

Ammattitaito- valmennus –kohti huippu- osaamista

Heikki Saarinen

Projektipäällikkö, KL

Hämeen ammattikorkeakoulu

heikki.saarinen@hamk.fi

Johdanto

Ammattitaitokilpailujen suosio on kasvanut voimakkaasti viime vuosina ja myös kiinnostus ammattitaitovalmennukseen on lisääntynyt merkittävästi. Monet opettajat ovat huomanneet, että ohjaamalla ja valmentamalla opiskelijoita kilpailuihin he voivat innostaa koko ryhmäänsä parempaan oppimiseen. Koko luokka voi olla mukana harjoitteluissa avustajina, arvioijina, 'sparraajina' ja kilpailuissa kannustajina. Valmennuksen ja kilpailujen kautta opettajat ovat myös laajentaneet verkostoaan toisiin oppilaitoksiin, yrityksiin ja muuhun työelämään.

Tämä artikkeli tarkastelee ammattitaitovalmennusta ja pyrkii kuvaamaan valmennuksen keskeisiä osa-alueita ja vaatimuksia. Tarkastelun jäsenitys perustuu kokeneille ammattitaitovalmentajille tehtyihin haastatteluihin (Saarinen, 2007, 47) sekä ammattitaitovalmentajakoulutuksissa syntyneisiin kokemuksiin. Valmentajakoulutuksia on toteutettu oppilaitoskohtaisena mm. Keski-Uudenmaan ammattiopistolle (Keuda), Etelä-Karjalan ammattiopistolle (Ekamo) sekä ruotsinkielisille ammatillisille oppilaitoksille. Lisäksi koulutusta on toteutettu lajikohtaisena lähiohjaaja-, hiusmuotoilu-, kauneudenhoito- ja tarjoilija-lajeissa.

Valmennuksen tarkastelu artikkelissa on jaettu seuraaviin osa-alueisiin:

- valmennuksen tavoitteet
- valmennuksen sisällöt
- ohjaaminen ja valmentaminen
- valmennustyöpaikat
- valmennuksen seuranta ja arviointi
- valmennuksen tulokset.

Valmennuksen tavoitteet

Ammattitaitokilpailuihin tähtävään valmennuksen taidolliset tavoitteet määräytyvät kilpailutehtävistä. Tehtävät perustuvat Taitaja-kilpailuissa ja Taitaja PLUS-kilpailuissa ammatillisten perustutkintojen osaamisvaatimuksiin, tosin ne voivat kattaa vain jotkut osa-alueet tutkintojen perusteista. WorldSkills-kilpailuissa tehtävät ovat vaativampia, usein ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen osa-alueita. Lisäksi niiden laatimiseen vaikuttaa eri osallistujamaiden eksperttien toiveet ja vaatimukset.

Valmentajalle ja valmennettavalle on keskeistä perehtyä aiempien kilpailujen tehtäviin, sopia tavoitteet yhdessä ja siten suunnitella harjoittelu näiden mukaan. Lisäksi valmennuksessa tulee osata ennakoida myös tehtäviin tulevat muutokset ja huomioida niitä harjoittelussa. Kilpailutehtävät edustavat ammattien keskeistä osaamista ja siksi monet opettajat käyttävät niitä kaikkien oppilaiden harjoitustöinä. Kilpailutehtävät määrittävät harjoittelun tavoitteet tarkemmin ja selkeämmin kuin normaalissa opetuksessa ja se on eräs tärkeä tekijä parempiin tuloksiin pyrkimisessä.

Kilpailutehtäviin valmentautumisessa ja huippusuorituksissa tarvitaan monia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita valmennuksessa pyritään kehittämään. Tampereen yliopiston ammatti-

kasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen tutkimuksessa, Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen (Nokelainen, Korpelainen ja Ruohotie, 2009, 41-53) haastateltiin World Skills -kilpailijoita, heidän vanhempiansa, valmentajiansa ja työelämän edustajia. Tutkimuksen kohdejoukko edusti neljää ammattialaa: informaatioteknologia, web design, putkiasennus ja kauneudenhoito. Tutkimuksen tuloksien mukaan huippuosaajan ominaisuuksia ovat:

- stressinsietokyky (rauhallisuus, kylmähermoisuus)
- pitkäjänteisyys (tarkkuus, keskittymiskyky, määrätietoisuus, huolellisuus)
- kehityskyky (kädentaito, hahmotuskyky, ongelmanratkaisukyky, nopeus)
- kilpailuhalu (kunnianhimo)
- kiinnostus työhön
- sosiaalisuus
- ajankäytön hallinta (järjestelmällisyys).

Edellä luetellut huippuosaajan ominaisuudet ovat yleisiä ominaisuuksia, jotka esiintyvät eri lajien huippuosaajilla. Ne painottuvat lajikohtaisesti riippuen lajin tehtävien luonteesta, esimerkiksi sosiaalisuus korostuu palvelutehtävissä enemmän kuin tekniikkapainotteisissa tehtävissä. Näiden ominaisuuksien yksilökohtainen kehittäminen on myös valmennuksen merkittävä tavoite.

Keskeisiä asioita valmennuksen tavoitteita määriteltäessä on, että ne perustuvat lajin kilpailutehtäviin, ne määritellään valmennuksen alussa yhdessä valmentajan ja valmennettavan kanssa, niissä huomioidaan valmennettavan aiempi osaaminen ja henkilökohtaiset

ominaisuudet, niitä täsmennetään valmennuksen edetessä sekä se, että koko valmennustiimi ja valmennettava sitoutuvat niihin. Kilpailuvalmennuksen tavoitteet tulee sovelluttaa myös opiskeltavan ammatillisen tutkinnon tavoitteisiin ja suoritukseen.

Valmennuksen sisällöt

Valmennuksen sisällöt muodostuvat lajin kilpailutehtävän vaatimista tiedoista ja taidoista, psykisen ja fyysisen valmentautumisen sisällöistä sekä kilpailuihin ja kilpailemiseen liittyvistä sisällöistä.

Valmennuksen keskeisimpänä sisällönä on lajin kilpailutehtävien vaatimien tietojen ja taitojen oppiminen. Tämä sisältöalue toteutuu pitkälti normaaleissa ammatillisissa opinnoissa, mutta kilpailutehtävien erityisalueiden osalta harjoittelua on toteutettava huomattavasti enemmän. Tehtäviä tulisi lisäksi harjoitella erilaisissa olosuhteissa, esimerkiksi erilaisissa työssäoppimispaikoissa. Erityisesti kilpailutehtäviin liittyvien perustehtävien osaaminen on saatava korkealle tasolle. Kiviniemi (2005, 127) toteaa, että kilpailutilanteessa automatisoituneiden toimintamallien ja ammatillisten rutiinien merkitys näyttää korostuvan. Perustehtävien erinomainen osaaminen antaa aikaa ja kapasiteettia vaativimpien, monesti ongelmanratkaisua vaativien, tehtävänosien suoritukseen.

Henkinen valmentautuminen kohdistuu valmennettavan psykisten ominaisuuksien kehittämiseen (Skills Finland ry, 2009). Valmennuksen keskeisiä osa-alueita ovat itseluottamuksen kehittäminen, tavoitteiden asettaminen, hengitysharjoittelu, rentoutumisharjoittelu,

omaan kilpailulajiin keskittyvä mielikuvaharjoittelu, vireystilan säätelyn harjoittelu sekä keskittymiskyvyn kehittäminen. Henkinen harjoittelu vaatii yksilöllisen analyysin tekoa kilpailulajin vaatimuksista ja valmennettavan ominaisuuksista. Tämän analyysin perusteella laaditaan henkisen valmennuksen yksilöllinen ohjelma koko valmennuskaudelle.

Fyysinen valmentautuminen sisältää yleiseen fyysiseen kuntoon sekä kilpailuajankautaiseen ravintoon ja nestetasapainoon liittyviä asioita. Valmennus sisältää seuraavia aihealueita: koordinaation hallitsemistaito, lihaskunto, hapankuljetuselinten kunto, liikkuvuus-elasticuus, nopeus, ketteryys, lihahuolto, kilpailuajankautainen ravinto ja nestetasapaino. Myös nämä fyysisen valmentautumisen sisällöt tulee lisätä valmennusohjelmiin.

Kilpailuosaaminen sisältää koko kilpailutapahtuman ja oman lajin järjestyksen hyvän tuntemuksen. Tavoitteena on oman kilpailuajankautaisen työskentelyn, liikkumisen, asumisen, ruokailujen ja muun toiminnan mahdollisimman hyvä suunnittelu ja toteutus. Erityisen haasteellista tämä on ulkomaisissa kilpailuissa, joissa kulttuurilliset tavat, ruoat, ym. poikkeavat kotimaisista tutuista toimintatavoista. Kilpailuosaamisen hankkimiseksi valmennuksen tulisi sisältää tutustumista erilaisiin kilpailuihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lisäksi valmennuksen tulisi sisältää osallistumista kilpailunomaisiin tapahtumiin, esimerkiksi näyttelyihin, työnäytöksiin, ym.

Ohjaaminen ja valmentaminen

Ohjaamisen ja valmennuksen perustana on valmennussuunnitelma. Hyvä valmennussuunnitelma sisältää seuraavat elementit: (lainaus valmentajakoulutuksessa tehdystä valmennussuunnitelmasta, Johanna Koivisto 2009)

- ottaa huomioon jokaisen valmennettavan yksilönä
- asettaa valmennukselle selkeät päämäärät ja riittävästi välitavoitteita
- määrittelee mittarit, joilla valmennuksen edistymistä seurataan
- on mahdollisimman yksityiskohtainen ja konkreettinen
- on johdonmukainen ja pitävä
- joustaa tilanteen mukaan
- on kaikkien osallistujien hyväksymä
- ottaa huomioon kaikki ammattitaidon osa-alueet, mukaan lukien fyysisen ja henkisen kunnon
- sisältää myös rentouttavaa toimintaa sekä opintoretkeä alan kohteisiin
- tehty hyvissä ajoin etukäteen.

Millainen on hyvä valmentaja? Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen -tutkimuksessa (Korpelainen, Nokelainen ja Ruohotie, 2009, 40-42) kysyttiin huippuosaajien valmentajilta edellytettäviä ominaisuuksia. Tuloksissa pidettiin tärkeimpänä sitä, että valmentajalla on aitoa kiinnostusta ja innostusta omaa alaansa ja lajiansa kohtaan sekä valmennusta kohtaan. Muina tärkeinä ominaisuuksina pidettiin monipuolista ammattitaitoa, kehittymisen halua, sosiaalisuutta, pitkäjänteisyyttä ja kilpailunhalua.

Valmentajan työssä korostuu sosiaaliset taidot. Hänen on oltava hyvä kuuntelija, viestittävä selkeästi ja hänen on kyettävä rakentamaan itsensä ja valmennettavansa välille avoimet ja luottamuksellisen yhteistyösuhteen. Valmentajan työssä on erittäin tärkeää omata tunteälyä, joka sisältää tunteiden tiedostamista ja niiden hallintaa. Isokorven (2004) mukaan valmentaja voi toimia ohjattavan voimaantumisen (valtaistumisen) edistäjänä, tunteiden käsittelijänä ja minuuden rakentumisen tukijana. Valmentajan persoonaan liittyviä tekijöitä ovat empatia, herkkyys ja vakavuus viestien 'lukemisessa ja kuuntelemisessa', kyky kuulla ja havaita, vuorovaikutuksellinen välittömyys/vastaanottavuus, lämmin ja positiivinen suhtautumistapa (toivon ylläpito), kontrollointikyky-rajojen asettaminen, motivaatio, aktiivisuus ja yhteistoiminnallisuus (Isokorpi, 2004).

Taitojen opettamisessa ja valmentamisessa tulee käyttää joustavasti erilaisia menetelmiä riippuen valmennettavan kehitysvaiheesta. Kiviniemi ja Salo (2007) tarkastelevat taidon oppimista World Skills 2003 St.Gallen -kilpailuissa kerätyn tutkimusaineiston valossa. Tutkijat kuvaavat kilpailuesimerkkien avulla miten taidon oppiminen etenee alkutilanteen vaihe vaiheelta etenevästä työskentelystä kehittyneeseen strategiseen työskentelyotteeseen, jossa perusrutiinien osalta suuntaudutaan suoraan lopputulokseen, mutta vaativissa tehtävissä suuntaudutaan työskentelyvaiheittain. Näissä oppimisen eri vaiheissa tarvitaan erilaista ohjausta ja siksi valmennuksessa tarvitaan työtehtävien ja ohjauksen henkilökohtaistamista. Salakari (2007) esittelee erilaisia lähestymistapoja taidon opetukseen sekä taitojen opetuksen pedagogiikkaa. Taustateorioina hän esit-

telee mallioppimisen eli havainnointiin perustuvan oppimisen sekä kokemuspäisen oppimisen. Taitojen opetuksen menetelmistä hän esittelee seuraavat esimerkit: taitojen opetuksen 5 askeleen menetelmän, kognitiivisen koulutustekniikan muistilistan ja goal-based scenario-menetelmän. Periaatteet näissä menetelmissä ovat hyvin erilaiset ja ne soveltuvat aloittain ja tilanteittain.

Valmennuksen työpaikat

Työpaikat, joissa voi harjoitella kilpailutehtäviä, ovat erittäin merkittäviä valmennuksen kannalta. Työpaikoilla työtehtävät usein toistuvat samantyyppisinä ja niiden kautta valmennettava saa tarvitsemaansa rutiinia perustehtäviin. Jos valmennettavan on vielä tilaisuus työskennellä saman alan eri työpaikoissa, niin hän saa monipuolista osaamista, jota hän voi soveltaa kilpailutehtävien vaativimmissa osioissa. Ulkomaiset tasokkaat valmennuspaikat laajentavat osaamista alan tehtävissä ja kansainvälisyydessä.

Millainen on ammatillista huippuosaamista edistävä työnantaja? Huippuosaamisen mallintaminen-tutkimuksen (Nokelainen, Korpelainen ja Ruohotie, 2009, 43) mukaan työnantajan tulee tarjota haasteellisia tehtäviä, antaa vapautta ja vastuuta, olla joustavia ja tukea kilpailutoimintaa. Lisäksi tutkimuksen vastaajat korostivat hyvän ilmapiirin tärkeyttä, luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä, hyvää johtamista ja oppimismahdollisuuksia. Työnantajan pitää kannustaa taitojen kehittämiseen, antaa palautetta, tarjota monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä ja antaa vapautta käyttää omaa luovuutta.

Valmennuksen seuranta ja arviointi

Tehtävien arviointi kilpailuissa ohjaa merkittävästi niiden suoritusta ja laatua. Arvioinnin kohteet ja kriteerit tulisi opettaa valmennettavalle harjoittelun varhaisessa vaiheessa, jotta hän oppisi mahdollisimman pian oman toimintansa ja kehittymisensä arviointiin. Valmentajan tärkeä tehtävä on opettaa valmennettava itsearviointiin ja siihen voidaan käyttää erilaisia menetelmiä, arviointikeskusteluja, oppimispäiväkirjaa, ym. Arviota valmennettavan kehitymisestä kannattaa hankkia valmennuksen ohjauksen eri osapuolilta, opettajatiimiltä, työpaikkaohjaajilta, asiakkailta ja muilta valmennettavilta.

Valmennussuunnitelmaan tulee määrittää välitavoitteet valmentautumiselle ja mittarit, joilla edistymistä mitataan. Välitulosten mukaan voidaan tarkastella valmentautumisen edistymistä ja tehdä tarvittavia tarkistuksia valmennussuunnitelmiin. Tavoitteet ja mittarit tulee laatia taitojen lisäksi henkilökohtaisille ominaisuuksille, joiden kehityksen seuranta on merkittävä edettäessä kohti huippuosaamista.

Valmennuksen seurantaan liittyy merkittävänä osana palautteen anto valmennettavalle. Palautetta tulee antaa valmennettavalle jatkuvasti harjoittelun edistyessä. Myös eri kilpailujen yhteydessä saatu riittävä palaute on erittäin kehittävää. Palautteen tulee olla oikea-aikaista, rohkaisevaa, uskottavaa, luovaa, kehittävää ja monipuolista. Valmentajan antamaa palautetta täydentää muilta valmennuksen lähipiirissä olevilta saatu palaute. Esimerkiksi asiakkailta saatu palaute on erittäin arvokasta nuoren kehittymisen kannalta.

Valmennuksen tulokset

Valmennettavalla on mahdollisuus kehittyä ammatilliseksi huippuosaajaksi. Hän voi kehittyä ammatillisten taitojen lisäksi monissa henkilökohtaisissa ominaisuuksissa, esimerkiksi sosiaalisissa taidoissa, itsetuntemuksessa ja itsetunnossa, kansainvälisyydessä ja ongelmanratkaisukyvyissä. Valmennus ja siihen liittyvät kilpailut antaa nuorelle tilaisuuden mitata ja näyttää osaamistaan vaativissa olosuhteissa.

Valmentaja kehittyy valmennuksen myötä opetus- ja ohjaustaidoissaan. Hän saa merkittävän kansallisen ja kansainvälisen verkoston kilpailutoiminnassa mukanaoleviin oppilaitoksiin ja yrityksiin. Kilpailut antavat myös tilaisuuden mitata valmennusosaamista sekä mahdollisuuden vertailla omaa toimintaansa muiden oppilaitosten toimintaan.

Ammatilliset oppilaitokset kehittävät kilpailujen kautta opetuksensa laatua, työelämäyhteyksiään sekä ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta. Valmentautuminen, kilpailut ja menestyminen ovat nostamassa koko oppilaitoksen myönteistä opiskeluhenkeä, kun toiminnot sisällytetään sopivasti oppilaitoksen kokonaistoimintaan.

Työnantaja, joka on mukana valmennustoiminnassa saa tilaisuuden huippuosaajien rekrytointiin, toimintansa markkinointiin sekä oppilaitosyhteistyön kehittämiseen. Työnantaja voi käyttää valmennusta myös oman henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen.

Lähteet

- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kiviniemi, K. & Salo, J. 2007. Eräs näkökulma taidon oppimiseen. Teoksessa Jääskeläinen, Laukia, Luukkainen, Mutka & Remes (toim.) Ammattikasvatuksen soihdunkantoa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kiviniemi, K. 2005. Kansainväliset ammattitaitokilpailut yleisten työelämävalmiuksien kehittäjänä. HAMK/Skills-julkaisuja 2/2005.
- Korpelainen, K., Nokelainen, P. & Ruohotie, P. 2009. Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen: Huippuosaajaksi kasvaminen ja kasvun edellytykset. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11 (1), 33-47.
- Nokelainen, P., Korpelainen, K. & Ruohotie, P. 2009. Ammatillisen huippuosaamisen kehittymiseen vaikuttavat tekijät. Tapausesimerkinä suomalaiset ammattitaidon maailmanmestaruuskilpailuihin osallistuvat ja valmentautuvat nuoret. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11 (2), 41-53.
- Saarinen, H. 2007. Valmentamalla huippuosaajaksi. Teoksessa Poutanen, T. & Saarinen, H. (toim.) Valmentamalla työelämään. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 6/2007.
- Salakari, H. 2007. Taitojen opetus. Eduskills consulting
- Skills Finland ry 2009. Henkisen valmennuksen työkirja. Huippuvalmennuksella kilpailukykyä -hanke. ESR.

