

AKADEMIA WYCHOWANIA FIZYCZNEGO WE WROCŁAWIU
WYDZIAŁ WYCHOWANIA FIZYCZNEGO I SPORTU



Agnieszka Gamska

**WERBALNE ŚRODKI ODDZIAŁYWANIA TRENERA
NA ZAWODNIKÓW W KIEROWANIU PROCESEM
TRENINGOWYM W PIŁCE SIATKOWEJ**

Promotor:

Dr hab. inż. Jan Kosendiak, prof. WSS

Promotor pomocniczy:

Dr Tomasz Seweryniak

Wrocław 2022

*Składam serdeczne podziękowania
Panu dr hab. inż. Janowi Kosendiakowi, profesorowi WSS
oraz dr Tomaszowi Seweryniakowi
za opiekę promotorską, cierpliwość,
wsparcie merytoryczne i poświęcony czas.*

*Dziękuję Dyrektorom i Trenerom
SMS PZPS w Spale oraz SMS PZPS w Szczyrku
za zaufanie i umożliwienie przeprowadzenia badań
w ich drużynach sportowych*

*Dziękuję Zawodnikom, którzy wzięli udział
w badaniach ankietowych
za poświęcony czas i cierpliwość
w wypełnianiu kwestionariuszy*

Spis treści

Wstęp	4
1 Charakterystyka dyscypliny sportu – piłka siatkowa	6
1.1 Przepisy gry	6
1.2 Charakterystyka wysiłku fizycznego	7
1.3 Charakterystyka współzawodnictwa	9
2 Kierowanie procesem treningowym w piłce siatkowej z uwzględnieniem relacji trener-zawodnik.....	13
2.1 Układ kierowania	13
2.2 Rola komunikacji werbalnej w układzie kierowania (ze szczególnym uwzględnieniem relacji trener – zawodnik)	21
3 Metodologia pracy własnej	28
3.1 Cel pracy i pytania badawcze	28
3.2 Materiał badań	29
3.3 Metody badawcze	31
3.3.1 Przegląd piśmiennictwa	31
3.3.2 Kwestionariusz wywiadu	33
3.3.3 Kwestionariusz ankiety	38
4 Wyniki badań i ich analiza	42
4.1 Wyniki badań trenerów	42
4.2 Wyniki badań zawodników	57
5 Dyskusja.....	97
6 Podsumowanie i wnioski	102
Piśmiennictwo	105
Spis tabel i rysunków	123
Załączniki.....	126
Streszczenie	130

Wstęp

Oddziaływanie na zawodników jest ważnym elementem kierowania procesem treningowym dla trenerów na każdym poziomie sportowym. Martens (2009) uważa, że umiejętność dostosowania stopnia natężenia oddziaływania (w tym motywowania) oraz jego wykorzystywanie jest ważnym i nieodłącznym elementem pracy każdego trenera w każdej dyscyplinie sportowej. Oddziaływanie w różny sposób na zawodników wpływa na ich ciągłą chęć doskonalenia się, zwiększa ich zaangażowanie, efektem czego często są odnoszone sukcesy.

W kierowaniu procesem treningowym trener powinien wejść nie tylko w rolę osoby zarządzającej zespołem i sportowcami, ale także w rolę przywódcy. Różnica polega na tym, że zarządzanie trenera (menedżera) składa się głównie z planowania, ustalania szczegółowych kroków lub harmonogramów, organizowania lub kontrolowania i rozwiązywania problemów, natomiast na przywództwo składa się ustalanie kierunku, inspirowanie i motywowanie ludzi do wyzwania energii i działania, a także wytwarza zmianę w sportowcach (pracownikach). Organizacje (drużyny sportowe), aby skutecznie funkcjonować potrzebują zarówno zarządzania, jak i przywództwa. „Przywództwo jest niezbędnym warunkiem umożliwiającym zmiany, a zarządzanie jest niezbędnym środkiem uzyskiwania systematycznych wyników” (Griffin R. W., 1998). Aby odnosić sukcesy i dobre wyniki w sporcie należy zatem wchodzić na coraz wyższy poziom przywództwa, aby mieć coraz większy wpływ na zawodników i być osobą, za którą będą oni chcieli podążać.

Pozytywne oddziaływanie i wpływanie na zawodników przekłada się na efekt stałego zaangażowania zawodników, przez co dążą oni do jak najlepszych rezultatów (Naglak Z., 2001). Czajkowski (2004) uważa, że poprzez brak lub błędne oddziaływanie trenerów zawodnicy mogą jednak nie osiągnąć wysokich wyników (pomijając talent i zdolności). Dlatego nie można koncentrować się jedynie na aspektach motorycznych, technicznych oraz taktycznych. Motywacja zawodnika zdecydowanie wpływa na to, czy w końcowym rezultacie sportowiec wygra, czy przegra.

Panfil (2000) zwraca uwagę na fakt, że wielu trenerów jest świadomych, że motywacja zawodników jest bardzo ważna i należy oddziaływać na zawodników w taki sposób,

aby ciągle czuli działanie motywacji. Zdarzają się jednak szkoleniowcy, którzy trochę pobłażliwie podchodzą do tego tematu, skupiając się głównie na motoryce swoich sportowców, technice ruchów oraz talencie. Zastanawiają się, dlaczego, mając zespół bardzo dobrze przygotowany pod względem fizycznym i technicznym, cały czas „czegoś brakuje” i nie mogą odnieść sukcesu. Autorka spotkała się z różnymi trenerami w swojej karierze (gdym sama była zawodniczką, miała do czynienia z trenerami oddziałującymi na zawodników, a także tymi nie oddziałującymi lub stosującymi nietrafione sposoby oddziaływania i motywacji). Zdarzają się sytuacje, że trenerzy świadomie oddziałują na swoich zawodników, ale do nich „nie trafiają”. Bywają wtedy sfrustrowani, co może się przekładać na mniejszą efektywność pracy, a nawet na kontakty interpersonalne z zawodnikami i pozostałym sztabem szkoleniowym. Niektórzy trenerzy szukają odpowiedzi, dlaczego nie mogą wpłynąć na danego zawodnika. Czy ma to związek z samym zawodnikiem, z trenerem, a może ze sposobem oddziaływania na niego? W jaki sposób powinni oddziaływać na zawodników, aby było to skuteczne i przynosiło zamierzone skutki?

Zagadnienia oddziaływania na zawodników i motywacji są bardzo szerokie i złożone. Wiąże się ze sposobem działania, stylem kierowania, a nawet sposobem komunikowania się.

Każdy z nas się komunikuje. Wydaje się, że to zagadnienie jest oczywiste, a nawet banalne. W jaki sposób natomiast trener powinien komunikować się z zawodnikiem, aby oddziaływać na niego i w połączeniu z talentem, motoryką, techniką i taktyką w przyszłości odnosić sukcesy? Czy sposoby i środki komunikacji, jakie stosują trenerzy faktycznie oddziałują na zawodników? Czy zawodnicy potwierdzają, że dane sposoby i środki komunikacji, które trenerzy wykorzystują w swojej pracy, faktycznie na nich działają?

Autorka w swojej pracy zajęła się zagadnieniem oddziaływania na zawodników poprzez komunikację werbalną. Starła się odpowiedzieć na pytania, które, zdaje się, wiele trenerów zadaje innym lub sobie (niekoniecznie na głos). Niniejsza rozprawa jest efektem badań przeprowadzonych wśród zawodników i trenerów piłki siatkowej znajdujących się na najwyższym poziomie rozgrywek zespołów młodzieżowych (cała kadra Polski). Wyniki badań są niezwykle interesujące, gdyż podobne zagadnienia były poruszane zarówno z punktu widzenia trenera, jak i od strony samych zawodników.

1 Charakterystyka dyscypliny sportu – piłka siatkowa

1.1 Przepisy gry

Gra w piłkę siatkową rozgrywana jest na boisku o wymiarach 18 x 9 m między dwiema 6-osobowymi drużynami. Boisko w połowie przedzielone jest siatką, tworząc dwa kwadratowe boiska o wymiarach 9 X 9 m dla każdego zespołu (Przepisy gry w piłkę siatkową, 2018). W odległości 3 m od linii środkowej boiska nakreślona jest linia ataku. Nad linią środkową boiska rozwieszona jest czarna siatka o oczkach 10 X 10 cm, długości 9,5 – 10 m i szerokości 1 m. Wysokość górnej taśmy siatki dla kobiet wynosi 224 cm, a dla mężczyzn 243 cm. Częścią siatki są antenki wyznaczające koniec pola gry o długości 1,8 m i średnicy 10 mm. Głównym celem graczy jest spowodowanie upadku piłki na polu drużyny przeciwnej.

Mecz siatkówki trwa, dopóki jedna z drużyn nie wygra trzech setów. Każdy set gra się do 25 pkt (z minimum 2-punktową różnicą – jeśli podczas seta wynik jest 24:25, gra się dalej do przewagi 2 punktów którejs z drużyn). Wyjątkiem jest set piąty (tzw. tie-break), w którym gra się do 15 punktów (z 2-punktową przewagą), a w połowie seta (gdy jedna z drużyn osiągnie 8 punktów) następuje zmiana stron.

Zespół ma prawo maksymalnie do trzykrotnego odbicia piłki (nie licząc dotknięcia piłki przez blok), a jeden zawodnik nie może odbić piłki kolejno dwa razy (Przepisy gry w piłkę siatkową, 2018). Piłka siatkowa jest jedyną z gier zespołowych, w której można zdobyć punkt zarówno ręką jak i nogą (można odbić piłkę także każdą inną częścią ciała).

W siatkówce każda akcja kończy się przyznaniem punktu drużynie wygrywającej pojedynek bez względu na to, kto wykonywał zagrywkę. Zespół, który wygrywa akcję, ma prawo do wykonywania zagrywki.

Gra toczy się od zagrywki do zakończenia akcji (gwizdka sędziego). Pomiędzy nimi piłka jest „martwa”. Bardzo często określa się siatkówkę jako „grę błędów”, to znaczy, że akcję można wygrać nie tylko własnym skutecznym zagranieniem, ale także w wyniku błędu przeciwnika.

1.2 Charakterystyka wysiłku fizycznego

Sukces w wielu konkurencjach sportowych zależy między innymi od rozwijania przez sportowca maksymalnej siły, mocy i szybkości rozumianych, jako cechy sprawności fizycznej człowieka (Buśko K., 2006, Mastalerz A., 2008). Gra w piłkę siatkową ma wyjątkowy charakter. Polega na walce pośredniej, to znaczy bez fizycznego kontaktu z przeciwnikiem. Zawodnicy w trakcie meczu kolejno zajmują wszystkie pozycje na boisku. Duża różnorodność akcji, a także cykliczność zmian ustawienia drużyny siatkarskiej w trakcie meczu wymaga od zawodników nie tylko wysokiej aktywności motorycznej przez dłuższy czas (Grządział G., Szade D. 2016), ale także olbrzymiej wszechstronności i pełnej koncentracji psychicznej.

Gra przebiega niezwykle szybko. Pojedyncze akcje trwają zaledwie od kilku do kilkunastu sekund. Czas trwania całego meczu wynosi od około 60 minut (przy trzech setach) do około 140 minut (w przypadku rozgrywania pięciu setów). Średni czas trwania jednego seta to około 27 minut.

Wysiłek fizyczny w grze w piłkę siatkową ma charakter przerywany. Występują kolejno fazy aktywne i pasywne. Czas trwania faz aktywnych wynosi zwykle od 7 do 10 sekund. Pozostały czas pomiędzy fazami aktywnymi to różnego rodzaju przerwy: zmiana ustawienia, oczekiwanie na rozpoczęcie kolejnej akcji, zmiana zawodnika (ok. 10 sekund), przerwa na odpoczynek (na żądanie trenera - 2x30 sekund na set), przerwy techniczne (po zdobyciu 8 i 16 punktu w grze – obie po 30 sekund na set – w wybranych rozgrywkach), wycieranie parkietu (kilkanaście sekund). (Przepisy gry w piłkę siatkową, 2018)

Piłka siatkowa charakteryzuje się potężną dynamiką, w której ogromne znaczenie ma maksymalizacja procesu przygotowania motorycznego, indywidualny poziom zaangażowania zawodnika w grę oraz wysoki poziom umiejętności techniczno-taktycznych, które są w znacznym stopniu uwarunkowane zdolnościami psychomotorycznymi (Stanisz i wsp. 2016).

W piłce siatkowej o wyniku sportowym decyduje wiele czynników, między innymi: sprawność fizyczna, koordynacja ruchowa, technika wykonywania ruchu, umiejętność współpracy między członkami zespołu (Krawczyk M. i wsp. 2019, Stanisz L. i wsp. 2016, Klocek T., Szczepanik M. 2004, Klocek T., Żak S. 1994, Naglak Z. 1994). Poprawne wskazanie wybranych parametrów sportowych, które decydują o sukcesie oraz określenie ich optymalnych wartości umożliwia podjęcie odpowiednich działań treningowych,

które powinny mieć przełożenie na późniejszy sukces (Klocek T., Szczepanik M. 2004). Należy dobre działania treningowe powinny zapewnić podniesienie poziomu sportowego zawodników oraz osiągnięcie lepszych rezultatów (Michnik R. i wsp. 2012).

Z uwagi na specyfikę dyscypliny w siatkówce występują wysiłki krótkotrwałe o supramaksymalnej intensywności (Krawczyk M. i wsp., 2019). W takich wysiłkach zachodzą procesy, które pozwalają na rozwinięcie dużej mocy w bardzo krótkim czasie. Współczesna siatkówka wymaga prezentowania wysokiego poziomu możliwości siłowo szybkościowych, takich jak szybkość, skoczność, wytrzymałość skocznościowa oraz siła eksplozywna (Grządziel G., Szade D., 2016, Martinez D.B., 2017). W tym sporcie zapotrzebowanie energetyczne wysiłku pokrywane jest ze źródeł anaerobowych niekwasomlekowych (40%), anaerobowych kwasomlekowych (10%) oraz aerobowych (50%). Podczas rywalizacji sportowej występują często powtarzane wysiłki o wysokiej intensywności, które zabezpieczane są tymi źródłami energii (Martinez D.B., 2017, Maughan R. J., Shirreffs S.M., 2017, Gabbett T., Georgieff B., 2007)

Siatkówka ma również bardzo dynamiczny charakter ze względu na wykonywanie przez siatkarzy bardzo dużej liczby wyskoków, zmiany kierunku biegu oraz ciągłych uderzeń piłki (Hedrick A., 2007). Wynika to z wykonywania rozmaitych działań i czynności ruchowych (czynności z piłką i bez piłki – lokomocyjne) ukierunkowanych na realizację określonego celu podczas gry. Angażuje to ośrodkowy układ nerwowy oraz układ mięśniowy. Podczas gry zawodnik musi świadomie, celowo i szybko podejmować decyzje oraz reagować na zmieniającą się sytuację. Jest to trudne o tyle, że w piłce siatkowej działania z piłką są ograniczone przez przepisy i trwa mniej niż sekundę, a większość działań zawodnika na boisku sprowadza się do lokomocji i działań bez kontaktu z piłką.

Z uwagi na krótki czas kontaktu z piłką, ważna jest szybkość reagowania i postrzeganie rzeczy istotnych (piłka, współzawodnicy, siatka, przeciwnicy itp.). Umiejętność szybkiego dostrzeżenia nadlatującej piłki (w meczach mistrzowskich prędkość piłki przekracza 120 km/h) oraz błyskawiczna zmiana ustawienia ciała oraz szybkie przemieszczenie się na boisku potrafią zdecydować o zdobyciu punktu albo zapobiec jego utracie (Forthomme B. i wsp., 2005). Ma to szczególne znaczenie podczas przyjęcia zagrywki i obrony w polu gry, ponieważ zawodnik ma bardzo mało czasu na wzrokową analizę miejsca, z którego zagrywa (lub atakuje) przeciwnik, sposobu działania, toru lotu piłki i kierunku jej poruszania się, prędkości, ustawienia współzawodników, prawdopodobnego miejsca upadku piłki itp.

W czasie gry w siatkówkę wiele czynności graczy przy siatce odbywa się ponad jej górną taśmą (podczas ataku i bloku). Dla efektywnego działania decydujące znaczenie ma przejawianie przez zawodników zdolności maksymalnego zasięgu w wyskoku z rozbiegu do ataku, a także z miejsca do bloku (Katic R. i wsp., 2006). Warto zatem wziąć pod uwagę przy doborze młodych zawodników stopień rozwoju kierunkowych zdolności motorycznych takich jak: szybkość przemieszczania się i siłę dynamiczną kończyn górnych i dolnych, które będą warunkowały efektywną realizację działań w zagrywce, ataku i bloku. Wielu autorów podkreśla, że podczas wykonywania tych czynności w trakcie gry (zagrywki, ataku i bloku) najczęściej wykonywany jest wyskok pionowy, wykonywany na różne sposoby (jednonóż lub obunóż, z rozbiegu lub z miejsca, z półprzysiady lub bez niego), który wymaga od gracza wysokiego poziomu siły eksplozywnej mięśni (Bubajn S. i wsp., 2010, Margues M.C. i wsp., 2009, Milić V. i wsp., 2008).

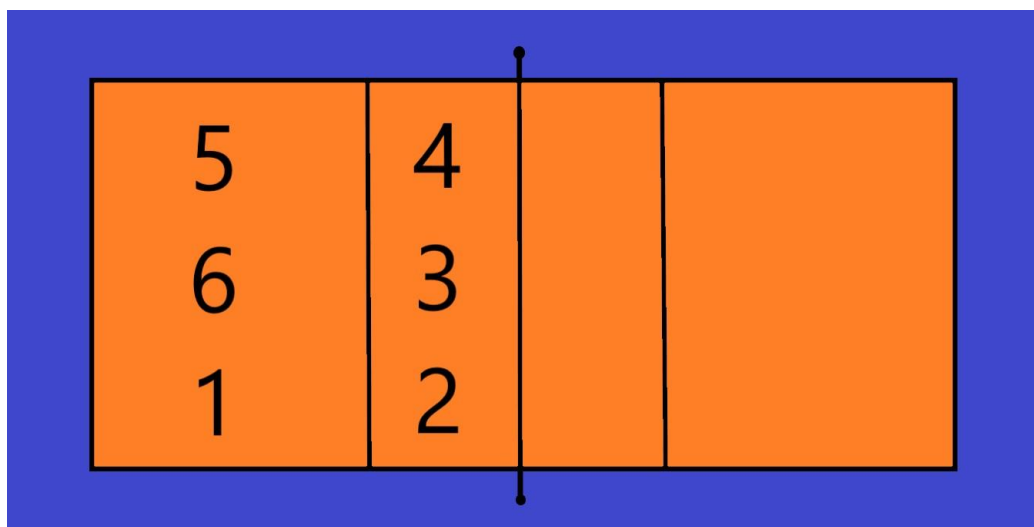
Z drugiej strony o wyniku końcowym decyduje nie tylko ilość skutecznych działań podczas gry, zdobywane punktów poprzez skutecznie wykonany atak, blok lub zagrywkę, ale także liczba błędów przeciwnika (Bergeles N. i wsp., 2009, Conti C. G. i wsp., 2011, Hughes M., Daniel R., 2003, Eom H.J., Schutz R.W., 1992, Marcelino R., Mesquita I., 2006, Marcelino R. i wsp., 2008, Monteiro R. i wsp., 2009, Yiannis L., Panagiotis K., 2005, Zetou E. i wsp., 2007).

1.3 Charakterystyka współzawodnictwa

Boisko do gry w piłkę siatkową podzielone jest na strefy: ataku oraz obrony. Po obu stronach boiska, linia ataku, której dalsza krawędź wykreślona jest 3 m od osi środkowej, wyznacza strefę ataku (Przepisy gry w piłkę siatkową, 2018). Od linii 3m do końcowej linii boiska (9m) wyznaczona jest strefa obrony.

W momencie uderzenia piłki przez zagrywającego, każdy zespół musi znajdować się po własnej stronie boiska oraz być ustawiony zgodnie porządkiem rotacji. Pozycje zawodników występujących na boisku numerowane są następująco: trzech zawodnicy ustawieni wzdłuż siatki to zawodnicy linii ataku – zajmują pozycje: 4 (lewy ataku), 3 (środkowy ataku) i 2 (prawy ataku) (patrz. Rys. 1). Trzej pozostali są to zawodnicy linii

obrony – zajmują pozycje: 5 (lewy obrony), 6 (środkowy obrony) i 1 (prawy obrony) (Przepisy gry w piłkę siatkową, 2018).



Rysunek 1 Strefy na boisku do siatkówki (rysunek własnego autorstwa)

Ustawienie początkowe zespołu określa porządek jego rotacji (przejścia) na boisku podczas całego seta. Zawodnicy są zobowiązani do ustawienia w strefie zgodnej z ustawieniem przekazanym na początku seta sędziemu przez trenera. Możliwe jest przemieszczanie się na boisku (i w wolnej strefie obok boiska) i zajmowanie dowolnej pozycji, ale dopiero po wykonaniu zagrywki.

Każdy z zawodników znajdujących się na boisku ma określone zadanie, rolę do wykonania. Kolejno możemy wyróżnić: rozgrywającego, atakującego, środkowego, przyjmującego i libero.

- Rozgrywający – jest kreatorem gry, jego zadaniem jest wystawianie piłki zawodnikom (z wyjątkiem Libero) umożliwiając im efektywny atak i zdobycie punktu, a także „zgubienie” bloku drużyny przeciwnej, czyli tworzenie w ataku chwilowej przewagi liczebnej lub sytuacyjnej.
- Atakujący – zadaniem jest zdobywanie punktów przez skończenie akcji po wystawieniu piłki przez rozgrywającego, a także blokowanie ataku drużyny przeciwnej.
- Środkowy – głównymi zadaniami jest blokowanie ataku drużyny przeciwnej, pozorowanie działań w ataku ułatwiających rozegranie i atak innym zawodnikom oraz skuteczny atak z szybkich i niskich wystaw.
- Przyjmujący – zadaniem jest skuteczne przyjęcie zagrywki i atak.

- Libero – jego zadaniem jest skuteczne przyjęcie i obrona w polu gry. Nie wolno mu atakować piłki, gdy ta znajduje się powyżej górnej taśmy siatki. Występuje tylko w 2 linii (linii obrony). Ubrany jest w koszulkę innego koloru dla rozróżnienia od pozostałych zawodników z drużyny. W dowolnym czasie może wejść za dowolnego zawodnika linii obrony. Zazwyczaj w linii obrony występuje za środkowego (gdy w wyniku rotacji miałby przejść do linii ataku, wtedy środkowy wraca na boisko). Jego obecność na boisku nie wlicza się jako zmiana zawodnika.

Występuje wiele rozwiązań początkowego ustawienia zespołu na boisku. Najprostszym jest ustawienie, gdzie na boisku występuje rozgrywający po przekątnej z atakującym, dwóch środkowych i dwóch przyjmujących (również ustawieni po przekątnej).

W trakcie gry zawodnicy posiadają określone zadania do wykonania. Ponieważ akcja trwa krótko i wszystko dzieje się bardzo szybko, zawodnicy szybko muszą się ze sobą porozumiewać. Wymieniają się komunikatami niewerbalnymi (pokazanie na palcach przez rozgrywającego gdzie planuje rozegrać piłkę), a także komunikatami werbalnymi (krzyczą do siebie po imieniu, dopingują się). Aby ich gra była efektywna i przynosiła jak najlepsze rezultaty zespół musi być zgrany, potrafić ze sobą współdziałać oraz sprawnie się komunikować.

W grze w piłkę siatkową występuje szereg działań techniczno – taktycznych, które składają się z wielu jednostkowych czynności technicznych: ataku, zagrywki, bloku, przyjęcia zagrywki, obrony, wystawienia itd. Duża ilość i różnorodność akcji oraz cykliczność zmian w ustawieniu drużyny wymaga wysokiej aktywności motorycznej podczas gry. Dlatego też przyjmuje się, że optymalny model stanu wytrenowania nowoczesnego siatkarza zależy od wysokiego poziomu sprawności psychofizycznej, koncentracji uwagi, antycypacji, wytrzymałości specjalnej oraz niezawodności działań techniczno – taktycznych (Grządziel i wsp. 2012).

Sport charakteryzuje się współzawodnictwem, rywalizacją między jednostkami i grupami. Związane z nim są nie tylko idee rywalizacji między jednostkami, ale także stosunki interpersonalne stające się jego podstawą, równocześnie jak różne zachowania grup sportowych, konflikty wewnątrz tych grup oraz pomiędzy grupami sportowymi. (Krawczyński M., 2012). Grupa sportowa powinna być traktowana jako zespół, w którym dochodzi do licznych bezpośrednich kontaktów między ludźmi, przy czym każdy z członków zespołu odbiera bezpośrednio bodźce od pozostałych osób podczas jednego lub kilku spotkań. Grupa sportowa jest to „na ogół dwie lub więcej osób, które ze sobą współdziałają, mają

wspólne symbole, na przykład nazwę zespołu, zajmują się działalnością o charakterze agonistycznym, opartą na określonych regułach i wymagających wysiłku fizycznego” (Malczewski F., 1971)

Jeden z wiodących psychologów sportu, Albert V. Carron, określa zespół sportowy, jako specjalny typ grupy (Carron A. i wsp, 2005, Carron A., 1988, Carron A., 1993). Definiuje on zespół sportowy jako: „zbiór jednostek, które posiadają zbiorową tożsamość, mają wspólne cele i przedmioty, dzielą wspólny los, rozwijają strukturalizowany wzór interakcji i typów komunikacji, okazują personalne i zadaniowe współdziałanie, odwzajemniają interpersonalną atrakcyjność oraz uważają siebie za grupę” (Carron, 1933, s.44). Warto zwrócić uwagę na niektóre elementy w tej definicji. Autor porusza w niej kwestie wspólnego dzielenia losu oraz świadomości bycia grupą. We współczesnym sporcie (szczególnie zawodowym) trenerzy i ich zawodnicy spędzają ze sobą wiele godzin każdego dnia i wiele dni w roku w trakcie treningów, licznych wyjazdów, rozgrywek, zgrupowań itp. Efekty wspólnej pracy mają przełożenie na wynik zespołowy i następnie na gratyfikację, stąd mowa o dzieleniu wspólnego losu. Natomiast świadomość bycia grupą to nie tylko posiadanie emblematów klubowych, ale także złożony proces budowania więzi i odrębności wewnątrzgrupowej oraz budowanie zespołu.

Jeden z twórców polskiej teorii gier zespołowych Zbigniew Naglak (1996) bezpośrednio charakteryzuje zespół jako: „całość zorganizowana do współdziałania, składająca się z jednostek będących jej elementami. Działanie zespołowe wielu elementów ma umożliwić osiągnięcie sportowe będące efektem współdziałania. Podstawowym warunkiem sprawnego funkcjonowania zespołu sportowego jest jasność celu, który zamierza się osiągnąć (...). Można zatem przyjąć, że zespół stanowi całość zorganizowaną o charakterze jakościowym. W zespole istnieje podział zadań na poszczególnych członków. Zespół to zbiorowość składająca się z decydentów, doradców, koordynatorów i wykonawców, pomiędzy którymi występuje bezpośrednio zorganizowane działanie. Charakterystyczne dla zespołu jest nieustanne dążenie do uzupełniania swego składu (szczególnie wykonawców – graczy) w celu sprawniejszego osiągnięcia zamierzeń sportowych. Z tych powodów zespół sportowy nie ulega stagnacji”.

2 Kierowanie procesem treningowym w piłce siatkowej z uwzględnieniem relacji trener-zawodnik

2.1 Układ kierowania

Sport jest jedną z dziedzin kultury fizycznej. Tylko w sporcie występują dwa współdziałające ze sobą moduły, takie jak współzawodnictwo (walka sportowa) oraz przygotowanie do udziału we współzawodnictwie (trening sportowy) (patrz rys.2). (Kosendiak 2004).

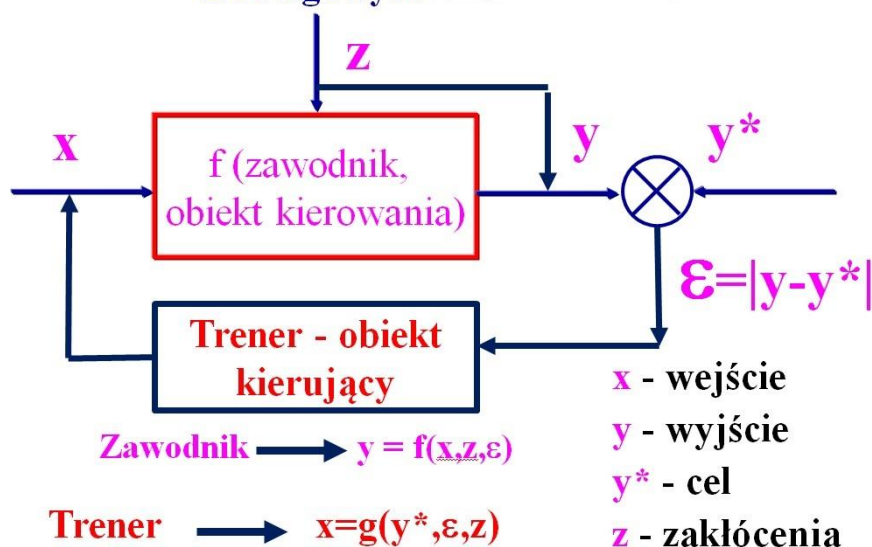


Rysunek 2 Współzawodnictwo a przygotowanie do udziału we współzawodnictwie (źródło: Kosendiak 2004)

W sporcie uczestniczą dwa podstawowe podmioty, którymi są: zawodnik (sportowiec) oraz trener¹. Między tymi podmiotami istnieje ścisła zależność. Biorąc pod uwagę tzw. systemowe ujęcie treningu sportowego, które jest bogato reprezentowane w polskim piśmiennictwie (m.in. Łasiński 1988, Ryguła 1988, 2000, Ważny 1973, 1977, 1981, Naglak i Kosendiak 1978, Naglak i wsp. 1981, Dziąsko i wsp. 1982, Kosendiak i Łasiński 1987, Płatonow i Sozański 1991, Morawski 1992a, 1992b, Kosendiak 2004, 2010), można zauważyć, że zawodnik pełni w systemie ze sprzężeniem zwrotnym funkcję obiektu kierowanego, a trener pełni funkcję obiektu kierującego (co przedstawiono na schemacie kierowania, patrz. rys. 3).

¹ Nie można pominąć innych podmiotów, takich jak: sędziowie kibice czy osoby współpracujące, ale podmioty te nie są przedmiotem badań.

Schemat układu kierowania procesem treningowym



Rysunek 3 Schemat układu kierowania procesem treningowym (źródło inspiracji: Kosendiak 2013)

Proces treningu opisać można jako system ze sprzężeniem zwrotnym, w którym możemy zaobserwować następujące elementy:

X – wejścia – to całokształt oddziaływań na których wystawiony jest zawodnik. Jest to zbiór zmiennych niezależnych, czyli parametrów treningowych, które mogą być skwantyfikowane. W praktyce są to obciążenia treningowe.

Y – wyjścia – są to mierzalne skutki treningu (inaczej efekty treningowe), które wpływają na wynik sportowy.

F – operator – funkcja opisująca zależności efektów treningowych od obciążeń treningowych

Z – oddziaływania otoczenia, które wpływają na efekt treningowy (Y), lecz trener i zawodnik nie mają na nie wpływu $Z \equiv \{Z'; Z''\}$. Można wśród nich wyróżnić oddziaływania negatywne (Zakłócenia – Z') oraz oddziaływania pozytywne (wzmocnienia – Z'').

Y* - zbiór skwantyfikowanych parametrów wyznaczających cele działania systemu.

Różnica między efektem treningowym a celem $\varepsilon = |Y - Y^*|$ stanowi dodatkową informację wejściową w postaci sprzężenia zwrotnego (Kosendiak 2010).

Wobec tego problem współpracy trenera ze sportowcem polega na kierowaniu przez trenera procesem treningowym, któremu poddaje się zawodnik, a także na kierowaniu jego działaniami w trakcie współzawodnictwa.

Proces kierowania składa się z kilku etapów. Etapy te, to: planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrola procesu treningowego. Rozprawa doktorska dotyczy trzeciego etapu kierowania treningiem sportowym, czyli motywowania. **Opierając się na prezentowanych przez Łasińskiego (1988) założeniach prakseologiczno-systemowej teorii treningu sportowego w niniejszej pracy rozwiązywany będzie problem usprawniania procesu treningowego w grach zespołowych, a szczegółowym problemem będzie usprawnianie jednej z funkcji kierowania w układzie trener – zawodnik, jakim jest funkcja motywowania poprzez komunikację werbalną.**

Zarówno podczas treningu, jak i podczas rywalizacji sportowej trener pracuje nad działaniami swoich graczy, rozwija ich talenty, ale także pracuje nad ich niedoskonałościami. Naglak (2001) pisze, że: „wszelkie działania zmierzające do wywołania określonych zmian, dla osiągnięcia pewnych wartości, a w związku z tym modyfikujące zachowanie i postawy człowieka to działania społeczne”. Wśród tych działań występuje kilka elementów: zawodnik (podmiot działania świadomie zmierzający do osiągnięcia określonych celów), trener i jego doradcy (działający na rzecz gracza). Trener, aby osiągnąć sukces sportowy realizuje określone cele kształcenia wynikające z potrzeb graczy. W sporcie za cel uważa się doskonałość, którą gracz zamierza osiągnąć w przyszłości, świadomie współpracując ze swoim trenerem oraz innymi zawodnikami (Naglak Z. 2001). Cele nie powinny ograniczać się jedynie do osiągnięcia sukcesu sportowego, ale powinny wynikać także z uwarunkowań wychowawczych i wymogów gry. Konieczne jest zatem określenie takich celów, do których dążenie musi stać się główną treścią kształcenia gracza w okresie dochodzenia do mistrzostwa sportowego.

Do zadań trenera należy między innymi dbałość o moralną stronę postępowania w procesie kształcenia swoich podopiecznych. Każdy trener powinien pamiętać, że gracz jest podmiotem kształcenia, a w związku z tym, nie można zaniedbywać rozwoju jego osobowości – zwłaszcza rozwoju sfery emocjonalnej, wrażliwości i odpowiedzialności moralnej. Nie są więc wystarczające wyłącznie kwalifikacje zawodowe i intelektualne trenera, ale niezbędna jest także umiejętność łączenia zadań sportowych z wychowaniem i oddziaływaniem wychowawczym.

Na wynik sportowy składają się głównie dwa elementy. Pierwszym jest kształcenie gracza w czasie treningu, podzielone na etapy kształcenia i związane z wieloletnim procesem treningowym (trwa zazwyczaj wiele lat). Drugim elementem jest natychmiastowa wymiana informacji i jej efektywne wykorzystanie podczas trwania zawodów sportowych. W piłce siatkowej przepisy pozwalają na wymianę informacji trenera z zawodnikami. Występuje

wiele przerw w grze: przerwy na żądanie czy przerwy techniczne, podczas których zazwyczaj trener udziela swoim graczom wskazówek odnośnie dalszej rywalizacji sportowej. W ten sposób trener nie przygląda się biernie swojemu zespołowi, ale współuczestniczy w grze.

W procesie treningowym (a także podczas rywalizacji sportowej) występuje dwustronna relacja trenera z zawodnikiem. Podczas jej trwania wysyłane są komunikaty trenera do jego gracza oraz informacja zwrotna. W procesie treningowym występuje wiele funkcji, między innymi funkcja kierowania. Jak podano wyżej, w ramach tej funkcji występują cztery elementy: planowanie procesu treningowego, organizowanie procesu treningowego, motywowanie oraz kontrola procesu treningowego. Funkcja motywowania jest niezwykle istotna, i polega na wysyłaniu komunikatów (werbalnych i niewerbalnych) od trenera do zawodnika.

Jednym ze sposobów usprawnienia procesu treningowego może być położenie większego nacisku na celowość i efektywność wysyłanych komunikatów. W procesie kierowania procesem treningowym występuje relacja trener - zawodnik, a także można zauważyć silny aspekt środowiskowy wpływający na każdy podmiot: trenera, zawodnika, a także sam proces treningowy. Kierowanie zatem jest pojęciem szerszym od trenowania, ponieważ uwzględnia ono wpływ środowiska oddziałującego na trenera, zawodnika oraz proces trenowania. Aspektem środowiskowym wpływającym na trenera, zawodnika, a także proces treningowy mogą być kibice (podczas rozgrywania meczu), akustyka sali, przeciwnicy, rodzice siedzący na trybunach itp.

Aby odnosić sukcesy sportowcy powinni być zaangażowani w swoją pracę i realizację zamierzonych celów. Christian i wsp. (2011) definiuje zaangażowanie w pracę, jako relatywnie trwałą stan umysłu nawiązujący do jednakowego poświęcenia własnej energii w wykonywanie pracy lub jej przeżywanie. Schaufeli i Bakker (2010) natomiast określa zaangażowanie w pracę jako specyficzny, psychologiczny stan wywołany konkretnymi czynnikami i niosący ze sobą określone korzyści, współistniejący z celowym zachowaniem i wydatkiem osobistej energii. Zaangażowanie sprawia, że ludzie pracują ciężko, troszcząc się o to, co i jak robią (Kahn, 2010). W praktyce budowanie zaangażowania podwładnych może dotyczyć zaangażowania związanego z aktywnością pracowników lub zaangażowania rozumianego jako aspekt relacji między pracownikiem (sportowcem), a zatrudniającą go organizacją (klubem) (Kopertyńska, Kmiotek, 2016). Zaangażowanie pracowników jest jednym z tematów, który budzi głębokie zainteresowanie wśród wielu badaczy, jak i praktyków (Kopertyńska, Kmiotek, 2014). Praktycy pragną poznać uwarunkowania i okoliczności, które wpływają na zaangażowanie podwładnych, a także możliwości

wpływu na nich. Badacze z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi uważają budowanie zaangażowania pracowników jako jedno z najistotniejszych zadań stojących przed nimi w najbliższym czasie (European HR Best Practice Report, 2011). Zaangażowany pracownik (sportowiec) kieruje całą swoją energią (fizyczną, emocjonalną, poznawczą i mentalną) na odgrywanie roli związanej ze swoją pracą. Jest to stan oznaczający entuzjazm oraz przywiązanie do wykonywanej pracy (Roberts, Davenport, 2002). Gdy zawodnik jest w pełni zaangażowany umożliwia mu to osiągnięcie celów, realizację programu szkoleniowego oraz otwartość na sugestie trenera występujące w procesie treningowym.

Niniejsza praca skupia się na **identyfikacji sposobów i środków, dzięki którym trenerzy piłki siatkowej usprawniają proces treningowy w swoich zespołach, stosując wybrane elementy komunikacji werbalnej**. Z racji tego, że usprawnianie procesu treningowego może dotyczyć wielu aspektów treningu, autorka skupiła się nie na sferze motorycznej, tylko na sferze umysłowej – komunikatach werbalnych wysyłanych przez trenerów oraz interpretacji tych komunikatów przez ich zawodników. Trenerzy oddziałując na sferę umysłową swoich zawodników, stosują różne środki i sposoby oddziaływania motywacyjnego.

W piśmiennictwie istnieje wiele różnych definicji pojęcia motywacji. Są to głównie definicje psychologiczne i należy do nich sięgnąć (mimo, że nie będą badane same mechanizmy motywacji, tylko komunikaty w relacji trenera z zawodnikiem oraz ich opinie, spostrzeżenia i uwagi), aby zrozumieć istotę podejmowanego problemu. Czajkowski Z. (2004) określa motywację jako: „zespół różnych motywów, czyli tych czynników, które pobudzają nas do działania i je ukierunkowują”. Inni autorzy określają ją jako: „świadome dążenie do czegoś” (Murray E. J. 1986), „mechanizm psychologiczny uruchamiający i organizujący zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie określonego celu, co stanowi jego wewnętrzną siłę” (Reykowski J. 1972) lub: „to chęć robienia czegoś, zależna od możliwości zaspokajania przez to działanie jakiejś potrzeby danej jednostki” (Robbins S. P. 1998). Motywacja jest podstawą wszelkich działań związanych z każdą grą (Pandley R. i wsp. 2016). **Nie można jednak pomylić motywacji z motywowaniem**. Wiele osób utożsamia ze sobą te pojęcia, jednak chociaż są one ze sobą powiązane, to odnoszą się do innych zjawisk. Różnicę między tymi pojęciami trefnie określiła Pietron – Pyszczyk (2007), która twierdzi, że: „motywacja przedstawia stan – ma wymiar atrybutowy, motywowanie zaś nabiera charakteru czynnościowego, funkcjonalnego”. Motywowanie definiowało wielu autorów. Woźniak (2012) określa, że: „motywowanie to wykorzystywanie

wiedzy o mechanizmach motywacji do powodowania, aby ludzie działali w określonym kierunku, czyli w nieprzypadkowy sposób: stawiali sobie nieprzypadkowe cele, inicjowali nieprzypadkowe zachowania, kontynuowali te zachowania z nieprzypadkową siłą lub wytrwałością oraz kończyli je w nieprzypadkowym momencie”. Armstrong (2005) natomiast uważa, że: „motywowanie polega na takim wpływaniu na innych, by poruszali się w pożądanym przez nas kierunku”. Borkowska (1995) opisuje motywowanie jako: „proces świadomego i celowego oddziaływania na motywy postępowania ludzi poprzez stwarzanie środków i możliwości realizacji ich systemów wartości i oczekiwań (celów działania) dla osiągnięcia celów motywującego”. Griffin (1998) natomiast wskazał, że motywowanie „jest zestawem sił, które powodują, że ludzie zachowują się w określony sposób”. Wszystkie powyższe definicje motywowania dążą do jednego wniosku – motywowanie jest to oddziaływanie na osobę lub jednostkę w taki sposób, aby podjęła ona działanie, dzięki któremu zrealizuje określony cel. Motywowanie jest więc ukierunkowanym działaniem jednej jednostki (w tym wypadku trenera) na drugą (jego zawodnika), w celu pobudzenia jej do działania i osiągnięcia określonego celu.

Motywowanie zawodników w zespołach sportowych przypisywane jest głównie trenerom (Cewińska J., 2013). Szkoleniowcy spotykają się ze sportowcami podczas treningów, meczów, zgrupowań. Wielu trenerów jest przekonana, że dobrze realizuje tę funkcję i w wielu przypadkach tak właśnie jest. Trenerzy starają się prowadzić rozmowy z zawodnikami o ich problemach zdrowotnych, prywatnych, dylematach związanych z teraźniejszością oraz przyszłością. Dzielią z nimi sukcesy i porażki. Czasem nawet nagradzają, jeśli mają taką możliwość. Z drugiej strony bywają również tacy trenerzy, którzy uważają, że zawodnicy powinni sami się motywować lub po prostu być zmotywowani do trenowania i dobrych wyników. Nie są zainteresowani potrzebami swoich podopiecznych, ich odczuciami i problemami. Uważają, że sport jest wymagający i osoby go uprawiające powinny być silne, odporne i skoncentrowane na celu pomimo pojawiających się trudności. Taka postawa niestety bardzo zniechęca zawodników do trenowania, czego konsekwencją jest opuszczanie zajęć, a nawet rezygnacja z uprawiania sportu.

Punktem wyjścia skutecznego motywowania jest zidentyfikowanie potrzeb sportowców (Panfil R. 2008). Dobry trener potrafi tak wpłynąć na zawodników, aby osiągnęli oni taki poziom motywacji, który jest optymalny dla odniesienia sukcesu. Rainer Martens (2009) uważa, że: „jeśli zrozumiesz potrzeby swoich zawodników i będziesz w stanie pomóc im je zaspokajać, posiadasz klucz do ich motywacji (...). Aby zaspokajać potrzeby swoich zawodników musisz ich naprawdę dobrze poznać”. Umiejętność ocenienia, wykorzystania

i stosowania odpowiedniego sposobu i stopnia oddziaływania motywacyjnego na zawodników jest bardzo ważnym i wręcz nieodłącznym elementem pracy trenera. Don Shula (słynny trener NFL² wyznawał, że należy cenić u zawodników siłę charakteru i ich poziom motywacji równie wysoko, jak ich umiejętności i zdolności.

Badania wskazują, że istnieje zależność między zachowaniami coachingowymi (trenera), a motywacją osiągnięć zawodników (Mouloud K. i wsp. 2016). Jeśli zawodnicy nie są odpowiednio zmotywowani, ich optymalna wydajność okazuje się być na niskim poziomie (Türksoy A. i wsp. 2015). Powyżej pewnego poziomu, motywacja nie tylko nie przyczynia się do poprawy wydajności, ale nawet ją zmniejsza. W niektórych powiązanych badaniach ustalono istnienie obszarów krytycznych, różnych w zależności od trudności zadania i optymalnego poziomu motywacji, który jest ściśle związany zwłaszcza z ich temperamentem, umiejętnościami i charakterem (Grigore V. 2011).

Motywowanie pracowników organizacji sportowych (zawodników) polega na pobudzaniu u nich zachowań, nastawionych na realizację celów firmy (zespołu), i które będą zaspokajały ich potrzeby (Puciato D. 2013). Odpowiednio dobrane i używane różne środki motywacyjne i sposoby motywowania mogą znacząco wpłynąć na poziom zaangażowania zawodników, przez co będą oni dążyli do coraz lepszych rezultatów (Naglak Z. 2001). Poziom motywacji u zawodnika wpływa na jego umiejętność samokontroli przy przewidywaniu wyczerpania. (Jordalen G. i wsp. 2016). Oczywiście, aby odpowiednio dobrać środki i sposoby motywowania, trener musi znać swoich zawodników. Także zawodowi sportowcy w celu poprawienia wyników sportowych, są zmotywowani wewnętrznie, aby odczuć stymulację i poznać nowe metody i techniki motywowania (Grushko A. i wsp. 2016).

Trening sportowy jest na tyle skomplikowanym procesem, że nie wystarczy znać różnych metod treningowych – obejmuje on wszystkie sfery osobowości zawodników (Czajkowski 2004). Obok różnych aspektów taktycznych, technicznych i motorycznych znajduje się także aspekt psychologiczny (równie ważny). Trener nie może być tylko dobrym specjalistą – musi być także dobrym psychologiem, który potrafi oddziaływać na swoich zawodników. Mimo wszystko pracuje on z ludźmi i żeby odnosili oni sukcesy, musi potrafić wpłynąć na nich tak, aby im to umożliwić (i ułatwić). Współpracując z zespołem, trener

² National Football League (NFL) – największa zawodowa liga futbolu amerykańskiego, złożona z 32 zespołów. Założona została w 1920 roku, jako American Professional Football Association. Jej pierwszym prezesem był Jim Thorpe (amerykański sportowiec, który również był graczem ligi). Obecna nazwa została przyjęta w 1922 roku (źródło: britannica.com).

powinien także dowiedzieć się, jaka jest przyczyna uprawiania sportu. Jak pisze Mladen Protić (2011): „niektórzy ludzie uprawiają sport z chęci rywalizacji, aby udowodnić coś sobie lub innym, aby zdobywać medale. Kolejni chcą się bawić, utrzymać poziom sprawności i zdrowia (...). Powody są różne, ale sport to taki rodzaj środowiska, które we wszystkich jego formach zapewnia możliwość dla wielu ludzi, aby zaspokoić swoje potrzeby”. Dotyczy to głównie młodzieży, ale należy zwrócić uwagę, że niektóre przyczyny uprawiania sportu w młodym wieku mogą w dużym stopniu mieć przełożenie na powody uprawiania sportu zawodowego w dorosłym życiu.

Trener w pracy z zespołem sportowym, dobierając sposoby i środki motywacyjne, musi zwrócić uwagę na wiele czynników. Możemy wyróżnić motywację wewnętrzną (motywy tkwiące bezpośrednio w człowieku, samoczynne bodźce, dzięki którym ludzie zachowują się w określony sposób) i zewnętrzną (osoba działa, aby uzyskać określone nagrody z zewnątrz – podwyżka, pochwała, awans, kary, krytyka). Innym podziałem jest rozróżnienie na motywację materialną (bodźce finansowe i inne świadczenia – premie, nagrody, prywatna opieka medyczna, szkolenia podnoszące kwalifikacje, bony, karnety) i pozamaterialną (związana ze sferą bodźców niematerialnych – pochwały, wyróżnienia, podziękowania, zapewnienie poczucia pewności, że ktoś jest częścią organizacji, dawanie poczucia przynależności). W niniejszej pracy autorka zajmie się motywowaniem zewnętrznym, ponieważ trener nie ma w żaden sposób wpływu na motywację wewnętrzną. Nie może on motywować wewnętrznie zawodnika, może go jedynie zainspirować – a to także działanie zewnętrzne.

Zdarza się czasem, że trenerzy stosują różne środki i sposoby motywowania, ale na niektórych zawodników one „nie działają”. Z tego powodu często trenerzy mogą czuć się sfrustrowani, ponieważ nie wiedzą, czym spowodowany jest brak efektów oddziaływania motywacyjnego. Może to prowadzić także do zrezygnowania z motywowania zawodników w ogóle lub zrzucaniem winy na samych zawodników. W czym więc tkwi problem: w trenerze, zawodniku, czy samym sposobie lub środku motywacyjnym? Zagadnienia dotyczące motywowania są bardzo szerokie. Z literatury przedmiotu i badań pilotażowych wiadomo, że jednym z problemów jest między innymi to, że trenerzy, chociaż mogą mieć obszerną wiedzę z zakresu motywowania, nie mają gotowych narzędzi motywacyjnych (lub pewnego rodzaju zbioru sposobów i środków motywowania, do których mogliby sięgnąć).

Innym problemem, z którym można się spotkać podczas komunikacji w procesie treningowym, jest to, że trenerzy mogą uważać, że odpowiednio motywują swoich zawodników. Jednak z punktu widzenia zawodnika, motywowanie danego trenera jest

„nietrafione”, ale odnosi on sukcesy, bo inne elementy treningowe mają na to wpływ. Zawodnik może czuć się niemotywowany, ponieważ dany środek bądź sposób motywowania na niego nie działa. Gracz może błędnie interpretować zamierzenia trenera. Możemy się spotkać tutaj z luką percepcyjną. Jedna osoba sądzi jedno, a inna zupełnie co innego.

2.2 Rola komunikacji werbalnej w układzie kierowania (ze szczególnym uwzględnieniem relacji trener – zawodnik)

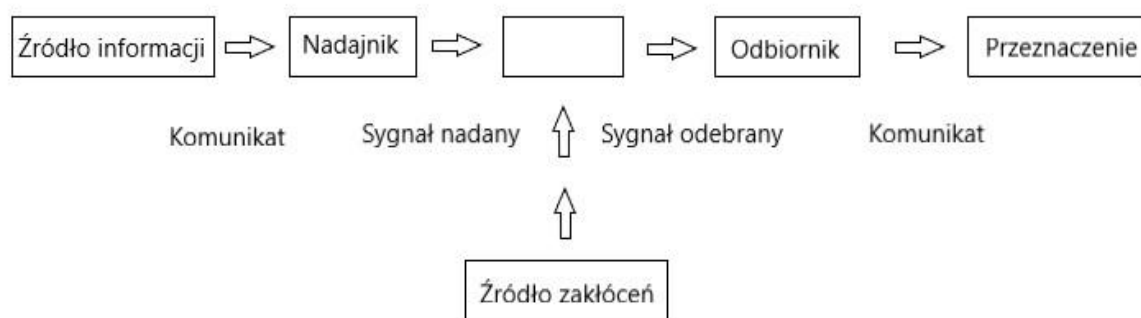
Mowa jest narzędziem komunikacji i służy do komunikowania. Jedną z fundamentalnych funkcji języka (mowy) jest funkcja komunikatywna. Przywołanie tych sformułowań sprzyja uznaniu nadawcy i odbiorcy za postaci zasadnicze w akcie mówienia, ponieważ komunikować zawsze oznacza komunikować komuś (Kita M. 1998). Umiejętności komunikacyjne odgrywają ważną rolę, decydują o sukcesach i porażkach osobistych i zawodowych (Osuch W. 2011). Decydujący aksjomat tej orientacji teoretycznej głosi: nie można nie komunikować (Walzlawick P. i wsp. 1967). Wszystko w zachowaniu człowieka: najmniejszy szczegół, gest, ruch, a nawet ich brak, przeistacza się w nośnik znaczenia.

Słowo komunikacja wywodzi się z języka łacińskiego (communis) i oznacza udostępnienie informacji, pomysłu lub postawy (Dick Lee 1993). Autorzy podają wiele definicji komunikacji. Podstawową jest ta zaczerpnięta ze Słownika Języka Polskiego (2006), który podaje, że komunikacja to: „przekazywanie i odbieranie informacji w bezpośrednim kontakcie z drugą osobą”, natomiast komunikować to: „podawać coś do wiadomości” lub: „przekazywać komuś informacje w bezpośrednim kontakcie”. Nowicki (2006) opisuje, że: „porozumiewanie się, czyli komunikacja, jest procesem, dzięki któremu jednostka przekazuje i otrzymuje informacje. Informacjami tymi mogą być fakty, myśli lub uczucia; można je wymieniać różnymi sposobami, na przykład za pomocą mowy, gestów i symboli”. „Komunikowanie się polega na przekazywaniu wiadomości” (Niebrzydowski L., Płaszczyński E. 1989). Duża ilość określeń tego terminu i rozpowszechnienie go stwarza problem w zastosowaniu konkretnej i wyczerpującej definicji. Najczęściej jednak sprowadzają się one do przekazu informacji od jednej osoby do drugiej.

Klasyczny dziś schemat komunikacji autorzy przedstawiają w postaci modelu matematycznego, w którym możemy zaobserwować proces złożony z kilku faz: procesu kodowania, transmisji oraz procesu dekodowania (rys.4). Ujrzyć także można zakłócenia,

czyli tzw. szумы. W modelu tym nie wzięto pod uwagę wszelkich implikacji, powiązań i uzależnień natury psychicznej czy socjalnej, w związku z tym nie jest on wystarczający dla oddania istoty komunikacji międzyludzkiej, która całą wyjątkowość ukazuje wtedy, gdy dokonuje się za pośrednictwem mowy. Jest to jednak podstawowy model poglądowy, przytoczony, aby zrozumieć podstawowy mechanizm komunikacji międzyludzkiej.

Model matematyczny



Rysunek 4 Matematyczny model komunikacji (źródło: Shannon C. E., Weaver W. 1949; za: Bachmann Ch i wsp. 1993, s.24)

W procesie komunikacji występują szумы zakłócające właściwy przekaz. U nadawcy szum może być związany z jego postawami, uprzedzeniami, awersją, układem odniesienia, lekceważeniem języka i innych środków wyrazu do informacji. Za przykład może posłużyć nam trener o wiele starszy od zawodnika, który posługuje się anachronicznym językiem, który drażni młodego gracza. Z drugiej strony pochodzenie, postawa i doświadczenie zawodnika – odbiorcy wpływają na proces dekodowania również stanowiący szum. Elementami utrudniającymi mogą być także zaburzenia mowy, irytujące maniery itp.

Aby efektywnie pracować z zawodnikami, trener powinien posiadać pewne kompetencje. Krajewska (2015) podaje, że: „pojęcie kompetencje wywodzi się od łacińskiego słowa ‘competentia’, oznaczającego praktyczną umiejętność, przydatność, zdolność do wykonywania czegoś, jakiejś czynności”.

Z pojęciem „kompetencja” związany jest ściśle termin „kompetencje społeczne”. Kompetencje społeczne to określone umiejętności osobowe, interpersonalne i międzykulturowe oraz wszelakie formy zachowań przygotowujących osoby do skutecznego

i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym (Wiśniewska A., 2016). Określenie to oznacza „zdolność, posiadanie niezbędnych umiejętności do tego, by wywrzeć pożądaną wpływ na innych ludzi w sytuacjach społecznych. Te pożądane wpływy mogą polegać na skłonieniu innych do kupna, do nauki, do odzyskania zdrowia psychicznego” (Argyle M., 2002). Przy pomocy kompetencji społecznych można zorientować się, jaką strategię należy wdrożyć, aby zrealizować własne cele. Terelak (2001) wymienia następujące umiejętności społeczne:

- nagradzanie (umiejętność udzielania wzmocnień społecznych, które wpływają na utrzymanie związku, podniesienie atrakcyjności i umożliwiają większe wywieranie wpływu na osobę)

- empatia i umiejętność podejmowania ról innych ludzi (są ważne zwłaszcza w pracy zespołowej, psychoterapii, związkach miłosnych i przyjacielskich)

- asertywność (umiejętność obrony własnych praw bez okazywania agresji)

- komunikacja werbalna (głównie na poziomie abstrakcyjnym) i niewerbalna

- inteligencja społeczna i umiejętność rozwiązywania problemów (istotna szczególnie w wypadku częstego występowania konfliktów)

- umiejętność autoprezentacji (głównie w warunkach zawodowych)

Komunikowanie się jest to wzajemne przekazywanie informacji, umiejętności, idei, pojęć, uczuć (Wiśniewska A., 2016). Optymalna komunikacja istnieje wtedy, gdy przekaz nadawcy odzwierciedla jego intencje, a także, gdy odbiorca interpretuje przekaz zgodnie z intencjami nadawcy. Trenerzy w swojej pracy zawodowej powinni wykazywać się znajomością pojęcia komunikacji oraz potrafić zwracać uwagę na proces komunikacji podczas pracy z zawodnikami i wykorzystać go do zbudowania relacji i postawy wzajemnego zaufania, które ułatwi wspólną pracę. Można nawet pokusić się o stwierdzenie, że największe znaczenie podczas zajęć ze sportowcami ma umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych i dobra komunikacja. „Przede wszystkim należałoby tu wspomnieć o wzajemnym porozumiewaniu się i rozumieniu. Składa się na to zdolność obserwacji zmieniających się uczuć, nastrojów. Śledzenie toku myślowego czy też zmian w zachowaniu drugiej osoby. Ważna jest tu również umiejętność obserwacji i oceny swoich własnych reakcji oraz zachowań w konkretnych sytuacjach interpersonalnych. Sytuację, w której kontakt będzie opierał się na relacji pomocowej, możemy nazwać sytuacją wzajemnego wywierania wpływu, pomagania (...). Uświadomienie sobie rozbieżności zdań, oraz chęć osiągnięcia satysfakcjonujących rozwiązań w komunikacji możemy określić jako wspólne rozwiązywanie problemów i konfliktów. Należy zaznaczyć, iż otwartość komunikacji z partnerem ma w tym

wypadku kluczowe znaczenie. Doskonalenie współpracy, porozumienia sprzyjają rozwojowi człowieka, realizacji jego konstruktywnych możliwości, optymalizacji we wzajemnym komunikowaniu się” (Starostka 2007). Trener powinien posiadać wszechstronną wiedzę, być pozytywnie nastawiony do ludzi (zawodników i współpracowników, a także rodzin graczy, przeciwników itp.) oraz posiadać umiejętności komunikowania się z innymi (a przede wszystkim posiadać wiedzę teoretyczną na ten temat). Powinien kochać to, co robi i swoją pasją zarażać innych. Trener powinien także kierować procesem szkoleniowym i dbać o jak najlepsze przygotowanie fizyczne i psychiczne swoich zawodników. Spoczywa bowiem na nim obowiązek tworzenia sprzyjających warunków do rozwoju psychospołecznego zawodników oraz wymóg pielęgnowania wartości, które tkwią w sporcie (Otrębski i Rutkowska 2006).

Przeprowadzono wiele badań nad komunikacją oraz kompetencjami komunikacyjnymi (F. Dance 1970, E. Kulczycki 2012, M. Wendland 2011, G. Filipowicz 2020, D. Kozłowska i W. Ryszkowski 2012). Zdaniem Hausnera (1999): „istotą procesu komunikowania się jest przepływ informacji pomiędzy różnymi przedmiotami. Służy on uzgodnieniu przez wszystkich uczestników tego procesu wspólnego i tożsamego rozumienia sytuacji lub stanu. Tylko wtedy komunikowanie się jest skuteczne, jeśli definicja danej sytuacji rozumiana jest w taki sam sposób przez wszystkich uczestników procesu wymiany informacji”.

Komunikacja dzieli się na dwa rodzaje: językową (ustną, pisemną, sygnalizacyjną) oraz niejęzykową (parajęzykową, pozajęzykową i tło) (Kaczmarek B., 2005). Bardziej powszechny jednak jest podział na komunikację werbalną (ustną) i niewerbalną (językową). Tabela 1 pokazuje podział komunikacji i jej przykłady.

Tabela 1 Rodzaje komunikacji i formy przesyłania wiadomości (Źródło: Kozyra 2008)

Rodzaj komunikacji wg Kaczmarka	Rodzaj komunikacji powszechnie stosowany	Typy komunikacji	Przykłady	Przykłady narzędzi - nośniki
Językowa	Werbalna	Ustna	Rozmowa bezpośrednia, dyskusja, narada, prezentacja, rozmowa telefoniczna, przemówienie	Powietrze, telefon, radio, telewizja, wideokonferencja, poczta głosowa

		Pisemna	List, artykuł, powieść, raport, notatki	Papier, gazeta, książka, SMS, e-mail, CD, ekran komputera pendrive, kalendarz biurkowy
		Sygnalizacyjna	List, artykuł, powieść, raport, notatki	Alfabet Braille'a, alfabet Morse'a
Niejęzykowa	Niewerbalna	Parajęzykowa	Intonacja, ton głosu, akcent, rytm, brzmienie, śmiech, płacz, mruczenie, mlaskanie, gwizdanie	Powietrze, telefon, radio, telewizja, wideokonferencja, poczta głosowa
		Pozajęzykowa	Mimika, gesty, postawa, dotyk	
		Tło	Dystans między rozmawiającymi, zapach, wygląd osoby, wystrój wnętrza, rekwizyty	

Oba rodzaje komunikacji są niesamowicie istotne dla osiągnięcia porozumienia. Zwykle ludzie skupiają się na komunikacji werbalnej (językowej), traktując komunikację niewerbalną lekceważąco, powierzchownie. Komunikacja werbalna (najczęściej ustna oraz pisemna) to główny kanał przepływu informacji. Taka komunikacja stanowi podstawę do porozumiewania się pośród ludzi i przekazuje olbrzymią liczbę danych. Same słowa jednak nie wyczerpują treści i nie przekazują całego kontekstu. Dlatego ważna jest także komunikacja niewerbalna stanowiąca bogate źródło informacji o ludziach komunikujących się z nami. Sygnały niewerbalne pomagają ustalić relacje międzyludzkie poprzez manifestowanie postawy, wyrażanie emocji oraz pokazywanie cech osobowości. O istocie i znaczeniu ekspresji niewerbalnej może świadczyć fakt, iż w większym stopniu ufa się (często nieświadomie) treści przekazu niewerbalnego niż wyrażonego słowami (Kozyra B., 2008)

Wielu autorów podejmowało się zbadania istoty i roli komunikacji werbalnej oraz niewerbalnej. Ciupińska (2005) podaje, że ponad 50% informacji przekazywanych jest przez ruch ciała, a tylko 40% stanowi sposób wypowiedzianych treści. Trudno zbadać komunikację niewerbalną (obejmującą połowę przekazywanych informacji), gdyż ludzie

często nie zdają sobie sprawy z wykonywanych min, gestów itp., które z kolei mogą być różnie interpretowane (właściwie lub błędnie). Warto jednak wskazać, że „celem komunikowania jest stałe, dynamiczne kształtowanie, modyfikacja, bądź zmiana wiedzy, postaw i zachowań w kierunku zgodnym z wartościami i interesami oddziałujących na siebie podmiotów (Toczek-Werner S., Targosz P. 2010).

Komunikacja jest jednym z fundamentalnych i być może najważniejszym sposobem regulowania stosunków międzyludzkich. Można zaobserwować to wyraźnie w procesie komunikacji między trenerem, a zawodnikiem, a relacje w parach stanowią kluczową część procesu szkoleniowego. Taki trener, który dzięki łatwości komunikowania się potrafi wpływać na różnorakie sfery funkcjonowania zawodnika, jego myślenie taktyczno – techniczne, motywację itp., może odnieść sukces. Z efektywną komunikacją spotykamy się, gdy jest to proces dwustronny. Trener nie tylko „nadaje” prawidłowe komunikaty, ale także słucha uważnie komunikatów ze strony zawodnika, a także umiejętnie zachęca go do formułowania komunikatów.

Efektywność pracy dydaktyczno-wychowawczej (bo taką pracę wykonuje trener) w znacznym stopniu uwarunkowana jest skuteczną komunikacją między trenerem, a zawodnikiem, w której ogromną rolę odgrywa porozumienie słowne (Czabański B., 2000). Niezależnie od dynamicznego rozwoju technik wizualnych przekazy werbalne pozostają fundamentalnym narzędziem sygnalizowania i formułowania potrzeb, sterowania zachowaniami innych, budowania i definiowania wzajemnych relacji w środowisku (Zalech M., 2018). Proces komunikacji bazuje zatem na przekazywaniu i otrzymywaniu informacji. Podczas tego procesu nadawca bardzo często oczekuje informacji zwrotnej, która niekoniecznie musi być wyrażana w formie aktywnej – brak reakcji również jest na swój sposób informacją (Seitel F., 2003).

Tworzenie pozytywnej relacji między trenerem a zawodnikiem trwa miesiącami, a nawet latami. W pierwszej kolejności należy zbudować zaufanie, wzajemne zrozumienie oraz szacunek. Dobra komunikacja jest już tylko efektem ubocznym i faktem dokonanym (Dębicka-Micińska A., 2015). Współpraca trenera z zawodnikiem i tworzenie dobrej relacji polega również na ciągłym i nieustannym przekazywaniu sobie informacji zwrotnej na temat pracy podczas treningu. Canfield J. i Chee P. (2014) opisują, że: „proces komunikacji to stałe udzielanie sobie feedbacku, czyli informacji zwrotnej celem usunięcia błędów i nieporozumień oraz nadinterpretacji”. Informacja zwrotna szczególnie jest ważna, gdy trzeba omówić błędy zawodnika w taki sposób, aby on dokładnie pojął intencje trenera i skrupulatnie wdrożył wskazówki mu udzielane zamiast pomyśleć np. „... trener znowu się

czepia”. Bardzo ważne jest zatem, aby przekazując sportowcowi informację z negatywną treścią emocjonalną, przedstawić ją w taki sposób, aby otrzymać pożądany efekt i podsyć motywację. Podstawową rolę w interakcji pełni więc wymiana informacji.

Komunikacja werbalna jest fundamentalnym środkiem w kontaktach trenera z zawodnikami, więc konieczność osiągnięcia w tym zakresie wysokiej jakości jest bezsporna. Trafione udzielanie informacji zwrotnej jest jedną z najważniejszych umiejętności trenera. Ważny jest nie tylko fakt przekazania (lub nie) informacji zwrotnej (jak pokazuje praktyka trenerzy robią to często i chętnie), ale także sposób jej przekazywania. Niestety, trenerzy często mają skłonność do przekazywania informacji zwrotnych, które bywają zbyt szczegółowe, nieistotne, lub ich liczba jest zbyt duża (Seweryniak T., 2012). Przy przekazywaniu informacji zwrotnych warto stosować techniki odzwierciedlenia i parafrazowania. W odzwierciedleniu należy powtórzyć dokładnie usłyszaną wiadomość starając się także wiernie oddać warstwę niewerbalną komunikatu. Parafrazowanie zaś polega na wyrażaniu innymi słowami tego, co powiedział nasz rozmówca, w celu sprawdzenia, czy dobrze zrozumieliśmy jego komunikat. Używając tych dwóch sposobów dajemy sobie możliwość na zebranie myśli oraz pokazujemy rozmówcy, że słuchamy pozwalając mu spojrzeć na swoją wypowiedź z innej perspektywy. Umiejętność ta dotyczy również przekazywania informacji negatywnych.

Próby opisu zespołowych gier sportowych w kontekście komunikacyjnym podjęli m.in. (Gracz J., Sankowski T., 2007, Krawczyński M., 1999, LaVoi N. M., 2007, Vealey R.S., 2005, Weinberg R. S., Gould D., 2011, Wlazło E., 1999, Wlazło E., 2003).

Aby komunikacja przyniosła oczekiwane efekty, trenerzy korzystają z różnych form, sposobów i środków komunikacji. Jak podaje Słownik Języka Polskiego forma to m.in. „układ skoordynowanych elementów” i „sposób postępowania, zachowania się” (Słownik Języka Polskiego PWN). Sposób jest to „określony tryb postępowania, forma wykonania czegoś”, „to, co umożliwia osiągnięcie lub wykonanie czegoś” (Słownik Języka Polskiego PWN). Środek natomiast jest to „metoda prowadząca do osiągnięcia celu” oraz „coś, co umożliwia lub ułatwia zrobienie czegoś” (Słownik Języka Polskiego PWN). W pracy sformułowania te stosowano wspólnie lub zamiennie, gdyż w tym wypadku dopełniają się one nawzajem. Trenerzy komunikują się z zawodnikami w odpowiedni sposób, aby osiągnęli oni założone cele. Zawodnicy z kolei z większą lub mniejszą efektywnością realizują cele określone przez trenerów (lub wspólnie z nimi). Trenerzy poprzez doświadczenie wypracowali sobie odpowiedni komunikacyjny „warsztat pracy” i potrafią określić, jakie

sposoby i środki według nich przynoszą określone skutki, a z jakich możliwe, że zrezygnowali.

3 Metodologia pracy własnej

3.1 Cel pracy i pytania badawcze

Problemem podjętym w niniejszej pracy jest określenie motywacyjnego oddziaływania werbalnego stosowanego przez trenerów w kierowaniu procesem treningowym i współzawodnictwem sportowym.

Praca zakłada przyjęcie modelu badania typu eksploracyjnego, a nie weryfikacyjnego, dlatego zrezygnowano z hipotez, a postawiono jedynie cele i pytania badawcze.

Z powyżej sformułowanego problemu badawczego wynikają następujące cele badań:

- Cel główny - poznawczy:
 1. Identyfikacja środków oddziaływania werbalnego stosowanych przez trenerów w procesie kierowania procesem treningowym zawodników w piłce siatkowej.
 2. Poznanie opinii trenerów i zawodników dotyczących efektywności tych środków w motywowaniu zawodników.
- Cel dodatkowy - praktyczny:
 1. Próba sformułowania dyrektyw dotyczących efektywnego motywowania graczy.

Aby zrealizować cele pracy sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jakie sposoby i środki werbalnego oddziaływania stosują trenerzy w motywowaniu zawodników?
2. Które z wyżej wymienionych środków i sposobów w największym stopniu oddziałują na zawodników w opinii ich trenerów?
3. Jakie sposoby i środki werbalnego oddziaływania stosują trenerzy w motywowaniu graczy w opinii badanych zawodników?

4. Które z wyżej wymienionych środków i sposobów w największym stopniu oddziałują na zawodników w opinii graczy?³

3.2 Materiał badań

Badania właściwe składały się z dwóch etapów. W pierwszym etapie zostały przeprowadzone badania z trenerami zespołu młodzieżowego ze Szkoły Mistrzostwa Sportowego Polskiego Związku Piłki Siatkowej w Szczyrku (n=12), a także trenerami drużyny SMS PZPS w Spale (n=4). Drużyny te grają na najwyższym poziomie rozgrywek w swojej kategorii wiekowej (m. in. Mistrzostwa Europy, Mistrzostw Świata). W tabeli 2 ukazano zestawienie trenerów z obu Ośrodków Szkoleniowych.

Tabela 2 Zestawienie trenerów biorących udział w wywiadach (źródło: opracowanie własne)

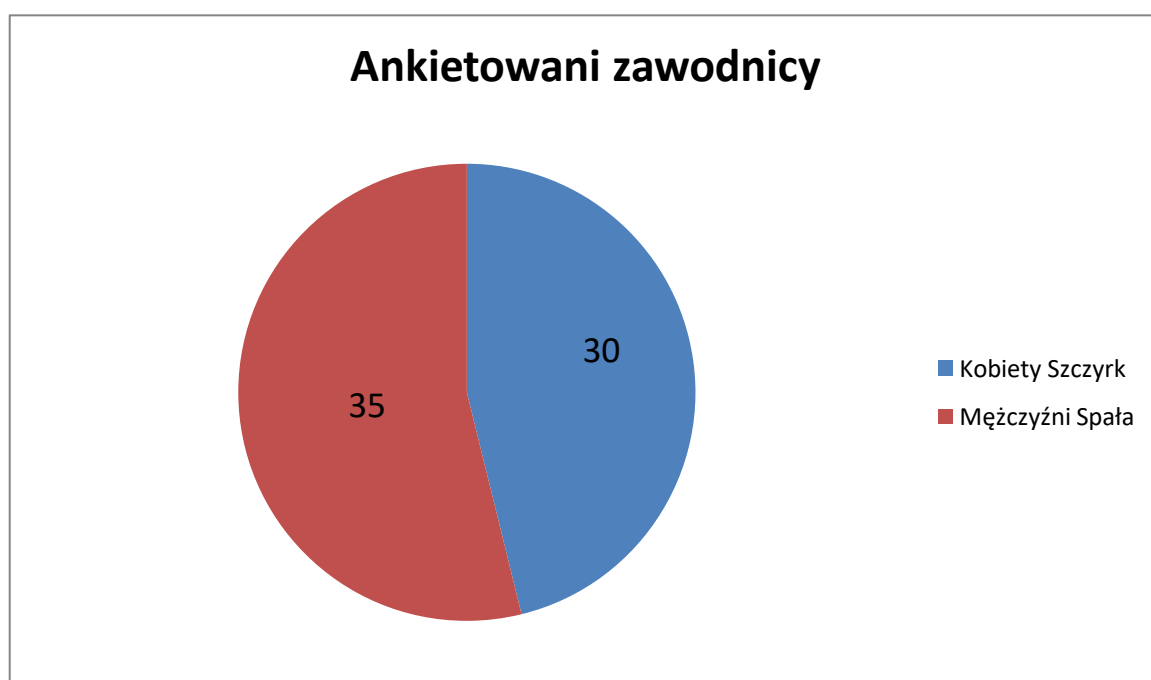
Lp.	Inicjały*	Ośrodek
1.	CG	SMS PZPS Szczyrk
2.	CZ	SMS PZPS Szczyrk
3.	KG	SMS PZPS Szczyrk
4.	KJ	SMS PZPS Szczyrk
5.	KS	SMS PZPS Szczyrk
6.	KW	SMS PZPS Szczyrk
7.	MM	SMS PZPS Szczyrk
8.	NK	SMS PZPS Spała
9.	PA	SMS PZPS Szczyrk
10.	PP	SMS PZPS Spała
11.	PW	SMS PZPS Szczyrk
12.	SJ	SMS PZPS Szczyrk
13.	SM	SMS PZPS Spała

³ Projekt niniejszych badań uzyskał pozytywną opinię Senackiej Komisji ds. Etyki Badań Naukowych przy Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu (02/2017)

14.	WG	SMS PZPS Szczyrk
15.	WI	SMS PZPS Szczyrk
16.	WT	SMS PZPS Spała

*W tabeli, za zgodą badanych trenerów, zostały podane ich inicjały. W analizie badań jednak inicjały zastąpiono ponumerowanymi literami T (T1-T16). Zostało to zrobione w celu zapewnienia anonimowości w wynikach badań.

W kolejnym etapie badań, na podstawie uzyskanych wyników z badań z trenerami, została stworzona ankieta, którą wypełnili zawodnicy (n=35) i zawodniczki (n=30) tych ośrodków szkoleniowych (patrz rys. 5).



Rysunek 5 Ilość ankietowanych zawodników w rozróżnieniu na płeć badanych (źródło: opracowanie własne)

Szkoła Mistrzostwa Sportowego Polskiego Związku Piłki Siatkowej w Spała oraz w Szczyrku zostały stworzone i założone przez Polski Związek Piłki Siatkowej. Są one szkołami niepublicznymi i kształcą przyszłych reprezentantów kraju. Zawodnicy i zawodniczki podczas nauki w szkole reprezentują Polskę w rozgrywkach na arenie międzynarodowej m.in. na Mistrzostwach Europy Juniorek, Mistrzostwach Świata Juniorek, Mistrzostwach Świata Kadetek, Mistrzostwach Europy Kadetek, a także w rozgrywkach krajowych: II Ligi, III Ligi. Wszyscy uczniowie (zawodnicy) szkolący się w SMS-ie należą

do szerokiej kadry PZPS w danej kategorii wiekowej. Młodzież kończąca szkołę często zostaje powołana do Reprezentacji Polski już jako seniorzy, a także zasila kadry zespołów występujących w najlepszych ligach w kraju i za granicą.

3.3 Metody badawcze

W badaniach posłużono się integracją podejść metodologicznych – tzw. triangulacją. Kluczowym celem triangulacji jest połączenie różnych podejść badawczych w celu uzyskania szerszej perspektywy poznawczej, a także, aby dokonać weryfikacji zebranych danych, podnosząc wiarygodność wiedzy budowanej na ich podstawie (Johnson, Gray 2010).

Wykorzystano następujące metody badawcze:

1. Dla właściwego i pełnego zbudowania modelu badań wykorzystano metodę analizy piśmiennictwa.
2. W badaniach trenerów wykorzystano metodę wywiadu (swobodnego, standaryzowanego).
3. W badaniach zawodników użyto metody ankietowej i narzędzia kwestionariusza ankiety.

3.3.1 Przegląd piśmiennictwa

Pierwszym etapem gromadzenia danych był szeroki przegląd piśmiennictwa oraz analiza badań dotyczących zarówno komunikacji werbalnej, jak i kierowania procesem treningowym. Analiza danych może poprawić jakość pomiaru przez poszerzenie zakresu zmiennych użytych w naszym badaniu (Szpunar M. 2009). Wykorzystanie analizy danych jest przydatne na każdym etapie projektu badawczego. Dane zastane pomagają przede wszystkim uzyskać szeroko zakrojony kontekst wiedzy na dany temat, ale można je także zbierać i analizować pod kątem ściśle określonego tematu badań (Bednarowska Z. 2015)

Technologie informacyjno-komunikacyjne dają nowe możliwości, zwłaszcza ułatwiony dostęp do informacji naukowej. Doprowadziło to do błyskawicznego rozwoju

systematycznych metod zarządzania zasobami wiedzy (Matera J., Czapska J., 2014). Na przestrzeni ostatnich kilku – kilkunastu lat rozwinęła się metodologia systematycznego przeglądu literatury, która przez używanie dokładnie opisanej i powtarzalnej procedury badawczej pozwala na odszukanie, selekcję i ocenę dostępnych dowodów naukowych znajdujących się w danym obszarze poszukiwań (Booth A. i wsp., 2012). Popularność praktyki opartej na dowodach naukowych w ostatnich latach wzrosła, co wiąże się z coraz większą potrzebą wprowadzania i używania nowoczesnych i rzetelnych metod streszczenia wiedzy z różnych dziedzin nauki (Whittemore R., Knafl K., 2005). Aktualnie mamy jednak do dyspozycji olbrzymią ilość literatury naukowej i niezmiernie ciężko zapoznać się ze wszystkimi dostępnymi publikacjami, chociażby w określonym obszarze badawczym, i znaleźć w nich wyraźną odpowiedź na pytanie badawcze (Petticrew M., Roberts H., 2006). Przegląd literatury pozwala zatem zrozumieć określone zagadnienie, a także zidentyfikować ewentualne luki w wiedzy, które wymagają uzupełnienia podczas kolejnych badań (Orłowska A. i wsp., 2017). Najogólniej „przegląd literatury” można określić jako wytwór (zazwyczaj publikację) stanowiący podsumowanie teraźniejszego stanu wiedzy, jaki powstał przy zastosowaniu jakiejś procedury identyfikacji, oceny oraz syntezy istniejącego dorobku badaczy (Fink A., 2013).

W tradycji akademickiej przegląd literatury wpisany od bardzo dawna. Jest najczęściej podstawą wszelkiej pracy naukowej, pozwalając badającemu lepiej i dogłębniej zrozumieć przedmiot jego zainteresowań oraz umieścić go w obszernym kontekście teoretycznym i badawczym. Na ogół przegląd literatury pozwala na identyfikację nowych sposobów wytłumaczenia podjętego tematu oraz ułatwia wybór odpowiednich metod i narzędzi badawczych (Orłowska A. 2017). Biorąc pod uwagę dane otrzymane w wyniku podjętej weryfikacji literatury, badacz jest w stanie zaobserwować braki występujące w dotychczasowych badaniach, co pozwoli uniknąć mu nieświadomego powielania badań, które zostały już wcześniej wykonane. Przegląd literatury tworzy więc twardą podstawę dla ewolucji wiedzy, ułatwia rozwój teorii, domyka obszary, w których istnieje dużo badań i odkrywa te obszary, w których nowe badania są niezbędne i pożądane (Both A. i wsp., 2012, Webster J., Watson R.T., 2002, Mazur Z., Orłowska A., 2018). Weryfikacja piśmiennictwa dostarcza obrazu stanu faktycznego dociekań badaczy, pozwala zainteresowanemu poprawnie formułować pytania badawcze, wprowadzać hipotezy, a następnie umożliwia interpretację uzyskanych rezultatów empirycznych (Czakon W., 2011).

Struktura niniejszej pracy przy analizie piśmiennictwa miała charakter uszczegółwiający – praca zbudowana była na zasadzie klasycznego schematu lejka (Nachmias D., 2001). Najpierw analizowano wybrane elementy ogólnie społecznej komunikacji, komunikacji werbalnej i niewerbalnej, następnie zawężono tematykę do komunikacji w sporcie (w różnych dyscyplinach). Ostatnim kluczowym etapem była analiza badań dotyczących komunikacji w siatkówce, z uwzględnieniem relacji trener-zawodnik.

3.3.2 Kwestionariusz wywiadu

Kolejnym etapem było opracowanie kwestionariusza wywiadu wykorzystanego w badaniach metodą wywiadu.

W naukach społecznych wywiad jest jedną z podstawowych metod gromadzenia danych. Andrea Fontana i James H. Frey (2009) podają, że wywiad jako określona technika badawcza ma długą historię, jednak dopiero w drugiej połowie XX wieku rozpoczęto czynienie prób systematyzacji cech wywiadów, określenia ich rodzajów oraz ich oddziaływanie na formę i treść gromadzonych informacji. Wielu autorów odnosi się do pojęcia wywiadu. Czerniawska (2002 s. 735) podaje, że wywiad to: „kierowana rozmowa, gdzie kierowanie jest uznane i zaakceptowane przez obie strony”. Kvale (2010, s.19-20) opisuje wywiad jako specyficzną formę rozmowy, w trakcie której wiedzę tworzy się w toku interakcji między osobą prowadzącą wywiad, a respondentem”. Natomiast Sztumski (1995) najogólniej przedstawia pojęcie wywiadu jako rozmowę kierowaną, w której biorą udział przynajmniej dwie osoby – ankieter (badacz) oraz respondent. Wywiad jest to forma dialogu umożliwiająca badającemu uzyskanie takich informacji od respondenta, które pomogą osiągnąć badaczowi określony cel badań (Żelazo, 2013).

Obecnie w literaturze można napotkać wiele klasyfikacji wywiadów uwzględniających różnorodne kryteria. Najbardziej popularny i ogólny jest dokonywany za pomocą następujących kryteriów (Kostera 1998, s.105): kolejności zadawanych pytań oraz ich treści. Pod względem kolejności pytań rozróżniamy wywiady standaryzowane i niestandaryzowane. W trakcie wywiadu standaryzowanego zadaje się pytania respondentom w identycznej dla wszystkich, ściśle określonej kolejności (Gudkova S.

2011). W wywiadzie niestandardyzowanym osoba prowadząca rozmowę w jej trakcie sama decyduje o kolejności zadawania pytań. Ich porządek wynika często z kontekstu i przebiegu rozmowy. Jeśli chodzi o drugie kryterium podziału wywiadów jakim jest treść zadawanych pytań wyróżnić można wywiady ustrukturyzowane oraz nieustrukturyzowane. W zawartości pierwszych zakodowana jest z góry forma i język odpowiedzi – zadajemy tzw. pytania zamknięte, np. „Ile razy w ciągu miesiąca robi Pan zakupy w supermarkecie?”. W drugim przypadku (wywiadów nieustrukturyzowanych, czyli swobodnych) stosuje się pytania otwarte w celu zgromadzenia obszernego materiału empirycznego, na które respondent może w dowolny sposób i w dowolnej formie udzielać odpowiedzi. Najczęściej pytania te rozpoczynają się od słów „jak”, „dlaczego”, np. „W jaki sposób w Pana rodzinie robi się zakupy?” (Gudkova, 2011).

W badaniach jakościowych najbardziej popularne jest wykorzystywanie wywiadów niestandardyzowanych i nieustrukturyzowanych lub częściowo ustrukturyzowanych. Badania te bardzo często mają charakter eksploracyjny, czyli ich zamierzeniem jest poznanie i opis zachodzących zjawisk, zależności lub zachowań, a nie sprawdzanie postawionych hipotez. Fontana i Frey (2009, s.96) omawiając różnice pomiędzy wywiadami ustrukturyzowanym a nieustrukturyzowanym piszą: „ten pierwszy ma na celu zgromadzenie dokładnych i możliwych do zakodowania danych po to, aby wyjaśnić ludzkie zachowanie w ramach wcześniej ustalonych kategorii, podczas gdy ten drugi stara się zrozumieć złożone zachowania członków społeczeństwa bez narzucania żadnych apriorycznych kategorii, które mogą zawęzić pole badawcze”.

Wywiad swobodny jest rodzajem wywiadu niestandardyzowanego i nieustrukturyzowanego, w trakcie którego prowadzący swobodnie kształtuje rozmowę. Wywiad nieustrukturyzowany umożliwia najbardziej pogłębiony wgląd w badaną problematykę. Szczególną, wybitnie aktywną rolę pełni w nim osoba badająca, prowadząca wywiad. Oczekuje się wręcz od niego interakcji z rozmówcą, reagowania na słowa mówione, zachęcania do dzielenia się eksperyencją, emocjami. W badaniach jakościowych bardzo często zamiast sformułowania „wywiad” stosuje się określenie „rozmowa”, ze względu na jej współtwórczy i interakcyjny charakter. Silverman (2007) zwraca uwagę, że badacz w projekcie jakościowym winien pełnić aktywną rolę – współrozmówcy, a nie „przepytawacza”. Pomimo konwersacyjnego i przystępnego charakteru wywiadu warto pamiętać, że to na osobie badającej pozostaje odpowiedzialność za jego przebieg.

Silverman (2007) podaje, że wywiad swobodny jest najchętniej wykorzystywaną metodą zbierania danych wykorzystywaną przez badaczy jakościowych. Z punktu widzenia

poznawczego celu badań jest to niezmiernie wartościowe, gdyż daje wgląd badanemu w punkt widzenia uczestników badania i umożliwia lepsze odzwierciedlenie ich perspektywy w badaniach.

Wywiad w badaniach jakościowych ma zatem charakter interakcyjny i współtwórczy, udziela informacji na temat ludzkich doświadczeń, a także sposobu odbierania i rozumienia rzeczywistości. Wiedza tworzona jest w wyniku interakcji między rozmówcą, a osobą badającą, na której spoczywa obowiązek poprowadzenia rozmowy w taki sposób, aby zrealizować określone wcześniej cele poznawcze, zachowując równocześnie zasady etyki badań.

Aby przeprowadzić wywiad należy wykorzystać odpowiednie narzędzie badawcze. Wg T. Pilcha i T. Wujka (1974) narzędzie badawcze to: „przedmiot służący do realizacji wybranej techniki badań. O ile technika badawcza oznacza czynności, na przykład obserwowanie, prowadzenie wywiadu, o tyle narzędzie badawcze to instrument służący do technicznego gromadzenia danych z badań. W tym rozumieniu narzędziem badawczym będzie kwestionariusz wywiadu, arkusz obserwacyjny, a nawet ołówek”.

Aby ulokować kwestionariusz wywiadu wśród technik badawczych, można posłużyć się klasyfikacją J. Lutyńskiego (1968). Wziąwszy pod uwagę dwa podstawowe i dosyć jednoznaczne kryteria kwalifikacyjne otrzymał on zestawienie ukazujące miejsce kwestionariusza (patrz tab.3).

Pierwszym z kryteriów jakie zastosował J. Lutyński, jest występowanie (lub niewystępowanie) procesu wzajemnej komunikacji między badaczem a osobą badaną, przy czym ten proces ma charakter obustronny. Istota bowiem wzajemnego komunikowania się polega na tym, że badający kieruje w stronę osoby badanej pewną wypowiedź ustną lub pisemną, zawierającą żądanie udzielenia pewnej informacji. Przekaz ten, gdy dociera do odbiorcy (respondenta), wywołuje u niego oczekiwaną reakcję w postaci informacji.

Drugim kryterium to tzw. standaryzacja, czyli „ujednoczenie według z góry przyjętego wzorca czy wzorców-standardów” (Lutyński J. 1968). W zwyczajnym badawczym standaryzacja sprowadza się głównie do sposobów zdobywania pożądaných informacji od prób badawczych. Znaczy to, że formułowane przez badacza dyspozycje, dotyczące gromadzenia pożądaných informacji, muszą być każdorazowo identyczne. Jedynym rozwiązaniem umożliwiającym realizację tego warunku jest uprzednie opracowanie tych dyspozycji, a kolejno ich rejestracja w formie pisemnej. Taki pisemny spis tychże dyspozycji w naukach społecznych określa się jako kwestionariusz badawczy. (Gruszczyński 2001)

Tabela 3 Klasyfikacja technik badawczych wg. J. Lutyńskiego (Źródło: J. Lutyński „Ankieta i jej rodzaje na tle podziału technik otrzymywania materiałów” [w:] Z. Gostowski, J. Lutyński (red.), „Analizy i próby technik badawczych w socjologii”, t.2, Wrocław 1968, s.29)

	Techniki obserwacyjne (obserwacja właściwa)	Techniki oparte na wzajemnym komunikowaniu się	
		Bezpośrednim	Pośrednim
Techniki niestandardyzowane	Techniki obserwacji niekontrolowanej	Techniki wywiadu swobodnego (wolnego)	Techniki otrzymywania wypowiedzi pisemnych niestandardyzowanych
Techniki Standardyzowane	Techniki obserwacji kontrolowanej	Techniki wywiadu kwestionariuszowego	Techniki ankiety

Słownik socjologii i nauk społecznych opisuje kwestionariusz jako: „druk zawierający wszystkie pytania (zamknięte i otwarte) w sondażu”. Przytoczone wcześniej wytyczne definiowane przez badacza, przyjmują zatem w kwestionariuszu charakter przekazów sformułowanych jako pytania, zawierające żądanie udzielenia poszukiwanych informacji (Żelazo 2013).

W technikach standaryzowanych rozgranicza się kwestionariusz wywiadu i kwestionariusz ankiety. Wiodącą różnicą pomiędzy tymi narzędziami jest to, że kwestionariusz wywiadu przyporządkowany jest technice wywiadu kwestionariuszowego, a kwestionariusz ankiety używany jest w technice ankiety.

Poprawnie skonstruowany kwestionariusz, jako narzędzia pomiarowego ocenia się zwykle przez rzetelność i trafność poszczególnych pytań lub zbiorów pytań. Trafność w tym przypadku oznacza zdolność do mierzenia za pomocą kwestionariusza danej cechy tak, aby uzyskana za pomocą pomiaru wartość była w maksymalnym stopniu zgodna z rzeczywistością. Rzetelność natomiast oznacza dokładność i stałość lub powtarzalność pytań.

Dobrze skonstruowany kwestionariusz winien zawierać dokładnie wyselekcjonowane pytania pod względem liczby treści, jak również formy i kolejności. Przed zapoczątkowaniem konstruowania kwestionariusza należy pamiętać, że pytania muszą precyzyjnie i dokładnie odnosić się do wcześniej wyznaczonych celów szczegółowych przeprowadzanych badań.

Na podstawie uzyskanej wiedzy opracowane zostały pytania do kwestionariusza wywiadów wykorzystanego przy wykonywaniu wywiadów eksperckich. Przeprowadzono je z szesnastoma trenerami pracującymi z kadrą młodzieżową siatkarzy i siatkarek w ośrodkach SMS PZPS w Szczyrku i w Spale. Ze względu na pandemię związaną z wirusem SARS COV-2, badania przeprowadzone były z trenerami ze Spawy w marcu 2020 roku, a z trenerami ze Szczyrku w listopadzie i grudniu 2020 roku.

Ze względu na przeprowadzenie wywiadów w formie telefonicznej, istotne było wcześniejsze osobiste spotkanie organizacyjne z respondentami, na którym zostali oni poinformowani o celu badania, zakresie wykorzystania ich wypowiedzi oraz zapewnieniu o anonimowości – braku możliwości identyfikacji osoby na podstawie wypowiedzi. Podczas tego spotkania trenerzy samodzielnie wypełnili zgody na udział w badaniach oraz mieli czas na zadawanie pytań związanych z przeprowadzanymi badaniami (jeśli mieli wątpliwości). Po otrzymaniu zgody od respondentów, zostały zebrane numery telefonów oraz ustalono wstępne terminy kontaktu.

Wywiady przeprowadzone były w takiej formie, ze względu na utrudniony dostęp do badanych, którzy często wyjeżdżali na rozgrywki sportowe, pandemię oraz mnóstwo zadań związanymi z pracą w SMS-ie (m.in. dyżury w internacie). Był to dla trenerów najbardziej odpowiedni sposób przeprowadzenia wywiadu, z uwagi na czas trwania oraz dowolność terminu (wystarczył telefon komórkowy i zasięg operatora). Za zgodą trenerów wszystkie wywiady były nagrywane na dyktafon. Długość trwania wywiadu była bardzo zróżnicowana. Wywiady trwały od 16 minut do nawet prawie dwóch godzin. Czas trwania wywiadu był uzależniony od dyspozycyjności respondenta, zaangażowania, chęci i możliwości udzielania informacji na podjęte tematy.

Aby zrealizować cele pracy i odpowiedzieć na pytania badawcze należało zapytać trenerów o komunikację werbalną stosowaną w różnych sytuacjach. Pytania zatem dotyczyły sytuacji meczowych oraz treningowych. Nie zabrakło także pytania o indywidualną komunikację (wychodzącą poza sytuację na treningach i meczach), a także o nieporozumienia. Kluczowymi pytaniami były pytania o opinie trenerów na temat oddziaływania na zawodników i ich mobilizacji oraz skuteczności stosowanych komunikatów werbalnych.

Na podstawie uzyskanych informacji oraz analizy celów pracy i pytań badawczych został stworzony kwestionariusz wywiadu, który składał się z 10 pytań, na które trenerzy udzielali odpowiedzi. Wszystkim trenerom zadawano pytania w tej samej kolejności.

Pytania brzmiały następująco:

1. Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas treningów?
2. Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas meczu?
3. Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas sytuacji łatwych?
4. Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas sytuacji trudnych?
5. Czy w zespole zdarzyły się nieporozumienia z powodu błędnej komunikacji werbalnej?
Jeśli tak, to dlaczego?
6. Czy rozmawia Pan/Pani indywidualnie z zawodnikami?
Jeśli tak, to w jakich sytuacjach?
7. Co Pan/Pani mówi, gdy jest Pan/Pani obecny/a w szatni zawodników
8. W sytuacji stresowej (ważny mecz, decydujący set), w jaki sposób stara się Pan/Pani zmobilizować swoich graczy?
9. Jakich zwrotów Pan/Pani używa żeby oddziaływać na zawodników?
10. Jakie zwroty/słowa według Pana/Pani przynoszą najlepsze rezultaty w pracy z zawodnikami?

3.3.3 Kwestionariusz ankiety

Ostatnim etapem zbierania danych było sformułowanie pytań do kwestionariusza ankiety dla zawodników. Badania ankietowe najczęściej są wykorzystywane do badania opinii publicznej (Witaszek 2007), do badań marketingowych (Churchill 2002, Kaczmarczyk 2002, Maison i Noga-Bogomilski 2007), badań rynkowych (Hauge P, Hauge N. i Morgan 2005), oraz jako źródło wiedzy o życiu społecznym lub gospodarczym w pracach naukowych z różnych dziedzin (Krok E. 2015).

Podstawą jest zbiór pytań, na które osoba badająca chce otrzymać odpowiedzi. Na tej podstawie precyzuje się hipotezy, czyli założenia prawdopodobnych zależności jakie zachodzą między zdefiniowanymi zmiennymi (Zaczyński 2003). Hipoteza ma zwykle postać przypuszczenia, lecz ściśle mówiąc stanowi pytanie, na które autor stara się wytyczyć odpowiedź (Adamkiewicz-Drwiłło 2008).

Wykorzystując ankietę, można prowadzić zarówno badania jakościowe, jak i ilościowe. Badania jakościowe używane są w przypadku, gdy badacz zainteresowany jest pogłębienie

wiedzy na jakiś temat. Skupiają się na cechach obiektów oraz na procesach i znaczeniach, które nie są kwantyfikowalne (o ile są mierzalne) w kategoriach ilości lub wielkości (Denzin, Lincoln 2009). Mogą mieć na celu między innymi określenie, zrozumienie i wyjaśnienie motywów postępowania, zgłębienie nieujawnionych wprost powodów zachowania, rozpoznanie i zinterpretowanie głęboko ukrytych emocji i przekonań. Nagromadzone informacje, po analizie, prezentowane są w sposób opisowy, a raport końcowy opatrzony jest dużą liczbą interesujących cytatów. Badania ilościowe natomiast mają formę wartości liczbowych i są ukazywane w tabelach i na wykresach.

Fundamentem metody, jaką są badania ankietowe jest technika określana ankietą. Autorzy różnie definiują ankietę. Według Nowaka (2007) ankietą to: „kwestionariusz, który został opracowany w taki sposób, iż bądź odbywa się całkowicie bez pośrednictwa osoby trzeciej (...), bądź też, w przypadku kiedy posługujemy się pomocą ankieterów, funkcje ich podlegają na możliwie wiernym, dosłownym przekazywaniu treści pytania w jedną stronę, przy obniżeniu do niezbędnego minimum ich roli w interpretowaniu zarówno pytań jak i odpowiedzi”. Dla Łobockiego (2004) ankietą jest: „arkuszem z wydrukowanymi na nim pytaniami i wolnymi miejscami na wpisywanie odpowiedzi lub też z gotowymi odpowiedziami, spośród których osoby badane wybierają te, które uważają za prawidłowe”. Zaczyński (2003) pisze o ankiecie jako o: „technice pośredniego zdobywania informacji przez stawiane wybranym osobom za pośrednictwem drukowanej listy pytań – kwestionariusza”. Sołoma (2002) uważa, że ankietą to: „standaryzowana technika otrzymywania informacji w procesie wzajemnego komunikowania się, w której porozumiewanie odbywa się w formie pisemnej, a więc bez pośrednictwa osoby badającej (tj. ankietera). Ankietą zatem stanowi technikę o wysokim stopniu ‘samoczynności’. Rola osób badających sprowadza się jedynie do rozprowadzenia i zebrania kwestionariuszy ankiety. Kwestionariusz ankiety (...) musi być tak opracowany, aby respondent mógł go wypełnić bez drugiej osoby”. Pilch i Bauman (2001) opisują ankietę jako „technikę gromadzenia informacji polegającej na wypełnianiu najczęściej samodzielnie przez badanego specjalnych kwestionariuszy na ogół o wysokim stopniu standaryzacji”, natomiast Konarzewski (2000) pisze o „technice zbierania danych polegającej na planowym wypytywaniu badanego. Podstawą ankiety jest kwestionariusz, czyli ustalona liczba pytań”.

Kwestionariusz można w takim razie określić jako narzędzie badawcze będące na usługach technik badawczych, takich jak ankiety czy wywiady. Kwestionariusz przypisany ankiecie to kwestionariusz ankiety.

Istotnym elementem kwestionariusza jest jego długość. Mierzy się ją nie liczbą pytań, ale czasem jaki respondent potrzebuje do wypełnienia kwestionariusza. Badacze zwykle zakładają, że obszerna i złożona ankieta pozwoli na gruntowne poznanie opinii respondentów. W praktyce jednak okazuje się, że im dłuższy jest kwestionariusz, tym odpowiedzi w nim uzyskane są mniej rzetelne i dokładne. Wynika to ze zmęczenia respondenta niekończącą się ankietą. Ankietowany po jakimś czasie zniechęca się do dalszego wypełniania kwestionariusza i usiłuje jak najszybciej go skończyć. W takim przypadku uczestnik badania na niektóre pytania odpowiada zdawkowo, na inne zaś w ogóle, co fałszuje końcowe wyniki badania. Ocenia się, że maksymalny czas wypełniania kwestionariusza nie powinien przekraczać 30 minut (Szpunar 2008). Ankieta powinna zawierać wyłącznie niezbędne pytania, czyli takie, na które otrzymane odpowiedzi dostarczą badaczowi pożądaną wiedzę.

Badania ankietowe można grupować ze względu na różne kryteria (por. Mazurek-Łopacińska 2002, Kędzior 2005).

Ze względu na poufność:

- badania jawne
- badania anonimowe

Ze względu na technikę wypełniania kwestionariusza:

- tradycyjne (w formie papierowej)
- elektroniczne (przesłane pocztą elektroniczną lub zamieszczony na stronie internetowej)

Ze względu na sposób rozprowadzenia kwestionariusza:

- rozdawane (osobiście wręczone respondentom, następnie zbierane lub składane w określonym miejscu)
- pocztowe (przesyłane pocztą na adres osób wyznaczonych do badań)
- telefoniczne (wypełniane przez ankietera podczas rozmowy telefonicznej z ankietowanym)
- elektroniczne (przesłane pocztą elektroniczną lub zamieszczone na stronie internetowej)
- prasowe (zamieszczone na łamach czasopisma lub gazety)
- ogólnodostępne (wystawione w miejscu publicznym, np. muzeum)
- dołączone do kupowanych towarów

Ze względu na sposób wypełniania:

- bez udziału ankietera (ankieta)

- z udziałem ankietera (wywiad)

Ze względu na zasięg badania:

- wyczerpujące (pełne – obejmujące swoim zasięgiem wszystkie jednostki badanej zbiorowości)

- niewyczerpujące (niepełne – obejmujące tylko wybrane jednostki badanej zbiorowości).

W kwestionariuszu ankiety wyróżnić można także trzy rodzaje pytań: otwarte (pozwalające respondentowi na absolutną swobodę wypowiedzi), półotwarte (pozwalające na przedstawienie własnej odpowiedzi oprócz innych zaproponowanych opcji dotyczących pytania) oraz zamknięte (pytania zaopatrzone w listę wcześniej przygotowanych wariantów odpowiedzi do wyboru, dostarczających ujednoliconych i zestandaryzowanych odpowiedzi, które w wyniku są łatwe do analizy i skracają czas przeprowadzania badań (Dutkiewicz, 2000). Pytania zamknięte dzielą się na koniunktywne (pozwalające na wybranie kilku możliwych odpowiedzi), dysjunktywne (z możliwością wyboru tylko jednej odpowiedzi) oraz alternatywne (pozwala na wybranie jednej odpowiedzi np. TAK/NIE) (Nowak 2007). Frankfort-Nachmias (2001) wyróżnia także: pytania filtrujące (stosowane w celu eliminacji osób, których nie dotyczy badanie), pytania kontrolne (zadawane pośrednio, nie wprost), pytania rangowane (respondent proszony jest o ponumerowanie odpowiedzi zgodnie z określonym kryterium), pytania metryczkowe (obejmują cechy demograficzno-społeczne badanego np. wiek, płeć, wykształcenie, stan cywilny itp.).

Poprawnie przygotowane i przeprowadzone badania ankietowe mogą być źródłem ogromnej wiedzy, która może wyjaśnić cały szereg zagadnień i przynieść odpowiedzi na zadane pytania badawcze. Z badań ankietowych można uczynić użytek zarówno przy weryfikacji hipotez, jak również diagnozy i opisu badanej rzeczywistości (Krok 2015).

Na podstawie otrzymanych danych został stworzony kwestionariusz ankiety dla zawodników. Wzorując się na pytaniach z wywiadów z trenerami oraz biorąc pod uwagę ich odpowiedzi, analogicznie te kwestie poruszono w kwestionariuszu ankiety, aby otrzymać niejako informację zwrotną i potwierdzenie efektywności działań prowadzonych przez trenerów podczas komunikacji werbalnej. Niektóre z poruszanych tematów należało rozbić na kilka pytań bardziej szczegółowych, aby uzyskać wyczerpujące odpowiedzi. Ankieta składała się z 17 pytań wielokrotnego wyboru (kwestionariusz ankiety w załączniku). W wariantach odpowiedzi na pytania zamknięte zawarte zostały, wcześniej przeanalizowane, odpowiedzi trenerów uzyskane podczas wywiadów. Na końcu każdego

pytania była zawarta odpowiedź „inne” umożliwiająca badanym wpisanie własnej odpowiedzi (jeśli stwierdzili, że czegoś brakuje). Pytania 1-8 w ankiecie dotyczyły parami podobnej tematyki. W pytaniach nieparzystych (1,3,5 i 7) zawodnicy byli pytani CO ROBI trener w określonych sytuacjach, a następnie w pytaniach parzystych (2,4,6 i 8) zawodnicy odpowiadali CO (ich zdaniem) NA NICH NAJLEPIEJ ODDZIAŁUJE – czyli poniekąd informacja zwrotna do realizowanych przez trenera zabiegów.

Ankieta została poddana sprawdzeniu w wykonanych badaniach pilotażowych, które odbyły się w styczniu 2021 roku w zespole Gwardia Wrocław Academy. W badaniu wzięło udział 13 zawodników. Ankieta została przeprowadzona dwa razy w odstępie tygodnia (zmieniono kolejność odpowiedzi w pytaniach). Po pozytywnym sprawdzeniu narzędzia badawczego, rozpoczęto badania właściwe.

Ankieta z zawodnikami i zawodniczkami w Ośrodkach SMS PZPS w Spale i SMS PZPS w Szczyrku została przeprowadzona w pierwszej połowie lutego 2021 roku. W wyniku przeprowadzonego badania zdobyto informacje dotyczące sposobów i środków, jakie stosują trenerzy w komunikacji werbalnej z zawodnikami, konfrontacji opinii trenerów z opiniami zawodników na temat sposobów i środków komunikacji, a także oddziaływania na zawodników, oraz porównania i podzielenia ze względu na płeć.

4 Wyniki badań i ich analiza

4.1 Wyniki badań trenerów

W tabelach ukazane zostały odpowiedzi trenerów na poszczególne pytania wywiadu. Na zielono zaznaczone zostały odpowiedzi, które zostały udzielane przez większość trenerów (ilość większa niż mediana odpowiedzi w danym pytaniu). Określona została mediana, która jest wartością środkową zbioru sum odpowiedzi trenerów. Mediana stosowana jest często w statystyce, jako średnia bardziej odporna na odstające elementy niż średnia arytmetyczna. Wywiady nagrywane były na dyktafon, a następnie analizowane pod kątem odpowiedzi na poszczególne tematy. Gdy trenerzy opowiadali o danym zagadnieniu w podobny sposób lub synonimami, zaznaczano ich odpowiedź jako 1. Gdy zaś nie wspominali o jakimś sposobie zostawiano puste miejsce. Pod każdą tabelą przytoczone

zostały cytaty wypowiedzi trenerów odnośnie danego zagadnienia w celu zobrazowania odpowiedzi trenerów podczas wywiadów.

Tabela 4 Odpowiedzi trenerów na pytanie 1 (źródło: opracowanie własne)

Pyt 1. Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas treningów?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Wolno wypowiada słowa, spokojne							1	1			1		1				4
Rozśmieszenie														1			1
Zdecydowany ton głosu, modelowanie głosem	1				1		1	1			1						5
Wzajemne zrozumienie, zaufanie														1			1
Podnoszenie głosu, krzyk, wyższy ton głosu	1			1	1		1	1		1		1	1	1			9
Słowa - klucz	1			1					1	1			1				5
Pobudzenie: dawać, jedziemy												1				1	2
Gwizdek	1																1
Podawanie przykładów											1		1				2
Dłuższe tłumaczenie ćwiczenia, omawianie	1		1				1	1	1			1	1				7
Zwracanie się do zespołu, pytanie czy rozumieją	1		1		1		1					1			1		6
Zwracanie się do konkretnej zawodniczki/zawodnika	1	1			1	1				1	1		1			1	8
Rozmowy nt. samopoczucia, zdrowia		1				1				1	1						4
Zejście do środka, rozmowa					1		1										2
Powtarzanie kilka razy			1		1						1	1					4
Pochwała				1	1						1		1	1			5
Krótkie zwięzłe informacje, konkret			1				1	1		1	1	1			1	1	8
Informacja zwrotna				1													1
Merytoryczne uwagi, rozmowa merytoryczna					1				1	1			1			1	5

Mediana: 4

Z badań wynika (patrz tab. 4), że większość trenerów podczas treningów stosuje długie tłumaczenia w wypadku tłumaczenia ćwiczeń oraz zwraca się wtedy do grupy. „*Jeżeli tłumaczę ćwiczenie, no to oczywiście jest to dłuższe tłumaczenie, bo ćwiczenie jest po prostu omawiane, omawiane są założenia we fragmentach gry*”T1, „*gdzieś tam zawsze na początku treningu objaśnienie, co będziemy robić, jakie są główne zadania tego treningu*”T9.

Gdy trening prowadzony jest indywidualnie, np. tylko z rozgrywającym, wtedy stosowane jest podejście indywidualne. „*ja komunikuję się z zawodniczkami tylko i wyłącznie tak naprawdę jeden na jeden*” T2, „*raczej jest to rozmowa twarzą w twarz*” T6.

Większość trenerów zwróciła także uwagę na fakt, że podczas treningu używają zdecydowanego tonu głosu, a często nawet podnoszą głos na swoich zawodników lub mówią wyższym tonem głosu. „*podczas treningów trochę inaczej niż gdzieś tam na meczach, ponieważ nie gramy o wynik raczej, więc możemy sobie pozwolić na spokojniejsze formy. Ja generalnie z natury jestem spokojnym trenerem i spokojną osobą, co nie wyklucza tego, że czasem się, nie, podnoszę głos, nawet przeklinam, zdarza mi się, aczkolwiek rzadko. To jest wywołane tym, że ja się denerwuję, czasem po prostu uważam, że trzeba krzyknąć na nich i* T11, „*staram się wypowiadać bardzo powoli, ton głosu w zależności od sytuacji.*

Jeżeli jestem zdecydowany to na pewno podnoszę, jeśli tłumaczę spokojnie i chłopcy dobrze trenują tłumaczę normalnie” T8.

Trenerzy również używają słów-kluczy. Twierdzą, że ułatwia im to pracę i oszczędzają czas na treningu. Zamiast stosować długie tłumaczenia używają takiego słowa-klucza i zawodnik od razu wie, o co trenerowi chodzi (dotyczy to grup, które już są prowadzone od jakiegoś czasu i zawodnicy wiedzą, co kryje się za poszczególnymi słowami-kluczami). *„Przykłady słów kluczy... jeżeli chodzi mogę to podzielić na elementy to na przykład przy bloku mówię ‘nie rzucaj rąk’ na przykład zawodnik, co to znaczy ‘nie rzucaj rak’ nie tłumaczę mu, że rzucasz ręce do środka boiska, że prawa ręka ci odchodzi, które do środka tylko jeśli on wie jaki błąd popełnił, albo rozmawiamy na ten temat używam słowa klucze ‘nie rzucaj rąk’, on już wie” T8.*

Większość trenerów podczas wywiadów akcentowała, że bardzo ważne jest przekazywanie krótkich zwięzłych i konkretnych informacji. *„raczej są takie krótkie informacje, zwięzłe” T3, „to są krótkie komunikaty, jakieś dotyczące stricte... jakiś tam... siatkówki (...) raczej są to proste komunikaty po prostu to jak należy to ćwiczenie wykonać” T7, „tutaj zasada im mniej tym lepiej jakoś tak się zdecydowanie sprawdza (...) staram się mówić konkrety” T11, „staram się, żeby te komunikaty były bardzo konkretne i bardzo rzeczowe” T13, „to właściwie proste krótkie komunikaty” T15.*

Po pięciu trenerów zaznaczyło w rozmowie, że istotne jest także udzielanie pochwał zawodnikom, a także, jeśli udzielane są jakieś uwagi zawodnikowi to powinny być one merytoryczne. *„lubię chwalić zawodników (...) stosunek pochwał do nagan powinien być 4 do 1” T13, „staram się robić to przez no merytorycznie rozmawiać” T5, „podczas treningów trzeba raczej konkretne uwagi dotyczące wykonania jakiejś czynności” T13.*

Tabela 5 Odpowiedzi trenerów na pytanie 2 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 2 Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas meczu?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Pochwały	1	1				1										1	4
Krótkie komunikaty, konkrety	1				1		1	1			1	1	1	1			8
Zwracanie się do zespołu	1							1		1	1	1					5
Zwracanie się do konkretnej zawodniczki/zawodnika	1	1	1	1	1		1	1		1						1	9
Pocieszanie, podnoszenie na duchu		1															1
Gra na emocjach, pobudzanie											1						1
Dopingowanie			1	1			1			1							4
Krzyknięcie, wstrząśnięcie zespołem					1						1			1	1		4
Odwrócenie uwagi np. z zagrywki "ustaw blok"				1	1									1			3
Pozytywny przekaz														1			1
Rozśmieszanie, zażartowanie, rozluźnienie atmosfery				1						1							2
Słowa - klucze					1			1	1					1			4
Udzielanie wskazówek					1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	10
Ton głosu, powoli wypowiedzane uwagi								1		1							2
Założenia przedmeczowe, taktyka									1				1	1	1		4
Zostawienie zespołu, odejście na bok									1								1

Mediana: 4

W pytaniu o formy komunikacji werbalnej używanej podczas meczu (patrz tab. 5) większość trenerów odpowiedziała, że udziela wskazówek swoim zawodnikom. „bardzo dużo na przykład wskazówek im udzielam, ale takich krótko przed akcją albo w trakcie akcji” T5, „staram się dużo podpowiadać chłopakom” T13.

Zazwyczaj zwracają oni się do konkretnego zawodnika lub zawodniczki (rzadziej zwracają się do całego zespołu) lub dzielą się z drugim trenerem, mianowicie jeden zwraca się do całego zespołu, a drugi zabiera jednego zawodnika na bok i tam udziela mu wskazówek. „Czasami dzielimy się obowiązkami, czyli jeden trener bierze zespół, ja biorę jedną zawodniczkę. Czasami jest odwrotnie, to, to ja zalecam trenerowi indywidualną rozmowę z zawodniczką, a ja biorę zespół” T1, „ja mecz obserwuję i na taktycznych oczywiście też zwracam uwagę i w trakcie czasu gdzieś tam jest rozmawiam z rozgrywającymi i daję jakieś wskazówki” T4

Z racji na niewielką ilość czasu podczas przerw w trakcie meczu (30 s.) trenerzy mówili, że zwykle przekazują zespołowi krótkie komunikaty i jak najwięcej konkretów. „no przerwa to też rozmawiamy, mamy na to 30 sekund najważniejsze rzeczy, które mam zapisane na kartce, które podczas akcji notuję, które chcę przekazać zawodnikowi na czasie albo danemu zawodnikowi albo albo albo całej drużynie (...) są to dwa, trzy podpunkty i szybkie sygnały” T8, „podczas meczu (...) raczej są to już są bardzo konkretne też komunikaty ale odnośnie już taktyki gry” T13.

Tabela 6 Odpowiedzi trenerów na pytanie 3 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 3 Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas sytuacji łatwych?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Podsumowanie, spotkanie i rozmowa nt. statystyki, omówienie	1																1
Pochwała	1			1		1	1						1	1			6
Spokojne wypowiedzianie słów												1					1
Informacje taktyczne, przypomnienie założeń	1			1	1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	10
Dogryzanie, żartowanie		1										1					2
Słowa - klucz								1									1
Suche żarty, głupie żarty żeby rozładować atmosferę		1	1														2
Tonowanie uśmiechów, powaga			1														1
Rozmowa z zawodnikiem, wyciągnię wnioszków									1								1
Poważny ton głosu, podniesienie głosu			1	1				1		1							4
Wstrząśnięcie zespołem zbyt rozluźnionym				1										1			2
Trzymanie ręki na pulsie					1								1		1		3
Pozytywne informacje					1												1
Rozmowa indywidualna z zawodnikiem								1									1
Odejście na bok								1									1
Krótkie informacje, konkrety									1		1		1				3
Mowa motywacyjna										1							1
Historie związane z miejscem / miastem										1							1

mediana: 1

Podczas sytuacji łatwych (patrz tab. 6) trenerzy najczęściej przypominają założenia przedmeczowe oraz przekazują informacje taktyczne swoim zawodnikom. „można przypomnieć założenia jakie sobie założyliśmy” T4, „ wskazówki i mówienie o tym, co się dzieje na boisku” T5, „staram się też no przypomnieć o jakiejś taktyce technicy taktyce, którą głównie gdzieś tam ustaliliśmy” T7, „się koncentrujemy na naszych mamy założenia przedmeczowe więc przypominamy tylko założenia przedmeczowe” T11, „konkretne uwagi odnośnie techniki, taktyki” T13, „przypominanie cały czas przypominanie taktyki” T15.

Często również w takich sytuacjach chwalą swoich zawodników. „oczywiście należy się zespołowi tutaj pochwała, że wykonaliśmy swoje zadanie” T1, „pochwała dla tych dziewczyn” T7, „Częściej się ten zespół chwali i te dziewczyny dostają tak jakby aprobatę” T14.

Trenerzy zwrócili jednak uwagę na fakt, że podczas łatwego meczu zawodnicy mogą być bardziej rozprężeni, więc trenerzy muszą mieć wzmoczoną uwagę żeby zawodnicy cały czas byli skupieni i nie zadowolili się osiągniętym chwilowym sukcesem „już się tego nauczyłem, żeby trzymać rękę na pulsie jednak uczyć pokory i rozmawiać i rozmawiać w takim kontekście no trzymanie ręki na pulsie jako zespół, że jak coś przyszło łatwo to z każdym następnym razem będzie trudniej ze względu na to że no że idzie” T5, „ namawiam

cały czas do koncentracji bo w siatkówce nie ma łatwych sytuacji (...) i nawet jak się wydaje, że już po meczu to z reguły gdzieś to się obraca” T15.

Podczas takiego meczu trenerzy starają się mówić poważnym tonem głosu, czasem podniesionym głosem, a także podawać krótkie i konkretne informacje. „ten ton głosu przy takiej drużynie już jest wydaje mi się bardziej poważny (...) staram się utrzymać tą powagę i ten reżim” T3.

Tabela 7 Odpowiedzi trenerów na pytanie 4 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 4 Jakich form komunikacji werbalnej używa Pan/Pani podczas sytuacji trudnych?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Zostawienie zespołu, żeby sam porozmawiał, odejście na bok	1															1	2
Podejście do zespołu i milczenie, patrzanie w oczy	1																1
Gra aktorska											1						1
Wzięcie zybko 2 czasów i podpuszczenie zawodników, że trener już swój czas wykorzystał	1																1
Ściągnięcie presji, decydowanie za zawodników													1				1
Mowa pobudzająca, gra na emocjach	1				1	1	1	1	1							1	7
Podniesiony ton głosu, zdecydowany ton głosu								1				1					2
Przekazanie informacji, rady merytoryczne	1		1	1	1					1			1		1	1	8
Słowa - klucz								1									1
Rozmowa na kozetce		1				1											2
Inna intonacja				1													1
Powaga i skupienie			1														1
Dialog z zespołem				1				1	1								3
Skracanie informacji, zwięźłość, konkret			1					1					1				3
Koncentracja na innym elemencie				1					1								2
Przypomnienie założeń				1			1									1	3
Rozśmieszenie					1					1							2
Pochwała														1			1
Pozytywny przekaz					1	1		1	1	1							5
Zruganie krótko zawodnika					1												1
Przekleście, wstrząśnięcie zespołem					1									1			2
Rozmowa indywidualna z zawodnikiem								1	1	1					1		4
Zmiana zawodnika										1							1

mediana: 2

W przypadku sytuacji trudnych na boisku (patrz tab. 7) trenerzy najczęściej przekazują informację oraz rady merytoryczne a także stosują mowy pobudzające, starając się oddziaływać emocjonalnie na swoich zawodników „tak, bardziej działamy emocje mimo wszystko” T10, „chodzi bardziej o utrzymanie ciśnienia połączone z grą aktorską (...) może być trener, który tak samo te emocje pokazuje, ale to jest kontrolowane, czyli, czyli on specjalnie się denerwuje, specjalnie coś rzuci specjalnie, żeby gdzieś tam zadziałać na ten zespół” T11, „wtedy tak naprawdę gramy bardzo na emocjach” T16, „tutaj trzeba im pomóc

po prostu pomóc radami, może nie radami, informacjami po prostu co mają robić na boisku” T1.

Często także stosują pozytywny przekaz w kierunku swoich zawodników. „uciekam w te pozytywy” T5.

Trenerzy zaobserwowali także, że podczas trudniejszych sytuacji częściej rozmawiają indywidualnie z pojedynczym zawodnikiem i bezpośrednio udzielają mu wskazówek, aniżeli zwracają się do całego zespołu. „jeżeli widzę, że jeden zawodnik ma problemy i ewidentnie przez niego tracimy trzy, cztery punkty biorę po prostu na bok i tylko jemu przekazuję uwagi, reszta rozmawia między sobą, jest kapitan” T8, „ja sobie biorę jedną, dwie dziewczyny na bok, trener, trener drugi to samo no i staram się po prostu indywidualnie” T15.

Ważne dla trenerów w takich sytuacjach jest także przypominanie założeń, przekazywanie konkretnych, krótkich informacji oraz dialog z zespołem. „żeby to było jak najszybsze jak najkrótsze przekazanie informacji” T3, „można poprowadzić dialog wtedy z zespołem” T4., „generalnie staram się konkretne rzeczy mówić (...) staram się więcej sterować grą, więcej wskazówek dawać” T13.

Tabela 8 Odpowiedzi trenerów na pytanie 5 (Czy w zespole zdarzyły się nieporozumienia z powodu błędnej komunikacji werbalnej? Jak tak to dlaczego? (źródło: opracowanie własne)

Pyt.5 Przyczyny nieporozumień z powodu błędnej komunikacji werbalnej.	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Zasugerowanie gdzie NIE grać, a tam zawodnik zagrał	1																1
Sugeruję gdzie grać	1																1
Mało precyzyjny komunikat, nieznaną nomenklatury	1				1	1	1	1	1	1			1		1	1	10
Obawa przed stratą pozycji w składzie		1															1
Nadinterpretacja zawodniczek, dopowiadanie		1			1		1			1	1						5
Niedokładne wyjaśnienie przez zawodniczkę, brak 100% zaufania		1															1
Zła interpretacja przez zawodniczkę			1		1		1	1	1	1	1	1			1	1	10
Trenerzy nie pytają czy zrozumiały, zawodniczki nie pytają				1												1	2
Brak tłumaczenia decyzji trenera					1											1	2
Zazdrość o inne zawodniczki, trenera, złośliwość					1					1				1			3
Brak skupienia, zamyślenie, rozkojarzenie						1	1			1	1	1	1				6

mediana: 2

Trenerzy jednogłośnie potwierdzili, że w zespole zdarzają się czasem nieporozumienia związane z błędną komunikacją werbalną. Zwracają uwagę na różne przyczyny tych nieporozumień (patrz tab. 8).

Najczęściej wskazywali na mało precyzyjny komunikat ze strony trenera lub nieznaną nomenklaturę przez zawodników, a także złą interpretację komunikatu

przez zawodników. „jeżeli jest nie d końca precyzyjny komunikat, to też ustawiają się tak jak one sobie to wyobrażają, a nie jak my byśmy chcieli” T1, „sporo jest pojęć, które ja używam, a u nich się nie używa albo są inaczej definiowane” T13, „dziewczyny po prostu czasami inaczej to rozumieją” T15.

Podczas wywiadów trenerzy wyrażali opinie, że przyczyną nieporozumień w zespołach może być brak skupienia zawodników (lub trenera przekazującego informację), zamyślenie lub rozkojarzenie zawodników. „taki najbardziej prozaiczny jakby no, bo to akurat nie no, bo bo ta osoba jest zamyślona, często gęsto mówię dziewczynie, żeby się położyła na brzuchu, ona kładzie się na plecach, albo na odwrot” T6, „nie każdy jest do końca skoncentrowany, gdzieś coś tam zapomni albo coś inaczej zrozumieją (...) brak takiej koncentracji (...) czasami nie do końca wysłuchają, a już zaczyna robić, a jeszcze gdzieś tam jest druga końcówka” T7, „myślę, że to wynikające z braku skupienia” T12.

Problemem związanym z nieporozumieniami jest także nadinterpretacja zawodniczek lub dopowiadanie sobie pewnych rzeczy, a także zazdrość o inne zawodniczki czy trenera. „one bardzo dużo nadinterpretują, bardzo dużo dopowiadają różnych rzeczy (...) zamiast szukać wytłumaczenia, to sobie dopowiadają i tworzą różne historie” T2, „często to wynika z charakteru dziewczyn, czyli takiej zazdrości (...) one po prostu patrzą na siebie trochę złowrogo w tej rywalizacji czy sportowej czy kobiecej, damskiej” T5, „jedne to zrobią ze złośliwości czasami” T14.

Tabela 9 Odpowiedzi trenerów na pytanie 6 (Czy rozmawia Pan/Pani indywidualnie z zawodnikami? Jak tak, to w jakich sytuacjach? (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 6. Tematyka rozmów indywidualnych.	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Problemy z zachowaniem zawodników	1			1				1		1	1						5
Gdy ktoś jest zrezygnowany na boisku, wkurza się, bo mu nie idzie	1								1								2
Zachowanie między zawodnikami, problemy w pokoju	1	1		1	1		1			1							6
Na temat urazów i osobnego treningu	1			1	1					1	1	1	1	1	1	1	10
Rozmowa o normalnych rzeczach: psie, domu, tęsknocie za domem, chłopaku/dziewczynie	1	1			1	1			1	1	1	1	1	1		1	11
O przyszłej karierze w klubie, o 12-stce w kadrze	1			1	1									1	1		5
Wyznaczanie celów indywidualnych				1					1							1	3
Rozmowy o zdrowiu		1				1				1	1		1			1	7
Rozmowy o taktyce na meczu, np. z rozgrywającą, środkową, o technice				1			1	1						1	1		5
Luźne rozmowy					1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	10
Gorszy humor, coś nie tak							1		1	1		1					4

mediana: 5

Wszyscy trenerzy zgodnie stwierdzili, że rozmawiają indywidualnie ze swoimi zawodnikami. Wymieniali różne tematy rozmów (patrz. tab. 9). Najczęściej są to rozmowy

dotyczące „normalnych” rzeczy: o psie, o domu, o drugiej połówce, czy tęsknią za domem / rodzicami. Często są to luźne rozmowy. *„czasami są rozmowy na, na, na o pierdołach, że tak powiem, co tam u ciebie, żeby trochę atmosferę gdzieś złapać powiedzmy i więc się rozmawia o... o... normalnych rzeczach też. Co tam w domu, jak tam, jak tam za psiakiem czy nie tęsknisz i no gdzieś taka luźna rozmowa”* T1, *„opowiadają o swoim życiu i o swoich problemach”* T2, *„jeżeli chodzi o kwestie osobiste to tak, każdy ma, gdzieś tam coś przeżywa w danym momencie, nie wiem, kłótnia z chłopakiem, z tatą, z mamą, bo zadzwonił piąty raz w ciągu dnia i męczy”* T6, *„jeżeli jest na przykład tak, że widzimy, że zawodnik ma problem, bo widzimy, że na treningu jest nieobecny, chodzi taki smutny już takiego mowa ciała, które sugeruje, że coś jest nie tak, no to wtedy rozmawiamy z nim. Zazwyczaj jest to spowodowane tym, że ciężko mu tutaj jest, że w początkowym okresie nauki tutaj gdzieś tam tęskni za rodzicami i tęskni za znajomymi, gdzieś tam jak ma dziewczyny to jeszcze za dziewczyną”* T9.

Trenerzy również zaznaczali, że często rozmawiają z zawodnikami o ich zdrowiu: o przebytych urazach, planach wdrażania do dalszej gry i indywidualnego treningu oraz o samopoczuciu z tym związanym. *„ rozmawiamy na temat urazów, które dana zawodniczka gdzieś ma i trzeba jej wytłumaczyć, dlaczego trenuje inaczej niż pozostałe zawodniczki, dlaczego ma trening indywidualny gdzieś obok boiska z trenerką przygotowania motorycznego, nie z całym zespołem”* T1, *„czasami jest po prostu zapytanie czy wszystko okej, jak się czujesz, czy coś boli przed treningiem”* T10, *„tematyka na przykład prowadzenia się. Gdzieś ostatnio chłopaki przyszli z papierami odnośnie badań krwi, które mieli na jesieni gdzieś tam w Instytucie Sportu i tam im wychodziło, że mają jakieś niedobory od żelaza po białko”* T11, *„często bardzo rozmawiamy z chłopakami przed treningiem indywidualnie zanim zaczniemy jakąś, jakiś trening. Bardzo dużo pytamy o to indywidualnie właśnie jak się czują zdrowotnie”* T13, *„no czasami zapytam, jak tam w takiej formie normalnej (...), jak się czuje po siłowni, czy jest zmęczona”* T15, *„wypytyuję, jak się czują po wczorajszym treningu, czy odczuwają jakieś bóle, czy, czy jakieś tam napięcia mięśniowe, czy są zmęczone, czy są wypoczęte, czy potrzebują więcej jakiegoś bodźca czy bodźca, więc też staram się gdzieś tam zawsze wypytać każdą z nich”* T16.

Niejednokrotnie badani odpowiadali, że często rozmawiają indywidualnie z zawodnikami, gdy mają oni problemy ze współzawodnikami, problemy w pokoju (zawodnicy mieszkają w internacie) lub jeśli jest jakiś problem z zachowaniem zawodników. *„rozmawiamy wtedy, kiedy pojawiają się nam jakieś problemy powiedzmy z zachowaniem zawodniczek, czyli no ktoś strzela focha na boisku to zaraża zespół po prostu, ktoś jeszcze*

w trakcie gry jest mało aktywny (...) czasami było tak, że ktoś przychodził i mówił Trenerze bo mam problem z koleżanką z pokoju, nie możemy się dogadać” T1, „indywidualna rozmowa jest na pewno wtedy, gdy któryś z zawodników coś przeskrobie” T8, „raczej ze wszystkimi, z którymi jest jakiś problem. Ale problem w cudzysłowie. Problem, niezadowolenie widać, że nie godzi się z przegraną rywalizacją, widać że, albo słyhać, bo gdzieś tam informacje docierają, że ma trochę zły wpływ na zespół. No to oczywiście nie idę do niej od razu i nie mówię, że masz zły wpływ na zespół, tylko zaczynam z nią na tak po swojemu rozmowę. Co słyhać i zaczynamy rozmawiać i w którymś momencie dochodzimy sami do tego, sama mówi, że to to to i to się jej nie podoba i wtedy już poruszam problem. A czasami bezpośrednio to i to zachowanie jest złe i że jak tak się będziesz zachowywać, to ciężko będzie ci poradzić sobie w sporcie” T10.

Tabela 10 Odpowiedzi trenerów na pytanie 7 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 7 Co Pan/Pani mówi gdy jest Pan/Pani obecny/a w szatni zawodników?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Przypomnienie taktyki, założeń	1			1	1			1	1	1	1		1	1	1	1	11
Pobudzenie, wprowadzenie do meczu, akcje motywujące	1							1	1					1	1	1	6
Przepytanie zawodników odnośnie taktyki, zachowania na boisku	1			1													2
Podsumowanie meczu w krótkiej formie	1										1						2
Co było dobre, co było złe i trzeba poprawić	1																1
Ostrzeżenie przed słomianym zapalem	1																1
Włączenie motywacyjnej muzyki	1								1								2
Hasła, sentencje				1					1								2
Coś odnoszącego się do miejsca					1					1				1			3
Rozśmieszenie, coś zabawnego							1										1
Wymyślenie czegoś, żeby się zdenerwowały					1												1
Indywidualne podpowiedzi np. środkowym													1				1
Historie z własnego doświadczenia							1										1
Podarcie game-planu										1							1
NIC			1	1			1						1				4

mediana: 2

Trenerzy podczas badań zwracali szczególną uwagę na specyfikę szkoły. W Szczyrku zawodniczki przychodzą już przebrane na trening, więc trenerzy nie wchodzą do szatni zawodniczek. Dzieje się to tylko w sytuacji meczu wyjazdowego. „Głównie u nas ze względu tej specyfiki szkoły, dziewczyny jako takiej szatni takiej typowej, klubowej nie mamy, bo po prostu dziewczyny przychodzą już przebrane z pokojów internatowych i po prostu od razu wchodzą na salę, więc takie typowej szatni, gdzie tak jak to w klubach wygląda, że jak zawodnicy przyjeżdżają, tak, spędzają tam trochę czasu, zanim się przebiorą, zanim się przygotują do treningu. No to to jest też troszeczkę inna specyfika u nas, takiej typowej szatni

nie ma (...) jedyne co to jak jesteśmy na wyjeździe no to dosłownie te parę minut w szatni po prostu przychodzi trener z całym naszym sztabem” T16

Gdy trenerzy wchodzą do szatni zawodników (zwykle całym sztabem) zazwyczaj przypominają zawodnikom taktykę wcześniej ustaloną oraz założenia na dany mecz (patrz. tab. 10). *„Główny trener po prostu przypomina jeszcze takie zagadnienia taktyczne” T16, „staram się najpierw zawsze powiedzieć o, przypomnieć, przypomnieć najtrudniejsze rzeczy z taktyki na ten zespół, przypomnieć coś co jest najważniejsze jeszcze co chcielibyśmy osiągnąć” T14, „najczęściej rozmawiamy o taktyce na meczu, o tym jakie mamy cele, nad czym się mamy skupiać i najwięcej komunikatów jest odnośnie taktyki” T13, przypominam to, co żeśmy sobie mówili na temat przeciwnika na odprawie. Najważniejsze rzeczy, dosłownie dwie – trzy informacje” T8, „zależy z kim byśmy grali (...) na pewno bym wszedł do szatni to bym prosił, prosił zespół, żeby ten zespół przypomniał mi o założeniach taktycznych” T4, „przypominamy elementy taktyki związane z grą w tym meczu, żeby przepytujemy zawodniczki o to, co ustaliliśmy na odprawie, żeby jeszcze zadajemy pytanie rozgrywającej czy, czy libero, czy komuś innemu, w jaki sposób ma się zachowywać na boisku jeżeli są takie jest taka czy taka piłka” T1.*

Rzadziej badani wskazywali, że w szatni starają się pobudzić zawodników, gdy zauważą, że oni tego potrzebują, wprowadzić do meczu, odnieść się do miejsca, w którym się znajdują w tzw. akcjach motywujących. *„do szatni wchodzę przed samym meczem, ale tak w formie motywacyjnej dwa, trzy zdania (...) z reguły coś tam próbuję znaleźć na bieżąco, że nie wiem, gramy o kolejny tam, znaczy kolejny przed nami cel. Postawiliśmy sobie taki cel. Dzisiaj jest okazja do tego, żeby pokazać się z jak najlepszej strony. Skoncentrujemy się tylko na naszych, na naszej grze” T15, „staram się zespół po prostu pobudzić, nie wiem, kilkoma słowami takimi, które jakby te dziewczyny nakręcą i wychodząc z szatni to one wiedzą, że chcą do gardeł skoczyć przeciwnikowi, są tak pobudzone (...) starałem się takie uderzać czasami w tony takie bardziej narodowe, szczególnie jak graliśmy nie wiem, z zespołami takimi na przykład jak Rosja czy jak Niemcy” T14, „trochę wracam do tradycji miasta. Na przykład w tamtym roku graliśmy z Wieliczką i pamiętam, że tam jest historia chyba o dwóch młoteczkach i rozbijaniu soli. Znaczy to powiedziałem, że spokojnie tą sól rozbijamy, cierpliwie. Wygraliśmy 3:2” T10, „ja bardziej tam coś coś odnoszącego się do miejsca, w którym jesteśmy” T5, „przed meczem staramy się pobudzić dziewczyny, zmotywować i i już wprowadzić je w jakiś sposób do tego meczu (...) głównie to są akcje motywacyjne wprowadzające do zespół do gry” T1.*

Czworo trenerów stwierdziło, że nie mówi nic, gdyż nie są głównymi trenerami. Zaznaczyli jednak, że do szatni wchodzi z całym sztabem, żeby wspierać zawodników. „wtedy się trener główny wypowiada, ja się wtedy nie wypowiadam” T12, „bywam, jestem, ale nie mówię nic” T6, „jestem, no niestety ja nie mówię nic” T3.

Tabela 11 Odpowiedzi trenerów na pytanie 8 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 8 W sytuacji stresowej (ważny mecz, decydujący set), w jaki sposób stara się Pan/Pani zmobilizować swoich graczy?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Pobudzenie zawodników, okrzyki: brawo, dawać, jedziemy	1	1				1				1	1	1					6
Rozmowy indywidualne na boku	1									1							2
"Huknięcie", krzyknięcie	1												1				2
Przypomnienie założeń									1	1	1					1	4
Pozytywne, krótkie komunikaty, słowa - klucz		1						1				1			1		4
Dopingowanie, klaskanie		1	1			1						1					4
Zaśmianie, głupi żart									1				1				2
Odwrócenie uwagi: powiedzenie głupoty, kawał, co jemy na kolację, jakim film obejrzymy				1			1										2
Skupienie, uwaga					1												1
Stonowana rozmowa, bez uśmiechu					1												1
O rzeczach trudnych mówię, że są proste					1												1
Dodawanie pewności w swoje siły					1		1	1		1							4
Zdjęcie odpowiedzialności, ustalanie akcji, podpowiedzi, wskazówki							1		1		1				1	1	5
Przeklinanie													1				1
Mobilizowanie: zostało ostatnie 20 min, wykorzystajmy to jak najlepiej									1								1
Nagroda: wolna sobota, niedziela									1								1
Coś zacytować, powiedzieć, żeby wkurzyć zawodników														1			1

mediana: 2

W sytuacji stresowej jaką są ważny mecz lub decydujący set można zaobserwować całe spektrum sposobów, w jaki trenerzy mobilizują zawodników (patrz tab. 11).

Najczęściej badani wskazywali pobudzanie zawodników okrzykami: „brawo”, „dawać”, „jedziemy” itp. „dawać baby, jedziemy, super akcja, świetnie, brawo” T2, „gdzieś tam w jazda dziewczyny (...) świetne obrony, świetne ataki” T6

Trenerzy zwrócili również uwagę na fakt, że gdy zespół gra z mocnym przeciwnikiem lub zespół ma problemy, to trenerzy starają się „zdyć odpowiedzialność” z zawodników poprzez ustalanie kolejnych akcji, podpowiedzi zawodnikom lub udzielanie wskazówek. „staramy się zdjąć z nich trochę odpowiedzialność, nie wiem, ustalać akcje, że, nie wiem, podpowiedzieć rozgrywającym” T7, „przypomnienie, że jest ustawienie takie i takie (...) staram się jak gdyby zawodnikowi nie, żeby on miał powiedzieć tam kilka opcji wybrać w bloku czy tam w obronie czy tam w ataku tylko starać się mu po prostu ułatwić to zadanie,

żeby on wiedział, że słuchaj w takiej sytuacji zajmij się tylko tym i tym, ty robisz to, środkowy pierwsze tempo powiedzmy, lewe skrzydło, nie interesuje cię w ogóle druga strona siatki. Tak więc w ten sposób gdzieś tam staram się w ten sposób pomóc zawodnikom, ale przede wszystkim mówię, zdjęcie gdzieś tam presji” T9, „wtedy się mówi bardziej na spokojnie o tych szczegółach i o tym, na co mamy zwrócić uwagę, co może zagrać przeciwnik, czy co my mamy zagrać” T11.

Respondenci w równym stopniu odpowiadali, że w sytuacjach stresowych przypominają założenia przedmeczowe, przekazują zawodnikom pozytywne, krótkie komunikaty, komunikują się poprzez używanie słów-kluczy, a także próbują dodawać zawodnikom pewności we własne siły, dopingują i klaszczą. „krzyczymy na ławce, dopingujemy (...) krótkie informacje i no nie ma tam negatywów w informacjach są tylko pozytywne” T2, „jeśli jest taka sytuacja i gramy na przykład, przegrywamy, to na przykład krzyczeć, żeby były odważne, żeby były odważne w tym, co robią, żeby się nie bały tego, co robią” T3, „to jest taka mobilizacja i nie wiem, dodanie im wiary we własne umiejętności” T8, „bardziej realizowanie jakiś założeń taktycznych” T11, „konkretne uwagi, to tak myślę, że dwie, jakieś dwie uwagi. Skupiamy się, na przykład, na ich prawym ataku i środkowa musi tam dojść” T15, „konkretne gdzieś tam uwagi po to właśnie, żeby po pierwsze im przypomnieć takiej sytuacji, która jest stresowa założenia, które sobie przed meczem gdzieś tam uzgodniliśmy” T16.

Tabela 12 Odpowiedzi trenerów na pytanie 9 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 9 Jakich zwrotów Pan/Pani używa żeby oddziaływać na zawodników?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Gramy jak grzeczne dziewczynki i jesteśmy do bicia, nie walczyliśmy tylko oni nas biją	1																1
Krótkie komunikaty: dajesz, umiesz to zrobić, mocniej, plasuj		1	1		1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	12
Pochwały			1	1						1			1				4
Pozytywne komunikaty													1	1			2
Zażartowanie, uśmiech			1		1									1			3
Konkretne uwagi													1	1	1	1	4
Uwagi merytoryczne: zrób tak...			1		1	1			1	1				1			6
Przypomnienie założeń taktycznych				1										1	1		3
Wstrząśnięcie zespołem, krzyknienie									1					1			2
Słowa - klucze					1		1										2
Spokojny ton głosu									1								1
Przekleństwo								1			1						2
Rozmowa indywidualna										1			1				2
Zwracanie się do zespołu											1		1				2
Powtórzenie kilka razy												1					1
Wymyślanie imion														1			1
Inna intonacja, donośny głos																1	1

mediana: 2

Aby oddziaływać na swoich zawodników, większość trenerów przekazuje im krótkie komunikaty, jak: umiesz to zrobić, dajesz, mocniej itp. (patrz tab. 12). „*Wtedy są to komunikaty takie jasne, zwięzłe (...) tak tylko gdzieś tam jasne, jasne, krótki komunikat*” T16, „*dobra decyzja, dobry atak, dobry blok (...) dobrze, super*” T10, „*panowie dawaj, jedziemy z nimi, robimy to na maxa (...) czy to po polsku, czy po angielsku come on*” T8, „*odzywać się, moja, komunikacja między sobą (...) odzywamy się, wspieramy się (...) krzyczymy*” T7, „*muszą te polecenia być przede wszystkim krótkie*” T6, „*rozmawiam z nimi na zasadzie takiej krótko, konkretnie*” T11, „*mocniej (...) nie plasuj (...) uderz mocniej (...) przyłóż (...) dołóż z nóg*” T5, „*dawaj, brawo, dobrze zrobiłaś*” T3, „*umiesz to zrobić, dajesz, dasz radę, no takie komunikaty*” T2.

Często trenerzy także udzielają wskazówek merytorycznych. Zwracają się indywidualnie do zawodnika i mówią „zrób tak...”. „*powiedzieć jej co powinna zrobić z tą piłką, gdzie ją zagrać i w jaki sposób zagrać*” T14, „*biorę ją na bok i mówię okej, teraz 10 razy zaatakuj, teraz, w tym momencie poprawimy to*” T10, „*mówię jej gdzie ma zagrać zagrywkę (...)jedna, krótka komenda merytoryczna, jakaś taka wskazówka*” T5.

Niejednokrotnie trenerzy stosują również wobec zawodników pochwały, żartują, ale również przekazują konkretne uwagi oraz ciągle przypominają założenia taktyczne. „*taktykę, po prostu to, co ma wykonać, jak ma wykonać, żeby zwróciła uwagę na to, co jest ważne*” T15, „*czasami po prostu tą grupę jakimś tekstem rozbawię nie i one się kładą i się śmieją*” T14, „*staram się pozytywnymi komunikatami (...) bardzo często, że lubię chwalić (...) staram się przekazać konkretnych rzeczy, konkretnych uwag*” T13, „*się nie roztkliwiam, tylko konkretnie mówię, o co mi chodzi*” T12, „*są sytuacje, kiedy trzeba pomóc technicznie*” T10, „*trzeba przypominać to, jakie były założenia (...) cały czas pochwała jest, cały czas dobrze bardzo dobrze czy tam coś super i tak dalej*” T4, „*czasem można podrzeć łaszka, gdzieś tam się uśmiechnąć*” T3.

Tabela 13 Odpowiedzi trenerów na pytanie 10 (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 10 Jakie zwroty / słowa według Pana/Pani przynoszą najlepsze rezultaty w pracy z zawodnikami?	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	suma
Huknięcie: co wy dzieci na głowę z tymi zagrywkami poupadałyście?!	1																1
Zrezygnowane podejście: dajmy sobie spokój, idźmy do pokoju, jutro zrobimy trening dobrze	1																1
Podejście ambicjonalne	1						1										2
Zwracanie się po imieniu														1			1
Więcej pozytywów niż negatywów, 4 pochwały - 1 nagana		1		1													2
Szczerłość, bezpośredniość										1				1			2
Wstrząśnięcie: ty zobiłaś to źle, to trzeba poprawić			1			1	1								1		4
Indywidualna rozmowa, "zmień swoje zachowanie"			1														1
Podawanie przykładów											1						1
Pochwała indywidualna, nie przy drużynie			1														1
Pozytywne informacje zwrotne										1					1		2
Pochwała: super, zajeście, ładne paznokcie				1		1	1		1		1		1	1	1		8
Uwagi merytoryczne					1	1				1				1		1	5
Przerwanie treningu			1														1
Przekłęcie, krzyknienie			1										1				2
Z poczuciem humoru				1										1			2
Zwrócenie uwagi na forum drużyny							1										1
Proste zwroty: teraz albo nigdy, dawaj, jedziemy z nimi, walka do końca									1	1			1				3
Słowa - klucz									1								1
Krótką informacją, konkret									1				1	1	1	1	5

Mediana: 2

Najwięcej trenerów stwierdziło, że najlepsze rezultaty w pracy z zawodnikami przynoszą pochwały stosowane wobec zawodników (patrz tab. 13). „Są takie zawodniczki, które na przykład trzeba pochwalić i powiedzieć, że coś zrobiła super, że super zagranie i że fajnie” T7, „tutaj myślę, że taką pochwałą (...) mówisz mu Adrian to fajnie w bloku zrobiliś” T9, „chwalenie poszczególnych zawodników” T11, „mi się wydaje, że że te pochwały tak samo” T13, „ja myślę, że takie pozytywne – umiesz to, dobrze to zrobiłaś w poprzednim secie, spróbuj teraz jeszcze raz wrócić do tego” T15.

Badani wyrażali także zdanie, że najlepsze rezultaty przynoszą uwagi merytoryczne przekazywane poprzez krótkie informacje i konkrety. „krótkie, merytoryczne” T5, „zwrócenie uwagi na co się źle natomiast też wzmacnianie tych dobrych stron” T10, „konkretne informacje moim zdaniem są dobre, przynajmniej na meczach” T13, „krótkie, zwięzłe komunikaty, jasne, proste” T16.

Zwracali jednak uwagę, że czasem trzeba zawodnikami wstrząsnąć, a także używać wobec nich prostych zwrotów jak „teraz albo nigdy”, „walka do końca”, „jedziemy z nimi”.

„czasem trzeba nimi wstrząsnąć i powiedzieć słuchaj ty zrobiłaś to źle, ty to źle, ty to źle, no i trzeba to poprawić” T3, „druga na przykład będzie potrzebowała, żeby ją gdzieś tam, nie wiem, opierdzielić, że tak powiem” T7, „zwroty które przynoszą rezultaty lub słowa – teraz albo nigdy, jedziemy z nimi, dawaj, jeden za wszystkich wszyscy za jednego” T8, „teraz, następna piłka, dobra trudno, błąd okej, jedziemy, dalej” T9, „dasz radę, ja wiem, że to zrobisz” T12, „są takie sytuacje, że trzeba czasem krzyknąć” T13, „czasami trzeba wstrząsnąć i że masz to zrobić tak i tak, ale w takim tonie po prostu, że ma to wykonać” T15.

4.2 Wyniki badań zawodników

Metody statystyczne zastosowane przy analizie wyników zawodników

Odpowiedzi ankietowanych zawodników miały charakter dychotomiczny i były kodowane jako 0, gdy nie dokonano wyboru danego wariantu i 1, kiedy dany wariant został wybrany. Taki sposób kodowania pozwolił na to, aby zastosować testy parametryczne oparte na teście t-Studenta i analizie wariancji, której średnia jest odsetkiem udzielonych twierdzących odpowiedzi.

Wszystkie testy weryfikowano przy poziomie istotności $\alpha=0,05$. Odpowiedzi opisywano licznosciami prostymi i procentami.

W badaniach wzięło udział 30 zawodniczek z SMS PZPS w Szczyrku (46 % ankietowanych – grupa kobiet) oraz 35 zawodników z SMS PZPS w Spale, co stanowiło około 53 % ankietowanych (grupa mężczyzn).

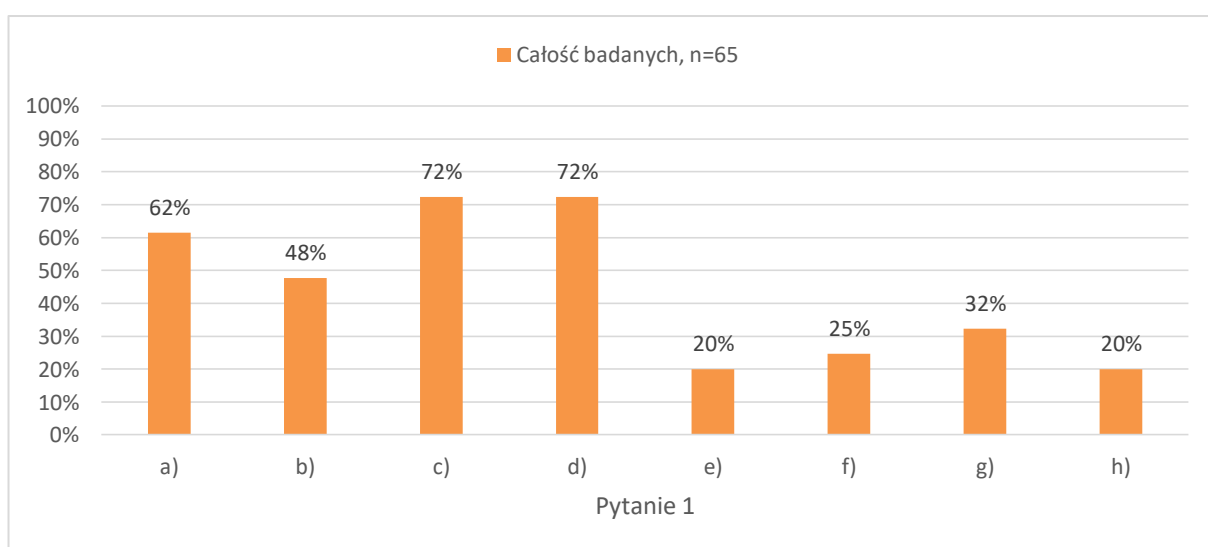
Ankieta składała się z 17 pytań wielokrotnego wyboru (w tym 3 pytania z dwoma możliwymi odpowiedziami: Tak/Nie). Ankietowani zaznaczali odpowiedzi, wybierając z podanych przez autorkę kwestionariusza odpowiedzi. Jeśli odpowiedź, którą chcieli podać, nie została uwzględniona w wariantach, była możliwość dopisania własnej odpowiedzi w wariantcie „inne”. W zależności od pytania liczba wariantów (odpowiedzi) była zmienna (patrz. Załącznik 1).

W pytaniach 1-8 zwrócono uwagę na podobne elementy z różnych stron. W pytaniach nieparzystych (1, 3, 5, 7) poruszono zagadnienia dotyczące sposobów komunikacji stosowanych przez trenerów w opinii zawodników. Pytania parzyste (2, 4, 6 i 8) dotyczyły opinii zawodników na temat, które z podanych komunikatów najlepiej na nich oddziałują.

Wydaje się zatem, że pozwala to na tej podstawie stwierdzić, czy to, co robią trenerzy faktycznie działa na zawodników i czy te sposoby komunikacji są trafione i przynoszą skutek, czy warto jednak sięgnąć po inne sposoby komunikacji.

Pyt. 1. W jaki sposób trener komunikuje się z Tobą podczas treningów?

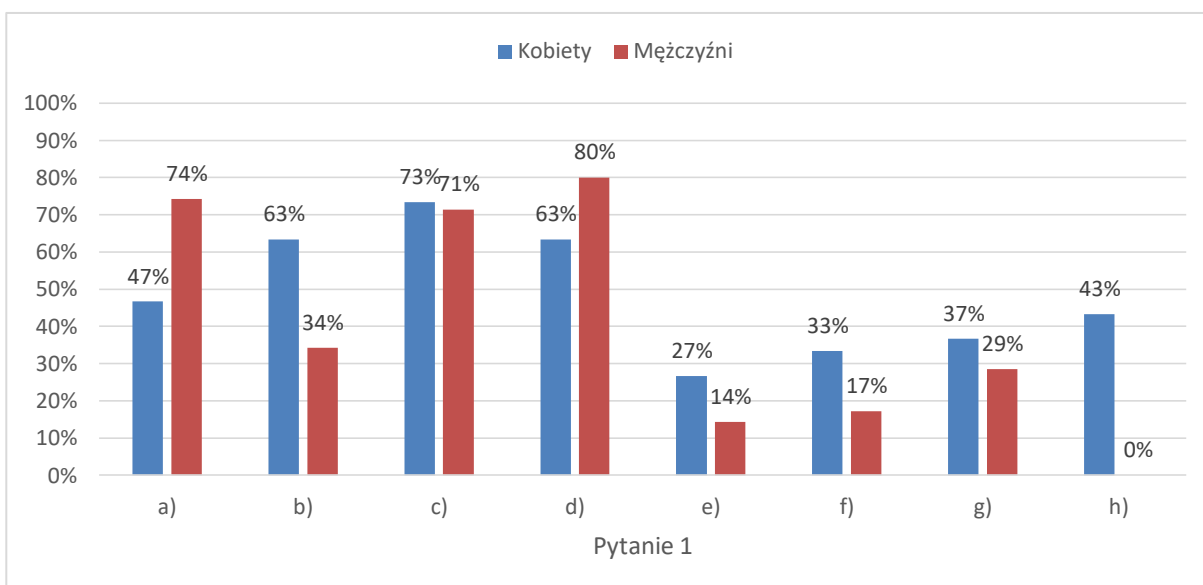
Pytanie pierwsze dotyczyło sposobu komunikacji trenera podczas treningów. Obraz całości wskazywał, że najczęściej wskazywanymi wariantami komunikacji trenera były wariant c) zwraca się do grupy i d) zwraca się indywidualnie (patrz rysunek 6).



Rysunek 6 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 1 (źródło: opracowanie własne)

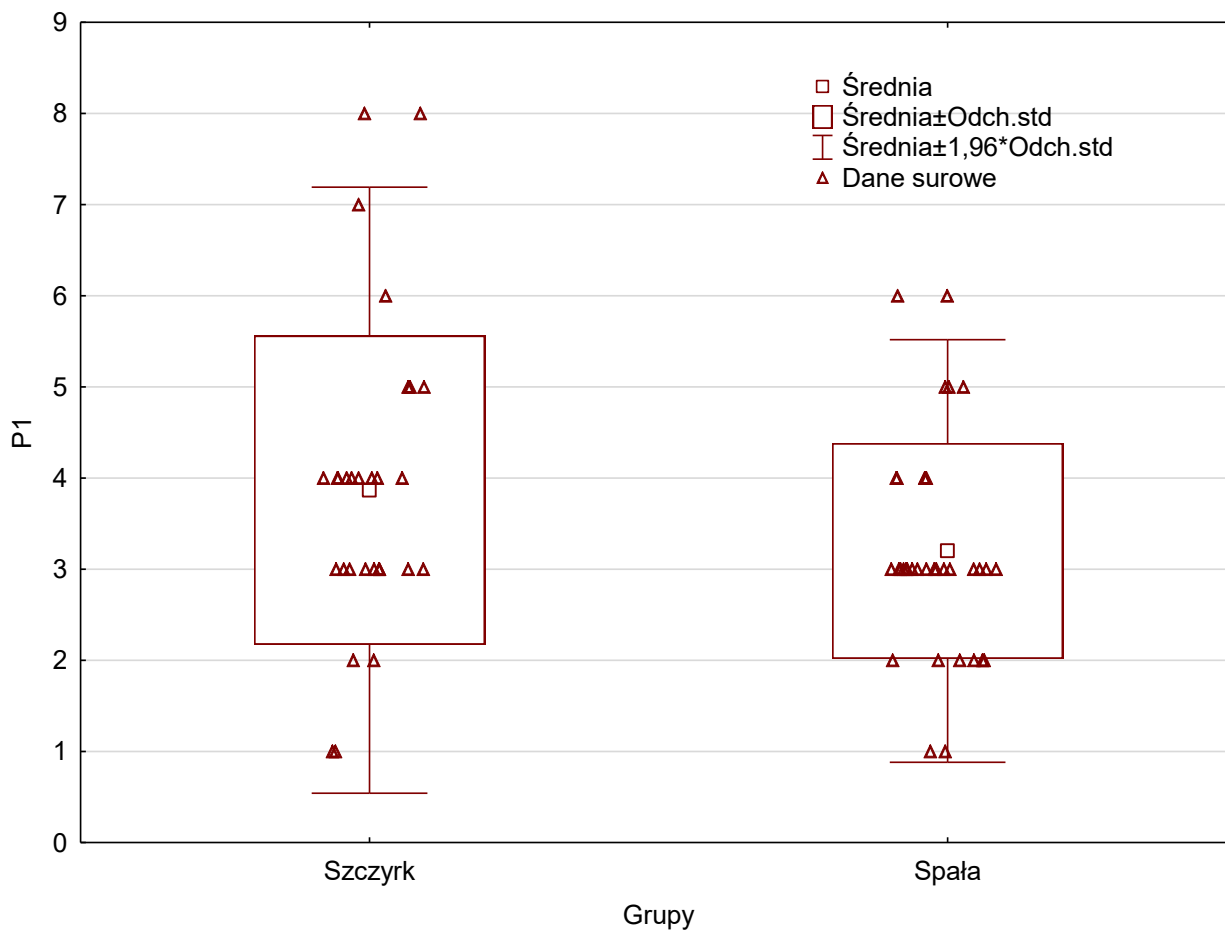
Następnie uwzględniono płeć badanych. Obraz tej analizy znajduje się poniżej (patrz rys. 7).

Różnice odsetków międzygrupowych zweryfikowano testem t-Studenta i wykazano, że tylko wariant a) ($p=0,022$), b) ($p=0,019$) i h) ($p<0,001$) różniły istotnie badane grupy. Warianty te dotyczyły: a) przekazywania krótkich komunikatów, b) stosowanie długich tłumaczeń, h) opowiadania kawałów, „sucharów”.



Rysunek 7 Odpowiedzi na pytanie 1 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

Analizując liczbę środków stosowanych przez trenerów w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, obserwujemy, że komunikacja z kobietami odbywa się przy większej liczbie środków niż z mężczyznami (patrz rys 8.). Niestety, nie udało się wykazać, że obserwowana różnica jest istotna statystycznie ($p=0,068$).

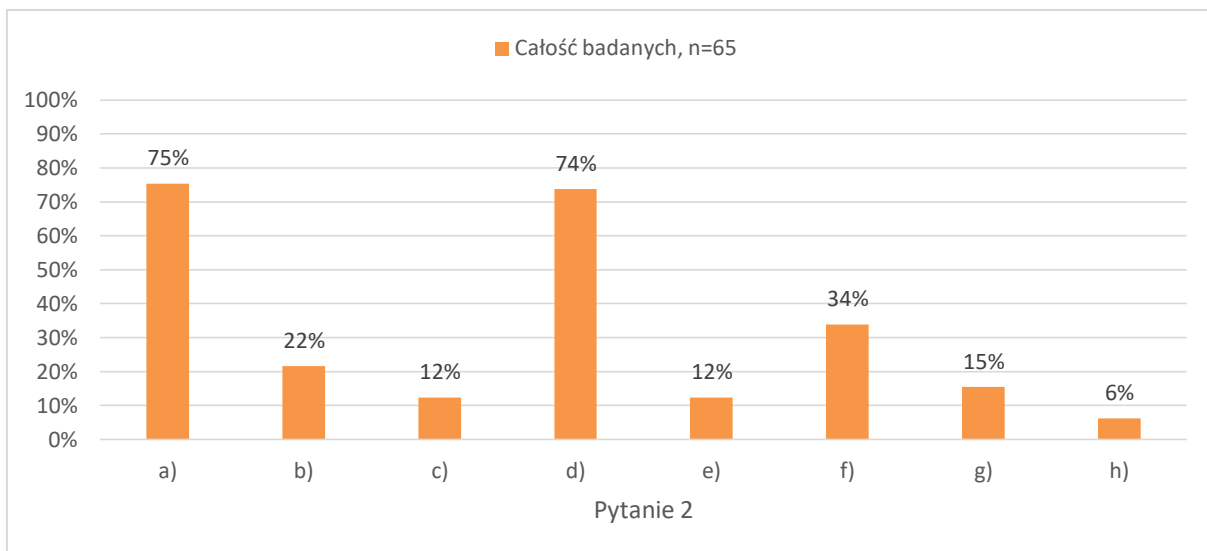


Rysunek 8 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 1, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

Pyt. 2. Jakie komunikaty werbalne najlepiej na Ciebie oddziałują podczas treningów?

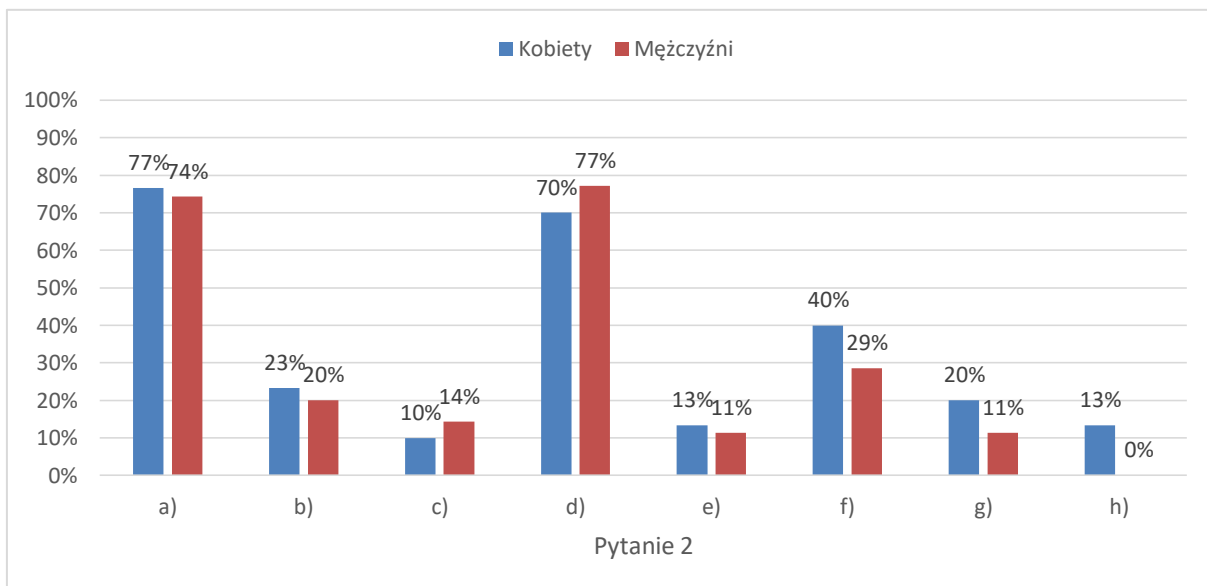
Następnie analizowano oddziaływanie komunikatów werbalnych na badanych zawodników i zawodniczki (patrz rys. 9).

Z ośmiu wymienionych wariantów najczęściej stosowany był wariant a) przekazywanie krótkich komunikatów i d) zwracanie się indywidualnie.

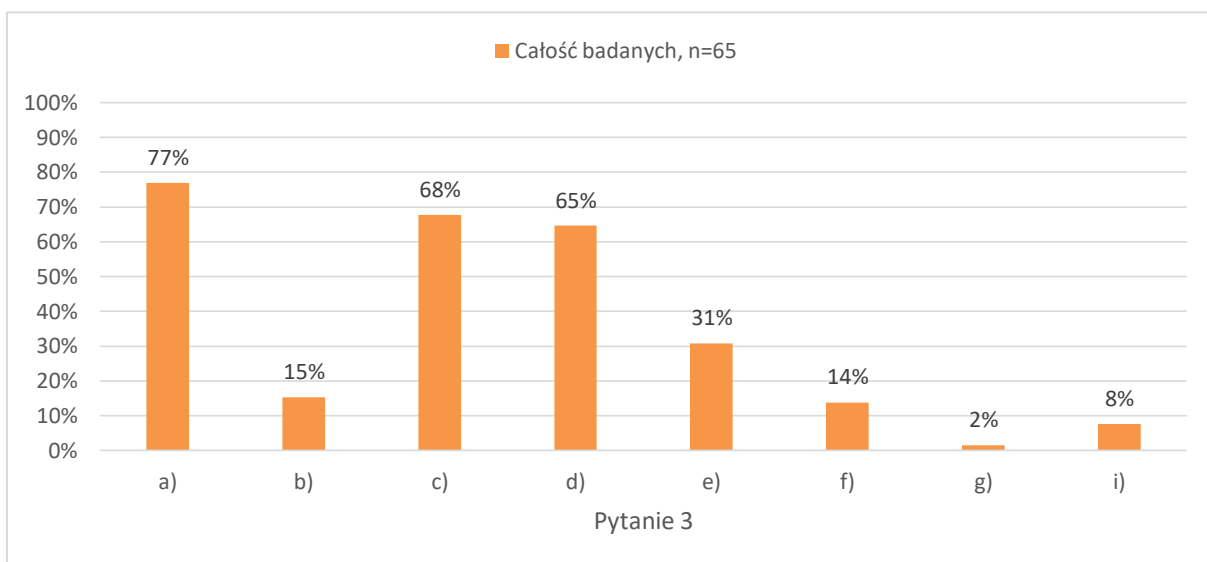


Rysunek 9 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 2 (źródło: opracowanie własne)

Gdy uwzględniono płeć badanych, (patrz. rys. 10) okazało się, że tylko wariant h) różni strukturę odpowiedzi w grupach płciowych ($p=0,026$). Wynika z tego, że w grupie kobiet bardziej preferuje się opowiadanie przez trenera kawałów, „sucharów” niż w grupie mężczyzn.

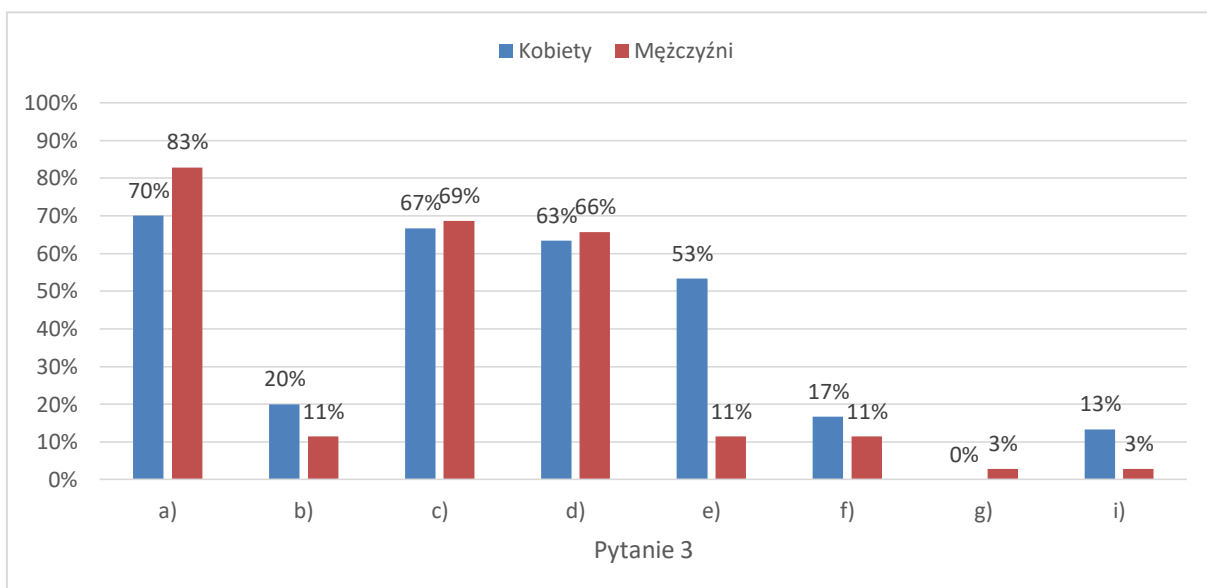


Rysunek 10 Odpowiedzi na pytanie 2 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)



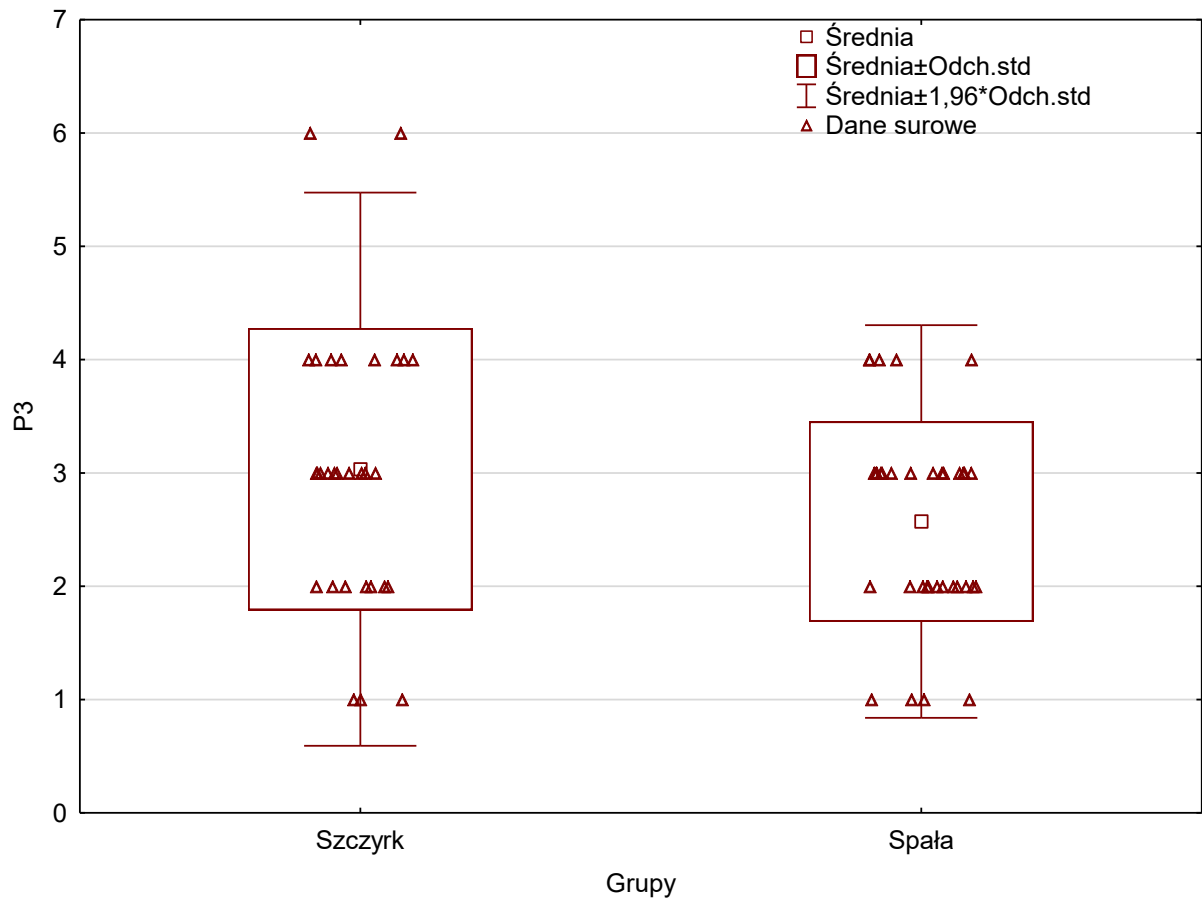
Rysunek 12 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 3 (źródło: opracowanie własne)

Uwzględniając płeć badanych, (patrz rys. 13) obserwuje się, że w przypadku e) wariantu (podnoszenie głosu) trenerzy częściej stosują ten środek w odniesieniu do grupy kobiet ($p < 0,001$).



Rysunek 13 Odpowiedzi na pytanie 3 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

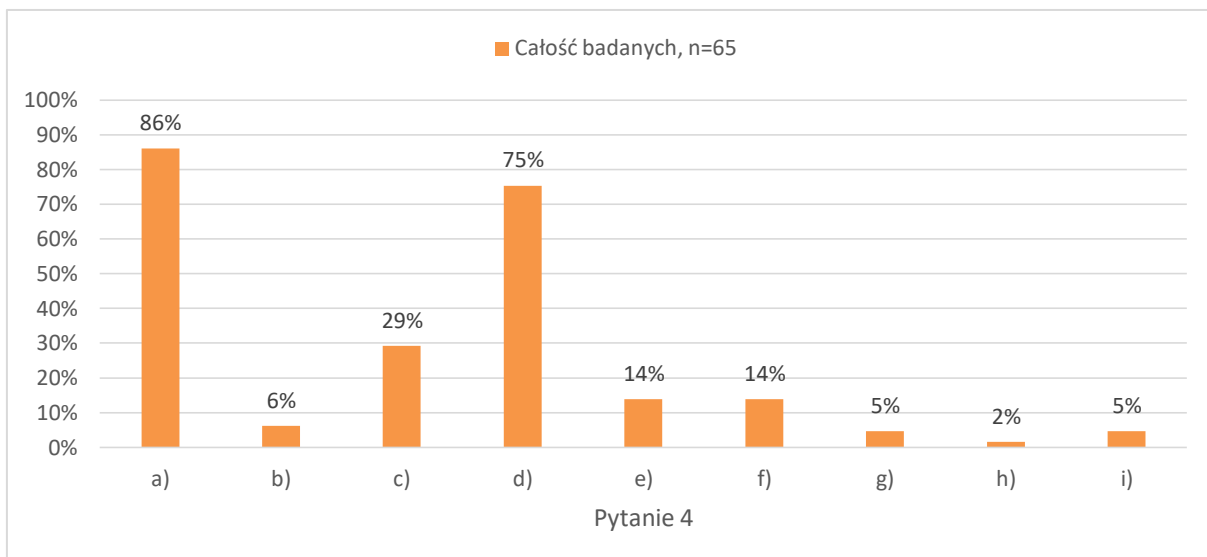
Liczba stosowanych przez trenera środków komunikacji podczas meczów (patrz rys. 14) jest podobna w obu grupach płciowych ($p=0,086$).



Rysunek 14 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 3, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

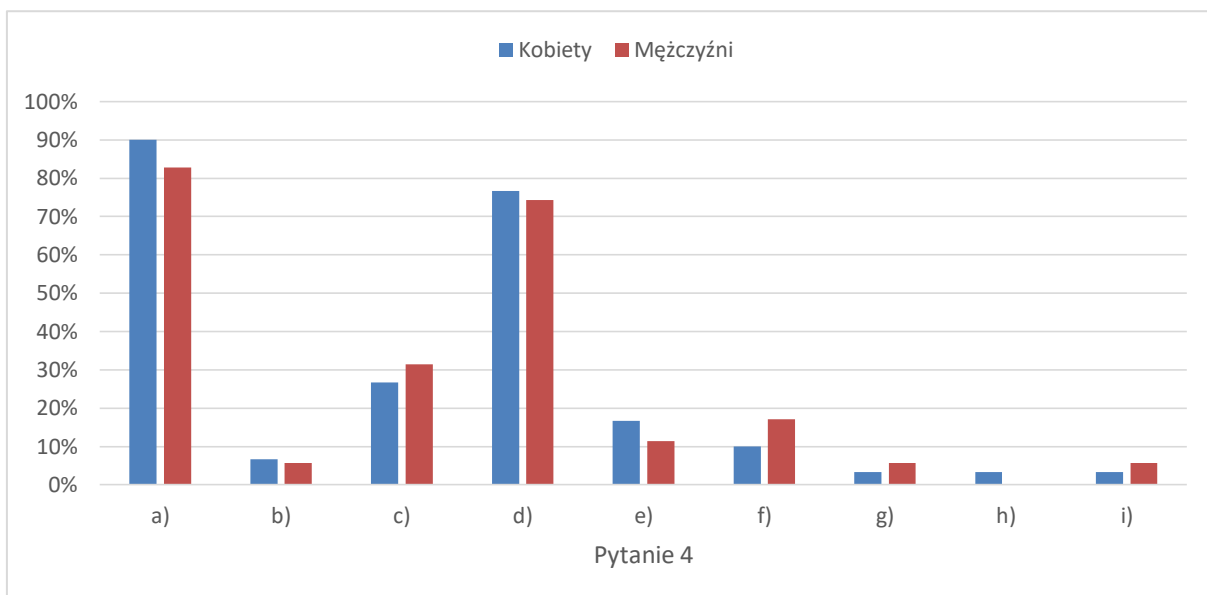
Pyt. 4. Jakie komunikaty werbalne najlepiej na Ciebie oddziałują podczas meczów?

W pytaniu o rodzaj komunikatów werbalnych najlepiej oddziałujących na zawodników podczas meczów, wskazywali oni najczęściej wariant a) i d), czyli przekazywanie krótkich komunikatów oraz zwracanie się indywidualnie (patrz rys. 15).

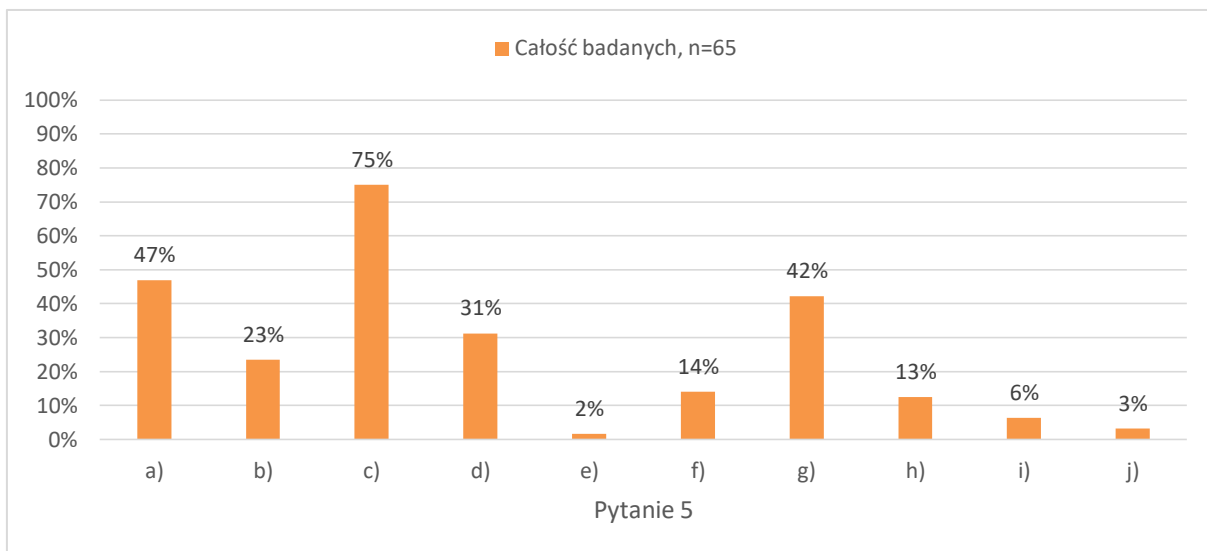


Rysunek 15 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 4 (źródło: opracowanie własne)

Nie zaobserwowano, aby ze względu na płeć badanych zawodnicy preferowali różne komunikaty (patrz rys 16).

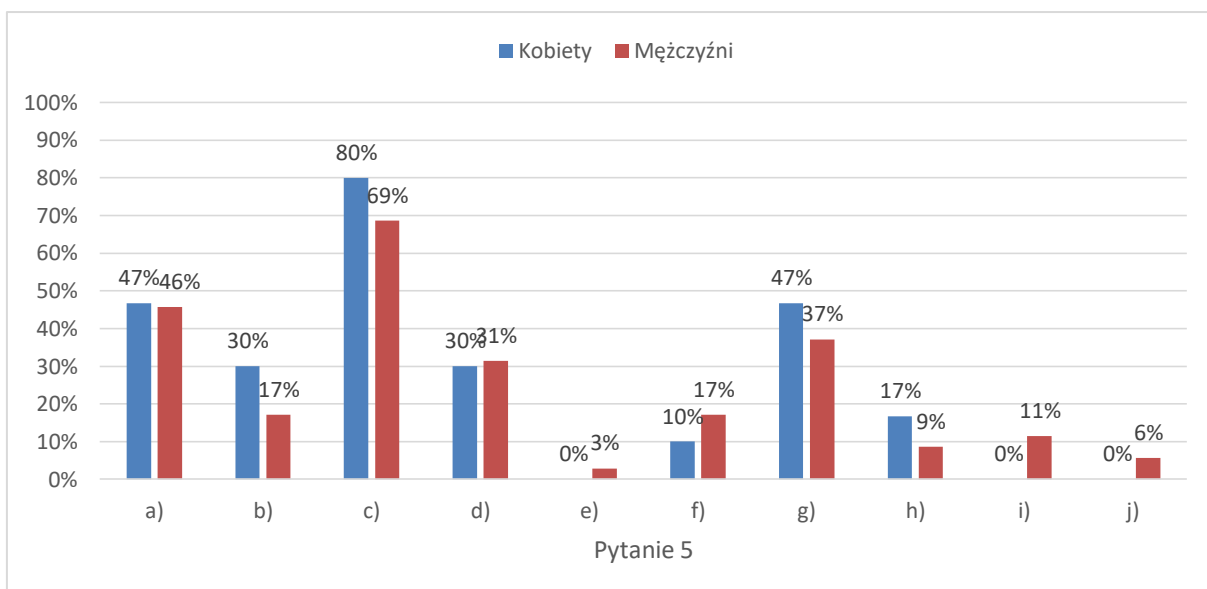


Rysunek 16 Odpowiedzi na pytanie 4 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)



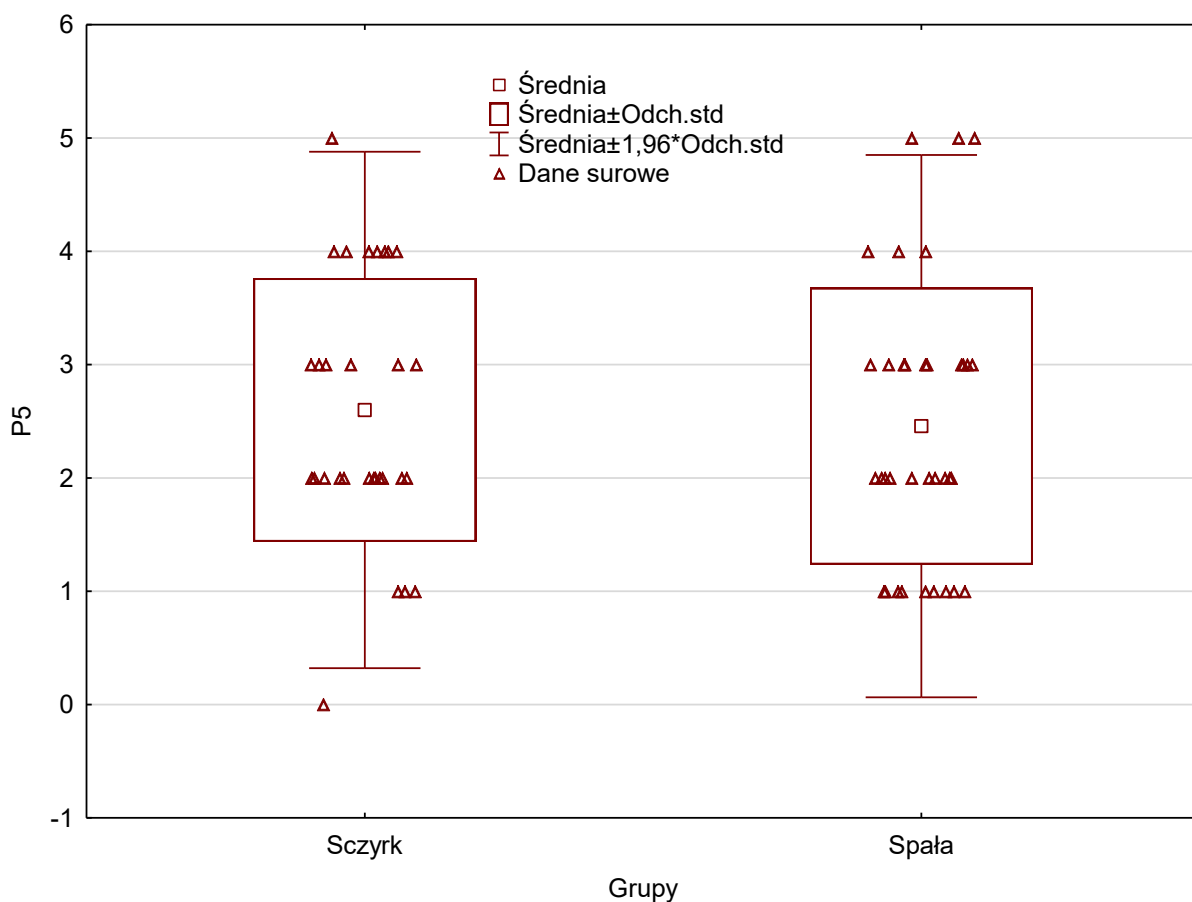
Rysunek 18 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 5 (źródło: opracowanie własne)

Największą różnicę, jeśli chodzi o stosowanie komunikatów w sytuacjach łatwych, obserwujemy w wariancie i) tego pytania ($p=0,057$). Wariant ten dotyczył zostawienia zespołu przez trenera w sytuacji łatwej (patrz rys. 19). Niestety, nie udało się wykazać, że obserwowana różnica jest istotna statystycznie.



Rysunek 19 Odpowiedzi na pytanie 5 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

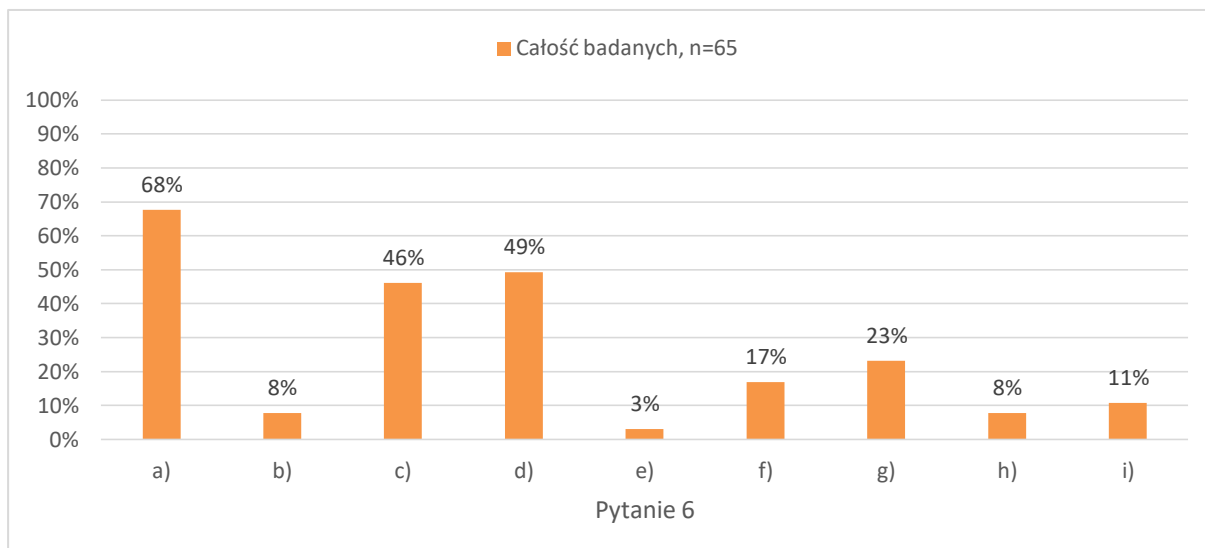
Płeć nie ma istotnego znaczenia również w liczbie stosowanych komunikatów w sytuacjach łatwych ($p=0,632$). Rysunek 20 pokazuje rozkład tych zależności.



Rysunek 20 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 5, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

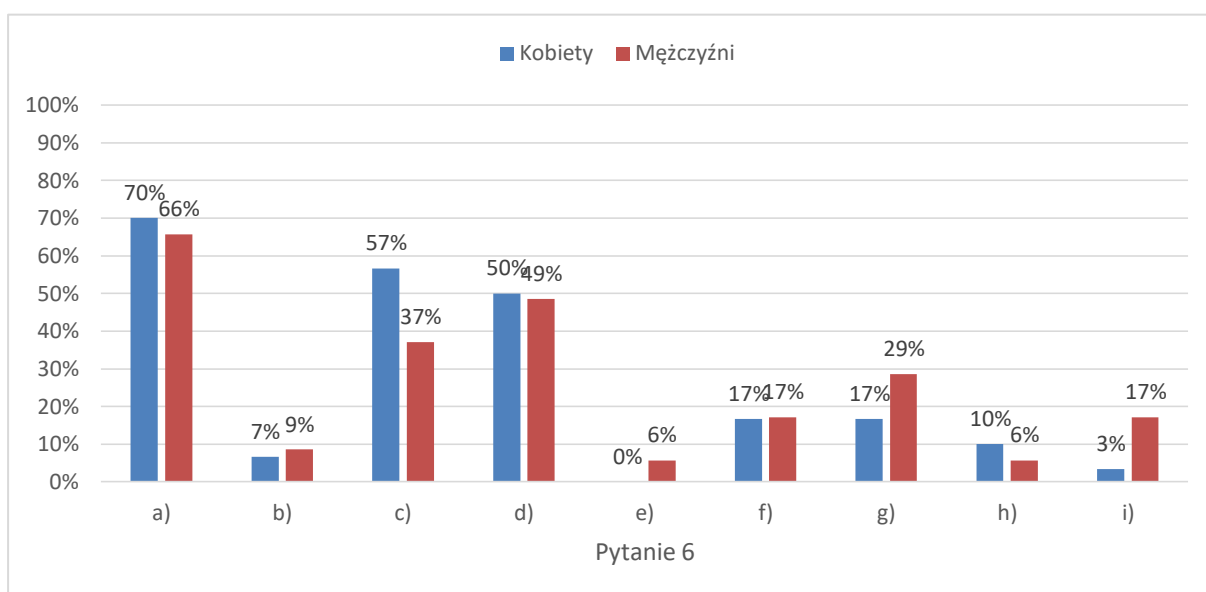
Pyt. 6. Jakie komunikaty najlepiej na Ciebie oddziałują podczas sytuacji łatwych?

Po analizie całości badanych (patrz rys. 21) można dojść do wniosku, że deklarują oni, że najlepiej na nich oddziałują w sytuacjach łatwych komunikaty werbalne w wariacie a) przekazywanie krótkich komunikatów, d) zwracanie się indywidualnie i c) zwracanie się do grupy.



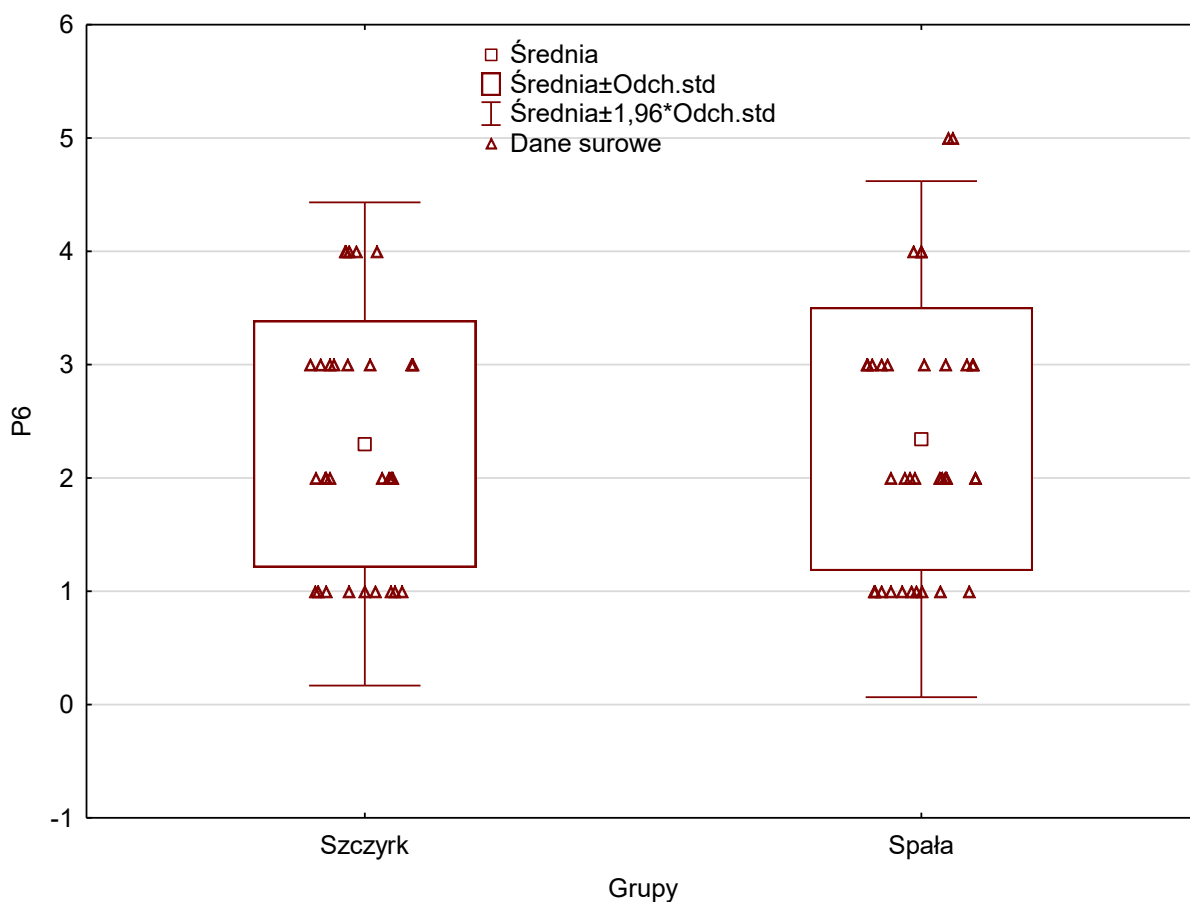
Rysunek 21 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 6 (źródło: opracowanie własne)

Uwzględniając płeć badanych, (patrz rys. 22) zaobserwowano, że wariant i) pytania szóstego różni badanych najwyraźniej (występuje największa różnica procentowa). Niestety, nie udało się wykazać istotności statystycznej tej różnicy ($p=0,075$). Wariant ten dotyczy zostawienia zespołu przez trenera.



Rysunek 22 Odpowiedzi na pytanie 6 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

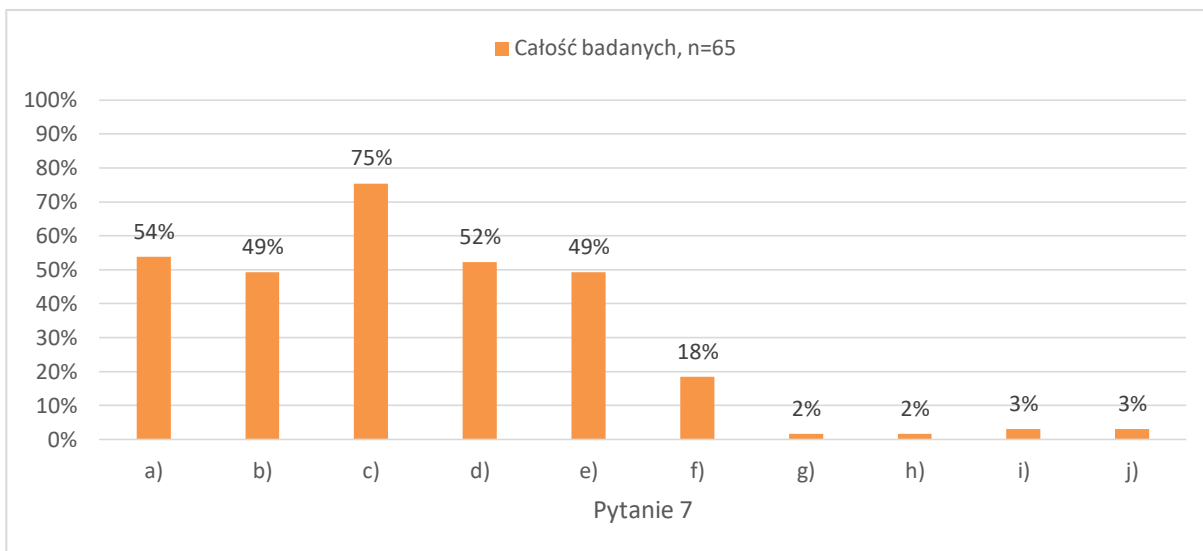
Liczba stosowanych komunikatów działających na zawodników w sytuacjach łatwych deklarowana jest podobnie w grupach płciowych $p=0,879$ (patrz rys. 23).



Rysunek 23 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 6, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

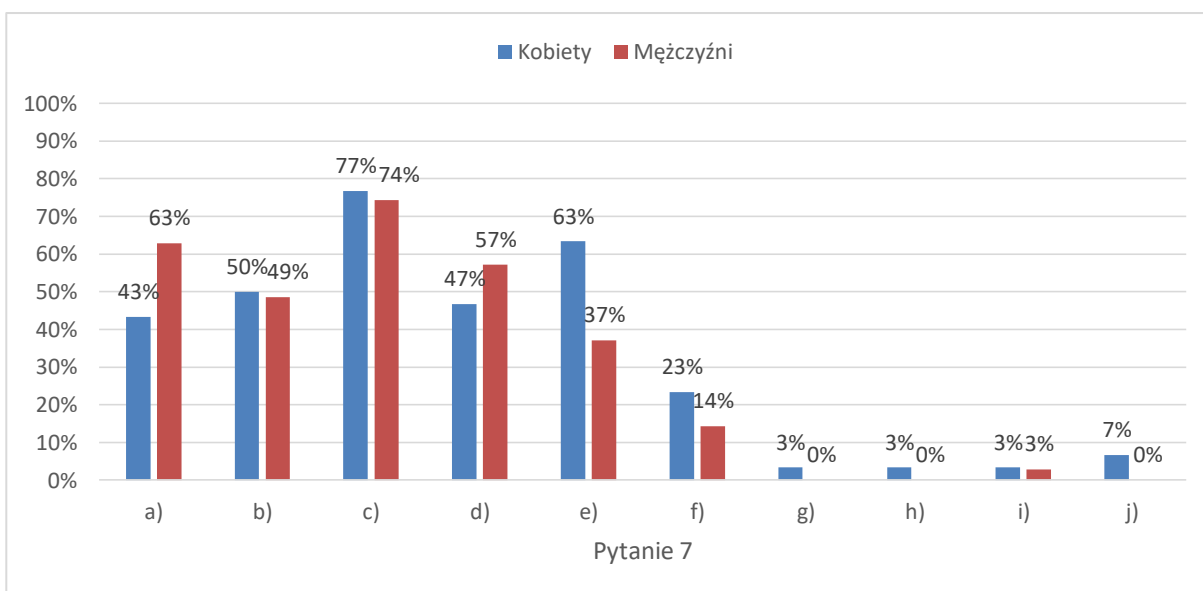
Py. 7. Jak trener komunikuje się z Tobą podczas sytuacji trudnych?

Dominującym wariantem wskazanych środków stosowanych przez trenera jest wariant c) zwracanie się do grupy (patrz rys. 24). Można zwrócić uwagę również na wariant a), b), d) i e). Warianty te kolejno dotyczyły: przekazywania krótkich komunikatów, stosowania długich tłumaczeń, zwracania się indywidualnie oraz podnoszenia głosu.



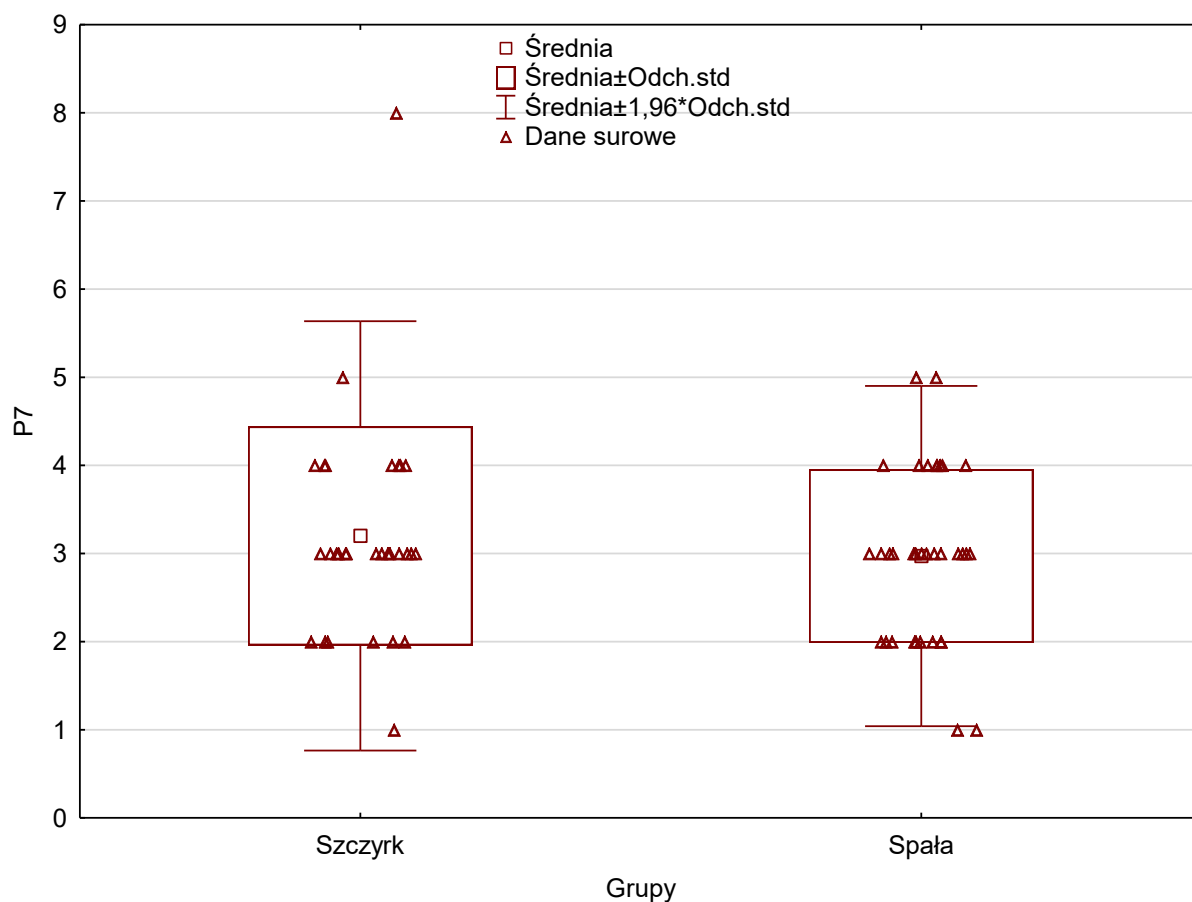
Rysunek 24 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 7 (źródło: opracowanie własne)

Badani wskazują różne struktury stosowanych komunikatów w wariancie e) ($p=0,036$). Wariant ten dotyczył podnoszenia głosu przez trenera (patrz rys. 25).



Rysunek 25 Odpowiedzi na pytanie 7 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

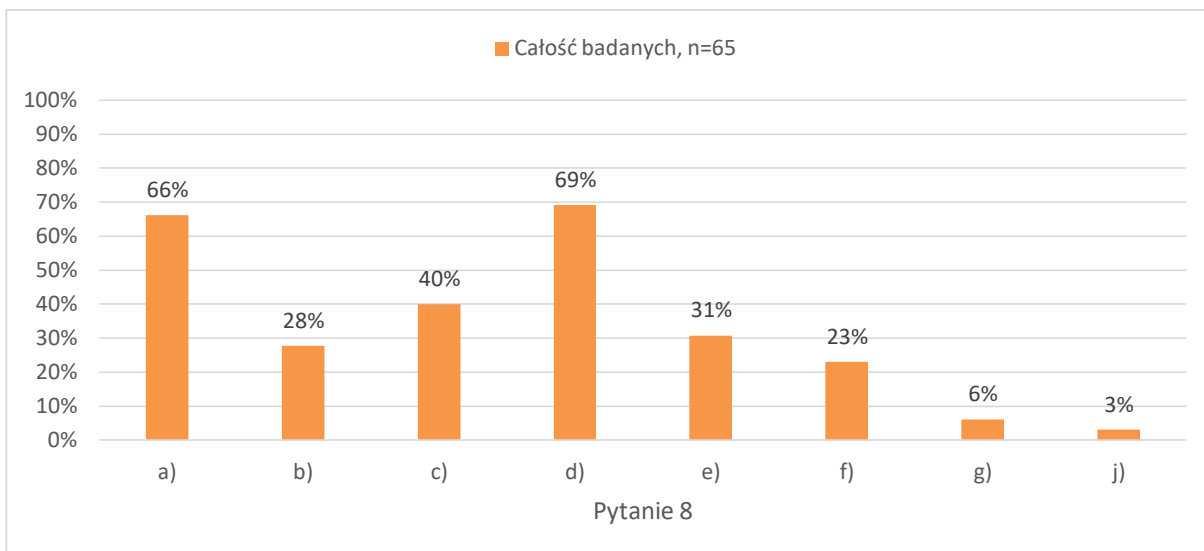
Liczba stosowanych środków w pytaniu 7 jest podobna w grupach płciowych ($p=0,411$). Rysunek 26 pokazuje te zależności.



Rysunek 26 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 7, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

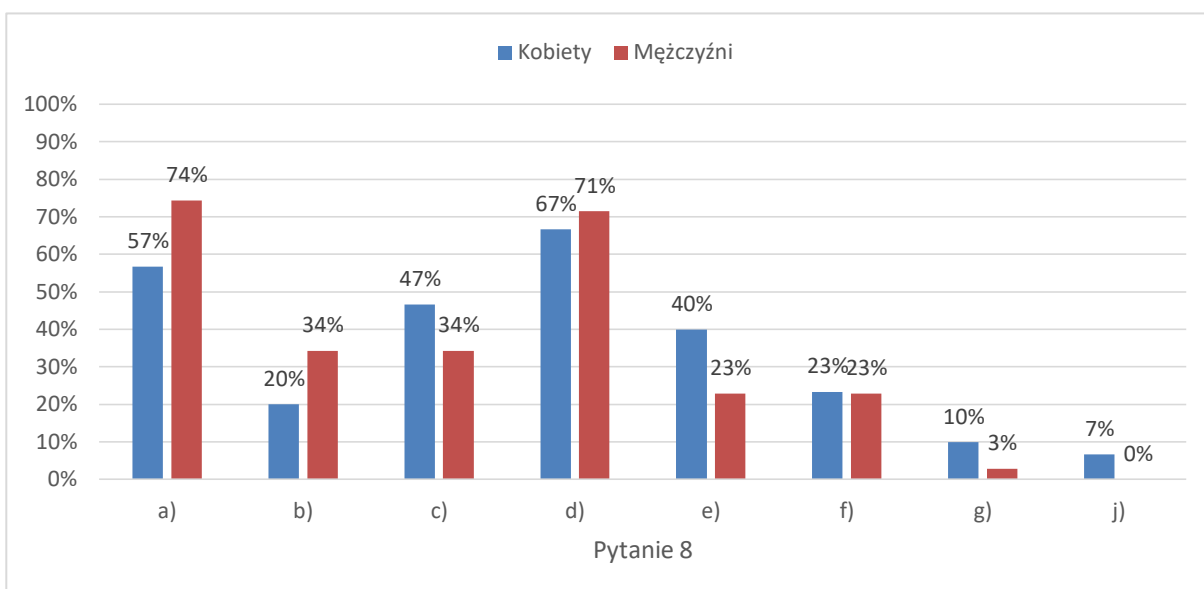
Pyt. 8. Jakie komunikaty najlepiej na Ciebie oddziałują podczas sytuacji trudnych?

Należy zwrócić uwagę, że całość badanych w pytaniu ósmym najczęściej wskazuje wariant d) zwracanie się indywidualnie i a) przekazywanie krótkich komunikatów (patrz rys. 27).



Rysunek 27 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 8 (źródło: opracowanie własne)

Nie wykazano, aby płeć badanych różniła strukturę preferowanych odpowiedzi (patrz rys. 28).

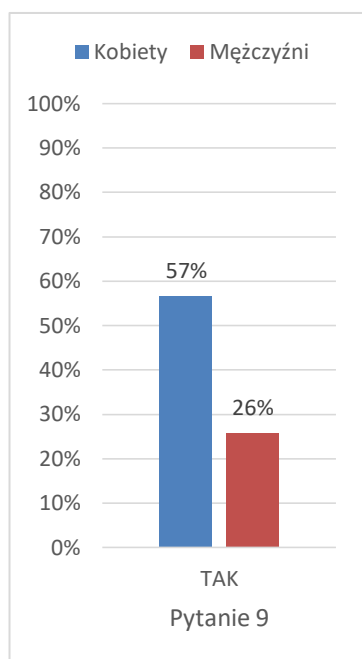


Rysunek 28 Odpowiedzi na pytanie 8 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)



Rysunek 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie o występowanie nieporozumień w zespole

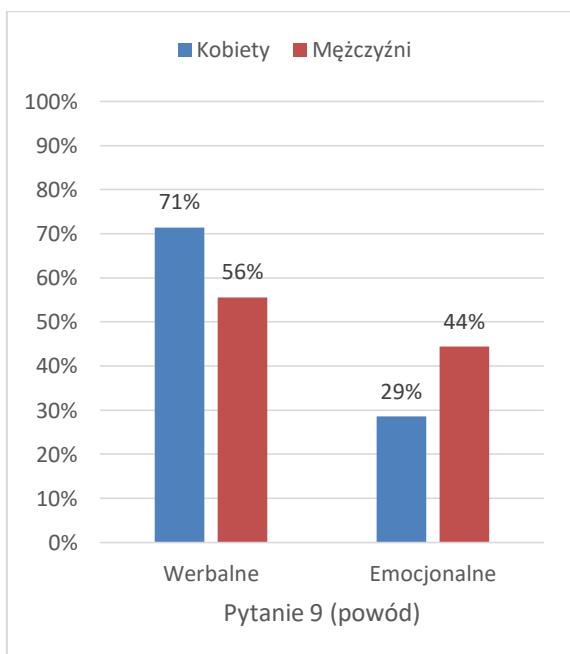
Obserwuje się istotną statystycznie różnicę w odsetku kobiet i mężczyzn zauważających ten problem, jako występujący w zespole ($p=0,011$). Rysunek 31 pokazuje rozkład odpowiedzi ze względu na płeć.



Rysunek 31 Wskazanie występowania nieporozumień w zespole (źródło: opracowanie własne)

Zawodnicy jako powody nieporozumień podają powody werbalne/komunikacyjne lub emocjonalne (patrz rys. 32).

Zarówno kobiety jak i mężczyźni jako częstszy powód nieporozumień wskazują powód werbalny. Natomiast wśród powodów emocjonalnych więcej mężczyzn niż kobiet podaje taki powód nieporozumień. Obserwacja niestety nie jest istotna statystycznie.



Rysunek 32 Powód nieporozumień w zespole (źródło: opracowanie własne)

Jako powody werbalne/komunikacyjne badani siatkarze i siatkarki podają:

- „źle dobrane słowa podczas rozmowy, nadmierne emocje”,
- „brak informacji / rozmowy od trenera”,
- „informacje nie były całościowo przekazywane oraz nie były czasami szczerze”,
- „brak doinformowania w pewnych sytuacjach”,
- „nie zawsze są dobrze sformułowane przekazy, jest wiele niedomówień”,
- „SŁABA KOMUNIKACJA POMIĘDZY TRENERAMI”,
- „TRENERZY MAJĄ ZE SOBĄ SŁABĄ KOMUNIKACJĘ”,
- „trener nie zwracał się wprost do zawodnika”,
- „czasami źle odebranie czegoś lub zły dobór słownictwa”,
- „najczęściej między zawodnikami na boisku. Trenerzy wyrażają się jasno”,
- „nie wyjaśnienie spraw dokładnie, bądź źle zrozumienie danego zagrania”,
- „nie dogadanie w pewnych kwestiach na boisku”,

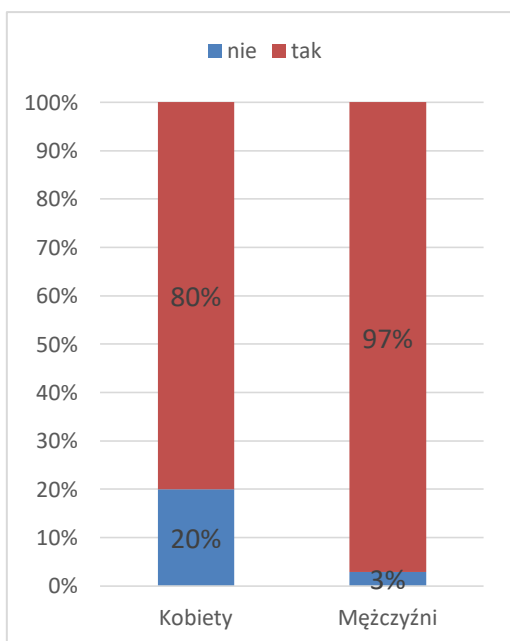
„gdy piłka wpada pomiędzy zawodników a żaden z nich nie krzyknął „moja” / „mam” ”,
„ponieważ gdy nie powie się że ma się piłkę inny zawodnik może przeszkodzić w dobrym przyjęciu piłki”,
„złe zrozumienie polecenia”.

Jako powody emocjonalne ankietowani zawodnicy i zawodniczki podają:

„zbyt luźnej relacji trener-zawodnicza, nie określenie pewnej granicy, nieporozumienia”,
„z powodu braku szacunku do 2 osoby i ignorowanie jej”,
„uważam, że duża różnica wieku ma na to duży wpływ oraz brak pośrednika między nami, a trenerami (osoby będącej na treningach ale nie stojącej po żadnej stronie)”
„nadinterpretacja sytuacji, pochopne osądzanie sytuacji”,
„wynik złego myślenia zawodnika”,
„jednemu zawodnikowi pomyliło się w jakim miejscu jest”,
„zawodnik źle oddziałuje na grupę od dłuższego czasu”,
„przez zachowanie jednego z zawodników”

Pyt. 10. Czy trener rozmawia z Tobą indywidualnie?

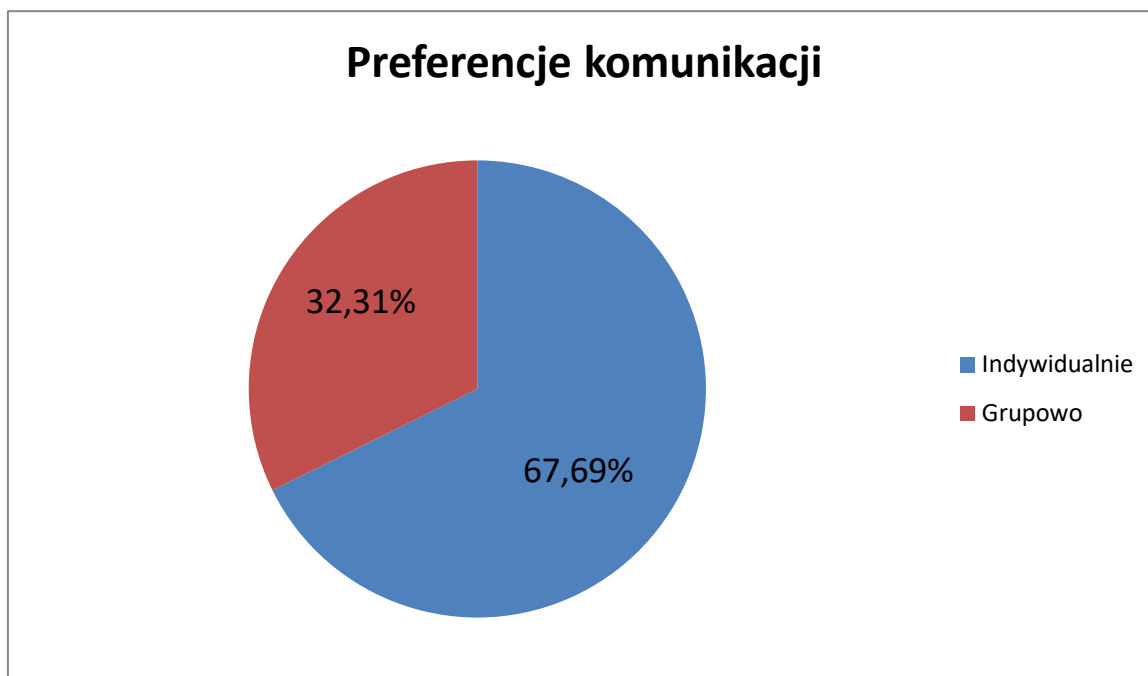
Badani deklarują częściej w grupie mężczyzn (patrz rys, 33), że trenerzy rozmawiają z nimi indywidualnie ($p=0,026$). Obserwacja jest istotna statystycznie, co wskazuje na jej nieprzypadkowy charakter.



Rysunek 33 Procent ankietowanych twierdzących, czy trener rozmawia z nimi indywidualnie (źródło: opracowanie własne)

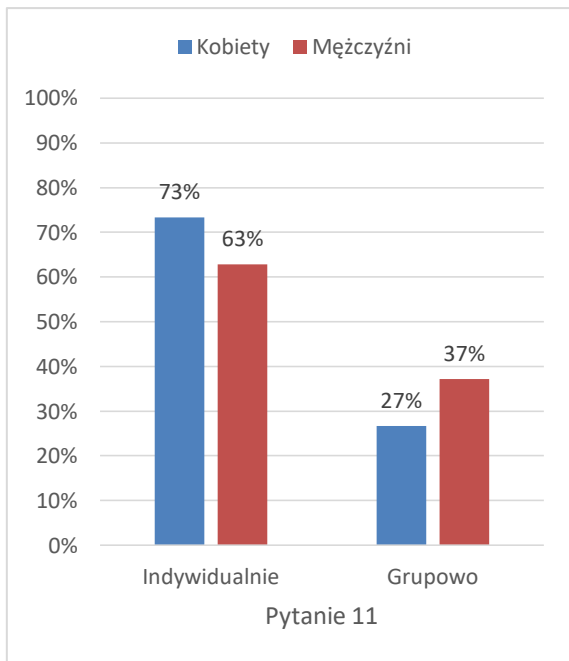
Pyt. 11. Czy Twoim zdaniem lepszy skutek przynosi gdy trener zwraca się indywidualnie, czy do całej grupy?

Wyraźnie większa grupa – prawie 68% ankietowanych wskazuje, że komunikacja indywidualna (trener-zawodnik) przynosi lepszy skutek (patrz rys. 34).



Rysunek 34 Preferencje komunikacji wskazane przez ankietowanych zawodników (źródło: opracowanie własne)

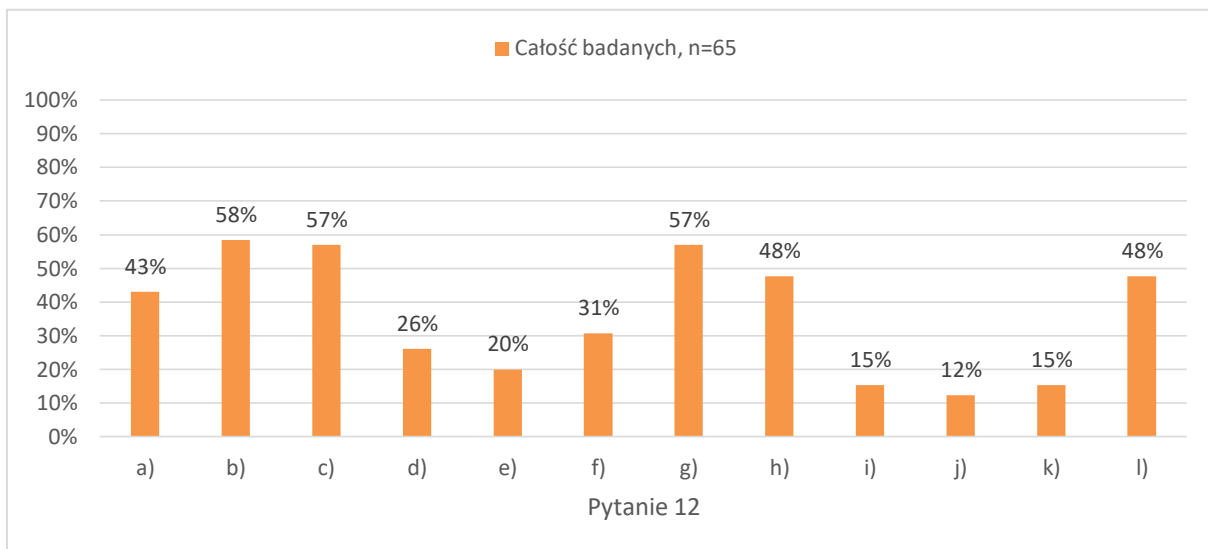
Badani, którzy preferują komunikację indywidualną to częściej kobiety (patrz rys. 35), natomiast wśród deklarujących preferencję komunikacji grupowej znajdują się częściej mężczyźni ($p=0,376$). Niestety, obserwacja nie jest istotna statystycznie.



Rysunek 35 Określenie, w jaki sposób trener komunikuje się z zawodnikami (źródło: opracowanie własne)

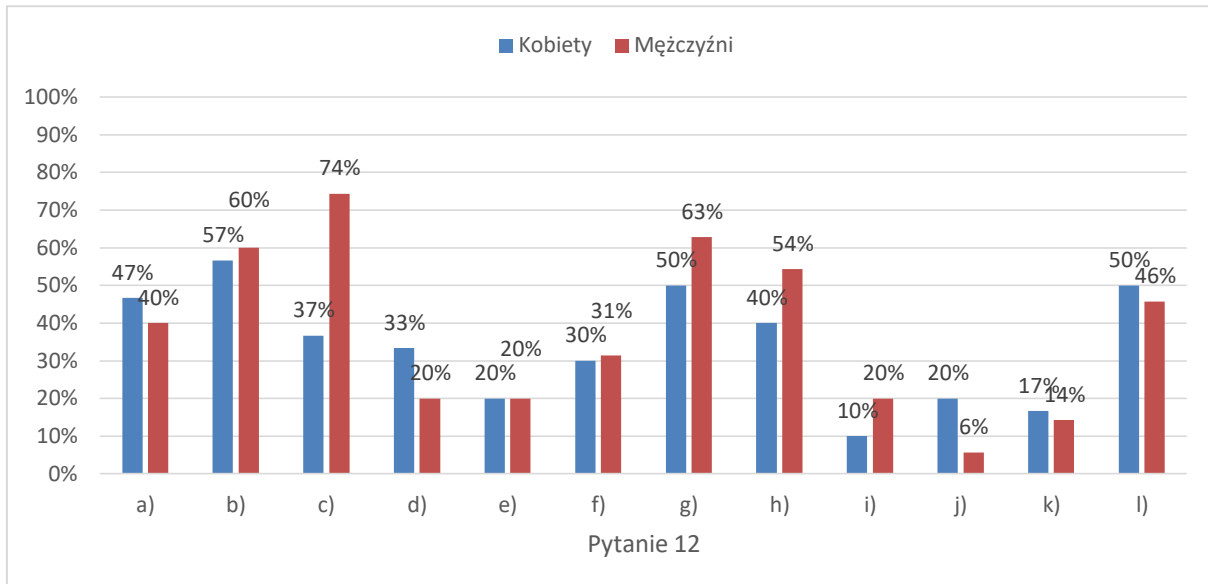
Pyt. 12. W jakich sytuacjach najlepiej działa na Ciebie podejście grupowe trenera?

Obserwujemy duże zróżnicowanie preferencji w komunikacji grupowej (patrz rys. 36). Najczęściej badani wskazywali wariant b), c) i g), natomiast można zwrócić uwagę również na wariant a), h) i l). Warianty te dotyczą: b) gdy omawia ćwiczenie, c) gdy zwraca uwagę na popełniony błąd, g) podczas treningu, a) gdy przekazuje zadania, h) podczas meczu, l) na zgrupowaniu / wyjeździe.



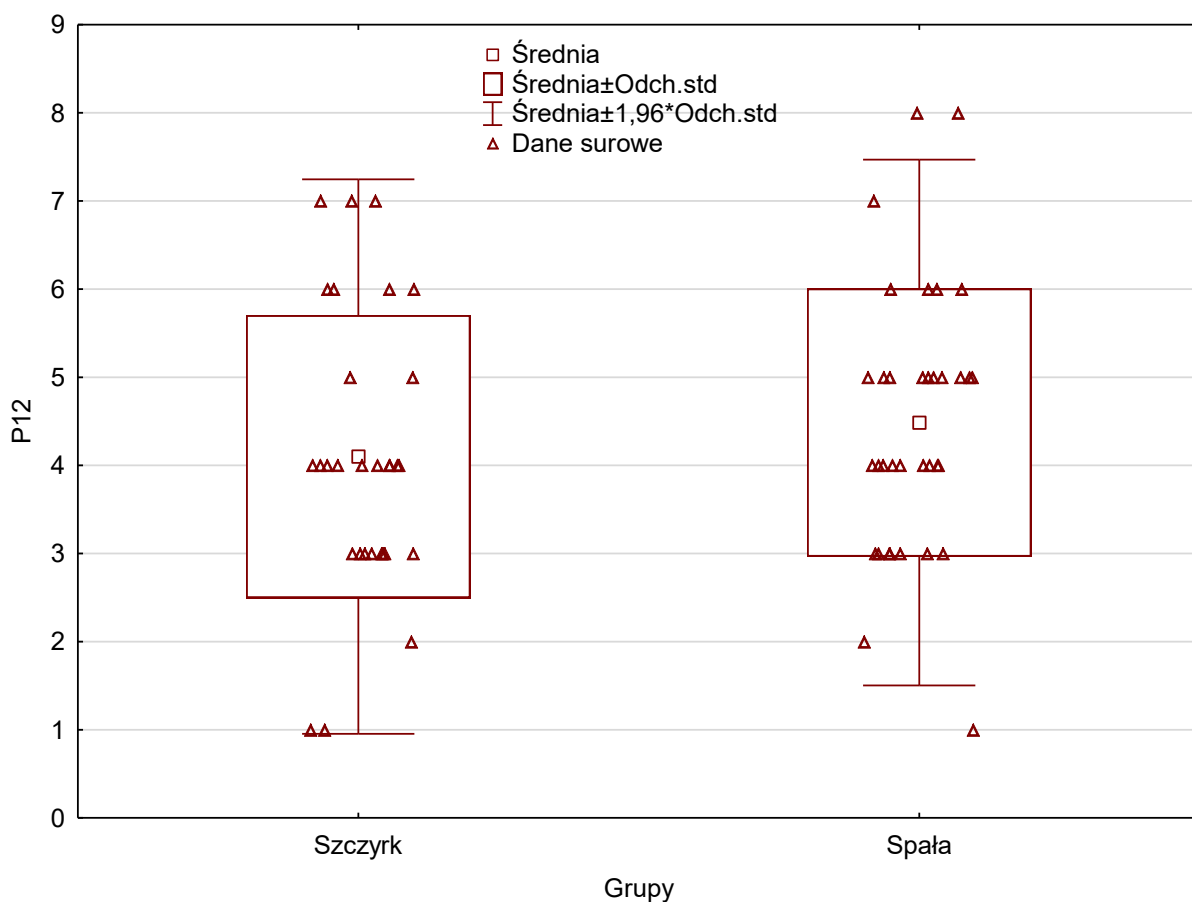
Rysunek 36 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 12 (źródło: opracowanie własne)

Jeśli weźmiemy pod uwagę płeć badanych (patrz rys. 37), to wariant c) pytania dwunastego wykazuje istotnie różne struktury odpowiedzi ($p=0,002$). Wskazuje to na to, że mężczyźni częściej wolą podejście grupowe przy zwracaniu uwagi na popełniony błąd.



Rysunek 37 Odpowiedzi na pytanie 12 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

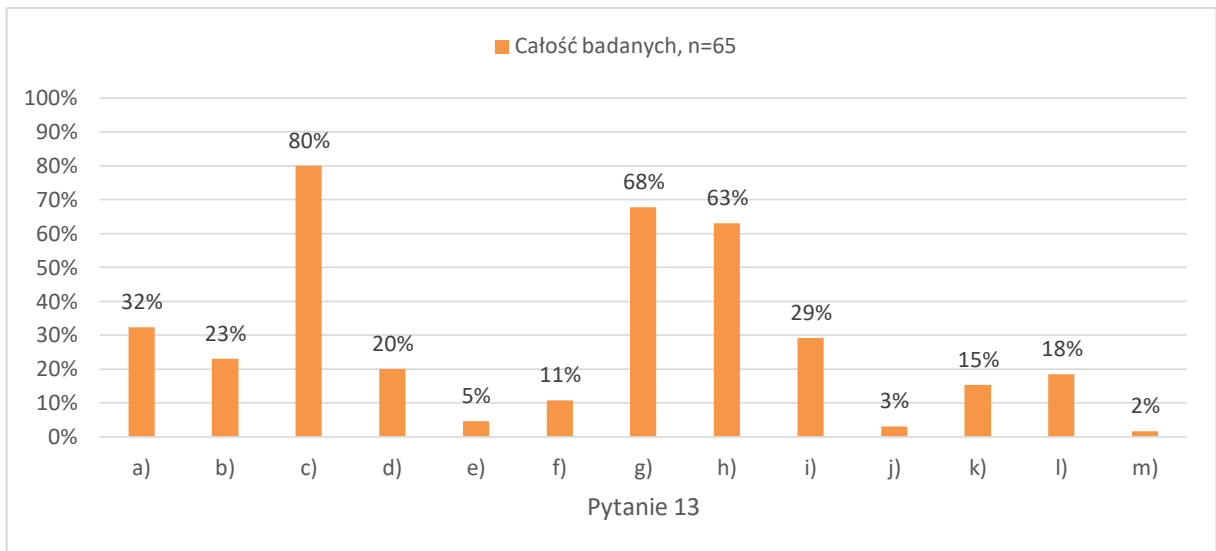
Gdy uwzględnimy płeć badanych, liczba stosowanych środków w sytuacjach opisanych w pytaniu 12 nie ma znaczenia, $p=0,327$ (patrz rys, 38).



Rysunek 38 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 12, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

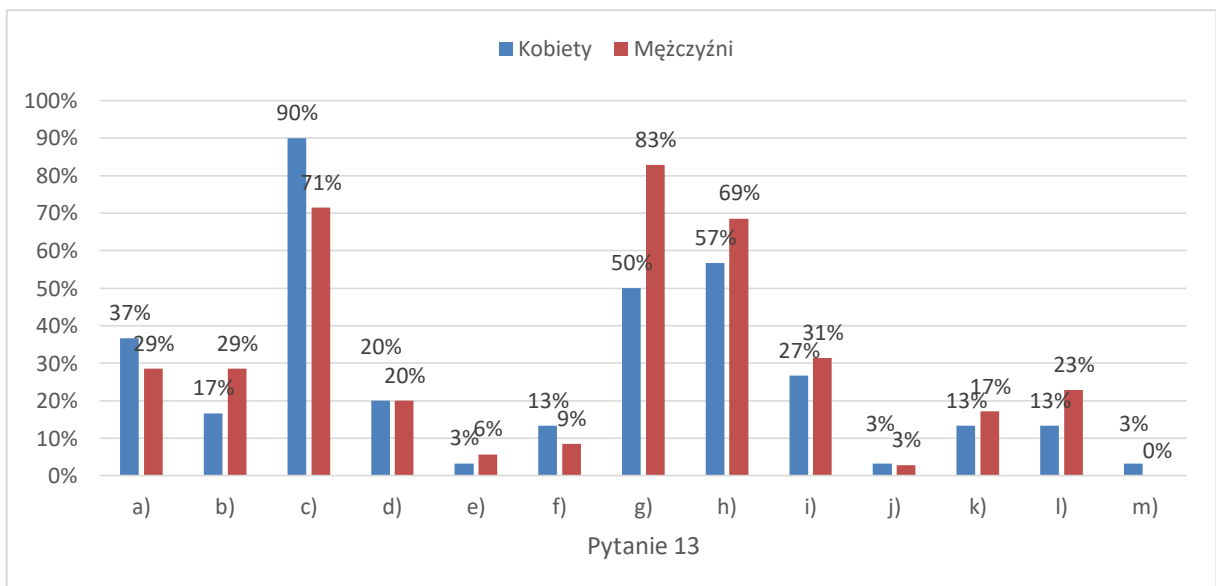
Pyt. 13. W jakich sytuacjach najlepiej działa na Ciebie podejście indywidualne trenera?

W kolejnym pytaniu całość badanych (patrz rys. 39) wskazuje najczęściej na warianty c), g) i h). Odpowiadają one kolejno: zwracania uwagi na popełniony błąd, podczas treningu oraz podczas meczu.

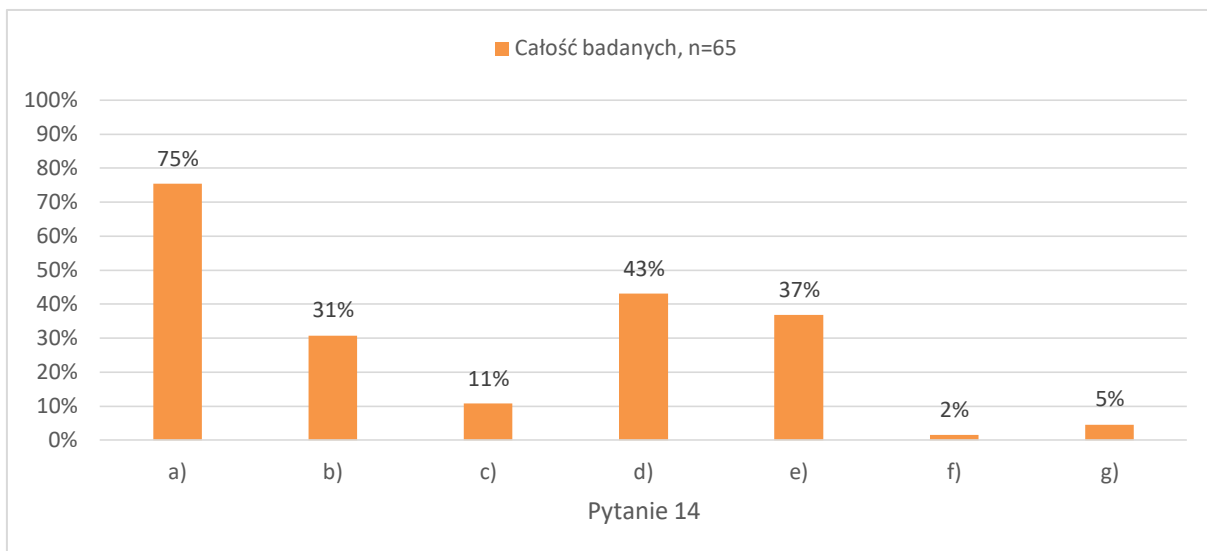


Rysunek 39 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 13 (źródło: opracowanie własne)

Gdy uwzględnimy płeć badanych, (patrz rys 40) struktura odpowiedzi różnicuje ich istotnie w wariancie g) tego pytania ($p=0,004$). Mężczyźni częściej zaznaczają, że lepiej działa na nich podejście indywidualne podczas treningów.

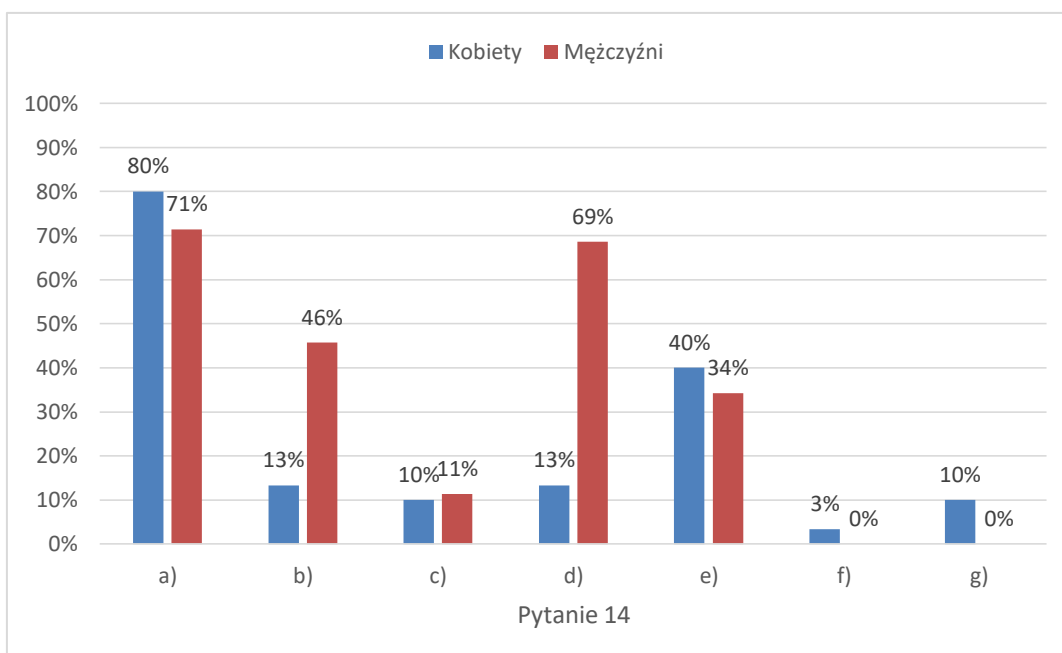


Rysunek 40 Odpowiedzi na pytanie 13 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)



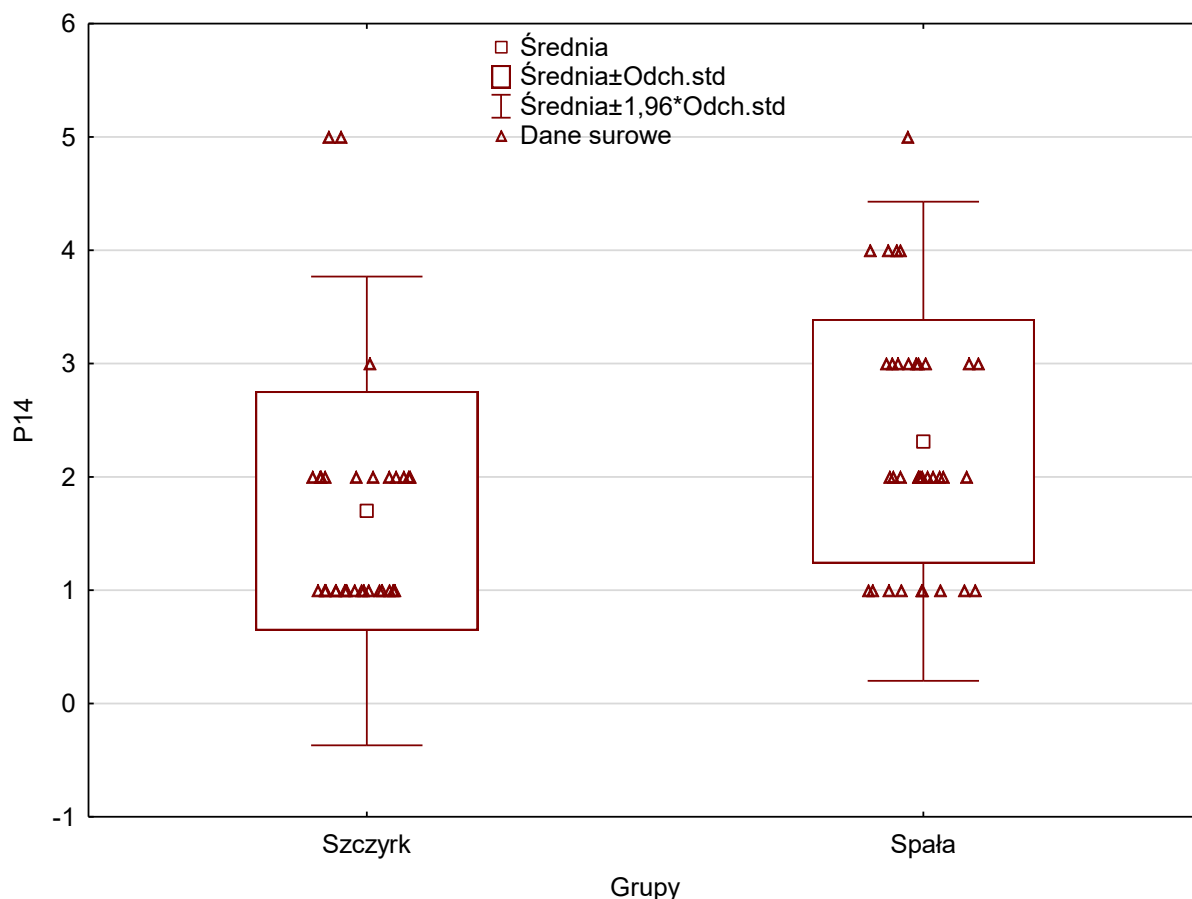
Rysunek 42 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 14 (źródło: opracowanie własne)

Obserwuje się istotne statystycznie różnice w b) ($p=0,004$) i d) ($p<0,001$) wariancie tego pytania. W obu przypadkach mężczyźni częściej wybierają te opcje (patrz rys. 43). Opcje te dotyczą: b) na siłowni, d) w internecie.



Rysunek 43 Odpowiedzi na pytanie 14 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

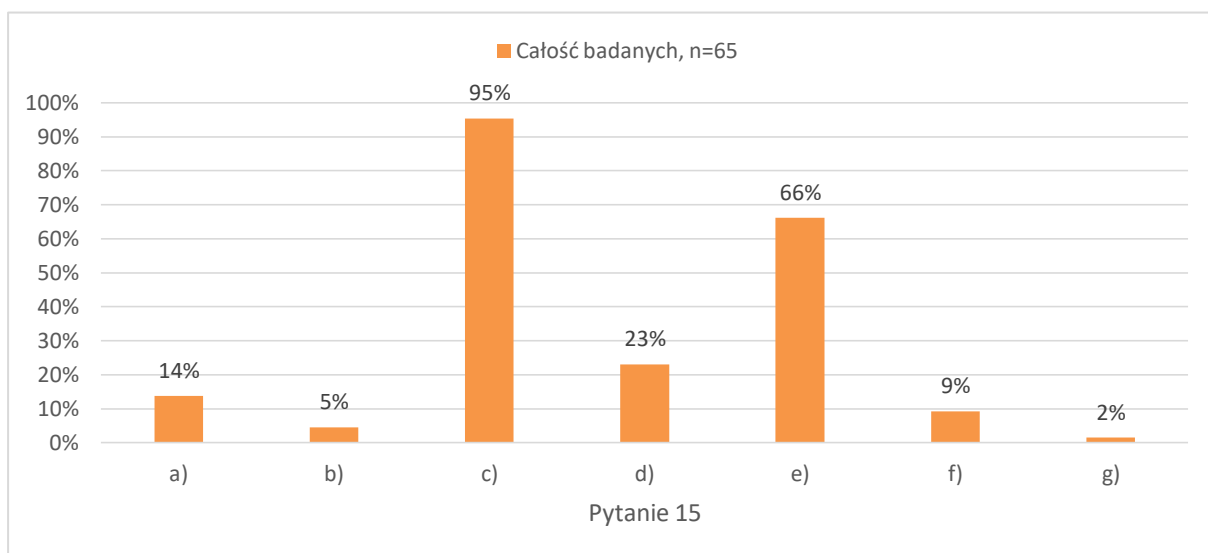
Należy wskazać, że liczba miejsc wykorzystywanych do rozmów w grupach kobiet i mężczyzn różni się istotnie statystycznie ($p=0,024$). Różnorodność miejsc prowadzonych rozmów z trenerem jest istotnie większa w grupie mężczyzn (patrz rys. 44).



Rysunek 44 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 14, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

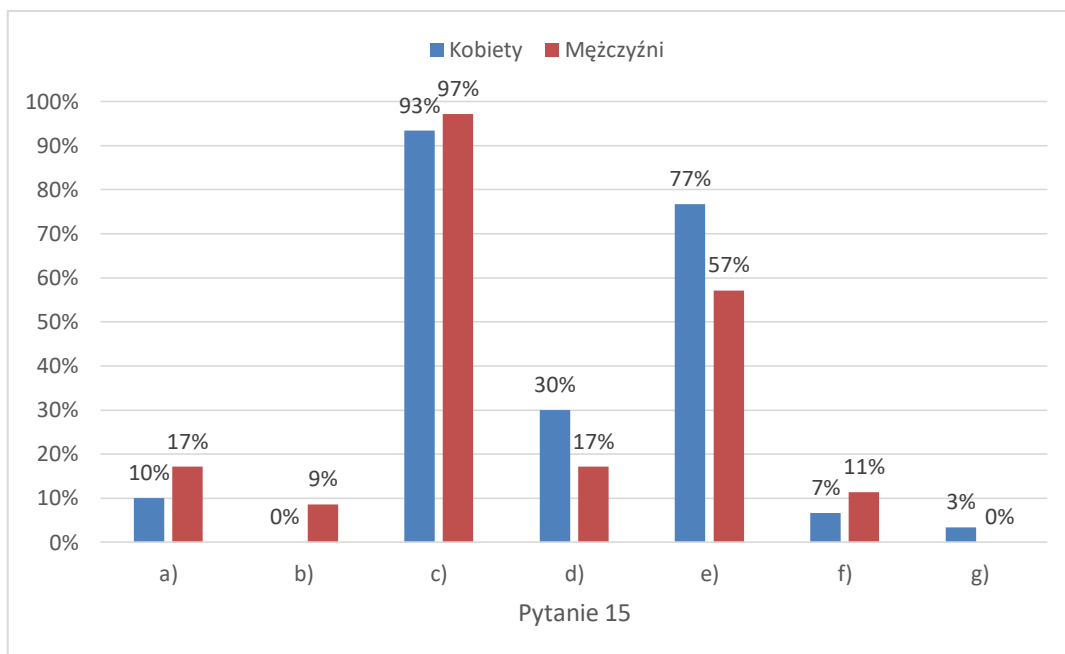
Pyt. 15. Jakie komunikaty werbalne najlepiej oddziałują na Ciebie w szatni przed meczem?

Respondenci wskazali, że w szatni przed meczem najlepiej oddziałuje na nich wariant c) przypomnienie założeń meczowych lub e) rozluźnienie atmosfery (patrz rys. 45).



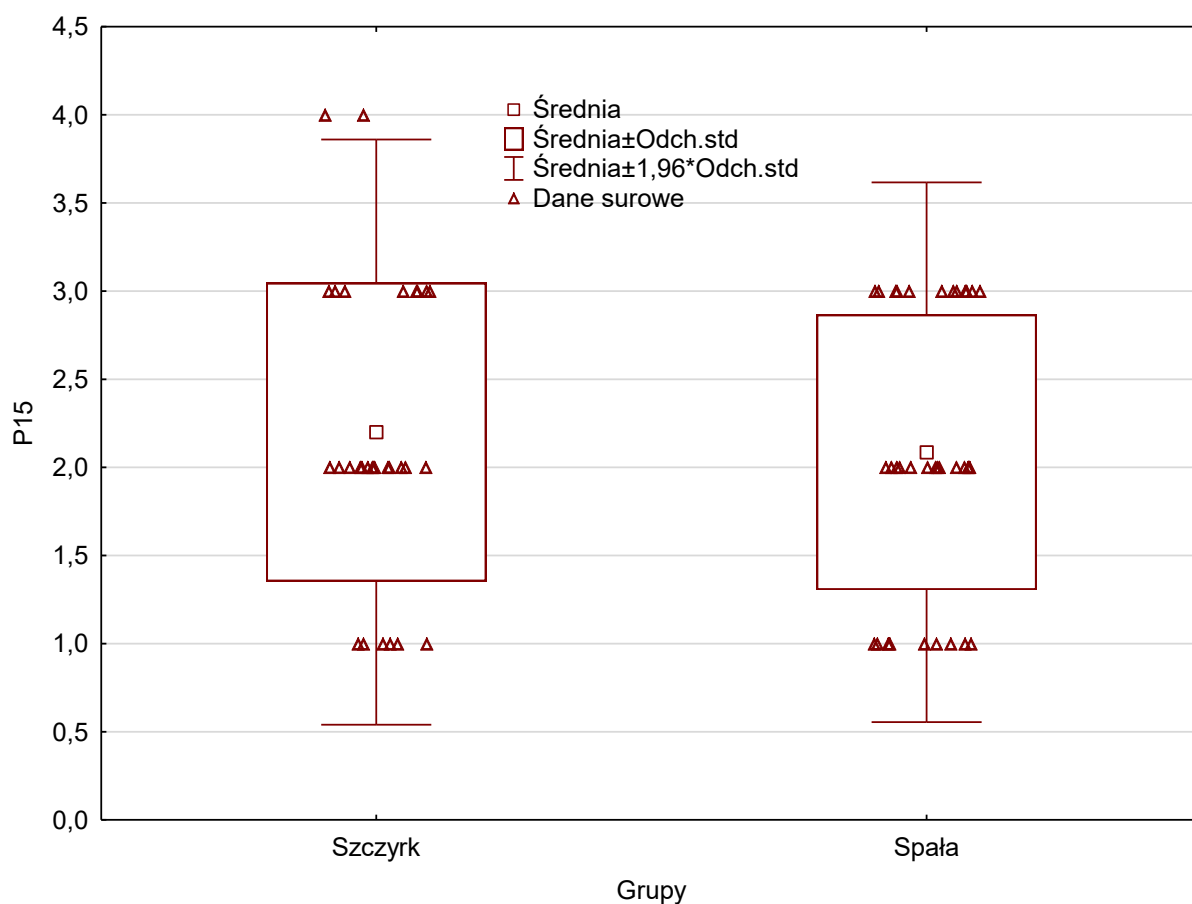
Rysunek 45 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 15 (źródło: opracowanie własne)

Preferencje tych wariantów nie są zależne od płci badanych ($p > 0.05$), czyli struktura odpowiedzi nie różni się istotnie statystycznie (patrz rys. 46).



Rysunek 46 Odpowiedzi na pytanie 15 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

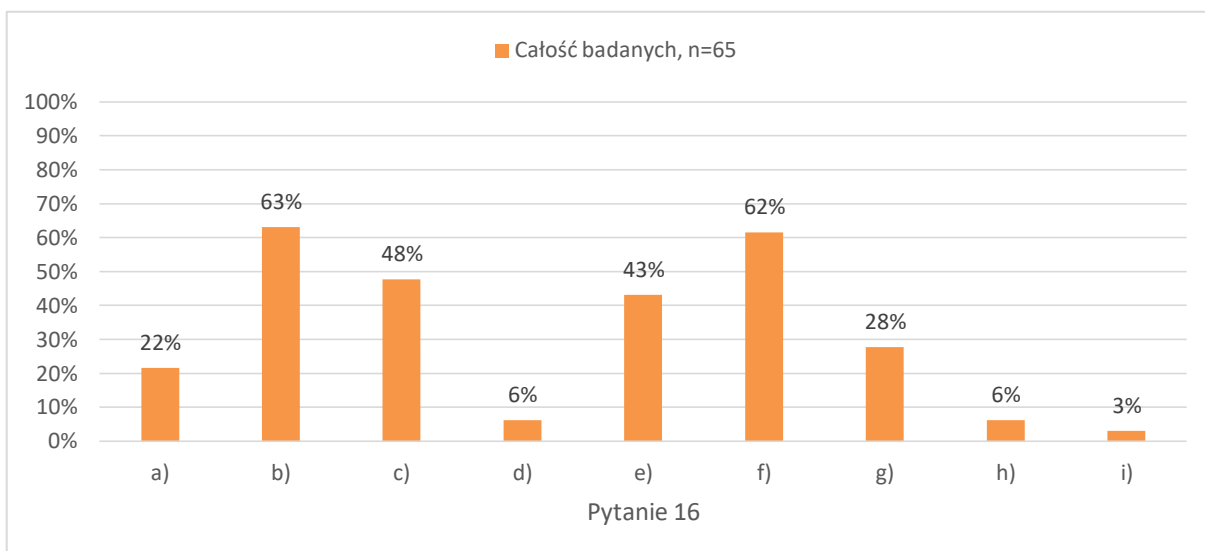
Liczba komunikatów zdefiniowanych w pytaniu 15 nie jest zależna od płci badanych, $p=0,786$ (patrz rys. 47).



Rysunek 47 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 15, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

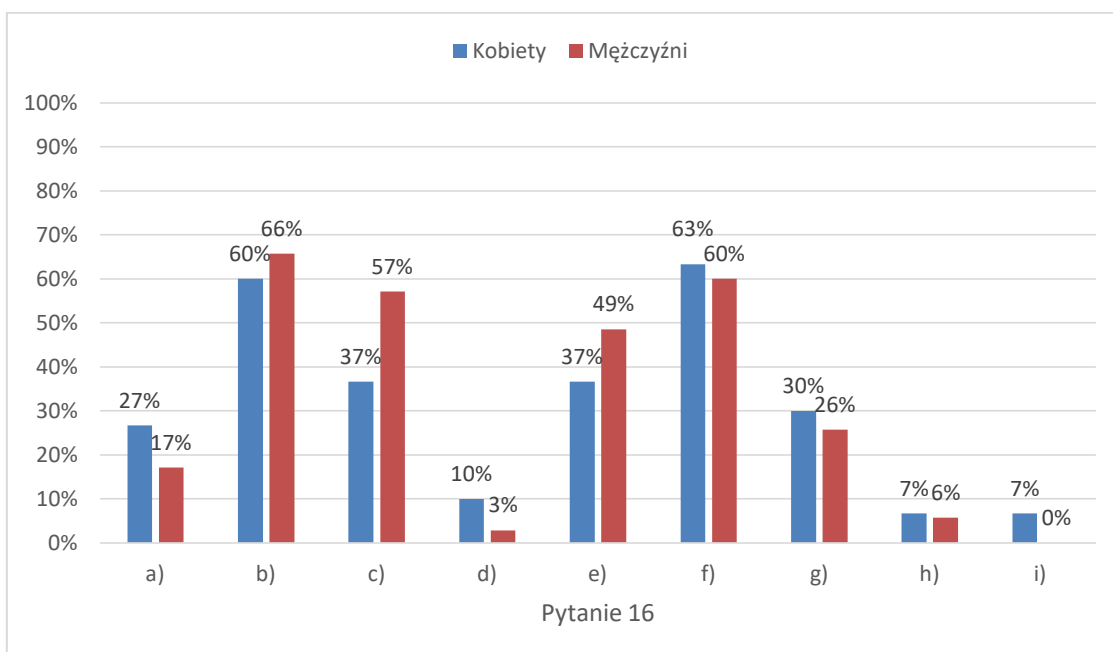
Pyt. 16. Jakie środki stosowane przez trenera najlepiej oddziałują na Ciebie w sytuacji stresowej?

Badani wykazują dużą różnorodność preferencji, jeśli chodzi o środki stosowane przez trenera w sytuacji stresowej, które na nich oddziałują (patrz rys. 48). Najczęściej wskazują wariant b) i f), a następnie kolejno c) i e). Warianty te dotyczą kolejno: b) rozmowa indywidualna na boku, f) zwrócenie uwagi na aspekt techniczny, nie sam błąd, c) zwracanie się do grupy, e) wskazanie popełnionych błędów.



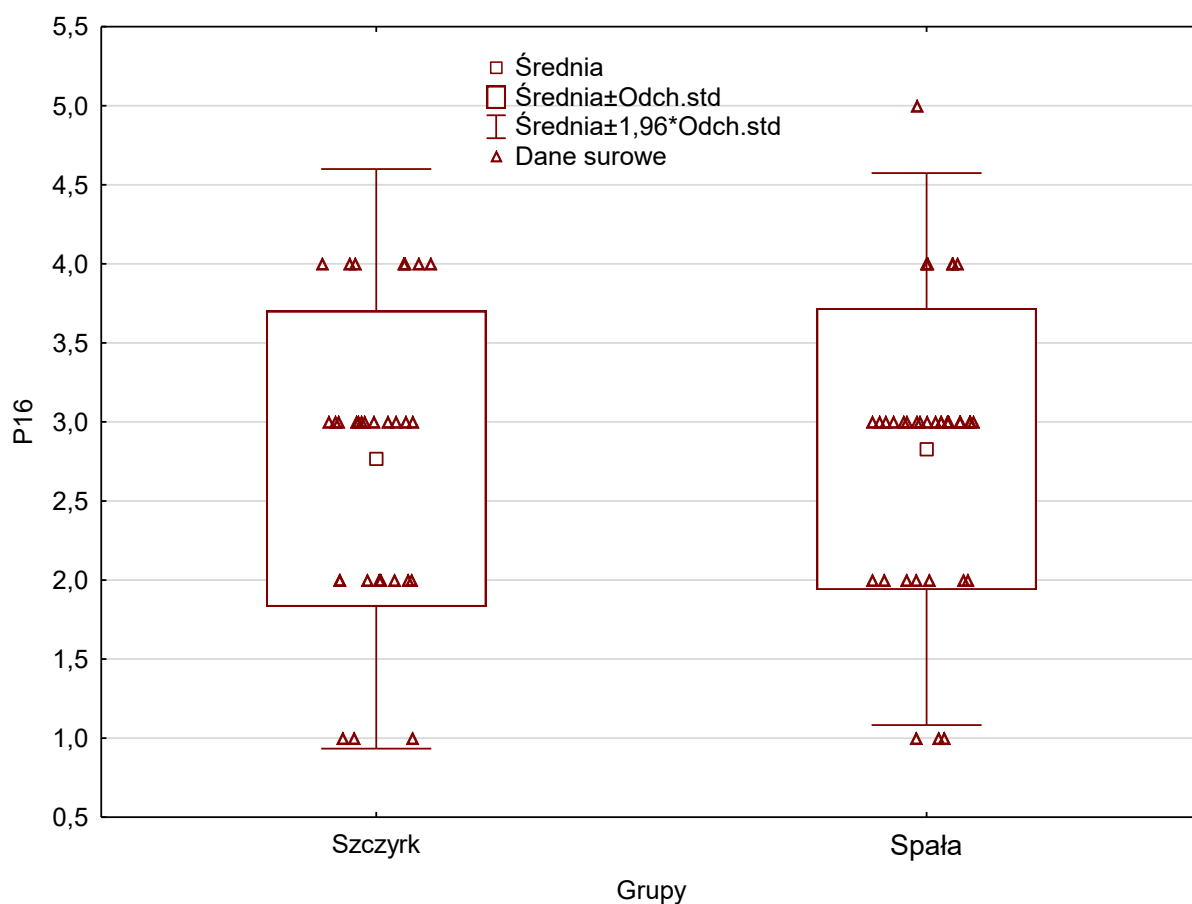
Rysunek 48 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 16 (źródło: opracowanie własne)

Nie wykazano, aby płeć badanych różnicowała strukturę odpowiedzi (patrz rys. 49).



Rysunek 49 Odpowiedzi na pytanie 16 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

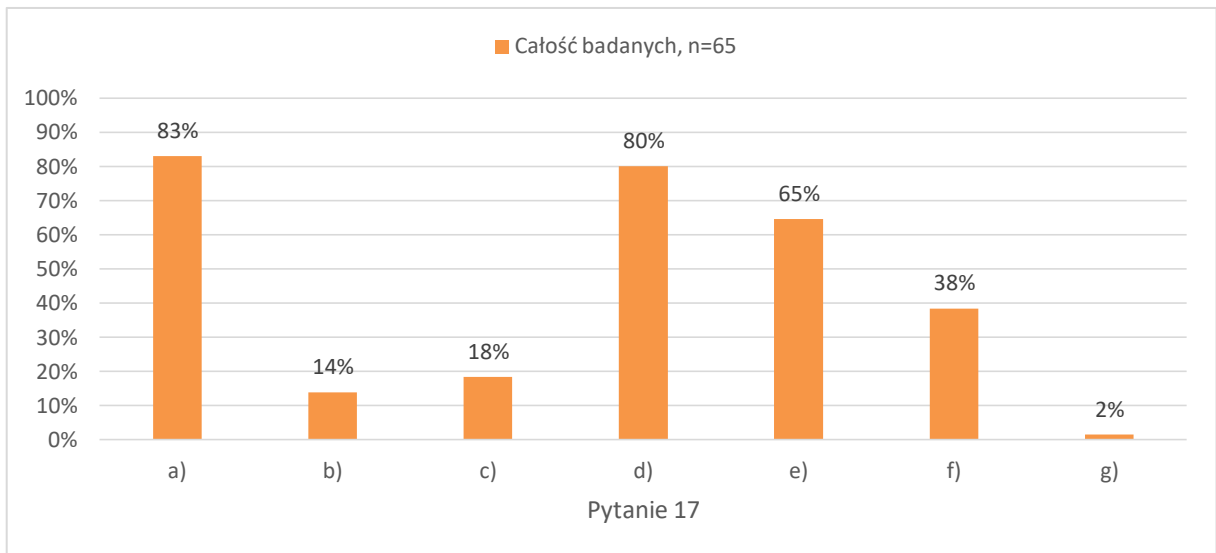
Liczba stosowanych środków zdefiniowanych w pytaniu 16 jest podobna w obu grupach płciowych ($p=0,786$). Rysunek 50 pokazuje te podobieństwa.



Rysunek 50 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 16, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

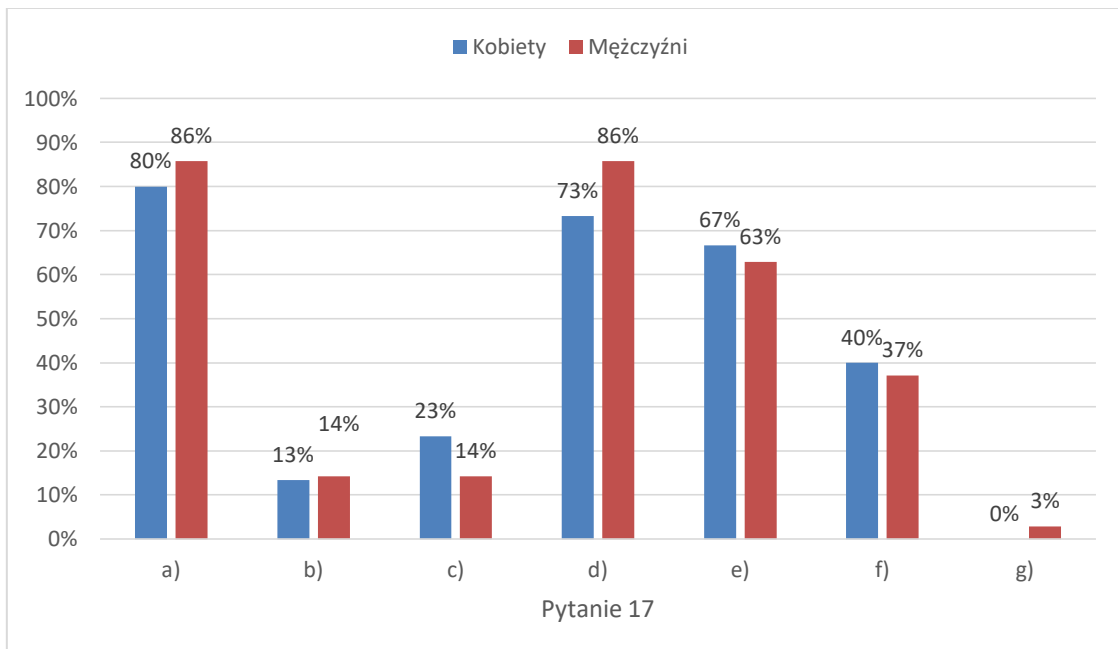
Pyt. 17. Jakie zwroty / słowa stosowane przez trenera najlepiej na Ciebie oddziałują?

Obraz całości badanych ukazuje, że najczęściej oddziałują na nich środki przedstawione w wariancie a) i d), a następnie e) i f) (patrz rys. 51). Dotyczyły one: a) krótkie komunikaty, d) zwracanie uwagi na popełnione błędy, e) pozytywne komunikaty, f) pochwały.



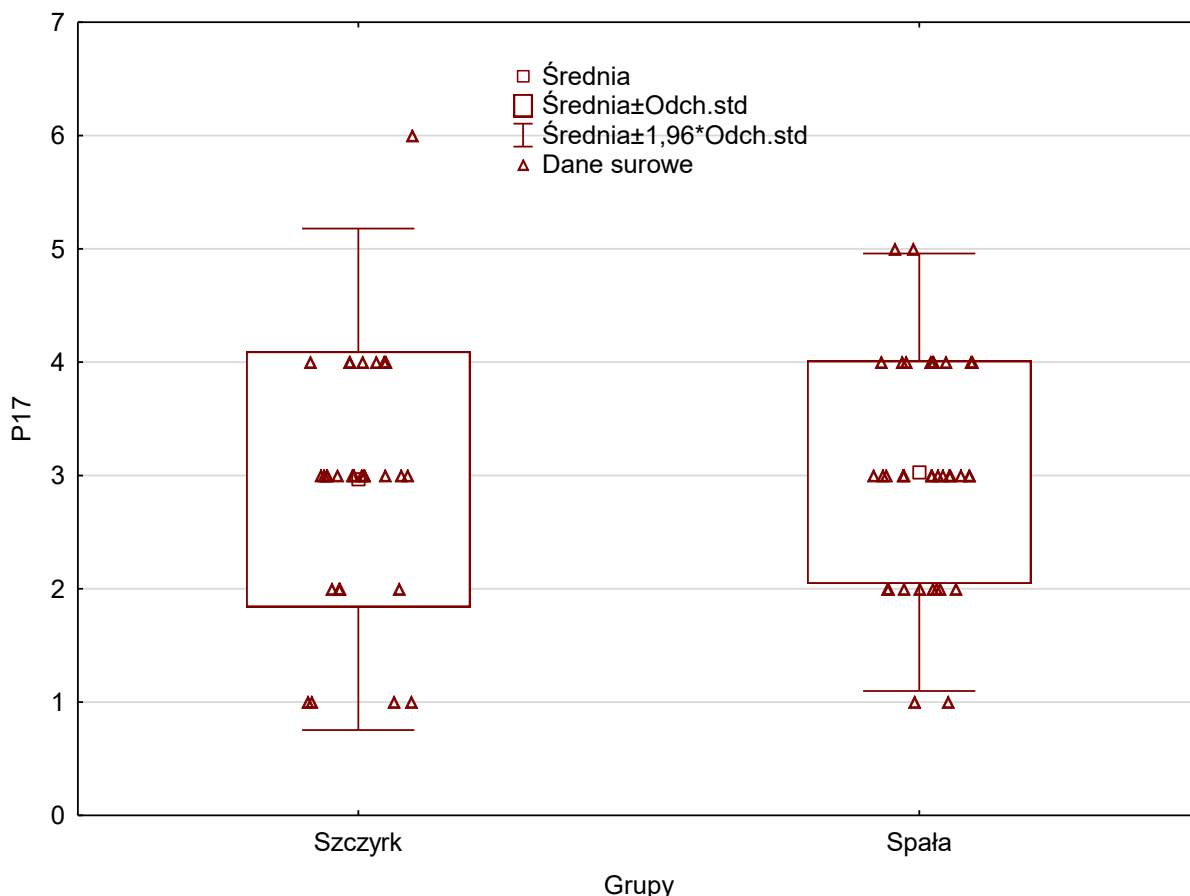
Rysunek 51 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 17 (źródło: opracowanie własne)

Nie obserwuje się istotnych statystycznie preferencji któregoś z wariantów pytania 17 w grupach płciowych (patrz rys, 52).



Rysunek 52 Odpowiedzi na pytanie 17 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)

Liczba wybieranych opcji w tym pytaniu nie różni się istotnie statystycznie, gdy weźmiemy pod uwagę płeć badanych, $p=0,814$ (patrz rys. 53).



Rysunek 53 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 17, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)

Badani zawodnicy zwrócili uwagę, że trenerzy podczas treningów najczęściej zwracają się do grupy lub indywidualnie (w tym samym stopniu), a także przekazują krótkie komunikaty oraz stosują długie tłumaczenia.

W dużym stopniu pokrywa się to z odpowiedziami trenerów gdyż oni sami stwierdzili, że najczęściej zwracają się do konkretnej zawodniczki / zawodnika, a także zwracają się do całej grupy, np. w momencie omawiania ćwiczenia bądź objaśnienia założeń treningu. Obserwacja również pokazuje, że trenerzy zarówno przekazują krótkie komunikaty, jak i stosują dłuższe tłumaczenia.

Ciekawe jest, że sporo trenerów (9 z 16) zadeklarowało, że na treningach zdarza im się podnosić głos, a nawet krzyczeć. Wiąże się to ze zdenerwowaniem na zawodników lub chęcią „wstrząśnięcia”. Zawodnicy jednak nie zwrócili na to aż takiej uwagi.

Na samych zawodników (ich zdaniem) najlepiej działa przekazywanie krótkich komunikatów oraz zwracanie się do nich indywidualnie.

Ankietowani zawodnicy zaobserwowali, że podczas meczów trenerzy najczęściej przekazują krótkie komunikaty, a także zwracają się do grupy oraz indywidualnie do sportowców. Jedna trzecia respondentów zwróciła również uwagę, że trenerzy podczas meczu podnoszą głos.

Trenerzy z kolei twierdzili, że podczas meczów stosują bardzo dużo słów-kluczy, przekazują konkretne, krótkie komunikaty, a także zwracają się do konkretnej zawodniczki / zawodnika. Szkoleniowcy nie wymieniali podnoszenia głosu i krzyczenia, jako częsty sposób komunikacji podczas meczów.

Zawodnicy natomiast uważają, że podczas meczu najlepiej oddziałuje na nich przekazywanie krótkich komunikatów, a także zwracanie się indywidualnie przez trenera do danego gracza. Zarówno trenerzy jak i zawodnicy stwierdzili, że oddziaływanie na meczu ma inny charakter niż podczas treningu.

W sytuacjach łatwych zawodnicy wskazywali, że trenerzy najczęściej zwracają się do grupy, przekazują krótkie komunikaty, a także żartują.

Badani trenerzy są zdania, że najczęściej przekazują informacje taktyczne, przypominają założenia danego meczu oraz chwalą swoich zawodników podczas sytuacji łatwych. Zwracali uwagę również na poważny ton głosu przekazywanych informacji, aby zespół się nie rozprężył, gdyż (jak sami mówili) z łatwym przeciwnikiem wcale nie musi być łatwo wygrać. Dwóch trenerów również twierdziło, że mimo tej powagi i pilnowania zespołu, aby był on skoncentrowany, oczywiście zdarza im się zażartować w celu rozładowania atmosfery.

Sami gracze twierdzą, że podczas sytuacji łatwych najlepiej na nich działa przekazywanie krótkich komunikatów, zwracanie się indywidualnie, a także podejście grupowe.

Jeśli chodzi o sytuacje trudne, zawodnicy obserwowali, że trenerzy najczęściej zwracają się do grupy. Często także przekazują krótkie komunikaty, zwracają się indywidualnie, a także w równym stopniu stosują długie tłumaczenia oraz podnoszą głos.

Szkoleniowcy w wywiadach podali, że podczas sytuacji trudnych najczęściej przekazują informacje i rady merytoryczne, a także próbują wzbudzać emocje, stosując mowy pobudzające. Starają się także, aby przekazywane informacje były pozytywne, gdyż jak

twierdzą, trzeba utrzymywać pozytywne nastawienie graczy. Trenerzy także zwracali uwagę na rozmowy indywidualne z zawodnikami, a także na konkretne, zwięzłe informacje, przypominanie założeń, a także dialog z zespołem. Trenerzy jasno określili, że sytuacja trudna znacząco różni się od sytuacji łatwej i wtedy skupiają się na innych elementach i sposobach oddziaływania na graczy.

Sportowcy uważają, że podczas sytuacji trudnych najlepiej oddziałują na nich: zwracanie się indywidualnie oraz przekazywanie krótkich komunikatów. Podejście grupowe oddziałuje w mniejszym stopniu i tylko 1/3 ankietowanych uważa, że działa na nich podnoszenie głosu przez trenera. Mniej niż 30% zawodników wskazuje, że działa na nich także stosowanie długich tłumaczeń oraz podawanie przykładów.

Wszyscy trenerzy zgodnie stwierdzili, że w każdym zespole zdarzają się nieporozumienia wynikające z błędnej komunikacji werbalnej. Warto zwrócić uwagę, że tylko 40% zawodników wskazywało na ten problem. Warto jednak skupić się na powodach podawanych zarówno przez trenerów, jak i ich zawodników. Obie grupy badanych stwierdziły, że często nieporozumienia wynikają z powodu złej interpretacji, mało precyzyjnego komunikatu lub braku skupienia i chwilowego rozkojarzenia zarówno szkoleniowców, jak i graczy. Badani wskazują również na inne powody nieporozumień, a mianowicie: nadinterpretacja zawodniczek lub sytuacji, zazdrość między zawodnikami, a także złe oddziaływanie zawodnika na grupę.

Trenerzy jednolicie określili, że rozmawiają indywidualnie ze swoimi zawodnikami. Większość zawodników (prawie 68%) również stwierdziło, że komunikacja indywidualna w relacji trener – zawodnik przynosi lepszy skutek niż komunikacja grupowa.

Szkoleniowcy pytani o tematykę rozmów ze swoimi graczami najczęściej podawali rozmowy o normalnych rzeczach, np. zwierzętach domowych, rodzinie, sympatii, tęsknocie za domem, często również prowadzą luźne rozmowy, a także rozmawiają na temat urazów zawodników i ich osobistego treningu.

Badani ankietowani (gracze) zapytani o sytuacje, w jakich najlepiej oddziałuje na nich podejście indywidualne trenera podawali, że najlepiej, gdy trener zwraca uwagę na popełniony przez nich błąd (80%), a także podczas treningu i w sytuacji meczowej. Podejście grupowe trenera natomiast najlepiej działa na nich, gdy trener omawia ćwiczenie, w równym stopniu podczas treningu oraz gdy zwraca uwagę na popełniony błąd, podczas meczu, a także, gdy przekazuje zadania.

Zapytani o miejsca, w których najchętniej rozmawiają z trenerem, zawodnicy najczęściej podawali miejsce odbywania treningu (obejmuje czas 30 min przed treningiem i 30 min

po treningu). Kolejnym znaczącym dla nich miejscem był internat. Częściej tę opcję wybierali mężczyźni (69 %, kobiety deklarowały to miejsce zaledwie w 13%). Następnie zawodnicy wskazywali także miejsca pobytu podczas zgrupowań lub środki transportu (samochód, autobus, pociąg) oraz siłownię (w tym przypadku również mężczyźni częściej zaznaczali tę opcję – 46%, niż kobiety – 13%).

W pytaniu o temat rozmów w szatni zawodników badani trenerzy w większości podawali przypomnienie założeń taktycznych swoim zawodnikom. Pokrywa się to z deklaracją zawodników, że właśnie przypominanie założeń taktycznych przed meczem najlepiej na nich oddziałuje. Zawodnicy uważają również, że dobrze (ale nie w takim stopniu jak przypominanie założeń) oddziałuje na nich także rozluźnienie atmosfery.

Gdy zapytano trenerów o sposoby mobilizacji graczy w sytuacji stresowej, badani najczęściej opowiadali się za pobudzaniem zawodników okrzykami np. „brawo!”, „dawać!”, „jedziemy!” Często też mówili, że starają się zdjąć odpowiedzialność ze swoich zawodników poprzez ustalanie pewnych akcji, różnego rodzaju odpowiedzi oraz udzielanie wskazówek zawodnikom. W równym stopniu również oświadczyli, że w sytuacjach stresowych przypominają zawodnikom założenia, które ustalali przed meczem, przekazują pozytywne komunikaty i używają słów-kluczy, często dopingują, klaszczą, a także starają się dodać pewności zawodnikom we własne siły.

Z kolei zawodnicy otrzymawszy pytanie dotyczące środków, które na nich najlepiej działają w sytuacjach stresowych podawali najczęściej rozmowę indywidualną na boku lub zwracanie uwagi trenera na techniczne aspekty, a nie błąd sam w sobie. Wielokrotnie zaznaczali, jako najlepiej na nich oddziałujące, zwracanie się przez trenera do grupy oraz wskazywanie popełnionych błędów. Mniej zawodników (niecała 1/3) wskazywała za znaczące dla nich również przekazywanie przez trenera pozytywnych komunikatów jak „jest super!”, „jest dobrze!”, tak trzymaj!”, ale również i unoszenie głosu przez trenera.

W ostatnich pytaniach dotyczących zwrotów używanych, by oddziaływać na zawodników szkoleniowcy mieli opisać, jakich zwrotów używają oraz jakie zwroty według nich najlepiej oddziałują na graczy. Trenerzy podali, że najczęściej przekazują krótkie komunikaty, a w mniejszym stopniu podają zawodnikom uwagi merytoryczne, a także podają konkretne uwagi, chwalą swoich zawodników, żartują, a nawet czasem krzyczą lub podnoszą głos by „wstrząsnąć zespołem”. Zapytani o opinie, które zwroty według nich działają najlepiej na ich zawodników, najczęściej podawali pochwały skierowane do zawodników. Umiarkowana liczba trenerów podawała także za znaczące przy oddziaływaniu na graczy uwagi merytoryczne oraz przekazywanie krótkich informacji. Nieznacznie mniej

szkoleniowców podało także „wstrząśnięcie zespołem” oraz proste zwroty jak „dawaj!”, „jedziemy z nimi!”, „teraz albo nigdy!”.

Następnie przebadani zawodnicy zapytani o zwroty i słowa stosowane przez trenera, które najlepiej działają na nich, podawali w szczególności krótkie komunikaty oraz zwracanie uwagi na popełnione błędy. Badani sportowcy twierdzą także, że najlepiej działają na nich także pozytywne komunikaty oraz pochwały stosowane przez trenerów w ich kierunku.

Uzyskane wyniki badań pozwoliły na identyfikację środków oddziaływania werbalnego stosowanych przez trenerów w procesie kierowania procesem treningowym zawodników w piłce siatkowej, a także na poznanie opinii trenerów i zawodników dotyczących efektywności tych środków. Najważniejsze konkluzje wynikające z badań wyszczególniono poniżej.

1. Trenerzy podczas treningów najczęściej zwracają się do całej grupy w przypadku tłumaczenia wykonania ćwiczenia / zadania, zwracają się indywidualnie do zawodników, przekazują konkretne / zwięzłe informacje, używają słów – kluczy, mówią zdecydowanym lub podniesionym tonem głosu, a także chwalą i przekazują merytoryczne uwagi.
2. Podczas meczów trenerzy najczęściej udzielają wskazówek, przekazują konkretne, krótkie komunikaty, zwracają się indywidualnie do zawodnika / zawodniczki lub sporadycznie do całej drużyny.
3. Podczas sytuacji łatwych w największym stopniu szkoleniowcy przypominają założenia oraz przekazują informacje taktyczne. Rzadziej chwalą, mówią poważnym lub podniesionym tonem głosu. Sporadycznie natomiast przekazują krótkie, zwięzłe komunikaty, żartują, próbują rozładować atmosferę lub starają się wstrząsnąć zespołem zbyt rozluźnionym.
4. W momencie sytuacji trudnych trenerzy najczęściej przekazują uwagi merytoryczne, stosują mowy pobudzające, a także starają się przekazywać pozytywne informacje, rozmawiają indywidualnie z zawodnikami oraz przypominają założenia, stosują krótkie komunikaty oraz dialog z zespołem.
5. Wszyscy trenerzy jednogłośnie przyznali, że w zespole zdarzają się nieporozumienia związane z błędną komunikacją werbalną.
6. Trenerzy jednogłośnie stwierdzili, że rozmawiają indywidualnie ze swoimi zawodnikami.

7. W szatni zawodników przed meczem szkoleniowcy zazwyczaj przypominają taktykę i założenia na dany mecz, a także czasem stosują działania motywujące wprowadzające do meczu lub przemowy związane z miejscem, w którym się znajdują.
8. Według trenerów, najbardziej na zawodników oddziałują pochwały, uwagi merytoryczne, przekazywane krótkie i konkretne informacje, a czasem wstrząśnięcie i proste zwroty.
9. Zdaniem zawodników podczas treningów najlepiej oddziałują na nich przekazywanie krótkich komunikatów oraz zwracanie się indywidualnie, a rzadziej podawanie przykładów przez trenerów.
10. Podczas meczów, według graczy najlepiej oddziałuje na nich przekazywanie krótkich komunikatów oraz zwracanie się indywidualnie. W mniejszym stopniu zaś zwracanie się do grupy.
11. W sytuacji łatwej zdaniem zawodników najlepiej działa przekazywanie krótkich komunikatów, zwracanie się indywidualnie lub podejście grupowe. W pewnej mierze w takich sytuacjach oddziałują na nich żarty.
12. Podczas sytuacji trudnych zawodnicy uważają, że najkorzystniej oddziałuje na nich zwracanie się indywidualnie i przekazywanie przez trenera krótkich komunikatów. W mniejszym stopniu ma na nich wpływ zwracanie się do grupy i podnoszenie głosu przez szkoleniowca.
13. Większa liczba kobiet niż mężczyzn wśród sportowców zauważa występowanie nieporozumień w zespole.
14. Znacząca większość zawodników preferuje komunikację indywidualną z trenerem zamiast grupowego podejścia.
15. Zawodnicy preferujący podejście grupowe wymienili następujące sytuacje: podczas treningu, w sytuacji omawiania ćwiczenia oraz gdy trener zwraca uwagę na popełniony błąd. W mniejszym stopniu opowiadają się za podejściem grupowym w przypadku sytuacji meczowej, podczas przekazywania zadań oraz na zgrupowaniu lub wyjeździe.
16. Respondenci opowiadający się za podejściem indywidualnym określili jego oddziaływanie w sytuacjach: zwracania uwagi na popełniony błąd, podczas treningu oraz podczas meczu
17. Zawodnicy najchętniej rozmawiają z trenerem na treningach, w internacie lub na zgrupowaniach / wyjazdach.

18. W szatni przed meczem zawodnicy uważają, że najlepiej oddziałuje na nich przypomnienie założeń meczowych oraz rozluźnienie atmosfery.
19. Zawodnicy są zdania, że sytuacji stresowej najlepszy skutek odnosi rozmowa indywidualna na boku, zwrócenie uwagi na aspekt techniczny (podczas popełnionego błędu), zwracanie się do grupy, a także wskazanie popełnionych błędów.
20. W największym stopniu, zdaniem zawodników, oddziałuje na nich przekazywanie krótkich komunikatów, zwracanie uwagi na popełnione błędy, pozytywne komunikaty, a także pochwały.

5 Dyskusja

Głównym celem pracy było określenie werbalnych środków oddziaływania trenerów na zawodników w kierowaniu procesem treningowym w siatkówce na najwyższym poziomie. Starano się zweryfikować opinie trenerów odnośnie oddziaływania na zawodników poprzez komunikaty werbalne, zderzając je z opiniami ich zawodników na temat stosowanych przez trenerów środków i ich zdaniem tych najbardziej na nich oddziałujących. Uzyskane w pracy wyniki badań analizowano w świetle dotychczasowych badań oraz ustaleń teoretycznych.

Mirosław Zelech (2018) w swoich badaniach starał się zidentyfikować oczekiwania uczniów i przyszłych nauczycieli, dotyczących elementów wzajemnej komunikacji werbalnej na lekcji wychowania fizycznego. Badaniem objął 490 uczniów gimnazjum, 482 uczniów szkół średnich i 300 studentów studiujących na kierunku wychowanie fizyczne. W wyniku badań doszedł do wniosków, że osoby o wysokim natężeniu głosu mogą być postrzegane jako bardziej agresywne (Page R., Balloun J., 1978), a napięty głos odbierany jest przez słuchających jako przejaw gniewu. Jednakże atrybuty głosu świadczące o jego mocy nie zawsze wiążą się z negatywnymi emocjami, są także w określonych sytuacjach pozytywnie odbierane przez słuchaczy i kojarzone z zainteresowaniem oraz szczęściem (Moir A., Jessek D., 1993). Potrzeba głośnego wypowiedzania się przez nauczycieli (trenerów) związana jest często z poziomem hałasu (ze źródeł zewnętrznych jak i wewnętrznych) oraz z właściwościami akustycznymi miejsc, w których odbywają się zajęcia (Wiesner W., 2005).

W badaniach autorki nieliczni trenerzy określili, że używają podniesionego tonu głosu podczas treningów lub meczów. Trenerzy zdają sobie sprawę, że nadmierne używanie

podniesionego tonu głosu, albo nawet krzyku w odniesieniu do zawodników nie będzie przynosiło określonego skutku, niż gdy robią to sporadycznie w celu „wstrząśnięcia” zespołem. Również zawodnicy w bardzo niewielkim stopniu twierdzą, że krzyk, czy podniesiony ton głosu wpływa na nich pobudzająco.

Bijen Filiz (2020) przebadał 230 studentów (111 kobiet i 119 mężczyzn) pod kątem różnic w komunikacji m.in. ze względu na płeć. W swoich badaniach określił, iż studentki są bardziej uważne i zmotywowane, gdy słuchają osoby, z którą się komunikują niż studenci. Kobiety bardziej dbają o osoby, z którymi się komunikują i zapewniają zaufanie w komunikacji. Sytuacja ta może wynikać z faktu, że kobiety bardziej dbają o detale i są bardziej ciekawe problemów życiowych (Filiz B., 2020). W literaturze istnieją badania potwierdzające te wyniki badań m.in. Amiri i wsp. 2013, Aydin i wsp. 2017, Lumma – Sellenthin 2012, Pelit i Karacor 2015, Shankar i wsp. 2013 wskazali, że występuje istotna różnica w poziomie umiejętności komunikacyjnych na korzyść kobiet.

Zelech (2018) natomiast stwierdził w swoich badaniach, że większa frakcja uczennic na obu poziomach edukacji uważała, że w komunikacji na lekcjach wychowania fizycznego najważniejsze jest, aby nauczyciel skupiał się na należytych wyjaśnieniu zakresu zadań, ich wykonania, czy też celu, jaki ma zostać osiągnięty. Zróznicowanie to może wynikać z faktu, iż kobiety zwracają większą uwagę na procesy komunikacji i oczekują szerszego zakresu informacji, które pozwalają im na kształtowanie właściwych reakcji z uwzględnieniem relacji interpersonalnych. Relacje te mają dla nich większe znaczenie niż dla mężczyzn (Moir A., Jessel D., 1993).

Yukelson (2001) w swoich badaniach wyróżnił pięć czynników wpływających na nieefektywną (błędną) komunikację w drużynie i przyczyniającą się do częstych nieporozumień. Wśród czynników wymienia: sprzeczności osobowościowe, różnice opinii członków grupy, konflikty ról społecznych i zadaniowych wśród współpracowników, walka o władzę, a także przerwanie komunikacji pomiędzy liderem a członkami grupy. Cewińska (2015) natomiast w wywiadach prowadzonych do badań nt. zarządzania zasobami ludzkimi opisała, że niektórzy badani opisywali, że „powodem nieporozumień jest zazdrość o wyniki sportowe lub pozytywne relacje z zawodnikami i ich rodzicami”. Przyczyną są także różnice międzypokoleniowe gdyż młodsi trenerzy zarzucają, że starsi współpracownicy wciąż korzystają ze „starych metod trenowania” i „nie wykazują zainteresowania zmianami warsztatu pracy” (Cewińska J., 2015).

Różnice płci w badaniach autorki zdecydowanie można zauważyć przy pytaniu zawodników odnośnie nieporozumień w zespołach. Znaczący procent badanych kobiet (57%)

oraz mężczyzn (26%) wskazuje na występowanie nieporozumień w drużynie. Zarówno trenerzy jak i zawodnicy oraz zawodniczki zwracali uwagę na fakt, że powodem nieporozumień mogą być m.in. błędne interpretowanie informacji, wypowiedzi lub mało precyzyjny komunikat. Trenerzy zwracali również uwagę na fakt, że występowanie nieporozumień może również wynikać z braku wytłumaczenia decyzji trenera, co może skutkować nadinterpretacją przez zawodników lub zawodniczki. Powody te zgodne są z czynnikami wymienianymi w badaniach przeprowadzonych przez Yukelsona (2001).

Mirosław Zelech (2018) w swoich badaniach wywnioskował również, że udzielanie informacji szczegółowych, jest uznawane za ważny czynnik sprawnej komunikacji na linii nauczyciel – uczeń. Okazuje się, że w procesie dydaktycznym zakres przekazywanych informacji uwarunkowany jest wzajemnymi interakcjami (wychowawczymi, dydaktycznymi). Uczniowie uważają, że komunikaty nauczycieli często ograniczają się jedynie do oceny bez komentarza, znacznie rzadziej przekazywane są w postaci informacji szczegółowych, czy konstruktywnej krytyki, jakich zazwyczaj oczekują uczniowie (Bąk O., 2011).

Badania przedstawione w pracy wskazują, że zawodnicy wyraźnie preferują komunikację indywidualną z trenerem. Poznanie bliższe zawodnika, jego problemów, odczuć przekłada się na podejście i ewentualne zrozumienie sytuacji (np. braku energii, chęci do pracy spowodowanej trudną sytuacją rodzinną lub wzmagającą się tęsknotą za domem). Trenerzy również zwrócili uwagę, że rozmawiając indywidualnie z zawodnikami, mogą więcej dowiedzieć się o różnych sytuacjach i relacjach w zespole (lub nieporozumieniach, negatywnym oddziaływaniu). Szkoleniowcy wiedzą, jak ważna jest informacja zwrotna przekazywana zawodnikom, zatem często zdarza się, że umawiają się z nimi (np. w internacie) na indywidualne spotkania w celu omówienia techniki i taktyki połączonymi z pokazami wizualnymi (przebieg akcji nagranych na treningu lub meczu i odtworzone na komputerze). Poświęcają wtedy czas zawodnikom, aby odnieść się do video. Sami zawodnicy również wskazywali, że takie spotkania są dla nich niezwykle istotne i wartościowe. Zwracali również uwagę, że najchętniej spotykają się indywidualnie z trenerami właśnie w internacie. Jeśli trenerzy mają „dyżury” w budynku internatu, stwarza to dodatkową okazję do budowania bliższych relacji z zawodnikami oraz daje więcej możliwości do omawiania bieżących sportowych i pozasportowych sytuacji.

Novitaria I. M. i Subarkah A. (2018) w swoich badaniach dotyczących komunikacji interpersonalnej w sporcie badali różne wskaźniki komunikacji werbalnej m. in. stosowanie pochwał. 89% badanych odpowiedziało pozytywnie na pytanie o stosowanie pochwał przez trenerów. Autorzy uważają, że ukazuje to, iż respondenci doświadczają pochwały trenera

w postaci oświadczeń, nagród i uznania dla tego, co zrobili sportowcy. Badacze twierdzą, że jest to bardzo dobre i należy to utrzymywać, gdyż pochwała może być motywacją dla innych, by bardziej się starali. Ponadto poprzez pochwałę można poczuć się bardziej docenionym, zarówno za włożone wysiłki, życzliwość jak i inteligencję. Pochwała może również zwiększyć pewność siebie, uszczęśliwić innych, podnieść na duchu. Dawanie ludziom pochwał pomaga im dostrzec pozytywną stronę.

W badaniach zawodnicy zdecydowanie zwrócili uwagę na udzielanie pochwał przez trenerów i zaznaczyli, że uznanie znacząco na nich oddziałuje. Trenerzy również zwrócili uwagę na wartość aprobaty. Mówili oni o stosowaniu pochwał w sytuacjach treningowych, mniej w sytuacjach meczowych, natomiast jeśli chodzi o mecze, to stosowali wyrazy podziwu głównie w sytuacjach łatwych. Przy trudnych sytuacjach skupiali się na innych elementach. Co ciekawe, wielu trenerów określiło, że według nich, aprobata znacząco oddziałuje na zawodników, ale opinie samych zawodników nie potwierdzają, żeby trenerzy stosowali pochwały.

Moreno i wsp. (2005) badając skuteczność zachowań werbalnych trenerów siatkówki podczas zawodów wykazali, że podczas meczu najbardziej skuteczni trenerzy dostarczają więcej informacji o przeciwniku niż ich mniej wydajni odpowiednicy. Niezależnie od tego, czy informacja dotyczy własnej drużyny, czy przeciwnika, musi mieć charakter zasadniczo taktyczny i strategiczny. Eksperti wyraźniej rekomendowali informacje przekazywane drużynie, gdy dotyczyła ona drużyny przeciwnej. Techniczne / taktyczne informacje dotyczące własnej drużyny lub przeciwnika nie powinny jednak dominować podczas gry. Potwierdzają to także badania Cloes i wsp. (1993), w których określiła, że w przekazie trenerów dominowały informacje mające motywować, zachęcać, chwalić i udzielać wsparcia psychologicznego, które według autorów zdawały się wskazywać na tendencje trenerów podczas gry do szukania odpowiedniej atmosfery, a nie wpływania na grę.

Badania autorki również wykazały, że trenerzy podczas meczów często skupiają się na przekazywaniu technicznych i taktycznych informacji swoim zawodnikom oraz uwag merytorycznych. Znacząca część trenerów zwracała również uwagę na fakt, że podczas meczu bardzo ważna jest tzw. gra na emocjach zawodników oraz czasem ich pobudzanie. W sytuacji stresowej trenerzy często starają się dodawać zawodnikom wiary we własne siły i dopingować swoich graczy.

Moreno i wsp. (2005) wskazali również, że bardzo ważne jest pozytywne ukierunkowanie informacji. Polega ono na świadomym koncentrowaniu się na otaczających nas pozytywnych aspektów dotyczących sytuacji, ludzi lub zdarzeń. Ukazuje się

w dostrzeganiu mocnych stron, a także potencjałów i zasobów u innych ludzi i u siebie. W swoich badaniach Moreno i wsp. (2005) podaje, że stosunek informacji pozytywnych do negatywnych powinien wynosić 3:1. Mesquita (2005) również wspomina o pozytywnym ukierunkowaniu informacji w grze.

Zaobserwowane wyniki badań wskazują na to, że niewielu trenerów stara się utrzymywać taki lub podobny stosunek komunikatów pozytywnych do negatywnych. Może to być spowodowane skupieniem się na innych elementach, np. technicznych i taktycznych, uwagach merytorycznych, krótkich komunikatach. Możliwe, że podczas obserwacji w trakcie meczu rzeczywistych zachowań trenera uzyskałoby się inne wyniki (więcej pozytywnych komunikatów), jednak w obecnym badaniu opinii przedstawionych w wywiadzie trenerzy nie przykładali do tego wagi (lub nie zwrócili na to uwagi).

Badania Rodrigues i Puna (1999) ukazały, że po straconych setach (w trakcie meczu) trenerzy przekazywali swoim zawodnikom więcej informacji, z większą ilością ocen negatywnych i posługując się najczęściej instrukcjami. Moreno i wsp. (2004) zauważyli, że w przypadku wysokiej wygranej, duża przewaga wyniku pozwala trenerowi odczuwać mniejszą presję, bez poczucia konieczności rozwiązywania pewnych problemów (choć mogą one się zdarzać), umożliwiając mu bardziej zrelaksowane i zróżnicowane działania w kierunku zawodników. Na tej podstawie uzasadnili oni przewagę instrukcji dotyczących pozostałych dwóch sytuacji (piłka setowa lub duża porażka) oraz większa liczba krytyki i konsultacje z asystentami, pojawiające się w dwóch pozostałych sytuacjach w odniesieniu do dużej wygranej. Tym samym wzrost informacji dla sportowców (instrukcje) skutkują wzrostem zachowań werbalnych trenerów. W odniesieniu do wysokiej porażki Guzman i Gómez (2012) zauważyli, że negatywne działania generują narastające wątpliwości i niepewność trenera, a może to wynikać z obniżonej efektywności mechanizmów przetwarzania informacji i podejmowania decyzji w sytuacjach zagrożenia. Wszystko to prowadzi do utraty jakości zachowań werbalnych emitowanych przez trenera, co znajduje odzwierciedlenie w przewadze krytyki, pytań lub konsultacji z asystentami oraz rzadkości innych jako „ogólnie pozytywnych”. Profil ten pokazuje, jak w niekorzystnej sytuacji punktowej trenerzy koncentrują się na aspektach, które są poza ich kontrolą (protesty w kierunku sędziego), zaniedbując aspekty zachowań werbalnych cennych dla ich sportowców (informacje zwrotne i instrukcje), podczas gdy przewaga zapytań i próśb stanowi wzrost wątpliwości i niepewności (Gómez i wsp. 2013)

Dane zebrane podczas badań pozwalają na potwierdzenie wyżej wymienionych informacji. Trenerzy w pytaniach o sposoby oddziaływania na zawodników podczas sytuacji

łatwych oraz podczas sytuacji trudnych odpowiadali różnie. Podczas sytuacji łatwych trenerzy starają się przypomnieć założenia przedmeczowe, pilnują, aby zespół się nie rozprężył, „trzymają rękę na pulsie”, chwalą swoich zawodników, a nawet czasem żartują. Z kolei podczas sytuacji trudnych zdecydowanie przekazują rady merytoryczne, dają konkretne informacje, przypominają założenia, rozmawiają indywidualnie z zawodnikami i stosują mowy pobudzające.

6 Podsumowanie i wnioski

Komunikacja definiowana jest jako przekazywanie emocji i myśli między co najmniej dwiema osobami, charakteryzujące się takimi cechami jak pisemna, werbalna lub wizualna wymiana informacji, umiejętność percepcji i myślenia oraz odbieranie otrzymanego komunikatu przez odbiorców (Obamiro J. K. 2011, Taylor S 2005, Yetim A. 2012). Według Anderson – Butcher i wsp. (2003) komunikacja to proces, który umożliwia nam zrozumienie innych oraz umożliwia innym zrozumienie nas.

Uzyskane przez autorkę wyniki badań mogą pozwolić na lepsze zrozumienie oddziaływania trenera na zawodników oraz ewentualną zmianę sposobów działania niektórych szkoleniowców na skutek informacji zwrotnej uzyskanej od zawodników. Przedstawiona próba ujęcia interakcji i komunikacji w badaniach zespołów piłki siatkowej być może nie wyczerpuje tematu, natomiast jakość grupy badawczej (cała kadra juniorów) oraz oryginalność badań (wypowiedzi trenerów i informacje zwrotne od zawodników) dają podstawę do traktowania powyższych kwestii jako ważnego zbioru informacji mogących pomóc w usprawnianiu treningu sportowego. Interesujące byłoby zatem poszerzenie i kontynuowanie badań nad komunikowaniem w zespołowych grach sportowych w przyszłości, co będzie z korzyścią zarówno dla teorii sportu, jak i teorii komunikacji. Ciekawym kierunkiem jest kontynuowanie oraz rozwijanie badań również w innych aspektach komunikacji. Komunikacja, na którą wpływają zarówno werbalne jak i niewerbalne komunikaty, jest bowiem bardzo szerokim pojęciem. Z racji szerokiego spektrum tematu niniejsza rozprawa skoncentrowana jest na aspekcie komunikacji werbalnej. Dalsze badania mogłyby uwzględnić niezwykle istotny aspekt komunikacji niewerbalnym, jakże ważnym w kierowaniu procesem treningowym.

Autorka jest zdania, że cele pracy zostały zrealizowane, a ostateczne wnioski można sformułować w sposób następujący:

1. Trenerzy, w zależności od sytuacji w celu oddziaływania na zawodników, stosowali zróżnicowane sposoby komunikacji werbalnej.
2. Najczęściej wymienianymi sposobami komunikacji werbalnej, które w największym stopniu oddziałują na graczy, były w opinii trenerów (w zależności od sytuacji): stosowanie krótkich komunikatów, zwracanie się indywidualnie do zawodnika, przekazywanie merytorycznych informacji oraz udzielanie pochwał.
3. W opinii badanych zawodników trenerzy stosują zróżnicowane sposoby i środki werbalnego oddziaływania, w zależności od sytuacji. Mają one tendencję do pokrywania się z tymi wymienianymi przez trenerów.
4. W opinii graczy w największym stopniu oddziałują na nich (w zależności od sytuacji): przekazywanie krótkich komunikatów, rozmowy indywidualne, pochwały, pozytywne komunikaty, a także przypominanie założeń przedmeczowych.
5. Mimo, że w niektórych pytaniach istniały różnice w odpowiedziach po uwzględnieniu płci badanych, w pytaniach ogólnych, co ich zdaniem najlepiej na nich oddziałuje, odpowiedzi były spójne w obu płciach.

Dyrektywy praktyczne dla trenerów:

- Podczas treningu lub meczu używaj krótkich sformułowań, słów – kluczy (wytlumacz wcześniej, co dane słowo oznacza, aby zawodnicy wiedzieli, co masz na myśli).
- Jeśli musisz coś wytłumaczyć, postaraj się to zrobić w jak najbardziej jasny sposób. Nie stosuj długich tłumaczeń na meczu.
- W trakcie meczu przekazuj graczom krótkie komunikaty i staraj się kierować je indywidualnie do danego zawodnika.
- Rozmawiaj indywidualnie z zawodnikiem, dowiedz się, jak wygląda jego/jej sytuacja rodzinna, prywatna. Ułatwia to budowanie więzi i wzajemnego zaufania.
- Zawodnicy lubią rozmawiać z trenerem w ich naturalnym środowisku (niekoniecznie na treningu przy innych zawodnikach). Można z nimi porozmawiać w internacie, na zgrupowaniu, a nawet w kawiarni lub na stołówce.
- Gdy zawodnik popełnia błąd, nie wytykaj mu go. Zwróć uwagę na technikę lub odwróć jego uwagę, skupiając jego uwagę na czymś innym (żeby ponownie nie popełnił tego błędu).

- Chwal zawodników. Wielu z nich twierdzi, że pochwały w dużym stopniu na nich oddziałują pozytywnie.
- Przed meczem przypominaj założenia taktyczne. Wielu zawodników uważa, że tego potrzebują.
- Wytlumacz zawodnikom swoje decyzje, unikniesz w ten sposób nieporozumień, jeśli zawodnicy sami spróbują zinterpretować Twoje intencje.
- Jeśli chcesz wstrząsnąć zawodnikami i krzyknąć, rób to bardzo rzadko – wzmocni to efekt który chcesz uzyskać.

Piśmiennictwo

1. Adamkiewicz – Drwiłło H. G. (2008): „Współczesna metodologia nauk ekonomicznych” TNOiK, Toruń
2. Amiri H., Sadeghi S. M., Karimi Z. A., Zahari F., Binesh A. (2013): „Effectiveness of solution – focused communication training (SFCT) in nurses’ communication skills”, *Journal of Military Medicine*, 14 (4), 271 – 278
3. Anderson – Butcher D., Newsome W. S., Nay S. (2003): “Social skills intervention during elementary schools recess: A visual analysis”, *Children & Schools*, 25 (3), 135 – 146
4. Argyle M. (2002): „Psychologia stosunków międzyludzkich”, wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa
5. Armstrong M., (2005): „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, Wydawnictwo Oficyna Wydawnicza, Kraków
6. Aydin E., Celik A., Bas M. (2017): „Investigation Communications sill levels of physical education teachers candidates acording to some variables”, *International Journal of Strategic and Social Research*, 1 (1), 25 - 34
7. Bachmann Ch., Lindenfeld J., Simonin J. (1993): “Langage et communications sociaux”, Paris
8. Bąk O. (2011): „Informacje zwrotne przekazywane przez nauczycieli w percepcji uczniów szkół ponadgimnazjanych”, *Psychologia Rozwojowa*, 2, s. 67 - 82
9. Bedranowska Z. (2015): „Desk research – wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych”, *Marketing i rynek 7/2015*, s.18-26
10. Bergeles, N., Barzouka K., Nikolaidou M.E. (2009): “Performance of male and female setters and attackers on Olympic-level volleyball teams”, *Journal of Performance Analysis of Sport*, 9: 141-48

11. Booth A., Sutton A., Papaioannou D. (2012): "Systematic approaches to a successful literature review", Los Angeles: Sage.
12. Borkowska S., (1985): "System motywowania w przedsiębiorstwie", Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
13. Bubanj, S., Stanković R., Bubanj R., Dimić A., Bednarik J., Kolar E. (2010): "One-leg vs two-legs vertical jumping performance", FACTA UNIVERSITATIS: Physical Education and Sport, 8: 89-95.
14. Buśko K. (2006): „Analiza wpływu programów treningu o różnej strukturze intensywności na siłę i moc maksymalną mięśni kończyn dolnych człowieka.”, Studia i Monografie nr 109. Warszawa, wyd. AWF.
15. Carron A. V., Hausenblas H. A., Eys M. A. (2005): "Group dynamics in sport", Fitness Information Technology, Morgantown
16. Carron A. V. (1993): "Group dynamics in sport" [w:] "Proceedings of the Eighth World Congress on Sport Psychology, Lisbon, Portugal, June 22-27, s.43-64
17. Carron A. V. (1988): "Group dynamics in sport: Theoretical and practical issues", Spodym, London
18. Cewińska J. (2013): "Zarządzanie zasobami ludzkimi w klubach sportowych non-profit Polsce", Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
19. Cewińska J. (2015): "Zarządzanie zasobami ludzkimi w polskich klubach sportowych na przykładzie trenerów i instruktorów sportu – wyniki badań", Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w sporcie, 5 (106), 21-33
20. Christian M. S., Garza A. S., Slaughter J. E. (2011): "Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". Personnel Psychology, No. 64

21. Churchill G. (2002): „Badania marketingowe w praktyce. Podstawy metodologiczne”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
22. Ciupińska B. (2005): „Doskonalenie relacji międzyludzkich wyzwaniem społeczeństwa XXI wieku”, W: (red.) Ziolo Z., Rychwał T. „Przedsiębiorczość a współczesne wyzwania cywilizacyjne”, Przedsiębiorczość – edukacja Nr 1, Zakład Przedsiębiorczości i Gospodarki Przestrzennej Instytutu Geografii Akademii Pedagogicznej w Krakowie, wydawnictwo „MiWa”, Kraków
23. Cloes M., Delhaes J. P., Pieron M. (1993): „Analyse des comportements d'entraîneurs de volleyball pedant des rencontres officielles”, Sport, 141, 16-25
24. Conti, C.G., Caetano R., Conselheiro J., Ferreira N.N., Junqueira G., Afonso J., Costa R., Mesquita I.S. (2011): „Determinants of attack tactics in Youth male elite volleyball”, International Journal of Performance Analysis in Sport, 11: 96-104.
25. Czabański B., (2000): „Kształcenie psychomotoryczne”, wydawnictwo AWF, Wrocław
26. Czajkowski Z. (2004): „Nauczanie techniki sportowej”, Centralny Ośrodek Sportu, Warszawa
27. Czakon W. (2011): „Metodyka systematycznego przeglądu literatury”, Przegląd Organizacji, Nr 3 (854), s. 57-61.
28. Czerniawska B. (2002): „Interviews and Organizational Narratives”, w: Jaber F. Gubrium, James Holstein (red.), „Handbook of Interviewing”, Thousand Oaks: Sage.
29. Dance F. E. X. (1970): „The Concept of Communication”, Journal of Communication, 20 (June 1970), 201-210
30. Denzin N. K., Lincoln Y. S. (2009): „Wprowadzenia. Dziedzina i praktyka badań jakościowych” w: „Metody badań jakościowych” t. 1, [red.] K. Podemski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

31. Dębicka – Micińska A. (2015): „Dobra komunikacja – czyli komu potrzebny jest coaching?” Strzelectwo sportowe (Nowoczesne rozwiązania szkoleniowe), zeszyt nr 12, Wrocław
32. Dudkiewicz W. (2000): „Podstawy metodologii badań do pracy magisterskiej i licencjackiej z pedagogiki”, Stachurski, Kielce
33. Dziąsko J., Kosendiak J., Łasiński G., Naglak Z., Zatoń M. (1982): „Kierowanie przygotowaniem zawodnika do udziału w walce sportowej.”, Sport Wyczynowy, nr 1-3, s. 3-65.
34. Eom, H.J., Schutz R.W. (1992): “Statistical analyses of volleyball team performance” Res Q Exerc Sport, 63: 11-8.
35. European HR Best Practice Report 2011, Full Report a CRF Institute Benchmark Study on Top Employers in Europe
36. Filiz B. (2020): “The relationship between Effective Communication Skills and Verbal Intelligence Levels on Faculty of Sport Sciences Students”, International Journal of Educational Methodology, 6 (3), 603 - 612
37. Fink A. (2013): “Conducting research literature reviews: From the Internet to paper”, Los Angeles: SAGE Publications
38. Fontana A., Frey J. H. (2009): “Wywiad. Od neutralności do politycznego zaangażowania” tłum. M. Skowrońska, w: Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln (red.) „Metody badań jakościowych” t.2, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN
39. Forthomme, B., Croisier J.L., Ciccarone G., Crielaard J.M., Cloes M. (2005): “Factors correlated with volleyball spike velocity”, Am J Sports Med, 33: 1513-9.
40. Franksoft – Nachmias C. (2001): “Metody badawcze w naukach społecznych” Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań

41. Gabbett T., Georgieff B. (2007): "Physiological and anthropometric characteristics of Australian junior national, state, and novice volleyball players." *Journal of strength and Conditioning Research*, 21 (3), 902.
42. Gómez V. C., Guzman J. F., Santamaria C. G. (2013): "Relationship between score and coaches' verbal behavior", *Journal of Human Sport and Exercise*, vol. 8, proc. 3, 728 - 737
43. Gracz J., Sankowski T., (2007): „Psychologia działalności sportowej”, AWF, Poznań
44. Griffin R. W. (1998): „Podstawy zarządzania organizacjami”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
45. Grigore V., Alexe D., Alexe C. (2011): „ Study upon motivation sport performance practicing”, *Bulletin of the Transilvania University of Braşov, Series VIII: Art Sport*, vol. 4 (53), No. 1, s. 141 – 148
46. Grushko A., Haidamashko I., Ibragimov R., Kornienko D., Korobeynikova E., Leonov S., Veraksa A. (2016): „Does the motivation anxiety and imaginery skills contributes to football (soccer) experience?”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 233, s.181 – 185
47. Gruszczyński L.A. (2001): "Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych", Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
48. Grządziel, G., Szade, D. (2016): „Piłka siatkowa.” In: Zajac A, Chmura J, editors. *Współczesny System Szkolenia w Zespołowych Grach Sportowych*. AWF Katowice, 101–110.
49. Gudkova S. (2011): "Wywiad w badaniach jakościowych" w: Dariusz Jemielniak (red.) "Badania jakościowe t.2 Metody i narzędzia", Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN
50. Guzman J. F., Calpe-Gómez V. (2012): "Preliminary study of coach verbal behavior according to game actions", *Journal of human Sports and Exercise*, 7 (2), 376 - 382

51. Hague P., Hague N., Morgan C. A. (2005): "Badania rynkowe w praktyce", Helion, Gliwice
52. Hausner J (1999): „Komunikacja i partycypacja społeczna. Poradnik”, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków, s.25
53. Hedrick, A. (2007): „Training for high level performance in women’s collegiate volleyball: Part 1 training requirements”, Strength and Conditioning Journal, 29: 50-53
54. Hughes, M., Daniel R. (2003): “Playing patterns of elite and non-elite volleyball”, International Journal of Performance Analysis in Sport, 3: 50-56.
55. Johnson, B., Gray, R. (2010): “A History of Philosophical and Theoretical Issues for Mixed Methods Research”. In: Tashakkori, A., Teddlie, Ch. (eds.). Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research. 2nd Edition. Thousand Oaks: Sage
56. Jordalen G., Lemyre P., Durand-Bush N. (2016): „Exhaustion Experiences in Junior Athletes: The Importance of Motivation and Self-Control Comperencies”, Frontiers in Psychology, Vol. 7, article 1867
57. Kaczmarczyk S. (2002): “Badania marketingowe. Metody i techniki”, PWE, Warszawa
58. Kaczmarek B. L. J. (2005): „Misterne gry w komunikację”, UMCS, Lublin
59. Kahn W. A. (2010): „The essence of engagement: lessons from the field” w: S. L. Albreht (red.) “Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice”, Edward Elgar Publishing Inc., Northampton
60. Katic, R., Grgantov Z., Jurko D. (2006): “Motor structures in female volleyball players aged 14-17 according to technique quality and performance”, Collegium antropologicum, 30: 103-12.
61. Kędzior Z. red. (2005): “Badania rynku. Metody. Zastosowania”, PWE, Warszawa

62. Kita M (1998): „Przemiany modelu komunikacji werbalnej”, w: E. Jędrzejko (red.) „Nowe czasy, nowe języki, nowe (i stare) problemy”, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s.71-86
63. Klocek T., Szczepanik M. (2004): „Ocena taktyki ataku w piłce siatkowej mężczyzn – analiza skuteczności gry drużyn uczestniczących w rozgrywkach Ligi Światowej ‘2001, 2002, 2003 oraz Mistrzostw Świata 2002.” W: Obserwacja i ocena działań zawodników w zespołowych grach sportowych – red. Józef Bergier, Paweł Przybylski. Wrocław: Międzynarodowe Towarzystwo Naukowe Gier Sportowych.
64. Klocek T., Żak S. (1999): „Kompensacja cech ujętych w modelu mistrza w piłce siatkowej.”, Sport Wyczynowy, nr 9-10, s. 19-26
65. Konarzewski K. (2000): „Jak uprawiać badania oświatowe: metodologia praktyczna”, WSiP, Warszawa
66. Kopertyńska M. W., Kmiotek K. (2014): „Budowanie zaangażowania pracowników pokolenia Y”, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr, 358
67. Kopertyńska M. W., Kmiotek K. (2016): „Zaangażowanie pracowników a sukces organizacji”, Journal of Management and Finance, vol. 14, No. 2/1/2016
68. Kosendiak J., Łasiński G. (1987): „Systemowe podstawy programowania treningu sportowego”, Sport Wyczynowy, nr 8-9, s. 19-33.
69. Kosendiak J., (2010): „Systemowe podstawy optymalizacji procesu treningu”, Sport Wyczynowy, R.48; nr 1; s.49-54.
70. Kosendiak J. (2004), „Wykłady z Teorii Sportu dla studentów Akademii Wychowania Fizycznego”, Wrocław: BK – Wydawnictwo.
71. Kozłowska D., Ryszkowski W. (2012): „Kompetencje komunikacyjne nauczycieli wychowania fizycznego”, Roczniki Naukowe Wyższej Szkoły Wychowania Fizycznego i Turystyki w Białymstoku, s. 39-46

72. Kozyra B. (2008): „Komunikacja bez barier”, (red.) M. Schefs, wyd. MT Biznes, Warszawa
73. Krajewska A. (2015): „Kompetencje społeczne i personalne”, Ekonomik, Warszawa
74. Krawczyk M. i wsp. (2019): „Cechy morfologiczne organizmu i sprawność siłowo – szybkościowa siatkarek występujących na wysokim poziomie sportowym.”, *Health Promotion & Physical Activity*, 3 (8), 6-11
75. Krawczyński M. (1999): „Grupowe decyzje taktyczne w zespołowych grach sportowych: perspektywa paradygmatu wpływów (na przykładzie piłki nożnej)”, AWF, Gdańsk
76. Krawczyński M. (2012): „Komunikacja w dynamice grupy sportowej na przykładzie zespołu piłki nożnej”, *Rozprawy Naukowe AWF we Wrocławiu*, nr 37, s.11-15
77. Krok E. (2015): „Budowa kwestionariusza ankietowego a wyniki badań”, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr 874, *Studia Informatica* nr 37
78. Kulczycki E. (2012): „Teoretyzowanie komunikacji. Tom II”, (red.) B. Andrzejewski, Biblioteka Komunikacji Społecznej, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii UAM, Poznań, s.20
79. Kvale S. (2010): „Prowadzenie wywiadów”, tłum. Agata Dziuban, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
80. LaVoi N. M. (2007): „Interpersonal Communications and conflict in the coach-athlete relationship” [w:] Jowell S., Lavallee D. (red.), *Social psychology in sport, Human Kinetics, Champaign*, s.29-40
81. Lumma – Sellenthin A. (2012): “Students’ attitudes towards learning communication skills: Correlating attitudes, demographic and metacognitive variables”, *International Journal of Medical Education*, 3, 201 - 208

82. Łasiński G. (1988): „Prakseologiczno-systemowe podstawy badania i usprawniania treningu sportowego”, Studia i Monografie AWF Wrocław, nr 20.
83. Łobocki M. (2004): „Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych”, Oficyna Wydawnicza Impuls Kraków
84. Maison D., Noga – Bogomilski A red. (2007): „Badania marketingowe. Od teorii do praktyki” GWP, Gdańsk
85. Malczewski F. (1971): “Wybrane zagadnienia psychologii społecznej sportu”, INKF, Warszawa
86. Marcelino, R., Mesquita I. (2006): "Characterizing the efficacy of skills in high performance competitive volleyball." In World Congress of Performance Analysis of Performance, 491-96.
87. Marcelino, R., Mesquita I., Afonso J. (2008): “The weight of terminal actions in volleyball. Contributions of the spike, serve and block for the teams’ rankings in the World League 2005”, International Journal of Performance Analysis in Sport, 8: 1-7.
88. Martens R. (2009): „Jak być skutecznym trenerem”, Centralny Ośrodek Sportu Biblioteka trenera, Warszawa
89. Martinez, D. B. (2017): “Consideration for power and capa-city in volleyball vertical jump performance”, Strength & Conditioning Journal, 39(4), 36–48.
90. Marques, M. C., van den Tillaar R., Gabbett T.J., Reis V.M., Gonzalez-Badillo J.J. (2009): “Physical fitness qualities of professional volleyball players: determination of positional differences”, J Strength Cond Res, 23: 1106-11.
91. Mastalerz A. (2008): „Reakcja układu mięśniowego na wysiłki o maksymalnej intensywności.” Studia i Monografie nr 124, Warszawa, wyd. AWF.

92. Matera J., Czapska J. (2014): „Zarys metody przeglądu systematycznego w naukach społecznych”, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
93. Maughan R.J., Shirreffs S.M. (2017): „Energy demands of volleyball”, In: Handbook of Sports Medicine and Science. Chichester, UK. John Wiley & Sons, Ltd, 1-14
94. Mazur Z., Orłowska A. (2018): „Jak zaplanować i przeprowadzić systematyczny przegląd literatury”, Polskie Forum Psychologiczne, tom 23, nr 2, s. 235-251
95. Mazurek – Łopacińska K. (2002): „Badania marketingowe. Podstawowe metody i obszary zastosowań”, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław
96. Mesquita I. (2005): „Pedagogia do treino. A formacao Em jogos desportivos colectivos”, Lisboa: Libros Horizonte, 3rd edition
97. Michnik R., Jurkojć J., Czapla K. (2012): „Biomechaniczna ocena zdolności siłowych siatkarek.”, Modelowanie inżynierskie, tom 13, nr 44, str. 217-222, Gliwice
98. Milić, V., Nejić D., Kostić R. (2008): „The effect of plyometric training on the explosive strength of leg muscles of volleyball players on single foot and two-foot take off jumps”, Facta Universitatis. Physical Education and Sport, 6(2): 169-79.
99. Moir A., Jessel D. (1993): „Płeć mózgu: O prawdziwej różnicy między mężczyzną a kobietą”, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa
100. Monteiro, R., Mesquita I., and Marcelino R. (2009): “Relationship between the set outcome and the dig and attack efficacy in elite male Volleyball game”, International Journal of Performance Analysis of Sport, 9: 294-305.
101. Morawski J, M. (1992a): „Dominanty ujęć systemowych”, w: Morawski J. (red.) Współczesne problemy metodologii badań w kulturze fizycznej, Wydawnictwo AWF Warszawa.

102. Morawski J. (1992b): „Relacja „przyczyna-skutek” w badaniach układów fizycznych” w: Morawski J. (red.) Współczesne problemy metodologii badań w kulturze fizycznej, Wydawnictwo AWF Warszawa.
103. Moreno M. P., Moreno A., Cervelló E., Ramos L. a., Del Villar F. (2004): “Influencia del rendimiento en competición sobre la conducta verbal del entrenador de voleibol. Un estudio en erapas de iniciación”, Revista de Entrenamiento Deportivo, 18 (3), 13 - 19
104. Moreno M. P., Santos J. A., Ramos L. A., Cervello E., Iglesias D., Del Villar F. (2005): “The efficacy of the verbal behavior of volleyball coaches during competition”, European Journal of Human Movement, 13, 55 - 69
105. Mouloud K, El-Kadder B., (2016): „Self-efficacy, Achievement motivation and Anxiety of Elite Athletes”, IOSR Journal of Sports and Physical Education, volume 3, issue 4, s 45 – 48.
106. Murray E.J. (1986): „Motywacja i uczucia”, PWN, Warszawa
107. Nachmias D. (2001): „Metody badawcze w naukach społecznych”, Zysk i S-ka, Poznań
108. Naglak Z. Kosendiak J., (1978): „Optymalizacja treningu sportowego podstawą rozwoju mistrzostwa sportowego”, Sport Wyczynowy, 9, s. 44-48.
109. Naglak Z., Dziąsko J., Kosendiak J., Łasiński G. (1981): „Optymalizacja przygotowania zawodnika do udziału w walce sportowej”, AWF Wrocław, Zeszyty Naukowe, 26, s.3-16.
110. Naglak Z. (1994): „Zespołowa gra sportowa”, Studia i Monografie AWF .Wyd. AWF Wrocław, Warszawa
111. Naglak Z. (1996): „Zespołowa gra sportowa. Studium”, AWF, Wrocław
112. Naglak Z. (2001): „Teoria zespołowej gry sportowej. Kształcenie gracza”, AWF we Wrocławiu, Wrocław.

113. Niebrzydowski L., Płaszczynski E. (1989): „Przyjaźń i otwartość w stosunkach międzyludzkich”, Studium psychologiczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
114. Nowak S. (2007): „Metodologia badań społecznych”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
115. Nowicki D. (2006): „Problematyka efektywnej komunikacji trener – zawodnik”, Strzelectwo sportowe (Nowoczesne rozwiązania szkoleniowe), zeszyt nr 3, Wrocław
116. Novitaria I. M., Subarkah A. (2018): “Analysis of Interpersonal Communications in Sports”, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 278, 288 – 291
117. Obamiro J. K. (2011): „Management principles and strategies”, Pumak Nigeria Limited
118. Orłowska A., Mazur Z., Łaguna M. (2017): „Systematyczny przegląd literatury: Na czym polega i czym różni się od innych przeglądów”, Ogrody Nauk i Sztuk, nr 7, Fundacja Pro Scientia Publica, 350-363
119. Osuch W. (2011): „Wybrane kompetencje komunikacyjne i dydaktyczne w kształceniu nauczycieli geografii”, W: (red.) Majchrzak N., Zduniak A. „Komunikowanie się w społeczeństwie wiedzy XXI wieku, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań, s. 55-66
120. Otrębski W., Rutkowska K. (2006): „Kompetencje społeczne instruktorów sportu”, Studia z psychologii w KUL, tom 13, (red.) P. Francuz, W. Otrębski, wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin
121. Page R. A., Balloun J. L. (1978): “The effect of voice volume on the perception of personality”, The Journal of Social Psychology, 105(1), 65 - 72
122. Pandley R., Awasthi P. (2016): „Motivation and health management In enhancing exercise activities: a review of literature”, Management Insight, vol. 12, no. 1, s. 24 – 29

123. Panfil R. (2008): „Efektywny coaching zespołów zadaniowych na przykładzie zespołów sportowych”, *Studia i Monografie AWF we Wrocławiu*, vol. 92
124. Pelit E., Karacor M. (2015): „A study on tourism students’ communications skills: Afyon Kocatepe University example”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14 (4), 847 - 872
125. Petticrew M., Roberts H. (2006): „Systematic reviews in the sciences: A practical guide”, Oxford: Blackwell
126. Pietroń – Pyszczek A., (2007): „Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów”, Wydawnictwo Marina, Wrocław
127. Pilch T., Bauman T. (2001): „Zasady badań pedagogicznych: strategie ilościowe i jakościowe”, Żak, Warszawa
128. Pilch T., Wujek T. (1974): „Metody i techniki badań w pedagogice”, w: M. Godlewski, S. Krawcewicz, T. Wujek (red.) „Pedagogika – podręcznik akademicki”, s.101, PWN, Warszawa
129. Płatonow W.N., Sozański H. (1991): „Optymalizacja struktury treningu sportowego”, RCMSzKFiS, Warszawa.
130. Protić M., Vučković I., (2011): „The motives of players to engage on the pitting volleyball”, *Exercise and Quality of Life*, Vol. 3, No.1, s. 67 – 76
131. Puciato D. (2013): „Efektywność narzędzi motywacyjnych wykorzystywanych przez kierownictwo wobec pracowników organizacji sportowej”, *Rozprawy Naukowe AWF we Wrocławiu*, vol. 40, s. 110 – 117
132. Reykowski J. (1972): „Motywy ludzkiego działania”, *Zeszyt Nauk Instytutu Psychologii* nr 2, UW

133. Robbins S.P. (1998): „Zachowania w organizacji”, PWE, Warszawa
134. Roberts D. R., Davenport T. O. (2002): “Job engagement: Why it’s important and how to improve it”, Employment Relation Today, Wiley Periodicals
135. Rodrigues J., Pina R. (1999): “Analise da instrução na competição em voleibol”, Pedagogia do Desporto, Estudos, 45 - 53
136. Rygula I. (1988): „Elementy optymalizacji procesu doboru dzieci do szkolenia na przykładzie skoku wzwyż”, Uniwersytet Śląski, Katowice.
137. Rygula I. (2000): „Narzędzia analizy systemowej treningu sportowego”, Akademia Wychowania Fizycznego, Katowice.
138. Seitel F. P. (2003): „Public relations w praktyce”, Felberg SJA, Warszawa
139. Seweryniak T. (2012): „Rola coacha w pracy trenera sportowego”, Strzelectwo sportowe (Nowoczesne rozwiązania szkoleniowe), zeszyt nr 9, Wrocław
140. Shankar P. R., Dubey A. K., Balasubramaniam R., Dwivedi N. (2013): “Student attitude towards communication skills learning in a Caribbean medical school”, Australasian Medical Journal, 6 (9), 466 - 475
141. Shannon C. E., Weaver W. (1989): “The Mathematical Theory of Communication”, Illinois
142. Shaufeli W. B., Bakker A. B. (2010): „Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept”, w: A. B. Bakker, M. P. Leiter (red.) “Work engagement. A handbook of essential theory and research”, Psychology Press Taylor & Francis Group, Hove and New York
143. Silverman D. (2007): „Interpretacja danych jakościowych”, tłum. Małgorzata Głowacka-Grajper Joanna Ostrowska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
144. Słownik Socjologii i Nauk Społecznych, wyd. PWN

145. Słownik Języka Polskiego, (red.) Lidia Drabik, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006
146. Sołoma L. (2002): „Metody i techniki badań socjologicznych”, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko – Mazurskiego, Olsztyn
147. Stanisiz, L., Gabryś, T., Wagner, G. (2016): „Czas reakcji psychomotorycznej , wybranej czynności w obronie u siatkarek kadry U-16 Polski”, In: Szmatlan-Gabryś U, A. S, editors. *Trening Sportowy II Planowanie, kontrola, sterowanie*. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. rtm. Witolda Pileckiego w Oświęcimiu, 149–169
148. Szpunar M. (2008): „Jak zwiększać odesetek wypełnień w badaniu internetowym – fakty i mity na temat kwestionariuszy on-line”, *Studia Medioznawcze* 1 (32), s.42-54
149. Szpunar M. (2009): „Internet w procesie gromadzenia danych o charakterze wtórnym”, *Studia Medioznawcze* 2 (37) s.139-149
150. Sztumski J. (1995): „Wstęp do metod i badań społecznych”, wyd. „Śląsk”, Katowice.
151. Taylor S. (2005): “Communication for business. A practical approach”, Education, 4th edition
152. Terelak J. (2001): “Psychologia stresu”, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz
153. Toczek – Werner S., Targosz P. (2010): „Korzystanie z nowoczesnych narzędzi technologii informacyjnej a uczestnictwo w reakcji ruchowej i nawiązywanie więzi społecznych (na przykładzie młodego pokolenia Polaków)”, W: (red.) Zasada M. i inni „Humanistyczny wymiar kultury fizycznej. Humanistic dimension physical culture”, seria: *Monografie nr 12/10*, wyd. Ośrodek Rekreacji, Sportu I Edukacji w Poznaniu, Bydgoszcz – Lwów – Warszawa, s.218-233
154. Türksoy A., Altıncı E., Üster U., (2015): „Relationship between Motivation and Dispositional Flow State on Football Players Prticiping in the U13 – U16 Football Leagues”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 185, s.301 – 306

155. Vealey R. S. (2005): "Coaching for the inner edge", Fitness Information Technology, Morgantown
156. Walzawick P., Helmich – Beavin J., Jackson D. (1967): "Pragmatics of Human Communication", New York, s.46
157. Ważny Z, (1973): „O sterowaniu procesem treningu sportowego”, Sport Wyczynowy, 7, s.11-20.
158. Ważny Z., (1977): „System szkolenia sportowego. Studia nad strukturą systemu i funkcjami jego elementów”, Sport Wyczynowy, 3.
159. Ważny Z., (1981): „Współczesny system szkolenia sportowego”, Sport i Turystyka, Warszawa.
160. Webster J., Watson R.T. (2002): „Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review”, MIS Quarterly 26 (2), 13-23.
161. Weinberg R. S., Gould D. (2011): "Foundations of sport and exercise psychology", Human Kinetics, Champaign
162. Wendland M. (2011): "Konstruktywizm komunikacyjny. Tom 1", W: (red.) B. Andrzejewski, Biblioteka Komunikacji Społecznej, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii UAM, Poznań
163. Whittemore R., Knafl K. (2005): "The integrative review: Uploaded methodology", Journal of Advances Nursing, 52 (5), 546-553
164. Wiesner W. (2005): "Komunikacja dydaktyczna na lekcjach wychowania fizycznego a poziom autorytaryzmu nauczycieli", wydawnictwo AWF, Wrocław

165. Wiśniewska A. (2016): "Kompetencje społeczne instruktora pływania", *Quality in Sport* nr 1 (2), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń, s.30 - 38
166. Witaszek Z. (2007): "Miejsce i rola sondaży w badaniu opinii społecznej", *Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej*, nr 4 (171)
167. Wlazło E. (1999): „Diagnoza uwarunkowań interpersonalnych w wychowaniu fizycznym i sporcie”, AWF, Wrocław
168. Wlazło E. (2003): „Psychologia grupy sportowej” (red.), AWF, Wrocław
169. Woźniak J., (2012): „Współczesne systemy motywacyjne”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
170. Yetim A. A., Cengiz R. (2012): "Communication and sports", Berikan
171. Yiannis, L., Panagiotis K. (2005): "Evolution in men's volleyball skills and tactics as evidenced in the Athens 2004 Olympic Games.", *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 5: 1-8.
172. Yukelson D. P. (2001): "Communicating effectively", [w:] Williams J. M. (red.) "Applied sport psychology: personal growth to peak performance", Mayfield Publishing, Mountain View, 135 - 149
173. Zaczyński W. (2003): "Praca badawcza nauczyciela", Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa
174. Zelech M., (2018): „Znaczenie elementów komunikacji w kształtowaniu relacji uczeń – nauczyciel na zajęciach wychowania fizycznego”, *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Kultura Fizyczna*, t XVII, nr 1, s.105 - 119

175. Zetou, E., Moustakidis A., Tsigilis N., Komninakidou A. (2007): “Does Effectiveness of Skill in Complex I Predict Win in Men's Olympic Volleyball Games?”, *Journal of Quantitative Analysis in Sports*, 3.

Pozycje internetowe:

1. Dick Lee: „Developing Effective Communications” Extension and Agricultural Information, CM109, reviewed October 1993,
<https://extension.missouri.edu/publications/cm109> [on-line: 05.03.2020]
2. Filipowicz G. “Uniwersalny model kompetencyjny. Podręcznik użytkownika”, Katalizator Innowacji, Obserwatorium Zarządzania, Warszawa-Wilanów, <https://docplayer.pl/1816641-Uniwersalny-model-kompetencyjny.html> [on-line: 03.03.2020]
3. National Football League <https://www.britannica.com/topic/National-Football-League> [on-line: 05.04.2022]
4. „Przepisy gry w piłkę siatkową”, 2018, Wydział sędziowski PZPS
<https://www.pzps.pl/pl/zwiazek/przepisy/przepisy-sportowo-organizacyjne> [on-line: 18.01.2020]
5. Słownik Języka Polskiego PWN, „forma”, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/forma.html>
[on-line: 20.03.2021]
6. Słownik Języka Polskiego PWN, „sposób”,
<https://sjp.pwn.pl/slowniki/spos%C3%B3b.html> [on-line: 18.03.2021]
7. Słownik Języka Polskiego PWN, „środek”, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/%C5%9Brodek.html>
[on-line: 18.03.2021]
8. Starostka E. (2007): „Kompetencje społeczne, a możliwości interpersonalne”,
<http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=254> [on-line: 24.02.2020]

Spis tabel i rysunków

Spis tabel

Tabela 1 Rodzaje komunikacji i formy przesyłania wiadomości (Źródło: Kozyra 2008)	24
Tabela 2 Zestawienie trenerów biorących udział w wywiadach (źródło: opracowanie własne)	29
Tabela 3 Klasyfikacja technik badawczych wg. J. Lutyńskiego (Źródło: J. Lutyński „Ankieta i jej rodzaje na tle podziału technik otrzymywania materiałów” [w:] Z. Gostowski, J. Lutyński (red.), „Analizy i próby technik badawczych w socjologii”, t.2, Wrocław 1968, s.29)	36
Tabela 4 Odpowiedzi trenerów na pytanie 1 (źródło: opracowanie własne)	43
Tabela 5 Odpowiedzi trenerów na pytanie 2 (źródło: opracowanie własne)	45
Tabela 6 Odpowiedzi trenerów na pytanie 3 (źródło: opracowanie własne)	46
Tabela 7 Odpowiedzi trenerów na pytanie 4 (źródło: opracowanie własne)	47
Tabela 8 Odpowiedzi trenerów na pytanie 5 (Czy w zespole zdarzyły się nieporozumienia z powodu błędnej komunikacji werbalnej? Jak tak to dlaczego? (źródło: opracowanie własne)	48
Tabela 9 Odpowiedzi trenerów na pytanie 6 (Czy rozmawia Pan/Pani indywidualnie z zawodnikami? Jak tak, to w jakich sytuacjach? (źródło: opracowanie własne).....	49
Tabela 10 Odpowiedzi trenerów na pytanie 7 (źródło: opracowanie własne)	51
Tabela 11 Odpowiedzi trenerów na pytanie 8 (źródło: opracowanie własne)	53
Tabela 12 Odpowiedzi trenerów na pytanie 9 (źródło: opracowanie własne)	54
Tabela 13 Odpowiedzi trenerów na pytanie 10 (źródło: opracowanie własne)	56

Spis rysunków

Rysunek 1 Strefy na boisku do siatkówki (rysunek własnego autorstwa)	10
Rysunek 2 Współzawodnictwo a przygotowanie do udziału we współzawodnictwie (źródło: Kosendiak 2004).....	13
Rysunek 3 Schemat okładu kierowania procesem treningowym (źródło inspiracji: Kosendiak 2013).....	14
Rysunek 4 Matematyczny model komunikacji (źródło: Shannon C. E., Weaver W. 1949; za: Bachmann Ch i wsp. 1993, s.24)	22
Rysunek 5 Ilość ankietowanych zawodników w rozróżnieniu na płeć badanych (źródło: opracowanie własne)	30
Rysunek 6 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 1 (źródło: opracowanie własne) ..	58
Rysunek 7 Odpowiedzi na pytanie 1 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	59
Rysunek 8 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 1, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	60
Rysunek 9 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 2 (źródło: opracowanie własne) ..	61
Rysunek 10 Odpowiedzi na pytanie 2 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	61

Rysunek 11 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 2, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	62
Rysunek 12 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 3 (źródło: opracowanie własne) 63	63
Rysunek 13 Odpowiedzi na pytanie 3 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	63
Rysunek 14 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 3, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	64
Rysunek 15 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 4 (źródło: opracowanie własne) 65	65
Rysunek 16 Odpowiedzi na pytanie 4 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	65
Rysunek 17 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 4, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	66
Rysunek 18 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 5 (źródło: opracowanie własne) 67	67
Rysunek 19 Odpowiedzi na pytanie 5 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	67
Rysunek 20 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 5, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	68
Rysunek 21 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 6 (źródło: opracowanie własne) 69	69
Rysunek 22 Odpowiedzi na pytanie 6 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	69
Rysunek 23 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 6, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	70
Rysunek 24 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 7 (źródło: opracowanie własne) 71	71
Rysunek 25 Odpowiedzi na pytanie 7 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	71
Rysunek 26 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 7, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	72
Rysunek 27 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 8 (źródło: opracowanie własne) 73	73
Rysunek 28 Odpowiedzi na pytanie 8 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	73
Rysunek 29 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 8, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	74
Rysunek 31 Wskazanie występowania nieporozumień w zespole (źródło: opracowanie własne).....	75
Rysunek 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie o występowanie nieporozumień w zespole	75
Rysunek 32 Powód nieporozumień w zespole (źródło: opracowanie własne).....	76
Rysunek 33 Procent ankietowanych twierdzących, czy trener rozmawia z nimi indywidualnie (źródło: opracowanie własne).....	77
Rysunek 34 Preferencje komunikacji wskazane przez ankietowanych zawodników (źródło: opracowanie własne)	78
Rysunek 35 Określenie, w jaki sposób trener komunikuje się z zawodnikami (źródło: opracowanie własne)	79
Rysunek 36 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 12 (źródło: opracowanie własne)	80
Rysunek 37 Odpowiedzi na pytanie 12 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	80
Rysunek 38 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 12, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	81
Rysunek 39 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 13 (źródło: opracowanie własne)	82
Rysunek 40 Odpowiedzi na pytanie 13 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)....	82

Rysunek 41 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 13, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	83
Rysunek 42 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 14 (źródło: opracowanie własne)	84
Rysunek 43 Odpowiedzi na pytanie 14 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	84
Rysunek 44 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 14, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	85
Rysunek 45 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 15 (źródło: opracowanie własne)	86
Rysunek 46 Odpowiedzi na pytanie 15 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	86
Rysunek 47 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 15, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	87
Rysunek 48 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 16 (źródło: opracowanie własne)	88
Rysunek 49 Odpowiedzi na pytanie 16 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	88
Rysunek 50 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 16, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	89
Rysunek 51 Odpowiedzi całości ankietowanych na pytanie 17 (źródło: opracowanie własne)	90
Rysunek 52 Odpowiedzi na pytanie 17 ze względu na płeć (źródło: opracowanie własne)	90
Rysunek 53 Rozkład liczby wybranych środków w ramach pytania 17, z uwzględnieniem płci badanych (źródło: opracowanie własne)	91

Załączniki

Załącznik 1

Ankieta dla zawodników

Zapraszam do udziału w badaniu na temat *werbalnych środków oddziaływania na zawodników stosowanych przez trenerów jako elementu kierowania procesem treningowym w piłce siatkowej*. Kwestionariusz skierowany jest do zawodników SMS PZPS w Spale oraz zawodniczek SMS PZPS w Szczyrku. Przeprowadzana ankieta jest anonimowa i jej wyniki posłużą wyłącznie do celów naukowych. Ankieta składa się z 15 krótkich pytań z możliwością wielokrotnego wyboru. Jeśli zostały zaznaczone więcej niż 1 odpowiedź – proszę zaznaczyć numery od 1 pod względem częstości / ważności. Proszę o zaznaczenie odpowiedzi zakreślając odpowiednie w kółko. Jeśli odpowiedź na pytanie nie została umieszczona, proszę dopisać swoją w podpunkcie „inne”. Uprzejmie proszę o szczerą i wyczerpującą odpowiedź. Serdecznie dziękuję za wzięcie udziału w badaniu i zapraszam do wypełnienia poniższego kwestionariusza.

1. W jaki sposób trener komunikuje się z Tobą podczas treningów?

- a) Przekazuje krótkie komunikaty
- b) Stosuje długie tłumaczenia
- c) Zwraca się do grupy
- d) Zwraca się indywidualnie
- e) Podnosi głos
- f) Podaje przykłady
- g) Żartuje
- h) Opowiada kawały, „suchary”
- i) Inne.....

2. Jakie komunikaty werbalne* na Ciebie najlepiej oddziałują podczas treningów?

*Komunikacja werbalna – proces porozumiewania się, której środkiem jest język mówiony

- a) Przekazywanie krótkich komunikatów
- b) Stosowanie długich tłumaczeń
- c) Zwracanie się do grupy
- d) Zwracanie się indywidualnie
- e) Podnoszenie głosu
- f) Podawanie przykładów
- g) Żarty
- h) Opowiadanie kawałów, „sucharów”
- i) Inne....

3. W jaki sposób trener komunikuje się z Tobą podczas meczów?

- a) Przekazuje krótkie komunikaty
- b) Stosuje długie tłumaczenia
- c) Zwraca się do grupy
- d) Zwraca się indywidualnie
- e) Podnosi głos
- f) Podaje przykłady
- g) Żartuje
- h) Opowiada kawały, „suchary”
- i) Zostawia nas
- j) Inne.....

- 4. Jakie komunikaty werbalne na Ciebie najlepiej oddziałują podczas meczów?**
- Przekazywanie krótkich komunikatów
 - Stosowanie długich tłumaczeń
 - Zwracanie się do grupy
 - Zwracanie się indywidualnie
 - Podnoszenie głosu
 - Podawanie przykładów
 - Żarty
 - Opowiadanie kawałów, „sucharów”
 - Zostawienie nas
 - Inne....
- 5. Jak trener komunikuje się z Tobą podczas sytuacji łatwych?**
Sytuacja łatwa – pewny awans w rozgrywkach, pewna sytuacja meczowa, mecz ze zdecydowanie słabszym rywalem (lub z „końca tabeli”).
- Przekazuje krótkie komunikaty
 - Stosuje długie tłumaczenia
 - Zwraca się do grupy
 - Zwraca się indywidualnie
 - Podnosi głos
 - Podaje przykłady
 - Żartuje
 - Opowiada kawały, „suchary”
 - Zostawienie nas
 - Inne.....
- 6. Jakie komunikaty na Ciebie najlepiej oddziałują podczas sytuacji łatwych?**
- Przekazywanie krótkich komunikatów
 - Stosowanie długich tłumaczeń
 - Zwracanie się do grupy
 - Zwracanie się indywidualnie
 - Podnoszenie głosu
 - Podawanie przykładów
 - Żarty
 - Opowiadanie kawałów, „sucharów”
 - Zostawienie nas
 - Inne....
- 7. Jak trener komunikuje się z Tobą podczas sytuacji trudnych?**
Sytuacja trudna – niepewny awans w rozgrywkach, niepewna sytuacja meczowa, mecz z mocnym rywalem.
- Przekazuje krótkie komunikaty
 - Stosuje długie tłumaczenia
 - Zwraca się do grupy
 - Zwraca się indywidualnie
 - Podnosi głos
 - Podaje przykłady
 - Żartuje
 - Opowiada kawały, „suchary”
 - Zostawia nas
 - Inne.....
- 8. Jakie komunikaty na Ciebie najlepiej oddziałują podczas sytuacji trudnych?**
- Przekazywanie krótkich komunikatów
 - Stosowanie długich tłumaczeń

- c) Zwracanie się do grupy
 - d) Zwracanie się indywidualnie
 - e) Podnoszenie głosu
 - f) Podawanie przykładów
 - g) Żarty
 - h) Opowiadanie kawałów, „sucharów”
 - i) Zostawienie nas
 - j) Inne....
- 9. Czy w zespole pojawiły się nieporozumienia z powodu błędnej komunikacji (między zawodnikami lub w relacji trener-zawodnik)?**
- a) Tak
* dlaczego?.....
 - b) Nie
- 10. Czy trener rozmawia z Tobą indywidualnie?**
- a) Tak
 - b) Nie
- 11. Twoim zdaniem lepszy skutek przynosi gdy trener zwraca się indywidualnie czy do całej grupy?**
- a) Grupowo
 - b) Indywidualnie
- 12. W jakich sytuacjach najlepiej działa na Ciebie podejście grupowe trenera?**
- a) Gdy przekazuje zadania
 - b) Gdy omawia ćwiczenie
 - c) Gdy zwraca uwagę na popełniony błąd
 - d) Gdy przytacza przykłady
 - e) Gdy wypowiada inspirującą przemowę
 - f) Gdy opowiada dowcipy, żarty
 - g) Podczas treningu
 - h) Podczas meczu
 - i) Na siłowni
 - j) Podczas posiłku
 - k) W czasie wolnym
 - l) Na zgrupowaniu / wyjeździe
 - m) Inne...
- 13. W jakich sytuacjach najlepiej działa na Ciebie podejście indywidualne trenera?**
- a) Gdy przekazuje zadania
 - b) Gdy omawia ćwiczenie
 - c) Gdy zwraca uwagę na popełniony błąd
 - d) Gdy przytacza przykłady
 - e) Gdy wypowiada inspirującą przemowę
 - f) Gdy opowiada dowcipy, żarty
 - g) Podczas treningu
 - h) Podczas meczu
 - i) Na siłowni
 - j) Podczas posiłku
 - k) W czasie wolnym
 - l) Na zgrupowaniu / wyjeździe
 - m) Inne....

14. Gdzie najchętniej rozmawiasz z trenerem?

- a) Na treningu (obejmuje czas 30 min przed treningiem i 30 min po treningu)
- b) Na siłowni
- c) Podczas posiłku
- d) W internacie
- e) Na zgrupowaniu / wyjeździe
- f) W innym miejscu.....
- g) Inne.....

15. Jakie komunikaty werbalne najlepiej oddziałują na Ciebie w szatni przed meczem?

- a) Podawanie przykładów innych zespołów / zawodników
- b) Nawiązanie do miejsca pobytu (np. historyczne)
- c) Przypomnienie założeń meczowych
- d) Żarty
- e) Rozluźnienie atmosfery
- f) Zostawienie nas
- g) Inne.....

16. Jakie środki stosowane przez trenera najlepiej oddziałują na Ciebie w sytuacji stresowej (ważny mecz, decydujący set)?

- a) Unoszenie głosu
- b) Rozmowa indywidualna na boku
- c) Zwracanie się do grupy
- d) Opowiedzenie przez trenera żartu
- e) Wskazanie popełnionych błędów
- f) Zwrócenie uwagi na aspekt techniczny, nie sam błąd
- g) Powiedzenie „jest super”, „jest dobrze”, „tak trzymaj”
- h) Zostawienie nas
- i) Inne.....

17. Jakie zwroty / słowa stosowane przez trenera najlepiej na Ciebie oddziałują?

- a) Krótkie komunikaty
- b) Długie monologi
- c) Podnoszenie głosu
- d) Zwracanie uwagi na popełnione błędy
- e) Pozytywne komunikaty
- f) Pochwały
- g) Zostawienie nas
- h) Inne.....

Klasa.....
Rok urodzenia.....

Streszczenie

Praca doktorska porusza problematykę werbalnych środków oddziaływania na zawodników, jakie stosują trenerzy siatkówki w kierowaniu procesem treningowym. Oddziaływanie na zawodników jest istotnym elementem, który trener stara się stosować, aby wpływać na sportowców i motywować ich do osiągnięcia coraz lepszych wyników sportowych. Na efektywny proces treningowy ma wpływ nie tylko przygotowanie fizyczne, ale także przygotowanie psychiczne, na które można oddziaływać stosując różne komunikaty werbalne.

Problemem niniejszej pracy jest usprawnianie procesu treningowego w grach zespołowych a szczegółowym problemem jest uprawianie jednej z funkcji kierowania w układzie trener – zawodnik, jaką jest funkcja motywowania poprzez komunikację werbalną.

Badania miały dwa etapy: w pierwszym przeprowadzono wywiady z trenerami Szkoły Mistrzostwa Sportowego Polskiego Związku Piłki Siatkowej w Spale oraz SMS PZPS w Szczyrku. Ze względu na pandemię związaną z wirusem SARS COV-2, badania z trenerami ze Spawy przeprowadzone były w marcu 2020 roku, natomiast z trenerami ze Szczyrku listopadzie i grudniu 2020 roku. W badaniu wzięło udział 16 trenerów. Drugim etapem badań było zbadanie opinii zawodników z tych Ośrodków. Kwestionariusz ankiety został stworzony na podstawie uzyskanych odpowiedzi udzielanych przez trenerów podczas wywiadów. Ankieta została przeprowadzona w lutym 2021 roku. W badaniu wzięło udział 65 zawodników z obu Ośrodków. Drużyny z SMS PZPS w Spale oraz SMS PZPS w Szczyrku grają na najwyższym poziomie rozgrywek w swojej kategorii wiekowej (m.in. Mistrzostwa Europy, Mistrzostwa Świata).

Na podstawie otrzymanych wyników stwierdzono zróżnicowane środki komunikacji werbalnej stosowane przez trenerów w celu oddziaływania na zawodników. Również w opinii badanych zawodników, uważają oni, że szkoleniowcy stosują różne sposoby i środki werbalnego oddziaływania, w zależności od sytuacji. Bardzo często opinie sportowców pokrywają się z tymi, wymienionymi przez trenerów. Ponadto wyniki niniejszej pracy wskazują, że pomimo różnic w odpowiedziach zawodników w niektórych pytaniach, po uwzględnieniu płci badanych, w pytaniach ogólnych, ich odpowiedzi były spójne.

Słowa kluczowe: komunikacja werbalna, relacja trener – zawodnik, kierowanie procesem treningowym, oddziaływanie trenera na zawodników, piłka siatkowa