

JOUVA

JATKUVA OPPIMINEN URHEILUVALMENNUKSESSA



Euroopan unionin
osarahoittama

Miksi olemme täällä tänään?

- JOUVA-hankkeessa olemme päässeet ESR+ hankerahoituksen turvin perehtymään siihen, mitä ovat jatkuvan oppimisen keskeisimmät suuntaukset 2020-luvulla ja selvittämään, miten jatkuva oppiminen toteutuu urheiluvalmennuksen alalla.
- Tarkoituksena on esitellä JOUVA-hankkeen työssä oppimisen selvitystyön keskeisiä havaintoja, mukaan lukien työssä oppimisen oppimissprintin FET-tiimien keskeisiä havaintoja.
- Tavoitteena on tarjota osallistujille ehdotuksia ja näkökulmia siihen, miten urheiluvalmennuksen alalla voitaisiin edistää valmentajien jatkuvaa oppimista, valmentajien osaamista ja heidän työuriaan.
- Keskiössä ovat valmentajien työelämä ja työssä oppiminen, mutta sivuamme myös valmentajien koulutusta.



Valmentajan jatkuva oppiminen

KOULUTUS

TYÖSSÄ
OPPIMINEN

VAPAA-AJALLA
OPPIMINEN

Työikäisten jatkuva oppiminen voi tapahtua niin koulutusjärjestelmän tarjontaa hyödyntämällä, työssä tai työyhteisössä oppimisen sekä vapaa-aikana opitun kautta.

JATKUVA OPPIMINEN



Euroopan unionin
osarahoittama

Urheiluvalmennuksen koulutuksen järjestäjien verkostoselvitys

- Julkaistiin syyskuussa 2024: https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_97078
- Kohteena olivat urheiluvalmennuksen toisen asteen ja korkea-asteen koulutuksen järjestäjät
- Keskeisiä havaintoja ja johtopäätöksiä valmentajien työelämän näkökulmasta:

Alalla on hyvät lähtökohdat jatkuvan oppimisen yhteiseen kehittämiseen

Valmentajien pirstaleiset työsuhteet ja työnantajien osaaminen haastavat valmentajien JO:ta

Tarvitaan päivittyvä, dynaaminen tilannekuva alan jatkuvan oppimisen tarjonnasta

Tarvitaan ennakointitietoa osaamistarpeista ja uraohjausta valmentajille

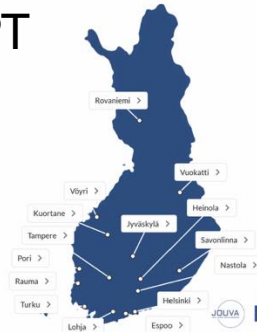
Tarvitaan yhteistä ymmärrystä jatkuvan oppimisen ilmiöstä ja sen resursoinnin edistämistä



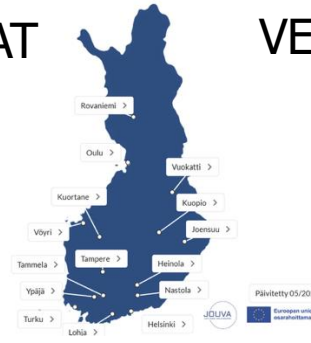
Urheiluvalmennuksen koulutustarjonta

- **Ylempi korkeakoulututkinto:**
4 koulutusohjelmaa
- **Alempi korkeakoulututkinto:**
8 koulutusohjelmaa 6:ssa organisaatiossa
- **Erikoisammattitutkinto:**
8 koulutusohjelmaa. Lisäksi lajien kanssa toteutettuja kokonaisuuksia
- **Ammattitutkinto:**
11 koulutusohjelmaa kymmenessä organisaatiossa. Lisäksi lajien kanssa toteutettuja kokonaisuuksia
- **Ammatillinen perustutkinto:**
8 koulutusohjelmaa
- Lisäksi yli 40 opintokokonaisuutta, yksittäistä kurssia tai muuta koulutusta

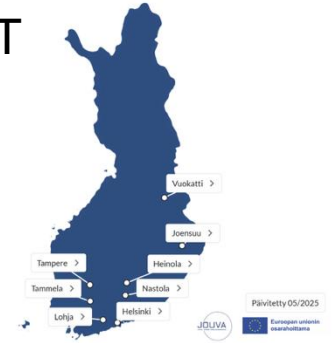
LPT



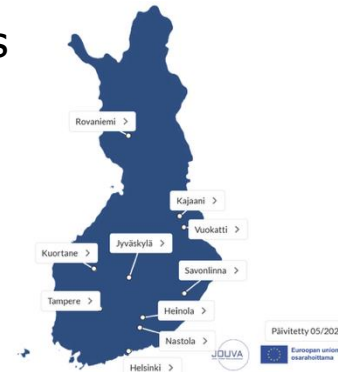
VAT



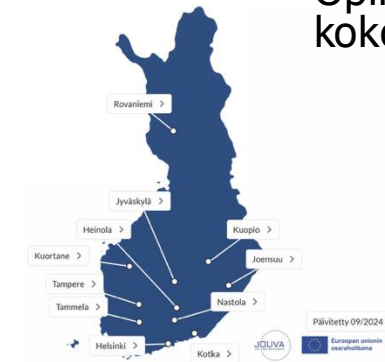
VEAT



Korkea-
koulutus



Opinto-
kokonaisuudet



Euroopan unionin
osarahoittama

Jatkuvan oppimisen Howspace

- Howspace otettiin käyttöön 3.12.2024
- Kuratoitu tutkittua ja tietoa, työkaluja ja hankkeen tuotoksia kaikkien avoimeen käyttöön
- Verkostoitua alan toimijoihin ja kehittää urheiluvalmennuksen alan JO:ta JOUVAn kanssa



Valmentajan työssä oppiminen ja työpaikat oppimisympäristönä

Työssä oppimisen ilmiötä selvitetty sekä kirjallisuudesta että keräämällä käytännön tietoa työssä oppimisen haasteista ja ratkaisuista työelämätoimijoilta ja koulutuksenjärjestäjiltä. Tavoitteena on kasvattaa ymmärrystä työssä oppimisen tutkitusta tiedosta ja käytännöistä.

1. Kirjallisuuskatsaus

2. Johdon haastattelut urheiluakatemiakierroksella kuuteen urheiluakatemiaan

3. Fast Experts Teams FET, 6 viikon oppimissprintti (huhti-toukokuu 2025), yli 100 osallistujaa, 18 tapaamista sekä työskentelyä verkkoalustalla



Euroopan unionin
osarahoittama

Valmentajien työpajat - urapolut ja osaamisen rakentuminen

Kouluttautuminen -> valmennustehtäviä -> kouluttautuminen -> valmennustehtäviä	22 %
Valmentaminen ja koulutus alkanut täysin samaa aikaa	21 %
Valmennustehtäviä -> kouluttautuminen -> valmennustehtäviä -> kouluttautuminen	17 %
Oma urheilu-ura -> kouluttautuminen -> valmentaminen	10 %
Oma urheilu-ura -> valmentaminen alkaa -> kouluttautuminen -> valmennustehtäviä	8 %
Oma urheilu-ura -> kouluttautuminen ja valmentaminen alkaneet samaan aikaan	7 %
Valmennustehtäviä pelkästään	6 %
Valmennustehtäviä -> koulutus (kesken) -> valmennustehtäviä	1 %



Valmentajien työpajat

Mitä koulutuksissa opitaan?

- valmennustiedettä
- urheiluvalmennusta
- akateemisia taitoja
- "saa ammatin"

Mitä työssä opitaan?

- teorian siirtämistä käytäntöön ja soveltamista
- vuorovaikutus-, verkostoitumis-, kohtaamis- ja yhteistyötaitoja
- itsensä kehittämistä ja johtamista
- johtamista, organisointia



Miksi työssä oppiminen?

- **Yli 80 % työn vuoksi tapahtuvasta oppimisesta toteutuu työn arjessa (Yeo 2008).**
- **Työn parissa tapahtuvaa oppimista voidaan ohjata, organisoida ja tukea suunnitelmallisesti, työpaikat voivat olla toimivia oppimisympäristöjä.**
- **Perinteinen jaottelu formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen on murroksessa.**
 - Työssä oppimista suunnitellaan entistä formaalimmin ja työnantajajohtoisesti.
- **Työssä oppiminen nähdään kilpailutekijänä organisaatioille**
 - Yrityksien kilpailuetu rakentuu aina jonkinlaiselle osaamiselle, joka erottuu kilpailijoista (Ranki 2022)



Työssä oppimisen hyviä käytäntöjä

Vaihtelevat roolit ja työtehtävät sekä työkierto	Kehittämishankkeet
Työpari- ja tiimityöskentely osaamista täydentävien kollegojen kanssa	Reflektiokeskustelut tiimin ja esihenkilön kanssa
Mentorointi ja työnohjaus	Kehitys- ja osaamiskeskustelut
Oppimis- ja kehitystavoitteet työlle tai projektille	Suunnitellut osaamisen jakamisen tilaisuudet ja tietoisuus
Epämuodolliset keskustelut työn arjessa sekä vuorovaikutusta tukevat tilajärjestelyt	Osaamisen kehittymisen seuranta ja dokumentointi
Koulutukset, seminaarit ja webinaarit	Ajan ja resurssien osoittaminen oppimiselle



Työssä oppimisen roolit ja vastuut



Johto: Määrittelee vision ja strategian, arvio osaamisen riittämistä organisaatiotasolla ja huolehtii osaamisen resursoinnista.



Lähijohtajat: Jäsentävät organisaation tavoitteet yksilö- ja tiimitasolle, luovat kehittymismahdollisuuksia sekä innostavat ja antavat palautetta.



Työtoverit: Jakavat tietoa ja kokemuksia, oppivat toisiltaan ja rakentavat ilmapiiriä, jossa oppiminen ja tietämyksen jakaminen on mahdollista.



Työntekijä itse: On kiinnostunut oppimaan ja kehittämään itseään, seuraa osaltaan tulevia osaamisvaatimuksia ja kehittää osaamistaan niiden suuntaan, tunnistaa omat kehittämistarpeensa sekä pyytää apua, neuvoja ja palautetta aktiivisesti.

Collin ym. 2023



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Haastattelujen keskeisiä tuloksia

- Urheiluvalmentajilla on laaja-alaisesti mahdollisuuksia oppia työssä, ja oppimisen tueksi on kehitetty erityisesti vuorovaikutukseen perustuvia oppimismenetelmiä. Kehittämistoiveissa painottuu olemassa olevien käytäntöjen vahvistaminen.
- Valmentajien työnantajaorganisaation rakenteet ja resurssit vaikuttavat merkittävästi valmentajien työssä oppimisen mahdollisuuksiin. Alalle kaivataan lisää työnantajaosaamista.
- Koulutusyhteistyötä tehdään paikallisesti ja erityisesti toisen asteen kanssa.
- Valmentajat tarvitsevat lisää tukea työn ja osaamisen reflektointiin.



Oppimissprintin keskeisiä havaintoja

1. Valmentajan työn suunnittelu oppimisen näkökulmasta

- Oppimisen tulee nivoutua osaksi työn arkea – aikaresurssit ovat rajalliset.
- Tavoitteellisuus, reflektointi ja palautekäytännöt ovat keskeisiä.
- Tarvitaan selkeitä ja mitattavia oppimistavoitteita.
- Työympäristön muotoilu tukemaan oppimista.

2. Työnantajan roolit ja vastuut

- Haasteina oppimiskäytäntöjen ja ajan puute sekä työnantajavelvoitteet.
- Ratkaisuina:
 - Oppiminen osaksi strategiaa ja rakenteita.
 - Oppimista tukeva työpaikkakulttuuri.
 - Tilat, aika ja rakenteet reflektiolle ja yhteiselle oppimiselle.

3. Tiimit ja verkostot oppimisen tukena

- Tiimit ja verkostot tarjoavat oppimismahdollisuuksia – käyttö voisi olla nykyistä laajempaa.
- Haasteita:
 - Pienissä tiimeissä ajan ja rakenteiden puute.
 - Moniammatillisissa tiimeissä johtamisosaamisen puutteet.
 - Luottamuksen rakentaminen vie aikaa.
 - Verkostoissa oppimisen haasteena ajan puute ja oikeiden verkostojen löytäminen.



Tulosten analyysi ja pohdinta – Keskeiset havainnot

- Työssä oppiminen on urheiluvalmennuksen alalla arvostettua ja sen merkitys ymmärretään.
- Valmentajan työ tarjoaa runsaasti oppimismahdollisuuksia, mutta keinovalikoimaa hyödynnetään vielä kapeasti.
- Vuorovaikutukselliset oppimismuodot ovat vahvuus – työtehtäviin liittyvä oppiminen ja reflektointi kaipaavat vahvistamista.
- Valmentajien yksilölliset osaamistarpeet vaativat räätälöityjä ratkaisuja.
- Strategisen tason tuki ja työn muotoilu oppimista tukevaksi ovat keskeisiä kehittämiskohteita.



Tulosten analyysi ja pohdinta

- **Tavoitteellisuus ja reflektointi vauhdittavat oppimista**
 - Tavoitteenasettelu ja reflektointi eivät ole systemaattisesti käytössä kaikissa organisaatioissa.
 - Reflektio voi olla kokemuksellista (omien kokemusten tarkastelua) tai kontekstuaalista (suhteessa tavoitteisiin ja tietoon).
 - Reflektion tukeminen vaatii rakenteita: esim. mentorointi, sparraus, yhteiset palaverit, päiväkirjamainen työskentely.
- **Työtehtävälähtöinen oppiminen – alihyödynnetty mahdollisuus**
 - Työtehtävien muotoilu oppimisen näkökulmasta on vielä vähäistä.
 - Oppimista voi tapahtua mm. projekteissa, TKI-toiminnassa, työnkierrossa ja monimuotoisissa työympäristöissä.
 - Työtehtävälähtöinen oppiminen vaatii tietoista suunnittelua ja yhteistä työn muotoilua valmentajan ja työnantajan välillä.
 - Oppimisen vaikuttavuus kasvaa, kun kokemus käsitellään tietoisesti ja tavoitteellisesti.



Tulosten analyysi ja pohdinta

- **Strateginen ohjaus ja työnantajan rooli**

- Työssä oppimisen strateginen ohjaus ja resursointi näyttäytyvät aineistossa puutteellisina.
- Johdon rooli on keskeinen: strategia, resurssit, johtamiskäytännöt ja osaamisen seuranta.
- Organisaatorajat ylittävä oppiminen (verkostot, moniammatilliset tiimit) vaatii uutta johtamisosaamista.
- Strateginen ote mahdollistaa pitkäjänteisen kehittämisen ja ehkäisee oppimisen kuormittavuutta.

- **Työnantajaorganisaatioiden rakenteet vaikuttavat oppimiseen**

- Pienissä organisaatioissa resurssit ja rakenteet eivät aina mahdollista kattavia tukitoimia, mikä voi rajoittaa valmentajien ammatillista kehitystä.
- Työnantajaosaaminen on keskeinen tekijä valmentajien oppimismahdollisuuksissa.
- Työnantajien ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön lisäämiselle on tilausta. Erityisesti valmennuksen ja korkea-asteen yhteistyön syventäminen voisi olla asia, jolla valmentajien osaamistasoa voidaan tulevaisuudessa nostaa.



Johtopäätökset

1

Valmentajien arjessa on runsaasti oppimisen mahdollisuuksia ja oppimisen merkitys ymmärretään, mutta työn potentiaalia oppimisympäristönä ei hyödynnetä täysimääräisesti.

2

Valmentajien koulutustausta ja osaamispohja vaikuttavat työssä oppimiseen. Koulutuksen ja työssä oppimisen integraatio on keskeistä valmentajien työssä oppimiselle.

3

Valmentajien työssä oppimisen strategisen tason ohjausta ja resursointia tarvitaan lisää. Työpaikan ja johdon rooli tulee huomioida nykyistä paremmin.

4

Valmentajien oppimismahdollisuudet vaihtelevat merkittävästi ja riippuvat heidän työnantaja-organisaatioistaan sekä niiden rakenteista.

5

Kansainvälisen vaatimustason mukainen valmennus vaatii yhteistyötä.



JOUVA (Verkostosta voimaa - Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksen alalla) -hankkeen aloituslomake

- Pyydämme täyttämään aloituslomakkeen EURA-2021-järjestelmässä, koska olet osallistunut JOUVA –hankkeen yhteen tai useampaan toimenpiteeseen
- Voit täyttää aloituslomakkeen käyttämällä oikeanpuoleista QR-koodia tai kirjoittamalla osoitekenttään: www.eura2021.fi. Kirjautuminen vaatii tunnistautumista. Käytä hankekoodia **S30574**
- Mikäli olet täyttänyt JOUVA-hankkeen osalta aloituslomakkeen jo aiemmin, ei aloituslomaketta tarvitse tehdä enää uudelleen

