



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Jalkapallovalmentajien tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä opetustavat

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Kasvatuspsykologian opintosuunta
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustiede
Tammikuu 2021
Joonas Rantanen
Ohjaaja: Markus Talvio



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Käyttäytymistieteellinen	Laitos - Institution - Department Opettajankoulutuslaitos	
Tekijä - Författare - Author Joonas Rantanen		
Työn nimi - Arbetets titel Jalkapallovalmentajien tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä opetustavat		
Title Socialemotional skills and teaching styles of football coaches		
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatuspsykologia		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Markus Talvio	Aika - Datum - Month and year Tammikuu 2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 74 s + 1 liite
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><i>Tavoitteet.</i> Urheilussa on nähtävissä muutospainetta, joka kohdistuu valmentajiin ja valmennustapoihin. Keskustelu valmennuksessa käytettävistä metodeista ja toimintatavoista on aktiivista. Valmennusfilosofisesta näkökulmasta valmentajälähtöisyydestä ollaan siirtymässä pelaajälähtöisyyteen. Valmennuksessa käytettäviä metodeita ja opetustapoja tulisi päivittää vastaamaan nykyaikaisia oppimiskäsityksiä, joissa pelaajalla on aktiivisen toimijan rooli. Tarve kehittää valmentajien osaamista on tämän myötä kasvanut. Valmennustapojen hallinnan lisäksi valmentajalta edellytetään kykyä hyödyntää tunne- ja vuorovaikutustaitoja.</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ja analysoidaan miten jalkapallovalmentajat hyödyntävät ja käyttävät tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä opetustapoja. Tämän lisäksi etsitään yhteyksiä tunne- ja vuorovaikutustaitojen sekä opetustapojen välillä.</p> <p><i>Menetelmät.</i> Tämän tutkimuksen lähestymistapa oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluilla. Haastatteluita oli yhteensä kuusi ($n = 6$). Haastateltavilla valmentajilla oli laaja ja pitkä kokemus valmennustyöstä. Aineiston analyysi tehtiin teorialähtöisenä sisällönanalyysinä, koska aineistoa haluttiin tarkastella teorian näkökulmasta.</p> <p><i>Tulokset ja johtopäätökset.</i> Tämän tutkimuksen perusteella vahvistui käsitys siitä, että valmennuksessa ollaan siirtymässä opetustapaan, jossa pelaajan aktiivinen rooli oppijana ja tiedon rakentajana huomioidaan. Aineistosta voidaan päätellä, että valmentajat käyttävät autonomiaa tukevaa opetustapaa ja pyrkivät ottamaan pelaajien tarpeita huomioon. Valmentajat kuitenkin kokevat, että on tilanteita, joissa autonomia tukevan tavan sijaan on perusteltua käyttää kontrolloivaa tapaa. Parhaana lähestymistapana voidaankin pitää autonomiaa tukevan ja kontrolloivan tavan yhdistelmää.</p>		

Tämän tutkimuksen perusteella valmentajat hyödyntävät tunne- ja vuorovaikutustaitoja valmennustyössä monipuolisesti. Aineistosta pystytään päättämään, että valmentajat arvostavat tunne- ja vuorovaikutustaitoja ja kokevat ne merkittäväksi valmentajuuden osa-alueeksi. Aineiston perusteella valmentajat korostavat erityisesti tunne- ja vuorovaikutustaitojen niitä osa-alueita, jotka liittyvät muiden kanssa tapahtuvaan toimintaan. Tästä voidaan päätellä, että valmentajien minätietoisuuden ja itsensä johtamisen kehittämiseen tulisi tulevaisuudessa kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Avainsanat - Nyckelord

Tunne – ja vuorovaikutustaidot, Opetustavat, Valmentaminen

Keywords

Social and emotional skills, Teaching styles, Coaching

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Behavioural Sciences	Laitos - Institution - Department Teacher Education	
Tekijä - Författare - Author Joonas Rantanen		
Työn nimi - Arbetets titel Socialemotional skills and teaching styles of football coaches		
Title Jalkapallovalmentajien tunne- ja vuorovaikutustaidot		
Oppiaine - Läroämne - Subject Educational psychology		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Markus Talvio	Aika - Datum - Month and year January 2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 74 pp. + 1 appendices
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p><i>Objectives.</i> In sports, there is a pressure for change in coaches behaviour and coaching styles. The discussion regarding the methods and procedures used in coaching is active. From a coaching philosophical perspective, coach orientation has changed to player orientation. Teaching methods used in coaching should be updated to reflect modern learning concepts in which the player has the role of an active agent. In conclusion, the need to develop the skills of coaches has increased. In addition to mastering coaching styles, the coach is required to have the ability to utilize social and emotional skills.</p> <p>This study examines and analyzes how football coaches utilize and use social and emotional skills as well as teaching styles. In addition, connections between socialemotional skills and teaching styles are sought.</p> <p><i>Methods.</i> The approach of this study was qualitative. The material was collected through individual interviews. There were total of six interviews ($n = 6$). The coaches interviewed had extensive and long coaching experience. The analysis of material was done as a theory-based content analysis, because the aim was to look at the material from the perspective of theory.</p>		



Results and conclusions. Based on this research, the notion that coaching is moving towards a teaching style in which the player's role as a active learner and a builder of knowledge is taken into account was confirmed. It can be concluded from the material that coaches use a autonomy supportive teaching style to take into account the needs of the players. However, coaches feel that there are situations where it is justified to use controlling teaching style instead of autonomy supportive style. The best approach can be therefore considered to be a combination of an autonomy supportive and controlling style.

Based on this research, coaches utilize social and emotional skills in a variety of coaching work. It can be concluded from the material that coaches value social and emotional skills and perceive them as a significant aspect of coaching. Based on the material, coaches place particular emphasis on those areas of social and emotional skills that are related to working with others. From this it can be concluded that in the future more attention should be paid to the development of coaches' self-awareness and self-management.

Avainsanat - Nyckelord

Tunne – ja vuorovaikutustaidot, Opetustavat, Valmentaminen

Keywords

Social and emotional skills, Teaching styles, Coaching

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsinki University library – Helda / E-thesis

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

Sisällys

1.	JOHDANTO	1
2.	TEOREETTINEN TAUSTA	5
2.1	Tunne- ja vuorovaikutustaidot.....	5
2.1.1	Tunne- ja vuorovaikutustaitojen merkitys.....	7
2.1.2	Tunne- ja vuorovaikutustaidot valmennuksessa	9
2.1.3	Tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehys	12
2.1.4	Intrapersonalliset taidot.....	13
2.1.5	Interpersoonalliset taidot.....	15
2.2	Oppimiskäsitys.....	16
2.2.1	Opetustavat.....	18
3.	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
4.	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
4.1	Aineiston kerääminen	24
4.2	Aineiston analyysi	27
5.	TUTKIMUSTULOKSET	30
5.1	Tunne – ja vuorovaikutustaidot.....	30
5.1.1	Valmentajien käsityksiä tunne- ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä	31
5.1.2	Intrapersonalliset taidot.....	33
5.1.3	Interpersoonalliset taidot.....	38
5.2	Opetustavat	47
5.2.1	Autonomiaa tukeva opetustapa	48
5.2.2	Ohjaava opetustapa.....	50
5.2.3	Kontrolloiva opetustapa	52
5.3	Tunne- ja vuorovaikutustaitojen yhteys opetustapoihin	55
5.3.1	Autonomiaa tukevan tavan yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin	58
5.3.2	Ohjaava tavan yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin.....	59
5.3.3	Kontrolloivan tavan yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin	61
6.	LUOTETTAVUUS	63
7.	POHDINTA	65

LÄHTEET	69
LIITTEET	75

TAULUKOT

Taulukko 1. Tunne- ja vuorovaikutustaidot Caselia ja Zinsiä ym. (2004, s. 7) mukaillen	7
Taulukko 2. Toimivan ilmapiirin luominen valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaidoilla (Lintunen & Kuusela, 2009, s. 185).....	11
Taulukko 3. Intra- ja interpersoonalliset taidot.....	13
Taulukko 4. Valmentajan Opetustavat (Aelterman ym., 2019).....	21
Taulukko 5. Yhteenveto tunne- ja vuorovaikutustaidoista sekä opetustavoista.	56
Taulukko 6. Yhteenveto tunne- ja vuorovaikutustaidoista sekä opetustavoista aineistositaateilla.....	57

1. Johdanto

Suomalainen urheiluvalmennus on herättänyt viime vuosina paikoin kiivastakin keskustelua. Suomen Valmentajien uutisessa (2019) jääkiekkovalmentaja ja -vaikuttaja Erkki Westerlund toteaa, että valmennuksessa ollaan siirtymässä valmentajakeskeisyydestä urheilijälähtöisyyteen. Teoksen Markku Kanerva – Näin valmennan voittajia (2020) esipuheessa Alpo Suhonen kuvailee meneillään olevaa yhteiskunnallista, valmennuksessa ja opetuksessa käytettävien metodien murrosta. Hänen mukaansa autoritäärisyys ja käskyttäminen valmentamisessa ovat jäämässä historiaan.

Suunnanmuutos -blogissa (2020) jalkapallovalmentaja ja Lissabonin yliopiston tohtoriopiskelija Jani Sarajärvi toteaa, että kotimaisten valmentajien kommunikointi- ja ryhmänohjaustaidot ovat viime vuosina kehittyneet. Valmentajien laadukas tunne- ja vuorovaikutusosaaminen on hänen mielestään hyvä asia. Sarajärvi kuitenkin uskoo, että valmentajan kehittymisessä tunne- ja vuorovaikutustaidoissaan on myös väärinkäytöksen riski. Sarajärven mukaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen väärinkäytöksestä saattaa seurata ei-toivottua oppimista.

Edellä mainitut esimerkit valottavat julkista keskustelua, jota valmentajuudesta tällä hetkellä käydään. Esillä ovat olleet muun muassa valmentajan tapa opettaa, johtaa ja hallita ryhmää sekä kohdata valmennettava. Käytyä keskustelua voidaan pitää sikäli positiivisena ilmiönä, että se kielii sekä halusta että tarpeesta kehittää valmentajuutta ja saada lisää käytännön ja teoreettista tietoa. Keskustelu kuitenkin jää ainakin osin melko yleiselle tai jäsentymättömälle tasolle. Yleisesti ottaen valmentajuuden muutospainetta heijastelee koulumaailmassakin tapahtuneita muutoksia, jossa opettajan rooli on muuttunut tiedon jakamisesta kohti oppilaiden itseohjautuvuuden tukemista (Eloranta ja Virta, 2002).

Nykyaikaisista ja moderneista oppimiskäsityksistä puhuttaessa mainitaan usein konstruktivismi (esimerkiksi Lonka 2020, Tynjälä 1999). Lähtökohtana konstruktivismissa on tiedon rakentuminen yksilöiden ja yhteisöjen kautta. Oppijaa ei pidetä tiedon vastaanottajana vaan aktiivisena toimijana. Epälineaarisisessa peda-

gogiikassa, joka linkittyy konstruktivismiin, oppimisympäristön tavoitteena on tuottaa oppijalle monipuolisia ärsykeitä ja luovaa ongelmanratkaisua (esimerkiksi Chow, Davids, Hristovski, Araujo & Passos, 2011). Myös epälinearisessa pedagogiikassa oppija nähdään aktiivisena toimijana, jossa valmentajan tehtävänä on tukea ja edistää pelaajan päätöksentekoa sekä itseohjautuvuutta. Tämän tutkimuksen tutkijan kokemuksen mukaan modernit oppimiskäsitykset haastavat valmentajia uudelleenlaiseen ajatteluun ja toimintaan. Valmennustapoja on päivitettävä vastaamaan moderneja oppimiskäsityksiä, jotka haastavat valmentajia ajattelemaan myös vuorovaikuttamista eri tavalla kuin ennen. Vaikka moderneista oppimiskäsityksistä on saatavilla melko paljon kannustavaa tutkimustietoa, ei tiedon siirtyminen urheiluvalmennukseen ei kuitenkaan ole automaattista saati systemaattista. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ja analysoidaan suomalaisten jalkapallovalmentajien tunne- ja vuorovaikutustaitoja, valmennustapoja sekä niiden välisiä yhteyksiä.

Valmentajuus on moniulotteinen kokonaisuus. Cote ja Gilbert (2009) näkevät valmentajuuden koostuvan kolmesta osa-alueesta, jotka ovat valmentajan sisältöosaaminen, intrapersonallinen osaaminen ja interpersoonallinen osaaminen. Sisältöosaamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä valmennettavan lajin sisältöjen hallintaa. Intrapersonallisella osaamisella kuvataan yksilön kompetenssia ymmärtää itseään ja tuntea itsensä. Interpersoonallisella osaamisella puolestaan tarkoitetaan yksilön kykyä toimia ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa sekä vaikuttaa muihin. Myös Suomen Olympiakomitean (www.olympiakomitea.fi) valmennusosaamisen mallissa ihmissuhdetaidot muodostavat yhden osaamisalueen. Muut osaamisalueet ovat itsensä kehittämisen taidot ja urheiluosaaminen.

Tämän tutkimuksen tutkijan näkemyksen mukaan valmentajana kehittymisen tulisi olla kokonaisvaltaista, jotta kaikki edellä kuvatut kolme osa-aluetta tulevat huomioiduksi. Tutkija kokee ehdottoman tärkeäksi, että valmentaja hallitsee lajisisällöt ja toimii sitä kautta asiantuntijana. Tutkijan kokemuksen mukaan ilman kehittyneitä intra- ja interpersoonallisia taitoja, ei valmentaja välttämättä pysty hyödyntämään hänellä olevaa lajiosaamista. Jo pelkästään ryhmänhallinta edellyttää valmentajalta kykyä olla johdonmukainen toiminnassaan ja vuorovaikut-

tamisessaan. Pelaajan kokonaisvaltaisen kehittymisen tukeminen ilman taitoa kuunnella tai toimia ihmissuhteissa voi olla äärimmäisen haasteellista. Lonka (2020, s. 140) toteaa, että vaikka esimerkiksi tunteita on tieteellisesti tutkittu enenevässä määrin, ovat useat aihealueen asiantuntijatkin vielä aloittelijoita oman käyttäytymisen tai tunteidensa ymmärtämisessä. Täydellinen tunne- ja vuorovaikutusosaaminen lieneekin saavuttamaton tavoite. Tästä huolimatta tämän tutkimuksen tutkijan näkemyksen mukaan valmennustehtävissä toimivien olisi syytä pyrkiä tietoisesti kehittämään omaa tunne- ja vuorovaikutusosaamistaan.

Suomen Palloliitto on pyrkinyt tuomaan tutkimustietoon perustuvan osaamisen tärkeyttä esiin. Vuonna 2020 Suomen Palloliiton kehityspäivien teemana olivatkin tutkimustyö, tiedolla johtaminen ja tietoperusteinen pelaajakehitys. Tämä on tämän tutkimuksen tutkijan mielestä ehdottomasti ilahduttava ja positiivinen kehityssuunta. Valmentajille on pystyttävä tarjoamaan tutkimukseen perustuvaa tietoa ja valmentajakoulutusten olisi hyvä perustua teoreettisiin viitekehyksiin. Tutkijan mielestä tunne- ja vuorovaikutustaidot tulisi nostaa osana valmentajan intra- ja interpersoonallisia taitoja vahvemmin esiin valmentajakoulutuksessa. Tutkija kokee, että yksittäisten valmentajien toisilleen jakama kokemusperäinen tieto esimerkiksi johtamisesta tai kommunikoinnista pelaajien kanssa ei ole riittävää takamaan entistä laadukkaampaa urheiluvalmennusta. Kokemusperäisen tiedon rinnalle olisi tuotava tutkittua tietoa opettamisesta ja oppimisesta, tunne- ja vuorovaikutustaidoista sekä johtamisesta.

Tunne – ja vuorovaikutustaitoja on tutkittu oppimisen yhteydessä melko paljon 2000-luvulla (Jones & Bouffard, 2012; Zins & Elias, 2007; Zins ym., 2007). Urheilun ja valmennuksen osalta tutkimusta on myös tehty (Camire, Trudel & Forneris, 2012; Vella, Oates & Crowe, 2013). Edellä mainitut tutkimukset eivät kuitenkaan määrittele tarkasti niitä taitoja, joita valmentaja tarvitsee edistääkseen oppimisprosesseja. Autonomiataukevaa valmennustyyliä ja sen hyötyjä on puolestaan tutkittu melko paljon (Adie, Duda & Ntoutamanis, 2012; Sol Alvarez, Balaguer, Castillo & Duda, 2009).

Valmentajien tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä opetus- ja johtamismenetelmät ovat ajankohtainen keskusteluaihe. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka suomalaiset jalkapallovalmentajat tunnistavat ja hyödyntävät tunne- ja vuorovaikutustaitoja erilaisissa valmennustilanteissa. Tämän lisäksi analysoidaan heidän käyttämiään opetustapoja ryhmän johtamisessa ja opetuksessa. Lopuksi tarkastellaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen sekä opetustapojen välisiä yhteyksiä.

2. Teoreettinen tausta

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen teoreettinen tausta ja tutustutaan tutkimuksen pääkäsitteisiin. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa suomalaisen jalkapallovalmentajan tunne- ja vuorovaikutustaitoja, opetustapoja sekä niiden välisiä yhteyksiä. Ensimmäisenä esitellään tunne- ja vuorovaikutustaitoja teorioiden ja kirjallisuuden perusteella, jonka jälkeen määritellään tarkasti, mitä tunne- ja vuorovaikutustaidot tässä tutkimuksessa tarkoittavat. Kappaleen lopussa esitellään ja määritellään opetustapojen teoreettinen viitekehys.

2.1 Tunne- ja vuorovaikutustaidot

Tunne- ja vuorovaikutustaidoilla tarkoitetaan taitoa hallita ja käsitellä omia tunteita ja vuorovaikutusta niin, että kykenee oppimaan ja kehittymään, muodostamaan ihmissuhteita sekä ratkaisemaan ongelmia (Elias ym., 1997, s. 2). Lintusen ja Kuuselan mukaan (2009, s. 183) tunne- ja vuorovaikutusoppiminen on nimenomaan yhteisöllinen ja systeminen ilmiö. Näin ollen sitä voidaan tarkastella myös urheilun näkökulmasta. Beland (2007) esittelee artikkelissaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen oppimisen prosessin tarkoittavan kehittymistä tunteiden hallinnassa ja tunnistamisessa, suhteiden muodostamisessa, ongelmien ratkaisussa, tavoitteiden saavuttamisessa sekä vastuullisessa päätöksenteossa.

Jones ym. (2013, s. 63) jakavat tunne- ja vuorovaikutustaidot kolmeen eri osaluokkaan: tunnetaidot, sosiaaliset taidot ja kognitiivinen säätely. Tunnetaidoilla tarkoitetaan tunteiden tunnistamista ja nimeämistä sekä käytöksen säätelyä suhteessa tilanteeseen. Sosiaaliset taidot puolestaan ovat vuorovaikutukseen liittyvää ymmärrystä, kuten esimerkiksi kykyä lukea kehonkieltä tai äänensävyä. Kognitiivinen säätely merkitsee kykyä keskittyä ja säilyttää huomio oleellisissa asioissa. Myös kyky mukautua tilanteeseen ja muuttaa tilanteen vaatiessa toimintaa kuuluvat kognitiiviseen säätelyyn. Jonesin ym. (2013) mukaan edellä mainitut taidot opitaan läpi elämän ympäristön kanssa tapahtuvassa moniulotteisessa kanssakäymisessä. Osa ihmisistä omaksuu hyvät tunne- ja vuorovaikutustaidot osittain luonnostaan, kun taas osalla niiden kehittyminen vaatii enemmän tietoista harjoittelua.

Eliaksen ym. (1997) mukaan sosiaalinen ja emotionaalinen osaaminen pitää sisällään itsetietoisuuden, itsehallinnan, yhteistyötaidot ja välittämisen itsestään ja muista. Näihin taitoihin liittyvät sosiaalisten ja emotionaalisten näkökulmien ymmärrys ja hallinta, joita tarvitaan suhteiden muodostamiseen, ongelmien ratkaisuun, sekä oppimiseen ja kehittymiseen yleisesti. Paytonin ym. (2000, s. 182) mukaan yksikään teoreettinen viitekehys ei itsessään kata täysin sosiaaliseen osaamiseen kuuluvia osa-alueita. Tärkeintä onkin muodostaa kokonaiskäsitys eri taidoista ja kyvyistä, jotka voidaan nähdä tärkeiksi valmentajan tunne- ja vuorovaikutusosaamisen kannalta. Näitä ovat esimerkiksi tunneäly, vuorovaikutusosaaminen ja itsesäätely (Jones ym., 2013, s.62).

The Collaborative for academic, social and emotional learning -järjestöä (Myöh. Casel, www.casel.org.) voidaan pitää sosioemotionaalisen oppimisen edistämisen ylimpänä organisaationa. Casel jakaa tunne- ja vuorovaikutustaidot viiteen eri osa-alueeseen, jotka ovat itsetietoisuus, itsehallinta, vastuullinen päätöksenteko, vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen tietoisuus. Alla olevassa taulukossa on yhdistelmä Caselin ja Zinsin ym. (2004, s.7) määrittelemistä tunne- ja vuorovaikutustaidoista.

Taulukko1. Tunne- ja vuorovaikutustaidot Caselia ja Zinsia ym. (2004, s. 7) mukailten.

Minätietoisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Tunteiden tunnistaminen - Vahvuuksien tunnistaminen - Itseluottamus - Minäpystyvyys
Itsensä johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Stressinhallinta - Motivaatio ja itsekuri - Tavoitteen asettelu ja organisointikyky
Sosiaalinen tietoisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Toisen asemaan asettuminen - Empatiakyky - Moninaisuuden ja toisten kunnioittaminen
Ihmissuhdetaidot	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikointi - Sosiaalinen sitoutuminen ja suhteiden muodostaminen - Yhteistyökyky
Vastuullinen päätöksenteko	<ul style="list-style-type: none"> - Ongelmien tunnistaminen ja tilanteiden analysoiminen - Ongelmanratkaisukyky - Arviointi- ja reflektointikyky - Eettinen vastuullisuus

Taulukon mukaan tunne- ja vuorovaikutustaidot koostuvat useasta eri kokonaisuudesta, jotka ovat osin päällekkäisiä. Osa taidoista liittyy ihmiseen itseensä (minätietoisuus, itsensä johtaminen), kun osa taas ympäristöön ja ympärillä oleviin ihmisiin (sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot ja vastuullinen päätöksenteko). Yhden taidon hyödyntämisessä voidaan kuitenkin tarvita useiden eri osa-alueiden taitoja.

2.1.1 Tunne- ja vuorovaikutustaitojen merkitys

Tunteiden merkitys oppimisen tutkimuksessa on vahvistunut viime aikoina. Ennen ajateltiin, että tunteet eivät liity oppimiseen tai niiden nähtiin olevaan ainoastaan häiriötekijä oppimiselle. Tunteisiin ja oppimiseen liittyvä tutkimus keskittyykin erityisesti kokeisiin liittyvän ahdistuksen käsittelyyn. Nykyisin tutkijoita kiinnostaa positiivisten tunteiden vaikutus oppimiseen sekä yksilön innostumi-

nen oppimisesta. Tutkimus on osoittanut mielekkäänä koetun tekemisen sekä hyvän ilmapiirin myönteisen vaikutuksen toiminnan tehokkuuteen ja tuottavuuteen. (Lonka, 2020, s. 137.)

Aivotutkimus osoittaa, että oppimisen kannalta tunteilla ja ympäristön kanssa tapahtuvalla vuorovaikutuksella on merkitystä. Ahdistuneena tai uhattuna keskittymiskyky voi kadota. Tällöin ihminen ei myöskään ole kykenevä joustavaan ongelmanratkaisuun. Positiivisessa mielentilassa ihminen taas kykenee käsittelemään tietoa ja ratkaisemaan ongelmia. (Elias ym., 1997; Fredrickson, 2001.) Lisäksi positiiviset tunteet auttavat ihmistä lisäämään omia voimavaroja ja resursseja, joita ihminen pystyy hyödyntämään myöhemmin kohdatessaan erilaisia tunnetiloja. (Fredrickson, 2001.)

Tunteiden tunnistaminen ja hallinta sekä sosiaaliset suhteet ovat Eliaksen ym. (1997, s. 7) mukaan tärkeitä taitoja johtamisessa ja työelämässä. Myös Beland (2007) toteaa, että työnantajat arvostavat tunne- ja vuorovaikutustaitoja yhtä paljon tai jopa enemmän kuin muuta osaamista. Kaiken kaikkiaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen katsotaan olevan merkityksellisiä niin työ-, opiskelu- kuin henkilökohtaisen elämän näkökulmasta (Beland, 2007).

Opettajan työssä tunne- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä aliarvioidaan usein, vaikka opettajien itsensä mukaan näitä taitoja tarvitaan päivittäin. Tunne- ja stressinhallintataitoja tarvitaan nykyään työelämässä enemmän kuin aiemmin. (Jones ym., 2013, s.62.) Opettajat ja nuorten urheilijoiden valmentajat työskentelevät samankaltaisessa ympäristössä. Näin ollen voidaan olettaa, että myös valmentajille tunne- ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Schonert-Reichlin mukaan (2017, s. 138) tutkimustulokset osoittavat, että tunne- ja vuorovaikutustaitoja voidaan mitata ja kehittää eivätkä ne välttämättä ole muuttumattomia ominaisuuksia. Tämän perusteella voidaan ajatella, että valmentajien koulutuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa olisi lajisäältöjen lisäksi kiinnitettävä huomiota valmentajien tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen.

Tunne- ja vuorovaikutustaitoja on tutkittu melko laajasti. Erityisesti tutkimusta on tehty koulumaailmassa sekä lasten ja nuorten parissa (McClelland, Tominey, Schmitt & Duncan, 2017; Talvio & Lonka, 2019). Tunne- ja vuorovaikutustaito-

jen kehittämisen hyödyistä on myös tehty tutkimusta. Varsinkin tietoisella tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen tähtävällä toiminnalla nähdään olevan hyötyä niin nuorille kuin aikuisille (Kuusela, 2005; Talvio, Hietajärvi, Matischek-Jauk & Lonka, 2019).

2.1.2 Tunne- ja vuorovaikutustaidot valmennuksessa

Valmentaja voi tukea pelaajaa kehittymään lajitaitojen lisäksi myös muilla elämän osa-alueilla menestymiseen liittyvissä taidoissa. Joesaar, Hein ja Hagger (2011, s. 258) toteavat, että valmentaja voi toiminnallaan saada pelaajat yrittämään harjoituksissa entistä enemmän ja tekemään yhteistyötä toisten kanssa paremmin. Tämä edellyttää sitä, että valmentajan toiminta tukee pelaajien taitojen kehittymistä. Liikuntatilanteissa on paljon tapahtumia, toimintaa ja kohtaamisia, jotka itsessään jo vaativat tunne- ja vuorovaikutusosaamista. Ne ovat myös tilanteita, joissa tunne- ja vuorovaikutustaitoja voidaan oppia ja opettaa. Näin ollen urheiluvalmennuksessa onkin tarvetta vuorovaikutuksen kehittymiselle. (Lintunen & Kuusela, 2009, s. 180.)

Vellan, Oadesin ja Crowen (2011) tutkimuksen tulosten mukaan nuoria valmentavien valmentajien tulisi huomioida roolissaan tekijät, joilla on positiivinen yhteys nuorten kokonaisvaltaiseen kehittymiseen. Näitä ovat esimerkiksi itseluottamus, yhteys, elämän taidot ja luonne. On tärkeää ymmärtää, että valmentajan roolissa ei kehitetä pelkästään lajiosaamista vaan myös muita elämässä tarvittavia taitoja. Jotta pelaajat saadaan pidettyä urheilun parissa pitkään on valmentajan pystyttävä edistämään pelaajien välisen yhteistyön lisäksi oppimista ja sitä edellyttävää ponnistelua. Näiden katsotaan lisäävään motivaatiota, joka edesauttaa pysymään mukana urheilussa. Valmentajalla onkin oltava lajiosaamisen lisäksi sellaisia taitoja, joilla pystyy vaikuttamaan edellä mainittuihin tekijöihin myönteisesti (Joesaar, Hein & Hagger, 2011, s. 261.)

Pelaajien elämäntaitojen kehittäminen voi tapahtua päivittäisessä valmennustyössä. Kohtelemalla pelaajia kunnioittavasti ja käyttämällä joukkueen ilmapiirin rakentamiseen aikaa, valmentaja opettaa samalla elämäntaitoja pelaajilleen. Jotta kehittymistä elämäntaidoissa voi tapahtua, on valmentajan kiinnitettävä

pelaajien käyttäytymiseen huomiota. Toivottua käyttäytymistä kehuaan ja haitallisesta toiminnasta keskustellaan sekä muistutetaan, miten tulisi toimia. Tämän lisäksi valmentajat näkevät, että tietyt taidot kuten työmoraali, tunteiden hallinta ja kurinalaisuus ovat tärkeitä sekä urheilussa että elämässä. Vahvistamalla näitä taitoja urheilussa valmentajat voivat ohjata pelaajia käyttämään samoja taitoja myös muussa elämässä. (Gould, Collins, Lauer & Chung, 2007, s. 29.)

Lintusen ja Kuuselan mukaan (2009) vuorovaikutuksen ja yhteisöllisen oppimisen avulla voidaan edistää sekä hyvinvointia että oppimista. Tämä edellyttää opetettavien kiinnostuksen kohteiden, tarpeiden ja toiveiden huomioon ottamista. Ilman aitoa kuuntelua tämä ei ole mahdollista. Jotta hyvinvointia ja sosio-emotionaalisia taitoja voidaan valmennettavissa edistää, on valmentajan itsensä hallittava kyseisiä taitoja ja ymmärrettävä olevansa roolimalli muille. (Lintunen & Kuusela, 2009, s. 180.)

Vuorovaikutustaidoilla tuetaan ihmisten hyvinvointia sekä rakennetaan ihmisten välille luottamusta. Toisaalta niiden avulla voidaan myös ehkäistä ongelmien syntymistä ja ratkoa ristiriitoja ihmisten välillä. (Talvio & Klemola, 2017, s. 96.) Rovio ym. (2008, s. 284) näkevät tiettyjen toimintatapojen ohjaavaan ryhmää kriitikittömyyteen sekä ajatukseen siitä, että samanmielisyys on hyve. Ryhmän kehittymisen kannalta voidaankin ajatella olevan tärkeää, että ihmiset pystyvät olemaan myös kriittisiä omaa ja muiden toimintaa kohtaan. Tämän onnistumiseksi valmentajan tulee hallita vuorovaikutustaidot sekä samalla ohjata pelaajia käyttämään samanlaisia taitoja. Valmentaja toimii esimerkkinä pelaajilleen.

Valmentajat hyödyntävät vuorovaikutustaitoja palautetta antaessaan. On hetkiä, jolloin palautetta annetaan tiukasti ja ankarastikin. Näin tapahtuu siitä huolimatta, että lähtökohtaisesti vuorovaikutustaitojen yhteydessä korostetaan positiivista lähestymistapaa. Tiukan ja ankaran palautteen on kuitenkin kohdistuttava suorittamiseen tai käyttäytymiseen, ei pelaajaan persoonaan. Palautteen sisällöstä riippumatta on tärkeää, että pelaajalla tuntee valmentajan välittävän hänestä ihmisenä. (Gould, Collins, Lauer & Chung, 2007, s. 30.)

Edellä on esitelty vuorovaikuttamiseen liittyviä avaintaitoja. Niiden avulla valmentajalla on mahdollisuus vaikuttaa joukkueen toimintaan. Forsman ja Lampinen (2009, s. 24–25) korostavat kaksisuuntaista vuorovaikutusta urheilijan ja valmentajan välillä. Tällä he tarkoittavat, että valmentajan on osattava kysyä urheilijalta kysymyksiä aktivoidakseen tämän omaa ajattelua ja toisaalta saadaakseen myös tietoa urheilijan ajatuksista ja tuntemuksista. Tavoitteena onkin kehittää urheilijan kognitiivisia valmiuksia sekä joukkueen ilmapiiriä. Myönteiseen ilmapiiriin kuuluu positiivisia tunteita kuten ilo, tyytyväisyys, avoimuus ja kunnioitus. (Forsman & Lampinen, 2009, S. 24–25.) Alla olevassa taulukossa Lintunen ja Kuusela (2009, s. 185) määrittelevät millaisilla tunne- ja vuorovaikutustaidoilla voidaan luoda ryhmään toimivaa ilmapiiriä.

Taulukko 2. Toimivan ilmapiirin luominen valmentajan tunne- ja vuorovaikutustaidoilla (Lintunen & Kuusela, 2009, s. 185).

Yksilöön itseensä liittyvät taidot	Tunteiden, tarpeiden ja ajatusten ilmaisu
Yksilön sosiaaliset taidot	Eläytyvä kuuntelu, ongelmanratkaisutaidot, vastuunottaminen, yhteistyötaidot
Ryhmätaidot	Ryhmässä toimimisen taidot, team building – taidot, Eko-systeemiset taidot

Taulukkoon sisälletyt taidot ovat hyvin samankaltaisia kuin aiemmin viitattujen tunne- ja vuorovaikutustaitojen osa-alueet. Molemmissa korostuvat niin valmentajaan itseensä liittyviä taitoja kuin ympäristöön ja ympärillä olevien ihmisten kanssa toimimiseen liittyviä taitoja. Kommunikointitaidot, erityisesti valmentajan oma viestiminen sekä kyky kuunnella muita, ovat erittäin tärkeässä asemassa luodessa joukkueeseen toimivaa ilmapiiriä.

2.1.3 Tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehys

Tässä tutkimuksessa valmentajien tunne- ja vuorovaikutustaitoja tarkastellaan Talvion ja Klemolan (2017) viitekehystä. Valitussa viitekehyksessä tunne- ja vuorovaikutustaidot jaetaan viiteen osa-alueeseen, jotka ovat minätietoisuus, itsensä johtaminen, sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot, ja vastuullinen päätöksenteko. Tämän tutkimuksen teoriaosuudessa esiteltiin myös muita tunne- ja vuorovaikutustaitojen teoreettisia viitekehyksiä (esim Casel ja Zins, 2004), mutta Talvion ja Klemolan (2017) viitekehys valikoitui käytettäväksi, koska sen katsotaan kattavan tutkittavan aiheen näkökulmasta tärkeimmät osa-alueet.

Talvion ja Klemolan (2017) viisi tunne- ja vuorovaikutustaitojen osa-alueita on tässä tutkimuksessa jaettu intra- ja interpersoonallisiin taitoihin. Jako on tehty Mayerin ym. (2000) sekä Golemanin (1995) teorioiden perusteella. Intrapersonallisilla taidoilla tarkoitetaan itsensä tuntemista ja hallintaa, interpersoonallisilla taidoilla puolestaan kykyä ymmärtää muita ja vaikuttaa muihin. Intrapersonallisiin taitoihin kuuluvat tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehystä minätietoisuus ja itsehallinta. Interpersoonallisiin taitoihin puolestaan liittyvät vastuullinen päätöksenteko, ihmissuhdetaidot ja sosiaalinen tietoisuus. Taulukkoon 3 on kirjattu intra- ja interpersoonallisten taitojen tärkeimmät osaamisalueet. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan intra- ja interpersoonallisia taitoja sekä niiden osa-alueita.

Taulukko 3. Intra- ja interpersoonalliset taidot

Intrapersoonalliset taidot	Interpersoonalliset taidot
Minätietoisuus <ul style="list-style-type: none"> - Omien arvojen, tarpeiden ja toiveiden tunnistaminen - Omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen - Omien tunteiden tunnistaminen 	Sosiaalinen tietoisuus <ul style="list-style-type: none"> - Toisten tarpeiden ja toiveiden huomiointi - Kiinnostus toisten ajatuksiin ja kokemuksiin - Kuuntelun taito
Itsensä johtaminen <ul style="list-style-type: none"> - Omien arvojen, tarpeiden ja toiveiden ilmaisu - Tavoitteenasettelu - Tunteiden ilmaisu ja käyttäytyminen 	Ihmissuhdetaidot <ul style="list-style-type: none"> - Ihmissuhteiden rakentaminen ja ryhmässä työskentely - Ristiriitojen ratkominen - Ryhmäprosessi
	Vastuullinen päätöksenteko <ul style="list-style-type: none"> - Rakentavien ja kestävien päätösten tekeminen - Taustatiedon kerääminen sekä seurausten huomiointi - Ryhmässä tehtävät päätökset

Tuloskappaleessa käytetään samaa jakoa tunne- ja vuorovaikutustaitojen tarkastelussa. Tuloskappaleen viimeisessä luvussa tarkastellaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen interpersoonallisen osa-alueen yhteyksiä opetustapoihin.

2.1.4 Intrapersoonalliset taidot

Minätietoisuudella tarkoitetaan omien tunteiden ja arvojen, sekä heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamista. On tärkeää selvittää itselleen, kuka on ja mitä haluaa. Minätietoisuus auttaa meitä suuntaamaan energiaamme ja toimintaamme asioihin, joita oikeasti haluamme. Ilman tietoisuutta tästä kiinnitämme herkästi huomiota asioihin, jotka eivät ole niin tärkeitä. (Talvio & Klemola, 2017.) Eurich (2018, s. 4) jakaa minätietoisuuden kahteen osaan. Sisäisellä minätietoisuudella tarkoitetaan kuinka hyvin tiedämme omat arvomme ja toiveemme sekä

kuinka ne sopivat ympäristöön. Ulkoisella minätietoisuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, miten hyvin ymmärrämme kuinka toiset ihmiset näkevät meidät edellä mainittujen tekijöiden valossa.

Talvion ja Klemolan (2017, s. 99) mukaan minätietoisuuden selvittäminen vaatii aktiivista minän kuuntelua. Siinä pysähdytään havainnoimaan omia tuntemuksia, sekä selvennetään itselle mitä tarvitsee tai mitä tavoittelee ja miksi. Tällä tavoin ihminen oppii tunnistamaan omia tunteitaan sekä erottamaan muita tunteita päällä olevan tunteen takaa. Aiemmin mainittujen tunteiden viestimisessä ihmisen olisi osattava käyttää minäviestejä. Niiden avulla ilmaistaan omia ajatuksia, tunteita ja käsityksiä. Minäviestein voidaan selittää asioita tai ottaa niihin kantaa, toisaalta myös antaa positiivista palautetta ja puuttua ongelmiin. Positiivinen palaute ja ongelmaan tarttuminen rakennetaan kolmen osan kautta, jossa kuvataan käyttäminen, sen vaikutukset minuun ja omat tunteeni. Esimerkiksi: ”Tulin iloiseksi, kun kaikki olivat keskittyneitä harjoitukseen ja saimme tehtyä suunnitellut harjoitteet”. (Talvio & Klemola, 2017, s. 103-104; Rovio ym, 2009, s. 191-192.)

Itsensä johtamisessa ihminen säätelee omia tunteitaan ja käyttäytymistään saavuttaakseen omia tavoitteitaan. On tärkeää tehdä suunnitelmia ja asettaa itselleen päämääriä, vaikkei omia toiveita ja pyrkimyksiä voikaan aina täysin rajattomasti toteuttaa. Oleellista onkin kyetä vaikuttamaan omaan ympäristöön niin, että omien toiveiden ja tarpeiden toteutuminen olisi mahdollista. Omien toiveiden ja tarpeiden tunnistaminen vaatii itsetutkiskelua, mutta se itsessään ei vielä riitä. Omat ajatukset olisi pystyttävä muodostamaan sanoiksi ja viestimään niistä myös muille. (Talvio & Klemola, 2017, s. 38 – 40.)

Tunteiden ilmaisun katsotaan kuuluvan itsensä johtamiseen. Tunnetta ei ilmaista pelkästään sanoilla, vaan yhtälailla kehonkielellä ja ilmeillä. Onkin mahdollista, että tunteet siirtyvät tilanteesta toiseen, jolloin henkilö joka ei ole syyllinen tunteen syntymiseen, saattaa joutua tunteen purkamisen kohteeksi. Tästä syystä tunteen ilmaisemisen tapa on tärkeä. Tunne itsessään ei ole kielletty, mutta käyttäytyminen, joka tunteesta seuraa, voi olla. (Talvio & Klemola, 2017, s. 41 – 42.)

2.1.5 Interpersoonalliset taidot

Talvion ja Klemolan (2017, s. 47) mukaan sosiaalisella tietoisuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen on kiinnostunut toisten toiveista, tarpeista, ajatuksista ja kokemuksista. Sosiaalisesti tietoinen ihminen on halukas rakentamaan ja ylläpitämään toimivia ihmissuhteita. Sosiaalinen tietoisuus voidaan nähdä olevan yksi sosiaalisen kompetenssin osa-alue. Sosiaalisella kompetenssilla tarkoitetaan kykyä erottaa toisen tunnemaailma käyttämällä ihmissuhdetaitoja. Sosiaalinen tietoisuus on kykyä lukea muiden ajatuksia ja sen nähdään liittyvän myös empatiakykyyn. (Kunnamat, 2004, s. 492.)

Sosiaalisessa tietoisuudessa oleellista on kuuntelemisen taito. Puhujan annetaan kertoa omista ajatuksistaan ja tarpeistaan sekä niitä pyritään ymmärtämään. Haastavaksi kuuntelemisen tekee se, että alamme herkästi sovittamaan kuulemaamme johonkin omaan kokemukseen ja ajatus saattaa karata. Tästä syystä olisikin tärkeää pystyä keskittymään toisen ymmärtämiseen ja välttää tulkintojen tekemistä omien kokemusten perusteella. (Talvio & Klemola, 2017, s. 47 – 49.)

Ihmissuhdetaidot muodostuvat ihmissuhteiden rakentamisesta, ryhmissä työskentelystä ja ristiriitojen käsittelystä. Ihmissuhteet muodostuvat ihmisten ollessa tekemisissä toistensa kanssa. Ihmissuhteiden kehittäminen ja ylläpitäminen ovat tärkeitä asioita yksilön elämässä (Talvio & Klemola, 2017, s. 61 – 62.) Kyky muodostaa ja ylläpitää ihmissuhteita ei liity pelkästään ystävyys-suhteisiin vaan hyvistä kommunikointitaidoista on hyötyä myös opettamisessa ja oppimisessa. Kommunikointitaitojen avulla opettaja edesauttaa oppisisältöjen opettamista sekä kykenee selvittämään konflikteja. (Frymier & Houser, 2000, s. 215.)

Ryhmässä työskentely on osa ihmissuhdetaitoja. Erityisesti ryhmän johtajan on ymmärrettävä ryhmätyöskentelyn vaiheita ja ryhmän rooleja. Ennen kuin ryhmä aloittaa itse työskentelyn on sen ryhmädyttävä. Ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toisensa ja alkavat tuntea kiinteyttä toisiaan kohtaan. Ryhmälle muodostuu myös olemassaolon tarkoitus ja tavoitteet, jotka yhdistävät ryhmän jäse-

niä. Samalla tavalla on tärkeää, että ryhmälle muodostuu yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat, jotka ohjaavat toimintaa. (Talvio & Klemola, 2018, s 66 – 80.)

Vastuullisessa päätöksenteossa ihminen pystyy tekemään kestäviä ja rakentavia valintoja sekä päätöksiä. Erityisesti ryhmän johtajana on tärkeää pystyä tekemään päätöksiä. Päättämättömyys voi pahimmillaan estää työn etenemistä tai synnyttää epätietoisuutta. Tehdäkseen onnistuneita päätöksiä on ryhmän johtajan hallittavan oleellinen taustatieto. Tämän lisäksi on syytä pohtia päätösten ja valintojen positiivisia ja negatiivisia seurauksia. (Talvio & Klemola, 2017, s. 81 – 82.) Vroomin (2000, s. 85) mukaan tehtyjen päätösten tulisi olla perusteltuja ja analysoituja niin, että ne ovat johdonmukaisia tavoitteiden ja tarkoituksen kanssa. Päätöksiä tehdessä tulisi tiedossa olla myös muiden vaihtoehtoisten päätösten mahdolliset seuraukset.

Talvion ja Klemolan (2017, s. 82) mukaan päätöksiä tehdään myös ryhmissä. Yhdessä tehtävien päätösten etuna on, että kaikki saavat vaikuttaa ja tuoda mahdollisesti esiin sellaisia asioita, joita johtaja ei välttämättä ole huomionnut. Yhdessä tehtävien päätösten osalta tulisi huomioida kenellä on asiantuntemus päätettävään asiaan liittyen. Onkin pystyttävä arvioimaan minkä verran ryhmän jäsenillä on kykyä ja asiantuntemusta osallistua päätöksentekoon. (Vroom, 2000, s. 85.)

2.2 Oppimiskäsitys

Tässä luvussa esitellään opetustapojen teoriatausta. Aluksi tarkastellaan konstruktivistista oppimiskäsitystä. Tämän jälkeen siirrytään opetustapojen teoreettiseen viitekehykseen.

Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä tietoa ei nähdä objektina, joka siirretään esimerkiksi opettajalta oppilaalle vaan tiedon nähdään rakentuvan yksilöiden ja yhteisöjen kautta. Oppija ei ole passiivinen tiedon vastaanottaja vaan aktiivinen toimija, joka osallistuu tiedon rakentamiseen. (Lonka 2020, Tynjälä, 1999.)

Ihminen rakentaa itselleen todellisuudesta sisäisiä malleja. Sisäisten mallien avulla yksilö pyrkii jäsentämään ja ymmärtämään todellisuutta. Sisäiset mallit ohjaavat ihmistä toimimaan erilaisissa tilanteissa. Toisaalta ne myös suuntaavat sitä, mihin yksilö kiinnittää huomiota. Toisin sanoen sisäiset mallit edustavat ihmisille tärkeitä asioita. Sisäiset mallit aktivoituvat työmuistissa, jolloin yksilö muistaa itselleen merkityksellistä tietoa. Merkityksettömät asiat eivät puolestaan jää muistiin. Konstruktivismilla tarkoitetaan nimenomaan oppimisprosessia, jossa ihminen rakentaa itselleen sisäisiä malleja ja yhdistelee tietoa itselleen merkitykselliseen muotoon. Tässä tiedon rakentumisen prosessissa mallit siirtyvät työmuistiin. Konstruktivismissa oppijalla on aktiivinen rooli. (Lonka, 2020.)

Oppiminen on usein sosiaalinen vuorovaikutustapahtuma eli tiedon rakentuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristön kanssa. Oppimista koulussa ei voida määritellä pelkästään opettajan ja oppilaan välisenä vuorovaikutuksena vaan myös oppilaat oppivat toisiltaan ja vaikuttavat toisiinsa. Ihmisen on opittava säätelemään omaa toimintaansa vastavuoroisesti suhteessa muihin. Tätä kutsutaan oppimisen sosiokulttuuriseksi näkökulmaksi. (Lonka, 2020 s. 76 – 77.) Sosiokulttuurinen näkökulma perustuu Vygostkyn (1978) käsityksiin, joissa ihmisen nähdään syntyvän vuorovaikutteiseksi olennoksi. Tiedon rakentuminen

Sosiokulttuurisessa näkökulmassa ajatellaan, että ihmiset ovat osa käytäntöyhteisöä. Ihmiset muodostavat yhteisöjä, joissa on omat säännöt, normit ja roolit (Lonka 2020; Goleman 2007). Jalkapallojoukkue voidaan nähdä tällaisena yhteisönä. Keskeiset roolit joukkueessa ovat valmentaja ja pelaajat. Joukkueelle muodostuu tietyt säännöt ja normit, joihin joukkueen jäsenet vaikuttavat. Tunne- ja vuorovaikutustaidot puolestaan linkittyvät sosiokulttuuriseen näkökulmaan, koska siinä oppimisen ajatellaan tapahtuvan sosiaalisessa kanssakäymisessä muiden ihmisten ja ympäristön kanssa.

Tämän tutkimuksen yhdeksi teoreettiseksi viitekehyyksi valikoitui opetustapojen viitekehys (Aelterman ym., 2019). Kyseissä viitekehyyksessä oppimisen sosiokulttuurinen näkökulma muodostuu siten, että keskiössä on opettajan ja oppilaan välinen vuorovaikutus. Tätä vuorovaikutusta ohjaa opettaja käyttämällään

opetustavalla. Viitekehyksessä esitellyissä erilaisissa opetustavoissa kuvataan opettajan tapaa kommunikoida oppilaiden kanssa sekä johtaa ryhmää. Tässä tutkimuksessa kyseistä viitekehystä sovelletaan valmentajien opetustapoihin. Valmentajien tapaa johtaa ryhmää tarkastellaan sovellettujen opetustapojen kautta. Myös valmentajien käyttämiä tunne- ja vuorovaikutustaitoja tarkastellaan ja arvioidaan tätä viitekehystä soveltaen. Samalla pyritään löytämään yhteyksiä tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehysten sekä opetustapojen viitekehysten välillä.

2.2.1 Opetustavat

Tässä luvussa tarkastellaan opetustapoja Aeltermanin ym. (2019) viitekehysten jaottelun mukaisesti. Viitekehyksessä opetustavat on jaettu neljään eri alaryhmään, jotka ovat autonomiaa tukeva, ohjaava, kontrolloiva ja kaaos (Alterman ym., 2019, s 498). Tässä tutkimuksessa sovelletaan näitä neljää eri opetustapaa valmentajien toiminnan käsitteellistämiseen. Aelterman ym. (2019) perustavat viitekehyksensä Decin ja Ryanin (2017) itsemäärämisteoriaan. Kyseisessä teoriassa psykologisilla perustarpeilla (koettu pätevyys, sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja autonomia) uskotaan olevan motivaatiota kasvattava vaikutus.

Aeltermanin ym. mukaan (2019, s. 498 - 499) tukeakseen oppilaiden autonomian tunnetta, opettajan on oltava avoin ja vastaanottavainen. Tämä puolestaan lisää oppilaiden sitoutumista ja hyvinvointia. Autonomiaa tukeva opettaja keskustelee oppilaiden kanssa. Keskustelun avulla opettaja pyrkii selvittämään oppilaiden toiveita ja tarpeita. Autonomiaa tukeva opettaja tarjoaa myös säännöllisesti valinnan mahdollisuuksia oppilaille. Kuulemalla ja huomioimalla oppilaiden mielipiteitä ja näkemyksiä opettaja vahvistaa oppilaiden sitoutumista sekä arvostuksen tunnetta. Lonka (2020, s. 173) kuitenkin muistuttaa, että psykologisten perustarpeiden, joihin tunne autonomiasta kuuluu, on oltava tasapainossa. Tämä tarkoittaa, että opetettavien, oppilaiden ja tässä tutkimuksessa pelaajien tulee ymmärtää, että muilla on samanlainen psykologinen perustarve kuin heillä ja että omat tarpeet ovat tasavertaisia vertaisryhmän jäsenten tarpeiden kanssa. Autonomiaa tukevassa valmennuksessa valmentaja tarjoaa valinnan mahdollisuuksia, huomioi valmennettavien näkökulmia ja tarjoaa valmennettaville ti-

laisuuden olla aloitteellinen. Autonomiaa tukeva valmentaja pyrkii välttämään avointa kritiikkiä ja kontrollointia. Rakentamalla avointa vuorovaikutussuhdetta valmennettaviin valmentaja edistää urheilijan osallistumista toimintaan omilla ehdoillaan. Osallisuuden vahvistaminen edellyttää valmentajalta hyviä ihmishuuhdetaitoja. (Conroy & Coatsworth, 2007; Mageau & Vallerand, 2003.)

Aeltermanin ym. (2019, s. 498) mukaan ohjaava opetustapa tarkoittaa sitä, että oppimiselle on asetettu selkeät tavoitteet ja askelmerkit. Odotuksia ja tavoitteita muodostettaessa huomioidaan opetettavien osaaminen. Opetettavien tulee kokea opittavat asiat tärkeiksi ja merkityksellisiksi. Odotusten ja tavoitteiden saavuttamisen kautta oppimista voidaan todentaa ja tuoda esille, mikä taas lisää tunnetta osaamisesta. Lonka (2020, s. 231) toteaa, että tämä voi olla haastavaa jos asiantuntijan ja opetettavien ymmärrys rakentuvat erilaisista lähtökohdista. Vaikeaksi opettamisen tekee se, jos asiantuntijalla ei ole ymmärrystä osallistujien sisäisistä malleista. Ohjaavassa opetustavassa opettaja on avoin keskustelulle ja kysymyksille. Opettaja suhtautuu virheisiin rakentavasti. Virheitä käsitellään yhdessä oppilaiden kanssa. Perinteisesti on saatettu ajatella, että aktiivinen kyselijä saattaa häiritä tai hidastaa opetusta. Ohjaavassa opetustavassa kysymyksille annetaan tilaa ja aikaa. Oikeita vastauksia ei tarvitse löytää heti. Kysymysten avulla opettajan ymmärrys oppilaiden sisäisistä malleista kasvaa. (Aelterman ym., 2019, s. 498, 500, 516; Lonka, 2020, s. 233.)

Kontrolloivassa opetustavassa opettaja ohjaa sekä vaatii oppilaita ajattelemaan, käyttäytymään ja näkemään asiat opettajan haluamalla tavalla. Opettaja määrittää toiminnalle asetettavat odotukset ja vaatimukset. Oppilaiden on toimittava opettajan toiveiden ja määräysten mukaisesti. Kontrolloiva tapa saattaa johtaa opetettavien omien kokemusten ja mielipiteiden tukahduttamiseen sekä siihen, että ulkoinen motivaatio kasvaa ja autonomian tunne vähenee. On silti syytä tiedostaa ettei autonomiaa tukeva tyyli ole suora vastakohta kontrolloivalle tyyli- le vaan ne ovat omat ulottuvuutensa. (Aelterman ym., 219 s. 498 - 500.)

Aeltermanin ym. (2019, s. 516) mukaan vaativissa tehtävissä oppijat voivat hyötyä siitä, että opettaja johtaa melko suoraviivaisesti. Tämän takia kontrolloivaa opetustapaa ei tule nähdä pelkästään negatiivisessa valossa. On tärkeää, että opettaja pystyy antamaan selkeitä ja suoriakin ohjeita siitä, kuinka oppilaiden tu-

lee toimia. Longan (2020, s. 172) mukaan ihmisen on vaikea kiinnostua asiasta, josta ei tiedä mitään. Näin ollen on välillä tutustuttava uusiin asioihin ulkoisen paineen ja ohjauksen kautta.

Kaaoksen syntymiseen opetustilanteessa vaikuttavat useat, osittain epäselvät tekijät. (Aelterman ym., 2019, s. 501.) Kaaoksessa opettaja jättää oppilaat oman onnensa nojaan. Oppilaille on epäselvää, mitä heiltä odotetaan ja mitä heidän tulisi tehdä. Pahimmillaan opettaja jättää kaiken vastuun oppilaille ja antaa heidän tehdä mitä vain. Oppimiselle ei ole rakennetta eikä tavoitteita. Oppilaat eivät tiedä, mitä oppimisen eteen tulisi tehdä. (Aelterman ym., 2019, s. 498.)

Reyndersin ym. (2020, s. 21) mukaan valmentajat eivät välttämättä luota vain yhteen opetustyyliin vaan soveltavat useita toimintatapoja tilanteen vaatimusten mukaisesti. Erityisesti joukkuelajeissa voidaan päivittäisessä valmennuksessa nähdä samanaikaisesti sekä tukevaa että vaativaa valmennustyyliä. On mahdollista, että yksilölajeissa autonomiaa tukevan tavan käyttäminen on perustellumpaa kuin joukkuelajeissa. Joukkuelajeissa valmentajan nähdään hyödyntävän kontrolloivaa tyyliä varsinkin silloin, kun he olettavat tämän edistävän joukkueen toimintaa.

Tässä tutkimuksessa Aeltermanin ym. (2019, s. 498) opetustapojen viitekehystä sovelletaan valmentajiin. Taulukkoon 4 on kirjattu tutkimusta varten sovelletut valmentajien opetustapojen kuvaukset, jotka perustuvat Aeltermanin ym. (2019) alkuperäiseen malliin. Taulukossa on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti eri opetustapojen tärkeimmät sisällöt.

Taulukko 4. Valmentajan opetustavat (Aelterman ym., 2019).

Opetustapa	Kuvaus opetustavasta
Autonomiamiaa tukeva	<ul style="list-style-type: none"> - Valmentaja pyrkii tunnistamaan ja huomioimaan pelaajien toiveet ja kiinnostuksen kohteet. - Valmentaja tunnistaa pelaajien toiveita ja tarpeita keskustellessaan heidän kanssa. - Valmentaja yrittää muokata toimintaa ja harjoituksia pelaajien näkökulmasta mielenkiintoisiksi. - Valmentaja ymmärtää myös pelaajien kielteiset mielenilmaukset ja pyrkii ymmärtämään heidän näkökulmansa.
Ohjaava	<ul style="list-style-type: none"> - Valmentaja huomioi pelaajien kyvyt ja osaamisen, joiden perusteella valmentaja tarjoaa apua, tukea ja strategioita, mitkä edesauttavat pelaajaa kokemaan pätevyyden tunnetta. - Valmentaja luo rakenteen antamalla selkeitä ohjeita ja raamit toiminnalle, mikä lisää turvallisuuden tunnetta. - Valmentaja esittää avoimesti odotukset ja antaa palautetta sekä tukea ja ohjausta tarpeen mukaan.
Kontrolloiva	<ul style="list-style-type: none"> - Valmentaja vaatii pelaajia ajattelemaan ja toimimaan määrätyn mukaisesti. Odotukset ja vaatimukset tulevat suoraan valmentajalta, pelaajien toiveita ei huomioida. - Valmentaja vaatii kuria käyttämällä voimakasta ja käskytävää kieltä. Samalla tavalla valmentaja tekee selväksi odotukset ja tehtävät eikä jätä pelaajien mielipiteille tilaa. - Valmentajan tavoitteena on saada pelaajat toimimaan hänen näkökulmastaan hyväksyttävällä tavalla
Kaaos	<ul style="list-style-type: none"> - Valmentaja jättää pelaajat oman onnensa nojaan. Pelaajilla ei ole tietoa odotuksista tai siitä, kuinka heidän tulisi toimia. Pelaajat eivät myös tiedä, mitä kehittymisen eteen tulisi tehdä. - Hylkäävä valmentaja luopuu vastuusta ja antaa sen pelaajille, koska pelaajien on opittava kantamaan vastuu tekemisestään ja sen seurauksista. - Valmentaja ei suunnittele toimintaa tarkasti vaan antaa asioiden kulkea omalla painollaan. Opetettavat sisällöt valikoituvat sattumanvaraisesti.

3. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen johdannossa kuvattiin valmentajuuteen liittyvää ajankoh- taista keskustelua. Valmentajalta edellytetään lajiosaamisen hallinnan lisäksi myös muita taitoja, kuten itsensä johtamista ja hyviä vuorovaikutustaitoja.

Johdannossa esiteltiin moderneja oppimiskäsityksiä ja tarvetta lisätä valmenta- jien ymmärrystä aiheesta. Modernit oppimiskäsitykset haastavat valmentajien osaamista entuudestaan esimerkiksi opetustapojen osalta. Tunne- ja vuorovai- kutustaitoja tarvitaan entistä enemmän, jotta valmentajat pystyvät toimimaan muuttuvan ympäristön vaatimusten mukaisesti.

Tämän tutkimuksen tehtävänä on kartoittaa, analysoida ja tulkita 12 – 15 - vuotiaiden jalkapallovalmentajina toimivien valmentajien tunne- ja vuorovai- kutustaitoja, opetustapoja ja näiden välisiä yhteyksiä. Osa valmentajista on pää- toimisia jalkapallovalmentajia, osa sivutoimisia.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitä merkityksiä valmentajat antavat tunne- ja vuorovaikutustaidoille ja miten valmentajat hyödyntävät tunne- ja vuorovaikutustaitoja erilaisissa valmennustilanteissa?
2. Miten valmentajat hyödyntävät erilaisia opetustapoja valmennuksessa?
3. Minkälaisia yhteyksiä valmentajien käyttämällä tunne- ja vuorovaikutus- taidoilla sekä opetustavoilla (Aelterman ym., 2019) on?

Tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia laadullisen haastatteluaineiston pe- rusteella.

4. Tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimuksen toteutusta. Tutkimus on tehty laadullisena tutkimuksena ja se perustuu haastatteluaineistoon. Ensiksi esitellään laadullisen tutkimuksen luonnetta ja periaatteita. Samassa yhteydessä kuvailaan tämän tutkimuksen eri vaiheita ja käytettyjä periaatteita. Tämän jälkeen kuvataan kuinka aineisto on kerätty, ja millä tavalla sitä on analysoitu.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2004, s. 155) kuvailevat laadullisessa tutkimuksessa ihmisten olevan tiedonkeruun instrumenttejä. Tutkimushaastatteluita käytetään, jotta ihmisten ääni pääsee esiin. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tämän tutkimuksen menetelmissä toteutuu kaikki mainitut elementit. Niitä kuvataan tarkemmin tässä kappaleessa ja sen alaluvuissa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen katsotaan tarkastelevan jonkin kokonaisuuden rakennetta eikä tavoitteena ole löytää tilastollisia yhteyksiä kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisessa analyysissä johtopäätöksiksi eivät kelpaa tilastolliset yhteydet jo pelkästään sen takia, että yksiköitä on rajallinen määrä (Alasuutari, 2011, s. 27 – 31.)

Alasuutarin (2011, s. 198) mukaan laadullinen tutkimus nojaa aina aikaisempaan tutkimukseen tai tekijänsä aikaisempiin kokemuksiin. Tässä tutkimuksessa aikaisempaa tutkimusta edustavat erityisesti koulumaailmassa tutkitut tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä opetustavat sekä urheiluvalmennusta koskeva aiempi tutkimus. Tämän tutkimuksen tutkijalla on henkilökohtainen kosketuspinta valmentamiseen sekä kiinnostus tutkimuksen aiheeseen. Tutkijan omat tulkinnat on pyritty minimoimaan tutkimusta tehdessä, esimerkiksi haastattelukysymyksiä muodostaessa. Prosessia kuvataan lisää seuraavassa luvussa. Tutkijan oma ääni tulee selkeimmin esiin pohdintakappaleessa, jossa tuloksia tarkastellaan myös kokemuksen näkökulmasta.

Laadullisessa tutkimuksessa muutoksia tapahtuu tutkimuksen aikana. Tämä koskee myös teoreettista viitekehystä ja hypoteeseja. (Alasuutari, 2011, s. 200.)

Myös tässä tutkimuksessa teoreettisen viitekehyksen osalta tapahtui näin. Alunperin tunne- ja vuorovaikutustaitojen teorian lisäksi tarkoituksena oli tarkastella myös johtamisen teoreettista viitekehystä. Johtamisteorioiden kirjo on erittäin laaja. Jotta johtamisen teoreettinen viitekehys olisi saatu rajattua tutkimustuloksia palvelevaksi, olisi tutkimuskysymyksiin pitänyt sisällyttää jokin selkeä tutkittava johtajuuden osa-alue. Lopulta johtamisen teoreettinen viitekehys vaihtui kuitenkin Aeltermanin ym. (2019) opettamisen viitekehykseen. Tämän viitekehyksen nähtiin soveltuvan paremmin kasvatustieteelliseen tutkimukseen, jossa opettaminen ja oppiminen ovat tutkimuksen keskiössä urheilukontekstista huolimatta.

4.1 Aineiston kerääminen

Tämä tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena. Haastattelu on yksinkertaisesti määriteltynä tilanne, jossa haastattelija esittää kysymyksiä haastateltavalle. On syytä muistaa, että tilanteessa sekä haastattelija että haastateltava vaikuttavat toisiinsa. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 63.) Tässä tutkimuksessa haastattelut tehtiin vallitsevan koronapandemian vuoksi etänä Zoom-sovelluksen välityksellä.

Haastattelut toteutuivat teknisesti moitteettomasti. Verkkoyhteydet toimivat ja haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Tämän tutkimuksen tutkijan arvon mukaan etähaastattelut antoivat haastateltavalle enemmän tilaa ja aikaa pohtia vastauksiaan. Haastateltava ei kyennyt myöskään tulkitsemaan etänä tutkijan eleitä tai vartalon asentoa, joten oletettavasti tutkijan mahdolliset ennakkokäsitykset tai vastausten näennäinen hyväksyntä jäivät haastateltavilta huomaamatta. Tämän voidaan katsoa lisäävään vastausten luotettavuutta.

Haastatteluun osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Haastateltavalle tulee esitellä tutkimuksen tarkoitus sekä korostettava yhteistyön vapaaehtoisuutta sekä luottamuksellisuutta. Yhtälailla haastateltavalle tulee kertoa arvio, kuinka paljon haastattelu tulee viemään aikaa. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 67.) Tämän tutkimuksen haastateltaville jalkapallovalmentajille esiteltiin lyhyesti tutkimuksen aihe ja tarkoitus. Valmentajille korostettiin, että tutkimuksen tarkoitus ei ole mita-

ta tai arvioida osaamista, vaan tarkastella tulkintoja ja merkityksiä. Valmentajilla oli oikeus keskeyttää haastattelu missä tahansa vaiheessa. Jälkikäteen useampi valmentaja koki haastattelun jopa oppimiskokemuksena itselleen. Valmentajat totesivat, että pääsivät haastattelussa pohtimaan asioita, joita eivät ole tietoisesti säännöllisesti ajatelleet.

Tähän tutkimukseen haastateltavaksi valikoitui kuusi 12 – 15 - vuotiaiden jalkapallovalmentajaa. Osa heistä on päätoimisia, osa sivutoimisia valmentajia. Tutkimukseen osallistuneilla valmentajilla oli paljon kokemusta valmentajana toimimisesta, keskimäärin 12 vuotta. Haastateltaviksi valikoitui tarkoituksenmukaisesti jo pidempään valmennustyötä tehneitä valmentajia, joilla ajateltiin olevan laaja näkemys nuorten valmennustyöstä. Oletusarvona oli että, että näin tutkimusaineisto muodostui monimuotoisemmaksi kuin esimerkiksi vasta aloittavien valmentajia haastateltaessa.

Kaikki valmentajat toimivat Etelä-Suomessa kilpajoukkueissa. Kilpajoukkueeksi tässä tutkimuksessa on määritely joukkue, johon pelaajat ovat valikoitu osamisen sekä motivaation perusteella ja jossa toiminnan tavoitteena on kasvattaa pelaajia kohti huippu-urheilua. Valmentajan koulutustaso ei ollut kriteeri. Kilpajoukkueet muodostuivat yhdeksi kriteeriksi, koska voidaan ajatella, että niissä toiminta on säännöllisempää sekä tavoitteellisempaa kuin joukkueissa, joiden toiminnan tarkoituksena on pelkkä harrastustoiminnan tarjoaminen. Voidaan myös olettaa, että kilpajoukkueiden valmentajat ovat motivoituneita ja osaavia. Yhteenvedona voidaan todeta, että tähän tutkimukseen osallistuneet valmentajat ovat oman alansa ammattilaisia, joilla oli laaja kokemus nuorten valmentamisesta.

Tässä tutkimuksessa haastattelukysymykset ovat puolistrukturoituja. Eskolan ja Suorannan (1998, s. 63-64) puolistrukturoidussa haastattelussa kaikilta haastateltavilta kysytään samat kysymykset ja samassa järjestyksessä. Vastausvaihtoehtoja ei ole annettu etukäteen vaan haastateltava vastaa kysymyksiin omin sanoin.

Ensimmäinen versio haastattelukysymyksistä muodostui keväällä 2020 teoreettisen viitekehyksen perusteella. Tämän jälkeen suoritettiin ensimmäinen koehaastattelu, jossa haastateltiin yhtä jalkapallovalmentajaa. Kyseinen valmentaja ei kuulu lopullisen tutkimuksen haastateltaviin. Myöhemmin tehtiin vielä toinen koehaastattelu toisen, tutkimukseen osallistumattoman jalkapallovalmentajan kanssa. Koehaastatteluiden avulla tarkentui millaisilla kysymyksillä haastateltavilta voidaan saada tietoa, jota voidaan hyödyntää tutkimuskysymyksiin vastaessa. Tämän lisäksi haastattelukysymyksiä tarkastelivat Helsingin Yliopiston kasvatopsykologian tutkimusyhteisön jäsenet.

Saadun tiedon ja palautteen perusteella erityisesti kysymysten muotoilua tarkennettiin ja muokattiin. Ensimmäisen version kysymykset olivat osin johdattelevia tai antoivat haastateltavalle tietoa siitä, minkälaisia vastauksia häneltä odotetaan. Koska tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella nimenomaan valmentajien ajattelua oli kysymyksiä syytä muokata avoimemmiksi ja vähemmän johdatteleviksi. Kysymysten muotoilua muutettiin erityisesti siihen suuntaan, että valmentajaa pyydetään kuvailemaan toimintaansa yleisesti tai tietyissä tilanteissa, jolloin tutkija ei paljasta omia ennakkokäsityksiään tai johdattele valmentajaa tiettyyn suuntaan.

Lopulta haastattelukysymyksiä muodostui 18. Alkuperäisistä karsittiin pois ne, joiden ei nähty palvelevan tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Useat samankaltaiset kysymykset muokattiin ainoastaan yhdeksi kysymykseksi. Osa kysymyksistä piti sisällään mahdollisia ala- tai jatkokysymyksiä.

Tutkimuskysymykset voidaan jakaa kahteen osaan. Tietyissä kysymyksissä valmentajalta pyydetään kuvaamaan toimintaansa yleisellä tasolla. Osassa kysymyksistä valmentajaan pyydetään kuvaamaan toimintaansa esitetyissä tilanteissa. Tärkein muutos kysymysten uudelleenmuotoilussa oli, että kysymyksiä muokattiin nimenomaan muotoon, jossa valmentajaa pyydetään kuvailemaan toimintaansa. Tällä pyrittiin pitämään vastausmahdollisuudet mahdollisimman avoimena ja välttämään sitä, että tutkija paljastaa oman ennakkokäsityksensä. Esimerkiksi kysymyksellä ”Kuvaile millaisia tavoitteita omaan valmennustyöhösi

liittyy.” pyrittiin johdattelemaan haastateltavaa ensimmäisen tutkimuskysymyksen ääreen.

4.2 Aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sitä pidetään perusanalyysimenetelmänä, jota on mahdollista käyttää laadullisen tutkimuksen kaikissa eri perinteissä. Oleellista sisällönanalyysille on ensinnäkin löytää tarkkaan rajattu aihe tai ilmiö, jota tutkitaan. Keräämisen jälkeen aineisto koodataan tai litteroidaan. Kolmannessa eli varsinaisessa analyysivaiheessa aineisto luokitellaan. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto eli tulokset. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, s. 78.)

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi tehtiin teorialähtöisesti. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston luokittelu perustuu käsitejärjestelmään, joka voi olla esimerkiksi teoria tai käsitejärjestelmä. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, s. 95) Tämän tutkimuksen teoreettiset viitekehykset tunne- ja vuorovaikutustaidoista sekä opetustyyleistä esitellään kappaleessa teoreettinen viitekehys.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston analyysin ensimmäinen vaihe on analyysirungon muodostaminen. Analyysirunko pitää sisällään kategorioinnit ja luokitukset, jonka avulla aineistoista poimitaan asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä kategoriat määritellään aikaisemman tiedon perusteella ja niihin etsitään aineistosta kategorioita kuvaavia lausumia. Analyysiä ohjaakin valmis käsitejärjestelmä. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, s. 95.) Tässä tutkimuksessa kategoriat muodostuivat valittujen viitekehysten osa-alueiden mukaisesti. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehysesstä muodostuu viisi luokkaa, jotka ovat minätietoisuus, itsensä johtaminen, sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot ja vastuullinen päätöksenteko. Opetustapojen viitekehysesstä taas muodostuu neljä luokkaa, jotka ovat autonomiaa tukeva, ohjaava, kontrolloiva, kaaos.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan päättely etenee käsitejärjestelmän mukaisesti. Aineiston analyysistä teorialähtöisen tekee nimenomaan se,

että tutkija poimii alkuperäisestä aineistosta ilmauksia tietyn ja valikoidun teorian mukaisesti. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, s. 98.) Käsitejärjestelmän lisäksi on määritettävä tutkimuksessa käytettävä analyysiyksikkö, jonka perusteella aineistositaatteja valitaan muodostettuihin luokkiin. Analyysiyksikkö voi olla yksittäinen sana, lausuma, lause tai ajatuskokonaisuus. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, s. 91.) Tässä tutkimuksessa analyysiyksikkönä toimii ajatuskokonaisuus. Ajatuskokonaisuus voi olla yksi tai useampi lause.

Tätä tutkimusta varten toteutettiin kuusi haastattelua, joista kertyi aineistoa yhteensä viisi tuntia ja viisi minuuttia. Lyhimmillään haastattelu kesti 37 minuuttia ja pisimmillään 60 minuuttia. Vastaukset redusointiin eli pelkistettiin etsimällä aineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleelliset kohdat. Tämän jälkeen vastaukset klusteroitiin eli ryhmiteltiin teorian mukaisiin alaluokkiin. Ryhmittely tapahtui niin, että aineistositaatteja tuotiin analyysiyksikköä hyväksi käyttäen kahden excel taulukkoon, jotka olivat nimetty tunne- ja vuorovaikutustaidoiksi ja opetustyyleiksi. Molemmat taulukot oli järjestetty niin, että kunkin viitekehyksen alaluokat oli jaettu pystyriveille. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehyksen mukaan alaluokat nimettiin seuraavasti: minätietoisuus, itsensä johtaminen, sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot ja vastuullinen päätöksenteko. Opetustapojen viitekehyksen osalta alaluokat nimettiin puolestaan seuraavasti: Autonomiia tukeva, ohjaava, kontrolloiva, kaaos.

Ensimmäisellä kuuntelukierroksella keskityttiin tunne- ja vuorovaikutustaitoihin ja toisella opetustyyliin. Aineistosta etsittiin sitaatteja analyysiyksikön avulla. Aineistositaatit vietiin suoraan taulukkoon viitekehyksen sen alaluokan alle, joihin niiden katsottiin kuuluvan. Tämän jälkeen aineistositaatteja karsittiin ja lopulta taulukkoon jätettiin selkeimmät ja parhaiten kuvaavat aineistositaatit. Poikkeuksena tästä on opetustyylien alaluokka ”kaaos”, johon tuli ensimmäisellä analysointikerralla ainoastaan muutama aineistositaatti. Lopulta kyseinen luokka jätettiin kokonaan pois, koska sitä vastaavia aineistositaatteja ei ollut. Haastattelukysymykset oli pyritty muodostamaan niin, että kysymykset johdattavat haastateltavaa tietyn tutkimuskysymyksen ääreen. Samoja aineistositaatteja käytettiin kuitenkin niin tunne- ja vuorovaikutustaitojen kuin opetustyylien analysoinnissa, koska osa haastattelukysymyksistä antoi sellaista tietoa, mitä pystyt-

tiin käyttämään molempien viitekehysten analysointiin. Tätä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena myös siksi, että kolmannessa tutkimuskysymyksessä etsitään viitekehysten välisiä yhteyksiä.

5. Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen tulokset. Aineiston perusteella pyritään vastaamaan kolmeen tutkimuskysymykseen. Alle on vielä listattu tutkimuskysymykset, joihin aineiston pohjalta vastataan. Tulokappaleen luvut etenevät tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tulosten esittely alkaa tunne- ja vuorovaikutustaidoista, jonka jälkeen siirrytään opetustapoihin. Lopuksi analysoidaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen ja opetustapojen välisiä yhteyksiä.

1. Mitä merkityksiä valmentajat antavat tunne- ja vuorovaikutustaidoille ja miten valmentajat hyödyntävät tunne- ja vuorovaikutustaitoja erilaisissa valmennustilanteissa?
2. Miten valmentajat hyödyntävät erilaisia opetustapoja valmennuksessa?
3. Minkälaisia yhteyksiä valmentajien käyttämällä tunne- ja vuorovaikutustaidoilla sekä opetustavoilla (Aelterman ym., 2019) on?

5.1 Tunne – ja vuorovaikutustaidot

Tässä luvussa käsitellään valmentajien tunne- ja vuorovaikutustaidoille antamia merkityksiä sekä tapoja hyödyntää tunne- ja vuorovaikutustaitoja erilaisissa olosuhteissa. Luvun alussa tarkastellaan valmentajien käsityksiä yleisellä tasolla, jonka jälkeen esitellään intra- ja interpersoonalliset taidot omina osa-alueinaan. Intrapersonallisilla taidoilla tarkoitetaan valmentajan sisäistä maailmaa koskevia asioita, kuten itsehallinta ja interpersoonallisilla puolestaan muiden ihmisten kanssa toimimista, esimerkiksi sosiaalisia taitoja (Cote & Gilbert, 2013.)

Tunne- ja vuorovaikutustaidot määritellään tässä tutkimuksessa Talvion ja Klemolan (2017) viitekehyksen mukaisesti. Tunne- ja vuorovaikutustaidot muodostuvat viidestä eri alaluokasta, jotka ovat minätietoisuus, itsensä johtaminen, vastuullinen päätöksenteko, sosiaalinen tietoisuus ja ihmissuhdetaidot (Talvio & Klemola, s. 18, 2017.) Näistä kaksi ensimmäistä luokitellaan intrapersonalisiin taitoihin ja kolme jälkimmäistä interpersoonalisiin taitoihin.

5.1.1 Valmentajien käsityksiä tunne- ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä

Haastateltuja valmentajia ei pyydetty määrittelemään tarkasti tunne- ja vuorovaikutustaitoja vaan kertomaan, mitä ne heille valmentajana merkitsevät. Poikkeuksetta kaikki valmentajat pitivät näitä taitoja tärkeinä. Yleisellä tasolla valmentajat painottivat interpersoonallisia taitoja intrapersoonallisia taitoja enemmän. On kuitenkin huomioitava, että haastattelukysymykset ovat voineet ohjata haastateltavien ajattelua enemmän kohti interpersoonallisia kuin intrapersoonallisia taitoja.

Erityisesti valmentajat nostivat esille sosiaalisen tietoisuuden ja ihmissuhdetaidot. Valmentajat kertoivat kuinka tärkeää on luoda luottamuksellista ja turvallista ilmapiiriä sekä kohdata pelaajia. Valmentajien näkökulmasta tunne- ja vuorovaikutustaidot toimivat työkaluna johtaa joukkuetta. Tärkeänä huomiona valmentajat nostivat esiin, että he itse toimivat esimerkkeinä ja roolimalleina pelaajilleen omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään.

”Tunne- ja vuorovaikutustaidot tarkoittaa sitä, et miten sä pystyt johtamaan sitä joukkuetta. Et jos sulla ei oo niitä, niin ei sillä oo mitään merkitystä millanen futisosaaminen sulla on. Et kyl ne on niinku kaiken lähtökohta siinä hommassa.” (Valmentaja 1)

”Kaikki lähtee siitä vuorovaikuttamisesta, miten ollaan pelaajien kanssa. Tavallaan tässä tunteet menee nollasta sataan koko ajan, niin tunteet on tärkeitä mut myös se et miten niitä voi hallita. - - Miten me voidaan luoda yhteys pelaajaan, jotta me voidaan vaikuttaa ja sit myös vaikuttaa siihen miten ne kokee niitä asioita. Sillä miten me toimitaan pystytään myös vaikuttamaan siihen mitä ne ajattelee. - - Me ollaan myös roolimalleja, et jos me tehään jotain, niin ne kattoo et toi on ok. Myös siinä on aika tärkeä rooli vuorovaikutuksessa ja siinä miten me käyttäydymään.” (Valmentaja 4)

”Valmentaminen on vuorovaikutusta ja vuorovaikutustaidot on yks tärkeimmistä. mun mielestä on tosi tärkeitä et se valmentaja ymmärtää, et voi vuorovaikuttaa monella eri tavalla ja mitä seuraamuksia eri tavoista on.” (Valmentaja 5)

”Se minkälainen valmentaja minä olen, miten hyvin mä tunnen mun pelaajat, minkälaiset mun vuorovaikutustaidot on suhteessa pelaajiin. Sillä mä pystyn luomaan paljon positiivista ja vastavuoroisesti huonoilla vuorovaikutustaidoilla pystyy luomaan paljon negatiivista. Parhaimmillaan sä pystyt saamaan loistavan ilmapiiriin, missä pelaajilla on hyvä olla.” (Valmentaja 3)

Talvion ja Klemolan (s. 20, 2017) mukaan tunne- ja vuorovaikutustaidoissa itsensä tunteminen ja oman sisäisen maailman tunteminen luovat perustan interpersoonalliselle toiminnalle. Yllä olevat aineistositaatit osoittavat kuinka merkityksellistä interpersoonallinen osaaminen valmentajille on. Hyvä vuorovaikutus ja kommunikointi, toiseen ihmiseen ja ympäristöön vaikuttaminen kuitenkin edellyttää sitä, että ihminen tuntee itsensä ja kykenee säätelemään omaa toimintaansa (Talvio & Klemola, s. 20, 2017). Vaikka valmentajat korostivat interpersoonallisia taitoja, nostivat he esiin myös intrapersoonallista osaamista eli itsensä tuntemista ja oman toiminnan säätelyä.

”Tunne- ja vuorovaikutustaidot on kuuntelemista, muiden tunteiden ymmärtämistä ja huomioonottamista, mut sit samalla myöskin omien tunteiden tunnistamista ja kontrollointia.” (valmentaja 2)

”Arjessa vuorovaikutustaitoja voi olla tosi vaikee tietoisesti kehittää ja valmentajakoulutuksissa noista puhutaan tosi vähän. Mun mielestä se lähtee siitä, et aidosti välittää siitä ympäristöstä ja oppii arvioimaan itseensä ja omaa toimintaansa, et yrittää tavallaan reflektoida ja arvioida niitä oman toiminnan seuraamuksia.” (Valmentaja 5)

Eräs tekijä, jota valmentajat eivät juurikaan tässä yhteydessä nostaneet esiin on työssä jaksamisen yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin. Aineistosta ei void suoraan päätellä, että valmentajat olisivat yhdistäneet psyykkisen hyvinvoinnin tunne- ja vuorovaikutustaitoihin. Kuitenkin esimerkiksi valmentaja 5 kuvailee, kuinka pyrkimys olla paras omassa työssään voi aiheuttaa stressiä.

”Mä oon aika vaativa, niinku itseäni kohtaan, mä haluan tehdä parhaani aina. Mä haluan tehdä kaiken tosi suunnitelmallisesti ja niin laadukkaasti kuin mä pystyn. Haluan olla joka päivä paras valmentaja, mitä vaan voin olla. - - Se tuo jonkinlaista stressiä omaan elämään, kun haluis tehdä enemmän ja paremmin.” (Valmentaja 5)

On tutkittu, että hyvät tunne- ja vuorovaikutustaidot voivat lievittää stressiä ja estää työhön uupumista. Esimerkiksi Moradi ym. (s.81, 2012) tulivat tutkimuksessaan johtopäätökseen, jonka mukaan tunneälyllä, itsetietoisuudella, empatiakyvyllä ja sosiaalisilla taidoilla on yhteys valmentajien työssä kokemaan tyytyväisyyteen. Lähtökohtana onkin se, kuinka hyvin tuntee itsensä ja pystyy kommunikoimaan ympäristölle omista toiveistaan ja tarpeistaan sekä sopeuttamaan omia arvoja ympäristön arvoihin. Toisaalta myös hyvät ryhmätyötaidot ja kyky tehdä kestäviä päätöksiä edesauttavat työssä jaksamista.

5.1.2 Intrapersonalliset taidot

Talvio ja Klemola (2017, s. 24) toteavat, että ihmisen omat toiveet, tarpeet ja arvot saattavat jäädä piiloon tai sekoittua keskenään ympäristön tarpeiden ja arvojen kanssa silloin, kun ollaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Haastatellut valmentajat pitävät ympäristöä ja sen muita ihmisiä tärkeinä, jolloin on luonnollista, että tapahtuu juurikin edellä kuvattua sekoittumista. Alla olevat aineistositaatit kuvaavat tätä ristiriitaisuutta, jota valmentajat työssään kohtaavat. Ensinnäkin he kuvaavat itselleen tärkeitä asioita ja tavoitteita, mutta toisaalta he haluavat myös huomioida muille ihmisille tärkeitä asioita ja heidän tavoitteita. Minätietoisuuden avulla valmentajalle itselleen tulee selkeä kuva asioista, joista hän haluaa ottaa kontrollia ja toisaalta myös niistä asioista, joiden avulla tuetaan pelaajien autonomiaa.

”Varmaan semmonen iso tavoite, et semmonen valmentaja mä haluisin olla, et mä ite kokisin, et mul pitää olla riittävä hyvä osaaminen ja että pelaajat kokis et mun valmennuksessa voi oppia ja kehittyä.” (Valmentaja 2)

”Ensinnäkin se et toiminta on laadukasta ja se lähtee siitä, et se on suunniteltu hyvin. Se pitää olla itellä ja valmennustiimillä selkeenä et mitä me tehdään kun mennään joukkuetapahtumaan. Se on tärkein lähtökohta. Sit myös se kun ollaan joukkuetapahtumissa, niin toiminnan pitää ruokkia pelaajien sisäistä motivaatiota. Se on pelaajalähtöstä se toiminta, et me tuodaan sellaisia asioita et ne pysyy kehittämään itseään futajana ja kasvamaan ihmisenä.” (Valmentaja 6)

Minätietoisuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen tietää kuka on ja mitä haluaa. Tämä ohjaa tekemään asioita kohti omaa tavoitetta. Minätietoinen ihminen on innostunut asiasta, joka häntä kiinnostaa ja oppii näin ollen etsimään siitä uutta tietoa. Itsensä hallitseminen puolestaan merkitsee oman käyttäytymisen säätelyä tavoitteiden saavuttamiseksi. Monimutkaiseksi itsensä johtamisen tekee se, kun omien tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan myös muita ihmisiä (Talvio & Klemola, 2017, s. 27, 38-39). Tästä myös valmentajuudessa on kyse. Haastatellut valmentajat nimesivät selkeästi asioista, joissa halusivat tulla paremmaksi ja kuvasivat millaisia valmentajia he ovat. Toisaalta heillä on myös ymmärrys siitä, että tavoitteidensa saavuttamiseksi tarvitaan koko joukkuetta.

”Kyl mä osaan tähän antaa vastauksen kun mä olen tätä paljon miettinytkin. Mä haluan et mun jokapäiväisessä valmennuksessa on se, et mä saisin pelaajat innostumaan ja syttymään.” (Valmentaja 3)

”Mä haluan sen henkilökohtaisella ja joukkueen tasolla suunnitelmallisemmaks, et on vielä selkeempi plääni jokaiseen juttuun et mitä me tehdään. Se on se oma tavoite et on kaikille selkee ja tiedetään miten me mennään eteenpäin. Mitä paremmaks me voidaan

tehdä sen jokaisen päivän suunnittelu, niin se on se missä mä haluisin vielä kehittyä.” (Valmentaja 4)

Yksi oleellinen osa itsensä johtamista on tavoitteiden asettaminen ja niiden ilmaiseminen (Talvio & Klemola, s. 44, 2017). Valmentajien esimiesten tulisi tarjota valmentajille mahdollisuus tuoda omia tavoitteitaan ja pyrkimyksiään esiin. On tietysti tärkeää, että valmentaja saa seuralta tiettyjä tavoitteita joukkueen toiminnalle. Yhtälailla on oleellista, että seura tukee valmentajaa kehittymään ja tulemaan tietoisiksi itsestään sekä omista tavoitteistaan.

Cote ja Gilbert (2009, s. 311) pitävät intrapersoonallisia taitoja osana valmentamisen viitekehystä. Itsensä ymmärtämisen lisäksi he korostavat kykyä itsetutkiskeluun ja oman toiminnan reflektointiin. Myös Da Silva ym. (2020, s. 835) toteavat, että intrapersoonalliset taidot kuten itsetietoisuus ja kyky reflektoida ovat keskeisessä roolissa valmentajaksi kasvamisessa. Haastatellut valmentajat korostivat tunne- ja vuorovaikutustaitojen osalta nimenomaan interpersoonallisia taitoja. Tämä voi tulla johtua kysymysten muotoilusta ja asettelusta, mutta uskoakseni se kertoo myös siitä, kuinka tärkeänä ja merkityksellisenä valmentajat pitävät toimimista ihmisten kanssa. Valmentajakoulutuksissa olisi tärkeää huomioida intrapersoonallisten taitojen merkitys osana valmentajuuden viitekehystä. Valmentajille tulee tarjota mahdollisuuksia ja työkaluja näiden taitojen kehittämiseen. Tällä hetkellä niin valmentajien rekrytoinnissa kuin koulutuksessa pääpaino sisältöosaamisessa (Cote & Gilbert, 2009, s. 311).

Intrapersonalliset tunnetaidot

Tunteet ovat osa itsetietoisuutta ja itsehallintaa, siinä missä omat arvot ja tavoitteetkin. Omien tunteiden tiedostaminen ja tunnistaminen kertoo itsellemme niin omasta toiminnastamme kuin ympäristön toiminnasta. Tunteet itsessään eivät ole kiellettyjä. Päinvastoin tunteet tulisi kyetä kohtaamaan pohtien, mitä tekijöitä tunteen taustalla on. (Talvio & Klemola, 2017, s. 29.) Haastatellut valmentajat tunnistivat niitä tunteita, joita valmentamisessa erilaiset tilanteet heissä herättävät. Ylipäätensä se, että valmentajat kokivat erilaisia tunteita valmentamisen seurauksena kertoo siitä, kuinka tärkeä asia heille on. Onnistumiset ja epäon-

nistumiset, niin henkilökohtaisesti kuin joukkueen tasolla, herättivät tunteita. Samoin otteluissa menestyminen vaikutti tunteisiin.

”Epäonnistumisessa se voi olla joko riittämättömyyden tunne tai pettymys.” (Valmentaja 5)

”Kun ollaan treenattu hyvin ja pelaajat on tehnyt oikeesti tosi hyvin hommia ja sit tulee se palkinto, tulee voitto tai täysosuma peli, niin siitä tulee vahvin tunne.” (Valmentaja 1)

Talvio ja Klemola (2017, s. 42) toteavat, että itsensä johtaminen ja oman toiminnan säätely tunteiden pohjalta on tärkeää. He korostavat, että tunteen tunteminen itsessään on sallittua, mutta toiminta, johon tunne vaikuttaa, voi olla kiellettyä tai sallittua. Myös tunnekuohussa on pystyttävä hallitsemaan omaa käyttäytymistä ja toimintaa. Sen lisäksi, että valmentajat olivat tietoisia omista tunteistaan, he tunnistivat varsin hyvin omia käyttäytymismallejaan tunteiden ollessa päällä.

”Turhautuminen ei välttämättä tuu äänenä, ainakaan aina, vaan enemmän se näkyy kehonkielessä. - - Jos se tunne ottaa liikaa valtaa niin se valmentaminen saattaa mennä poukkoiluksi.” (Valmentaja 6)

”Mitä siihen pelkoon tulee, niin sillan mä oon selkeesti enemmän esillä, tavallaan reagoin niihin tapahtumiin väärällä tavalla ja ajatus menee usein pois siitä pelistä vaan se menee siihen yksittäiseen tilanteeseen. Sit taas mitä tulee siihen iloon kun peli menee hyvin, niin siinä mulla on kaks eri tapaa.” (Valmentaja 4)

Tunteiden säätely voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoiisiin prosesseihin. Sisäisellä prosessilla tarkoitetaan omien tunteiden säätelyä ja ulkoisilla taas muiden tunteiden säätelyä. Tämän lisäksi on muistettava, että tunteiden säätelyllä ei tarkoiteta pelkästään jonkin tunteen vähentämistä, vaan yhtä lailla myös ylläpitämistä tai lisäämistä. (Gross, 2008, s. 500). Valmentaja tarvitsee työssään kyseisiä tai-

toja. Toisaalta on pystyttävä säätelemään omia tunteita, mutta yhtäläillä on kyettävä vaikuttamaan pelaajien tunteisiin. Samalla tavalla valmentajan on kyettävä lisäämään, ylläpitämään tai vähentämään tunnetiloja.

Haastatellut valmentajat tunnistivat itsessään erilaisia tunnetiloja valmennustahtuman aikana ja sen jälkeen. Valmennustilanteen ollessa päällä he keskittyivät kuitenkin pitkälti oman käyttäytymisen säätelyyn, ei niinkään oman tunnetilan säätelyyn. Grossin (1998, s. 275) mukaan tunteiden säätelyllä tarkoitetaan sitä, että yksilö pyrkii vaikuttamaan siihen mitä tunteita hänellä itsellään on, sekä siihen, miten itse ne tunteet kokee ja ilmaisee. Valmentajat kuvasivat toimintaansa samankaltaisesti.

”Mä pystyn mielestäni, oli se tunne sit positiivinen tai negatiivinen, niin pystyn pitäytymään esimerkiksi mun palautteenannossa siinä asiassa. Helposti vois käydä niin, et negatiivisen tunteen vallitessa antaa sellaista palautetta, mikä ei pidä paikkaansa.” (Valmentaja 2)

”Pettymykset usein liittyy tuloksiin ja niissä yrittänyt pitää enemmän sen sisällään et ottaa päähän ja todeta et harmittaa teidän puolesta ja yrittänyt kääntää katseen tulevaan.” (Valmentaja 5)

Osa valmentajista otti tilaa ja aikaa omien tunnetilojen säätämiseksi valmennustilanteiden jälkeen. Tämä tapahtui joko oman henkilökohtaisen reflektoinnin kautta tai keskustelemalla yhdessä kollegoiden kanssa. Talvio ja Klemola (2017, s. 29) huomauttavat, että empaattiselle ihmiselle omien tunteiden käsittely voi tapahtua myös kuuntelemalla toista. Keskusteleminen valmentajakollegan kanssa onkin hyvä tapa käsitellä tunteita.

”Kun ne pelaajat on lähtenyt siitä pois niin on tärkeä jäädä puhuun sen toisen valmentajan kans, et saa myös itseltään purettua sen tilanteen pois.” (Valmentaja 1)

Valmentajilla oli toimintamalleja siihen, kuinka vahvistaa tai lieventää joukkueessa vallitsevaa tunnetilaa. Tunnetilan lieventämiset liittyivät luonnollisesti niihin hetkiin, joissa joukkue oli epäonnistunut ja koettiin vaikeuksia. Ylläpitämistä ja vahvistamista puolestaan tapahtui tilanteissa, joissa joukkue oli onnistunut ja toiminta oli tavoitteiden suuntaista. On syytä muistaa, että tämä osa-alue kuuluu sekä intrapersoonallisiin että interpersoonallisiin taitoihin. Toisaalta valmentajan on oltava tietoinen itsestään ja hallittava itseään, mutta yhtälailla hänen on oltava tietoinen ympärillä olevien ihmisten tunteista, toiveista ja tarpeista.

”Se ensimmäinen nykyään on se et kattoo niiden pelaajien tilanteen et mikä niillä on se (fillis), et jos pelaajat on täysin luhistuneita niin yrittää kaivaa ne sieltä maan alta esiin. Koitetaan purkaa se tunnetila ja koitetaan saada mahdollisimman moni lähteen ok fiiliksellä kotiin. (Valmentaja 1)

”Mut kyl mä viime vuosina oon kääntynyt siihen, et niiden pelaajien takia on hyvä näyttää tunteita, sä osoitat niille et sä oot täysillä mukana kun juhlit voittoa kuin yksi pelaajista.” (Valmentaja 5)

”Et kun menee tosi hyvin niin saatan olla enemmän äänessä, tsemppata ja puskee toistamaan sitä, et saataan olla kontrolloivampi.” (Valmentaja 4)

5.1.3 Interpersoonalliset taidot

Tuloskappaleen luku interpersoonalliset taidot on jaettu kolmeen alalukuun, jossa kutakin taitoa tarkastellaan omana alalukuna. Ensimmäiseksi tarkastellaan sosiaalista tietoutta, toisena ihmissuhdetaitoja ja kolmantena vastuullista päätöksentekoa.

Sosiaalinen tietoisuus

Sosiaalisella tietoisuudella tarkoitetaan kykyä ja halua ymmärtää toisia ihmisiä. Sosiaalisesti tietoinen ihminen ymmärtää olevansa yksi muiden joukossa, ja että yksilöillä on vaikutus toisiinsa. Sosiaalisesti tietoinen henkilö on kiinnostunut

muiden ihmisten ajatuksista ja kokemuksista. Yleisesti ottaen ihmissuhteet ja niiden rakentaminen ovat merkittävä osa sosiaalista tietoisuutta. (Talvio & Klemola, 2017, s. 47.) Haastatelluilta valmentajilta kysyttiin heidän tapaansa kohdata urheilijoita sekä rakentaa toimivia ihmissuhteita omassa joukkueessaan. Valmentajat korostivat luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin luomista, jossa tärkeässä osassa oli pelaajiin tutustuminen.

”Koen, että osaan olla empaattinen ja sellanen et mä haluan osoittaa niille, et oon aidosti kiinnostunut niiden asioista. Ja pyrin luomaan nopeesti sellaisen fiiliksen, että ne voi puhua mun kans erilaisista asioista. Tai et ne kokee et se on turvallista kertoo mulle omista fiiliksistään” (Valmentaja 2)

Valmentajien puheessa tuli myös esiin tietynlaisen inhimillisyyden osoittaminen osana luottamuksellisen suhteen rakentamista. Haslam ym. (2012) toteavat, että johdettavien tulisi ajatella johtajaa yhtenä meistä ja nähdä johtajan kuuluvan ryhmään. Tämän seurauksena luottamus johtajaan kasvaa. Seuraava aineistositaatti edustaa tätä pyrkimystä.

”Oon myös aika avoimesti kertonut omasta taustastani ja kertonut siitä mitä elämässä kentän ulkopuolella tapahtuu. - - Et ne pelaajat luottaa muhun mitä enemmän ne mua tuntee.” (Valmentaja 6)

Tärkeä osa-alue sosiaalisessa tietoisuudessa on kuuntelemisen taito (Talvio & Klemola, 2017, s. 47). Valmentajat eivät suoraan maininneet kuuntelua, mutta he pitivät keskustelua pelaajien kanssa tärkeänä. Valmentajat näkivät, että pelaajille tuli antaa mahdollisuuksia kertoa omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan. Aineistosta ei voida päätellä käyttivätkö valmentajat esimerkiksi aktiivista kuuntelua työkaluna, mutta seuraavat aineistositaatit kertovat pyrkimyksestä ymmärtää ja kuulla pelaajaa.

”Tietenkin me jutellaan futiksesta, mutta myös muista asioista. Et mä vähän tietäisin heistä muista asioita ja sitä kautta luoda sitä suhdetta.” (Valmentaja 1)

”Oon enemmänkin keskustelija, pyrin olemaan aika lähellä ja vastuuttan niitä (pelaajia). Pyrin luomaan rennon ilmapiirin, mistä päästään liikkeelle ja sitä kautta sitä luottamusta. Tavallaan tietyllä tavalla pyrin olemaan niiden pelaajien kans läheinen, mikä tulee siihen et mä haluun luottaa niihin.” (Valmentaja 4)

Talvio ja Klemola (2017, s. 52) muistuttavat, että kuulluksi tuleminen on tärkeä kokemus. Puhujalle, tässä yhteydessä pelaajalle, olisi annettava tilaa pohtia omia ajatuksiaan ja muodostamaan käsitys, jonka hän haluaa valmentajalle esittää. Valmentajan arki voi olla kiireistä ja aikaa kohtaamisille ei välttämättä luonnostaan synny. Haastatellut valmentajat pyrkivätkin löytämään ja järjestämään mahdollisuuksia keskustella pelaajien kanssa.

”Semmonen luottamuksellisuus siinä, et jos ne puhuu mulle niin ne tietää etten puhu siitä muille. Ja kyl mä sit pyrin järjestään aikaa sille keskustelulle ettei se oo vaan sellaista pintapuolista” (Valmentaja 2)

Ihmissuhdetaidot

Ihmissuhteiden rakentaminen, ryhmässä työskentely ja ristiriitojen ratkaiseminen muodostavat ihmissuhdetaidot (Talvio & Klemola, 2017, s. 61). Tässä tutkimuksessa sosiaalisen tietoisuuden alle asetettiin jonkin verran myös ihmissuhteisiin liittyviä taitoja. On kuitenkin syytä mainita myös ihmissuhdetaitojen yhteydessä, että valmentajille suhde pelaajiin oli merkityksellinen tekijä. Hyvä suhde pelaajiin oli valmentajille yksi tapa luoda toimivaa ilmapiiriä joukkueeseen.

”Kun menen paikalle sinne pelaajien luokse, niin mä aloitan sen hymyilemällä. Uskon siihen, että kun menee paikalle hymyillen ja semmosella ilosella asenteella, niin sen antaa semmosen kuvan muillekin. - - Ylipäätensä semmonen positiivinen ilmapiiri luo hyvän ja turvallisen paikan olla.” (Valmentaja 3)

”Käyn pelaajien kans juttutuokioita ja kyselee muutenkin mitä kuuluu ja kylhän ne tykkää kun välillä menee niiden kans neppaileen

vaikka ennen treenejä. Et aina ei tarvii olla se auktoriteetti, niitä hetkiä on tossa ihan tarpeeksi kun joutuu johtaan päältä, niin sit käyttää ne hetket hyväkseen kun ei oo siihen tarve.” (Valmentaja 6)

Toisaalta pelaajien kanssa hyvän ja luottamuksellisen ihmissuhteen luominen nähtiin myös tärkeäksi oppimisprosessin kannalta. Toimivan ilmapiirin ei ajateltu olevan pelkästään itsetarkoitus, vaan sen avulla valmentaja kykenee edistämään oppimista. Yhtälailta pelaajan tuntemus ja erilaisuuden huomiointi valmentajien omassa toiminnassa nousivat esiin, kuten valmentaja 1 alla kuvaa.

”Pelaajan kohtaamisessa mä koen et kun oon lähellä ja turvallinen aikuinen, niin mä voin myös vaatia niiltä enemmän. Yritän myös heidät kohdata sen persoonan mukaan ja se on haaste kun tänä vuonna oli uus jengi niin kesti aikaa opetella et miten kunkin kanssa toimii.” (Valmentaja 1)

Ryhmässä toimiminen edellyttää vuorovaikutustaitoja, kykyä kommunikoida ja kuunnella. Esimies, tässä tutkimuksessa valmentaja, valitsee mitä asioita hän nostaa yhteiseen keskusteluun ja mitä hän puolestaan päättää itse. Yhteisen keskustelun etuna on, että sen avulla voidaan tuoda esiin uusia näkökulmia ja selvittää mahdollisia epäselvyyksiä. Sitä voidaan pitää myös keinona sitouttaa ihmisiä tehtyihin päätöksiin. (Talvio & Klemola, 2017, s. 62-63.) Yksittäisen pelaajan kohtaamisen lisäksi haastatellut valmentajat mainitsivat ryhmätoimintaan liittyvän työskentelyn ja keskustelut. Erityisesti joukkueen toimintatapojen, sääntöjen ja arvojen määrittelyssä käyttivät yhteistä keskustelua pelaajien toimintaan sitouttamisen edistämiseksi. Talvio ja Klemola (2017, s. 67) toteavat, että usein työskentely aloitetaan suoraan ilman ryhmän toimintakyvyn vahvistamista. Esimerkiksi tavoitteista, toimintatavoista ja pelisäännöistä on syytä on sopia. Tällä tavoin kaikkia joukkueen jäseniä sitoutetaan toimintaan ja tavoitteisiin.

”Ekat viikot on tosi tärkeitä, asetetaan joukkueen toimintatavat ja meidän joukkueen arvoja, niihin mä käytän tosi paljon aikaa. - - Meillä on ollut paljon palavereja tai tällaisia ryhmätöitä, missä yksin, parin kanssa ja pienryhmissä pelaajat on miettinyt meille tärkeitä

asioita, niin tavoitteen asettelun kuin joukkueen toiminnan osalta.”
(Valmentaja 6)

On tyypillistä, että vaikka yhteisistä toimintatavoista ja pelisäännöistä on sovittu, tulee tilanteita, jolloin ei toimita yhdessä sovitulla tavalla. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi myöhästely tai sovittujen asioiden tekemättä jättäminen. Näissä kohdissa tulee muistuttaa yhdessä sovitusta asioista ja käsitellä ristiriitaiset tilanteet. Vaikka niiden käsittely saattaa tuntua raskaalta ja on välttämättä antaa korjaava palautetta, on se kuitenkin syytä tehdä. Pahimmillaan niiden selvittämättä jättäminen toimii esteenä itse työskentelylle. (Talvio & Klemola, 2017, s. 71). Valmentajia pyydettiin kuvailemaan toimintaansa edellisten kaltaisissa tilanteissa. Kaikkien valmentajien vastauksissa korostui syiden selvittäminen ja pelaajille annettiin mahdollisuus selittää omaa toimintaansa. Jo aikaisemmin todettiin, että kuuntelun taito on osa ihmissuhdetaitoja sekä sosiaalista tietoutta. Vain kuuntelemalla voimme ymmärtää toisen kokemuksia (Talvio & Klemola, 2017, s. 107.) Seuraavat aineistositaatit kuvaavat kuinka valmentajat pyrkivät kuuntelemalla selvittämään mitkä asiat olivat johtaneet ja vaikuttaneet tilanteen syntymiseen. Aineiston perusteella valmentajat eivät kertoneet käyttävänsä esimerkiksi minäviestejä antaessaan pelaajille palautetta haitallisesta toiminnasta tai käyttäytymisestä.

”Keskustelen pelaajan kanssa kahden kesken ja selvitan syyt et miks on toimittu näin ja haluan selvittää myös sen et ymmärtääks se pelaaja itse miksi se on toiminut niin” (Valmentaja 2)

”Ensimmäisenä keskustellaan pelaajan kanssa, kysytään mitä täällä taustalla on ja selvitetään se tilanne, kuunnellaan se pelaajan ajatus siitä et miten hän päätyi tähän” (Valmentaja 3)

Valmentajat osasivat käyttää aiemmin tehtyjä pelisääntöjä ja toimintatapoja hyväkseen niissä tilanteissa, joissa pelaajan kuvattiin toimineen vastoin yhdessä sovittua. Tilanteissa ei pyritty pelkästään muuttamaan yksittäisen pelaajan vääräksi havaittua toimintaa tai käyttäytymistä vaan myös vahvistamaan joukkueen toimintakulttuuria. Seuraavat aineistositaatit kertovat myös tietynlaisen valmen-

nustoiminnan rakenteen merkityksestä. Se, että toiminnalla on selkeä ja johdonmukainen rakenne, jonka kulmakivenä toimivat yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt, vaikuttaisi merkitsevän valmentajille paljon. Toisaalta valmentajien toiminnassa on havaittavissa kykyä johtaa itseään ja säädellä omaa toimintaansa, kuten valmentaja 5 alla kuvaa.

”Se toimintakulttuuri ei oo mikään irrallinen juttu vaan et sillä on oikeesti merkitystä sen arjen kannalta - - Jos sen toimintakulttuurin mukaan ei tehdä asioista niin se vaikuttaa koko joukkueen tekemiseen” (Valmentaja 6)

”Osotan koko joukkueelle mikä on ok ja mikä ei oo ok ja pidän huolta siitä et se pelaaja tietää tehneensä väärin ja kaikki tietää ettei tätä hyväksytä” (Valmentaja 5)

Valmentajia pyydettiin kuvailemaan toimintaansa edellä mainittujen tilanteiden lisäksi sellaisissa hetkissä, joissa heidän piti ratkaista pelaajien välillä olevia riitatilanteita. Näissäkin tilanteissa valmentajat halusivat selvittää kuuntelun avulla, mitä oli tapahtunut ennen johtopäätösten tekemistä. Lainauksissa valmentajat 1 ja 6 pyrkivät olemaan oikeudenmukaisia ja antamaan molemmille osapuolille mahdollisuuden selittää mitä on tapahtunut ja miksi.

”Juttelen molempien pelaajien kans ja molemmat kertoo mitä on tapahtunut. Oon aika tarkka ollut siitä et kun se toinen puhuu niin se toinen kuuntelee. - - Sit me keskustellaan et miten tätä lähetään ratkomaan ja kyl me myös seurataan sitä asiaa.” (Valmentaja 1)

”Yritän olla diplomaattinen ja kuunnella molemmat puolet, ja yritän olla ottamatta puolia” (Valmentaja 6)

Vastuullinen päätöksenteko

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen yhtenä alaluokkana on vastuullinen päätöksenteko. Se tarkoittaa eettisesti kestävien ja rakentavien päätösten tekemistä (Talvio & Klemola, 2017, s. 81.) Valmentaja tekee paljon erilaisia joukkuetta ja sen

jäseniä koskevia päätöksiä aina toiminnan suunnittelusta käytännön toteutukseen. Haastateltuja valmentajia pyydettiin kuvailemaan päätöksentekoprosessia ja päätöksentekoa erilaisissa tilanteissa omassa toimintaympäristössään. Vastauksista nousi esiin, että päätöksentekoa tapahtuu kolmella eri tasolla. Ensimmäkin on päätöksiä, jotka valmentaja tekee itsenäisesti. Toiseksi on päätöksiä, jotka tehdään yhdessä valmennustiimin kanssa. Lisäksi on tilanteita, joissa pelaajat osallistuvat päätöksentekoon ja pääsevät vaikuttamaan jo ennen lopullisen päätöksen tekemistä.

”Kaikki joukkueen jäsenet, valmentajat ja pelaajat, osallistuu jollain tasolla. Harjoittelun suunnittelu tehdään yhdessä valmennustiimin kanssa, mutta mä toki teen lopulliset päätökset.” (Valmentaja 2)

Talvio ja Klemola (2017, s. 82) korostavat, että päätöksenteossa tulisi ottaa huomioon eri vaihtoehtojen hyvät ja huonot puolet sekä edetä systemaattisesti. Valmentaja 1 kuvaa, kuinka on opetellut tavan tehdä päätöksiä saadessaan uusia ajatuksia. Ennen kuin ajatuksen pohjalta syntyy päätös, hän pohtii asiaa itse, sekä kerää tarvittavaa tietoa kollegoilta ja esimieheltä.

”Mä saan aika impulsiivisesti asioita päähän, et pitäiskö tehdä näin ja sit mä aina ymmärrän et nyt tätä ei heti kannata laittaa tulille vaan pitää miettiä tätä, ja kyl mä sit yleensä tsekkaan toiselta valmentajalta et mitä mieltä hän on, ja sit valmennuspäälliköltä.” (Valmentaja 1)

Toisaalta valmentajan arjessa ei aina ole aikaa syvälliselle pohdinnalle vaan päätöksiä pitää tehdä nopeasti, kuten valmentaja 5 kuvaa seuraavassa aineistositaatissa. Talvio ja Klemola (2017, s. 81) toteavat, että ongelmaksi saattaa muodostua se, kun ryhmän johtaja ei tee päätöstä ollenkaan ja tämän seurauksena asiat eivät etene. Heidän mukaansa esimiehen on kannettava oma vastuunsa ja tehtävä päätöksiä, vaikka ne olisivatkin kipeitä. Tästä voidaan päätellä, että kykyyn tehdä päätöksiä vaikuttaa myös valmentajan minätietoisuuden ja itsensä johtamisen taidot. Kun valmentaja on tehnyt itselleen selväksi, miten

toimii ja minkä periaatteiden mukaisesti, on helpompi tehdä nopeitakin päätöksiä.

”Siinä arjessa koen et mun tehtävä (vastuuvalmentajana) on tehdä päätökset heti eikä niin et jätän asioita roikkumaan, se on sit sellaisen mahdollisimman rehellisen ja johdonmukaisen ajattelun perusteella ja välillä pitää hyväksyä et joku päätös menee pieleen ja sekin pitää hyväksyä et joskus tekee virheitä. Sit jos huomaa et teki jonkun väärin niin saattaa olla et seuraavassa tapahtumassa juttelee koko joukkueen edessä ja myöntää oman virheensä.” (Valmentaja 5)

Valmentajille tärkeäksi asiaksi nousi päätöksenteko yhdessä valmennustiimin kanssa. Valmentajat halusivat usein löytää koko valmennustiimiä tyydyttävän ratkaisun, jonka nähtiin palvelevan koko joukkueen toimintaa. Paras lopputulos onkin sellainen, jossa hyvän ratkaisun lisäksi pystytään vahvistamaan kuulluksi tulemisen tunnetta ja molemminpuolinen kunnioitus kasvaa (Talvio & Klemola, 2017, s. 122). Tässä yhteydessä nousi esiin myös se, että valmentajat halusivat pitää kiinni valmennustiimin työnjakoa koskevista päätöksistä. Tämän perusteella voidaan ajatella, että valmentajat kokivat vastuuta toimia reilusti ja oikeudenmukaisesti kollegoitaan kohtaan.

”Mä pidän päävastuun, mutta aina keskustellaan valmennustiimin kanssa, että mitä he kokee parhaaks - - Pyritään lyömään eri näkemykset yhteen, et millä me saadaan se fiksuin tulos ja mitä meidän kannattaa tehdä milloinkin” (Valmentaja 4)

”Jossain jaksossa annan jollekin valmentajalle vastuun tietyn konseptin suunnittelusta ja vetämisestä. Ja pidän tärkeenä sitä et jos mä oon antanut jollekin toiselle valmentajalle johdettavaksi jonkin harjoitteen niin sit se myös vetää sen.” (Valmentaja 2)

Pelaajien osallistamista päätöksentekoon valmentajat kuvailivat monella eri tavalla. Valmentajilla oli selkeä tahtotila osallistaa pelaajia toiminnan suunnitte-

luun ja antaa mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan. Yksi tapa oli kerätä pelaajilta näkemyksiä ja kokemuksia liittyen joukkueen toimintaan erilaisilla kyselyillä ja mittauksilla kuten valmentaja 3 alla kuvaa. Useat haastatellut valmentajat osallistivat pelaajia joukkueen toimintakulttuurin muodostamisessa. Pelaajien mielipiteitä otettiin huomioon luodessa pelisääntöjä, tavoitteita ja toimintatapoja. Näillä päätöksentekoprosesseilla, joihin pelaajat pääsevät osallistumaan ja joissa heidän mielipiteitään kuunnellaan, pyritään vahvistamaan ilmapiiriä sekä sitoutumista.

”Olen teetättänyt pelaajilla erilaisia mielipide- ja ilmapiirimittauksia ja sitä tehdään säännöllisesti” (Valmentaja 3)

”Tehtiin tällainen suunnitelma et miten parannetaan toimintaa ja pelaajat saivat olla tässä mukana vaikuttamassa. Luotiin yhteiset pelisäännöt, arvioitiin pelitapaa, käytiin läpi pelisysteemiä, asetettiin tavoitteita ja näissä kaikissa otettiin pelaajia mukaan.” (Valmentaja 3)

”Pelaajat pystyy kauden alussa vaikuttamaan esimerkiksi kauden pää-tavoitteisiin - - Pelaajat saa osallistua arvojen ja toimintatapojen muokkaamiseen kauden alussa, mutta sit myös kesken kauden jos on tarve.” (Valmentaja 4)

Vaikka valmentajat kokivat, että opettavien sisältöjen osalta vastuu suunnittelusta ja päätöksenteosta on heillä ja valmennustiimillä, olivat valmentajat pyrkineet luomaan erilaisia tapoja huomioida pelaajien toiveita myös opetussisältöjä suunniteltaessa. Tämän perusteella voidaan ajatella, että valmentajat tiedostavat pelaajien toiveiden ja tarpeiden huomioimisen tärkeyden. Heillä on asiantuntijan asema ja vastuu johtaa joukkueen ja pelaajien kehittymistä. Omasta asemastaan huolimatta valmentajat halusivat osoittaa, että pelaajien näkemykset ja kokemukset ovat osa valmennusprosessia. Äärimmilleen vietyinä pelaajien osallistaminen päätöksenteossa oli viety yhden valmentajan toiminnassa, jossa pelaajilla oli ajoittain mahdollisuus vaikuttaa pelitapahtumien kokoonpanoihin.

”Se miten pelaajat vaikuttaa harjoittelun suunnitteluun niin viime vuosina oon kehityskeskusteluiden pohjalta siirtänyt pelaajien omia vahvuuksia, toiveita ja kehityskohteita kausisuunnitelmaan.” (Valmentaja 2)

”Joskus saatan kysyä pelaajilta mielipidettä, että mennäänkö turnaukseen kahdella tasaisella ryhmällä vai kahdella tasojoukkueella.” (Valmentaja 1)

Pelaajien autonomian tukeminen ja osallistaminen päätöksenteossa herätti myös pohdintaa ja epävarmuutta. Aelterman ym. (2019) kuvaavat, että liiallinen autonomian tukeminen saattaa johtaa kaaokseen, joten valmentajien kokema epävarmuus asiaan liittyen on aiheellinen. Valmentajien pelot eivät liittyneet niinkään esimerkiksi joukkueen toimintavoissa tai pelisäännöissä pelaajien osallistamiseen vaan enemmänkin lajisisältöihin, kuten valmentaja 4 kuvaa alla. Tästä voidaan ajatella, että valmentajat pitävät itseään, oikeutetusti, lajisisältöjen asiantuntijana suhteessa pelaajiin.

”Haluisin antaa pelaajien vaikuttaa enemmän, mutta onko se sit omaa uskallusta et uskalletaanko me ottaa harppaus tuntemattomaan ja antaa pelaajien vaikuttaa ihan pelitapaankin.” (Valmentaja 4)

5.2 Opetustavat

Tuloskappaleen tässä luvussa vastataan toiseen tutkimuskysymykseen tarkastelemalla miten valmentajat käyttävät eri opetustapoja. Tässä tutkimuksessa opetustavat määritellään Aeltermanin ym. (2019) viitekehyksen mukaisesti. Kyseisessä viitekehyksessä opetustavat jaetaan neljään eri luokkaan, jotka ovat autonomiaa tukeva, ohjaava, kontrolloiva ja kaaos. Opetustavalla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan kokonaisuutta johon kuuluu ryhmän johtaminen ja ohjaaminen, toiminnan suunnittelu, pelaajan kohtaaminen, päätöksenteko eri tasoilla sekä lajisisältöjen opettaminen.

Tulosten käsittelystä on jätetty alaluokka kaaos kokonaan pois, koska aineistosta saadut tulokset eivät vastanneet tämän alaluokan määritelmää. Aelterman ym. (2019, s. 498) ovat määritelleet kaaoksen opetustavaksi, jossa opettavat jätetään oman onnensa nojaan. Heille ei tarjota tietoa siitä mitä tulisi tehdä, miten käyttäytyä tai miten kehittää itseään. Käytännössä opettavien tehtäväksi jää vastata toiminnasta täysin itsenäisesti. Aineiston perusteella haastateltavat valmentajat eivät toimineet tämän määritelmän mukaisesti. Sellaista johtopäätöstä ei kuitenkaan voida aineiston perusteella tehdä, että valmentajat eivät koskaan toimisi kyseisellä tavalla. Haastattelukysymykset ohjasivat valmentajia kertomaan omasta toiminnastaan erilaisissa tilanteissa, jolloin on luonnollista, että kaaoksen kuvauksen mukaista toimintaa ei tullut esiin.

Seuraavaksi tarkastellaan tiiviisti kolmea muuta opetustapaa yksi kerrallaan. Tavoitteena ei ole löytää eniten käytettyä tai suosituinta opetustapaa vaan tarkastella tilanteita, joissa eri opetustapoja käytetään. Hypoteesina pidetään sitä, että yksittäinen valmentaja ei käytä ainoastaan yhtä opetustapaa vaan vaihtelee niitä ympäristön vaatimusten ja parhaaksi näkemänsä toimintamallin mukaisesti.

5.2.1 Autonomiaa tukeva opetustapa

Autonomiaa tukevassa opetustavassa valmentaja on avoin pelaajien näkemyksille ja mielipiteille sekä tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa toimintaan (taulukko 4). Autonomiaa tukeva valmentaja hyväksyy mahdolliset eriävät mielipiteet ja pyrkii huomioimaan ne toiminnassaan. Aineiston perusteella valmentajat suhtautuivat myönteisesti autonomiaa tukevaan tapaan ja toimivat usein sen mukaisesti. Autonomiaa tukevaa tapaa valmentajat kuvasivat käyttävänsä erityisesti silloin kun halusivat luoda ja muokata joukkueen ilmapiiriä.

”Oon enemmänkin keskustelija, pyrin olemaan aika lähellä ja vastuuttan niitä (pelaajia). Pyrin luomaan rennon ilmapiirin, mistä päästään liikkeelle ja sitä kautta sitä luottamusta. Tavallaan tietyllä tavalla pyrin olemaan niiden pelaajien kans läheinen, mikä tulee siihen et mä haluan luottaa niihin.” (Valmentaja 4)

Erityisesti joukkueen toimintakulttuuria tehdessä valmentajat valitsivat usein autonomiaa tukevan tavan. Pelaajille haluttiin antaa mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaiseksi joukkueen yhteinen toimintaympäristö muodostuu. Tyypillisesti tämän kaltainen työskentely tapahtuu harjoituskentän ulkopuolella, jolloin ympäristö poikkeaa esimerkiksi harjoituskentällä tapahtuvasta toiminnasta. Keskustelulle on enemmän aikaa kuin tiukasti rajatuilla harjoitusvuoroilla. Kohdattaessaan pelaajia harjoitus tai pelitilanteiden ulkopuolella valmentajat käyttivät myös autonomiaa tukevaa tapaa luodakseen luottamuksellista suhdetta pelaajien kanssa sekä oppiakseen tuntemaan pelaajia entistä paremmin. Alla olevat aineistositaatit kuvaavat valmentajien edellä kuvattuja pyrkimyksiä toimia autonomiaa tukevalla tavalla.

"Meillä on ollut paljon palaverreja tai tällaisia ryhmätöitä, missä yksin, parin kanssa ja pienryhmissä pelaajat on miettinyt meille tärkeitä asioita, niin tavoitteen asettelun kuin joukkueen toiminnan osalta." (Valmentaja 6)

" Toimintakulttuuri pitää luoda yhdessä pelaajien kanssa ja oon yrittänyt siirtää vastuuta pelaajille - - Paljon yritetään tehdä ryhmätöitä, joissa luodaan joukkueen toimintakulttuuria" (Valmentaja 2)

"Koen, että osaan olla empaattinen ja sellanen et mä haluan osoittaa niille, et oon aidosti kiinnostunut niiden asioista. Ja pyrin luomaan nopeesti sellaisen fiiliksen, että ne voi puhua mun kans erilaisista asioista" (valmentaja 2)

"Tietenkin me jutellaan futiksesta, mutta myös muista asioista. Et mä vähän tietäisin heistä muista asioita ja sitä kautta luoda sitä suhdetta." (Valmentaja 1)

Valmentaja 4 kuvaa seuraavassa lainauksessa kuinka käyttää autonomiaa tukevaa tapaa oppiakseen tuntemaan pelaajia paremmin, mutta toisaalta myös tullakseen tietoisesti pois kontrolloivasta tavasta ja ollakseen sitä kautta myös pelaajien suuntaan lähestyttävämpi. Tätä voidaan pitää osoituksena siitä, että

valmentajat hyödyntävät minätietoisuutta ja itsensä johtamisen taitoa minkä avulla he pystyvät vaihtamaan opetustapoja tietoisesti tilanteen mukaan.

”Käyn pelaajien kans juttutuokioita ja kyselee muutenkin mitä kuuluu ja kylhän ne tykkää kun välillä menee niiden kans neppaileen vaikka ennen treenejä. Et aina ei tarvii olla se auktoriteetti, niitä hetkiä on tossa ihan tarpeeksi kun joutuu johtaan päältä, niin sit käyttää ne hetket hyväkseen kun ei oo siihen tarve.” (Valmentaja 6)

Vaikka painopiste autonomiaa tukevassa opetustavassa liittyi valmentajien kuvailussa pitkälti ilmapiirin ja toimintakulttuurin luomiseen sekä pelaajan kohtaamiseen käytettiin tätä tapaa myös toiminnan sisältöjen suunnittelussa ja toteutuksessa. Valmentajat 2 ja 4 kertovat omasta tavastaan huomioida pelaajien näkemyksiä ja ajatuksia. Tiivistetysti voidaan todeta, että autonomiaa tukevaa opetustapaa käytetään erityisesti ilmapiirin ja toimintakulttuurin rakentamisessa sekä luodessa valmentajan ja pelaajan välistä suhdetta. Myös valmennuksen sisältöjä ja toteutusta suunnitellessa valmentajat pyrkivät huomioimaan autonomiaa tukevan tavan omassa toiminnassaan.

”Jonkun verran mä yritän kuunnella pelaajien toiveita, jos pelaajat vaikka toivoo jotain kilpailuja niin me voidaan niitä tehdä kun on sopiva tilanne” (Valmentaja 6)

”Se miten pelaajat vaikuttaa harjoittelun suunnitteluun niin viime vuosina oon kehityskeskusteluiden pohjalta siirtänyt pelaajien omia vahvuuksia ja kehityskohteita kausisuunnitelmaan.” (Valmentaja 2)

5.2.2 Ohjaava opetustapa

Ohjaavalla opetustavalla tarkoitetaan sitä, että valmentaja kertoo odotuksista ja suorittamisesta avoimesti. Valmentaja huomioi pelaajien osaamisen ja näkökulmat suunnitellessaan toimintaan sekä tukee ja ohjaa oppimisessa pelaajien

tarvitsemalla tavalla. (Taulukko 4). Yksi ohjaavan tavan periaatteita on avoimuus. Tähän kuuluu myös kyky tarjota muille mahdollisuus tarjota omia näkökulmia ja kysyä asioista ilman, että tulee tuomituksi. Aineiston perusteella valmentajat käyttivät usein ohjaavaa tapaa. Valmentajat kokivat, että ovat avoimia keskustelulle ja pyrkivät synnyttämään keskustelua, jotta olisivat tietoisia erilaisista näkökulmista. Toisaalta valmentajat olivat tietoisia siitä, että heillä itsellään on viime kädessä vastuu toiminnasta.

”Kaikki joukkueen jäsenet, valmentajat ja pelaajat, osallistuu jollain tasolla. Harjoittelun suunnittelu tehdään yhdessä valmennustiimin kanssa, mutta mä toki teen lopulliset päätökset.” (Valmentaja 2)

”Mä pidän päävastuun, mutta aina keskustellaan valmennustiimin kanssa, että mitä he kokee parhaaks - - Pyritään lyömään eri näkemykset yhteen, et millä me saadaan se fiksuin tulos ja mitä meidän kannattaa tehdä milloinkin” (Valmentaja 4)

Ohjaavassa tavassa valmentaja kertoo tekemistään päätöksistä avoimesti ja perustelee valintoja ja toiminnalle asetettuja odotuksia selkeästi. Aineiston perusteella valmentajat tavoittelivat avoimuutta pyrkimällä selittämään ja selvittämään pelaajille miten ja miksi asioita tehdään lisätäkseen pelaajien ymmärrystä. Tähän liitettiin mahdollisuus antaa pelaajien kertoa omia näkemyksiään kysymysten ja keskustelun kautta.

”Yritän olla aika avoin pelaajille, et käydä asioita niitten kans läpi. Yritän olla aika läpinäkyvä siinä ja perustella asioita.” (Valmentaja 1)

”Olen teetättänyt pelaajilla erilaisia mielipide- ja ilmapiirimittauksia ja sitä tehdään säännöllisesti - - Yritän olla aika avoin ja olla helposti lähestyttävä, kun on helposti lähestyttävä niin pelaajatkin uskaltaa tulla kysymään ja juttelemaan” (Valmentaja 3)

Ohjaava tapa toimia asettuu autonomiaa tukevan ja kontrolloivan tavan välille. Siinä valmentaja pyrkii ottamaan huomioon pelaajien taidot ja kyvyt. Toiminnalle

asetettavia vaatimuksia suhteutetaan pelaajien taitoihin ja kykyihin. Ohjaavassa tavassa valmentaja tarjoaa pelaajalle tukea ja ohjausta oppimisprosessissa sen mukaan, mitä tilanne edellyttää. Virheisiin suhtaudutaan rakentavasti ja valmentaja kykenee muokkautumaan tilanteen vaatimalla tavalla. Tämän voidaan katsoa edellyttävän hyvää pelaajien tuntemista. Valmentajat 3 ja 5 kuvaavat näitä pyrkimyksiä alla.

”Toisinaan tarvitsee olla huomattavasti vaativampi, toisinaan tarttee olla vakavampi ja sitte taas sellaisessa huonommassa tilanteessa pitää myöskin osata antaa siinä omassa johtamisessa vähän periksi.” (Valmentaja 3)

”Sä yrität auttaa sitä nuorta ymmärtämään, mitä se haluaa ja mitä se vaatii jos hän oikeesti sitä haluaa tavoitella” (Valmentaja 5)

5.2.3 Kontrolloiva opetustapa

Kontrolloivalla tavalla tarkoitetaan sitä, että valmentaja asettaa toiminnalle odotukset ja vaatimukset sekä johtaa toimintaa päältä. Valmentaja kontrolloi mitä tehdään ja miten tehdään. (Taulukko 4) Valmentajien vastauksissa esiintyi kontrolloivaa toimintatapaa niin ryhmän johtamisen kuin kentällä tapahtuvan opetus-työn osalta. Useampi valmentaja oli tehnyt itselleen selväksi, mitkä asiat ovat heille tärkeitä ja mistä asioista he haluavat ottaa vahvan kontrollin. Luvun alussa perusteltiin, että kaaos on jätetty kokonaan pois tulososioista, koska sitä vastaavaa puhetta ei esiintynyt. Se, että kontrolloivaa tapaa esiintyi kaikkien valmentajien puheessa ilmeni kontrolloivaa tapaa vahvistaa sitä ajatusta, että haastateltujen valmentajien toiminnassa kaaokseen johtavaa tapaa viitekehyksen määritelmän mukaisesti ei ilmene.

”Oon miettinyt et mitkä asiat on mulle tärkeitä ja jotkut asiat pitää hoitaa mun mielestä tietyllä tavalla, ja niiden kans ollaan tiukkoja eikä niistä lip-suta” (Valmentaja 2)

”On se (tapa johtaa) varmaan aika autoritäärinen ja mä oon aina tykännyt pitää kaikki langat käsissä - - en oo ikinä sanonut kellekään et ei kuulu mulle, tää on jonkun muun tehtävä, et oon kokenut niin et vastuuvallmentaja on vastuussa kaikesta.” (Valmentaja 5)

Autonomiaa tukevassa ja ohjaavassa tavassa esiintyi paljon esimerkkejä siitä, kuinka pelaajien näkemyksiä ja mielipiteitä kuunneltiin sekä huomioitiin joukkueen toimintakulttuurin rakentamisessa. Kun toimintakulttuuri oli rakennettu, kokivat valmentajat, että heidän vastuullaan on valvoa ja johtaa sen toteutumista. Tässä käytettiin usein kontrolloivaa tapaa. Tämän perusteella voidaan ajatella, että valmentajat eivät lukitse itseään yhteen opetustapaan vaan käyttävät niitä monipuolisesti sen mukaan, mitä tilanne edellyttää. Valmentajat olivat valmiita puuttumaan joukkueen toimintakulttuurin rikkomiseen tarvittaessa varsin tiukasti ja tässäkin käytettiin ajoittain hyvin kontrolloivaa tapaa.

”Kun luodaan jotain uutta, niin silloin mä otan sen roolin et enemmän ohjaan sitä keskustelua ja kuuntelen. Mutta kun ollaan päästy yhteisymmärrykseen et miten toimitaan niin sit mä otan vahvemman kontrollin et siinä sovituksessa linjassa pysytään. Jos joku asia ei oo menny sovituksen mukaan niin sit mä sanon siitä aika suoraan.” (Valmentaja 2)

”Meillä on joku plääni ja tavoitteita, mitä me halutaan tehdä. Se on se mun rooli, et kattoo et me mennään oikeeseen suuntaan” (valmentaja 4)

”Osotan koko joukkueelle mikä on ok ja mikä ei oo ok ja pidän huolta siitä et se pelaaja tietää tehneensä väärin ja kaikki tietää ettei tätä hyväksytä” (Valmentaja 5)

Toimintakulttuurin lisäksi kontrolloivaa tapaa valmentajat käyttivät opetustilanteissa sekä harjoituksissa että otteluissa. Valmentajat halusivat kertoa pelaajille mitä tulee tapahtumaan ja minkälaisia odotuksia ja vaatimuksia juuri siihen hetkeen liitty.

”Pelitilanteessa tai kun siihen peliin valmistaudutaan niin kyl ne hetket on aika mun johtamia et mitä me tullaan tekemään” (valmentaja 1)

”Jos homma on kaaoksessa (kentällä), et siihen pitää saada järjestystä, niin hyppään sinne toiseen päähän (kontrolloiva), koska muuten siitä tulee sellanen huutomyrsky, et sinne tarvii sen rauhottavan hahmon, joka kertoo miten tehdään” (Valmentaja 4)

Opetussisältöjen suunnittelussa valmentajat käyttivät melko paljon kontrolloivaa tapaa. He vastasivat sisältöjen suunnittelusta itse yhdessä valmennustiimin kanssa. On kuitenkin hyvä muistaa autonomisen ja ohjaavan tavan esimerkit, jossa valmentajat huomioivat pelaajien näkökulmia sisältöjen suunnittelussa. Täysin kontrolloivaa sisältöjen valitsemien ei siis ole, vaikka painopiste vahvasti siellä onkin. Useassa seurassa harjoittelun ja pelaamisen sisällöt johdetaan seuran valmennuslinjasta ja valmentajat ovat sitoutuneet toimimaan sen mukaisesti.

”Kauden alussa mä luon ääriiviivat, et mitkä on niitä isoja juttuja, mitä me halutaan tulla harjoittelemaan tällä kaudella, et mihin suuntaan halutaan viedä peliä. Sen jälkeen rupee miettimään, mitkä konseptit on ne oleellimmat ja tekee tietynlaista prioriteettilistaa.” (Valmentaja 6)

”Koko harjoittelun suunnittelu tehdään yhdessä muiden valmentajien kans, mä teen sit kuitenkin lopulliset päätökset - - harjoitteiden suunnittelu tehdään yhdessä tai erikseen valmentajien kans” (Valmentaja 2)

Valmentajat kohtaavat jokapäiväisessä työssään tilanteita, joissa ei yksinkertaisesti ole aikaa tai mahdollisuutta kysyä muiden näkemyksiä tai kuulla mielipiteitä. Päätöksiä on tehtävä nopeasti ja tällöin ympäristö ohjaa luontaisesti käyttämään kontrolloivaa tapaa. Se saattaa jopa olla edellytys toiminnan sujuvuuden kannalta.

”Siinä arjessa koen et mun tehtävä (vastuuvallmentajana) on tehdä päätökset heti eikä niin et jätän asioita roikkumaan, se on sit sellaisen mah-

dollisimmian rehellisen ja johdonmukaisen ajattelun perusteella ja välillä pitää hyväksyä et joku päätös menee pieleen ja sekin pitää hyväksyä et joskus tekee virheitä” (valmentaja 5)

5.3 Tunne- ja vuorovaikutustaitojen yhteys opetustapoihin

Tuloskappaleen tässä luvussa vastataan tutkimuskysymykseen tunne- ja vuorovaikutustaitojen ja opetustapojen välisistä yhteyksistä. Aiemmin on tarkasteltu tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä opetustapoja erikseen. Tässä luvussa tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä opetustavat yhdistetään. Tarkoituksena on löytää tunne- ja vuorovaikutustaitojen sekä opetustapojen välisiä yhteyksiä. Tuloskappaleen ensimmäisen luvun perusteella valmentajat käyttävät erilaisia opetustapoja niin ryhmän johtamisessa, päätöksenteossa, opetuksessa ja ilmapiirin luomisessa. Samoin valmentajat hyödyntävät tunne- ja vuorovaikutustaitoja edellä mainituissa valmennuksen osa-alueissa.

Taulukkoon 5 on koottu kuvauksia valmentajien käyttäytymisestä ja toiminnasta. Pystyriveillä ovat opetustavat ja vaakariveillä tunne- ja vuorovaikutustaitojen osa-alueet. Tästä muodostuu kuvaus, josta ilmenee miten valmentaja käyttää eri taitoja toimiessaan tietyn opetustavan mukaisesti. Taulukossa 6 tunne- ja vuorovaikutustaitojen intrapersonalliset osa-alueet (minätietoisuus ja itsensä johtaminen) on sisällytetty interpersoonallisiin taitoihin (sosiaalinen tietoisuus, ihmissuhdetaidot ja vastuullinen päätöksenteko). Tätä valintaa perustellaan sillä, että ne eivät ole toisistaan irrallisia asioita vaan valmentajan toiminnassa nähdään samanaikaisesti intra- ja interpersoonallisten taitojen käyttöä. Taulukossa 6 kuvaus on korvattu haastatteluista valituilla aineistositaateilla, jolla pyritään antamaan esimerkkejä Taulukon 5 kuvauksista. Taulukoiden jälkeen tämän luvun alaluvuissa tarkastellaan yksitellen kunkin opetustavan yhteyksiä tunne- ja vuorovaikutustaitoihin.

Taulukko 5. Yhteenveto tunne- ja vuorovaikutustaidoista sekä opetustavoista.

		<u>Opetustavat</u>	
	Autonomia tukeva	Ohjaava	Kontrolloiva
<u>Tunne- ja vuorovaikutustaidot</u>			
Minätietoisuus ja itsensä johtaminen	Valmentaja kokee toimivansa pelaajaa varten ja haluaa tukea pelaajaa kasvamaan itsenäiseksi urheilijaksi. Valmentaja arvostaa hyvää ja turvallista ilmapiiriä sekä panostaa sen muodostamiseen. Valmentaja kykenee säätelemään käyttäytymistään niin, että tunnekuuhussakin hän pystyy huomaamaan muut ja muiden tarpeet.	Valmentaja pyrkii toimimaan avoimesti ja arvostaa yhteistyötä. Valmentaja tavoittelee johdonmukaisuutta ja pyrkii säätelemään omaa toimintaansa suhteessa pelaajien osaamiseen ja kykyihin olemalla joustava. Valmentaja pystyy viestimään ympäristölle omista toiveista ja tarpeista ottaen samalla muut huomioon.	Valmentaja kokee itsensä asiantuntijaksi, jonka tavoitteena on opettaa asiat pelaajille. Valmentaja odottaa muiden toimivan hänen asettamien vaatimusten ja odotusten mukaan sekä pitää niistä tiukasti kiinni.
Sosiaalinen tietoisuus	Valmentaja on empaattinen ja asettuu pelaajan asemaan. Valmentaja on avoin pelaajien ehdotuksille, mielipiteille ja näkemyksille.	Valmentaja pyrkii huomioimaan toiminnassa pelaajien osaamisen ja tarpeet. Valmentaja ohjaa ja tukee pelaajia tilanteen vaatimalla tavalla.	Valmentaja toimii parhaaksi katsomallaan tavalla. Valmentaja kokee, että tilanteessa ei ole tarpeellista tai olennaista huomioida muiden näkemyksiä.
Ihmissuhdetaidot	Valmentaja pyrkii luomaan suhteen pelaajiin keskustelemalla. Valmentaja osoittaa olevansa kiinnostunut pelaajan asioista ja luo sen avulla luottamusta.	Valmentaja on avoin keskustelemaan ja aktivoi pelaajia esittämään mielipiteitä.	Valmentaja ei kysy tai ole avoin keskustelulle. Valmentaja kokee, että tilanteen ratkaiseminen edellyttää kontrollointia ja suoria ohjeita.
Vastuullinen päätöksenteko	Valmentaja antaa pelaajien määrittellä asioista ja tehdä päätöksiä. Erityisesti joukkueen toimintakulttuurin (arvot, toimintavat, pelisäännöt) muodostamisessa pelaajien näkemykset huomioidaan.	Valmentaja perustelee avoimesti tekemänsä päätökset ja asettamansa vaatimukset / odotukset. Valmentaja on avoin kuuntelemaan pelaajien näkemyksiä.	Valmentaja tekee päätökset itsenäisesti parhaaksi katsomallaan tavalla. Valmentaja vastaa yhdessä tehtyjen päätösten toteutumisesta.

Taulukko 6. Yhteenvedo tunne- ja vuorovaikutustaidoista sekä opetustavoista aineistositaateilla.

	Autonomiaa tukeva	Ohjaava	Kontrolloiva
Sosiaalinen tietoisuus + minätietoisuus ja itsensä johtaminen	<i>"Koen, että osaan olla empaattinen ja sellanen et mä haluun osoittaa niille, et oon aidosti kiinnostunut niiden asioista. Ja pyrin luomaan nopeesti sellaisen fiiliksen, että ne voi puhua mun kans erilaisista asioista."</i> (valmentaja 2)	<i>"Mietin vähän et minkälaisessa vaiheessa ne pelaajat on, mulla korostuu se pelaajien tunteminen ja tiedän aika hyvin et missä mennään."</i> (Valmentaja 3)	<i>"Osotan koko joukkueelle mikä on ok ja mikä ei oo ok ja pidän huolta siitä et se pelaaja tietää tehneensä väärin ja kaikki tietää ettei tätä hyväksytä."</i> (Valmentaja 5)
Ihmissuhdetaidot + minätietoisuus ja itsensä johtaminen	<i>"Tietenkin me jutellaan futiksesta, mutta myös muista asioista. Et mä vähän tietäisin heistä muista asioita ja sitä kautta luoda sitä suhdetta."</i> (Valmentaja 1)	<i>"Kyl pelaajien kans keskustellaan myös pelaamisesta, kysytään paljon ja halutaan et ne esittäis mielipiteitä. Ja sen kautta myös sit tehdään johtopäätöksiä."</i> (Valmentaja 1)	<i>"Jos homma on kaaoksessa (kentällä), et siihen pitää saada järjestystä, niin hyppään sinne toiseen päähän (kontrolloiva), koska muuten siitä tulee sellanen huutomyrsky, et sinne tarvii sen rauhottavan hahmon, joka kertoo miten tehdään."</i> (Valmentaja 4)
Vastuullinen päätöksenteko + minätietoisuus ja itsensä johtaminen	<i>"Toimintakulttuuri pitää luoda yhdessä pelaajien kanssa ja oon yrittänyt siirtää vastuuta pelaajille - Paljon yritetään tehdä ryhmitöitä, joissa luodaan joukkueen toimintakulttuuria."</i> (Valmentaja 2)	<i>"Yritän olla aika avoin pelaajille, et käydä asioita niitten kans läpi. Yritän olla aika läpinäkyvä siinä ja perustella asioita."</i> (Valmentaja 1)	<i>"Kun luodaan jotain uutta, niin sillan mä otan sen roolin et enemmän ohjaan sitä keskustelua ja kuuntelen. Mutta kun ollaan päästy yhteisymmärrykseen et miten toimitaan niin sit mä otan vahvemman kontrollin et siinä sovitussa linjassa pysytään. Jos joku asia ei oo menny sovitun mukaan niin sit mä sanon siitä aika suoraan."</i> (Valmentaja 2)

5.3.1 Autonomiaa tukevan tavan yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin

Adien, Dudan ja Ntoumanisin (2012) tutkimuksen mukaan nuoret jalkapalloilijat kokivat pirteyttä, elinvoimaisuutta ja energisyyttä autonomiaa tukevassa ympäristössä. Heidän mukaansa autonomiaa tukevassa valmennusympäristössä pelaajien näkökulman annetaan vaikuttaa toimintaan ottamalla huomioon pelaajien valintoja ja päätöksiä. Haastatellut valmentajat käyttivät kuuntelun taitoja ja olivat kiinnostuneita pelaajien kokemuksista ja näkemyksistä. Ilman kykyä asettaa toisen asemaan tai taitoa kuunnella, jotka ovat osa sosiaalista tietoutta, voi valmentajan olla haasteellista käyttää autonomiaa tukevaa opetustapaa.

Sol-Alvarez, Balaguer, Castillo ja Duda (2009, s. 146) tulivat tutkimuksessaan johtopäätökseen, jonka mukaan valmentajan ottaessa huomioon pelaajien näkökulman, tarjotessa mahdollisuuksia tehdä valintoja sekä huomioidessa tunteet, kasvaa pelaajien osaamisen tunne ja kokemus autonomiasta lisääntyä. Haastatellut valmentajat pyrkivät tarjoamaan pelaajille mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan olemalla avoimia kuuntelulle ja keskustelulle. Tästä ilmenee sosiaalisen tietoisuuden taitojen hyödyntäminen osana autonomiaa tukevaa valmennusta. Minätietoisuuden näkökulmasta valmentajan tulisi tunnistaa itsessään tarve tehdä valmennustyötä pelaajia varten, jotta pystyy toimimaan autonomiaa tukevalla tavalla. Asettaessaan itselleen tavoitteeksi mahdollistaa pelaajien autonomian tunteen kasvaminen on valmentajan ymmärrettävä, että samalla tulee asettaneeksi itselleen tavoitteen ymmärtää ja hyväksyä pelaajan näkökulmat ja mielipiteet.

Valmentajan luomalla ilmapiirillä on vaikutusta pelaajien sisäiseen motivaatioon. Autonomiaa tukemalla valmentajat voivat kasvattaa pelaajien tunnetta siitä, että he pystyvät itse kehittämään itseään. (Sol-Alvarez ym., 2009, s. 146.) Myös Amorosen ja Anderson-Butcherin (2015, s. 214) mukaan pelaajien motivaation lisäämiseksi autonomiaa tukeva tapa on parempi kuin kontrolloiva tapa. Valmentajien haastatteluista tuli esiin, kuinka he käyttivät ihmissuhdetaitoja luodakseen joukkueeseen toimivaa ilmapiiriä sekä luottamuksellista suhdetta pe-

laajien kanssa. Toisaalta valmentajat käyttivät myös ihmissuhdetaitoja lisätäkseen pelaajien autonomian tunnetta ja sen avulla sisäistä motivaatiota.

Moreno-Murcia, Huéscar Hernández, Cid, Monteiro, Rodrigues, Teixeira, Gastélum-Cuadras (2020) tekivät tutkimuksessaan johtopäätöksen, jonka mukaan autonomiaa tukeva opetustapa on positiivisesti yhteydessä ryhmän yhtenäisyyden tunteeseen. Haastatellut valmentajat osallistivat pelaajia joukkueen toimintakulttuurin luomisessa. Pelaajille tarjottiin mahdollisuus vaikuttaa joukkueen arvoihin, toimintatapoihin ja pelisääntöihin. Tällä tavoin päätöksenteossa huomioitiin kaikkien joukkueen jäsenten näkökulmat ja pyrittiin vahvistamaan autonomian kokemusta sekä lisäämään yhtenäisyyden tunnetta. Valmentajat hyödynsivät vastuullisen päätöksenteon taitoja autonomiaa tukevassa tavassa erityisesti joukkueen toimintakulttuurin luomisessa. Tällainen tapa toimia edellyttää valmentajalta hyvää itsensä johtamista. Vaikka valmentaja haluaakin pelaajien olevan vahvasti osallisena, on hänen silti myös pystyttävä kertomaan omista tavoitteista ja toiveista toimintaan liittyen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että autonomiaa tukevassa opetustavassa korostuvat kaikki tunne- ja vuorovaikutustaitojen osa-alueet. Valmentaja huomioi toiminnassa erilaiset näkökulmat ja mielipiteet sekä antaa niiden vaikuttaa toimintaan. Autonomiaa tukeva valmentaja kykenee asettumaan toisen asemaan ja kuuntelemaan avoimesti. Päätöksenteossa valmentaja antaa pelaajille mahdollisuuden vaikuttaa ja päätöksiä tehdään yhdessä perustuen yhdessä käytyihin keskusteluihin ja ryhmiin. Valmentajan on myös oltava erittäin tietoinen omista toiveistaan ja pyrkimyksistään sekä pystyttävä viestimään niistä joukkueelle.

5.3.2 Ohjaava tavan yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin

Ohjaava tapa asettuu autonomiaa tukevan ja kontrolloivan tavan väliin. Suurin ero kontrolloivaan tapaan tulee siitä, että valmentaja on ohjaavassa tavassa avoimempi keskustelemaan ja perustelemaan asioita. Kimin ja Cruzin (2016, s. 907) mukaan pelaajien taitojen ja tekniikoiden asianmukainen ja järjestelmällinen opettaminen lisäävät pelaajien kokemaa tyytyväisyyttä. Ohjaavassa tavas-

sa valmentaja pystyy antamaan asianmukaista ja pelaajien tason huomioivaa palautetta. Näin valmentaja käyttää sekä sosiaalista tietoutta, että ihmissuhdetaitoja. Haastatellut valmentajat pyrkivät suhteuttamaan omaa toimintaansa pelaajien osaamista ja tarpeita vastaavaksi analysoimalla pelaajien kykyjä sekä olemalla avoimia keskustelulle. Ohjaavassa tavassa minätietoinen valmentaja tunnistaa hyvin omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä pystyy toimimaan näiden mukaisesti. Valmentaja arvostaa yhteistyötä muiden kanssa ja ymmärtää, mutta pystyy viestimään omat toiveensa ja tavoitteensa avoimesti. Tämän avulla valmentaja muokkaa ympäristöään haluamaansa suuntaan olematta kuitenkaan joustamaton.

Auttaessaan uusien taitojen oppimisessa ja selittäessään virheet rakentavalla tavalla, valmentaja osoittaa olevansa rohkaiseva ja huolehtiva. Positiivinen ja strukturoitu palaute, myös virheiden osalta, lisäävät pelaajien sisäistä motivaatiota. (Parker ym., 2012, s. 17 – 18.) Haastatellut valmentajat käyttivät sosiaalista tietoisuutta havainnoidessaan pelaajien tunnetiloja esimerkiksi otteluiden jälkeen. He pyrkivät olemaan hävittyjen otteluiden jälkeen rakentavia ja huolehtivia. Ohjaavassa tavassa valmentaja hyödyntää omaa osaamistaan ja asiantuntemustaan, minkä avulla valmentaja tukee pelaajien kehittymistä. Valmentaja on kykenevä tekemään päätöksiä, joista seuraa kehittymisen näkökulmasta positiivisia asioita. Pelaajat odottavat, että valmentajalla tuntee hyvin pelin ja hallitsee lajin sisällöt. Pelaajien näkökulmasta tämän nähdään lisäävän valmentajaan kohdistuvaa kunnioitusta. (Parker ym., s. 18.)

Valmentajan asettamat säännöt ja määräykset voivat lisätä pelaajien kokemaa autonomiaa, silloin kun ne tukevat pelaajien tarpeiden täyttymistä. Tämän takia pelaajien tarpeiden huomioiminen nähdään tärkeäksi. (Brinton, Hill & Ward, 2017, s. 61 – 62). Toisaalta on yhtä lailla tärkeää, että valmentaja on tietoinen itselleen tärkeistä asioista. Ideaalilanteessa valmentaja pystyy mukauttamaan itselleen tärkeitä asioita suhteessa pelaajien toiveisiin asettaessaan sääntöjä ja määräyksiä. Ohjaavassa tavassa valmentaja on sosiaalisesti tietoinen olemalla avoin kysymyksille ja keskustelulle. Valmentaja käyttää ihmissuhdetaitoja ohjataksaan ryhmäprosessia oikeaan suuntaan sekä luodessaan kunnioittavaa pelaajan ja valmentajan välistä suhdetta. Valmentaja huomioi vastuullisessa pää-

töksenteossa pelaajien näkökulmat ja tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa toimintaan.

5.3.3 Kontrolloivan tavan yhteys tunne- ja vuorovaikutustaitoihin

Kaikki haastatellut valmentajat käyttivät ajoittain kontrolloivaa tapaa omassa valmennustyössään. Vaikka aiemmat alaluvut puoltavat autonomiaa tukevan ja ohjaavan tavan käyttöä, on myös kontrolloivalle tyylille oma paikkansa. Chelladurai (2011, s. 11) toteaa, että joskus harjoittelu saattaa tuntua tylsältä tai pelaajat ovat väsyneitä. Tällöin valmentajan tehtävänä on vaatia ja ohjata urheilijoita pysymään suunnitelmassa ja tekemään kehittymistä tukevat suoritteet. Jotta valmentaja kykenee käyttämään kontrolloivaa tapaa oikeissa hetkissä, on hänen tunnettava hyvin itsensä ja pystyttävä johtamaan omaa toimintaansa. Esimerkiksi valmentajan ollessa pettynyt pelaajien suoritustasoon ei kontrolloiva toimintatapa ole välttämättä aina paras. Näissä tilanteissa valmentajan on pystyttävä säätelemään omaa käyttäytymistä ja tunnetilojaan, vaikka pettymys tai ärtymys olisikin vallitseva tunnetila. Tämän lisäksi valmentajan olisi käytettävä sosiaalisen tietoisuuden taitoja, jotta pystyy tulkitsemaan pelaajista, että onko kontrolloiva tapa siihen hetkeen oikea valinta.

Somach (2006, s. 152) toteaa, että yksi osa onnistunutta ryhmän johtamista on johtajan selkeä visio ja suoraan annetut ohjeet. Voidaan ajatella, että valmentajan on ensin minätietoisuuden taitojen avulla selvitettävä itselleen tärkeät asiat ja sen pohjalta muodostuu visio. Tämän jälkeen valmentaja käyttää itsensä johtamisen taitoja hyödyksi niin, että visio viestitään pelaajille uskottavasti. On kuitenkin syytä huomata, että pelkästään suorien ohjeiden antaminen omien tavoitteiden pohjalta ole yksinään käytettynä tapa, jolla lisätään pelaajien sitoutumista ja motivaatiota. Reynders ym. (2020, s. 20) tulivat johtopäätökseen, ettei valmentajan korkea vaatimustaso yhdistettynä tukea antavaan toimintaan vähennä urheilijoiden sisäistä motivaatiota ja sitoutumista. Saman johtopäätöksen tekivät Matic ja Cox (2014, s. 313) omassa tutkimuksessaan. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella tätä voidaan pitää hyvin yleisenä tapana. Haastatellut valmentajat vaihtoivat tyylistä toiseen ympäristön vaatimusten mukaisesti pyrkien löytämään tilanteisiin toimivimman ja oikeaksi katsomansa tavan.

Sosiaalisesti tietoinen valmentaja kykenee löytämään oikeat hetket olla tukea antava tai kontrolloiva. Esimerkiksi valmentaja 2 kuvasi, kuinka joukkueen toimintakulttuuriprosessissa alkuvaiheessa käytettiin vahvaa autonomian tukemista ja joukkueen arvot, pelisäännöt ja toimintatavat tehtiin yhdessä. Valmentaja itse otti vahvan kontrollin toimintakulttuurin johtamisesta ja ohjasi pelaajia suoraan toimimaan yhdessä sovitun mukaisesti. Erityisesti joukkueen toiminnalle haitallisen käyttäytymisen pysäyttämiseksi valmentajat pyrkivät käyttämään kontrolloivaa tyyliä. Kuitenkin liiallisen kontrolloivan tyylin haasteeksi voi muodostua vastarinta. Mikäli pelaajia ei huomioida millään tavalla he saattavat kokea, että heidän mielipiteistä ja näkemyksistä ei olla kiinnostuneita. Tämä saattaa johtaa siihen, että pelaajat alkavat tehdä vastarintaa saadakseen omille toiveilleen ja tarpeilleen huomiota.

Kim ja Cruz (2016, s. 907) esittävät, että kontrolloivalla tavalla saattaa olla yhteys pelaajien kokemaan tyytyväisyyteen. Heidän mukaansa tyytyväisyyteen vaikuttaa se, että pelaajien oma käyttäytyminen vastaa valmentajien tapaa johtaa. Hyvät ihmissuhdetaidot omaava valmentaja kykenee muokkaamaan omaa vuorovaikutustapaansa pelaajien käyttäytymisen mukaan ja löytää ne pelaajat, joiden kanssa kontrolloiva tapa toimii.

Vaikka tässä tutkimuksessa haastatellut valmentajat toimivat nuorten jalkapallossa, on heidän valmentamansa joukkueet kilpajoukkueita, jossa yksi toiminnan tavoite on kasvaa kohti ammattilaisuutta. Nuoresta iästään huolimatta pelaajat saattavat odottaa valmentajilta korkeaa vaatimustasoa sekä selkeitä suoria ohjeita. Aineiston perusteella voidaan päätellä, että kontrolloivalle tavalle on oma aikansa ja paikkansa. Kontrolloiva valmentaja voi myös olla sosiaalisesti tietoinen ja ottaa huomioon pelaajien näkökulmat, vaikka antaisikin ajoittain varsin suoria ohjeita. Kontrolloivassa tavassa ihmissuhdetaitojen avulla valmentaja tunnistaa ne pelaajat, jotka kaipaavat suoria ohjeita kehittyäkseen pelaajana. Näiden lisäksi on syytä muistaa, että valmentajan ei tarvitse aina päätöksenteossa kysyä ja kuunnella muiden mielipiteitä.

6. Luotettavuus

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2004, s. 217) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa se, että tutkimuksen eri vaiheet on selostettu ja raportoitu. Keskeistä tässä on haastattelutapahtumien kuvaus ja luokittelujen tekeminen. Tämän tutkimuksen luotettavuutta on todennettu kertomalla tutkimuksen toteutuksesta ja vaiheista avoimesti. Tutkimuksen toteutusta kuvailevassa kappaleessa käydään läpi tutkimuksen eri vaiheet ja perustellaan erilaisia valintoja sekä kirjallisuudella että selostamalla, mitä missäkin vaiheessa on tehty. Lukijalle pyritään antamaan kaikki tieto tutkimuksen eri vaiheista, jotta olisi selvää, miten tutkimus on tehty.

Laadullisessa tutkimuksessa validiutta, eli pätevyyttä voidaan arvioida selitysten ja tulkintojen yhteensopivuudella. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2004, s. 217.) Tässä tutkimuksessa on pyritty avaamaan teoreettiset viitekehykset mahdollisimman tarkasti. Viitekehyksiä on tarkasteltu kirjallisuuden ja tutkimustulosten kautta. Tutkimuksen tulokappaleessa aineistoa kuljetetaan viitekehysten mukaisesti, jotta lukija pystyy seuraamaan tutkimuksen tuloksia suhteessa viitekehukseen. Tulokappaleessa käytetään paljon aineistoista johdettuja aineistosihteitteja. Näiden lainauksien merkityksiä yhdistetään ja verrataan teoreettiseen viitekehukseen. Lainauksia ja teoriaa kuljetetaan käsi kädessä läpi tulokappaleen, jotta lukija pystyy seuraamaan miten johtopäätöksiä on tehty. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tuomi ja Sarajärvi (2017) toteavat, että tutkimuksen puolueettomuus selittyy sillä pystyykö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itsensä vai toimii-ko suodattimena tutkijan oma kehys. Tämän tutkimuksen aiheeseen on vaikuttanut tutkijan oma kokemus ja ammattitaito valmennustyössä sekä kasvatustieteen opintojen kautta muodostunut tunne- ja vuorovaikutustaitojen asiantuntijuus. Problematiikkaa on tutkimuksessa huomioitu niin, että aineistoa on verrattu teoreettiseen viitekehukseen, jonka avulla on pyritty häivyttämään tutkijan omaa henkilökohtaista näkemystä. Aineistoa kerätessä tai sitä analysoidessa ei ole pyritty arvottamaan tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Näin ollen myöskään

tutkijan omat arvot eivät nouse esiin. Poikkeuksen tässä tekee tulosluvun viimeinen luku sekä pohdinta kappale, jossa tutkijan ääni on vahvemmin näkyvillä.

Voidaan olettaa, että ainakin osa tutkittavista valmentajista tietää tutkijan hyödyntäneen tutkimuksen aihepiiriä kouluttaessaan urheiluvalmentajia. Näin ollen tutkimuksen luotettavuuden pohdinnassa on syytä huomioida, että osa haastatelluista valmentajista on voinut vastauksissaan pohtia myös sitä, minkälaisia vastauksia tutkija heiltä odottaa. Haastatteluista saadut vastaukset osoittivat, että haastateltavat eivät ainakaan jatkuvasti pohtineet vastauksen suotavuutta, koska he kertoivat myös epäonnistumisista ja asioista, joita heidän tulisi vielä oppia. Tutkimuksen toteutusta kuvailevassa kappaleessa kerrotaan tarkemmin, kuinka kysymysten muodostamisen yhteydessä tätä mahdollista haastetta on myös pyritty minimoimaan. Kysymyksiä muodostaessa tavoitteena oli muotoilla kysymykset siten, etteivät ne johdattele valmentajaa mihinkään suuntaan. Valmentajille ei annettu etukäteen tietoa tutkimuksen teoriasta ja haastattelutilanteesta pyrittiin luomaan yleisesti ottaen rento sekä haastateltavien ammattitaitoa kunnioittava.

Aineistoa analysoidessa samankaltaiset vastaukset alkoivat toistua. Viimeisiä haastatteluita analysoidessa täysin uudenlaisia lähestymistapoja ei enää ilmennyt. Tätä voidaan pitää merkinä siitä, että haastatellut valmentajat ymmärsivät kysymyksiä samankaltaisesti. Sarajärven ja Tuomen (2017, s. 75) mukaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistaa itseään kutsutaan saturaatioksi ja se kertoo aineiston riittävydestä. Tässä tutkimuksessa oli ennalta määritellyt luokat, joihin aineiston perusteella etsittiin näyttöä. Kaikkiin luokkiin yhtä lukuun ottamatta saatiin riittävästi näyttöä. Luokka, johon ei riittävästi saatu näyttöä jätettiin tulokappaleesta pois.

7. Pohdinta

Pohdinnan aluksi tarkastellaan valmentajuutta opetustapojen sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen kautta. Valmentajuus on jaettu kahteen eri osaan, joista ensimmäinen on joukkueen toimintakulttuurin johtaminen ja toinen on lajisäilytöjen valmennusprosessi. Nämä on eroteltu, koska tutkimuksessa havaittiin hieman toisistaan poikkeavaa opetustapojen käyttöä näiden kahden teemaan alla. Tämän jälkeen arvioidaan lyhyesti valittujen viitekehysten soveltuvuutta sekä tarkastellaan tunne- ja vuorovaikutustaitoja valmentajan kehittymisen kannalta. Lopuksi pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita ja tiivistetään tämän tutkimuksen tärkeimmät johtopäätökset.

Joukkueen toimintakulttuurin eli arvojen, pelisääntöjen ja toimintatapojen luominen etenee usein autonomiaa tukevasta ja ohjaavasta tavasta kohti kontrolloivaa tapaa. Pelaajat saavat valmentajien luomien raamien puitteissa vaikuttaa siihen minkälaiseksi joukkueen toimintakulttuuri muodostuu. Pelisääntöjä ja toimintatapoja luodaan yhdessä pelaajien kanssa ja pelaajien toiveita sekä tarpeita otetaan huomioon. Odotukset ja vaatimukset syntyvät joukkueen jäsenten näkemysten mukaisesti. Toimintakulttuurin johtamisessa ja ylläpitämisessä valmentajat ottavat usein kontrolloivamman tavan käyttöön. Valmentajat odottavat pelaajien käyttäytyvän yhdessä luodun toimintakulttuurin mukaisesti ja puuttuvat tarvittaessa haitalliseen tai toimintakulttuurin vastaiseen käyttäytymiseen. Valmentaja pyrkii asettumaan sellaiseen asemaan, jossa pelaajilla on tilaa tulla esiin omia toiveita ja tarpeita liittyen joukkueen toimintaan. Valmentaja hyödyntää ihmissuhdetaitoja tunteakseen pelaajansa paremmin ja toisaalta mahdollistaakseen sen, että pelaajat oppivat tuntemaan toisensa. Toimintakulttuuriin liittyvässä päätöksenteossa valmentaja osallistaa pelaajia ja päätöksiä tehdään yhdessä. Osallistamalla pelaajat toimintakulttuuriin liittyvään päätöksentekoon valmentaja varmistuu siitä, että erilaiset näkökulmat ja vaihtoehdot tulee huomioiduksi. Valmentajan on ymmärrettävä oma tarpeellisuutensa muille.

Tämän tutkimuksen perusteella lajisäilytöjen suunnittelussa ja opettamisessa opetustyylien hyödyntäminen jakautuu hieman eri tavalla kuin edellä kuvatussa toimintakulttuuriprosessissa. Suunnitteluvaiheessa valmentajat käyttävät

enemmän kontrolloivaa ja ohjaavaa tapaa. Tämä tarkoittaa sitä, että opetettavat sisällöt luodaan valmentajajohtoisesti. Toimintatapaa voidaan pitää perusteltuna, koska valmentajan katsotaan olevan lajisäilytöjen asiantuntija. Valmentaja yhdessä valmennustiimin kanssa suunnittelee opetettavat sisällöt ja niiden opettamisessa käytettävät metodit ja harjoitteet. Ohjaava tapa näkyy tässä prosessissa kuitenkin sillä tavalla, että pelaajien osaaminen ja kehitysvaihe otetaan suunnitellussa tarkasti huomioon. Pelaajilla on mahdollisuus tuoda omia toiveita ja näkökulmia opetettavista sisällöistä esille esimerkiksi kehityskeskusteluissa, jolloin valmentajat käyttävät autonomiaa tukevaa tapaa. Valmentajat pyrkivät huomioimaan näitä pelaajien näkemyksiä ja toiveita suunnitellessa toimintaa.

Yhteenvetona opetustapojen osalta voidaan todeta, että oman näkemyksensä mukaan valmentajat käyttävät niitä monipuolisesti ja tilanteen edellyttämällä tavalla. Parhaana käytäntönä voidaan pitää kahden tai useamman opetustavan yhdistelmää. Näin ollen tarvetta lokeroitua yhteen opetustapaan ei ole. Hyvälle ja turvalliselle ilmapiirille luodaan perusta autonomiaa tukevalla ja ohjaavalla opetustavalla, jossa pelaajien toiveita ja näkemyksiä otetaan huomioon. Sama pätee silloin, kun valmentaja pyrkii luomaan luottamuksellista suhdetta pelaajaan. Toisaalta on tärkeää, että valmentaja luo toiminnalle raamit ja asettaa sille tietyt rajat. Myös tämä lisää turvallisuuden tunnetta, kunhan raamien ja rajojen sisällä on tietty liikkumavara. Valmentajat ovat lähtökohtaisesti lajisäilytöjen asiantuntijoita ja heidän tehtävänä on suunnitella mitä harjoitellaan ja miten harjoittelu toteutuu. Silti on hyvä muistaa, että valmentajien olisi pystyttävä käymään pelaajien kanssa keskustelua myös harjoitteluun ja sen tavoitteisiin liittyen.

Edellä kuvatun prosessin ohjaamiseksi ja johtamiseksi valmentajat tarvitsevat tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Intrapersonalliset taidot eli minätietoisuus ja itsensä johtaminen toimivat perustana interpersoonallisille taidoille eli sosiaaliselle tietoisuudelle, ihmissuhdetaidoille ja vastuulliselle päätöksenteolle. Valmentajan sisäinen minä ohjaa tapaa olla toisten kanssa vuorovaikutuksessa. Valmentajan tulisi olla tietoinen omista arvoista, tarpeista ja tavoitteista sekä vahvuuksista ja heikkouksista, koska ne vaikuttavat toimintaan muiden kanssa. Tietoisuus itsestä mahdollistaa sen, että pystymme kertomaan itselle tärkeistä asiois-

ta muille ja vaikuttamaan ympäristöömme. Kyse ei ole itsekkästä toiminnasta, jossa ympäristön pitäisi sopeutua täysin valmentajan tarpeiden mukaisesti vaan siitä, että valmentaja kokee ympäristön itselleen merkitykselliseksi. Tuntemalla itsensä valmentaja pystyy tunnistamaan mahdolliset ristiriidat ympäristön kanssa.

Tämän tutkimuksen perusteella käytettyjä teoreettisia viitekehyksiä voidaan soveltaa myös valmentajuuden tutkimiseen ja käytännön työhön. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehys tarjoaa moniulotteisen ja kattavan alustan tarkastella toisaalta valmentajan minuutta, sekä valmentajan toimintaa suhteessa pelaajiin, valmennustiimiin ja vanhempiin. Yhtälailla se toimii valmentajalle itselleen mahdollisuuden analysoida ja pohtia omaa toimintaansa. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen viitekehysten avulla valmentaja voi reflektoida itselleen tärkeitä asioita ja jäsentää omia kommunikointitapoja. Tutkimuksen johdannossa tuotiin esiin vallitsevaa valmentajuuteen liittyvää keskustelua, kuinka valmentajuus on muutoskäsityksessä ja valmentajalta edellytetään erilaista johtamiskäyttäytymistä kuin ennen. Opetustyylien viitekehysten avulla tätä keskustelua voidaan jäsentää ja konkretisoida. Valmentajat voivat nojata viitekehyksessä esitettyjen opetustapojen vahvuuksiin ja heikkouksiin omassa käytännön työssään.

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen osalta tässä tutkimuksessa korostuivat valmentajan intersubjektiveiset taidot. Tämä voi kertoa siitä, että valmentajat kokevat ihmisten kanssa toimimisen tärkeäksi osaksi valmentajan työtä. On myös mahdollista, että tutkimuksen aihe ja haastattelukysymykset ohjasivat valmentajia ajattelemaan tunne- ja vuorovaikutustaitoja nimenomaan muiden ihmisten kanssa tapahtuvaksi toiminnaksi. Tästä huolimatta on tärkeää nostaa esiin, että valmentajien minä tietoisuutta ja itsensä johtamista on tulevaisuudessa korostettava. Valmentajien on opittava tuntemaan itsensä selvittämällä omat arvonsa, toiveensa, tarpeensa ja tavoitteensa. Itsensä tuntemista voidaan pitää edellytyksenä itsensä johtamiselle. Itsensä tuntemisen ja johtamisen avulla valmentaja pystyy vaikuttamaan ympäristöönsä sekä tunnistamaan mahdollisia ristiriitoja, joita omien toiveiden ja tarpeiden sekä ympäristön vastaavien kanssa syntyy.

Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksen (KIHU) vuoden 2019 valmentajakyselyssä selvisi, että noin neljäsosa valmentajista ei ole tyytyväisiä työn kuormittavuuteen ja vajaa neljäsosa kokee palautuvansa työstä huonosti. Hyvien tunne- ja vuorovaikutustaitojen avulla valmentaja voi lisätä omaa hyvinvointiaan. Tulevaisuuden valmentajakoulutuksen olisi vastattava lajisäällön lisäksi valmentajien muiden osaamisalueiden kehittämisen tarpeeseen. Valmentajille on tarjottava tietoa ja työkaluja itsensä tuntemisen ja johtamisen kehittämiseen. Yhtä tärkeää on kehittää valmentajien tunnetaitoja ja kykyä johtaa ryhmää. Näiden osaamisalueiden kehittäminen ei saa jäädä sen varaan, että ne kasvavat valmentajan kokemuksen myötä tai, että valmentaja itse ottaa selvää asioista.

Tulevaisuudessa tutkimuksen aihealuetta on syytä tutkia lisää monestakin eri näkökulmasta. Ensinnäkin olisi hedelmällistä selvittää, miten pelaajat kokevat valmentajien tunne- ja vuorovaikutustaitojen osaamisen. Toinen näkökulma voisi olla se, miten valmentajat kokevat kehittyvänsä tunne- ja vuorovaikutustaidoissa koulutuksen kautta ja kokevatko he kehityksellään positiivisia vaikutuksia esimerkiksi hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Olisi myös hyödyllistä saada tutkimustietoa siitä, kuinka valmentajat käyttävät tunne- ja vuorovaikutustaitojen työkaluja, esimerkiksi minäviestejä ja aktiivista kuuntelua omassa työssään.

Tämän tutkimuksen päätteeksi tutkija tiivistää tehdyt johtopäätökset valmentajille suunnattujen ohjeiden muotoon. Opettele tuntemaan itsesi ja johtamaan itseäsi. Ole selvillä omista vahvuuksistasi ja heikkouksistasi sekä tavoitteistasi. Opettele kommunikoimaan omista toiveista ja tarpeista, jotta pystyt vaikuttamaan ympäristöön missä toimit. Ymmärrä oma tarpeellisuutesi ympäristölle ja ole tietoinen ympäristön toiveista ja tarpeista.

Lähteet

- Adie, J. W., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2012). Perceived coach-autonomy support, basic need satisfaction and the well-and ill-being of elite youth soccer players: A longitudinal investigation. *Psychology of Sport and Exercise, 13*(1), 51-59.
- Aelterman, N., Vansteenkiste, M., Haerens, L., Soenens, B., Fontaine, J. R., & Reeve, J. (2019). Toward an integrative and fine-grained insight in motivating and demotivating teaching styles: The merits of a circumplex approach. *Journal of Educational Psychology, 111*(3), 497.
- Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. neljäs, uudistettu painos. *Vastapaino. Tampere.*
- Amorose, A. J., & Anderson-Butcher, D. (2015). Exploring the independent and interactive effects of autonomy-supportive and controlling coaching behaviors on adolescent athletes' motivation for sport. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 4*(3), 206.
- Beland, K. (2007). Boosting social and emotional competence. *Educational Leadership, 64*(7), 68-71.
- Brinton, C. S., Hill, B. J., & Ward, P. J. (2017). Authoritative coach: Building youth through sport. *Journal of Park and Recreation Administration, 35*(1)
- Camiré, M., Trudel, P., & Forneris, T. (2014). Examining how model youth sport coaches learn to facilitate positive youth development. *Physical Education and Sport Pedagogy, 19*(1), 1-17.
- Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. *Handbook of Sport Psychology, 3*, 113-135.
- Chow, J. Y., Davids, K., Hristovski, R., Araújo, D., & Passos, P. (2011). Nonlinear pedagogy: Learning design for self-organizing neurobiological systems. *New Ideas in Psychology, 29*(2), 189-200.
- Collaborative for academic, social, and emotional learning. (2020). Haettu 1.12.2020. <https://casel.org>
- Conroy, D. E., & Coatsworth, J. D. (2007). Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise, 8*(5), 671-684.
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching, 4*(3), 307-323.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Duda, J. L. (1989). Relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among high school athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(3), 318-335.
- Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., . . . Shriver, T. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators* Ascd.
- Eloranta, V., & Virta, A. (2002). Opettajuuden ja opettajankoulutuksen haasteet. Teoksessa E.Lehtinen & T.Hiltunen (Toim.) *Oppiminen Ja Opettajuus.Turun Yliopiston Kasvatustieteiden Tiedekunnan Julkaisu B*, 71, 133-156.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* Vastapaino.
- Eurich, T. (2018). What self-awareness really is (and how to cultivate it). *Harvard Business Review*,
- Forsman, H., & Lampinen, K. (2008). Laatu käytännön valmennukseen. *Jyväskylä: Gummerus*, 24, 28.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218.
- Frymier, A. B., & Houser, M. L. (2000). The teacher-student relationship as an interpersonal relationship. *Communication Education*, 49(3), 207-219.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence.
- Gordon, T. (2005). Toimijuuden käsitteen dilemmoja. *Ihmistieteet tänään* (pp. 114-130) Gaudeamus Helsingin yliopiston tutkijakollegium.
- Gould, D., Collins, K., Lauer, L., & Chung, Y. (2007). Coaching life skills through football: A study of award winning high school coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(1), 16-37.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J. J. (2008). Emotion regulation. *Handbook of Emotions*, 3(3), 497-513.
- Gross, J. J. (2013). *Handbook of emotion regulation* Guilford publications.
- Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations.

- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. (2012). Uusi johtamisen psykologia. *Helsinki: Gaudeamus,*
- Hirsjärvi, S., & Remes, P. Sajavaara paula (2004) tutki ja kirjoita. *Kustannusosakeyhtiö Tammi.Helsinki,*
- Sarajärvi, J. (2020). "En ole mikään jumala, olen valmentaja!" . Haettu 15.12.2020. <https://jalkapalloblogi.com/2020/12/07/en-ole-mikaan-jumalamina-olen-valmentaja/>
- Jõesaar, H., Hein, V., & Hagger, M. S. (2012). Youth athletes' perception of autonomy support from the coach, peer motivational climate and intrinsic motivation in sport setting: One-year effects. *Psychology of Sport and Exercise, 13*(3), 257-262.
- Jones, S. M., & Bouffard, S. M. (2012). Social and emotional learning in schools: From programs to strategies and commentaries. *Social Policy Report, 26*(4), 1-33.
- Jones, S. M., Bouffard, S. M., & Weissbourd, R. (2013). Educators' social and emotional skills vital to learning. *Phi Delta Kappan, 94*(8), 62-65.
- Kaski, S., & Kuusela, M. (2012). Vuorovaikutustaidot. *Teoksessa: Matikka, L & Roos-Salmi, M. Urheilupsykologian Perusteet.Liikuntatieteellisen Seuran Julkaisu Nro, 169*
- Kim, H., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching, 11*(6), 900-909.
- Kokkonen, M. (2010). Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. *Opi Tunteiden Säätelyn Taito.Jyväskylä: PS-Kustannus.*
- Kunnanatt, J. T. (2004). Emotional intelligence: The new science of interpersonal effectiveness. *Human Resource Development Quarterly, 15*(4), 489.
- Kuusela, M. (2005). *Sosioemotionaalisten taitojen harjaannuttaminen, oppiminen ja käyttäminen perusopetuksen kahdeksannen luokan tyttöjen liikuntatunneilla* Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö Likes.
- Lintunen, T., Rovio, E., & Salmi, O. (2009). Ryhmäilmiöt liikunnassa. *Liikuntatieteellinen Seuran Julkaisu Nro, 163*
- Lintunen, T., & Kuusela, M. (2009). Vuorovaikutuksen edistäminen liikuntaryhmissä. *Teoksessa E.Rovio, T.Lintunen & O.Salmi (Toim.) Ryhmäilmiöt Liikunnassa. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura, , 179-207.*
- Lonka, K. (2020). Oivaltava oppiminen. Sähköinen painos. Otava

- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Science*, 21(11), 883-904.
- Matosic, D., & Cox, A. E. (2014). Athletes' motivation regulations and need satisfaction across combinations of perceived coaching behaviors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(3), 302-317.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. *RJ Sternberg (Ed.)*,
- McClelland, M. M., Tominey, S. L., Schmitt, S. A., & Duncan, R. (2017). SEL interventions in early childhood. *The Future of Children*, , 33-47.
- Moradi, M., Honari, H., Naghshbandi, S., Jabari, N., & Azarpira, G. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among coaches in premier under-20 football league. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 73.
- Moreno-Murcia, J. A., Huéscar Hernández, E., Cid, L., Monteiro, D., Rodrigues, F., Teixeira, D., . . . Gastélum-Cuadras, G. (2020). Assessing the relationship between autonomy support and student group cohesion across ibero-american countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3981.
- Parker, K., Czech, D., Burdette, T., Stewart, J., Biber, D., Easton, L., . . . McDaniel, T. (2012). The preferred coaching styles of generation Z athletes: A qualitative study. *Journal of Coaching Education*, 5(2), 5-23.
- Payton, J. W., Wardlaw, D. M., Graczyk, P. A., Bloodworth, M. R., Tompsett, C. J., & Weissberg, R. P. (2000). Social and emotional learning: A framework for promoting mental health and reducing risk behavior in children and youth. *Journal of School Health*, 70(5), 179-185.
- Reynders, B., Van Puyenbroeck, S., Ceulemans, E., Vansteenkiste, M., & Broek, G. V. (2020). How do profiles of need-supportive and controlling coaching relate to team athletes' motivational outcomes? A person-centered approach. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 42(6), 452-462.
- Rovio, E., Nikkola, T., & Salmi, O. (2009). Ohjaaminen ja ryhmäilmiö. *Teoksessa E.Rovio, T.Lintunen & O.Salmi (Toim.) Ryhmäilmiöt Liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy*, , 283-316.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* Guilford Publications.
- Sarajärvi, A., & Tuomi, J. (2017). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos* Tammi.

- Schonert-Reichl, K. A. (2017). Social and emotional learning and teachers. *The Future of Children*, , 137-155.
- Silva, E. J. D., Evans, M. B., Lefebvre, J. S., Allan, V., Côté, J., & Palmeira, A. (2020). A systematic review of intrapersonal coach development programs: Examining the development and evaluation of programs to elicit coach reflection. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 15(5-6), 818-837.
- Sol Alvarez, M., Balaguer, I., Castillo, I., & Duda, J. L. (2009). Coach autonomy support and quality of sport engagement in young soccer players. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 138-148.
- Somech, A. (2006). The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management*, 32(1), 132-157.
- Suhonen, A., & Pakarinen, R. (2020). *Markku kanerva – näin valmennan voittajia*. Into Kustannus.
- Valmennusosaamisen malli. Suomen olympiakomitea. (2020). Haettu 2.1.2021 <https://www.olympiakomitea.fi/huippu-urheilu/osaamisohjelma/valmennusosaaminen/valmentajat/valmentajien-osaaminen/>
- Talvio, M., Hietajärvi, L., & Maticsek-Jauk, M. (2019). Do lions quest (LQ) workshops have systematic impact on teachers' social and emotional learning (SEL)? samples from nine different countries.
- Talvio, M., & Klemola, U. (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. PS-Kustannus.
- Talvio, M., & Lonka, K. (2019). How to create a flourishing classroom? an intervention protocol for enhancing teachers' social and emotional learning. *Positive psychological intervention design and protocols for multicultural contexts* (pp. 315-339) Springer.
- Turner, J. H., & Stets, J. E. (2005). *The sociology of emotions* Cambridge University Press.
- Tynjälä, P. (1999). *Oppiminen tiedon rakentamisena: Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita*. Kirjayhtymä.
- Vella, S. A., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2013). The relationship between coach leadership, the coach-athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18(5), 549-561.

- Vella, S., Oades, L., & Crowe, T. (2011). The role of the coach in facilitating positive youth development: Moving from theory to practice. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(1), 33-48.
- Vroom, V. H. (2000). Leadership and the decision-making process. *Organizational Dynamics*, 28(4), 82-94.
- Vygotsky, L. (1978). Interaction between learning and development. *Readings on the Development of Children*, 23(3), 34-41.
- Westerlund: Uudella valmennuskulttuurilla arvostusta urheilulle. (2019). Suomen valmentajat. Haettu 14.12.2020. <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/westerlund-uudella-valmennuskulttuurilla-arvostusta-urheilulle/>
- Zins, J. E. (2004). *Building academic success on social and emotional learning: What does the research say?* Teachers College Press.
- Zins, J. E., Bloodworth, M. R., Weissberg, R. P., & Walberg, H. J. (2007). The scientific base linking social and emotional learning to school success. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 17(2-3), 191-210.
- Zins, J. E., & Elias, M. J. (2007). Social and emotional learning: Promoting the development of all students. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 17(2-3), 233-255.

Liitteet

LIITE 1 Haastattelukysymykset

Valmennustavat ja johtaminen

- Kuvaile lyhyesti omaa valmennusfilosofiaasi / Mitkä ovat sinulle tärkeitä asioita valmentamisessa?
- Kuvaile omaa tapaasi johtaa joukkuetta. Mitkä ovat sinulle tärkeimpiä asioita johtamisessa?
- Kuvaile millaisia tapoja ja keinoja käytät valmennuksessa? Vaihteletko tapoja? Missä tilanteissa?
- Kuvaile tilanteita, jotka koet ristiriitaisiksi tai haastaviksi joukkueen johtamisen näkökulmasta. Miten toimit tilanteissa?
- Kuvaile tilanteita, joissa on tärkeää tukea pelaajien autonomiaa ja olla demokraattinen.
- Kuvaile tilanteita, joissa on mielestäsi tärkeää olla autoritääriä ja ottaa vahva kontrolli.

Tunne – ja vuorovaikutustaidot

- Kuvaile millaisia tavoitteita omaan valmennustyöhösi liittyy? Mitä arvoja näihin tavoitteisiin liittyy?
- Kuvaile omia arvojasi, toiveitasi ja tarpeitasi valmentajana. Miten arvot, toiveet ja tarpeet vaikuttavat valmentamiseesi?
- Kuvaile minkälaiset tilanteet valmennuksessa herättävät tunteita itsessäsi? Kuvaile miten tunteet vaikuttavat käyttäytymiseesi? Pystytkö nimeämään näitä tunteita?
- Kuvaile miten säätelet erilaisia tunnetiloja ja käyttäytymistäsi valmennuksessa?
- Kuvaile toimintaasi hävityn pelin jälkeen.
- Miten toimit lisätäksesi joukkueen/yksilön itsevarmuutta ja itsetuntoa epäonnistumisten jälkeen?

- Miten havainnoit/havaitset pelaajien erilaisia tunnetiloja? Miten toimit käytännössä jos havaitset pelaajan saapuvan surullisena harjoituksiin?
- Kuvaile tapaasi kohdata urheilijat ja luoda toimiva ihmissuhde pelaajien kanssa.
- Kuvaile kuinka kommunikoit pelaajien kanssa ja miten annat palautetta.
- Kuvaile toimintaasi seuraavissa tilanteissa:
 - Pelaaja on toiminut vastoin yhdessä sovittuja pelisääntöjä.
 - Kahdella pelaajalla on keskinäinen riita tai erimielisyys.
 - Joukkueesi pelaaja on harjoitellut ahkerasti ja kehittynyt merkittävästi viimeisten kuukausien aikana.
 - Haluat antaa koko joukkueelle kannustavaa ja tukevaa palautetta hyvän suorituksen jälkeen.
 - Uusi pelaaja liittyy joukkueeseen.
- Kuvaile, minkälainen on joukkueessasi päätöksentekoprosessi. Ketkä osallistuvat, miten päätökset tehdään?
 - Miten osallistat pelaajia toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa?
 - Missä tilanteissa suunnittelusta ja päätöksenteosta vastaat itsestä?
 - Miten kommunikoit pelaajille tekemistäsi suunnitelmista ja päätöksistä?
- Mitä tunne – ja vuorovaikutustaidot merkitsevät sinulle valmentajana?