

OLYMPIATOPPEN



Olympiatoppens *Kunnskapsturné*: Gjensidig tillit og forståelse i trener-utøver relasjonen

Istvan Moldovan
Idrettspsykologi
Istvan.Moldovan@olympiatoppen.no
+47 90 28 66 71

Arendal
22 oktober 2016



Oversikt

- Introduksjon
- Mini-workshop (om tillit)
 - Panel samtale med Asle Gran, Aida Dahlen, Ingvild Meinseth og Sølvi Meinseth 😊 😊 😊 😊
- U-prinsippet: Å bygge gjensidig tillit og samarbeid
- Spørsmål og refleksjoner
- Konklusjon





Mini-workshop

Grupper av 2 personer (10 min)

1. Hva innebærer *tillit for deg*?
2. Hvordan *skaper du tillit*?
3. Hvilke *ferdigheter* er viktige for at du skal *bygge / opprettholde tillit*?

OBS! Snakk gjerne i **'jeg'** termer: **'...tillit for meg er...'**.





Hvis jeg vil lykkes med å føre et annet menneske mot et bestemt mål, må jeg først finne han/henne akkurat der han/hun er. Den som ikke kan det, lurer seg selv når han tror at han kan hjelpe andre. For å hjelpe noen så må jeg selvfølgelig forstå mer enn han/hun gjør, men først og fremst forstå det han/hun forstår. Om jeg ikke kan det, hjelper det ikke om jeg kan og vet mer. Vil jeg likevel vise hvor mye jeg kan så er det på grunn av at jeg er forfengelig eller stolt og vil egentlig bli beundret av den andre istedenfor å hjelpe. All ekte hjelpsomhet begynner med ydmykhet innfor den jeg vil hjelpe og derfor må jeg forstå at dette med å hjelpe ikke er å herske men å tjene. Kan jeg ikke dette så kan jeg heller ikke hjelpe noen.

Søren Kirkegaard (1813-1855)
Dansk filosof og eksistensialismens grunder



«Du kan ikke hjelpe et annet menneske hvis ikke du kan få dette menneske til å bety noe for deg».

«To care of another individual means to know and to experience the other as fully as possible.»

Irwin Yalom

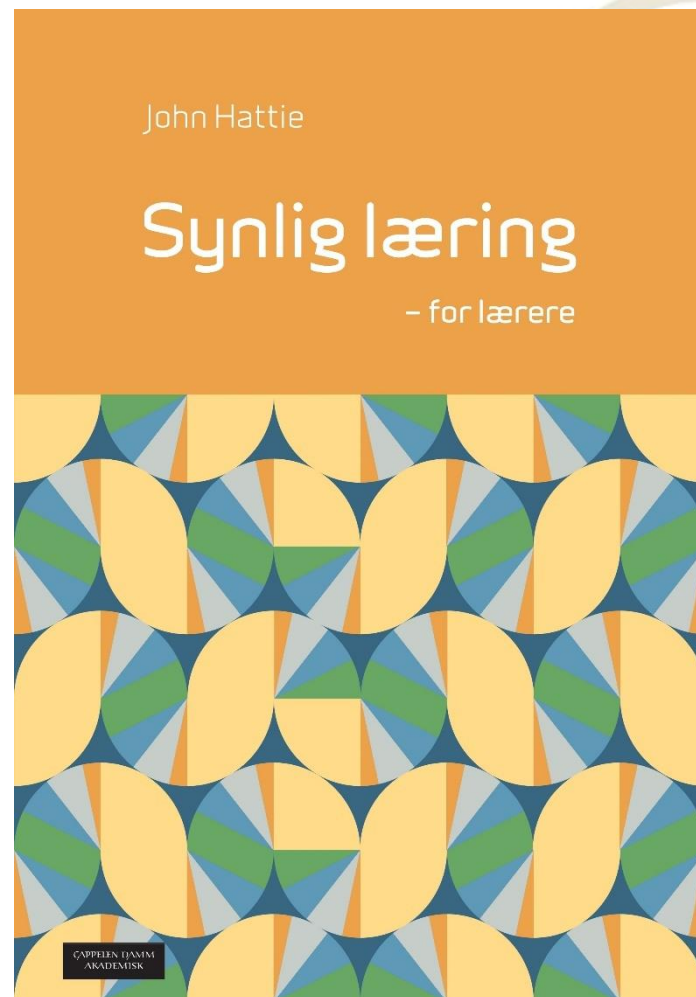
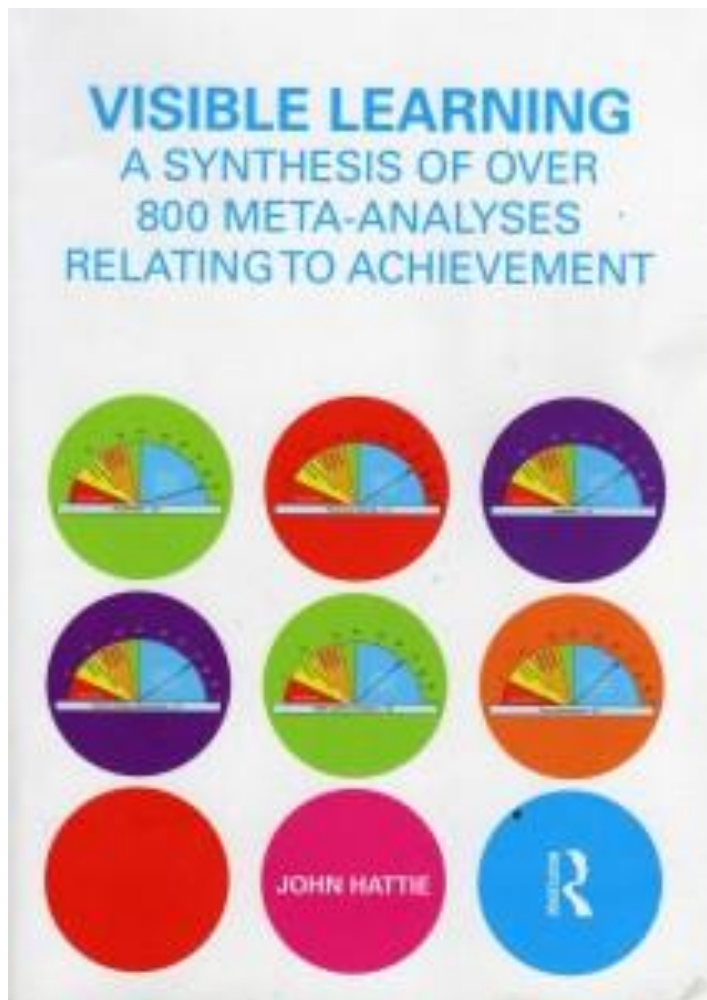
Existential psychotherapist

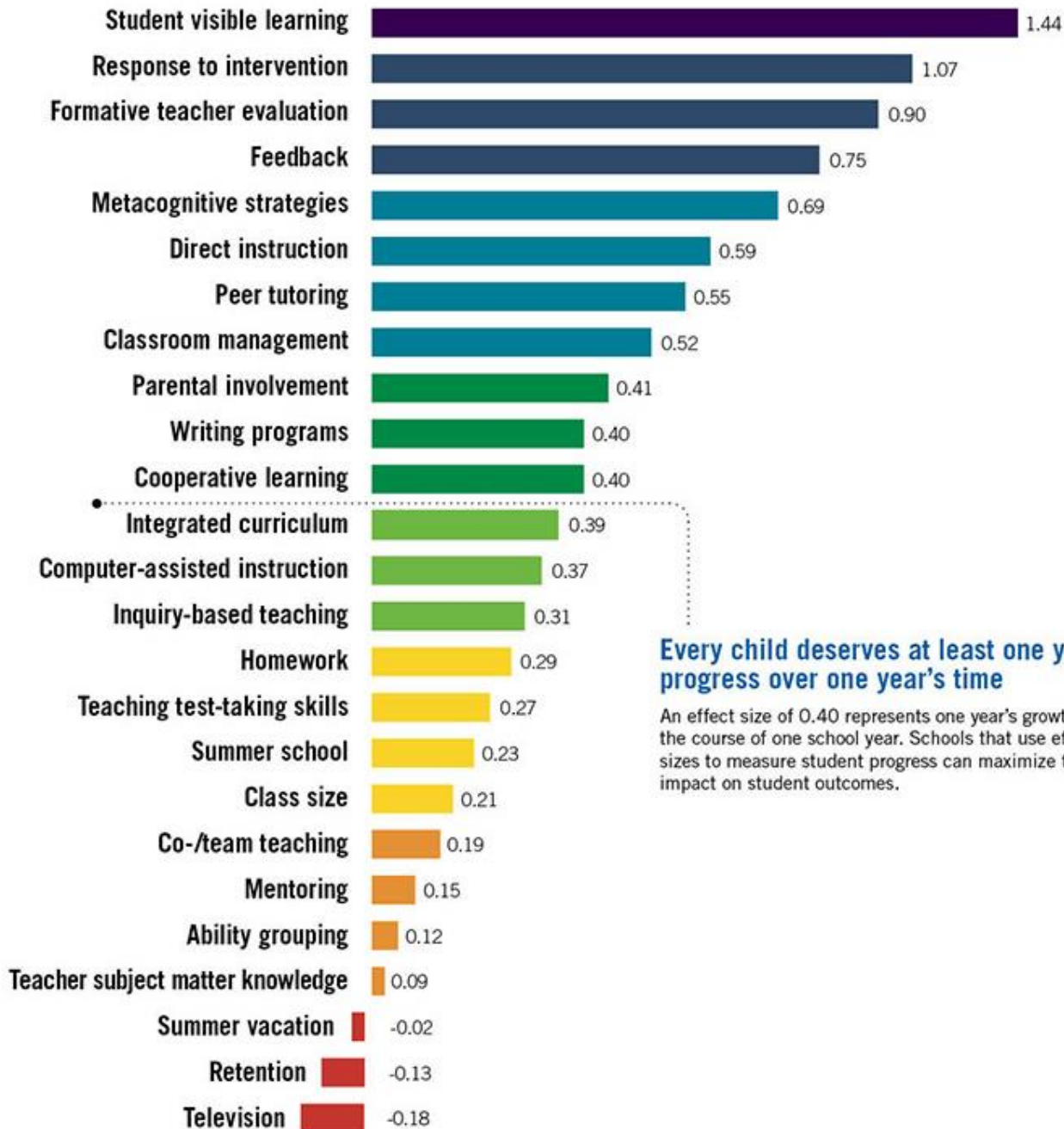
“Læring oppstår når lærere kan se læring gjennom elevenes øyne og hjelper elever til å bli egne lærere.”

John Hattie

Professor i pedagogisk psykologi

OLYMPIATOPPEN





Every child deserves at least one year's progress over one year's time

An effect size of 0.40 represents one year's growth over the course of one school year. Schools that use effect sizes to measure student progress can maximize their impact on student outcomes.



John Hattie: Visible learning

- Sammensatte 1 000 meta-analyser i skolene verden over
- 57 000 studier inkl. 83 millioner elever om prestasjonsutvikling
- Forskningsverden: «Undervisningens hellige gral!»
- Hvordan kan vi utnytte denne forskningen?

1. *Utøverens evne til SELV-EVALUERING (størst effektstyrke!!!)*
2. *PROGRESJON bør gjøres SYNLIG av treneren OG utøveren!!!*
3. *Interaksjonen mellom TRENER-UTØVER avgjørende! (tillit)*
4. *SMART målsetting (Spesifikk, Målbar, Aksjonsrettet, Realistisk og Tidsbestemt)*
5. *FEEDBACK blir effektiv kun når det tilpasses utøvers selvbestemte mål og selvopplevde mestringskriterier!!!*

John Hattie: Visible learning

John Hattie i praksis: noen konklusjoner og anbefalinger...

Trenere er aktivatorer og katalysatorer: deres viktigste oppgave er å **hjelpe utøvere til å regulere seg selv** (selv-styrende) relatert til oppgaven (mål + mestringskriterier) samt tillitsgrad i relasjonen (den meningsfulle dialogen) seg imellom:

Hver læringssituasjon krever *høy tillit* mellom parter som skal inkludere *tre grunnleggende spørsmål*:

1. Hvilke mål har du? Hva vil du oppnå? (målklarhet)
2. Hvor langt har du kommet? Hvordan kan du se det? (progresjon)
3. Hva blir neste steg din utvikling? (utviklingsbehovet)



The U principle to create trust, creativity and win/win in meetings and collaboration



Steg 1: Mandatet

Handler om å få mennesker involvert: få utøveren til å *akseptere sin deltagelse* i dialogen, prosessen eller samarbeidet, og det under din ledelse!

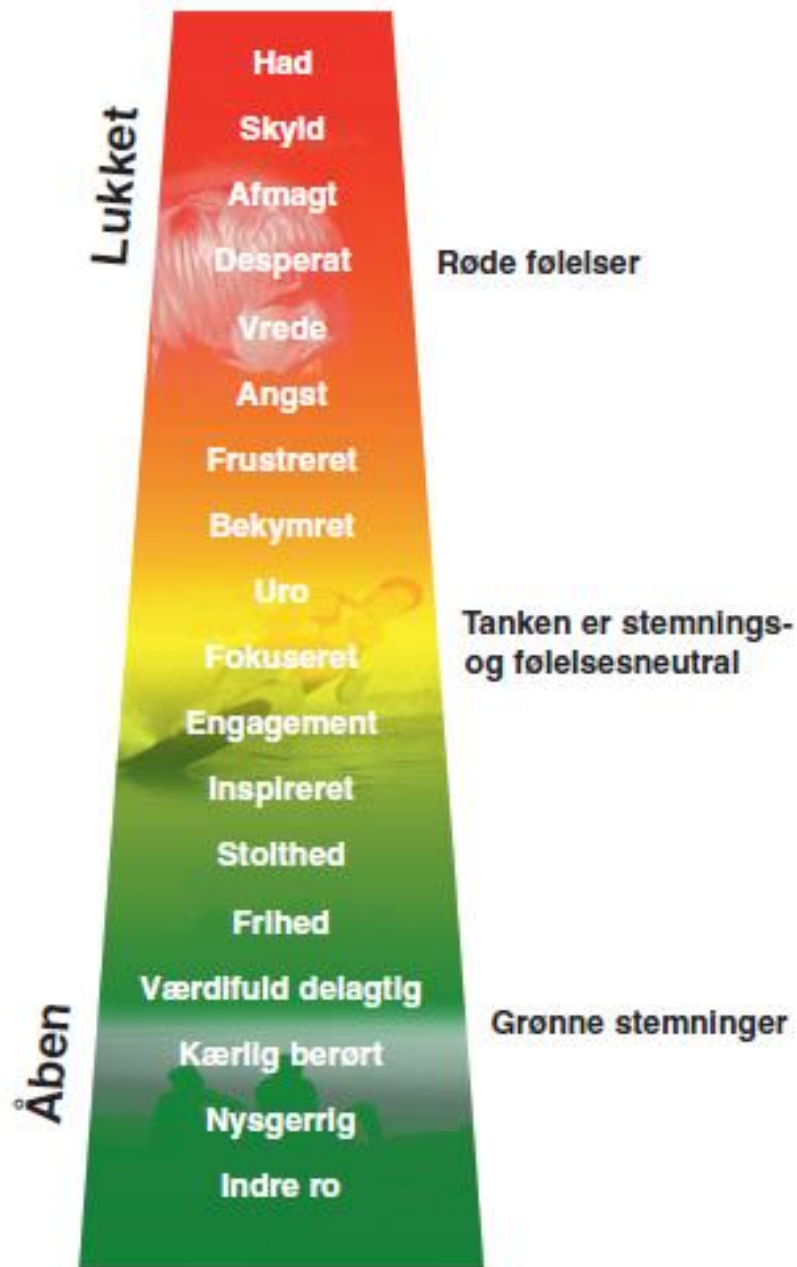
Spørsmål du kan stille deg selv som leder:

- «Hvordan kan jeg få utøveren *involvert?*»
- «Hvorfor skal utøveren *følge meg* som leder?»
- «Har jeg den indre roen for å skape og opprettholde tillit?»

NB! Å få mandat (tillatelse) til å lede handler om å skape en åpen dialog som inviterer og inkluderer utøveren. Å bygge dialogen på forståelse (ikke-dømmende) for å unngå opposisjon og kamp er sentralt.



Det indre barometer





Steg 2: Aksept og forståelse for mål og vilkår

Lederens ansvar er å skape forståelse for hensikt, mål og vilkår i samarbeidet. Vi vil at deltageren skal velge ut ifra sin frie vilje – det *fremmer motivasjon og forpliktelse.*

Hensikt: «*Hvorfor skal vi treffes? Hvorfor samarbeide?*»

Mål: «*Hva ønsker vi å oppnå? Når vet vi at vi har lyktes?*»

Vilkår: «*Hva er spillereglene for et slikt samarbeid?*»

Metode: Lederen **foreslår** en metode som er hensiktsmessig.

NB! Når utøveren har gitt deg 'tillatelse' til å lede ham/ henne og føler seg delaktig i samtalen, så kan dere se nærmere på hva det ønskes å oppnå, hvordan reisen dit kan se ut og hva det innebærer å lykkes.

Steg 3: *Gjøre tankene synlige*

Handler om å skape åpen og trygg atmosfære der mennesker er villige til å fortelle sine personlige opplevelser og behov. Aktiv lytting, speiling og parafrasering er viktige ferdigheter.

- ✓ Åpne spørsmål
- ✓ Du er nærværende og interessert

Metode: Speiling

- ✓ Du hører meg og forstår meg
- ✓ Du løfter min forståelse høyere

Metode: Parafrasering

- ✓ Fordype og bekrefte forståelse

Metode: Stille spørsmål, sammenlikne og sette i perspektiv

NB! Åpne spørsmål kombinert med speiling av utøverens svar og summeringer er grunnleggende for å skape den åpenhet og trygghet for at utøveren skal vise sin sårbarhet overfor deg.



Speiling

Lytteren smiler eller rynker sammen med taleren. Ettersom mennesker vanligvis aksepterer sine speilbilder med letthet, speiling av personen som vi snakker med får dem til å føle seg avslappet som oppmuntrer dem til å åpne seg.

Parafrasering

‘Parafrasering’ innebærer at ‘..veilederen plukker ut de viktigste innholdsmessige detaljene i det klienten har sagt og uttrykker dem på en annen og klarere måte så sant det er mulig, og med egne ord i stedet for klientens’.

Målet med ditt lederskap?

I likhet med at du har ønsker å lede en utøver (og vite hvilke mål han/hun har), har du en *moralsk skyldighet* å *informere om hvilke intensjoner du har med å lede utøveren.*

- «*Hvorfor vil du bli en leder?*» «*Hva vil du oppnå?*»
- «*Når du ikke lengre er en leder og dine utøvere holder en tale om deg, hva kommer de å si om deg?*»
- «*Hvilke viktige prioriteringer leder deg mot disse mål?*»

Tips! Å reflektere over de årsaker til din ledelse speiler dine drivkrefter, prioriteringer og tankemåter. Hvorfor skal f.eks. utøveren bli ledd av nettopp deg, og hvem skal være i sentrum?



The U principle to create trust, creativity and win/win in meetings and collaboration



Steg 4: Skape gjensidig forståelse



- ✓ Åpne spørsmål
- ✓ Du er nærværende og interessert

Metode: Speiling

- ✓ Du hører meg og forstår meg
- ✓ Du løfter min forståelse høyere

Metode: Parafrasering

- ✓ Fordype og bekrefte forståelse

Metode: Stille spørsmål, sammenlikne og sette i perspektiv

På slutten, uttrykk essensen i budskapet og få det bekreftet.

NB! Å skape gjensidig forståelse handler om at du bekrefter utøveren at du ser og forstår det utøveren vet og forstår, og at du har nå fått tilgang til utøverens unike personlighet, tankemåte, forutsetninger og behov.

Steg 5: Coache eller utfordre

Metoder for å utfordre for å nå mål.

- Dialog: forstå hverandres ulike synspunkter
- Diskusjon: snakke ut uenigheter
- Debatt: diskusjon om motstridige argumenter
- Brainstorming: fri flyt av ideer
- Sammenlikning: veie opp fordeler og ulemper
- Perspektivering: bruk av 'forskjellige briller'
- Meta-dialog: hvordan tenker vi når vi tenker?

NB! Når du har fått tilgang til utøverens unike selv-forståelse i forhold til mål og mestringsnivå så kommer dine feedback bli langt mer 'treffende' og verdifull sett med utøveres øyne.

Steg 6: Konklusjon og beslutning om ansvar

Lederens ansvar her er å summere og konkludere.

- Det kan være mange muligheter: summer og prioriter
- Foreslå en logisk løsning når det er hensiktsmessig
- Om hensiktsmessig, foreslå en beslutning
- Om behov finnes, lag en tidslinje...

NB! Nå som målene og mestringskriteriene er synlige for både deg og utøveren, kan dere ta en hensiktsmessig beslutning om ansvar i forhold til mål og strategier for suksess, inkl. metode for evaluering.

Steg 7: Beskriv de neste steg...

Lederens ansvar her er å iverksette kreative ideer og problemløsning strategier i handling.

- Mennesker opplever følelse av selv-verdi og meningsfullhet når de har noe verdifullt å bidra med
- Dette fremmer eierskap til prosessen, motivasjon til gjennomføring og utholdenhet i motgang



The U principle to create trust, creativity and win/win in meetings and collaboration



Noen konklusjoner

- Som trener er DU den viktigste ressurs / viktigste *forandringsagent*
- Få mandat (be om lov) til å lede veker ydmykhet, åpenhet og tillit
- Bry deg og sett utøverens behov i sentrum: å forstå det utøveren ser og forstår
- Lytt godt og tålmodig samt speile for å bekrefte forståelse, det skaper en trygg atmosfære og optimisme for forandring
- Sørg for at *din feedback speiler utøverens mål, ressurser og selvopplevde mestringskriterier!*
- Sjekk tillitsgraden: 'hvordan har 'du-og-jeg' det sammen?'
- Streb alltid etter å skape felles forståelse for mål og vilkår til enhver tid...
- Kvalitet i relasjonen til din utøver er direkte proporsjonel med tillitsgrad i dialogen '*meg-og-deg*'



Takk og lykke til!
KJENN DIN VIRKNING!



Referanser

Cornelius-White, J. (2007). Learner-centred teacher-student relationships are effective. A meta-analysis, *Review of Educational Research*, 77, (1): 113-143.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Hattie, J. A. C. (2009). *Visible learning. A synthesis over 800+ meta-analysis on achievement*. London: Routledge.

Mageau, G. A. & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sport Sciences*, 21, 883-904.

Markland, D., Ryan, R. M., Tobin, V. J., & Rollnick, S. (2005). Motivational interviewing and self-determination theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24 (6), 811-831.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. (2nd Ed.). New York: Guilford Press.

Murray, M. C., Mann, B. L., & Mead, J. K. (2010). Leadership effectiveness and decision making in coaches. In J. M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (pp.106-131). New York: McGraw Hill.

Orlick, T. (2008). *In pursuit of excellence* (4th Ed.). Champaign IL: Human Kinetics.

Vealey, R. S. (2005). *Coaching for the inner edge*. Morgantown, WV: Fitness Information.