Talent Team 2.0

Silkeborg Pigerne & Drengene

DIF - Diplomtræneruddannelsen 2018/2019
Eksamensopgave - blok 1
Oliver Høgfeldt Bay - Silkeborg P / D & GymDanmark.

Antal anslag: 18.999
Antal normalsider: 7,92

Indholdsfortegnelse

Indledning 3
Problemformulering 3
SWOT-analyse 3
Trænerfilosofi 4
Talent Team - Gymnastik 2.0 4
Analyse af nuværende miljø 4
Tidspunkt for specialisering 4
Udvælgelsesfasen 5
Miljøet omkring TT-gymnasterne 6
Handlingsplan 7
Udvælgelsesfasen 7
Mestringsklima vs. konkurrenceklima 8
Trænerteam 9
Samarbejde om udøveren 12
Fokus på mentaltræning 14
Konklusion 14
Litteraturliste 16
Bilag 1 17
Bilag 2 18
Værdier jeg står for som træner 18

Indledning

Silkeborg Pigerne & Drengene (SPD) har siden 2008 arbejdet med talentudviklingsprogrammet: Talent Team - Gymnastik (TTG). Gennem tiden har der været forskellige aktører med i projektet. Nu er TTG et samarbejde mellem SPD, EliteSilkeborg[1] og Langsøskolen, hvor skole og idræt kombineres for talentfulde atleter i 7.-9. klasse. SPD står for afviklingen af de to ugentlige morgentræninger, som pt. er en del af samarbejdsaftalen. Ydermere står SPD for udvælgelsen af hvilke gymnaster, der får adgang til at søge optagelse på TTG. EliteSilkeborg står for koordinering mellem SPD og Langsøskolen. I lyset af undervisningsforløbet på DIF Diplomtræneruddannelsen Blok 1, ønsker jeg at undersøge mulighederne for at styrke talentudviklingsmiljøet på TTG - lidt poppet beskrevet vil jeg skabe Talent Team - Gymnastik 2.0. Opgaven vil gennem udvalgt teori foretage en analyse af det nuværende miljø, for efterfølgende at fremlægge en handlingsplan for fremtidens Talent Team - Gymnastik.

Problemformulering

Hvordan kan det nuværende talentudviklingsmiljø på Talent Team styrkes?

SWOT-analyse[2]

Min SWOT-analyse tager udgangspunkt i det Talent Team - Gymnastik koncept, som klubben har på nuværende tidspunkt. Denne analyse vil danne grundlag for hvilke tiltag jeg vurderer, der skal implementeres i Talent Team 2.0.

Se bilag 1 for SWOT-analyse.

Ud fra SWOT-analysen kan vi se hvilke elementer, der med fordel kunne ændres for at skabe en bedre version af talentudviklingsprogrammet. Gennem analyse af styrker, svagheder og muligheder ønsker jeg at kortlægge hvilke forandringer, som ville præge miljøet i den bedst mulige retning.

[1] For mere information om EliteSilkeborg: http://www.elitesilkeborg.dk/om-elitesilkeborg/
[2] Hassmén & Hassmén, Idrætsledelse, Frydenlund, 2011, Side 56.

Trænerfilosofi

For at give en forståelse for, hvorfor jeg senere vælger, som jeg gør, vil jeg kort redegøre for min egen trænerfilosofi. Dette skal give indblik i mine ambitioner og værdier, hvilket unægteligt vil have indflydelse på min analyse og konklusion af Talent Team 2.0.

Gennem stærke relationer ønsker jeg at præge atleterne til at blive hele, selvstændige og reflekterende mennesker. Jeg ønsker gennem mit socialkonstruktivistiske læringssyn samt mit eksistentialistiske menneskesyn at bidrage til gymnasternes udvikling. Jeg ønsker at facilitere et miljø omkring atleterne, som er bygget på tillid og gensidig respekt.

Se bilag 2, for at læse hvilke værdier der ligger bag trænerfilosofien.

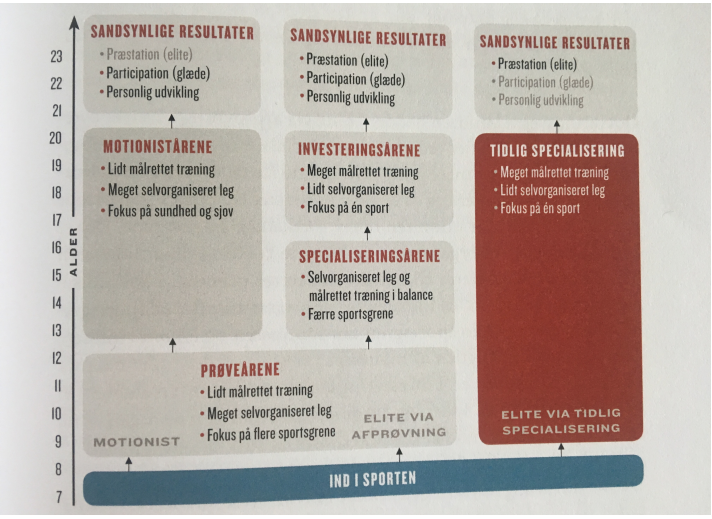
Talent Team - Gymnastik 2.0

For at kunne skabe de bedste rammer for forandringerne er vi nødt til at foretage en mere dybdegående analyse af punkterne i SWOT-analysen.

Analyse af nuværende miljø

Tidspunkt for specialisering

SPD gjorde i 2016 en indsats for at undgå tidlig specialisering. Vi oprettede vores Børnegymnastik afdeling, som ikke deltager ved konkurrencer. Denne afdeling indeholder aldersgrupperne: 1-10 år. Når gymnasterne bliver 10 år kan de vælge mellem to forskellige konkurrencedischipliner: TeamGym eller Tumbling. Der er fortsat klubbens holdning, at deltagelse ved konkurrencer skal fordre proces, udvikling og læring og dermed ikke have fokus på at vinde medaljer eller score høje karakterer. Talent Team programmet starter i 7. klasse, hvilket betyder, at gymnasterne er 13 år, når de vælger at fordybe sig yderligere i gymnastikken. Dette betyder, at Talent Team satsningen går fint i tråd med teorien bag The Developmental Model of Sport Participation (se figur 1).



Figur 1 - The Developmental Model of Sport Participation[3]

Udvælgelsesfasen

I dag foregår udvælgelsen ved, at gymnaster med interesse tilmelder sig en udtagelsestræning, hvor de bliver testet i grundteknik, styrke og bevægelighed. Der kigges derefter på resultaterne og de gymnaster, som scorer højest, tilbydes en plads. Der foretages sociale hensyn. F.eks. kan en dreng, som ikke scorer lige så højt, som de andre udtages, hvis han ellers ville være den eneste dreng på sin årgang, som ikke blev tilbudt en plads.

Dette betyder, at vi først opfordrer til en naturlig selektering ved at alle, som har lyst kan tilmelde sig udtagelsen. Dog går vi direkte over i den aktive selektering ved at teste og kigge på, hvor højt den enkelte udøver scorer i de forskellige tests.

De tests, gymnasterne kommer igennem, kan give en indikation på, hvor i sin udvikling gymnasten befinder sig her og nu. Dog er dette ingen garanti for, at gymnasten er bedre på længere sigt end en, som ikke er lige så langt i sin udvikling ved udtagelsen. Vi kigger altså på gymnasterne med nutidens briller[4], hvilket ikke altid afspejler fremtiden korrekt. Dette leder os til et af punkterne i SWOT-analysen: “manglende definition på: hvad er et talent?”. Ydermere er denne form for udvælgelse med til at skabe et miljø med øget fokus på konkurrenceklima[5].

[3] Henriksen, Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, 2011, Dansk Psykologisk Forlag A/S, side 31.
[4] Henriksen, Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, 2011, Dansk Psykologisk Forlag A/S, side 24.
[5] Henriksen, Hansen, Hansen, Gyldendals Idrætspsykologi, 2010, Gyldendal A/S, side 24.

Miljøet omkring TT-gymnasterne

Som tidligere nævnt er TTG et samarbejde mellem EliteSilkeborg, Langsøskolen & SPD. I hvert fald på papiret. I praksis er der ikke meget dialog og samarbejde mellem de tre aktører. Kigger vi på TTG gennem Team Danmarks Talenthus (se figur 2) er dette en svaghed, særligt når vi kigger på helhed og samarbejde. Ydermere er dialogen med forældrene minimal. Dette skaber ligeledes en udfordring i forhold til samarbejdet i Talenthuset. En manglende dialog mellem hold-træner og TTG-træner betyder, at der kan findes forskellige målsætninger for de enkelte gymnaster, hvilket ikke gavner den enkelte udøvers udvikling.

Figur 2: Team Danmarks Talenthus[6]

Når eleverne samles i talentklasserne, betyder det også, at deres vennekreds bliver mere fokuseret omkring gymnastikken. Vi præger gymnasterne til, at deres identitet i højere grad læner sig op ad gymnastikken. Dette er ikke nødvendigvis et problem, men det er vigtigt at have opmærksomheden rettet på den enkelte og deres identitetsopfattelse. Det kan være kritisk, hvis gymnastikken bliver eneste bærende søjle i udøveren identitet[7].
Samlingen af eleverne i talentklasserne bidrager dog også til, at gymnasterne får et fællesskab på tværs af køn, gymnastikdisciplin og årgange.

Træningsplanlægningen er meget forskellige fra TTG-træninger til hold-træninger. Dette kan være både positivt og negativt, da forskellige udøvere har forskellige præferencer.
På TTG er der i dag én træner og 23 gymnaster. Dette er en udfordring i forhold til at kunne understøtte den enkeltes udvikling ved hver træning. Dog er det positivt, at gymnasten oplever at have samme træner gennem hele forløbet.

[6] Team Danmark., DIF., (2017). Værdisæt for talentudvikling i dansk idræt - Talenthuset.
[7] Henriksen, Hansen, Hansen, Gyldendals Idrætspsykologi, 2010, Gyldendal A/S, side 12.

Træningen afvikles samtidigt med, at Elite Akademiet (EA)[8] træner. Dette giver igen en udfordring, da træneren for EA pt. er den samme som for TTG. Bortset fra dette er det en styrke, at EA-gymnasterne træner side om side med TT-gymnasterne og dermed fremstår som nære rollemodeller[9].

Gymnasterne præsenteres ikke for nogen former for mentaltræning gennem deres forløb på TTG.

Handlingsplan

Ud fra analysen af det nuværende talentudviklingsmiljø ønsker jeg at udforme en handlingsplan, som skal ændre væsentlige parametre, så miljøet optimeres. Denne handlingsplan skal efterfølgende godkendes af bestyrelsen i SPD, hvorefter den vil blive eksekveret i praksis.

Udvælgelsesfasen

Metoden, hvor interesserede gymnaster tilmelder sig udtagelsen, fastholdes. Dette giver en naturlig selektering[10], da de gymnaster, som ikke har interesse i, at investere den ekstra tid og energi i gymnastikken, kan vælge ikke at tilmelde sig udtagelsen. Omvendt har alle muligheden for at tilmelde sig udtagelsen, uanset nuværende niveau. Da vi ikke har uendelige pladser, da skolen ikke har uendelige pladser i talentklasserne, er vi nødt til at foretage en aktiv selektering - altså udvælge hvem, der tilbydes en plads. Vi ønsker at fastholde de tests, som vi har kørt med de sidste 2 år, da vi mener, at disse kan give os et indblik i den enkeltes forudsætninger for gymnastisk udvikling. Dog ønsker vi ikke, at resultaterne af disse tests skal være altafgørende for en eventuel udtagelse. Først og fremmest vil vi inddrage fødselsdatoen for den enkelte atlet i vurderingen. Vi ønsker at undersøge, om resultatet er 'dårligere' end de andres grundet senere udvikling (født senere på året)[11]. Ligeledes er det vigtigt for os at huske, at vi kigger på udøveren gennem nutidens briller, hvorfor det bliver ekstremt vigtigt, at vi stiller os selv spørgsmålet: "Hvad er planen for denne atlet? Tror vi på potentialet på den lange bane? Eller er atleten 'bare' dygtig nu?". Dernæst ønsker vi at indgå i dialog med hold-træneren, som skal komme med input til den enkelte gymnast. Ting, der er relevante at have kendskab til, er: "Hvordan er gymnasten i træningssammenhænge? I hvor høj grad tager gymnasten medansvar for egen læring?".

Ved tilmeldingen, til udtagelsen, svare gymnasterne på, hvad deres mål er med at gå på Talent Team. Dette element har aldrig været brugt i forbindelse med udvælgelsen. Det ønsker vi at ændre i TTG 2.0. Ligeledes skal gymnasterne oplyse om eventuelle skadesforløb. Disse skal også i højere grad indgå i den samlede vurdering af gymnasten.

---

[8] Samme koncept som Talent Team, blot for gymnaster på ungdomsuddannelserne.
[9] Henriksen, Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, 2011, Dansk Psykologisk Forlag A/S, side 170.
[10] Team Danmark. ATK 2.0 (...). Formegon Aps. Side 23.
[11] Henriksen, Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, 2011, Dansk Psykologisk Forlag A/S, side 24.

Den endelige vurdering af gymnasten skal tage udgangspunkt i Team Danmarks definition af et talent:

> *"En ungdomsatlet med kompetencer og færdigheder i en sportsgren, som sandsynliggør en langsigtet udvikling til senioratlet på højeste internationale niveau[12]"*

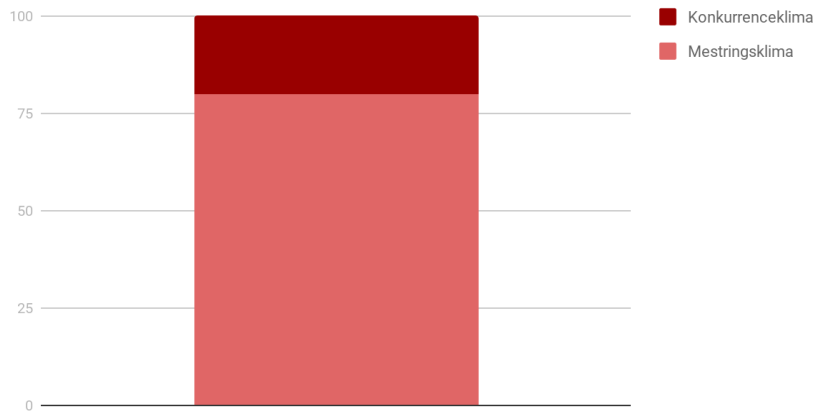
Sidst men ikke mindst skal pladserne fordeles med hensyntagen til sociale-relationer. Eks. hvis 10 drenge, som går på hold sammen om aftenen, stiller op, må der ikke kun sorteres én fra.

Mestringsklima vs. konkurrenceklima

Gennem ændringen af vores udvælgelsesprocedure forsøger vi at skifte fokus fra, at 100% er resultaterne i diverse tests, som er afgørende for, om man får tilbudt en plads eller ej. Dette er med til at præge vores forståelse af klimaet omkring miljøet. Vi ønsker at ændre vores nuværende overvejende konkurrenceklima til et overvejende mestringsklima[13].

Denne ændring skal, som allerede nævnt, starte med ændringen af vores udvælgelsesprocedure. Den skal dog fortsætte ind i vores miljø og afspejles helt ned på træningsniveau. Det betyder, at der i træningen ikke skal være fokus på den indbyrdes konkurrence, altså konkurreklimaet, men i stedet være fokus på, hvorvidt den enkelte mestre de opgaver, vedkommende stilles.

Når det er sagt, må vi ikke negligere, at indbyrdes konkurrence nogle gange kan bidrage til udviklingen af den enkeltes færdigheder. Vi ønsker derfor en fordeling og et samspil mellem de to klimaer. I figur 3 ses den ønskede fordeling af henholdsvis konkurrence- & mestringsklima.



Figur 3 - ønsket fordeling af mestrings- & konkurrenceklima på TTG 2.0

[12] Team Danmark. ATK 2.0 (...). Formegon Aps. Side 37.
[13] Henriksen, Hansen, Hansen, Gyldendals Idrætspsykologi, 2010, Gyldendal A/S, side 24.

For at lykkedes med denne fordeling, er vi nødt til at arbejde med gymnasternes orienterings-typer. De skal gøres bevidste om konkurrenceorientering & opgaveorientering, samt hvilken betydning forskellige samspil af disse orienterings-typer har. Dette ændres selvsagt ikke fra dag til dag, men præges af både miljøets klima, trænerens orienterings-type, forældre, venner, lærer m.fl.[14]

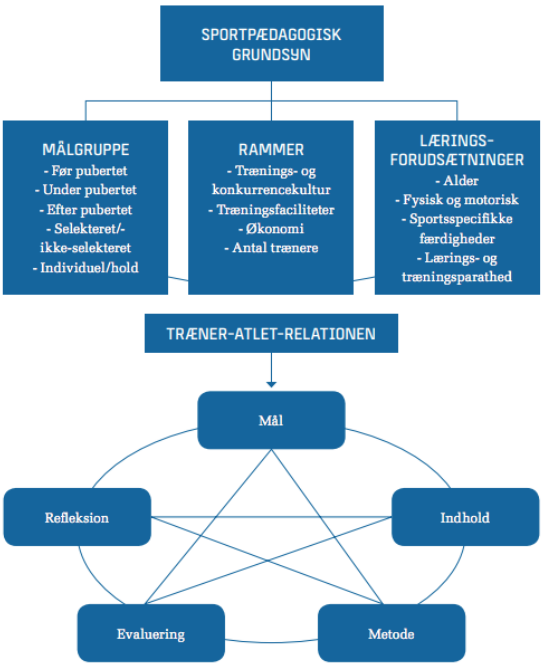
Trænerteam

Pt. er 23 gymnaster udtaget til TTG. Disse er fordelt i 7. og 8. klasse. Dette betyder, at pr. 1. aug 2019 vil der komme yderligere x antal 7. klasses elever. Antallet vil derfor stige. 1 træner er ikke længere nok. Der skal gøres en indsats for at finde en ekstra træner, som kan indgå i TTG-trænerteamet. Udfordringen er, at TTG-træningerne er placeret på hverdagsmorgener, hvor mange ofte er på arbejde eller i skole. Bestyrelsen skal kigge på økonomien i forbindelse med "ansættelse" af endnu en træner til trænerteamet. Jeg, som sportschef, skal finde kvalificerede emner til tjansen.

For at vi kan levere kvalitet i trænigen, er det min overbevisning, at vi på længere sigt skal være 3 trænere i TTG-trænerteamet. Dette vil give muligheden for flere TT-gymnaster uden at gå på kompromis med kvaliteten af træningerne. For at holde kvaliteten i træningerne skal der være én træner pr. max 15. gymnaster.

Udover flere hænder er det vigtigt, at trænerteamet har en fælles linje for, hvordan træning tilrettelægges. For at sikre kvalitet i planlægningen, samt afviklingen af træninger, mener jeg, vi bør inddrage Lene Terps sportspædagogiske model (se figur 4). Ved at anvende denne model som planlægningsværktøj, sikrer vi, at trænerteamet har taget stilling til alle vigtige parametre inden træningen igangsættes. Dette kræver selvfølgelig, at de øvrige trænere i trænerteamet sættes ind i modellen og ATK 2.0's anbefalinger om træning for de forskellige aldersgrupper.

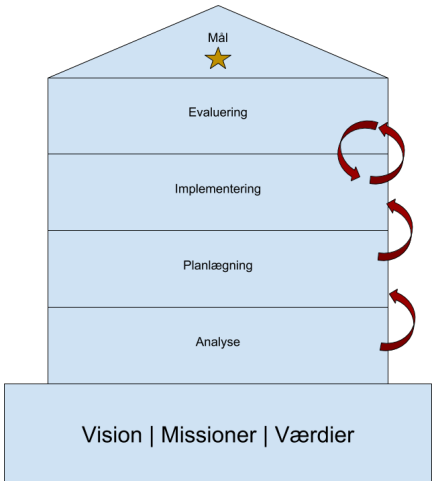
[14] Henriksen, Hansen, Hansen, Gyldendals Idrætspsykologi, 2010, Gyldendal A/S, side 23.



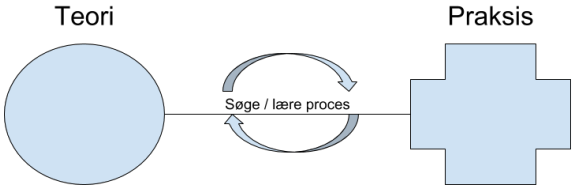
Figur 4 - Sportspædagogisk model[15]

For at skabe fælles ståsted for trænerteamet vil dette få til opgave i fællesskab[16] at udforme visionen og missionerne for Talent Team 2.0. Det er vigtigt, at trænerteamet forstår begreberne vision & mission, inden arbejdet påbegyndes. TTG 2.0's vision skal tage udgangspunkt i SPD's vision, men skal ikke være en direkte kopi. Visionen skal efterfølgende godkendes af SPD's bestyrelse. Når visionen er godkendt, skal trænerteamet udarbejde en strategi for implementeringen af visionen og mission(erne) i det daglige. Dette gøres efter modellen i figur 5. Under udarbejdelsen af strategien er det vigtigt, at trænerteamet husker, at teori og praksis ikke altid er ens. Det vil derfor være essentielt, at de forholder sig opsøgende og nysgerrige på de processer, der igangsættes, og at de anvender den læring, de opnår undervejs (se figur 6). Ydermere bør trænerteamet forholde sig til Edgar Scheins model for organisationsstruktur (se figur 7). Gennem dialog skal trænerteamet have taget stilling til de tre niveauer: artefakter / adfærd, værdier og antagelser[17]. Dette skal sikre, at trænerteamet er sammenhængende og har fælles fodslag for det videre arbejde. Som værktøj til arbejdet med Scheins teori bør trænerteamet inddrage og modificere Miljøsucces-modellen[18] (se figur 8).

[15] Team Danmark. ATK 2.0 (...). Formegon Aps. Side 232.
[16] Hassmén & Hassmén, Idrætsledelse, Frydenlund, 2011, Side 50.
[17] Folkmann, B. (2010). Edgar Schein organisationskultur og ledelse.
[18] Henriksen, Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, 2011, Dansk Psykologisk Forlag A/S, side 53.



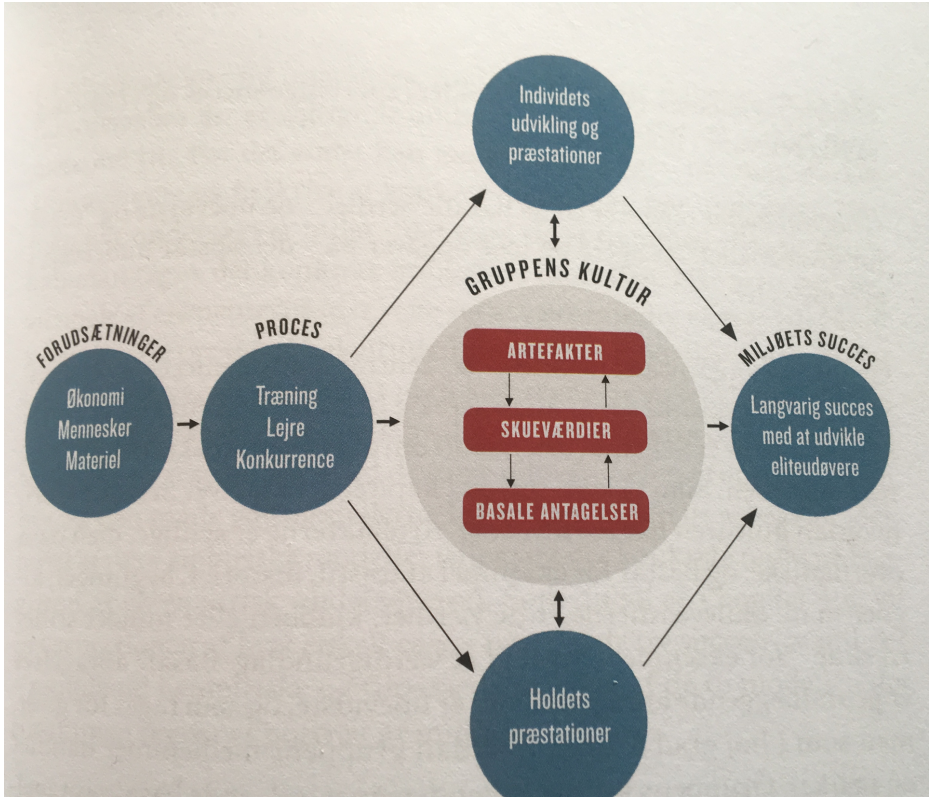
Figur 5 - Strategimodel[19]



Figur 6 - Teori vs. praksis[20]

Figur 7 - Edgar Scheins model for organisationsstruktur

[19] Præsenteret af Henrik Baadsgaard på DIF Diplomtræner Blok 1 (2018)
[20] Præsenteret af Henrik Baadsgaard på DIF Diplomtræner Blok 1 (2018)



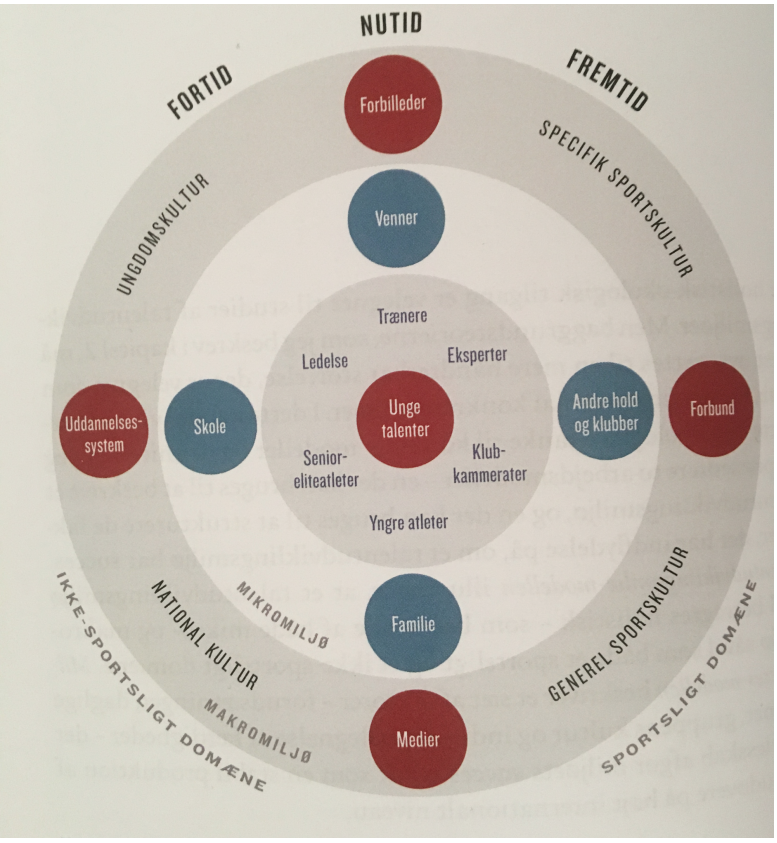
Figur 8 - Miljøsucces-modellen

Samarbejde om udøveren

Som vi har set i analysen af det nuværende miljø, halter samarbejdet om udøverne. For at skabe de optimale rammer for talentudvikling, må dette ændres. Med udgangspunkt i teorien bag Talenthuset (se figur 2) og Talentudviklingsmiljø-modellen (se figur 9) ønskes et øget samarbejde på tværs af følgende aktører i Talent Team udøverens talentudvikling:

- SPD
- TTG-trænerteamet
- Hold-trænerteamet
- Forældre
- EliteSilkeborg
- Langsøskolen

Det vil være cheftræneren i TTG-trænerteamet, der har ansvaret for dette samarbejde. I praksis betyder det, at cheftræneren skal facilitere møder/dialog mellem de øvrige aktører i talentudviklingsmiljøet. Nogle parter vil være mere tilgængelige end andre. Dette betyder ikke, at cheftræneren ikke skal opsøge dialogen der, hvor den er vanskelig at igangsætte. Cheftræneren bør udarbejde en tilpasset version af talentudviklingsmiljø-modellen, så det tydeligt fremgår, hvilke parametre der hører til i mikromiljøet og hvilke, der hører til i makromiljøet. Særligt ønskes det øgede samarbejde at hjælpe atleter med at prioritere mellem de forskellige identiteter[21] på forskellige tidspunkter. F.eks. prioriterer skole i eksamensperioden og sporten op mod f.eks. et DM. Ydermere skal det øgede samarbejde bidrage til arbejdet med atleternes Life Skills[22].



Figur 9 - Talentudviklingsmiljø-modellen[23]

[21] Henriksen, Hansen, Hansen, Gyldendals Idrætspsykologi, 2010, Gyldendal A/S, side 12.
[22] Team Danmark. ATK 2.0 (...). Formegon Aps. Side 205.
[23] Henriksen, Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, 2011, Dansk Psykologisk Forlag A/S, side 50.

Fokus på mentaltræning

Arbejdet med den mentale del af TTG-udøverne er pt. ikke eksisterende. Dette er kritisk, når formålet er at skabe atleter på senior-eliteniveau. For at blive en dygtig senior-atlet må man besidde værktøjer til at håndtere stress[24]. Talent Team 2.0 skal inddrage mentaltræning i træningen for at give udøverne de bedste forudsætninger. Trænerteamet og atleterne bør i fællesskab arbejde med Team Danmarks Mentale Hjul[25]. Trænerteamet bør fastsætte rammen for arbejdet med Det Mentale Hjul, og dette bør indtænkes som en del af trænings planlægningen og afviklingen af træningen.

Konklusion

Ønsket var at styrke talentudviklingsmiljøet omkring Talent Team - Gymnastik. Gennem analyse af det nuværende miljø ses et behov for ændringer på bestemte områder.

Udvælgelsesfasen i det nuværende koncept fordre aktiv selektering, hvilket risikerer at skille de forkerte fra for tidligt. Dette skaber en udfordring i forhold til fastholdelsen af de unge gymnaster. Fremfor kun at kigge på testresultater og nuværende gymnastik-niveau, vil udvælgelsen på TTG 2.0 ske gennem et bredere perspektiv. Følgende parametre og personer skal inddrages i udvælgelsen af gymnasterne til TTG 2.0:

- Den langsigtede plan for gymnasten
- Gymnastens fødselsdato
- Hold-træneren
- Skadeshistorik
- Gymnastens mål for deltagelse på TTG
- Team Danmarks definition af et talent
- Sociale-relationer

Klimaet omkring atleterne skal optimeres. I det nuværende miljø fylder konkurrenceklimaet. Det ønskes, at miljøet og atleterne sammen skal bevæge sig fra det overvejende konkurrenceklima til et klima, mixet af mestrings- og konkurrenceklima. Mixet skal ikke have et tilfældigt blandingsforhold, men bør have en overvejende mestringsorientering. Den optimale fordeling vil være 80/20.

Med ændringen i udvælgelsesfasen er TTG 2.0 dømt til at have flere atleter end TTG har på nuværende tidspunkt. Allerede nu er 23 atleter i gang med deres 3-årige forløb. For at sikre kvalitet i træningerne skal der ansættes mere end den ene TTG-træner, som er ansat pt. Der bør være et TTG-trænerteam, hvor antallet af trænere bestemmes af antallet af gymnaster. Max 15 gymnaster pr. træner. For at sikre kvalitet på tværs af forskellige trænere i TTG-trænerteamet skal disse anvender Lene Terps sportspædagogiske model som planlægningsværktøj.

[24] Team Danmark. ATK 2.0 (...). Formegon Aps. Side 215.
[25] Team Danmark., (2016)., TEAM DANMARKS SPORTSPSYKOLOGISKE FILOSOFI.

For at skabe en klar linje for TTG 2.0 skal der udarbejdes en vision & mission(er). For at TTG-trænerteamet skal have ejerskab i denne skal TTG-trænerteamet udarbejde denne vision. Dette gøres med udgangspunkt i SPD's vision. Når TTG-visionen er udarbejdet skal denne godkendes af bestyrelsen i SPD. Når TTG-visionen er godkendt, er det TTG-trænerteamets ansvar at udarbejde strategi for implementering af visionen.

Samarbejdet omkring udøveren er ligeledes et område, der kræver en kærlig hånd. Som tingene fungerer i dag har gymnasten følgende arenaer at forholde sig til: TTG-træninger, holdtræninger, skole, venner, familie og med garanti flere ukendte arenaer. Dette gør gymnasterne i dag, uden at de ansvarlige i ovenstående arenaer formår at skabe dialog om atleten og dermed ikke formår at hjælpe atleten med at navigere rundt i de mange arenaer på bedst mulig vis. For at sikre dette skal cheftræneren i TTG-trænerteamet facilitere møder/dialog mellem SPD, TTG-trænerteamet, hold-trænerteamet, forældre, EliteSilkeborg og Langsøskolen. Cheftræneren skal udarbejde en modificeret Talentudviklingsmiljø-model, som passer på miljøet omkring TT-gymnasterne. Denne skal være den røde tråd i samarbejdet om udøverne.

Sidst men ikke mindst skal TTG-trænerteamet inddrage mentaltræning som en fast del af arbejdet med talenterne. For at klæde atleterne på til en fremtid som senior-atlet, skal de præsenteres for værktøjer til stresshåndtering, samt have trænet deres færdighed indenfor dette. TTG-trænerteamet og gymnasterne skal i fællesskab arbejde med Team Danmarks Mentale Hjul. Det er TTG-trænerteamet, der skal fastsætte rammen for arbejdet. Dette bør indtænkes i planlægningsprocessen for hver enkelt træning.

Litteraturliste

Folkmann, B., (2010)., Edgar Schein organisationskultur og ledelse., Hentet fra https://net2change.dk/edgar-schein-organisationskultur/#.W_vQqZNKhTY (26/11/2018).

Hassmén, P., Hassmén, N., (2011). Idrætsledelse. (1. udgave). Frydenlund

Henriksen, K., (2011). Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse. (1. udgave). Dansk Psykologisk Forlag A/S.

Henriksen, K., Hansen, M., Hansen, J., (2010). Gyldendals Idrætspsykologi. (1. udgave). Gyldendal A/S.

Team Danmark., (2016)., TEAM DANMARKS SPORTSPSYKOLOGISKE FILOSOFI.

Team Danmark., ATK 2.0 - Træning af børn og unge. Formegon Aps.

Team Danmark., DIF., (2017). Værdisæt for talentudvikling i dansk idræt - Talenthuset.

Bilag 1

	Positive	Negative
Interne forhold	**Styrker** - Fast TTG-træner i flere år. - 2 ugentligt ekstra-træninger med kvalitet. - Fællesskab på tværs af årgange og køn. - Efterfølgende senior-resultater har vist, at flere TTG-elever klarer sig godt på senior-niveau. - Fællesskab på tværs af TeamGym & Tumbling. - Træner samtidigt med EliteAkademiet. - 3 årigt forløb med fokus på den enkeltes udvikling, på vejen mod idrætspræstationer som senior-atlet.	**Svagheder** - Manglende samarbejde mellem hold-træner & TTG-træner. - Manglende sammenhæng i målsætninger. - Størrelsen på holdet, kontra træner ressourcer. - Kun 2 ugentlige morgentræning. - En overvejen kultur for konkurrenceklima. - Gymnasternes identitet rykkes et hak tættere på gymnastik-søjlen. - Manglende fokus på Team Danmarks Talenthus. - Manglende definition af: hvad er et talent? - Manglende fokus på mentaltræning. - Fokus på spring. For TeamGym's vedkommende burde rytme indgå som en del af det 3 årige forløb.
Eksterne forhold	**Muligheder** - Øget samarbejde med EliteSilkeborg. - Direkte dialog med samarbejdsskole. - Tilskud fra EliteSilkeborg. - Hyre eksperter ind, til at varetage specifik undervisning. - Indgå samarbejdsaftale med produktionsskolen om madordning til eleverne efter skoletid. - Samarbejde med GymDanmark.	**Trusler** - Manglende dialog med samarbejdsskole. - Manglende dialog med EliteSilkeborg. - Dårlig kvalitet på madordning. - 9. klasse på efterskole.

Bilag 2

Værdier jeg står for som træner

Ansvarlighed
Sikre at arbejdet med de unge er struktureret, planlagt og afvikles på ansvarligvis. Hermed menes, at der ikke drives rovdrift på udøveren i de unge år, men der arbejdes målrettet mod atletens seniorkarriere.

Kvalitet
Sikre at jeg som træner har de færdigheder og den faglige kompetence, det kræver at undervise de forskellige atleter. Herunder både bredden og eliten. Dette kræver selvsagt også engagement og commitment.

Udviklingsorienteret
At have fokus på udviklingen af atleten både sportsligt og menneskeligt. Ikke at fortabe mig i at kigge udelukkende på resultater og medaljer. Altid at have en kreativ tilgang til udviklingsprocessen.

Refleksiv
Mestre evnen til selv at reflektere over egen praksis, samt at facilitere et miljø, hvor atleterne får mulighed til at udvikle deres evne til refleksion.