

Idrætspsykologi (uddrag svt 3 normalsider Van EE, Kristensen og Wolf: "Grundbog i idræt c – praksis og teori, Gyldendal)

Idrætspsykologien beskriver, hvad der motiverer idrætsudøveren til at præstere. Hvordan kan målsætning medvirke til at forbedre planlægning og præstation? Mange idrætter indeholder et stort element af samarbejde. Derfor er det vigtigt både at forstå dynamikken inden for et team og udvikle strategier, der kan forbedre samarbejdet i bestræbelserne for at nå målene.

Motivation

Motivation er afgørende for lysten til at dygtiggøre sig inden for en idrætsdisciplin, uanset om det er på konkurrence- eller motionsniveau. Man kan hente motivation forskellige steder, og man inddeler motivation i forskellige typer, afhængig af graden af selvbestemmelse.

Indre motivation er motivation, som kommer fra idrætsudøveren selv, og den repræsenterer derfor den højeste grad af selvbestemmelse. Ved indre motivation handler man, fordi det giver en umiddelbar og direkte tilfredsstillelse.

Ydre motivation kommer i større eller mindre grad fra omgivelserne. Handlingen udløser ikke nogen umiddelbar belønning i form af tilfredsstillelse, men belønningen kommer senere og er en følgevirkning af handlingen.

INDRE MOTIVATION DEL

Indre motivation har tre former:

- Lysten til at lære noget nyt
- Glæden ved at beherske færdigheder
- Den positive oplevelse af kroppens funktioner.

Lysten til at lære noget nyt er et iboende træk hos mennesket, som især i den tidlige barndom er fundamental for vores udvikling. For fx boldspillere er det naturligt at afprøve, hvor mange forskellige måder, man kan kaste med eller sparke til en bold. Og tilsvarende er det naturligt for dansere at udforske kreative bevægelsesformer på dansegulvet.

Glæden ved at beherske færdigheder kan være en stor drivkraft ved tekniktræning. Boldspillere bruger mange træningstimer på at forfine en bestemt teknik, fordi de føler en stor glæde ved både at træne og efterfølgende at beherske teknikken til perfektion. Endelig kan udøvelse af idræt give **positive, umiddelbare oplevelser**, der har en kropslig forankring. Langdistanceløberen får en god fornemmelse i kroppen, når han eller hun trods høj puls og kraftig ventilation kan holde farten og løbe afslappet, og danseren nyder følelsen af lethed ved at glide hen over dansegulvet med sin partner.

YDRE MOTIVATION DEL

Ved **ydre motivation** er det belønning og straf, der regulerer adfærden. Når børn får klubpokaler for gode resultater eller for at være flittige i træningslokalet, er det ydre motivation i form af belønning, og når en træner straffer en udøver for at komme for sent med 10 armstrækninger, er det ydre motivation i form af straf.

Ydre motivation er ikke altid bevidst. Udøveren kan ubevidst have overtaget holdninger og motiver fra træneren eller forældrene. Når fx en ung volleyballspiller går til styrketræning, fordi han får skyldfølelse, hvis han pjækker, skyldes det, at han har overtaget trænerens holdning til, hvordan han bør handle.

Udøveren kan også være bevidst om, at hun vælger at gøre noget, hun egentlig ikke har lyst til. Men hun gør det, fordi hun er bevidst om, at handlingen er et nødvendigt onde for at nå et mål, hun har sat sig. En badmintonspiller kan fx træne tung vægttræning, fordi hun ønsker at kunne lave et hårdere smash. Egentlig hader hun denne form for træning, men hun gør det i erkendelse af, at en øget styrke er nødvendig for at blive den topspiller, hun gerne vil være.

Endelig er træningen for mange voksne udøvere blevet en del af en livsstil, som udøveren holder af, på trods af at de måske som yngre følte sig presset af forældre og trænere.

Målsætning fremmer motivation

Idrætsfolk sætter ofte motivationsfremmende mål for deres træning.

Disse mål inddeles i tre forskellige typer, efter hvad der fokuseres på:

- Resultatmål
- Præstationsmål
- Procesmål.

Resultatmål fokuserer på udøverens placering i forhold til hans eller hendes konkurrenter, altså resultatet. For en gymnast kan det fx være kvalifikation til OL, og for en badmintonspiller kan det være en medalje til VM. Resultatmålet skal være attraktivt og realistisk og fremme motivationen hos udøveren. Problemet er, at udefrakommende faktorer kan spille ind på udøverens resultat. Fx kan den forventede modstander pludselig være en anden, hvilket influerer på, om man kan nå sit mål.

I modsætning til resultatmål er **præstationsmål** uafhængige af andre. Her er man i stedet for placering fokuseret på sin egen præstation. Fx kan målet for en elev, der arbejder med sit træningsprojekt, være at løbe en bestemt tid på en defineret distance. Hvis dette lykkes, er placeringen i klassen mindre vigtig. Målopfyldelsen er dermed alene afhængig af udøverens egen indsats. Selvom ydre forhold som vejr og løbeunderlagets forfatning også spiller ind, er præstationsmålet mere kontrollerbart. Præstationsmål kan

give udøveren energi til den daglige træning, men har kun i mindre grad fokus på processen.

Procesmål har fokus på en bestemt handling eller bevægelse under konkurrence eller træning. Udøveren eller træneren udvælger delprocesser, som han eller hun vil arbejde med. Det skal naturligvis være delprocesser, der er vigtige for præstationen. En badmintonspiller kan fx have som procesmål at være bedre til at skifte mellem grebene på ketsjeren. Som idrætsudøver er det godt at sætte sig procesmål, fordi de retter fokus mod ens egne handlinger, og de kan nås uafhængigt af andres præstationer og forhold i omgivelserne.

Holdidræt og teambuilding (uddrag svt 4,5 normalsider; Larsen, Ole Schultz i " Idræt C", Sørensen, Jan Kahr og Pöckel, Rasmus, Systime)

Meget idræt foregår i grupper og har karakter af holdidræt, og det er meget afgørende for holdet, at man fungerer godt sammen og har et fælles mål for det, man gør. Studiet af grupper og studiet af, hvordan menneskers adfærd påvirkes af de grupper, de indgår i, har en fremtrædende plads inden for socialpsykologien. Men hvordan definerer man egentlig en gruppe? En tilfældig samling af mennesker udgør ikke i sig selv en gruppe, der skal mere til. En meget anvendt definition af gruppen er udviklet af den amerikanske socialpsykolog Muzafer Sherif. Den lyder således:

- Medlemmerne er fælles om et eller flere motiver eller mål, som bestemmes af den retning gruppen bevæger sig i
- Medlemmerne udvikler et sæt normer, som afstikker grænserne for, hvilke gensidige forhold der kan etableres, og hvilken aktivitet der udføres
- Hvis samspillet fortsætter stabiliseres et sæt af roller, og gruppen skiller sig stadig mere ud fra andre grupper på grund af fælles kendetegn
- Et netværk af gensidig tiltrækning udvikles, på basis af om medlemmerne kan lide hinanden eller ej.

Lad os tage et eksempel med et fodboldhold. Her har spillerne som regel nogle ret klare og veldefinerede fælles mål. Det gælder om at spille godt og vinde kampe. Med hensyn til normer, vil der givetvis være en fælles norm, om at det er vigtigt at møde op til træningen og deltage aktivt i den. Med tiden vil der udvikles nogle roller på holdet. Der er både tale om mere formelle roller, fx anførerrollen, men også om mere uformelle roller på holdet, som indpiskeren, slideren, og ham eller hende med overblikket. Når spillerne begynder at bruge "vi" eller "os" om gruppen og "de" eller "dem" om andre grupper, er det tydeligt, at de føler, de tilhører en bestemt gruppe, samtidig med at de får noget af deres fælles identitet gennem deres forskellighed fra andre grupper. Endelig vil der på holdet dannes mindre subgrupper baseret på gensidig tiltrækning. Subgrupperne og de gensidige sym- og antipatier kan både påvirke holdets samarbejde i positiv og negativ retning.

5.3.1 Gruppens sammenhold

Det er ikke blot de enkelte udøvers sportslige styrker og svagheder hver for sig, der er afgørende for, hvor godt et hold præsterer. Sammenholdet er også afgørende vigtigt, fordi det betyder noget for, hvor godt samarbejdet og samspillet mellem udøverne på holdet er. I den for idrætspsykologien bruger man udtrykket kohæsion om sammenhold. Man skelner mellem to forskellige former for kohæsion. Opgavekohæsion og social kohæsion.

- *Opgavekohæsion* drejer sig om, i hvor høj grad de enkelte deltagere er enige om det fælles mål og arbejder sammen om at nå det. Målet kan være en bestemt præstation og/eller et bestemt resultat. Opgavekohæsionen kan gå fra lav til høj. Har holdet en lav opgavekohæsion, mangler der enighed om målet, og samarbejdet fungerer dårligt. Har holdet derimod en høj opgavekohæsion, er der derimod klarhed om målet, og samarbejdet fungerer godt.
- *Social kohæsion* drejer sig om, i hvor høj grad de enkelte spillere på holdet kan lide hinanden og har lyst til at hjælpe hinanden. Også den sociale kohæsion går fra lav til høj. Er den lav, er udøverne ikke bundet sammen af sociale relationer, og de andre på holdet betyder ikke særlig meget eller vurderes måske ligefrem negativt. Er den høj, er der tætte sociale relationer, og kommunikationen mellem udøverne fungerer godt.

Et hold, der fungerer og præsterer godt, vil ofte både have en høj opgavekohæsion og en høj social kohæsion, mens hold, der enten har en lav opgavekohæsion eller lav social kohæsion, ofte vil præstere mindre godt. En høj opgavekohæsion er selvfølgelig allervigtigst på hold som fx fodboldhold eller volleyballhold, hvor selve sportsaktiviteten kræver meget samarbejde og indbyrdes spilforståelse. Kravet til opgavekohæsion er derimod lavt i forbindelse med holdidrætter, hvor der i højere grad er tale om individuelle præstationer (bordtennis, fitness, holdkørsel på cykel). Her er det derimod vigtigt med en høj social kohæsion ved siden af selve aktiviteten, der giver deltagerne lyst til at deltage.

5.3.2 For meget sammenhold?

På forskellige måder kan sammenholdet på et hold imidlertid også skabe uforudsete problemer. Når sammenholdet på et hold er stort, når den enkelte identificerer sig meget med holdet, kan der opstå en form for *gruppepres*, der i for høj grad gør, at den enkelte retter sin adfærd ind i forhold til holdets normer. Det kan betyde, at den enkelte søger at undgå konflikter og uenigheder af angst for at blive ekskluderet eller miste respekt på holdet, og det resulterer måske igen i, at vigtige informationer og forslag til ændringer af praksis ikke tages op.

Inden for socialpsykologien taler man i forlængelse af det ovenstående om fænomenet *gruppetænkning*. Det handler om, at grupper har en tendens til at nå frem til fælles beslutninger uden at have evalueret en situation tilstrækkeligt og uden at have vurderet de forskellige alternativer godt nok. Den fælles beslutning er snarere et resultat af det pres, der hviler på den enkelte for at vise enighed og leve op til gruppens normer, end den er et resultat af grundige overvejelser over selve sagen. Det er ikke svært at se, at for meget gruppetænkning udgør en fare på hold med stor kohæsion.

For meget kohæsion kan også gå ud over holdpræstationen på en anden måde. Nogle hold kan vurdere den sociale kohæsion så højt, at de prioriterer socialt samvær højere end at træne eller nå de opgaver eller mål, de har sat sig. Den sociale kohæsion kan også få en uheldig indflydelse på selve opgaven, når en fodboldspiller vælger at spille til én kammerat på banen i stedet for en anden, der måske står i en oplagt scoringssituation foran mål. Og endelig kan den sociale kohæsion også betyde, at der opstår uformelle grupper på holdet, som har et andet syn end det officielle på den opgave, holdet har sat sig. Kommer det ikke frem i lyset, kan det være ødelæggende for holdets præstation.

5.3.3 Teambuilding

Arbejdet med at udvikle og forbedre kohæsionen på et hold kaldes for teambuilding. Man kan pege på tre områder, hvor man praktisk kan arbejde med teambuilding. De tre områder er teamstrukturen, teammiljøet og teamprocesser.

Teamstrukturen. For at skabe mere sammenhold på holdet er det vigtigt, at teamet udvikler nogle fælles normer eller adfærdsregler. Her kan man for eksempel i mindre grupper arbejde med hypotetiske spørgsmål om, hvordan en deltager på holdet ideelt set bør reagere eller opføre sig i bestemte situationer. Holdets træner kan ligeledes udvikle normer og adfærdsregler for holdet i samarbejde med anføreren og derigennem give holdet ejerskab til dem og lade anføreren fungere som det gode eksempel til efterfølgelse. I det hele taget er en stil og en adfærd hos både træneren og anføreren, der inddrager holdet, med til at styrke både den sociale kohæsion og opgavekohæsionen. Endelig er det også i forbindelse med teamstrukturen vigtigt, at de enkelte på holdet er tilfredse med og forstår deres roller og positioner på holdet. Det er med styrke kohæsionen. Derfor kan det f.eks. være en fordel, hvis man helt eksplicit får klarlagt den enkeltes rolle (anfører, god til at lytte, god til at gå forrest, god til at bevare roen osv.) og position (angriber, forsvarer m.m.) på holdet. Det kan for eksempel ske gennem jævnlige møder mellem den enkelte og træneren.

Teammiljøet: Hvis holdet opnår et særpræg, der adskiller det fra andre hold, er det med til at styrke gruppens kohæsion. Det kan være et særpræg, der er nået gennem en særlig spillestil, en særlig social omgangstone, men det kan også helt konkret opnås gennem ensartet sportstøj og ved hjælp af fællessange. Endelig kan sammenholdet i teammiljøet også styrkes ved at øge interaktionen mellem de enkelte på holdet. Det kan ske under

selve træningen, hvor man varmer op og øver sammen. Det kan ske ved siden af træningen, f.eks. via sociale arrangementer, fællesspisning eller blot ved at køre sammen til konkurrencer.

Teamprocesser: Ofre enkelte medlemmer på holdet sig til fordel for hele holdet, er det med til at styrke kohæsionen. Det gælder især, hvis det er medlemmer med høj status, der gør det. Det kan være en angriber i fodbold, der er god til også at løbe med ned for at forsvare, eller det kan være en ældre spiller, der bruger ekstra tid på at hjælpe en ny spiller. Teambuilding kan her for eksempel gå ud på at fremhæve personer, der i særlig grad ofrer sig for andre på holdet. Endelig er det også vigtigt at fremhæve, at samarbejde er mere betydningsfuldt end den enkeltes indsats.

5.3.4 Gruppens udvikling

Ifølge psykologerne Bruce Tuckman og Mary Ann Jensen forløber dannelsen af en gruppe gennem disse fem faser:

- *Dannelsesfasen.* I dannelsesfasen lærer medlemmerne hinanden at kende og finder ud af, hvordan de skal nå det mål eller løse den opgave, de har fået.
- *Markeringsfasen.* Her begynder medlemmerne at konkurrere om status og roller i gruppen, og der opstår let konflikter om rollefordelingen i denne fase.
- *Normfasen.* Her knytter medlemmerne sig mere til hinanden. De begynder nu at acceptere gruppens normer og de udstukne roller, og de identificerer sig nu med gruppen som helhed.
- *Præsentationsfasen.* Her udviser gruppen en stor sammenhængskraft. Medlemmerne fokuserer mere og mere på gruppens mål og på at udføre de opgaver, der kræves for at nå det.
- *Afslutningsfasen.* I denne fase er gruppen nået så langt, som den kan i forhold til at nå gruppens mål, og gruppen opløses derfor.

At være opmærksom på, hvor i dannelsesprocessen et hold er, kan være vigtigt i teambuilding, fordi det giver træneren et redskab til at se, hvor i udviklingen en gruppe er. Desuden giver det muligheder for at sætte ind med fasespecifikke øvelser og initiativer, der ikke forcerer holdets udvikling, men er tilpasset de særlige behov, holdet har i de forskellige udviklingsfaser.

Fasemodellen er dog mest oplagt for nydannede grupper og fungerer ikke optimalt i forhold til hold, hvor nye medlemmer løbende kommer ind i en allerede etableret gruppe. Flere idrætspsykologer peger desuden på, at forløbet fra fase til fase ikke er lineært, men snarere har karakter af et cirkulært forløb, fordi der kan optræde kriser i de forskellige faser, der gør, at man ofte må igennem faserne flere gange, før man kan komme videre.