

*Mr Stevan M. Savić,
Prof. dr Momčilo S. Savić
Univerzitet u Novom Sadu,
Fakultet fizičke kulture*

MESTO I ULOGA TRENERA U TIMSKOM RADU

1. UVOD

Brojne definicije sporta, pokušavaju, manje ili više uspešno, da obuhvate, sve aspekte sportske aktivnosti: zdravstveno-higijenske, sociološke, psihološke, vaspitne. Čak se i najobuhvatnijim definicijama mogu staviti zamerke na nepotpunu određenost ili nepotpuno zahvatanje neke od brojnih komponenata koje sport kao specifičan društveni fenomen uključuje.

Budući da sport, samo po sebi, predstavlja usko stručni faktori sa biološko-konstucionalnim, fiziološkim, medicinskim, psihosocijalnim i pedagoškim aspektima i da je uspešnost sportista i timova rezultanta usklađenosti svih ovih potencijala to se potreba za **timskim radom** nameće kao imperativ svakoj sredini koja ima aspiracija da dostigne kontinuiranu liniju sportskih uspeha.

Timski rad se ne sme shvatiti kao jednostrana saradnja stručnjaka različitih profila (**trenera, fiziologa, biomehaničara, dijetičara, lekara, psihologa, sociologa...**) nego kao specifičan, kvalitativno viši stepen saradnje u kome ne dolazi do proste sumacije znanja i sposobnosti stručnjaka različitih profila nego se zahvaljujući optimalnom metodološkom pristupu postižu viši, sigurniji i trajniji rezultati. Uprošćeno, može se reći da postoji analogija između tima sportista i stručnjaka koji su se opredelili za **timski rad**. Kao što skup najkvalitetnijih sportista još uvek nije dovoljan da bi postao najkvalitetniji tim – ekipa tako i skup **najkompetentnijih stručnjaka** može postati **tim** samo onda ako je organizaciono i stručno-metodološki optimalno selekcioniran i usklađen.

1.1 Preduslovi timskog rada

Kvalitetan timski rad je nezamisliv ako **trener** nije spreman na neprekidno učenje i usavršavanje ne samo u oblasti osnovne delatnosti nego i u svim područjima koja su vezana ili se graniče sa njegovom ulogom u timu i klubu. Ovo je neophodno iz jednostavnog razloga što je **trener “po malo” i lekar, i psiholog i pedagog** a pre svega kreator, ideolog i prvi organizator stručnog

rada u timu ili klubu. Timski rad predstavlja organizovan sistem konfrontacije stručnjaka različitih profila kako bi se obezbedio sveobuhvatan pristup brojnim programskim i radnim zadacima (selekcija, metodika treninga, predviđanje rezultata - dijagnostika, programiranje, praćenje i korekcija nepovoljnih tokova...).

Dokazana su pozitivna iskustva trenera koji su imali više i šire nivoe stručnog obrazovanja. Ako, čak sasvim površno, pogledamo programe školovanja i usavršavanja terena u Rusiji, SAD, SR Nemačkoj... videćemo da oni uključuju pored visoko stručnih znanja i medicinu i psihologiju i sociologiju, u novije vreme čak i kibernetiku.

Nivo trenerove informisanosti mora biti takav da on u saradnji sa članovima stručnog tima ima naglašeno **aktivan** stav, stav ravnopravnog sagovornika koji će tražiti određenu saradnju za određen problem. On se, dakle, neće obraćati npr. psihologu tražeći pomoć “jer mu je tim – ekipa psihološki labilan” nego će psihologu ponuditi razrađen problem onako kako ga on sagledava. Trener neće tražiti od fiziologa da mu pomogne da “popravi fizičke ili kondicione sposobnosti tog i tog sportiste” nego će imati definisan stav u pogledu određenog nedostatka koji je kod sportiste uočio. Kroz zajedničku analizu i razmenu stavova i iskustava dolazi se do određenih informacija koje trener prima **aktivno i kritički**. Trener, naime, mora težiti tome da uvek sačuva svoju individualnost, da prihvati ili ne prihvati neki stav ili rešenje u isključivoj zavisnosti od toga da li se ponuđen model ili rešenje uklapa u njegov koncept. Drugim rečima trener mora uvek ostati on-lično. Pasivno prihvatanje bez kritičke procene analize i bezrezervnog usvajanja trenera najčešće se neće pokazati kao uspešno, čak ni onda ako je rešenje, samo po sebi, teorijski opravdano.

Trener može računati na visok stepen uspešnosti jedino onda ako je uz kvalitet i širinu svojih stručnih i radnih kapaciteta obezbedio sebi ulogu kreatora, ideologa i inicijatora svih organizacionih formi rada sa takmičarima. On će uvažavati saradnike i neće prekoračivati svoje kompetencije npr. u medicini, dijetetici, fiziologiji ili psihologiji, imaće na umu prednosti svojih saradnika u okvirima njihovih struka ali će, istovremeno, težiti usaglašavanjima a ne formalnim kompromisima ako se u toku rada pojave različita shvatanja. U timskom radu, na ime, ne bi trebalo da postoji razgraničavanje poslova po tipu: “ovo je moj a ovo je tvoj posao”. Posao je uvek zajednički a rešenja proizilaze iz međusobnog dopunjavanja. Treneru, ipak, ostaje konačna reč iz jednostavnog razloga što je on, po prirodi stvari, najodgovorniji za izvršenje zajedničkih zadataka. Mnogi najuspešniji američki treneri insistiraju na uslovu: “Trener mora biti gazda kada je reč o stručnom radu”. Treneri u istočnoevropskim

zemljama obezbeđuju ulogu “glavnokomandujućeg” kroz drugojačije forme i sadržaje organizacije ali je i kod jednih i kod drugih težište na trenerovim pravima i trenerovoj odgovornosti.

Stručnjaci članovi tima mogu dovoljno uspešno obezbediti timsko delovanje jedino u slučaju ako svoje obaveze u timskom radu shvata profesionalno. Ovo podjednako važi i za one stručnjake koji su amaterski angažovani kao i za one koji dobijaju materijalnu kompenzaciju. Drugačije rečeno-realno je više očeivati i od stručnjaka niže reputacije ako je njegov odnos prema radu profesionalan nego od stručnjaka izuzetnih kvaliteta ako je njegovo angažovanje nesistematično, bez kontinuiteta i dovoljnog radnog investianja.

Članovi stručnog tima, takođe, polažu pravo na ravnopravnu saradnju, od njih se očekuje da se zalažu za svoje stavove i shvatanja ali se, isto tako očekuje, da se podnošenju zajedničkog-timskog stava potpuno prilagode izabranom rešenju. Oni se tada “pretvaraju” u izvršioce zajedničkog zadatka bez obzira da li je preostala ova ili ona nijansa ličnog neslaganja. Ispoljavanje ličnih stavova suprotnih donetoj odluci dezintegrisali bi osnovni kvalitet timskog rada-potpunu sinhronizaciju radnog procesa. Razumljivo je da nijedan stručnjak neće prihvatiti učešće u nekoj formi rada koja odstupa od proverenih stručnih, moralnih ili socijalnih normi. Radi se samo o spremnosti člana tima da se maksimalno adaptira, na rešenje koje ima svoje puno opravdanje iako se ono ne slaže sa njegovim ličnim stavom. Naprimer: psiholog se protivi karantinskom režimu pred značajnu utakmicu (meč). Zaključak tima i konačnaodluka trenera je da se ipak opredeli za karantin. Od psihologa se, tada, očekuje da sve svoje sposobnosti uloži uobezbeđenju maksimalno povoljne psihološke klime u ovakvim uslovima priprema a nikako da (makar implicitno) izražava svoj stav neslaganja sa donetom odlukom.

- Organizacija timskog rada mora biti metodološki postavljena tako da se saradnja obavlja na najekonomičniji mogući način. Loše organizovane forme rada mogu odneti ogromno vreme i ogromnu energiju tako da se trener “iscrpjuje” ovim oblikom angažovanja te mu preostaje manje vremena i energije za ulaganje u rad sa sportistima. U tom slučaju bi i korisni sadržaji i rezultati timskog rada bili hendikepirani zbog smanjenog ulaganja trenerovih (ipak ograničenih) sposobnosti u rad sa ekipom. “Proceduralna” pitanja vezana za timski rad, prema tome, moraju biti trenerima sa posebnom pažnjom kako bi se do optimalnih rešenja došlo na najbrži i najekonomičniji način.

Naglašavanju trenerove uloge može se, prebaciti da izražava jedan izrazito lični stav. Pa i ako je tako, čini mi se nužnim ukazivanjem na neke značajne specifičnosti profesije trenera:

- Teoretski i formalno trener nije samo stručni učitelj nego mu društvo daje mnogo širu ulogu: on je i **vaspitač** mladih ljudi od kojih se očekuje da sportom podignu (a nikako umanje) svoje potencijale u budućem zanimanju.

- Trener je javni radnik sa značajnim uticajima na prilično širok krug populacije te zbog toga trener svojim radom, ponašanjem, rezultatima u velikoj meri utiče na formiranje javnog mnjenja kod ljudi zainteresovanih za sport.

- Društvo se zalaže za priznavanje i podizanje socijalne vrednosti sporta kao značajnog činioca opšte kulture.

- Trener, prema tome, nosi popriličan teret društvene odgovornosti.

Naš sadašnji trenutak obeležen je određenim neskladom između onoga što se od trenera formalno očekuje i onoga što nam prezentira svakodnevna praksa.

- Treneri nemaju rešena bazična pitanja egzistencijalne sigurnosti. U najdrastičnijim slučajevima bivaju smenjivani, a da o tome oni sami poslednji saznaju.

- Trenerov rad vrlo često podleže samo parcijalnim i nestudioznim “analizama” i procenama i “sudbini” trenera može odrediti isključivo aktuelni takmičarski rezultat;

- O trenerovoj profesionalnoj (pa čak i egzistencijalnoj) perspektivi odlučuju sportski radnici-amateri koji bez obzira na svoje stručne sposobnosti ne mogu, po prirodi stvari, investirati dovoljno vremena, sistematičnosti i analitičke procene kompleksnog problema kakav je vrednovanje rada jednog trenera profesionalca.

- Nekad se potpuno nekritično uspešnost tima vezuje za ime ili reputaciju trenera, drugi put se treneru odriče bilo kakva zasluga za takmičara ili šire sportske uspehe koje je njegov tim – ekipa postigao.

- Sportski funkcioneri često prenose sopstvene (često i sasvim nerealne ambicije) na trenera i tim i na taj način stvaraju situaciju izuzetne napetosti, opterećuju trenera i ekipu, imperativnim traženjem rezultata “na brzu ruku”. Indirektno se, na ovaj način, osujećuje mogućnost da se trener odluči za dugoročnije programe, za postepenije ili sigurnije i trajnije puteve uspeha jer je opterećen situacijom sopstvene zavisnosti:

- Timski rad još nije stekao “pravo građanstva” čak ni u velikim klubovima. Oslanjanje na prirodne tokove selekcije, bogatstvo talentima i iskustvima da su se “uspesi postizali i bez uključivanja drugih stručnjaka” je prilično uobičajen manir u većini sportova.

Osnovni problem je ipak u samim trenerima. I sportska i društvena afirmacija njihove profesije mora poteći od nas samih. Školovanje i usavršavanje trenera mora biti usklađeno sa savremenim tokovima u sportu i stručnim i

stručno-naučnim disciplinama koje su nužni pratioci savremenog sporta. Treneri moraju da ulože još mnogo napora za sveobuhvatniji pristup sopstvenoj ulozi, obogaćenje i proširivanje sopstvenog znanja i sposobnosti, pokazati mnogo više spremnosti i inicijative za udruživanjem u organizacije koje neće same formalno egzistirati nego i omogućavati rešavanje brojnih problema – od stručnih pa do legalnih aspekata profesije trenera.

2. LITERATURA:

1. Volkov, N. (1975) "Prošao je vek trenera-intuitivaca", Sportska praksa, br. 9-10.
2. Maršičević, D. (1975): "Za modernu tehnologiju vrhunskog sporta", Sportska. praksa br. 5-6.
3. Paranosić, V. – Lj. Lazarević (1975): "Psihosocijalne dimenzije uloge trenera". Trenerska tribina, Beograd.
4. Paranosić, V. (1975): "Neki aspekti autoriteta u sportskoj grupi", Zdravstvena kultura, fizička kultura i mentalno zdravlje", Zlatibor.
5. Zarić, V. (1975): "Timski rad zahteva školovanje trenera". Sportska praksa, br. 7-8.
6. Savić, M., Savić, S.(2000): BOKS – udžbenik za obrazovanje trenera. Viša škola Beograd – Novi Sad.
7. Savić, M., Savić, S. (2004): Borilački sportovi III izdanje (Boks, Rvanje Džudo, Karate i samoodbrana). FFK, Novi Sad.



Prof. dr Pavle Opavski sa Stojanom Ivezićem, bivšim učenicom