

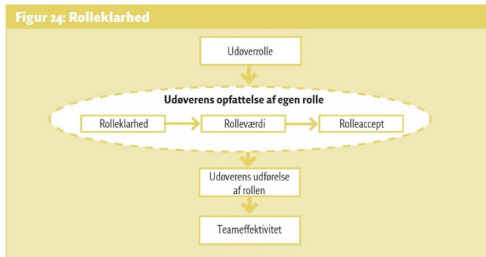
1. Præsenter jeres roller på teamet.

Redegør kort for hvilken spillertype I hver især blev karakteriseret som i spillertypetesten.



Øversigt overspillertyper

Figur 24: Rolleklarhed



Rolleklarhed, Gyldendals Idrætspsykologi, 2007, side 96.

Nævn nogle eksempler på hvor jeres forskellige spillertyper har givet anledning til rollekonflikter. Vær konkret og brug evt. nedenst. bilag som inspiration

Sådan opfatter typerne hinanden

Kom med eksempler fra din egen praksis på en af de viste konflikter

RESULTATORIENTERET	ADMINISTRATOREN
• Resultatfokus	• Højt niveau
• Struktur	• Planlægning
• Tyngt af danske med	• Overblik
RESULTATORIENTERET	FØREREN
• Resultatfokus	• Måske i leder
• Struktur	• Følelse
• Tyngt af danske med	• Drømt
RESULTATORIENTERET	INTEGRATOREN
• Resultatfokus	• Samarbejde
• Struktur	• Fælles ansvar
• Tyngt af danske med	• Samarbejde
FØREREN	ADMINISTRATOREN
• Måske i leder	• Højt niveau
• Følelse	• Planlægning
• Drømt	• Overblik
FØREREN	INTEGRATOREN
• Måske i leder	• Samarbejde
• Følelse	• Fælles ansvar
• Drømt	• Samarbejde
ADMINISTRATOREN	INTEGRATOREN
• Højt niveau	• Samarbejde
• Planlægning	• Fælles ansvar
• Overblik	• Samarbejde

Målsætning og præstation

Hvad var jeres målsætninger og er der blevet indfriet?

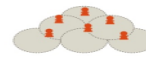
Målsætninger – 3 typer med forskellige (tids-)perspektiver

- **Resultatmål** – fokuserer på selve resultatet og indeholder en sammenligning med konkurrenterne.
- **Præstationsmål** – er et slutmål, uafhængigt af konkurrenterne. Målet er din egen præstation og placeringen i forhold til de andre er sekundær.
- **Procesmål** – fokuserer på processen; dvs. handleforløbet i en konkurrence. Ensidigt fokus mod egen præstation.

Trænerstilen. Forhold jer til hvordan trænerens stil var på holdet i fht. hierarki?



- Spidst hierarki
- Centraliserede beslutninger
- Magten er fordelt på få i toppen
- Effektivt
- Lodrette kommunikationslinjer
- Harmonisering og ensretning
- Stive informationsveje
- Innovative idéer og læring udvikles langsomt



- Fladt hierarki
- Decentrale beslutninger
- Magten er fordelt på mange
- Værdirettede kommunikationslinjer
- Forskellighed og mangfoldighed
- Beslutninger skal først forhandles
- Innovation og læring udvikles hurtigt

Gruppeopgave med teamets udviklingsproces

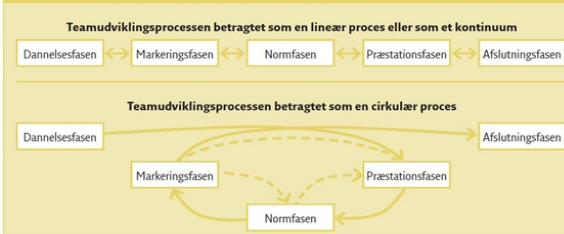
I denne opgave skal I på teamet forholde jer til jeres samlede udviklingsproces. I skal koble teorien om teampsykologi og de dertilhørende fagbegreber til jeres egen praksis.

Vær obs. på at praksis godt kan opleves forskelligt på holdet og at de holdninger gerne må komme til udtryk i fremlæggelsen. I har en 30 min til at forberede jer til en 10 minutters præsentation, hvor ALLE på holdet siger præsenterer noget teori og kobler til praksis.

Type af team i fht. Kohæsion (social og opgave)

I hvilken fase synes I, at I er kommet til og hvorfor?

Figur 25: Teamudviklingsprocessen – to syn

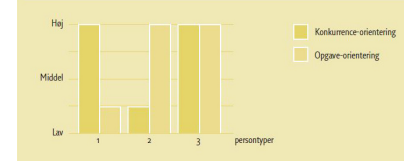


Teamets faser, Gyldendals idrætspsykologi

Motivationsorientering, mestringsklima og persontype

Hvilken persontype (type 1,2, eller 3) vil du karakterisere dig som og hvilket træningsklima du befandt dig bedst i i softballforløbet? Passede det til trænerens stil?

Figur 4: Motivationsorientering – tre persontyper



Type af team i fht. Kohæsion (social og opgave)

Hvilke type af team synes I at jeres hold er og hvorfor?

		Opgavekohæsion	
		Høj	Lav
Social kohæsion	Høj	Team A	Team B
		Velfungerende team	Hyggeligt team
		• Høj opgaveeffektivitet	• Lav opgaveeffektivitet
	Lav	• God psykologisk trivsel	• Middel/god psykisk trivsel
		• Lang levetid	• Middel/kort levetid
		Team D	Team C
	Koldt og effektivt team	Dysfunktionelt team	
	• Høj opgaveeffektivitet	• Lav opgaveeffektivitet	
	• Middel eller dårlig psykisk trivsel	• Dårlig psykisk trivsel	
	• Middel/kort levetid	• Meget kort levetid	

Fire typer af teams (B-for bedre idræt, 2010, side 162).

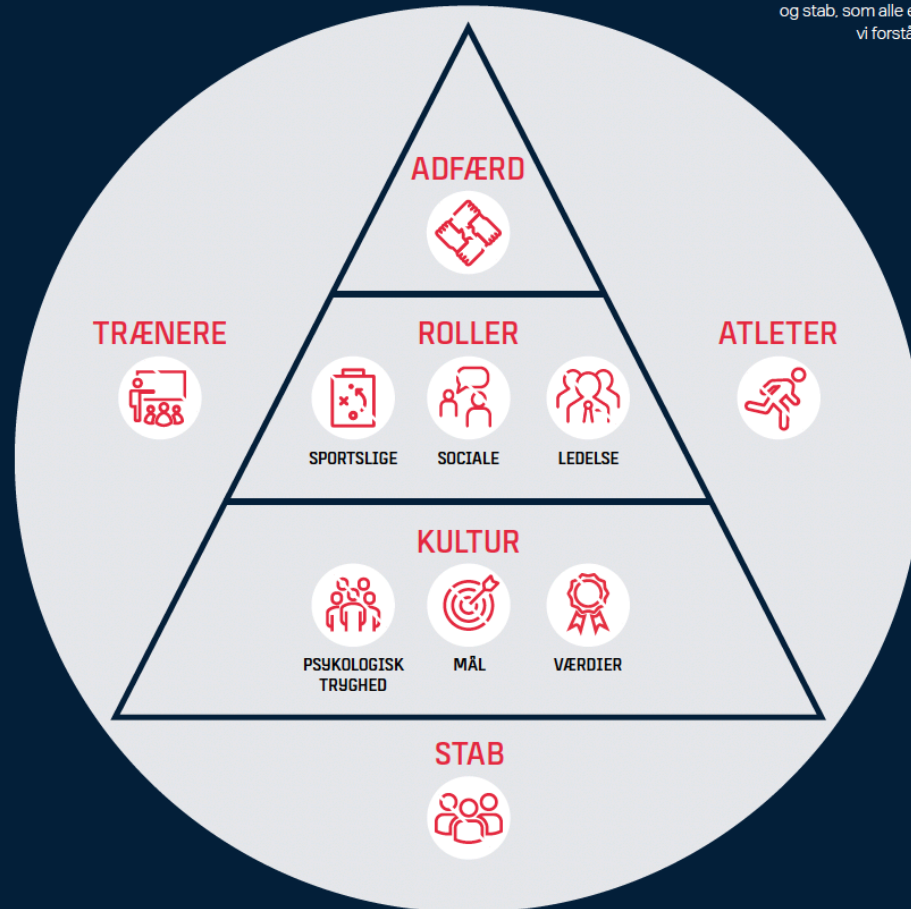
Kohæsion og præstation

I hvilken grad synes I, at I har opnået de præstationer i drømte om. Hvordan har kohæsionen (høj eller lav og el. soc.) influeret på det?

Figur 19: Kohæsion og præstation



Cirklen indbefatter atleter, trænere og stab, som alle er en del af det, vi forstår som et team.



ADFÆRD

- **Handlinger** - Alle de ting, som gøres af og udveksles imellem teamets medlemmer i forbindelse med præstationen.
- **Kommunikation** - De rette informationer på de rette tidspunkter og i tråd med teamets værdier.

ROLLER

EN KLAR OG VELDEFINERET ROLLEFORDELING

- **Sportslige roller** - De opgaver og ansvarsområder, der er direkte knyttet til de sportslige præstationer.
- **Sociale roller** - Dynamikker og trivsel i teamet, som udvikles i det sociale samspil.
- **Ledelsesroller** - Tydelige ledelsesroller er afgørende, og ledere er kulturbærere, som bør eksemplificere teamets værdier og mål.

KULTUR

FUNDAMENTET FOR TEAMETS PRÆSTATION

- **Psykologisk tryghed** - Tryghed er afgørende for teamets evne til at udvikle sig, trives og lære af hinanden, hvilket er grundlaget for gode præstationer.
- **Mål** - Klart definerede målsætninger understøtter, at teamets medlemmer bidrager og arbejder i samme retning.
- **Værdier** - Det som teamet står for og gerne vil stå for.

Figur 3 Den sportsp psykologiske team model <https://www.teamdanmark.dk/til-atleter/sportsp psykologi/sportsp psykologisk-teammodel>