

..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

Pertti Kemppinen

# HYVÄN VALMENTAJAN OMINAISUUDET

Valmentajan tärkein tehtävä on auttaa valmennettaviaan niin, että nämä voisivat kehittyä jalkapalloilijoina mahdollisimman pitkälle. Paras tapa motivoida pelaajia on ottaa selville heidän toiveitaan ja luoda näin uusia tahtotiloja. Tärkeää on myös pyrkiä rakentamaan virikkeellinen ja viihtyisä toimintaympäristö, jossa myönteiset motivaatiotekijät ja kehitysnäkemykset pääsevät vaikuttamaan. Onnistumisen kokemukset, turvallinen ilmapiiri ja kannustavuus ovat omiaan lisäämään pelaajien itseluottamusta, itsearvostusta ja myönteistä asennoitumista. Pelaajia on autettava rikkomaan rajojaan ja poistamaan pelkojaan.

## Uusi valmentajatyyppe

Uusi valmentajatyyppe on inhimillinen, ystävällinen, vaativa, puolueeton, tunteitaan osoittava, kannustava, ystävällinen, julkisesti kiittävä ja kritiikkiä sietävä. Valmennettavien on helppo samastua tällaiseen valmentajaa. Hän on läheinen, lämmin ja tasa-arvoinen. Valmentajan tehtävä on luoda motivaatioedellytyksiä. Motivointi takaa innostumisen ja päinvastoin. Innostunut pelaaja osallistuu valmennusprosessiin sisäsyntyisten motiivien avulla.

Itseluottamuksen kehittäminen on aivojen ohjelmointia. Valmennusprosessin aikana valmentaja syöttää koko ajan pelaajiensa aivoihin muistiaineistoa. Itseluottamuksen kehittäminen on mielikuvien syöttämistä sekä tietoista pyrkimistä estää kielteisten mielikuvien syntyminen.

Valmentaminen vaatii vahvaa itsetuntoa. Valmentaja on työssään jatkuvalla altis kritiikille, joka tulee kestää. Itsetunto on käsitys oman minän arvosta ja sen mahdollisuuksista siinä sosiaalisessa yhteisössä, jossa ihminen elää ja toimii. Minäkäsitys muovautuu valmennusvuosien mukana. Vain itseään

Hyvän valmentajan ominaisuudet .....

arvostava valmentaja voi olla motivoitunut ja aktiivinen. Luhistunut valmentaja ei kykene toimimaan halutulla tavalla. Valmentajalla on oltava jatkuvasti uusiutuva tunne siitä, että hänen valmennustavassaan on mieltä ja asioilla väliä.

Itseluottamuksensa menettänyt valmentaja tulkitsee tilanteet itselleen ja joukkueelleen epäedullisesti. Joukkue ei kykene normaaleihin suorituksiin, ja joukkueen ilmapiiri on ärtyisä, epäluuloinen ja vihamielinen.

## Virheistä oppiminen

Mikäli valmentaja löytää toimintatavoistaan puutteita, on virheelliset toimintatavat uskallettava muuttaa joskus hyvinkin radikaalilla tavalla. Valmentajan on luotettava itseensä silloinkin, kun kukaan muu ei niin tee. Kaikista ristiriitaisuuksista huolimatta on syytä muistaa, että jalkapallojoukkueen valmentaminen on tiimityötä, jossa valmentaja on myös tiimin jäsen. Valmennusprosessissa on entistä tärkeämpää saada joko joukkue toimimaan.

## Usko voittoon

### Jalkapallossa tappion ajattelemisen on tuhoisaa.

Valmentajien on uskottava viimeiseen asti voittoon, pelaajamateriaalista riippumatta. Valmentaja ei voi antaa vastoinkäymisten nujertaa itseään: hänen on vain yksinkertaisesti käännettävä vastoinkäymiset voitoksi ja luotava joukkueeseensa voittomieliala. Vaativien tavoitteiden saavuttaminen edellyttää voimakasta tahdonvoimaa. Valmentaja voi kasvattaa tahdonvoimaa kehittämällä itsekuriaan. Voimakkaaseen tahtotilaan liittyy vankka usko omiin kykyihin ja tietoisuus onnistumisesta. Voimakkaaseen tahtotilaan liittyy myös pätevydentunne, joka merkitsee sitä, että ihminen tuntee omat rajansa tietää mahdollisuutensa, jos hän panee kaikkensa peliin. Terveen itsetunnon omaava henkilö ei yli- eikä aliarvioi itseään vaan osaa suhtautua realistisesti asettamiinsa vaatimuksiin.

..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

## Tahtoihminen!

Ne valmentajat, jotka ovat saaneet jotakin todella suurta aikaan, ovat olleet tahtoihmisiä. He ovat muokanneet valmentamaansa joukkuetta uudella tavalla. Vahvat motivaatitekijät liittyvät ihmisen tarpeeseen toteuttaa itseään. Kun ihmiselle annetaan vastuuta ja valtaa päättää omista asioista, hänet saadaan yleensä innostuneesti toimintaan mukaan. Ihminen voi tällöin arvioida omia suorituksiaan itsestään käsin, jolloin onnistumisen kokemukset toimivat sisäisenä palkkiona tietyntehävän täyttämässä. On tärkeää, että valmentaja voi tulkita omia suorituksiaan. Valmentaja, joka tekee työtänsä sisäsyntyisesti koko sydämeästään, saa yleensä aikaan parempaa tulosta kuin sellainen, joka tekee työtä pelkästään ulkoisten motiivien takia. Ihmisen asenne- ja tahtotekijät vaikuttavat olennaisesti hänen mielialaansa. Asenteella tarkoitetaan ihmisten taipumusta joko pitää tai olla pitämättä tietyistä ihmisistä ja asioista omien henkilökohtaisten uskomusten ja tunteiden pohjalta. Ihmisen elämän ohjausjärjestelmä perustuu hänen omiin tavoitteisiinsa, valintoihin ja mielipiteisiinsä.

Huipulle tähtäävän valmentajan on pakko uskoa voittoon. Tappion pelkääminen on sama kuin asettaisi sen tavoitteeksi. Valmentajan on ajateltava voittamista. Hänen on uskottava lujasti onnistumiseen.

Myönteistä muutosta voidaan kuvata lumipalloyöryn avulla. Jyrkän teeltä alas lähetetty lumipallo kasvaa yhä suuremmaksi ja suuremmaksi. Aivan samalla tavalla toimii motiivoinnin psykologia, joka inspiroi aina enemmän ja enemmän kohti myönteisyyttä.

## Eläytyminen

Paraskin piilokameraohjelma kalpenee, kun valmentajien käyttäytymistä seuraa kentän laidalta. Eläytyminen pelinhenkeen on sanoinkuvaamatonta: kaikki on pelissä, jokainen solu elää. Julkinen häpeä ja sosiaalinen kontrolli häviää silloin, kun ihmisen syvimmissä olemuksessa olevat primitiiviset voimat pursuavat pintaan ja tukahduttavat hetkessä järjellisen maailman olemuksen.



..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

Ihmissuhdevalmentamisessa pelaajiin luotetaan ja heidän oma-toimisuuteensa kiinnitetään erityistä huomiota. Valmennuskulttuuri on muuttunut niin että ongelmia käsitellään avoimesti. Tässä valmennusmallissa korostuu valmentajan kyky päästä subjektiiviseen vuorovaikutukseen. Valmentajan on myös opittava näkemään valmennustilanne valmennettavan näkökulmasta. Valmentaja ei voi enää hahmottaa valmennettavaansa vain ulkoisena tekijänä, minkä vuoksi hänen on tutustuttava valmennettavan näkemyksiin myös ja dialogin avulla. Valmentaminen on nähtävä eri puolilta, jotta valmennustapahtuman kokonaisuus, reaalin runsaus ja ideaaliset potentiaalit, kyettäisiin kokoamaan. Koripallovalmentaja **Henrik Dettmann** kertoo kuinka hän oli aikaisemmin valmentajana autoritaarinen pomottelija. Vuosikymmenen taitteessa **Dettmann** siirtyi ihmissuhdevalmentajaksi, jolloin hän omien sanojensa mukaan oivalsi, että pelaajillakin on aivot. "Nykyään hän pitää ohjenuoranaan luovuutta, avoimuutta ja vapautta. Pari vuotta sitten hän poistatti toimistonsa ovesta päävalmentaja-kyltin. Tilalle tuli laatta, jossa seisoi "palvelija"."

(HS 17.5.1997.)

Ihmissuhdevalmennusta kannattava **Martti Kuusela** toteaa omassa valmennusfilosofiassaan:

.....  
• "Kukaan valmentaja ei koskaan voita ottelua sillä, mitä tietää, vaan  
• sillä, mitä hänen pelaajansa ovat oppineet."  
•

• "Kun kysymys on ihmisestä, yksilöstä tai joukkueesta, kaikkein tär-  
• keintä on, että ihminen tietää ja tuntee olevansa tarpeellinen. Jokai-  
• nen haluaa itseään kohdeltavan yksilönä. Ihmisen saadessa ottaa  
• vastuuta vapaasti, vapautuu sellaisia voimavaroja, joita muuten ei  
• olisi olemassa, ihminen, jolla ei ole tietoa, ei voi ottaa vastuuta."  
•

• (Jan Carlzoni)  
•  
.....

Jalkapallojoukkueen valmentamisen lähtökohtana tulee olla se, että jokainen pelaaja on tärkeä, ja näin ollen hänet tulee ottaa huomioon ainutkertaisena yksilönä. Jalkapallovalmennus on kuitenkin niin tunnevaltainen prosessi, ettei törmäyksiltä ja ristiriidoilta voida välttyä.

Ne kuuluvat osana valmentamiseen, minkä vuoksi valmentajan on osattava käsitellä, ymmärtää ja sietää ristiriitoja. Niitä ei ole aina mahdollista kiertää tai ratkaista.

Hyvän valmentajan ominaisuudet .....

Ihmissuhdevalmentaminen korostaa pelaajien kuuntelemista ja kunnioittamista. Tämän valmennusmallin avainsanoja ovat:

luottamus  
yhteistyö  
vastuu  
ammattimaisuus ja  
päämäärätietoisuus.

Sosiaalisiltaan taidoiltaan kehittynyt valmentaja kykenee vaikuttamaan joukkueen myönteiseen ilmapiiriin. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen parantaa myös joukkuehenkeä. Empaattinen prosessi vahvistaa keskinäiseen kiintymykseen, erilaisuuden ja erillisyyden hyväksymistä. Turvallisuus, luottamus ja kiintymys lisääntyvät myönteisen vuorovaikutuksen ansiosta.

Valmennustoiminnan kehittymisen myötä valmentaja tulee entistä tietoisemmäksi itsestään, valmentamastaan joukkueesta ja jalkapallon pelin salaisuuksista. Voidaankin sanoa, että ihmissuhteiden kehittämistä korostavassa valmennusmallissa valmentaja ja pelaaja toimivat subjekti-subjekti-tasolla. Eli he voivat molemmat vaikuttaa toistensa työhön. Joukkueen jäsenet alkavat itse miettiä, mitä he voivat tehdä itselleen, ja samalla oppivat arvostamaan itseään.

Ihmissuhdevalmentamisen muutoksentehtäjänä voidaan pitää **Curre, Curt, Lindströmiä**. Seuraavassa on siteerattu joitakin hänen ajatuksiaan:

.....  
• “Jos joukkueen tavoitteet ovat selkeät ja sen ilmapiiri on hyvä ja sen sisällä on luottamukselliset suhteet toisiin, tapahtuu onnistumista.”  
•  
.....

**Linströmin** valmennusresepti on hämmästyttävän yksinkertainen:

.....  
• “Pelaaja kaipaa myös kiitosta ja hyväksymistä omalle toiminnalleen.”  
•  
.....

Suomen jääkiekkomaajoukkueen MM-kultaan vuonna 1995 siivittäneen **Lindströmin** menestyksen salaisuus piilee myönteisen ajattelutavan soveltamisessa, joka on hänen kestävin ja vahvin vaikuttamiskeinonsa. Toinen **Lindströmin** valmennusajattelun punainen lanka on vahva tavoitesuuntautuneisuus ja vaatimus, että kaikki pelaajat sitoutuvat yhdessä asetettuihin tavoitteisiin.

..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

## MYÖNTEINEN VALMENNUSAJATTELU

Myönteisessä valmennusajattelussa korostuu valmennettavan toiminnallisuus, ilmapiirin vapaus, myönteinen vuorovaikutus, valmennuksen perustuminen valmennettavan välittömään havaintoon ja oma-aloitteisuus.

### Positiivinen ajattelu

Suomalainen jalkapallokulttuuri-ilmapiiri kaipaa myönteisen valmennusajattelun lisäksi yhteistyötaitojen kehittämistä. **Esa Saarinen** (1997) korostaa luennoillaan, että suomalaisessa kulttuurissa kukoistaa jostakin syystä "latistuksen mankeli" eli tyyli latistaa muita ihmisiä ja heidän aikaan-saannoksiaan.

**Saarinen** korostaa, että meidän ei tulisi mennä mukaan latistajien joukkoon, vaan alkaa sen sijaan kannustaa lähipiiriämme. Myönteinen ajattelu on hänen näkemyksensä mukaan tie todelliseen onnistumiseen ja rehellisten tukijoukkojen luomiseen.

### Harjoitus- ja peli-ilo

Myönteisen valmennusajattelun mukainen valmentautuminen edellyttää kielteisten aggressioiden, jännityksen sekä stressin minimointia. Jalkapallovalmennus ei saa perustua riittämättömyden tunteeseen. Pelikentälle ei pidä mennä alistuneena tai tappiomielialalla. Harjoitus- ja peli-ilo tulee pystyä säilyttämään. Valmennettavien on voitava käyttää lahjojaan, ajatteluun, osaamistaan ja kokemuksiin.

### Myönteinen valmennusajattelu on yksilöllistä

Myönteinen valmennusajattelu perustuu pelaajien motivoimiseen ottamalla heidän yksilölliset tarpeensa huomioon. Myönteinen ajattelutapa on vyöry, joka tukahduttaa allensa ahdistuneen ja kielteisen ilmapiirin. Myönteisesti ajattelevalla valmentajalla on aktiivinen suhde todellisuuteen. Hän kehittyy itse muuttaessaan sitä tilannetta, jossa hän kulloinkin valmentaa. Tuttu tarina kertoo, miten olennaista on huomioida pelaajan yksilöllinen kohtaaminen:

Hyvän valmentajan ominaisuudet .....

.....  
• *“Varpusen poikasta ei voi puristaa kämmenessä liian kovasti, jos  
• puristaa liian kovaa varpusenpoikanen tukehtuu. Jos puristusote  
• löystyy liiaksi lähtee varpunen lentoon.”*  
.....

Myönteinen valmennusajattelu edellyttää sekä valmentajalta että valmennettavilta alttiutta ja halua kasvuun. Kehittämishaluiselle ja uuteen ajatteluun kykenevälle valmentajalle myönteinen valmennusajattelu tarjoaa mahdollisuuden entistä humanistisempaan ja luovempaan valmentamiseen.

## Kärsivällisyys tärkeää

Yritykset työskennellä myönteisen valmennusajattelun mukaisesti sortuvat toisinaan kärsimättömyyteen. Menestymisen pakko saa ajatuksissa liian suuren huomion. Tällöin halu saada liian pian aikaan näkyviä tuloksia onkin usein kyseisen valmennusmallin kompastuskivi. Jalkapallojoukkuetta ei rakenneta hetkessä. Menestymisen edellytys on se, että oppii ensin suoriutumaan pienistä asioista, ja kun nämä hoituvat hyvin voidaan kohdata suurempia haasteita. Tässä suhteessa jalkapallojoukkueessa toimiminen on aina suuntautunutta tulevaisuuteen.

Esittämäni myönteinen valmennusmalli perustuu pelaajan ja valmentajan persoonallisuutta kehittävään toimintamalliin. Ihmissuhdevalmennusmalli merkitsee valmentajan ja valmennettavan välisessä suhteessa läheisyyttä ja turvallisuutta.

Jalkapalloilun parissa toteutettava valmennusprosessi tulee olla tuottavaa toimintaa. Tällöin tuottamisen kohteena ovat ne valmennettavissa syntyvät ja vahvistuvat pätevyudet, joita jalkapalloilussa tarvitaan. Nämä tiedot ja taidot toimivat palkitsevina tekijöinä sekä motivoivat edelleen vaativampien tietojen ja taitojen omaksumiseen.

## Perustavoitteet

Myönteisen valmennusajattelun tavoitteena on saada valmennettavat asennoitumaan tulevaisuuteensa kehityshakuisesti ja innokkaasti. Myönteisen valmennusajattelun tarkoituksena on löytää myönteisiä edellytyksiä

..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

monipuolisen valmennusprosessin toteuttamiselle. Myönteisessä ajattelutavassa valmentaja etsii onnistumia epäonnistumisen sijaan. Valmentaja ei leimaa valmennettavaansa huonoksi, vaan pyrkii löytämään hänestä hyvää. Myönteinen palaute ja kiitos ovat tässä suhteessa aina parempi kasvatuskeino kuin rangaistus tai haukkuminen.

## Valmentajan ja pelaajan tavoitekeskustelu

.....  
•  
• *”Ihminen ei ole sen summa, mitä hänellä on, vaan sen loppusumma  
mitä hänellä ei vielä ole ja minkä hän saattaisi saada  
(Jean Paul Sartre).*  
•  
•  
.....

Valmentajan ja pelaajan välinen tavoitekeskustelu toteutetaan realistisista ja sosiaalisesti myönteisistä lähtökohdista käsin. Keskustelutilanteessa valmennettavan tulisi tuntea olonsa mukavaksi ja turvalliseksi. Molempien osapuolten on varattava keskustelua varten riittävästi aikaa, niin että keskustelu voidaan suorittaa rauhallisessa ilmapiirissä, jossa molemmat osapuolet ovat positiivisesti mukana.

Valmentajan on pyrittävä lähestymään pelaajaansa kuuntelemalla tämän omia käsityksiä ja tunteita sekä antamalla hänen itsensä kertoa, mihin nämä perustuvat. Valmentajalla pitää olla tällöin valmius kuunnella valmennettavaansa herkästi:

.....  
•  
• *”Haluan keskustella valmennettavieni kanssa mahdollisimman luonnollisissa olosuhteissa esimerkiksi kahvikupin äärellä. Liian usein  
motivointi- ja tavoitekeskustelut käydään epäluonnollisissa olosuhteissa, jolloin mukaan astuu monenlaisia jännitystekijöitä. Tällöin  
pelaajat menevät kipsiin.”  
(Jyrki Heliskoski).*  
•  
•  
.....

On tärkeää tietää, mikä on pelaajan oma käsitys jalkapallosta, pelaamisesta, harjoittelemisesta ja jalkapallon ulkopuolella olevasta todellisuudesta. Paras tapa motivoida pelaajia on ottaa selvää heidän toiveitaan ja luoda näin uusia tahtotiloja. Onnistuneet suoritukset, myönteiset tulevaisuudenkuvat, turvallinen ilmapiiri ja kannustaminen ovat omiaan lisäämään nuoren itseluottamusta, itsearvostusta ja myönteistä asennoitumista. Tavoitetietoisessa strategiassa valmennettava tekee selväksi itselleen ja valmenta-

Hyvän valmentajan ominaisuudet .....

jalle, mitä hän haluaa saavuttaa jalkapalloilijana. Toiveet ja unelmat on osattava nostaa mielikuviksi, realisoitava päämääräksi, joka halutaan saavuttaa. Vasta tämän jälkeen joukkueen tai yksittäisen pelaajan kanssa voidaan alkaa työskennellä päämäärätietoisesti.

## Tavoitekeskustelun suunnittelu

Tavoitekeskusteluja suunniteltaessa on syytä muistaa, että pelkät keskustellut eivät useimmiten muuta tilannetta, vaan se, miten käytännössä toimitaan. Tämän vuoksi keskustelujen yhteydessä on sovittava selkeät toiminnalliset tavoitteet ja aikarajat.

Kognitiivisessa oppimismallissa (**Engeström** 1987) korostetaan sitä, miten ihmiset saadaan toimimaan ja etsimään erilaisia vaihtoehtoja itseään koskevissa asioissa. Pelaajan kanssa keskusteltaessa on syytä käyttää tervettä maalaisjärkeä ja kuunnella hänen omia toiveitaan.

## Massojen jalkapallo

Tanskalainen filosofi **Kierkegaard** (1813-1855) kuvasi massasieluista käyttäytymistä seuraavasti:

.....  
• “Miten helppoa ihmisen on antaa itsensä liueta toisten joukkoon, odotuksiin, rooleihin, tapoihin ja historiallisiin muotoihin - antaa niiden  
• päättää puolestaan. Miten vaikea se on väistää.”  
• ( **Saarinen** 1985 **Kierkegaard** tulkintaa).  
•  
.....

Sosiaalipsykologiassa yksilöllisyyden katoamista kutsutaan deindividuaatioksi eli yksilöllisyyden ja yksilöllisen vastuun katoamiseksi. Tällaisessa tilanteessa toiminta saa anonyymien luonteen, jolloin henkilökohtainen vastuu on helppo vierittää muille. Vastuun ottaminen omasta ja joukkueen pelaamisesta merkitsee tietoisia sitoutumista ja pelin ymmärtämistä. Uusi valmentajuus pyrkii korostamaan jokaisen pelaajan tärkeyttä joukkueen menestymiseen vaikuttavina yksilöinä. Tärkeintä ei ole tällöin se, kuka voittaa ja saa kunnian, vaan se että voitetaan joukkueena ja että asiat tulee hoidetuksi.

..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

## Ratkaisukeskeinen näkemys

Myönteisen ratkaisukeskeisen näkemyksen mukaan ongelmatilanteessa haetaan ongelmakäyttäytymiselle sellainen konkreettinen tulevaisuuden tavoite, jossa ongelmaa ei enää esiinny. Perinteinen ajattelutapa ei antanut tilaa muutokselle. Se ruokkii toimissaan epäonnistuneen ihmisen huonommuuden ja toivottomuuden tunnetta. Perinteinen ajattelutapa on passiivista - kohtalolleen ei mitään voi ajattelua. Ratkaisukeskeisessä mallissa kehoitetaan etsimään uusia ratkaisuja, jolloin onnistuminen on todennäköisempää kuin epäonnistuminen. Ratkaisukeskeisessä mallissa menestymisen salaisuus piilee uusien ratkaisujen löytämisessä, jolloin innostus ja luovuus ovat tärkeitä asioita. Ratkaisukeskeisessä ajattelutavassa suuntaudutaan entisen epäonnistumisten penkomisen sijaan voimakkaasti tulevaisuuteen. Tällöin kaikki käytettävissä olevat resurssit suunnataan uuden rakentamiseen. Ratkaisukeskeinen ajattelutapa pyrkii hyvin voimakkaisiin muutoksiin.

Jatkuvia epäonnistumisia kokenut pelaaja tai joukkue ajautuu helposti tappion kierteeseen. Lamaantunut ja masentunut pelaaja ei luota itseensä. Sen vuoksi hänen toimintakykynsä on rajoittunut, ja kielteinen minäkuva alkaa ohjata melkein kaikkea toimintaa. Tällainen pelaaja tai valmentaja ei uskalla yrittää parastaan, hän asennoituu negatiivisesti:

“En voi.”  
“En pysty.”  
“En osaa.”

Itseensä luottava ja myönteisesti ajatteleva pelaaja tai valmentaja sitoo itseensä elämän energiaa. Hän ajattelee myönteisesti:

“Minä voin.”  
“Minä osaan.”  
“Minä pystyn.”

Myönteinen ajatteleva on voimavara, jonka oivaltaminen saa liikkeelle ihmisessä aktiivisuuden resursseja; niitä hän voi käyttää monella tavalla hyödykseen. Ihmisen on ryhdyttävä tietoisesti kehittämään itsessään olevaa myönteisyyttä tärkeänä osana omaa elämäänsä.

**Hjallis Harkimo, Robert Lappalainen ja Harri Kampman** ovat tahto-ihmisiä. He ovat uskaltaneet tehdä jotakin suurta. **Hjalliksen** Hartwall Arena, **Lappalaisen** kilpa-ajot ja **Kampmanin** MyPa -kuviot ovat esimerkkejä toteutetuista ideoista. Hyvien ideoiden toteutumista tukevat

Hyvän valmentajan ominaisuudet .....

hyvät ulkoiset olosuhteet, itsearvostus, ongelmaratkaisukeinot, onnistumisen tunne, ystävien tuki ja kannustaminen, halu muuttua, mahdollisuus samastua johonkin ja yleensäkin kaikenlaiset ihmissuhdetaidot. Ympärillämme oleva sosiaalinen todellisuus on enemmän toimivien ihmisten kuin ulkopuolisten voimien aikaansaannosta.

## Valmentajaan luotetaan

Valmentaja voi osoittaa pelaajiinsa kohdistuvaa luottamusta monella eri tavalla.

Itsensä ohjaaminen myönteiseen valmennusajattelutapaan on pitkäaikainen työskentelyprosessi. Positiivisen valmennusajattelutavan harjoittelu kannattaa aloittaa yksinkertaisista ja pienistä asioista. Vähitellen edetään suurempiin asioihin. Tässä kehitysprosessissa subjektin on pyrittävä hallitsemaan omia ajatuksiaan ja mielikuviaan siten, että ne olisivat voittopuolisesti myönteisiä.

Minuuden tuottaminen on jatkuvasti käynnissä oleva prosessi, jonka syntyminen edellyttää kaikissa elämänvaiheissa työtä. Erityisesti se vaatii työtä nuoruusvaiheessa, jolloin ihmisen on kyettävä tuottamaan oma identiteettinsä.

## Myönteisen valmennusjärjestelmän kehityspiirteet

Myönteisen valmennusajattelun toteuttamisen edellytys on ympäristön muuttaminen kehityshakuiseksi. Tämä saadaan aikaan kehittämällä valmennusjärjestelmää sisäisesti. Valmennusjärjestelmän eri osat pyritään aktivoimaan ongelmien ratkaisemiseksi sekä paranusehdotusten toteuttamiseksi.

Jokaisen seuran, yksittäisen joukkueen tai valmentajan pitää tällöin ratkaista kehitystä hidastavat tai estävät ristiriidat. Viisi keskeisintä valmennusjärjestelmän kehitystä ohjaavaa periaatetta ovat:

1. Haasteet. Myönteisen valmennusajattelun tarkoituksena on luoda valmentamiseen soveltuva, ajan tasalla pysyvä ja haasteita vastaanottava valmennusmalli.

..... Hyvän valmentajan ominaisuudet

2. Kokonaisuuden korostaminen. Myönteinen valmennusajattelu pyrkii kokoamaan valmennussysteemissä esiintyvät eri osat yhdeksi mielekkääksi kokonaisuudeksi, kaikki vaikuttaa kaikkeen -periaatteen mukaisesti. Valmennussysteemin eri osien vuorovaikutussuhteet ovat ratkaisevia suunniteltaessa ja toteutettaessa valmennusprosessia.

3. Prosessikasvatus. Myönteisessä valmennusajattelussa valmennusprosessi nähdään pitkäaikaisena tapahtumasarjana eli niin sanottuna prosessikasvatuksena.

4. Jatkuva kehitys. Valmennussysteemi ja sen sisällä toimiva valmennusprosessi on jatkuvasti kehittymään pyrkivä järjestelmä. Sen keskeisenä tavoitteena on saavuttaa aiempaa tyydyttävämpi valmennustodellisuus. Nousujohteinen kehitys tapahtuu etenemällä osatavoittein kautta kohti pidemmän tähtäimen tavoitteita.

5. Osallistujat voimavarana. Myönteisessä valmennusajattelussa halutaan nähdä valmennussysteemiin osallistuvat henkilöt tärkeimpänä valmennussysteemiä edistävänä voimavarana. Tämän vuoksi valmennussysteemiä pyritään tietoisesti kehittämään siten, että siihen osallistuvat henkilöt voisivat oman aktiivisen toimintansa avulla oppia pitämään jalkapalloilusta.

## Ohjeita positiiviseen valmennukseen

1. Motivoi valmennettavasi viihtymään jalkapalloilun parissa.
2. Järjestä vaihtelevia ja monipuolisia harjoituksia.
3. Suosi valmennettaviesi oma-aloitteisuutta ja vältä liiallisten neuvojen antamista.
4. Käytä positiivista kannustusta ja kiitosta niin paljon kuin mahdollista.
5. Selitä ja kerro riittävän konkreettisesti, mitä tehdään ja miksi.
6. Kun moitit valmennettavaasi, älä tuomitse häntä itseään vaan valmennettavan tekemä teko. Älä sano: "Olet huono pääpelaaja!" vaan esimerkiksi: "Pidä silmät auki pukatessasi!"
7. Älä tee valmennettavasi puolesta kaikkea, anna valmennettavasi yrittää itse mahdollisimman paljon.