



CARSTEN HVID LARSEN

Talentudvikling med udgangspunkt i ATK 2.0



# PROGRAM

## 1 sektion

- Tre perspektiver på talentudvikling

## 2. Sektion

- Træneren som kulturel leder
- Spørgsmål



# Spørgsmål i sport

- Fokus på resultater vs udvikling? (ja/nej)
- Fokus på individet vs miljøet? (ja/nej)
- Skal træneren starte tidligt eller sent med at fokusere på f.eks. teknik? (tidligt/sent)
- Skal træneren fokusere på teknik vs leg? (teknik/leg)
- Skal træneren udtage på baggrund af resultater nu eller potentiale? (resultater/potentiale)
- Skal træneren fokusere på resultater vs kultur? (resultat/miljø)



Medfødt? Mange års træning? Eller miljøet?



**hvordan vi tænker  
talent er  
afgørende for  
talentudvikling!**



# TALENT

## TRE FORSKELLIGE PERSPEKTIVER

Talentspotting  
(biologisk)

Talentudvikling  
(psykologisk)

Talentudviklingsmiljø  
(økologisk)

# Talent i et biologisk perspektiv



Talent er arveligt

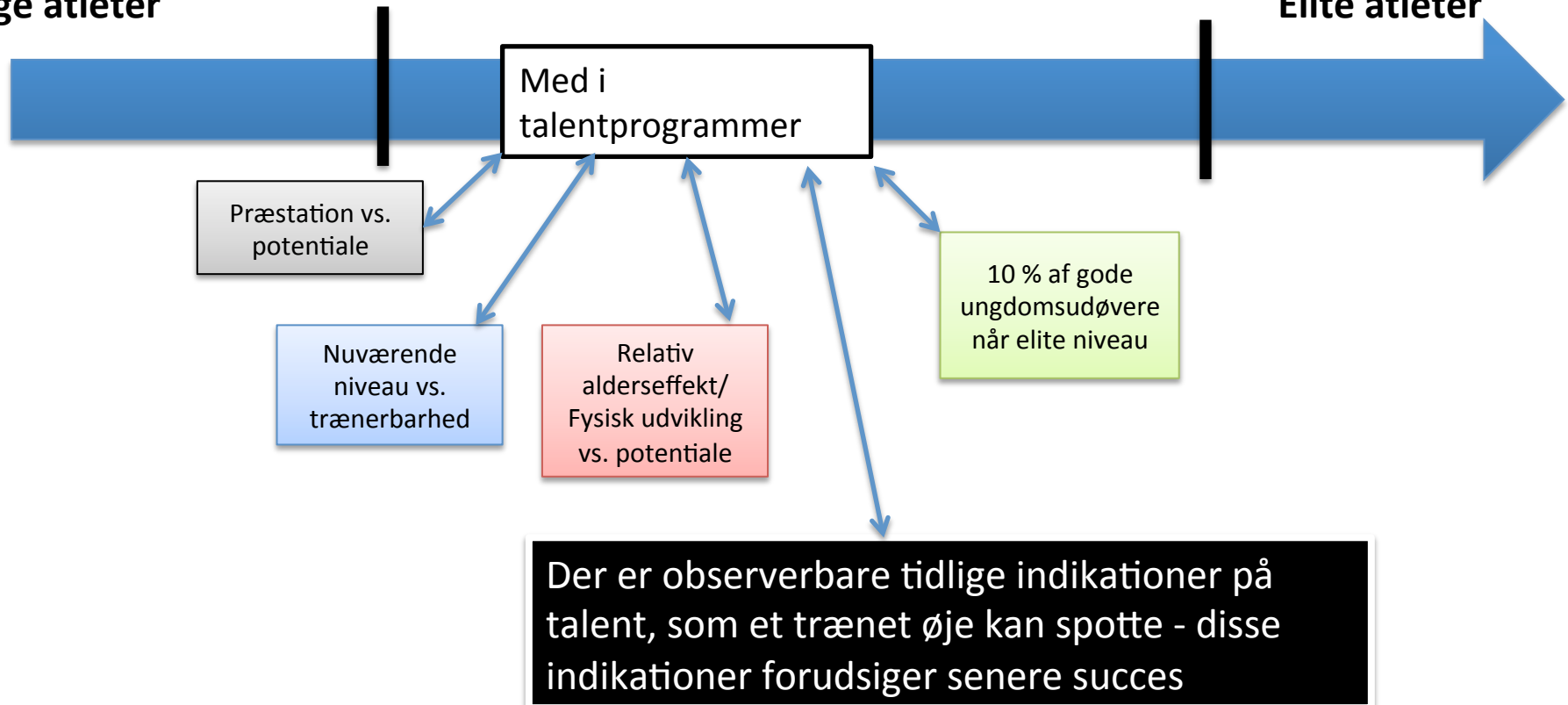
Talent er for de få

Talent er  
domænespecifikt  
(talentfuld indenfor  
en bestemt idræt,  
musik, kunst mm.)

# Selektion af talenter

Unge atleter

Elite atleter

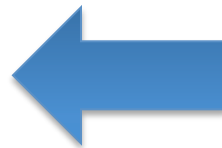


Der er observerbare tidlige indikationer på talent, som et trænet øje kan spotte - disse indikationer forudsiger senere succes



# Afhængig af øjet der ser...

**Udfordring:** Store variationer omkring hvad talent er, og hvad den enkelte leder/træner ser som talent. Vi kan ikke med sikkerhed sige hvem der når eliteniveau



Atleten  
leverer  
nu

Præste-  
rer godt

Fysisk  
stærk





# TALENT

## TRE FØRSKELLIGE PERSPEKTIVER

Talentspotting  
(biologisk)

Talentudvikling  
(psykologisk)

Talentudviklingsmiljø  
(økologisk)

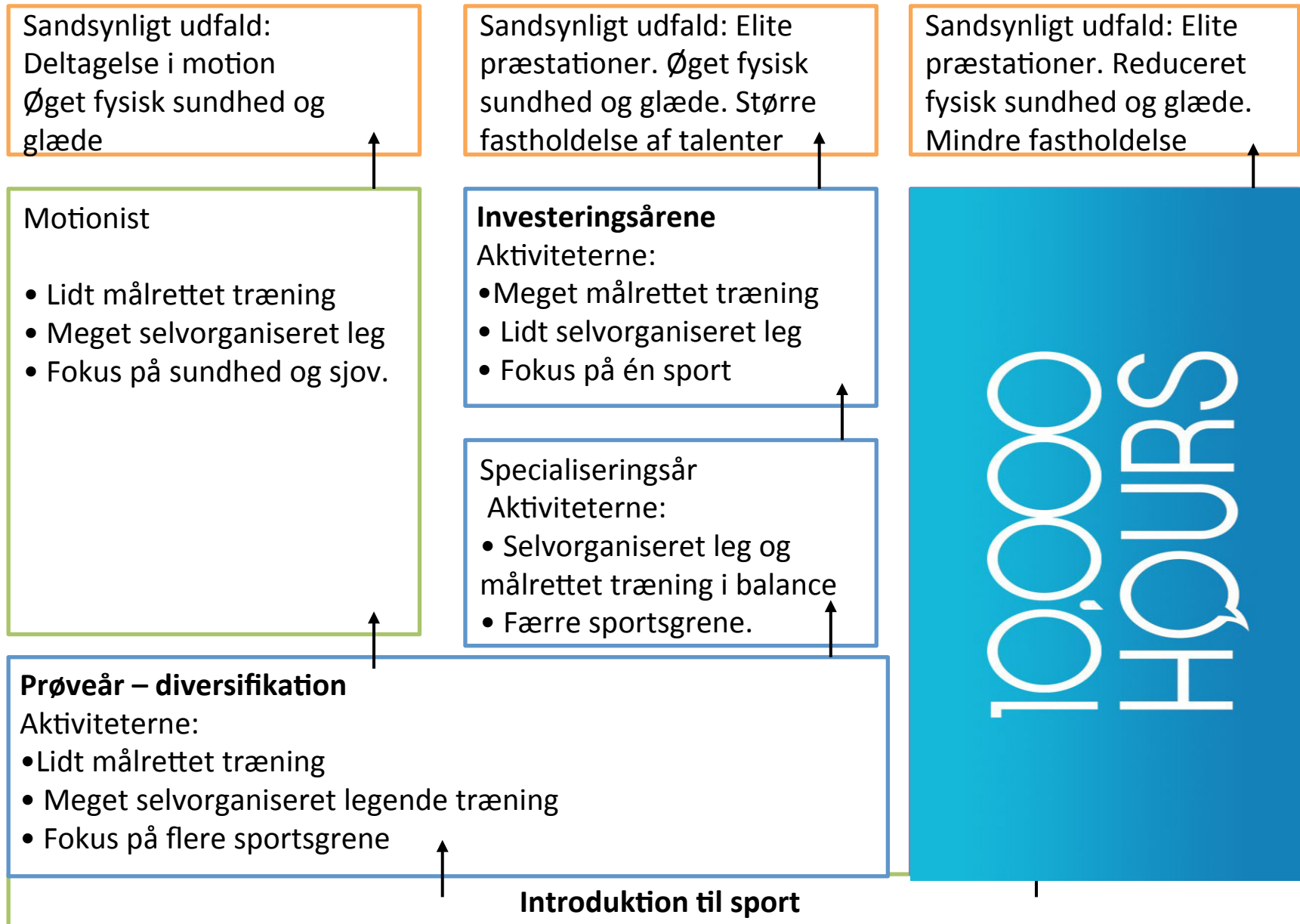
Kunsten at finde den  
rette udøver

Fokus på medfødt  
potentiale

Selvopfyldende profeti

# Sportskarrieren

Personlig udvikling	Barndom	Pubertet	Ungdom	Voksen	
Sportens udvikling	Prøve-årene ⇨ Specialiseringsårene		Talent Investerings-årene	Elite Toppræstationsårene	Karriere afvikling
Nøglepersoner	Forældre Søskende Venner	Venner Træner Forældre	Holdkammerater Træner Konkurrenter Partner	Familie Venner Træner Kollegaer	
Uddannelse og erhvervsmæssig udvikling	Folkeskole	Ungdoms- uddannelse	Videregående uddannelse/ erhvervsarbejde/ professionel sportsudøver	Professionel sportsudøver/ Erhvervsarbejde	



(Storm et al., 2011, inspireret af Côté et al, 2007)

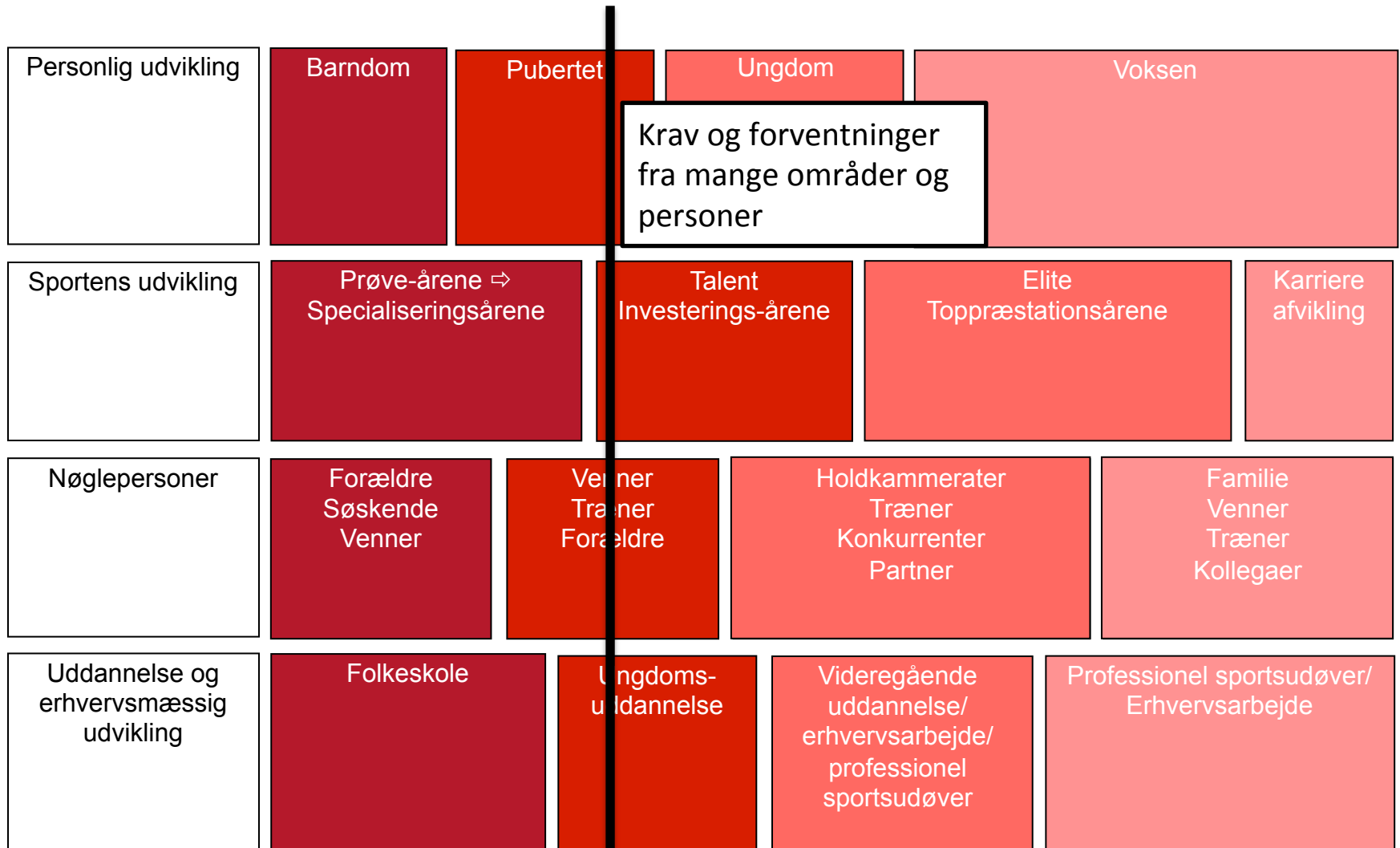


# Sportskarrieren

Personlig udvikling	Barndom	Pubertet	Ungdom	Voksen	
Sportens udvikling	Prøve-årene ⇨ Specialiseringsårene		Talent Investerings-årene	Elite Toppræstationsårene	Karriere afvikling
Nøglepersoner	Forældre Søskende Venner	Venner Træner Forældre	Holdkammerater Træner Konkurrenter Partner	Familie Venner Træner Kollegaer	
Uddannelse og erhvervsmæssig udvikling	Folkeskole	Ungdoms- uddannelse	Videregående uddannelse/ erhvervsarbejde/ professionel sportsudøver	Professionel sportsudøver/ Erhvervsarbejde	

<b>Student Athletes</b>	<b>Men's Basketball</b>	<b>Women's Basketball</b>	<b>Football</b>	<b>Baseball</b>	<b>Men's Ice Hockey</b>	<b>Men's Soccer</b>
High School Student Athletes	538,676	433,120	1,086,627	474,791	35,198	410,982
High School Senior Student Athletes	153,907	123,749	310,465	135,655	10,057	117,423
NCAA Student Athletes	17,984	16,186	70,147	32,450	3,964	23,365
NCAA Freshman Roster Positions	5,138	4,625	20,042	9,271	1,133	6,676
NCAA Senior Student Athletes	3,996	3,597	15,588	7,211	881	5,192
NCAA Student Athletes Drafted	46	32	254	678	7	101
<b>Percent High School to NCAA</b>	<b>3.3%</b>	<b>3.7%</b>	<b>6.5%</b>	<b>6.8%</b>	<b>11.3%</b>	<b>5.7%</b>
<b>Percent NCAA to Professional</b>	<b>1.2%</b>	<b>0.9%</b>	<b>1.6%</b>	<b>9.4%</b>	<b>0.8%</b>	<b>1.9%</b>
<b>Percent High School to Professional</b>	<b>0.03%</b>	<b>0.03%</b>	<b>0.08%</b>	<b>0.50%</b>	<b>0.07%</b>	<b>0.09%</b>

# Sportskarrieren







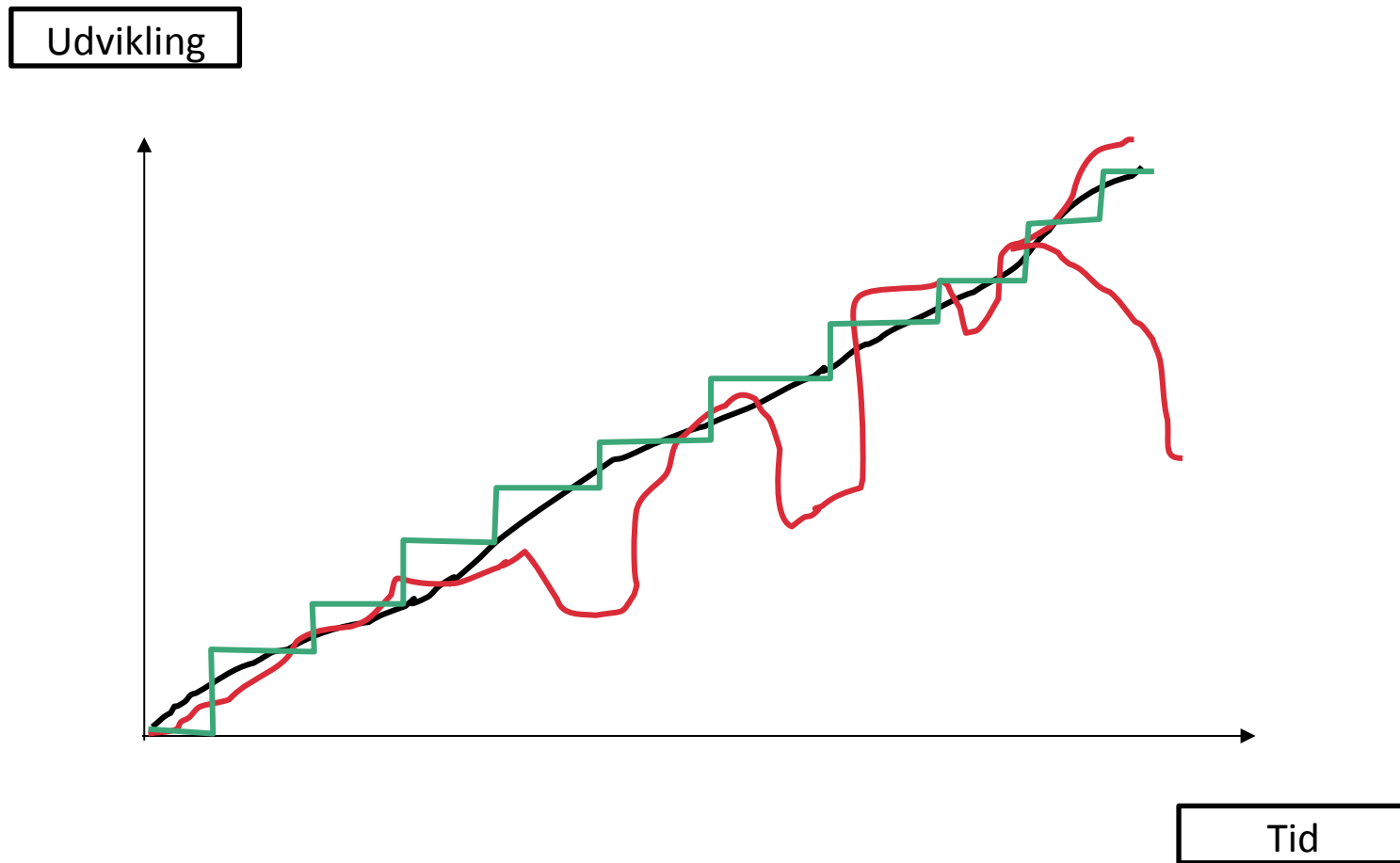
# Life skills

Life skills er psykologiske færdigheder der tilegnes gennem undervisning eller erfaring og som bruges til at håndtere modgang, problemer eller spørgsmål som opstår i dagligdagen og i karrieren, i og udenfor sport (Larsen, 2011).

Life skills kan bl.a. handle om:

- 1) at være god til at samarbejde eller kommunikere effektivt (socialt)
- 2) udøverens indstilling eller at kunne sætte mål (personligt)
- 3) at kunne kontrollere nervøsitet og spænding (følelsesmæssigt).

# Hvordan ser et karriereløb ud?



# TALENT

## TRE FORSKELLIGE PERSPEKTIVER

Talentspotting  
(biologisk)

Talentudvikling  
(psykologisk)

Talentudviklingsmiljø  
(økologisk)

Kunsten at finde den  
rette udøver

Kunsten at dosere og  
tilrettelægge træning

Fokus på medfødt  
potentiale

Fokus på  
træningsmængde og  
indhold

Selvopfyldende profeti

Ungdomsresultater som  
indikator for god  
talentudvikling



# TALENT

## TRE FORSKELLIGE PERSPEKTIVER

Talentspotting  
(biologisk)

Kunsten at finde den  
rette udøver

Fokus på medfødt  
potentiale

Selvopfyldende profeti

Talentudvikling  
(psykologisk)

Kunsten at dosere og  
rette lægge træning

Fokus på  
træningsmængde og  
indhold

Ungdomsresultater som  
indikator for god  
talentudvikling

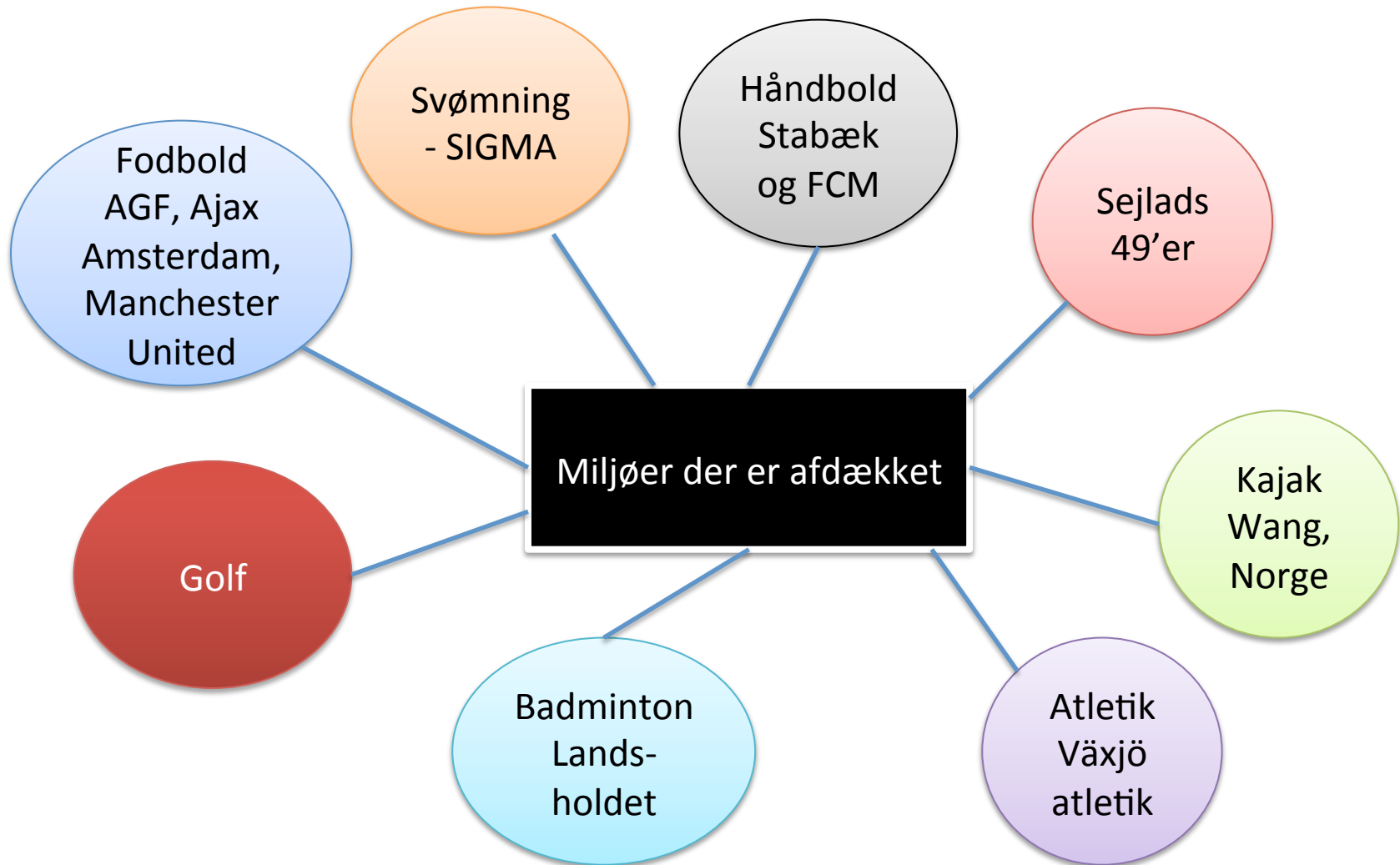
Talentudviklingsmiljø  
(økologisk)

**FOKUS PÅ DEN ENKELTE  
ATLET**

# Formål med at se på miljøet

- Miljøer er udvalgt på baggrund af at de er dygtige til at få mange talenter til at klare overgangen til eliteniveau
- At se på den kontekst talenterne indgår i, relationer, roller, aktører og deres samarbejde for at skabe god talentudvikling
- Dvs. miljøerne er udvalgt på baggrund af de er succesfulde, hvorefter spørgsmålet er hvad det er der gør dem så gode?

# Forskning i talentmiljøer – fra SDU - IOB



# Opskriften på det gode og dårlige talentmiljø

Træk	Karakteristika ved succesfulde miljøer
<b>Støttende træningsgrupper (arbejdsgrupper)</b>	<b>Mulighed for at blive inkluderet i træningsfællesskab.</b> Venskaber og støtte uafhængigt af færdighedsniveau. Opbyggende kommunikation
<b>Nære rollemodeller</b>	Gruppen indeholder både talenter og elite. Fælles træning. <b>Eliteudøvere, der er villige til at dele viden</b>
<b>Åbenhed og videndeling</b>	<b>Trænere og udøvere der deler viden.</b> Åbent samarbejde med fx eksperter og andre klubber. Udøvere fra andre klubber er velkomne til træning.
<b>Mål støttes af det omgivende miljø</b>	Mulighed for at fokusere på sporten. <b>Skole, venner og familie der støtter udøverne i deres mål og fokus.</b>
<b>Udvikling af mentale færdigheder</b>	<b>Muligheder for at udvikle færdigheder, der er relevante udenfor sporten</b> (selvstændighed, ansvarlighed, struktur). Udøveren som helt menneske.
<b>Langsigtet udvikling</b>	<b>Fokus på udøvernes langsigtede udvikling i stedet for tidlig succes.</b>
<b>Stærk og sammenhængende organisationskultur.</b>	Tydelig kultur <b>med sammenhæng mellem værdier og handling.</b> Kultur der understøtter læring og udvikling.
<b>Integrerede indsats</b>	Koordination <b>og kommunikation mellem sport, skole, familie</b> m.fl. Udøvere oplever sammenhæng og synergi i hverdagen.



Seaside golf – eks. på et dårligt talentmiljø
Atleterne har individuelle træningsprogrammer; <b>lav gruppe sammenhæng; deler ikke viden;</b> er for inkluderende.
<b>Vandtætte skodder mellem atleter på forskellige niveauer</b> Elite atleter holder fast i deres viden og anser talenter som kommende rivaler.
Ikke sportsmiljøet viser <b>ingen forståelse for sporten.</b> Lærerne prioriterer hjemmeopgaver og venner inviterer ofte atleterne til fest.
<b>Ingen koordinering omkring hvilke færdigheder er vigtige for karrieren.</b> Atleterne lærer at autonomi inkluderer ikke at tage ansvar for egen læring
<b>Fremhæver tidlig specialisering, fokus på udvikling af sportsspecifikke færdigheder,</b> anser atleternes interesse i andre idrætter for dårligt og et problem.
<b>Konstante målinger</b> af atleternes nuværende niveau eller "handikap"
<b>Fragmenteret kultur hvori værdierne ikke svarer overens med handlinger,</b> usikkerhed og forvirring blandt trænerne, atleterne og andre, manglende fælles vision.
<b>Manglende kommunikation,</b> interesse konflikter, atleterne oplever mange og irriterende "træk" fra mange steder i hverdagen..

# Talentbegrebet

- Kompetencer og færdigheder, der er udviklet på baggrund af medfødt potentiale og mange års interaktion i et miljø med målrettet træning.
- **Et talent er:** en ungdomsatlet med kompetencer og færdigheder i en sportsgren, som sandsynliggør en langsigtet udvikling senioratlet på højeste internationale niveau.



# **TRÆNEREN SOM KULTUREL LEDER**



# Hvad er kultur?

- Ordet *kultur* kommer af latin *cultura* og kan betyde dyrkning, pasning, plejning, forædling og bearbejdning.
- ”Kultur er vaner”
- ”Kultur som fælles identitet”

# ”Kultur kan ledes”

- En leder eller træner kan med en bevidst indsats udvikle og vedligeholde en kultur der er funktionel ifht organisationens/klubbens opgaver  
→ lederens redskaber
- Alt hvad vi gør er kulturel ledelse. Lederne over trænerne. Trænerne overfor atleterne.
- Måske nærmere: Kultur ledes om den vil det eller ej... → trænerens adfærd er afgørende for en god og sammenhængende kultur

# Kulturel ledelse

TEAM DANMARK

- Hvad træneren lægger mærke til og kontrollerer regelmæssigt
- Hvordan træneren/lederen reagerer på kritiske hændelser / kriser
- Ud fra hvilke kriterier træneren tildeler ressourcer
- Ud fra hvilke kriterier træneren tildeler belønning og straf
- Ud fra hvilke kriterier træneren rekrutterer, forfremmer og udstøder medlemmer af kulturen
- Brug af rollemodeller
- Hvad er det første træneren spørger til resultat eller indsats?
- Fyrer træneren, men hvad siger det om spillernes ansvar?
- Hvilke spillere modtager ressourcer som spilletid, økonomi, tid, opmærksomhed?
- Hvem træneren straffer og belønner sender et signal til kulturen hvad træneren ønsker
- Bliver spillere selekteret på udviklingspotentiale eller resultater nu og her?
- Trænerens egen adfærd, møder til tiden, og brug af dygtige spillere

# Psykologiske færdigheder i talentudvikling

Skridt 1: identificer de "færdigheder/karaktertræk", der er vigtige for at UDVIKLE SIG

- FX
- Commitment
- Professionalisme
- Procesorientering
- Håndtere modgang
- Life skills
- Sociale færdigheder

(MacNamara, 2011)



# Psykologiske færdigheder i talentudvikling

## Skridt 2: Formuler HANDLINGER der beskriver hver færdighed/karaktertræk

Fx commitment

- Træner ekstra ved siden af den formelle træning
- Møder op velforberedt og klar til træning
- Møder op i al slags vejr
- Styrketræner også på de svære dage (travl, rejser etc.)
- Fører træningsdagbog
- Bidrager til stemning i truppen



Skridt 3: hvordan skaber vi et miljø, der fremmer disse karaktertræk /færdigheder?

Her med commitment som eksempel.

Konkret adfærd	System	Træner adfærd
Træner ekstra ved siden af formel træning		
Møder op forberedt og klar til træning		



### Skridt 3: hvordan skaber vi et miljø, der fremmer disse karaktertræk /færdigheder?

Her med commitment som eksempel.

Konkret adfærd	System	Træner adfærd
Træner ekstra ved siden af formel træning	Plads til ekstra træning	Offentlig anerkendelse af ekstra indsats
	Målsætningsamtaler fx hver 14 dag	Spørge ind til træning
		Fremhæve atleter, der træner ved siden af
Møder op forberedt og klar til træning	Klar plan og mål for træning	Altid selv i god tid
		Kommunikere mål og plan tydeligt
		Fremhæve betydningen af at ...

# Spørgsmål i sport

- Fokus på resultater vs udvikling? (ja/nej)
- Fokus på individet vs miljøet? (ja/nej)
- Skal træneren starte tidligt eller sent med at fokusere på f.eks. teknik? (tidligt/sent)
- Skal træneren fokusere på teknik vs leg? (teknik/leg)
- Skal træneren udtage på baggrund af resultater nu eller potentiale? (resultater/potentiale)
- Skal træneren fokusere på resultater vs kultur? (resultat/miljø)



Spørgsmål?

---

TEAM DANMARK

---