta.

ARVIOINTI

Valmentaja asettaa itselleen vuorovaikutuksen kehittämistavoitteen ja pyytää vertaisvalmentajalta palautetta toiminnastaan.

Valmentaja tunnistaa oman ohjaustyyliinsä sekä erilaisten valmennus-/ohjaustyylien vaikutuksen valmentamiseen ja ohjaamiseen.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan käytännön harjoituksissa erilaisiin valmennus- ja ohjaustyyliin ja pohditaan niiden vaikutuksia.

ARVIOINTI

Valmentaja pyytää urheilijoilta palautetta omasta ohjaamisestaan ja kokeilee erilaisia ohjaus- ja valmennustyyliä ja tekee itsearviota huomioistaan. Valmentaja seuraa toisen valmentajan pitämiä harjoituksia ja tekee huomioita valmennustyylistä.

Valmentaja tietää oman roolinsa ja merkityksellisyytensä ohjattaviensa kasville ja hyvinvoinnille

TOIMINTATAPA

Tutustutaan "Valmentajalla on väliä" materiaaliin ja pohditaan, miten se näkyy omassa toiminnassa.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi

VOIMAVARAT

Valmentaja suunnittelee toiminnan huomioiden jaksamisen ja hyvinvoinnin.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan joihinkin suunnittelun työkaluihin tai työtapoihin.

ARVIOINTI

Valmentaja suunnittelee viikoittaisen ajankäyttönsä siten, että hän huomioi paitsi urheilijan kokonaisvaltaisesti, myös oman hyvinvointinsa ja jaksamisensa.

ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAIDOT

Valmentaja tuntee valmennusosaamisen mallin, tunnistaa sen avulla omia vahvuuksiaan ja kehittymiskohteitaan ja käyttää joitain erilaisia osaamisen kehittymisen tapoja valmennustehtävässään.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan suomalaisen valmennusosaamisen malliin ja käydään ryhmäkeskusteluja omista vahvuuksista ja kehittymistarpeista.

ARVIOINTI

Valmentaja asettaa itselleen kehittämistavoitteet ja kertoo osaamisen kehittämisen tavoistaan.

VALMENTAJAN TOIMINNAN ARVIOINTI KÄYTÄNNÖN VALMENNUSTILANTEESSA

Tavoitteena olisi, että koulutuksessa voisi arvioida valmentajan toimintaa käytännön valmennustilanteessa omien urheilijoiden kanssa. Sen voi toteuttaa mentorointina, videokuvaamalla tai vertaistutoroinnilla.

Valmennustilanteen arvioinnissa on huomioitava, että aloittelevan valmentajan huomio kohdistuu vielä pääasiassa harjoituksen sisältöön ja valmentajan omaan toimintaan.

Valmentajan polku: valmentajan huomio kohdistuu



- Harjoituksen sisältöön
- Harjoituksen suunnitelmaan
- Valmentajan omaan tekniseen hallintaan
- Valmentajan omaan esiintymiseen
- Ryhmän hallintaan



- Valmentajan omaan toimintaan
- Opetusmenetelmiin
- Urheilijan toimintaan
- Vuorovaikutukseen urheilijan kanssa
- Eriyttämiseen



- Urheilijan toimintaan
- Oppimisen auttamiseen
- Oppimisympäristöjen luomiseen
- Vuorovaikutuksen edistämiseen
- Yksilöllistämiseen

KÄYTÄNNÖN HARJOITUKSEN ARVIOINTIMALLI

ARVIOINTIKESKUSTELU ENNEN KÄYTÄNNÖN HARJOITUSTA:

Valmentaja tuntee urheilijansa:

Valmentaja kertoo urheilijoistaan, heidän ominaisuuksistaan, persoonallisuudesta ja erityspiirteistä. Valmentaja kuvaa, miten hän huomioi nämä valmennuksessa.

Valmentajan voimavarat:

Valmentaja kertoo itsestään valmentajana ja omista motiiveistaan valmentaa. Hän arvioi omaa ajankäyttöään, jaksamistaan ja sitä, miten valmentaminen sopii hänen elämäänsä. Hän arvioi sitä, miten urheilijat hänet näkevät ja kuvaa toimintaansa sidosryhmien kanssa.

Valmentajan urheiluosaaminen:

Valmentaja esittää tulevan harjoituksen suunnitelman, sen tavoitteet ja perustelut. Valmentaja arvioi, miten suunniteltu harjoitus sopii kohderyhmälle. Hän kuvaa, miten aikoo organisoida toimintaa. Valmentaja kertoo, miten urheilijoita osallistetaan harjoituksessa. Valmentaja kertoo, miten aikoo edistää oppimista ja miten hän on ennakoinut turvallisuuden liittyvät asiat.

ARVIOINTI KÄYTÄNNÖN VALMENNUSTILANTEESSA

Urheilijoiden toiminta:

- + Ovatko urheilijat innostuneita harjoittelemaan?
- + Mitä harjoituksissa tapahtuu, syntykö liikettä, levon ja rasituksen suhde, harjoitellaanko sitä mitä tavoiteltiin?
- + Kysyvätkö urheilijat kysymyksiä, vastaavatko he kysymyksiin?
- + Millainen on tunnelma?
- + Onko urheilijoilla mahdollisuus vaikuttaa?
- + Onko tekemisen vaihtoehtoja? Huomioidaanko erilaiset yksilöt?
- + Syntykö onnistumisen kokemuksia?
- + Opitaanko?
- + Ovatko haasteet sopivia?
- + Saavatko urheilijat palautetta ja kannustusta?
- + Onko harjoittelu turvallista?

Valmentajan toiminta:

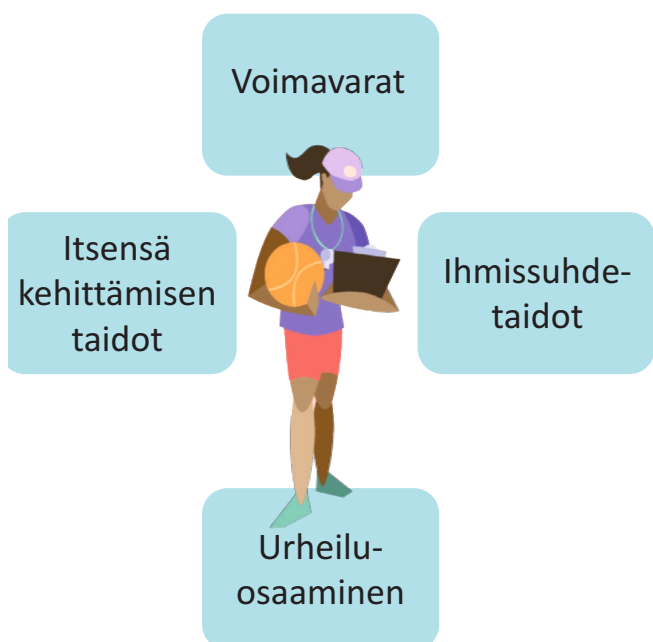
- + Onko valmentaja innostunut valmentamisesta?
- + Millaista on valmentajan ja urheilijoiden vuorovaikutus?
- + Miten valmentaja rakentaa ilmapiiriä?
- + Onko tekeminen monipuolista (taito, fys, psy, sos)
- + Kysykö valmentaja? Millaisia kysymyksiä?
- + Kuunteleeko hän urheilijoita?
- + Antaako valmentaja urheilijoille mahdollisuuksia vaikuttaa?
- + Ottaako valmentaja haasteita?
- + Millaista palautetta valmentaja antaa?
- + Miten hän organisoi?

ARVIOINTIKESKUSTELU VALMENNUSTILANTEEN JÄLKEEN

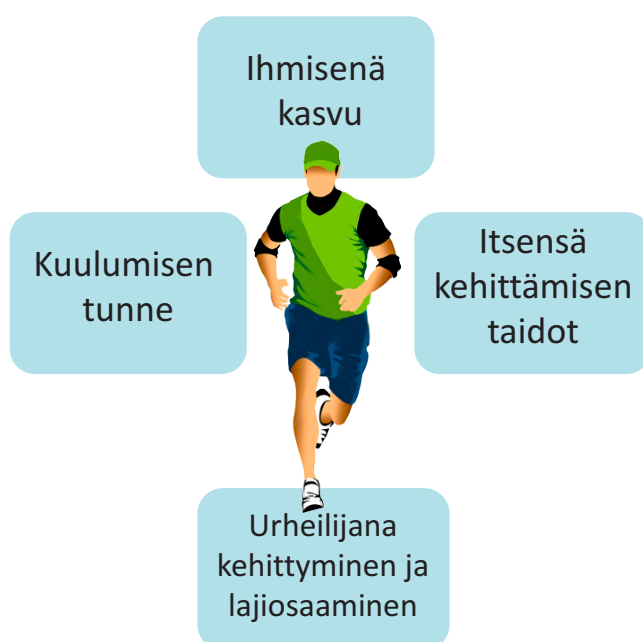
- + Valmentaja kertoo mitä tapahtui ja miksi?
- + Valmentaja arvioi urheilijoiden oppimista ja sitä, miten ja mistä syistä oppiminen tapahtui?
- + Valmentaja kertoo, mikä meni hyvin.
- + Valmentaja arvioi tapahtuiko jotain odottamatonta: mitä tapahtui, miten hän toimi, miten hän toimisi jatkossa.
- + Valmentaja kertoo mitä hän oppi itse.
- + Valmentaja arvioi valmennustilanteen turvallisuutta.
- + Valmentaja arvioi tavoitteiden toteutumista.
- + Urheilijat arvioivat, millä mielellä olivat harjoituksissa.

VOK 2 VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUKSEN PERUSTEET, TASO 2

Valmentajan osaamistarpeet



Mihin valmentaja voi vaikuttaa?



Kakkostason valmentajakoulutuksen tavoitteena on, että valmentaja suunnittelee, ohjaa ja arvioi harjoitusvuoden laadukkaasti.

Lajin osaaminen: Laji määrittää itse lajiin liittyvät osaamisalueet, jotka ovat keskeisiä 2-tason yleistavoitteeseen nähden. Lajin osaamista voi/kannattaa yhdistellä yleisiin osaamistavoitteisiin.

Toimintatavat ja arvioinnit ovat esimerkkejä. Parempia vaihtoehtoja saa keksiä!

URHEILUOSAAMINEN

Valmentaja suunnittelee jaksosuunnitelman osana isompaa kokonaisuutta ja arvioi sitä.

TOIMINTATAPA

Sisällytetään koulutuksen kokonaisuudet jakso- tai vuosisuunnitelmaan.

ARVIOINTI

Valmentaja tekee jaksosuunnitelman osallistaen urheilijoita ja saa siitä palautetta. Valmentaja kerää siitä palautetta ja tekee suunnitelmasta itsearvion. Jaksosuunnitelmassa tulee olla konkreettiset tavoitteet ja niiden arviointisuunnitelma. siinä tulee näkyä painopisteet ja se, miten urheilijan kokonaisvaltainen elämäntilanne ja kuormitus ja palautuminen huomioidaan.

Valmentaja tietää ihmisen elinjärjestelmien rakenteen ja toimintamekanismin sekä osaa soveltaa tie-toa oman lajinsa ja kohderyhmänsä käytännön harjoittelussa ja kilpailuissa.

TOIMINTATAPA

Valmentaja opiskelee itse ihmisen elinjärjestelmän rakenteen ja toimintamekanismin ja tekee testin avulla osaamisestaan itsearvion. Osaamisen täydennystä vaativiin asioihin perehdytään yhdessä. Valmentaja laatii kuvauksen oman lajinsa kilpailusuorituksen vaikutuksista ihmisen elimistön toimintaan.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja oppimistehävän vertaisarviointi. Oppimistehävässä on huomioitava erityisesti Hengitys- ja verenkiertoelimistön, hermolihaskäytännön sekä energiantuoton toiminta sekä olosuhteiden vaikutus näihin.

Valmentaja huomioi ihmisen kasvun ja kehittymisen vaiheet koko elämänsä ajalta sekä eri ominaisuuksien kehittymisen herkkyyksikaudet kohderyhmänsä harjoittelun suunnittelussa ja toteutuksessa siten, että harjoittelu on turvallista.

TOIMINTATAPA

Valmentaja opiskelee pienryhmässä ihmisen kasvun ja kehityksen vaiheet ja tekee suunnitelman, miten hän huomioi oman kohderyhmänsä kehityksen kausisuunnitelmassa.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja oppimistehävän vertaisarviointi. Oppimistehävässä on huomioitava erityisesti lasten ja nuorten kehityksen vaiheet ja ominaisuuksien kehittyminen, kognitiivinen ja emotionaalinen kehitys ja sukupuolten väliset erot.

Valmentaja suunnittelee harjoitteita eri ominaisuuksien kehittämiseksi

TOIMINTATAPA

Valmentaja valmistelee esityksen jostain ominaisuudesta ja esittää sen ryhmälle. Harjoitellaan käytännössä eri ominaisuuksien kehittämistä. Valmentaja laatii jaksosuunnitelman valmennettavilleen eri ominaisuuksien osalta.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja oppimistehävän vertaisarviointi. Oppimistehävässä on huomioitava voiman, nopeuden, kestävyuden ja liikkuvuuden osa-alueet ja niiden kehittyminen, taidon osa-alueet ja taitavuuden taustatekijät ja kehittyminen, kuormituksen ja palautumisen periaatteet sekä harjoittelun ohjelmointi ja seuranta.

Valmentaja soveltaa voimantuoton biomekaanisia periaatteita oman lajinsa käytännön harjoitteissa ja kilpailusuorituksissa.

TOIMINTATAPA

Perehdytään yhdessä voimantuoton mekaniikkaan. Valmentajat tekevät pienryhmissä analyysin oman lajinsa kilpailusuorituksen voimantuoton mekaniikasta.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi

Valmentaja auttaa valmennettavia oppimaan

TOIMINTATAPA

Havainnoidaan ja harjoitellaan käytännön valmennustilanteissa erilaisia toimintatapoja, suorituksen havainnointia ja palautteenantoa. Perehdytään erilaisiin oppimisen esteisiin ja niiden ratkaisemiseen sekä eriyttämiseen. Valmentaja soveltaa omassa valmennuksessa erilaisia toimintatapoja ja tekee niistä itsearvion ja kerää palautetta valmennettavilta ja mentorilta/vertaisvalmentajalta..

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja palautteen arviointi.

IHMISSUHDETAIDOT

Valmentaja rakentaa positiivista toimintailmapiiriä

TOIMINTATAPA

Harjoitellaan itseilmaisun ja kuuntelemisen taitoja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Valmentaja kuvaa toimintaansa videolle ja tekee siitä arvioinnin ilmapiiriin ja vuorovaikutuksen näkökulmasta sekä pyytää palauteta mentorilta tai vertaisvalmentajalta sekä urheilijoilta. Sen pohjalta valmentaja tekee oman kehityssuunnitelman ja suunnitelman sen arvioinnista.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja palautteen arviointi.

Valmentaja auttaa urheilijaa ratkaisemaan harjoitteluun ja kilpailuun liittyviä haasteita

TOIMINTATAPA

Perehdytään urheilupsykologian perusteisiin. Valmentaja valitsee yhdessä urheilijan/urheilijoiden kanssa psykologian harjoittelun kehittämiskohteen, tekee siitä suunnitelman ja toteuttaa sen käytännössä

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja urheilijan/urheilijoiden palaute

Valmentaja tunnistaa eettiset ongelmatilanteet ja hakee niihin ratkaisumalleja

TOIMINTATAPA

Perehdytään Valmentajalla on väliä” - materiaaliin Ryhmä esittelee käytännön eettisiä ongelmatilanteita ja pohtii niihin ratkaisumalleja.

ARVIOINTI

Valmentaja asettaa itselleen eettisen kehittämistavoitteen ja pyytää vertaisvalmentajalta palautetta toiminnastaan.

VOIMAVARAT

Valmentaja suunnittelee omaa toimintaansa ja ymmärtää sen vaikutuksen jaksamiseen ja hyvinvointiin.

TOIMINTATAPA

Valmentaja tekee analyysin omasta ajankäytöstään ja kuormittuneisuudestaan ja tarpeen mukaan tekee itselleen suunnitelman sen kehittämiseksi.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi.

Valmentaja kehittää oman tiiminsä ja verkostonsa toimintaa

TOIMINTATAPA

Perehdytään ryhädynamiikkaan ja verkoston toiminnan periaatteisiin. Valmentaja arvioi omaa tiimiänsä ja verkostonsa kehittämistarpeita ja vie kehittämisen ratkaisuja käytäntöön.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja tiimin ryhmäarviointi.

ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAIDOT

Valmentaja tuntee valmennusosaamisen mallin, tunnistaa sen avulla omia vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan ja käyttää joitain erilaisia osaamisen kehittämisen tapoja valmennustehtävässään.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan suomalaisen valmennusosaamisen malliin ja käydään ryhmäkeskusteluja omista vahvuuksista ja kehittymistarpeista.

ARVIOINTI

Valmentaja asettaa itselleen kehitystavoitteet ja kertoo osaamisen kehittämisen tavoistaan.

Valmentaja hyödyntää toimintaympäristöään itsenä kehittämisessä

TOIMINTATAPA

Valmentaja perehtyy oman seuransa toimintaan ja sen mahdollisuuksiin oman kehittämisensä tukemisessa.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi

Valmentaja seuraa oman lajinsa kehitystä

TOIMINTATAPA

Perehdytään erilaisiin tiedonlähteisiin ja työkaluihin ja niiden käyttöön.

ARVIOINTI

Valmentajan laatimassa jaksosuunnitelmassa on huomioitu lajin kehitys

Valmentaja tekee jatkuvaa arviointia ja seurantaa omasta toiminnastaan ja valmennettavien kehitymisestä

TOIMINTATAPA

Perehdytään erilaisiin seuranta ja arviointikeinoihin. Valmentaja tekee seuranta- ja arviointisuunnitelman osaksi jaksosuunnitelmaa.

ARVIOINTI

Valmentajan laatimassa jaksosuunnitelmassa on huomioitu seuranta ja arviointi.

VOK 3 VALMENTAJA- JA OHJAAJAKOULUTUKSEN PERUSTEET, TASO 3

Valmentajan osaamistarpeet

Voimavarat

Itsensä kehittämisen taidot



Ihmissuhdetaidot

Urheilu-osaaminen

Mihin valmentaja voi vaikuttaa?

Ihmisenä kasvu

Kuulumisen tunne



Itsensä kehittämisen taidot

Urheilijana kehittyminen ja lajiosaaminen

Kolmostason valmentajakoulutuksen tavoitteena on, että valmentaja suunnittelee, ohjaa ja arvioi urheilijan harjoittelua pitkäjänteisesti.

Lajin osaaminen: Laji määrittää itse lajiin liittyvät osaamisalueet, jotka ovat keskeisiä 3-tason yleistavoitteeseen nähden. Lajin osaamista voi/kannattaa yhdistellä yleisiin osaamistavoitteisiin.

Toimintatavat ja arvioinnit ovat esimerkkejä. Parempia vaihtoehtoja saa keksiä!

URHEILUOSAAMINEN

Valmentaja suunnittelee harjoittelusuunnitelman ja arvioi sitä.

TOIMINTATAPA

Sisällytetään koulutuksen kokonaisuudet harjoittelusuunnitelmaan.

ARVIOINTI

Valmentaja tekee harjoittelusuunnitelman ja saa siitä palautetta. Valmentaja kerää siitä palautetta ja tekee suunnitelmasta itsearvion. Suunnitelmassa tulee olla konkreettiset tavoitteet ja niiden arviointisuunnitelma. Siinä tulee näkyä painopisteet ja se, miten urheilijan kokonaisvaltainen elämäntilanne ja kuormitus ja palautuminen huomioidaan. Urheilijat tulee osallistaa suunnitelman tekoon.

Valmentaja ymmärtää ihmisen elinjärjestelmien rakenteen ja toimintamekanismin sekä osaa soveltaa tietoa oman lajinsa ja kohderyhmänsä käytännön harjoittelussa ja kilpailuissa.

TOIMINTATAPA

Valmentaja opiskelee itse ihmisen elinjärjestelmän rakenteen ja toimintamekanismin ja tekee testin avulla osaamisestaan itsearvion. Osaamisen täydennystä vaativiin asioihin perehdytään yhdessä. Valmentaja laatii kuvauksen oman lajinsa kilpailusuorituksen vaikutuksista ihmisen elimistön toimintaan.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearvointi ja oppimistehtävän vertaisarviointi. Oppimistehtävässä on huomioitava erityisesti Hermoston ja endokriinisen järjestelmän toiminta, puolustusjärjestelmä ja immuniteetti, nestetasapaino ja lämmönsäätely sekä erityisolosuhteiden vaikutus elimistön toimintaan oman lajin kannalta.

Valmentaja huomioi ihmisen kasvun ja kehittymisen vaiheet koko elämänkulun ajalta sekä eri ominaisuuksien kehittymisen herkkyyksikaudet valmennettaviensa harjoittelun suunnittelussa ja toteutuksessa

TOIMINTATAPA

Valmentaja syventää osaamistaan valmennettaviensa kasvun ja kehityksen vaiheesta. Valmentaja suunnittelee urheilijansa/urheilijoidensa kanssa urheilijoiden uraa urheilijoiden tavoitteiden ja potentiaalin mukaisesti.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearvointi ja oppimistehtävän vertaisarviointi. Oppimistehtävässä on huomioitava erityisesti valmennettavien kehityksen vaihe ja urheilijoiden osallistaminen suunnitelmaan ja arviointiin.

Valmentaja suunnittelee harjoittelua eri ominaisuuksien kehittämiseksi

TOIMINTATAPA

Valmentaja perehtyy lajinsa lajiansalysiin ja siihen, mitkä ominaisuudet ovat lajin kannalta olennaisia ja miten niitä harjoitetaan lajissa. Valmentajat perehtyvät pienryhmissä lajin harjoittelun suunnitteluun ja tekevät urheilijoidensa kanssa harjoittelusuunnitelman.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearvointi ja oppimistehtävän vertaisarviointi. Oppimistehtävässä on huomioitava lajin vaatimusten ymmärtäminen ja niiden soveltaminen omille valmennettaville, kuormituksen ja palautumisen ja kehon huollon periaatteiden ymmärtäminen, psyykkisten taitojen kehittäminen sekä harjoittelun suunnittelun periaatteet.

Valmentaja soveltaa voimantuoton biomekaanisia periaatteita oman lajinsa käytännön harjoitteissa ja kilpailusuorituksissa.

TOIMINTATAPA

Perehdytään yhdessä mekaniikan periaatteisiin. Valmentaja arvioi urheilijan kanssa urheilijan rakenteen ja ominaisuuksien merkitystä suoritustekniikkaan.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi

Valmentaja auttaa valmennettavia oppimaan

TOIMINTATAPA

Havainnoidaan ja harjoitellaan käytännön valmennustilanteissa erilaisia toimintatapoja, suorituksen havainnointia ja palautteenantoa. Perehdytään erilaisiin oppimisen esteisiin ja niiden ratkaisemiseen sekä eriyttämiseen. Valmentaja perehtyy omien urheilijoidensa yksilöllisiin ominaisuuksiin ja tarpeisiin ja soveltaa omassa valmennuksessa erilaisia toimintatapoja. Valmentaja tekee niistä itsearvion ja kerää palautetta valmennettavilta ja mentorilta/vertaisvalmentajalta.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja valmentajan keräämän palautteen arviointi.

Valmentaja huomioi terveyden edistämisen toiminnassaan

TOIMINTATAPA

Valmentajat perehtyvät pienryhmissä erilaisiin terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tapoihin. He tunnistavat harjoittelusuunnitelmassa vaiheet, joissa terveyteen ja hyvinvointiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Valmentaja laatii suunnitelman ja mahdollisen ohjeistuksen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen käytännöistä omille urheilijoilleen.

ARVIOINTI

Oppimistehtävän vertaisarviointi. Oppimistehtävässä huomioidaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioiminen, tukitoimet, ravinto, antidoping sekä liikuntavammojen ennaltaehkäisy.

IHMISSUHDETAIDOT

Valmentaja vuorovaikuttaa monipuolisesti ja erilaiset yksilöt huomioiden

TOIMINTATAPA

Harjoitellaan itseilmaisun ja kuuntelemisen taitoja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Valmentaja kerää palautetta vuorovaikutuksesta ja viestinnästään mentorilta tai vertaisvalmentajalta sekä urheilijoilta. Sen pohjalta valmentaja tekee oman kehityssuunnitelman ja suunnitelman sen arvioinnista.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja palautteen arviointi.

Valmentaja auttaa urheilijaa ratkaisemaan harjoitteluun ja kilpailuun liittyviä haasteita

TOIMINTATAPA

Perehdytään ihmisen elämäntilanteeseen liittyviin psyykkisiin tekijöihin. Valmentaja valitsee urheilija/urheilijoiden kanssa psyykkisen harjoittelun kehittämiskohteen, suunnittelee ja toteuttaa sen käytännössä urheilijan/urheilijoiden kanssa.

ARVIOINTI

Valmentajan ja urheilijan itsearviointi.

Valmentaja tunnistaa eettiset ongelmatilanteet ja hakee niihin ratkaisumalleja

TOIMINTATAPA

Perehdytään Valmentajalla on väliä” - materiaaliin Ryhmä esittelee käytännön eettisiä ongelmatilanteita ja pohtii niihin ratkaisumalleja. Valmentaja arvioi omia arvojaan ja valmennusfilosofiaansa.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi

VOIMAVARAT

Valmentaja suunnittelee omaa toimintaansa ja ymmärtää sen vaikutuksen jaksamiseen ja hyvinvointiin.

TOIMINTATAPA

Valmentaja tekee analyysin omasta ajankäytöstään ja kuormittuneisuudestaan ja tarpeen mukaan tekee itselleen suunnitelman sen kehittämiseksi.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja mahdollisesti mentorin palaute

Valmentaja kehittää oman tiiminsä ja verkostonsa toimintaa

TOIMINTATAPA

Perehdytään tiimirakentamiseen ja johtamiseen. Valmentaja arvioi omaa tiimiänsä ja verkostonsa kehittämistarpeita ja vie kehittämisenratkaisuja käytäntöön.

ARVIOINTI

Valmentajan itsearviointi ja tiimin palaute.

ITSENSÄ KEHITTÄMISEN TAIDOT

Valmentaja tuntee valmennusosaamisen mallin, tunnistaa sen avulla omia vahvuuksiaan ja kehitymis-kohteitaan ja käyttää erilaisia osaamisen kehittymisen tapoja valmennustehtävässään.

TOIMINTATAPA

Tutustutaan suomalaisen valmennusosaamisen malliin ja käydään ryhmäkeskusteluja omista vahvuuksista ja kehittymistarpeista.

ARVIOINTI

Valmentaja asettaa itselleen kehitymistavoitteet ja kertoo osaamisen kehittämisen tavoistaan.

Valmentaja hyödyntää verkostoaan itsenä kehittämisessä

TOIMINTATAPA

Valmentaja rakentaa omaa verkostoaan siten, että hänellä on mahdollisuuksia oman toimintansa jatkuvaan kehittämiseen.

ARVIOINTI

Verkoston kuvaus ja valmentajan itsearviointi

Valmentaja seuraa oman lajinsa kansainvälistä kehitystä

TOIMINTATAPA

Perehdytään erilaisiin tiedonlähteisiin ja työkaluihin ja niiden käyttöön.

ARVIOINTI

Valmentajan laatimissa suunnitelmissa on huomioitu lajinkansainvälinen kehitys ja vaatimustaso.

Valmentaja tekee jatkuvaa arviointia ja seuranta omasta toiminnastaan ja valmennettavien kehitymisestä

TOIMINTATAPA

Perehdytään erilaisiin seuranta ja arviointikeinoihin. valmentaja tekee seuranta ja arviointisuunnitelman osaksi valmennussuunnitelmaa.

ARVIOINTI

Valmentajan laatimissa valmennussuunnitelmissa on huomioitu seuranta ja arviointi.