JAK PRZYŚPIESZYĆ UMIEJĘTNOŚCI

DOBRA RELACJA NA LINII TRENER

BARTŁOMIEJ OSTASZ

Specjalista w dziedzinie psychologii sportu i trener piłki nożnej. Absolwent Uniwersytetu SWPS. Współzałożyciel pierwszej w Polsce Akademii Rozwoju Poprzez Sport „Ferajna" oraz założyciel projektu „Mental Play" prowadzącego m.in. warsztaty z zakresu psychologii sportu i treningu mentalnego dla zawodników klubów sportowych. Pracuje z medalistami młodzieżowych oraz seniorskich Mistrzostw Polski i Europy (pływanie, lekkoatletyka, triathlon, karate, gimnastyka artystyczna, piłka nożna). Prowadził warsztaty dla m.in. Fundacji Kamili Skolimowskiej, Funduszu Natalii Partyki oraz Akademii Piłkarskich Elite Academy oraz WBS Warszawa. www.ferajnapsot.pl, www.mentalplay.pl

Kontakt: bartek@ferajnapsot.pl

Fot. Adrian Matusik

DAMIAN BIAŁEK

Absolwent studiów podyplomowych z zakresu Psychologii Sportu na Uniwersytecie SWPS. Magister Socjologii. Specjalista i trener w dziedzinie treningu mentalnego. Pracuje m.in. z zawodnikami kadry narodowej powołanymi na ostatnie Zimowe Igrzyska Olimpijskie w Pjongchang. Prowadzi warsztaty i wykłady dotyczące wychowania poprzez sport, dla trenerów i rodziców. Współpracował m.in. z Funduszem Natalii Partyki. Współzałożyciel pierwszej w Polsce Akademii Rozwoju poprzez Sport „Ferajna PSOT". Trener piłkarski i bramkarz wielu drużyn futsalowych

Kontakt: damian@ferajnapsot.pl

CZYTAJĄC ARTYKUŁY I ŚLEDZĄC LEKTURY TRENERSKIE, WIDZIMY MNÓSTWO MERYTORYKI, ĆWICZEŃ, SZKOLEŃ. FACHOWA WIEDZA TO NIEWĄTPLIWIE FUNDAMENT I GŁÓWNE OGNIOWO PRACY TRENERA, JEDNAK, ŻEBY TEORIA MOGŁA IŚĆ W PARZE Z PRAKTYKĄ, MUSI BYĆ W ODPOWIEDNI SPOSÓB „OPAKOWANA". ZAWODNICY NIE DOŚĆ, ŻE POWINNI JĄ ZROZUMIEĆ, POTRAFIĆ JĄ WYKONAĆ, TO DODATKOWO ZROZUMIEĆ POTRZEBĘ, PO CO ONA JEST.

Na wymienione „opakowanie" wiedzy składa się między innymi relacja trener – zawodnik. Istnieje zależność, że **im lepsza relacja z trenerem, tym większe oddziaływanie dydaktyczne i wychowawcze trenera na zawodnika**[1]. Innymi słowami – im lepsze warunki (środowisko) do pracy, tym szybsze i skuteczniejsze jej efekty. W tym artykule zajmiemy się sposobami na zwiększenie efektywności treningu, nie poprzez ćwiczenia i metodologię piłkarską, lecz przez kwestie, które mają wpływ na pewność siebie, motywację, szybkość podejmowania decyzji, odwagę, zaangażowanie czy kreatywność. Wiemy, że są, i umiemy zaaplikować do jednostki treningowej piłkarskie ćwiczenia wzmacniające powyższe cechy charakteru i umiejętności, lecz jeszcze lepsze efekty możemy osiągnąć poprzez właściwą komunikację i świadomość używania poniższych technik i narzędzi. Niniejszy artykuł został napisany poprzez pryzmat doświadczeń trenerskich w grupach młodzieżowych do 12. roku życia oraz współpracy w zakresie konsultacji psychologicznej z medalistami Mistrzostw Polski w różnych dyscyplinach indywidualnych (w których relacja „jeden na jeden" jest jeszcze

[1] Sport Wyczynowy 2012, nr 2/542, s. 71.

ROZWÓJ PIŁKARSKICH ZAWODNIKA

– ZAWODNIK KLUCZEM DO SUKCESU

Fot. Adrian Matusik

bardziej widoczna i wyraźna do zaobserwowania pod względem jej skutków). Aspekty relacyjne i odpowiedniego środowiska do rozwoju dotyczą wszystkich, nie tylko sportowców, ale też ludzi w dowolnej dziedzinie życia i w każdym wieku.

JAK W SZKOLE

Do szkoły chodziliśmy wszyscy i mieliśmy zarówno ulubionych nauczycieli, jak i ulubione przedmioty oraz takie, za którymi nie przepadaliśmy. Od których nauczycieli się więcej nauczyliście: tych, którzy byli bardzo przyjaźni, czy tych surowych, którzy bardzo, bardzo dużo wymagali i nie dbali o motywację. Większość z nas wspomina okres nauki i docenia po czasie surowych nauczycieli, którzy dużo nas nauczyli, mimo wcześniejszej niechęci. Pomimo docenienia tej metody po czasie ma ona wiele negatywnych aspektów. Z kolei przyjacielski nauczyciel potrafił zachęcić i zaangażować nas do pracy, jednak w praktyce szkolnej częściej przypominało to pozwolenie wejścia sobie na głowę i brak większych efektów w nauce. Jeśli bardzo wymagali, to czemu się uczyliście? Przez to, że fascynowała Was ta wiedza, czy przez strach, że baliście się dostać złą ocenę?

To samo jest z piłkarzami. Porównanie do szkolnictwa nie jest tutaj przypadkowe, ponieważ my, trenerzy, chcąc nie chcąc, jesteśmy nauczycielami. Jeśli trener jest TYLKO partnerem i przyjacielem, a nie dba o podstawowe cele treningu, możemy zaobserwować przerost formy nad treścią. Co z tego, że jest przyjemne, skoro nie nauczysz nikogo tego, po co przyszedł? Z drugiej strony bycie megawymagającym, „groźnym belfrem" może wprowadzić ludzi na wyżyny umiejętności, ale zamiast budować ich ciekawość i pokazywać przydatność nowych umiejętności, po prostu niszczy ich motywację rozwoju i poszerzania arsenału umiejętności. I choć po latach szkoły/treningów powiemy, że dzięki takiemu trenerowi się czegoś nauczyliśmy, to mając takiego szkoleniowca, czy nasi podopieczni będą kochali naszą dyscyplinę sportu i robili to, co lubią? Czy to wzmocni ich jako przyszłych piłkarzy? Możemy myśleć, że będąc takimi trenerami, w dużo większym stopniu rozwijamy umiejętności podopiecznych, jednak zastanówmy się, czy możemy wytrenować dobrego sportowca przy użyciu przymusu i lęku przed konsekwencjami oraz depcząc jego pewność siebie? Musimy pamiętać o stymulowaniu do nieustannego rozwijania swoich umiejętności, o budowaniu świadomości, że dane umiejętności są im potrzebne, oraz o tym, że uprawiamy piłkę nożną z pasji.

RELACJE

Optymalny jest model wysokich oczekiwań sportowych i równoczesnego dbania o relacje. Covey w swojej książce „7 nawyków skutecznego działania" wprowadza niezwykle ciekawą zależność – Bankowe Konto Emocji. Z relacjami jest tak samo jak z bankiem – zasilasz konto (wpłata środków), a czasami korzystasz z niego, aby wypłacić

środki. Jeśli jesteś często nieuprzejmy, porywczy, lekceważący, krzyczysz, jesteś niesprawiedliwy, wywierasz presję itp., to dokonujesz ciągłych wypłat z Bankowego Konta Emocji i wkrótce zostaniesz na minusie. Wtedy poziom chęci do współpracy, motywacja, zrozumienie zawodników są po prostu niesprzyjające osiąganiu wspólnych, wysokich celów. Zastanów się, jak często nieświadomie wypłacasz z konta. Pytanie, jak dbać o relacje, jest dla nas pytaniem, jak zwiększyć skuteczność, jakość i szybkość zdobywania wiedzy i umiejętności swoich podopiecznych.

Poniżej przedstawiamy 10 zasad dbania o relacje z zawodnikami, które uświadomią Ci, jak możesz wpłacać do „Bankowego Konta Emocji", i pozwolą pielęgnować odpowiednie środowisko do rozwoju umiejętności piłkarskich Twoich podopiecznych.

10 ZASAD DBANIA O RELACJE Z ZAWODNIKAMI

1 Witaj się z każdym przed treningiem. Staraj się przed nim i po nim każdemu poświęcić trochę uwagi.

Dobrze funkcjonująca relacja trenera z zawodnikiem zawiera główne 4 elementy[2]:

- działanie (na rzecz drugiej osoby),
- współdziałanie (konstruktywna wymiana informacji w sporcie, jak też w życiu osobistym; w celu zwiększenia poziomu sportowego),
- uważność (wzajemne zaufanie i szacunek, troska na bazie znajomości potrzeb, uczuć i celów drugiej osoby) oraz
- znaczenie, jakie dla danej osoby ma relacja.

Czy są to małe dzieci, czy dorośli zawodnicy, symboliczna „piątka" to znak szacunku, ważności i zainteresowania trenera. W naszych młodszych grupach po okrzyku końcowym mówimy hasło „przybicie piątki do trenerów", dzięki czemu umacniamy relacje z nimi. Innym przejawem zainteresowania i okazania uważności zawodnikowi może być rzetelne przygotowanie treningu, objaśnienie zadań, zapytanie jak się czuje, jak było w szkole, czego się nauczył, czemu pokłócił się z tatą/dziewczyną, pochwalenie (konstruktywne) przed rodzicem, nakręcenie 5-sekundowego filmiku, w którym koledzy z drużyny mówią, żeby wracał do treningów po kontuzji, okazanie zrozumienia. Istotna jest informacja ukryta w tym, co się mówi: „Jestem twoim trenerem, możesz mi ufać i na mnie polegać, gdyż zależy mi na twoim dobru bardziej, niż wynika to z pełnionych przez nas funkcji w drużynie i klubie"[3]. Dbanie o merytorykę to jedno, a wymienione gesty to drugie. Nie kosztują nas wiele, a dają kolejną wpłatę na Bankowe Konto Emocji.

2 Bądź elastyczny. Wyjaśniaj, wspieraj, wymagaj, inspiruj.

W naszej pracy musimy być elastyczni. Niekiedy zawodnik jest przemęczony, ma trudną sytuację w domu i świadomy trener da mu więcej przestrzeni i nie nałoży na niego kolejnego ciężaru czy kolejnego elementu, który go będzie przytłaczać. Czasami odwrotnie, zawodnik po prostu może potrzebować reprymendy, motywacji czy po prostu stanowczego, wymagającego tonu i przywrócenia do porządku. Pierwszego zawodnika spróbujemy bardziej wesprzeć, spróbować porozmawiać i być wyrozumiałym, drugiemu spróbujemy „dokręcić śrubę" czy

[2] A. Poczwardowski, *Relacje pomiędzy trenerem i zawodnikiem. Jak je doskonalić?*, Sport Wyczynowy 2000, nr 3–4, s. 423–424.
[3] Ibidem, s. 423–424.

Fot. Adrian Matusik

wytłumaczyć, po co jest dane ćwiczenie, zmotywować. Dlatego bądźmy wymagający, ale pamiętajmy o tym, że nasi podopieczni to przede wszystkim ludzie, a dopiero potem zawodnicy. Bycie wymagającym nie wyklucza dbania o podopiecznych, wzmacniania ich motywacji oraz sportowej pasji. Wymagajmy tego, co zostało powiedziane lub nauczone, zasady muszą być jasne i łatwe do wyegzekwowania. Pokazuj związek między przyczyną a skutkiem. „Jeśli będziesz trenował wystarczająco dobrze przez te lata, to masz szansę zostać zawodowcem", „jeśli ktoś nie będzie wiedział, co ma wykonać, to znaczy, że mnie po prostu nie słuchał i nie jest zainteresowany ćwiczeniem, wtedy schodzi na minutę podczas meczu". Pamiętajmy, że czasem możemy być partnerami, a czasem opiekunami, chronimy zawodników oraz dbamy o dyscyplinę.

Fot. Adrian Matusik

3 Traktuj wszystkich z jednakowym szacunkiem, bez względu na pozycję w grupie. Bądź sprawiedliwy.

Prawdopodobnie każdy trener ma swoich ulubieńców w zespole oraz osoby, które darzy mniejszą sympatią, np. te, które się buntują, dyskutują, lekceważą treningi – ciężko się z nimi współpracuje. To normalne, jednak nie liczy się, kogo lubimy bardziej, a kogo mniej, tylko to, jak będziemy traktować zawodników. A powinniśmy wszystkich traktować równo, z jednakowym szacunkiem. Aby atmosfera w drużynie była dobra i panowała chęć do współpracy, zawodnicy nie mogą czuć, że ktoś jest faworyzowany. To burzy poczucie przynależności do grupy. Żeby zbudować zgrany zespół, potrzebna jest między innymi motywacja do treningów, zachęcanie do rywalizacji z samym sobą (chcę być coraz lepszy każdego dnia) czy sprawiedliwe traktowanie wszystkich (pamiętając o dopasowaniu wysokości poprzeczki do możliwości i potrzeb konkretnego zawodnika). Przydatne może być sporządzenie „kontraktu" między zawodnikami a trenerem. Kontrakt ten nie tylko ujednolici zasady, ale będzie też podstawą do równego traktowania. Jeśli wymagasz punktualności i umówicie się, że za spóźnienie jest 10 pajacyków, to niezależnie, kto się spóźni, zadbaj o to, aby zachował się zgodnie z Waszą umową. Niech istnieje spójność między tym, co mówisz, a tym, co robisz.

4 Wpływaj pozytywnie na pewność siebie zawodników. Krytykuj zachowanie, a nie zawodnika. Wynagradzaj.

Poczucie własnej wartości i pewność siebie mają wpływ na bardzo ważne kwestie w piłce nożnej: odwagę i kreatywność przy podejmowaniu decyzji, świadomość, że trening polega na uczeniu się i każdy ma prawo się pomylić lub popełnić błąd. Musimy dawać zawodnikom możliwość testowania siebie, przypominać, że im są młodsi, tym więcej mają czasu, aby wyćwiczyć niektóre umiejętności, jak też próbować nowych sztuczek, zagrań, nawet jeśli nie zawsze będą one im wychodzić. Bo właśnie treningi i pierwsze mecze to idealny czas na przekraczanie swoich wyćwiczonych umiejętności. Kiedy zawodnicy staną się już dorosłymi, zawodowymi sportowcami, którzy nigdy nie ryzykowali, to nawet jeśli będą świetnymi piłkarzami, to nigdy nie będą najlepsi ze strachu przed błędem. Im później, tym mniej miejsca na naukę, za to więcej na zbieranie jej owoców, która była zasiana właśnie w wieku, kiedy wynik w „mistrzostwach podwórka" czy o symboliczne „frytki" niewiele znaczył. I tutaj jest Twoje zadanie, musisz pobudzać w piłkarzach odwagę i pewność siebie. To nie znaczy jednak, że masz nie mówić, że coś zrobili źle. Konstruktywna krytyka jest niezbędna w procesie uczenia się, jednak ta wypowiadana publicznie, przy innych, może godzić w poczucie wartości, obniżać pewność siebie. Jedną z zasad poprawnej informacji zwrotnej jest mówienie o zachowaniu osoby, a nie o niej personalnie. Jeśli dajesz informację, co było źle, podkreśl, że widzisz dotychczasowe staranie (zaangażowanie), że informacja jest po to, aby zawodnik stał się jeszcze lepszy. Podkreśl, jaką pracę (rozwój) już wykonał, że Twoją intencją jest poprawa jego umiejętności i dotyczy zachowania czy elementu piłkarskiego, a nie samego zawodnika jako osoby. Dokładanie tak samo jest z chwaleniem – powiedzenie „supergra" niewiele wnosi. Komunikat „świetna akcja, podjąłeś dobrą decyzję" i wyjaśnienie, co dokładnie w tym było świetnego – sprawia, że zawodnik uczy się dostrzegać swoje mocne strony. Zwiększa to szansę na późniejsze odtworzenie danego sposobu postępowania. Przy chwaleniu warto pamiętać, aby zwiększyć zaangażowanie zawodnika lub grupy w trening, zmotywować do pracy, wzmocnić poczucie wartości i decyzyjność, dobrze robić to w grupie. Wyjątkami są osoby nieśmiałe i osoby z nadmierną pewnością siebie – każdy człowiek jest inny i wymienione sytuacje mogą być dla nich stresujące, wywoływać niepotrzebny dyskomfort lub wprawiać w jeszcze większą pychę lub rozleniwiać – miejmy na uwadze różnice indywidualne.

5 Stosuj humor jako narzędzie.

Humor może być Twoim sprzymierzeńcem przy zwiększaniu skuteczności wpływu na zawodnika. Krytyka, rozładowanie napięcia w sytuacji porażki lub konfliktu, wprowadzenie przyjemnej atmosfery oraz wzbudzenie szacunku[4] to sytuacje, w których stosowanie humoru może okazać się przydatne lub wskazane. Humor pomaga również łagodzić ból, uśmierzać lęk oraz

[4] U. Rudzka, A. Radomska, *Humorem pokonam stres! Zastosowanie humoru jako metody walki ze stresem w sporcie,* [W:] D. Parzelski (red.): Psychologia w sporcie. Wydawnictwo UW, Warszawa, 2006, s. 10.

Fot. Adrian Matusik

rozładować napięcie. Unikaj sarkazmu, nie wyśmiewaj – zwłaszcza pracując z dziećmi (mogą po prostu nie zrozumieć, a jednocześnie są wrażliwe). Pamiętaj, że humor jest jedynie wsparciem – nie powinien zabierać czasu przeznaczonego na ćwiczenia techniczne czy koordynację, a nadmierne rozluźnienie w trakcie treningu czy zawodów niekorzystnie wpływa na występ. Kolejna informacja dla Ciebie – ucz się go stosować umiejętnie i wykorzystuj świadomie jako kompana do wzmocnienia efektywności postępów.

6 Rozwiązuj trwale problemy i konflikty

Zadaj sobie pytanie: „lepiej zaleczyć czy wyleczyć kontuzję"? Tak samo jest z konfliktami. Możesz powiedzieć „Przeproście się" i wyczekiwać ponownego tarcia między zawodnikami, a możesz zastanowić się nad daną sytuacją i postarać się rozwiązać konflikt, docierając do jego przyczyn oraz potrzeb zawodników. Oczywiście wymaga to poświęcenia czasu i cierpliwości, natomiast możliwość, że konflikt się odnowi, jest dużo mniejsza, na czym zyska atmosfera w drużynie. W naszej praktyce trenerskiej i psychologicznej na boisku pytamy o intencje, o propozycje rozwiązania, mówimy o szacunku bez względu na stopień przyjaźni lub wrogości między zawodnikami. U mniejszych adeptów często konflikt rozpoczyna się od tego, że ktoś przypadkowo kogoś kopnął czy uderzył, a drugi szuka przyczyn, twierdzi, że to specjalnie, że ktoś chciał mu zrobić krzywdę. Wystarczy nauczyć dzieci prostego słowa „niechcący" i przybicia piątki – to najprostszy przykład ekspresowego rozwiązywania sporu. Współpraca to najskuteczniejszy typ rozwiązania konfliktów, który zakłada rozmowę na temat różnic, przedstawianie własnego stanowiska i interpretacji oraz wspólne poszukiwanie alternatyw. Dąży się w tym wypadku do sytuacji WIN-WIN, gdzie brak jest przegranych i pokrzywdzonych[5]. Nie jest to proste, jednak jak najbardziej gra jest warta świeczki. Kolejna kwestia to komunikaty typu „co ty robisz?", „jak ty grasz?". W tym wypadku warto zaznaczyć, że tego typu pytania są zbędne, nie rozwiązują w żadnym stopniu problemu, a jedynie mogą pogorszyć grę obydwu zawodników. Dbaj o szacunek, zapytaj, „czy za każdym razem tobie też wychodzi", „czy nie popełniasz błędów", „co w takim razie zawodnik miałby zrobić?", i jeżeli ma rację, to „w jaki sposób to przekazać?". Słowa: „następnym razem zobacz, gdzie są napastnicy, i spróbuj podać" nie wprowadzają nieprzyjemnej atmosfery i nie godzą w decyzyjność i pewność siebie kolegi z drużyny. Jeśli istnieje potrzeba, pomóż zawodnikowi zrozumieć, że tak naprawdę jego kolega podjął dobrą decyzję. Zawodnik dla dobra zespołu powinien rozumieć, że tego typu komunikaty frustrują i źle wpływają na dalszą grę, oraz mieć świadomość, że nie chodzi o to, by się obrażać i złościć, lecz aby kolega grał jak najlepiej, wtedy bowiem mamy większą szansę na wygranie meczu.

7 Dawaj szansę podjęcia decyzji przez samych zawodników. Dbaj o ich motywację!

Wyobraź sobie, że jesteś szefem firmy zatrudniającej ok. 20 osób. Każdy ma swoje biurko i zadania, które wypełnia w trakcie pracy, na przykład musi w jakiś sposób opracować dokumenty, wypełnić je, wydrukować, zeskanować, przesłać innym współpracownikom w określonej kolejności. Autorytarny styl zarządzania taką grupą to narzucanie wszystkim sposobu działania, bez pytania, co komu dobrze wychodzi, i zakładając (nieświadomie lub świadomie), że pracownik nie będzie potrafił znaleźć lepszej metody wykonania zadania. Inne podejście to rozmowa z pracownikami, pytanie o to, co może przyspieszyć pracę, co ją spowalnia, szukanie wspólnych rozwiązań dotyczących zwiększenia efektywności (czyli szybkości i jakości) pracy. Pierwsza opcja tworzy roboty, które pracują od A do B i są zamknięte jedynie na narzucone rozwiązania. Druga opcja tworzy poczucie kompetencji, autonomii, przynależności do grupy, zwiększa motywację i zaangażowanie, nadaje większe znaczenie tej pracy, a co za tym idzie – chętne uczestniczenie w niej. I tu przywołujemy potrzeby kompetencji, autonomii i przynależności – to 3 elementy, które składają się na teorię autodeterminacji, czyli na to, żeby komuś „się chciało". Tak samo jest z zawodnikami: jeśli czują, że się znają i wiedzą, co jest ważne (kompetencja), wiedzą, że mają wybór (choćby ograniczony) i mogą decydować o sobie (autonomia), oraz czują, że są ważni i potrzebni (poczucie przynależności), wtedy zaangażowanie, determinacja, motywacja są na dużo wyższym poziomie. I nie chodzi tu o dawanie zawodnikom władzy. Mówimy o tym, że zawsze istnieje możliwość dopasowania choćby małego fragmentu treningu i większego zaangażowania podopiecznych. Czasem zawodnicy mają

[5] J.K. Triebe, M. Wittstock, *Typy rozwiązań konfliktów*, 2003, s. 449 i dalsze.

pomysł na ciekawe ćwiczenie (po edycji trenera), czasem np. można dać dzieciom wybór między dwoma rodzajami berka, które mają ten sam cel. Jeśli mają wybór i muszą pracować nad dużą liczbą elementów, niech wybiorą, nad czym się skupią w pierwszej kolejności – wtedy to oni są bardziej odpowiedzialni za podjętą decyzję oraz bardziej otwarci na komunikację z trenerem i bardziej zaangażowani w realizację celów szkolenia.

8 Wspieraj współpracę i rywalizację z samym sobą. Nie porównuj.

Każdy sportowiec stale jest do kogoś porównywany, na przykład Ronaldo – Messi. Czy da się określić jednoznacznie, kto jest lepszy? Spojrzeń na to porównanie jest wiele, a zdania podzielone. Pytanie, czy powinniśmy porównywać zawodników jednej drużyny (zwłaszcza młodzieżowej)? Efektem rywalizacji między zawodnikami powinien być jeszcze szybszy rozwój umiejętności przy utrzymaniu chęci do współpracy. Nie mów „idzie ci dobrze, ale gorzej od Tomka". Liczy się to, że zawodnik jest lepszy niż wczoraj i wie, co może poprawić. Porównywanie się do innych kończy się na poczuciu odbieranej pewności siebie i wiary we własne umiejętności. Po co mam trenować, skoro będę całe życie drugi? Nie raz świat słyszał o przypadkach piłkarzy, którzy byli przekreślani przez środowisko trenerów czy skautów, a zaistnieli. Doskonałym przykładem jest historia Simona Kjaera, aktualnego kapitana reprezentacji Danii i piłkarza Sevilli (dane na dzień 17 maja 2018 r.), który załapał się do drużyny FC Midtjylland w wieku 15 lat, tylko dlatego że brakowało im ostatniego zawodnika. Nikt na niego nie stawiał, wszyscy mówili, że nic z niego nie będzie[6]. Porównując się do najlepszych, zawodnik się zniechęca, a porównując do najsłabszych, rozleniwia i osiada na laurach. Żeby mieć gwarancję rozwoju, należy patrzeć na siebie i sukcesywny rozwój swoich umiejętności. Jest to kluczem do polepszenia relacji trener – zawodnik, ponieważ nikt nie lubi być porównywany, a co gorsze być słabszy. Krótkookresowo może to kogoś napędzać, ale jest granica, kiedy zawodnik po prostu się zniechęci lub odpuści. Akceptowaną sytuacją jest mówienie X jest lepszy w obronie, Y w ataku, X lepiej odbiera piłki, Y jest szybszy. Kopanie leżącego nie buduje relacji, słabszemu zawodnikowi nie pomoże to, że powiesz mu, że jego kolega jest lepszy. Często też różnica fizyczna ma wpływ na sytuację i zawodnicy mniejsi, wolniej rozwijający się potem będą mieli skok rozwojowy i przeskoczą tych „lepszych".

9 Stymuluj zawodników do kreatywnego poszukiwania rozwiązań, zwracaj uwagę na to, jak się komunikujesz z zawodnikami.

Podstawowymi błędami trenerów jest udzielanie wskazówek w sposób niejasny, w języku niedopasowanym do wieku zawodnika. Następnie warto wymienić takie błędy, jak: niekonkretne wskazówki, nadmiar informacji, z których zawodnik nie jest w stanie wyłowić tych najistotniejszych, wskazówki w formie zaprzeczonej: nie „krzyżuj nóg", „nie potknij się", „nie biegaj tyle"[7] (zamiast konstruktywnych wskazówek, co ma wykonać inaczej/lepiej). Jeśli mówisz „nie rób x", to zawodnik automatycznie myśli o „x". Istotną wskazówką jest cytat Konfucjusza: „Powiedz mi, a zapomnę, pokaż mi, a zapamiętam, pozwól mi zrobić, a zrozumiem". Dlatego zamiast mówić o rozwiązaniach, pozwól zawodnikom samym zrozumieć, co i jak można zrobić (gdzie szukać przestrzeni, do kogo podać, gdzie jest optymalne zagranie), wtedy nie dość, że wyzwolą swoją kreatywność oraz szybkość podejmowania decyzji, to wzmocnią pewność siebie, komunikację z trenerem, oraz będą mieli większą motywację do pracy i skuteczność do odtworzenia ponownie danego sposobu postępowania na boisku. Sposobem na to jest używanie pytań kierunkujących (w literaturze trenerskiej znanej też jako Ukierunkowane Odkrywanie), czyli takich, które zmuszają zawodników do wymyślania własnych rozwiązań. Pytania te powinny mieć konstrukcję otwartą, czyli np. „co jeszcze można zrobić?", „gdzie można zagrać?", „gdzie możesz się ustawić?". Odpowiedź, nawet jeśli błędna, może być przeanalizowana dzięki odpowiednim pytaniom. Poszerzy to perspektywę zawodnika. W ten sposób unikamy pytań dających odpowiedź „nie" lub „tak". Oczywiście warto najpierw podpowiedzieć pewne teorie, po czym wspierać szukania rozwiązań (nie odwrotnie).

10 Stosuj wzmocnienia pozytywne, zwracaj i podkreślaj mocne strony zawodników.

Podkreślanie mocnych stron podopiecznego to uświadomienie mu, co potrafi i jakie ma możliwości. Krytyka i poprawianie błędów to stymulacja do rozwoju, jednak niepopierana pozytywną informacją o mocnych stronach i umiejętnościach (nawet jeśli są one oczywiste) powoduje tworzenie wizji siebie niedoskonałego, w przypadku której ciągle trzeba „gonić" umiejętności i udowadniać swoją wartość. Zdrowe poczucie kompetencji i własnych umiejętności to jeden z fundamentów adekwatnej samooceny. Jeśli zawodnik wie o swoich mocnych stronach, czuje się pewniej i swobodniej, i to nie tylko na boisku (uwaga na „gwiazdorów"!). Skąd jak nie od nas i od swojego bliskiego otoczenia ma czerpać taką informację? Na tej podstawie ocenia on siebie, dlatego ważna jest realistyczność tej oceny. Na wspomnianą ocenę powinno wpływać nie tylko chwalenie, ale także informowanie, co konkretnie można poprawić, jaką drogę przejść i jakie przeszkody pokonać, aby zostać jeszcze lepszym sportowcem. Dbajmy o równowagę między informacją, co poprawić i co zawodnik robi dobrze, gdyż jego umysł rejestruje wszystko, a ciągła gonitwa za umiejętnościami, bez uwzględnienia tego, co już opanował, nie da mu spokoju i pewności w grze. I kolejna kwestia: chwalenie bardziej za zaangażowanie i pracę niż za talent. Znany przykład to Freddy Adu – został gwiazdą w wieku 14 lat i wszyscy skupiali się na jego ponadprzeciętnym talencie (Pele określił go jako zbawiciela amerykańskiej piłki). Często piłkarze osiągający wcześnie wysokie umiejętności zaczynają mniej pracować, a w momencie podpisania profesjonalnych kontraktów przestają robić to, co ich doprowadziło do jego finalizacji.

[6] R. Ankersen, *Kopalnie talentów,* SQN, Kraków 2014, s. 10.
[7] A. Świerczyńska i inni, *Komunikacja trener – zawodnik,* Młoda Psychologia, t. 1, s. 426.
[8] J. Blecharz, M. Siekańska, *Mój sport moja radość!,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2009, s. 27.

Trenerzy, traktujmy powyższe zasady jako wskazówki do pracy i jako powód do refleksji nad naszym „warsztatem". Zastanówmy się, jakie tworzymy środowisko do pracy dla swoich podopiecznych i jak dbamy o ich motywację do osiągania sportowych szczytów. W każdym wieku dominują różne potrzeby, jednak wszyscy są ludźmi i chcą być traktowani najpierw jako ludzie, a dopiero potem jako piłkarze. Wierzymy, że da się połączyć wysokie wymagania ze stworzeniem dobrego, pozytywnego środowiska do nauki. Zawodnik jest w pewnym stopniu jak roślina, o którą trzeba dbać: podlewanie to jedno, nawożenie to drugie, temperatura i nasłonecznienie to trzecie.