

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
TERMÉSZETTUDOMÁNYI KAR
SPORTTUDOMÁNYI ÉS TESTNEVELÉSI INTÉZET

Az edző-szülő-gyermek háromszögében kialakuló
megoldhatatlan konfliktushelyzetek és az edző
személyiségének hatása a csapatváltására



Pécs
2022.

1. Bevezetés

Azért választottuk ezt a témát, mert már az Edző BSc szakon is ezt a témát kutattuk témavezetőmmel és hasznos információkat tudtunk meg. Ezen kívül témavezetőmmel több konferencián is indultunk az akkori kutatás eredményeivel (Németh-Schmidt, 2021; Schmidt-Németh, 2021). Szerettük volna még tovább folytatni és még pontosabb képet kapni a megoldhatatlan konfliktushelyzetekről és annak körülményeiről. Nagyon jól látszik, hogy a mai világban már nagyon sok konfliktus alakulhat/alakul ki. Ez a sportban még hatványozottabb, hiszen ott mégiscsak nyerni szeretne mindenki. A szülő, a gyermek és az edzők is erre törekszenek. Ezen felül a mai modern gondolkodású világban már egy edzőnek tudnia kéne ezeket a konfliktushelyzetekhez vezető momentumokat időben felismerni és kezelni. Kutatásunk során szeretnénk megvizsgálni, hogy az edzők és a szülők közötti kapcsolat milyen hatással van a gyermek csapatváltására és, hogy az edzők „versengő” személyiségjegyekkel rendelkeznek-e. Ami karrierem során a konfliktushelyzet felismerésében és kezelésében sokat segíthet, hogy a gyermekeknek ne kelljen csapatot váltania. Ezen felül még témavezetőmnek is nagy rálátása van erre a kérdéskörre, hiszen neki is több cikke jelent meg. Ami szintén segítheti munkánkat, hogy még relevánsabb képet kapjunk ebben a témában. A sport világában is egyre jobban érezhetőek a konfliktusok és ezeknek a hatása. Ami valamilyen szinten érthető is, hiszen a „versenyléggörben” könnyebben alakulhat ki konfliktus a teljesítmény kényszer miatt. Emellett a szülők nagy nyomást tesznek a gyerekekre és az edzőkre is. Hiszen a tanulás az első és a sportot használják, hogy „sakkban” tartják a gyerekeket azzal, hogy nem engedik el edzésre. Az edzőket a tagdíjjal, hiszen sok klub már tagdíj rendszerben működik, amit a szülő fizet. A szurkolással ezt csak még tovább rontja, hiszen csalódott, amikor nem nyer a gyermeke csapata és ezt ki is nyilvánítja, amivel sok kárt okoz a gyermek és az edző kapcsolatában. Ez egy nagyon erős és bizalomra alapuló kapcsolat.

2. Témaválasztás indoklása

A sportban egy edző vezető szerepet tölt be. Emellett nagyon sok irányba meg kell felelnie: a gyerekek, a szülők és a vezetőség felé is. Ami nagy nyomással és megfeleléssel párosul. Teljesítményt „reflektorfényben” kell bemutatniuk. Közvetlen rálátása lesz minden résztvevőnek az edző pedagógiai és sportszakami felkészültségére. Ezek hiányában támadható területet adhat a szülőknek. Általában amibe bele lehet kötni abba a szülők bele is szoktak. Nagyon gyorsan tud kialakulni konfliktushelyzet egy edző és egy szülő között. Ezért is választottuk ezt a témát, mert arra szeretnénk választ kapni, hogy ténylegesen mekkora a hatása egy-egy konfliktushelyzetnek. Van-e következménye ennek, el kell-e hagynia a csapatát a

gyermeknek. Emellett még a legfontosabb körülményeket is szeretnénk megvizsgálni (kommunikáció, pozitív kép, „versengő” személyiségűek-e az edzők és legvégül hol alakulnak ki a konfliktus helyzetek). Magyarországon ez egy nagyon kényes téma. Nem egyszerű, hogy a szülők vagy az edzők bevallják, hogy egy kialakult konfliktus miatt kellett el hagynia csapatot a gyermeknek.

3. Problémafelvetés

Ma a sportban a fejlődés nem a gyermekek fejlődését jelenti, hanem a csapat táblázaton elfoglalt helyét. Ha a csapat nem tudja hozni a megfelelő teljesítményt, akkor az edzőt elküldik a csapatól. Ezzel megszakítva az eddig elvégzett munkát. A következő edző másik irányba vezeti a csapatot. Ehhez nem csak a vezetőség, a szövetségek is asszisztál különböző anyagi kvótákkal. A másik oldalról ott vannak a szülők, aki szerint a saját gyermeke a legjobb játékos, és ha nincs a kezdőbe, akkor már a szóvá teszi. Ezek mind egy megoldhatatlan konfliktus alapjai. Ez oda vezet, hogy a gyermek vagy az edző távozik az adott klubtól, de ezzel a gyermek veszít a legtöbbet. Ezt mind meg lehet előzni, ha az edző tanult pedagógiát vagy rendelkezik pedagógiai vénával.

4. Célkitűzés

Célul tűztük ki, hogy tudományos kutatási módszerekkel vizsgáljuk meg, hogy milyen hatással vannak a konfliktusok a gyermekek csapatváltására. Ezen felül a konfliktushoz vezető tényezőket is megvizsgáljuk és értékeljük. Végezetül az lenne a célunk, hogy megvizsgáljuk az edzők „versengő” személyiségűek-e. Erre Thomas-Kilmann tesztjét használjuk. A tesztre azért van szükség, hogy belelássunk, hogy az edzők milyen személyiséggel rendelkeznek. Ezzel a szülőknek is segítve, hogyan reagáljanak egy-egy helyzetre.

5. Hipotézis

Diplomamunkánk során hipotéziseinket úgy állítottuk össze, hogy ezek segítsenek pontosabb képet kialakítani az edző-szülő-gyermek kapcsolatában a pozitív képről, a kommunikációról, a konfliktushelyzetekről, a csapatváltásokról, a helyszínről és, hogy „versengő” személyiséggel rendelkeznek az edzők.

H1: Azt állítjuk, hogy a szülőkben és a gyermekekben összeségében pozitív benyomásuk van az edzőről.

H2: Azt feltételezzük, hogy a szülők és az edzők is úgy érzik megfelelő közöttük a kommunikáció.

H3: Azt állítjuk, hogy a kialakult konfliktusok nagy hatással vannak a gyermekek új csapatba kerülésére.

H4: Azt állítjuk, hogy a legtöbb megoldhatatlan konfliktusok az edzések és a mérkőzés közben alakulnak ki.

H5: Azt feltételezzük, hogy az edzők többségében „versengő” személyiségűek.

6.4. Pedagógiai alkat

Pedagógiai alkatot edzőre alakított változatát Gombocz János írta le Magyarországon.

A logotrop pedagógiai alkat jellemzői (edző)

A logotrop alkatú edzők azért választják a sportot, mint hivatást, mert erre szeretnének leginkább fókuszálni. Számukra a legfontosabb, hogy folyamatosan fejlődjenek, ezért nagyon sok időt, energiát és pénzt áldoznak a fejlődésükre. Folyamatosan konferenciákra járnak emellett a szakirodalmakat is rendszeresen követik/tanulmányozzák. Az ilyen típusú edzőknek a legfontosabb a játékosok technikai és taktikai felkészítése. A teljesítményorientáltság a legfontosabb számára. A legmagasabb szintre próbálja eljuttatni a játékosait technikai és taktikai tudásban. Magas színvonalat követel meg a játékosaival szemben. Ezáltal jóval kevesebb idő jut a nevelésre és csapatösszetartásra. Az öltözői hangulat nagyon alacsony szintet mutat az ilyen típusú edzőknél. Az ilyen típusú edző, utánpótlásban konfliktushoz vezethet az edző és szülő között. Edző, ha nem tudja kezelni csapatváltás következik be (Gombocz, 2004).

A paidotrop pedagógiai alkat jellemzői (edző)

A paidotrop alkatú edzők azért választják a sportot, mint hivatást, mert az emberekre szeretnének leginkább fókuszálni. Emellett a sport is nagyon fontos számukra és érdeklődésük is kiterjed rá. A technikai és taktikai területen alacsonyabb szintet követel meg a játékosaitól. A csapat kohéziója a legfontosabb. Mindenki érezze jól magát a csapatban. Egy csapatként nyernek és vesztenek. Ezt próbálja átadni a játékosai számára. Nem egyénben gondolkodik, hanem csapatként. Tudása magas a kommunikáció területén is. Kiválasztja a megfelelő kommunikációs stílust, amit a csapat preferál. Viszont mindig rendelkezésre áll a játékosainak, ha beszélni szeretnének, és ennek megfelelően tud kommunikációs stílust választani (Gombocz, 2004).

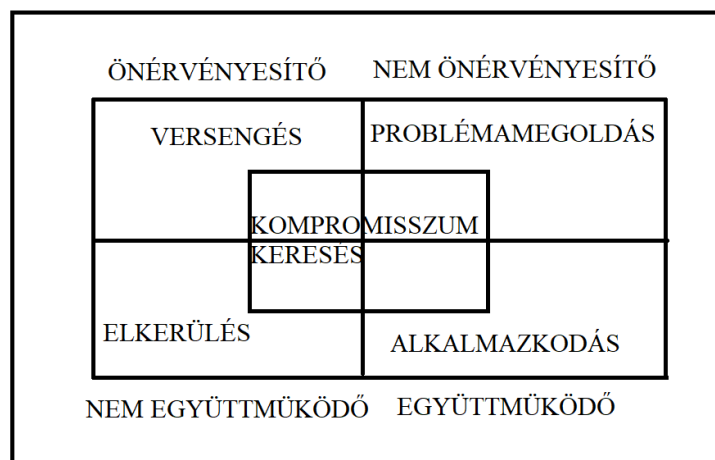
6.5. Személyiségek jellemzői és Thomas-Kilmann teszt

A kérdőív segítségével képet kaphatunk arról, hogy ha véleményünk eltér valakitől, akkor milyen személyiségűekké válunk. 30 mondatpár van az eredeti kérdéssorban (12 mondatpár is megfelelő, amivel mi is dolgoztunk). A tesztben két lehetőség közül kell választania a

válaszadónak, hogy „A” vagy „B” állítás jellemző rá. Ha egyik sem igazán jellemző, akkor is döntési kényszerben van a kitöltő, a hozzá közelebb eső állítást kell választania. Ezek alapján meg lehet mondani melyik csoportba, tartozik az adott személy (Thomas-Kilmann, 1974).

Önérvényesítő, ami azt jelenti, hogy a saját gondolatait/elképzeléseit a partnerre rá akarja erőltetni. Csak a saját gondolatai a megfelelőek másé biztos nem jó.

Együttműködő, ami azt jelenti, hogy a saját gondolatait/elképzeléseit a partnerre egy közös álláspontot megbeszélni. Nem erőlteti rá a gondolatait és meghajlítja a partnerét. Kompromisszumos megoldást preferálja.



1. kép: Konfliktuskezelési stratégiák

Forrás: Saját szerkesztés (Thomas-Kilmann alapján, 1974)

Versengő, ami azt jelenti, hogy önérvényesítő és nem együttműködő az ilyen személyiségű ember. Saját szándékait próbálja meg érvényesíteni a partner rovására. Ez egy hatalomorientált viselkedési forma, mindent megtesz annak érdekében (rangját, gazdasági szankciót), hogy nyerő helyzetbe kerüljön. Viszont jelentheti azt is, hogy saját érdekeit és megfelelőnek hitt gondolatát védi vagy a győzelemre a másik legyőzésére törekszik.

Alkalmazkodó, ami azt jelenti, hogy együttműködő, de nem önérvényesítő. Pont, ellenkezőleg mint, a versengő. Az egyén lemond a saját gondolatairól/elképzeléseiről, hogy a másik szándékai érvényesüljenek. Egyszerűen elfogadja a másik gondolatait. Nem kezd bele egy konfliktushelyzetbe.

Elkerülő, ami azt jelenti, hogy nem önérvényesítő és nem együttműködő. Az egyén nem követi a saját és másik személy gondolatait/elképzeléseit. Az elkerülés testet ölthet egy diplomatikus kitérésben vagy egy fontos kérdés későbbre halasztására. Ezek sem működnek egyszerűen visszahúzódik, hogy gondolatait elmondja.

Problémamegoldó, ami azt jelenti, hogy egyszerre önérvényesítő és együttműködő. Az elkerülés ellentéte. A felek együtt dolgozva azon, hogy megtalálják a közös nevezőt, ami mindenkinek megfelelő. Próbálnak olyan közös nevezőt találni, ami saját gondolatainak/elképzeléseinek egy alternatívája és ez megfelel a másik fél számára is (Mizsér, 2018).

Kompromisszumkereső, ami azt jelenti, hogy átmenet az önérvényesítő és együttműködő között. A cél, hogy kölcsönösen elfogadható megoldás megtalálása, amely részlegesen mind a két felet kielégíti. A kompromisszum félutón helyezkedik el a versengő és az alkalmazkodó között. Többről mond le, mint a versengő, de kevesebből, mint az alkalmazkodó. Közvetlenebbül ragadja meg a gondolatokat. A kompromisszumkeresés lényege „fél utón való találkozás”. Kölcsönös engedményeket vagy egy gyors áthidaló megoldást keres. Véleményem szerint, ez a legjobb lehetőség egy edző számára, hiszen próbálja megtalálni a lehető legjobb megoldást mind a szülővel, mind a gyerekekkel. Így mindenki nyugalomban tud figyelni a saját feladatára a gyermek fejlődésének érdekében. (Balázs, 2012).

6.6. Konfliktus fogalmának értelmezése

Konfliktus pontos jelentése „(1. Összevet; 2. Összecsap; 3. Megütkezik; 4. Perlekedik) egyének vagy csoportok, amelyek mögött szándékok, igények, törekvések vannak, és ezeket összeütköztetik egymással” (Szekszárdi, 1995).

„Etimológiailag a konfliktus szó eredete a latin „confligere” szóhoz vezethető vissza, amely fegyveres harcot, fegyveres összeütközést jelent. Napjainkra ennek a szónak a jelentése megváltozott az egyén vívódásait és az egyén mással való ellentétét jelenti. Megfigyelhető, hogy a különböző tudományág kutatói és tudományág szótárai, lexikonjai különféle módon viszonyulnak a konfliktus fogalmához” (Németh, 2011; Németh, 2016).

Konfliktus létrejöttének tényezői

Konfliktus kialakulásához vezető tényezők: 1. versengő légkör, 2. barátságtalan légkör, 3. büntetés, 4. gúnyolódás 5. minősítés, 6. hatalom túlzott használata. Ezek az ellentét tényezői, hatásai, kiegészítői, előzményei (Németh, 2006a; Németh, 2011).

6.7. Konfliktuskezelés fogalma

„A stratégia a görög ’strategos’ szóból származtatható, elsősorban a hadtudomány szakirodalmához tartozik, de a sporttudományban is megtalálhatjuk. A konfliktuskezelő stratégia egy hosszabb távra szóló konfliktuskezelési szemléletet jelent, amely magába foglalja a cél eléréséhez szükséges eljárásokat, intézkedéseket, tervezéseket, eszközöket és

módszereket. Az első nézetek Robert R. Blake és Jane S. Mouton vezetői rácsának figyelembevételével jöttek létre, ami azon alapult, hogy egy termelési tevékenységet folytató szervezet vezetője a minél nagyobb nyereség elérését, vagy a dolgozókkal való jó kapcsolat kialakítását tartotta elsődlegesnek (Németh, 2005; Németh, 2015).”

6.8. Konfliktuskezelés lehetőségei

A hétköznapiakban módszernek nevezzük a kitűzött céljainkhoz vezető utat. A kutatók eltérő szemszögekből közelítették meg a konfliktuskezelési technikákat. Ezeket a módszereket megismerve, a temperamentumát el tudja dönteni az edző, hogy ő melyik kategóriába tartozik. A következőkben több szakember konfliktuskezelő módszerei közül el tudják dönteni melyik, lehet jó egy edzőnek/tanárnak. Természetesen ahány ember annyi gondolat van, de nagyon fontos lenne látni, hogy egy edzőnek vezető szerep jut. Neki kell, vezeti a gyerekeket és nem fordítva kéne legyen (Szekszárdi, 1994; Németh, 2010).

Thomas Gordon konfliktuskezelő módszerei

Thomas Gordon az iskolai konfliktusok területén I, II, III, konfliktuskezelési technikákat határozott meg.

„I.: Te (diák) nyersz és én (tanár) veszítek. Ez az engedékeny típus. Ezt a diákok hamar kihasználják és a tanár nem tudja kezelni a diákokat rövid időn belül.

II.: Te (diák) nyersz és én (tanár) is nyerek. Ez a versengés mentes típus. Ezzel lehet talán megnyerni a diákokat legjobban.

III.: Te (diák) veszítesz és én (tanár) nyerek. Ez a tekintély elv típus. Ezzel a diákok kreativitását csökkenti, de a szorongás pedig növekedni fog” (Gordon, 1989).

Külföldi kutatók közül John Dewey, Werne Jeske, George E. Becker munkáit tekintettük át, hogy a magyar szakirodalomban megjelenteket még pontosabban tudjuk átadni. Vizsgálataink során mindhárom kutatónál volt egy közös pont, először meg kell határozni a problémát/konfliktust. Ezen kívül még munkájukban közös, hogy nem szabad egy „lépcsőfokot” sem kihagyni, mert akkor rontanánk a konfliktus helyzetén és a cél, hogy megoldódjon a kialakult helyzet (Dewey, 1978; Jeske, 1981; Becker, 1981). Ahogy fent is említettük több magyar kutató munkáját is áttekintettük, amelyek segítségével még pontosabb képet tudunk bemutatni (Szekszárdi, 1996; Németh, 2019).

6.9. Edző szemszögéből a szülői típusok

Edzői szemszögéből kétféle lehetőség közül tudunk választani egyik a szülők iránya másik, pedig a gyermekek iránya.

Utánpótlás edzőként mindig tartsa szem előtt a gyermek érdekeit és figyeljen oda rájuk. Főleg a gyermekekre kell egy edzőnek oda figyelni, de a szülők is fontos szerepet játszanak egy csapat életében.

Ne csak a testi fejlesztésre figyeljen oda, hanem a lelki és pszichikai fejlesztés is fontos. Lehetőleg olyan közeget kell kialakítani, ami ezt a fejlődést elősegíti.

Legyen elfogadó minden gyermekkel. Nagyon fontos már az elején felismerni, hogy nem egyformák a gyermekek. Nem egyforma környezetből és személyiséggel rendelkeznek.

A szülőkkel meg kell találni a közös hangot és egy csapatát kell követsélni őket. A következőkben a szülői típusokat fogjuk megvizsgálni:

„Érdektelen szülői” típus

Olyannyira figyelmen kívül hagyják a gyermek bármilyen sport tevékenységét, hogy az már a gyermek számára is frusztráló (Mizsér, 2018).

Az ilyen típusú szülővel az edzőnek, úgy kell viselkednie, hogy meg kell próbálnia felkutatni, hogy mi okozza az ilyen típusú viselkedést. Támogatni kell és hívni az adott sporteseményekre. Természetesen fel kell ismerni, hogy ha tényleges elfoglaltsága (munka, betegség) van a szülőnek. Az edzőnek a szülővel meg kell ismertetni a sport értékeit, és mennyire fontos a gyermek számára, hogy a lelátón lássa a gyermek a szüleit. Így akár a család is közelebb kerülhet egymáshoz. Ezenkívül a gyermeket is kell az edzőnek támogatnia, hogy nem az ő hibája, hogy a szülők nem jönnek el az ő meccsére.

A „kispad mögül kiabáló szülők”

Néhány szülőnél úgy érezhető mintha magas hanggal és végtelen tüdővel rendelkezne. Ők direkt a kispad mögé ülnek, ezzel az ott tartózkodó (edző, csere játékosok) fülének épséget is veszélybe sodorják. Ők azok, akik mindenkinek a hangját el akarják nyomni az edzőét is.

Az ilyen típusú szülővel az edzőnek nem szabad vitába keveredni, mivel így nem oldódik meg a szituáció, sőt csak elmérgesedik a helyzet. Szünetben óvatosan kell jelezni számára, hogy ez nem csak nekik károsító hatású, hanem a gyermeke számára is ez egy stresszhelyzet, ami miatt nem tud úgy teljesíteni. Helyes magatartás, ha valamilyen feladatot adunk nekik, hogy igazán fontosnak érezzék magukat és ne a kiabálással legyenek elfoglalva. Ha a kiabálás ekkor sem szűnik meg az edző komolyabb eszközökhöz is nyúlhat, mivel a csapat teljesítményét is csökkentheti (Mizsér, 2018, Kalamár-Kabaracz, 1999).

6.9.2. Sportoló szükségletei, amit a szülőknek és az edzőknek tudni kell

Az emberi szükségletet sokan vizsgálták már az évszázadok alatt. A kutatók közül jelen esetben három szakembert emelnék ki Eric Fromm (Eric, 1955), Eric Berne (Eric, 1964), Abraham Maslow (Abraham, 1954) munkásságát. Bárki olvassa, ezeket a neveket tudnia fogja kiről is beszélünk. Ennyire alapvető hogy, oda figyeljünk a szükségletekre. Az általános szükségletek mellett tekintsünk át pár alapvető szükségletet. Ami nélkül egy gyermek sem lehet sportoló. Érdeemes a szülőknek és az edzőknek odafigyelni ezekre.

Fizikai szükséglet

A fizikai szükséglet egy sportolónál lényegesebben jelenik meg, mint egy átlagos életet élő embernél. Hiszen míg egy átlag életet élő ember kihagyhat, egy-egy étkezést vagy nem iszik elegendő vizet vagy nem pihen eleget akkor hosszú távon sem lesz akkora teljesítményvesztése, mint egy sportolónál. Például egy fiatal játékos ebéd nélkül érkezik meg egy edzésre neki jóval alacsonyabb lesz a teljesítménye, sőt szédülés és rosszul lét is jelentkezhet nála egy nagyobb terhelésnél.

Általában a szülők nem tulajdonítanak neki nagy jelentőséget. Ilyenkor mit tehetünk, hogy a szülők is megértsék nem szabad chipset és gyors kaját adni a gyerekeknek vagy épp ebéd nélkül edzésre elengedni? Sajnos az a helyzet, hogy nem túl sokat. Természetesen nem adhatjuk fel és folyamatos kommunikációval előbb-utóbb csak elérhetünk valamilyen változást pozitív irányba. Amelyik szülő komolyan veszi, ezt a kérdéskört ő nagyobb eséllyel tud segíteni a gyereket a sportban kitűzött célja elérésében.

Biztonság és támogatottság

A második szinten is nagyon fontos szükséglet áll. Van mit átgondolni és változtatni ezen a szinten is mind a szülő, mind az edző részéről is. Ez a szint pedig a biztonság és támogatottság szintje. A sportolók jobban teljesítenek ha, támogatást és biztonságot éreznek maguk körül. A bizonytalanság érzése növeli, a kétségeket viszont csökkenti az önbizalmat és a teljesítményt is. Erre a szintre is hoztam egy példát. Sok szülő eltiltja a gyereket a sportól, ha elkezd romlani az iskolában a jegyek átlaga. Ezzel nem azt szeretném mondani, hogy nem tartom fontosnak az iskolát, mert annál nincs fontosabb egy gyermek fejlődése során. Csak arra szeretnék rávilágítani, hogy nem szabad a sportot és a tanulást riválissá tenni. A gyerekekben bizonytalanságot keltünk, hogy lehet, nem mehet edzésre.

„Nos, a döntés, az eltökéltség kioltja a kétségeket. Szülőként és persze edzőként is lehetek a probléma része is, akárcsak a megoldásé. Mindig az enyém a választás” (Kalamár-Kabaracz, 2017).

7. Vizsgálati anyag és módszer

Kérdőíveinkben az edző-szülő-gyermek háromszögében kialakuló megoldhatatlan konfliktushelyzetek hatására és körülményeire kérdeztünk rá. Emellett az edzőknél a Thomas-Kilmann által kiadott tesztet használtuk, hogy kiderüljön, milyen személyiséggel rendelkeznek. 3 kérdőívet készítettünk, külön az edzőknek, a szülőknek és a gyermekeknek is. Kérdőívek saját szerkesztésűek és jól elkülöníthető kérdéscsoportokat alakítottunk ki. A kérdőívekben Likert skálás és eldöntendő kérdéseket tettünk fel. A Likert skálás kérdések választását 1-5-ig határoztuk meg, mivel ilyen számrendszert használnak az általános iskolában, így a fiatal játékosok is értelmezni tudják és használni is.

Az edzőknek 11 kérdést tartalmazó rövidített Thomas-Kilmann tesztet adtuk át kitöltésre. Az edzői kérdőív abban tér el, hogy a Thomas-Kilmann által kiadott tesztnél kettő választási lehetőség van („a” és „b” lehetőség). Ezen felül az edzőknél az volt a kritérium, hogy utánpótlásban dolgozzon. A gyerekeknek 12 kérdésből állt a kérdőív. A gyermek kérdőívben beválasztási kritériumok hogy, utánpótlás korú sportoló legyen. A szülőknek 11 kérdésből állt a kérdőív.

A kérdőíveket Google űrlapon tudták kitölteni. 4 különböző internetes csoportban osztottuk meg, ahol ki tudták tölteni az edzők, a szülők és a gyerekek is.

A kérdőívek 12 napot voltak fent az interneten, amit folyamatosan napi szinten frissítettünk a 4 csoportban. A kitöltés az első három napon gyorsan növekedett aztán lassuló tendenciát mutatott. Az utolsó napokon már minimálisra csökkent a kitöltések száma.

8. Eredmények és értékelések

Az adatokat az internetes lapról való letöltés után Excel táblázatkezelőben dolgoztuk fel. Ezután az adatokat átnézve kerültek be az IBM SPSS Statistics 22 verzióba, ahol Khi-négyzet próbát használtunk a tudományos eredmények feldolgozásához.

A minta 3 részből áll (edző, szülő, gyermek). A kitöltők száma a következőként alakult: Edző 30 fő (N=30), Szülő 90 fő (N=90), Gyermek 81 fő (N=81). Összesen 201 fő töltötte ki a kérdőíveinket.

Szignifikanciaszintet $P < 0,05$ határoztuk meg.

Az edzőknél, akik kitöltötték a kérdőíveket, a végzettségi szintek és a sportáguk a legkülönbözőbbek voltak. Kezdvé az amatőr szinttől, egészen a legmagasabb végzettségig.

Az utánpótlás korú gyerekeknél a kérdőíveket a legkülönböző életkorúak töltötték ki a legfiatalabb 7 éves volt, a legidősebb 21 éves volt (a 21 évet azért engedélyeztük, mert a legtöbb bajnoksági szinten az a legidősebb utánpótlás korú csapatban ilyen korú játékosok játszanak).

Az életkorra azért volt szükség, hogy megfeleljen a beválasztási kritériumnak. A gyerekek átlagéletkora 14,8 év.

Nemek megoszlása a kitöltők között: Edző (Férfi=24 fő, Nő=6 fő), Szülő (Férfi=36 fő, Nő=54 fő), Gyermek (Férfi=45 fő, Nő=36 fő).

H1: Azt állítjuk, hogy a szülőkből és a gyermekekből összeségében pozitív benyomásuk van az edzőről.

Első állításunk miszerint, a szülőkből és a gyermekekből is összeségében pozitív benyomást alakítanak ki magukban az edzőről. A gyermekekből, ha pozitív benyomás alakul ki, akkor megbíznak az edzőben, felnéznek rá. Ha a szülők is megbíznak, pozitív benyomás alakul ki bennük, akkor rá merik bízni a gyermeküket az edzőre. Bízva abban, hogy technikailag és emberileg is megfelelően tudják fejleszteni őket. A gyermek kérdőívekben visszakapott válaszok alapján a következők mondhatók el. 80 fő töltötte ki, amiből 62 fő jelölte meg, hogy nagyon pozitív benyomás alakult ki benne jelenlegi edzőjéről és még ide sorolhatjuk azt a 12 főt, aki a pozitív benyomást jelölte meg.

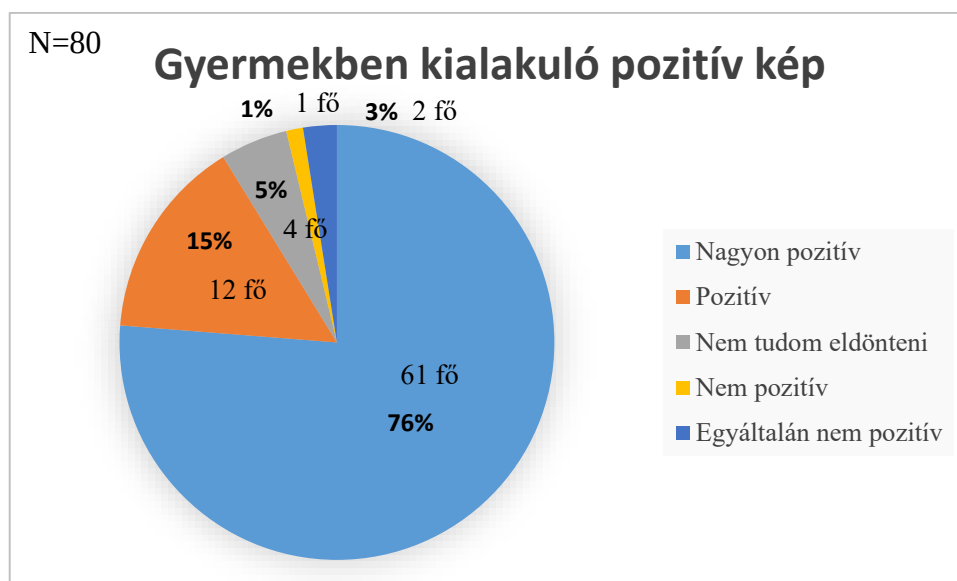
4 fő jelölte meg, hogy semleges benyomása van a jelenlegi edzőjéről. Viszont volt 3 fő, akiben negatív benyomás alakult ki jelenlegi edzőjéről (1. ábra).

A szülői kérdőívekben visszakapott válaszok alapján a következők mondhatók el. 90 fő töltött ki. Amiből 69 fő jelölte meg, hogy benne nagyon pozitív benyomás alakult ki gyermeke jelenlegi edzőjéről. Még ide számolható 13 fő, akiben pozitív benyomás alakult ki az edzőről. Ellenben 6 fő jelölte meg, hogy semleges benyomása van gyermeke jelenlegi edzőjéről. Legvégül 2 fő jelölte meg, hogy negatív benyomás alakult ki benne az edzőről (2. ábra).

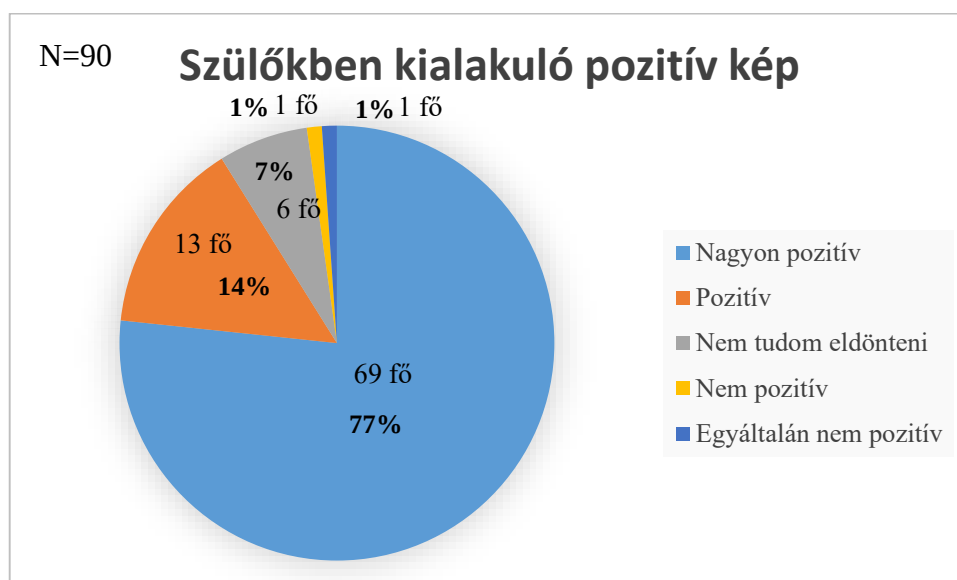
Az átlag a szülői válaszoknál 4,64, míg a gyermek esetében egy kicsivel lett kevesebb, azaz 4,62 (2. táblázat).

Mivel a szignifikancia szint nagyobb volt, mint $P > 0,05$, ezért az állításunk összeségében beigazolódott ($P = 0,876$). Amiből arra lehet következtetni, hogy a gyermekekből és a szülőkből is pozitív benyomás alakult ki az edzőről. A gyermekek felnéznek az edzőikre, amíg a szülők megbíznak bennük és rá merik bízni a gyerekeiket (1. táblázat).

Elmondhatjuk tehát, nagy hatással van arra, hogy ne alakuljon ki olyan megoldhatatlan konfliktushelyzet, ami miatt el kellene hagyni a gyermeknek a jól megszeretett csapatát és egy új csapatba és egy új környezetbe kelljen beilleszkedni, és ha ez nem sikerül, akkor pedig elhagyja a pályát és más tevékenység után néz. Ami valószínűleg a mai modern világban a számítógép és a tv, de ez egy másik téma.



1. Ábra: Gyermekekben kialakuló pozitív kép
Forrás: Saját szerkesztés



2. Ábra: Szülőkben kialakuló pozitív kép
Forrás: Saját szerkesztés

H2: Azt feltételezzük, hogy a szülők és az edzők is úgy érzik megfelelő közöttük a kommunikáció.

Második hipotézisünkben arra kerestük a választ, hogy az edzők megfelelően tudnak-e kommunikálni a szülőkkel. Mivel a kommunikáció az alapja, hogy meg tudjuk érteni egymást. Ha nem megfelelő a kommunikáció a szülő és az edző között, akkor több konfliktus alakulhat ki, mivel nem tudják megbeszélni a problémákat.

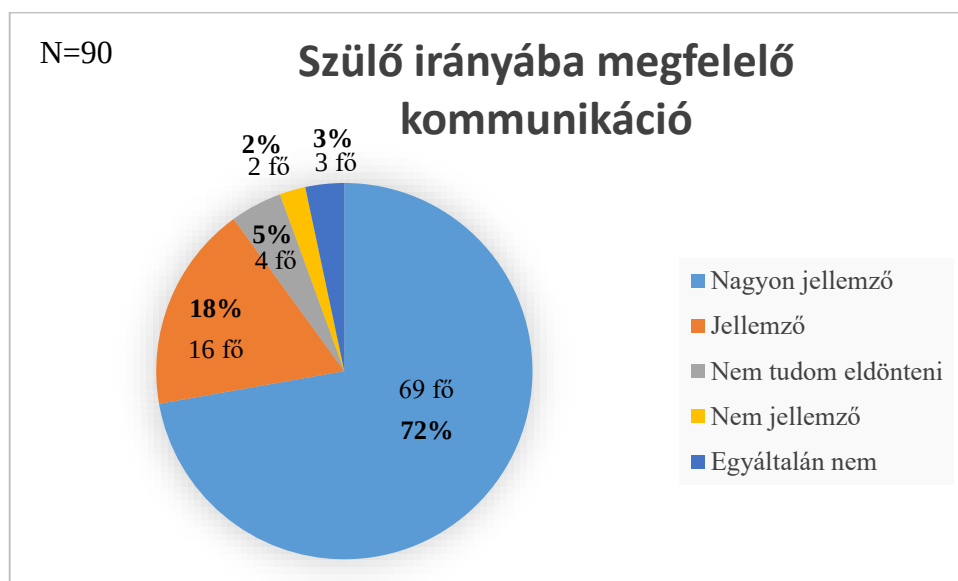
A szülői kérdőívekben visszakapott válaszok alapján a következők mondhatók el. 90 ki töltött ki, amiből 69 fő jelölte meg, hogy nagyon jól kommunikál a gyermeke jelenlegi edzője. Azonban még ide sorolható a további 16 fő, aki az jelölte meg, hogy jól tud az edző vele

kommunikálni. 4 fő jelölte meg, hogy semleges kommunikáció van közte és az edző között. Legvégül 5 fő jelölte meg, hogy nem megfelelő közte és gyermeke jelenlegi edzője között a kommunikáció (3. ábra).

Az átlag a visszakapott kérdőívekben 4,53 (4. táblázat).

A szignifikancia szint nagyobb volt, mint $P > 0,05$, azaz nincs szignifikáns eltérés ($P = 0,706$). Elmondhatjuk, hogy állításunk összességében beigazolódott (3. táblázat).

Amiből arra lehet következtetni, hogy az edzők megfelelően tudnak kommunikálni a szülők irányába, vagyis a szülők úgy érzik, hogy megfelelő a kommunikáció az irányukba. Nagy hatással van a megfelelő kommunikáció és az alacsony konfliktusok száma, hiszen ha meg tudják beszélni a problémákat akkor nem alakulhat ki olyan megoldhatatlan konfliktushelyzet ami miatt a gyermeknek csapatot kellene váltania. A következő hipotézisünkben lesz majd olvasható, hogy a második legtöbb esetben az volt a gyermek csapattváltásának oka az, hogy a szülő és az edző vitatkoztak és a szülő elvitte egy másik csapatba a gyermeket. Viszont, ha meg tudják beszélni, azaz megfelelő a kommunikáció akkor nem alakulhat ki ilyes fajta probléma.



3. Ábra: Szülő irányába megfelelő kommunikáció
Forrás: Saját szerkesztés

H3: Azt állítjuk, hogy a kialakult konfliktusok nagy hatással vannak a gyermekek új csapatba kerülésére.

Harmadik hipotézisünk egyben a legfontosabb állításunk is, mivel a megoldhatatlan konfliktus alakul ki, akkor a gyermeknek el kell hagynia a jól, megszeretett csapatát. Konfliktusok nagy hatással lehetnek/vannak a gyermekekre és szeretnénk rámutatni, hogy miért alakulnak ki konfliktusok a háromszög tagjai között, ami megoldhatatlan helyzetté alakulhat és a

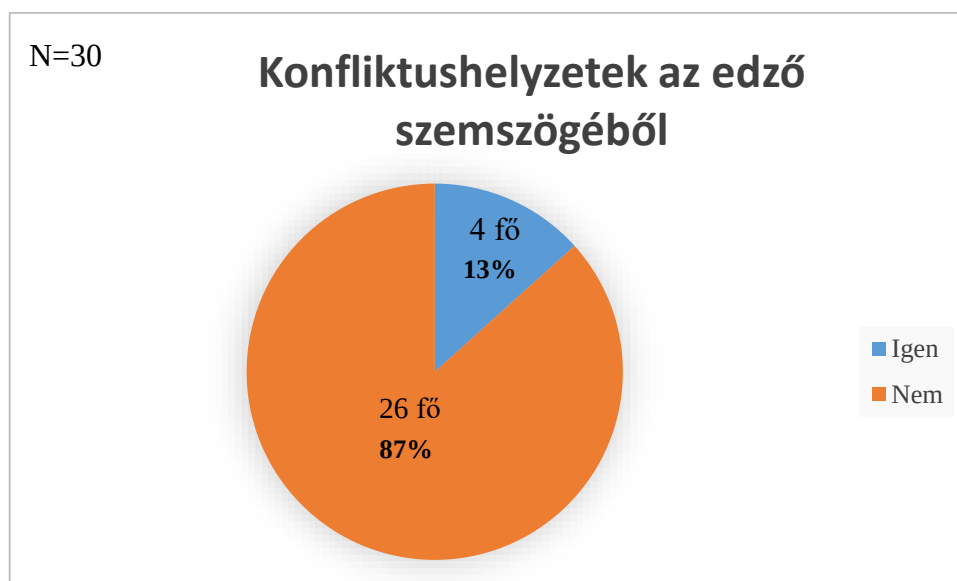
gyermeknek akár a karrierje is megtörhet és elhagyhatja a pályát. Az edzői kérdőívekben visszakapott válaszok alapján a következők mondhatók el. 30 fő töltötte ki, amiből 26 fő jelölte meg, hogy nála nem alakult ki konfliktus a szülővel és a gyermekkel sem. Viszont 4 fő jelölte meg, hogy nála alakult ki konfliktus szülővel vagy a gyermekkel. A visszakapott válaszok alapján fő konfliktusforrás, hogy nem játszott elég időt a gyermek vagy épp lecserélte az edző a gyermeket (4. ábra).

Következő a gyermek kérdőívek válaszok kidolgozása volt. A gyermek kérdőívet 80 fő töltötte ki. Amiből 77 fő jelölte meg, hogy nem alakult ki konfliktushelyzet jelenlegi edzőjével. 3 fő gyermek jelölte meg, hogy nála alakult ki már jelenlegi vagy múltbeli edzőjével konfliktushelyzet. A visszakapott válaszok alapján fő konfliktusforrások két lehetőséget írtak a kérdőívekben. Első lehetőség nem más, mint az edzői kérdőívekben is visszakapott válaszokkal megegyezik, azaz nem töltött elég játékidőt a pályán, a másik pedig, hogy a szülőnek alakult ki konfliktushelyzete (5. ábra).

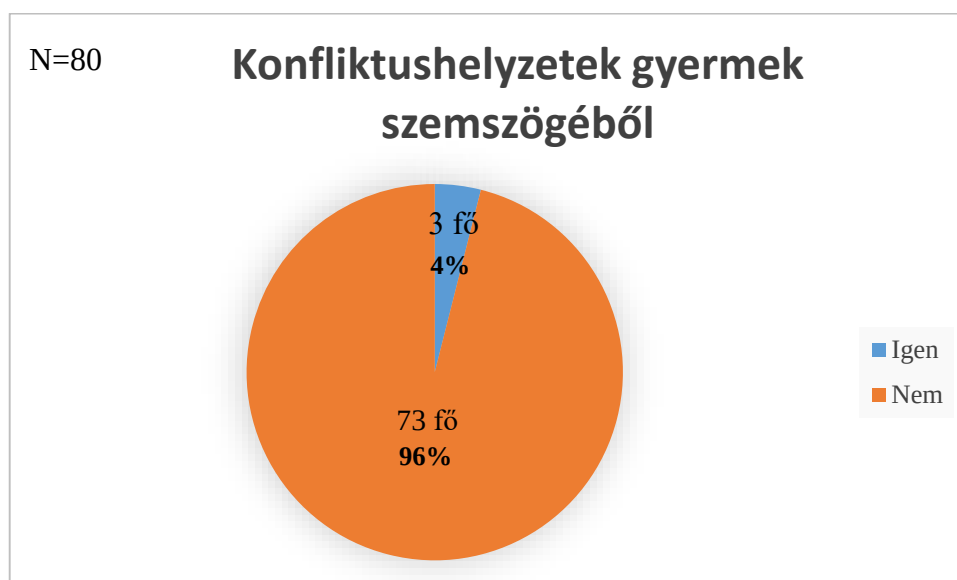
Utolsóként a szülői kérdőívek eredményeit mutatjuk be. A következők mondhatók el róluk. A szülői kérdőíveket 90 fő töltötte ki. Amiből 87 fő jelölte meg, hogy nála nem alakult ki konfliktushelyzet gyermeke edzőjével. 3 fő jelölte meg, hogy nála alakult már ki megoldhatatlan konfliktushelyzet gyermeke jelenlegi vagy múltbeli edzőjével. Itt okként az írták a szülők, hogy kevés időt töltött a pályán, illetve véleményük szerint nem volt kompetens az edző (6. ábra).

Az átlag a következők szerint alakult edző: 1,90, a szülő: 1,97, míg a gyermek 1,91. Jól látszik, hogy a szülők esetében alakult ki a legkevesebb konfliktushelyzet. Míg az edzőknél alakult arányosan a legtöbb ezt az átlag és a diagram is alátámasztja. Véleményünk szerint, azért a szülőknél több lehet a konfliktushelyzet, de mivel ez egy önkéntes és anonim kérdőív, így az adatok alapján ezek az eredmények jöttek ki (6. táblázat).

A szignifikancia szint nagyobb volt, mint $P > 0,05$, ezért nem mutatható ki szignifikáns összefüggés ($P = 0,900$) (5. táblázat). Állításunk összességében nem igazoldott be miszerint a konfliktushelyzetek nagy hatással lettek volna a csapatváltásra. Az edzői kérdőívben négy olyan választ kaptunk vissza, ahol megoldhatatlan konfliktushelyzet alakult ki. A gyermek kérdőívben három olyan válasz érkezett vissza miszerint el kellett hagynia a csapatát. Utolsóként a szülői kérdőívben három megoldhatatlan konfliktushelyzet alakult ki. A következő hipotézisemre hivatkozva elmondhatjuk, hogy a legtöbb konfliktus megoldott, hiszen ott 27 fő jelölte meg, hogy nála valahol alakult ki konfliktushelyzet. Egyre jobb irányba mutat a konfliktuskezelés.



4. Ábra: Konfliktushelyzetek az edző szemszögéből
Forrás: Saját szerkesztés



5. Ábra: Konfliktushelyzetek gyermek szemszögéből
Forrás: Saját szerkesztés

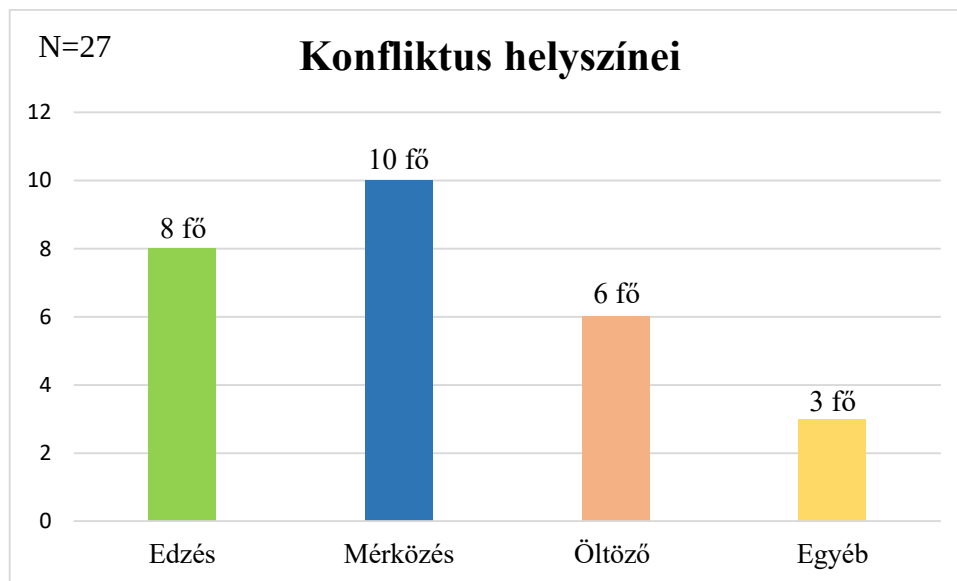


6. Ábra: Konfliktushelyzet szülő szemszögéből
Forrás: Saját szerkesztés

H4: Azt állítjuk, hogy a legtöbb megoldhatatlan konfliktusok az edzések és a mérkőzések közben alakulnak ki.

Összesen N=27 fő jelölte meg, hogy neki alakult ki konfliktusa a felsoroltak közül valamelyik helyszínen (edzésen, mérkőzésen, öltözőben, és egyéb helyszínen) (7. ábra).

Jól látszik, hogy a legtöbb kialakult konfliktus a mérkőzésen alakult ki a háromszög interakciójában. A következő helyszín ahol kialakult a második legtöbb konfliktus az az edzés volt. Ami meglepő volt számunkra, hogy az öltöző sem maradt le a kialakult konfliktusokkal. Hiszen ott kevés időt töltenek együtt a háromszög tagjai (szülő-gyermek, edző-gyermek). Ez után következik az egyéb ott a következő helyeket jelölték meg (folyosó, szülő-gyermek mérkőzésen, fogadó órán). Állításunk az volt, hogy a legtöbb megoldhatatlan konfliktus az edzésen és a mérkőzésen alakult ki. Így a hipotézisünk ebben az esetben beigazolódt. Ez az állításunk azért volt fontos, hogy lássuk, hol van a legnagyobb esély a konfliktus kialakulására. Ezeken a helyszíneken tudunk olyan szabályokat hozni, ami miatt kisebb az esély a probléma kialakulására. Ha nem tudunk szabályt hozni az adott helyszínen, akkor is oda tudunk figyelni arra, hogy megfelelően kommunikáljunk és figyeljünk, hogy megoldhatatlan konfliktus alakuljon ki.



7. Ábra: Konfliktus helyszínei
Forrás: Saját szerkesztés

H5: Azt feltételezzük, hogy az edzők többségében „versengő” személyiségűek.

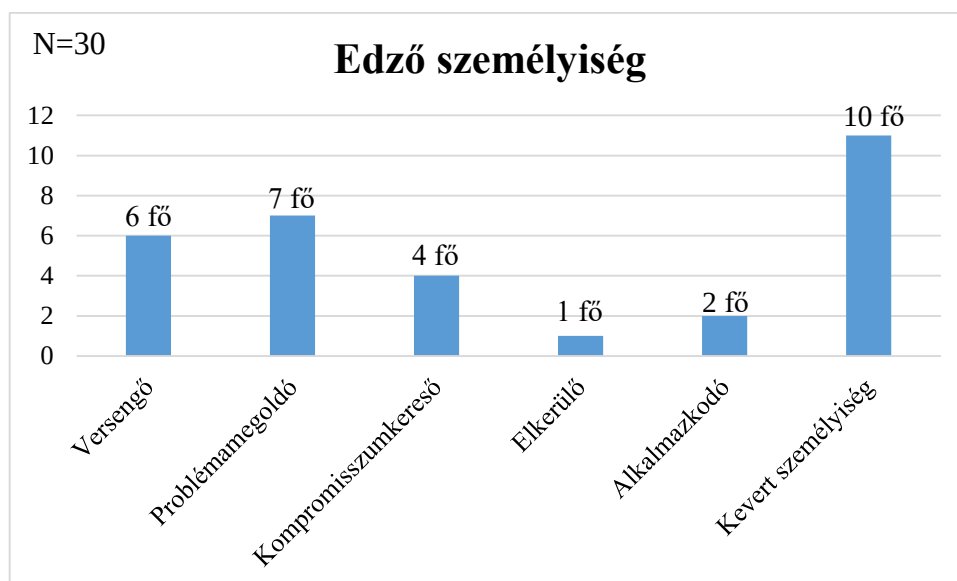
Ötödik és egyben utolsó állításunk, hogy az edzők „versengő” személyiségűek. Ebben a részben arra kerestük a választ, hogy az edzők milyen személyiséggel rendelkeznek. Ezt egy Thomas-Kilmann tesztet (részlet) vizsgáltuk meg és ennek a leírás fog következni.

A „versengő” személyiségű emberek nem hallgatnak, másra csak a saját igazát tartja szem előtt. Nem figyel, oda más gondolataira az csak rossz lehet véleménye szerint.

A kutatók a tesztben 5 személyiséget határoztak meg. Mi további eggyel bővítettük ki még hozzá a kevert személyiséggel. Akkor választottuk be abba a lehetőségbe az edzőket, amikor több személyiségjegy is azonos pontszámot ért el az értékelés során.

A visszakapott kérdőívekből, amit edzők töltöttek ki 30 fő. A válaszok többségében „kevert” személyiséggel rendelkeznek, azaz a visszakapott válaszok száma több személyiségre is megegyezett. Konkrét személyiségként a „problémamegoldó” személyiséget adta ki a teszt. (8. ábra).

Állításunkat tekintve nem igazoldott be, mivel nem a „versengő” személyiséggel rendelkező edzők vannak többségében. A „problémamegoldó” személyiséggel rendelkező edzők próbálják megtalálni a közös hangot és egy közös gondolatot kialakítani és az alapján elérni az együtt meghatározott célt. A diagramon is látszik, hogy nem maradt el sokkal a „versengő” személyiséggel rendelkező edzők sem. Fontos egy utánpótlásedző személyiségében, hogy kevert személyiséggel rendelkezzen. Egy utánpótlás korú gyerekekkel foglalkozó edzőnek határozottnak kell lenni, mert ő a vezető, viszont megértőnek és elfogadónak is kell lenni, akit bármikor meg tudnak keresni a gyerekek és tudnak beszélgetni a problémájukról.



8. Ábra: Edző személyisége
Forrás: Saját szerkesztés

9. Összegzés

Kutatásunk elején főleg a különböző kulcsfontosságú fogalmakat jártuk körbe és fogalmaztuk meg saját szavainkkal. Ezek után következett a kérdőívekben visszakapott válaszok feldolgozása. Amit Google űrlapon tudtak az edzők, a szülők és végezetül a gyermekek kitölteni. Innen töltöttük le és Excel táblázatkezelőben jelentek meg az adatok. Ezután tudtuk diagramokat kidolgozni. Az Excel táblázatkezelőből másoltuk át SPSS rendszerbe, ahol tudományos eredményeinket dolgozhattuk ki. A következő eredményeket kaptuk hipotéziseinkre. Az öt hipotézisből három beigazolódott és kettő nem igazolódott be.

Első hipotézisünknel elmondhatjuk, hogy állításunk összeségében beigazolódott mivel a szülők és a gyermekekben is összeségében pozitív képet alakítottak ki magukban az edzőről. Azaz a szülők megbíznak az edzőkben és hisznek abban, hogy megfelelően nevelik a gyermeküket. A gyermekek felnéznek az edzőre és jó kapcsolatot ápolnak.

Második hipotézisünknel elmondhatjuk, hogy állításunk összeségében beigazolódott mivel a szülők irányába megfelelően tudnak kommunikálni az edzők. A megfelelő kommunikációval el lehet kerülni a megoldhatatlan konfliktushelyzeteket a szülő és az edző között, így nem alakulhat ki nagy probléma. Azaz minden gyermek a jól megszeretett, csapatában tudná tovább folytatni pályafutását.

Harmadik és egyben a legfontosabb hipotézisünknel elmondhatjuk, hogy nem igazolódott be állításunk miszerint nincs nagy hatással egy-egy konfliktushelyzet arra, hogy el kelljen hagyni

a gyermeknek a csapatát. Azaz a legtöbb konfliktushelyzet szerencsésen megoldódik a háromszög tagjai között.

Negyedik hipotézisünknel elmondhatjuk, hogy állításunk összességében beigazolódott mivel a legtöbb konfliktushelyzet edzésen és mérkőzésen alakul ki. A következő hely ahol több konfliktus is kialakult az az öltöző. Ez azért is meglepő, hiszen ott minimális időt töltenek el a háromszög tagjai. Viszont jó látni, hogy hol alakulhat ki nézeteltérés. Mivel így tudjuk, hogy hol lehet gond a kapcsolatokban. Tudunk olyan szabályokat hozni, amivel meg tudjuk akadályozni a konfliktushelyzetet. Ha mégse tudnánk szabályokat hozni az adott helyen, akkor is figyelhetünk a megfelelő kommunikációra és higgadtságra, ami ahhoz kell, hogy ne legyen nagyobb probléma a háromszögben.

Ötödik hipotézisünk nem igazolódott be, mivel az edzők többségében „problémamegoldó” és „kevert” személyiséggel rendelkeznek és nem „versengő” személyiséggel. Szerencsére „kevert” személyiségekkel rendelkezik a legtöbb utánpótlásedző. Azaz előtérben van azért a „versengő” személyiség, de a „problémamegoldó” személyiségjegyek ellensúlyozzák ezt. Így határozottan tudnak a célra koncentrálni de, mégis kedvesek és humorosak is a gyerekekkel. Az első hipotézisem is alátámasztja ezt. Felnéznek a gyermekek az edzőjükre.

Végezetül elmondhatjuk, hogy nincs hatással az edző személyisége a csapatváltásokra. A legtöbb esetben pont, hogy pozitívan hat a gyerekekre az edző személyisége. Megbíznak az edzőben és felnéznek rá.

10. Irodalomjegyzék:

Abraham Maslow (1954): Motivation and personality. New York Harper & Row.

Balázs László (2012): Az érzelmi intelligencia és a konfliktuskezelési mintázatok kapcsolódási lehetőségei. In: Balázs Géza – Kovács László – Szőke Viktória (szerk.) Hálózat kutatás. Interdiszciplináris megközelítések. Inter Nonprofit Kft., Magyar Szemiotikai Társaság, Bolyai Műhely, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 79–88.

Becker, G. E. (1988): Lehrerlösungen Konflikte. Bletz Verlag. Weinheim und Basel.

Dewey J. (1978): A nevelés jellege és folyamata. Tankönyvkiadó, Budapest.

Eric Berne (1964): Games people play. Random House Publishing Group.

Eric Formann (1955): The Sane Society. Random House Publishing Group.

Jeske. W. (1981): Konfliktfeld Schule. Pedagogischer Verlag. Düsseldorf.

Gombocz János (2004): A testnevelő tanár és az edző pedagógiai szerepe. In: Bíró Edit (szerk.): Sportpedagógia. Kézikönyv a testnevelés és a sport pedagógiai kérdéseinek tanulmányozásához. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs. 142-172.

Gordon Th. (1989): T. E. T. A tanári hatékonyság fejlesztése. Gondolat Kiadó, Budapest.

Mizsér Attila (2018): Sportháromság. Mediabook kiadó, Budapest. 62-63 old.

Németh Zsolt (2005): Labdarúgó edzők konfliktuskezelő kultúrájának vizsgálata. Magyar Sporttudományi Szemle, 6. évf. 23. sz. 40.

Németh Zsolt (2006a): Konfliktus megoldási javaslatok labdarúgók csapatalakítási folyamatában. „A sport és tudomány napja” konferenciakötet. PTE TTK TSTI, Pécs, 43-55.

Németh Zsolt (2006b): A csapatalakítás közben adódó konfliktushelyzetek pedagógiai, pszichológiai háttere az utánpótláskorú labdarúgó csapatoknál. 36. Mozgásbiológiai konferencia konferenciakötet. MTE, Budapest, 19.

Németh Zsolt (2010): Considering the Methodology of Research on Conflict Management Strategies in Physical Education and Sport Sciences. 3rd International Conference for Theory and Practice in Education. Intercultural Communication, Multicultural Education. Book of Abstracts, 93.

Németh Zsolt (2011): Az utánpótlásban dolgozó labdarúgó edzők konfliktuskezelő kultúrájának mintázata. PhD disszertáció, PTE „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola, Pécs. 24-38.

Németh Zsolt (2015): A konfliktuspedagógia elméleti és gyakorlati háttere a testnevelő tanárok munkájában. PTE TTK Sporttudományi és Testnevelési Intézet, Pécs.

Németh Zsolt (2016): A konfliktuskezelő stratégiák kutatásának módszertani megfontolásai a testnevelés és a sport környezetében. In: Mánhoffer Nikolett – Szekeres Nikolett – Szücs-Rusznak Karolina (szerk.): Horizontok és dialógusok II. konferencianapok. Absztraktkötet, 65-66.

Németh Zsolt (2017): Labdarúgó edzők konfliktuskezelő stratégiáinak fókuszcsoportos vizsgálata. Magyar Sporttudományi Szemle, 18. évf. 70. sz. 65.

Németh Zsolt (2019): A csapatépítés konfliktusmegelőző tevékenységei a sport környezetében. Magyar Sporttudományi Szemle, 20. évf. 79. sz. 70.

Németh, Zsolt-Schmidt, Mátyás (2021): Az edző-gyermek-szülő kapcsolat interakcióiban megjelenő konfliktusok hatása a sportolói pályafutásra. MAGYAR SPORTTUDOMÁNYI SZEMLE. 88.

Schmidt Mátyás-Németh, Zsolt (2021): Edző-szülő-gyermek háromszögének kapcsolataiban kialakuló konfliktushelyzetek hatása a sportoló karrierjére.

In: Prisztóka, Gyöngyvér; Kertai, Bendegúz (szerk.) XIX. Szentágothai János Mutidiszciplináris Konferencia és Hallgatói Verseny: Absztrakt kötet = XIX. János Szentágothai Multidisciplinary Conference and Student Competition: Book of Abstracts Pécs, Magyarország : Szentágothai János Szakkollégium. 187.

Szekszárdi Júlia (1994): Konfliktusok. Iskolapolgár Alapítvány, Budapest.

Szekszárdi Júlia (1995): Utak és módok. Pedagógiai kézikönyv a konfliktuskezelésről. Iskolafejlesztési Alapítvány-Magyar ENCORE.