



Høgskolen i **Hedmark**

Avdeling for idrett og aktiv livsstil

Synnøve Endal Andersen

Bacheloroppgave

Hvordan ulike trenere gir sine utøvere feedback

How different coaches provide feedback to their athletes

Bachelor idrett – spesialisering i trenerrollen

2013

Samtykker til utlån hos høgskolebiblioteket JA NEI

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage JA NEI

Forord

Snart ett år er gått, og denne oppgaven er endelig klar for å leveres inn.

Etter mye slit, oppturer, nedturer, irritasjon, glede, stolthet og mange timer kan jeg omsider si meg ferdig med denne bacheloroppgaven, og se fram mot sol og sommer.

Veien hit har vært lang og utfordrende, men ikke minst spennende og lærerik. Selv om arbeidet er utført av undertegnende, er det ingen tvil om at jeg ikke hadde kommet i mål med gjeldene resultat uten min veileder, Axel Stefansson.

Tusen takk for god hjelp, kunnskap, inspirasjon, støtte og ikke minst veiledning gjennom året som er gått. Takk for at din dør alltid har stått åpen, og du har tatt deg tid til å svare på både sms og mail tidlig som seint. Jeg håper jeg en dag blir like kunnskapsrik og dyktig som deg!

En stor takk må også rettes til Jostein Borkhus for god hjelp og tilbakemeldinger gjennom denne prosessen. Takk for at du har brukt av din tid til å hjelpe meg med å bli en bedre utgave av meg selv både som student, trener og menneske; og sikre at jeg leverer det endelige resultatet med stolthet.

Takk også til medstudenter, lærere og andre ansatte ved campus Elverum for inspirasjon og hjelp når det har vært nødvendig. Jeg setter også stor pris på at mine informanter har tatt seg tid i en travel hverdag med å stille opp og dele sine tanker med meg. Denne oppgaven hadde ikke kunne blitt realisert hadde det ikke vært for dere.

Jeg håper denne oppgaven kan være med på å sette fokus på hvordan nettopp du benytter deg av feedback på trening, jobb eller hverdagen generelt; og inspirere til at dine tilbakemeldinger kan bli enda bedre enn de allerede er.

- Det var alt for denne gang!

Synnøve Endal Andersen, Elverum

Sammendrag:

Forfatter:

Synnøve Endal Andersen

Tittel på oppgaven:

Hvordan ulike trenere gir sine utøvere feedback

Problemstilling:

Hvordan gir ulike trenere sine utøvere feedback?

Påvirker utdanning / erfaring hvilke type feedback trenerne bruker?

Nøkkelord:

Feedback, motivasjon, trener, SDT, AGT, læringsmetoder

Hensikt med oppgaven:

Hensikten er å finne ut hvordan trenere gir sine utøvere feedback, og om det er noen sammenheng mellom utdanningsnivå / erfaring og hvordan trenerne gir feedback.

Metode:

Kvalitativ metode blir benyttet i oppgaven. Det har blitt benyttet en delvis strukturert tilnærming ved hjelp av intervjuguide.

Resultat:

Trener A bruker spørrende, korrigerende, positiv og litt negativ feedback.

Trener B bruker positiv og korrigerende feedback.

Trener C bruker positiv, negativ og korrigerende feedback.

Trener D bruker utelukkende positiv feedback, og noe korrigerende.

Det kommer fram i resultatet at de ulike trenerne har forskjellige måter å gi feedback på, og det finnes ikke mye som tyder på at grad av utdanning og erfaring har mye å si på hvilke type feedback som blir brukt. Forskjellen ligger i om trenerne bruker for mye eller for lite feedback, og om de bruker utelukkende positiv feedback eller ikke.

Innhold:

Forord

Sammendrag

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	s. 5
2.0 Nærmere om problemstillingen	s. 5
3.0 Teori	s. 6
3.1 Generell feedback	s. 6
3.2 SDT	s. 8
3.3 AGT	s. 10
3.4 Implisitt /eksplisitt læring	s. 12
4.0 Metode	s. 13
4.1 Kvalitativ metode	s. 13
4.2 Intervju	s. 14
4.3 Informantene	s. 16
4.4 Pålitelighet	s. 17
4.5 Troverdighet	s. 17
4.6 Etikk	s. 18
5.0 Resultater	s. 19
5.1 Resultat Trener A	s. 19
5.1.1 Oppsummering	s. 21
5.2 Resultat Trener B	s. 21
5.2.1. Oppsummering	s. 23
5.3 Resultat Trener C	s. 23
5.3.1 Oppsummering	s. 25
5.4 Resultat Trener D	s. 25
5.4.1 Oppsummering	s. 28
6.0 Diskusjon	s. 28
7.0 Avslutning/konklusjon	s. 34
8.0 Veien videre	s. 34
9.0 Referanseliste	s. 35
10.0 Vedlegg 1	s. 37

1.0 Innledning

I denne oppgaven skal jeg ta for meg *feedback og se litt på hvordan ulike trenere bruker nettopp dette*. Feedback er et stort tema som alle må forholde seg til både i hverdagen og på treningsfeltet, og enda gjenstår mye forskning på dette feltet.

Jeg har tatt for meg fire ulike trenere med ulik bakgrunn, og undersøkt hvordan de gir sine utøvere feedback og hvilke tanker de har rundt temaet. Jeg har også innhentet mye faglitteratur i forkant av intervjuene, som finnes i teorikapittelet som vil kunne gi leser en innsikt i hva feedback er og hvilke utfall ulike typer feedback kan ha.

Som trener bør en være behvis på hvordan en bruker feedback; både verbalt og ikke- verbalt, for å gi utøverne best mulig tilbakemeldinger.

2.0 Problemstilling

Jeg har selv vært trener siden jeg var 15 / 16 år, og har alltid vært fascinert av den potensielle kraften en tilbakemelding kan ha. Da jeg startet mitt trenerarbeid fant jeg det lett å gi mye feedback basert på det håndballtekniske jeg så, men det var lite gjennomtenkte tilbakemeldinger og jeg hadde ingen forutsetninger for å si hva som var teoretisk korrekt, annet enn det jeg hadde hørt og sett andre trenere si.

Det var først etter at jeg startet som høgskolestudent og fikk idrettspsykologi og praksis som fag, at jeg begynte å forstå at feedback ikke kun er det jeg sier; feedback er så mye mer.

Så jeg har da valgt å se nærmere på problemstillingen:

Hvordan gir ulike trenere sine utøvere feedback?

I tillegg ønsker jeg å undersøke i hvilke grad utdanning og erfaring har noen innvirkning på hvilke type feedback trenerne gir, og har derfor valgt følgende som underoverskrift:

Påvirker utdanning / erfaring hvilke type feedback treneren bruker?

Jeg syns det er interessant å se hvilke tanker ulike trenere har om å gi sine utøvere feedback, og se om det er forskjell på måten de bruker det på. Gjennom min aktive spiller – og trener- «karriere», har jeg sett og opplevd mange ulike trenertyper. Uansett alder, kjønn og erfaring har det vært ulik bruk av feedback, og ingen trenere jeg har møtt har vært like. Ut fra disse

observasjonene ønsker jeg å sammenlikne utdanningsnivået og erfaringene til de ulike trenerne jeg intervjuer, og se om det er forskjell i måten de bruker feedback eller ikke.

3.0 Teori

Det har gjennom tiden vært gjort mye forskning innenfor idrettspsykologien, noe som gjør at mye materiale er tilgjengelig. Liamputtong & Ezzy (2005) peker på at bruken av nettopp tidligere forskning er vesentlig for at en selv skal lykkes med et forskningsprosjekt.

Et godt teoretisk grunnlag der en ser på ulike teorier og vurderer de fram og tilbake, kan være utslagsgivende for ens egen forskning og resultatet.

3.1 Generell feedback

Forskning viser at det finnes mange typer feedback, og det avhenger av situasjon, person og mål, hvilke type- og hvordan feedback blir gitt (Weinberg & Gould, 2011). På denne måten har en trener mange ulike valg om hvordan han / hun kan gi feedback både behvis og ubehvis.

Indre feedback er forbundet med den informasjonen som vi får via sanseapparatet (det visuelle, det auditive eller det kinestetiske). Ytre feedback er gjerne forbundet med den informasjonen personen får fra trener/ lærer som instruksjon eller bruk av for eksempel video. 'Augmented feedback' som kan uttrykkes som forsterking av feedback; vil komme i tillegg til den indre feedback, ved proprioceptiv og visuell tilbakemelding som følger av bevegelsesløsningen som utføres

(Mathisen, 2006:19).

Det finnes altså mange ulike måter å gi feedback, både til andre og til seg selv. «Feedback er ikke en sannhet, men en annen persons opplevelse i en viss situasjon» (Hirscher, 2012:1). Både som sender og mottaker av feedback står en fritt til å velge hva en vil gjøre med tilbakemeldingene, og alt kan tolkes ulikt (ibid.). Det finnes også ulike måter å gi ytre feedback på. Både i form av instruerende, spørrende, ros og kroppsspråk (Weinberg & Gould, 2011). Det er også kommet fram at ” å gi feedback til individer gjennom en treningsøkt er mer effektivt enn å rose hele gruppen på slutten” (Weinberg & Gould, 2011: 438, egen oversettelse). Altså er graden av individualisering viktig; for at utøverer skal få størst mulig utbytte av feedbacken som blir gitt. Dette kan føre til at utøverne selv ønsker å bedre egne prestasjoner og ønsket om å lære mer, noe som igjen kan øke egeninnsatsen både på og utenfor banen (ibid.).

I en forskningsartikkel presentert av Amorose & Weiss (1998) kommer det fram at uansett hvordan en trener gir sine utøvere feedback, er det faktum at utøveren blir sett, det aller viktigste. Så lenge utøveren får tilbakemelding på at han/hun har gjort noe bra eller får tilbakemelding på hva som må forbedres; er vedkommende fornøyd uansett alder eller kjønn. En annen studie derimot viser at utelukkende negativ feedback, kan gjøre at utøveren selv blir misfornøyd og vil forbinde den spesifikke øvelsen eller situasjonen som negativ over tid. Negativ feedback kan også føre til at utøveren blir mindre fornøyd dersom han eller hun løser oppgaven i etterkant, noe som kan stå i veien for egen følelse av mestring (Mouratidis, Lens & Vansteenkiste, 2010). Korrigerende feedback kan i motsetning til negativ feedback ha stor effekt. Korrigerende feedback defineres av Amorose & Weiss(1998) på følgende måte:

«Korrigerende feedback er et utsagn som formidler en beskjed om hvordan en skal forbedre en dårlig prestasjon eller feil. Vi skiller korrigerende feedback fra negativ feedback, da korrigerende feedback fokuserer mer på prosessen(..) negativ feedback fokuserer på det endelige resultatet, og spesielt på ens svikt til å oppnå et spesielt utfall»

(i Mouratidis et.al, 2010: 620, egen oversettelse).

Korrigerende feedback kan derfor være svært nyttig i arbeidet med å oppnå en god prestasjon, og er et hjelpemiddel en som trener kan ta i bruk uten å skade utøverens motivasjon på sikt (ibid.). Feedback er generelt brukt for å styrke motivasjonen til både trener og utøver, og skape mer entusiasme rundt den prestasjonen eller målet som skal nås (Weinberg & Gould, 2011).

«Jo mer individuell feedbacken er, desto større er sjansen for at en får det til»

(Weinberg & Gould, 2011: 438, egen oversettelse).

Som allerede nevnt er det mange ulike måter å gi ytre feedback på; altså verbal feedback, men det er sjeldent fokus på den ikke- verbale feedbacken; som er kroppsspråk. Ronglan (2008) peker på at mye viktig informasjon i idretten blir kommunisert ikke- verbalt, og dette gir trenere en enorm mulighet til å bruke sitt eget kroppsspråk til å formidle ulike budskap. Når en trener beveger seg rundt på treningsfeltet, bruker kroppen aktivt og har mulighet til å observere alle utøverne, vil den verbale feedbacken oppfattes som mer troverdig, enn ved en stillestående og anonym trener. Dersom en utøver lykkes med eksempelvis en langpasning og treneren sier: «Bra pasning!», men står med armene i kors og tygger tyggegummi kan signalene som blir gitt være tvetydige. Den verbale feedbacken er god, men den ikke- verbale feedbacken signaliserer at treneren ikke bryr seg stort. Hadde treneren derimot slått armene i

været og jublet, samtidig som det ble ropt: «Bra pasning!», ville oppfattelsen av den verbale og ikke- verbale feedbacken vært annerledes.

God observasjon er også avgjørende for å kunne gi hensiktsmessig og korrekt verbal veiledning, og ikke minst begrense feedbacken slik at utøverne har mulighet til å forstå hva som er ment. Forskning viser at mange utøvere spesielt i toppidretten og barne- og ungdomsidretten opplever at treneren blir en begrensende faktor og fratrar de muligheten å prestere på topp ved å gi for mye feedback. Trenerne som blir for overivrige og ambisiøse kan fort bruke for mye tid på å snakke til utøverne i ulike situasjoner slik at utøverne ikke klarer å konsentrere seg om sine oppgaver (ibid.).

«Dette kan være vanskelig for en engasjert trener. Ofte har vi så mye på hjertet og så mange gode råd på lager at vi står i fare for å overøse spillerne med ideer, råd og vink. Hver for seg kan våre innspill være viktige og godt begrunnet, men av og til kan mengden av oppgaver bli for stor på for kort tid»

(Ronglan, 2008: 155).

Det å gi feedback både verbalt og ikke- verbalt er ikke bestandig enkelt. I et lagspill med 15-30 utøvere kan det by på mange utfordringer for en som trener. Dessverre er det umulig å ha lange individuelle samtaler med alle utøverne på trening, begrenset tid og ressurser gjør dette vanskelig. Heldigvis er det ikke mye som skal til for at utøverne føler de blir sett og får den feedbacken de har behov for av treneren (ibid.). «En positiv kommentar, en klapp på skulderen kombinert med et faglig råd, et spørsmål som viser spilleren at du bryr deg – slike signaler som dokumenterer at du ser den enkelte, kan ikke overvurderes»

(Ronglan, 2008: 157).

Noen trenere har også mål om å gi alle utøverne sine en form for individuell feedback minst en gang pr. trening. Ronglan (2008) sier at dersom en trener har kapasitet til dette og i tillegg klarer å legge inn noen personlige og faglige tilbakemeldinger er en langt på veg, og sannsynligheten for å få indre motiverte utøvere er stor.

3.2 SDT – Self determination theory

Feedback er altså brukt for å skape motivasjon og entusiasme rundt en oppgave, og noe både utøvere og trenere må forholde seg til. Med bakgrunn i forskning kan en se at det er veldig individuelt hvordan en som trener, gir feedback; men som allerede nevnt bør en også individualisere feedbacken opp i mot hver enkelt utøver, med fokus på å skape et oppgaveorientert miljø med autonomistøttende klima (Weinberg & Gould, 2011). SDT som er

utarbeidet av Deci & Ryan (1985) tar for seg hvorfor et individ handler på den måten som blir gjort, hvordan ulike former for motivasjon fører til ulikt resultat og hvilke sosiale omgivelser som fremmer eller hemmer optimal funksjon og velvære, via oppfyllelsen av grunnleggende psykologiske behov (ibid.). Deci & Ryan (1985) mener at for å skape motivasjon, må en utøver føle tilhørighet, autonomi og kunnskap til det han eller hun driver med (ibid.). En kan som trener bruke ulike metoder for å skape nettopp tilhørighet, autonomi og kunnskap hos utøverne. For å skape tilhørighet til håndballaget er det viktig å bruke tid på å styrke lagfølelsen både på og utenfor banen. Graden av autonomi og kunnskap viser seg også å være viktig for utøvere. Her kan en som trener legge opp til at utøverne selv må finne løsninger på oppgaver og bruke mye repetisjon; slik at utøverne blir trygge på øvelsene eller oppgavene de får. I stedet for å planlegge øktene 100 % kan en gi utøverne valgmuligheter til hva de ønsker å jobbe med den treningen. Ved å la utøverne ta del i planleggingen og gjennomføringen av økten, kan dette føre til større grad av tilhørighet, autonomi og kunnskap. Dette gjør til at de blir hørt og får være med å bestemme, samtidig som de får bruke sine ferdigheter og kunnskaper for å komme fram til en lærerik økt.

Teorien SDT bygger i all hovedsak på hvordan man kan motivere andre mennesker, og bruke autonomi, tilhørighet og kunnskap til å motivere sine utøvere. Men for å klare å skape motivasjon hos spillerne må en også som trener vite hva utøverne blir motiverte av.

”Motivasjon er retning og intensitet av ens individuelle innsats”

(Weinberg & Gould, 2011:51, egen oversettelse).

Det finnes mange årsaker til at en bør benytte feedback i en læringssituasjon, da spesielt for å gi utøveren(e) mestringfølelse og motivasjon. En studie gjennomført av

Mouratidis, Vansteenkiste, Lens & Sideridis (2008) viser at å bruke positiv feedback i en læringssituasjon, fører til at utøverne føler de får flere valgmuligheter og kan ta egne avgjørelser i større grad, enn de som ikke fikk feedback.

«Liknende studier (Deci, 1972; Deci, Cascio & Krusell, 1975) kan støtte disse funnene, men viste også at mannlige deltakere hadde mer nytte av å motta positiv feedback enn kvinnelige deltakere» (Mouratidis et.al, 2008: 241, egen oversettelse).

Positiv feedback kan da ha et stort utslag på utøverne, og spesielt menn tjener på å få dette.

Weinberg & Gould (2011) mener også at positiv feedback har stor betydning for utøvere, og dersom de opplever at feedbacken er troverdig, øker det utøverens lyst til å utføre en handling på samme måte flere ganger. Positiv feedback kan i seg selv være en stor motivasjonsfaktor til å fortsette arbeidet mot et mål, og i tillegg gi utøvere en god indre følelse.

Andre studier viser også at positiv feedback har stor effekt på graden av engasjement rundt en arbeidsoppgave, da spesielt hos barn. Så lenge feedbacken blir oppfattet som troverdig, kan det gi yngre utøvere større grad av fokus, vilje til å mestre en vanskelig oppgave, og ikke minst selvtillit, for å utforske nye tekniske og taktiske aspekter med idretten. Det pekes også på at positiv feedback kan gi utøvere større grad av opplevd kompetanse og tilhørighet, da vedkommende opplever å bli sett på bakgrunn av en korrekt gjennomført handling.

Positiv feedback kan gi både barn og voksne større interesse for å lære, yte mer og gjøre mer av samme type aktivitet / oppgave i nærmeste framtid (Mouratidis et.al, 2008).

«Amorose & Horn (2000) indikerte at en trenerstil bestående av positiv, støttende og informativ feedback spådde interesse, glede og opplevd kompetanse. På samme måte fant Allan & Howe (1998) at informativ, positiv feedback samt oppmuntrende feedback etter en tabbe var relatert til opplevd kompetanse og tilfredshet bland kvinnelige hockey – spillere»

(Mouratidis et.al, 2008: 243, egen oversettelse)

Positiv feedback har altså en stor kraft når det kommer til å gi utøvere bedre tilfredshet, engasjement, opplevd kompetanse og tilhørighet uansett alder eller kjønn. Positiv feedback kan være med å sikre at barn, unge og voksne føler tilhørighet, autonomi og kunnskap til sin idrett og sitt eget lag, nettopp slik SDT ønsker. Graden av motivasjon kan dermed bli større og sikre at barn og unge ønsker å delta i den organiserte idretten lengre og utforske mer rundt idretten sin.

3.3 AGT – Achievement goal theory

Det viser seg at spesielt positiv feedback har stor innvirkning på en utøvers motivasjon, og kan gi større tilfredshet og engasjement. I idrettspsykologien finnes ulike teorier om hva som gjør et menneske motivert der målorienteringsteorien (AGT) er sentral.

AGT er en måte å måle graden av utøverens motivasjon på, ved hjelp av tre ulike faktorer: prestasjonsmål, oppfattet evne og prestasjonsoppførsel (Weinberg & Gould, 2011).

AGT tar for seg to typer klima: oppgaveorientert og resultatorientert. I et oppgaveorientert klima er det innsats, mestring av arbeidsoppgaver og læring som er i fokus.

Her vil feedbacken bli gitt individuelt og baserer seg på utøverens egne erfaringer.

I et resultatorientert klima er det derimot sosiale sammenligninger, konkurransepreget og fokus på å vinne. Her vil feedbacken bli gitt i form av målbare resultater (Laksy, 2006).

Målorientering er mye brukt for å forstå hvordan mennesker blir motivert ved bakgrunn i hva de ser på som suksess og fiasko.

«Idrettspsykologer diskuterer at oppgaveorientering oftere enn resultatorientering fører til en sterk arbeidsmoral, en takler å møte motgang og gir en optimal prestasjon. Oppgaveorientering kan beskytte en person fra skuffelse, frustrasjon og manglende motivasjon når andre presterer bedre. Fordi fokus ligger på personlig prestasjon som gir bedre kontroll, blir individene motiverte og mer utholdende i møte med fiasko»

(Weinberg & Gould, 2011: 65, egen oversettelse).

Dersom en utøver befinner seg i et oppgaveorientert miljø, er sannsynligheten for at han eller hun vil lykkes større enn om det er et resultatorientert miljø. Positiv og korrigerende feedback blir i større grad brukt i et slikt miljø, noe som viser seg å ha god innvirkning på utøvere og opplevelsen av egen mestring (ibid.). Amorose & Smith (2003) har i sin forskning presentert at suksessfulle utøvere som fikk skryt av sine trenere, ble oppfattet som større talenter enn de som fikk nøytral eller informativ feedback. Utøvere som derimot ikke lyktes og fikk kjeft av sine trenere, ble oppfattet som mindre talentfulle enn de som kun fikk nøytral eller informerende feedback.

I en artikkel av Amorose & Weiss (1998) kom det fram at elever som fikk positiv og korrigerende feedback på en oppgave som ble utført, økte innsatsen for å løse oppgaven uansett utfall. Elevene fikk en økt opplevelse av mestring og følte at de var blitt bedre, kontra de elevene som kun fikk nøytral feedback. Det var også elever som fikk feedback ut fra resultatet de oppnådde, men de som fikk positiv feedback var kun fornøyd dersom resultatet ble korrekt. Om de fikk korrigerende feedback på resultatet, kunne dette føre til at de lettere ga opp og ikke fullførte oppgaven som ble gitt.

Samme type feedback kan altså ha ulikt utfall ut i fra om en utøver er resultat- eller oppgaveorientert, og påvirker i stor grad innsatsen som blir lagt ned.

Det pekes også på at eldre utøvere hører mindre på feedbacken de får fra sine trenere og stoler mer på egen dømmekraft enn yngre. Jo mer erfaring og kunnskap utøverne innehar, desto mer stoler de på seg selv og bruker den ytre feedbacken fra treneren som en forsterkning på deres indre feedback. Dette kan en også overføre til ulike miljø. Oppgaveorienterte utøvere stoler mer på egen dømmekraft og indre feedback enn utøvere i resultatorienterte miljø (Amorose & Smith, 2003). Dette kan ha med at oppgaveorienterte utøvere i større grad er vant med å konkurrere mot seg selv, og vet hva som trigger, hvordan en kan løse oppgaver, og hva som skal til for å lykkes med en oppgave. Disse utøverne kan i stor grad kontrollere hva som skal skje, og dermed også kontrollere den indre feedbacken. For en resultatorientert utøver er det resultatet som er viktig, og ikke veien til resultatet. En resultatorientert utøver konkurrerer mot

andre individer, og har dermed vanskelig for å kontrollere utfallet av en situasjon. På denne måten har de to ulike måter å gi seg selv indre feedback; enten så lykkes jeg, eller så lykkes jeg ikke (Weinberg & Gould, 2011). Det er viktig å påpeke at en utøver aldri er kun resultat – eller oppgaveorientert, men begge deler. Graden av oppgaveorientering og resultatorientering derimot, kan variere stort og er det som gir utslag på hva en utøver er (Weinberg & Gould, 2011).

Uansett om en er mest oppgave – eller resultatorientert som utøver, trenger en bekreftelse fra omgivelsene rundt seg på om en lykkes eller ikke. Dette kan hjelpe til med å opprettholde motivasjonen som trengs for å lykkes på sikt, uansett om det er indre eller ytre motivasjon som ligger til grunn for at en ønsker å drive med idrett.

3.4 Implisitt / eksplisitt læring

I følge forskning bør en ideelt sett prøve å bruke spørrende feedback i større grad, da dette gir utøveren mulighet til å reflektere over egen læring og utføring. En får da en dialog som ikke hadde eksistert dersom en som trener hadde sagt alt selv (Williams, 2010). Her kobles også graden av implisitt eller eksplisitt læringsmetode inn. ”Læring handler om utvikling, og er derfor ikke noe som kun skjer på bestemte arenaer eller til bestemte tider. Læring er kort og godt en dimensjon av vår væren i verden” (Ronglan, 2008: 78). Dette vil altså si at vi lærer overalt, men viktigst av alt; vi lærer gjennom det vi gjør. Dette kan vi kalle implisitt læring; som vil si at gjennom prøving og feiling, observasjon og prøving på nytt kan en i spesifikke situasjoner gradvis begynne å mestre. Implisitt læring kjennetegnes ved at den finner sted uten gitte instruksjoner eller handlingsregler (ibid.). I den tradisjonelle idretten har implisitt læring blitt brukt behvis i liten grad, da den har måttet vike for eksplisitt læring (ibid.).

”Eksplisitt læring kjennetegnes av at vi ikke bare konfronteres med en situasjon, men også med noen instruksjoner fra en underviser, som skal hjelpe oss til å takle situasjonen” (Ronglan, 2008: 97). Utøveren får altså fasit på hvordan en øvelse skal gjøres, slik at treneren kan korrigere og gi feedback ut fra dette. Implisitt og eksplisitt læring foregår for det meste om hverandre, da den implisitte læringen som oftest skjer i forbindelse med at utøverne er nysgjerrige, observerer andre og ønsker å teste ut tekniske og taktiske ferdigheter på egenhånd. Som tidligere nevnt, skjer dette som oftest ubehvis noe som gjør at treneren ikke er involvert i så stor grad. De aller fleste trenere benytter seg av en eksplisitt læringsmetode som baner veg for ulike normer og regler i forhold til utførelse av øvelser, noe som også gir

grunnlag for mye korrigerende feedback (ibid.).

Ulike læringssituasjoner kan altså gi ulikt grunnlag for hvilke type feedback som bør gis og når. Eksempler på dette kan være innlæring av finter. Eksplisitt vil utøver først få beskjed om hvordan en finte skal se ut, deretter må han eller hun forsøke å kopiere den så godt som mulig. En trener kan i første omgang se om utøveren lykkes eller ikke, og på bakgrunn av dette si: «det var bra, det var ikke bra». Etter flere forsøk kan en som trener si: «du må sette høyre fot lengre mot høyre, svikt i knær og skyv mot venstre». Ved implisitt innlæring kan feedbacken bli gitt på helt andre måter. Her er det mer spørrende og motiverende feedback som blir brukt (ibid.). I stedet for at trener forteller hva en finte er, kan første steg være å spørre utøverne om noen vet hva det vil si. Deretter kan treneren sette utøverne i gang med å prøve seg fram, hva skjer hvis jeg setter foten slik, skyver mot venstre eller høyre, osv. Feedback som kan gis her er: «Hva skjer dersom du flytter høyre fot? Ser du at du lykkes med å komme forbi motstanderen? Hva skal til for at motstanderen din flytter seg motsatt veg? Bra jobbet, stå på, du løser det tilslutt, osv.» Det er altså mange måter en kan gi feedback ut i fra hvilke læringsmetoder en benytter som trener.

Forskning viser at som mottaker av feedback, velger en helt selv hva en vil gjøre med informasjonen en får. Den kan også tolkes ulikt avhengig av dagsformen til utøveren og for eksempel innstillingen til en arbeidsoppgave, eller til treneren og andre i laget (Hirscher, 2012). Dette er slikt som må tas med i vurderingen når en legger opp til øvelser, valg av læringsmetoder og hvordan en skal gi ulike utøvere feedback.

4.0 Metode

I denne bacheloroppgaven ønsker jeg å finne svar på den aktuelle problemstillingen jeg har valgt, og det er flere metoder en kan ta i bruk; både kvalitativ, kvantitativ og litterær. Jeg velger nå å se nærmere på *kvalitativ metode*.

4.1 Kvalitativ metode

«Kvalitativ metode er særlig hensiktsmessig hvis vi skal undersøke fenomener som vi ikke kjenner særlig godt, og som det er forsket lite på, og når vi undersøker fenomener vi ønsker å forstå mer grundig» (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010: 32). Feedback er et stort

tema som fremdeles forskes på, og det er veldig individuelt hvordan ulike personer gir og oppfatter feedback (Amorose & Smith, 2003). Jeg ønsker å bruke en kvalitativ metode i denne oppgaven, nettopp for å komme mer til bunns i hvordan ulike trenere bruker feedback og hva de tenker om feedback som tema.

Liamputtong & Ezzy (2005) mener at for å lage en god kvalitativ analyse er det tre spørsmål en først må spørre seg selv:

- 1: Hvilke teoretisk materiale skal brukes?
- 2: Hvilke problemområde skal undersøkes?
- 3: Hva er det ønskede utfallet av undersøkelsen?

Først når en har tilstrekkelig med bakgrunnsstoff og teori, en vet problemområdet og hva en ønsker å få ut av undersøkelsen, kan en gå i gang med selve undersøkelsen. Problemet er ofte at forskere hopper over 1. punkt om teori og går rett på punkt 2. eller 3. Dette kan gi en lite faglig sterk forskningsrapport, noe som også kan gjøre til at en ikke ser flere sider av en sak (ibid.).

Johannessen et.al (2010) peker også på at det er mye som må tas hensyn til ved bruk av en kvalitativ metode. Hvor mange informanter, hvordan skal en velge ut disse informantene og ikke minst hvordan skal en få tak i de ulike personene? All data som blir samlet må dokumenteres, enten ved hjelp av tekst, lyd og/eller bilder, og senere transkriberes.

Når jeg hadde valgt kvalitativ metode, startet jeg arbeidet med å finne teori slik at jeg skulle være faglig oppdatert på temaet og ha mulighet til å lage gode spørsmål slik at jeg fikk gode svar. Deretter laget jeg en intervjuguide (vedlegg 1). For å sikre at spørsmålene var gode nok tok jeg et testintervju på et familiemedlem og sjekket svarene jeg fikk opp mot problemstillingen. På denne måten fikk jeg undersøkt om spørsmålene mine holdt en viss standard, og siden testintervjuet var gjort på en person jeg stoler på og kjenner godt var det ikke skummelt å stille spørsmål eller få tilbakemeldinger på hva som burde forbedres.

4.2 Intervju

En må også bestemme seg for om en skal bruke intervju, observasjon eller gruppesamtaler.

«Intervjuer er den mest brukte måten å samle inn kvalitative data på. Det er en

fleksibel metode som kan brukes nesten overalt og gjør det mulig å få fyldige og detaljerte beskrivelser. De fleste informanter vil nok føle seg komfortable i et intervju, forutsatt at temaet ikke er sensitivt eller vrient»

(Johannessen et.al, 2010:135).

Jeg har valgt å bruke intervju som metode, og laget en semistrukturert intervjuguide på forhånd, for å stille informantene like spørsmål; men samtidig gi de en sjanse til å svare fritt og la samtalen flyte i større grad. I denne bacheloroppgaven er det fire ulike håndballtrenere i Region Innlandet som har blitt intervjuet. Disse har fått titlene Trener 1 – Trener 4 for å unngå at de kan identifiseres. Alle har ulik bakgrunn, kommer fra ulike deler av Norge og ulik alder. Den eneste fellesnevneren, er at alle fire har minimum Trener I utdanning i regi av Norges Håndballforbund. Alle intervjuene har foregått ansikt til ansikt, og jeg som intervjuer har brukt penn og papir til å notere på, for å unngå båndopptak der det er mulig å kjenne igjen stemmer. Det å gjøre intervju uten båndopptaker var en krevende oppgave, da jeg måtte sørge for å skrive fort og klare huske alle inntrykkene jeg satt igjen med etter intervjuene. Hadde det ikke vært for at jeg har en jobb som krever «multi- tasking» og gjør at jeg er trent til å snakke og skrive samtidig hadde jeg ikke valgt en slik måte å gjennomføre intervjuene på. Fordelen ved ikke å bruke båndopptaker er som allerede nevnt at jeg slipper å bekymre meg for gjenkjenning av stemmer. Ulempen er at jeg må huske mye mer, og en må transkribere intervjuet med en gang etter for ikke å glemme noe. I tillegg har alle mine informanter vært rause med informasjon, så jeg har vært avhengig av å stille spørsmål som jeg fikk konkrete svar av uten for mye prosa.

Det har generelt vært lett å komme i kontakt med samtlige av trenerne, og alle har snakket mye og fritt, noe som har gitt meg mye stoff på relativ kort tid. Intervjuene tok mellom 30- 40 minutter hver, noe jeg på forhånd opplyste om slik at informantene kunne sette av tid til å svare på spørsmålene. Jeg lot også informantene velge tid og sted helt selv, for å gjøre intervjuene mest mulig tilpasset deres timeplan og komfort. Spesielt trener C og trener D hadde mye informasjon og mange tanker rundt temaet feedback, og samtalen gikk mer eller mindre helt av seg selv.

-Analyse

Når jeg var ferdig med å transkribere intervjuene startet jobben med å analysere. Alle trenerne pratet mye, og en del informasjon var kun med på å sette stemningen i intervjuet. Jeg tok da for meg intervjuguiden og så hvilke spørsmål jeg hadde stilt, og hva ville jeg ha svar på.

Deretter leste jeg gjennom intervju for intervju og prøvde å dra ut essensen i teksten. Jeg leste

så igjennom alt tre til fire ganger og forkortet overflødig informasjon slik at jeg stod igjen med det jeg synest var vesentlig. På denne måten har jeg kortet ned fire til fem sider pr trener til maks tre.

4.3 Informantene

- Trener A

Trener A er kvinne og startet sin trenerkarriere som 19 åring og har ca 10 års erfaring fra trenerrollen. Videre har trener A utdanning som håndballdommer, trener og observatør gjennom Norges Håndballforbund (trener 2), trenerutdanning gjennom høyskole, samt vært aktiv spiller selv på høyt nivå. Er i dag trener i Region Innlandet for juniorspillere (16- 18 åringer).

- Trener B

Trener B er mann og startet sin trenerkarriere som 15/16 åring og har nesten 30 års erfaring fra trenerrollen.

Videre har trener B utdanning som trener og observatør gjennom Norges Håndballforbund (trener og observatør 3), samt andre særforbund i Norge. Han har også doktorgradsutdanning gjennom høyskole, samt vært aktiv spiller selv på høyt nivå.

Er i dag instruktør for NHF i Region Innlandet.

- Trener C

Trener C startet sin trenerkarriere som 16 åring og har ca 15 års erfaring fra trenerrollen.

Videre har trener C utdanning som trener gjennom Norges Håndballforbund (trener 3), og er ansatt som spillerutvikler. Han har også faglærerutdanning i kroppsøving gjennom høyskole, samt vært aktiv spiller selv.

Er i dag ansatt trener og spillerutvikler i Region Innlandet, jobber med primært ungdom/ juniorspillere (13-19 år).

- Trener D

Trener D er mann og startet sin trenerkarriere i en alder av 38 år og har rundt 8 års erfaring fra trenerrollen, men har lang ledererfaring fra andre arenaer. Videre har han tatt trener 1 kurs i regi av Norges Håndballforbund. Trener D har ikke spilt handball selv, men vært idrettsaktiv i andre idretter. Trener D har høy utdanning gjennom Forsvaret og har vært leder for ulike grupper gjennom 25 år. Er i dag trener for yngre spillere (12- 13 år) i Region Innlandet.

4.4 Pålitelighet

Siden jeg har brukt intervju som metode, og snakket ansikt til ansikt med andre mennesker, kan det bli spørsmål om informantene er en pålitelig kilde å bruke. For å sikre at informantene er pålitelige og ærlige med meg har jeg valgt å lage åpne spørsmål, slik at vedkommende kan svare fritt; samtidig som jeg har styrt unna sensitive spørsmål som kan falle tilbake på informanten. Jeg har latt informantene styre selv om de ønsker å svare på spørsmål eller ikke. Informanten har også hatt mulighet til å avbryte intervjuet når som helst, noe som har gitt de en grad av kontroll. Jeg som intervjuer har også sendt ut en prosjektbeskrivelse på forut for intervjuet, slik at informantene har kunnet forberede seg og vite hva de går til. De har også hatt mulighet til å stille spørsmål om meg og min studie, slik at jeg som intervjuer også skal bli opplevd som pålitelig.

Alle trenerne har også en minimumsgrad av utdanning fra Norges håndballforbund, samt de er aktive trenere pr. i dag. Dette gjør til at de sitter på en viss grad av kunnskap og kompetanse, som gjør til at jeg er trygg på at den informasjonen de kommer med er korrekt. Jeg tolker alle intervjusituasjonene som pålitelige, og gjensidig tillit og respekt ligger i bunnen hos alle informantene.

4.5 Troverdighet

Når en bruker intervju som metode er det mye som kan bli bra, men også mye som kan gå galt. Fordeler og ulemper kan både styrke og svekke troverdigheten av resultatet, noe som fører til at det er viktig å være klar over disse faktorene.

Fordelen med intervju som metode er at en kan samle kvalifiserte personer som kan gi mye informasjon om et tema på en gitt tid. På denne måten får en fram mye stoff som er hold i. Det å møte informantene ansikt til ansikt, minsker også risikoen for at spørsmålene blir uklare og samtalene ikke blir for teoretiske. Spørsmålene blir fort mer som en samtale, noe som gjør til at informantene føler seg tryggere og svarer mer fritt på spørsmål, enn ved en kvantitativ metode. Sannsynligheten for at informasjonen vedkommende gir, er sann er også større dersom en møter han eller hun ansikt til ansikt (Johannesen et.al, 2010).

I mitt tilfelle har det å møte informantene ansikt til ansikt positivt forsterket inntrykket jeg fikk av informantene, og jeg fikk se kroppsspråket deres og ansiktsuttrykket når jeg stilte ulike spørsmål. Jeg fikk også god mulighet til å forklare om noe var uklart og sikre meg at jeg fikk

svar på det jeg spurte om.

Ulempen derimot kan være at informanten føler seg utilpass i situasjonen, og kan føle spørsmålene som et angrep. Intervju kan føles som en maktforskjell, der intervjuer sitter med all makten og selv bestemmer om det som blir sagt er godt nok eller ikke. Dette kan føles skummelt, og kan i verstefall framprovosere uærlige svar. Samtidig er det viktig å verne om informanten og holde han eller hun anonyme, noe som ikke alltid er like lett når en møter en person ansikt til ansikt (Glasdam, 2004) i (Petersen, Glasdam og Lorentzen, 2007)).

Jeg fikk aldri inntrykk av at mine informanter var redd for å bli gjenkjent i denne sammenhengen, noe som gjorde at jeg følte meg trygg på at informasjonen de kom med var oppriktig. Jeg gjorde også alt jeg kunne for å stille informantene i best mulig lys, og la de være tro mot sine egne filosofier. Når det kommer til maktforskjell under intervjuene, følte jeg heller at det var de som satt med makten, da alle trenerne er eldre og mer erfarne enn meg og personer som jeg ser opp til.

Tidsklemmen kan også være en ulempe i denne sammenhengen. Intervju tar som oftest lengre tid å gjennomføre både for intervjuer og informant enn f. eks et spørreskjema. Dette kan by på problemer i en travel hverdag med tanke på å ha tid til å møtes ansikt til ansikt, og ofte må en avtale tid for intervju en stund i forveien for å sikre at alle parter er ledige (Johannessen et. al, 2010).

Jeg har selv støtt på litt problemer med tidsklemmen i dette prosjektet, da jeg opprinnelig skulle intervju fem trenere. Selv om jeg har vært ute i god tid for å avtale intervju, har ikke alt gått knirkefritt. Jeg gjorde mellom annet fire avtaler med personen som skulle vært Trener 5, men alle avtalene ble avlyst i siste sekund. Dette har gjort til at jeg har fått færre intervjuer enn planlagt, har mindre data og færre trenere å sammenlikne utdanningsnivå og erfaring med. Utenom dette er jeg generelt veldig fornøyd med hvordan intervjusituasjonene mine har vært, og jeg har støtt på minimalt med utfordringer med de intervjuobjektene som ble valgt.

Alle informantene har etter min oppfatning svart åpent og ærlig og gitt meg mye informasjon slik at jeg kan svare på problemstillingen.

4.6 Etikk

Tilslutt er det etikk som kan bli en utfordring. Med en kvalitativ metode og intervju, følger det alltid med etiske spørsmål som kan by på problemer for forskningen. Informanten skal være anonym med mindre han eller hun har godtatt å få sitt navn publisert. Dette gjør til at utstyr som brukes til intervjuet som båndopptaket, notatblokk, pc, ol., som inneholder sensitiv informasjon om informanten skal oppbevares slik at andre personer ikke kan få tilgang til dette materialet. En må også passe på at sitater og ulike uttalelser ikke kan gjenkjennes, eller at personen svarer på sensitive spørsmål som kan linkes tilbake til han eller hun (Liamputtong & Ezzy, 2005). Siden jeg intervjuet voksne personer, slapp jeg unna å måtte søke ulike håndballklubber og foreldre om tillatelse til å intervju vedkommende, noe som igjen har gjort mitt arbeid lettere.

Jeg har også unngått sensitive spørsmål som kan gjøre til at informantene mine kan bli gjenkjent. I tillegg har jeg ikke fått ut sensitiv informasjon, som har gjort at jeg ikke behøvde å søke NSD om tillatelse til å gjennomføre prosjektet.

Alt i alt har jeg kommet i mål med intervjuene med minimale etiske utfordringer og har fått mye god informasjon som kan brukes videre i oppgaven.

5.0 Resultat

I dette kapitlet blir resultatene fra de ulike intervjuene presentert og oppsummert.

5.1 Resultat Trener A

Da vedkommende startet som trener var ikke feedback et ord som var brukt.

Nå er feedbacken mer gjennomtenkt både verbalt og ikke verbalt.

Trener A ønsker å gi positiv feedback til individet i plenum. «Jeg tror at hvis en spiller får positiv feedback i plenum, vil dette gi en større grad av mestringsfølelse samtidig som de andre spillerne våkner mer opp» (Trener A). Trener A bruker mye kroppsspråk til å forsterke den verbale feedbacken. «Jeg er en kroppslig person» (Trener A).

-Mål

Målet hennes med å gi feedback er å motivere og få utøverne til å ville gjenskape samme handling som nettopp ble gjort. Trener A ønsker også at spillerne skal bli mer selvstendige, og

være rustet til å vurdere seg selv opp i mot egne mål og prestasjoner. Selv om trener A ønsker at spillerne skal være i stand til å gi seg selv feedback, er det minst like viktig for vedkommende å gi feedback. «Dersom noen tar fra meg retten til å gi feedback, blir jeg en dårlig trener. Utøverne kommer på trening for å lære og for at jeg skal ha muligheten til å lære de noe» (Trener A). Måten feedbacken blir gitt på varierer ut i fra om den er positiv eller negativ. «Dersom en utøver bommer på mål, trenger jeg ikke stå og fortelle at; hey, du bommet på mål! Dette vet utøveren veldig godt selv» (Trener A).

Trener A er veldig opptatt av at en må kjenne sine utøvere og tilpasse mengde, måte og hvilken type feedback som blir gitt. «For og lykkes må en gjøre feedbacken forstått. Dersom spilleren ikke forstår hva du babler om er det ingen poeng i å si det» (Trener A).

-Planlegging og bruk av feedback

Trener A bruker ikke tid på å planlegge hvor mye feedback og når den skal gis i forkant av treningsøktene. For trener A er det også litt forskjellig hvordan feedback blir gitt på trening kontra konkurranse. I konkurranse er det korte, klare beskjeder som gjelder, og feedbacken går mye på fokus og innsats. På trening er det naturlig nok mer tid til å gi feedback.

Trener A bruker mest en implisitt læringsmetode, noe som gjør at utøverne får åpne oppgaver og må løse de uten fasit fra trener. Da er det naturlig for trener A å bruke spørrende feedback.

-Kjønn og aldersgrupper

Trener A har trent ulike aldersgrupper og er klar på at en må sette seg inn i utøverens situasjon, og prøve å forstå utøverens alder, før en kan gi feedback som alle parter tjener på. «Jeg kan ikke si det samme til en 30 år gammel dame som til ei jente på 12. Det sier seg jo selv» (Trener A). Trener A mener det er vesentlige forskjeller på kjønn også. «Gutter er ukompliserte og jeg bruker mye mindre tid på å gi feedback da jeg slipper å pakke den inn. Mens med jentene må en vurdere nøye hvilke ord jeg skal bruke» (Trener A). Men likt for begge kjønn og uansett alder, er at feedback må gis straks etter at en situasjon har skjedd. Hvis en ikke får gitt feedback med en gang etterpå kan en la være å gjøre det. Erfaringsmessig mener trener A at hun noen ganger gir spillerne litt for mye feedback, da spesielt i kamp. «Når alt koker og du bare ønsker at spillerne skal lykkes er det fort gjort å si for mye» (Trener A). Trener A kontrollerer jevnlig at utøvergruppen får tilstrekkelig med feedback og er fornøyd. Dette blir sjekket gjennom anonyme spørreskjema, samtaler og generelt hva som blir sagt fra andre spillere og foreldregrupper. «Det er vanskelig å tilfredsstille alle» (Trener A).

5.1.1 Oppsummering Trener A

Trener A er behvis på sin bruk av feedback, og har klart mål med den feedbacken hun gir. Hun bruker ikke tid på å planlegge feedback i forkant av en økt, men legger opp til implisitte økter som øker bruken av spørrende feedback. Hun synes det er stor forskjell på å gi feedback til ulike aldersgrupper og kjønn, men fellesnevneren er at en må individualisere feedback. Hun bruker mest positiv og korrigerende feedback, men kan bruke negativ.

Trener A ønsker at hennes feedback skal hjelpe utøverne til å bli tryggere på seg selv, og gi seg selv indre feedback.

Hun er også av den oppfatning at en som trener kan gi for mye feedback, noe hun også har erfart.

5.2 Resultat Trener B

Når trener B startet som trener var det tekniske aspekter rundt håndball som var i fokus. Nå er det utøveren som står i fokus. «Jo mindre du kan jo mer opptatt er du av detaljer» (Trener B). I dag avhenger all feedback av målgruppene. Trener B er opptatt av å tilpasse både mål, oppgaver og feedback til gruppen. Jo yngre utøverne er, desto mindre prat. Lek med mening skal stimulere til at utøverne får feedback i form av mestringsfølelse og egen oppfattelse. For trener B er det viktig å la utøverne selv ta valg og ikke gi de svar, men gi ikke-verbal feedback. Trener B er opptatt av at alle skal få feedback i løpet av en økt. «Alle grupper trenger feedback, det er en nødvendig mellom- menneskelig handling»(Trener B). Han ønsker å gi både positiv og korrigerende tilbakemeldinger, men unngår direkte negativ feedback. Det som uansett er viktig er å kjenne utøverne.

-Mål

Trener B har et tydelig mål med å gi sine utøvere feedback, og det er å gi utøverne selvtillit og energi til å ville jobbe videre. Trener B utalte også følgende: «Jeg for eksempel; jobber bare med vinnere» Trener B setter stort fokus på individuell læring og mestring, og legger til rette oppgaver for at alle utøverne skal lykkes. «Uten autonomi, tilhørighet og opplevd kompetanse har du ingen utøvere som vil gjøre en jobb, hverken for seg selv eller deg som trener» (Trener B). «Jeg prøver også å behandle alle likeverdig, men ikke likt» (Trener B).

-Planlegging og bruk av feedback

Han bruker heller ikke tid på å planlegge feedback i forkant av en økt. «Målet er det viktigste i en økt og så gir du feedback ut i fra det. Det er instruksjonsmomenter og mål som bestemmer hvilke type feedback som skal gis» (Trener B). Med eldre utøvere blir spillertalplaner planlagt, mens med yngre utøvere handler det mer om å møte de der de er.

-Kjønn og aldersgrupper

På denne måten er det også stor forskjell på hvordan en gir feedback til yngre kontra eldre utøvere. En må vite hvordan ulike aldersgrupper reagerer på feedback:

Når det kommer til kjønn er det også stor forskjell. For jenter er sosiale relasjoner mer viktig enn for gutta. Jentene trenger feedbacken mer som en samtale, og at hun får inntrykk at du bryr deg. En må tenke seg litt mer om med jenter enn med guttene. De tåler som regel at feedbacken er mer direkte, og gidder ikke bruke lang tid på å stå i ro og bli prata til.

For trener B er det litt forskjell hvordan han gir feedback på trening og i konkurranse. På trening forsøker han å gi utøverne spørrende feedback. Under konkurranse ønsker han å gi tilbakemeldinger på samme måte, men siden det er kamp er det lett å bli for overivrig og gi for mye feedback. Det som er utfordringen er at en ønsker så sterkt at utøverne skal lykkes at en vil spille selv. «Husk at det er utøverne som skal spille, ikke du som trener. Vi som trenere prater alt for mye så det blir vanskelig for utøverne å konsentrere seg om det de skal» (Trener B).

Når, det er mest hensiktsmessig å gi utøvere feedback, har trener B ingen fasit på. Men trener B er bestemt på at utøverne uansett må ha en erfaring å henge feedbacken på. «Jeg ønsker ikke utøvere som er avhengig av å få tilbakemelding fra meg hver gang de gjør noe. Jeg ønsker at utøveren gir seg selv den anerkjennelsen som han eller hun fortjener. Først da har jeg gjort jobben min» (Trener B). Trener B sjekker jevnlig om utøverne han har med å gjøre er fornøyd med feedbacken de får, da både med anonyme evaluering, samtaler og generell intuisjon. «Feedback handler ene og alene om menneskelig kommunikasjon både med språk og kropp, og er noe av det viktigste vi gjør, men som dessverre blir tenkt for lite igjennom hos de fleste trenere» (Trener B).

5.2.1 Oppsummering Trener B

Trener B er veldig behvis på hvordan han bruker feedback og har et klart mål med tilbakemeldingene. Han bruker feedback som er positiv eller korrigerende, nesten aldri negativ. Trener B har lang erfaring og mener det er stor forskjell på hvordan ulike aldersgrupper og kjønn reagerer på feedback. Generelt mener han det er viktig å individualisere all feedback som blir gitt.

Erfaringsmessig har trener B lett for å gi for mye tilbakemeldinger, men forsøker å manipulere oppgavene slik at utøverne gir seg selv indre feedback noe han kan forsterke med ikke verbal feedback.

5.3 Resultat Trener C

Da trener C startet som trener var han veldig opptatt av å gi mye tilbakemeldinger, men ordet feedback var ikke i fokus. Nå er trener C veldig behvis på hvordan han gir feedback, både verbalt og kroppslig. Han har en overordnet filosofi som går på at individuell ros gjerne kan gis kollektivt. Dersom det er negativ eller konstruktiv kritikk som ikke egner seg å si i plenum, tar han det individuelt med spilleren det gjelder. «Uansett om du kjefter i hjel spilleren eller roser han i skyene, må du kjenne din utøver og vite hvilke knapper du skal trykke på»

(Trener C). Trener C sier han er veldig flink på verbal feedback, men veldig dårlig på kroppsspråk og jobber behvis mye med dette. «Min kropp viser mye og jeg er god på å gi negativ feedback uten å si noe. Jeg ser ofte mer sur ut enn det jeg er» (Trener C).

-Mål

Trener C har også et klart mål med å gi feedback: «Det handler om å bygge motivasjon for å øve videre». «Siden jeg jobber med så unge spillere er det som er perfekt i dag, ikke godt nok om to år, derfor er feedback en gylden mulighet for meg til å hjelpe de videre til å bli så gode som de selv ønsker» (Trener C).

Trener C er av den oppfattelse at det å gi feedback er nødvendig, og gjerne noe av det viktigste en gjør som trener. For trener C spiller det ikke noe rolle om han gir utelukkende positiv eller negativ feedback, han bruker begge deler. «Du var ræva nå- det er bedre enn at jeg ikke sier noe. Da tror vertfall utøveren at jeg er sur» (Trener C). For trener C har negativ feedback også sin misjon og så lenge det brukes rett er det et viktig hjelpemiddel. «Om ikke

annet vet spilleren at jeg er ærlige, og dette gir de en mulighet til å være ærlige med meg» (Trener C).

-Planlegging og bruk av feedback

Han bruker mye tid på å planlegge feedback og ser på om økten skal ha stor grad av aktivitet eller veiledning, og planlegger ut fra dette. Spillersamtaler bruker han også mye tid på. I utgangspunktet har trener C en planlagt spillersamtale pr år. Utover dette mener han at det er viktig å få kontakt med spillerne der de er. Han bruker mye tid på å snakke med utøverne på trening, men også utenom. «Dette tror jeg er den viktigste jobben jeg kan gjøre. Livet påvirker en så mye at noen ganger trenger en mer hjelp og støtte fra omgivelsene rundt» (Trener C). Trener C prøver å bruke samme type feedback i kamp som på trening. Feedbacken er i utgangspunktet godt planlagt. «Men dersom alt jeg gjør er planlagt, blir det fort kjedelig også» (Trener C). Når det gjelder hvilke læringsmetoder som blir benyttet i trening har trener C ingen fasit. «Jeg sjonglerer på alle mulige læringsmetoder og krever alt fra: gjør nøyaktig som jeg sier, til: fiks det selv. Jeg driter i hvordan» (Trener C). Feedbacken som blir gitt er også tilpasset til hvilke læringsmetode som blir brukt. Ved implisitt læring får de feedback på innsats, mens ved eksplisitt læring blir feedback gitt mer på handling og resultat. Trener C syns det er viktig at spillerne får oppleve ytterkanter både i læringsmetoder og tilbakemeldinger. «Noen av de utøverne jeg har skal bli veldig gode. Da er det og min jobb å forberede de mentalt på hva verden har å tilby. En god spiller vil aldri få så mye kjeft som han har fått av meg. Men han vil aldri få så mye ros som han har fått av meg heller» (Trener C).

-Kjønn og aldersgrupper

Trener C har erfaring med å trene både barn og voksne, gutter og jenter. Han mener det er stor forskjell på å trene ulike aldersgrupper, da barn og ungdom krever mer oppmerksomhet og lek enn voksne. Trener C bruker utelukkende positiv feedback på barn, og mener dette skaper nok motivasjon til at de ønsker å utforske idretten og egne ferdigheter videre. Med eldre utøvere mener han at det er lov med litt negativ feedback, så lenge det blir brukt riktig. «Dersom jeg sier til en spiller: det var dødsbra, og det egentlig ikke var det, vil min feedback vertfall miste sin troverdighet overfor den spilleren» (Trener C). Når det gjelder gutter kontra jenter der i mot mener trener C at de tåler å bli gitt feedback til på samme måte, verbalt. «Min erfaring tilsier at jenter tåler vel så mye negativ feedback som gutter, og om gjerne ikke mer. Utfordringen er hvis jeg ikke gir de feedback» (Trener C). Han er opptatt av at jenter har er

større behov for å bli sett, enn gutter og at det er der forskjellen på kjønnene ligger. «Gutter holder ut mye lengre og er fornøyd med å bare leke. Jenter må ha trening med mening» (Trener C).

Han mener også at feedback bør bli gitt i nuet. Dersom det blir gitt feedback i nuet har han som trener et bedre utgangspunkt til å forsterke situasjonen i etterkant, hvis ikke vil spilleren ha glemt hele situasjonen. Utfordringen ligger egentlig i ikke å gi for mye feedback. Trener C mener det stadig vekk blir gitt for mye feedback, både fra hans og andre trenere sin side. Han mener det er en hårfin linje mellom det å gi nok feedback og det å gi for mye, men likevel er en nødt å tørre å gi for mye i blant for å lære nettopp dette. «Min mening er at hvis du aldri gir for mye, gir du egentlig ikke nok» (Trener C). Feedback er noe trener C er veldig opptatt av, og sjekker med jevne mellomrom om utøverne får nok feedback og er fornøyd. Dette blir gjort med årlige brukerundersøkelser, samtaler og generell prat. Trener C forteller at av en spillegruppe på nesten 30, svarer 95% at de er veldig fornøyd med tilbakemeldingene og hvordan de blir sett av treneren(e). De resterende 5% svarer at de er fornøyd. «Dette viser at det å bli sett er faktisk viktig!» (Trener C).

5.3.1 Oppsummering Trener C

Trener C er en mann som er svært opptatt av feedback og måten han kommuniserer med sine utøvere. Han bruker mye tid på å planlegge bruk av feedback, for at det skal være i tråd med hans filosofi og mål. Trener C bruker både positiv, korrigerende og negativ feedback, men alt individualiseres til den spesifikke utøveren og etter hvilke læringsmetode som benyttes. Han mener at det er liten forskjell på kjønnene, men stor forskjell på ulike alder ut i fra hvordan han gir feedback.

Trener C mener utfordringen med feedback er at en fort gir for mye feedback, noe han forsøker å bli bedre på og heller la utøverne gi seg selv feedback.

5.4 Resultat Trener D

Når trener D startet som håndballtrener trente han 6-7 åringer, og ordet feedback var ikke mye nevnt. «For meg som trener er det viktigere at barn og unge får et godt forhold til idrett, fysisk aktivitet og hverandre som lagspillere. Da er det bedre å la lek og moro tale for seg i stede for at jeg skal snakke de i hjel» (Trener D). Trener D legger ikke skjul på at dersom

utøvergruppen hadde vært eldre, hadde graden av feedback vært annerledes når han startet som trener. I dag er utøverne 12 – 13 år gamle, og feedback blir flittig brukt. Trener D har en filosofi som tilsier at en skal være mestringsorientert med individuell oppfølging og feedback. Feedbacken omhandler i stor grad en individuell prestasjon, men blir gitt i plenum så de andre på laget skal høre det. Kroppsspråk er også en viktig del av trener D sin måte å gi feedback. «Jeg er en veldig ekstrovert person. Jeg er også avsender av feedback, og du er mottaker. Dersom jeg kan sende deg et mer sammensatt bilde, altså ved hjelp av verbal og ikke verbal feedback vil det bygge deg mer opp. Det er min filosofi» (Trener D).

-Mål

Målet til trener D er at utøverne skal ta til seg feedbacken og forstår det som et positivt signal så de skal ønske å fortsette med det de gjør. «Jeg har også et mål om å arrestere utøverne til de grader når de har gjort noe bra» (Trener D). Han er også bevisst på at utøverne må ha noen grunnteknikker å bygge på, så må de utforske selv. Dette gir utøverne muligheten til å gi seg selv indre feedback, i tillegg til at trener D kan rose evnen til å ta initiativ. Dette gir de en økt følelse av autonomi og opplevd kompetanse.

Trener D mener at feedback absolutt er nødvendig. «Det er lite som føles bedre enn å få bekreftelse på at en har gjort noe riktig» (Trener D). Trener D mener også at feedback utelukkende skal være positiv, og at alt for mange trenere bruker tid på det negative.

«Dersom en ønsker at noen skal gjøre en god jobb nytter det ikke og konstant minne han eller hun på hva som er dårlig. Bygg videre fra det positive og la utøverne dine få lov til å lykkes» (Trener D).

-Planlegging og bruk av feedback

Han bruker ikke tid på å planlegge feedback. Trener D har en «regel» som sier at han skal si navnet til alle spillerne høyt minst en gang pr. trening, og mener dette er den eneste måten han kan planlegge bruk av feedback. «En kan aldri styre når en positiv hendelse skjer. Det blir et for stort dynamisk puslespill å legge før treningene» (Trener D). Han har stor tro på å individualisere feedback, og gir aldri samme type feedback til spillerne.

Han bruker heller ikke tid på systematiserte spillersamtaler, men bruker mye tid på å prate med spillerne generelt både på og utenfor banen. «Jeg tror at det å være trener innebærer så mye mer enn å være trener. Du er en omsorgsperson som både spillere og foreldre skal stole på, en er sjef, venn og farsfigur. Alt på en gang» (Trener D).

Når det kommer til å gi feedback på trening kontra i konkurranse forsøker han å legge seg på samme linje når det gjelder tilbakemeldinger. Kamper blir en ny arena, så her gjelder det å gi enkle, korte beskjeder og bevare en ro på sidelinjen som gjør til at spillerne tror på de beskjedene de får. Det å gi lik spilletid er også viktig for trener D. «Dersom jeg sier at alle skal spille like mye, og ikke gjør det vil de som blir benket sitte igjen med følelsen av at de er ikke verdt like mye som de andre. De gir seg selv en forferdelig negativ indre feedback» (Trener D). Han prøver å «manipulere» spillet slik at alle har en størst mulig forutsetning for å lykkes. Dette gir stor mestringsfølelse for både individ og laget generelt. «Jeg synes det er viktig å tilpasse oppgavene slik at alle kan gå hjem med en god følelse og ikke minst få skryt av de som satt på tribunen og heiet. Dersom jeg lykkes med dette, har jeg gjort jobben min som trener» (Trener D).

På treningene er trener D opptatt av å danne drømmebilder så utøverne har noe å strekke seg etter, uansett nivå. Han blander også mye mellom implisitt og eksplisitt læring, men mener at en må tilpasse feedback etter dette.

-Kjønn og aldersgrupper

Når det kommer til yngre mot eldre utøvere mener han at det er litt forskjell i hvordan en bruker feedback. Eldre spillere har i større grad behov for korrigerende feedback, men også like mye positivt som yngre. Han mener også at det er lite forskjell på å gi feedback til jenter kontra gutter. Den lille forskjellen er at en må være flinkere organisatorisk med jenter og sette de i gang raskt, og de avhenger litt mer av trygge rammer rundt seg. Gutter derimot er ganske enkle, og går løs på utfordringer uten å tenke så mye. Trener D mener at en kan gi begge gruppene samme type feedback uten at det bringer noen store problemer. For at alle skal få mest utbytte av feedbacken bør en gi feedback rett etter en situasjon har skjedd. Dette tillater både trener og spiller til å relatere tilbakemeldingene som blir gitt til en situasjon, og de har begge mulighet til å huske hva som var bra og hvordan utøveren utførte oppgaven. Trener D er og veldig klar på at jo oftere en spiller får feedback, jo mer blir han eller hun sett.

«Kontrakten tilsier at du må stikke deg fram og godta at du blir sett.

I håndball er vi 100 % avhengig av alle individ, noe som gjør til at ingen får gjømmes bort og flyte på andre. Du skal ha kredit for det du gjør» (Trener D).

Trener D tror heller ikke at det er fysisk mulig å gi for mye feedback. Så lenge feedbacken blir gitt innenfor de rammene og det verdigrunnlaget en som trener og laget legger opp til, mener han at det er ikke mulig å få for mye feedback eller gi for mye. «Det blir som

kjærligheten til dine barn; det kan aldri bli nok» (Trener D). Han opplever der i mot at sine utøvere er fornøyd med den feedbacken de får, og han ser fort om en utøver tar til seg feedbacken han eller hun får og omsetter den til praksis. Det blir årlig gjennomført en anonym spørreundersøkelse, og svarene som blir gitt tyder på at utøverne er fornøyd. I tillegg bruker trener D mye tid på å snakke med spillerne både på og utenfor banen og ikke minst foreldrene. De gir alle uttrykk for om det er fornøyd eller ikke. «Jeg har bare en regel, og det er at den feedbacken jeg ønsker å gi, skal jeg ha igjennom. Og den skal ende med et smil» (Trener D).

5.4.1 Oppsummering Trener D

Trener D er en mann som er opptatt av feedback, og bruker mye tid på feedback i både trening og kamp. Han planlegger ikke på forhånd hvor mye feedback som skal gis, men sørger for at alle utøverne får feedback minst en gang pr. trening. Han har et klart mål med å bruke feedback, og sørger for at den er i samsvar med visjonene han har som trener. Trener D bruker utelukkende positiv feedback, og noe korrigerende; men aldri direkte negativ feedback. Han er av den oppfattelse at en aldri kan gi nok feedback, og mener dette er det viktigste i menneskets natur.

Han syns heller ikke det er stor forskjell på å gi feedback til ulike kjønn, men litt forskjell på ulike aldersgrupper. Uansett må en individualisere feedback til den utøveren en jobber med i fellesskapet.

6.0 Diskusjon

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvordan ulike trenere gir sine utøvere feedback, og sett på om utdanning og erfaring påvirker hvilke type feedback som blir brukt. Alle fire trenerne som har deltatt i denne undersøkelsen har mer enn 40 års erfaring i treneryrket til sammen, og har minimumsutdannelse fra Norges Håndballforbund.

Både trener A, B og C var klare på at når de startet som trenere i relativt ung alder(15-19 år), var ordet feedback ikke noe som stod i fokus. De gav likevel mye detaljorientert feedback til sine utøvere, men uten å tenke gjennom hvorfor de gav nettopp de tilbakemeldingene.

«Da jeg startet som trener var det tekniske rundt håndball det som var fokus og ble gitt feedback på. Etter hvert som jeg fikk erfaring er det mer utøveren som står i fokus, og alle

små detaljer kommer etter hvert. Jo mindre du kan jo mer opptatt er du av detaljer» (Trener B). Trener D derimot startet som trener i den organiserte idretten i voksen alder (38 år), og valgte behvis ikke å bruke for mye tid på feedback da utøverne var 6 år gamle. Siden han har lederutdanning og lang erfaring fra Forsvaret var utgangspunktet hans litt annerledes i forhold til alder og erfaring.

Den dag i dag er alle fire trenerne veldig opptatt av feedback og måten de framstår verbalt og ikke- verbalt hos sine utøvere. Trener A, B, C og D har alle ulike måter å gi sine utøvere feedback på, men er samstemte på ett område: det at utøverne får en form for feedback er det aller viktigste. Dette samsvarer godt med studien gjort av Amarose & Weiss (1998) som sier at så lenge utøverne blir sett er de fornøyde uansett kjønn og alder.

«Når jeg hadde anonym spørreundersøkelse sist kom det fram at av en spillegruppe på nesten 30, svarer 95% at de er veldig fornøyd med tilbakemeldingene og hvordan de blir sett av treneren(e). De resterende 5% svarer at de er fornøyd. Dette viser at det å bli sett er faktisk viktig!» (Trener C).

Trener A og Trener C bruker begge ulike former for feedback, både positiv og negativ. De mener at så lenge feedbacken blir individualisert kan alle typer feedback ha sin misjon. Alt handler om å kjenne sin utøver og vite hva vedkommende trenger. Graden av individualisering er viktig for at utøveren skal få størst mulig utbytte av feedbacken som blir gitt. Dette kan fører til at utøverne selv ønsker å bedre egne prestasjoner og ønsket om å lære mer, noe som igjen kan øke egeninnsatsen både på og utenfor banen (Weinberg & Gould, 2011).

«Uansett om du kjefter i hjel spilleren eller roser han i skyene, må du kjenne din utøver og vite hvilke knapper du skal trykke på. Noen av de utøverne jeg har skal bli veldig gode. Da er det og min jobb å forberede de mentalt på hva verden har å tilby. En god spiller vil aldri få så mye kjeft som han har fått av meg. Men han vil aldri få så mye ros som han har fått av meg heller» (Trener C).

Selv om begge er enige i at negativ feedback kan være effektivt, ønsker de å bruke positiv feedback i plenum. «Jeg tror at hvis en spiller får positiv feedback i plenum, vil dette gi en større grad av mestringsfølelse samtidig som de andre spillerne våkner mer opp» (Trener A). Det diskuteres i litteraturen at positiv feedback er bra for individet og noe alle trenger for å fortsette å jobbe. Men i hvilke grad det er positivt å gi kun en person positiv feedback i plenum noe annet. Weinberg & Gould (2011) peker på at dersom kun en person får positiv feedback, kan det virke demotiverende på resten av gruppen og gjøre til at de andre føler seg mindre sett. Ved bruk av en slik metode må en passe på å gi alle like mye oppmerksomhet og

sørge for at samtlige blir sett i fellesskapet (ibid.).

Trener B og D er begge av den oppfatning at negativ feedback ikke hører hjemme på en idrettsarena. De er klare på at alt for mange trenere bruker for mye energi på det som er negativt og ikke positivt. «Dersom en ønsker at noen skal gjøre en god jobb nytter det ikke og konstant minne han eller hun på hva som er dårlig. Bygg videre fra det positive og la utøverne dine få lov til å lykkes» (Trener D). Trener B er også enig i dette og påpeker: «Jeg for eksempel; jobber bare med vinnere». Så lenge positiv feedback blir oppfattet som troverdig kan det gi yngre utøvere større grad av fokus, vilje til å mestre en vanskelig oppgave og ikke minst selvtillit til å utforske nye tekniske og taktiske aspekter med idretten (Mouratidis et.al, 2008). Trener C mener at graden av ærlighet er det som er viktig når en skal gi feedback til sine utøvere. Dersom utøveren selv opplever at feedbacken er uærlig eller ikke er korrekt, kan en risikere at utøveren ikke stoler på vedkommende som trener lengre. «Du var ræva nå- det er bedre enn at jeg ikke sier noe. Da tror vertfall utøveren at jeg er sur. Om ikke annet vet spilleren at jeg er ærlige, og dette gir de en mulighet til å være ærlige med meg» (Trener C).

Forskere har enda ikke klart og kommet opp med en fasit på hva som er korrekt og ikke når det kommer til hvilke feedback en bør bruke. «Feedback er ikke en sannhet, men en annen persons opplevelse i en viss situasjon» (Hirscher, 2012:1). Det er også svært individuelt hvordan ulike personer både gir og oppfatter feedback (Weinberg & Gould, 2011).

Målet med å gi feedback derimot er mer klart. Feedback er generelt brukt for å styrke motivasjonen til både trener og utøver, og skape mer entusiasme rundt den prestasjonen eller målet som skal nås (ibid.). Dette er de fire trenerne også enig i, og er alle opptatt av at målet med å gi feedback på sikt er å skape motivasjon. «Det handler om å bygge motivasjon for å øve videre» (Trener C). For å klare å motivere må en vite hva motivasjon er: «Motivasjon er retning og intensitet av ens individuelle innsats» (Weinberg & Gould, 2011:51, egen oversettelse). Med bakgrunn i dette kan en hjelpe utøverne til å bli ekstra motivert for nye utfordringer og lære mer og bruke individuell feedback til å forsterke sin egen oppfatning av intensitet og innsats (ibid.). Trener D er som de andre trenerne opptatt av å påpeke at utøverne har lykkes med det de jobber med, og uttaler: «Jeg har også et mål om å arrestere utøverne til de grader når de har gjort noe bra». Han kan da påpeke at vedkommende har lykkes med oppgaven som var gitt og bygge videre på handlingen som var gjort. Ved å gi feedback direkte etter en god situasjon kan dette øke sjansen for at utøveren husker den bedre og treneren kan bygge videre på den i etterkant (Weinberg & Gould, 2011). På denne måten får

utøveren er større forhold til sin egen prestasjon og treneren kan vise at han faktisk følger med på hva som blir gjort (ibid.).

Feedback er altså brukt for å skape motivasjon og entusiasme rundt en oppgave, og noe både utøvere og trenere må forholde seg til. Men for å klare å motivere må en også vite hva utøverne blir motivert av. Idrettspsykologien presenterer to hovedteorier: SDT og AGT som begge undersøker hva et menneske blir motivert av. Alle fire trenerne er opptatt av å skape motivasjon med både AGT og SDT, men Trener B og D er mer fokusert SDT en de to andre. Både trener B og D er begge opptatt av at tilhørighet, kompetanse og autonomi er noe av det viktigste for at utøvere skal bli motiverte. I sine trenergjerninger bruker de altså SDT som hovedteori og jobber ut fra de prinsippene. «Uten autonomi, tilhørighet og opplevd kompetanse har du ingen utøvere som vil gjøre en jobb, hverken for seg selv eller deg som trener» (Trener B). Trener D er klar på at positiv feedback kan være med å skape større grad av opplevd kompetanse, autonomi og tilhørighet, noe som igjen kan gi utøverne en større grad av motivasjon. Mouratidis et al. (2008) viser også til at bruk av positiv feedback i en læringssituasjon fører til at utøverne føler de får en større grad av valgmuligheter og kan ta egne avgjørelser i større grad enn de som ikke fikk feedback. Det pekes også på at positiv feedback kan gi utøvere større grad av opplevd kompetanse og tilhørighet, da vedkommende opplever å bli sett på bakgrunn av en korrekt gjennomført handling. Positiv feedback kan gi både barn og voksne større interesse for å lære, yte mer og gjøre mer av samme type aktivitet / oppgave i nærmeste framtid (ibid.).

«Det er lite som føles bedre enn å få bekreftelse på at en har gjort noe riktig. Jeg syns det er viktig å manipulere oppgavene slik at alle kan gå hjem med en god følelse og ikke minst få skryt av de som satt på tribunen og heiet. Dersom jeg lykkes med dette, har jeg gjort jobben min som trener » (Trener D).

AGT derimot bygger på to ulike motivasjonsklima; resultatorienterte eller oppgaveorienterte. Alle fire trenene er enige i at en må legge opp til et oppgaveorientert miljø der mestring står i fokus. Trener D har en filosofi som tilsier at han skal være mestringsorientert med individuell oppfølging og feedback. Trener B setter stort fokus på individuell læring og mestring, og legger til rette oppgaver for at alle utøverne skal lykkes. Trener A og C er også opptatt av å tilpasse oppgaver ut i fra utøverens mål og legge til rette for at alle skal kunne lykkes med de forutsetningene som de har. Amorose & Smith (2003) har i sin forskning presentert at suksessfulle utøvere som får skryt av sine trenere ble oppfattet som større talent enn de som fikk nøytral eller informativ feedback. Utøvere som derimot ikke lyktes og fikk kjeft av sine

trenerne ble oppfattet som mindre talentfulle enn de som kun fikk nøytral eller informerende feedback. Feedback kan altså spille en stor rolle på graden av motivasjon og hvordan andre mennesker opplever en person. «Siden jeg jobber med så unge spillere er det som er perfekt i dag ikke godt nok om to år, derfor er feedback en gylden mulighet for meg til å hjelpe de videre til å bli så gode som de selv ønsker» (Trener C).

Ingen av trenerne har noe fasit på nøyaktig hvordan de motiverer sine utøvere; men er igjen enige om at alt avhenger av individet. Som Weinberg & Gould (2011) har påpekt tidligere er motivasjon individuelt og må tilpasses etter alder, mål og individets egeninnsats. Det er derfor vanskelig å ha en fasit på hvordan en skal motivere sine utøvere (ibid.).

Ulike læringsmetoder kan også ha stor innvirkning på hvordan de ulike trenerne gir sine utøvere feedback. Trener A og B prøver konsekvent å bruke en implisitt læringsmetode som bygger på at utøverne får en oppgave og skal løse den selv. Noe som gir de muligheten til å bruke mye spørrende feedback i tillegg til direkte positiv feedback når innsatsen er på topp. I følge forskning bør en ideelt sett prøve å bruke spørrende feedback i større grad, da dette gir utøveren mulighet til å reflektere over egen læring og utføring. En får da en dialog som ikke hadde eksistert dersom en som trener hadde sagt alt selv (Williams, 2010). Ved bruk av spørrende feedback må utøverne tenke selv og evaluere sine egne handlinger, dette gir grunnlag for at utøverne skal bli mer selvstendig og stole på sin indre feedback. Dette er trener A og B begge opptatt av. «Jeg ønsker ikke utøvere som er avhengig av å få tilbakemelding fra meg hver gang de gjør noe. Jeg ønsker at utøveren gir seg selv den anerkjennelsen som han eller hun fortjener. Først da har jeg gjort jobben min» (Trener B).

Trener C og D bruker både implisitt og eksplisitt læring i sine treninger, og tilpasser feedbacken der etter. Ved bruk av implisitt læring bruker de også mye spørrende feedback, men med bruk av eksplisitt læring kan korrigerende feedback bli tatt i bruk. Mouratidis et.al, (2010) kom fram til at korrigerende feedback kan være svært nyttig i arbeidet med å oppnå en god prestasjon, og behøver ikke å ha en negativ framtoning. Korrigerende feedback skal være et hjelpemiddel en som trener kan ta i bruk uten å skade utøverens motivasjon på sikt. Trener C påpeker at ved implisitt læring får utøverne mest feedback på innsatsen, mens ved eksplisitt læring går feedbacken mer på resultat og oppgaveløsning. «Jeg sjonglerer på alle mulige læringsmetoder og krever alt fra: gjør nøyaktig som jeg sier, til: fiks det selv. Jeg driter i hvordan» (Trener C).

Uansett hvilke læringsmetoder og måter en gir feedback på, må det likevel nå ut til utøverne. Alle fire trenerne sier de er kroppslige personer og gir mye ikke-verbal feedback som skal forsterke den verbale. Alle fire trenerne er også glade i å prate og gir generelt mye feedback. Trener A, B og C mener at det fort kan bli et problem da de gir utøverne alt for mye informasjon å tenke på. «Husk at det er utøverne som skal spille, ikke du som trener. Vi som trenere prater alt for mye så det blir vanskelig for utøverne å konsentrere seg om det de skal» (Trener B). Trener D er derimot sterkt uenig, og mener at det aldri kan bli for mye feedback så lenge de er innenfor de verdiene og rammene som er satt for treningene. «Det blir som kjærligheten til dine barn; det kan aldri bli nok» (Trener D). Det er også litt uenighet på om det er forskjell på hvordan en gir feedback til gutter og jenter. Trener A og B mener det er stor forskjell på gutter og jenter, og at en må tenke godt på hva en sier til jenter, mens guttene tåler direkte feedback i større grad. Trener C og D mener derimot at det nesten ikke er forskjell. Begge er av den oppfatning at en kan si det samme til begge kjønn, og jenter tåler mer enn vi tror. Utfordringen ligger i at jenter har større behov for å bli sett. «Min erfaring tilsier at jenter tåler vel så mye negativ feedback som gutter, og om gjerne ikke mer. Utfordringen er hvis jeg ikke gir de feedback» (Trener C). Weinberg & Gould (2011) mener at det ikke er noen vesentlig forskjell på å gi feedback til jenter kontra gutter. En forskningsartikkel har også peket på at gutter gjerne tjener enda mer på å få positiv feedback enn tidligere antatt, og at jenter tåler mer korrigerende feedback (Mouratidis et.al, 2008).

Alle de fire trenerne har ulike måter å gi feedback på, og ingen har noe spesiell fasit på hva som er riktig og galt. Det varierer stort hvem som er enige med hverandre i måten de bruker feedback på. På noen få områder er alle trenerne helt enige, uavhengig av utdanning og erfaring. Dette er i forhold til målet med feedback og individualisering. Alle er opptatt av at feedback skal være med på å bygge motivasjon, og uansett hvordan en gir feedback må en individualisere den.

Eneste linken en kan finne med at utdanning påvirker måten feedback blir gitt på, er at Trener A, B og C som alle er høgskoleutdannet mener at det stort sett blir gitt for mye feedback, mens trener D som er militærutdannet mener det aldri kan bli nok feedback. Trener B og trener D som er de to som har lengst erfaring som ledere, har klare meninger om at negativ feedback ikke skal gis. Trener A og C derimot mener at en kan gi negativ feedback på lik linje med annen feedback. Utenom dette finnes det svært få likhetstrekk mellom disse trenerne og de bruker feedback på svært ulike måter alle sammen. Trener A og B, som er de to trenerne med minst og mest erfaring mener det er stor forskjell på å gi gutter og jenter samme type

feedback, mens trener C og D, med «middels» erfaring mener det ikke er noen forskjell. Dette viser at trenere med ulik erfaring og utdanning kan være enige i forskjellige ting, og det er ikke noe spesiell sammenheng.

7.0 Avslutning / konklusjon

Hvordan gir ulike trenere feedback? - Påvirker utdanning / erfaring hvilke type feedback treneren bruker? Denne problemstillingen har vært utgangspunktet for bacheloroppgaven og følgende konklusjon kan trekkes i denne oppgaven. De fire ulike trenerne som har blitt intervjuet har alle ulike måter å gi feedback på.

Trener A bruker mest spørrende, korrigerende, positiv og litt negativ feedback.

Trener B bruker positiv og korrigerende feedback.

Trener C bruker positiv, negativ og korrigerende feedback.

Trener D bruker utelukkende positiv feedback, og noe korrigerende.

Alle trenerne er innenfor samme typer feedback, men har ulike måter å ta den i bruk på.

Når en ser på hva de ulike trenerne har av utdanning og erfaring kan en ikke trekke noen klare linjer mellom utdanning / erfaring og måten de gir sine utøvere feedback. Eneste likhetene som kan pekes på er at de som har høgskoleutdanning mener trenere gir for mye feedback, kontra trener D som er militærutdannet. De to eldste trenerne mener at negativ feedback ikke skal brukes, mens de to yngste trenerne er åpne for bruk av negativ feedback.

Utover dette finner jeg ingen sammenheng mellom type utdanning og hvor lang erfaring en har, og måten en gir feedback på.

8.0 Veien videre

Siden denne oppgaven omhandler hvordan ulike trenere bruker feedback, og deres tanker om hvordan en bruker feedback på en mest effektiv måte, ser jeg for meg at den naturlige fortsettelsen er å forske på hvordan utøverne oppfatter feedbacken som blir gitt. Feedback er et stort tema som fremdeles kan forskes mye på, og mye av den forskningen som alt er gjort omhandler trenerne sine perspektiv. Å forske på hvordan utøvere reagerer på ulike typer feedback er nok et større prosjekt å begi seg ut på, men jeg tror det er noe både trenere, foreldre og utøvere selv kan trenge å bli mer bevisst på.

9.0 Referanseliste

Amarose.A.J, Weiss.M. (1998) Coaching Feedback as a Source of Information About Perceptions of Ability: A Developmental Examination. *JOURNAL OF SPORT AND EXERCISE PSYCHOLOGY*, 20: 395-340

Amorose. A.J, Smith. P.J.K, (2003) Feedback as a Source of Physical Competence Information: Effects of Age, Experience and Type of Feedback. *JOURNAL OF SPORT AND EXERCISE PSYCHOLOGY*, 25:341-359

Hirscher. E, (2012) *God feedback er en gave*.

(<http://www.dagensmuligheter.no/artiklar/kronikor/elaine-breske-hirscher/2012/06/12/34599557/index.xml>) publisert 12/6-12, funnet 28/8-12

Johannessen. A, Tufte. P. A, og Christoffersen. L (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 4. Utgave*. Oslo

Laksy. V, (2006), masteroppgave: <http://www.duo.uio.no/sok/work.html?WORKID=48770>. Funnet:28/8-12,

Liamputtong.P, & Ezzy.D (2005) *Qualitative research metodes*. 2th Ed. Oxford university press.

Mathisen.G,(2006), *Teorier om læring av motoriske ferdigheter – utvikling og konsekvenser* <http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/2304/article.pdf;jsessionid=492A669635E5C3648430CD7D569FC77F?sequence=1>, funnet: 28/8-12

Mouratidis.A, Lens.W, Vansteenkiste.M. (2010) How Yoy Provide Corrective Feedback Makes a Difference: The Motivating Role of Communicating in an Autonomy – supporting Way. *JOURNAL OF SPORT AND EXERCISE PSYCHOLOGY*,32: 619-637

Mouratidis.A, Vansteenkiste.M, Lens.W, Sideridis.G. (2008) The Motivating Role of Positive Feedback in Sport and Physical Education: Evidence of Motivational Model. *JOURNAL OF SPORT AND EXERCISE PSYCHOLOGY*,30: 240-268

Petersen. K.A, Glasdam. S, og Lorentzen. V (red.) (2007) *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg

Ronglan, L. T. (2008). *Lagspill, læring og ledelse: om lagspillenes didaktikk*. Oslo, Akilles forlag.

Weinburg, R.S., & Gould, D. (2011). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. 5th Ed. Champaign, IL. Human Kinetics.

Williams, J.M. (2010). *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance*. 6th Ed. McGraw Hill.

Vedlegg 1

Intervjuguide

-Hvordan gir ulike trenere sine utøvere feedback?

På forhånd: sende ut prosjektbeskrivelse

Intro:

- litt om meg

- kort om intervjuet

- Hvilke utdanning / erfaring har du innenfor håndball?
 - har måten du gir feedback endret seg etter hvert som du har fått mer erfaring / utdanning?
- Hvordan gir du feedback?
 - individuelt / plenum
 - direkte / indirekte
 - verbal / ikke verbal
- Hvilke mål har du med å gi dine utøvere feedback?
- Hvilke tanker har du rundt det å gi feedback?
 - er det nødvendig?
 - negativ vs. positiv feedback?
 - har du alltid gitt feedback på samme måte?
- Gir du samme type feedback til alle spillere?
 - bestemmer du på forhånd hvor mye tid du skal gi på feedback i løp av en økt?
 - bruker du tid på spillesamtaler (planlagt og ikke planlagt) før, under, etter trening?
- Hvordan bruker du feedback..
 - under trening?

- under konkurranse?

- Har du noen tanker om feedback ut i fra hvilke læringsmetoder du benytter?
 - implisitt vs. eksplisitt

- Gir du feedback på en annen måte til..
 - eldre vs. yngre utøvere
 - gutter vs. jenter (har vedkommende trent begge kjønn?)

- Når mener du det er mest hensiktsmessig å gi feedback?
 - når det skjer, direkte etter situasjonen, enn viss tid etter

- Opplever du at du gir for mye feedback?
 - hvor mye feedback får egentlig utøveren med seg?

- Opplever du at utøverne dine får nok feedback og er fornøyd med den feedbacken de får?
 - hvordan kontrolleres dette?