

Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse!

Temaaften ved sportspsykolog Kristoffer Henriksen

Følgende er noter fra oplægget skrevet i lyttende stund; det skrevne er således filtreret af undertegnede opfattelse, suppleret med tekst fra præsenterede slides.

Talent spotting

Talent spotting sker ofte fra træners side ud fra kunsten at finde den rigtige udøver, spotte medfødt potentiale, sortere massen fra. Problematikker ved talent spotting og den tidlige selektion: At spotte de rette ift. den relative alderseffekt; nuværende vs. trænerbarhed; færdigheder for at præstere som ung vs. at udvikles på sigt. Vi kigger efter talenter, der har de kvalifikationer som vi ser hos eliten i dag. Men vil talentet om 10-15 år skulle have de samme kvalifikationer som vi fordrer i sporten i dag? Eller vil der gennem årene ske et skifte, jf. at de kvalifikationer vi ser og udpeger i dag, ikke var de samme, der sås hos eliten 15 år tilbage.

Talentudvikling

Generne er ikke i sig selv det bærende. Jf. data fra div. kunstnere/elite hævdes, at det der skiller de ordinært gode fra topeleiten er 10.000 timers specifik, målrettet træning. Trænerrollen er at lave supergod og veltilrettelagt træning, dvs. træningen er i centrum.

Talentmiljøer

Ikke blot et spørgsmål om gener, eller træning, men også miljøer. Fokus på hele miljøet, familie, skole... Mindre tanke på individuel udøver og selektion – mere tanke på miljø og rammer.

Talentmiljøfaktor:

Unges selvorganiserede legende træning og væren aktiv i flere sportsgrene ved siden af den målrettede træning. Dvs. en adskillende faktor er de, der selv tager initiativ og sætter i gang; selvorganiseret, legende træning i timer uden for faste træningstider. Skabe elite via tidlig specialisering vs. elite via afprøvning. Forskning viser, at vejen til at skabe elite ikke nødvendigvis kræver træning målrettet til elite.

Kristoffer Henriksen har undersøgt 3 talentmiljøer i forbindelse med sin ph.d. afhandling:

Case 1: 49er miljøet – DK

Altid mindst en båd i top ti på verdensranglisten. Når nogen stopper, popper nye talenter frem. Fokus på **træningsfællesskab**, hvor man deler materiel og viden. De kan ikke konkurrere internationalt på økonomi

Case 2: IFK Växjö – Sverige

40 unge talenter (16-17 år), 11 atleter på landshold. Store resultater, jf. Carolina Klüft.

Case 3: Wang og Strand kajak – Norge

Medaljer ved alle OL siden 1992, strøm af roere til landshold. 11 unge roere.

Mange ”trænere” er selv aktive i klubben og agerer som trænere, mentorer, hjælpere – alt relativt uorganiseret.



IFK Växjö

Carolina Klüfts træner Agne Bervall bruger et rimeligt stort timetal på at træne hele gruppen af eliteudøvere. Der er relativt store træningsteams med 4-5 trænere tilknyttet. Således lægges stor vægt på fællesskab og erfarings- og videndeling.

I indendørshallen foregik træning af flere sportsgrene, og inden for atletik træner grupper lige ved siden af hinanden – unge udøvere ved siden af stjernerne.

Cirkulation mellem klub og tilknyttet atletikgymnasium. Udøveren skulle ikke selv være bindeledet, idet der var dialog mellem skole-klub.

Forældre blev inddraget og tildelt en rolle i fællesskabet, fx i form af deltagelse i fælles opgaver ved stævner mv. Andre klubber tænkes som partnere i højere grad end som konkurrenter. Atleter kan fint komme på ”træningsferie” i andre klubber. Trænercitater: ”Alt i alt er vi 26 trænere, der arbejder med eliteudøvere i atletik. Det handler om at vi er mange om det her”.

Procesfokus

Træning – struktureret plan med sen specialisering. Fokus på processen frem for resultat. Stopure var ikke synligt til stede, selv ikke blandt eliteudøverne. Når stopure ikke bruges er det ud fra den præmis, at hvis de unge løber på tid, så fokuserer de på at løbe stærkt frem for korrekt; de løber mere korrekt uden tidtagning.

Underliggende tanke i klubben – også udtalt af Carolina Klüft – er, at har vi ikke trænings**gruppen, klubfølelsen, fællesskabet**, bliver der ingen elite!

Skueværdi: fokus på langsigtet udvikling. Kommunikation og enighed blandt trænerstaben.

Åbenhed og deling af træningsplaner; også eksternt klubben. Trænercitater: ”Vi bliver ikke bedre, hvis vi ikke deler vores viden”.

Miljøets succes

Elite atleter, anerkendelse udefra, resultater, stor gruppe. Eget succesparameter: ”At vi er mange!”. Hvordan startes og udvikles et sådant miljø? For nogles vedkommende ved ”tilfældet” – men derpå dyrket og vedligeholdt målrettet. Eksempelvis via trænermøder, tid på at viderebringe ”kulturen” til nyttilkomne – udøvere og forældre.

At ”handleværdier” er i overensstemmelse med ”skueværdier” er en afgørende faktor for et godt talentudviklingsmiljø.

Det gode talentmiljø på formel

- Skab god dialog og sammenhæng i miljøet.
- Uddan omgivelserne til at forstå de krav, udøvere møder: Invitere byens lærere til en træningstime.
- Tilrettelæg en stor del af træningen i grupper.
- Integrér eliteudøverne i talentudviklingen; i form af trænerrolle i mere el mindre formaliseret form. Udøverbiter: ”Alle sportsgrene har deres rollemodeller...Det, der er unikt for vores miljø er, at jeg møder disse rollemodeller hver dag. Jeg prøver at slå dem i træning, stiller spørgsmål og lytter til deres råd”.
- Skab rum for træning mod en bred basis (holde transfer links åbne).
- Hold fokus på langsigtet udvikling.
- Skab plads til det frie initiativ: Kotume at stille op for sin barndomsklub hele livet, til trods for fx et skifte til træning i større bys klub.
- Definer hvilken kultur, der skal herske i miljøet – og lad den gennemsyre praksis.
- Kultur og tradition er vigtigere end økonomi: (På tur har ti mand 5 cykler med og deler; skiftevis løber og cykler 1km, så når alle frem samtidig).

- Definér de menneskelige egenskaber udøverne skal udvikle i miljøet: Hvis du ønsker selvstændige initiativrige atleter – så tag ikke alt ansvar fra dem!
- Hold fokus på åbenhed og videndeling.

Trænere, ledere og sportspsykologer må kigge ud over den enkelte udøver og selve træningen i deres arbejde – og sætte hele miljøet i centrum! Ryk arbejdet ud blandt hinanden, mere end at hive enkelte ind på ”kontoret”, hvor man isoleres fra det fælles træningsmiljø.



Forudsætningen for at det lykkes er, at der hele vejen rundt er enighed her om – eksempelvis også op på forbundsplan.

Kirse Ellegaard, udviklingskonsulent i DAF

Læs mere om talentudviklingsmiljøer via Kristoffers hjemmeside www.sportspsykologen.dk