Türkiye Futbol Federasyonu TFF Turkish Football Federation

Futbol Gelişim

Sayı:11



FUTBOLDA MODERN KALECİNİN ROLÜ

06-07 YAŞ GRUBU ÇOCUKLARIN GELİŞİM ÖZELLİKLERİ

ANTRENMAN PLANI NEDİR?

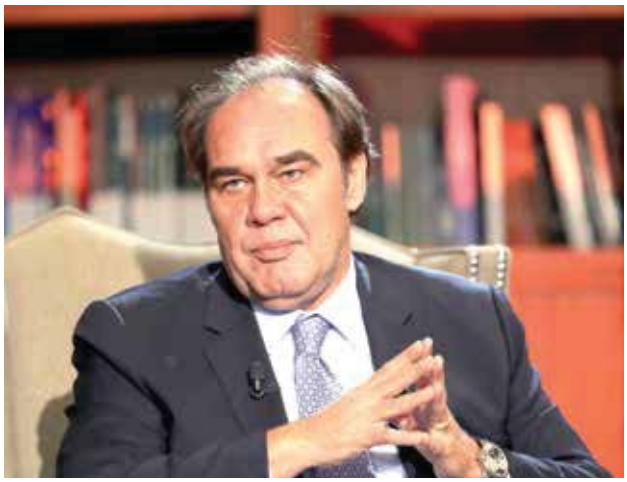
06-10 YAŞ GRUBU ÇOCUKLAR İÇİN FUTSAL

FUTBOLDA RENK KÖRLÜĞÜ

TFF

Türkiye Futbol Federasyon

Turkish Football Federation



KALPLERİMİZ 2024 İÇİN ÇARPIYOR

Avrupa'nın en genç nüfuslu ülkesi Türkiye'nin UEFA EURO 2024 ev sahipliğine adaylığı sadece bu topraklarda yaşayan insanlar için değil, Avrupa için de büyük önem taşıyor.

Nüfusunun %28,7'si onyedi yaşın altında olan ülkemizde, Euro 2024'ün organize edilmesinin futbola olan ilgi ve sevgiyi ne denli artıracağını düşünmek bile heyecan verici. Sadece nüfusu değil stadyumları da oldukça genç olan Türkiye, sahada mücadele edecek takımlara en üst düzeyde konfor sunarken, ülkemize gelecek futbolseverlere de Türk misafirperverliğini ekleyerek unutulmaz anlar yaşatacak olmanın heyecanını yaşıyor.

UEFA EURO 2024, uluslararası futbola katkısının yanı sıra Türkiye Futbol Federasyonu'nun çocuk futbolundan en üst profesyonel seviyeye kadar futbolu geliştirme misyonunun da zirve noktası olacak. Türkiye'nin Avrupa Futbol Şampiyonası'nı bir festival ve en üst seviyede bir rekabet sahnesi olarak düzenlemedeki en güçlü referansı; 2005 Şampiyonlar Ligi, 2009 UEFA Kupası ve 2013 U20 Dünya Kupası finallerinde stadyumlarda yaşanan eşsiz deneyimlerdir. Bu deneyimi daha da zenginleştirilmiş haliyle tüm dünyaya bir kez daha yaşatmak istiyoruz.

Avrupa medeniyetinin ortak dili olan futbol için Türkiye'ye gelecek dostlarımız, ülkelerine dönerken bu kadim toprakların zengin tarihi, kültürü ve sosyal yaşamından anıları da beraberlerinde götürecekler. Organizasyon gücü, halkın futbola olan sevgisi, iki kıtayı birleştiren tarihsel dokusuyla futbolseverler için yeni bir ışık olan ülkemiz, tüm insanları Türkiye'deki futbol aşkına ortak olmaya davet ediyor.

Organizasyon için tüm halkının ve devletinin desteğini alan Türkiye, futbolun birleştirici ve barışçıl gücünün en yüksek düzeyde yaşanacağı bir futbol ülkesidir. Herkes emin olabilir ki futbol tutkumuz, insan kaynaklarımız, organizasyon gücümüz ve teknolojik stadyumlarımızla Avrupa Futbol Şampiyonası'nı başarılı bir şekilde düzenlemek için şimdiden hazırız.

Tüm dünyaya çağrımız; EURO 2024'ü birlikte paylaşalım...

Yıldırım Demirören
Türkiye Futbol Federasyonu Başkanı

TFF
Türkiye Futbol Federasyonu
Turkish Football Federation

Futbol Gelişim

Türkiye Futbol Federasyonu Adına Sahibi
Yıldırım DEMİRÖREN

Yayın Sorumlusu
Tolunay KAFKAS

Yazı İşleri Müdürü
Mithat Koray GÜRTAŞ

Görsel Tasarım
Tuncay KARADAĞ

Fotoğraf Editörü
Ege BULUNAZ

Fotoğraflar
Getty Images
Anadolu Ajansı
Haydar Tanışan
Ege Bulunaz

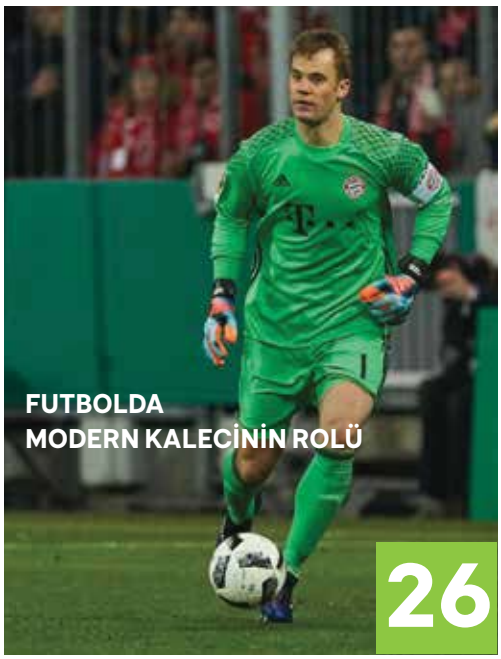
Yayın Kurulu
Yücel Uyar
Dr. Erden Or
Sertan Kırağası
Aydın Güvenir

Basım Yeri
BİLNET Matbaacılık

Adres
TFF Riva Hasan Doğan Milli Takımlar Kamp ve Eğitim Tesisleri
Riva, 34829 Beykoz/İstanbul
Tel: 0216 554 51 00
e-mail: futbolgelisim@tff.org
www.tff.org

Futbol Gelişim,
TamSaha dergisinin ekidir.
Para ile satılamaz

İÇİNDEKİLER



FUTBOLDA MODERN KALECİNİN ROLÜ 26



FUTBOLDA ETKİLİ İLETİŞİMİN ENGELLERİ: "YÜKSEK EGO" VE "SEN DİLİ" 31



FUTBOLDA RENK KÖRLÜĞÜ 44



06-07 YAŞ GRUBU ÇOCUKLARIN GELİŞİM ÖZELLİKLERİ 56

06 FUTBOLDA GÜNCEL TRENDLER
14 HÜCUM ÇALIŞMALARI
25 ANTRENÖRLER İÇİN ÇOCUK KORUMA PROGRAMI
65 04 – 05 YAŞ GRUBU TEMEL HAREKET DÖNEMİNE UYGUN FUTBOL ANTRENMAN ÇALIŞMALARI 2
82 İSVEÇ UYGUNSUZ DAVRANAN EBEVEYNLERİN HAKKINDAN NASIL GELDİ?
84 6-10 YAŞ GRUBU ÇOCUKLAR İÇİN FUTSAL
88 GÜNCEL HABERLER
89 FUTBOL NOSTALJİ



AĞIR BİR SAKATLIKTAN GERİ DÖNÜŞ YOLU 70



ANTRENMAN PLANI NEDİR? 18

TFF
Türkiye Futbol Federasyon
Turkish Football Federation



GENÇLERİMİZ İÇİN ULUSLARARASI DENEYİM

Yine yoğun bir çalışma dönemini geride bıraktık.
UEFA Elit Futbolcu Gelişim Direktörü Jean-François Domergue ile Futbol Gelişiminden Sorumlu UEFA Başkan Danışmanı Dejan Stankovic ile son derece verimli bir toplantı gerçekleştirdik. Öncelikle genç futbolcu gelişimini ardından da antrenör eğitimini ele aldığımız bu görüşmede, UEFA Elit A Kursu için TFF eğitmenlerinin Fransa'da bir sertifikasyon programına katılması konusunda fikir birliğine vardık. Bu eğitimin, ileride bizim düzenleyeceğimiz kurslara da olumlu yansıyacağına ve antrenörlerimizin gelişimine büyük katkıda bulunacağına inanıyorum.

Futbol Gelişim Direktörlüğü olarak Antalya'da U14 ve U15 yaş kategorilerinde iki turnuva düzenliyoruz. Hem ülkemizden hem de yurt dışından elit takımların yer alacağı bu organizasyon, genç futbolcu gelişimi açısından son derece önemli. Bu turnuvalar sayesinde gençlerimizin uluslararası alanda ne seviyede olduklarının gözlemleme şansı bulacağız. Ayrıca antrenörlerimiz ve oyuncularımız ciddi deneyim kazanacak. Bu organizasyona katılan tüm kulüplere ve emeği geçen arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Antrenör kurslarımız yoğun bir tempoda sürüyor. Atletik performans kursumuzu yenilenmiş ve zengin bir içerikle gerçekleştirdik. Ayrıca eğitmenlerin eğitimine de önem veriyoruz. Bunun için de bir iç eğitim düzenledik.

Sizlere çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Tolunay Kafkas
TFF Futbol Gelişim Direktörü ve
Genç Milli Takımlar Sorumlusu

FUTBOLDA ETKİLİ İLETİŞİMİN ENGELLERİ: "YÜKSEK EGO" VE "SEN DİLİ"

Yazan: Doç. Dr. Mehmet Özçağlayan

Futbolda etkili bir iletişim kurmanın önündeki engeller, bazen iletişim becerilerindeki eksiklikler, bazen de kişinin kendini doğru değerlendirememesinden kaynaklanmaktadır. İletişim becerilerindeki eksiklikler zamanla çalışarak, üzerinde durularak geliştirilebilir, ancak kişiden kaynaklanan sorunlar bireyin kendine ve iletişim kurduğu kişilere bakışını yeniden gözden geçirerek, öncelikle kendi kafasında önemli bir değişime imza atmasını ve "söylemini" kendine ve takımına zarar vermeyecek bir boyuta taşımasını gerektirmektedir.

Futbol Gelişim'in bu sayısında, antrenörlerimize özellikle bu yönde yararlı olacağını düşündüğümüz, futbolda "egoları yönetme" ve "doğru iletişim dilini bulma" konularını, futbolcuda inanç geliştirme, doğru kararlar alma ve takım ruhu yaratmada lider antrenörün varlığıyla birlikte açmaya çalışacağız.



Nasıl söyleyeceğini iyi bilmek

İletişimin amacına ulaşabilmesi için ***neyi, nerede ve ne zaman*** söyleyeceğimizi iyi değerlendirmek gerekmektedir. Etkili bir iletişim kurabilmek için, ***"Ne söylemek istiyorum?"***; Bunu, ***"Nerede ve Ne Zaman söylersem daha etkili olur?"*** sorularını kafamızda iyi tartmalıyız. Her şeyin, her zaman ve her yerde söylenmeyeceğini zaten kendi yaşam deneyimlerimizden de biliyoruz.

Burada etkili bir iletişim kurabilmek için cevabını bulmamız gereken önemli bir soru da ***NASIL?*** sorusu olmaktadır. ***Nasıl yapalım da***, daha etkili bir iletişim kuralım, böylelikle hem kendimizi daha iyi ifade edelim, hem de karşı tarafın bizi doğru anlamasını kolaylaştıralım sorusunun cevabı da ***etkili iletişimden*** geçmektedir.

Öyleyse etkili iletişim kurmanın önünü açacak bazı adımları atmak, kendimize ve çevremize farklı bir gözle bakmak, kendi antrenörlük tarzımızı geliştirirken bu yönde olumlu bir değişim yaratmak gerekmektedir.

Şimdi bunu bazı ara başlıklarla biraz daha açalım:

İletişimde empati kurabilmek

Empati, en genel anlamıyla kişinin kendini karşısındaki kişinin yerine koyarak, onun duygu ve düşüncelerini, kendi iç dünyasında neleri deneyimlediğini doğru anlaması, hissetmesi ve paylaşması olarak tanımlanmaktadır. Bu karşımızdaki insanla bir tür "duygu köprüsü" kurmaktan geçmektedir, zaten empatinin dilimizdeki karşılığı da duygudaşlık veya eşduyum kelimeleriyle ifade edilmektedir.

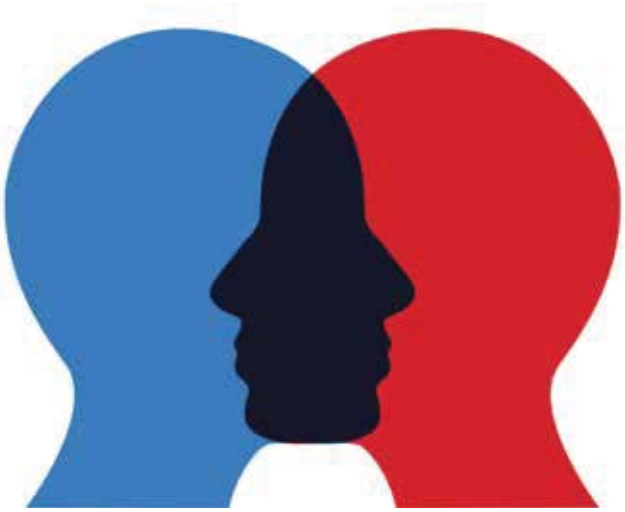
Burada deneyimlenen herhangi bir olay veya durum karşısında, konuya karşımızdaki insanın gözüyle bakabilmek, onun kulağıyla dinleyebilmek ve de onun kalbiyle hissedebilmek önem kazanmaktadır.

Söz konusu durumda karşımızdaki kişinin neler hissettiğini, kendi içinde nasıl bir deneyim yaşadığını da yakalayabilmek önem kazanmaktadır. Böylelikle karşımızdaki kişinin hangi durumda, nasıl tepkiler verebileceğini de yakalayabiliriz.

Konuya olumlu yönüyle bakarak yaklaşırsak, insanın empati geliştirebilmesi sayesinde bu yolla iletişimde bulunduğu insanları daha iyi tanımanın ve anlamanın önünün açılabileceğini görürüz; böylece kişiler arası çatışmaların önüne geçmek, var olan problemleri çözmek de kolaylaşır. Aynı şekilde ileride problemlerin ortaya çıkmasının önüne geçilebilir veya ileride ortaya çıkabilecek problemleri öngörerek gerekli tedbirler alınabilir.

Çünkü bireyde empati duygusunun gelişmiş olması, tüm iletişim problemlerini çözecek "sihirli bir değnek" değildir. Önemlidir, ama sadece çevremizdeki insanları daha iyi anlamanın ve tanımanın yollarından biridir ve bu noktada kendini geliştirebilen antrenör için iletişim sürecinde karşılaşılan veya karşılaşılabilecek sorunların çözümünde kendisine yardımcı olur.

Bu bağlamda burada üzerinde durulması gereken bir başka nokta da, iletişim kurduğumuz insanlarla empati temelli bir bağ geliştirirken karşı tarafa sadece "seni anlıyorum" deyip, elimizi omuzuna koymamızın, onu "tam anlamıyla anladığımız" anlamına gelmediğidir. Zira, karşımızdaki insanı anladığımızı sanırken, bazen onu yanlış da anlayabiliriz.



Öyleyse burada konuyu netleştirelim: karşı tarafı doğru anlamak adına empati duygusu geliştirmeye nereden ve nasıl başlayabiliriz?

Empati geliştirebilmek

Her şeyden önce, insanın karşısındaki kişiyi her zaman için tam olarak anlaması sanıldığı kadar kolay değildir. *"Aynı durumda ben olsaydım ne yapardım, ne hissederdim, nasıl davranırdım?"* gibi soruların cevaplarını arayarak buna bir açılım getirmeye çalışmak atılacak ilk adım olmalıdır. Buradaki çıkış noktamız da elbette bugüne kadarki deneyimlerimiz, birikimlerimiz olacaktır.

Kısacası, karşı tarafı iyi anlamak ve onunla bir empati bağı kurabilme-



nin temelinde, bireyin önce kendini, kendi benliğini iyi tanıması gerçeği vardır; çünkü bireyin bir başkasıyla empati kurarken referans alacağı temel dayanak bizzat kendisi, kendi birikimleri ve deneyimleri olmaktadır.

Bunun yanında, empati kuran kişinin karşı tarafa onunla kendi zihninde kurmaya çalıştığı bu duygudaşlığı iletebilmesi de önemlidir. Karşımızdaki kişinin duygu ve düşüncelerini tam olarak anlamak burada kurulmaya çalışılan etkileşimin bir yanıdır, diğer yanı ise karşı tarafın, *"antrenörüm beni anlamaya çalışıyor"* çabasını görebilmesinden geçer. Sonuçta, karşı tarafın, *"Antrenörüm beni anlamaya çalışıyor, beni anlamak için elinden geleni yapıyor"* noktasına gelmesiyle etkileşimin diğer yönü de tamamlanmış olur. Böylelikle, karşı taraf da kendini anlamaya çalışan antrenörüne yardımcı olarak aradaki engelleri kaldıracak, karşılıklı anlayışın ve duygu köprüsünün kurulması kolaylaşacaktır.

Etkili iletişimin önemli engellerinden biri: Yüksek Ego

Burada üzerinde duracağımız önemli bir konu da, insan ilişkileri ve iletişim süreçlerinde etkili iletişim kurulmasının engellerinden biri olabilen ***EGO*** konusudur.

Yabancı bir kelime olan egoyu Türkçe'ye kısaca ***ben*** veya ***benlik*** kelimeleriyle aktarabiliriz. Ego, benlik duygusudur; daha çok bireyin psikolojik benliğiyle (kendi öz varlığı) ilişkilendirilerek anlaşılmaya veya anlatılmaya çalışılmaktadır.

Ego her insanda vardır. Burada açmaya çalıştığımız ise, etkili bir iletişim kurulmasının engellerinden biri olanın, ego değil de, ***yüksek ego olmasıdır.*** Dolayısıyla, etkili iletişimi engelleyen, ***kontrol edilemeyen ego*** ve bununla birlikte gelen ***ben-merkezci anlayıştır.*** Kendini dünyanın merkezinde görüp, mesajlarını sürekli kişiselleştirerek ***"hep ben"*** diyen insan, diğer insanlarla empati kurmakta doğal olarak zorluk çekecektir.

Empatik anlayış ile ben merkezci anlayış birbirine tamamen zıt iki ayrı anlayıştır. Empati kurabilmek için önce egoyu kontrol edebilmek, ben-merkezcilikten uzaklaşmak gerekmektedir. Ben-merkezci insanlar, başka insanların dünyalarına inmekte zorlanırlar, diğer insanları anlamak onlar için kolay değildir. Böyle olunca da diğer insanların bakış açılarını, onların neler hissettiklerini doğru olarak anlayamazlar.

Yüksek ego ile birlikte gelen ve ***"hep ben"*** diyen anlayış, bunu diğer insanlarla kurduğu iletişim süreçlerine de mesajlarını sürekli kişiselleştirerek taşımaktadır. İletişimde kişiliğe dair mesajların yoğun olarak kullanılması da, ortaya ***sen-ben kavgaları***, bir tür ***güç ve iktidar mücadeleleri*** çıkarmaktadır. Bu da ***iletişimde eşitliği bozmaktadır.***

Güç ilişkilerinin kişiler arası iletişimde çokça kullanılması, bir tarafın diğer tarafı "egosuyla ezmeye" çalışması, etkili iletişiminin engellerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Güç, bir başkasının tutum ve davranışlarını istenen biçimde etkileme kapasitesidir. Etkili iletişim kurabilmek için süreci, ***güç çatışmalarından, sen-ben kavgalarından, ego savaşlarından arındırmak*** gerekir. Bunun için iletişimde bulunan her iki tarafın da çabası gerekmektedir.

Karşımızdaki kişiyi sürekli olarak kendi istediğimiz biçimde ***ikna etme çabası içinde olmak,*** kendimizi sürekli ona karşı haklı çıkarmak (ki ben-merkezci insanlar bunu ***yüksek egosu*** ile veya ***"sahip olduğuna inandığı" gücü*** ile kurmaya çalışırlar) yerine daha farklı bir yaklaşım gerçekleştiremez miyiz?

Teknik direktörün en büyük iletişim hatası: Futbolcuyla "ego çatışmasına" girmek

Her şeyden önce, ***bir antrenörün futbolcusu ile ego çatışmasına girmesi*** hem yersiz, hem de anlamsız olacaktır. Zira, bir teknik direktör, futbolun dinamikleri içinde ***teknik anlamda*** hiyerarşinin en üstünde yer alan çok önemli bir konumda kabul görmektedir. Futbol, antrenörü ***teknik anlamda*** hiyerarşinin zirvesine yerleştirir, bu hep böyledir.

Teknik anlamda hiyerarşinin en üstünde yer alan bir teknik direktörün, ***gücü ve yeri*** bu kadar ***açık ve netken*** ve bu durum, tüm futbol kamuoyu ve futbol ailesi tarafından dünyanın her yerinde aynı şekilde kabul görüyorken, teknik direktörün örneğin oyuncusu veya ekibinden bir antrenör ile ***"ego kavgasına"*** girmesini mantıklı bir şekilde açıklamak ve anlamlandırmak da elbette kolay olmayacaktır. Eğer böyle bir durum varsa, burada (her şeyden önce) antrenör/teknik direktör bizzat kendini sorgulayarak bu problemin nedenlerini önce kendinde araması gerekir.

Futbolda egolar yüksektir

Futbol sporu, oyuncusundan antrenöre, yöneticisinden medyasına kadar egoların oldukça yüksek olduğu bir ortamda gerçekleştirilmektedir; kısacası futbolda egolar oldukça yüksektir. Burada, antrenörler ***"oyuna"*** bir de ***kontrol edemedikleri yüego*** ile girerlerse, bu ortama bizzat kendi söylemleri ve davranışlarıyla kolaylıkla yeni sorunlar taşıyabilirler.

Dolayısıyla, biz burada "ne yapalım da takım içinde daha etkili bir iletişim kuralım, ne yapalım da takımda var olan veya ortaya çıkabilecek sorunlara etkili bir iletişim kurarak yeni çözümler üretebilelim, krizleri çözelim" arayışı içindeyken, takımda egosu yüksek bir teknik direktörün/antrenörün varlığı, sorunları çözmek bir yana, sorunları ileride telafi edilemeyecek noktalara bile taşıyabilir.

Olması gereken, antrenörün/teknik direktörün futbolda ona verilen ve herkesçe kabul edilen bu konumunun sorumluluğunu taşıyarak ***egosunu kontrol edebilmesi,*** oyuncuları ve ekibiyle ***iyi ilişkiler kurabilmesi***, ama her şeyden önemlisi, kendini takımdaki herkesle (hiyerarşideki yerler ne olursa olsun) önce ***"insan olarak eşitleyebilmesidir".***

Bu da antrenörün kendini futbol ortamına "yere-göğe sığdıramadığı" bir ego yerine, ***alçakgönüllü bir bilgelikle*** sunmasından, kendini futbola böylesine bir kişilik özelliği ile adamasından geçmektedir. Bu bakış açısı ve antrenör profiliyle, takımın aynı zamanda lideri de olan antrenörün, egosunu kontrol edebilmesi, egosunu takım içindeki ilişkileri ve iletişimi zedelemeyecek bir noktada tutabilmesi dikkat edilecek ilk adım olacaktadır. Bir antrenörün egosunu kontrol edebilmesi, takım iletişimini etkili bir şekilde yönetebilmesi adına da oldukça önemlidir.

Bunun tersi bir tavır ve anlayış, olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bu tür antrenörlerin takımlarını yönetmekte de, futbol kamuoyuyla ilişkilerinde de yaşadıkları sorunları ortaya koyan Türkiye'den ve dünyadan çok sayıda örnek de vardır...

Kısacası, futbolda teknik anlamda "patron" antrenördür, güç zaten antrenördedir; Böylesine önemli bir konuma sahiptir antrenörler...

Burada, bir teknik direktörün futbol hiyerarşisi içindeki bu çok özel konumunun ona verdiği güçten yararlanarak kendini yüksek egosuyla oyuncularına ve



ekibine kabul ettirmeye çalışması da önemli bir "zayıflık göstergesi" olacaktır. Antrenörlerimizin bunu görmesi ve anlaması gerekir, çünkü futbol kamuoyu onlardan ***alçakgönüllü bilgelik*** anlayışını, böyle bir bakış açısını ve bütün bunların da davranış boyutunda sergilenmesini beklemektedir...

Egoları yönetmek

Antrenör-futbolcu ilişkisine, "(Büyük) yetenek (büyük) ego ile gelir...



Onu kabul et ve yönet..." diyerek yaklaşan teknik direktör ***Carlo Ancelotti,*** sözlerine şu şekilde devam ediyor:

"Bu, saygı ve ona değer vermekle karşılığını bulur. Yeteneği gözet, onunla ilgilen; o da zaten bunu anlayacak ve değerini bilerek sana karşılığını verecektir. Emir verme, etkile. Oyuncun üzerinde egemenlik kurmaya çalışma."

"Antrenörlük, onlara yeteneklerinin karşılığı olarak senden beklediklerini vererek ve onları ulaşmak istedikleri hedeflere taşıyarak motive etmekten geçer. Yeteneği geliştir; büyük liderler bir öğrenme kültürü ve arzusu yaratırlar. Senin işin tam da bu zaten..."
(Carlo Ancelotti)

İnsan unsurunu göz ardı etmemek

Futbolu insanlar oynar ve oynatır. Bu gerçekten hareketle, buradaki insan unsurunu da asla göz ardı etmemek gerekir.

Futboldaki hiyerarşi bizi nereye yerleştirirse yerleştirsin, aslında her şeyden önce ***insan olarak hepimiz eşitiz,*** bunu kabul etmek gerekir. Bunun yanında, elbette ortada bir de hiyerarşi adını verdiğimiz önemli bir dinamik vardır ve bu hiyerarşi içinde de herkes kendi yerini ve sınırlarını bilmelidir. Bunu kabul etmek de önemlidir.

Ama, insan olarak hiyerarşideki yerimiz neresi olursa olsun, sonuçta ***hepimizin insan olarak eşit olduğu*** da bir gerçektir ve bu gerçeği kabullenerek insan ilişkilerine ve takım içi iletişime ***yüksek egoyu, güç çatışmalarını, sen-ben kavgalarını taşımamak*** gerekir. Herkesin yerini ve sınırlarını bilerek karşılıklı sevgi ve saygı üzerine kurulan insan ilişkilerinin hakim olduğu bir futbol ortamı yaratmada ise, başta antrenör, ***takımdaki herkesin sorumluluğu vardır*** ve herkesin bunun geliştirilmesine katkısı olmalıdır.

Elbette burada en önemli görev de antrenöre düşmektedir, çünkü takımın ***teknik patronu*** odur ve takım içi iletişimi yönetecek olan da, çatışmaları çözecek olan da en başta bizzat kendisidir. Bunu başarabilmesi için de kendisini sürekli geliştirmesi ve "zor anlarda" da kontrol edebilmesi gerekir.

Bir antrenör kendini, egosunu kontrol edebilen, kendini başkalarına futbol hiyerarşisinin kendisine verdiği "teknik patronluk" konumunu kullanarak kabul ettirmek yerine, bu gücünü takımının ve oyuncularının gelişimi için değerlendirmesini bilen, sürekli onları "ikna etmeye" ve onlara "kendi haklılığını kanıtlamaya" çalışmaktansa, biraz da onları olduğu gibi kabul eden ve anlamaya çalışan bir konuma ve anlayışa taşıyamaz mı? Elbette taşıyabilir.

Kendi antrenörlük yaklaşımını netleştirebilmek

Bunun için de Antrenör, öncelikle kendi antrenörlük yaklaşımını netleştirmelidir:

Sürekli olarak kendini haklı çıkarmak ve hiyerarşinin kendine verdiği ayrıcalıklı konumuyla (teknik patronluk), diğerlerini "benim egom, senin egonu yener" kafasıyla "ezme" zayıflığı içinde mi olacak; yoksa ***alçak gönüllü bir bilgelikle***, takımda yer alan herkesi kucaklayan, onları anlama çabası içinde olan bir antrenörlük yaklaşımı mı geliştirecek?

Günümüz futbolunun geldiği yeri değerlendirirsek, ***futbol ailesi*** artık, egosunu kontrol etmeyi bilen, alçak gönüllü bir bilgelik içinde kalmayı tercih eden, futbolun kendisine verdiği ayrıcalıklı konumunu (teknik patronluk) ve buradan aldığı gücü, (takımdaki herkesin her şeyden önce ***insan olduğu gerçeğinden*** de hareketle) takımını daha iyi yönetmek için değerlendiren bir antrenör görmeyi tercih etmektedir...

Bunun için antrenörün takımında yer alan her bireyin insan olduğu gerçeğini kabul ederek, kendini onlarla (hiyerarşide teknik anlamda en üst noktada olmasına rağmen) ***insan olarak eşitlemesi*** ve onlarla bu temel üzerine inşa edilecek ***karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı*** "eşitlikçi bir iletişim" geliştirebilmesi gerekmektedir.

Öyleyse burada konuyu bir başka alt başlığa taşıyabiliriz: Eşitlikçi İletişim.

Karşımızdakine değer vermenin başladığı yer: Eşitlikçi iletişim

İnsan ilişkilerindeki eşitlik, karşımızdaki insanı en az kendimiz kadar değerli görmekten geçer. Elbette takım içindeki hiyerarşide herkesin yeri bellidir ve bu gerçeği de kabul etmek gerekir. Ama sonuçta hiyerarşide yerimiz neresi olursa olsun insan olarak hepimiz eşitiz. Bunları yukarıda açıklamıştık.

Bireyler kendilerini içinde yer aldıkları takımda bir insan olarak eşit hissetmiyorsa, o takımdaki "iletişim ortamının" sağlıklı ve paylaşımcı bir sonuca ulaşması pek mümkün olmayacaktır. Takım içindeki bütün tarafların kendilerini insan olarak eşit ve oraya ait hissetmeleri gerekir. Bunun için özellikle futbolcunun, içinde yer aldığı takımın, oradaki futbol ortamı ve ikliminin kendisini dışlamadığını, tam tersine kucakladığını hissetmesi gerekir.

Böyle bir futbol ortamı ve iklimini kuracak ve yönetecek olan da bizzat antrenördür. Oyuncuları onun "gözbebeği" olmalıdır. Ekibiyle birlikte tüm oyuncularıyla sevgi ve saygı ilişkileri içinde, adil ve tutarlı bir yaklaşımla ilgilenmek, takımda hiçbir oyuncusunun kendini dışlanmış hissetmeyeceği ***eşitlikçi insani ilişkiler geliştirmek*** çok zor değildir.



Takımın aynı zamanda lideri de olan antrenörün buradaki öneminin farkında olması ve bütün bunları göz önünde bulundurarak takımını yönetmesi gerekmektedir. Bu özelliklere sahip olan bir antrenörün, ekibi ve futbolcularıyla etkili iletişim kurması kolaylaşacak; bu değerlerle takımını inşa edecek antrenörün zor anlarda takımını ayağa kaldırması da, belirlediği hedeflere taşıması da daha kolay olacaktır.

İletişim dilimiz hangisi olsun?

Baştan beri anlatılanlar, etkili bir iletişim sürecinin önündeki engelleri ortaya koymaktadır. Bütün bunları, bu engelleri bizzat kendi söylemleri ve davranışlarıyla oraya taşımamaları için değerli antrenörlerimizin görmesi gereken gerçekler olarak açıkladık.

İletişimin önemli engellerinden biri de bazen bizzat ***tercih ettiğimiz dil ve söylem*** olmaktadır. Bu konudaki engelleri de izleyen bölümde anlatacağız.

İletişim dilimiz hangisi: "Ben dili?" – "Sen dili?"

İletişimin, "duygu ve düşüncelerin karşılıklı paylaşıldığı bir süreç" olarak tanımlandığı da düşünülürse, duygu ve düşüncelerin karşılıklı olarak paylaşılabilmesi için öncelikle kişilerin birbirlerinin duygularını anlaması, bu duyguları uygun şekilde ifade edebilmesi, birbirlerini anlamak için etkili dinleme ve karşısındakinin beden dilini doğru yorumlayabilme becerisine sahip olması ve aynı zamanda

kişinin de kendi beden dilini uygun şekilde kullanabilmesi gerekmektedir. Bunları ***Futbol Gelişim***'in önceki sayılarında açıklamıştık.

Burada ise, kullandığımız dilin, söylem biçiminin iletişimi geliştirebileceği gibi, olumsuz bir noktaya taşıyabileceğini de görmek ve değerlendirmek yararlı olacaktır.

İletişimde "Ben" dili:

Kişilerarası iletişimde, ne düşündüğümüzü ve ne hissettiğimizi birinci tekil şahıs ağzından aktaran konuşma şeklidir. Özellikle, kendi düşüncelerimizi ve duygularımızı karşı tarafa iletirken cümleleri ***"ben"*** öznesi, yani ***birinci tekil şahıs*** ile kurgulayışımızla ilgilidir, (bu anlamda yanlış bir çağrışım yapmasın), bunun "hep ben" diyen bencillikle de bir ilişkisi yoktur.

Ben dili, yapanla yapılanı birbirinden ayıran bir dil olduğu için, insan ilişkilerindeki sorunları aşmada veya var olan sorunlara çözüm üretmede antrenörlerimizin (daha etkili bir iletişim süreci yönetmeleri ve ortaya çıkan sorunları çözme anlamında) işine yarayan bir söylem de olacaktır.

Örneğin, "Böyle düşünmekte hatalısın" yerine, "Ben böyle düşünüyorum" dediğimizde, iletmek istediğimiz içerik aynı olacak, ancak anlamı (özellikle karşı tarafın bu mesajı algılaması ve duruma vereceği geri bildirim - tepki) farklılaşacaktır. (Cengiz, 2009. s. 14).

Çünkü burada karşı tarafı suçlayan, ona saldıran bir söylem yoktur; tam tersine, yapanla yapılanı ayıran, karşı tarafı bütünüyle suçlamadan sadece söz konusu durumu veya davranışı vurgulayan bir söylem vardır. Bu da antrenörün karşısındaki kişi ile kurduğu iletişimin etkinliğini geliştiren bir yol olmaktadır:

- ***Kişiliğe saldırı yoktur; Hissedilenleri ifade eder.***
- ***Suçlamaz, yargılamaz; İyi niyetle oluşturulmuş bir işbirliği çağrısıdır.***
- ***Hazır reçeteler sunmaz, durumu dürüstçe açıklar.***
- ***Güven geliştirir; Paylaşmaya davet eder."***
- ***Hisler ve kaygılar açıkça dile getirilir; Futbolcuda düşünme ve empati yaratır.***

(Cengiz, 2009. s.15).

Ben dilindeki, bireyin karşılaştığı davranış ve durum karşısında kişisel tepkisini, kendi duygu ve düşüncelerini açıklayan ifade şekli olmasındaki samimi yaklaşım, kişinin kendini 'ben'li sözlerle anlatması sayesinde, karşısındaki kişiyi incitmeyen, ama aynı zamanda ne düşündüğünü veya hissettiğini de ona dürüstçe aktaran



bir diyalog ortamı yaratmaktadır.

Ben dili aynı zamanda, bireyin bizzat kendi söylemiyle ilişkileri bozması yerine, ilişkileri geliştiren ***oldukça yapıcı bir yaklaşım*** olarak da dikkat çekmektedir.

Ben dili, antrenör-futbolcu ilişkisini olumlu bir şekilde geliştirir

"Ben Dili" kullanımı futbolcuyla kurulan iletişimde, onun kendisiyle antrenörü arasına "bir duvar örmesini", "gardını almasını" ve savunucu, kendini haklı çıkarıcı tavırlara girmesine yol açmayan bir söylem biçimidir.

Üstelik, antrenörlerin özellikle genç futbolcularda düzeltilmesi gereken davranışları onlarla konuşmasında, ***antrenöre yardımcı olabilen*** bir dildir.

"Ben Dili", antrenör-futbolcu ilişkisinde özellikle yapılan hataları futbolcularla konuşurken, eleştiri-özeleştiri dinamiğinin önünü (her iki tarafın da kendini kötü hissetmeyeceği ve ilişkileri bozmayacak şekilde) açan, oyuncunun yaptığı hataları ve bunların sonuçlarını düşünmesini ve bütün bunlarla ***dürüstçe yüzleşmesini*** sağlayan yapıcı bir ilişki biçimi, ayrıca oyuncunun kendi artıları ve eksilerini görerek, bu anlamda da olgunlaşmasının ve gelişiminin önünü açan bir yaklaşım olarak dikkat çekmektedir.

Öte yandan, antrenör bu dili kullanarak söylemine dikkat etmesi sayesinde, (durduk yerde bir iletişim sorunu oluşmasının da önüne geçerek), arada bir anlaşmazlık olmasını engeller ve takımdaki iletişimi ve etkileşimi geliştirir.

Ben dili, "yangına körükle gitmeyen" bir söylem biçimi olduğu için, insanlar arasındaki sorunları çözmeye yardımcı olan, ilişkileri ve iletişimi geliştiren bir dil olarak kabul edilmektedir.



Özetle, "Ben Dili" karşımızdaki kişiyi kendini savunmaya yönlendirmez, suçluluk duygusu içinde bırakmaz, tam tersine onu düşünmeye yönlendirir.

Böylelikle, kişinin kendi iç dünyasında yaşadığı sorunları ve "kendisiyle hesaplaşmasındaki" olumsuzlukları çözmesi anlamında, kendisiyle bizzat dürüstçe yüzleşmesini sağladığından ve bu "iç hesaplaşmadaki" duygu iniş-çıkışlarının nedenlerini net bir şekilde ortaya koyduğundan, etkili ve sağlıklı bir iletişimin kurulmasını sağlar ve oyuncunun kişisel gelişimine de yardımcı olur.

Birey böylelikle, sadece ***kendisiyle dürüstçe yüzleşerek*** hatalardan ders çıkarmakla kalmaz, aynı zamanda başkalarını düşünmeyi de öğrenir, ***empatik düşünme ve vicdan duygusunu*** geliştirir.

Bütün bunların özellikle genç futbolcuların gelişimindeki önemi yadsınamaz:

- Çünkü ben dili, karşımızdaki kişiyi kırmaz, gücendirmez, tam tersine ona güven verir ve özgüvenini geliştirir, onu cesaretlendirir, motive eder, doğru davranışlara yönlendirir;

- Çünkü ben dili, hatalı davranışların değiştirilmesinde ***karşı tarafa sorumluluk veren*** bir yaklaşım üzerine inşa edildiğinden, insan ilişkilerinde (durduk yerde, üstelik bizzat kendi söylemimizle) karşı tarafın bize baş kaldırmasına neden olacak bir çatışmaya da yol açmaz.

- Çünkü ben dili, başkaları hakkında sürekli "sen-sen" diyerek onu sürekli hedef alan, suçlayan bir değerlendirme ve yorumlama değil, sadece konuşan kişinin kendi kişisel duygu ve düşüncelerini ortaya koyan ve karşı tarafın da bunları anlamasını ve bunlar üzerinde düşünmesini hedefleyen bir dildir.

Ama bunun tam tersi bir söylem ve yaklaşımla da çokça karşılaşırız: ***"Sen Dili"***

İletişimde "Sen" dili:

Bu söylem biçiminde cümleler, ikinci tekil şahıs olan "sen" öznesi üzerine kurgulandığı için, "Sen Dili" olarak adlandırılmaktadır.



Karşı tarafı sürekli suçlayan, bunun sonucunda karşı tarafı sürekli savunucu tavırlara yönlendiren bir konuşma şekli olduğu için, etkili ve sağlıklı bir iletişim kurulmasına engel oluşturan bir söylem biçimidir ve buna ülkemizdeki insan ilişkilerinde maalesef çokça tanık oluruz.

Bu dilin birçok olumsuz özelliği vardır, kısaca özetlemek gerekirse:

- Örneğin, ortada yanlış bir davranış varsa, bu davranışa dikkat çekmek yerine doğrudan kişiyi hedef alan bir söylemdir.

- Bu yüzden, bu söyleme muhatap olan kişi de kendini "suçlu hisseder" ve hedef alındığını görerek savunucu davranışlara yönelir.

- ***Sen dili*** insanların kalbini kırar, karşı taraftaki kişiyi üzer ve bu durum kişinin kendisiyle bu şekilde konuşan şahısla iletişim kurma isteğini de ortadan kaldırır ve araya "duvar örmesine" neden olur.

- En önemlisi de, bu söyleme muhatap olan taraf, problemin nereden kaynaklandığını bile anlayamaz; dolayısıyla hatalarının neler olduğunu göremediğinden bunlardan ders çıkarma yerine, kendisinin durduk yerde suçlandığını düşünür ve karşı tarafa karşı bir tepki duymaya başlar.

"Sen dili" antrenör-futbolcu ilişkilerini bozan, sorunların daha da çözümsüz hale gelmesine yol açan bir söylemdir.

Yapılan yanlışlar elbette eleştirilir ve düzeltilmesi için bunların konuşulması da gereklidir. Ancak bunu yaparken kullanılan dile ve kelimelere dikkat edilmelidir. Futbolcular ile hatalarını konuşurken, onların kişiliklerini hedef alan bir söylem yerine, yapılan hatalara odaklanmak, yapanla yapılanı ayıran bir dil geliştirebilmek önemlidir.

Futbolcu da antrenörünün kendisi ile kişisel bir sorun yaratmak, kendisine" kafayı takmak" anlamında değil de, sadece hatalarına dikkat çekmek ve bu hataları düzelterek kendisinin daha iyi ve başarılı bir futbolcu olması için bir iletişim geliştirmeye çalıştığının ayrımına varır.

"Sen dili" sorunlu bir dildir, etkili iletişim geliştirmeye engel olur

Hepimizin kendi yaşam deneyimlerimizden de bildiği gibi, insanlar sürekli olarak "sen" mesajları almaktan hoşlanmazlar. Nedeni de, bu dilin insanlara kendini adeta suçlu hissettirmesidir. Yine kendi yaşam deneyimlerimizden bildiğimiz gibi, bu söylemin bazen eleştirinin bile ötesine geçerek, karşı tarafı kırmaya, hatta

aşağılamaya yönelmesi de söz konusu olabilmektedir.

Bu söylemle karşılaşan kişi de, kendisinin sürekli olarak suçlandığını ve hatta aşağılandığını hissetmesi nedeniyle, bu şekilde konuşan kişiye saygısını yitirmeye başlamaktadır. Aradaki ***saygı ilişkisinin*** bu şekilde ***yıpranmasıyla***, bu durum ***güven ilişkisine*** de zarar verebilmektedir.

Dahası, bu söyleme muhatap olan taraf giderek direnç geliştirir, kızgınlık duyarak karşı tarafa diklenmeye ve söz dinlememeye başlar. Ardından, çoğunlukla tepkisel ve hatta "öç alıcı" davranışlar ortaya çıkmakta, sorun benlik saygısına zarar veren boyutlara kadar gidebilmektedir.

Antrenör "sen dilini" sürekli olarak kullanıyorsa, oyuncusunun hatalarını düzelterek geliştirmek bir yana, onun "isyan etmesine", direnmesine neden olur; çünkü bu söylemle onu kırar ve küstürür, oyuncusunu "gardını almaya" yönelterek sürekli savunmacı bir tutum geliştirmesine yol açar. Böylelikle, iki taraf arasındaki ilişki giderek telafisi olmayacak şekilde bozulmaya başlar.

Antrenörün futbolcusuna duygu ve düşüncelerini ifade etme fırsatı vermesi gerekir; antrenörün oyuncunun kendi ifade etmesini, duygu ve düşüncelerini anlatma çabasını, doğrudan "bak bak, bir de bana dikleniyor" şeklinde yorumlayarak ona kızması doğru bir davranış olmayacaktır.

Antrenörün oyuncularıyla ilişkiyi ve iletişimi geliştirmesi beklenir, bu şekilde bizzat kendi söylemiyle ilişkileri olumsuz bir duruma getirmesi kabul edilebilecek bir davranış değildir.



Antrenör takımın lideridir, ilişkileri geliştirerek oyuncuları üzerinde güven yaratması, oyuncularının kendini bu takımın bir parçası olarak görecekleri bir ortam hazırlaması ve onların özgüvenlerini geliştiren bir iklimin oluşturmasıyla birlikte ***"takım ruhu"*** yaratması gereken taraftır. Futbol ortamı antrenörden bütün bunları bekliyor, bu yüzden antrenör oyuncularıyla ilişkisinde her şeyden önce "kendi duruşuna", davranışlarına ve söylemine dikkat etmek durumundadır. Antrenör, oyuncularına ***rol modeli olmalı, güven verici ve yol gösterici*** olmalıdır.

Etkili iletişim kurma ve takım ruhunu geliştirmede güven duygusunun önemi

Yeri gelmişken, burada güven duygusunun insan ilişkilerindeki ve takım içi iletişimdeki önemine de değinelim:

Güvenin olmadığı yerde, takım çalışması ve takım ruhu yaratılamaz...

Takım çalışmasının temelinde yatan dinamiklerin en önemlileri, takımda güven duygusu yaratmak ve çatışmaları uygun biçimde çözmektir.

Güven duygusu, takım çalışmasının temelini oluşturur. Güven duygusunun yokluğu, takımdaki ilişkileri, verimliliği olumsuz bir şekilde etkiler ve hedefe ulaşmayı imkansızlaştırır.

Başka insanlara beslenecek olan güven duygusunun temelinde de, ***kendine güven*** yatar. Çünkü, ***kendine güvenmeyen insan başkalarına da güvenemez.*** Dolayısıyla antrenörün her şeyden önce kendine inanması ve güvenmesi, bu inancı ve güveni oyuncularına aktarabilmesi gerekir.

Burada başka bir dinamik daha devreye girer, o da antrenörün oyuncularının potansiyeline güvenmesi ve onları kendine inanma ve güvenme yönünde cesaretlendirmesi, motive etmesidir. Bu, beraberinde oyuncuların özgüvenlerini ve buna bağlı olarak içsel motivasyonunu geliştirmenin de önünü açacaktır: ***Çünkü özgüven, motivasyonun temelidir.***

Kendine inanç geliştirebilmek ve doğru kararlar alabilmek

Bu da inanç geliştirmekten geçer: Antrenör önce kendine, kendi potansiyeline inanacak, aynı şekilde oyuncusuna ve onun potansiyeline inanacak ve ardından, oyuncusunun



da kendine, kendi içindeki potansiyeline inanmasını sağlayacak...

"İnanç, zihninizde bilinçaltınızın gücünün, düşünme alışkanlıklarınıza bağlı olarak hayatınızın bütün evrelerine yayılmasını sağlayan bir düşüncedir. Zihninizin inancı, aynı zamanda zihninizin düşüncesi olacaktır" (Murphy, 2017, s. 76).

Dolayısıyla neye inanırsanız, (ona göre hareket edeceğiniz için) başınıza da o gelecektir. Zira, attığınız adımları, aldığınız kararları dayandırdığınız temel, o anda ne durumda olduğunuz, ne düşündüğünüz ve neye inandığınızla ilişkili olacaktır.

Sizi incitecek ya da size zarar verecek bir şeye inanmak ve sürekli bu yanlış doğrultuda kararlar alıp bunu davranış boyutunda ortaya koymak elbette akılcı bir yaklaşım olmayacaktır. *"Bütün deneyimleriniz ve eylemleriniz, kendi düşüncenizin yansımasından ya da tepkilerinden başka bir şey değildir. Sonucu, zihninizdeki inanç ya da düşünce yaratır"* (Murphy, 2017, s. 76).

Doğru karar almanın dinamiği ve "başarıyı" yeniden anlamlandırmak

Olabilecekleri önceden bilemeyiz. Hayat önümüze karar verme süreçleri çıkarır ve biz de kararlar alırız, bu doğrultuda tutum ve davranışlar ortaya koyarız; bunların doğru olup olmadığını da yaşayarak öğreniriz. İşler istediğimiz gibi gitmediğinde ise, birçoğumuz aldığımız kararların yanlışlığını sorgulayarak, kendimizi üzerimizde olumsuz etkiler yaratacak şekilde eleştirip, "yerden yere vurma" eğilimine girebiliyoruz.

Oysa, o kararı o ana kadar birikti-

rebildiklerimizden yola çıkarak alırız. Kısacası bunu elimizdeki veriye, bilgiye ve deneyime dayanarak belirleriz. Daha sonra yaşadıklarımız bize yeni bilgiler, deneyimler, veriler getirir ve bunlara dayanarak kararımızın nerede yanlış olduğunu görürüz.

Öyleyse kararlarımızın sonuçlarını değerlendirirken "ben hep yanlış yapıyorum, benden şu olmaz, bu olmaz" yerine, *"elimdekilerle ancak bu kadarını yapabilmişim, zamanla kendimi geliştirerek (yeni bilgi, veri ve deneyimlerle) daha doğru kararlar alabilirim"* noktasına gelmek, kendimizi daha gerçekçi biçimde değerlendirmemizi sağlayacaktır.

Şunu görmek gerekiyor: aslında o an, elinizde olan bilgiyle kendinizce alabileceğiniz en doğru kararı almışsınızdır. Daha sonra yaşadıklarınız bunun yanlış bir karar olduğunu göstermişse, burada kendimizi "yerden yere vurmak" yerine, bunun bize yeni bir deneyim ve bilgi kazandırdığını görüp, değişmeye ve gelişmeye odaklanmalıyız.

Bu anlamda, kendimizi boş yere sıkmaya gerek yok, ancak burada "başarısızlık" konusuna bakış açımızı da yeniden değerlendirmek gerekmekte;

Zira bugün başarısızlık olarak görülenler, zaman içinde büyük kazanımlara ve başarılara dönüşebilirler. Yeter ki, "başarısızlıklarımızdan" gerekli dersleri çıkarıp, onları bir kazanım olarak yaşam deneyimimize aktarmayı bilelim...

"Başarı, berbat bir öğretmendir. Zeki insanları kaybedemeyeceklerini düşünmeye inandırır." **Bill Gates**
(Yazılım devi Microsoft'un sahibi; dünyanın en zengin insanı olarak adlandırılıyor.)

Takım ruhu yaratmada, lider antrenörün varlığı

Etkili iletişimin engellerini ortadan kaldırarak, herkesin birbirine sevgi ve saygıyla yaklaşacağı futbol ortamı ve iklimini oluşturacak taraf da takımın lideri olan antrenördür. Yukarıda da belirtmiştik, takım ruhu yaratmak da bunlardan biridir.

Antrenör, ***takımdaki herkesi olumlu yönde etkileyecek ve sonuçlarından takımdaki tüm oyuncularının olumlu yönde etkileneceği*** bir hedef koyabilirse ve tüm oyuncuların bu hedefi anlayıp, tüm varlıklarıyla bu hedefe giden yolda kenetlenmelerini sağlayabilirse, ***takım ve takım ruhu*** oluşturabilecektir.

Elbette bu, bir günde olmayacaktır ve sadece bir cümlelik bir ifade ile açıklanamaz. Ama, bir cümlede ***sürecin bütün açıklamasını ve çözümünü vermese de***, esasen ***olayın***





"büyük resmi" budur. Antrenörün öncelikle bunu görmesi ve bunu oyuncularına aktarabilmesi gerekir.

Çünkü, ***takım ruhu*** o takımda yer alan tüm futbolcuların, antrenörün onlara gösterdiği bu ***kararlaştırılmış hedefe kendilerini sorgusuzca adamasıyla*** ilişkilidir.

Burada ***işbirliği, dayanışma ve yardımlaşma*** vardır; burada ***amaç birliği, ortak hedeflere bağlılık, adanmışlık ve karşılıklı güven*** vardır.

Bunlar yoksa, takım çalışmasından ve takım ruhundan söz edilemez...

Oyuncuların hepsinin antrenörlerinin gösterdiği bu hedefe kendilerini adamasını beklemek için de, her şeyden önce antrenörün kendini onlara inandırması gerekir; antrenör, oyuncularıyla arasında güven yaratamazsa onların lideri de olamaz, çünkü ***arkasına dönüp baktığında kendisini takip eden kimseyi bulamaz...***

Bu yüzden antrenör ortaya bir amaç, bir hedef koymalıdır. O hedefe ulaşabilmek için, öncelikle kendisinin özveriyle çalışması, her zaman takımın içinde olması gerekir. Bu amaca ulaşmak için de, gerekli araçları bulup kullanıma açması ve ekibine, oyuncularına bu amacı ve araçları anlatması, anlamalarını sağlaması gerekir.

Amaca yönelik motivasyon elemanlarını kullanması antrenörün işini kolaylaştırır; örneğin, altyapılarda yerinde bir "aferin" sözü, ***küçük ama anlamlı ödüller;*** elit futbolda ise oyuncunun kendine saygısını geliştiren söylem ve davranışların yanında, kulübün olanakları ölçüsünde ***adil ve sürdürülebilir bir prim sistemi geliştirmek gibi.***

Futbolcularımızı "oyunun bir parçası" haline getirmek ve ileride kendileriyle gurur duyacakları bir miras bırakmak

Aslında antrenör burada ***hedeflere ulaşıldığında takımındaki bütün oyuncularına bu serüvenin önemli bir parçası olma şansı vermekte*** ve böylelikle hepsine, ***ileride kendileriyle ve takımlarıyla övünebilecekleri*** büyük bir gurur kazandırmış, aynı zamanda onlara "çok önemli bir miras" da bırakmış olmaktadır:

Şöyle düşünelim:

Futbolcunun elinde yıllar önce çekilmiş bir fotoğraf var ve bu fotoğrafta önde duran kupanın arkasında tüm takım, antrenör ve yardımcıları yer almış. İşte futbolcunun yaşamının ilerleyen yıllarında, geriye dönüp baktığında, yaptıklarıyla övüneceği miras tam da budur...

Çünkü, o fotoğrafın bir de öyküsü olacaktır ve futbolcu, "Ben bu takımın bir parçasıydım, antrenörümün liderliğinde ve takım arkadaşlarımla birlikte bu başarılara imza attık, bu da onun fotoğrafıdır" diyecektir...

Kaynaklar:

İletişim. Recep Cengiz. TFF-FGM Futbol Eğitim Yayınları-2. İstanbul, 2009.

Bilinçaltının Gücü. Joseph Murphy. Koridor Yayıncılık. İstanbul, 2017.

Quiet Leadership. Carlo Ancelotti. (Chris Brady ve Mike Forde ile birlikte). Portfolio Penguin Yayınevi. Londra, 2016.

İletişim (Ders Notları). Mehmet Özçağlayan. TFF-Futbol Gelişim Direktörlüğü. İstanbul, 2017.