



JOUVA

JATKUVA OPPIMINEN URHEILUVALMENNUKSESSA

Osaamisen tunnistaminen urheiluvalmennuksessa

Työkirja valmentajille, työnantajille ja kouluttajille

Sisällysluettelo

LUKIJALLE	1
1. OSAAMINEN JA JATKUVA OPPIMINEN	2
2. MITÄ ON OSAAMISEN TUNNISTAMINEN	3
3. MIKSI OSAAMISEN TUNNISTAMINEN ON TÄRKEÄÄ	5
Urheiluvalmentajalle	5
Urheiluvalmentajien työnantajille	6
Urheiluvalmentajien kouluttajille ja opettajille	7
4. TYÖKALUT	8
TYÖKALU 1: Osaamisen tunnistamisen kehämalli (JOUVA malli)	8
TYÖKALU 2: Osaamisen sanoittaminen sanalistojen avulla	10
TYÖKALU 3: Tarina omasta osaamisesta	11
TYÖKALU 4: Osaamiskartoitus tai -kysely	12
TYÖKALU 5: Osaamiskahvit	14
TYÖKALU 6: Oman urapolun kuvaus	15
TYÖKALU 7: Osaamisen tunnistamisen työpaja	17
TYÖKALU 8: Osaamisportfolion laatiminen	20
LIITTEET	21
LÄHTEET	25

Teksti: Jarna Kalpala, Pauliina Hyvönen, Riikka Varjus, Johanna Ihalainen, Tuomas Rouvali, Anna Kirjavainen
Helsingissä tammikuu 2026

Kuvat: Shutterstock, Kisakallio

Taitto: Jasmin Finér



Euroopan unionin
osarahoittama



Lukijalle

Tämä työkirja on suunnattu urheiluvalmentajille, urheiluvalmentajien työnantajille sekä urheiluvalmentajia opettaville ammattilaisille. Työkirjan tavoitteena on tarjota selkeitä ja käytännöllisiä välineitä osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja näkyväksi tekemiseen urheiluvalmennuksen erilaisissa toimintaympäristöissä.

Osaamista kertyy urheiluvalmentajille monissa eri yhteyksissä: työssä, koulutuksissa, vapaa-ajalla ja arjen kokemuksissa. Kaikki osaaminen ei kuitenkaan tule automaattisesti huomatuksi ja hyödynnetyksi. Osaamisen tunnistaminen auttaa huomaamaan ja sanoittamaan osaamista sekä tekemään osaamisen näkyväksi myös muille.

Tämä työkirja on laadittu Verkostosta voimaa – Jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksen alalla (JOUVA) – hankkeessa. Työkirjassa määritellään mitä on osaamisen tunnistaminen, kuvataan osaamisen tunnistamisen prosessi vaiheittain sekä esitellään erilaisia työkaluja osaamisen tunnistamisen tueksi. Työkirjan työkalut ovat valikoituneet JOUVA-hankkeessa saatujen kokemusten perusteella ja ne sopivat käytettäväksi joustavasti erilaisissa yhteyksissä.

Urheiluvalmentajat voivat hyödyntää työkirjan työkaluja oman osaamisen jäsentämiseen, urasuunnittelun tukena ja osaamisen sanoittamiseen esimerkiksi työhaastatteluissa ja kehityskeskusteluissa. Työnantajalle työkirja tarjoaa välineitä valmentajien osaamisen kartoittamiseen, osaamistarpeiden tunnistamiseen ja osaamisperustaiseen työn suunnitteluun. Kouluttajat ja opettajat voivat puolestaan käyttää työkirjaa suunnitellessaan sisältöjä opetukseen. Osaamisen tunnistaminen on työelämätaito, jota on hyvä harjoitella opintojen aikana.

Osaaminen on moniulotteinen kokonaisuus, johon voidaan katsoa sisältyvän yksilön elämän eri osa-alueilla käytettävät tiedot ja taidot. Jatkuva oppiminen puolestaan käsittää yksilön koko elämänkaaren läpi jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittymisen. Usein jatkuvalla oppimisella viitataan erityisesti sellaiseen osaamisen uudistamiseen ja kehittämiseen, mikä vastaa työelämän tarpeisiin (Opetushallitus 2025).

Yksi tapa tarkastella osaamista on jakaa osaaminen muodolliseen (formaaliin) ja epämuodolliseen (non-formaaliin) osaamiseen. Tällöin ajatellaan, että formaali osaaminen karttuu esimerkiksi koulutusten ja opintojen myötä, kun taas epävirallista osaamista kertyy enemmän arjen työtehtävissä ja vapaa-ajalla. (Valtioneuvosto 2025.)

Esimerkiksi koulutuksista urheiluvalmentaja saa tietoa ihmisen fyysisistä ominaisuuksista ja niiden kehittämisestä, mutta vasta käytännön työssä hän oppii, miten ominaisuuksia voidaan sovelletusti kehittää erilaisilla urheilijoilla ja erilaisissa olosuhteissa.

Työn kannalta osaaminen voidaan jakaa ammatilliseen eli toimialakohtaiseen osaamiseen sekä yleisiin työelämätaitoihin. Toimialaan liittyvä osaaminen on vahvasti sidottu tiettyssä työssä tarvittaviin tietoihin ja taitoihin, kun taas yleisillä työelämätaidoilla tarkoitetaan yli toimialarajojen sovellettavaa osaamista. (Rahikainen ym. 2024.)

Esimerkiksi lajiosaaminen ja valmennusosaaminen ovat urheiluvalmentajan ammatillista osaamista ja digitaidot sekä vuorovaikutustaidot ovat kaikille toimialoille sovellettavaa työelämäosaamista.

Tässä työkirjassa osaaminen nähdään laaja-alaisena kokonaisuutena, joka kattaa kaikilla elämän osa-alueilla kertyneen osaamisen. Kaikenlainen osaaminen on arvokasta, riippumatta siitä, onko osaamista hankittu koulutuksissa, työssä vai vapaa-ajalla (Valtioneuvosto 2022). Koulutuksessa hankittu osaaminen antaa käsitteitä ja osaamispohjaa, joiden varaan työelämässä ja vapaa-ajalla kertyvää osaamista on helpompaa syventää (Lemmetty 2024). Oman osaamisen tunnistaminen, jatkuva oppiminen ja myönteinen suhtautuminen uuden oppimista kohtaan ovat avainasemassa urheiluvalmentajien ammatillisen kehittymisen näkökulmasta.

Osaamisen tunnistaminen vahvistaa myös valmentajan osaamisidentiteettiä. Ketamo ym. (2022) mukaan osaamisidentiteetti määritellään yksilön dynaamiseksi käsitteeksi itsestään osaajana. Osaamisidentiteetti ei rajoitu vain ammattiin tai tutkimustoihin, vaan sisältää ymmärryksen kaikesta osaamisesta. Osaamisidentiteetti myös muuttuu ja kehittyy läpi elämän uuden oppimisen ja uusien kokemusten myötä.

Osaamisen tunnistamisen määritelmä

Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan, että yksilö havaitsee, sanoittaa ja tekee eri tavoin näkyväksi hankkimansa osaamisen sekä itselleen että ympäröivälle yhteiskunnalle (Valtioneuvosto 2022).

Osaamisen tunnistamisen prosessi

Tässä työkirjassa osaamisen tunnistamisen työkalujen valinta pohjautuu Rahikainen ym. (2024) laatimaan viisivaiheiseen osaamisen tunnistamisen prosessiin.

Osaamisen tunnistamisen prosessin ymmärtäminen helpottaa tavoitteisiin sopivien työkalujen ja menetelmien valintaa eri tilanteissa. Kun työkalujen valinnan perusteena hyödynnetään ymmärrystä, osaamisen tunnistamisen prosessista osataan myös paremmin soveltaa työkaluja tarpeen mukaan.

TAULUKKO 1. Osaamisen tunnistamisen prosessi. Mukailtu: Rahikainen ym. (2024).

VAIHE 1 Osaamisen huomaaminen

Yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky huomata jonkin yksilön ominaisuuden olevan kyky, taito tai osaamisen muoto.

VAIHE 2 Osaamisen sanoittaminen

Yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky löytää sanoitusta sille, mistä tässä osaamisessa on kyse.

VAIHE 3 Osaamisen näkyväksi tekeminen

Yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky tehdä käytännötilanteissa näkyväksi huomattua ja sanoitettua osaamista.

VAIHE 4 Osaamisen arvonanto

Kontekstisidonnainen hyväksyntä sille, että tunnistettu osaaminen on arvokasta sen vastaanottajalle.

VAIHE 5 Osaamisen tunnistaminen tai todentaminen

Esimerkiksi tunnistetun osaamisen vertaaminen virallisen koulutusjärjestelmän tarjoamaan osaamiseen tai tunnistetun osaamisen laadun tunnistaminen ja todentaminen.



Osaamisen huomaaminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen

Työkirjaan valittujen työkalujen on ajateltu palvelevan erityisesti kohderyhmäänsä osaamisen tunnistamisen prosessin kolmessa ensimmäisessä vaiheessa: osaamisen huomaaminen, osaamisen sanoittaminen ja osaamisen näkyväksi tekeminen. Tässä työkirjassa osaamisen tunnistamisen prosessin kaksi viimeistä kohtaa, osaamisen arvonanto sekä tunnustaminen tai todentaminen, on jätetty vähemmälle huomiolle, sillä nämä osaamisen tunnistamisen prosessin kaksi viimeistä vaihetta toteutuvat aina tietyssä asiayhteydessä, kuten koulutuksessa tai työpaikalla, ja niiden kriteerit ja vastuut vaihtelevat tilanteen mukaan. Työkirjan työkalut toimivat kuitenkin näitä vaiheita helpottavina, luoden hyvän perustan osaamisen arvonannolle ja tunnustamiselle tai todentamiselle.

Osaamisen tunnistaminen ja osaamistarpeet

Kun osaaminen tunnistetaan, helpottuu myös osaamistarpeiden tunnistaminen. Osaamistarpeiden tunnistamisesta puolestaan on etua, kun halutaan hahmottaa esimerkiksi tiettyyn tehtävään vaadittavan asiantuntijuuden ja yksilöllä tällä hetkellä olevan osaamisen välistä eroa. Osaamistarve voidaan määritellä osaamiseksi, jota ilman tehtävän tavoitteita ei voida saavuttaa. (Rahikainen ym. 2024.) Valmennustyössä osaamistarpeet määräytyvät pääasiassa valmentajan toimintaympäristön mukaan, kuten urheilijoiden iän, taitotason ja kilpailulisten tavoitteiden perusteella. (Hämäläinen 2016.)



TAULUKKO 2. Osaamisen tunnistamisen merkitys eri kohderyhmille. JOUVA-hanke (2025).

Kohderyhmä	Osaamisen tunnistamisen hyödyt
Urheiluvalmentajille (yksilö)	• Auttaa huomaamaan ja sanoittamaan omaa osaamista • Vahvistaa osaamisidentiteettiä • Auttaa työnhaussa ja uralla etenemisessä • Lisää myönteisyyttä oppimista kohtaan • Auttaa asettamaan oppimis- ja uratavoitteita
Urheiluvalmentajien työnantajille (organisaatio)	• Mahdollistaa työntekijöiden koko osaamispotentialin hyödyntämistä • Auttaa kohdentamaan tehtäviä • Mahdollistaa oppimismyönteisen kulttuurin muodostumisen • Auttaa tunnistamaan osaamistarpeita
Urheiluvalmennuksen kouluttajille (koulutusjärjestelmä)	• Vahvistaa oppimismotivaatiota • Hyödyttää koulutussuunnittelua • Auttaa tunnistamaan oppimispolkuja ja kohdentamaan koulutustarjontaa • Tukee osaamisen arviointia ja todentamista

Urheiluvalmentajille

Osaamisen tunnistaminen on urheiluvalmentajalle tärkeä työelämä- ja urasuunnittelutaito, jota voi kehittää läpi koko elämän. Kun valmentaja osaa tunnistaa omaa osaamistaan, on hänen helpompi sanoittaa ja tuoda sitä näkyväksi myös muille. Osaamisen tunnistamisen taito korostuu esimerkiksi työnhakutilanteissa, uralla edetessä tai uusien opintojen suunniteltaessa. (Valtioneuvosto 2022.)

Ymmärrys omasta osaamisesta vahvistaa itsetuntemusta ja voi vaikuttaa myönteisesti myös valmentajan itse-tuntoon. Nykyisessä, nopeasti muuttuvassa työelämässä sekä urheiluvalmennukseen kohdistuvien vaatimusten kasvaessa, jatkuva uuden oppimisen vaade voi muodostua merkittäväksi kuormitustekijäksi. Osaamisen systemaattinen tunnistaminen auttaa valmentajaa hahmottamaan työn kannalta olennaista osaamista ja siten tunnistamaan, millainen osaamisen kehittäminen on työn kannalta olennaista ja tavoiteltavaa. (Ketamo ym. 2022.)

Osaamisen selkeä sanoittaminen auttaa valmentajaa myös tekemään omaa osaamistaan näkyväksi muulle työyhteisölle sekä työnantajalle. Tämä helpottaa työtehtävien suunnittelua ja kohdentamista valmentajan osaamisen huomioiden.

Tässä työkirjassa esitellyistä työkaluista valmentajan oman osaamisen tunnistamiseen ja jäsentämiseen sopivat erityisen hyvin:

Osaamisen tunnistamisen kehämalli

Osaamisen sanoittaminen sanalistojen avulla

Oman urapolun kuvaus

Tarina omasta osaamisesta

Osaamisportfolio

Urheiluvalmentajien työnantajille

Osaamisen tunnistamisen työkaluja on perusteltua hyödyntää työpaikoilla, sillä niiden avulla voidaan järjestelmällisesti kartoittaa jo olemassa olevaa osaamista, havaita mahdollisesti piilossa olevaa osaamista sekä tunnistaa nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita. Osaamisen tunnistamisen myötä myös työtehtävien jakaminen voidaan toteuttaa tarkoituksenmukaisesti ja osaamisperusteisesti, mikä tukee työn sujuvuutta ja tehokkuutta.

Osaamisen tunnistamista tukevien työkalujen käyttö lisää yhteistä ymmärrystä osaamisesta työyhteisön sisällä, mikä vahvistaa luottamusta ja mahdollistaa entistä paremman yhteistyön (Lemmetty ym. 2022). Erilaisissa tehtävissä työskentelevien valmentajien välinen osaamisen jakaminen lisää todennäköisesti myös valmentajien välistä osaamisen arvostusta ja mahdollistaa osaamisen monipuolisen hyödyntämisen arjen työssä. Osaamisen tunnistamisen avulla työntekijöille voidaan osoittaa työtehtäviä, jotka vastaavat heidän omaa osaamistaan. On osoitettu, että oman osaamisen kehittämistä tukeva työilmapiiri lisää työtyytyväisyyttä ja motivaatiota sekä edistää työhyvinvointia ja työkykyä (Lemmetty ym. 2022).

JOUVA-hankkeen toteuttaman, urheiluvalmentajien työssä oppimista tarkastelleen, selvityksen (Rouvali ym. 2025) perusteella urheiluvalmennuksen alalla tällä hetkellä käytössä olevia osaamisen tunnistamista tukevia toimintamalleja ovat muun muassa strukturoidut kehityskeskustelut, mentorointi sekä erilaiset vertaisoppimisen muodot. Selvitys nostaa esille työnantajan roolin merkityksen oppimisen ja osaamisen kehittämisen mahdollistajana. Oppimisen tukeminen työpaikoilla edellyttää suunnitelmallista toimintaa ja selkeää tavoitteenasettelua ja osaamisen tunnistamisen työkalujen käyttöönotto vaatii oppimista tukevia ja osallistavia johtamiskäytäntöjä. Parhaimmillaan osaamisen tunnistaminen lisää ymmärrystä osaamisesta, jolloin työtä voidaan muotoilla tietoisesti oppimista tukevaksi ja edistää suunnitelmallisesti osaamisen kehittämistä yksilö- ja organisaatiotasolla.

Tässä työkirjassa esitellyistä työkaluista valmentajien osaamisen kartoittamiseen työyhteisössä tai -tiimissä sopivat erityisen hyvin:

Osaamiskartoitus tai -kysely

**Osaamisen tunnistamisen
työpaja**

Tarina omasta osaamisesta

Oppimiskahvit

Urheiluvalmentajien kouluttajille ja opettajille

Osaamisen tunnistaminen on työelämätaito, minkä opettamista kannattaa sisällyttää myös koulutuksiin ja opetustilanteisiin. Erityisesti osaamisen huomaaminen ja osaamisen sanoittaminen voi olla aluksi haastavaa, sillä osaaminen rakentuu usein huomaamatta arjessa ja työssä (Rahikainen ym. 2024). Osaamisen tunnistamisen harjoittelu säännöllisesti osana opetusta, esimerkiksi reflektoinnin keinoin, auttaa opiskelijaa huomaamaan omaa kehitystä ja samalla osaamisen tunnistamisesta muodostuu rutiini.

Kun opiskelijat oppivat ilmaisemaan omaa osaamistaan, he pystyvät paremmin kehittymään ammatissaan, haakeutumaan itselleen sopiviin työtehtäviin sekä etenemään urallaan (Valtioneuvosto 2025). Oman osaamisen tunnistaminen lisää myös motivaatiota ja tukee itsetuntemusta sekä auttaa opiskelijaa rakentamaan vahvaa osaamisidentiteettiä (Ketamo ym. 2022). Osaamisen tunnistamisen myötä opiskelijat sitoutuvat paremmin jatkuvaan oppimiseen ja ovat motivoituneempia kehittämään itseään sekä jatkamaan kouluttautumista myös tulevaisuudessa.

Osaamisen tunnistaminen hyödyttää myös kouluttajia ja opettajia, sillä sen avulla voidaan ymmärtää, millaista osaamista opiskelijoilla jo on. Näin koulutusten sisältöjä voidaan räätälöidä paremmin oppijoiden tarpeisiin, mikä tekee opiskelusta merkityksellisempää. Lisäksi osaamisen tunnistaminen mahdollistaa yksilöllisten oppimispolkujen suunnittelun, jolloin välttyään opettamasta asioita, jotka osallistujat jo hallitsevat. Osaamisen monipuolinen tunnistaminen auttaa myös tekemään osaamista näkyväksi tavalla, jota perinteinen koe tai tentti ei mahdollista. Parhaillaan osaamisen tunnistamisen avulla voidaan arvioida sitä, miten koulutuksesta saadut opit vaikuttavat lopulta yksilön toimintaan aidoissa työtehtävissä. (Hämäläinen 2026).

Tässä työkirjassa esitellyistä työkaluista opettajalle tai kouluttajille osaamisen tunnistamiseen sopivat erityisen hyvin:

**Osaamisen tunnistamisen
kehämalli**

**Osaamisen sanoittaminen
sanalistojen avulla**

Tarina omasta osaamisesta

Oman urapolun kuvaus

Oppimiskahvit

Osaamiskartoitus tai -kysely

**Osaamisen tunnistamisen
työpaja**

JOUVA
JATKUVA OPPIMINEN URHEILUVALMENNUKSESSA

TYÖKALU 1 Osaamisen tunnistamisen kehämalli (JOUVA malli)

JOUVA-hanke toteutti keväällä 2025 FET (Fast expert teams) oppimissprintin, mihin osallistui urheiluvalmennuksen alan asiantuntijoita eri organisaatioista. Yhtenä oppimissprintin tuotoksena syntyi viisivaiheinen kokemusten reflektoinnin kehämalli. Kehämallin taustalla on Kolben (1984) nelivaiheinen kokemuksellisen oppimisen malli, mutta tässä viisivaiheisessa mallissa on erotettu mallin neljäs kohta, johtopäätökset, omaksi osuudeksi, korostaen kokemuksista opittujen asioiden tietoista reflektointia.



KUVA 1. Osaamisen tunnistamisen kehämalli. JOUVA-hanke (2025). Mukailtu Kolbe (1984).

Työkalun kuvaus: Osaamisen tunnistamisen kehämalli auttaa muuttamaan arjen kokemukset osaamiseksi viiden vaiheen kautta: tunnista kokemus, pohdi ja sanoita se, tee johtopäätökset ja suunnittele uusi toiminta. Tavoitteena on jäsentää oppimista, sillä pelkkä kokemus ei muutu osaamiseksi ilman reflektointia ja käytännön soveltamista.

1. Konkreettinen kokemus

- Aluksi valitaan konkreettinen kokemus tai tapahtuma, mistä voidaan oppia jotain uutta.
 - Esimerkiksi kilpailutapahtuma.

2. Reflektiivinen havainnointi

- Tämän jälkeen kuvataan sanoin havaintoja ja tunteita kokemuksesta.
 - Mitä kilpailussa tapahtui ja mitä tunteita se herätti?

3. Kokemuksen tulkinta

- Pohditaan ja sanoitetaan kokemusta suhteessa aiempiin kokemuksiin
 - Onko tässä yhtäläisyyksiä tai eroja aikaisempiin kilpailutapahtumiin?
- Pohditaan ja sanoitetaan kokemusta suhteessa laajempaan kontekstiin (esim. tavoitteisiin, strategiaan, valmennuslinjaan tai teoriaan).
 - Miten tämä kilpailutapahtuma sujui suhteessa tavoitteisiin?

4. Johtopäätökset kokemuksesta

- Reflektoinnin jälkeen ymmärretään mitä kokemuksesta opittiin ja miten se vaikuttaa toimintaan seuraavalla kerralla.
 - Mitä tästä kilpailutapahtumasta opittiin ja miten se vaikuttaa seuraaviin kilpailuihin?

5. Uusi toiminta

- Lopuksi voidaan määrittää mitä kokemuksen pohjalta muutetaan ja mitä säilytetään toiminnassa jatkossa.
 - Miten suunnittelen ja toteutan valmennusta tämän kokemuksen pohjalta?



Reflektointi

Reflektointi voidaan käsittää esimerkiksi omien ajatusten ja kokemusten pohdintana joko yksin tai muiden kanssa keskustellen ja on keskeinen osa jatkuvaa oppimista ja kehittymistä. Reflektointi tukee osaamisidentiteetin vahvistamista ja lisää myönteisyyttä uuden oppimista kohtaan.

TAULUKKO 3. Kokemuksellinen ja kontekstuaalinen reflektointi. JOUVA-hanke (2025).

Reflektoinnin tyypit	Kuvaus	Oppimisen merkitys
Kokemuksellinen reflektointi	Valmentaja reflektoi kokemuksiaan suhteessa aikaisempiin kokemuksiin, käytäntöihin ja arvoihin. Käy läpi menneitä harjoituksia ja kilpailuja, vertailee niitä aikaisempiin kokemuksiin, pohtii menetelmien toimivuutta ja linjaa niitä valmennusfilosofiaansa.	Reflektoidessa ja havainnoidessa kokemuksista tulee tietoista oppimista, mikä auttaa mukauttamaan ja parantamaan tulevaa toimintaa.
Kontekstuaalinen reflektointi	Valmentaja reflektoi toimintaansa esimerkiksi suhteessa urheilijan tavoitteisiin, valmennussuunnitelmaan, seuran valmennuslinjaan, liiton urheilijan polkuun ja tutkittuun tietoon. Valmentaja arvioi harjoitusten ja kilpailujen onnistumista suhteessa tavoitteisiin ja suunnitelmiin sekä pohtii opittujen asioiden vaikutusta tavoitteisiin.	Reflektoimalla suhteessa tavoitteisiin ja suunnitelmiin oppimisesta tulee tietoista ja toimintaa voi mukauttaa tulosten parantamiseksi.

Työkalun kuvaus: Työkalu auttaa sanoittamaan omaa osaamista erilaisten sanalistojen avulla. Käyttäjä valitsee listasta omaa osaamistaan kuvaavia sanoja ja muodostaa niistä lauseita, jotka kertovat omista vahvuuksista ja taidoista. Harjoitus voidaan toteuttaa yksin tai ryhmässä, ja sen tavoitteena on löytää monipuolisia ja konkreettisia ilmaisuja osaamisen kuvaamiseen esimerkiksi työhakemuksissa, kehityskeskusteluissa tai oppimista refleктоitaessa.

Kenelle: Valmentajalle, kouluttajalle/opettajalle

Vaihe: Osaamisen sanoittaminen

Tarvittavat välineet: Valmis sanalista, muistiinpanovälineet

Valmiita sanalistoja löytyy LIITTEET 1-3

- Työelämätaitojen sanoittaminen (LIITE 1)
- Luontevahvuuksien sanoittaminen (LIITE 2)
- Urheilussa opitun sanoittaminen (LIITE 3)

Toteutus

Yksilötyöskentelynä

Valitse aluksi yksi sanalista ja kirjaa itsellesi ylös ne sanat, jotka kuvaavat omaa osaamistasi parhaiten. Tämän jälkeen pyri kirjoittamaan muutama omaa osaamistasi kuvaava lause, joissa käytät näitä sanalistasta poimimiasi sanoja kattavasti.

Ryhmässä

Pari tai muut ryhmän jäsenet tutustuvat valittuun sanalistaan ja tunnistavat muiden osaamista näistä sanalistista. Tämän jälkeen jokaiselle luetaan tai annetaan kirjoitettu lista heidän osaamista kuvaavista lauseista osaamista kuvaavia sanoja käyttäen.

Vinkki

Tehtävä voidaan toteuttaa ryhmässä myös kaksivaiheisesti, siten että jokainen tunnistaa ensin itse sanoja ja muodostaa lauseita (yksilötyöskentely) ja tämän jälkeen tunnistetaan muiden osaamista (ryhmätyöskentely). Lopuksi voidaan vertailla yksilön itse tunnistamia osaamisia muiden tunnistamiin osaamisiin.

Taustaa: Osaamisen sanoittaminen on oleellinen taito, jota tarvitaan erityisesti työelämässä. Oman osaamisen pukeminen sanoiksi voi kuitenkin tuntua haastavalta, etenkin silloin kun osaamisen sanoittamista ei ole harjoiteltu tai ei löydetä oikeita sanoja kuvaamaan osaamista riittävän monipuolisesti. Osaamisen sanoittamista helpottaa, jos osaamista tarkastellaan suhteessa johonkin tiettyyn kontekstiin, kuten ammatilliseen osaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin tai koulutuksen oppimistavoitteisiin. Osaamista voidaan sanoittaa myös liittyen omiin arvoihin, vahvuuksiin ja asenteisiin.

Työkalun kuvaus: Tarina omasta osaamisesta auttaa tunnistamaan ja sanoittamaan arjen työssä käytössä olevaa osaamista. Tavoitteena on tehdä osaaminen näkyväksi, vahvistaa itsetuntemusta ja lisätä luottamusta osallistujien välillä. Harjoitus on sovellus Hanna Siefenin esittelemästä harjoituksesta kirjassa Tiedä mitä osaat: Osaamisen tunnistamisen psykologia.

Kenelle: Valmentajalle, työyhteisöön/työtiimiin, kouluttajalle/opettajalle

Vaihe: Osaamisen huomaaminen, osaamisen sanoittaminen, osaamisen näkyväksi tekeminen

Kesto: 30–45 minuuttia

Välineet: Työskentelypari, paperia ja kynä tai tietokone/mobiililaite muistiinpanojen tekemiseen

Toteutus

Työskennellään pareittain. Kumpikin valitsee ensin omasta työelämästään yhden onnistumisen, missä kokee onnistuneensa erityisen hyvin, mistä on ylpeä tai mistä on saanut hyvää palautetta. Tämän jälkeen kokemus kerrotaan tarinan muodossa yksityiskohtaisesti parille, joka kirjaa ylös kaikki tarinasta tunnistamansa osaamiset, eli tiedot, taidot ja kokemukset. Tarvittaessa kuuntelija voi esittää tarkentavia kysymyksiä. Lopuksi osaamiset käydään yhdessä läpi ja keskustellaan havainnoista.



JATKUVA OPPIMINEN URHEILUVALMENNUKSESSA

Työkalun kuvaus: Osaamiskartoitus tai -kysely on tarkoitettu laajemman ryhmän osaamisen kartoittamiseen ja sen kehittymisen seurantaan. Osaamiskyselyn avulla saadaan kattava kokonaiskuva vastaajien osaamisesta suhteessa tiettyyn kontekstiin, kuten työtehtäviin tai koulutuksen tavoitteisiin. Tavoitteena on tehdä osaaminen näkyväksi, tunnistaa mahdolliset osaamisaukot ja tukea osaamisen kehittämisen suunnittelua.

Kenelle: Työyhteisöön/työtiimiin, kouluttajalle/opettajalle

Vaihe: Osaamisen näkyväksi tekeminen

Kesto: 30–45 minuuttia

Välineet: Valmis kyselypohja ja tietokone/mobiililaite vastaamiseen

Toteutus

1. Määritä mitä kyselyllä halutaan selvittää
2. Valitse sopiva aihealue ja osaamiset mitä haluat kartoittaa
3. Laadi selkeät kysymykset ja testaa kyselyä
4. Lähetä kysely kohderyhmälle
5. Analysoi tuloksia ja vertaile niitä mahdollisiin aikaisempiin tuloksiin
6. Viesti tuloksista
7. Toista kysely säännöllisesti, sillä uutta osaamista kertyy jatkuvasti

Toimiva osaamiskysely rakennetaan osaamisperustaisesti ja kysymykset sidotaan selkeään ja tunnistettavaan kontekstiin. Kyselymuotoinen osaamiskartoitus on hyvä työkalu, kun halutaan selvittää laajemman ryhmän osaamista. Osaamiskysely mahdollistaa osaamisen tunnistamisen järjestelmällisesti sekä dokumentointia hyödyntäen. Hyvin suunniteltu osaamiskysely perustuu tunnistettavaan osaamiseen ja tuottaa kattavan kokonaiskuvan vastaajien osaamisesta huomioiden osaamisen eri ulottuvuuksia. Parhaimmillaan osaamiskysely auttaa tunnistamaan myös vastaajien osaamisessa olevia aukkoja ja tukee näin osaamisen kehittämisen suunnittelua.

Hyvin tehdyn osaamiskyselyn avulla voidaan tehdä olemassa olevan osaamisen analysointia ja luokittelua, mikä helpottaa esimerkiksi työtehtävien jakamista ja resurssien kohdentamista. Laadukas osaamiskysely on selkeästi muotoiltu, sen tuottama data on helposti analysoitavissa ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvät tekijät on huomioitu. Säännöllisesti toistettava osaamiskysely on myös hyvä väline osaamisen kehityksen seurantaan. Tällöin on tärkeää, että kysymykset pysyvät muuttumattomina, jotta tulokset ovat vertailukelpoisia.

Osaamiskysely kannattaa rakentaa osaamisperustaisesti ja sitoa kysymykset selkeään ja tunnistettavaan kontekstiin:

- Valmennusosaamisen kontekstiin sopivat esimerkiksi: ICCE:n (International Council for Coaching Excellence) osaamiskehys (LIITE 4) tai lajiansalyysit.
- Yleisiin työelämätaitoihin liittyviä kysymyksiä voidaan laatia esimerkiksi osaamismerkkien, eli KAPOS-merkkien kuvauksien avulla. (LIITE 5)
- Jos osaamiskysely toteutetaan koulutuksen yhteydessä, voidaan mukaan tuoda koulutuksen oppimistavoitteisiin liittyviä kysymyksiä.



Huom! Kyselyn vastausten laatua saattaa heikentää se, että osaaja ei tunnista kattavasti omaa osaamistaan. Parempien vastausten saamiseksi ennen osaamiskyselyä, voi toteuttaa osaamisen reflektointia jonkin toisen työkalun avulla.



JATKOVA OPPIMINEN URHEILOVALMENNUKSESSA

Työkalun kuvaus: Osaamiskahvit on matalan kynnyksen ryhmäkeskustelu, jossa tiimi jakaa onnistumisia ja tunnistaa niihin liittyvää osaamista. Keskustelun avulla opitaan sanoittamaan ja hyödyntämään osaamista monipuolisesti, myös sellaista, joka muuten voisi jäädä huomaamatta. Tavoitteena on tehdä osaaminen näkyväksi, vahvistaa yhteistyötä ja luoda luottamusta tiimin sisällä.

Kenelle: Työyhteisöön/työtiimiin, kouluttajalle/opettajalle

Vaihe: Osaamisen näkyväksi tekeminen

Kesto: 15–30 minuuttia

Välineet: Valmiita kysymyksiä tai keskustelun aiheita, muistiinpanovälineet

Toteutus

Valmentajat kokoontuvat tiimeihin (esim. 3–4 henkilöä). Tiimeissä keskustellaan vaiheittain onnistumisesta ja osaamisesta ja reflektoidaan, mihin osaamista voisi hyödyntää.

1. Missä olemme hyviä?

- Jakakaa ryhmän kesken ajatuksia siitä, missä olette erityisen hyviä tai keskustelkaa jostakin onnistuneesta tilanteesta tai tapahtumasta.

2. Mistä osaaminen on peräisin?

- Pohtikaa, mistä kaikkialta edellisessä keskustelussa havaittu osaaminen on peräisin. Missä tilanteissa tai ympäristöissä osaamista on syntynyt?

3. Missä ja miten voimme hyödyntää osaamistamme?

- Keskustelkaa siitä, missä käytätte osaamistanne tällä hetkellä ja missä voisitte hyödyntää sitä jatkossa.

Vinkki

- Keskustelua voi helpottaa, rajaamalla keskustelun aiheen tiettyyn kontekstiin tai tapahtumaan.
- Säännölliset osaamiskahvit voidaan tehdä yhteiseksi tavaksi valmennustiimissä.
- Osaamiskeskustelujen aikaiset huomiot voi tallettaa esille vaikka yhteisen työtilan tai taukotilan seinälle.

Työkalun kuvaus: Oman urapolun kuvaus auttaa hahmottamaan omaa urapolkua ja sen kautta tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamista. Kirjaamalla koulutukset, työtehtävät ja muut oppimiskokemukset vaiheittain syntyy kokonaiskuva kehittymisestä ja siitä, miten eri kokemukset ovat vaikuttaneet osaamiseen. Tavoitteena on tehdä osaaminen näkyväksi ja suunnata tulevaa kehitystä.

Kenelle: Valmentajalle

Vaihe: Osaamisen huomaaminen, osaamisen näkyväksi tekeminen

Kesto: 45–60 minuuttia

Välineet: Muistiinpanovälineet, (tueksi oma ansioluettelo sekä todistuksia koulutuksista ja työtehtävistä)

Toteutus

1. Kirjaa ylös urapolkusi vaiheittain:

- Listaa suorittamasi koulutukset ja niiden ajankohdat.
- Listaa eri työtehtävät ja niiden ajankohdat.
- Listaa myös epämuodollinen oppiminen. Oppimista tapahtuu muuallakin, kuin koulutuksissa. Tähän voidaan listata mm. seminaarit, projektit ja oma urheilu-ura.

2. Laadi oma urapolun kuvaus:

- Muokkaa vaiheessa 1 tekemäsi kirjaukset aikajärjestykseen.
- Tee piirros tai kirjoita lyhyt kuvaus urapolustasi.
- Korosta erityisesti niitä osaamisia, jotka ovat olleet merkityksellisiä urasi kannalta.

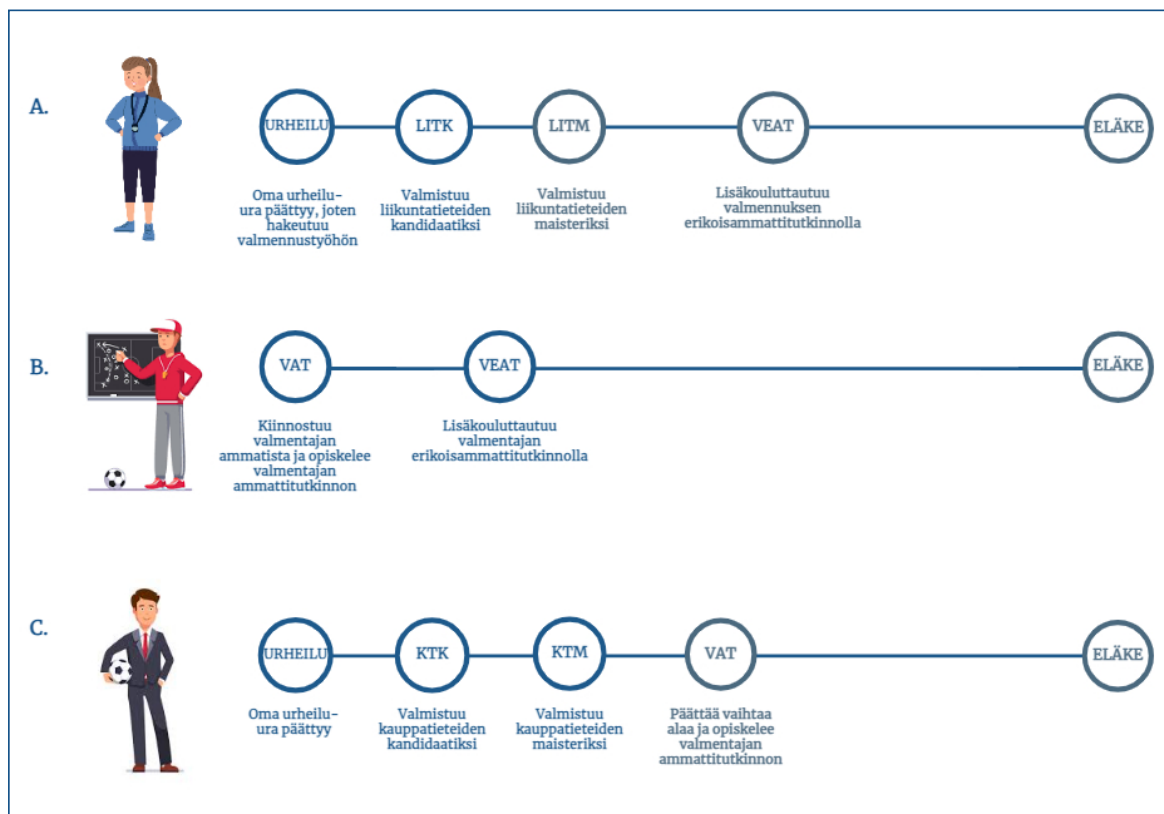
3. Jaa urapolkusi:

- Voit jakaa urapolkusi kuvauksen kollegoidesi tai mentorisi kanssa.
- Keskustelkaa yhdessä, miten voisit hyödyntää osaamistasi tulevaisuudessa.

JOUVA-hanke (2024) on laatinut esimerkkejä erilaisista urapoluista. Voit hyödyntää näitä oman urapolkusi hahmottamisen tukena. (KUVA 2 ja KUVA 3).



KUVA 2. Kuvitteellinen valmentajan lineaarinen urapolku. JOUVA-hanke (2024).



KUVA 3. Erilaisia kuvitteellisia valmentajien urapolkuja. JOUVA-hanke (2024).

Työpajan kuvaus: Osaamisen tunnistamisen työpajassa osallistujat tarkastelevat omaa osaamistaan monipuolisesti eri näkökulmista, huomioiden koulutuksen, työn, luonteen-
vahvuudet ja työelämätaidot. Työpajan tuotokset dokumentoidaan ja niitä voidaan hyödyn-
tää esimerkiksi osaamisportfolion tai urasuunnitelman laatimisessa. Tavoitteena on auttaa
osallistujia tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan sekä hahmottamaan, miten
osaamista voi hyödyntää jatkossa.

Kenelle: Valmentajalle, työyhteisöön/työtiimiin, kouluttajalle/opettajalle

Vaihe: Osaamisen huomaaminen, osaamisen sanoittaminen, osaamisen näkyväksi tekeminen

Kesto: 1,5 tuntia

Välineet: Muistiinpanovälineet, valmis dokumentointipohja ja ohjeet työpajan vaiheille
(voi olla digitaalinen). Tässä työkalussa esiteltyt johdantotekstit ja tehtävät voi kopioida
sellaisenaan työpajan ohjeisiin. Osallistujille mukaan tueksi esimerkiksi ansioluettelo sekä
todistuksia koulutuksista ja työtehtävistä.





VAIHE 1

Koulutuksista kertyvä osaaminen (yksilötehtävä)

Johdantoteksti: Koulutuksista kertyy usein ammattiosaamiseen liittyvää osaamista, eli niin sanottua substanssiosaamista. Formaali koulutus on tutkintoon tähtäävää koulutusta. Formaalin koulutuksen rinnalla voidaan käydä erilaisia kursseja, joista saadaan suoritusmerkintöjä. Lisäksi koulutukseksi voidaan katsoa muun muassa korttikoulutukset (esim. EA), joihin osallistumisesta saa jonkinlaisen todistuksen.

Tehtävä: Listaa tähän koulutuksia mihin olet osallistunut. Listaa kaikki mahdolliset koulutukset, vaikka ne eivät liittyisi liikunta-alaan. Laita koulutusten yhteyteen vuosiluku tai valmistumisvuosi (jos muistat).



VAIHE 2

Työssäoppiminen (yksilötehtävä)

Johdantoteksti: Iso osa työhön liittyvästä osaamisesta kertyy työssä ja työtä tekemällä. Usein vasta työtä tehdessä koulutuksista opitut asiat konkretisoituvat ja käytännön kautta osaaminen vahvistuu. Työssä voidaan oppia myös paljon sellaista, mitä koulutuksessa ei opeteta.

Tehtävä: Kerro tässä paikoista missä olet ollut töissä. Voit lyhyesti kuvata myös työtehtäviä. Jos muistat, niin laita työpaikan yhteyteen myös vuosi tai ajanjakso, jolloin olet ollut tässä työssä. Aloita palkkatöistä, mutta voit listata myös vapaaehtoistehtäviä. Listan ei tarvitse olla missään tietyssä järjestyksessä.



VAIHE 3

Luontenvahvuudet (paritehtävä)

Johdantoteksti: Luontenvahvuuksia voidaan luokitella perustuen esimerkiksi VIA-luokitukseen, jonka ovat kehittäneet positiivisen psykologian tutkijat Martin Seligman ja Christopher Peterson työryhmineen. Laajan tutkimusaineiston perusteella he päätyivät esittämään 24 yleismaailmallista luontenvahvuutta. (Katso LIITE 2)

Tehtävä:

Vaihe 1: Tutustukaa luontenvahvuuksiin ja keskustelkaa niistä yleisesti.

Vaihe 2: Valitse ja kerro parillesi 1–5 luontenvahvuutta, joita tunnistat itsestäsi ja perustele ne parillesi.

Vaihe 3: Valitse ja kerro parillesi 1–5 luontenvahvuutta, joita tunnistat parissasi.

Kirjaus: Kirjaa ylös 3–5 luontenvahvuutta, joita tunnistat itsessäsi (perustele tai anna esimerkkejä). Lisäksi kirjaa ylös 3–5 luontenvahvuutta, joita pari tunnisti sinussa (perustele tai anna esimerkkejä).



VAIHE 4

Yleiset työelämätaidot (paritehtävä)

Johdantoteksti: Yleiset työelämätaidot ovat taitoja, joita yksilö tarvitsee hyödyntääkseen muuta osaamistaan. Nämä taidot eivät liity suoraan johonkin ammattiin tai tehtävään. Yleisistä työelämätaidoista saatetaan puhua myös geneerisinä taitoina tai metataitoina. Esimerkkejä metataidoista ovat mm. vuorovaikutus, tiimityötaidot ja ongelmanratkaisutaidot.

Tehtävä: Tässä tehtävässä on tarkoitus kertoa kaverille tarinaa asioista, joita teet mielelläsi. Voit siis kertoa harrastuksista, vapaa-ajan tekemisestä, perheestä ja ystävistä. Kaveri kuuntelee sinua ja kirjoittaa samalla ylös mitä osaamista hän tunnistaa tarinastasi.

Apukysymyksiä tarinalle:

- Millainen tekeminen vapaa-ajalla lisää sinulle energiaa?
- Millaisissa asioissa koet onnistumisen tunnetta?
- Mikä on roolisi perheessäsi, mitä tehtäviä tässä roolissa yleensä teet?
- Mitä teet ystäviesi kanssa, millaisissa tehtävissä kaverisi luottavat sinuun?
- Mitä tykkäät tehdä yksin?

Kirjaa: Pyydä kaverilta hänen kirjoittamansa lista sinun metataidoistasi ja kirjoita tunnistetut metataidot itsellesi ylös.

VAIHE 5

Minne olen menossa

Johdantoteksti: Kun tunnistaa mistä on tulossa, on myös helpompi miettiä minne mahtaisi olla matkalla. Olet nyt miettinyt omaa osaamistasi useammalta eri kantilta, mutta missä sinä näet itsesi viiden vuoden päästä?

Tehtävä: Kuvaa tähän missä kuvittelet olevasi viiden vuoden päästä. Mitä osaamista sinulle on kertynyt? Mitä koulutuksia olet käynyt? Mitä töitä teet? Mitä vapaa-aikaasi kuuluu?

LOPUKSI: Tallenna itsellesi työpajan kirjaukset ylös jatkoa varten. Tehtävissä tehtyjä kirjauksia voi hyödyntää oman ansioluettelon, osaamisportfolion ja oppimispolun tekemiseen.

Kuvaus: Osaamisportfolio kokoaa yhteen oman osaamisen ja oppimisen visuaalisella ja monipuolisella tavalla. Sen avulla tehdään näkyväksi työssä ja vapaa-ajalla kertynyt osaaminen, dokumentoidaan vahvuudet ja kehityspolut sekä tuetaan ammatillista kasvua ja tulevaisuuden oppimisen suunnittelua. Tavoitteena on auttaa sanoittamaan oma osaaminen ja esittämään se selkeästi muuttuvassa työelämässä.

Kenelle: Valmentajalle

Tavoite: Osaamisportfolion tavoitteena on tukea ammatillista kasvua, auttaa suunnittelemaan tulevaisuuden oppimista ja sanoittamaan oma osaaminen muuttuvassa työelämässä. Portfolio toimii myös välineenä omien vahvuuksien ja kehittymistarpeiden tunnistamiseen.

Toteutus

Osaamisportfolion kokoaminen alkaa omien kokemusten tunnistamisesta.

1. Valitse digitaalinen alusta, mille portfolion haluat rakentaa. Esimerkiksi verkkosivut, digitaalinen kansio tai PowerPoint-esitys.
2. Kerää kattavasti osaamistasi kuvaavaa materiaalia (työtodistukset, kuvat, videot, palautteet jne.)
3. Reflektoi omaa osaamistasi hyödyntäen esimerkiksi tämän työkirjan työkaluja ja tallenna tuotokset osaksi portfoliotasi
4. Visuaalisuus ja tarinallisuus ovat keskeisiä: portfolio kannattaa rakentaa tekstiä ja kuvia monipuolisesti hyödyntäen, jotta oma osaaminen ja oppimispolku tulevat selkeästi esiin.

Huom! Osaamisportfolio on elävä esitys osaamisesta, eli se näkee osaamisen jatkuvasti kehittyvänä. Osaamisportfolio täydentyy uusien saavutusten ja kokemusten myötä.



Vinkkejä osaamisportfolioon laitettavista asioista

1. Henkilötiedot
2. Koulutus ja pätevyudet
3. Ammattikohtainen kokemus
4. Suositukset
5. Ammattikohtaiset taidot
6. Asiantuntijuus ja erityisosaaminen
7. Kyvykkyys, henkilökohtaiset ominaisuudet
8. Luontevahvuudet
9. Yleiset työelämätaidot
10. Oppimaan oppimisen taidot

11. Resurssit
12. Kielitaito
13. Digitaidot
14. Tekoälyosaaminen
15. Harrastukset
16. Saadut palautteet
17. Toiveet ja haaveet
18. Kiinnostuksen kohteet
19. Motivaatio
20. Arvot



Liitteet

LIITE 1 – Työelämätaitojen sanoittaminen. Mukailtu Siefen (2024).

Taito tai kyky	Kuvaus
Päätöksentekotaidot	Kyky arvioida omia ajatuksia, tunteita ja toimintaa sekä ymmärtää niiden vaikutuksia käyttäytymiseen.
Muutokseen sopeutumiskyky	Kyky hallita ja ohjata omaa käyttäytymistä ja tunteita.
Kulttuurillinen sopeutumiskyky	Kyky toimia monikulttuurisissa ympäristöissä.
Ammattieettisyys	Alan periaatteiden ja eettisten sääntöjen huomioiminen päivittäisessä toiminnassa.
Työhön sitoutuminen	Sitoutuminen työyhteisöön ja organisaatioon.
Asiakaslähtöisyys	Kyky tunnistaa ja ymmärtää asiakkaiden tarpeet ja palvella niiden mukaisesti.
Viestintätaidot	Kyky välittää tietoa ja ideoita ymmärrettävästi suullisesti ja kirjallisesti sekä kuunnella toisia.
Konfliktinhallinta ja neuvottelutaidot	Kyky käsitellä erimielisyyksiä rakentavasti sekä löytää joustavia ratkaisuja ja kompromisseja.
Verkostoitumistaidot	Kyky luoda ja ylläpitää ammatillisia suhteita sekä rakentaa luottamusta.
Tiimityötaidot	Kyky toimia yhteistyössä muiden kanssa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.
Tutkimus- ja tiedonhallintataidot	Kyky etsiä tietoa eri lähteistä sekä arvioida ja hyödyntää löytämänsä tietoa.
Tuloshakuisuus	Kyky toimia tehokkaasti tavoitteisiin pyrkien.
Johtamistaidot (itsensä johtaminen)	Kyky määritellä selkeitä tavoitteita ja hallita aikaa tehokkaasti niiden saavuttamiseksi.
Johtajuustaidot (leadership skills)	Kyky motivoida ja ohjata muita työskentelemään kohti organisaation tavoitteita, tehdä päätöksiä ja delegoida tehtäviä.
Johtamistaidot (management skills)	Kyky asettaa ja priorisoida tavoitteita, jakaa tehtäviä ja resursseja sekä seurata tavoitteiden saavuttamista.

LIITE 2 – Urheilussa opitun sanoittaminen. Mukailtu Olympiakomitean Kasva urheilijaksi –oppaasta.

Urheilussa opittua	Työelämän sanastoa
Pystyn parhaimpaani myös paineen alla.	Paineensietokyky
Tuen ja autan seurakavereitani, kun heillä on ongelmia. Uurastan yhteisten tavoitteiden ja päämäärien eteen.	Yhteistyötaidot
Osaan toimia osana joukkuetta, antaa ja vastaanottaa palautetta.	Vuorovaikutustaidot
Varmistan, että olen harjoitellut mahdollisimman hyvin, ja että kaikki on täydellistä ennen kilpailua.	Yksityiskohtaisuus ja huolellisuus
Haluan menestyä ja suoriutua kilpailuista mahdollisimman hyvin.	Kunnianhimo
Olen toiminut joukkueen kapteenina/apuvalmentajana.	Tiimin johtaminen
Hoidan kaikki yhteistyötapaamiset mahdollisimman hyvin ja luon kontakteja kilpailuissa, tapahtumissa ja tilaisuuksissa, joihin osallistun.	Verkostoituminen
Tulen aina sovittuihin harjoituksiin ja tapahtumiin.	Luotettavuus
Osaan tehdä nopeita ratkaisuja ja päätöksiä harjoitus- ja kilpailutilanteissa.	Päätöksentekokyky
Osaan reflektoida omaa tekemistäni ja seurata kehittymistäni ja tehdä niiden pohjalta ratkaisuja sekä kehittää omaa toimintaani.	Itsensä kehittäminen
Valmistaudun aina kilpailuihin mahdollisimman hyvin. Suunnittelen valmistautumiseni niin, että pystyn kilpailussa parhaimpaani.	Valmistelu- ja suunnitteluosaaminen
Suunnittelen arkeni/aikatauluni siten, että minun on päivittäisen toimintani seurauksena mahdollista saavuttaa asettamani tavoitteet. Osaan kiinnittää harjoittelussani ja toiminnassani huomiota olennaisimpiin asioihin.	Ajanhallinta- ja priorisointitaidot

LIITE 3 – Luonteenvahvuuksien sanoittaminen. Mukailtu Uusitalo–Malmivaara (2014).

VIA 24 luonteenvahvuutta	1. Anteeksiantavaisuus	10. Kiitollisuus	20. Sosiaalinen älykyys
	2. Arviointikyky	11. Luovuus	21. Toiveikkuus
	3. Harkitsevaisuus	12. Näkökulmanottokyky	22. Urheus
	4. Henkisyys	13. Nöyryys	23. Uteliaisuus
	5. Huumori	14. Oppimisen ilo	24. Ystävällisyys
	6. Innokkuus	15. Rakkaus	
	7. Itsesääteley	16. Rehellisyys	
	8. Johtajuus	17. Reiluus	
	9. Kauneuden ja erinomaisuuden arvostus	18. Ryhmätyö	
		19. Sinnikkyys	



LIITE 4 – Valmennusosaamisen kehys. Mukailtu Lara–Bercial ym. (2017).

Pääalue	Osa-alue	Kuvaus
Ammatillinen osaaminen	Lajiosaaminen	Valmentaja tuntee oman lajinsa säännöt, taidot, tekniikat, taktiikat ja lajikulttuurin. Valmentaja ymmärtää lajissa vaadittavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ominaisuudet urheilijan polun eri vaiheissa.
	Urheilijan ominaisuuksien ja kehitysvaiheen ymmärtäminen	Valmentaja tuntee urheilijansa lajiosaamisen sekä fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet. Valmentaja ymmärtää urheilijan kehitysvaiheen, tavoitteet ja tarpeet urheilijan polun eri vaiheissa.
	Liikuntatieteet	Valmentaja ymmärtää urheilijan kehitystä, suorituskykyä ja harjoittelua tukevat fysiologiset, biomekaaniset, tekniset, taktiset ja psykologiset periaatteet sekä osaa soveltaa tätä tieteellistä tietoa valmennuskäytännössä.
	Valmennusteoria ja -menetelmät	Valmentaja osaa suunnitella ja toteuttaa harjoittelua. Valmentaja osaa arvioida urheilijan tasoa ja valita sopivat ja menetelmät kehittävään harjoitteluun sekä arvioida harjoittelun vaikutusta urheilijan kehittymiseen.
	Pedagoginen osaaminen	Valmentaja osaa ohjata oppimista ja antaa palautetta. Valmentajalla on ymmärrys oppimiseen ohjaamisesta ja erilaisten opetusmenetelmien käytöstä.
Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot	Vuorovaikutus erilaisissa toimintaympäristöissä	Valmentaja osaa toimia eri toimintaympäristöissä, kuten erilaisissa ryhmissä ja kulttuureissa. Valmentaja hyödyntää vuorovaikutustaitoja toimintaympäristön edellyttämällä tavalla.
	Ihmissuhde- ja johtamisosaaminen	Valmentaja rakentaa, hoitaa ja ylläpitää ihmissuhteita. Valmentaja hyödyntää ihmissuhde- ja johtamisosaamista tilanteiden edellyttämällä tavalla.
Itsensä kehittämisen taidot	Valmennusfilosofia ja arvot	Valmentaja tiedostaa omat tunteensa, arvonsa ja toimintatapansa sekä niiden vaikutuksen omaan toimintaan ja päätöksentekoon.
	Osaamisen kehittäminen ja elinikäinen oppiminen	Valmentaja tunnistaa oman osaamisen, ymmärtää osaamisen kehittämisen merkityksen ja tunnistaa osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia.

LIITE 5 – Kansallisten perustaitojen osaamismerkkit. Mukailtu Opetushallitus (2024).

Pääteema	Teemakohtaiset kategoriat
Oppimisen taidot	Oma osaaminen, oma osaamispolku, oma ajankäyttö, oma oppiminen
Tekstitaidot	Tekstin sisältö, tekstitaidot, viestintä, lukeminen
Numero- ja taloustaidot	Peruslaskutoimitukset, arjen rahankäyttö, oma talous, mit-tayksiköt, kuluttajan oikeudet, palkka, julkinen talous
Vuorovaikutus- ja työhyvinvointitaidot	Oman toiminnan ohjaus, oma turvallisuustoiminta, oma työhyvinvointi, vuorovaikutus, ryhmässä toimiminen, pa-lautteen hyödyntäminen
Digitaidot	Digitaaliset toimintaympäristöt, digitaalinen tiedonhaku, digitaaliset viestintäkanavat, digitaalinen sisältö, digitali-saation vaikutukset, digitaalinen turvallisuus, digitaaliset ratkaisut, digiosaamisen kehittäminen
Kestävyysosaaminen	Kodin ympäristövastuullisuus, toimiminen yhteiskunnassa, kestävä tulevaisuus

Lähteet

- Hämäläinen, K. (2016). *Valmennusosaamisen käsikirja*. Helsinki: Suomen Olympiakomitea.
<https://www.suunnistusliitto.fi/system/wp-content/uploads/2020/01/valmennusosaamisen-kasikirja2016.pdf>
- Immonen, S. & Wartio, J. (2022). *Elävä osaamisportfolio –opas*. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Helsinki.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745872/2022_Oiva_elava%20osaamisportfolio.pdf
- Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. (2022). *Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista*. Sitra muistio.
<https://www.sitra.fi/wp-content/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>
- Kolb, D.A., 1984. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
https://carleton-wp-production.s3.amazonaws.com/uploads/sites/313/2022/12/Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_-1.pdf#page=9.00
- Lara-Bercial, S., North, J., Hämäläinen, K., Oltmanns, K., Minkhorst, J. & Petrovic, L. (2017). *European Sport Coaching Framework*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Lemmetty, S. (2024). *Kuka vastaa ja kuka maksaa, kun oppimisvaatimukset työelämässä kasvavat?* Työelämän tutkimus 22 (2), 261–272.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/146052/93500>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Collin, K. (2022). *Jatkuva työssä oppiminen – Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia*. Teollisuuden palkansaajat TP ry. EDISTYS 1/2022.
https://tpry.fi/wp-content/uploads/2022/05/digital_analyysi_no1_2022_tyossa_oppiminen.pdf
- Olympiakomitea. *Kasva urheilijaksi –vanhemmat nuorten tukena*.
https://olympiakomitea.kuvat.fi/i/TYs2BSWXC4vAyQrVZmedfRqMw9HG8pD/kuvat/Huippu-urheilu/Urheiluakatemiaohjelma/Kasvata+urheilijaksi+-+vanhemmat+nuoren+tukena/OK_Kasvata+urheilijaksi_S%C3%84HK%C3%96INEN.pdf
- Opetushallitus. (2024). *Kansallisten perustaitojen osaamismerkit (KAPOS–merkit)*.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/KAPOS-merkit_ohjauksen%20aamukahvit_19042024.pdf
- Rahikainen, E. S., Rautiainen, A., Tiensuu, I., Paavola, J.-M., Ulander, M., Sjöblom, M., af Hällström, C. & Jousilahti, J. (2024). *Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt*. Loppuraportti.
<https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t-loppuraportti.pdf>
- Rouvali, T., Ihalainen, J., Varjus, R., Kalpala, J., Hyvönen, P. & Kirjavainen, A. (2025). *Urheiluvalmentajien työssä oppiminen: Selvitys alan käytännöistä, haasteista ja kehityssuunnista*. Jyväskylän yliopisto. JYU REPORTS 68.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-86-0971-1>
- Siefen, H. (2024). *Tiedä mitä osaat: Osaamisen tunnistamisen psykologia*. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Uusitalo-Malmivaara, L., 2014. *VIA-vahvuusmittari lasten ja nuorten luonteenvahvuuksien kartoitukseen*. NMI-bulletin, 24(1), pp.42–50.
- Vainio, V., Heinilä, H. & Alanko-Turunen, M. 2023. *Valokuvasta se alkaa – Portfoliopedagogiikka ammattiin oppimisen ohjauksessa*. eSignalsPro, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Valtioneuvosto. (2022). *Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti*. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>
- Valtioneuvosto. (2025). *Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportti*. Valtioneuvoston julkaisuja 2025:4.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/9a9b1afd-4229-4fdc-b303-2c25a8c41fc8/content>
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsingin yliopisto.
<https://doi.org/10.31885/9789515149817>

