**Fra teori til praksis – giv feedback**

I din udvikling som træner og i dine spilleres udvikling er feedback et vigtigt grundelement. Den anerkendende tilgang kan bruges i alle former for feedback, lige fra en enkel handling til en sammensat bevægelse. Tilbagemeldinger fra andre kan bidrage positivt til læring, både fra træner til spiller samt fra spiller til spiller – hvis det bliver givet rigtigt.

At anerkende betyder både at acceptere og værdsætte. Med en anerkendende tilgang retter du fokus på det positive og på hvordan du eller dine spillere kan udvikle og forbedre sig.

* Vi vælger selv vores fokus – glasset kan både være halvt fyldt og halvt tomt. Det er dit valg, hvad du vil fokusere på.
* Det vi fokuserer på, fylder i vores bevidsthed. Fokuserer du på dine problemer/udfordringer, så vokser de – fokuserer du på dine ønsker for forbedringer, er det mere sandsynligt at du vil opnå det.

Grundlæggende handler den anerkendende tilgang om at fokusere på det, der virker og tage sit udgangspunkt i det. På den måde kan vi handle på at forbedre og udvikle os. Det gælder hvad enten du er træner eller spiller – gennem anerkendelse motiverer du til nytænkning og forandring. Med andre ord, hvis dine spillere skal have de bedste betingelser for at lære, så skal du fokusere på det de kan og arbejde videre derfra – ikke på det de ikke kan endnu.

Her er fem gode råd til at give og modtage feedback:

1. Vær konkret. Din tilbagemelding er vigtig og er med til at understøtte din rolle som træner og ekspert. Måske er du ikke ekspert i hvert enkelt aspekt af træningen, men du er ekspert i den situation der foregår lige nu og her, hvor du træner en anden person. Din tilbagemelding skal være så konkret at den umiddelbart kan omsættes til handling bagefter.

*’du lærer aldrig at holde balancen, hvis du står og snakker i afsættet’*, er generelt og udtryk for en holdning.

*’Jeg kunne se, du snakkede med Troels, før dit afsæt. Hvis du tænker afsættet igennem inden og lytter til min feedback, så har du bedre muligheder for at lære at holde balancen’,* er et konkret udsagn, hvor fakta er adskilt fra holdningen.

1. Tal i jeg-form. Også når der gives feedback er det dig, som vælger fokus. Det skal du stå ved og sige ’jeg’ om dig selv.

*’Man kan ikke sætte en spilsituation i gang, hvis du ikke er koncentreret og interesseret i at deltage i træningen’*, gør man til en ubestemt person og flytter fokus fra dig som træner.

*’Jeg har brug for at du er koncentreret og interesseret i at være med i træningen, når jeg sætter en spilsituation i gang’*, hentyder til din personlige oplevelse af undervisningssituationen g holder fokus på det I begge oplever lige nu.

1. Brug ’og’ frem for ’men’. ’Men’ er et ord, der kan blokere for at vi hører efter feedback. Du kender det selv – så snart ’men’ er en del af sætningen, mister vi interessen for så er det spændende overstået. ’Men’ sender et signal om at den ros, du lige har fået, ikke var det vigtigste – det vigtigste kommer i sætningen, der starter med ’men’. ’Og’ er derimod et ord, hvor der kommer mere bagefter, som kunne være spændende. Det, der bliver sagt før og efter ’og’ er lige meget værd.

*’Du er blevet rigtig god til at holde balancen,* ***men*** *du får stadig ikke nok fart på i afsættet, så du skal øve dig mere’.* ’Men’ tager luften ud af den ros, der blev givet først.

*’Du er blevet rigtig god til at holde balancen* ***og*** *nu skal du øve dig på at få mere fart på ved at sætte aktivt af i hacket’*. Her bliver anerkendelsen af at have lært at holde balancen til et forslag om at træne at få mere fart på.

1. Giv en sandwich. Vi er mennesker og kan ikke rumme end maksimalt en håndfuld tilbagemeldinger på en gang. Det er derfor fint med en metode til at sætte en ramme om måden vi giver feedback på, så vi begrænser mængden af information. En sådan metode er tre-lags-sandwichen:
* Første lag er at fremhæve noget konkret, som er godt.
* Andet lag er et forslag til forbedring.
* Tredje lag er en generel anerkendelse.

f.eks. *’du har et godt afsæt og hvis du bruger dit bagerste ben mere aktivt, vil du få mere fart på i slidet. Du har godt styr på fasen fra forberedelse til selve afsættet’.*

1. Lyt aktivt. Både som modtager og afsender af feedback skal du lytte til den anden person og du skal spørge ind, hvis der er noget, du ikke forstår. Som modtager skal du ikke forsvare sig eller forklare hvorfor du gjorde, som du gjorde. Der er altid plads til forbedringer og feedback er måde, du kan udvikle dig på – så brug din energi på at lytte efter og omsæt det til handling.