

-Útdráttur-

Ritgerð þessi er rannsókn á markmiðssetningu í efstu deildum karla og kvenna í handknattleik. Spurningalistar voru sendir á alla meistaraflokksþjálfara karla og kvenna, samtals 25 þjálfara. 22 þjálfarar svöruðu listunum sem gefur 88% svarhlutfall. Auk rannsóknarinnar er fræðileg umfjöllun um markmiðssetningu í ritgerðinni.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar eru þær að 72,7% liða vinnur með markmiðssetningu í einhverri mynd á keppnistímabilinu, það þýðir að 27,3% þjálfara segja að þeirra lið vinni ekki með markmið. Í ljós kemur að reynslumeiri þjálfarar eru líklegri til að vinna með markmiðssetningu en þeir þjálfarar sem minni reynslu hafa af meistaraflokksþjálfun. Í efstu deild kvenna eru reynsluminni þjálfarar að störfum og því eru færri lið hlutfallslega í kvennadeildinni en karladeildinni sem vinna með markmið á keppnistímabilinu. Þegar spurt var um endurskoðun markmiða kom í ljós að innan við helmingur, eða 46,7%, þeirra liða sem vinna með markmið endurskoða markmið sín reglulega á keppnistímabilinu. Í rannsókninni kemur fram að 23,8% þjálfara telja sig kunna hvorki vel né illa að vinna með markmið og 66,7% þjálfara telja líklegt að þeir nýti sér utanaðkomandi aðstoð við markmiðssetningu sé hún í boði.

Tillögur til úrbóta er aukin fræðsla til þjálfara um mikilvægi og notkun markmiða við þjálfun íþróttamann og íþróttaliða. Sú fræðsla þyrfti að koma frá HSÍ eða frá íþróttafélögunum sjálfum. Fræðslunefnd HSÍ getur gefið út bæklinga um markmiðssetningu og haldið fræðslufundi um málefnið sem þjálfurum býðst að mæta á.

Þakkir

Ég vil sérstaklega þakka Viðari Halldórssyni, leiðsögukennara mínum, fyrir samstarfið og góðar ráðleggingar við vinnu þessarar ritgerðar. Vinnan við þessa ritgerð var afar lærdómrík fyrir mig og gaf mér greinargóða mynd af viðfangsefninu og því hvernig notkun markmiðssetningar er háttáð hjá meistaraflokksliðum karla og kvenna í handknattleik. Einnig vil ég þakka Hrönn Haraldsdóttur fyrir yfirferð á ritgerðinni og ábendingar um málfar og stafsetningu.

Rannsóknir sem þessar leysa þó engin vandamál heldur benda þær einungis á þau svo þau verði sýnilegri. Það er eindreginn vilji minn að þessi rannsókn verði til þess að einhver framtakssamur aðili gangi beint til verks í samráði við Handknattleikssamband Íslands og setji fram skýra sýn á vinnu með markmið innan sambandsins. Með því nær markvissari vinna inn hjá félögunum og landsliðum Íslands, bæði yngri sem eldri.

Verði það gert er ljóst að mínu mati að árangur íslenskra handknattleiksliða á eftir að aukast til muna.

Virðingarfyllt,
Kári Garðarsson

Efnisyfirlit

1	Inngangur.....	4
2	Fræðilegur hluti.....	5
2.1	Hvað er markmið?	5
2.1.1	Hvers konar markmið?.....	6
2.1.2	Hvað þarf að hafa í huga við markmiðssetningu?	8
2.1.3	Hvað ber að varast við markmiðssetningu?	8
2.2	Íþróttir og markmið	10
2.2.1	Hvernig notum við markmið í íþróttum?	10
2.2.2	Gerðir markmiða í íþróttum?	10
2.2.3	Skila markmið í íþróttum bættum árangri?.....	13
3	Rannsóknaraðferðir	14
4	Niðurstöður úr rannsóknum	15
4.1	Markmiðssetning almennt.....	15
4.2	Markmiðssetning og þjálfarinn.....	17
4.3	Ekki markmiðssetning	21
5	Umræður	22
5.1	Markmiðssetning almennt.....	22
5.2	Markmið og reynsla þjálfara	22
5.3	Hvernig markmið eru notuð?.....	23
5.4	Endurskoðun markmiða.....	24
5.5	Þátttaka þjálfara á markmiðsfundum.....	24
5.6	Kunnátta þjálfara.....	25
5.7	Markmiðssetning og þjálfarinn.....	25
5.8	Eru einstaklingsmarkmið mikilvægari en liðsmarkmið?	26
5.9	Markmiðssetning ekki notuð.....	26
6	Niðurlag.....	28
7	Heimildaskrá.....	30

1 Inngangur

Handknattleikur er af mörgum talinn þjóðaríþrótt Íslendinga (Geir Hallsteinsson og Janus Guðlaugsson 1992:7). Leikurinn hentar landanum vel þar sem íþróttin er stunduð innan dyra, einungis þarf sjö leikmenn í byrjunarlið en ekki ellefu líkt og í knattspyrnu. Íþróttin gerir þar að auki ekki jafn afgerandi tilkall til hæðar leikmanna eins og til dæmis körfuknattleikur, þó vissulega skipti hæð leikmanna máli. Komið hefur á daginn að mestu möguleikar Íslendinga á að vinna til verðlauna í hópíþróttum eru í handknattleik karla en landslið kvenna er enn talsvert á eftir þeim bestu. Íslenska karlalandsliðið hefur átt fast sæti á öllum stærstu mótum undanfarin ár og hafa oft náð góðum árangri í keppni við bestu handknattleikslandslið heims.

Huga þarf að mörgum þáttum þegar handknattleikslið er þjálfað. Ekki er nóg að huga einungis að líkamlega þættinum, þ.e. að liðið sé í nægjanlega góðu formi eða nægjanlega sterkt til að klára leik eða huga einungis að taktíska hlutanum, þ.e. hvernig vörn á að spila eða hvernig sóknarleik skal leika. Andlegi og sálræni hlutinn er talinn æ mikilvægari í þjálfun handknattleiksmanna og í raun allra íþróttamanna sama úr hvaða íþróttagrein þeir koma.

Í ritgerð þessari, sem er lokaritgerð til B.S. prófs í Íþróttufræðum, er kastljósinu beint að markmiðssetningu í handknattleik karla og kvenna. Kannað er hvort þjálfarar nýti sér markmiðssetningu í starfi sínu með liðunum. Einnig er skoðaður hugur þjálfara til markmiðssetningar, hvort og þá hvernig markmiðum er beitt í efstu deildum karla og kvenna í handknattleik og einnig er reynt að komast að því af hverju markmiðssetning telst mikilvæg að mati þjálfaranna. Ásamt fyrrgreindri rannsókn er reynt að varpa ljósi á markmiðssetningu með fræðilegri umfjöllun. Þetta viðfangsefni hefur ekki verið rannsakað áður í íslenskum handknattleik svo vitað sé og því er lítið til af heimildum til að styðjast við. Rannsóknarspurningin sem leitast er við að svara í þessari ritgerð er: Hvers konar markmið eru lið í efstu deildum karla og kvenna að vinna með?

2 Fræðilegur hluti

2.1 Hvað er markmið?

Markmið er hægt að skilgreina sem „eitthvað sem keppt er að, tilgangur“ (Íslensk orðabók 2002:966). Edwin Locke segir um markmið: „þegar einstaklingur reynir að nálgast það markmið sem hann hefur sett sér; er það dæmi um ákveðna athöfn sem hefur tilgang“ (Locke, Shaw, Saari og Latham 1981:126). Með því að skoða þessar skilgreiningar er hægt að sjá að markmið er einhver leið eða stefna sem tekin hefur verið. Sumir einstaklingar stefna að fyrstu einkunn úr íþróttافرæðinámi sínu, aðrir stefna að því að létta sig og enn aðrir að því að þyngja sig. Með þessum hugsunarhætti þá sköpum við einhvern tilgang með störfum okkar. Tilgangurinn með því að læra heima er til dæmis sá að verðum betur undirbúin undir lokapróf að vori og aukum þannig líkurnar á því að ná fyrstu einkunn.

Hvernig markmið virka er hægt að skipta í fjóra meginþætti. Sá fyrsti er að markmið auka árangur með því að einstaklingurinn einbeittir sér frekar að sérhæfðum atriðum. Sem dæmi um þetta má nefna einstakling sem ætlar sér að reyna að losna við 10 kíló á fyrirfram ákveðnum tíma. Þannig náum við að fá einstaklinginn til að einbeita sér að markmiði sínu sem er að losa sig við 10 kíló. Annar þáttur er að áreynsla og kraftur eykst hjá einstaklingnum, sami einstaklingur og rætt var um áðan reynir enn meira á sig til þess að ná þeim kílóafjölda af sér og hann hafði ákveðið. Þriðji þátturinn er að líkurnar aukast á því að einstaklingur haldi áfram vinnu sinni þrátt fyrir mistök eða mótlæti. Sem dæmi um þetta má nefna það að þó einstaklingurinn gleymi sér í augnablik í sykuráti þá aukast líkurnar á því að hann haldi áfram vinnu sinni, setji hann sér markmið. Fjórði og síðasti þátturinn sem hefur áhrif á það hvernig markmið virka eru auknar líkur á þróun nýrra leiða til að ná markmiðinu hjá einstaklingum sem setja sér markmið. Með þessu atriði má nefna dæmi um það að einstaklingurinn reynir að finna enn fleiri leiðir til að ná af sér þessum 10 kílóum, t.d. með því að ganga tröppur í stað þess að taka lyftuna eða hjóla í vinnuna. Svo lengi sem verkefnin eru frekar einföld og íþróttamennirnir geta framkvæmt hlutina árangursríkt eru miklar líkur á því að

Þau markmið sem íþróttamennirnir setja sér skili þeim bættum árangri í íþróttageininni. En ýmislegt getur haft áhrif á það hvort markmið náist eða ekki. Til dæmis geta utanaðkomandi aðstæður svo sem veður, áhorfendur eða veikindi komið í veg fyrir að íþróttamaðurinn nái hámarksárangri þann daginn. Tökum dæmi af körfuboltaliði sem er ekki með nægjanlega góða nýtingu í vítaskotum. Þjálfari liðsins lætur alla leikmenn taka 500 vítaskot á æfingu daglega með það að augum að vítanýtingin lagist í leikjum. Hins vegar getur það haft veigamikil áhrif á útkomuna ef körfuboltamaðurinn sem tekur vítaskotið hefur slaka vítaskotstækni. Eins hefur það áhrif ef rútinan á æfingum er ekki eins og í leikjum og stress vegna áhorfenda spilar einnig inní. Þessir þættir hafa mikil áhrif á það hvort markmiðið að bæta vítanýtinguna náist (Singer, Hausenblas og Janelle 2001:497).

2.1.1 Hvers konar markmið?

Hér á eftir verður fjallað um það hvernig markmiðum er skipt niður í þrjár gerðir: skammtímamarkmið, langtímamarkmið og sérstök markmið.

2.1.1.1 Skammtímamarkmið

Skammtímatímamarkmið er hægt að skilgreina sem leið að langtímamarkmiðinu sem stefnt er að. Þau geta til dæmis verið að bæta sig frá viku til viku. Þegar markmið eru sett er mikilvægt að horfa ekki of langt fram í tímann, það getur truflað einbeitinguna að því sem er mikilvægt í augnablikinu (Gjerset, Haugen og Holmstad 2002:371).

Við gerð skammtímamarkmiða skal hafa í huga hvað á að gera, hversu mikið skuli gera, hverjir taka þátt í verkefninu og hver tímarammi þess sé. Það má líta á skammtímamarkmið sem tröppur sem þarf að klífa til að ná á toppinn, þ.e. ná lokamarkmiðinu okkar (Weinberg og Gould 2003:337-338).

Þegar hugað er að gerð skammtímamarkmiða verður að gæta þess að hafa markmiðin ekki of mörg því þá er hættu á því að mörkin milli þess hvar eitt byrjar og annað endar sé óljós. Þannig er hægt að fara á mis við aðalmarkmið og fara þannig af réttu brautinni. Skammtímamarkmið þurfa einnig að vera mælanleg svo

hægt sé að meta hvort markmiðið hafi náðst. Að lokum þurfa markmiðin sem sett eru að vera raunsæ svo einstaklingurinn eigi einhvern möguleika að ná þeim (Stjórnun til árangurs 1988:14).

Með setningu skammtímamarkmiða er einstaklingurinn ekki bara að auka líkurnar á árangri líkamlega heldur andlega líka. Það er mikilvægt að setja sér markmið til að auka einbeitingu íþróttamannsins, bæta hugarþjálfun, auka slökun, innleiða jákvæða hugsun, minnka líkurnar því að utanaðkomandi hlutir hafi neikvæð áhrif á íþróttamanninn og til að draga lærdóm af reynslu íþróttamannsins (Orlick 2000:63).

2.1.1.2 Langtímamarkmið

Langtímamarkmið er hægt að skilgreina sem það sem einstaklingurinn stefnir á að lokum, þ.e. lokamarkmið hans. Langtímamarkmið samanstanda yfirleitt af mörgum skammtímamarkmiðum sem hægt er að flokka og raða í píramída (Stjórnun til árangurs 1988:12).

Langtímamarkmið geta verið þau að einstaklingur ætli sér að bæta frammistöðu sína í heild sinni, einnig að ná hámarksárangri hverju sinni, ákveða hraða, tíma eða fjarlægð sem á að ná í lok árs og á næsta ári. Langtímamarkmið geta líka verið að ná að bæta eigin frammistöðu í leik og starfi (Orlick 2000:63).

2.1.1.3 Sértek markmið

Markmið þurfa líka að vera sértek eigi þau að virka vel. Það er mikilvægt að setja sér markmið sem eru sértek því þau leiða frekar að sér jákvæðar breytingar á hegðun. Hins vegar eru alltof margir þjálfarar sem segja leikmönnum sínum einfaldlega að gera sitt besta, það er ekki eins árangursrík aðferð. Sem dæmi um þetta má nefna einstakling sem setur sér það markmið að verða betri í golfíþróttinni. Það væri betra fyrir þennan einstakling að setja sér sértekt markmið og segja að hann ætli að lækka forgjöfina sína úr 14 í 11 yfir pari. Það ætli hann að gera með því að laga upphafshögginn sín (Weinberg og Gould 2003:336-337).

2.1.2 Hvað þarf að hafa í huga við markmiðssetningu?

Þegar einstaklingar og hópar setja sér markmið er mikið sem þarf að huga að áður en markmiðin eru sett svo markmiðið náist frekar og til að koma í veg fyrir að gefist sé upp á leiðinni að markmiðinu. Atriði sem talin eru mikilvæg við markmiðssetningu eru meðal annars að betra sé að setja sér nákvæm markmið en almenn markmið, eins og til dæmis „ég geri mitt besta”. Þannig er hægt að nefna að íþróttamaður sem fer í keppni og ætlar sér að „gera sitt besta” er ólíklegri til að ná árangri en íþróttamaður sem stefnir, t.d. á ákveðið sæti í lok keppni eða á ákveðinn tíma í lok hlaups. Betra sé að setja sér krefjandi og raunhæf markmið en auðveld og óraunhæf markmið. Til dæmis um þetta má taka íþróttamann sem setur sér markmið sem mjög auðvelt er að ná eða setur sér markmið sem ómögulegt er að ná er ólíklegri til að ná árangri en sá sem setur sér raunhæf og krefjandi markmið. Einnig kemur fram að skammtíamarkmið sé hægt að nota sem áfanga í átt að langtíamarkmiði og gott er fyrir íþróttamanninn að skrifa niður markmiðin og hafa þau fyrir augunum. Íþróttamaðurinn þarf að útbúa leiðir til að ná þeim markmiðum sem hann hefur sett sér. Einnig kemur fram að þau markmið sem sett eru þarf að meta reglulega og aðlaga til að árangur náist. Íþróttamaðurinn þarf að setja markmið bæði fyrir æfingar og keppni, einnig er mikilvægt fyrir íþróttamanninn að setja sér bæði frammistöðu- og niðurstöðumarkmið. Nauðsynlegt er að setja sér markmið einungis fyrir sjálfan sig og engan annan. Áherslan hjá íþróttamanninum á alltaf vera sú að standa við markmiðin sem sett hafa verið (Weinberg og Gould 2003:345-346).

2.1.3 Hvað ber að varast við markmiðssetningu?

Í bókinni „Sjáumst á toppnum” eftir Zig Zíglar (2003:175-176) er farið yfir nokkra hluti sem einstaklingar verða að passa uppá við markmiðssetningu. Þar segir að ef einstaklingurinn þarf að treysta á heppni til þess að ná markmiði sínu er það dæmi um slaka markmiðssetningu. Heppni á ekki að vera hluti af heildarmyndinni, heldur á einstaklingurinn að uppskera eins og hann sáir; ef unnið er vel og skipulega á markmiðið að nást. Markmið geta verið sett og höfð ómælanleg, það

verður að hafa þau það sérstök að einstaklingurinn eigi góðan möguleika á því að fara yfir markmið sín og endurmeta þau þegar nauðsyn krefst. Markmið geta verið utan „áhugasviðs“ viðkomandi. Það getur komið fyrir þegar einstaklingar eru að þóknast öðrum með því reyna að framkvæma hluti. Markmið geta verið óraunhæf, þ.e.a.s. þau eru ekki í samræmi við getu og hæfileika viðkomandi. Þau verða þess vegna óþarflega viðamikil. Þegar það gerist á einstaklingurinn ekki möguleika á að ná markmiðum sínum og endar það oftast með því að viðkomandi gefst upp og hættir.

Nokkur atriði er mikilvægt að varast þegar markmið eru sett. Það er til dæmis þegar þjálfara tekst ekki að sannfæra iðkendur og leikmenn sína um mikilvægi markmiðssetningar og þegar þau markmið sem sett eru eru ekki nægjanlega nákvæm. Mikilvægt er að varast það þegar stjórn setur markmið fyrir þjálfara og hópinn og þegar þjálfari setur markmið fyrir hópinn. Í markmiðssetningu er einnig nauðsynlegt að gefa rúman tíma til þess að ná markmiðum. Varast ber að setja of mörg markmið, bæði skammtíma- og langtímamarkmið, og mikilvægt er að endurmeta markmiðin reglulega yfir það tímabil sem þau eru sett (Weinberg og Gould 2003:345).

2.2 Íþróttir og markmið

2.2.1 Hvernig notum við markmið í íþróttum?

Íþróttasálfræðingurinn Betty J. Wenz sagði eitt sinn “Excellence is a journey, not a goal”. Þessi setning lýsir því ferðalagi sem íþróttamaðurinn þarf að fara í til að ná þeim markmiðum sem sett hafa verið. Ferðalag sem getur oft verið erfitt og ýmsar hindranir, bæði andlegar og líkamlegar, staðið í vegi fyrir íþróttamanninum á leiðinni (Granito 2002:16, 291-295).

Markmiðssetning þarf að vera raunhæf hjá íþróttafólki. Nauðsynlegt er fyrir afreksíþróttafólk að setja sér raunhæf markmið, því möguleikinn að ná markmiðunum verður að vera til staðar. Þegar markmið eru sett verður að gæta þess að þau séu mælanleg og aðgengileg þeim sem á að ná markmiðinu. Ef eitthvað gerist á leiðinni eða að markmiðinu er náð fyrir en áætlað var er mikilvægt að endurmeta markmiðin og setja ný (Gjerset, Haugen og Holmstad 2002:372).

2.2.2 Gerðir markmiða í íþróttum?

Gerður er greinarmunur á því hvernig markmið eru notuð í íþróttum og þau flokkuð niður eftir því hvers eðlis markmiðin eru. Hér á eftir verður fjallað um hinar ýmsu gerðir markmiða.

2.2.2.1 Hlutlæg markmið (objective goals)

Markmiðum af þessari gerð er ætlað að uppfylla ákveðnar kröfur varðandi eitthvað viðfangsefni, venjulega innan einhvers tiltekins tímaramma. Það að reyna að halda ákveðnu þyngdartapi í þrjá mánuði og að reyna að minnka viðbragðstíma í spretthlaupi fyrir næstu keppni eru dæmi um hlutlæg markmið (Weinberg og Gould 2003:330).

2.2.2.2 Huglæg markmið (subjective goals)

Huglægu markmiðin eru mun afslappaðri og almennari en þau hlutlægu. Þar eru markmiðin ekki eins nákvæm og mælanleg. Sem dæmi um huglæg markmið má nefna „gerum okkar besta“ og „höfum gaman af keppninni“ (Weinber og Gould 2003:330).

Í markmiðssetningu í íþróttum er markmiðum skipt í útkomumarkmið, frammistöðumarkmið og framgangsmarkmið.

2.2.2.3 Útkomumarkmið (outcome goals)

Þessi gerð markmiða einbeitir sér fyrst og fremst að því hver útkoma keppinnar er, þ.e. hvar endaði íþróttamaðurinn í keppninni? Til að íþróttamaðurinn geti náð þessu markmiði sínu þarf hann ekki bara að standa sig vel heldur veltur útkoman einnig á frammistöðu og getu andstæðingsins. Íþróttamaðurinn getur verið að spila besta leik lífs síns en samt tapað og þess vegna ekki náð þeim markmiðum sem hann hefur sett sér (Weinberg og Gould 2003:330).

2.2.2.4 Frammistöðumarkmið (performance goals)

Í markmiðum sem þessum er árangur einstaklingsins skoðaður út frá fyrri afrekum. Dæmi um þetta má nefna tíma hjá spretthlaupara. Tíminn sem spretthlauparinn náði er skoðaður út frá því hvort viðkomandi er að bæta sinn besta árangur í greininni eða hvort árangurinn er slakari en á fyrri mótum. Frammistöðumarkmið eru talin sveigjanlegri en útkomumarkmiðin. Auk þess er auðveldara fyrir einstaklinginn að hafa stjórn á frammistöðumarkmiði en útkomumarkmiði þar sem hann þarf einungis að huga að sjálfum sér og ekki öðrum íþróttamönnum sem hann keppir við (Weinberg og Gould 2003:331).

2.2.2.5 Framgangsmarkmið (process goals)

Í framgangsmarkmiðum er skoðað hvað íþróttamaðurinn þarf að gera til að sigra leiki eða mót, þ.e. að hverju best er að hann einbeiti sér. Sem dæmi um íþróttamann sem setur sér framgangsmarkmið er hægt að nefna badminton spilara sem ætlar að laga bakhöndina sína og ætlar þannig að vinna. Einnig má nefna golfara sem ætlar að leggja áherslu á upphafshögginn sín til þess að vinna mótið. Rannsóknir hafa sýnt að framgangsmarkmið eru sérstaklega árangursrík hjá golfurum til að hafa jákvæð áhrif á sjálfstraust þeirra, nýtingu á sjálfum sér og til að minnka kvíða (Weinberg og Gould 2003:331).

Í rannsóknum á markmiðssetningu hefur komið fram að áhrifaríkasta leiðin í setningu markmiða sé að blanda þessum mismunandi gerðum markmiða saman. Því náist betri árangur en að einblína einungis á að nota eina gerð markmiða. Allar gerðir markmiða gegna mikilvægu hlutverki við markmiðssetningu íþróttamanna og fá þá til að haga atferli sínu í samræmi við markmiðin sem sett hafa verið. Íþróttamaðurinn verður að forgangsraða markmiðum sínum og átta sig á því hvaða gerð markmiða er við hæfi hverju sinni. Til dæmis er ekki gott að einbeita sér of mikið að útkomumarkmiði rétt fyrir leik, þ.e. að íþróttamaðurinn hugsar of mikið um það hvort hann sigri eða tapi í keppninni (Weinberg og Gould 2003:331-332).

Singer, Hausenblas og Janelle (2001) fjalla um það að útkomumarkmið virðast vera vinsælust og mest notuð af þessum þremur gerðum markmiða. Þau segja að aðalástæðan fyrir því er sú mikla áhersla og einbeiting íþróttamanna á sigur og það að vinna titla, medalíur, öðlast frægð o.s.frv. Í íþróttum nútímans er sigurvegaranum oft hampað að eilífu, t.d. sigurvegarinn í Ameríska fótboltanum, Super Bowl. Á síðustu árum hafa þó komið fram rannsóknir sem sýna að afreksíþróttamenn eru farnir að meta framgangs- og frammistöðumarkmið mikils og beita þeim til jafns við útkomumarkmið.

2.2.3 Skila markmið í íþróttum bættum árangri?

Sálfræðingar hafa um langa hríð rannsakað markmiðssetningu hjá íþróttamönnum. Þeir hafa skoðað hvort það að setja nákvæm og hæfilega erfið markmið sé betra en að setja sér engin, auðveld eða ónákvæm markmið. Niðurstaðan er sú að af 500 rannsóknum sem skoðaðar voru kom í ljós að markmiðssetning skilar mun betri árangri í um 90% tilfella. Rannsóknirnar sýna með óbyggjandi hætti að markmiðssetning hefur mikil áhrif á hegðun einstaklingsins, sama á hvaða aldri hann er eða hversu mikla menntun einstaklingurinn hefur (Weinberg og Gould 2003:332-333).

Rannsakendur á markmiðssetningu hafa komist að þeirri niðurstöðu að til að ná sem bestum árangri við gerð markmiða sé mikilvægt að hafa markmiðin hæfilega erfið, setja bæði langtíma- og skammtímamarkmið og setja sértæk markmið. Einnig er mikilvægt að hafa markmiðin sýnileg, leyfa íþróttamanninum sjálfum að setja markmiðin og nota sambland af frammistöðu-, framgangs- og útkomumarkmiðum. Sem gefur okkur þá niðurstöðu að markmiðssetning í íþróttum sem og viðskiptalífínu sé góð leið til að ná auknum og betri árangri. (Weinberg og Gould 2003:332-333).

3 Rannsóknaraðferðir

Til að varpa ljósi á það hvort þjálfarar séu að nýta sér markmiðssetningu í starfi sínu með liðum í efstu deild karla og kvenna í handknattleik og til að kanna hvaða markmið liðin eru að setja sér, var sendur út spurningalisti á alla þjálfara í efstu deildum karla og kvenna keppnistímabilið 2006-2007. Sendir voru út 25 spurningalistar og svör fengust frá 22 þjálfurum, það gefur 88% svarhlutfall.

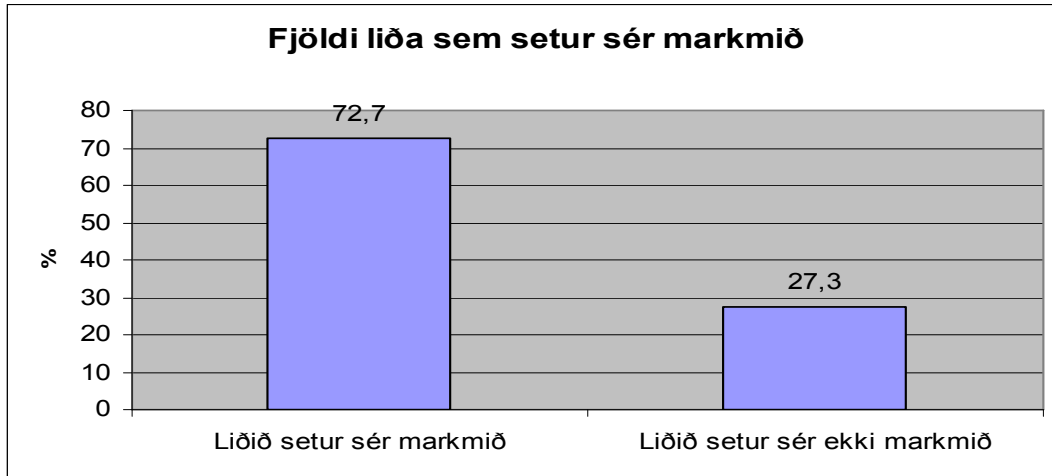
Spurningalistinn var sendur til þjálfaranna með tölvupósti þann 21. febrúar 2007 og tvær ítrekanir sendar á þá sem ekki höfðu svarað innan viku og hálfsmánaðar frá fyrstu sendingu. Langflestir svöruðu strax eða á fyrstu tveimur dögum eftir fyrstu sendingu, samtals voru það 14 þjálfarar sem skiluðu þá. Eftir aðra ítrekun bættust 7 þjálfarar við hópinn sem skilaði. Einn skilaði svo eftir að þriðja ítrekun var send. Með tölvupóstinum fylgdu skilaboð um að það sem kæmi fram í spurningalistanum væri algjört trúnaðarmál og að gögnin sem unnið væri með yrðu einungis notuð við vinnu að þessu lokaverkefni. Nafn þátttakenda kom hvergi fram á spurningalistanum og voru listarnir prentaðir út um leið og þeir voru mótteknir til þess að gæta fullrar nafnleyndar. Þegar spurningalistarnir voru mótteknir voru niðurstöður slegnar inn í SPSS tölfræðiforritið og tölfræði og meðaltöl gagnasafnsins reiknuð út í kjölfarið.

Styrkleikar þess að senda út spurningalista sem rannsóknaraðferðar eru þeir að auðvelt er að fá mikið af upplýsingum á frekar skömmum tíma, rannsóknin er auðveld í framkvæmd og ytra rannsóknarréttmæti hennar er hátt. Styrkleiki þessarar rannsóknar er einnig sá að sendur var út spurningalisti á alla þjálfara meistaraflokks karla og kvenna í handknattleik á Íslandi. Niðurstöðurnar endurspeglar því viðhorf allra þeirra sem þjálfar í efstu deildum í handknattleik á Íslandi. Helstu veikleikar spurningalista sem rannsóknar eru þeir að erfitt getur reynst að mæla 100% rétt en sá þáttur fer að mestu eftir áreiðanleika og réttmæti spurninganna. Það er einnig veikleiki spurningalistakannana að mælingin er óbein og þátttakandinn hefur tilhneigingu til að svara eins og „á að svara” og oft getur verið erfitt að finna skýr orsakasambönd.

4 Niðurstöður úr rannsóknum

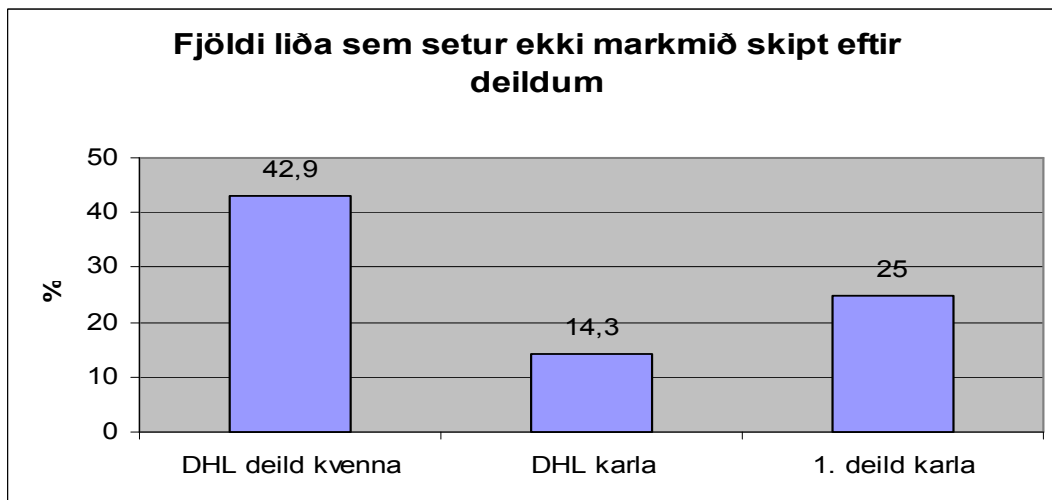
4.1 Markmiðssetning almennt

mynd 1



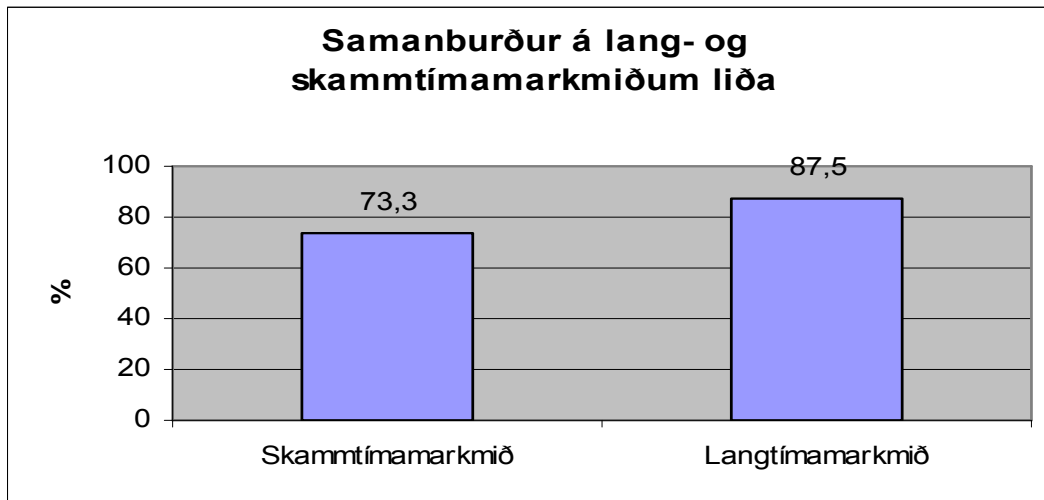
Hér sést að 72,7% liða í efstu deildum karla og kvenna í handknattleik setja sér markmið fyrir keppnistímabilið. 27,3% þjálfara svara því til að lið þeirra setji sér ekki markmið. Á þessu sést að um fjórðungur handknattleikslíða í efstu deildum karla og kvenna nýtir sér ekki markmiðssetningu við vinnu sína.

mynd 2



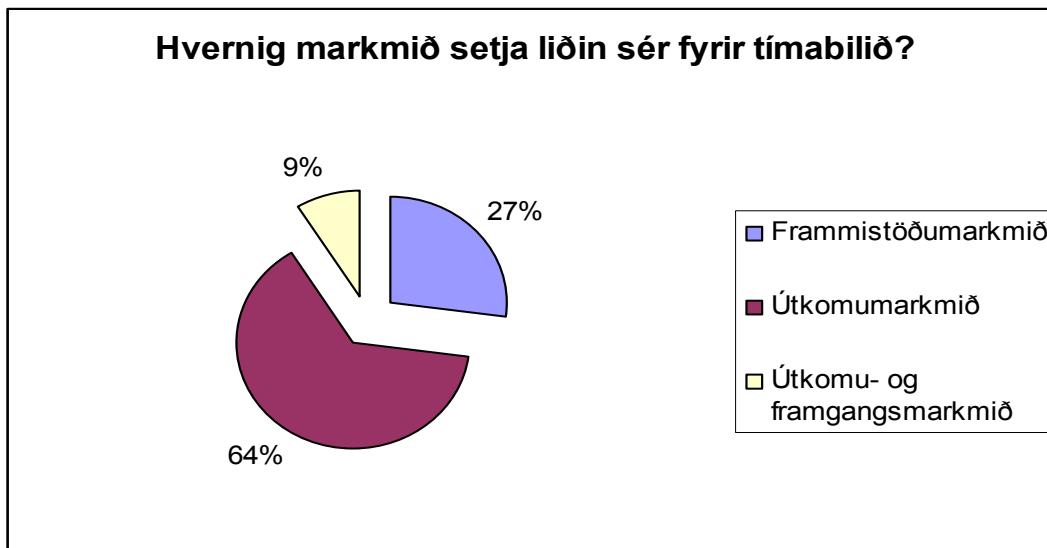
Á þessari mynd sést fjöldi þeirra liða sem ekki setur markmið fyrir tímabilið skipt eftir deildum. 42,9% liða í efstu deild kvenna vinnur ekki með markmiðssetningu á meðan sú prósentutala er 14,3% í efstu deild karla. Um fjórðungur liða í 1. deild karla vinnur ekki með markmiðssetningu.

mynd 3



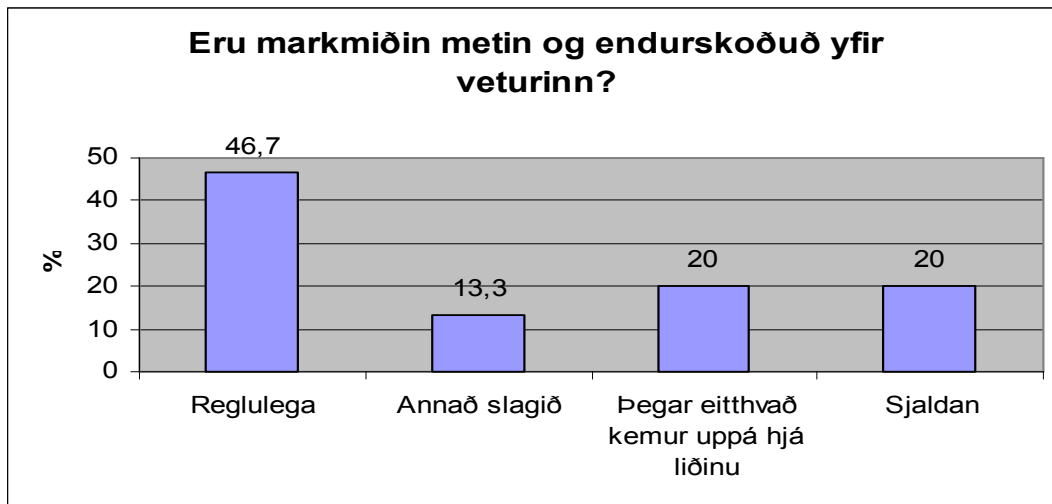
Á þessari mynd sést munur á því hvort liðin setja sér langtíma- eða skammtíamarkmið. 73,3% liða setja sér skammtíamarkmið en 87,5% liða velur það að setja sér langtíamarkmið.

mynd 4



Þegar litið er til þess hvernig markmið liðin eru að setja sér er hægt að sjá að af þeim þjálfurum sem svöruðu spurningunni um hvaða markmið liðið setur sér fyrir tímabilið að 64% liða setur sér útkomumarkmið, 9% setur sér sambland af útkomu- og framgangsmarkmiði og 27% setur sér frammistöðumarkmið fyrir tímabilið.

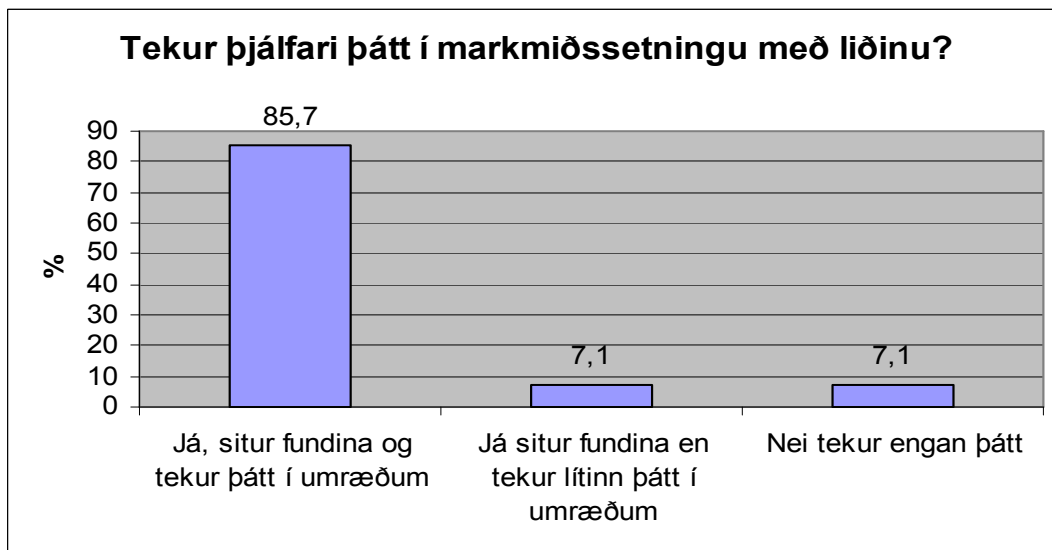
mynd 5



Í þessari mynd er hægt að sjá hvort þau markmið sem liðin setja sér séu metin og endurskoðuð yfir keppnistímabilið. Í ljós kemur að 46,7% svarenda endurskoða markmið sín reglulega. 53,3% svarenda endurskoða markmið sín einungis þegar eitthvað kemur uppá, annað slagið eða sjaldan.

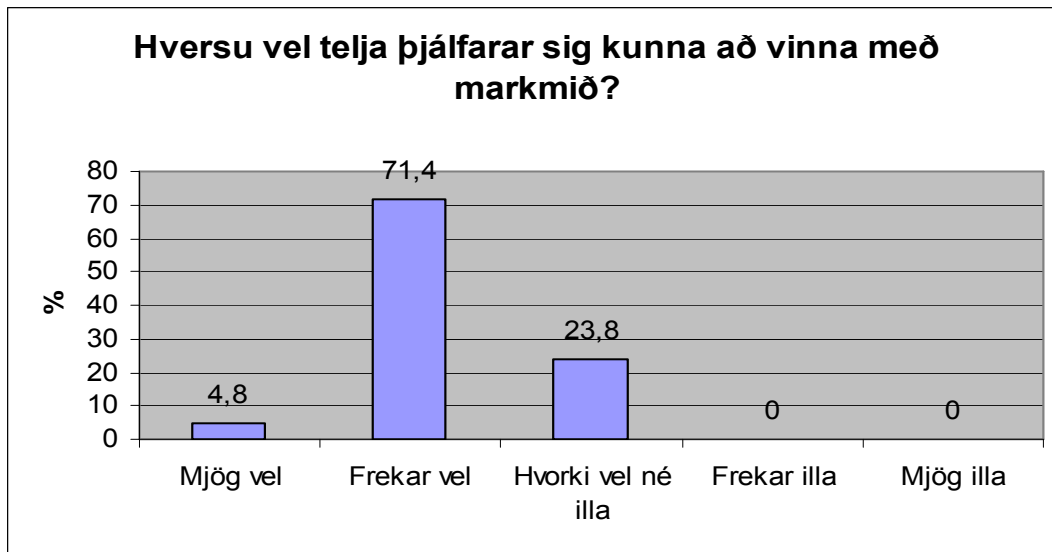
4.2 Markmiðssetning og þjálfarinn

mynd 6



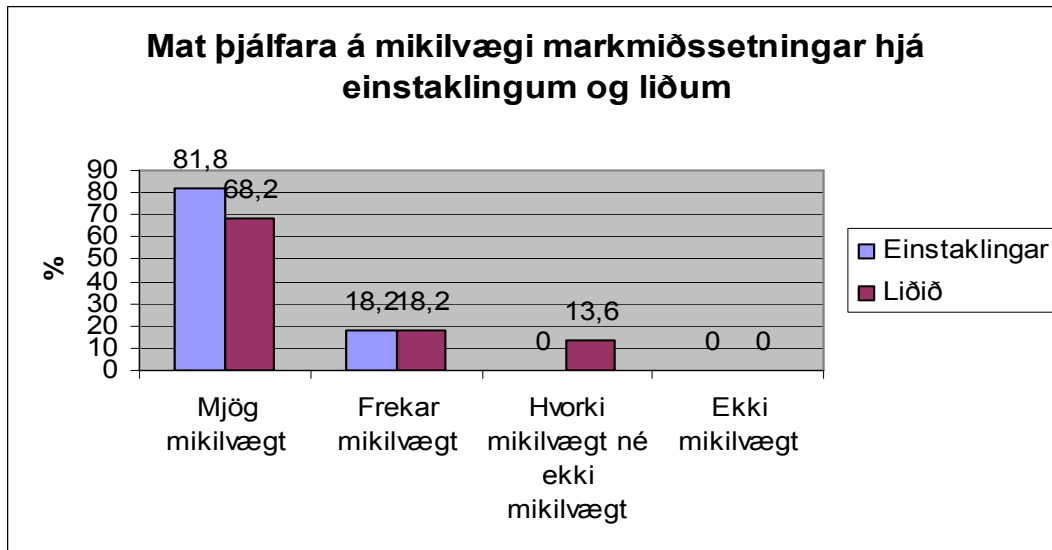
Á þessari mynd sést að yfirgnæfandi meirihluti þeirra þjálfara sem vinna með markmið sitja markmiðsfundina með leikmönnum sínum. Langflestir eða 85,7% sitja fundina og taka þátt í umræðum á meðan 7,1% sitja fundina en taka lítinn þátt í umræðum. 7,1% tekur engan þátt í markmiðssetningu með liðinu.

mynd 7



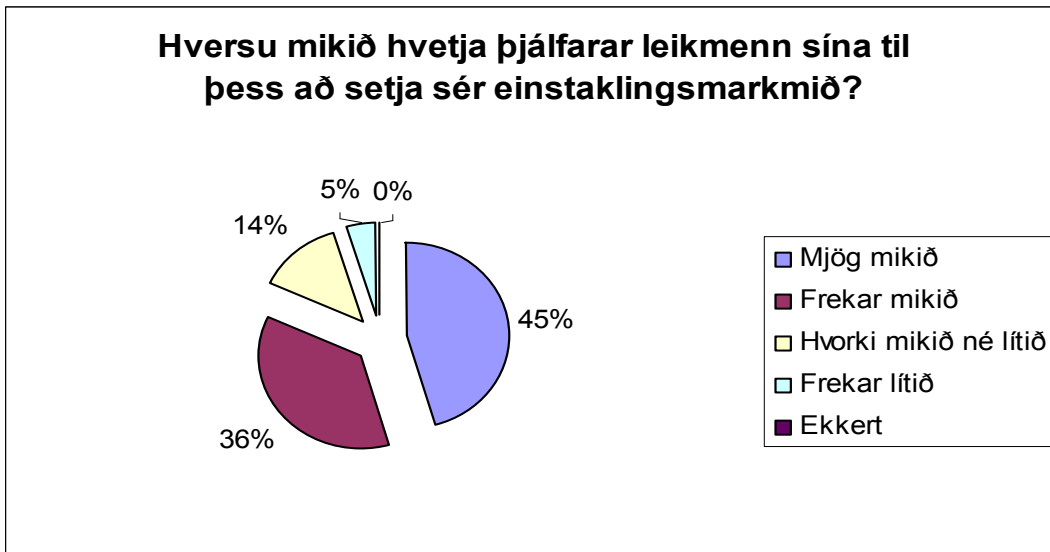
Hér sést að 76,2% þjálfara telja sig kunna annaðhvort mjög eða frekar vel að vinna með markmið. 23,8% telja sig aftur á móti kunna hvorki vel né illa að vinna með markmiðssetningu.

mynd 8



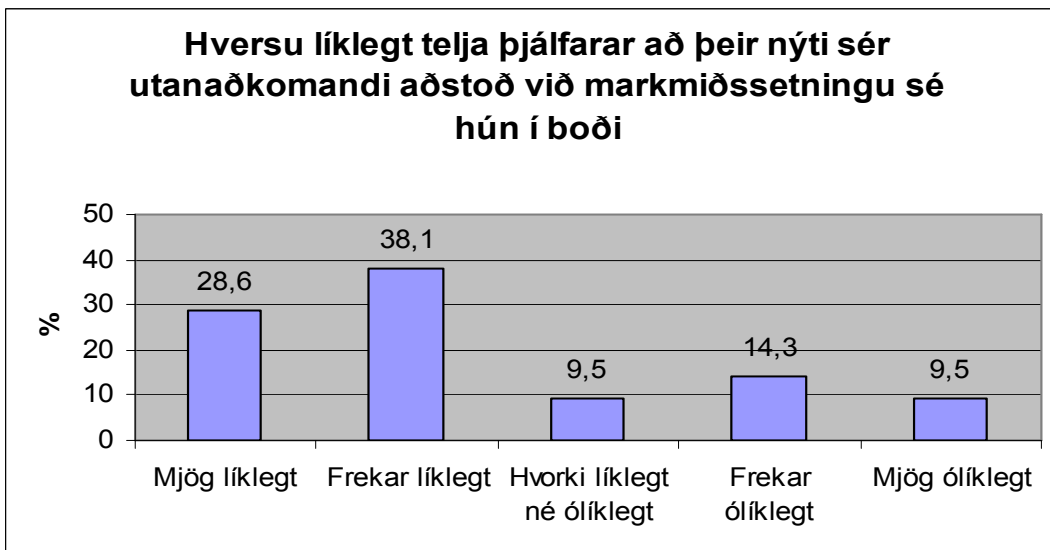
Hér sést samanburður á niðurstöðum þegar spurt er hvort þjálfarar telji mikilvægt að einstaklingar og lið setji sér markmið. Allir þjálfarar sem tóku þátt í rannsókninni telja það mjög eða frekar mikilvægt að einstaklingar setji sér markmið á meðan 86,4% telja það mjög eða frekar mikilvægt að lið setji sér markmið.

mynd 9



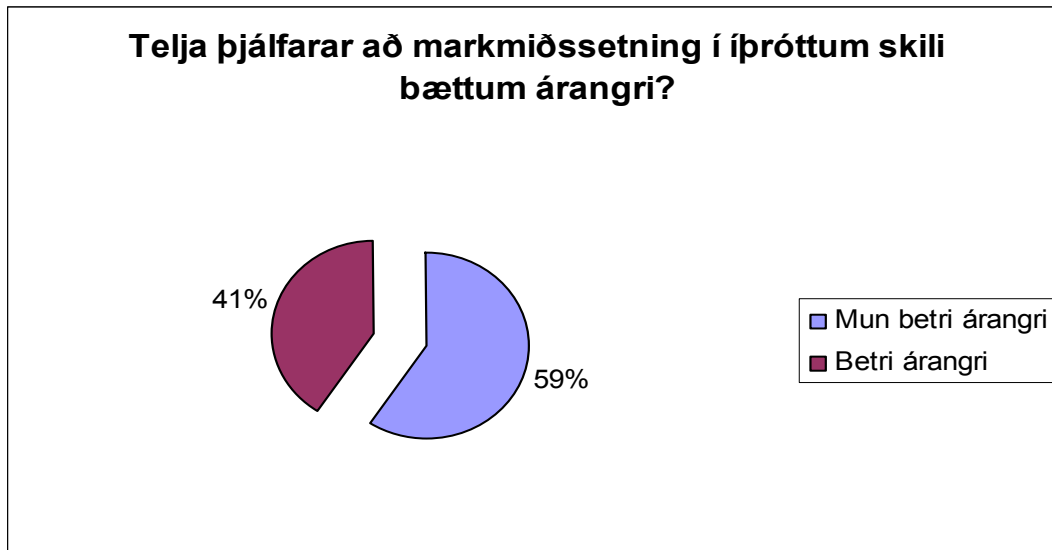
Á þessari mynd sést hversu mikið þjálfarar hvetja leikmenn sína til þess að setja sér einstaklingsmarkmið. 81% svarenda sögðust hvetja leikmenn sína mjög eða frekar mikið á meðan 14% sagðist hvorki gera mikið né lítið af því. Að lokum svöruðu 5% aðspurðra því til að þeir hvettu frekar lítið til þess að setja sér einstaklingsmarkmið.

mynd 10



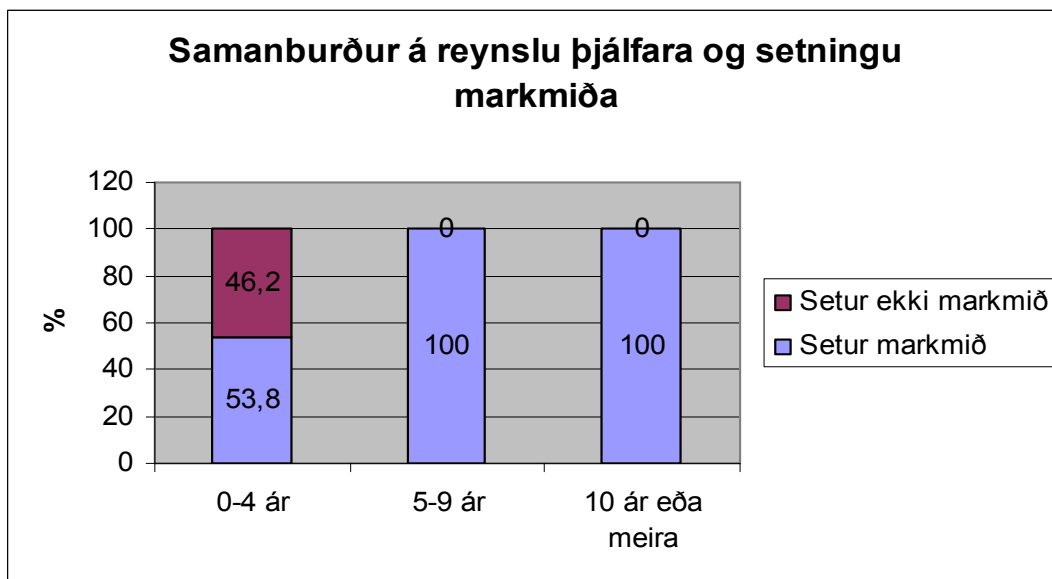
Á þessari mynd sést að meirihluti þjálfara, eða 66,7%, telur mjög eða frekar líklegt að þeir nýti sér utanaðkomandi aðstoð við markmiðssetningu sé hún í boði. Einungis 23,8% þjálfara telur ólíklegt að þeir nýti sér aðstoð við markmiðssetningu.

mynd 11



Á þessari mynd er hægt að sjá álit þjálfara á því hvort markmiðssetning í íþróttum skili bættem árangri. Allir þjálfarar sem svöruðu spurningunni sögðu að markmiðssetning skilaði annaðhvort mun betri eða betri árangri. 59% sögðu að markmiðssetning skilaði mun betri árangri og 41% betri árangri.

mynd 12



Hér er hægt að sjá samanburð á því hvort að þjálfarar með minni reynslu séu ólíklegri til að vinna með markmiðssetningu hjá sínum liðum. Það kemur í ljós að 46,2% þjálfara með minna en fjögurra ára reynslu af meistaraflokksþjálfun setja ekki markmið. Allir þjálfarar með meira en 5 ára reynslu vinna með markmiðssetningu hjá sínum liðum.

4.3 Ekki markmiðssetning

Í niðurstöðum kemur fram að 27,3% liða í efstu deildum karla og kvenna í handknattleik setja sér ekki sameiginleg markmið fyrir tímabilið. 50% þeirra sem setja sér ekki markmið gera það vegna þess að enginn áhugi er fyrir því að vinna með markmiðssetningu. 50% þeirra sem svöruðu því til að lið þeirra setti sér ekki markmið komu með ýmsar ástæður fyrir því. Einn þjálfaranna sagði að óljós styrkur liðsins og hinna liðanna í deildinni væri ástæða þess að liðið vann ekki með markmiðssetningu, hann taldi að markmiðssetningin hefði getað virkað öfugt og haft slæmar afleiðingar í för með sér fyrir liðið. Einn taldi sig ekki kunna að vinna nægjanlega vel með markmið og hafði aldrei áður kynnst þeirri vinnu á þjálfaraferli sínum. Þriðji þjálfarinn sagði að ástæða þess að hann nýtti ekki markmiðssetningu við vinnu sína vera að hann var að taka við liðinu og það hefði gengið í gegnum miklar breytingar að undanförunu, þ.a.l. vildi hann ekki vinna með markmiðssetningu.

5 Umræður

5.1 Markmiðssetning almennt

Þegar skoðaðar eru niðurstöður um fjölda liða sem setur sér markmið kemur í ljós að 72,7% liða vinnur með markmiðssetningu á keppnistímabilinu, þetta sést á mynd 1. Það aftur á móti gefur okkur einnig þá niðurstöðu að rúmlega fjórðungur þjálfara sjá ekki ástæðu til þess að nota markmið í sínu starfi. Ef við lítum á þessar niðurstöður og það að samkvæmt rannsóknum skilar markmiðssetning bættum árangri hjá íþróttaliðum í um 90% tilfella er ljóst að hluti liða í efstu deildum karla og kvenna í handknattleik er að missa af stóru tækifæri til að bæta árangur sinn með tilstilli markmiðssetningar. Þessar niðurstöður eru einnig athyglisverðar þegar litið er til þess að allir þjálfarar sem tóku þátt í könnuninni minni töldu að markmiðssetning skili annað hvort betri eða mun betri árangri, þær niðurstöður er hægt að sjá á mynd 11. Það þýðir að þriðjungur þeirra sem telja að markmiðssetning skili bættum árangri nota sér ekki markmiðssetningu í vinnu sinni með handknattleikslið í meistaraflokki karla og kvenna.

5.2 Markmið og reynsla þjálfara

Á mynd 2 er hægt að sjá hvort munur sé á notkun markmiðssetningar á milli deilda. Þar voru skoðaðir þeir þjálfarar sem svöruðu því til að þeir unnu ekki með markmiðssetningu og þeir flokkaðir niður eftir því í hvaða deild þeir eru að þjálf. Í ljós kom flestir þjálfarar sem sögðust ekki vinna með markmið í sínu starfi komu úr DHL deild kvenna eða 42,9%. Þetta gæti gefið vísbendingu um það að þeir þjálfarar séu ekki nægjanlega vel upplýstir um gagn og mikilvægi markmiðssetningar auk þess sem þetta gæti sýnt fram á reynsluleysi þeirra þjálfara sem þjálfu í kvennadeildinni. Í ljós kom í rannsókninni að allir þeir sem ekki unnu með markmið voru með 0-4 ára reynslu af þjálfun í meistaraflokki, þetta sést á mynd 12. Allir sem reynslumeiri voru unnu með markmiðssetningu hjá liðum sínum. Þetta gefur til kynna að þeir þjálfarar sem starfa í DHL deild kvenna eru með minni reynslu en þeir þjálfarar sem vinna í tveimur efstu deildum karla. Það styður þá

kenningu sem uppi hefur verið að ungir þjálfarar hefja oft störf í efstu deild kvenna og fara þaðan í starf í karlaboltanum, standi þeir sig vel.

5.3 Hvernig markmið eru notuð?

Til að veða og meta hvernig markmið liðin í efstu deildum karla og kvenna í handknattleik vinna með var borið saman hversu margir settu lang- og skammtímamarkmið. Á mynd 3 sést að 73,3% liða setur sér skammtímamarkmið en 87,5% langtímamarkmið. Þegar spurt var hver markmið liðanna væri kom í ljós að flestir settu sér það markmið að ná Íslandsmeistaratitli eða að ná einhverju ákveðnu sæti í lok tímabils. Þau markmið flokkast undir langtímamarkmið og reyndar einnig útkomumarkmið. Samkvæmt fræðimönnum eru skammtímamarkmið mun hentugri en langtímamarkmið í markmiðsvinnu. Í raun ætti langtímamarkmiðið að vera nokkur skammtímamarkmið sem leiddu til þess að langtímamarkmiðinu er náð. Með þessu er hægt að sjá að nokkru er ábótavant við markmiðssetningu í handknattleik.

Á mynd 4 sést hvaða markmið liðin eru að setja sér og þar kemur fram að 64% liða setur sér útkomumarkmið sem er markmið sem einblínir mikið á útkomu keppninnar, þ.e. í hvaða sæti liðið er í lok tímabils eða hvort titlar hafi unnist. Útkomumarkmið hefur löngum verið talið vinsælasta gerð markmiða meðal íþróttafólks en það er af og frá að það sé besta gerð markmiða, meðal annars vegna mikillar áherslu þess á sigur og að vinna titla. Nýlegar rannsóknir sýna þó að aðrar gerðir markmiða verða æ vinsælli meðal íþróttafólks. Samkvæmt fræðunum er best að blanda mismunandi gerðum markmiða saman til að ná sem bestum árangri. Það gerði einungis 9% svarenda en það var sambland útkomu- og framgangsmarkmiða sem sá hluti svarenda vann með. 27% svarenda notaði frammistöðumarkmið en þar er árangur skoðaður út frá fyrri afrekum, svo sem sæti á síðasta keppnistímabili. Af þessu má dæma að þjálfarar eru ekki að vinna á réttan hátt með lið sín þegar kemur að markmiðssetningu þeirra.

5.4 Endurskoðun markmiða

Þegar litið er á það hvort markmiðin sem sett eru séu endurskoðuð og metin yfir veturinn hjá liðunum kemur í ljós að ekki er unnið algjörlega samkvæmt fræðunum þar. Í ljós kom að einungis 46,7% liða meta markmið sín reglulega, meirihluti svarenda endurskoða markmið sín því einungis annað slagið eða þegar eitthvað kemur uppá hjá liðinu (sjá mynd 5). Þessar niðurstöður sýna að meirihluti þjálfara í deildinni er í raun að vinna á rangan hátt með markmiðssetninguna en talið er hentugast að markmiðin séu endurskoðuð reglulega á tímabilinu. Með því er hægt að aðlaga markmiðin að hugsanlega breyttum aðstæðum, allt er þetta gert í því ljósi að sem allra bestur árangur náist.

5.5 Þátttaka þjálfara á markmiðsfundum

Þegar þjálfararnir voru spurðir út í það hvort þeir tækju þátt í markmiðsfundum með leikmönnum sínum var yfirgnæfandi meirihluti sem gerði það eða 92,8%, þar af voru 85,2% sem tóku mikinn þátt í umræðum sem fram fóru á fundunum. Einungis 8,1% þjálfara tók engan þátt í markmiðssetningu með liðinu, þetta er hægt að sjá á mynd 6. Það er mikilvægt að þegar lið setja sér markmið að það sé ekki gert fyrir hópinn. Hættan er að þjálfari og jafnvel stjórn taki að sér að setja markmið fyrir hópinn í heild, hópurinn er þá hugsanlega ekki sammála þeim markmiðum sem sett eru og ólíklegt að þau markmið náist. Því er mikilvægt að þegar markmið eru ákveðin að sem flestir innan hópsins fái tækifæri til að tjá sig og ræða um þau markmið sem sett verða. Með því aukast líkurnar á því að markmiðin verði raunhæf en krefjandi auk þess sem þátttaka allra leikmanna í markmiðssetningunni tryggir það að hópurinn vinnur sem heild að því að ná markmiðunum. Það er þó mikilvægt að varast það að fullyrða að þjálfarinn hafi einungis neikvæð áhrif á markmiðsfundina. Í rannsókninni var það ekki metið hvernig þjálfari tók þátt í umræðunum og á hvaða nótum sú þátttaka var.

5.6 Kunnátta þjálfara

Til að kanna hvort þjálfararnir telji sig kunna að vinna með markmið var spurt út í það í rannsókninni. Á mynd 7 sést að 76,2% þjálfara taldi sig annað hvort kunna mjög eða frekar vel að vinna með markmið. 23,8% telja sig aftur á móti kunna hvorki vel né illa að vinna með markmiðssetningu. Það gefur okkur vísbendingu um það að þjálfarar telja sig þurfa á kennslu og leiðbeiningum að halda varðandi setningu markmiða og vinnu með þau.

Í framhaldi af þessu er gaman að skoða svör við spurningu um það hversu líklegt telja þjálfarar að þeir nýti sér utanaðkomandi aðstoð við markmiðssetningu. Á mynd 10 er hægt að sjá að tveir af hverjum þremur þjálfurum, eða 66,7%, telja annað hvort mjög eða frekar líklegt að þeir nýti sér utanaðkomandi aðstoð við markmiðssetningu. Einungis 23,8% þjálfara telur ólíklegt að þeir nýti sér þá aðstoð. Þessar niðurstöður styrkja fyrri spurningu um það að þjálfarar telja sig ekki nægjanlega vel í stakk búna til að vinna með markmiðssetningu. Það gæti verið ástæða þess að liðin virðast ekki vera að vinna rétt með markmiðssetningu á hinum ýmsu sviðum. Þessar niðurstöður eru mikilvægar fyrir handboltahreyfinguna í heild og nauðsynlegt að Fræðslunefnd HSÍ kanni þessar niðurstöður og reyni að koma fræðslu um markmiðssetningu inni þjálfaranámskeiðin í ríkari mæli. Þegar litið er á þau námskeið sem haldin hafa verið undanfarin ár er ekki að sjá að haldinn hafi verið fyrirlestur um markmiðssetningu á námskeiðunum. Íþrótt- og Ólympíusamband Íslands ætti einnig að huga að niðurstöðum þessarar rannsóknar því auðvelt ætti að heimfæra niðurstöður hennar á aðrar íþróttagreinar. Á þjálfaranámskeiðum sem haldin eru á vegum ÍSÍ er ekki að sjá að farið sé í þætti tengda markmiðssetningu. Þessu þarf að breyta og koma fræðslu um þetta viðfangsefni inn á námskeið sem haldin eru fyrir þjálfara.

5.7 Markmiðssetning og þjálfarinn

Í rannsókninni koma fram athyglisverðar niðurstöður um markmiðssetningu og vinnu þjálfarans tengda henni. Niðurstöðurnar eru eitthvað sem vert er að skoða nánar og rýna í þar sem þær er hægt að nota til að bæta starfi þjálfaranna í samstarfi

við félögin og HSÍ. Þjálfarinn er mikilvægasti hlekkurinn í keðjunni til að ná markvissri vinnu með markmiðssetningu. Hann þarf að hafa veigamikla þekkingu á því hvernig á að vinna með markmið bæði fyrir einstaklinga og liðið í heild sinni. Þjálfarinn þarf að ná að sannfæra leikmenn sína um mikilvægi markmiðssetningar. Ef það tekst ekki er ólíklegt að viðunandi árangur náist í setningu markmiða og þar með eru minni líkur á því að markmið náist.

5.8 Eru einstaklingsmarkmið mikilvægari en liðsmarkmið?

Á mynd 8 kemur fram að þjálfarar telja mikilvægara að einstaklingar setji sér markmið en lið. Allir svarendur töldu annað hvort mjög eða frekar mikilvægt að einstaklingar settu sér markmið en 86,4% þátttakenda töldu mjög eða frekar mikilvægt að lið settu sér markmið. Þjálfarar telja því mikilvægara fyrir leikmenn sína að þeir setji sér markmið en að liðið í heild setji sér markmið. Út frá þessum punkti er athyglisvert að skoða það að þjálfarar telja sig ekki hafa nægjanlega þekkingu á markmiðssetningu sjálfir og því er hægt að setja spurningamerki við það hvort þeir nái að kenna leikmönnum sínum að setja sér markmið á réttan hátt. Því er ef til vill nauðsynlegt að boðið sé uppá fræðslu og námskeið til handa leikmönnum og iðkendum íþrótta í því hvernig best er að setja sér einstaklingsmarkmið. Þetta er eitthvað sem HSÍ og í raun íþróttahreyfingin í heild ætti að huga að. Með þessari fræðslu er hægt að auka afköst einstaklinganna og hjálpa þeim að einbeita sér að þeim hlutum sem skipta máli í þjálfuninni og einnig í keppni.

5.9 Markmiðssetning ekki notuð

Þegar litið er á þá sem ekki settu markmið fyrir tímabilið og ástæður þess að þeir ákváðu að gera það ekki koma athyglisverðir hlutir í ljós. 27,3% liða setti sér ekki markmið og helmingur þeirra gerði það af þeirri ástæðu að enginn áhugi væri fyrir hendi á því að vinna með markmiðssetningu. Hinn helmingurinn notaði ýmsar ástæður, svo sem miklar breytingar á liðinu frá fyrra tímabili, óljós styrkur liðsins og ekki næg kunnáttu á vinnu með markmið. Þessar niðurstöður eru athyglisverðar

Þar sem ákveðins tvískinnungs gætir hjá þeim sem settu ekki markmið af einhverjum ástæðum. Á mynd 11 sést að allir þátttakendur í rannsókninni sögðu að markmið skiluðu bættum árangri en einhverra hluta vegna ákváðu um fjórðungur þjáfara að lið sitt mundi ekki setja markmið fyrir tímabilið. Eins er athyglisvert að skoða að 84,4% svarenda töldu mikilvægt fyrir lið að setja sér markmið fyrir tímabilið en einungis 72,7% gerðu það. Þegar skoðaðar eru ástæður þess að þjálfarar unnu ekki markmið er hægt að sjá að ýmsar ástæður voru gefnar. Þrír þjálfarar höfðu einfaldlega engan áhuga á því að vinna með markmiðssetningu í sínum liðum. Einn sagðist ekki hafa kunnáttu til þess að vinna rétt með markmiðin. Einn sagðist vera nýbyrjaður með liðið og því taldi hann ekki rétt að vinna með markmið að svo stöddu. Einn sagði að liðið væri mikið breytt frá síðsta ári og að óljós styrkur hinna liðanna væri ástæða þess að hann ákvað að vinna ekki með markmiðssetningu. Þegar þessi svör eru skoðuð er hægt að sjá að ástæðurnar eru tiltölulega margar fyrir því af hverju þjálfarar ákveða að markmiðssetning henti þeim eða liðinu sem þeir eru að þjálfra illa. Svör á borð við áhugaleysi og slaka kunnáttu í notkun markmiða er hugsanlega hægt að taka gilda. Aftur á móti er erfitt að finna rök fyrir því að ástæða eins og óljós styrkur annarra liða í deildinni og að vera nýbyrjaður með liðið séu fullgildar ástæður. Í raun ættu þessar ástæður engan veginn að koma í veg fyrir áhrifaríka setningu markmiða hjá þessum liðum.

6 Niðurlag

Spurningalisti sem þessi hefur ekki áður verið lagður fyrir íslenska íþróttþjálfara svo vitað sér og eru því engar tölur eða aðrar rannsóknir til að bera þessa rannsókn við. Með frekari rannsóknum má fá skýrari mynd af því hvernig unnið er með markmiðssetningu í íþróttum á Íslandi, þannig á að nást fram bættur árangur og betri nýting á þeim tíma sem við höfum til íþróttaiðkunar. Vonandi verður stuðst við þessa rannsókn í framtíðinni við frekari athuganir á markmiðssetningu íslenskra íþróttaliða.

Það er ljóst að töluverður fjöldi þjálfara kys að nýta sér ekki markmiðssetningu í vinnu sinni. Þetta er eitthvað sem vert er að skoða og reyna að auka hlutfall þeirra sem ákveða að vinna með markmið í sínu starfi. Með því næst meiri fagmennska í vinnu þjálfarans með lið sitt og aukinn árangur á að nást á æfingum og í leikjum.

Niðurstöður þessarar rannsóknar gefa til kynna að ýmislegt er að í vinnu þjálfara með markmið og markmiðssetningu liða og nauðsynlegt fyrir fræðslunefnd HSÍ að athuga betur þörfina fyrir fræðslu á þessu sviði. Samkvæmt þessari rannsókn er þörfin brýn og áhugi meðal þjálfara á viðfangsefnum markmiðssetningar er mikill. Á meðan það varir er mikilvægt að kenna rétta vinnu með markmiðin svo að árangurinn verði sem allra bestur handboltanum í heild til heilla. Eins og áður hefur komið fram er hægt að koma með fræðslu og fyrirlestra inná þjálfaranámskeiðin sem haldin eru á vegum HSÍ. Undanfarin ár hafa þau þó verið haldin afar sjaldan og því er ef til vill nauðsynlegt að koma fræðslunni að öðruvísi. Ein hugmyndin er að útbúa bækling með helstu upplýsingum um það hvernig á að vinna með markmið á réttan hátt. Það ætti ekki að þurfa að kosta mikinn pening og hugsanlega er hægt að fá önnur sérsambönd og ÍSÍ í samstarf um útgáfu slíks bækling þar sem markmiðssetningu er hægt að nota á svipaðan hátt í öllum íþróttagreinum. Annað sem gæti virkað vel er að bjóða félögum og þjálfurum uppá fyrirlestra um markmiðssetningu, þar sem farið er yfir markmiðssetningu skref fyrir skref. Því miður hefur ekki enn tekist að stofna

heildarsamtök þjálfara í handknattleik líkt og þekkist í knattspyrnu svo ekki er hægt að leita til þeirra og bjóða þeim uppá fyrirlestur um viðfangsefnið.

Í raun er aukin og betri fræðsla á viðfangsefnum markmiðssetningar lykilatriði ef ná á betri árangri í notkun hennar í handknattleik og í íþróttum almennt. Mikilvægt er að þjálfarar geri sér grein fyrir því að þjálfun snýst ekki einungis um það hvað fer fram á æfingum og í leikjum heldur er sálrænn undirbúningur og hugarfar einnig mikilvægt. Þetta spilar svo allt saman í árangri íþróttaliða.

7 Heimildaskrá

Geir Hallsteinsson og Janus Guðlaugsson. 1992. *Lærðu handknattleik*. Iðnú, Reykjavík.

Gjerset, A., Haugen, K. & Holmstad, P. 1999. *Þjálfraði*. Iðnú. ÍSÍ.

Granito, V.J. 2002. *Excellence is a journey, not a goal: The historical significance of Betty J. Wenz (1934-2001)*. *The Sport Psychologist*, 16. tbl.

Íslensk orðabók. 2002. Mörður Árnason ritstýrði. Edda - útgáfa. Reykjavík.

Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M., & Latham, G.P. 1981. *Goal setting and task performance: 1969-1980*. *Psychological Bulletin*.

Orlick, Terry. 2000. *In Pursuit of Excellence*. Human Kinetics, USA.

Singer, R.N., Hausenblas, H.A. & Janelle, C.N. 2001 (ed.). *Handbook of sport psychology*. John Wiley & sons.

Stjórnun til árangurs – gerð starfsáætlana í ríkisstofnunum. 1988. Fjárlaga- og hagsýslustofnun annaðist útgáfuna. Reykjavík.

Weinberg, Robert S. og Daniel Gould. 2003. *Foundations og Sport & Exercise psychology*, 3. útgáfa. Human Kinetics. USA.

Zig Ziglar. 2003. *Sjáumst á toppnum – 25 ára afmælisútgáfa*. Þorsteinn G. Þorsteinsson íslenskaði. Íslensk-Þýska ehf. Reykjavík.

Fylgiskjal 1 (Formáli)

Undirritaður er að vinna að lokaverkefni til bs. prófs í Íþróttfræðum. Umfjöllunarefnið er markmiðssetning í handknattleik karla og kvenna. Eru þjálfarar að nýta sér markmiðssetningu í vinnu sinni, hvernig markmið er unnið með og hver er hugur þjálfara til markmiðssetningar er meðal þess sem ég hafði hugsað mér að skoða.

Með þessum tölvupósti sendi ég spurningalista sem ég ætla að biðja þig að svara. Það tekur mjög stuttan tíma að svara listanum. Tekið skal fram að farið verður með svörin sem algjört trúnaðarmál og gögnin einungis notuð í vinnu við þetta lokaverkefni. Fullrar nafnleyndar verður að sjálfsgöðu gætt.

Svarendur geta sleppt að svara einstaka spurningum vilji þeir það. Tekið skal fram að ekki er verið að kanna einstaka lið eða þjálfara heldur markmiðssetningu handknattleikslíða á Íslandi í heild sinni.

Athugið að best er að vista spurningalistann á tölvuna ykkar, svara honum og senda svo í öðrum tölvupósti til mín á kgardars@mi.is.

Kveðja,
Kári Garðarsson
kgardars@mi.is
8682426

Fylgiskjal 2 (Spurningalisti)

Spurningalisti

-markmiðssetning í handknattleik karla og kvenna-

1. Í hvaða deild þjálfar þú?
(Merkið einungis í einn reit)

- DHL deild kvenna
- DHL deild karla
- 1. deild karla

2. Á hvaða aldri ert þú?
(Merkið einungis í einn reit)

- 25 ára og yngri
- 26-35 ára
- 36 ára og eldri

3. Hversu lengi hefurðu þjálfað meistaraflokk karla og kvenna samanlagt?
(Merkið einungis í einn reit)

- 0-4 ár
- 5-9 ár
- 10-14 eða meira

4. Setur liðið þitt sér sameiginleg markmið fyrir tímabilið?
(Merkið einungis í einn reit)

- Já
- Nei

Ef nei við spurningu 4, farið að spurningu 10
Ef já við spurningu 4, svarið spurningum 5-9

5. Tekur þú þátt í þeirri markmiðssetningu með liðinu?
(Merkið einungis í einn reit)

- Já sit fundina og tek þátt í umræðunni
- Já sit fundina en tek lítinn þátt í umræðunni
- Já sit fundina en tek ekki þátt í umræðunni
- Nei tek engan þátt
- Annað, hvað?

6. Setur liðið sér skammtímamarkmið? (Skammtímamarkmið er þegar liðið setur sér markmið sem spannar stutt tímabil, t.d. 3-4 vikur eða 1-2 mánuði).
(Merkið einungis í einn reit)

- Já
- Nei
- Veit ekki

7. Setur liðið sér langtímamarkmið? (Langtímamarkmið er þegar þegar liðið setur sér markmið sem spannar langt tímabil, t.d. heilt keppnistímabil).
(Merkið einungis í einn reit)

- Já
- Nei
- Veit ekki

8. Eru markmiðin metin og endurskoðuð yfir veturinn?
(Merkið einungis í einn reit)

- Reglulega
- Annað slagið
- Þegar eitthvað kemur upp á hjá liðinu
- Sjaldan
- Aldrei
- Veit ekki

9. Hver eru markmið liðsins á leiktímabilinu?

Farið að spurningu 11

10. Hvers vegna setur liðið þitt sér ekki sameiginleg markmið fyrir tímabilið?
Merkið við með tölustöfunum 1-3, þar sem 1 er aðalástæðan, 2 er næsta
ástæða á eftir o.s.frv.
(Merkið við reitina frá 1-3)

Ekki gefist tími til
Ekki mikilvægt
Hef notað áður og ekki gefist vel
Ekki áhugi fyrir hendi
Önnur ástæða, hver?

11. Hversu vel telurðu þig kunna að vinna með markmið?
(Merkið einungis í einn reit)

- Mjög vel
- Frekar vel
- Hvorki vel né illa
- Frekar illa
- Mjög illa
- Veit ekki

12. Hversu mikilvægt finnst þér að **liðið** setji sér markmið fyrir tímabilið?
(Merkið einungis í einn reit)

- Mjög mikilvægt
- Frekar mikilvægt
- Hvorki mikilvægt né ekki mikilvægt
- Ekki mikilvægt
- Skiptir engu máli
- Veit ekki

13. Hversu mikilvægt finnst að **einstaklingar** setji sér eigin markmið fyrir tímabilið?
(Merkið einungis í einn reit)

- Mjög mikilvægt
- Frekar mikilvægt
- Hvorki mikilvægt né ekki mikilvægt
- Ekki mikilvægt
- Skiptir engu máli
- Veit ekki

14. Hve mikið hvetur þú leikmenn þína til að setja sér einstaklingsmarkmið?
(Merkið einungis í einn reit)

- Mjög mikið
- Frekar mikið
- Hvorki mikið né lítið
- Frekar lítið
- Ekkert
- Veit ekki

15. Hversu líklegt eða ólíklegt telur þú að þú myndir nýta þér utanaðkomandi aðstoð við markmiðsgerð ef hún væri í boði?
(Merkið einungis í einn reit)

- Mjög líklegt
- Frekar líklegt
- Hvorki líklegt né ólíklegt
- Frekar ólíklegt
- Mjög ólíklegt
- Veit ekki

16. Telur þú að það að setja sér markmið í íþróttum skili bættum árangri?
(Merkið einungis í einn reit)

- Mun betri árangri
- Betri árangri
- Hvorki betri árangri né verri árangri
- Verri árangri
- Mun verri árangri
- Veit ekki

17. Eru markmið liðsins höfð sýnileg fyrir hópinn á keppnistímabilinu, t.d. með því að hengja þau upp inni klefa?
(Merkið einungis í einn reit)

- Já
- Nei
- Veit ekki

Takk kærlega fyrir þátttökuna