

DET TRÆNERSKABTE MOTIVATIONSKLIMA



GymDanmark
DANMARKS GYMNASTIK FORBUND

DET TRÆNERSKABTE MOTIVATIONSKLIMA

UDGIVER:

GymDanmark

REDAKTION:

Jonas V. Jensen

BILLEDER:

Rasmus Bruun Liboriussen

Michelle Iversen

Andreas Merrald

GRAFISK DESIGN:

Janne Jelstad

TRYK:

Formegon

UDGIVELSESRÅR:

2018 – 1. udgave

LITTERATUR:

Clements, D., & Morgan, K. (2015). Coach development through collaborative action research: enhancing the learning environment within a national talent development system. *Sports Coaching Review*, 4(2), 139–161. <http://doi.org/10.1080/21640629.2016.1159453>

Duda, J. L. (2013). Introduction to the special issue on the PAPA project. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(4), 307–310. <http://doi.org/10.1080/1612197X.2013.839415>

Duda, J. L., & Appleton, P. R. (2016). Empowering and Disempowering Coaching Behaviors: Conceptualization, Measurement Considerations, and Intervention Implications. I M. Raab, P. Wylleman, R. Seiler, A. Elbe, & A. Hatzigeorgiadis (Red.), *Sport and Exercise Psychology Research: From Theory to Practice* (1. udg., s. 373–388). Elsevier Inc. <http://doi.org/10.1016/B978-0-12-803634-1/00017-0>

Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy Support and Need Satisfaction in the Motivation and Well-Being of Gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372–390. <http://doi.org/10.1080/10413200390238031>

Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33–52. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.33>

Pensgaard, A. M., & Roberts, G. C. (2002). Elite athletes' experiences of the motivational climate: The coach matters. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 12, 54–59.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2007). Active Human Nature - Self-Determination Theory and the Promotion and Maintenance of Sport, Exercise, and Health. I M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Red.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport* (1. udg., s. 1–19). Human Kinetics.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). Self-Determination Theory and the Role of Basic Psychological Needs in Personality and the Organization of Behaviour. I O. P. John & L. A. Pervin (Red.), *Handbook of Personality* (3. udg., s. 654–678). New York: The Guilford Press.

Sheldon, K. (2012). *Motivation - Viden og Værktøjer fra Positiv Psykologi* (1. udg.). Forlaget Mindspace.

Treasure, D. C., Lemyre, P., Kuczka, K. K., & Standage, M. (2007). Motivation in Elite-Level Sport - A Self-Determination Perspective. I M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Red.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport* (1. udg., s. 153–165). Human Kinetics.

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1: INDLEDNING.....	4
KAPITEL 2: SELVBESTEMMELSESTEORIEN.....	5
2.1 SELVBESTEMMELSESTEORIEN KORT FORTALT.....	5
2.1.1 DE TRE PSYKOLOGISKE BEHOV.....	5
2.1.2 INDRE MOTIVATION.....	7
2.1.3 YDRE MOTIVATION.....	8
2.1.4 AMOTIVATION.....	9
2.1.5 STØTTE VERSUS UNDERMINERING AF YDRE MOTIVATION.....	9
2.2 SAMMENFATNING.....	10
KAPITEL 3: MÅLORIENTERINGSTEORIEN.....	11
3.1.1 KONKURRENCEORIENTERING.....	11
3.1.2 OPGAVEORIENTERING.....	12
3.1.3 DYNAMIKKEN I MÅLORIENTERINGER.....	12
KAPITEL 4: EMPOWERING COACHING - TRÆNERENS ROLLE I ET MOTIVATIONSKLIMA.....	13
KAPITEL 5: AFSLUTNING.....	14
KAPITEL 6: APPENDIX.....	15
FIGURLISTE	
FIGUR 1 - BASALE PSYKOLOGISKE BEHOV.....	5
FIGUR 2 - KONTINUUM SELVBESTEMMELSESTEORIEN.....	8
FIGUR 3 - TARGET-MODELLEN.....	13

KAPITEL 1: INDLEDNING

Det er de færreste mennesker, der ikke er stødt på ordet motivation. Det er også de færreste mennesker, som vil mene, at motivation ikke er vigtigt, når man dyrker sport. At forstå og forbedre motivation i sport er noget af det, der optager de fleste trænere. De fleste gymnastiktrænere er godt klar over at gymnasternes motivation er afgørende for, at de overhovedet dyrker gymnastik. Men hvad er motivation egentlig, og hvad kan vi som trænere gøre for at forbedre gymnasternes motivation? Det vil vi kigge på i dette materiale.

Motivation er noget, vi ofte snakker om, enten som noget der mangler, eller som noget nogen har meget af. Men det er vigtigt allerede her fra starten af at sige, at motivation ikke er det samme som vilje. Motivation er ikke noget, man har meget eller lidt af, eller som har betydning for, om man løber hurtigt eller ej. Det handler i stedet om; hvorfor vi gør, det vi gør, og hvad der har indflydelse på vores motivation for at gøre det. Lidt forenklet sagt kan man ikke nødvendigvis se forskellen i motivationen hos to gymnaster, der knokler med deres styrketræning.

Som overskriften på dette materiale indikerer, så har træneren et stort ansvar for og indflydelse på gymnasternes motivation. Nogle trænere kan have den oplevelse, at "enten så er man motiveret, eller også er man ikke". Det er heldigvis ikke helt rigtigt. Der er meget forskning, som tyder på, at omgivelserne har stor betydning for, hvad der motiverer os, og at det er muligt at ændre på faktorer i omgivelserne, og dermed også på hvad der motiverer os. Man ved for eksempel at træneren har betydning for en række afgørende parametre. Det være sig atleternes tilfredshed, engagementet og interesse, samt atleternes velbefindende. Træneren har også afgørende betydning i forhold at øge sandsynligheden for at atleterne fortsat deltager i sport, og forbedrer deres sportspræstationer (Duda & Appleton, 2016).

Når man generelt taler om motivation, taler man ofte om den indre motivation og den ydre motivation: Den indre motivation som noget helt magisk, og som noget der oftest kommer af sig selv. Og modsat er ydre motivation noget, man forbinder med at være motiveret af anerkendelse eller undgå straf, og noget vi helst vil undgå. I dette afsnit vil du finde begge dele, men for at præcisere det helt fra starten

af, så er motivation mere kompleks end det. Særligt vil vi kigge på den ydre motivation og forsøge at nuancere det, således at ydre motivation ikke per definition er dårligt.

I dette materiale vil du blive præsenteret for to motivationsteorier, henholdsvis selvbestemmelsesteorien og målorienteringsteorien. De to teorier danner rammen for Empowering Coaching-tilgangen, der er et udtryk for, hvordan trænere bevidst kan arbejde med motivationsklimaet i gymnastiksalen. Motivationsklima refererer til, hvad træneren gør og siger, og hvordan han eller hun strukturerer træning og konkurrence.

Når du har læst materialet og deltaget på kurset, har du:

- fået viden om motivationsteorier
- arbejdet med spørgsmål vedrørende din egen praksis
- fået redskaber til at kunne arbejde med at skabe et funktionelt og fordrende motivationsklima i træningssalen, samt
- indgået i samarbejde med andre trænere om at udveksle ideer til konkrete værktøjer til arbejdet med motivationsklimaet.

Materialet kan og bør i første omgang læses i sin helhed. Men det kan også ved hjælp af overskrifterne, bruges som opslagsværk ud fra, hvad du måtte have behov for. Enkelte steder er der henvist til videnskabelig litteratur, hvilket har til formål at styrke troværdigheden i teksten, men samtidig også for at give et indblik i, hvor meget forskningsbaseret viden, der ligger inden for trænergerningen.

KAPITEL 2: SELVBESTEMMELSESTEORIEN

Selvbestemmelsesteorien (oversat fra engelsk: Self-Determination Theory (SDT)) er en motivationsteori, der stammer fra den positive psykologi. For nogle mennesker vil ordet psykologi ofte være forbundet med sygdom eller noget, der repareres på. Men sådan er det i udgangspunktet ikke for den positive psykologi. Her er målet i stedet at forbedre de ting, som vi i forvejen er gode til, og dermed give et større fokus på vores styrker frem for vores svagheder. Det handler altså om, hvad der får os til at trives bedre og præstere optimalt.

Når man ønsker at arbejde med motivation, er de tre psykologiske behov vigtige at forstå, hvilket vi kommer ind på i det næste afsnit.

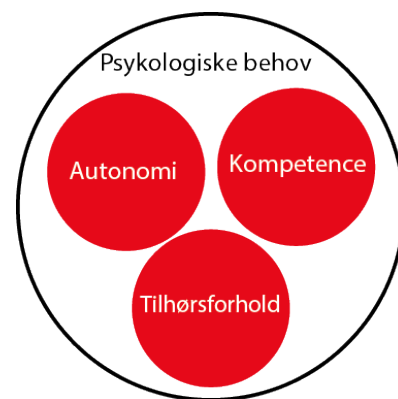
? *Men først: Kan du komme i tanke om nogle aktiviteter, du har bedt dine gymnaster lave, som ikke var super sjove, men som de alligevel udførte?*

2.1.1 DE TRE PSYKOLOGISKE BEHOV

Det næste afsnit handler overordnet set om, hvorvidt man får opfyldt sine behov eller ej. Derfor er det først og fremmest vigtigt at forstå, at det er vores egen oplevelse af ting, der bestemmer, om man har fået opfyldt sine behov eller ej. Det kender langt de fleste trænere godt fra træningssalen.

Eksempel. Du står med en gymnast, der bliver ved med at sige, at han/hun ikke kan udføre det spring, du beder ham om. Det er selvom, at du som træner godt ved, at han kan, og gang på gang fortæller du ham, at han sagtens kan lave springet. I dette tilfælde er det mindre vigtigt, at han "objektivt set" kan udføre springet. Det handler i stedet om, hvorvidt han selv oplever at kunne udføre springet.

Figur 1 - Basale Psykologiske Behov



2.1.1.1 KOMPETENCE

Kompetence handler om at føle, at ens egen oplevelse af at være kompetent er tilfredsstillende, og at man oplever sig i stand til at løse den opgave, man stilles over for. Følelse af kompetence øges, når man bliver stillet over for tilpassede udfordringer og modtager positiv feedback fra sine omgivelser. Modsat øges følelsen af manglende kompetence i situationer, hvor man ikke har kontrol over udfaldet, eller når man oplever, at man ikke besidder de nødvendige kompetencer til at udføre opgaven.

?

Inden du læser videre, skal du være klar på, at du igennem teksten vil blive stillet nogle spørgsmål. For at du får mest muligt ud af din læsning er det vigtigt, at du tager dig tid til at reflektere over og svare på spørgsmålene. Også meget gerne skriftligt. Start med at skrive tre ord, som beskriver, hvorfor du mener, det er vigtigt at arbejde med motivation i gymnastik?

2.1 SELVBESTEMMELSESTEORIEN KORT FORTALT

Selvbestemmelsesteorien er en psykologisk tilgang til menneskelig motivation, personlighed og adfærd. Teorien handler om, hvorfor vi gør, det vi gør. Stil for eksempel dig selv spørgsmålet "Hvorfor går mine gymnaster til gymnastik?"

Derudover er selvbestemmelsesteorien en motivationsteori, som både beskæftiger sig med det, vi kender som indre motivation, ydre motivation og amotivation. Det kommer vi til senere. Edward L. Deci and Richard M. Ryan, der er forfatterne til selvbestemmelsesteorien, startede med at udforske hvilke faktorer, der har indflydelse på indre motivation. De har sidenhen arbejdet på at udvide teorien til også at omhandle ydre motivation, da de fandt ud af, at mennesker godt ville indgå i aktiviteter, selvom de ikke oplevede en stor glæde forbundet hermed.

De opdagede tre psykologiske behov, som skal være opfyldt for at være motiveret i sådan en grad, at man trives, forbliver i aktiviteten over længere tid, arbejder kvalitativt og ikke bliver slået ud, når man møder udfordringer. De tre behov er kompetence, autonomi og tilhørsforhold (se Figur 1).

2.1.1.2 AUTONOMI

Autonomi er følelsen af at være selvbestemmende, altså at man har indflydelse og handler af egen fri vilje. Det modsatte af autonomi, heteronomi, er følelsen af at være kontrolleret af andre, og dermed ikke have indflydelse på egne handlinger. Autonomi handler altså om, at man har brug for at føle ejerskab til det de ting, man foretager sig, og at ens adfærd er selvvalgt. Autonomi skal ikke forstås, som at være det samme som uafhængighed eller selvcentrering, da det hverken skal ses som mangel på afhængighed eller interesse for andre. Måske tænker du nu: "Jamen, skal vi så bare lade gymnasterne bestemme alting selv til træning og konkurrence?" Til det er svaret selvfølgelig: Nej. Det handler om at gymnasten har oplevelsen af at være selvbestemmende indenfor de rammer, der er opstillet.

ET EKSEMPEL FRA TRÆNINGSSALEN

Træneren har opsat en rondat flikflak-øvelse på gulvet. Træneren fortæller herefter sine gymnaster, at de hver især skal vælge, hvilket fokuspunkt de vil have for øvelsen. Det kan være, at den ene gymnast vil have fokus på forhoppet, den anden på hændernes placering, og den tredje ønsker fokus på corbetbevægelsen i rondaten. Træneren giver derefter feedback ift. gymnastens valgte fokuspunkt – ikke de 20 andre ting, som træneren lige får øje på efter hvert spring. Gymnasten oplever dermed autonomi i forbindelse med valget af fokuspunkt, men vælger ikke selv, hvad der er rigtig og forkert teknik. Gymnasten vil også opleve kompetence og tilhørsforhold, idet træneren anerkender gymnasten for sit selvstændige valg og arbejde med øvelsen.

2.1.1.3 TILHØRSFORHOLD

Tilhørsforhold handler om at føle sig knyttet til andre og at indgå i relationer. Det kan være tilknytning til konkrete personer, eller det kan være at føle, at man tilhører et fællesskab, såsom et træningshold eller forening. Ved at få dækket dette behov øges følelsen af, at man er vigtig for andre, og dette manifesterer sig ofte i andres villighed til at tage sig af én eller til at tage imod ens hjælp.

Man kan måske spørge sig selv, om det ikke kun gælder for de "forkælede" danske børn? Men man mener faktisk at have fundet ud af, at de tre psykologiske behov er universelle og tværkulturelle. De gælder derfor for alle uafhængigt af køn, opvækst eller kultur. Faktisk vil man gå så langt som at sige, at mennesker

har brug for at få opfyldt disse behov for at kunne fungere og præstere optimal, uanset om de selv mener, at de behøver det eller ej. Til gengæld er det værd at bemærke, at opfyldelsen af behovene kan se forskelligt ud fra person til person, og der er formentlig også forskel på, hvor i livet, man er i forhold til, hvilke behov der er vigtigst.

2.1.2 INDRE MOTIVATION

Indre motivation er den umiddelbare nydelse ved selve aktiviteten. Det er selve glæden ved at udføre aktiviteten, som er motivationen for en handling - og ikke et muligt udfald, belønning, straf eller lignende. For eksempel mener man, at børn naturligt fra fødslen er nysgerrige, aktive og undersøgende - også selvom de ikke får en belønning for deres handling. Mennesker vil som udgangspunkt gerne udvikle sig, lære nye ting og bruge deres færdigheder ansvarligt. Det bedste eksempel på indre motivation er, når man leger, og måske særligt de lege som børn (eller voksne) selv sætter i gang og styrer. Udover lege kan førstegangsoplevelser og nyhedsværdi også være fremmede for indre motivation.

? *Kan du komme i tanke om en aktivitet, hvor én eller flere af dine gymnaster har været tydeligt indre motiveret? Eller kan du måske komme i tanke om en situation, hvor du har indgået i en aktivitet, hvor det har været den umiddelbare nydelse ved aktiviteten, der har været motivationen?*

Selvom indre motivation kan være iboende i mennesker, så er det i samspillet mellem mennesket og en given aktivitet, at den indre motivation skabes. Man kan sige, at det er kontekstafhængigt, hvorvidt man er indre motiveret eller ej. Man kan være indre motiveret for nogle aktiviteter og ikke for andre.

I forhold til indre motivation er det særligt de to psykologiske behov autonomi og kompetencer, der er afgørende. Altså om man oplever at have selvbestemmelse over aktiviteten, og om man oplever at have de kompetencer, som aktiviteten kræver.

Som tidligere nævnt, er det vigtigt at huske, at det er vores oplevelse og erfaring af konteksten, som er afgørende for, om vi oplever autonomi og kompetence. Ifølge forskning på området (Ryan & Deci, 2008) er der fundet flere eksempler, der kan underminere oplevelsen af autonomi. Det kan blandt andet være deadlines, overvågning, konkurrencepres, dømmende evalueringer og pålagte mål. Af faktorer, der kan styrke autonomi, er blandt andet valgfrihed i forhold til, hvordan og hvornår en opgave skal udføres, og når man oplever at blive anerkendt for de oplevelser, man har i

forbindelse med en given situation. Man har selvfølgelig også undersøgt indre motivation i en sportssammenhæng, og hvilken indflydelse konkurrencepres har. Man har påvist, at deltagere, som var presset til at vinde af andre, mistede indre motivation, selv når de vandt. Modsat fastholdt deltagere, der konkurrerede af egen vilje, deres indre motivation (Ryan & Deci, 2007).

? *Nu har vi talt en del om, at det handler om gymnastens oplevelse af aktiviteten og konteksten. Med den viden, hvilken betydning tænker du, at det har for dig som træner, og den måde du arbejder med dine gymnaster på?*

Ifølge selvbestemmelsesteorien øger positiv feedback oplevelsen af kompetence, og det kan derved styrke den indre motivation. Hvis altså den positive feedback ikke modarbejder oplevelsen af autonomi. Ja, hvad er nu det? Hold lige fast en gang. For eksempel kan man som træner rose sin gymnast, men samtidig fratage autonomi hos gymnasten ved at sige: "Den øvelse laver du super godt, og den skal du bare blive ved med at lave." Hermed kan feedbacken opleves kontrollerende (det modsatte af autonomi) ved, at træneren dikterer, hvad gymnasten skal lave, selvom træneren mener det positivt. Modsat ved man, at negativ feedback kan mindske den indre motivation.

Optimale udfordringer kan også øge oplevelsen af kompetence, men det er vigtigt at forstå, at følelsen af kompetence ikke vil medføre øget indre motivation, medmindre det er ledsaget af følelsen af autonomi.

Du har måske bemærket, at vi ikke har talt så meget om det sidste psykologiske behov: tilhørsforhold. Tilfredsstillelse af behovet for tilhørsforhold er også vigtig for den indre motivation, men man mener ikke, at tilhørsforhold er lige så dominerende som behovet for autonomi og kompetence.

Overordnet gælder det, at en øget oplevelse af autonomi og kompetence er centralt for opretholdelse og forbedring af den indre motivation.

2.1.3 YDRE MOTIVATION

Som nævnt i indledningen forsøger selvbestemmelsesteorien at nuancere forståelsen af den "ydre motivation". Ryan og Deci inddeler ydre motivation i fire kategorier (eller fire reguleringstyper, som de kalder det, (se Figur 2): ekstern regulering, introjiceret regulering, identificeret regulering og integreret regulering.

For at holde beskrivelsen tæt på det oprindelige arbejde, har vi valgt at lave den direkte oversættelse af ordene.

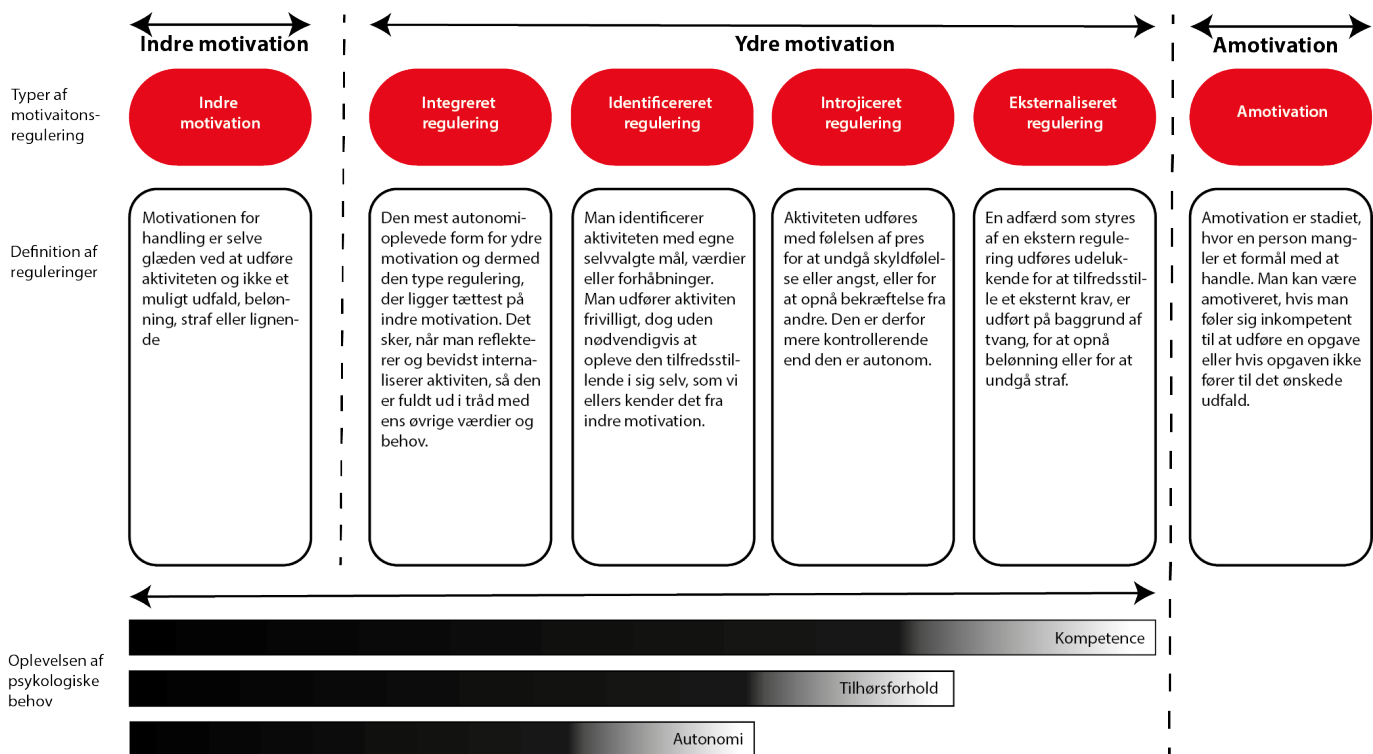
Når vi kigger på eliteudøveres motivation, er det ikke kun relevant at tale om den indre motivation. Undersøgelser af eliteudøvere og deres motivation har vist, at deres adfærd ikke kun er styret af den indre motivation, men at de også sagtens kan være motiveret af andre ting (Treasure, Lemyre, Kuczka, & Standage, 2007). Med andre ord: det er ikke al træning og konkurrence, som de udfører på grund af den umiddelbare glæde, der er forbundet med aktiviteten, men derimod på grund af noget andet. Det er derfor relevant at kigge på begrebet ydre motivation.

I selvbestemmelsesteorien er ydre motivation ikke kun det modsatte af indre motivation eller det samme som amotivation (mangel på motivation). Derimod ligger ydre motivation et sted i mellem amotivation og indre motivation (se Figur 2). Ydre motivation kan variere fra at være, når vi gør noget for at blive belønnet eller undgå straf (ekstern regulering) til at ligge tæt op af indre motivation, hvor motivationen for aktiviteten er karakteriseret ved at være integreret i personens egne værdier og behov (integreret regulering).

En definition af ydre motivation kan lyde: Udførelsen af en aktivitet med henblik på at opnå et separat udbytte. Det står dermed i kontrast til indre motivation.



Figur 2 - Kontinuum Selvbestemmelsesteorien



Ydre motivation skal altså ikke kun ses som at være eller ikke at være ydre motiveret. Ydre motivation er styret af, hvorvidt opgaven opleves kontrollerende eller autonomistøttende. Det var vi også inde på, da vi beskrev indre motivation. Ydre motivation kan reguleres ved, at værdien eller formålet med aktiviteten eller opgaven internaliseres og integreres personligt. Det betyder, at man "optager" aktiviteten som ens egen, og at den er i overensstemmelse med egne værdier og behov. Det er derfor ikke al ydre motivation, der er problematisk.

Den mindst autonome, og dermed mest kontrollerende form for ydre motivation, er ekstern regulering. Det er en adfærd, som styres af en ekstern regulering, der udelukkende udføres for at tilfredsstille et eksternt krav og er samtidig udført på baggrund af tvang for at opnå belønning eller for at undgå straf. Aktiviteten opleves typisk som kontrolleret eller fremmedgjort. At være *eksternt reguleret* kræver som minimum en oplevelse af kompetence, da man ellers vil være amotiveret. Det er de aktiviteter, man tvinges til at gøre, og ikke ser nogen særlig værdi i.

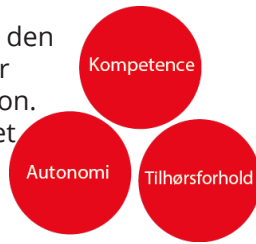
? Kan du komme med et eksempel fra træningssalen, hvor gymnasten har været styret af en ekstern regulering og altså udført en aktivitet for at undgå straf eller for at opnå en belønning?

Introjiceret regulering er en type af ydre motivation, der er mere internaliseret i forhold til ekstern regulering. Adfærden er på en eller anden måde kontrolleret af én selv, men stadig uden en følelse af autonomi. Aktiviteten bliver på den måde udført med følelse af pres for at undgå skyldfølelse eller angst eller for at opnå bekræftelse fra andre. På den måde adskiller introjiceret regulering sig fra ekstern regulering ved at den, udover at være relateret til behovet for kompetence, også relaterer sig til andre mennesker og dermed behovet for tilhørsforhold. Derfor er denne type mere kontrollerende end den er autonom.

Ekstern og introjiceret regulering kan i mange tilfælde medføre positiv adfærd, men der er meget, der tyder på, at det ikke er gunstigt for en præstation over længere tid, fx en sæson eller en hel karriere.

Identificeret regulering er en type af ydre motivation, hvor man identificerer aktiviteten med egne selvvalgte mål, værdier eller forhåbninger. Man kan så at sige identificere sig med opgaven og udføre den frivilligt, dog uden nødvendigvis at opleve den tilfredsstillende i sig selv, som vi ellers kender det fra indre motivation. Derved relaterer identificeret regulering sig til alle tre psykologiske behov: autonomi, kompetence og tilhørsforhold.

Integreret regulering er den mest autonomi-oplevede form for ydre motivation og er dermed den type regulering, der ligger tættest på indre motivation. Det er når man reflekterer og bevidst internaliserer aktiviteten ind i en sammenhæng, så den er fuldt ud i tråd med ens øvrige værdier og behov. Man vil således opleve større autonomi i en given aktivitet.



? *Kan du komme i tanke om en aktivitet, som dine gymnaster udførte på baggrund af ekstern eller introjiceret regulering, men hvor du som træner kunne have gjort mere meningsfuld og dermed have rykket deres motivation mod identificeret eller integreret regulering?*

2.1.4 AMOTIVATION

Amotivation er stadiet, hvor en person mangler et formål med at handle. Man kan være amotiveret, hvis man føler sig inkompetent til at udføre en opgave, eller hvis opgaven ikke fører til det ønskede udfald. Yderligere kan man føle, at handlingen ikke har nogen værdi - hverken i form af ydre motiver eller indre glæde - og dermed være amotiveret.

? *Har du oplevet situationer, hvor dine gymnaster udtrykte, at de ikke kunne se meningen med en øvelse? Hvordan håndterer man sådan en situation, så de ikke bliver amotiverede?*

ET EKSEMPEL FRA TRÆNINGSSALEN

I forbindelse med et træningspas på to timer har træneren valgt at placere en selvtræningsblok på 20 minutter midt i træningen. Gymnasterne er vant til at selvtræne, fordi det er fast "inventar" i alle træningspas. De ved også lige præcis, hvad de hver især skal træne, for de har selv været medbestemmende i at finde, hvilke fokuspunkter eller målsætninger de har for denne måned. Nogle går i gang med at arbejde med rondat, nogle går til hesten og øver deres Yurchenko, mens andre går i recken og øver deres fulde serie.

Aktiviteten opleves værdifuldt for gymnasten og er i overensstemmelse med gymnastens selvvalgte mål. Det er dermed et udtryk for en identificeret regulering.

2.1.5 STØTTE VERSUS UNDERMINERING AF YDRE MOTIVATION

For alle de fire typer af motivationsregulering gælder det, at man skal opleve en eller anden form for kompetence for at være motiveret på nogen måde. Ellers er man amotiveret.

Derudover er antagelsen også, at mennesker som udgangspunkt forsøger at optage holdninger, værdier, adfærd og skikke, som tilhører det sociale miljø, man indgår i, og som er godkendt af andre mennesker, man omgås med. Det betyder, at det har stor betydning for, hvilke værdier, holdninger og adfærd, der dominerer det miljø, som gymnasterne indgår i.

Da ydre motiveret adfærd i udgangspunktet ikke opleves som værende sjov og spændende, udføres handlingen i første omgang med eksterne motiver. Grunden til, at man alligevel er tilbøjelig til at udføre denne aktivitet, er, at man i et vist omfang føler et tilhørsforhold til andre mennesker. Derfor for at være introjiceret reguleret, skal man udover oplevet kompetence, som minimum også føle en form for tilhørsforhold. Det er typisk ønsket om tilhørsforhold og dynamikken i andres accept, der gør folk introjiceret reguleret. Som tidligere nævnt kan introjiceret regulering virke positivt på personen, men fordi introjiceret regulering er betinget af andres accept, og dermed kontrollerende, vil det efterlade folk med en begrænset følelse af autonomi.

Hvis motivationen skal gøres bedre, gennem identificeret eller integreret regulering, er det ikke tilstrækkeligt med oplevelsen af kompetence og tilhørsforhold. En person skal også opleve autonomi - dvs. man skal opleve selvstændighed og have fornemmelsen af valgfrihed. Det er derfor vigtigt, at miljøet ikke er kontrollerende, da dette begrænser oplevelsen af autonomi og dermed muligheden for at gøre aktiviteten meningsfuld for personen. For fuldt ud at optage aktiviteten som ens egen, hvor den er styret af autonomi, er det nødvendigt, at man forstår betydningen og værdien af aktiviteten.

? *Hvilke af de fire reguleringstyper, mener du, at jeres træningsklima støtter? Og hvilke typer mener du, at jeres træningsklima underminerer?*

ET EKSEMPEL FRA TRÆNINGSSALEN

Eksternt reguleret: Træneren siger: "Hvis ikke du laver den der øvelse nu, får du 10 armstrækkere!"

Introjiceret reguleret: Træneren siger: "Hvis du træner behårdt, så bliver du den bedste på holdet."

Identificeret reguleret: Træneren siger: "Du kan vælge i mellem disse tre øvelser. Hvad tænker du, der er bedst for dig at træne i dag?"

Integreret reguleret: Gymnasten siger til træneren: "Til morgentræningen i morgen vil jeg gerne have din feedback på mit slipmoment i den forskudte barre."

2.2 SAMMENFATNING

Selvbestemmelsesteorien beskriver tre typer af motivation, nemlig indre motivation, ydre motivation og amotivation. Du har også læst, at ydre motivation er opdelt i fire regulerings-typer, hvor typen af regulering er styret af graden af kontrol/autonomi. Derudover ved du nu også, at de tre basale psykologiske behov, kompetence, autonomi og tilhørsforhold er afgørende at overveje, når man taler motivation og organiserer sin træning. Og husk; det er oplevelsen af de tre basale psykologiske behov, som er den afgørende for, hvorvidt de er opfyldt eller ej.

I en træningssammenhæng handler det derfor om at have oplevelsen af at være ophavsmand til det, man gør og laver. Så er det også nærliggende at spørge sig selv "Jamen, skal alle vores gymnaster nu selv til at planlægge træningen?" Svaret er nej, det er selvfølgelig ikke meningen. I hvert fald ikke i første omgang. Denne viden du nu har fået, skal i stedet ses som noget, du skal være bevidst om i din planlægning og afvikling af træning (og konkurrencer). Der er selvfølgelig momenter af træningen, hvor gymnasterne skal lave ting, som de ikke selv ville have valgt, hvis de fik muligheden. Det handler derfor om, for dig som træner, at gøre disse aktiviteter så meningsfulde som overhovedet muligt, og måske endda tage gymnasterne med på råd i forhold til udførelsen af aktiviteter. Fx. er utallige gentagelser af et rondat måske ikke det mest motiverende, men vi ved som trænere, at det er af afgørende betydning for at blive en dygtig gymnast.

Opgaven ligger derfor i at hjælpe gymnasterne med at forstå vigtigheden i de mange gentagelser, så gymnasterne på sigt kan tage ejerskab over træningen og opleve det meningsfuldt. Det sker blandt andet ved, at gymnasterne bliver dygtigere til øvelsen, og at de kan se, at det

hjælper dem i deres gulvøvelser eller på bommen. Man kan også opstille en ramme med valgmuligheder. For eksempel: "Her har du fire forskellige øvelser. Du skal vælge og udføre tre af øvelserne og lave 25 gentagelser i alt. Fortæl mig, hvorfor du har valgt de tre øvelser?"

ET EKSEMPEL FRA FORSKNING

Autonomy Support and Need Satisfaction in the Motivation and Well-Being of Gymnasts (Gagné, Ryan, & Bargmann, 2003)

Et forskningsstudie af 45 kvindelige gymnaster i alderen 7 til 18 år har kigget på, hvorvidt gymnaster oplever trænere og forældre som autonomistøttende, og hvilken indflydelse det har på kvaliteten af gymnasternes motivation. Forskerne finder, at desto mere gymnasterne oplever deres forældre og trænere som værende autonomistøttende desto mere autonomimotiverede var gymnasterne (identificeret, integreret reguleret eller indre motiveret).

Derudover finder forskerne også, at gymnasterne ændrede deres generelle tilfredshed fra før træning til efter træning alt efter, hvilken oplevelse de har af de tre basale psykologiske behov. Det vil sige, at hvis gymnasterne var mindre tilfredse inden træning, var de mere tilfredse efter træning, hvis de under træningen havde en positiv oplevelse af de tre basale psykologiske behov.

Vil du læse mere om Selvbestemmelsesteorien er bogen "Motivation - Viden og Værktøjer fra Positiv Psykologi" af Kennon Sheldon (Sheldon, 2012) et rigtig godt bud.

Derudover kan du læse mere om den aktuelle forskning inden for området på denne hjemmeside <http://selfdeterminationtheory.org>



KAPITEL 3: MÅLORIENTERINGSTEORIEN

I forrige afsnit beskrev vi selvbestemmelsesteorien, der lidt forenklet sagt handler om, hvad der motiverer mennesker generelt. I en sportskontekst er det naturligvis også interessant at kigge på, hvad der motiverer mennesker, når det handler om at være kompetent til noget. Her er den mest anvendte motivationsteori indenfor sportspsykologi målorienteringsteorien (på engelsk Achievement Goal Theory).

Målorienteringsteorien handler om, at vi som menneske har evnen til målrettet og bevidst at arbejde mod at opnå et mål, og at den orientering, vi har mod at opnå et mål, har betydning for vores overbevisninger og beslutninger i en præstationsammenhæng. En definition kan derfor være: bestræbelsen på at udvikle og demonstrere kompetence og undgå at udvise inkompetence. Det lyder måske lidt kryptisk, men hænger på lidt endnu.

De fleste af os vil gerne have en oplevelse af at være kompetente til noget. Det har stor betydning for vores selvværd og identitet generelt. Men der kan være stor forskel på, hvordan vi ser det at være kompetent. For nogle mennesker handler det om at vise, at man er bedre end andre, mens det for andre handler om, hvor dygtig man er i forhold til sig selv. Den første måde at se det på, kalder vi for konkurrenceorientering, og den anden måde kalder vi for opgaveorientering.

? *Kan du komme i tanke om to af dine gymnaster, hvor det for den ene handler om at vise, at han/hun er bedre end andre, og det for den anden handler om at være dygtig i forhold til sine egne evner? Hvordan kommer det til udtryk i deres træning?*

3.1.1 KONKURRENCEORIENTERING

At være konkurrenceorienteret betyder, at man er orienteret mod at udvise kompetence i forhold til andre. Altså om jeg er bedre end ham eller hende ved siden af. Når en konkurrenceorienteret person oplever at være bedre end andre, vil vedkommende formentlig føle status og anerkendelse. Ligeledes vil han eller hun forsøge at undgå at udvise inkompetence overfor omverdenen.

Hvis man er konkurrenceorienteret og oplever at være kompetent, vil man være tilbøjelig til at tilgå opgaven med en kompetitiv adfærd. Det er de mennesker, der søger konkurrencer og ønsker at udvise overlegenhed i forhold til omgivelserne. Når man er konkurrenceorienteret og oplever stor kompetence, vil man være motiveret for at vise sine evner overfor andre.

Og hvis man kan fremføre sine evner med en lille indsats, ser man det som et tegn på endnu højere evne. Derfor vil konkurrenceorienterede personer være tilbøjelige til at bruge mindst mulig indsats i forsøget på at nå sine mål.

Hvis man modsat oplever ikke at kunne udvise kompetence, vil man være tilbøjelig til at udvise negativ adfærd i form af at undgå opgaven, undgå udfordringer, være mindre vedholdende, når man møder udfordringer, og derfor eventuelt kun udføre opgaven med en lille indsats og i den sidste ende helt stoppe med aktiviteten.

? *I hvilke tilfælde mener du, at det kan være en fordel at være konkurrenceorienteret i gymnastik? Og i hvilke tilfælde mener du, at det er en ulempe?*

EKSEMPEL FRA FORSKNINGEN

Carol Dweck, en af verdens førende motivationsforskere, undersøgte i et meget kendt studie, børns motivation. Forskerne (Mueller & Dweck, 1998) bag forsøget gav en gruppe børn nogle opgaver, de skulle løse, hvorefter børnene blev delt i to grupper, der fik to forskellige typer ros: Den ene gruppe blev rost for deres intelligens ("wow, det er et virkelig flot resultat... du må være meget klog"), mens den anden gruppe blev rost for deres indsats ("wow, det er et virkelig flot resultat ... du må have arbejdet meget hårdt").

Herefter blev børnene præsenteret for nogle endnu sværere opgaver. Her viste det sig, at de børn der var blevet rost for, hvor kloge de var, klarede sig markant dårligere end de børn, der var blevet rost for deres indsats.

Til slut fik børnene nogle opgaver, som var på præcis samme niveau, som da de startede – og endnu en gang havde måden børnene var blevet rost på sat sig spor: De børn der var blevet rost for, hvor dygtige de var, klarede sig DÅRLIGERE end første gang de lavede opgaverne, mens de børn, der var blevet rost for deres indsats, klarede sig markant BEDRE, fordi de brugte mere tid på opgaverne og var mindre bange for at fejle.

På grund af de overraskende resultater har forskere sidenhen gentaget forsøget et antal gange med børn fra forskellige baggrunde og i forskellige aldre – hver gang med samme resultat.

3.1.2 OPGAVERIENTERING

De mennesker, som er opgaveorienterede, er i høj grad orienterede mod at mestre og blive dygtigere til den opgave, de står overfor. Når de mestrer den opgave, de skal løse, oplever de at være kompetente. For dem som er opgaveorienterede, er det faktisk lige meget, om der er andre, som gør det bedre end dem selv, da det at mestre en given opgave refererer tilbage til ens eget niveau. Lidt forsimplet kan man sige, at det for opgaveorienterede mennesker handler om, hvor gode de er til at udføre opgaven i dag, i forhold til hvor gode de var til opgaven i går. Det er dermed også mindre vigtigt for de personer at sammenligne deres evner med andre.

Som udgangspunkt vil man opleve en positiv adfærd hos de mennesker, der er opgaveorienteret og som forsøger at mestre eller blive bedre til opgaver. De vil være mere tilbøjelige til at fortsætte på trods af fejl, øge indsatsen, vælge mere udfordrende opgaver og være mere interesseret i opgaven.

? *I hvilke tilfælde mener du, at det kan være en fordel at være opgaveorienteret i gymnastik? Og i hvilke tilfælde mener du, at det er en ulempe?*

3.1.3 DYNAMIKKEN I MÅLORIENTERINGER

Nu har vi meget groft opdelt og beskrevet to typer af målorienteringsmotivation. Fælles for begge orienteringer er, at det handler om at udvise kompetence, men hvor det for den ene type handler om at udvise kompetence med reference til ens egen fortid og evner, handler det for den anden type om at udvise kompetence i forhold til andre mennesker. Du sidder måske og kan genkende dig selv eller nogle af dine gymnaster i enten den ene eller anden kategori eller måske ligefrem i begge dele. Det er heller ikke forkert, for man kan godt være påvirket af begge typer orientering i forskellig grad. Derudover er disse orienteringer meget dynamiske og kan ændres fra øjeblik til øjeblik, som man optager information fra omgivelser-

ne, som for eksempel trænerens, holdkammeraters eller forældrenes orientering. For eksempel kan en gymnast, der i udgangspunktet er opgaveorienteret, blive påvirket af at træneren hver gang til træning laver konkurrencer mellem gymnasterne. Dermed bliver gymnastens kompetence vurderet på baggrund af holdkammeraternes kompetencer, og således påvirket til at være konkurrenceorienteret. Det handler alt sammen om, hvilken oplevelse gymnasten har af konteksten, som han eller hun befinder sig i. Og netop omgivelserne og konteksten kommer vi nærmere ind på i det næste afsnit.

Der er måske også nogen som sidder og tænker "Det er jo konkurrencegymnastik, vi laver, så hvorfor skal vores gymnaster ikke være konkurrenceorienterede?". Her er det vigtigt at sige, at den opgaveorienterede tilgang ikke er det samme som ikke at kunne konkurrere. Den opgaveorienterede gymnast vil i højere grad se konkurrencen som en mulighed for at gøre sit ypperste. Placeringen til konkurrencen eller hvorvidt det lykkedes gymnasten at slå nogle af sine konkurrenter er derfor sekundært, men ikke nødvendigvis ligegyldigt.

For eksempel kan man se, at når man kigger på, hvad der kendetegner eliteatleter (læs: senior eliteatleter), så er mange af dem kendetegnede ved både at være opgaveorienterede og konkurrenceorienterede (Pensgaard & Roberts, 2002). Er du interesseret i at vide mere om, hvad forskningen har fundet ud af i forbindelse med sammenhæng mellem målorientering og talentudvikling, så se Tabel 1 bagerst i materialet.

? *Men inden vi går videre foreslår vi, at du griber pen og blok og skriver tre sætninger om, hvad der har overrasket dig mest indtil nu.*

? *Hvad kan du som træner gøre eller sige for at påvirke henholdsvis konkurrenceorientering eller opgaveorientering hos dine gymnaster?*



KAPITEL 4: EMPOWERING COACHING - TRÆNERENS ROLLE I ET MOTIVATIONS KLIMA

Gymnasternes motivation bliver i høj grad påvirket af det motivationsklima, de indgår i. Man ved fra forskningen i sportspsykologi, at trænere har stor indflydelse på udformningen af motivationsklimaet i en udviklingskontekst. Foruden forældre har trænere en direkte indflydelse på, hvilken motivationsorientering atleter adapterer i deres daglige træning. Det vil sige, at vi som trænere har mulighed for at påvirke, om vores atleter oplever at få opfyldt deres behov for autonomi, kompetence og tilhørsforhold for såvel, som de er opgave- eller konkurrenceorienterede.

Faktisk har man i nyere forskning vist, at trænere, der arbejder bevidst med såkaldte empowering coaching teknikker, formår at skabe et motivationsklima, hvor atleter oplever større glæde og medbestemmelse i aktiviteten samt er mere opgaveorienterede (Duda, 2013; Duda & Appleton, 2016). Det handler om at give ansvaret tilbage til atleten.

Empowering coaching er en tilgang, der er baseret på viden omkring selvbestemmelsesteorien og målorienteringsteorien, som vi har gennemgået tidligere. Det vil sige, at det er en tilgang, hvor træneren udarbejder sin træning, hvad end det er gymnastik, fodbold eller noget helt tredje, således, at den tilgodeser atleternes behov for autonomi, kompetence og tilhørsforhold, samt skabe en træning hvor fokus er på mestring af opgaven fremfor konkurrence atleterne i mellem.

Et konkret planlægningsredskab er TARGET-modellen (se Figur 3). TARGET-modellen hjælper dig som træner med at overveje seks væsentlige elementer, som har betydning for gymnasternes motivation (Clements & Morgan, 2015).

- Task (Opgave) refererer til, hvordan aktiviteten er struktureret, og i hvilket omfang gymnasten kan bidrage til udformningen af opgaven.
- Authority (autoritet) henviser til, hvem der træffer beslutninger i forbindelse med opgaven.
- Recognition (anerkendelse) betyder hvad, hvem og hvordan gymnasterne bliver anerkendt, når de arbejder med opgaven.
- Grouping (gruppering) refererer til, hvordan gruppen er sammensat.
- Evaluation (evaluering) henviser til, hvorvidt gymnasterne bliver vurderet individuelt og privat eller generelt og offentligt.

- Time (tid) refererer til, hvilket tempo opgaven udføres med, hvor lang tid der er sat af til opgaven, og hvor meget fleksibilitet gymnasterne har i tilegnelsen af færdigheden, som de arbejder med.

Et empowering motivationsklima er et klima, hvor opgaven lægger op til at gymnasterne evaluerer deres egen indsats på baggrund af egne kompetencer, opgaver der ligger op til samarbejde og har et demokratisk lederskab. Det er et klima, hvor man anerkender indsatsen og individuelle forbedringer som modsætning til anerkendelse af et konkret færdighedsniveau og udkonkurrering af medgymnaster. Det er grupperinger af gymnaster med blandede evner samt individuel evaluering og tilstrækkelig tid til at læring finder sted.

Figur 3 - TARGET-modellen



KAPITEL 5: AFSLUTNING

Du har nu været igennem GymDanmarks teorimateriale om det trænerskabte motivationsklima. Håbet er, at du nu sidder med en oplevelse af at vide mere om motivation, har reflekteret over din egen praksis som træner, samt at du føler en nysgerrighed og har lyst til at dykke dybere ned i dine muligheder for at skabe et funktionelt og fordrende motivationsklima i din gymnastiktræning.

Målet er ikke at revolutionere trænergerningen, eller skabe et billede af, at motivationsklimaet er det eneste vigtige i en træningssituation.

Målet er blot at gøre opmærksom på ét af de elementer, der har betydning for gymnasternes udvikling. Det er også vigtigt at pointere at træneropgaven består af mange facetter. Som træner skal du stadigvæk have stort indblik i den tekniske, fysiske og mentale træning, mens et fokus på motivationsklimaet snarere refererer til dine ledelsesmæssige og pædagogiske evner.

God fornøjelse med træningen.



KAPITEL 6: APPENDIX

I Tabel 1 er det forsøgt at skabe et overblik over, hvad vi ved fra forskning i motivation.

Tabellen skal forstås på den måde, at OOMK (opgaveorienteret motivationsklime) betyder at atleterne oplever motivationsklime som opgaveorienteret, mens KOMK (konkurrenceorienteret motivationsklime) betyder situationer, hvor atleter oplever motivationsklime som konkurrenceorienteret.

En positiv sammenhæng betyder for eksempel at hvis atleterne oplever et OOMK, er der en større sandsynlighed for, at atleterne oplever selvtillid.

En negativ sammenhæng betyder for eksempel at hvis atleterne oplever et KOMK, er der en mindre sandsynlighed for, at atleterne oplever positive følelser.

	Positiv sammenhæng	Negativ eller ingen sammenhæng
OOMK	Opgaveorientering	Egoorientering
	Oplevet kompetence	Normrefererende kompetence (fx "Jeg passer ikke ind her")
	Selvtillid	
	Tydelige performancemål	
	Oplevelse af autonomi	
	Indre motivation, identificeret regulering	Introjeret regulering
	Positive følelser	Negative tanker og bekymringer
	Positiv attitude mod sport	
	Konstruktive handlestrategier	Ukonstruktive handlestrategier
	Positiv social attitude	Negativ social attitude
KOMK		Perfektionisme
	Egoorientering	Opgaveorientering
	Normrefererende kompetence (Fx "Jeg passer ikke ind her")	Selvrefererende kompetence
		Oplevet autonomi
		Tilhørsforhold
	Ekstern regulering, amotivation	Indre motivation, identificeret eller introjeret regulering
	Negative følelser	Positive følelser
	Negative tanker og bekymringer	
	Ukonstruktive handlestrategier	Konstruktive handlestrategier
	Negativ sociale attitude	Positiv sociale attitude
Perfektionisme		

Tabel 1 - Sammenhæng mellem motivationsklime og talentudvikling: I tabellen ser du henholdsvis positive og negative/ingen sammenhænge mellem Opgaveorienteret motivationsklime (OOMK) og talentudvikling samt sammenhænge mellem Konkurrenceorienteret motivationsklime (KOMK) og talentudvikling (Harwood, Keegan, Smith et al., 2015).