

Fremtiden med træneren som nøgleperson i dansk talentudvikling

Af: Louise Kamuk Storm, Astrid Becker-Larsen, Nicklas Stott Venzel & Karoline Kjemtrup

Denne lille artikel er skrevet som en efter-refleksion og en opsamling på et heldagsseminar afholdt i regi af forskningsenheden Learning and Talent in Sport (LET'S) d. 26/10 2019.

Overskriften for seminaret var: "Fremtiden med træneren som nøgleperson i dansk talentudvikling." Formålet var at belyse trænerens roller og kompetencer i fremtidens talentudviklingsmiljøer samt at afdække områder hvor vi mangler viden. Dagen var bygget op omkring fem præsentationer og to refleksion/diskussion sessioner. Oplægsholderne var Rasmus Thiemer-Jensen, liga-håndboldspiller og talenttræner i Dansk håndbold forbund; Svend Åge Sørensen cheftræner på talent- og elitecenter Aarhus, Badminton Danmark; Per Göran Fahlström, lektor ved Linnéuniversitetet i Sverige, Louise Kamuk Storm fra LETS og Peter Jensen, konsulent i Team Danmark.

I alt var 58 deltagere fra dansk talentudvikling samlet til seminaret. Der var ungdomslandstrænere, klubtrænere, uddannelsesansvarlige, sportschefer, talentudviklingsansvarlige, DIF Talent og Elite Team, konsulenter fra eliteidrætskommuner og sportsspsykologiske konsulenter.

Trænerens mange roller

I talentudvikling i Danmark er træneren en nøgleperson. Der var stor interesse for seminaret, hvilket afspejler et behov for at diskutere emnet. De fem oplæg og dagens refleksioner og diskussioner peger på at trænerne i talentudvikling har mange roller og funktioner, og der er store forandringer i forhold til de krav der stilles til trænere. Ud over det daglige arbejde med udøvere til træning og til konkurrence, skal trænerne også være i stand til langsigtet planlægning, der har blik for den enkelte udøver. Svend Åge Sørensen talte om træneren som "strategisk leder", hvilket mange nikkede genkendende til. Pointen var netop, at den primære funktion for trænere i talentudvikling er at manøvrere i et hav af dilemmaer. PG Fahlström argumenterede for hvorledes trænere er nøglen til kvaliteten af udviklingsmiljøerne.

Talenttrænere skal forholde sig til talentidentifikation – og udvælgelse, og yderligere være i stand til at løse administrative opgaver, samarbejde med forældre, andre trænere, eksperter og bestyrelser. Fremtidens trænere i talentudvikling skal være i stand til at udfylde mange forskellige roller og opgaver i et talentmiljø.

Trænere som fagekspert. De mange diskussioner tog afsæt i en antagelse om at talenttrænerne skal være fagligt dygtige i deres sport. Danmark har mange gode trænere på dette niveau, så de fleste diskussioner bevægede sig videre herfra. En retning var at trænere i talentudvikling skal bidrage til at de unge talenter udvikler læringsstrategier og psykosociale færdigheder til at kunne mestre overgange i sport, og i livet mere generelt – især mestre overgangen fra junior til senior. Optimalt set udvikler unge talentfulde udøvere sig i kontekster, der er præget af et fokus på langsigtet udvikling. Det kræver at trænere netop har blik for, hvad der er vigtigt at lære rent teknisk, **hvornår** i den pågældende sport. Det var tydeligt, at mange deltagere fremhævede dygtige trænere set i forhold til at udvikle udøvernes sportsspecifikke færdigheder og deres blik for at kunne finpudse teknik, fysik og taktik.

Trænere som individuel vejleder. Som træner i et talentudviklingsmiljø skal udøvernes individuelle udvikling prioriteres fremfor den tidlige succes. Det kræver at talenttrænere kan overskue flere forskellige udøveres udvikling, og samtidig kunne koordinere det i en gruppetræning. Det kræver også at de har kendskab til de enkelte talenter og de mange forskellige krav, de oplever i skole, sport og fritid. Der var tydeligvis forskelle i forhold til sportsgrene – hvor nogle individuelle sportsgrene har kultur for denne måde at relatere til udøverne på, så er der andre sportsgrene, hvor det kræver, at talenttræneren tager et aktivt valg om at gøre noget andet.

Trænere som strategiske ledere. Svend Åge Sørensen introducerede dette som en vigtig rolle. I sit oplæg gav han udtryk for, at trænerne skal være i stand til at indtage en rolle, hvor de kan "lede dilemmafyldt". For eksempel skal trænerne ikke se det, som et valg mellem enten kortsigtede resultater eller langsigtet udvikling, men han/hun skal kunne manøvrere i balancen herimellem. Trænerne skal forsøge at bruge deres kompetencer til at finde den optimale balance, der kan skabe et spændingsfelt, der kan skabe de bedste atleter på den lange bane, og som kan fastholde flest mulige atleter i miljøet.

Trænerens kompetencer

Skabe relationer: De dygtige trænere har gode interpersonelle kompetencer, hvilket handler om at kunne skabe sunde og stærke relationer. Relationer er vigtige, fordi det er en forudsætning for udvikling og præstation. Den gode træner-udøver relation er kendetegnet ved at træner og udøver oplever en høj grad af gensidig tillid og respekt, ønsker at holde ved og binde sig til hinanden over længere tid, samt at vise ansvar og støtte overfor hinanden og på den måde komplementere hinanden. Modsat vil en relation, hvor træner og udøver oplever mangel på gensidig tillid, respekt og interesse i hinanden og samarbejdet betyde at relationen og dermed også udviklingen og præstationen forringes.

Selvindsigt: Sporten udvikler sig, hvilket kræver at trænere udvikler selvindsigt og bruger det aktivt i deres refleksioner. Gode trænere er bevidste og refleksive om egne grundantagelser og er bevidste om deres egen læring. Det kan relateres til en veludviklet trænerfilosofi. Når man som træner har en stærk trænerfilosofi, så betyder det, at man er rodfæstet. Man er afklaret med; hvorfor er jeg træner?; hvilken træner ønsker jeg at være?; hvilket træningsmiljøet ønsker jeg at skabe? Det betyder at man har fundamentale svar på *hvad, hvordan, hvorfor og hvornår*, og dermed kan være konsistent i sin kommunikation og adfærd overfor atleter, medtrænere, forældre, sportschef og skoleforvaltning. Det vil understøtte at indsatserne omkring talenter og atleter kan være integrerede og sammenhængende. Det vil også være udgangspunktet for at trænere har kompetencer til løbende at udvikle sig, kende sine styrker og svagheder og dermed kompensere ved at samarbejde med andre.

Svend Åge Sørensen viste med sit oplæg en tydelig og velfunderet trænerfilosofi, og satte ord på, hvorfor han gør, som han gør, og viste hvordan han bl.a. gennem refleksion skaber stærke talentudviklingsmiljøer. Herfra drøftede vi at træneren skal have forskellige kompetencer på forskellige stadier af udøverens udvikling.

Kende sin målgruppe: Trænerne skal kende sin målgruppe, for eksempel er det at være træner for børn og unge noget andet end at være træner for voksne eliteatleter. Ambitiøse unge udøvere er en målgruppe med sine egne krav og behov både fysisk, psykisk og socialt, som er væsentligt forskelligt fra voksne eliteatleters. Unge talentfulde udøvere ikke miniature voksne eliteatleter. Ud fra diskussionerne fremgik det tydeligt, at de roller som trænerne indtager, er afhængig af den sportsgren, de er en del af, og hvilken aldersgruppe de arbejder med. Vi diskuterede primært talentudvikling med en målgruppe med 15-19-årige, men flere personer fra forskellige sportsgrene gav udtryk for, at aldersgruppen 12-15 år var en vigtig målgruppe også at forholde sig til, hvor trænerens rolle som fagekspert var diskuteret som særdeles vigtig.

Det kan synes banalt, men i situationer hvor der er grænsetilfælde fx mellem børneidræt og talentudvikling kan man risikere at glemme, at der er forskel på de to kontekster og dermed forskel på hvilken rolle, funktion og kompetence trænerne har. Derfor er det vigtigt at være afklaret både omkring sin trænerfilosofi, men også at være afklaret omkring den faglighed, der er forbundet med den specifikke kontekst. Det kræver en særlig kompetence at kunne være bevidst om sit eget grundsyn, at kunne forstå den specifikke målgruppe og omsætte den viden til tilpasset praksis.

De svære samtaler: Til seminaret tilkendegav flere, at der var behov for kompetencer til at tale med atleterne om deres trivsel og deres svære transitioner. Det stiller krav til trænerne om at være åbne om egne og andre følelser og holdninger. Diskussionerne viste at de pædagogiske og sociale kompetencer var mere personbestemt i forhold til om trænerne "har det" eller "ikke har det". Altså ikke kompetencer der systematisk var udviklet og tillært over tid med det formål at kvalificere sig som træner. Nogle deltagere diskuterede, hvorvidt der manglede elementer i træneruddannelser der netop kunne udvikle pædagogiske og sociale kompetencer. Andre gav udtryk for at sådanne elementer eksisterer som en del af uddannelsesstilbuddene, men at det var svært at omsætte kurser til praksis.

Unge talenter har gavn af at møde støtte og empati, når de møder modgang. De skal udfordres og udvikles i forhold til deres tekniske kompetencer indenfor sportsgrenen, mm. Alle disse unikke krav som målgruppen stiller, skal trænerne have kompetencer til at se, og til at handle efter.

Trænerens egen udvikling: Én ting er træneruddannelse, men en anden ting er trænerudvikling. Under én af diskussionerne drøftede nogle deltagere, hvordan vi kunne have blik for træneren som et helt menneske, og sikre trivsel blandt trænerne og gøre det til et endnu mere attraktivt valg at vælge trænerkarrieren. At have ordentlige arbejdsvilkår er jo en forudsætning for at man som træner kan levere godt. Især PG Fahlströms forskningspræsentation peger i retning af hvor centrale trænerne er i talentudviklingsmiljøerne. Og i diskussionerne var en af hans pointer at der netop kan være en usund kultur for trænergerningen. For eksempel så stort et arbejdspress at det er svært også at have familie, hvilket betyder at nogle vælger det fra at være træner. Det betyder at forbund, klubber og andre organisationer har en opgave i skabe gode vilkår for at være træner. Det skal netop danne grobund for sunde trænerne, hvilket man kunne formode var en forudsætning for at skabe sunde talentudviklingsmiljøer (?)

Træneren som nøgleperson i talentudviklingsmiljøet

Talentudvikling finder sted i læringsmiljøer, der er kendetegnet ved træning med en bred basis, muligheder for selv at tage initiativ, individuelt tilrettelagt træning, ikke tidlig succes. Strukturen i miljøet er kendetegnet ved nære rollemodeller for både trænere og udøvere, gruppeorganisering med både talenter og elite, sammenhæng på tværs af sport og skoledomæne, integrerede indsatser, at sportsmål støttes af det omgivende miljø. Træneren og lederne i miljøet har en central og ledende rolle, der viser sig gennem tydelige værdier, sammenhæng mellem det man siger og det man gør, langsigtet udviklingsfilosofi, talenter anses som mere end atleter – de er hele mennesker. Trænerne er i miljøet nøglepersoner i forhold til at have blik for de mange relationer og hvordan de har indflydelse på hinanden.

Derudover er trænere også indlejret i organisationer der kan være mere eller mindre velfungerende – og en forudsætning for at trænere kan arbejde langsigtet og strategisk er også at organisationen er parat til dette.

Seminaret bød på mange perspektiver, hvor netop trænerroller og talentudviklingsmiljøer var tæt koblet. En særlig central pointe var, at uden trænere i trivsel så er det vanskeligt at få de gode miljøer, fordi de netop er så afhængige af gode trænere.

Afrundende refleksion ideer til anvendte perspektiver på fremtidens trænerudvikling

Dette er ikke en udtømmende redegørelse for de mange roller og kompetencer fremtidens trænere kan udvikle. Seminaret var absolut kun en indledende dialog, for det var tydeligt, at der åbnede sig mange flere spørgsmål:

- Hvordan kan trænere udvikle sig i et samspil med eksperter (fx fysiske og mentale trænere), og hvordan kan de udvikle deres kompetencer til at indgå i samspil med og benytte sig af ekspert teams?
- Der er en stigende tendens til lokale træneruddannelsesforløb – hvad er deres funktion? Og hvordan kan de ses i samspil med eksisterende træneruddannelsesforløb i regi af forbund, DIF og Team Danmark.
- Forskningsbaserede træneruddannelse og/eller træneruddannelser på universitetet er almindeligt i andre lande, er det relevant i en dansk kontekst? Vi drøftede at forskningsinstitutionerne kunne spille en rolle træneruddannelserne for netop at udvikle kompetencen til at opsøge og anvende nyeste viden.
- Trænere skal udvikle sig hele karrieren. De skal også indgå i gode læringsmiljøer for trænere. Hvad kendetegner gode læringsmiljøer for trænere? Og hvordan sikrer vi at trænere selv kan udvikle sig i samspil med hinanden, gennem videndeling og erfaringsudveksling både indenfor en sport og på tværs af flere? Hvordan sikrer vi fremtidens talentudvikling af trænere?

Særligt tak til Odense Kommune for at være med til at arrangere og initiere seminaret. Tak til alle for at deltage og bidrage – hvis man er nysgerrig på hvilke spørgsmål, der guidede refleksioner og diskussioner deler vi gerne materialet: lkstorm@health.sdu.dk

Kort resumé af oplægene

Rasmus Thiemer-Jensen præsenterede sin egen udviklingsbane som aktiv håndboldspiller og på vej ind i en trænerkarriere. Han fremhævede hvilke trænere, der havde været betydningsfulde for ham gennem hans karriere og på hvilke måder de havde været det. Hans fortælling afspejlede, at hans karriere var præget af mange forskellige miljøer og transitioner imellem dem. Hans fortælling mindede os om, hvor stor impact træneren har i en udøvers udvikling. I hans fortælling var de helt afgørende i forhold til transitioner.

Svend Åge Sørensen præsenterede sit perspektiv på træneren som strategisk leder, hvilket han argumenterede for som en afgørende kompetence for en talentudviklingstræner. Han fremhævede de dilemmaer trænere står i og beskrev hvordan han selv forholder sig til de dilemmaer.

Per Göran Fahlström har været en nøglefigur i kortlægningen af eliteidræt i Sverige i forhold til specialiseringsveje, gode idrætsmiljøer og trænerens pædagogiske og ledende rolle. Han præsenterede hvorledes træneren påvirker utrolig mange faktorer i miljøet, hvilket stiller krav til både de faglige og pædagogiske kompetencer. Han fremhævede især sociale og kulturelle faktorer indenfor trænerskab og lederskab i talentudvikling, hvor han skelnede mellem påvirkbare (fx sociale relationer) og mindre påvirkbare faktorer (fx national kultur).

Oplægget fra Louise Kamuk Storm var en præsentation af et konkret forsknings- og udviklingsprojekt, der illustrerer et tæt samarbejde mellem forskning og praksis. Projektet har til formål at forstå udviklingen af et talentudviklingsmiljø over tid, og hvilke faser opbygningen gennemgår. En central pointe var, at forståelsen af talent former praksis, derfor må man arbejde med at bevidstgøre trænere og ledere om deres grundantagelser om talent og potentiale.

Peter Jensen fra Team Danmark beskrev, hvad der kendetegner de talentudviklingsmiljøer man i Team Danmark gerne vil se flere af. Han fremhævede en bred motorisk og atletisk basis som vigtigt og fremhæver anbefalingen om senspecialisering. I øvrigt pointerede han bl.a., at der er en masse god viden, som stadig skal integreres i praksis. Spørgsmålet er hvorledes der bygges bedre bro mellem 'viden' og 'gøren'.

Er du interesseret i at få PPT fra de forskellige oplæg kan du skrive til lkstorm@health.sdu.dk