



Umeå Universitet 2010
Pedagogiska Institutionen
D-uppsats

2010-11-02



Handledare: Staffan Karp

Olika feedbackformers betydelse för prestation

En fallstudie inom utförsåkning för damer på elitnivå under en säsong



Stefan Zell 2010

Abstract

Key Words: Alpine skiing, feedback, learning, reflection, coaches, athlete's, performance.

The purpose of this study is to investigate how coaches and athlete's in ladies elite alpine skiing evaluate the connection between different forms of feedback, the development of the athletes ski-technique, how it influences the learning-process, and on the self-confidence and motivation during one season. Performance in a short-term and long-term perspective is also discussed. The different forms of feedback are: feedback from the coaches, intrinsic feedback from the athletes, feedback between the athlete's, video and timekeeping. Previous researches have been asking for a more comprehensive theory to investigate the relation between feedback and their impact on performance and learning (Kluger & De Nishi 1996; Hattie & Timperley, 2007).

This research is case study during one season and involves a group of two coaches and three athlete's from the Swedish ladies Alpine ski - team. The design for this study involves questionnaires and interviews. The overall finding is that all the forms of feedback had some impact on the development of the athletes' ski-technique. The main findings is that the athletes intrinsic feedback had the most impact in concerning development of the athlete's ski- technique and to influence the self-confidence in a positive way. Using feedback between the athlete's were the feedback form that the group thought had the less influence to develop the athlete's ski- technique and to influence the athlete's self- confidence in a positive way during the season. The athletes thought that the coaches feedback were very important during the whole season, but only in comparison and together with the athlete's own intrinsic feedback. During the competition-season both coaches and the athlete's felt that it was extra important with positive feedback. According to previous research the study shows that feedback is strongly connected to learning. The results also show that it is a complex question to answer in what extension the forms of feedback influence on the self- confidence, motivation and on the development of the athlete's ski-technique/performance. However different needs of individuals and different degree of self-confidence among the skiers are important aspects to take into consideration. The outcome also depends on how the chosen feedback forms are used in action. To build up a good self-confidence before the athlete's can be ready for more constructive feedback also seems to be an important aspect. Furthermore the study shows that there are many aspects influencing the significance of how different forms of feedback have impact on learning process and the development of the athlete's ski-technique/performance. A final conclusion is therefore that a reflective and analytical approach both among coaches and athletes is necessary to understand the effects of feedback and how different athlete's develop their technique and their skills in alpine skiing.

Abstrakt

Nyckelord: Utförsåkning, feedback, lärande, reflektion, tränare, aktiva, och prestation.

Syftet med denna studie är att undersöka hur tränare och idrottare inom dam elit alpin utförsåkning uppfattar sambandet mellan olika former av feedback och hur dessa påverkar självförtroende och motivation och de aktivas skidteknik/prestation under en säsong. Uppfattningarna diskuteras även utifrån lärande och ett kortsiktigt och långsiktigt prestationsperspektiv. Feedbackformerna är: tränarens feedback, de aktivas inre feedback, feedback mellan de aktiva, videon och tidtagning som feedbacks verktyg.. Tidigare undersökningar har efterfrågat en mer heltäckande studie för att undersöka relationen mellan feedback och deras inverkan på resultat och lärande (Kluger & De Nishi 1996; Hattie & Timperley, 2007). Denna studie är en fallstudie på två tränare och tre aktiva från det svenska alpina damlandslaget. Designen för studien innefattar enkäter och intervjuer från tre tillfällen under en säsong. Det övergripande resultatet är att alla former av feedback har haft någon form av inverkan på utvecklingen av de aktivas skidteknik. Mer specifikt visar det sig att de aktivas inre feedback hade störst inverkan för att påverka självförtroende positivt och för att utveckla de aktivas skidteknik. Feedbacken mellan de aktiva upplevdes ha minst inflytande för att påverka självförtroende och de aktivas skidteknik under säsongen. De aktiva ansåg att tränarens feedback var mycket viktig under hela säsongen, men bara i jämförelse med de aktivas egen feedback. Under tävlings - säsongen upplevde både tränare och aktiva att det var extra viktigt att fokusera på positiv feedback. Beroende på hur olika former av feedback används stimuleras olika läranden. Studien visar att det är en komplex fråga att besvara i vilken utsträckning olika former av feedback inverkar på självförtroende, motivation och utveckling/prestationer. Olika individers behov och grad av självförtroende är dock viktiga aspekter att ta hänsyn till. Effekten beror också på hur den valda formen av feedback används i handling. Att bygga upp ett bra självförtroende för att sen vara redo för en mer konstruktiv feedback verkar vara en viktig aspekt. En sista slutsats är att ett reflekterande förhållningssätt både bland tränare och aktiva är nödvändigt för att förstå hur olika former av feedback kan påverka självförtroende, motivation och utveckling av de aktivas skidteknik och prestationer.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Abstract

Inledning	1
1. Teoretiska utgångspunkter	1
Från inlärning till lärande	1
Reflektion	4
Lärande och reflektion inom elitidrott	6
Feedback.....	7
Samband mellan självförtroende, motivation, målsättning och feedback.....	8
Negativ och positiv feedback	9
Studiens teoretiska modell	10
2. Studiens syfte	10
3. Metod	11
Allmänt.....	11
Enkäternas utformning	11
Intervjuernas utformning.....	11
Bearbetning och tolkning av datainsamlingen	12
Undersökningsgrupp	13
Reliabilitet och validitet	13
4. Resultat	14
Försäsong - augusti 2007.....	14
Skidteknik.....	14
Självförtroende och motivation i positiv riktning	16
Självförtroende och motivation i negativ riktning	18
Sammanfattning av försäsong augusti 2007.....	19
Tävlingssäsong – januari 2008	20
Skidteknik.....	20
Självförtroende och motivation i positiv riktning	22
Självförtroende, motivation i negativ riktning	24
Ordet delaktighet.....	25
Sammanfattning av tävlingssäsong januari 2008	26
Efter tävlingssäsong – maj 2008	27
Skidteknik.....	27
Självförtroende och motivation i positiv riktning	29
Självförtroende, motivation i negativ riktning	31
Sammanfattning efter tävlingssäsong maj 2008.....	32
Sammanfattning av <i>försäsong, tävlingssäsong och efter tävlingssäsong</i>	33

5. Diskussion och analys	34
Metoddiskussion.....	34
Feedback och elitkultur	35
Olika former av feedbacks och dess betydelser	35
Tränarnas och de aktivas egen feedback	36
Feedback mellan de aktiva	37
Video och tidtagning	38
Lärandeteorier och prestationer.....	38
Praktiska implikationer	39
Det reflekterande feedback hjulet.....	39
Feedback utifrån målsättning och behov	40
Hur används feedback?	41
Feedback ett gemensamt ansvar	41
Förslag för framtid forskning inom området.....	42

6. Litteraturlista	43
---------------------------------	----

Bilagor

Bilaga 1 Enkätfrågor till tränarna: skidteknik, självförtroende, motivation	46
Bilaga 2 Enkätfrågor till aktiva: skidteknik, självförtroende, motivation.....	50
Bilaga 3 Intervjufrågor till tränarna	54
Bilaga 4 Intervjufrågor till de aktiva	58
Bilaga 5 Intervjufrågor till tränarna före och efter videoanalys.....	61
Bilaga 6 Intervjufrågor till de aktiva efter videoanalys.....	62

It's great to be a big time thinker, as long you are a big time doer
Stephen R. Covey

Feedback är en av många faktorer som är av betydelse för en utövares prestation inom elitidrott. Om vi skall kunna uttala oss på vilket sätt feedback har betydelse för en prestation bör det också vara värdefullt att ställa några reflekterande frågor kring ämnet: Vilka former av feedback används inom verksamheten, vad väljer tränaren att uppmärksamma och värdesätta, hur ges feedback, hur tas feedback emot och hur bearbetas och tillämpas given feedback av aktiva? Forskning inom feedback har tidigare ofta handlat om att se på betydelsen av en verbal feedback inom en kortare tidsram. Mer heltäckande och longitudinella studier har efterfrågats av bland annat Kluger & De Nishi (1996): *"The major culprit is a lack of general theory regarding the effects of feedback intervention on performance. Without a comprehensive theory, there is no way to intergrate the vast and inconsistent empirical findings"* (s. 277). Även senare forskning av Hattie & Timperley (2007) efterlyser mer heltäckande studier där läroprocessen involveras och där både det kvalitativa och det kvantitativa beaktas: *"Feedback...is one of the most powerful influences on learning..., and needs to be more fully researched by qualitatively and quantitatively investigating how feedback works"* (s. 104).

Alpin utförsåkning klassificeras som en öppen färdighet där de aktiva hela tiden måste anpassa sitt rörelsemönster utifrån de yttre parametrarna som råder, så som skiftande snöförhållanden, svängradier och hastigheter: *"Skiing is a sport of diversity, of differences, said Jean-Claude Killy"* (Gallwey & Kriegel, 1977, s. 13). För att utveckla aktiva inom utförsåkning är det inte helt ovanligt att olika former av feedback används. Skall dessa former av feedback utnyttjas effektivt, bör de bland annat anpassas och beaktas utifrån de aktivas fysiska och mentala färdigheter, samt deras målsättningar och behov. Till viss del belyser detta komplexiteten i användandet av feedback. Framförallt i öppna färdigheter anser Annerstedt (2007) att det är ett begränsat synsätt som tränare att ha ett förutbestämt svar på vad som är rätt och fel: *"I synnerhet i så kallade öppna färdigheter föreligger inte några entydiga rätt eller fel, utan tekniken kan delvis vara personlig och situationsanpassad"* (s. 3). Inom motorikforskningen visar det sig att det till och med kan vara till sin fördel att göra "fel och misstag" för att på ett långsiktigt sätt utveckla de aktivas motoriska färdigheter och repertoar (Lee, Wulf & Schmidt, 1992). I de efterföljande avsnitten presenteras teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp för att studera feedbackens betydelse i förhållande till prestation inom utförsåkning för damer på elitnivå.

1. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

De teoretiska utgångspunkterna och de centrala begreppen för denna studie är: lärande, reflektion och feedback. Motiveringen till användandet av dessa centrala begrepp är att de samverkar starkt mellan varandra i läroprocessen (Illris, 2006).

Från inläring till lärande

Det gamla begreppet inläring, åsyftas vanligtvis till en traditionell förmedlingspedagogik, där läraren överför objektiva kunskaper via envägskommunikation till en mer eller mindre passiv elev (mottagare). Begreppet lärande beskriver dock att ett lärande även kan ske mer omedvetet och oplanerat, såväl som i arbetslivet, privatlivet, föreningslivet eller mellan kamrater. Lärande sker därmed via en ständigt pågående process, vilket i sin tur betyder att lärarens position som en kunskapsöverförare inte alltid behöver vara tillgänglig i dess traditionella mening, Johansson (1999) menar att: *"Den lärande konstruerar sin egen*

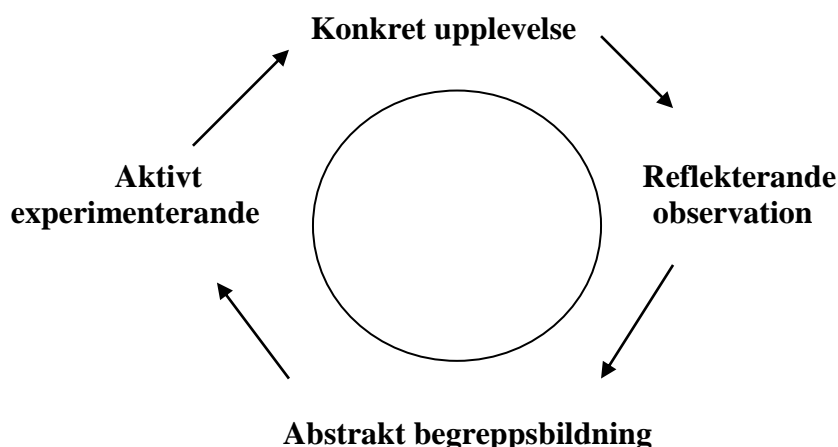
kunskap, en kunskap som inte är objektiv utan tvärtom subjektiv beroende av den lärandes förförståelse till det som lärs” (s. 39). Det vill säga det finns en viss skillnad mellan det formella och informella lärandet. Det formella handlar om ett mer planerat lärande, så som skola, utbildning, medan det informella handlar mer om att lärandet sker i mer oplanerade och omedvetna vardagssituationer (Ellström, 1992). Illris (2006) ger följande definition av lärande: *”Lärande är varje process som hos levande organismer leder till en varaktig kapacitetsförändring som inte bara beror på glömska, biologisk mognad eller åldrande”* (s. 13). Eller som Kolb (1984) uttrycker det: *It is in the interplay between expectation and experience that learning occurs* (s. 29). Oavsett vilken definition olika forskare har på lärande så sammanfattar Ellström (1992) att lärande avser relativt varaktiga förändringar hos en individ som är ett resultat av individens samspel med omgivningen.

Behaviorismen ansåg att lärande handlade om att förstärka (belöna) ett önskvärt beteende utifrån stimuli - respons. Drivkraften till människors lärande handlar om att söka glädje och därmed undvika smärta (hedonism). Behaviorister ägnar inget intresse och uppmärksamhet åt de mentala processerna, enbart det som kan observeras objektivt är av intresse (Imsen, 2000). Utifrån det kognitiva perspektivet däremot handlar intresset mer om vad som pågår ”inne i huvudet” hos den lärande. Piaget använde sig här av två centrala begrepp - assimilation och ackommodation. Assimilation representerar en utbyggnad, anpassning och uppbyggnad av den lärandes tidigare kunskaper, ackommodation innebär en mer energikrävande form, där lärandet sker via en omstrukturering av kunskaper i kognitiva scheman: *”Enkelt uttryckt kan det ackommodativa lärandet relateras till begrepp som reflektion, kritiskt tänkande och medvetenhet, och det är uppenbart en form av lärande som har central betydelse för det numera så populära kompetensbegrepp”*(Illris, 2006, s 63).

Dessa begrepp kan till viss del sammanliknas med Argyris och Schöns (1996) beskrivning av *single* och *double loop learning*. *Single loop* (assimilation) beskrivs som ett lärande där det handlar om att rätta till avvikelser från ett förutbestämt ramverk, med en fokusering på problemlösningar som ofta följer förutbestämda rutiner eller standarder. *Double loop* (ackommodation) handlar däremot om en djupare nivå av lärande, där ifrågasätts ramverk och värdegrund för handlandet. Varför genomförs det som genomförs? *Single loop* ifrågasätter om sakerna görs rätt, medan *double -loop* ifrågasätter om det är de rätta sakerna som görs.

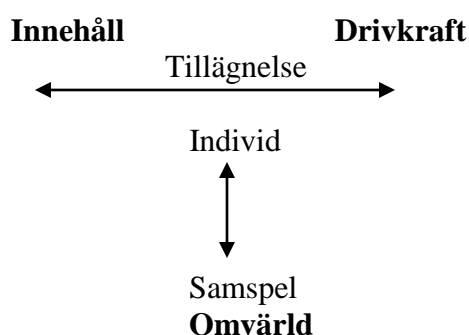
Kolb (1984) med sin så kallade lärocirkel (*experiential learning*) är en sammansättning och omvandling utifrån grunddragen i Piaget, John Dewey och Kurt Lewins teorier.

Kolb konstaterade att alla dessa teorier uppfattade lärandet som en process bestående av fyra stadier som sedan formar sig till en lärocirkel och där lärandet kan ses som ett omlärande (Illris, 2006). Lärocirkeln är uppdelad i fyra faser: Först en konkret upplevelse som via reflektion leder till en djupare insikt och nya abstrakta begrepp, för att därefter tillämpas i ett aktivt experimenterande (Kolb, 1984). Skall läroimpulserna uppfattas som meningsfulla krävs dock att de är igenkännande och av betydelse för att ett lärande skall äga rum för individen. Detta är också någonting som starkt betonas av Schön (1983) i boken *”The Reflective Practitioner”*.



Figur 1. Kolbs lärocirkel (Illris, 2006, s, 74, Kolb, 1984:33)

Att uppmärksamma reflektionen som en central del i lärandet är en aspekt som det konstruktivistiska lärandet förespråkar, vilket i många avseenden också påminner om Schön och Kolbs syn på lärande. Det konstruktivistiska lärandet handlar inte om stimuli - respons fenomenet, drivkraften till lärande styrs istället utifrån att den enskilde individen styr, reflekterar och omstrukturerar lärandeprocessen. Förståelse och kunskap skapas utifrån våra egna upplevelser, intryck och erfarenheter, det vill säga vi konstruerar vår verklighet: ”För konstruktivister är målet med lärandeprocesserna att uppnå meningsskapande, vilket kräver att de lärande artikulerar och reflekterar över vad de efter hand lär sig” (Johansson, 1999, s. 174). Processen och reflektionen blir därmed centrala begrepp inom det konstruktivistiska lärandet. Konstruktivismens lärandeteori innehåller även beröringspunkter som stämmer överens med beskrivningen om lärandets fundamentala processer. Detta genom att den individuella tilläggnelsen betonas samt det sociala samspelet med omgivningen Illris (2006). De tre lärandedimensionerna är följande: Innehåll (förståelse), drivkrafter (motivation) och omvärlden (det sociala samspelet) .



Figur 2. Lärandets fundamentala processer (Illris, 2006, s.39)

Den vågräta dubbelriktade pilen innehåller begreppen innehåll och drivkraft vilket handlar om den individuella tillägnelseprocessen i lärandet, den lodräta dubbelriktade pilen tar avstamp från begreppet samspel, och berör de sociala och samhälliga aspekterna av lärandet. Enligt Illris (2006) så måste också alla tre dimensioner involveras i en läroprocess: ”Allt lärande involverar dessa tre dimensioner och att man måste ta hänsyn till samtliga dimensioner om man ska uppnå en tillfredställande förståelse eller analys av en lärosituation eller ett läroförlopp” (s. 41). Konstruktivismen innehåller två huvudinriktningar, vilket klassificeras som radikal eller social konstruktivism. Inom radikal konstruktivism ligger

tyngdpunkten på att lärande skapas via ett individuellt handlande. Utifrån lärarens (tränarens) perspektiv handlar det om att inta mer av en vägledande handledarroll och bärare av kunskap, snarare än en position av en traditionell kunskapsöverförare (Johansson, 1999). Inom social konstruktivism ligger betoningen på att lärande och kunskap framförallt skapas i en dialog och kommunikation med andra människor, men den lärande sitter dock med ett eget ansvar i att konstruera ett innehåll som upplevs som meningsfullt i läroprocessen. Det blir viktigt att den lärande har ett öppet sinne för att kunna ta emot, jämföra och bearbeta alternativa förslag från omgivningen. Ett individuellt skapande, där kunskapen inte innehåller statiska sanningar utan består av subjektiva uppfattningar som hela tiden utvärderas och förändras.

I meningsskapandet av ny kunskap handlar det om att först och främst individuellt reflektera över ny och gammal kunskap, för att därefter diskutera och revidera reflektioner och tankar med omgivningen och andra. Att *"veta hur man vet"*, det vill säga att vara medveten om hur kunskap processas fram är enligt konstruktivisterna en av de viktigaste egenskaperna i konstruerandet av kunskap, enligt Johansson (1999) så menar han att:

"Konstruktivistiska utbildare strävar efter att skapa miljöer där det ställs anspråk på de lärande: att de själva examinerar sitt tänkande och sina lärandeprocesser, samlar in och analyserar data, formulerar och testar hypoteser, reflekterar över tidigare förståelser och konstruerar sin egen mening" (s. 174).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att allt fler lärare använder sig av konstruktivistiska metoder och att teorierna även i andra sammanhang förekommer oftare nu än tidigare (Illris, 2006; Imsen, 2000; Johansson 1999). Konstruktivismen är en individuell och social process för att skapa varaktiga kapacitetsförändringar, likaväl som lärande handlar om en process som hela tiden omarbetas, kompletteras eller byts ut: *"All learning is relearning"* (Kolb, 1984, s. 29). Därmed kan vi också konstatera att begreppet reflektion blir en viktig process i lärandet, vilket kommer att beskrivas närmare i nästa avsnitt.

Reflektion

Ordet reflektion kommer ursprungligen från det latinska verbet *reflectere* och består av *re* som betyder tillbaka och sedan av ordet *flecture* som betyder böja eller vända (Arleby, 2006). Orden tänka och reflektera har en överlappande funktion, ordet i dess vanliga betydelse och användningsområde innefattar flera olika betydelser. Först och främst handlar ordet om en process i lärandet: *"We reflect on something in order to consider it in more detail, to re-represent it in oral or written form"* (Moon, 1999, s. 4). Många anser att John Dewey var grundaren till reflektionsbegreppet. Han ansåg att innan en person kan engagera sig i ett reflekterande tänkande, måste han/hon ha tre attityder/egenskaper: öppenhet, hjärtlighet och ansvar (Cassidy, Jones & Potrac, 2004). Enligt Illris (2006) har reflektion en avgörande roll för lärandet, det är oftast via reflektion som det praktiska kan få nyttig transfereffekt till andra situationer. Det är dock viktigt att det som har reflekterats över även sätts in i en ny relevant situation. Reflektion leder dock inte automatiskt till ett lärande, att använda ordet synonymt med att tänka och lärande, är därmed ett oreflekterat och slarvigt förhållningssätt till ordet (Boud & Walker, 1998; Bengtsson, 1994). Det räcker inte bara med att reflektera över sitt eget handlande, det måste tillkomma något mer än bara det egna tänkandet, erfarenheten och kunskapen. Reflektionen måste även innefatta ett kritiskt förhållningssätt till den egna kunskapen, erfarenheten, den egna reflektionen och till andras teorier (Dale, 1989).

Schön är en av de forskare som oftast nämns i samband med begreppet reflektion. Han hyste stor respekt och ett okuvligt intresse för att försöka förstå hur så kallade professionella praktiker närmade sig och behandlade olika verksamheter och problem. En av de grundläggande förutsättningarna för att utveckla en verksamhet är att hela tiden närma sig på

objektivt och okritiskt sätt till den rådande situationen. Vid ett eventuellt problem menar han att en professionell praktiker inte ser problemet som ett problem som måste lösas med standardlösning av rätt och fel. Om problem däremot bemöts utifrån standardslösningar – i en så kallad teknisk rationalitet begränsas möjligheten till att kunna se och bemöta varje enskilt problem som unikt (Stolterman, 1999). Varje enskilt problem och situation bör behandlas med öppna ögon och som en unik process för att därefter namnges och ramas in i en ny kontext: *”Because each practioner treats his case as unique, he cannot deal with it by applying standars theories or techniques...and because he finds the situation problematic, he must reframe it”* (Schön, 1983, s. 129).

Vidare menar Schön att en professionell praktiker inte bara reflekterar efter en aktivitet (on action), men även under en pågående aktivitet (in action). Genom att den professionella praktikern även reflekterar under en pågående aktivitet (in action), så innebär det att han är sin egen forskare i sin unika verksamheten. Han är fri till att kunna reflektera i ett nytt ljus och perspektiv, utan att vara fastlåst i ett förutbestämt mönster:

When someone reflects-in-action, he becomes a researcher in the practice context. He is not dependent on the categories of established theory and technique, but constructs a new theory of the unique case....Thus reflection-in-action can proceed, even in situations of uncertainty or uniqueness, because it is not bound by the dichotomies of Technical Rationality (Ibid, s. 68-69).

Schön anser också att en praktiker väljer att agera (experimentera) utifrån två frågeställningar om de möter på ett problem: *”Do you get what you intend? Do you like what you get?”* (Ibid, s. 146). I praktiken kan det betyda att effekten kanske blir önskvärd utifrån första frågan (*do you get what you intend*), men utifrån andra frågan (*do you like what you get?*) blir det kanske inte en önskvärd effekt. Det vill säga, är jag nöjd med utfallet av mitt agerande och jag också nöjd med utfallet och konsekvenserna av agerandet utifrån ett längre perspektiv: *”Do you like what you get from the action, taking its conseqvenses as a whole? If you do, then the move is affirmed. If you do not, it is negated”* (Ibid, s. 146).

Om nu utfallet inte visar sig vara önskvärt, startar en ny process av omramning och kommunikation, i en kontinuerlig reflekterande process. Genom att kontinuerligt reflektera över våra tidigare erfarenheter bygger vi upp ökat repertoar, som vi i liknande händelser har nytta av, även om varje situation är en unik situation. Skall reflektionen över en händelse eller ett problem generera till en ökad utveckling och förändringsprocess, krävs det både handling och reflektion (Schön, 1983). Men när vet vi egentligen någonting om någonting? Är det först när vi kan producera handling utifrån det vi säger att vi vet? (Argyris & Schön, 1974).

Sammanfattningsvis visar sig reflektion vara en viktig process i lärandet, men att dra ett likhetstecken mellan reflektion och lärande innebär däremot att använda begreppet på ett oreflekterat sätt (Boud & Walker, 1998; Bengtsson, 1994). Att reflektion kan appliceras och användas i en ny liknande kontext är en av de viktiga aspekterna att beakta. Det är även betydelsefullt att reflektionen sker utanför den egna kunskapen och det egna tänkandet, detta för att kunna tillföra någonting nytt för framtidens agerande (Dale, 1989). I nästa avsnitt beskrivs reflektionens betydelse i förhållande till ett idrottsligt perspektiv, och då bland annat sambandet mellan reflektion och ett coachande förhållningssätt hos tränaren.

Lärande och reflektion inom elitidrott

Även inom idrottens värld visar det sig att behavioristiska inslag successivt börjar ge mer utrymme för konstruktivistiska inslag i lärandet (Cassidy, Jones & Potrac, 2004; Stelter, 2003; Johansson, 1999). Kanske framförallt det social konstruktivistiska perspektivet börjar gestalta sig mer inom idrotten, vilket innebär att den traditionella instruktörsrollen inom elitidrotten har övergått till ett mer coachande tränarskap: *"Ju mer elit- och tävlingsorienterad verksamheten är desto mer betyder coachingfunktionen i förhållande till instruktörsrollen"* (Fahlström, 2001). Vad betyder då coachingfunktion? Coaching betyder att frigöra en persons möjligheter att maximera sina prestationer, det är egentligen inte ett sätt att undervisa utan en metod att hjälpa andra att lära sig själv (Whitmore, 2002). Coachen kan ses som en vägledare (katalysator) som har en god förmåga att ställa insiktsfulla frågor, allt för att mottagaren skall bli mer medveten om sig själv, sina mål och drivkrafter: *"Coaching goes far beyond the development of skills, selection of drills and scouting. The coach must also establish an environment that will enable the student to become the best athlete and the best person"* (Paulsen, 1987, s. 104-105). Skall en tränare agera utifrån ett coachande förhållningssätt så innebär det också att reflektion involveras i läroprocessen: *"God coaching ger anledning till reflektion"* (Stelter, 2003, s. 163). Reflektion kan även delas in i teknisk, praktisk och kritisk nivå enligt Van Manen (1977). Han betonade dock att ingen av dessa nivåer behöver vara bättre än någon annan. På den tekniska nivån kan tränaren ställa sig några av följande frågor: Uppnådde jag mina mål med dagens träning? Varför vill de inte göra denna övning? På den praktiska nivån kan tränaren ställa sig några av följande frågor: Vem av de aktiva får feedback? Vad gör jag som tränare/coach för att stimulera alla former av lärande? På den tredje kritiska reflektionsnivån kan tränaren ställa sig följande frågor: Är det skillnad på vilken typ av feedback jag ger till en duktig/ sämre utövare? Vad är tradition enligt klubbkulturen? Cassidy, Jones & Potrac (2004) menar att det finns många fördelar med att du som coach reflekterar över din verksamhet:

There are numerous benefits of a coach reflecting on his or her practice. Specially, a coach may become sensitive to the backgrounds, needs and interests of the athletes and may develop practice sessions that are more meaningful for all concerned. Also a coach may become more aware of the values and beliefs that shape their practices which may result in better and more inclusive coaching, leading to enhanced athlete learning and therefore performance (Cassidy, Jones & Potrac 2004, s. 18).

Sammanfattningsvis talar forskningen för att feedback, reflektion och coaching har blivit allt vanligare inom elitidrotten idag. Skall tränaren agera utifrån ett coachande förhållningssätt innebär det att tränaren kontinuerligt använder feedback och dialog med de aktiva. Det betyder också att tränaren ser lärandet ses som en läroprocess, där det ges utrymme och tålamod för de aktiva att utvecklas utifrån ett längre prestationsperspektiv, vilket i sin tur representerar ett konstruktivistiskt lärande. Feedback och reflektion har tydliga samband, där feedback dock handlar mer om en andrahandsåtgärd. Feedback som en enskild händelse har en ganska betydelselös effekt, feedback får effekt först om den tar utgångspunkt i en tidigare given information, som är förankrad i läroprocessen: *"Feedback has no effect in vacuum; to be powerful in its effect, there must be a learning context to which feedback is addressed"* (Hattie & Timperley, 2007, s. 82). Nästa avsnitt handlar om forskning inom feedback, där bland annat följande frågeställningar tas upp: Vilka effekter kan feedback ha på en prestation? Vilka effekter kan uppnås via olika former av feedback? Vilka effekter kan positiv och negativ feedback ha på en prestation? Vilket samband har feedback och målsättning? Och vilken effekt kan feedback ha på självförtroendet och motivationen?

Feedback

Parsloe & Wray (2000) menar att feedback som stimulerar till en ökad motivation hos utövaren är: ”*Bränslet som leder till förbättrade framgångar*” (s.149).

Feedback handlar även om att fylla ett glapp mellan vad som är förstått, uppnått och presterat och vad som inte är förstått och presterat (Hattie & Timperley, 2007). Dessutom kan feedback handla om att göra val. Som sändare av feedback kan du välja *vad* och *hur* du önskar uppmärksamma olika människors beteenden och prestationer. Som mottagare av feedback kan du välja vad du vill ta emot, samt hur du vill ta emot en förmedlad feedback:

Feedback handlar om att använda vår iakttagelseförmåga aktivt och bekräfta det som är viktigt för andra att få bekräftat. Det kan röra sig om prestationer som förtjänar beröm eller om känslor som behöver bli bekräftade. Feedback kan vara att säga något direkt eller att värdesätta något indirekt (Oiestad, 2004).

Feedback har många beröringspunkter, allt från målsättning, värdegrund, lärande och utveckling så kan det handla om motivation, uppmärksamhet, bekräftelse och välmående (Hassmén, 2010). Feedback är alla sorters reaktioner mellan människor, det är inte bara via det verbala språket som feedback kan förmedlas och tas emot, även det icke verbala kroppsspråket ingår (Zimsen, 2002). Hoff, Whiting och Salveson (2001) ger begreppet följande definition: ”*feedback is extended to any kind of sensory information about the movement, not just concerning errors, all sensory feedback information may be categorised as either intrinsic or extrinsic*” (s. 60). Yttre feedback (tilläggsfeedback) är den information utövaren får från utomstående yttre källor, det kan vara tränarfeedback, tidtagning, videoupptagning, poäng eller resultat. Egenfeedback är utövarens naturliga sinnesinformation utifrån en rörelse, så som syn, hörsel, känsel, kraft, lukt (Schmidt, 1998). Därmed kan vi säga att feedback handlar om att erhålla information både från inre och yttre källor.

Forskning inom området visar upp en skiftande bild om feedbackens effekt på en prestation. De flesta forskarna verkar dock vara överens om att feedback med rätt innehåll och tajming har en positiv effekt på en prestation (Hattie & Timperley, 2007; Cassidy, Jones & Potrac, 2004; Whitmore, 2002; Schmidt & Wrisberg, 2000; Magill, 1998).

Feedback med ”rätt innehåll” kan innebära att feedback innehåller en information som upplevs som meningsfull. Feedback med ”rätt tajming” kan innebära att den delges vid lämplig tidpunkt och plats, ”rätt tajming” kan också innebära att en detaljerad feedback ges till mer erfarna utövare: ”*More precise feedback should be withheld until the learner has had enough practice on a task to benefit from detailed information* (Rose, 1997, s. 274).

Feedback som stimulerar processen och självreglering i lärandet visar sig generera till ett djupare lärande (Hattie & Timperley, 2007). Många motorikforskare betonar starkt betydelsen av att aktiva bör vara medvetna och arbeta med sin egen feedback, vilket visar sig påverka lärandet och den inre motivationen i positiv riktning, framförallt utifrån ett längre tidsperspektiv (Schmidt & Wrisberg, 2000, Magill, 1998, Rose, 1997, Gallwey, 1975). Inre motivationen tenderar att vara större hos så kallade ”vinnare”, de som upplever att de har gjort en bra prestation (McCauley & Tannen, 1989). Enligt Hattie & Timperley (2007) bör tre frågor besvaras för att utnyttja feedbacken på ett effektivt sätt: Var är jag på väg? (vad är mina mål?), vad är gjort för att närma mig målen, vilka åtgärder och aktiviteter behöver göras härnäst för att förbättra progressionen? *These questions correspond to notions of feedup, feedback and feedforward* (s. 86).

Men det finns även studier som uppvisar ett mer kritiskt synsätt till feedbackens betydelse i förhållande till en prestation. Utifrån Kluger & De Nishis (1996) metaanalys, så visade det sig att feedback även kan inverka negativt på prestationer. En tredjedel av resultaten hade negativ eller ingen effekt på prestationen. Studien identifierade och uppmärksammade andra variabler som mer betydelsefulla än feedback. Behovet av att skapa ett gynnsamt inlärningsklimat nämndes som väsentligt. Feedback kan i vissa fall verka som en negativ ”krycka” om den begränsar möjligheten till att lärande inte får/kan ske även via misstag (via egen naturell feedback), och där den kognitiva förmågan uppmärksammas i läroprocessen:

Even when the feedback intervention is accompanied by useful cues, they may serve as crutches preventing learning from errors (natural feedback) which may be superior learning mode. However, an feedback intervention may also interfere with the ability to learn when it directs attention up, rather than down, the hierarchy and induces meta-task process (Kluger & DeNishi, 1996, s. 265).

Den form av feedback som visar sig ge lägst effekt på ett djupare lärande är straff och belöningsfeedback menar Liukkonen (2007) och Hattie & Timperley (2007). Om man ser på olika former av feedback, så är troligtvis verbal feedback den form av feedback som har studerats flitigast, men det finns även forskning som har studerat andra former av feedback. Enligt Guadagnoli (2002) och Rönnholt (2003) visar det sig att videokameran som feedbackverktyg kan vara en viktig tillgång för lärandet av komplexa rörelser, speciellt under ett längre tidsperspektiv. De menar även att den stimulerar till en egen reflektion och inre feedback utifrån det egna utförandet. Rodenbaugh & Chambless (2002) menar vidare att videon bidrar till att minska ned det subjektiva till en mer objektiv syn på utförandet. Johansson (1999) anser att en idrottsutövare som har sett sig själv utföra rörelsen på video skapar en större förståelse för sitt rörelsemönster, och därmed blir tränarens instruktioner lättare att ta till sig. Tränare och idrottsutövare kan gemensamt se vilka rörelser som görs och kan tillsammans komma fram till förbättringsstrategier. Tidtagningen som feedbackverktyg kan ytterligare begränsa den subjektiva upplevelsen av en utförd prestation.

Att hålla en öppen dialog och kommunikation inom grupper skapar förutsättningar för en bättre gruppsammanhållning och ökar också möjligheterna för att nå de uppsatta målen: *”Members on high performance teams give each other constructive feedback about individual performance and contributions...get regular feedback about their effectiveness and productivity,have an open communication structure”* (Wheelan, 2005, s. 44-45). Forskning visar att det kan vara gynnsamt för lärandet och utvecklingen att arbeta tillsammans och lösa olika problem ihop. Detta genom att processen stimuleras, samt att det kritiska tänkandet och reflektionen aktiveras i stor utsträckning (Morris, 2001; Kollar & Fischer, 2010). Vi kan sammanfattningsvis uppmärksamma att olika former av feedback kan påverka en prestation. Forskningen inom området är dock inte helt samstämd i vilken riktning och till vilken utsträckning. Nästa avsnitt handlar om samband mellan självförtroende, motivation, målsättning och begreppet feedback.

Samband mellan självförtroende, motivation, målsättning och feedback

Forskning poängterar att det råder en viss skillnad mellan självkänsla och självförtroende. Självkänslan *self-esteem* kan betraktas som en fundamental del av självet, hur individen generellt värderar uppfattar och värderar sig själv i livets situationer. Självförtroende handlar om hur individen uppfattar och värderar sin kapacitet och förmåga inom en mer avgränsad situation (Bandura, 1997). En viktig influens för att stimulera till ett starkt självförtroende är just användandet av feedback: *”The social influence of coaches leadership style and*

feedback patterns have been shown to be important influences on athletes perceptions of competence and confidence” (Vealey, 2001, s. 561). Vidare anser Vealey att målsättningar som riktas mot prestationer och processen i utförandet, bidrar på ett positivt sätt för att stimulera ett starkt självförtroende. Hassmen & Koivula (1996) menar att personer som upplever att deras prestationer, framgångar och nederlag i stor utsträckning styrs och påverkas av yttre faktorer (ödet, tur/otur, inflytelsrika andra,) också uppvisar ett sämre självförtroende. De har en sämre känsla av att kunna kontrollera omgivningen och är sämre på att utnyttja feedback på ett relevant sätt, vilket stöds av Hattie & Timperley (2007) som menar att: *”Less effective learners have minimal self-regulation strategies, and they depend much more on external factors. They rarely seek or incorporate feedback in ways that will enhance their future learning or self-regulation strategies”* (s. 94).

Motivationsforskning visar att människor som upplever känslan av självbestämmande, kompetens och tillhörighet, ökar också graden av en inre motivation, välmående och prestationer. Likaväl som en avsaknad av självbestämmande, kompetens och tillhörighet minskar möjligheten till ovanstående fenomen (Deci & Ryan, 2000). Enligt Kouzes & Posner (2007) är människors motivation till att prestera beroende av en utmanande målsättning, och att feedback kontinuerligt delges i läroprocessen, det vill säga det finns ett samband mellan motivation, målsättning och feedback: *Goals without feedback, or feedback without goals, have little effect on motivation* (s. 288). Locke & Latham (1984) menar att en målsättning bör vara specifik, eftersom det höjer uppmärksamhetsgraden hos mottagaren, samt att feedbacken som därmed ges kan vara mer specifik och pricksäker. Vi kan sammanfattningsvis konstatera att självförtroende, målsättning, motivation, feedback och prestation därmed har vissa samband: *”Nästan varje form av feedback kan vara njutbar, om den logiskt hänger samman med ett mål som jag investerat psykisk energi i* (Csikszentmihalyi, 1996, s. 81).

Nästa avsnitt handlar om positiv och negativ feedback, och hur dessa former kan påverka människors prestationer.

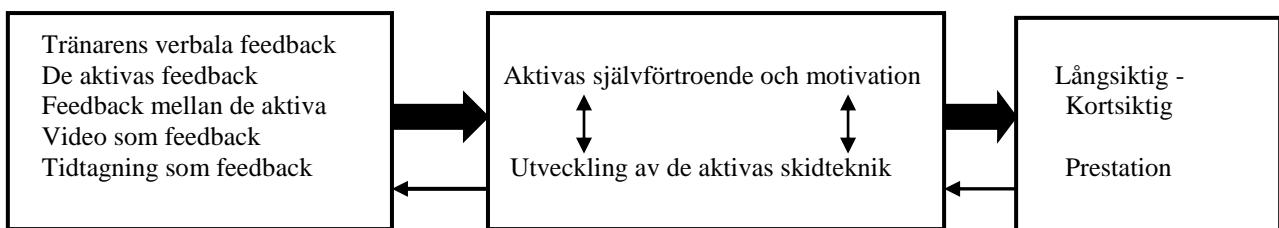
Negativ och positiv feedback

Negativ och positiv feedback åstadkommer reaktioner. Dessa reaktioner och effekter kan dock gestalta sig lite olika i förhållande till en prestation. *Negativ feedback* - uppmärksammar ett icke önskvärt beteende eller prestation, *positiv feedback* - uppmärksammar ett önskvärt beteende eller prestation. Personer med lågt självförtroende har större benägenhet att tillägna sig en negativ feedback på ett negativt sätt, i förhållandevis till personer med ett högt självförtroende (Hattie & Timperley, 2007; Audia, Locke, 2003; Kluger & DeNishi, 1996). Personer som har underpresterat, men har ett starkt självförtroende och har en lagom nivå av kunskap anses vara mer mottagliga för att kunna ta emot och utnyttja negativ feedback på ett konstruktivt sätt. Positiv feedback visar sig vidare kunna stimulera inre motivationen, om den uppmärksammar en upplevd kompetens: *”Positive feedback that foster perceived incompetence tend to undermine intrinsic motivation, wheres events such as positive feedback that foster perceived competence tend to enhance intrinsic motivation”* (Deci & Ryan, 2000, s. 235). Enligt Audia och Locke (2003) anses positiv feedback påverka självförtroendet och motivationen i positiv riktning till att utföra ett arbete, men samtidigt visar det sig att positiv feedback som ges allt för frekvent, påverkar förändringsbenägenheten på ett negativt sätt. Utifrån Hattie & Timperley (2007) och ett psykologiskt och uppmuntrande perspektiv så menar de att människor önskar att få feedback på sin prestation oavsett hur det påverkar prestationen: *”In general, feedback is psychologically reassuring, and people like to obtain feedback about their performance even if it has no impact on their performance”* (s. 95). Sammanfattningsvis visar forskningen att ett starkt självförtroende är betydelsefullt för att kunna utnyttja negativ feedback på ett konstruktivt sätt. Vi vet även att det finns olika studier som visar upp olika resultat på vilket sätt feedback kan påverka en prestation. Forskning inom

feedback området efterfrågar längre studier som visar sambandet mellan feedback, lärande, motivation, självförtroende och en prestation (Kluger & De Nishi, 1996). Denna studie har därför valt att undersöka just dessa fenomen. Studiens teoretiska modell beskrivs närmare under nästkommande rubrik.

Studiens teoretiska modell

Utifrån arbetets utgångspunkter har följande modell för studien konstruerats. Studien har undersökt hur alpina tränare och aktiva inom utförsåkning för damer på elitnivå under olika tider på säsongen har upplevt betydelsen av olika former av feedback och hur dessa påverkar de aktivas självförtroende och motivation och deras utveckling av skidteknik/prestation. De former av feedback som undersöks i studien är: Tränarens verbala feedback, de aktivas egen feedback, feedback mellan de aktiva, tidtagning och video. Studien illustreras enligt följande modell:



Figur 3. Studiens teoretiska modell

Resultaten analyseras utifrån forskning inom lärande, reflektion och feedback. De kraftiga pilarna illustrerar studiens huvudsakliga fokus och påverkningsriktning. De mindre kraftiga pilarna visar att det också existerar ett visst samband i den motsatta riktningen.

2. STUDIENS SYFTE

Syftet med studien är att undersöka tränarens och aktivas uppfattningar inom utförsåkning för damer på elitnivå om vad olika former av feedback har för betydelse för självförtroende, motivation och utveckling av de aktivas skidteknik under en säsong.

Följande frågeställningar har formulerats:

- Förändras tränarens och de aktivas uppfattningar under en säsong (före, under och efter tävlingssäsong)?
- Skiljer sig uppfattningarna mellan tränarna, mellan de aktiva och mellan tränare och de aktiva under säsongen?
- Vad betyder resultaten utifrån ett kortare och ett längre prestationsperspektiv?

3. METOD

Allmänt

Denna studie är en fallstudie, vilket innebär att jag har följt en avgränsad grupp inom utförsåkning under en säsong. Fördelen med att använda sig av en fallstudie är att den gör det möjligt att följa en speciell händelse eller företeelse för att försöka få fram de faktorer som inverkar på företeelsen i fråga (Bell, 1999). Enligt Backman (1998) innebär en fallstudie följande: "...undersöker ett fenomen i sin realistiska miljö eller sin kontext, där gränserna mellan fenomen och kontext inte är givna" (s. 49). Det som gör denna studie unik, är att jag har haft tillgången att undersöka till denna elitgrupp i dess realistiska miljö under en säsong. Studien kan sägas ha drag av aktionsforskning i den bemärkelsen att den har genomförts via en fortlöpande process under ett år, där resultat har återförts till gruppen under studiens gång samt efter studiens avslut. Studien har även stimulerat till vidare samarbete. Datainsamlingen har genomförts under ett år vid tre olika tillfällen: augusti 2007, januari 2008 och maj 2008. Insamling har gjorts via enkäter, intervjuer och observationer. Studien är deduktiv i den bemärkelsen att den tar utgångspunkt i teorier som styr och påverkar arbetets utformning, genomförande och tolkning av resultat. Även om studien i första hand är deduktiv, så finns det även induktiva inslag. Detta genom att undersökningsgruppen har fått utrymme vid intervjuerna att uttrycka nya infallsvinklar, ifrågasätta, förstärka och tona ned vissa aspekter, vilket också har påverkat tolkning och förståelse av resultaten.

Enkäternas utformning

Inriktningen på enkätfrågorna handlade om att tränare och aktiva skulle rangordna olika former av feedback och vilken betydelse dessa hade i förhållande till att påverka de aktivas självförtroende och motivation i positiv eller negativ riktning. Samt vilken betydelse dessa former av feedback upplevdes ha för att utveckla de aktivas skidteknik. Innan tränarna och de aktiva besvarade enkäterna gavs en allmän information om enkäternas utformning, där eventuella språksvårigheter och definitioner klargjordes:

Enkäter är en bra metod för att samla in en viss typ av information på ett snabbt och förhållandevis billigt sätt, under förutsättning att svarspersonerna kan läsa, att de tolkar frågorna på i stort sett samma sätt som man själv och att forskaren är tillräckligt disciplinerad för att utelämna alla onödiga frågor (Bell, 1999, s.103).

Enkätfrågorna var utformade så att de frågade efter en sak i taget. Enkätsvaren var utformade med fyra alternativ: *Lite - Ganska lite – Mycket – Ganska mycket*, anledningen till att använda fyra svarsalternativ var att respondenten skulle "tvingas" till en åsikt, frågorna var utformade på lika sätt till tränarna och de aktiva och mellan de olika tillfällena (se bilagor 1-2).

Intervjuernas utformning

De semistrukturerade intervjufrågorna handlade om att tränarna och de aktiva skulle rangordna vilken betydelse olika former av feedback hade för att påverka de aktivas självförtroende och motivation i positiv och negativ riktning och för att utveckla de aktivas skidteknik (se bilagor 3-4). Intervjuerna genomfördes på ett lugnt och avskilt ställe. Innan intervjuerna genomfördes gavs en allmän information: hur lång tid beräknas intervjutillfället ta, vem som får ta del av studien? Samt vilka forskningsetiska rekommendationer som gäller. Intervjuerna var i stort sett lika utformade mellan de aktiva och tränarna.

För att jag skulle få en så övergripande uppfattning som möjligt av individens perspektiv strävade jag efter att variera mellan olika typer av frågor, så som: inledande, sonderande, uppföljande, strukturerande, specificerande, tolkande och tystnad. Det kan vara stor skillnad

på ledande frågor och frågor som syftar till att sondera, följa upp respektive strukturera . Ibland kan dessa skillnader verka ganska obetydliga, men i verkligheten kan det vara stora skillnader på frågor som hjälper respondenten att bättre förmedla sina tankar, kunskaper eller åsikter och frågor som leder respondenten till att svara på ett sätt som inte reflekterar sanningen (Hassmén, 2008). Vid intervjutillfällena gavs det även utrymme så att tränarna och de aktiva kunde motivera och utveckla sina enkätsvar. Intervjuerna hade utgångspunkt i ett så kallat fenomenologiskt förhållningssätt:

Fenomenologin intresserar sig för att klargöra både det som framträder och det sätt på vilket det framträder. Den studerar individernas perspektiv på sin värld...fenomenologin söker gå utöver de omedelbart upplevda innebörderna för att artikulera för en förreflektiv nivå av levda innebörder, för att göra det osynliga synligt (Kvale, 1997, s. 54).

Intervjufrågorna var utformade på i stort sett lika sätt mellan de olika tillfällena, syftet var att se om frågeställningarna fick en annan grad av betydelse vid de olika tidpunkterna. Vid tillfälle två (under tävlingssäsong) ställdes det även frågor kring begreppet delaktighet, som var uttalat som gruppens värdeord. Vid tillfälle tre (efter tävlingssäsong) fick tränarna besvara vilka former av feedback de önskade utveckla, samt hur de önskade utveckla dessa olika former av feedback i framtiden.

Bearbetning och tolkning av datainsamlingen

Alla intervjuerna har spelats in på band för att därefter transkriberats. Vid bearbetningen av resultaten jämfördes enkätsvaren med de transkriberade intervjuerna. Tränarnas och de aktivas resultat jämfördes mellan varandra och mellan de olika tillfällena. De transkriberade intervjuerna lästes vid ett flertal tillfällen, likaväl som jag vid några tillfällen lyssnade på de inspelade banden för att kunna urskilja vissa tonlägen och sinnestämningar. I en tolkningsprocess ingår tolkning, förståelse och livsvärld. Tolkning handlar om att skapa en helhetlig uppfattning utifrån din egen kunskap, dina egna erfarenheter och föreställningar. Förståelse handlar om att processa och omformulera ditt eget resonemang och dina egna erfarenheter. Livsvärld betyder att man som forskare försöker uppnå en förståelse för försöksgruppens livsvärld: *"Hur individen upplever och förhåller sig till världen, till olika fenomen och företeelser i den, hur individen tillskriver dessa fenomen mening, samt hur de tillskriver sig själva, sin situation och tillvaro mening, utgör livsvärlden"* (Hassmén, 2008, s. 76). På grund av min tidigare bakgrund som alpintränare på elitnivå var jag väl förtrogen och bekant med undersökningsgruppen, betydelsen av detta diskuteras senare i metodanalys avsnittet.

Undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen bestod av tre aktiva och två tränare från svensk dam elit utförsåkning. Vid intervjutillfällena medverkade tre aktiva och två tränare. Vid enkätstudien medverkade två tränare och fyra aktiva. En av anledningarna till mitt val av undersökningsgrupp var gruppens starka prestation och utvecklingsinriktade fokus. Två tränare och två aktiva genomförde alla enkäter och intervjuer, en av de aktiva missade ett intervjutillfälle under försäsong, vilket dock genomfördes senare via telefonintervju.

Deltagande vid intervjuer

Försäsong	Tävlings säsong	Efter tävlings
Tränare 1	Tränare 1	Tränare 1
Tränare 2	Tränare 2	Tränare 2
Aktiv 1	Aktiv 1	Aktiv 1
Aktiv 2	Aktiv 2	Aktiv 2
-	Aktiv 3	Aktiv 3

Besvarade enkäter

Försäsong	Tävlings säsong	Efter tävlings
Tränare 1	Tränare 1	Tränare 1
Tränare 2	Tränare 2	Tränare 2
Aktiv 1	Aktiv 1	Aktiv 1
Aktiv 2	Aktiv 2	Aktiv 2
Aktiv 3	Aktiv 3	Aktiv 3
Aktiv 4	Aktiv 4	Aktiv 4

Reliabilitet och validitet

Reliabilitet (tillförlitlighet) beskrivs som att författaren lyckats beskriva sitt arbete på ett sådant sätt att det är möjligt för en annan forskare att upprepa undersökningen (Bell, 1999). I detta arbete finns en relativt utförlig beskrivning av studiens övergripande tillvägagångssätt, med enkäternas och intervjuernas utformning. Frågorna är standardiserade och lika utformade för alla i undersökningsgruppen, vilket talar för att det borde vara fullt möjligt att upprepa studien: *"In brief, reliability is a necessary but not sufficient condition of the value of research results and their interpretation"* (Hassmén, 2008, s. 124).

Validitet avser studiens giltighet. Lyckas studien att mäta de fenomen, frågeställningar och de begrepp som studien har som avsikt att mäta (Backman, 1998). Validiteten i arbetet avspeglas till stor del av arbetets val av teorier, vilka frågor mina enkäter och intervjuer innehåller. Samt hur har jag lyckats analysera och tolka studiens resultat på ett trovärdigt sätt. Är intervjuer och enkätfrågorna kopplade mot arbetets syfte? Utifrån dessa frågor i beaktning, anser jag att studien borde ha uppfyllt sina krav på validitet (giltighet).

4. RESULTAT

Enkäter och intervjuer redovisas i sammanhängande text och från studiens tre tillfällen: försäsong augusti 2007, mitt under tävlingssäsong januari 2008 och efter tävlingssäsong maj 2008. De tre tillfällena kommer att redovisas var för sig, och enligt följande struktur: Först redovisas enkätsvaren via figurer, där jag först redovisar vilken betydelse olika former av feedback har för att utveckla de aktivas skidteknik, därefter hur olika feedback former påverkar de aktivas självförtroende och motivation i positiv och negativ riktning. Intervjuerna redovisas i en sammanhängande text, i vissa fall där det är betydelsefullt för resultaten anges det om citatet gäller för en enskild tränare eller aktiv. Vid övriga uttalanden är det en allmän åsikt av tränare eller aktiva som gäller. Efter varje tillfälle görs en kortare sammanfattning och avslutningsvis en kortare sammanfattning av alla resultaten.

Försäsong - augusti 2007

Skidteknik

Utifrån figuren nedan kan vi konstatera att tränare och aktiva upplever att alla former av feedback har betydelse för att utveckla de aktivas skidteknik. De aktivas egen feedback upplevs ha den största betydelsen från tränare och aktiva. Feedback mellan de aktiva och tidtagningen upplevdes vara av mindre betydelse.

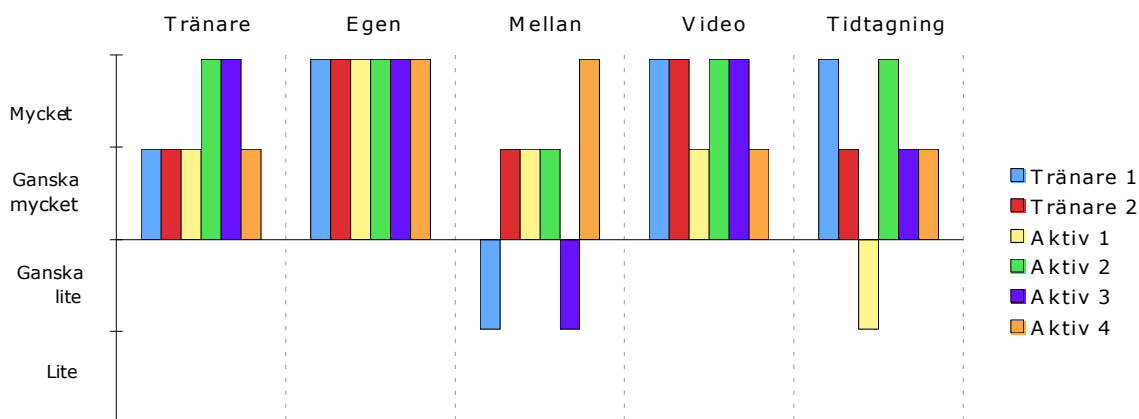


Fig 1. [Saas Fee] Vilken betydelse har olika typer av feedback för att utveckla de aktivas skidteknik?

I intervjun med de aktiva framgår det att de aktiva anser att **tränarnas feedback** hela tiden bör jämföras med de aktivas egen för att utvecklingen skall framåt. Dessutom lyft det fram att den feedbacken som ges inte bara skall vara positiv, den bör även våga lyfta upp saker som kan bli bättre: "Jag vill inte bara höra masa saker som är bra, jag vill höra saker jag kan utveckla". Tränarna poängterar betydelsen av att feedback bör vara individuellt anpassad., samt att deras feedback är kopplat mot målsättningen: "Återkoppla mot målsättningen, grundmålet med dagen, då blir den verbala feedbacken också väldigt viktigt".

Både tränare och aktiva är överens om att de aktivas **egen** feedback har mycket stor betydelse för att utveckla de aktivas skidteknik, där en av tränarna uttrycker följande:

De aktivas egen feedback, det är den formen som är helt avgörande tycker jag, det måste vara den som är den viktigaste, och Ja det är den vi kämpar mot i år. Där tror jag också att delaktigheten kommer in...kan man delge någonting, av en inre känsla till någon så tror jag att hjälpen blir dubbelt så mycket tillbaka. Då har man också startat en dialog.

I intervjun med de aktiva framgick det att vissa aktiva har börjat arbeta mer med sin egen inre feedback för att inte bara lyssna på tränarnas ord och version, där en av de aktiva uttrycker följande: *”Jag måste börja lyssna lite mer på min egen feedback än att bara lyssna på vad tränarna säger och gör, så att jag verkligen får min version av feedback och sen deras, så att man kan mixa ihop det”*.

Tränarna anser att **feedback mellan de aktiva** inte bara behöver handla om skidteknisk feedback, det kan även handla om gruppsammanhållning, om personkemin inte är bra mellan de aktiva kan det eventuellt påverka i negativ riktning, kanske att de aktiva tror att de upplever sin feedback mer värdefull än vad den egentligen är: *”De tror att de kan påverka varandra i själva verket är de så inne i sig själva....de använder övningen som de själva hade nött – för att de skulle komma ur sitt problem”*. De aktiva har olika uppfattningar om betydelsen av denna form av feedback, en av de aktiva upplever att den kanske är den bästa, eftersom de aktiva här kan dela med sig av sin egen upplevda känsla i åkningen.

Tränarnas uppfattning av **video** är att det är ett bra feedbackverktyg för att utveckla de aktivas skidteknik, samtidigt som de påpekar att det är stor variation mellan de aktiva hur ofta och på vilket sätt de använder sig av videon. De poängterar även att video framförallt bör användas utifrån ett helhetsperspektiv, för att undvika att fastna i ett felsökande. I intervjun med de aktiva belyses perspektivet att videon framförallt är bra när den visar att det har skett en förbättring åt rätt håll: *”Video får en positiv effekt då det som syns på videon är ännu bättre eller åt det håll man strävat åt”*.

Betydelsen av att använda **tidtagningen** skiljer sig inom gruppen, båda tränare och aktiva anser att den bör användas som ett viktigt inslag i vardagen, de anser också att det kan finnas en viss risk med att sätta upp den för tidigt speciellt om den aktive jobbar på att få till en ny åklinje i sin åkning.

Självförtroende och motivation i positiv riktning

Utifrån figuren nedan som behandlar självförtroende kan vi se att tränare och aktiva graderar alla feedbackformer som betydelsefulla för att påverka de aktivas självförtroende i positiv riktning, utom feedback mellan de aktiva.

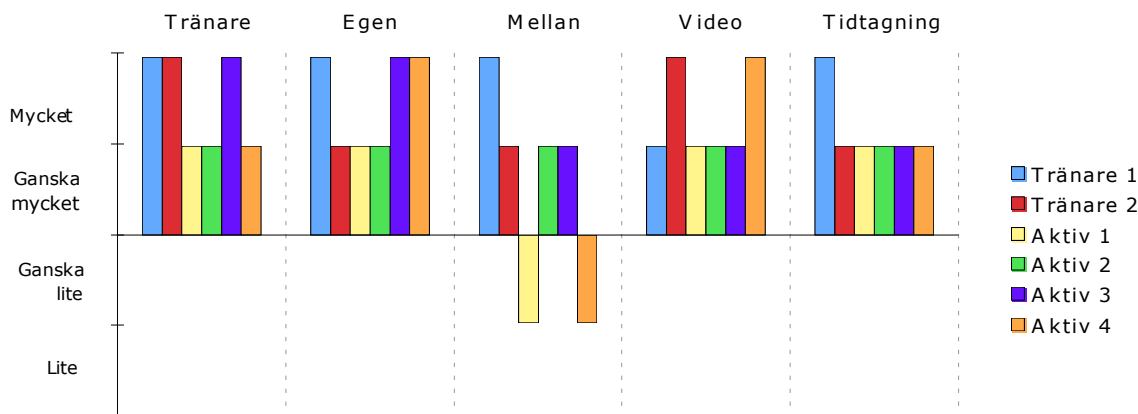


Fig 2. [Saas Fee] Vilken betydelse kan olika typer av feedback ha för att påverka de aktivas självförtroende positivt (+)?

Andra figuren nedan om motivation så framträder en annan bild, här graderar tränare och aktiva överlag att de olika feedbackformerna har en lägre betydelse för att påverka de aktivas motivation i positiv riktning.

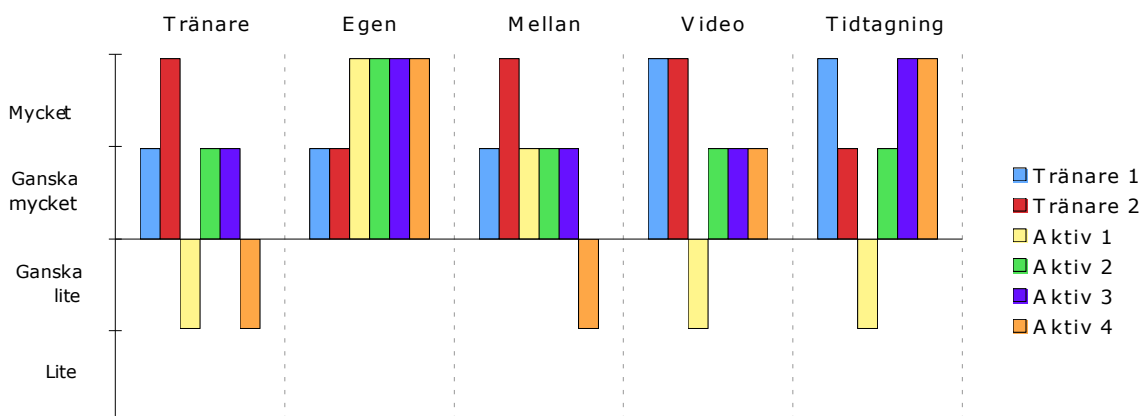


Fig 3. [Saas Fee] Vilken betydelse kan de olika typerna av feedback ha för att påverka de aktivas motivation positivt (+)?

I intervjun med tränarna så framträder åsikten om deras **verbala feedback** fyller en viktig funktion i förhållande till att påverka de aktivas självförtroende och motivation i positiv riktning. Här betonas bland annat hur viktigt det är att tränarnas feedback stämmer överens med tidtagningen för att påverka de aktivas självförtroende i positiv riktning: *”Jag säger att det är bra, åkaren känner att det är bra, och sedan syns det på tidtagningen det är ju Nirvana, då är vi hemma”*.

Tränarna anser sig även vara duktiga på att påverka åkarnas motivation i positiv riktning: *”De måste inte leverera resultat för mig, däremot skall de f.. försöka. Det tror jag har stor betydelse, och min betydelse är stor för deras motivation”*.

I intervjun med de aktiva så lyftes inte betydelsen fram av att de graderade **egen feedback** som betydelsefull för att påverka deras motivation positivt, vilket de däremot hade värderat högt i enkätsvaren. Tränarna upplevde att om bara de aktiva har ett bra självförtroende så påverkar det också motivationen på ett positivt sätt.

Utifrån feedback **mellan åkarna** så upplever tränarna att denna form har en stor betydelse för att påverka de aktivas självförtroende positivt. De anser också att de aktiva bör tänka till innan de förmedlar sin feedback mellan varandra. Dessutom bör de prata med varandra när det inte går så bra vilket kan påverka motivation och självförtroende i en positiv riktning:

”Kan de delge när det går dåligt, förklara den känslan gentemot en annan åkare, och få en bra feedback tillbaka, då kan det kanske höja båda två”.

Enligt de aktiva handlar feedback mellan de aktiva om att framförallt höja motivationen:

”Det är klart om man får positiv feedback från andra åkare så kan det bygga på självförtroendet, men det påverkar ändå inte så himla mycket, det är mer motivationen, och känslan”.

Tränarna upplever att de aktivas förväntningar och inställningar innan **videogenomgången** ofta kan påverka deras självförtroende i någon riktning: *”Kommer man ned efter en dålig dag...jag vill inte se den där...videon, ta bort den, - nämen vi har ändå några ljusglimtar...då är det kanske uppbyggande (för självförtroendet) för det såg inte så illa ut”.*

De aktiva tycker att **videon** får en positiv effekt på självförtroendet när den används på ett positivt och konstruktivt sätt av tränarna.

Tränarna upplever att **tidtagningen** kan vara betydelsefull i förhållande till att påverka självförtroendet i positiv riktning. De aktiva säger att tidtagningen framförallt är motivationshöjande när den visar bra tider, samtidigt som det betonas att den kan antingen stärka eller stjälpa ett självförtroende: *”Det beror vilken inställning man har, vissa dagar kanske man inte kör 100 procent. Men ibland kan det vara svårt eftersom man är tävlingsmänniska också”.*

Självförtroende och motivation i negativ riktning

I självförtroendefiguren så framträder det att alla former av feedback upplevs har en liten betydelse för att påverka de aktivas självförtroende i negativ riktning. Förutom en av tränarna som upplever att tränarens feedback, de aktivas egen feedback, video och tidtagningen har en stor betydelse.

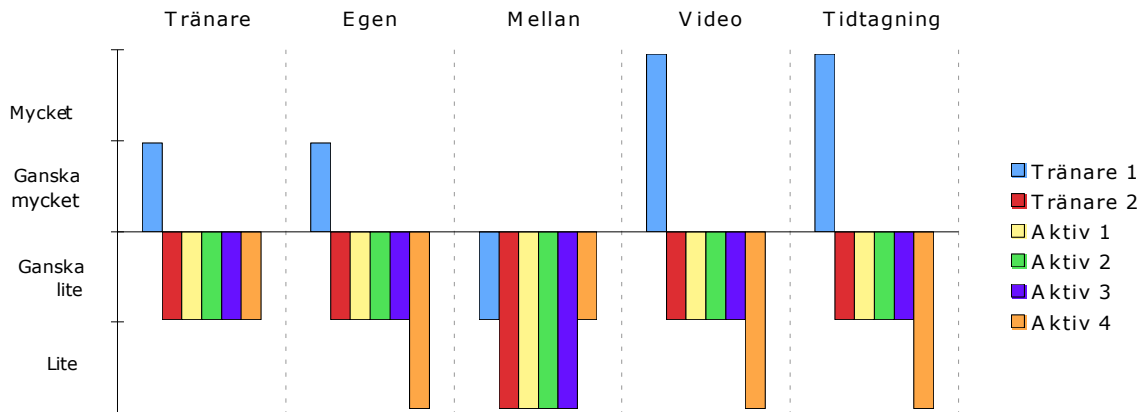


Fig 4. [Saas Fee] Vilken betydelse kan olika typer av feedback ha för att påverka de aktivas självförtroende negativt (-)?

I figuren nedan kan vi se att det i stort sett uppträder samma fenomen som i självförtroendefiguren ovan, att olika former av feedback upplevs ha liten betydelsen för att påverka självförtroendet i negativ riktning.

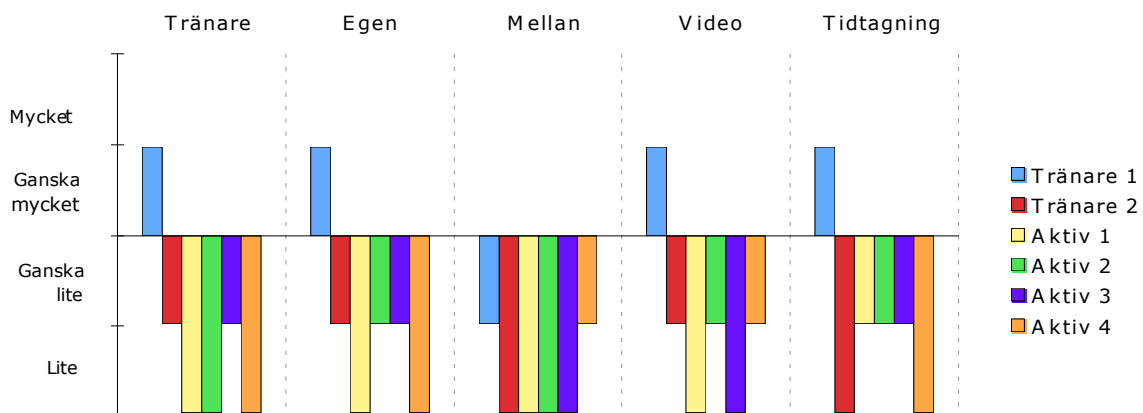


Fig 5. [Saas Fee] Vilken betydelse kan de olika typerna av feedback ha för att påverka de aktivas motivation negativt (-)?

I intervjun så framträder det inte lika tydligt som vid enkätsvaren att en av tränarna skiljer sig i sin gradering i förhållande till de övriga, med att han anser att alla feedbackformer förutom feedback mellan de aktiva har ganska stor eller stor betydelse för att påverka de aktivas självförtroende och motivation i negativ riktning.

I intervjun med de aktiva så upplever de att det är svårt att sätta ord på hur deras **egen feedback** och feedback **mellan de aktiva** kan påverka deras självförtroende och motivation i negativ riktning. I intervjun med tränarna så upplever de att de aktiva emellanåt pratar ned sig själva och försämrar därmed sitt självförtroende och sin motivation, när de arbetar med sin inre feedback.

De aktiva tycker att det framförallt är vid träningstävlingar som **tidtagningen** kan upplevas som ett stressmoment: *”Åker man dåligt och sen bekräftas det på tiden att man åker dåligt, då bli ju självförtroendet också sämre”*. Här poängteras även skillnaden mellan video och **tidtagning**: *”På video kan man välja lite vad man tittar på, man kan lägga bort det negativa, men på tiden går det inte att göra det på samma sätt”*.

Sammanfattning av försäsong augusti 2007

De aktiva lyfter fram betydelsen av att tränarens feedback bör jämföras med åkarnas egen feedback. Dessutom tycker de att tränarnas feedback framförallt bör vara positiv för att stärka deras självförtroende. Tränarna poängterar betydelsen av att deras feedback bör tar avstamp från målsättningen.

Aktiva och tränare är överens om att de aktivas egen feedback är av stor betydelse för att de skall utvecklas skidtekniskt, tränarna framhåller att de aktiva ibland är duktiga på att prata ned sig själva, och därmed påverka deras självförtroende på ett negativt sätt.

Tränarna anser att processen ”tänka efter före - och att förmedla” till en annan åkare kan ha positiva effekter på självförtroende och motivation. De aktiva anser att feedback mellan de aktiva fyller sitt syfte genom att dela med sig av upplevda skidtekniska känslor och framförallt utifrån ett motivationshöjande syfte.

Tränarna poängterar att video feedback inte får fastna i att analysera smådetaljer. De menar också att de aktivas förväntningar påverkar effekten av video. De aktiva betonar att videon framförallt bör belysa det som har blivit bättre för att den skall få en positiv effekt på skidtekniken och självförtroendet. Tränarna tycker att tidtagningen är ett viktigt inslag i vardagen. De aktiva lyfter mer fram betydelsen av att den både kan stärka och stjälpå ett självförtroende.

Tävlingssäsong - januari 2008

Under tävlingssäsong använde jag samma frågor som vid försäsong, detta för att kunna jämföra om tränare och aktiva nu graderade de olika formerna av feedback annorlunda än vid försäsong. Under tävlingssäsong intervjuade jag även tränare och aktiva om hur de upplevde och såg på gruppens värdeord *delaktighet*.

Skidteknik

I figuren nedan kan vi se att alla former av feedback förutom feedback mellan de aktiva och tidtagningen upplevs ha en stor betydelse för att utveckla de aktivas skidteknik.

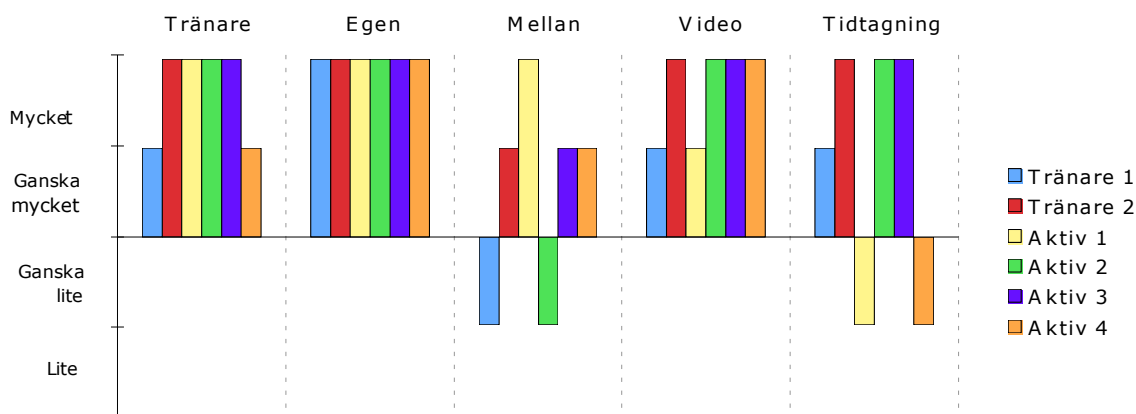


Fig 1. [Åre] Vilken betydelse har olika typer av feedback för att utveckla de aktivas skidteknik?

I intervjun med tränarna, så poängterar en av tränarna att hans verbala **tränarfeedback** inte har lika stor betydelse nu som vid försäsong, vilket han motiverar med att vid försäsong så handlade mer om en uppbyggnadsfas och därmed fick hans verbala feedback en större plats: *"Nu börjar de ju känna mig så då kan man använda andra uttryckssätt för att förmedla det här, de vet precis hur jag kommer att reagera"*. De aktiva upplever att tränarna uppträder lite mer stressande vid deras delgivning av feedback nu än vid försäsong. Det nämns också att de vill ha feedback även om det går sämre på träningen, en av de aktiva säger att hon vill ha feedback oavsett hur hon presterar, men samtidigt säger hon lite paradoxalt att hon inte vill ha feedback om det går för dåligt: *"Om jag har haft en period som jag åker dåligt så måste man väl kanske vara lite mer ödmjuk, men samtidigt så... vill jag att det ska vara ganska rakt"*. Hon nämner även vid intervjutillfället att hon önskar feedback nästan efter varje åk:

Jag vill att de ska säga någonting, om det blir bättre eller sämre, nästan efter varje åk, så att jag vet om jag jobbar på rätt grej. Ibland kan jag åka omkring och tro att jag förbättrar mig, men så är det ungefär samma till slut. Jag är en sådan person som måste få höra... "det är ingen skillnad", då kanske jag tänker till lite och så försöker jag ännu mer. Jag vill gärna höra någonting efter nästan åk, snacka lite med tränarna och se om det blivit bättre.

Tränarna anser fortfarande att de aktivas **egen feedback** är av stor betydelse, de tycker också att manliga åkarna är bättre på att jobba med sin egen feedback, de försöker hitta nya lösningar och känslor medan tjejerna generellt är mer "robotaktiga" i sitt tänkande: *"Tjejerna skulle behöva tänka mer egna lösningar när det gäller inre feedback"*.

I intervjun med tränarna framträder det framförallt att en av tränarna tycker att han kan bli bättre på att locka fram åkarnas egen feedback, och inte bara fråga *"hur det känns"*?

Båda tränarna upplever att de aktiva jobbar mer i positivt riktning nu med sin inre feedback än vid försäsong. De aktiva poängterar betydelsen av att inte tänka för mycket, inte ge sig själv feedback på alla tekniska detaljer innan åket, då ökar bara risken att det blir kaos i huvudet: *"Jag vill veta vad jag skall göra, och sedan inte tänka på mer det, utan bara köra, så att jag inte åker och tänker - att nu skall jag sträcka fram innerarmen"*.

Tränarna tycker att **feedback mellan** de aktiva har fått en mindre betydelse nu än vid försäsong, nu handlar det mer om tider och om att vara bäst. På försäsong var det en tryggare feedback miljö. Tränarna upplever att de aktiva är mer känsliga på vad de säger till varandra nu mitt under tävlingssäsong: *"Framför allt utifrån banrapporter, besiktningar och tips"*.

De aktiva tycker att graden av betydelse beror på vilken av de aktiva som de får sin feedback ifrån, de betonar att vissa aktiva liknar varandra mer skidtekniskt och har en personkemi stämmer bättre. De aktiva upplever inte att denna form av feedback har fått någon större eller mindre betydelse nu än under försäsong .

Tränarna tycker att **videon** nu mitt i tävlingssäsong handlar mer om att hitta positiva saker, tidigare jobbade de mer med förändringsaspekter. Nu under tävlingssäsongen används den lite mer mot att belysa taktiska saker: *"Det kan ibland vara så att man bryter ned det hela i taktiska grejer, vart exakt är det man tappar si och så mycket i banan?"*. De aktiva antyder om att tränarna skall hjälpa till att begränsa videotittandet emellanåt, eftersom det ibland har en tendens att bli lite för mycket.

Tränarna upplever att **tidtagningen** i samband med videon har fått en större betydelse nu än vid försäsong: *"Har man kommit så här långt under en säsong, så kanske man inte kan göra några radikala teknikförändringar, men är det ett parti på två käppar och man tappar en halv käpp, då bör det ju inte vara ett generellt teknikmisstag, då handlar det mer om en offensiv attityd"*. De aktiva har olika uppfattningar om hur de upplever tidtagningens betydelse under tävlingssäsong.

Självförtroende och motivation i positiv riktning

Enligt figuren nedan om självförtroende så framgår det att tränarens feedback och videofeedback är de feedbackformer som upplevs påverka de aktivas självförtroende i positiv riktning av tränare och aktiva.

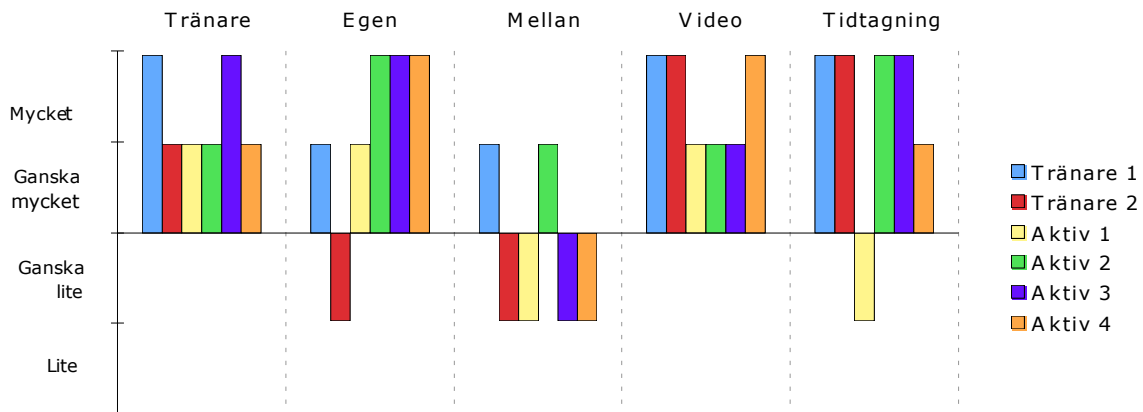


Fig 2. [Åre] Vilken betydelse kan olika typer av feedback ha för att påverka de aktivas självförtroende positivt (+)?

I motivationsfiguren är det endast de aktivas egen feedback som tränare och aktiva upplever har betydelse i att påverka de aktivas motivation i positiv riktning, vid de övriga feedbackformerna är det ganska stor spridning bland tränarnas och de aktivas åsikter.

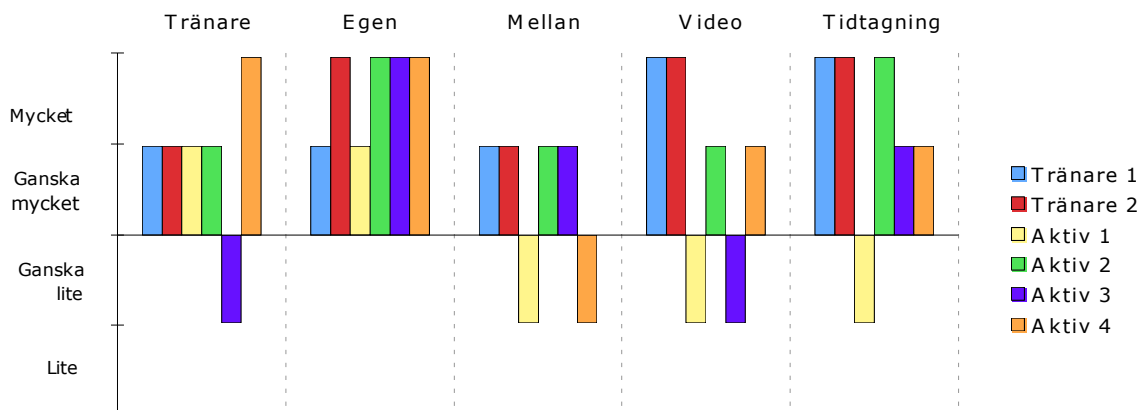


Fig 3. [Åre] Vilken betydelse kan de olika typerna av feedback ha för att påverka de aktivas motivation positivt (+)?

I intervjun framträder det att tränarna strävar efter en positiv **tränarfeedback** för att påverka åkarnas självförtroende i positiv riktning. För att stimulera åkarnas motivation på ett positivt sätt försöker de undvika tekniska detaljer: *"Jag är livrädd för att försöka bryta med för mycket tekniska detaljer när man är mitt uppe i tävlingssäsongen"*.

De aktiva tycker att det är viktigt att tränarna visar sin entusiasm och sitt engagemang för att påverka deras motivation i positiv riktning, speciellt om det går lite tungt, det smittar av sig: *"Om tränarna däremot är negativa så smittar det av sig extra mycket"*.

Tränarna upplever att det framförallt är resultatet som påverkar de aktivas självförtroende och motivation under tävlingssäsong: *”Jag vill fortfarande bibehålla att resultatet styr mycket just nu”*. Från de aktiva framgår det att de tycker att det är extra viktigt under tävlingssäsongen att **egen feedback** fokuserar på positiva saker, för att behålla och stärka självförtroendet: *”Nu tänker jag ännu mer på att vara positiv, att hitta de små positiva bitarna, speciellt nu när det har gått lite tyngre”*.

Vad gäller feedback **mellan de aktiva**, så upplever tränarna att det kan vara lite svårt mitt under tävlingssäsong att veta hur de aktiva pratar med varandra:

”man får ju inte samma kontakt under tävlingssäsong, vad de pratar om sinsemellan”.

De aktiva framhåller att det är viktigare att välja rätt samtalspartner och tidpunkt nu mitt under tävlingssäsong än tidigare under säsongen för att kunna behålla ett bra självförtroende: *”Nu är det mer valda personer och tillfällen”*.

Betydelsen av **video** upplevs av tränarna lika viktig nu som vid försäsong, de poängterar även betydelsen av hur de använder videofeedback för att stärka de aktivas självförtroende och motivation. Om det går lite sämre nämner de aktiva att det kan vara positivt att plocka fram tidigare bra åk från videon för att höja självförtroendet i skidåkningen, det kan även vara motiverande att se någon annan i laget som åker bra.

Tränarna anser precis som i enkätsvaren att **tidtagningen** har stor betydelse i att påverka självförtroende och motivation mitt under tävlingssäsong i positiv riktning.

De aktiva anser precis som enkätsvaren att varken video eller tidtagning påverkar motivationen nämnvärt i en positiv riktning.

Självförtroende och motivation i negativ riktning

I självförtroendefiguren så framträder det att videofeedback är den feedbacks form som både tränare och aktiva är överens om inte har någon stor betydelse för att påverka de aktivas självförtroende i negativ riktning.

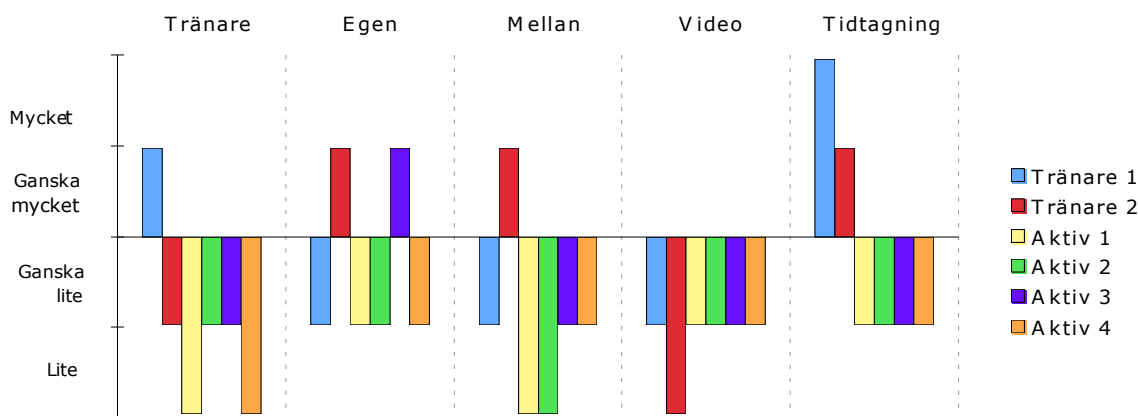


Fig 4. [Åre] Vilken betydelse kan olika typer av feedback ha för att påverka de aktivas självförtroende negativt (-)?

I motivationsfiguren är det endast en av tränarna och en av de aktiva som upplever att de aktivas egen feedback har betydelse för att påverka de aktivas motivation i negativ riktning, de övriga feedbacks - formerna upplevs inte ha någon betydelse.

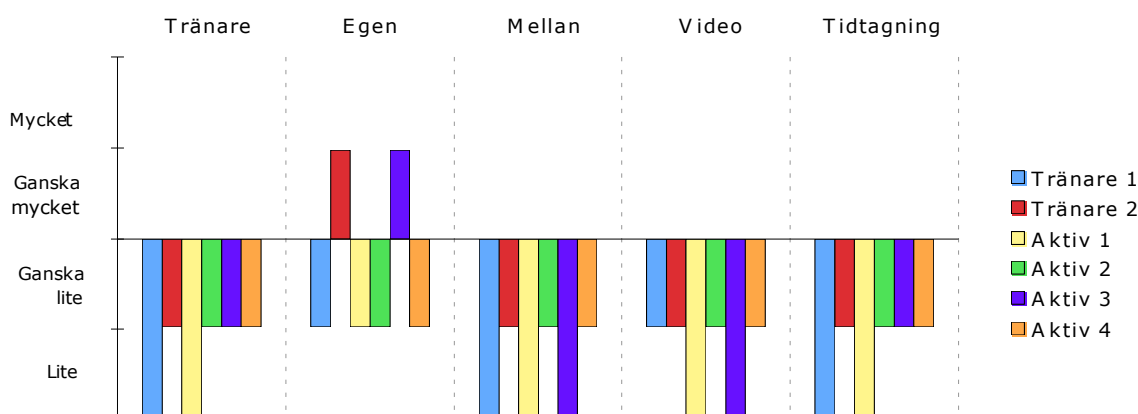


Fig 5. [Åre] Vilken betydelse kan de olika typerna av feedback ha för att påverka de aktivas motivation negativt (-)?

I Intervjun med tränarna framhövdes betydelsen av att deras **tränarfeedback** inte bör fokusera för mycket på skidtekniska detaljer mitt under tävlingsssäsong, vilket kan förvirra och påverka självförtroende och motivation på ett negativt sätt:

Jag är livrädd i att använda för mycket skidtekniska detaljer när man är mitt uppe i tävlingsssäsong, jag vill hela tiden försöka hitta drivkraften i att åka fort, det kan var mer taktiska saker, mer motivationshöjande faktorer istället för att fastna på att göra si eller så med armen...det har de så mycket i ryggsäcken redan”.

De aktiva upplever att negativa och sura tränare smittar av sig starkare och mer negativt än vad en positiv tränare kan förmedla i positiva effekter.

Går skidåknigen dåligt så tycker de aktiva att deras **egen feedback** ibland kan påverka självförtroende och motivation i en negativ riktning: *"När man är bra, då är man ganska nöjd och glad och då känns allting så enkelt, men det är när de här negativa tankarna kommer som... till exempel om man har kört ur mycket så kan det komma... man får inte köra ur eller att man ser sig själv ramla, och sådana saker"*.

Tränarna anser att självförtroende och motivation hänger tätt samman: *"Har du ett dåligt självförtroende så måste du också ha hjälp med motivationen"*.

Vad gäller **feedback mellan** de aktiva, så upplever de aktiva att denna feedbackform inte påverkar självförtroendet och motivationen nämnvärt i negativ riktning, förutom om det går sämre, då upplevs det kunna hjälpa självförtroendet och motivationen genom att prata med en av de aktiva. Tränarna tycker att det viktigt att de aktiva kan delge varandra feedback vid tunga stunder, speciellt under tävlingssäsong:

"Kan de delge när det går dåligt, förklara den känslan gentemot en annan åkare, och få en bra feedback tillbaka, då kan det höja båda två".

Tränare och aktiva är överens om att **videon** överlag inte påverkar självförtroendet och motivationen i en negativ riktning. Vad gäller **tidtagningen** så anser tränarna att det skiljer sig ganska mycket mellan de aktiva hur de använder den i förhållande till att påverka deras självförtroende och motivation: *"En åkare som inte är helt på banan upplever oftast att tidtagningen kan vara en negativ stressfaktor"*. Tränarna upplever dock att tidtagningen mitt i tävlingssäsong har en tendens att påverka självförtroendet på ett negativt sätt. Vad gäller motivationen, så anser de aktiva att tidtagningen inte kan påverka motivationen nämnvärt i negativ riktning: *"Jag tycker inte att klockan kan påverka motivationen negativt, det måste man ha i grunden, men självförtroendet är ju mer...svart och vitt"*.

Ordet delaktighet

Under tävlingssäsong diskuterades även begreppet **delaktighet**. Tränarna säger att ordet delaktighet är ett värdeord för gruppen och deras verksamhet. De aktiva får möjligheten att var med att skapa sina egna planer (i en större utsträckning än tidigare). Utifrån olika former av feedback så upplever tränarna att tidtagningen bidrar minst vad gäller delaktighet. En av tränarna anser att delaktighet ibland kan leda till en "polsk riksdag" och en form av skendemokrati: *"Alla skall/måste säga sitt, utan egentligen att ha inflytande. Det kan t.ex. vara ekonomiska ramar som bestämmer hur mycket åkarna kan vara delaktiga i beslut"*. De aktiva upplever att begreppet delaktighet bland annat betyder att de aktiva och tränare tillsammans kommer fram till gemensamma mål:

Min egen feedback och tränarens feedback, måste ju samarbeta. Vad jag känner själv, det jag känner att jag borde förbättra, som jag kanske tänker på själv och det som de säger till mig, det är det som vi måste kunna diskutera. Mellan åkarna är det också delaktighet, fast i mindre grad än med tränarna.

De aktiva poängterar även betydelsen av att de själva är delaktiga i sin egen utveckling: *"Att man är delaktig...t.ex. inför ett träningspass då tränaren kanske frågar..."vad vill du träna för slags bana idag? Vad är ditt mål?"... "jag vill få mer tempo", så att man inte bara kommer dit och så är det en slalombana som är jätterund med jättelånga avstånd"*.

Sammanfattning av tävlingssäsong januari 2008

De fenomen som framförallt gestaltade sig under tävlingssäsongen och som skiljer sig i förhållande till försäsong är följande:

En av tränarna upplevde att hans feedback inte har lika stor betydelse nu som under försäsong. De aktiva lyfter fram betydelsen av att vara extra positiv med sig själv under tävlingssäsong för att stärka självförtroende och motivation. Samt att de önskar kontinuerlig feedback från tränarna oavsett hur det går. De nämner också hur viktigt det är att tränarna är allmänt positiva, eftersom en positiv tränare smittar av sig och betyder extra mycket under tävlingssäsong. Tränarna upplever att de aktivas egen feedback ibland är för ”robotaktig”, tjejerna borde lära sig mer från killarnas sätt att tänka, att våga hitta nya sätt att tänka och lösa uppgifter på.

Under tävlingssäsong upplever både tränarna och de aktiva att det är mer känsloladdat i feedbacken mellan de aktiva, det blir nu mer betydelsefullt vem som delger och vid val av tidpunkt. De aktiva upplever dock inte att feedback mellan varandra kan påverka deras motivation i negativ riktning. Tränarna framhåller att det är viktigt att de aktiva även ger feedback till varandra vid tunga stunder.

Tränarna anser att det är extra viktigt under tävlingssäsong att fokusera på positiva saker vid video feedback, de upplever också att det är betydelsefullt i hur de använder videotittandet under tävlingssäsong för att höja självförtroendet och motivationen. Vilket bland annat handlar om att fokusera mer på taktiska än skidtekniska lösningar.

De aktiva upplever att det kan bli för mycket videotittande emellanåt, de tycker också att det är positivt att se på tidigare bra videoupptag.

Tränarna upplever att tidtagningen har en större betydelse under tävlingssäsongen i förhållande till att påverka självförtroende och motivation i positiv riktning. De påpekar också att under tävlingssäsong så används tidtagningen mer i samråd med videon.

De aktiva upplever att tidtagningen har större betydelse under tävlingssäsong i bemärkelsen att påverka deras självförtroende i positiv riktning.

Både tränarna och de aktiva är medvetna om att begreppet delaktighet är ett värdeord för verksamheten, här betonas olika aspekter vad ordet delaktighet innebär i handling och tillämpning från de aktiva och tränarna. En av tränarna upplever att delaktighet ibland kan leda till en viss ”skendemokrati”.

Efter tävlingssäsong - maj 2008

Vid tillfälle tre (efter tävlingssäsong) användes samma frågor som under försäsong och tävlingssäsong. Förutom dessa frågor så använde jag mig även av några nya intervjufrågor. De skulle även uttrycka sig om de önskade mer eller mindre av någon form av feedback i framtiden, samt hur de önskade utveckla olika former av feedback i framtiden.

Skidteknik

I figuren nedan kan vi konstatera att i stort sett samma fenomen gestaltar sig som under tävlingssäsong. Tränare och aktiva upplever alla former av feedback har stor betydelse för att utveckla de aktivas skidteknik, förutom feedback mellan de aktiva och tidtagningen.

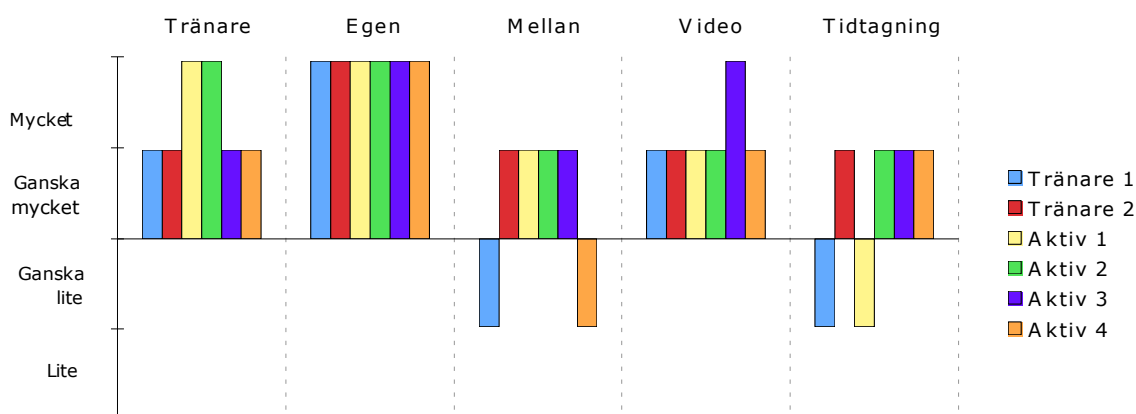


Fig 1. [Juvass] Vilken betydelse har olika typer av feedback för att utveckla de aktivas skidteknik?

I intervjun med tränarna framträder det att en av tränarna upplever att hans **tränarfeedback** har fått en annan roll nu efter tävlingssäsong för att utveckla de aktivas skidteknik:

"Jag stryper ju deras egen inre feedback genom att gå på dem direkt innan de hunnit reflektera". De aktiva anser att tränarens feedback fortfarande är av betydelse, samtidigt som de lyfter fram möjligheten till att utveckla tränarens feedback i samråd med deras egen feedback: *"Det är ganska viktigt att de används tillsammans, man kan ju åka omkring och tycka att man åker jättebra. Jag tror att tillsammans med min egen feedback kan det stärka väldigt mycket, det är balansen".*

Tränarna och de aktiva upplever att de aktivas **egen** feedback fortfarande är den feedbackform som har störst betydelse i förhållande till att utveckla de aktivas skidteknik:

"Det är åter igen tron dig själv, den egna feedbacken, tron på den känslan, sen är ju tidtagningen den form som fortsatt ger mest kick". De aktiva belyser betydelsen och utvecklingsmöjligheten i att deras egen feedback bör synkas ihop med de övriga feedbackformerna i framtiden.

I intervju med tränarna upplever de att feedback **mellan** åkarna har en större betydelse nu än under försäsong och tävlingssäsong, vilket dock inte syns i deras enkätsvar:

"När det gäller feedback mellan åkarna så har jag ändrat uppfattning, det har väl hänt någonting under vägen som gör att jag skulle vilja se mer av feedbacken mellan åkarna".

Tränarna poängterar att de önskar utveckla miljön för att kunna ge och ta emot feedback i framtiden: *"Man kanske inte behöver göra så att de som har det svårast att kommunicera med varandra är tillsammans, om x....och x...kommer bra överens så är det kanske dom som skall diskutera och ge varandra feedback istället".*

De aktiva upplever inte att feedback mellan varandra har någon markant skillnad i betydelse nu än vid de tidigare tillfällena.

Tränarna upplever att **videon** fortfarande är betydelsefull, även om de anser att den används för mycket ibland: *"Den är ju bra men... det blir ju att man förlitar sig nästan lite för mycket på den, och kanske för lite på de aktivas egen feedback och fingertoppskänslan, känslan av hur det känns att åka, det konkreta.."*

Tränarna menar också att om den används lite mer sparsamt kanske det kan stimulera och aktivera de aktivas egen feedback i en högre grad än tidigare: *"Om man kör för mycket video tänker de kanske inte efter riktigt utan...jag ser resultatet på video, och jag tror att man liksom släpper tankesättet för åkaren att skapa egna bilder"*.

Tränarna upplever att **tidtagningen** har i stort sett samma betydelse nu som tidigare under försäsong och tävlingssäsong i förhållande till att utveckla de aktivas skidteknik.

De aktiva upplever att användandet av tidtagningen kan utvecklas i framtiden:

Tidtagningen kan ju ibland göras så att man har olika former av tidtagning, man kan t. ex träna starter eller så tränar man de sista käpparna för att få se hur mycket energi man har kvar i slutet, och sådana saker, men nu är det aldrig så att... "NU ska vi träna på just det här formen av tidtagning.

Självförtroende och motivation i positiv riktning

I figuren nedan framträder det att tränarens feedback och de aktivas egen feedback är de feedbacks former som alla tränare och aktiva fortfarande upplever vara av betydelse för att påverka de aktivas självförtroende i positiv riktning.

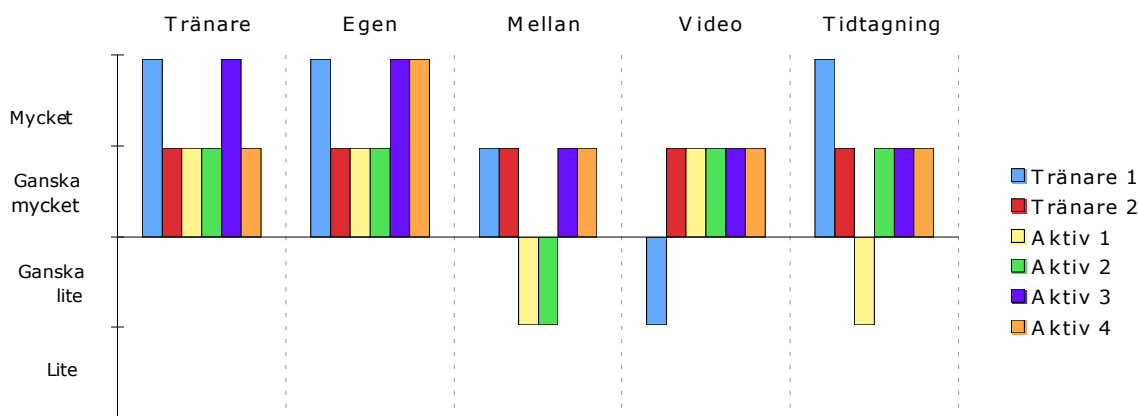


Fig 2. [Juvass] Vilken betydelse kan olika typer av feedback ha för att påverka de aktivas självförtroende positivt (+)?

I motivationsfiguren nedan kan vi se att video och de aktivas egen feedback är de former av feedback som graderas som betydelsefulla i förhållande till att påverka de aktivas motivation i positiv riktning.

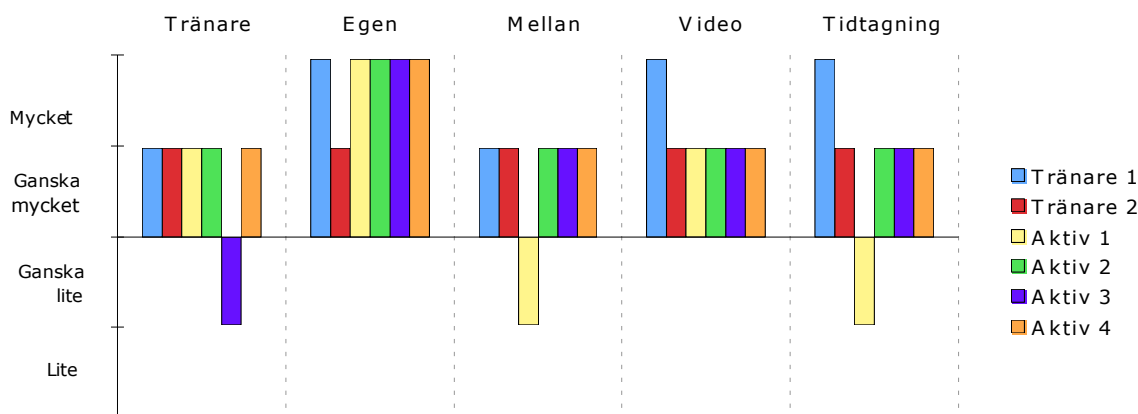


Fig 3. [Juvass] Vilken betydelse kan de olika typerna av feedback ha för att påverka de aktivas motivation positivt (+)?

I tränarintervjun så framträder det att tränarna är överens att deras **tränarfeedback** bör utvecklas i framtiden för att påverka de aktivas självförtroende i positiv riktning. I framtiden bör tränarnas feedback hela stämmas av på ett bättre sätt med de aktivas feedback och upplevelser. I intervjun med de aktiva poängteras betydelsen av att tränarnas feedback bör vara positiv för att påverka de aktivas självförtroende positivt. Samtidigt bör deras tränarfeedback inte vara för positiv heller: *"Jag tycker inte om när tränaren är överpositiv hela tiden heller, det gäller att man har balans där, och kunna ta det de säger på rätt sätt, att kunna tänka själv"*.

Tränarna upplever att vissa av de aktiva har nu efter tävlingssäsong fått en bättre kontakt med deras **egen feedback** och kan därmed påverka deras självförtroende och motivation på ett mer konstruktivt och positivt sätt:

Jag pratade med en åkare, hon kunde verkligen delge saker som inte fungerade och varför det inte fungerade... ”jag måste gå den här vägen för att det ska fungera”, hon har försökt skapa en egen lösning, som hon tror på. Då kan man som tränare jobba framåt mot ett givet mål och på så sätt så får man också motivation och självförtroende, både hos åkare och tränare.

De aktiva framhåller att deras egen feedback fortfarande är den starkaste, de framhåller också att den bör utvecklas mer i framtiden: *”Är ens egen feedback positiv då är det superlätt att få ett bra självförtroende, men är man inte positiv då kan det stjälpa en”*.

Vad gäller feedback **mellan de aktiva** så upplever framförallt en av de aktiva att hon önskar att denna form utvecklas inför framtiden: *”Vi har inte så mycket feedback mellan åkarna tyvärr”*. Det framträder också att de aktiva upplever att denna form av feedback bör vara spontan för att få effekt, annars blir det krystat och då blir det inte trovärdigt. Utifrån tränarintervjun framträder inga tydliga kommentarer kring feedback mellan de aktiva och hur tränarna upplever att denna feedbackform påverkar de aktivas självförtroende och motivation i positiv riktning.

Både aktiva och tränare upplever att **tidtagningen och videon** bör utvecklas i framtiden, och dessa feedbackformer används på ett sådant sätt att det stimulerar till ett positivt självförtroende och motivation. De aktiva anser att tidtagningen och videon kan användas lite mer varierat, utifrån de aktivas olika behov och mål i framtiden. Vilket i sin tur borde gynna de aktivas självförtroende på ett positivt sätt: *”Jag vet att det är ett verktyg som jag får använda om jag vill och det är bra om den står där, men samtidigt tror jag att man ibland kan använda den lite smartare, och för lite andra grejer”*.

Självförtroende och motivation i negativ riktning

I självförtroendefiguren nedan kan vi konstatera feedback mellan de aktiva är den enda form av feedback där tränare och aktiva är helt överens. De är överens om att den har en liten betydelse för att påverka de aktivas självförtroende i negativ riktning.

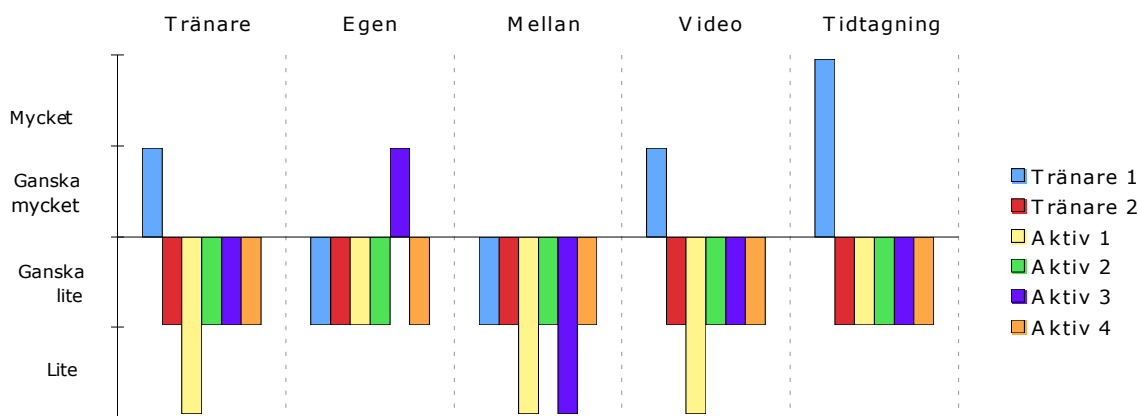


Fig 4. [Juvås] Vilken betydelse kan olika typer av feedback ha för att påverka de aktivas självförtroende negativt (-)?

I motivationsfiguren nedan kan vi se att tränare och aktiva upplever att alla former av feedback har en liten betydelse i förhållande till påverka de aktivas motivation i en negativ riktning, förutom de aktivas egen feedback och feedback mellan de aktiva.

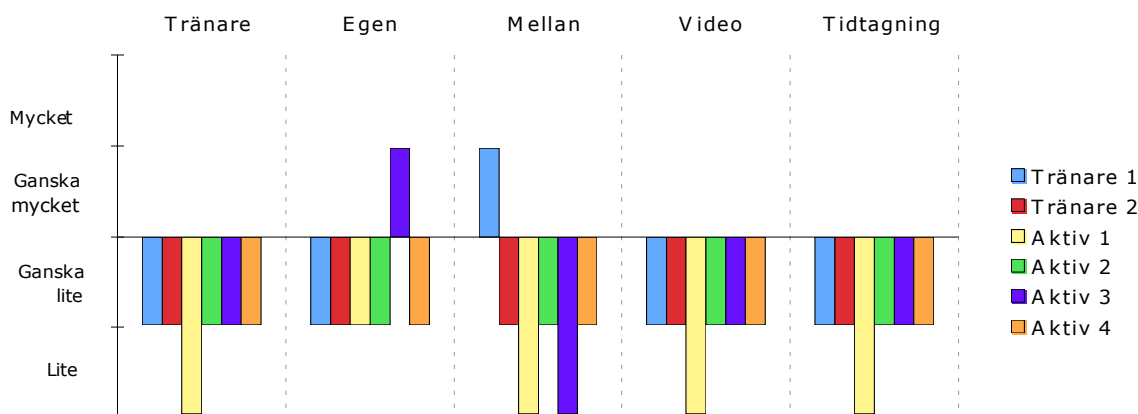


Fig 5. [Juvås] Vilken betydelse kan de olika typerna av feedback ha för att påverka de aktivas motivation negativt (-)?

I intervjun med tränarna framträder det att en av tränarna anser att hans **tränarfeedback** bör tonas ned ytterligare i framtiden för att detta inte skall påverka och lägga lock på de aktivas egen drivkraft och initiativförmåga. Vilket i nästa led framförallt kan påverka självförtroendet i en negativ riktning. Både aktiva och tränare upplever att denna form inte påverkar motivationen på ett negativt sätt.

En av tränarna påpekar betydelsen av att tränarens feedback måste vara ärlig och konkretiserande för att de aktiva skall kunna bearbeta och jämföra den med sin **egen feedback**, annars går det på ett förlorat förtroende och risken ökar för att det blir en negativ effekt på självförtroendet:

Det är ju livsfarligt att säga saker och ting som är bra om det egentligen inte är bra, då tappar de förtroende, de vill ha ärlighet. Därför är det också viktigt att konkretisera vad som är bra....inte bara säga att det där var bra, fast egentligen var det kanske bara de fyra sista källarna jag menade.

I intervjun med tränarna och de aktiva så framträder det att de önskar utveckla och arbeta mer med feedback **mellan de aktiva** i framtiden. En av de aktiva påpekade att feedback mellan de aktiva bör ske spontant och ärligt annars saknar den trovärdighet, vilket i sin tur kan leda till att självförtroende och motivation påverkas i negativ riktning.

Tränarna upplever att **videon** fortfarande har liten betydelse i förhållande till att påverka de aktivas motivation i negativ riktning. Nu efter tävlingssäsong upptäckte tränarna att videon i vissa fall kan påverka de aktivas motivation i negativ riktning:

När du har gjort något riktigt bra, så syns inte det på videon. Likaså när du har gjort något riktigt dåligt så syns inte det på videon, allting blir ... du kan ha en känsla av att det är världens bästa åkning, men det ser ungefär ut som vanligt. En riktigt rutten dag kan se ganska okej ut, sedan går du in och kollar på video och så...f, det ser ut som vanligt, det är inte så revolutionerande, det kan dräpa motivationen.

Efter tävlingssäsong så framträder det inga tydliga åsikter om att tränarna och de aktiva upplever att **tidtagningen** påverkar de aktivas självförtroende och motivation i negativ riktning. De aktiva ger dock förslag på att tidtagningen bör kunna användas mer utifrån ett individanpassat perspektiv.

Sammanfattning efter tävlingssäsong maj 2008

Framförallt en av tränarna betonar att han önskar minska ned sin verbala tränarfeedback i framtiden, detta för att ge mer utrymme för de aktivas egen feedback.

De aktiva anser att tränarens feedback framförallt blir betydelsefull när den sker i ett bra samspel med deras egen feedback.

Tränarna anser att de aktiva som medvetet jobbar med sin egen feedback har större möjlighet att påverka deras självförtroende och motivation på ett positivt och konstruktivt sätt, detta är en förmåga som tränarna önska utveckla i framtiden. Detta understryks ytterligare genom att de aktiva anser att det krävs en positiv egen feedback för att det skall hjälpa självförtroendet.

Tränarna upplever att feedback mellan åkarna har fått en djupare och mer betydelsefull roll nu än vid de tidigare tillfällena under säsongen, detta är också en feedbackform de önskar utveckla och lägga mer vikt vid i framtiden.

Båda tränarna upplever att videons betydelse har minskat något efter tävlingssäsong, framförallt en av tränarna tycker att den ibland kan verka negativt i förhållande till motivationen. De aktiva betonar att det bör finnas möjligheter för att individanpassa och att utveckla användandet av tidtagningen i framtiden.

Sammanfattning av försäsong, tävlingssäsong och efter tävlingssäsong

Studien har genomförts vid tre tillfällen under en hel säsong. En del former av feedback har haft samma betydelse under hela året, medan andra feedbackformer har skiftat i betydelse i stort sett vid varje tillfälle under hela säsongen. Åsikterna har varierat mellan tränarna, mellan de aktiva samt mellan tränare och de aktiva. Överlag visar studien att *alla* feedbackformer påverkar utvecklingen av de aktivas skidteknik, samt de aktivas självförtroende och motivation i positiv riktning under hela säsongen.

Aktiva och tränare har varit helt överens om att de aktivas egen feedback är den feedbackform av som har haft störst betydelse under hela året för att utveckla de aktivas skidteknik, samt för att påverka deras självförtroende i positiv riktning. Feedback mellan de aktiva är den feedbackform som ansågs ha haft minst betydelse för att utveckla de aktivas skidteknik, och för att påverka deras självförtroende i positiv riktning. Tidtagningen upplevdes ha haft störst betydelse under försäsong och tävlingssäsong, för att ha något mindre betydelse efter tävlingssäsong.

Utifrån alla former av feedback och dess påverkan på självförtroende och motivation under en säsong, kan vi urskilja följande mönster: De aktivas egen feedback och tränarnas feedback upplevdes ha haft störst betydelse för att påverka de aktivas självförtroende i positiv riktning. Där feedback mellan de aktiva ansågs ha haft den minsta betydelsen. Alla feedbackformer upplevdes ha haft en liten betydelse för att påverka självförtroendet och motivationen i negativ riktning. Förutom en av tränarna som upplevde att tidtagningen kunde inverka negativt på de aktivas självförtroende under hela säsongen. Samma tränare upplevde även att de aktivas egen feedback, videon och tidtagningen kunde inverka negativt på de aktivas motivation under försäsong.

Åsikterna mellan tränarna och mellan de aktiva gick mest isär i hur de graderade tidtagningens betydelse. Utifrån tränarnas perspektiv handlade det om att de hade olika åsikter om hur denna form påverkade de aktivas självförtroende negativt. De aktiva hade olika åsikter om hur tidtagningen påverkade deras självförtroende och motivation i positiv riktning. Under tävlingssäsong ansåg en av de aktiva att tidtagningen hade mycket mindre betydelse för att påverka självförtroendet och motivationen i positiv riktning än vad de övriga aktiva upplevde.

Framförallt tidtagningen och feedback mellan de aktiva var de två feedbackformer som tränarna och de aktiva önskade utveckla i framtiden.

5. DISKUSSION OCH ANALYS

Metoddiskussion

Att jag var väl bekant med undersökningsgruppen har jag upplevt som en fördel. Det har bland annat underlättat bearbetning och tolkning av resultaten genom att jag kunde tolka och förstå gruppens ”alpina språk”. Undersökningsmiljön anser jag var trygg och öppen. Det fanns utrymme för att ställa ”obekväma följdfrågor” i intervjuerna utan att det kändes konstlat eller påfluet. Bell (1999) menar att i vilken utsträckning resultat kan bidra med generaliseringseffekter till andra situationer är mångt och mycket beroende på i vilken utsträckning resultaten kan sammanliknas med andra liknande situationer, såväl kvinnliga som manliga utövare. Som utgångspunkt är jag överens med Schön (1983) om att varje situation i sig är unik, men trots detta så anser jag att studien kan bidra till diskussioner för andra prestationsinriktade grupper. För att underlätta för läsaren har jag strävat efter att använda ett tydligt och användbart språk med förhoppningar om att detta skall underlätta tillämpningseffekten av studiens resultat. Min roll i studien kan ha bidraget till att gruppen i större utsträckning än tidigare har börjat ifrågasätta och reflektera över vilken betydelse olika former av feedback har för att påverka de aktivas självförtroende och motivation, och för att utveckla de aktivas skidteknik/prestation. Vilket jag anser är en del av förklaringen till att resultaten i studien också har skiftat under resans gång.

En av målsättningarna med intervjuerna var att de skulle genomföras under så likartade förhållanden och omständigheter som möjligt. Enligt Bell (1999) är tillförlitlighet ett mått på i vilken utsträckning ett tillvägagångssätt ger samma resultat vid olika tillfällen under lika omständigheter. Även om jag strävade efter likartade ramvillkor vid intervjuerna så var jag också medveten om att olika sinnesstämningar (attityder till frågorna) och andra omständigheter kan ha påverkat svarsalternativen, och därmed till i viss mån påverkat studiens reliabilitet (tillförlitlighet) och validitet (giltighet).

Slutligen vill jag göra några kommentarer kring utformningen av enkäterna. Anledningen till att enkäterna var utformade med enbart fyra svarsalternativ var att ”påtvunga” tränarna och de aktiva till att tydligt välja ett svarsalternativ. Konsekvensen av detta val, kan innebära att små variationer i svaren (en gradering) kan eventuellt gestalta sig och tolkas som stora skillnader, men som i själva verket inte behöver vara så stora. Därför har jag i resultatredovisningen framförallt uppmärksammat svar där det skiljer mer än två graderingar mellan svaren.

I de efterföljande rubrikerna diskuteras och analyseras studiens resultat utifrån begreppen: lärande, reflektion och feedback, men även hur olika former av feedback kan tänkas påverka självförtroende, motivation och utvecklandet av de aktivas skidteknik, och vad detta kan ha för betydelse för prestationer utifrån ett kortare och längre tidsperspektiv. Avslutningsvis presenteras några tankar och förslag på forskning för framtiden.

Feedback och elitkultur

Som jag skrev i inledningen i arbetet så har tidigare forskning inom feedback efterfrågat en mer heltäckande och longitudinell studie där läroprocessen undersöks och involveras i en större utsträckning än vad som gjorts tidigare (Hattie & Timperley, 2007; Kluger & De Nishi, 1996). Denna studie har genomförts under en säsong, den belyser helheten genom att den beaktar flera aspekter i vilken betydelse olika former av feedback kan tänkas påverka de aktivas självförtroende och motivation och för att utveckla de aktivas skidteknik och prestation. I intervjuerna så framgår det att tränarna ofta önskar använda feedback utifrån ett visst syfte, men i handling så är det inte alltid det sker förenligt med dess syfte. Chelladurai (1999) menar att tränarens handlande påverkas av den aktuella kulturen och de aktivas målsättningar och behov. Till vilken grad tränaren "har/tar utrymme" för att agera enligt sina kunskaper, sin erfarenhet, och målsättning är bland annat beroende av tränarens status och dennes förmåga att påverka med sin syn gentemot kulturens och de aktivas mål och kunskaper. I elitidrott handlar det om att prestera. Sponsorer kräver hela tiden resultat "här och nu". Dessa yttre påverkningskrafter kan emellanåt bidra till att begränsa de aktivas möjligheter till långsiktig prestationsutveckling. Känner sig tränaren inlåst i ett kulturellt mönster där ord och värderingar inte är lika med handlingar, kan det också betyda att användandet av feedback inte används enligt värderingar och ord.

Olika former av feedback och dess betydelser

Resultaten från studien visar att tränare och aktiva omvärderar betydelsen av olika feedbackformer under säsongen. Till viss del kan det bero på att studien har genomförts under en hel säsong, där tränare och aktiva har stimulerats till att stanna upp för att reflektera över olika feedbackformers betydelse. Enligt Schön (1983) handlar reflektion bland annat om att reflektera utifrån feedbackens syfte, och vilka effekter som uppstår utifrån syftet? I handling kan det innebära följande scenario: Tränarens syfte kan vara att använda positiv feedback för att stärka ett självförtroende, men det är inte säkert att förmedlad feedback alltid ger önskad effekt utifrån dess syfte. Därför är det alltid betydelsefullt att reflektera över feedbackens effekt. En annan förklaring till att betydelsen av olika feedbackformer har varierat under säsong är att det kan råda olika behov av feedback under säsongen. Under försäsong och tävlingssäsong har de aktiva stora prestationskrav, vilket i sin tur ställer extra krav på att feedbackformerna bör förmedla en mer samstämmighet i sin feedback för att de aktiva skall behålla ett starkt självförtroende. Om t. ex videon ger önskvärd feedback, men inte tidtagningen, så kan detta påverka självförtroende och prestation i större utsträckning under försäsong och tävlingssäsong än efter tävlingssäsong. Efter tävlingssäsong råder det överlag en större acceptans i att utvecklas långsiktigt, vilket betyder att skidtekniska "misstag" tillåts i större utsträckning. Tidtagningen har därmed inte lika avgörande roll vid utvecklandet av skidtekniken efter tävlingssäsong. Ytterligare en förklaring till att olika feedbackformer har omvärderats under säsongen är att det kan råda olika individuella behov, som i sin tur resulterar i att de aktiva är mer eller mindre mottagliga för olika feedbackformer under säsongen. Om en aktiv känner sig otrygg i sin skidteknik är hon troligtvis mer mottaglig för en feedbackform som stärker hennes trygghet, än en feedbackform som utmanar hennes trygghet. I handling kan detta innebära att tidtagningen kanske upplevs som ett större hot för tryggheten i förhållande till vad en positiv tränarfeedback lyckas förmedla i trygghet. Men samtidigt beror det också på *hur* tidtagningen används för att stärka tryggheten. Enligt Maslow bör människor först och främst känna sig trygga för att därefter nå självrealisering och optimal utvecklingspotential (Imsen, 2000).

Vilken betydelse olika feedbackformer har haft för att påverka självförtroende och motivation och för att utveckla de aktivas skidteknik under en säsong visar sig vara en ganska komplex fråga. Det är intressant att notera att betydelsen av olika former av feedback har skiftat mellan tränarna, mellan de aktiva, samt mellan tränarna och de aktiva under säsongen. Att åsikterna kring feedbackformernas betydelse har varierat behöver dock inte innebära något negativt för prestationen. Det centrala bör dock vara att tränare och aktiva är överens om att den form av feedback som används, används utifrån ett gemensamt syfte mellan tränare och aktiva. Vilket utvärderas genom att *feedback ges på den givna feedbacken*. Dessutom bör det även i nästa fas ske en reflektion och utvärdering av feedbackens effekt hur det gestaltar sig i ett handlande. Genom att kontinuerligt lära sig att reflektera över effekten av delgiven feedback, ökar troligtvis färdigheten i att även kunna reflektera mitt uppe i ett handlande, vilket Schön (1983) beskriver som: "*Reflection in action*".

Tränarnas och de aktivas egen feedback

Vi kan konstatera att de aktivas egen feedback var den feedbackform som ansågs ha störst betydelse för att påverka självförtroendet i positiv riktning och för att utveckla de aktivas skidteknik. Forskare menar att egen feedback stimulerar till inre motivationen, som i sin tur ökar medvetenheten och ökat intresse för läroprocessen (Schmidt & Wrisberg, 2000; Magill, 1998; Rose, 1997; Gallwey, 1975). Vad säger då resultaten i förhållande till lärande och reflektion? En av tränarna upplevde att han inte gav tillräckligt med utrymme till de aktiva när de skulle arbeta med sin egen feedback: "*Jag stryper ju deras egen inre feedback genom att gå på dem direkt innan de hunnit reflektera*". Detta resulterade i att han strävade efter att bli en mer lyssnande (avvaktande) coach efter tävlingssäsong. De aktiva menar att deras egen feedback utnyttjas bäst när den sker i dialog med tränarens feedback. Egen feedback som inte jämförs med tränarens åsikter kan det lätt skapa en osäkerhet, vilket även Dale (1989) poängterar i sin forskning. En reflektion bör också innefatta ett kritiskt förhållningssätt till egen kunskap, erfarenheter men även till andras teorier och kunskaper. Det kräver en öppen dialog mellan tränare och aktiva, där man inte bara reflekterar över *vad* som är gjort, utan också *varför* man gör det man gör. Schön (1983) pratar om att bygga upp en stor repertoar, vilket jag uppfattar som en viss skillnad i förhållande till att "ha stor erfarenhet". Erfarenhet behöver inte automatiskt betyda att det har skett en reflektion och utveckling, många års erfarenhet utan medverkan av reflektion kan även betyda att ett och samma beteendemönster bara har reproduceras i många år. En stor repertoar betyder däremot att varje situation behandlas som unik, och där reflektionen är en central aspekt. Att de aktiva blev osäkra när tränaren intog en mer avvaktande roll, tycker jag till viss del visar på komplexiteten med användandet av feedback. En etablerad feedbackkultur skapar förväntningar och påverkar vad som förväntas i beteende och feedback. Därmed kan vi också konstatera att egen feedback automatiskt inte behöver stimulera till ökad medvetenhet, inre motivation och ett mer livslångt lärande. Egen feedback kan även resultera i en viss osäkerhet om den inte "guidas" av någon eller något. Därför bör det vara viktigt att både tränare och aktiva är införstådda i hur kulturen (tränare och aktiva) önskar arbetar med egen feedback, likaväl som andra former av feedback. Förankrad målsättning skapar gemensamma förväntningar som i sin tur ökar möjligheten för att uppnå en önskad effekt, vilket även Kouzes & Posner (2007) betonar i sin forskning.

Resultaten i studien visar att under tävlingssäsong använder de aktiva sin egen feedback framförallt i syfte att stärka självförtroendet i positiv riktning: *"Nu under tävlingssäsong tänker jag ännu mer på att vara positiv, att hitta de små positiva bitarna, speciellt nu när det har gått lite tyngre ett tag"*. I intervjuerna med tränarna framgår det däremot att vissa av de aktiva har tendenser att "prata ned sig själva" och därmed sänka sitt självförtroende. Forskning betonar att positiv feedback ofta stärker ett självförtroende, men däremot sällan till en utvecklings process (Audia & Locke, 2003). Men kan inte en positiv feedback innehålla konstruktiva feedbackförslag? Likaväl som en konstruktiv feedback borde kunna vara positiv? Jag påstår att positiv feedback borde kunna innehålla konstruktiva förslag till utveckling. Det centrala torde vara vad mottagaren verkligen upplever som positiv och konstruktiv feedback. Deci & Ryan (2000) menar att feedback som ger en känsla av egen kompetens även stimulerar till inre motivation, och till prestationer under ett längre tidsperspektiv. På vilket sätt har då de aktiva har upplevt en känsla av kompetens vid användandet av egen feedback? Att de aktiva hade ett stort behov av positiv feedback under tävlingssäsong, tolkar jag som ett bekräftelsebehov av att få uppleva känslan av kompetens, vilket borde vara extra påtagligt under tävlingssäsongen. Om kulturen önskar prestationer under ett längre tidsperspektiv bör därmed alla feedbackformer hjälpa till med att lyfta fram kompetenskänslan hos de aktiva. Utifrån ett lärandeperspektiv anser jag att användandet av egen feedback sammanfaller med det social konstruktivistiska förhållningssättet, där den lärande själv examinerar sina tankar och utförande, vilket även sker i en dialog med läraren/tränaren (Johansson, 1999).

Feedback mellan de aktiva

Under säsongen var feedback mellan de aktiva den feedbackform som ansågs ha haft minst betydelse för att påverka självförtroendet i positiv riktning och utveckla de aktivas skidteknik. Från intervjun med en av tränarna efter tävlingssäsong framgick det dock att han graderade feedback mellan de aktiva som mer betydelsefullt än vad han hade uttryckt i sina enkätsvar: *"När det gäller feedback mellan åkarna så har jag ändrat uppfattning, det har väl hänt någonting under vägen som gör att jag skulle vilja se mer av feedbacken mellan åkarna"*. Att "någonting har hänt under vägen" menar jag bland annat kan bero på att studien har bidragit till att tränare och aktiva har börjar reflektera över hur de använder feedback mellan de aktiva i större utsträckning än de gjort tidigare. Forskning understryker betydelsen av att ge varandra feedback (Hassmen, Hassmen, Plate, 2003). Därför menar jag också: *"Genom att ge andra feedback ökar även medvetenheten och förmågan till att ge sig själv feedback"*, likaväl som att ge sig själv feedback ökar medvetenheten i att kunna ge feedback till andra. De aktiva menar att feedback mellan aktiva framförallt handlar om att höja varandras motivation: *"Om man får positiv feedback från andra åkare så kan det bygga på självförtroendet, men det är nog framförallt mot motivationen"*. Ytterligare en fördel med att de aktiva ger varandra feedback är att de kan uttryck sig i skidkänslor på ett annat sätt än vad tränaren ofta kan. Dessutom kan det stärka en känsla av uppmärksamhet och bekräftelse när lagkamrater/konkurrenter delar med sig av sina åsikter, vilket kan leda till en positiv synergieffekt. Det känns lättare att delge feedback om du har fått feedback: *"what goes around comes around"*. Att de aktiva ger varandra feedback stämmer väl överens med gruppens värdeord av delaktighet. Att vara delaktig bestod bland annat i att de aktiva skulle vara delaktiga i planer, bidra med känslor och upplevelser från åkningen. Utifrån ett lärandeperspektiv anser jag att denna studie stimulerar till "double loop learning". Argyris & Schön (1996) menar att reflektion inte bara bör reflektera över *att saker* (feedback) görs, reflektion (feedback) handlar även om *varför* görs det som görs? Summa summarum: Varför används olika feedbackformer som de görs, och vilka effekter får delgiven feedback på handlade i förhållande till syftet?

Video och tidtagning

Forskning anser att video som feedbackform har en positiv effekt för att öka dialogen mellan aktiva och tränare, som i sin tur anses öka förståelsen och val av utvecklingsstrategier (Rönnholt 2003; Rodenbaugh & Chambless; 2002). Resultaten i studien visar att dialogen och val av utvecklingsstrategier inte alltid var tillräckliga. Inte allt för sällan kunde tränarna uppleva att en aktiv uppvisade bra skidteknik på videon alltmedan den aktive kunde upplevde det motsatta. Att tränare och aktiva inte är överens kan ofta vara bra, och kanske en förutsättning för att öka dialogen, så länge det resulterar till en ökad förståelse och överenskommelse av utvecklingsstrategier mellan tränare och aktiva. Om prestationsbilden däremot fortfarande skiljer sig vad som upplevs som en god (dålig) prestation, kan konsekvensen bli att tränaren väljer att ge feedback på skidtekniska aspekter som den aktive inte har samma förförståelse för. Vilket i sin tur kan betyda att tränarens feedback inte *träffar rätt* och tas emot av den aktive på ett utvecklande sätt. Locke & Latham (1984) menar att en målsättning bör vara specifik, så att feedbacken i sin tur kan vara specifik och ”träffsäker”. Specifik men även accepterad så att feedbacken känns meningsfull och tillämpningsbar.

Tidtagningen ansågs ha minst betydelse efter tävlingssäsongen för att utveckla de aktivas skidteknik. Det är intressant att notera att endast en av tränarna ansåg att tidtagningen kunde påverka de aktivas självförtroende i negativ riktning under hela säsongen, medan övriga tyckte att tidtagningen inte påverkade självförtroendet nämnvärt under säsongen. I intervjuerna framgick det att både tränare och aktiva önskade använda tidtagningen mer individanpassat i framtiden. I handling kan det innebära att en individanpassad tidtagning används för att mäta specifika avsnitt i banan, allt utifrån vad den aktive har för målsättning med sin träning. Vilket i sin tur kan betyda att den slutgiltiga tiden i en bana inte är behöver vara betydelsefull när den aktive fokuserar och har som mål att bara arbeta med vissa avsnitt i banan. Därmed är det viktigt att poängtera att tidtagningens användande och mål bör vara överensstämmande med hur andra former av feedback används. Om tidtagningen används ofreflekterat utan förankring med övriga feedbackformer ökar risken för att de aktivas självförtroende påverkas negativt och därmed också möjligheterna till att utvecklas optimalt.

Lärandeteorier och prestationer

Lee, Wulf & Schmidt (1992) menar att det ibland kan vara ”rätt att göra fel” och att det kan vara värdefullt att ”tillåtas att göra misstag”, vilket visar vara gynnsamt vid utvecklande av motoriska färdigheter. Utifrån ett prestationsperspektiv kan det innebära att feedback som enbart uppmärksammar och belönar det ”riktiga” utförandet kan vara begränsande för utvecklingen under ett längre tidsperspektiv. I intervjuerna med de aktiva framgår det under tävlingssäsong att de har ett stort behov av positiv och belönande feedback, detta tolkar jag som att det också kan finnas en viss rädsla i att göra fel och misstag. Schöns (1983) diskussion kring uppbyggandet av en repertoar påminner om hur Lee, Wulf & Schmidt (1992) diskuterar om att vara öppen och tillåta misstag i utvecklingen av motoriken. Att inte uppvisa ”rädsla” för problem, utan istället visa öppenhet i tanke, handling och reflektion så borde möjligheten öka för lärande och uppbyggandet av en stor (motorisk) repertoar som i nästa led kan användas i en ny liknade situation (Schön, 1983). Eller som Albert Einstein uttryckte: *”Formuleringen av ett problem är mycket väsentligare än dess lösning. Riktiga framsteg kommer av att resa nya frågor och se gamla problem ur nya perspektiv”*.

I intervjuerna med de aktiva framgår det att den inre motivationen var den huvudsakliga drivkraften till att prestera. Men samtidigt påtade de tydligt att även den yttre motivationen starkt bidrar, så som prispallen, uppmärksamhet, pengar och status. Vid analys ur ett lärandeperspektiv betyder det att det behavioristiska perspektivet bidrar och motiverar till prestationer. Behaviorismens drivkraft till lärande handlar om att ett önskat beteende förstärks med någon form av belöning, och de mest radikala menar också att vem som helst i stort sett kan lära sig vad som helst med rätt stimulering och påverkan (Imsen, 2000). Men feedback som enbart har som syfte att belöna, anses dock stimulera till ett ytligare lärande (Hattie & Timperley, 2007; Liukkonen, 2007; Imsen, 2000; Gleitman, 1996).

Utifrån resultaten i studien har de aktiva bland annat en önskan om att tränarna inte skall "linda in" sin feedback på ett överdrivet positivt sätt, de skall även tala om vad de aktiva verkligen behöver utveckla för att prestera bättre. Enligt min tolkning upplever de aktiva en belönande effekt när det sker en utveckling, vilket förstärks och bekräftas via feedback. Att de aktiva samtidigt har en stark önskan om en positiv feedback handlar inte om ett utvecklingssyfte, då handlar det snarare om att de aktiva har behov av bekräftelse och uppmärksamhet. Att använda en renodlad behavioristisk feedbackmiljö kan ha sina begränsningar. Om den yttre feedbacken får en stor (avgörande) betydelse för att de aktiva skall känna sig "belönade" och tillfredställda, då kan även risken öka för att de blir negativt beroende av yttre belöningsformer, vilket i sin tur visar sig inverka negativt på den inre motivationen och på prestationer utifrån ett längre tidsperspektiv (Schmidt & Wrisberg, 2000; Magill, 1998; Rose, 1997; Gallwey, 1975). Behaviorismen visar upp ett begränsat intresse för reflektion och dialog med omgivningen, vilket det konstruktivistiska lärandeperspektivet däremot starkt förespråkar och prioriterar. Men trots behaviorismens begränsningar så bör det poängteras att ett behavioristiskt perspektiv inte alltid behöver leda till att de aktiva blir passiva mottagare och beroende av yttre feedbackformer. Det beror kanske snarare på *vad* som belönas, *hur* det belönas och *hur* olika feedbackformer används. Att som tränare vara medveten om att de aktiva drivs av både yttre och inre motivation torde däremot vara betydelsefullt att ta i betraktning vid användandet av olika former av feedback.

Praktiska implikationer

Att kunna ge och ta emot värdefull feedback är en av många betydelsefulla faktorer för en prestation inom elitidrott. Denna studie visar att feedback definitivt påverkar de aktivas självförtroende och motivation och utveckling av deras skidteknik och prestationer. Samtidigt som studien visar att det är en komplex fråga att med exakthet kunna besvara i vilken utsträckning och på vilket sätt. Utifrån forskning inom feedback, lärande, reflektion och studiens resultat har jag valt ut några centrala aspekter som kan vara värdefulla att vara medveten om vid användandet av olika feedbackformer. Jag menar att tränare och aktiva som är medvetna om hur olika faktorer kan påverka prestationer, hur olika former av feedback kan påverka de aktivas självförtroende, motivation, utveckling av skidteknik och prestationer ökar sina möjligheter för att kunna använda olika former av feedback på ett mer utvecklande och reflekterande sätt.

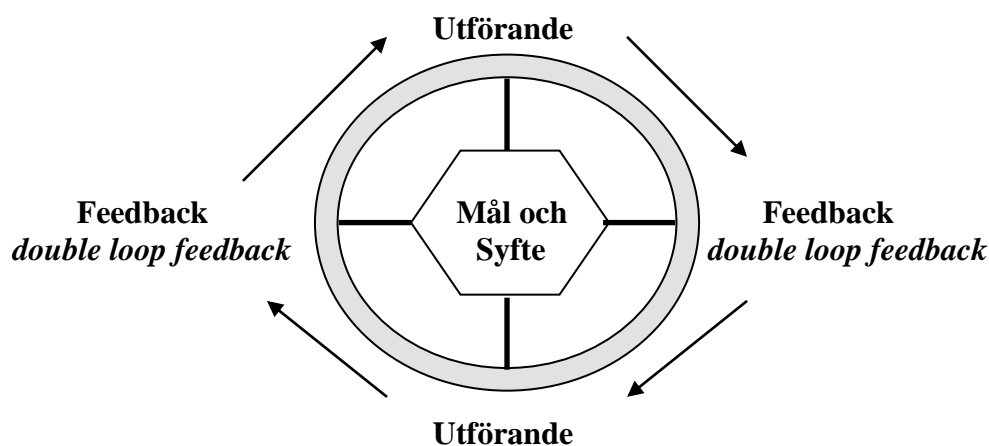
Det reflekterande feedback hjulet

Ibland kan det vara svårt som tränare att veta om de aktiva har uppfattat, tolkat och bearbetat en delgiven feedback enligt feedbackens syfte. Men genom att de aktiva ger feedback på den delgivna feedbacken, i en så kallad: *Double - Loop Feedback (DLF)* minskar risken för att feedbacken skall missuppfattas och används på ett felaktigt sätt utifrån dess syfte.

DLF stimulerar även till en ökad dialog mellan tränare och aktiva, vilket är en fördel för att stämma av målsättning och behov mellan tränare och aktiva. Det bör dock poängteras att double - loop feedback inte alltid behöver genomföras efter varje utförande.

DLF handlar snarare om ett tydliggöra ett förhållningssätt av att utvärdera feedback mellan tränare och aktiva. Om tränaren också är medveten om vilka behov som är aktuella för de aktiva, borde detta i sin tur öka möjligheterna för att kunna ge behovs och individanpassad feedback. Double - loop feedback illustrerar jag enligt följande modell:

Det reflekterande feedback hjulet



Beskrivning av modellen: *Det reflekterande feedback hjulet*

Navet i modellen illustrerar att tränare och aktiva först och främst kommer överens om målsättning och syfte med den aktives aktivitet. Därefter utför den aktive sin handling, och med efterföljande feedback från tränaren utifrån syfte och utförande. Efter delgiven feedback från tränaren, ger den aktive feedback på tränarens feedback (*double loop - feedback*).

I denna fas finns det också utrymme för tränaren och den aktive att eventuellt korrigera sina uppfattningar mellan syfte och utförande. Därefter utför den aktive återigen en ny handling, och *det reflekterande feedback hjulet* rullar vidare.

Feedback utifrån målsättning och behov

Oavsett vilken effekt feedback har på prestationen så menar Hattie & Timperley (2007) att människor överlag önskar feedback på sin prestation trots att den inte påverkar prestationen. Vealey (2001) menar att alla former av feedback är bättre än ingen feedback alls, vilket kan förstås som att alla människor har ett behov av att uppleva en känsla av att vara sedda och betydelsefulla. Upplever aktiva (och tränare) känslan av att vara sedda och betydelsefulla oavsett prestation bör det också medverka till ett tryggare utvecklingsklimat, som i sin tur bör vara fördelaktigt för prestationer (Imsen, 1998). Om feedback har som syfte att leda till utveckling så bör feedbacken ta utgångspunkt i en tydligt förankrad målsättning mellan tränare och aktiva. Vilket är en förutsättning för att det skall vara möjligt att reflektera över feedbacken på ett utvecklande och konkret sätt, något som också Kolb (1984) har poängterat i sin lärocirkel. Om tränare och aktiva bemöter varje situation som unik och reflekterar över hur feedbacken ges och hur feedbacken tas emot i olika situationer, så ökar repertoaren av olika feedbacksituationer. Att bygga upp en meningsfull feedbackrepertoar handlar därmed om ett ödmjukt och öppet förhållningssätt, och om att inte vara fastbunden till standardiserade teorier som stoppar upp och begränsar utvecklandet och lärandet (Schön, 1983).

Hur används feedback?

Förutom att det är betydelsefullt att stämna av målsättning och behov innan en feedback delges, så är det också viktigt att tänka över *hur* olika feedbackformer delges och används, och inte bara *att* de används. Även om tränarens feedback delges tydligt utifrån målsättning och den aktives behov, kan den förlora sin lärandeffekt om den delges för ofta och med för mycket information, då ökar risken för att de aktiva inte kan hålla koncentrationen och bearbeta och tillvarata tränarens feedback (Magill, 1998). Enligt forskning visar det sig att egen feedback är gynnsamt för lärandet och den inre motivationen, framförallt utifrån ett längre tidsperspektiv (Schmidt & Wrisberg, 2000, Magill, 1998, Rose, 1997, Gallwey, 1975).

Utifrån studiens resultat kan vi skönja en viss osäkerhet i *hur* tränare och aktiva önskar arbeta med de aktivas egen feedback på ett värdefullt sätt. Först och främst bör de aktivas egen feedback ta utgångspunkt i en målsättning som tränare och aktiva är införstådda i, annars vet inte de aktiva vad de skall söka efter i känslor, likaväl som tränarna inte vet vad de skall ge feedback på. Tränare som ställer reflekterande frågor till de aktiva, kan definitivt stimulera de aktiva till att använda sig av sin egen feedback. Om de aktiva önskar ”få bättre kontakt” med sin egen feedback och om de önskar öka sin medvetenhet om sina styrkor och svagheter, så visar forskning att det faktiskt ibland kan vara till sin fördel att medvetet göra lite fel. Genom att laborera och överdriva vissa rörelser utanför det ”riktiga” rörelsemönstret, kan det öka de aktivas rörelsemedvetenhet som de har fördel av när de efterstavar den ”riktiga” rörelsen (Lee, Wulf & Schmidt, 1992). Det kan vara stora skillnader i feedbackens effekt beroende på *hur* tränaren uttrycker sin verbala feedback. Hur använder han sitt tonläge, blickar, språkbruk och gester för att förstärka ett budskap? Om tränarens (eller de aktivas) kroppsspråk inte stämmer överens med det verbala budskapet så ökar därmed risken för att ett dubbelt budskap används (Zimsen, 2002). Tränaren kan definitivt vara med och påverka *hur* olika former av feedback används. Det beror därmed inte bara på vilken feedbackform som används och *att* den används, det beror även på *hur* olika former av feedback används.

Feedback ett gemensamt ansvar

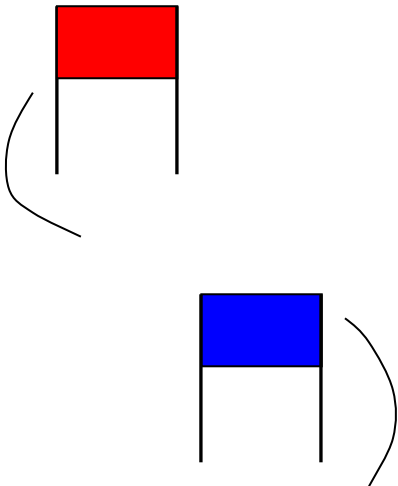
För att kunna skapa en utvecklande feedbackmiljö handlar det bland annat om att dela på utvecklingsansvaret mellan tränare och aktiva. Både tränarna och de aktiva bör reflektera och vara medvetna om hur mycket och hur ofta feedback bör ges, eller hur detaljerad feedbacken bör vara för att få bäst utvecklingseffekt. Feedback skapar oavsett reaktioner, som många gånger kan vara svåra att förutse för tränaren, detta i sin tur innebär att feedbackens effekt aldrig bör tas för givet. Det är ett gemensamt ansvar mellan tränare och de aktiva, det räcker inte att bara tränaren är reflekterande över hur olika former av feedback används, även de aktiva måste bidra med sina reflektioner för att kunna skapa en utvecklande feedbackmiljö.

Likaväl som tränaren bör vara medveten om vilken form av feedback som används, till vilket syfte och hur den bör förmedlas för att få önskvärd effekt. Lika viktigt är det att den aktive tar sitt ansvar genom att delge sin uppfattning av den delgivna feedbacken i en double - loop feedback. Genom detta minskar risken för missförstånd mellan tränare och aktiv, vilket i sin tur borde öka möjligheterna till att skapa en utvecklande feedbackkultur. Ett gemensamt ansvar borde även öka inflytandet av delaktighet, självbestämmande och ökad kunskap, vilket enligt Deci & Ryan (2000) stimulerar till ökad inre motivation, ökat välmående och bättre prestationer.

Förslag för framtid forskning inom området

Denna fallstudie under en säsong har visat betydelsen, men likaså komplexiteten i hur olika former av feedback kan påverka självförtroende och motivation och för att utveckla de aktivas skidteknik och prestationer. Studien har även visat att det finns samband mellan hur olika feedbackformer användas och hur detta kan ge sig i uttryck i olika läroprocesser, vilket även gestaltar sig i prestationer på kortare och längre tidsperspektiv. Även om studien har genomförts på en mindre avgränsad grupp, anser jag att det torde väcka intressanta diskussionspunkter till andra grupper oavsett om det handlar om kvinnor eller män, elitidrott eller inte. För framtiden skulle det vara intressant att göra en liknade studie på en manlig grupp för att se om resultaten fick ett liknande utfall. Det skulle även vara intressant att använda sig av videoobservationer som mätinstrument för att jämföra gruppens ord, tankar, värdegrund och teorier med det faktiska agerandet.

It's great to be a big time doer, as long you are a big time thinker
Stefan Zell, 2010



LITTERATURLISTA

Annerstedt, Claes (2007). *Det tränade ögat – om att ge feedback inom idrott*.
<http://idrottsforum.org/articles/annerstedt/annnerstedt070502.html>

Argyris, C. (1996). *Organisational learning 2. Theory, method and practice*. San Fransisco: Addison.

Argyris, Chris and Schön, Donald (1974). *Theory in practice, increasing Professional Effectiveness*. San Fransisco, Jossey - Bass.

Arleby, Eva (2006). *På kurs mot lärande. Beträktelser av lärande ur några olika perspektiv*. Luleå tekniska universitet. ISSN: 1402-1528

Backman, Jarl (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Bandura, A (1997). *Self–efficacy: The exercise of control*. New York, NY: WH Freeman.

Bell, Judith (1999). *Introduktion till forskningsmetodik*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur .

Bengtsson, J. (1995). *What is reflection? On reflection in the teaching profession and teacher education. Teachers etaching: Theory in practise*. Vol 1, s. 23-34

Boud, D and Walker, D (1998). *Promoting reflection in professionals courses: the challange of context*. *Studies in Higher Education*, 23, s. 191-206

Ellström, P.-E (1992) . *Kompetens utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Norsteds Juridik AB.

Cassidy, Tania, Jones, Robyn, Potrac, Paul (2004). *Understanding Sport Coaching, the social cultural and pedagogical foundation of coaching practice*. New York, USA: Routledge,

Csikszentmihalyi, Mihaly (1996). *Flow. Den optimala upplevelsens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur,

Dale, E. L (1989). *Pedagogisk profesjonalitet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Deci, L and Ryan, M (2000). *The "What" and "why" of Goal Pursuits: Human Needs and Self-Determination of Behaviour*. *Psychological Inquiury*. Vol. 11, No. 4, 227-268.

Fahlström, Per Göran (2001). *Ishockeycoacher. En studie om rekrytering, arbete och ledarstil*. Umeå: Umeå Universitet, Pedagogiska institutionen. Akad. Avh.

Gallwey W. Kriegel B (1977). *Inner Skiing*. New York. USA: Bantam books,.

Gleitman, Henry (1996). *Basic psychology*. New York: W. W Norton & Comany, Inc.

Hassmen, P & Koivula, N (1996). *Ratings of percieved exertion by women with internal or external locus of control*. *The Journal of General Psychology*, 123, 297-307

Hassmen, Hassmen & Plate (2003). *Idrottspsykologi*. Stockholm. Natur och Kultur.

- Hassmen. Peter & Hassmen Nathalie (2010). *Idrottsledarskap*. Bokförlaget Natur och Kultur.
- Hattie. John, Timperly. Helen (2007) *The power of feedback*. Review of Educational Research march 2007, vol. 77, No 1, pp. 81-112.
- Hoff Jan, Whiting John, Salveson Rolf (2001). *An International Review of Physical Activity, Health and Movement Science*. Sid 60. Trondheim, Norge: Universitetet.
- Imsen, Gun (2000). 3:e upplagan. *Elevens värld*. Lund: Studentlitteratur.
- Illiris. Knud (2007). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson. Kjell (1999). *Konstruktivism i distansutbildning, studerandes uppfattning om konstruktivistiskt lärande*. Umeå: Umeå Universitet, Pedagogiska institutionen. Akad. avh.
- Kluger. Avraham. N. DeNishi. Angelo (1996). *The effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, a Meta-Analysis, and a Preliminary Feedback Intervention Theory*. Psychological Bullentin 1996, Vol, 119, No. 2, 254-284
- Kouzes & Posner (2002). *Leadership challenge*. USA San Fransisco: Jossey-Bass Imprint.
- Kolb, D (1984). *Experimental learning – Experience as the source of learning and development*. London: Prentice - Hall,.
- Kollar. Ingo, Fischer. Frank (2010). *Peer assessment as collaborative learning: A cognitive perspektive*. Learning and education, volyme 20, p. 344-348.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lee. T.D., Wulf, G., & Schmidt, R.A (1992). *Contextual interference in motor learning: Dissociated effects due to the nature of task variations*. Quarterly Journal of Experimental Psychology, 44, 627-644
- Liukkonen. J (2007). *Psychology for physical educators*. USA. Human Kinetics.
- Locke. A. Edwin, Audia. G. Pino (2003). *Benefiting from negativ feedback*. Human Resource management Review 13 (2003), 632-646.
- Locke. A. Edwin, Lathman. P. Gray ((2006). *New Directions in Goal - Setting Theory*. R.H. Smith School of Business, University of Maryland, and Rotman School of Management; university of Toronto. Volume 15 - Number 5.
- Locke, E. A, & Latham, G. P (1984). *Goal setting: A Motivational technique that works*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Marton. Ference, Hounsell. Dai, Entwistle. Noel (1986). *Hur vi lär*. Bokförlaget prisma.
- Magill A. Richard (1998). *Motor learning, concepts and applications*. Fifth edition. Lousiana State University, USA: McGraw-Hill Book Company.

McCauley, E & Tammen VV (1989). *The effects of subjective and objective competitive outcomes on intrinsic motivation*. Journal of Sport and Exercise Psychology, 11, 84-93.

Morris, Jenny (2001). *Peer assessment: a missing link between teaching and learning? A review of the literature*. Nurse Education Today. Volyme 21, s. 507-515.

Moon, Jennifer (1999). *Reflection. In learning & Professional Development*. London. ISBN 0 7494 2864 3.

Oiestad, Guro (2004). *Feedback*. Norge: Oslo, Gyldendal.

Parsloe Eric & Wray Monica (2000). *Coaching & mentorskap*. Jönköping: Brain Books AB.

Patriksson, Göran (1984). *Idrottsledare och gymnastiklärare. Analyser av roller, bakgrund och attityder*. Mölndal: Göteborgs Universitet, Institutionen för Pedagogik, Idrottspedagogiska rapporter nr 12.

Paulsen, R. L (1987). *8 Points in Establishing Team Discipline in Track*. Scholistic Coach. (6). 122

Rose Debra. J. (1997). *Motor control and learning*. Oregon State University, USA: Allyn & Bacon A Viacom Company.

Schön. Donald. A. (1983) *The reflective Practitioner - How professionals Think in action*. New York: Basic books, Inc, Publicers,

Stelter Reinhard (2003). *Coaching, lärande och utveckling*. Malmö. Liber AB.

Stolterman. Erik (1999). *Några tankar om Donald Schöns popularitet*. Umeå: Umeå Universitet 15 mars 1999. <http://www8.informatik.umu.se/~erik/Schon.html>

Schmidt A. Richard & Wrisberg A. Craig (2001). *Idrottens motorik & motorisk inlärning*. Farsta: SISU idrottsböcker.

Fredrik Wetterstrand. Svensk idrottspsykologi, Årgång 4, s. 8-9, (2004). *Kan det vara rätt att göra fel*. www.svenskidrottspsykologi.nu

Söderfjell, Stefan (2007). *Ledarskapets 5 utmaningar*. Visby: Books on Demand,.

Van Manen (1977). *Linking ways of knowing with ways of being practical*, Curriculum Inquiry 6: 205-228.

Vealey. R (2001). *Handbook of sports psychology*. New York: Wiley: 2001. s, 550-562

Wheelan. A. Susan (2005). *Creating effective teams, A guide for members and leaders*. New York: Sage publications.

Zimsen, Karen (2002). *Hur får jag det sagt*. Köpenhamn: Nordisk Forlag a/s.



Bilaga 1: *Prestationsutvecklande feedback*

Frågor till tränare – kopplat mot skidteknik

- Ringa in ETT av alternativen

Namn:

1. Vad anser du att din verbala - muntliga tränarfeedback betyder för att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

2. Vad anser du att videofeedback betyder för att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

3. Vad anser du att feedback mellan åkarna betyder för att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

4. Vad anser du att åkarnas egna - inre feedback betyder för att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

5. Vad anser du att tidtagning/klockan betyder för att utveckla åkarnas skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

6. I vilken grad anser du att åkarna har det självförtroende som krävs för att utveckla sin skidteknik optimalt?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

7. I vilken grad anser du att åkarna har den motivation som krävs för att utveckla sin skidteknik optimalt?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

8. Anser du att de aktiva arbetar med sin egen inre feedback?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

9. Anser du att din verbala - muntliga feedback kan påverka de aktivas utveckling av skidteknik i en negativ riktning?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

10. Anser du att åkarnas egna - inre feedback kan påverka deras utveckling av skidteknik i en negativ riktning?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

11. Anser du att videofeedback kan få en negativ effekt i förhållande till att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

12. Anser du att feedback mellan åkarna kan få en negativ effekt i förhållande till att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

13. Anser du att tidtagning/klockan som feedback kan få en negativ effekt i förhållande till att utveckla de aktivas skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

14. Anser du din verbala feedback kan påverka åkarnas självförtroende (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

15. Anser du att åkarnas inre feedback kan påverka åkarnas självförtroende (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

16. Anser du att feedback mellan åkarna kan påverka åkarnas självförtroende (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

17. Anser du att videofeedback kan påverka åkarnas självförtroende (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

18. Anser du att tidtagning/klockan som feedback kan påverka åkarnas självförtroende (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

19. Anser du att din verbala – muntliga feedback kan påverka åkarnas självförtroende (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

20. Anser du att åkarnas egna inre feedback kan påverka åkarnas självförtroende (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

21. Anser du att feedback mellan åkarna kan påverka åkarnas självförtroende (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

22. Anser du att videofeedback kan påverka åkarnas självförtroende (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

23. Anser du att tidtagning/klockan som feedback kan påverka åkarnas självförtroende (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

24. Anser du att din verbala feedback kan påverka åkarnas motivation (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

25. Anser du att åkarnas egna inre feedback kan påverka åkarnas motivation (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

26. Anser du att feedback mellan åkarna kan påverka åkarnas motivation (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

27. Anser du att videofeedback kan påverka åkarnas motivation (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

28. Anser du att tidtagning/klockan som feedback kan påverka åkarnas motivation (+) positivt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

29. Anser du att din verbala feedback kan påverka åkarnas motivation (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

30. Anser du att åkarnas egna inre feedback kan påverka åkarnas motivation (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

31. Anser du att feedback mellan åkarna påverkar åkarnas motivation (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

32. Anser du att videofeedback kan påverka åkarnas motivation (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

33. Anser du att tidtagning/klockan som feedback kan påverka åkarnas motivation (-) negativt?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

Kommentarer

Bilaga 2: *Prestationsutvecklande feedback*

Frågor till aktiva – kopplat mot skidteknik

- Ringa in ETT av alternativen

Namn:

34. Vilken betydelse anser du att tränarens *verbala – muntliga feedback* har för att utveckla din skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

35. Vilken betydelse anser du att din *egen - inre feedback* har för att utveckla din skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

36. Vilken betydelse anser du att *feedback mellan er åkare* har för att utveckla din skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

37. Vilken betydelse anser du att *videofeedback* har för att utveckla din skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

38. Vilken betydelse anser du att *tidtagning/klockan som feedback* har för att utveckla din skidteknik?

1. Lite 2. Ganska lite 3. Ganska mycket 4. Mycket

39. Anser du att tränarens *verbala – muntliga feedback* kan påverka din utveckling av skidteknik i en *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

40. Anser du att *din inre feedback* kan påverka din utveckling av skidteknik i en *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

41. Anser du att *videofeedback* kan få en *negativ effekt* i förhållande till att utveckla din skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

42. Anser du att *tidtagning/klockan* som feedback kan ha en *negativ* effekt i förhållande till att utveckla din skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

43. Anser du att *feedback mellan er åkare* kan få en *negativ* effekt i förhållande till att utveckla din skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

44. Anser du att tränarens *verbala – muntliga feedback* kan påverka din utveckling av skidteknik i en *positiv* riktning?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

45. Anser du att *din inre feedback* kan påverka din utveckling av skidteknik i en *positiv* riktning?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

46. Anser du att *videofeedback* kan få en *positiv* effekt i förhållande till att utveckla din skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

47. Anser du att *tidtagning/klockan* som feedback kan ha en *positiv* effekt i förhållande till att utveckla din skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

48. Anser du att *feedback mellan er åkare* kan få en *positiv* effekt i förhållande till att utveckla din skidteknik?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

49. Anser du att tränarens *verbala – muntliga feedback* kan påverka ditt självförtroende i (+) *positiv* riktning?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

50. Anser du att *din egen - inre feedback* påverkar ditt självförtroende i (+) *positiv* riktning?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

51. Anser du att *feedback mellan er åkare* påverkar ditt självförtroende i (+) *positiv riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

52. Anser du att *videofeedback* påverkar ditt självförtroende i (+) *positiv riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

53. Anser du att *tidtagning/klockan* påverkar ditt självförtroende i (+) *positiv riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

54. Anser du att *tränarens verbala – muntliga feedback* kan påverka ditt självförtroende i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

55. Anser du att *din egen - inre feedback* kan påverka ditt självförtroende i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

56. Anser du att *feedback mellan er åkare* kan påverka ditt självförtroende i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

57. Anser du att *videofeedback* kan påverka ditt självförtroende i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

58. Anser du att *tidtagning/klockan som feedback* påverkar ditt självförtroende i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

59. Anser du att *tränarens verbala – muntliga feedback* kan påverka din motivation i (+) *positiv riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

60. Anser du att *din egen - inre feedback* kan påverka din motivation i (+) *positiv riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

61. Anser du att *feedback mellan er åkare* kan påverka din motivation i (+) *positivt riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

62. Anser du att *videofeedback* kan påverka din motivation i (+) *positivt riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

63. Anser du att *tidtagning/klockan* som feedback påverkar din motivation i (+) *positiv riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

64. Anser du att *tränarens verbala – muntliga feedback* kan påverka din motivation i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

65. Anser du att *din egen - inre feedback* kan påverka din motivation i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

66. Anser du att *feedback mellan er åkare* kan påverka din motivation i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

67. Anser du att *videofeedback* kan påverka din motivation i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

68. Anser du att *tidtagning/klockan* som feedback påverkar din motivation i (-) *negativ riktning*?

1. Aldrig 2. Ganska sällan 3. Ganska ofta 4. Mycket ofta

Kommentarer



Bilaga 3

Intervjufrågor till tränarna inför morgondagens träningspass

1. Vilket syfte har skidteknikträningen denna tid på året?
- Individualiserat – vad, varför & hur?

2. Vilket syfte har skidteknikträningen på morgondagens träningspass?
- Individualiserat – vad, varför & hur?

3. Vilket syfte har du med skidteknikträningen på morgondagens träningspass med Maria PH?
– Vad, varför & hur?

4. Vilket syfte har du med skidteknikträningen på morgondagens träningspass med Jessica L-V?
– vad, varför & hur?

5. Vilken betydelse anser du att din *verbala - muntliga tränarfeedback* har för att utveckla de aktivas skidteknik? (Maria –Jessica)

6. Vilken betydelse anser du att video, feedback mellan åkarna, tidtagning, & den inre feedbacken har för att utveckla de aktivas skidteknik? (Maria –Jessica)

7. Hur anpassar du din verbala feedback/video till Maria & Jessica för att utveckla deras skidteknik imorgon?
- Vad, varför & hur?

8. Hur anpassar du din verbala feedback/video till de aktiva för att utveckla deras skidteknik?
- Vad, varför & hur?

9. Hur upplever du att de aktiva brukar ta emot & bearbetar din feedback?, Tar de aktiva emot & bearbetar din feedback olika?
- Vad, varför & hur?

10. Hur upplever du att Maria & Jessica brukar ta emot & bearbetar din feedback?
- Vad, varför & hur?

11. Hur önskar du att de aktiva skall ta emot & bearbeta din verbala feedback på dagens träningspass?
- Vad, varför & hur?
12. Hur önskar du att Maria & Jessica skall ta emot & bearbeta din verbala feedback på dagens träningspass?
- Vad, varför & hur?
13. Anser du att de aktiva arbetar med sin egen inre feedback för att utveckla sin skidteknik?
Önskar du det?
- Vad - Varför & hur?
14. Anser du att Maria & Jessica arbetar med sin egen inre feedback för att utveckla sin skidteknik? Önskar du det?
- Vad - Varför & hur?
15. Hur stämmer du av vad du som tränare ser & vad de aktiva har upplevt via sin egen - inre feedback?
- Vad, varför & hur?
16. Anser du att de aktiva arbetar med feedback mellan varandra för att utveckla deras skidteknik?
- Vad, varför & hur?
17. Önskar du att de aktiva arbetade mer med feedback mellan varandra?
- Vad, varför & hur?
18. Vilken betydelse anser du att självförtroendet har för att utveckla sig skidtekniskt?
- Vad, varför & hur?
19. Anser du att åkarna (generellt) har det självförtroende som krävs för att kunna utveckla sig optimalt skidtekniskt?
- Vad, varför & hur?
20. Anser du att Maria/Jessi har det självförtroende som krävs för att kunna utveckla sig optimalt skidtekniskt?
- Vad, varför & hur?

21. Vilken betydelse anser du att din verbala feedback har för att förstärka de aktivas självförtroende?

- Vad, varför & hur?

22. Vilken betydelse anser du att din verbala feedback har för att förstärka Maria & Jessicas självförtroende?

- Vad, varför & hur?

23. Vilken betydelse anser du att åkarnas egen feedback har för att förstärka deras självförtroende?

- Vad, varför & hur?

24. Vilken betydelse anser du att åkarnas feedback mellan varandra har för att förstärka deras självförtroende?

- Vad, varför & hur?

25. Vilken betydelse anser du att videofeedback har för att förstärka åkarnas självförtroende?

- Vad, varför & hur?

26. Anser du att Maria/Jessi har den motivation som krävs för att kunna utveckla sig optimalt skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

27. Anser du att åkarna (generellt) har den motivation som krävs för att kunna utveckla sig optimalt skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

28. Vilken betydelse anser du att den inre motivationen har för att åkarna skall utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

29. Vilken betydelse anser du att den yttre motivationen har för att åkarna skall utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

30. Vilken betydelse anser du att din verbala feedback har för att förstärka de aktivas motivation till att utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

31. Vilken betydelse anser du att din verbala feedback har för att förstärka Maria & Jessicas motivation till att utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

32. Vilken betydelse anser du att åkarnas egen feedback har för att förstärka de deras motivation till att utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

33. Vilken betydelse anser du att åkarnas feedback mellan varandra har för att förstärka de deras motivation till att utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

34. Vilken betydelse anser du att videofeedback har för att förstärka åkarnas motivation till att utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

35. Vilka övriga faktorer anser du vara av betydelse för att åkarna skall utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

36. Vilka övriga faktorer anser du vara av betydelse för att Maria/Jessi skall utveckla sig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?



Bilaga 4

Intervjufrågor till aktiva inför morgondagens träningspass

1. Vilket syfte har du med skidtekniken på morgondagens träningspass?
- Vad, varför & hur?

2. Vilket syfte har du med skidtekniken denna tid på året?
- Vad, varför & hur?

3. Vilka förväntningar har du på tränarens verbala feedback i förhållande till morgondagens skidtekniska - syfte?
- Vad, varför & hur?

4. Vilka önskningar har du på tränarens verbala feedback i förhållande till morgondagens skidtekniska syfte?
- Vad, varför & hur?

5. Vilka önskningar har du på morgondagens träning vad gäller att arbeta med din inre feedback?
- Vad, varför & hur?

6. Vilka förväntningar har du på morgondagens träning vad gäller att ge & ta feedback mellan er åkare?
- Vad, varför & hur?

7. Vilka önskningar har du på morgondagens träning vad gäller att ge & ta feedback mellan er åkare?
- Vad, varför & hur?

8. Vilka förväntningar har du på morgondagens träning vad gäller eftermiddagens video?
- Vad, varför & hur?

9. Vilka önskningar har du på morgondagens träning vad gäller eftermiddagens video?
- Vad, varför & hur?

10. Vad betyder tränarens verbala feedback för att förstärka ditt självförtroende?

- Vad, varför & hur?

11. Hur anser du tränaren bör ge feedback för att förstärka ditt självförtroende?

- Vad, varför & hur?

12. Vilken betydelse har tränarens verbala feedback för att utveckla din skidteknik?

- Vad, varför & hur?

13. Hur anser du tränaren bör ge feedback för att utveckla din skidteknik?

- Vad, varför & hur?

14. Vad betyder din egen inre feedback för ditt självförtroende?

- Vad, varför & hur?

15. Vad betyder din egen inre feedback för att utveckla din skidteknik?

- Vad, varför & hur?

16. Vad betyder feedback mellan er åkare för ditt självförtroende?

- Vad, varför & hur?

17. Vad betyder feedback mellan er åkare för att utveckla din skidteknik?

- Vad, varför & hur?

18. Är det någons åkares feedback som betyder mer än någon annans i syfte att utveckla din skidteknik?

- Vad, varför & hur?

19. Vilken betydelse anser du att självförtroendet har för att du skall utveckla dig skidtekniskt?

- Vad, varför & hur?

20. Vilken betydelse har videofeedback för ditt självförtroende?

- Vad, varför & hur?

21. Hur arbetar du med dig själv för att erhålla ett starkt självförtroende?

- Vad, varför & hur?

22. Vilken betydelse har videofeedback för att utveckla din skidteknik?
23. Vilken betydelse anser du att **din inre** motivation har för att du skall utveckla dig skidtekniskt?
- Vad, varför & hur?
24. Vilken betydelse anser du att **den yttre** motivationen har för att du skall utveckla dig skidtekniskt?
- Vad, varför & hur?
25. Vilken betydelse har din egen inre feedback för din motivation att utveckla din skidteknik?
- Vad, varför & hur?
26. Vilken betydelse har feedback mellan er åkare för din motivation att utveckla din skidteknik?
- Vad, varför & hur?
27. Vilken betydelse har videofeedback för din motivation att utveckla din skidteknik?
- Vad, varför & hur?
28. Hur anser du tränaren bör ge feedback för att öka din motivation?
- Vad, varför & hur?
29. Hur arbetar du med dig själv för att erhålla en stark motivation?
- Vad, varför & hur?
30. Vad betyder tränarens verbala feedback för din motivation att utveckla din skidteknik?
- Vad, varför & hur?
31. Är det någon tränares feedback som är mer betydelsefull i syfte att utveckla skidtekniken?
- Vad, varför & hur?
32. Är det någon åkares feedback som är mer betydelsefull i syfte att utveckla skidtekniken?
- Vad, varför & hur?
33. Vilka övriga faktorer anser du vara av betydelse för att du skall utveckla dig skidtekniskt?
- Vad, varför & hur



Bilaga 5

Intervju före videogenomgång – med tränare

1. Vad är syftet med dagens videogenomgång, varför & hur önskar du uppnå detta?
2. Hur anpassar du videogenomgången gentemot dagens syfte i backen?
3. Har du olika syften till olika åkare? - i så fall vad, varför & hur skall du uppnå detta?
4. Individanpassar du videogenomgångens feedback – varför & hur?
5. Individanpassar du videogenomgångens feedback som ges gentemot träningens syfte, varför & hur?
6. Invidanpassar du videogenomgångens feedback som ges gentemot tiden på året, varför & hur?
7. Hur önskar du att de aktiva skall ta emot & bearbeta videogenomgången & varför?
8. Arbetar du med de aktivas självförtroende via video – varför & hur?
9. Arbetar du med de aktivas motivation via video – varför & hur?

Intervju efter videogenomgång – med båda tränarna samtidigt

1. Upplevde du att (ni) avklarade videopassetts syfte? Motivera...
2. Hur genomfördes videogenomgången utifrån svaren från intervjun innan passet – jämför!
3. Är det någonting du/ni saknar från videogenomgången?



Bilaga 6

Intervju efter videogenomgång – med båda åkarna samtidigt

1. Vad upplevde du var syftet med dagens videogenomgång? – Varför!
2. Upplever du att videogenomgången & tränarens verbala feedback var anpassad efter dagens syfte i backen? - Motivera!
3. Hur upplever du att videogenomgångens feedback var anpassad utifrån tiden på året? – Motivera?
4. Upplevde du att tränaren arbetade med ditt att förstärka ditt självförtroende via video – motivera!
5. Upplevde du att tränaren arbetade med att förstärka din motivation via video – motivera!
6. Upplevde du att videogenomgången hade individanpassad feedback – varför & hur?
7. Är det någonting du saknar från videogenomgången?