

DANUTA UMIASTOWSKA
WITOLD ROMAN*

**WIZERUNEK TRENERA W OPINII ZAWODNIKÓW A ODGRYWANE
PRZEZ NIEGO ROLE (ANALIZA PEDEUTOLOGICZNA)**

1. Wstęp

Przygotowanie studentów do odgrywania roli zawodowej nauczyciela jest zadaniem bardzo trudnym. Wpływa na to wiele czynników i okoliczności, które sprzyjają kształtowaniu się modelu postępowania. Każdy kandydat na przyszłego pedagoga jest inny i podobnie jak każdego ucznia należy go traktować indywidualnie. Oprócz konwencjonalnych oddziaływań i wzajemnych interakcji na kreowanie ról zawodowych duży wpływ wywierają czynniki zewnętrzne, takie jak:

- własne doświadczenie pochodzące z okresu nauki w szkole;
- wymarzony ideał nauczyciela-trenera, który ma być naszym mistrzem;

* Witold Roman, absolwent Instytutu Kultury Fizycznej Uniwersytetu Szczecińskiego z 2001 r. Od 18 lat zajmuje się grą w piłkę siatkową, w tym 15 lat zawodowo. Po pół roku treningów został powołany do kadry i 8 lat pełnił funkcję kapitana polskiej reprezentacji. W latach 1996–2002 grał w zespole szczecińskim. Ma na swoim koncie szereg sukcesów, takich jak dwukrotne mistrzostwo Polski i dwukrotne zdobycie Pucharu Polski w klubie AZS Olsztyn, wice-mistrzostwo kraju wywalczone z drużyną Legii Warszawa i zespołem Solo – Morze Szczecin. Przez dwa sezony grał w Belgii, zdobywając wraz z drużyną Puchar Belgii, a przez jeden sezon we Włoszech, gdzie uplasował się w grupie A1.

- realne spojrzenie na postać nauczyciela dostosowane do warunków, w których ma on funkcjonować;
- model nauczyciela-trenera, który tworzy sobie każdy student na podstawie obserwacji różnych osób.

Friedrich Adolf Diesterweg, pedagog niemiecki, popularyzator idei Pestalozziego i zwolennik kształcenia zawodowego nauczycieli, napisał w 1834 roku: „Szkoła jest warta tyle, ile wart jest nauczyciel”¹. I jest to chyba maksyma ponadczasowa, bowiem to właśnie od nauczyciela zależy, jaka będzie i jakość procesu nauczania-uczenia się, i poziom zdobywanej oraz przekazywanej wiedzy, a także w jakich warunkach uczeń będzie zdobywał wykształcenie.

Jednym z zadań uczelni kształcących przyszłych nauczycieli wychowania fizycznego i trenerów różnych dyscyplin sportowych jest stworzenie pewnego modelu osobowościowego, wzoru, który posłuży do naśladowania czy utożsamiania się z nim. Nie jest to zadanie łatwe, ponieważ komplikuje je zarówno zróżnicowanie dyscyplin sportowych, jak i indywidualne cechy każdego człowieka. W prezentowanej pracy starano się skonstruować pewien obraz ideału trenera, który po odpowiednich modyfikacjach byłby w stanie funkcjonować w zmieniającej się rzeczywistości treningowej, zapewniając jednocześnie optimum możliwości realizowania wszelkich celów, zadań i ról trenerskich.

W badaniach jakościowych możliwe jest podjęcie tematów „wykraczających poza to co obiektywne i mierzalne co pozwala na podejmowanie problematyki związanej z ocenami, wartościami, przeżyciami” (Pilch 1995, s. 56). Dla pedagoga, jakim bez wątpienia jest trener, ten aspekt pracy jest bardzo ważny, gdyż każdy szkoleniowiec zajmuje się zagadnieniami związanymi z funkcjonowaniem człowieka w społeczeństwie (w drużynie, na treningu, na zawodach itp., ale również w domu, w środowisku rówieśniczym, czy w szkole). Badanie jakościowe stosujemy wówczas, gdy osobami badanymi są jednostki o wysokim stopniu świadomości, mające dużą zdolność do artykulacji analizowanych problemów (Pilch 1995).

¹ F.A.W. Diesterweg: *Wegweiser zur Bildung für deutsche. Lehren*, Berlin 1834, s. 111, za Kuźma 2000, s. 9.

Analiza wyników badań obejmuje następujące kręgi zainteresowań:

- osoba trenera – w świetle jego cech osobowościowych i cech charakteru,
- oczekiwania zawodników w stosunku do trenera.

2. Materiał i metoda badań

W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego w celu określenia roli trenera w systemie przygotowań młodego organizmu zawodnika do wyzwań stawianych mu przez środowisko sportowe.

Anonimowe pytania w *Kwestionariuszu ankiety dla zawodników* dotyczyły charakterystyki osobowej trenera, oczekiwań zawodników wobec osoby szkoleniowca, form motywowania młodzieży do uprawiania sportu, zadań i ról odgrywanych przez trenera, cech ideału i ewentualnych przykładów. Pytania miały charakter pytań wyboru z zaproponowanych odpowiedzi, a jedynie kwestie związane z opisem wyglądu zewnętrznego trenera, ideału trenera i pojmowania przez szkoleniowców sukcesu miały charakter pytań otwartych.

Badania przeprowadzono w latach 2000–2001 wśród 55 zawodników, reprezentujących różnorodne dyscypliny sportowe, staż sportowy, wiek i klasę sportową. Największą grupę wśród badanych tworzyli przedstawiciele piłki siatkowej, stanowiący 38% respondentów. Wśród ankietowanych znalazło się również trzech sportowców, którzy zakończyli karierę sportową. Czas, jaki upłynął od zakończenia czynnego uprawiania sportu, nie był jednak w żadnym przypadku dłuższy niż 7 lat, a odpowiedzi udzielane na zadane pytania nie odbiegały treścią i formą od reszty badanych. Kobiety stanowiły 22% ankietowanych i były przede wszystkim przedstawicielkami dwóch dyscyplin – lekkiej atletyki i piłki siatkowej.

Staż zawodniczy był bardzo różnorodny i zamykał się w ramach 2–17 lat; średni staż wynosił 5,6 lat.

Badani byli zawodnikami z drużyn od klasy wojewódzkiej do klasy mistrzowskiej międzynarodowej (czynni reprezentanci kraju).

3. Wyniki badań i ich omówienie

Niżej przedstawiono opinie zawodników o trenerach, z którymi pracują lub kiedyś pracowali. Analiza tych wypowiedzi stanie się podstawą do tworzenia modelowej sylwetki szkoleniowca.

Tabela 1 zawiera wybory charakteryzujące trenera w oczach zawodników.

Tabela 1

Cechy osobowościowe trenera w opinii zawodników

| Lp. | Cecha | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|-----|--|------------------|------------------------|
| 1 | Umiejętność motywowania zawodników | 82,5 | 7 |
| 2 | Zdolność prawidłowej oceny | 80,0 | 3 |
| 3 | Znajomość psychiki sportowców | 72,5 | 3 |
| 4 | Sprawiedliwość | 70,0 | 3 |
| 5 | Konsekwencja | 60,0 | 4 |
| 6 | Umiejętność podejmowania decyzji | 60,0 | 1 |
| 7 | Umiejętność zrozumiałego przekazywania wiedzy | 60,0 | 1 |
| 8 | Wyrozumiałość | 55,0 | 0 |
| 9 | Umiejętność rozwiązywania konfliktów | 55,0 | 0 |
| 10 | Umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków | 52,5 | 1 |
| 11 | Umiejętność słuchania | 47,5 | 0 |
| 12 | Prawdomówność | 40,0 | 2 |
| 13 | Dalekowzroczność | 40,0 | 0 |
| 14 | Umiejętność improwizacji | 37,5 | 0 |
| 15 | Despotyzm | 2,5 | 0 |
| 16 | Inne: pewność siebie i swoich decyzji, obiektywizm, fachowość... | 2,5 | 0 |
| 17 | Autokratyzm | 0,0 | 0 |

Najczęściej wybierano „umiejętność motywowania zawodników”; oznacza to, że zawodnicy wyżej cenią sobie pomoc trenera przed samymi zawodami niż jego stosunek do nich w trakcie przygotowań do rozgrywek. Ta cecha uzyskała również bezkonkurencyjną ilość ustawień na pierwszym miejscu, bez względu na dyscyplinę sportową.

Druga jest „zdolność prawidłowej oceny”, która mówi o potrzebie współpracy pomiędzy trenerem a wychowankiem w celu wytyczania możliwych do zrealizowania zadań. Wprawdzie rozbudzanie ambicji w zawodnikach jest bardzo pożądane, jednak jeśli wymagania nie spełniają się i nie miały szans na spełnienie, to frustracja będąca następstwem zawiedzionych ambicji jest całkowicie demotywuująca i destrukcyjna.

Ściśle z tym związana jest trzecia w kolejności wyborów „znajomość psychiki sportowców”, uzależniająca wynik sportowy i efekty wychowawcze treningu od umiejętności „trafienia do zawodnika”. Jest to szczególnie trudne w większych grupach (gry zespołowe), gdy trzeba dotrzeć do dużego i bardzo zróżnicowanego zespołu ludzi. Bardzo często wywodzących się z odmiennych środowisk, mających własne cele życiowe, odznaczających się różną inteligencją, będących w różnym wieku i posiadających różne cechy psychomotoryczne.

„Sprawiedliwość” i jej 70% poparcia to ostrzeżenie przed faworyzowaniem i nierównym traktowaniem. Atmosfera, w której brak tej cechy, potrafi „obrócić w perzynę” pracę *stricte* sportową. Sądzić zatem można, że u każdego sprawiedliwość znajduje się wysoko w hierarchii życiowych dogmatów.

Cechy druga, trzecia i czwarta otrzymały po trzy ustawienia „najważniejsze”. Mając na uwadze pracę wychowawczą trenera, pomimo różnic procentowych, można je traktować prawie jednakowo.

Na pozycji piątej, szóstej i siódmej znalazły się trzy cechy z takim samym procentowym poparciem. „Konsekwencja” zdobyła jednak najwięcej tzw. ustawień najważniejszych. Można to zinterpretować jako tęsknotę za szkoleniowcem określanym przez trenujących mianem „prawdziwego chłopca”, który będzie dążył do wyznaczonego celu, a nie jak chorągiewka zmieniał poglądy w zależności od tego, skąd powieje wiatr. Jest to bardzo trudne zadanie, ponieważ sytuacja klubów, naciski działaczy, środowiska i mediów wystawiają dziś szerszych szkoleniowców na bardzo ciężką próbę, z której nie wychodzą obron-

ną ręką. Podejmowanie decyzji wiąże się ściśle z konsekwencją, a przekazywanie wiedzy ze współpracą z zawodnikami i osiąganymi wynikami sportowymi.

„Wyrozumiałość” i „umiejętność rozwiązywania konfliktów” to w pracy trenera bardzo blisko siebie leżące umiejętności. Odpowiedzialne są za sprawny przebieg procesu szkoleniowego i chronią pracę trenera przed problemami wewnętrznymi mogącymi zniwelować proces szkoleniowo-wychowawczy od środka.

„Despotyzm”, mimo że w normalnej sytuacji byłby całkowicie odrzucony, tutaj uzyskał minimalne poparcie. Można przypuszczać, że zawodnik, który to pisał, potrzebuje silnej ręki w prowadzeniu i wie, że nie potrafi sam zmobilizować się do maksymalnego wysiłku, lub, co jest także możliwe, źle zinterpretował pytanie.

Reasumując, można sformułować spostrzeżenie, że zawodnicy często trenują i walczą dla trenera. Umiejętność współpracy z graczami jest wprost proporcjonalna do samopoczucia tych ostatnich i przekłada się bezpośrednio na osiągnięte przez nich wyniki.

Tabela 2

Cechy charakteru trenera najmniej pożądane w opinii zawodników

| Lp. | Cecha | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|-----|---|------------------|------------------------|
| 1 | Uprzedzanie się do zawodników | 72,5 | 3 |
| 2 | Zakłamanie | 72,5 | 0 |
| 3 | Grubiaństwo | 65,0 | 1 |
| 4 | Brak obiektywności | 62,5 | 3 |
| 5 | Brak kontaktu z zawodnikami | 62,5 | 2 |
| 6 | Alkoholizm | 60,0 | 0 |
| 7 | Faworyzowanie zawodników | 52,5 | 2 |
| 8 | Despotyzm | 50,0 | 1 |
| 9 | Niedotrzymywanie obietnic | 27,5 | 1 |
| 10 | Nadmierna pobudliwość | 27,5 | 0 |
| 11 | Autokratyzm | 25,0 | 0 |
| 12 | Nikotynizm | 17,5 | 0 |
| 13 | Inne: „ja i tylko ja mam rację”, brak zrozumienia się z zawodnikami | 2,5 | 0 |

W tabeli 2 umieszczono przymioty charakteru trenerów, które zawodnicy uznali za najmniej pożądane. Najczęściej wybierane „uprzedzanie się do zawodników” to cecha, która może od samego początku uniemożliwić współpracę i wzajemne porozumienie. Występuje ona dość rzadko u trenerów, ponieważ szkoleniowcy zazwyczaj próbują wydobyć z zawodników maksimum ich możliwości. Pierwsza pozycja tej cechy była łatwa do przewidzenia, bowiem bez wzajemnej współpracy nie jest możliwe współistnienie trenera i zawodników w jednej ekipie.

„Zakłamanie” – z takim samym poparciem procentowym – mówi o kompletnym braku porozumienia między stronami. *(Spotkałem się z taką sytuacją w czasie swojej kariery – w czasie igrzysk olimpijskich w Atlancie trener w trakcie rozmowy z graczami młodszymi za wszystkie niepowodzenia winił starszych, a dyskutując ze starszymi oskarżał młodszych. Jeśli chodzi o wynik sportowy, to przyniosło to opłakane skutki. Tylko w naszym kraju jest możliwa taka sytuacja, aby później ktoś taki został wysokim urzędnikiem państwowym... – wypowiedź jednego z zawodników kadry narodowej).*

Często wskazywane „grubiaństwo” jest, niestety, bardzo typową wadą trenerów. Powodem takiego zachowania może być kontakt z zawodnikami z różnych środowisk i odznaczającymi się odmiennymi charakterami. Lata pracy w zawodzie powodują, że takie zachowania często stają się nawykiem. Do tego dochodzi stres, naciski działaczy i opinii publicznej, które pogarszają sytuację. Nie usprawiedliwia to szkoleniowców, lecz może pomóc zrozumieć mechanizm powstawania tego rodzaju zachowań. Słowa usprawiedliwienia nie umniejszają też faktu, że jest to jedna z najbardziej denerwujących cech trenerów, nie pomagająca w osiągnięciu najwyższych wyników.

Wybierany jako czwarty „brak obiektywności” jest przywarą, która niszczy drużyny od środka. Ci, których zasługi są pomniejszane, obwiniają o to tych, których działania są oceniane właściwie lub przeceniane. Uniemożliwia to współpracę, a wzajemne animozje uwidaczniają się w stresowych sytuacjach (rozgrywki). Zazwyczaj ci doceniani nie są świadomi zaistniałej sytuacji. Czasami się zdarza, że trenerzy wykazują zachowania nieobiektywne zupełnie nieświadomie, np. są bardziej pobłażliwi w stosunku do młodych i obiecujących zawodników. Wybór respondentów świadczy o tym, że prawie wszyscy spotkali się z tym problemem.

Taką samą ilością punktów ankietowani obdarzyli „brak kontaktu z zawodnikami”. Najłatwiej można go zaobserwować, gdy drużyna nie spełnia pokładanych w niej nadziei. Trener, słuchając opinii na temat swojej pracy wypowiedzianych przez ludzi z zewnątrz, szuka pomocy w rozwiązaniu problemu poza zespołem, a nie wewnątrz. Polska jest krajem, gdzie wszyscy znają się na wszystkim i „dobrych” doradców można znaleźć począwszy od członków zarządu, a skończywszy na pani dbającej o czystość hali... Trener, słuchając samych „dobrych” rad, nie szuka rozwiązania wspólnie z zawodnikami. Kierując się podpowiedziami „dobrych wujków”, znajduje często najgorszą receptę. Cecha ta jest pochodną „uprzedzania się do zawodników”, gdy trener ignoruje gracza. W takim wypadku sportowcy zazwyczaj zamykają się przed dialogiem i pomocą ze strony szkoleniowca.

„Alkoholizm” – mimo że normalnie wyklucza jednostkę ze społeczeństwa – jako cechę najmniej pożądaną wskazało 60% zawodników. Można przypuszczać, że powodem takiego wyboru jest brak styczności z tą chorobą (*Sam miałem okazję współpracować z trenerem dotkniętym tym problemem. W okresach abstynencji zdobywał uznanie i zaufanie, dzięki którym okresy „załamania” były tuszowane przez współpracowników...* – wypowiedź jednego z zawodników). Alkoholizm jest bezpośrednio związany ze stresem, szczególnie w naszej kulturze, gdzie alkohol traktuje się dość często jako sposób na odreagowanie. Kolejną z przyczyn to sposób świętowania sukcesów – każda zwycięska feta kończy się pijaństwem. Współczesny trener musi być także menadżerem dbającym o interesy zespołu. *Załatwienie czegoś dla drużyny nie może obejść się bez obficie zakrapianej kolacji ze sponsorami. Spotkałem też chorego trenera Pierwszej Reprezentacji Kraju. Najciekawsze jest to, że wszystko byłoby w porządku, gdyby nie okresy zamroczenia. Alkoholizm to nieuleczalna choroba. Tak powinien być traktowany i leczony* – to stwierdzenie jednego z ankietowanych niech będzie komentarzem w odniesieniu do tej cechy.

„Despotyzm” jest przywarą wybraną przez połowę respondentów. Jak wspomniano wcześniej, praca trenera jest bardzo stresująca i szkoleniowcy, aby utrzymać się na stanowisku, muszą zadbać o bezwzględne posłuszeństwo, które, ich zdaniem, zapewni osiągnięcie sukcesu. Wszelkie próby przedstawienia własnego spojrzenia na ewentualne przyczyny problemów są traktowane jak atak na trenera i zwalczane z całkowitą bezwzględnością. Działacze sami „wpy-

chają” trenerów w sidła despotyzmu. Jeśli praca szkoleniowców przynosi oczekiwane efekty, to sponsorzy i członkowie kierownictwa klubu utwierdzają prowadzącego drużynę w tym, że jest nieomylny i wszystko, co robi, jest właściwe. W odwrotnej sytuacji nie pomagają osamotnionym i niedocenionym trenerom. Szkoleniowcy pragną szybkiego powrotu do stanu, gdy byli najważniejsi, co jest naturalne, gdyż każdy pragnie uznania i akceptacji. Wówczas posunięcia uznawane za despotyczne są, według zagrożonego trenera, całkowicie usprawiedliwione.

„Niedotrzymywanie obietnic” to największy problem szkoleniowców. Ich marzenia w konfrontacji z szarą klubową rzeczywistością właściwie zawsze ulegają korekcji. Brak możliwości realizacji złożonych obietnic i rozbudzone ambicje zawodników stwarzają mnóstwo konfliktowych sytuacji. Można przypuszczać, że najlepszym sposobem ich rozładowania byłoby uświadomienie sportowcom problemów. Lecz szkoleniowcy są często zbyt ambitni, aby usprawiedliwiać się przed zawodnikami. Miejsce tej cechy w rankingu świadczy o tym, że najprawdopodobniej gracze przyzwyczaili się do ciężkiego losu i niemożności spełnienia przez trenera poczynionych wcześniej obietnic.

„Nadmierna pobudliwość” została w pewnym sensie poruszona już wcześniej; jej miejsce wśród wskazań mówi o tym, że zawodnicy rozumieją i w pewnym sensie usprawiedliwiają krzyki trenera w czasie treningu. Autokratyzm to cecha, która czasami jest tolerowana. Niektórzy zawodnicy rozumieją potrzebę jednoosobowej absolutnej władzy. Jednak moment, w którym trener nie współpracuje z zawodnikami i tylko rozkazuje, powoduje frustrację oraz bunt przeciw nieomyślności „alfy i omegi”. Częściej cechę tę wymieniają starsi zawodnicy, którzy legitymują się dużym doświadczeniem.

„Nikotynizm”, pomimo niezgodności z utartym wzorcem trenera i sportowca, właściwie nie przeszkadza zawodnikom. Wszyscy – gracze i środowisko potrafią sobie wytłumaczyć i usprawiedliwić trenera, który pali mając tak stresującą pracę.

Tabela 3

Działania trenera motywujące do pracy w opinii zawodników

| Lp. | Działania motywujące | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|-----------------------------|---|------------------|------------------------|
| Motywy materialne | | | |
| 1 | Wynagrodzenie | 72,5 | 5 |
| 2 | Dodatkowy wyjazd z osobą towarzyszącą | 22,5 | 0 |
| 3 | Wyjazd uznaniowy | 15,0 | 0 |
| 4 | Gratyfikacja rzeczowa | 12,5 | 0 |
| Motywy niematerialne | | | |
| 1 | Uznanie | 70,5 | 5 |
| 2 | Wystawienie do pierwszego składu | 65,0 | 2 |
| 3 | Pozytywna opinia w mediach | 25,0 | 0 |
| 4 | Pochwała przed zespołem | 20,0 | 0 |
| 5 | Wyróżnienie przed działaczami | 12,5 | 0 |
| 6 | Inne: stawianie za wzór, uznanie w oczach trenera | 2,5 | 0 |
| 7 | Inne: wyniki sportowe | 2,5 | 0 |

Najczęściej wskazywane „wynagrodzenie” jest jedynym bodźcem, który tak naprawdę motywuje zawodnika do pracy (tabela 3). Jeśli nie zostaną zapewnione podstawy bezpiecznej egzystencji (pieniądze), nie można mówić o efektywnej pracy. Inne działania, bardziej zarządu niż trenera, mogą tylko w znikomym stopniu motywować do pracy. Dużo rzadziej, choć na drugim miejscu, wybierany „dodatkowy wyjazd” to wyraz tęsknoty za tzw. normalnym życiem, za czasem spędzonym z rodziną czy bliską osobą. Można przypuszczać, że zawodnicy zakreślali tą odpowiedź, chcąc jak gdyby wynagrodzić swym najbliższym czas rozłąki i wyrzeczeń. Kolejna pozycja to również wyjazd i odpoczynek od treningów i stresu. Wyjazdy w czasie wolnym oznaczają pobyt z osobą towarzyszącą, nawet na własny koszt, bez rygoru treningowego i ciągłego patrzenia na zegar. „Gratyfikacja rzeczowa” jest tak rzadko spotykaną

formą motywowania, że właściwie stanowi margines, ograniczający się do nagród okolicznościowych (np. miano najlepszego zawodnika turnieju).

Wśród motywów niematerialnych zdecydowanie najczęściej wybierano „uznanie”, a następnie „wystawienie do pierwszego składu”. Co istotne, pierwszy z tych bodźców nie może funkcjonować bez drugiego. Tylko ci, którzy mają okazję do występów, mogą zaistnieć i zdobyć uznanie. Zasada ta działa również w drugą stronę – ci, którzy zdobyli uznanie i potwierdzili swoje umiejętności, mają większe szanse na wystawienie w składzie. Trzecie miejsce zajęła pochodna grania i uznania – „pozytywna opinia w mediach”. Tylko 25% poparcie świadczy o utracie zaufania do mediów (*Osobiście nie jestem zaskoczony i podpisuję się pod tym obiema rękami. Na temat zawodników napisano i powiedziano już tyle nieprawdy, że jest to właściwa decyzja* – wypowiedź jednego z zawodników pierwszoligowego zespołu piłki siatkowej). Raczej rzadko wybierana „pochwała przed zespołem” jest na tyle częsta i przez to zdevaluowana, że nie zdobyła uznania wśród wypełniających ankietę. „Wyróżnienie przed działaczami” stanowi bardzo ciekawą opcję. Należy wyjaśnić, że zawodnicy i władze klubów to dwa różne obozy, które w ramach klubowego współdziałania nieustannie zwalczają się wewnętrznie. Obie strony obwiniają się wzajemnie o niepowodzenia. Dlatego należy się dziwić, że ten bodziec zdobył aż 12,5% poparcia. Natomiast „stawianie za wzór” i „uznanie w oczach trenera” to codzienna boiskowa rzeczywistość. „Wyniki sportowe” motywują przede wszystkim zawodników młodych, będących jeszcze „na dorobku”. Wszyscy ci, dla których sport jest źródłem utrzymania, są motywowani w inny sposób.

Właściwie nie ma dla zawodnika nic gorszego niż całkowite „ignorowanie” (tabela 4). Jeśli zostaje wyobcowany z grupy i nie jest brany pod uwagę przez trenera, zaczyna się zastanawiać nad sensem swej pracy (trening). Jeśli dotknie to osamotnionego zawodnika, nie mającego wsparcia ze strony rodziny lub działaczy, zamknięcie się w sobie, a w następstwie załamanie jest tylko kwestią czasu.

Tabela 4

Działania trenera wywołujące antymotywację do pracy w opinii zawodników

| Lp. | Działania antymotywujące | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|-----|---|------------------|------------------------|
| 1 | Ignorowanie zawodnika | 67,5 | 3 |
| 2 | Odsunięcie od startów | 57,5 | 2 |
| 3 | Zbyt emocjonalne reakcje trenera | 50,0 | 0 |
| 4 | Krytyka indywidualna | 17,5 | 1 |
| 5 | Reprimenda ze strony działacza | 17,5 | 0 |
| 6 | Zwrócenie uwagi przy zespole | 10,0 | 0 |
| 7 | Negatywna opinia w mediach | 7,5 | 0 |
| 8 | Inne: niedocenywanie zawodnika, faworyzowanie słabych | 2,5 | 0 |

„Odsunięcie od startów” wiąże się zazwyczaj z jakimś problemem. Jest to forma kary, która oddziela zawodnika od reszty grupy. Odsunięcie od startów powoduje również utratę tego, na czym sportowcom zależy najbardziej – pieniędzy i uznania.

Wskazanie 50% respondentów na „zbyt emocjonalne reakcje trenera” i brak najważniejszych ustawień może świadczyć o tym, że nie wszyscy spotkali się z takim szkoleniowcem, a ci, którzy poznali już taką postać, zdążyli się nauczyć z nią pracować (*Pracując wiele lat z takimi szkoleniowcami można do tego przywyknąć i już nie reagować na reakcje emocjonalne trenera... – wypowiedź jednego z zawodników*).

Rzadziej wybierana „krytyka indywidualna” jest chyba najczęściej używaną formą zwracania uwagi. Jedna ocena najwyższa to najprawdopodobniej pochodna młodego wieku i niedoświadczenia ankietowanego. Zawodnicy z większym doświadczeniem są oswojeni z tego typu sytuacjami. Doświadczenie zawodnicze wskazuje, że taką krytykę najbardziej przeżywają rozgrywający. Przez ich ręce przechodzą prawie wszystkie piłki, to oni decydują o sposobie

rozegrania akcji i ich błędy zawsze ważą na końcowym rezultacie. Ich również w największym stopniu obarcza się odpowiedzialnością za ewentualne niepowodzenia drużyny.

„Zwrócenie uwagi przy zespole” jest tak częstą praktyką, że spowszechniało, a „negatywną opinię w mediach” traktuje się zgodnie ze słowami przysłowia „łaska pańska na pstrym koniu jeździ”.

Inne działania trenerów, takie jak niedocenywanie i faworyzowanie słabszych, są właściwie zjawiskiem marginalnym i należy się cieszyć, że wymieniane są bardzo rzadko.

Tabela 5

Wygląd zewnętrzny trenera w opinii zawodników

| Lp. | Cecha | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|-----|--|------------------|------------------------|
| 1 | Zadbany | 17,5 | 0 |
| 2 | Nieważny, schludny, wysportowany | 15,0 | 0 |
| 3 | Szczupły | 7,5 | 0 |
| 4 | Wysoki, ubranie, dobry sprzęt, estetyczny | 5,0 | 0 |
| 5 | Przystojny, medialny, spokojny, kultura, zdrowy, odpowiedni głos, szczupły, higieniczny, przystojny, profesjonalny | 2,5 | 0 |

Poparcie ankietowanych dla cech wyglądu zewnętrznego trenera (tabela 5) rozłożyło się niemal równomiernie. „Zadbany” jest najczęściej wybieraną cechą i można sądzić, że jest to najtrafniejsze określenie (*Jak dotąd nie spotkałem niezadbanych trenerów* – wypowiedź zawodnika). Minimalnie mniej respondentów odpowiedziało, że „wygląd nie jest ważny”. Tak twierdzili ci, którzy patrzą na trenera przez pryzmat jego fachowości i podejścia do pracy. Ten sposób widzenia szkoleniowca jest najwłaściwszy, co oczywiście nie przeszkadza mu być zadbany. Trener i pedagog swym wyglądem ma promować właściwą

mu dyscyplinę sportu, a nie odstraszać potencjalnych chętnych od podnoszenia sprawności fizycznej. Wśród wymienionych w ankiecie cech, kilka (medialny, zdrowy, odpowiedni głos, profesjonalny) to elementy charakterystyki zewnętrznej, choć nie związane bezpośrednio z fizjonomią trenera. Brak zdecydowanego lidera wśród wyborów świadczyć może o olbrzymiej ilości kryteriów, za pomocą których zawodnicy i uczniowie oceniają wygląd prowadzącego zajęcia sportowe.

Tabela 6

Pożądane umiejętności trenera w opinii zawodników

| Lp. | Cecha | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|--|---|------------------|------------------------|
| Umieć pokazać ćwiczenie (prawidłową technikę) | | | |
| 1 | Zawsze | 65,0 | 0 |
| 2 | Na początku szkolenia | 27,5 | 0 |
| 3 | W pracy z zaawansowanym zawodnikiem | 2,5 | 0 |
| 4 | Inne: nie musi | 2,5 | 0 |
| Umieć zmieniać sposób prowadzenia zespołu | | | |
| 1 | Dostosowanie treningu do poziomu grupy | 72,5 | 0 |
| 2 | Uwzględnianie nastrojów panujących w drużynie | 42,5 | 0 |
| 3 | Korzystanie z porad psychologa | 20,0 | 0 |

Respondenci swymi odpowiedziami wykazali, że „pokazywanie techniki” jest bardzo ważne (tabela 6). Szczególnie w początkowej fazie szkolenia. Okazuje się, że każdy z ankietowanych chciałby mieć trenera, który umie pokazać prawidłowe wykonanie ćwiczenia. Wyniki ankiety są potwierdzeniem tezy, że uczymy się przez całe życie i jak najlepsza metodyka nauczania może tylko pomóc w rozwiązaniu zadania dydaktycznego. Jak najszersze spektrum poznawcze pozwala nauczonym zrozumieć i przyswoić technikę szybciej i właściwie (bez błędów). 27,5% poparcia dla „pokazywania techniki na początku

szkolenia” to bezwzględne minimum potrzebne do rozpoczęcia procesu treningowego. Początek, jak w każdej pracy, jest bardzo ważny; bez gruntownych i prawidłowych podstaw nie jest możliwe posuwanie się naprzód w odpowiednim tempie i ze spodziewanymi efektami. 2,5% margines poparcia dla pokazu dla zaawansowanych potwierdza potrzebę demonstracji w całym procesie szkolenia. Praktycznie nie udaje się to wówczas, gdy chodzi o szczególnie skomplikowaną technikę i ćwiczenia wymagające wyjątkowego wysiłku fizycznego.

W przypadku trenerów w starszym wieku niektóre ćwiczenia są po prostu niewykonalne i szkoleniowcy zmuszeni są do zastępowania pokazu bezpośredniego innymi formami nauczania, takimi jak pokaz multimedialny, opis słowny czy poznanie zmysłowe, np. dotyk. Często do tego typu zadań przydatni są drużdy trenerzy, młodszy i w dobrej formie. Opinia, że trener nie musi niczego pokazywać, wyrażana przez 2,5% badanych, to opinia skrajna, która może mieć swoje podłoże w niewiedzy i małym doświadczeniu ankietowanego albo należy do zawodnika, który uważa się za optymalnie wyszkolonego, którego niczego już nie można nauczyć.

„Umieć zmieniać sposób prowadzenia zespołu” – najczęściej wybierana forma dostosowania treningu do grupy – to najważniejsze zadanie trenera. Szkoleniowiec dobiera system i sposób gry zespołu do graczy, jakich posiada, np. jeśli kieruje drużyną z mocnymi środkowymi, ustala taktykę wykorzystującą w największym stopniu najmocniejszych zawodników. Okazując swoje poparcie dla tej cechy ankietowani wyrazili zrozumienie dla działań mających kapitalne znaczenie dla końcowego sukcesu zespołu.

„Uwzględnianie nastrojów w drużynie” jest niezbędne nie tyle do pracy nad techniką czy taktyką, ile do tworzenia właściwej atmosfery w trakcie przygotowań i rozgrywek. W czasie długiego sezonu nastroje w drużynie zmieniają się diametralnie – od euforii do rozpacz. Aby szybko wyprowadzić zespół z kłopotów, szkoleniowiec musi dostosować treningi do atmosfery panującej w drużynie. W myśl zasady, że „z niewolnika nie ma zawodnika”, w pierwszej kolejności trzeba zlikwidować frustrację, a potem przystąpić do pracy szkoleniowej.

„Korzystanie z porad psychologa” to do niedawna niedoceniana sfera współpracy w relacji trener–zawodnik. Wydawać się jednak może, iż w świetle

sukcesów Adama Małysza za tą opcją opowiedziałyby się znacznie więcej sportowców. Jest to strefa, która w całym (może w prawie całym) sporcie jest jeszcze zbyt mało doceniana.

Tabela 7

Role, jakie powinien odgrywać trener w opinii zawodników

| Lp. | Rola | Zawodnicy młodzi (%) | Zawodnicy starsi (%) |
|-----|--|----------------------|----------------------|
| 1 | Wychowawca | 70,0 | 10,0 |
| 2 | Obserwator, życzliwy krytyk | 47,5 | 0,0 |
| 3 | Opiekun | 45,0 | 12,5 |
| 4 | Doradca | 45,0 | 15,0 |
| 5 | Organizator toku szkolenia | 30,0 | 7,5 |
| 6 | Osoba, której można się zwierzyć | 25,0 | 2,5 |
| 7 | Ktoś, kto pocieszy | 15,0 | 2,5 |
| 8 | Inne: powinien dogadać się ze wszystkimi bez względu na wiek, być dobrym trenerem; motywator, przyjaciel, partner, tolerancyjny, słuchacz, psycholog | 2,5 | 2,5 |

Odpowiedzi na pytanie ankiety (tabela 7) to opinie o trenerze zebrane wśród zawodników młodszych i starszych, dla których role trenera mogą być różne. „Wychowawca” w pracy z młodszymi jest najważniejszym z zadań trenera i 70% poparcia to prawidłowa proporcja. Jednocześnie trzecie miejsce u starszych to również wybór zgodny z oczekiwaniami.

„Obserwator i życzliwy krytyk” dla młodszych oraz „opiekun” i „doradca” są właściwymi cechami umożliwiającymi ukształtowanie młodego organizmu i jego psychiki. Te cechy zdobyły również duże poparcie u części starszych zawodników.

„Osoba do zwierzeń” i „pocieszyciel” wydają się, spoglądając na wyniki ankiety, rolami zarezerwowanymi dla trenerów szkolących młodzież.

Tabela 8

Zróżnicowanie zachowań trenerów szkolących mężczyzn i kobiety
w opinii zawodników

| Lp. | Opinia | Procent poparcia | Ilość ocen najwyższych |
|-----|-----------------|------------------|------------------------|
| 1 | Nie mam zdania | 40,0 | 0 |
| 2 | Nie | 37,5 | 0 |
| 3 | Tak | 15,0 | 0 |
| 4 | Brak odpowiedzi | 7,5 | 0 |

„Nie mam zdania” to najczęstsza odpowiedź na pytanie o zróżnicowanie zachowań trenerów prowadzących mężczyzn i kobiety (tabela 8). Można przypuszczać, że zawodnicy i zawodniczki nie znają zachowań trenerów szkolących odmienną płęć. Choć cele i środki służące ich osiągnięciu są właściwie jednokowe, to jednak różnice w profilu psychologicznym okazują się bardzo istotne. Wiele wyjaśnia tu wypowiedź bardzo zasłużonego trenera: *Z babami musisz pamiętać o imieninach, być gotowym na niedyspozycję grającej i od czasu do czasu służyć jako pocieszyciel, a czasami i kochanek. Najgorszą rzeczą, jaką możesz zrobić to wybrać tylko jedną. Wtedy możesz zacząć się pakować. Ja tak zrobiłem i już z kobietami nie pracuję...*

Duża liczba respondentów uważa, że zachowania trenera w stosunku do kobiet i mężczyzn powinny być różne. Swoją wiedzę czerpią być może z kontaktów osobistych w pozasportowych sytuacjach. Cechę tę wybierali mężczyźni i kobiety, co oznacza, że obie strony są świadome konieczności odmiennego traktowania.

Najrzadziej wybierane „takie same zachowania” to być może wskazania młodzi, niedoświadczonych zawodników i zawodniczek, odnoszących do wszystkich własną miarę.

Najczęściej wymieniane cechy idealnego trenera, które przypisywali mu zawodnicy i zawodniczki, to: sprawiedliwy, prawdomówny, konsekwentny, wyrozumiały, obiektywny, niemiściwy, z bogatym warszatem, sprawiający wrażenie dobrego fachowca oraz znający się na danej dyscyplinie.

Respondenci w większości stwierdzali, że „nie ma takiego trenera”. Zawodników jest olbrzymia ilość, trenerów, którzy mieliby odpowiadać wizerunkowi ideału – proporcjonalnie mniej. Każdy gracz jest inny i ma inne wymagania względem wzorca. Przy takiej ilości zmiennych znalezienie ideału odpowiadającego wszystkim trenującym jest praktycznie niemożliwe. Prawdą jest również to, że im bardziej doświadczony sportowiec, tym trudniej mu dogodzić i sprostać jego wymaganiom.

Wśród nazwisk znanych trenerów, którzy w opinii zawodników zbliżali się do ideału, pojawiły się następujące: J. Taczała, H. Wagner, M. Skrobecki, P. Jackson, A. Iwińska, J. Iwiński, I. Mazur, T. Chojnacki, A. Urbański, K. Górski, J. Chadełusz, J. Kopaczal, K. Krupecki, L. Piasecki, S. Fogtman, W. Głócko czy J. Troszczyński.

Odpowiedzi mogło być tak wiele, jak wielu zapytanych zawodników. Jednak ponad połowa badanych nie spotkała w swoim życiu idealnego trenera. W dwóch przypadkach zawodnicy trenujący piłkę siatkową podali nazwisko Phila Jacksona – byłego trenera Chicago „Bulls”, a obecnie Los Angeles „Leakers”. Dla szeregu młodych zawodników ich ideałem był pierwszy szkoleniowiec, który wszczepił im miłość do danej dyscypliny sportu. Jest bardzo dziwne, że tak wielu trenerów mogłoby być ideałem, a nie jest. Przypuszczalnie na wszystkich wymienionych zawodnicy patrzą subiektywnie i dlatego jest ich tak dużo. Choć może bliższe prawdy byłoby stwierdzenie, iż tak jak nie ma idealnych zawodników, tak nie ma też idealnych trenerów.

Czy jest w ogóle możliwe uzyskanie od kogoś obiektywnej – wolnej od jego obaw, przemyśleń, poglądów – opinii? Każda ocena, która wymaga przedstawienia analizy i wniosków, nie ukazująca gołych faktów, obarczona jest brzemieniem subiektywizmu.

Kolejnym słowem kluczowym jest wszechstronność trenera jako pedagoga. Wszyscy trenerzy muszą pamiętać, że zawsze najważniejszy jest człowiek!

Czy jest możliwe stworzenie ideału? czy jest on subiektywny, czy obiektywny? czy sprawdza się wszędzie, czy tylko w specyficznych warunkach? Ważne jest, aby każdy trener w sobie właściwy sposób dążył do tworzenia takiej atmosfery i możliwości rozwojowych, w których wszyscy – zawodnicy i szkoleniowcy bez skrzepowania mogą się wszechstronnie rozwijać na wszelkich dostępnych płaszczyznach.

Dokonana analiza wyników badań będzie podstawą do stworzenia ideału trenera. Można przypuszczać, że hipotetyczny idealny trener, według zawodników, to:

- raczej mężczyzna niż kobieta;
- zadbany i wysportowany;
- umiejący zawsze zademonstrować ćwiczenie bądź technikę;
- schludny, czysty, odpowiednio ubrany młody człowiek.

Nasz ideał musi się również charakteryzować następującymi przymiotami charakteru:

- umiejętnością motywowania zawodników (dziś jest to właściwie konieczność, która przy bardzo zbliżonym poziomie umiejętności technicznych poszczególnych zawodników i drużyn decyduje o wyniku sportowym lub w bardzo znaczący sposób nań wpływa),
- zdolnością prawidłowej oceny (i szybkiego jej formułowania, szczególnie ważnego w zmieniającej się jak w kalejdoskopie boiskowej rzeczywistości),
- znajomością psychiki sportowców (bez niej nie można w ogóle marzyć o współpracy, zwłaszcza w stresie startowym),
- sprawiedliwością (tak ważną dla współpracy w grupie i nie tylko),
- umiejętnością podejmowania decyzji, rozwiązywania konfliktów i konsekwencją.

Bibliografia

Kuźma J., 2000: *Nauczyciele przyszłej szkoły*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków.

Pilch T., 1995: *Zasady badań pedagogicznych*. Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.

**THE COMPETITORS' OPINION ABOUT THE TRAINERS' IMAGE
AND THE ROLES FULFILLED BY THE TRAINER**

Summary

The students' preparation for being a teacher is a very hard task. There are a lot of factors and circumstances, which might be helpful in that process. Every candidate for a prospective teacher is different and should be treated individually.

The results of the researches over trainers of different sport disciplines are presented in this research work. There are two main ranges of interest – trainer's personality and the competitor's expectations.

The researches were carried out in 2000–2001 among 55 competitors represented different sport disciplines, training, age and sport class.

Translated by Danuta Umiastowska