



Presteren past goed in een veilig sportklimaat

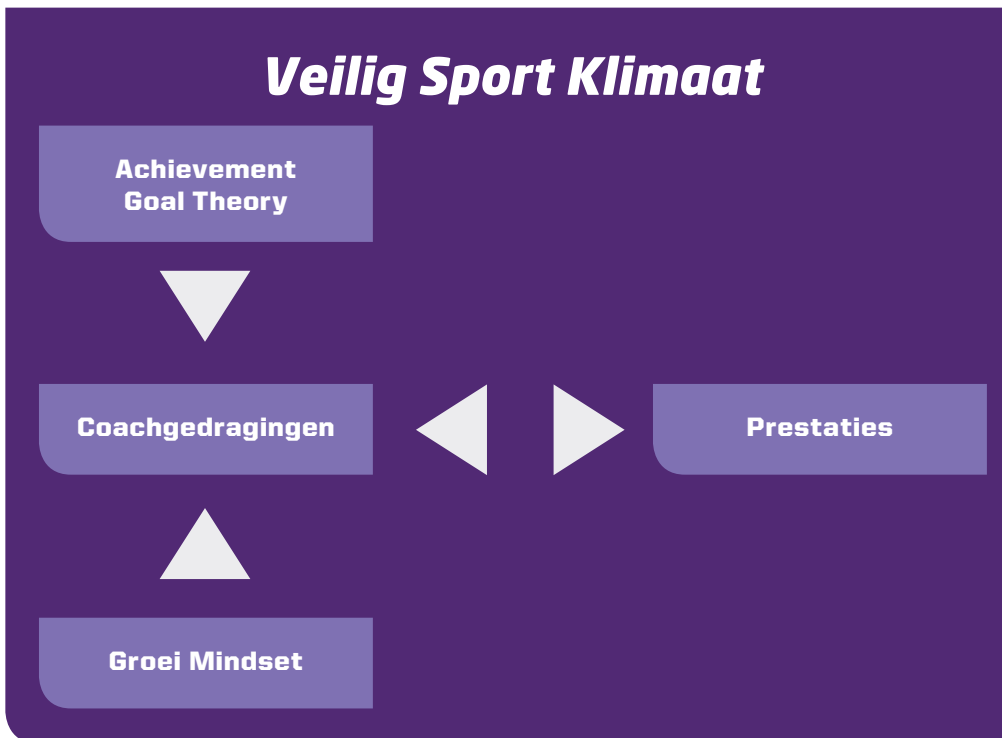
Een zes maanden oude baby levert een prestatie als hij kruipend een balletje, dat twee meter van hem verwijderd ligt, weet te pakken. Een peuter oogst bewondering als hij vrij vloeiend zegt dat hij al 'tegen de trap op kan lopen'. Een hockeyster uit meisjes D1 pakt met een prachtige 'steal' de bal van de bijna scorende spits af en voorkomt daarmee een nederlaag voor haar team. Presteren blijkt in ons allen te zitten. Het waarderen van een prestatie kan verschillen van persoon tot persoon of van cultuur tot cultuur. In dit artikel staat de sport(trainer-) coach met zijn pedagogisch gedrag in relatie tot presterende sporters centraal. Want over wat voor gedragingen hebben we het dan concreet en wat wordt er met dergelijke gedragingen beoogd?

TEKST DOUWE VAN DIJK FOTO ANITA RIEMERSMA

Prestatie

Allereerst gaan we in op het begrip 'prestatie'. Presteren betekent iets bereiken of bijdragen door inspanning te leveren. Het is een kwalitatief begrip dat zowel over het proces gaat als over de uitkomst van dat proces. Een prestatie gaat dus zowel over 'de weg waarlangs' als over 'de opbrengst' (Ames, 1992). Het is zingevend en betekenisvol voor degenen die bij dit proces betrokken zijn. Een coach laat sporters betekenisvol bezig zijn en viert met hen de progressie die geboekt wordt en de uitkomst van de inspanning, bijvoorbeeld bij een wedstrijd of gedurende de competitie waaraan zij deelnemen. Een resultaat is het eindpunt van een proces, gemeten in winst of verlies of stand in de competitie. Het brengt een andere betekenis met zich mee dan een prestatie. Zowel aandacht voor prestatie als resultaat is nodig voor de totale ontwikkeling van een sporter.

Veilig Sport Klimaat



Prestatiemotivatie

Wat maakt dat mensen willen presteren? De Achievement Goal Theory (AGT) (Ames, 1992; Nicholls, 1984) richt zich op de motivatie om tot een prestatie te komen. Uit de theorieën omtrent *goal setting* (Locke & Latham, 1985) blijkt duidelijk dat het stellen van doelen prestaties kan verbeteren doordat het de motivatie voor het leveren van prestaties aanwakkert. Doelen beïnvloeden de motivatie op drie manieren. Allereerst focussen doelen de aandacht op specifieke taken die ontwikkeld en uitgevoerd moeten worden. Voor een sportteam betekent dit bijvoorbeeld dat presteren niet primair het winnen van de wedstrijd hoeft te zijn, maar dat elke speler van het team zijn eigen taken optimaal uitvoert, ongeacht het eindresultaat van de wedstrijd. Ten tweede verhogen doelen de inzet om bepaalde taken te kunnen doen. Ten derde zorgen doelen voor vasthoudendheid bij tegenslag of een mislukte handeling.

Vanuit hun prestatiemotivatie vergelijken sporters zich bij het leveren van een prestatie met zichzelf of met anderen (Nicholls, 1984; Bakker & Oudejans, 2012). Een basketballer kan bijvoorbeeld het aantal aanvallende rebounds van hem vergelijken met het aantal van de wedstrijd ervoor. Indien een sporter zijn prestatie vergelijkt met die van een ander, dan is er sprake van een betere prestatie als hij beter is dan een ander. Als het aantal gescoorde rebounds van een korfbalster hoger is dan die van een tegenstandster, dan heeft zij op dit onderdeel beter gespeeld dan die tegenstandster.

Als een coach vanuit de AGT een motivatieklimaat (Ames, 1992) creëert, dan kan hij

ook afwisselend kiezen om prestaties van zijn sporters door hen te laten vergelijken met hun eigen eerdere prestaties en door hun prestaties te laten vergelijken met soortgelijke prestaties van anderen. In de eerste situatie wordt gesproken over een leerklimate en in de tweede situatie over een resultaatklimate. In een leerklimate geeft een coach nadrukkelijk aan dat het om persoonlijke ontwikkeling gaat, waarbij het leren of verbeteren van vaardigheden en taken centraal staat. In een resultaatklimate benadrukt de coach dat het gaat om beter zijn dan een ander en het zo min mogelijk maken van fouten. Onderlinge vergelijking moedigt hij aan en zijn erkenning gaat vooral uit naar de best presterende sporters. Een leerklimate motiveert sporters doorgaans beter dan een resultaatklimate, omdat het om persoonlijke progressie gaat en dat heeft een positief effect op intrinsieke motivatie. Een resultaatklimate appelleert aan (moeten) winnen en externe druk, dat een negatief effect kan hebben op intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie correleert hoger dan extrinsieke motivatie met het behalen van prestaties (Duda, Chi, Newton,

- Bepaal samen met sporters hun doelen
- Geef instructie om technische en tactische handelingen aan te leren en te verbeteren
- Geef ondersteunende, positieve feedback ter verbetering van spelhandelingen
- Focus op persoonlijke ontwikkeling sporter, naast aandacht voor prestaties
- Communiceer veel met en luister aandachtig naar spelers
- Bied interne veiligheid zodat spelers zich durven tonen met hun ontwikkelpunten
- Complimenteer bij geslaagde handelingen
- Benadruk dat sport om plezierbeleving gaat

Walling, & Catley, 1995; Ryan & Deci, 2000). Een sporter of sportteam neemt echter aan een competitie deel waarin de eigen competenties vergeleken worden met die van de tegenstander. Daarom zal een balans in leer – en resultaatklimaat aan de orde zijn. Een coach nodigt zijn spelers bij een wedstrijd dus niet alleen uit plezier en progressie in hun spel te beleven, maar hij daagt ze ook uit om de strijd met de tegenstander aan te gaan.

Coachgedragingen vanuit AGT-leerklimaat

In de vorige alinea zijn de bij het AGT-leerklimaat goed passende coachgedragingen globaal aangegeven. Zie het kader voor concrete gedragingen van de coach.

De in het kader geschetste gedragingen geven krachtig invulling aan een veilig sportklimaat. Nadat het motivatieklimaat vanuit de mindset-theorie is besproken (Dweck, 2000, 2006), wordt hierop nader ingegaan.

Mindsets

Net als de AGT belicht de mindset-theorie het motivatieklimaat. Mindsets zijn de overtuigingen die een mens heeft aangemeten over de ontwikkelbaarheid van talent en vaardigheden. Dweck (2000, 2006) verdeelt deze in een statische (*fixed*) mindset en een groei (*grow*) mindset. Bij de statische mindset is de overtuiging dat talent en vaardigheden zijn aangeboren en

- (1) Geef complimenten over wat een sporter concreet goed doet en dat hij (geslaagde) keuzes maakt.
- (2) Waardeer inzet en doorzettingsvermogen die een sporter bij een nieuw te leren vaardigheid of bij tegenslag toont. Stimuleer de sporter om te blijven proberen. Sluit aan bij de intrinsieke motivatie van de sporter.
- (3) Fouten bestaan niet, leermomenten wel. Durf als coach sporters toe te staan bewegingshandelingen uit te proberen en hiervan te leren. Bevestig ze in hun ontdekkende houding.
- (4) Geef feedforward. Benoem wat goed gaat en geef toekomstgerichte tips. Hier kan een sporter zelf nog invloed op uitoefenen en dus proactief keuzes maken, dat motiveert.
- (5) Maak aan de sporter zijn individuele ontwikkeling zichtbaar.
- (6) Tot slot, en dit is vooral op de coach zelf gericht: Geef als coach het goede voorbeeld door aan je sporters te tonen dat jijzelf ook blijft ontwikkelen en open staat voor feedback – en forward. Betrek je sporters bij jouw ontwikkeling, dat stimuleert hen juist hetzelfde (onderling) te doen.

vaststaan. Het succes van iemand kan worden beperkt doordat hij sterk gericht is op het bewijzen van zijn talenten en vermogens, het verbergen van tekortkomingen en door defensief te reageren op fouten of tegenvallers omdat deze zouden wijzen op een gebrek aan talent of aanleg.

Bij de groei mindset gelooft iemand erin dat talent en vaardigheden zijn te ontwikkelen door te trainen. Hier gaat om toewijding aan leren en leren van resultaten, eerlijk kijken naar je tekortkomingen en zoeken naar manieren om ze te verbeteren. Hier treft men de nodige raakvlakken met het AGT-leerklimaat aan. De AGT belicht vanuit het stellen van doelen immers ook dat inzet, focus en toewijding van belang zijn om een prestatie te leveren.

De verschillen tussen beide mindsets worden duidelijker bij het stellen van doelen, omgaan met uitdagingen, verklaren van succes of falen en omgaan met feedback (Dweck, 2006; Heuvingh, 2014).

Coachgedragingen vanuit groei mindset

Veilig Sportklimaat

Het AGT-leerklimaat, de groei mindset en de bijbehorende coachgedragingen voeden 'als vanzelf' een veilig sportklimaat. Veiligheid impliceert voor de sporters: zich vrij en onbelemmerd voelen om creatief en initiatiefrijke ontdekkingen wat er zoal mogelijk is (Schipper-van Veldhoven, 2016). Dit doen zij respectvol in interactie met anderen. 'Fouten maken' bestaat niet – wel uitproberen, bijstellen en doorontwikkelen. De coach bevestigt het ontdekkende en lerende kind hierbij.

Psychiater Anna Terruwe zei het met haar bevestigingsleer als volgt: 'de ander mag geheel zijn wie hij is om te kunnen worden die hij is, maar nog niet kan zijn'. De eerder in dit artikel beschreven coachgedragingen zijn hier een treffende illustratie van. ■

Dit artikel beoogde duidelijk te maken dat presteren en een veilig sportklimaat hand in hand gaan en elkaar aanvullen. Ze kunnen elkaar omarmen en sluiten elkaar niet uit. De conclusie is gerechtvaardigd dat presteren juist mag en kan in een veilig sportklimaat! Het is hierbij aan de coach om dit via zijn gedrag passend vorm te geven.

Drs. Douwe van Dijk is docent sociale wetenschappen aan de ALO Amsterdam en lid van het lectoraat Sportpedagogiek.

Lijst van de belangrijkste referenties

Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G.C. 63. http://www.educationworld.com/a_issues/chat/chat010.shtml

Dweck, C.S. (2006). *Mindset, the new psychology of success*. New York: Random House.

Nicholls, J.G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.

Deze drie bronnen bevatten de fundamentele info over de twee hier gebruikte theorieën, te weten de Achievement Goal Theory en de Mindset-theorie.

Contact:

d.van.dijk@hva.nl

Kernwoorden:

veilig sportklimaat, prestatie, prestatie-motivatie, coachgedrag, mindset.