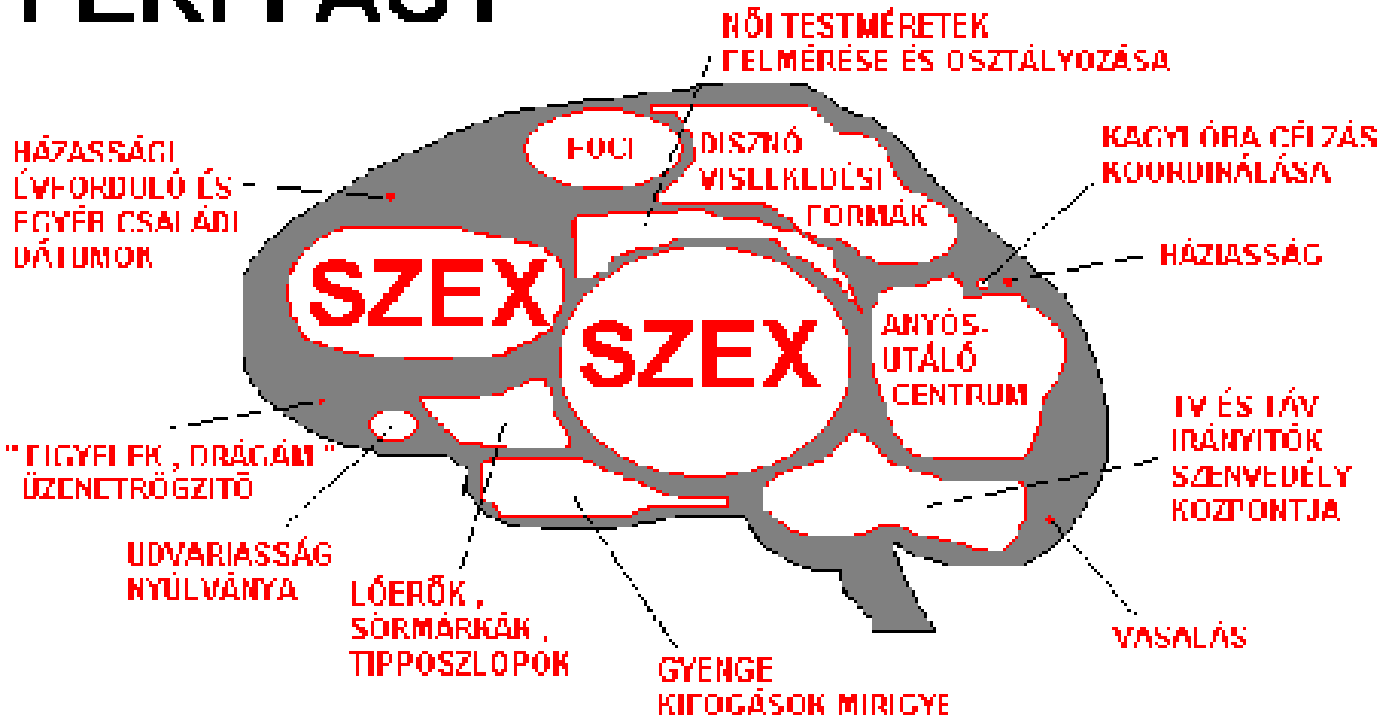
A vezetői „nem”?

FÉRFI AGY



MEGJEGYZÉS: A "Felkelés gyermekeinkre az éjszaka közepén" nyúlvány t nem jelöltük, ugyanis rendkívül kicsi és alulfejlett ezért. Csak mikroszkóp alatt látható.

Miért rossz vezető…
- sztereotípiák kezdőknek és haladóknak

a nő?

- Piros pontos napok vannak
- Nincsenek kielégítve a megfelelő szükségletek
- Család, mint „gátló” tényező, ösztrogén
- Péniszirigység

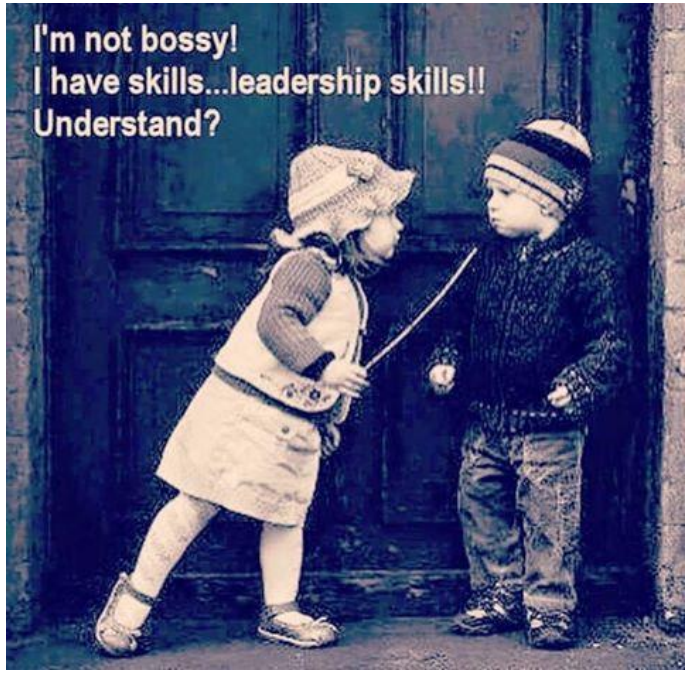
a férfi?

- Az „Y” kromoszóma irányítja
- Nem rendelkezik, megfelelő kompotenciával, azaz kompetenciával ☺
- Tesztoszteron
- Kasztrációs szorongás

És miért jók?
Sztereotípia és karakterisztika

Nők

- Empátia
- Hatékony kommunikáció
- Emocionális
- Intuitív
- Engedelmes
- Megfontolt



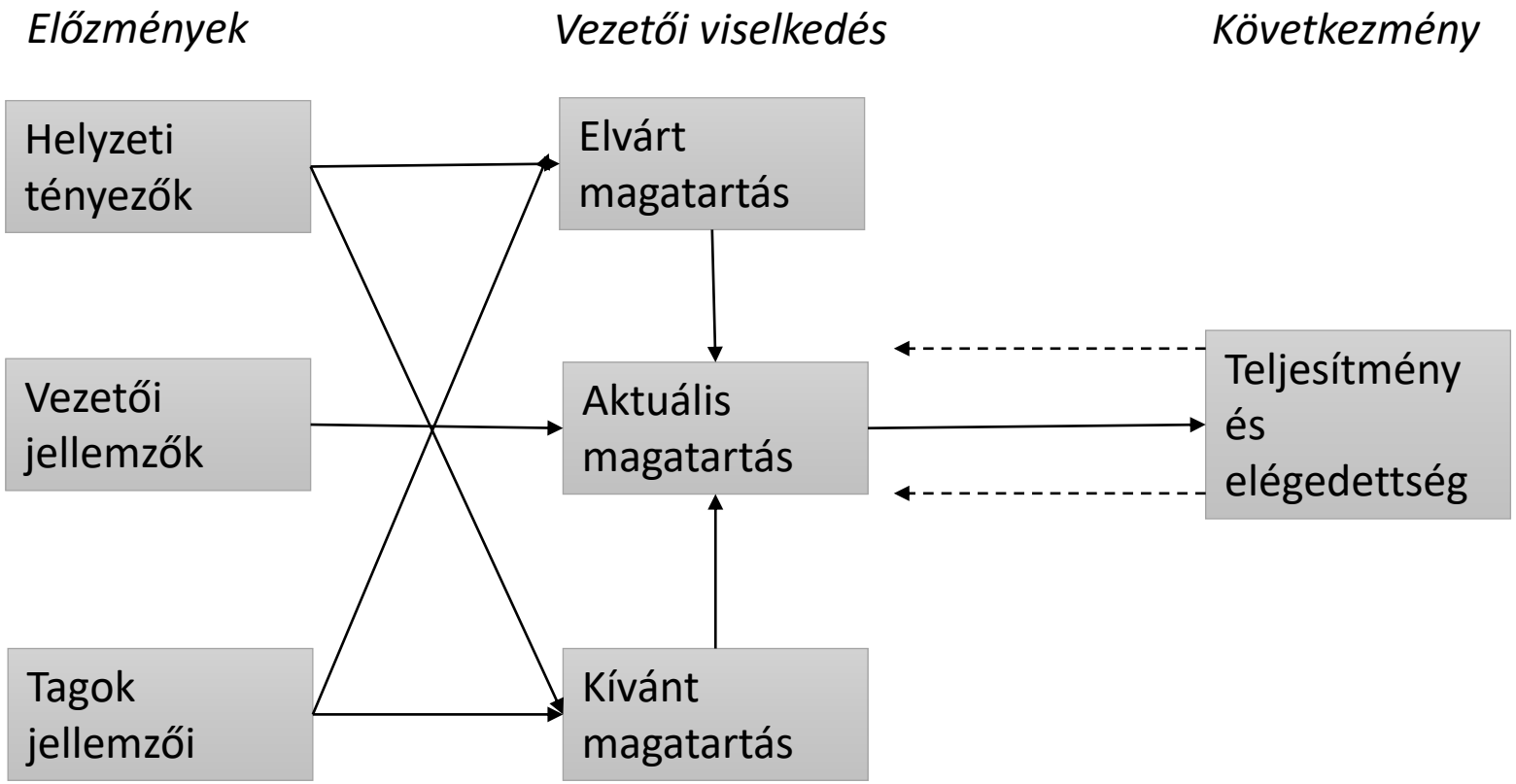
Férfiak

- A vezetés, mint „természetes” közeg
- Harcos,
- Logikus,
- Agresszív
- Globális látásmódú
- Önbizalommal teli

Jó, de mit mond a tudomány?

Azaz a szinkronúszó csapat esete az új edzővel…

A vezetés multidimenzionális modellje
(Chelladurai, 1993)



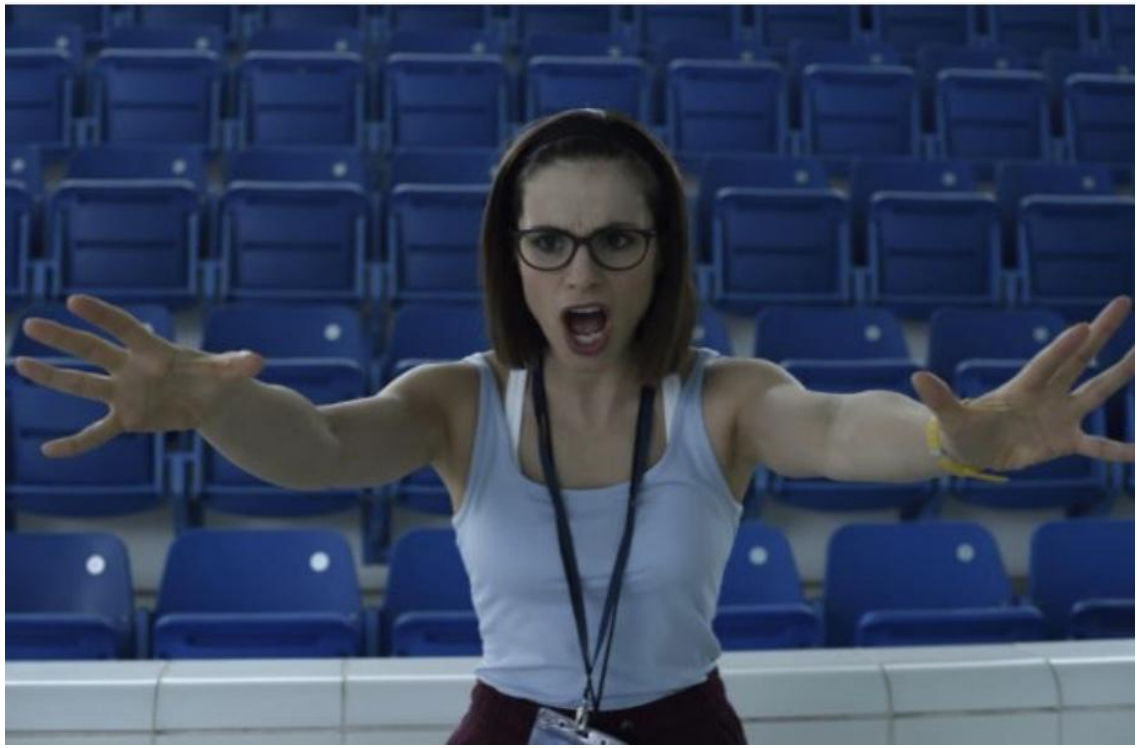
- Vezető jellemzői (személyes): életkor, tapasztalat, edzői stílus és személyiség, NEM (?!)
- Elvárt magatartást külső tényezők alakítják, határokat szabnak a
  - Normák és szabályok
  - Szakmai korlátok
  - Elvárások a vezetés részéről
  - Anyagi lehetőségek
- Kívánatos magatartást leginkább azokból a jellemzőkből állapíthatjuk meg, melyek a csoport tagjainak igényeiből állnak össze

Milyen a jó vezető?

- Személyisége?
  - Nyitott a változásokra és a környezeti tényezőkre
  - Komplex és összetett módon reagál

- Vezetői stílusa?
  - Sokkal inkább a környezet igényei határozzák meg
    - Szomatikusan szorongó, de elkötelezett játékosok demokratikusabb irányítást igényeltek;
    - Míg nem annyira motiváltak között az autokratikus volt a beváltabb
  - Változhat idővel
    - Kapcsolatorientált vezető – fenntartani és fejleszteni a jó interperszonális kapcsolatokat
    - Feladatorientált vezető – célok és az elvégzett munka áll a fókuszban

Lehet-e női edzője a csapatnak?



Eredményesség avagy nemi különbség vagy némi különbség?

Az edző és az eredményesség

- A vezetés szociális identitás elmélete (SITL) – nőknek nőt, férfiaknak férfit!

- Férfi edző → női edző
- Női edző → férfi edző
- Férfi edző → férfi edző
- Női edző → női edző

Melyik párosítás vezet több eredményre? És melyik kombináció lesz sikertelen?

- Nincs szignifikáns eltérés az edző sikeressége és a sportoló neme között (Wells és Aicher, 2013)

Mit vár el a sportoló?

- Férfiak inkább kedvelik az autoriter vezetési stílust, mint a nők (Horn, 2002)
  - Férfiaknak sokkal több konkrét, irányító instrukció
  - Nőknek demokratikusabb, részvételen alapuló instrukció
  - De több a hasonlóság, mint az eltérés
    - Sok visszajelzés
    - Utasításokban gazdag edzés
    - Magas intenzitású edzés

- DE!
  - Sherman és mtsai (2000) – nincs különbség
  - Witte (2011) – ez a különbség egyéni és csapatsportok tekintetében jelenik meg
  - Riemer és Toon (2001) – Sőt a női sportolók több támaszt igényelnek, ha férfi az edzőjük, akkor ha a sztereotípiák játszanak… (azaz a sportoló sztereotípiája is játszik)
  - Főként a rekreációs szinten jelenik meg, de versenysportban nem (Terry, 1984)
  - Nincs szignifikáns eltérés a sportolók közt, edzőjükre vonatkozóan (Cruz és Kim, 2017)

Edzői eredményesség modellje
(Feltz és mtsai, 1999)

Az edzői hatékonyság forrásai

- Az edzői tapasztalat mértéke
- Győzelmek száma (győzelem/vereség arány)
- A sportoló észlelt képessége
- Környezet támogatása (iskola, család*, munkahely)

→

Edzői hatékonyság

- Mérkőzésre vonatkozó stratégia
- Motiváció
- Technika
- Karakter építése

→

Következmények

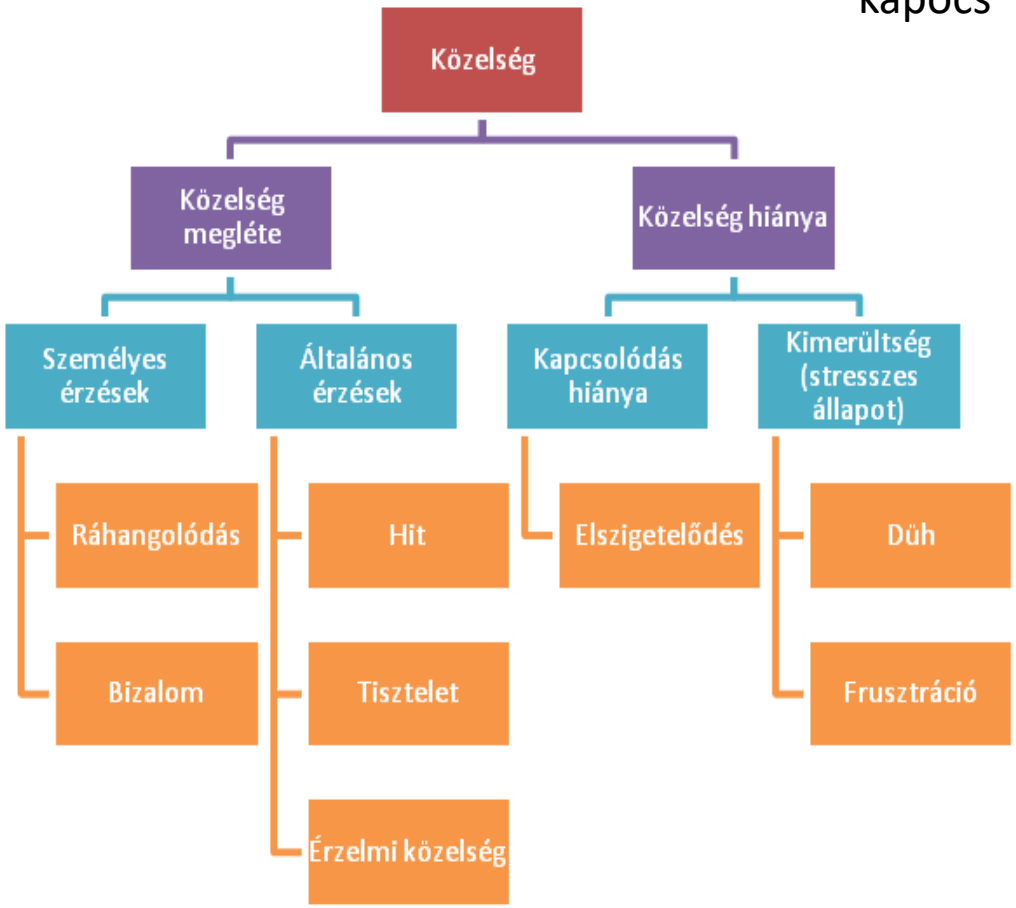
- Edzői viselkedés
- Játékos/csapat elégedettsége
- Játékos/csapat teljesítménye
- Játékos/csapat hatékonysága

Edző-sportoló kapcsolat

Jowett (2005) modellje

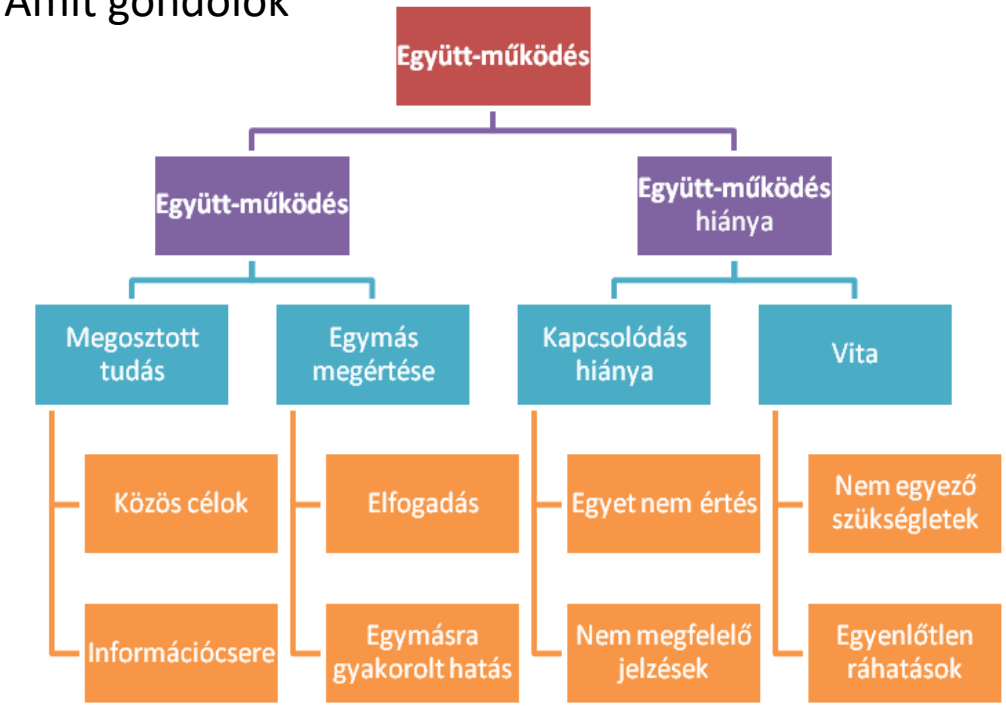
Az érzelmi kapocs

- Mi szükséges a jó edző – sportoló kapcsolathoz?
  - az ideális érzelmi **<u>közelséget</u>** a játékosokkal;
  - az **<u>(el)kötelezettséget</u>** a sportáguk, a jövőjük iránt;
  - valamint az egymást **<u>kiegészítő</u>**, a hatékonyság elvén alapuló edző-sportoló kapcsolatot.

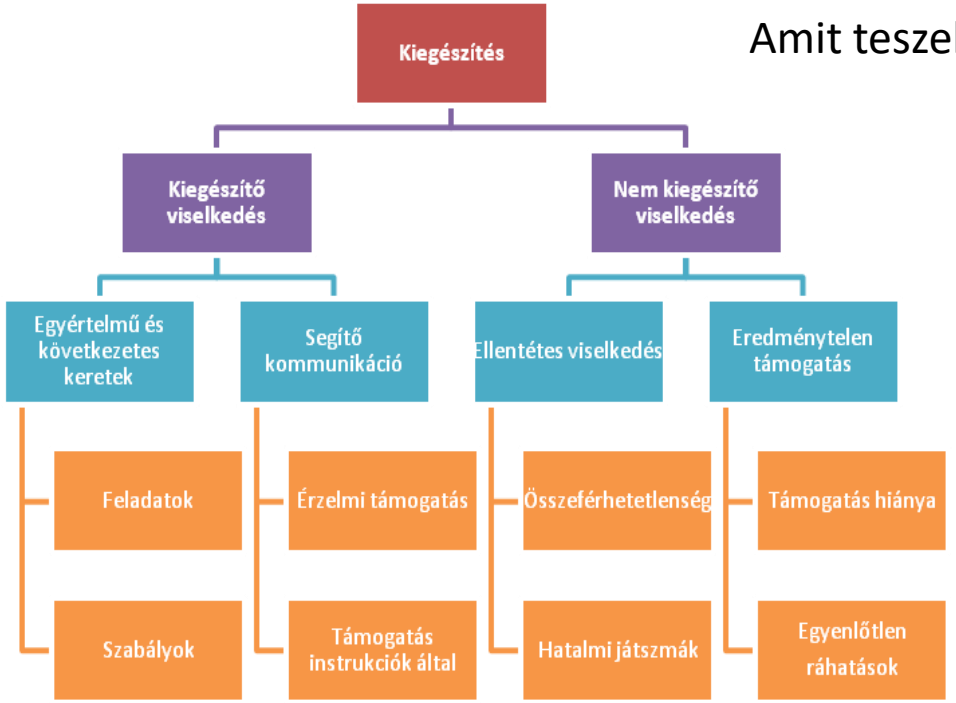


Jowett: edző-sportoló kapcsolat

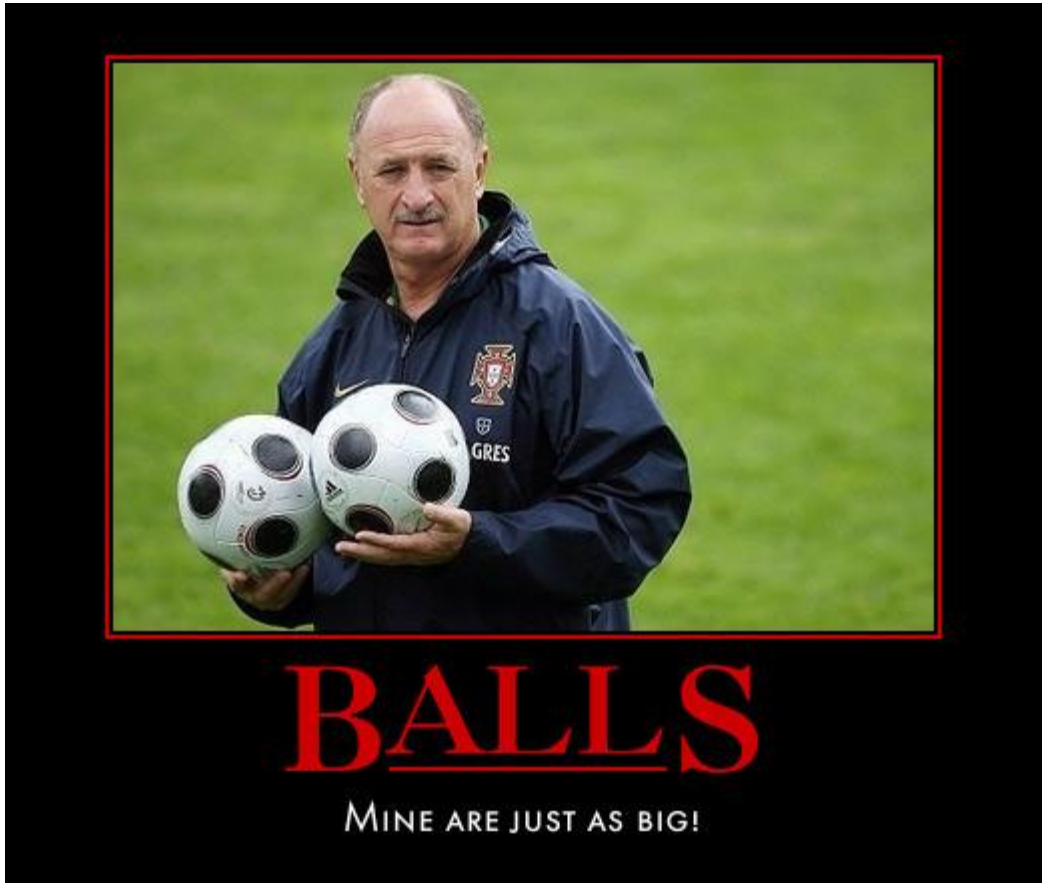
Amit gondolok



Amit teszek



Téthelyzetben



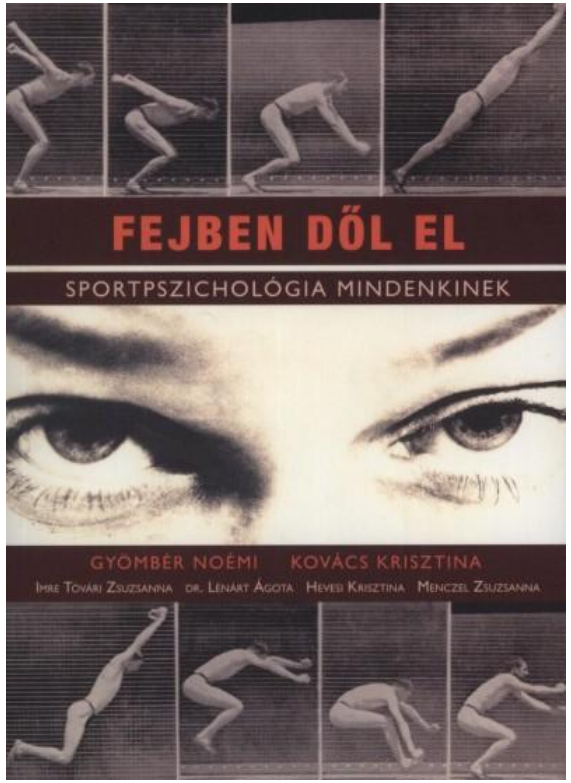
De milyen a hatékony kommunikáció?

(Bloom, Crumpton, & Anderson, 1999)

- A viselkedésében a
  - legtöbb akció az instrukciók kiadására vonatkozott (mit és hogyan)
  - A befektetett erőfeszítés elismerése
- Szóbeli megnyilvánulásában
  - 50% szóbeli instrukció
  - 12,7% fokozza az instrukciókat lendület adásával
  - 8% megjegyzések, javítások és az instrukciók újrafogalmazása
  - 6,9%: dicséret és elismerés
  - 6,6% leteremtés
- Mindezt max 5 mp-ben

És ami mögötte van (Côté, Salmela, & Russell (1995):

- Precízen előre eltervezve és a lehető leggazdaságosabb kiszerelésben
- Az instrukciók átgondoltsága – az információ, mint pozitív megerősítés
- A tanulás 7 törvénye: magyarázat, demonstráció, imitáció, ismétlés, ismétlés és ismétlés ☺

Köszönöm a figyelmet!

kovacs.krisztina@tf.hu