



# SISÄISEN MOTIVAATION TUKEMINEN TAEKWONDO- HARJOITTELUSSA

Tiiu Tuomi

Sabonnim-työ, syksy 2018

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	2
2. Mitä on motivaatio? .....	4
3. Ulkoinen motivaatio .....	6
4. Sisäinen motivaatio .....	8
4.1 Autonomia .....	8
4.2 Koettu pätevyys .....	10
4.3 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus .....	12
5. Flow-tila eli virtaus .....	14
6. Päätelmät ja loppusanat .....	18

## 1. Johdanto

Olen harrastanut taekwondo vuodesta 1995 lähtien. Harjoituksia olen ohjannut keltaiselta vyöltä lähtien, eli lähes koko harrastusaikani. Ohjauskokemuksen karttuessa erilaiset asiat ovat vaikuttaneet ohjaukseeni. Alkuaikoina ohjasin harjoituksia muiden mallin mukaisesti, teetin harjoituksia, joita olin itse tehnyt ja jotka olin kokenut hyväksi. Suunnitelmallisuudesta ei voi juurikaan puhua, sillä en muista suunnitelleeni harjoituksia kovinkaan hyvin etukäteen. Puhumattakaan siitä, että olisi ollut joku kausisuunnitelma, josta olisin nähnyt kulloisenkin harjoituksen aiheen.

Ajan myötä ja kokemuksen karttuessa ymmärsin, että etukäteen suunnittelemalla saan harjoituksen helpommin ja monipuolisemmin ohjattua. Näihin päiviin saakka olen hahmotellut harjoitukset etukäteen paperille, vähintään muutamalla lauseella. Harjoitusvihkoja, joihin olen treenejä suunnitellut, on kertynyt jo melkoinen pino. Suunnittelu on auttanut minua myös kokemaan itseni varmemmaksi ohjaustilanteissa, vaikuttaen sitä kautta omaan käsitykseeni itsestäni ohjaajana. Suunnittelun avulla olen oppinut itse myös paljon taekwondon tekniikoista, miettiessäni liikeratoja ja suoritustapoja niiden takana. Laji ja sen oppiminen on ollut tärkeä tavoite. Jopa niin tärkeä, että olen kokenut itseni huonoksi ohjaajaksi siksi, että en itse pysty suorittamaan täydellisiä tekniikoita.

Nyt, kun ohjauskokemusta on jo kolmelta vuosikymmeneltä, huomioni on siirtynyt itsestäni ohjattaviin. Joku saattaisi sanoa, että vihdoin. Pystyn puolustautumaan sillä, että tämä on ollut pitkä prosessi, eikä vähiten sen vuoksi, että kyseessä on kamppailulaji. Omat kokemukseni alkuaikojen harjoituksista ovat kaukana siitä, millaista ohjausta annan tänä päivänä ohjattaville. Olen muuttunut ohjaajana, mutta myös lajikuluttuuri on muuttunut. Taekwondon alkujaan jopa sotilaallinen ohjaustyyli on pehmentynyt, nykypäivänä opettajat ovat ihmisiä siinä missä muutkin seurassa.

Tänä päivänä oma tavoitteeni opettajana on kaukana siitä, mitä itse ohjaajan urani alkuvaiheessa sen kuvittelin olevan. Sen sijaan, että minulla olisi taianomainen kyky opettaa oppilailleni sivuopetusta, minulla on tavoitteena antaa ohjattaville hyviä kokemuksia liikunnasta ja urheilusta, auttaa kaverisuhteiden syntymisessä, opettaa ryhmätöitä ja siinä sivussa opettaa taekwondo. Paljon tästä muutoksesta olisi varmasti jäänyt tapahtumatta, jos en olisi saanut työssäni olla tekemisissä ohjaaja- ja valmentajakoulutusten kanssa ja sitä kautta tutustunut suomalaiseen

valmennusosaamiseen ja sen sloganiin: urheilija keskiössä. Lajista on tullut minulle työkalu, jonka kautta pyrin muihin tavoitteisiin.

Yksilöön keskittyminen ohjauksessa on mielenkiintoisella tavalla johdattanut minut miettimään yksilön motivaatiota ja sitä, miksi kukakin tulee harjoituksiin ja mitä he saavat niistä. Tämän työn tavoitteena on selventää mitä motivaatio on, mitä on ulkoinen ja sisäinen motivaatio sekä pohtia sitä, miten ohjaaja voi vaikuttaa sisäisen motivaation syntymiseen ja sen pysymiseen.

Kirjallisuuskatsauksessa olen käyttänyt Liikunnan ohjaajan (amk)-tutkintoa ja kasvatustieteen perusopinnot tutkintoja suorittaessani lukemiani kirjoja. Tekstistä osa pohjautuu omiin havaintoihini ohjaajana ja opettajana. Lisäksi tekstissä on katkelmia Facebook-keskustelusta, jonka aloitin 13.03.2018 kysymyksellä: Mietin, että mitä eroa on kiinnostuksella ja motivaatiolla?

## 2. Mitä on motivaatio?

*”Motiivi on yksittäinen syy valita tietyllä tavalla. Motivaatio on yläkäsite, eli se on käytännössä aina useiden erilaisten motiivien summa. Motivaatio voi sisältää myös keskenään ristiriitaisia motiiveja, jolloin tapahtuu erilaisten motiivien keskinäistä priorisointia. Motivaatio on sen suuntainen, minkä suuntaiset motiivit ovat enemmistössä tai tulevat useammin valituksi.”* Facebook-keskustelija  
13.3.2018

Motivaatio on elimellinen osa oppimista ja auttaa meitä muodostamaan oman suhtautumisemme opittavaan asiaan.

Sisäinen motivaatio, eli luontainen motivaatio tarkoittaa, että se mitä ihminen tekee, on itsessään palkitsevaa ja vie mennessään. Ihmisen ja motivaation kohteen välille on syntynyt suhde tai toiminta. Toiminta tai toiminnan tapa itsessään on motivoivaa eikä ihmistä tarvitse erikseen motivoida. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa sitä, kun ihmistä houkutellessaan toimimaan erilaisten palkintojen tai rangaistusten avulla. Ulkoisia motivaatioita ovat mm. syyllistäminen ja velvoittaminen, tentit ja palkkiot.

Liiallinen ulkoisten palkkioiden korostaminen tappaa sisäisen motivaation, mutta ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi. Pienen ulkoisen paineen avulla ihminen voi tutustua asioihin, ja kiinnostus ja motivaatio voi herätä sitä kautta. Ihmisen on vaikea olla kiinnostunut asioista, joista ei tiedä mitään tai joissa ei usko olevansa hyvä.

Perustarpeet ohjaavat myös motivaatiota, sillä kaikilla on tarve kokea autonomiaa, pätevyyttä ja joukkoon kuulumisen tunnetta. Joskus nämä saattavat olla myös ristiriidassa keskenään ja näiden tilanteiden käsittely on tärkeää jo varhaisessa vaiheessa.

Itsesäätely tarkoittaa sitä, miten yksilö on oppinut säätelemään omaa toimintaansa mm. tilanteissa, joissa ulkoinen paine ohjaa suorittamaan tehtäviä ilman sisäistä motivaatiota. Esimerkiksi koulutuskokonaisuuksissa eri oppiaineet.

Kannustavan palautteen merkitys sisäiselle motivaatiolle on suuri. Roolimallit ja innostavat opettajat auttavat löytämään sisäistä motivaatiota. Innostus tarttuu helposti. Paha ja hyvä perfektionismi vaikuttaa myös oppimiseen. Mielekäs täydellisyyden tavoittelu on tärkeä oppimisessa onnistumisen edellytys.

(Lonka, Kirsti s. 167 – 170)

Motivaatio on erittäin tärkeä oppimisen kannalta. Motivoitunut ihminen tekee enemmän töitä saavuttaakseen tavoitteen ja häntä ei tarvitse kannustaa ja ohjata jatkuvasti.

Termi "amotivaatio" tarkoittaa sitä, että yksilöllä ei ole motivaatiota. Tällöin kokemus on yleensä negatiivissävytteistä (avuttomuus, masentavuus) ja tekeminen on tavoitteetonta. Amotivaatio-termi liitetään yleensä koulumaailmaan ja oppivelvollisuuteen, ei niinkään vapaaehtoisesti osallistuttavaan seuratoimintaan.

Liikuntamotivaatio vaikuttaa suoritusten laatuun, liikunnan intensiteettiin, pitkäjänteisyyteen toiminnassa ja tehtävien valintaan. Näin ollen motivaatiota voidaan pitää keskeisenä näkökulmana liikunnan opetus- ja ohjaustapahtumissa, koska se vaikuttaa kaikkeen tekemiseen urheiluseuran harjoituksissa ja liikuntatunneilla. (Liukkonen, Jaakkola ja Soini 2007, 157.)

Kirjassa Lasten ja nuorten valmennuksen perusteet Timo Jaakkola kertoo, että yksi valmentajan keskeisimmistä didaktisista taidoista on onnistua synnyttämään sisäistä motivaatiota ja tukemaan sen jatkumista harjoittelussa. Hänen mukaansa sisäinen motivaatio on myös sosiaalinen ilmiö ja valmentajalla ja hänen luomallaan ilmapiirillä on keskeinen vaikutus nuoren urheilijan motivaatioon. (Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J. 2009. s. 333)

*"Jos mä mietin itseäni, niin kyllä mä olen tyytyväinen treeniin, jos ohjaaja tietää mitä tekee ja teettää harjoituksia, jotka auttaa minua eteenpäin siinä, mitä treenaan. Toisaalta, jos ohjaaja on heikompi, ei innostava ja harjoitteet tuntuu turhilta niin sellaisen treenin jälkeen fiilis ei ole hyvä. Tappaako se motivaation? Juu, jos treenit on aina sellaisia."* Facebook-keskustelija 13.3.2018

Motivaatioilmastolla tarkoitetaan harjoituksissa koettua ilmapiiriä, joka ohjaa toiminnan tavoitteita. Ohjaajan toimenpiteet muokkaavat motivaatioilmastoa joko tukemaan tai estämään yksilön oman motivaation kehittymistä ja tavoitteiden saavuttamista. Toimenpiteitä ohjaavat ohjaajan tekemät didaktiset ratkaisut. Motivaatioilmasto voi olla joko tehtävä- tai kilpailusuuntautunut (kts. 4.2 Koettu pätevyys). (Liukkonen, Jaakkola ja Soini 2007, 162.)

Ohjaajan tärkeä tehtävä on luoda harjoituksiin edellytykset oppimiselle. Turvallinen ja hyvä olo edesauttaa oppimista, koska yksilö uskaltautuu kokeilemaan uusia taitoja ilman epävarmuutta ja tätä kautta ottamaan vastaan ohjeita ja palautetta sekä oppimaan uutta.

### 3. Ulkoinen motivaatio

Ulkoinen motivaatio nuoren urheilijan kohdalla tarkoittaa sitä, että toiminta on hyvin voimakkaasti kontrolloitua ulkoapäin ja voi olla ristiriidassa urheilijan omien mieltymysten kanssa. Ulkoisia motiiveja urheilussa voivat olla valmentajan uhkaukset, palkinnot, raha ja maine. Ulkoiset motiivit voivat olla tehokkaita lyhyellä aikavälillä, mutta pitkässä juoksussa niiden mahdollinen positiivinen vaikutus häviää ja vaikutus urheilijan suoriutumiseen muuttuu negatiiviseksi. (Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J. 2009. s. 333)

Kamppailulajeissa on lähes aina vyökokeita tai tasokokeita. Taekwondossa värivöisille on 10-kup arvo eli vyötaso ja dan-arvoille yhtä monta (kymmenes on tosin kunnia-arvo, jota ). Harrastuksen alkuvaiheessa vyökokeita on tiheämmin, jopa useampi vuodessa. Mitä kauemmin taekwondoura on jatkunut, sitä enemmän on aikaa vyökokeiden välissä. Vyökokeet voidaan ajatella ulkoiseksi motivaattoriksi, sillä uusi vyöarvo tai taso on palkkio sen eteen tehdystä työstä. Vyökokeet eivät välttämättä ole huono motivaattori, vaikka ulkoisiksi laskettavat yleensä voivat olla, sillä niiden avulla on helppo sitouttaa harjoittelija tai urheilija säännölliseen toimintaan ja opettaa jatkuvan kehityksen tielle. Näen, että tällä ulkoisella motivaatiotekijällä on mahdollista auttaa sisäisen motivaation muodostumisessa. Harrastuksen alkuvaiheessa ulkoisia motivaattoreita (tässä tapauksessa siis vyökokeita) on useammin, kun harrastajalla ei vielä välttämättä ole suurta sisäistä motivaatiota harrastusta jatkaakseen. Myöhemmin, kun harrastaja on löytänyt oman polkunsaa taekwondossa (esim. kilpaurheilu, ohjaaja/opettaja, tuomari), vyökokeiden motivoivaa vaikutusta ei enää tarvita niin paljon ja vyökokeita on harvemmin.

Samantyyppisenä motivaattorina näen myös erilaiset kannustepalkinnot, joita seuroilla on tapana jakaa esim. kauden päättäjäisten yhteydessä. Ne eivät välttämättä synnytä sisäistä motivaatiota itsessään, mutta harrastaja, joka saa tunnustuksen tekemästään työstä, voi saada siitä lisäpontta myös jatkossa ja sitä kautta sisäinen motivaatio voi syntyä. Kannustepalkintoja mietittäessä on tärkeää huomioida, etteivät niitä saisi vain he, jotka ovat menestyneet kilpailuissa, vaan kaikilla olisi mahdollisuus tavoitella näitä palkintoja.

Taekwondon tullessa Suomeen ohjaus ja valmennus on ollut erilaista kuin nykypäivänä. Ohjaaja on ollut se, joka on äänessä harjoituksissa ja se, joka päättää mitä tehdään. Poikkeuksitta.

Kauhutarinoiden mukaan harrastajille on huudettu ja heitä on hakattu, valitettavasti olen jälkimmäistä ollut todistamassa erään hyvin perinteisen mestarin taholta jopa kuluvana vuonna.

Ohjaajan käskyt ja komennot ovat myös ulkoinen motivaattori, pääsääntöisesti kaikki harjoituksiin osallistuvat haluavat tehdä sen, mitä ohjaaja käskee.

Se, että taekwondo harrastetaan pääasiassa ryhmässä tuo myös painetta siitä, että tehtävistä/harjoituksista tulee selviytyä mahdollisimman hyvin. Ryhmäpaine on myös ulkoinen motivaattori ja sen vahvuus riippuu harjoitusryhmästä. Ryhmän kiinteys, sen jäsenten välinen vuorovaikutus ja erilaiset jännitteet ryhmän sisällä vaikuttavat kaikkiin ryhmän jäseniin.

Näiden ulkoisten motivaatiotekijöiden merkitys korostuu siis harrastuksen alkuvaiheessa ja niiden tarkoituksena on edesauttaa sisäisen motivaation syntymistä. Liiallinen ulkoisten motivaattoreiden korostaminen voi myös lannistaa sisäisen motivaation synnyn.

*”Motivaation puute johtaa huonoon harjoitteluun jos ei ole ”täysillä mukana” siitä tulee puurtamista ja se ei johda parhaaseen mahdolliseen tulokseen tai vastaanottavuuteen.*

*Pakottamalla (joko itse tai ulkopuolella) kehitystä voi tapahtua, mutta se ei ole koskaan yhtä nopeaa ja hyvää kehitystä kuin mitä riittävän oman motivaation omaavalla.”* Facebook-keskustelija  
13.3.2018



## 4. Sisäinen motivaatio

Sisäisen motivaation Jaakkola jakaa kolmeen tekijään: autonomiaan, koettuun pätevyYTEEN ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen. Sisäisen motivaation kolmea periaatetta ohjaaja tai valmentaja voi toteuttaa toiminnassa asettamalla omat tavoitteensa taka-alalle ja suuntaamalla toiminta niin, että se on urheilijan kannalta ajateltua.

### 4.1 Autonomia

Autonomia tarkoittaa urheilijan tunnetta siitä, että hän pystyy itse vaikuttamaan omaan toimintaansa tekemällä valintoja ja osallistumalla omaa osallistumistaan koskevaan päätöksentekoon. Käytännössä tämä voi tarkoittaa sitä, että urheilija pystyy vaikuttamaan harjoitusten sisältöihin. Autonomian merkitys korostuu kokemuksen ja tason kehittyessä. Autonomian tunnetta on mahdollista vahvistaa harrastusryhmissä kysymällä kaikilta, millaisia harjoituksia he toivoisivat ja varmistamalla, että kaikkien mielipiteet otetaan tasavertaisesti huomioon. Yksilöurheilijoita valmentettaessa tämän tulisi olla itsestään selvä osa valmentajan ja urheilijan välistä suhdetta. Valmentaja ei voi päättää esimerkiksi kilpailumatkoja yksin, vaan ne tulisi aina suunnitella urheilijan kanssa yhteistyössä. Jos kyse on lapsesta tai hyvin nuoresta, hänen vanhempansa voi ottaa keskusteluihin mukaan lapsen niin halutessa. Vanhempien tuki on lapselle tärkeää, mutta valmentajan täytyy myös tarkkailla, ettei vanhemmat ota liikaa määräysvaltaa suhteessa lapseen. (Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J. 2009. s. 336)

Taekwondossa kilpaurheiluun suuntautuneen harrastajan valmentajalla on suuri merkitys autonomian kokemisella. Hyvä valmentaja ottaa urheilijansa yksilönä huomioon ja pystyy muokkaamaan tavoitteita yksilöllisesti kunkin urheilijan kanssa yhteistyössä. Kun taas harrastajan, jolla on muut kuin kilpaurheilutavoitteet, voi olla vaikeampi päästä kokemaan autonomiaa. Harjoituksissa harjoitellaan pääosin ryhmässä, ohjaajalta ei välttämättä saa kovinkaan yksilöllistä palautetta, eikä treenien aikana pystytäkään keskittymään yhden harjoittelijan tekniikkaan kovinkaan pitkää aikaa. Ohjauskulttuuria tulisi tässä kohtaa muokata yksilön kannalta paremmaksi. Miten harjoittelija pääsee itse vaikuttamaan ja kokemaan omistajuutta omasta harrastuksestaan?

Taekwondon kulttuuriin ei kuulu se, että ohjattava itse päättää mitä harjoituksissa tehdään. Eikä se

ole tarkoituksenmukaistakaan, sillä yhdessä harjoituksessa ei voida toteuttaa kaikkien harjoittelijoiden toiveita. Harjoituksia voidaan kuitenkin teemoittaa eri osa-alueiden mukaisesti ja sitä kautta harrastaja voi päättää itse, mihin harjoitukseen osallistuu. Nuorten ja aikuisten osalta voidaan myös kauden alussa kysyä, millaisia toiveita heillä on kullekin kaudelle. Vaikka kaikkia toiveita ei pysyttäisi toteuttamaan, niin ainakin osa. Lasten harjoituksissa voidaan päättää tietyt harjoitukset, jolloin lapset saavat itse päättää esim. alkuleikin tai kukin omalla vuorollaan näyttää jonkin venytyksen. Tämä antaa lapsillekin tunteen osallisuudesta.

## 4.2 Koettu pätevyys

Koettu pätevyys jaetaan kahteen laadullisesti erilaiseen perspektiiviin: tehtävä- ja kilpailusuuntautuneisuuteen. Tehtäväsuuntautunut urheilija kokee olevansa pätevä silloin, kun hän kehittyy omissa taidoissaan, yrittää kovasti tai kun hän oppii uuden tekniikan. Koettu pätevyys ei tällöin ole kiinni muiden suorituksista, vaan oma kehittyminen ja yrittäminen riittää saamaan aikaan tyytyväisyyttä ja onnistumisen tunteita. Kilpailusuuntautunut urheilija kokee pätevyyttä silloin, kun hän voittaa toiset, mahdollisesti vielä vähemmällä yrittämisellä kuin muut. Puhdas kilpailusuuntautuneisuus on taitojen oppimisen kannalta tehotonta ja laadullinen oppiminen voi jäädä taka-alalle. Nämä kaksi perspektiiviä eivät ole toisensa poissulkevia, vaan urheilijassa on piirteitä molemmista. Motivaation ja taidon kehittämisen kannalta tärkeää on näiden kahden suhde; jotta harjoittelu pysyy laadukkaana, molempia on syytä olla yhtä paljon. Valmentajan ammattitaitoa vaatii se, että osaa kääntää urheilijan kilpailusuuntautuneisuuden tehtäväsuuntautuneisuuteen, jos ja kun se haittaa hänen oppimistaan ja suorittamistaan.

Pätevyyttä koetaan silloin, kun tunnetaan että on tekemässään lajissa tai taidossa hyvä. Urheilija voi kokea pätevyyden puutetta silloinkin, kun hän muiden mielestä on hyvä ja pätevä. Pätevyyden kokeminen jaetaan tehtävä- ja kilpailusuuntautuneisuuteen. Tehtäväsuuntautunut urheilija motivoituu oppimisesta, siitä, että hän kokee itse kehittyvänsä taidoissaan. Valmentaja voi luoda tehtäväsuuntautunutta ilmapiiriä huomioimalla jokaisen harrastajan yksilönä ja toteuttamalla tehtävät niin, että jokainen pääsee harjoittelemaan omalla tasollaan, omien edellytystensä mukaisesti. Lisäksi valmentaja edesauttaa jokaisen autonomian kokemusta niin, että hän korostaa urheilijan omaa vastuuta sekä valinnan mahdollisuuksia. Valmentaja antaa palautetta yksilölliseen kehittymiseen ja yrittämiseen liittyen, ei vertailua muihin. Valmentaja myös arvioi jokaisen osaamista prosessina, virheitä arvostetaan hyvinä oppimiskokemuksina ja kiinteitä aikarajoja oppimiselle ei ole. Kilpailusuuntautunutta ilmapiiriä taas vahvistetaan sillä, että huomioidaan vain lahjakkaat urheilijat. Valmentaja on kontrolloiva ja määräilevä ja hän antaa vain julkista palautetta, joka kohdistuu pelkästään lopputulokseen. Osaamista arvioidaan vain normatiivisesti ja virheistä moititaan. Valmentaja arvostaa keskinäistä kilpailua ja saattaa jopa kannustaa siihen ryhmähengen luomisen sijaan. (Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J. 2009. s. 336) Erityisen huonona näen valmentajan toiminnan tapauksissa, joissa tiettyä urheilijaa tuodaan esille muiden yli. Tällaisissa esimerkeissä onnistuminen kilpailuissa takaa valmentajan ja seurakavereiden

huomion ja oman hyvän olon, kun taas epäonnistuminen tai loukkaantuminen tipauttaa takaisin maan pinnalle ja muiden kanssa samalle viivalle.

Taekwondossa harrastajien osalta ilmapiiri on helposti käännettävissä tehtäväsuuntautuneeksi. Harrastajilla on jo olemassa vyöarvot, jotka määrittävät heidän osaamisensa tietylle tasolle, eikä vertailua muihin vyöarvoihin ole järkevää tehdä. Ohjaajan tulee kuitenkin muistaa korostaa yksilöllistä kehitystä ja oppimista tienä, kuten koko taekwoundouraa ja muistaa välttää vertailua harrastajien kesken. Vaikka positiivisen palautteen antaminen ei suomalaisilta tule kovinkaan luonnostaan, eikä taekwondon ohjauskulttuuri ole ennen ollut kovinkaan kannustavaa, niin hyvän ohjaajan tulee antaa positiivista palautetta ja kannustaa kaikkia osaamistasosta huolimatta.

Kun muistetaan, että pätevyyden kokemus on jokaisen yksilön oma kokemus siitä, että hän osaa ja on riittävän hyvä, niin myöskään pelkkä vyöarvoihin perustuva jaottelu ei ole aina riittävä. Lasten kyseessä ollessa on huomioitava se, että vaikka lapset olisivat saman ikäisiä, fyysinen ja psyykinen kehitys voivat erota toisistaan monta vuotta. Myöskään kaikki saman ikäiset eivät ole samankokoisia, mikä vaikuttaa esim. voimatasoon. Harjoituksissa voidaan käyttää eriyttämistä joko ylöspäin tai alaspäin. Ylöspäin eriyttäminen tarkoittaa sitä, että edistyneemmille tai taitavammille keksitään vaikeampia harjoitteita ja alaspäin eriyttäminen taas sitä, että harjoitteesta tehdään helpotettuja versioita heille, jotka eivät vielä ole samalla tasolla kuin muut. Eriytettäessä voidaan myös antaa ohjattavien itse valita oma tasonsa. Kun yksilö saa itse valita tehtävän tason, hän paitsi osallistuu itse omaan harjoitteluunsa, myös saa oikeanlaisen kokemuksen omasta pätevyydestään hänen oman valintansa kautta. Lapset eivät välttämättä osaa vielä täysin arvioida omaa osaamistaan ja saattavat vaatia ohjaajan ohjausta alkuun.

*”Se sisäinen palo voi syntyä kannustuksesta, hyvistä ohjaajista, siitä että joku on kiinnostunut sinusta yksilönä ja se, että huomaat osaavasi ja kehittyväsi.”* Facebook-keskustelija 13.10.2018

*”Liian helppo ei motivoi. Liian vaikea ei motivoi.”* Facebook-keskustelija 13.10.2018

### 4.3 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus

Jokaisella yksilöllä on tarve kuulua johonkin ryhmään, olla sitä kautta hyväksyty, saada positiivisia tuntemuksia ryhmässä toimimisesta ja vaikuttaa ryhmän toimintaan. (Vallerand 2001, 286)

Urheiluseura ympäristönä on erinomainen sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kannalta, koska yleensä harjoituksissa suoritetaan yhdessä ja osallistujat voivat auttaa ja kannustaa toisiaan suorituksissa.

Sosiaalinen yhteenkuuluvuus tarkoittaa urheilijan tunnetta kuulumisesta kiinteästi ryhmään (joukkue tai harjoitusporukka). Ryhmässä toimiminen ja harjoittelemine on tärkeää varsinkin lasten ja nuorten liikuntataitojen oppimisen kannalta. Vertaisilta näkee paljon näyttöjä harjoiteltavista taidoista ja ryhmässä harjoittelemine on motivoivaa. (Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J. 2009. s. 334 - 335)

Sosiaalinen yhteenkuuluvuus harrastusryhmissä riippuu todella paljon valmentajan toimista. Valmentajan kyky ottaa kaikki ryhmän jäsenet tasavertaisesti huomioon ja vahvistaa ryhmähenkeä on ensiarvoisen tärkeää lasten ja nuorten ryhmissä (Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J. 2009 s. 334). Lapsen ja nuoren itsetunto kasvaa vielä ja on riippuvainen siitä, miten hyväksytyksi ja turvallisesti hän itsensä tuntee. Jotta urheilija tuntee olevansa arvostettu ryhmän jäsen, ryhmän toiminnan tulee olla kaikkia arvostavaa ja negatiivisia tunteita synnyttävää toimintaa tulee välttää. Tällaista voisi olla esimerkiksi ryhmän jäsenten keskinäinen vertailu, ulkopuolelle jättäminen tai arvostelu julkisesti. Yhteenkuuluvuutta voi lisätä yhteisillä pelisäännöillä, jotka on laadittu yhdessä ryhmän kanssa, sallivuudella (myös tunteiden näyttämistä kohtaan) ja käyttämällä yhteistoimintaan kannustavia työskentelytapoja.

Miettiessäni sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistamista huomaan, että minulla on jo käytössä erilaisia tapoja tähän. Lasten ja nuorten ryhmissä sovitaan usein pelisäännöt uuden kauden alussa. Itse käytän tätä tapaa omissa ryhmissäni, sillä olen kokenut sen olevan itselleni hyvä työkalu työskentelyrauhan takaamiseksi. Pelisäännöt ovat yksi jo käytössä oleva tapa, lisäksi käytän yhteistoimintatapoja (esim. joukkuekisoja, ryhmäleikkejä, parityöskentelyä). En ole kuitenkaan koe, että olisin riittävästi miettinyt asiaa motivaation kannalta.

Kamppailulajeissa on jo olemassa tietynlainen toimintakulttuuri, jonka voisi kiteyttää ”Kamppailija ei kiusaa”-sloganin alle. Kamppailija ottaa muut huomioon, ei kersku omilla saavutuksillaan, ei naura muiden epäonnistumiselle jne. Kamppailijan identiteetin vahvistaminen ja tämän sanoman

sisäistäminen omissa harjoittelijoissa on tärkeää myös aikuisten osalta. Kovin ja vahvin pärjää - tyyppinen ajattelumaailma, jossa heikommat saavat lähteä, jos tyyli ei miellytä, ei ole enää tämän päivän urheilulajien toimintatapa.

Sosiaalista yhteenkuuluvuutta voidaan edistää myös ulkoisin tunnusmerkein. Tällaisia voivat olla esim. lajiasut, taekwondon kyseessä ollessa harjoitusasu nimeltään dobok. Kun harjoituksissa pukeudutaan samanlaiseen harjoituspukuun, osallistujien yhteenkuuluvuus vahvistuu. Myös erilaiset vaatteisiin liittyvät negatiiviset ilmiöt, kuten kiusaaminen tai vaatteilla leuhkiminen jäävät pois. Seuroilla on usein myös omia veryyttelyasuja, jotka luovat yhteenkuuluvuutta mm osallistuttaessa erilaisiin tapahtumiin.

Lapsen kasvaessa myös lapsen sosiaalinen piiri kasvaa. Näin voidaan ajatella käyvän myös seuratoiminnassa; ensin lapsen sosiaalinen piiri on harjoitusryhmä, sitten seura ja lopulta koko laji, eli taekwondoperhe. Samalla tavalla kehittyy myös sosiaalisen yhteenkuuluvuuden piiri. Aluksi ryhmän ohjaaja tai valmentaja on vastuussa sosiaalisen yhteenkuuluvuuden luomisesta. Harrastuksen jatkuessa ja lapsen kasvaessa hän siirtyy harjoittelemaan myös muihin kuin oman ryhmän harjoituksiin, jolloin sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kehittäminen on useamman seuraohjaajan tai -valmentajan tehtävänä. Kun harrastus laajenee oman seuran ulkopuolelle, esimerkiksi kilpailuihin, leireihin tai muihin tapahtumiin, jokainen meistä on vastuussa ilmapiiristä ja yhteenkuuluvuuden tunteesta.

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne ei synny itsestään, vaan siihen tulee panostaa. Liian usein harjoituksissa keskitytään pelkästään lajin harjoitteluun, vaikka muut seikat saattavat vaikuttaa enemmän harrastuksen jatkumiseen ja siinä pysymiseen. Millaiset seikat luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta? Yksinkertaiset asiat auttavat alkuun: tervehditään kaikkia, otetaan kaikki huomioon ja kiitetään kaikkia. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisäämiseksi voidaan painottaa yhteistoiminnallisia harjoituksia ja leikkimielisiä kisailuja. Näissä on tärkeää se, että kaikkia kannustetaan ja kaikkien saavutuksia arvostetaan. Toiminta ryhmässä tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa.

## 5. Flow-tila eli virtaus

Flow-tila tarkoittaa sitä, että ihminen tempautuu niin voimakkaasti haastavan tehtävän tekemiseen, että unohtaa itsensä ja kokee olevansa täysin yhtä ympäristönsä kanssa. Flow-tila eli virtaus syntyy tehtävän tarjoaman haasteen ja koettujen taitojen suhteesta. Apatia – huolestuminen -ahdistuminen, pitkästyminen – kiihtyminen, rentoutuminen – kontrolli – virtaus. Tehtävän tarjoaman haasteen riittävyys, sopivuus on tärkeää. Tehtävän hyvin suorittamiseen liittyy se, että tehtävä tuntuu aluksi haasteelta ja että sen suorittamiseksi joutuu ponnistelemaan, jopa huolestumaan siitä, saako sen suoritettua.

Virtaus voidaan määritellä kuvaamalla ihmisen subjektiivista virtauksen tunnetta. Tunteet muuttuvat motivaatiokanavan mukana. Kontrolli- ja virtauskanavilla koetaan positiivisimpia tunteita, kiihtymiskanavalla positiiviset tunteet alkavat laskea ja lasku jatkuu edelleen ahdistumis-, huolestumis- ja apatiakanavilla. Pitkästyminen ja rentoutumisen välimaastossa koetaan positiivisia tunteita taas enemmän. Tärkeää on kysyä ”miksi tätä asiaa opiskellaan?”. Asioista löytyy potentiaalisia merkityksiä, jotka auttavat sekä töissä että opiskeluissa. Oppimisessa onnistumisen yksi tärkeä osa on löytää virtaus niistä asioista, jotka tuntuvat aluksi tylsiltä tai ikäviltä. Uusien voimavarojen löytäminen itsestään tapahtuu virtauksessa ja se auttaa sekä tunteita että järkeä oppimisen tueksi. Uteliaisuus ja kiinnostumaan oppiminen ovat tärkeitä oivaltamisessa ja tekevät elämästä hauskeempaa.

”Oppimisen yhteydessä tapahtuvaan virtaukseen liittyy seuraavia tekijöitä:

1. Toiminta on tavoitteellista ja suunniteltua. Siinä voi olla selviä välitavoitteita, joihin tähdätään.
2. On mahdollista saada palautetta, joka auttaa arvioimaan ja kehittämään toimintaa.
3. Osaamistason ja haasteiden välillä vallitsee tasapaino: kun tietty asia on opittu, vaatimustaso kasvaa ja pitää kehittyä edelleen. Vaatimukset eivät kuitenkaan muodostu kohtuuttomiksi.
4. Ihminen uppoutuu toimintaansa täydellisesti ja unohtaa omat epävarmuutensa ja huolensa.
5. Tehtävä tempaa mukaansa niin, että huomaamattaan ihminen tulee tehneeksi paljon enemmän kuin ajattelikaan.
6. Epävarmuus ja pelko eivät riko virtausta, vaan mielen valtaa varmuus ja innostus. Ihminen tuntee kontrolloivansa tilannetta.
7. Oppiminen on itsessään palkitsevaa, motivaatio on luontaista, eikä tarvita ulkoisia palkkioita tai välineellisiä pyrkimyksiä (esimerkiksi opiskelu pelkäästään tiettyä suoritusta, kuten tutkintoa tai

tenttiä varten).”

(Lonka, Kirsti s.177)

Ihmisen taitojen kehittyessä aiemmat hyvältä tuntuneet suoritukset eivät enää tuota samaa tyydytystä. Kun ihminen joutuu ponnistelemaan osaamisensa ylärajoilla ja venyttämään taitojaan, syntyy virtaus. Virtauksessa taidot ja innostuminen pysyvät yllä ilman ulkoisia palkkioita.

Innostuksessa tärkeää on autonomian tunne, jos sitä pyritään määräämään, se saattaa kadota.

Haasteiden kohtaamisesta ja ponnistelusta ovat oppineet nauttimaan sellaiset ihmiset, jotka ovat kehittäneet taitojaan pitkälle. Tällöin puhutaan myös sitkeydestä, koska aina asiat eivät suju niin kuin pitäisi. Miksi jotkut antavat periksi vastoinkäymisissä ja toiset eivät? Menestymistä (tieteessä, taiteessa ja urheilussa) selittävät virtaus ja työstä nauttiminen, sekä sitkeys. Muut ihmiset joko tukevat tai estävät virtauskokemuksia. Muut kannustavat tai latistavat itsensä kehittämisessä.

(Lonka Kursti, s. 171 – 178)

”Hyvät pedagogit tai valmentajat ovat mestareita ihmisen pystyvyyden tukemisessa, rakentavan palautteen antamisessa ja sopivien haasteiden tarjoamisessa. He osaavat auttaa ihmistä ylittämään osaamisensa rajat ikään kuin huomaamattaan. Opettajan tehtävä ei liity ainoastaan tietoon vaan myös asenteisiin ja tunteisiin. Hän toimii roolimallina opiskelijoille. Opettajan oma virtaus ja innostus tarttuvat.”

(Lonka, Kirsti s. 178)

Flow-tila, eli virtaus syntyy, kun tehtävää suoritettaessa kaikki tuntuu sujuvan hyvin, aika nopeutuu ja oma osaaminen koetaan riittäväksi tehtävän suorittamiseen. Miten ohjaaja tai opettaja voi auttaa flow-tilaan pääsemistä? Avainasemassa on mielestäni haasteen asettaminen niin, että se on suorittajalle riittävän haastava, mutta ei liian haastava ja tavoitteeseen pääsemiseksi voi olla välitavoitteita. Suorittaja saa palautetta, jolla pystyy arvioimaan omaa toimintaansa ja kehittämään sitä. Lisäksi haasteet kasvavat oppijan mukana. Flow-tilaan liittyy myös se, että aluksi tehtävä tuntuu liian haasteelliselta, jolloin sen suorittamiseksi joutuu ponnistelemaan, mutta ponnistelu koetaan kuitenkin mielekkääksi, joten sen jaksaa hyvin tehdä. Tässäkin kannustuksella ja palautteella on suuri merkitys. Liiallinen painostus ja määräily latistavat innostusta. Flow-tilaan pääsemisestä kerrotaan usein urheilusuoritusten yhteydessä. Itse koen, että fyysinen ponnistelu ja pystyvyyden tunne auttavat virtauksen syntyemisessä ja sen kautta tuntuu, että voisi jatkaa vaikka kuinka pitkään.

Uskomukset ja ennakkoluulot vaikuttavat oppimiseen ja motivaatioon. Esimerkkinä koettu lahjakkuus, tai esteellisyys, jotka saattavat rajoittaa yksilön toimintaa enemmän kuin todelliset taipumukset tai biologiset ominaisuudet. Ei ole olemassa myöskään mitään tieteellistä näyttöä sille,



että joku tietty geeni mahdollistaisi huipulle nousemisen. Jumiutunut ajattelutapa sisältää käsityksen älykkyydestä muuttumattomana ominaisuutena. Kasvun ajattelutavassa älykkyys nähdään kehitettävänä taipumuksena, eli omaan älylliseen kehitykseen voidaan vaikuttaa. Oppimisen tyyli tai tavat (esim. auditiivinen, visuaalinen jne.) eivät ole ihmisessä pysyviä piirteitä, vaan niitä voidaan kehittää vuorovaikutuksessa. Oppimistyyliin vaikuttaa etenkin arviointikäytäntö. Harjoittelu ei ole lahjattomille, vaan kaikki joutuvat tekemään töitä kehittääkseen itseään.

Mikä on normaalia? Jokainen on yksilö ja kehitys on aina yksilöllistä. Joskus on vaikeaa sanoa, mikä on normaalia kehitystä ja voi olla vaikea auttaa niin, ettei samalla tule leimanneeksi oppijaa. Häiriötä ei kannata nähdä määrävänä ominaisuutena, vaan yhtenä taipumuksena. Tutkimuksissa on osoitettu, että omat uskomukset tiedosta ja oppimisesta vaikuttavat koulumenestykseen. Haitallisia uskomuksia on esim. se, että oppiminen on synnynnäinen lahja ja että sen pitää tapahtua nopeasti. Oppimisen käsitys vaikuttaa myös siihen, mitä opettajalta halutaan. Jos oppiminen nähdään faktakeskeisenä, opettajalta halutaan faktoja ja osaamista arvioidaan sillä, päästäänkö nopeasti oikeaan ratkaisuun. Toinen tapa tarkastella asiaa on se, että tieto on monimutkaista ja epävarmaa ja oppiminen nähdään uuden tiedon rakentamisena -> oppimisen eteen nähdään vaivaa ja opettajalta ei saa valmiita vastauksia.

Ihminen yrittää maksimoida mahdollisuutensa onnistua ja välttää epäonnistumista (McLelland, suorituksen odotusarvoteoria). Toiminnan tavoitteena voi olla oppiminen tai suoriutuminen tai molemmat yhtä aikaa (achievement goal theories). Molemmat pyrkivät tukemaan positiivisen minäkuvan säilyttämistä, mutta eri tavoin. Jos oppiminen on tavoitteena, oppimistilanteet nähdään mahdollisuuksina kehittää itseään. Arviointi ei vaikuta omanarvontuntoon. Tällaiset henkilöt valitsevat haastavia tehtäviä, eivätkä mieti mitä muut ajattelevat. He toimivat myös tehtäväkeskeisesti. Jos taas suoriutuminen on tavoitteena, opiskelija kaipaa myönteistä palautetta ja valitsee tehtäviä, joissa on jo hyvä ja jotka ovat hänelle helppoja. Hän pelkää virheitä ja kritiikkiä. He myös jättävät tehtävän helposti kesken, jos mahdollisuutena on epäonnistuminen. Attribuutioteoria kuvaa millaisia selityksiä ihmiset antavat onnistumisille ja epäonnistumisille (Bernard Weiner). Kausaaliattribuutiot (syy-seurauspäätelmät) selvittävät sitä, onko onnistuminen tai epäonnistuminen itsestä johtuvaa vai ulkoisista tekijöistä johtuvaa, onko syy pysyvä vai tilapäinen ja sitten onko asia kontrolloitavissa. Odotusarvoteorian (expectancy-value, Jacquelynne Eccles) mukaan tehtävän valinta, sinnikkyys ja suoriutuminen tehtävässä pohjaavat siihen, miten hyvin ihminen uskoo suoriutuvansa tehtävästä ja kuinka hän sitä arvostaa. (Lonka, Kirsti s. 179 – 186)

Flow-tila nimitystä käytetään siis sellaisesta tilanteesta, jossa itse toiminta synnyttää suurta innostusta (motivaatiota) ja se innostaa (motivoi) jatkamaan toimintaa. Eräänlainen kehä, joka ruokkii itse itseään. Ohjaajan rooli flow-tilan pääsemisessä on kannustaa ja tukea.

Miettiessäni tilanteita, joissa itse olen päässyt flow-tilaan, tunnistan niissä yhden yhteisen piirteen: tehtävän suorittaminen on tuntunut minusta aluksi haasteelliselta tai jopa mahdottomalta. Kun työ, hankaluuksista huolimatta alkaa sujua ja tuntuu, että tehtävä etenee (oman panostukseni kautta), se ruokkii innostusta ja tehtävän suorittaminen tuntuu jopa helpolta. Usein olen kokenut päässeeni flow-tilaan suorittaessani pitkiä urheilusuorituksia, joihin olen valmistautunut pitkiä aikoja, kuten dan-kokeet tai puolimaraton.

Liikunnassa ohjattavan saattaminen flow-tilaan vaatii ohjaajalta paneutumista siihen, miten juuri tämä ohjattava motivoituu ja mitkä ovat hänen tämän hetkiset taitonsa ja potentiaalinsa. Oikeiden haasteiden asettaminen ja niiden ajoittaminen harrastuksessa tai kilpailu-uralla on tärkeää. Näen myös, että haasteiden välillä tehtävä työ, eli juuri se päivittäistyöskentely urheilijan kanssa, toimii oppimisen kannalta hyvin silloin, kun hän tuntee menevänsä koko ajan eteenpäin ja sitä kautta hän saa pystyvyyden tunnetta ja vahvistaa omaa identiteettiään, saa elämyksen kokemuksia, jotka motivoivat jatkamaan. Ohjaajan tehtävänä on löytää ne urheilijan rajat ja saattaa hänet venyttämään rajojaan, jotta kehitystä tapahtuu, mutta kuitenkin niin, että harrastaja tai urheilija voi tuntea olevansa itse vastuussa oppimisestaan ja etenemisestään ja niin, että hän ei edes huomaa ylittävänsä omia rajojaan. Flow-tila syntyy kuitenkin vain yksilön oman panostuksen kautta, joten valmentajan ei ole mahdollista vaikuttaa sen syntymiseen muuten kuin ohjaamalla urheilijaa haasteiden kautta tavoittelemaan omia rajojaan.

Flow-tilaa ei lasten ja nuorten toiminnassa ole kuitenkaan järkevää tavoitella, sillä se kuvaa huippusuoritusta, joka tulee pitkällisen toiminnan kautta ja lapsilla se ei kuulu toimintaan. Vasta teini-iän ylittäneet nuoret voivat panostaa urheiluun niin voimakkaasti, että flow-kokemukset olisivat mahdollisia. (Suomen Valmentajat, 2015 s.118)

## 6. Päätelmät ja loppusanat

*”Ja aina ei ihminen itsekään osaa ehkä sanoa, että mikä oikeasti motivoi. Jos sitä ei ole koskaan edes miettinyt tai nuori/lapsi tuskin osaa vielä itseään niin hyvin analysoida. Siinä kohtaa sen ohjaajan kokemus ja ’ihmislukutaito’ punnitaan.”* Facebook-keskustelija 13.3.2018

Motivaatiotekijät ovat aina yksilöllisiä ja riippuvaisia yksilön taustoista, arvoista, ajatusmaailmasta, ennakkoluuloista jne. Olen tässä työssäni esittänyt tietoa ja ajatuksia siitä, mitä on motivaatio ja kuinka sisäisen motivaation syntymistä voidaan tukea ohjaajan ja valmentajan näkökulmasta ja edesauttaa jopa niin, että päästään ns. flow-tilaan. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä ja se, mikä toimii toisella, ei välttämättä toimi toisella, vaikka ohjaaja tai valmentaja toimisi omasta mielestään täysin oikein.

Sisäinen motivaatio ohjaa niitä valintoja, joita teemme päivittäin urheilijoina tai kuntoilijoina. Lähdenkö pizzalle vai menenkö lenkille sen sijaan? Lähdenkö kavereiden kanssa perjantai-iltana baariin vai menenkö treeneihin potkittavaksi? Jos halu ja innostus kehittymiseen on riittävän kova, valinta on selvä. Sisäisen motivaation vahvuus taas näkyy siinä, kuinka pitkäjänteisesti jaksamme tehdä töitä päämäärämme eteen. Urheilussa harvoin kehittyy viikoissa, vaan pitkäjänteinen työ kestää vuosia. Toisinaan esimerkiksi loukkaantumiset tai muut vastoinkäymiset laittavat motivaation koville. Tällaisissa tilanteissa ohjaajan tai valmentajan tuki ja kannustus voi auttaa motivaation ylläpitämisessä, vaikka oma usko olisikin loppumaisillaan.

Vaikka sisäisen motivaation herättäminen teettää työtä, se kannattaa, koska tuloksena on itseohjautuva ja motivoitunut harjoittelija tai urheilija. Sisäinen motivaatio on positiivinen kehä: innostus asiaan aiheuttaa sen, että harjoitellaan enemmän. Oikeanlainen, oikein ohjattu tai valmennettu harjoittelu, jolla saavutetaan oikein mitoitettuja tavoitteita, tuottaa mm. pätevyuden, autonomian ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokemuksia. Ne pitävät harjoitteluintoa yllä ja parhaimmillaan tuottavat flow-tilan, jossa panostus asiaan tuottaa niin suuren onnistumisen tunteen, että se ruokkii itseään.

## Lähdeluettelo:

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Soini, M. 2007. Motivaatioilmasto liikunnanopetuksessa. Teoksessa Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan, toim. Pilvikki Heikinaro-Jansson & Terhi Huovinen.

Lonka Kirsti, 2014: Oivaltava Oppiminen

Hakkarainen H., Jaakkola T., Kalaja S., Lämsä J., Nikander A., Riski J., 2009: Lasten ja nuorten urheilualmennuksen perusteet

Suomen Valmentajat (useita kirjoittajia), 2015: Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu