

THE SPORT PERFORMANCE SUMMIT

9 -10 November 2021
Twickenham Stadium, London

In partnership with:

KEISER

Abu Dhabi
Sports Council
مجلس أبوظبي الرياضي

ASPETAR
أسبصار



Sport Performance Summit

9. – 10. listopadu 2021, Twickenham stadion, Londýn

Toto je v kostce obsah druhého dne Leaders Sport Performance Summit 2021, který se konal 9. a 10. listopadu 2021 v Londýně v útrobách anglického ragbyového svatostánku Twickenham Stadium na jihozápadě Londýna. Opět pestrý program co do témat i forem, včetně zapojení účastníků do workshopů završil druhý a zároveň poslední den našeho setkání do poslední minuty. Některé poznámky si jsou podobné, někdy až totožné, což dokládá jejich důležitost. Není od věci si poznámky z obou dnů přečíst jako celek. Zde jsou postřehy z druhého dne.

Panel 1

Továrny na talenty: Jak umělecké směry hudba a balet rozvíjí a pěstují talent světové třídy

Christopher Powney, Umělecký ředitel, The Royal Ballet School, Edd Vahid, Ass.Academy Dir., Southampton FC,

Dr. Terry Clark, spolupracovník pro výzkum v oblasti high performance, The Royal College of Music

V prvním panelu druhého dne jsme získali pohled na sport zvenčí, ze stále fascinujícího prostředí rozvoje talentů. Odkládáme sportovní brýle, abychom prozkoumali, jak dvě umělecké organizace proslulé výchovou talentů světové třídy rozvíjejí své myšlení a přístup, aby udržely zásobárnu talentů na elitní úrovni. Jedním z klíčových parametrů je důsledné zaměření na holistický rozvoj špičkových talentů. V tomto setkání jsme si odložili naše

sportovní brýle a prozkoumali umění rozvoje talentů z mimořádného prostředí dvou předních světových uměleckých institucí.

Body k zamyšlení:

- 1. Lockdown.** Úzkost je problém, který pramenil z lockdownu. Mladí studenti v RBS ztratili sebevědomí a obávají se, že zaostali ve svém rozvoji. Trápí je samota. Musíme se zaměřit na to, aby nabyli svoje sebevědomí zpět. Pokud bychom se měli bavit o něčem pozitivním co lockdown přinesl, tak je to, že u studentů zvýšil jejich odolnost. Dalším kladným efektem byla akcelerace pozitivního používání technologií.
- 2. Trénink.** Jen 5% dětí mohlo normálně trénovat. Zbývajících 95% jich trénovalo on-line („dětí garáže“). Jeden na jednoho se svým profesorem bylo možné spolupracovat pouze 1x týdně, 60-90 minut. Studenti vlastně nebyli vedeni k tomu, jak správně trénovat. Musíme tedy do učebních osnov začlenit proces tréninku, tak aby se naučili trénovat „chytře“ a efektivně. V rámci RCM používáme simulaci pomáhající studentům procvičovat vystoupení/výkon/performance. Vytváříme „živé“ prostředí k nácviku bez tlaku, včetně možnosti chybovat, pokud je třeba. Očividně bez následků, podporujeme to.
- 3. Disciplína.** Ačkoliv studenti neprojdou celou školou nebo danou oblastí, považujeme za úspěch jejich přípravu správným způsobem a rozvíjíme je jako dobré lidské bytosti. Úspěch není jen stát se profesionálním umělcem, ale i to, aby byli připraveni na aktivní život, byli sebevědomí, byli aktivní, disciplinovaní a byli komplexní osobnosti připravenou na jakýkoli druh činnosti či práce.
- 4. Výkon.** Tanečnická má mnoho prvků, fyzicky i kreativně. Ženou svoje tělo i mysl do extrémů. Trénujeme a vedeme tyto studenty tak, aby dospěli. Právě tyto roky rozvoje jsou důležité.
- 5. Zdraví.** RBS se skutečně soustředila a investovala do podpory fyzického a duševního zdraví. Poté, co do této oblasti investovali, podařilo se v prvním roce předejít 50% zranění. Obrovský podíl na tom mají fyzioterapeuti i psychologové. Rovněž mnohem více pronikli do sportovní vědy. Tanečníci jsou umělci, ale zároveň také absolutně špičkoví sportovci.
- 6. Nábor.** Zde je pro nás důležité sledovat uchazečův „drive“ (zápal, tzv. „tah na branku“). Naši studenti RCB jsou svému oboru neuvěřitelně oddaní, tvrdě pracují a jsou absolutní perfekcionisté. Snažíme se je vést k tomu, aby se stali zdravými perfekcionisty, spíše než nezdravě posedlí. Povzbuzujeme je rovněž, aby hledali podněty a podporu.
- 7. Očekáváníí.** Musíme zmírnit očekávání a tlak, které jsou na mladé studenty kladeny, jak jimi samotnými, tak i vnějšími vlivy jako jsou rodiče. Studenti se chtějí stát profesionály. To není jediný cíl školy. Realitou je, že ne každý se může stát profesionálem na té nejvyšší úrovni. Nejtěžším a zároveň jedním z nejdůležitějších úkolů je, sdělit studentům, že i přes 100% přístup není úspěch zaručen. Toto se snažíme komunikovat směrem k rodičům, aby si toho byli vědomi. Zmírňuje to tlak od rodičů na děti. Odpovědností školy je dát dětem, které to nedotáhnou na profi úroveň jiné alternativy, kam se mohou vydat.
- 8. Transparentnost.** Snažíme se rodiče vzdělávat v otázce studijních programů a začlenit je do studijní dráhy. Rovněž je nabádáme, aby podporovali děti správným způsobem, vytvořili jim prostředí, ve kterém se dítě cítí dobře a upřímně může vyjádřit, jestli je šťastné nebo nešťastné.
- 9. Přechod.** Ať už jde o hudbu, tanec nebo sport, jednou z největších výzev v rozvoji talentu je pomoci těmto mladým lidem udělat skok na špičkovou úroveň. Při přechodu k nám ztratí svého učitele, připravujeme je na to, aby se naučili postarat se sami o sebe, aby si na vysoké úrovni udržovali své dovednosti, kondici a pěstovali rutinní záležitosti. Zároveň také respektujeme standardní vzdělání. Psychologie výkonu je v organizaci ukotvena, avšak ujišťujeme se, že studenti jsou si této podpory vědomi od útlého věku, nikoliv až ve fázi, kdy se chystají tento krok učinit. Konfrontujeme je s jinými hudebními organizacemi, aby měli širší rozhled a chápali, jak to ve světě chodí. Na profesionální kariéru studenty cíleně připravujeme ve 3. ročníku školy. Přitom hodně komunikujeme i s rodiči.
- 10. Kultura.** Respektujeme naše dědictví a historii. Je pro nás důležité dívat se mimo naši organizaci, nikoliv nečinně přihlížet. Vzít si to nejlepší z vnějšího světa, abychom zlepšili náš tréninkový program, tj. i naše studenty.
- 11. Učení se, jak učit.** Položte si otázku, zda se váš program (klub, tým) zaměřuje na to, jak rozvíjet u vašich svěřenců porozumění tomu, jak se oni učí?

12. Adaptace. Schopnost rychle se adaptovat a rozvíjet představuje určitý rys úspěšného přechodu. Vytvoření cesty bohaté na zkušenosti a cílené uvažování o jejich dopadu je zásadní.

13. Individualizace. Cesty rozvoje talentů se více a více individualizují, aby odpovídaly měnícím se potřebám moderního učení. Stejně tak se vyvíjí zkušenosti a očekávání mladých lidí. Mají například velmi silný smysl pro svoji identitu, individualitu a postavení ve světě.

14. Trenér budoucnosti. Bude muset rozšířit své pracovní znalosti a vědomosti o širší škálu oborů. Nebude pouze stačit, jak naučit tu či onu dovednost, ale také jak ji při každém vystoupení aplikovat na vysoké úrovni provedení. Znáť názor a pocity vašich svěřenců a také jak se vaše myšlenky a metody v rámci rozvoje učení projevují u mladého člověka „stojícího“ před vámi?

15. Holistický přístup. V rozvoji talentu v hudebním umění se stále více rozšiřuje přístup s ohledem na široký fyzický záběr a psychologické aplikace. K porozumění skutečného významu výkonu je zapotřebí holistický přístup, zaměřit se na tělo, hlavu a srdce. Znáť také z jakého sociálního prostředí talent přichází a jaká je jeho motivace.

Doporučená literatura:

Doug Lemov: The Coach's Guide to Teaching

Range, David Epstein (vyšlo ve slovenštině v r. 2020 v nakladatelství Premedia pod názvem: Všestrannost: Prečo ľudia so širšími záujmami triumfujú v špecializovanom svete)

Panel 2

Belonging: The Ancient Code of Togetherness



Owen Eastwood, Performance Coach & autor knihy Belonging

Owenova práce je fascinující. Čerpajíc z jeho vlastních maorských kořenů jsme probádali poznatky z evolučního příběhu homo sapiens a naši kolektivní společenskou moudrost. Tyto silné myšlenky odhalují hlubší význam high performance napříč týmy a organizacemi, poskytují nový pohled na nosné základy, které mohou podpořit úspěch a naopak, trvalé vítězství díky vyššímu účelu.

Body k zamyšlení:

1. Zpomalte. Znovu vezměte v potaz moudrost, která nám byla předána. Tolik vnějších vlivů, některé dobré, některé špatné. Rozeberte je a zjednodušte je.

2. Kultura vs. Energie. Když lidé dostávají/přijímají signály sounáležitosti, je to obrovský náboj energie. Hráči nezvednou ruku a nepřiznají, že mají problém, když zpochybňují svoji sounáležitost s týmem a

organizací. Avšak jestliže pocit sounáležitosti existuje,

zranitelnost je menší. Tým i jedinec nemohou být "krmeni" jen chemií z fyzického výkonu - kortizol, adrenalin, dopamin atd. Prostředí a kultura v něm tvoří energii! To že někam patříme stimuluje dopamin. Pokud tomu tak není, tvoří se kortizol, což má za následek "tunelové" vidění, neschopnost vidět věci ze široka, dostatečně chápat, kdo jsme, kam kráčíme.

3. All Blacks. Objasněte, co předcházelo, předešlé týmy, ať pochopí a věří, že tam také patří. Vysvětlete jim, proč byli vybráni.

4. Příběh o nás. DNA organizace nebo týmu se může časem vytratit. Zamyslete se nad identitou, kterou jste od organizace zdědili. Co je potřeba napravit teď, aby lidé, kteří přijdou po nás, měli k dosažení úspěchu vše potřebné? Ohlédněte se do minulosti, pomůžete tím utvářet budoucnost.

5. Jasnost. Vědí sportovci, co mají dělat a jak se chovat ve chvílích, kdy jsou pod tlakem? Pokud lidé nepodávají výkon pod tlakem, není to nutně kvůli nedostatku jejich schopností. Spíše nemají jasno, jak v takových situacích výkon podávat. Nejlepší způsob, jak tlak na ně kladený zvládnout, je soustředit se na věci, které můžeme kontrolovat.



6. Zpětná vazba. Motivující (energie) versus demotivující. Prediktivní a konstantní prostředí je základní předpoklad, aby se jedinec cítil bezpečně. Zpětná vazba, i když je kritická, pozitivně motivuje k dalšímu rozvoji. Její efektivita je závislá na způsobu, jakým je podávána. Je třeba pro ni vytvořit vhodné prostředí, připomenout dotyčné osobě, proč si jí vážíte. „Patříš k nám, jseš tady, už jsi prokázal, že jsi dobrý, jen to zase ukaž, znovu a znovu“. Mluvte s ním: „TY jseš MY“. Pak se zaměřte na to, jak dosáhnout cíle, a na které věci by se měli zaměřit a které zlepšit.

7. Vizualizace. Vize není jen „být nejlepší“, je to cesta, kterou je potřeba k ní dojít, a vlastní podoba úspěchu. Jaký typ hráče? Jak jsou koučováni? Jaké jsou hodnoty a prostředí? „Tady se momentálně nacházíš a takhle chci, abys vypadal“. Neřešíme, co bylo, ale teď a potom (minulost – současnost – budoucnost).

8. Prostor. 70% chování je utvářeno prostředím, ve kterém se pohybujete. Dříve, než budete vinit jednotlivce z chyby, zamyslete se nad tím, zda je prostředí nastaveno pro úspěch, nebo neúspěch. Všichni hledáme konzistentní high performance, avšak velká otázka zní: „Podporuje

prostředí moji práci nebo čeho se snažím dosáhnout?“ Lidem a sportovcům se daří v prostředí, v němž je leadership konzistentní a vyrovnaný. Nemáme tendenci být součástí prostředí, ve kterém dochází k divokým změnám nálad a nekonzistentnímu chování. Pamatujte, pokud dochází k nedosahování optimálního výkonu, příčinou může být prostředí, ve kterém se sportovec dlouhodobě pohybuje.



9. Well-being. Pamatujte na to, že well-being je palivo a dodavatel energie. Měl by být středobodem našeho výkonu.

10. Autonomie. Dodává nám energii pocitem autonomie, je to jednoduchý koncept.

11. Stanovte si cíl. Cíl se pak podílí na vizi a cestě, jak jí dosáhnout. To vám následně dá identitu. Pak se dostanete do procesu předávání zodpovědnosti dalším lidem ve vašem týmu a komunikace vize a cesty stále širšímu okolí. Vize a cesta jak se k cíli dostat je následně v souladu se všemi články organizace, majitele nevyjímaje. Toto je velice důležité. Pokud se s vizí nezotožňuje i majitel, nemůže pak organizace dle ní fungovat.

12. Snažte se hledat odpovědi na otázky: Dává vám a ostatním vaše kultura pocit propojení a sounáležitosti? Poskytuje kolektivní důvěru? Pokud

toho kultura a vaše prostředí nejsou schopny, proč tomu tak je?

13. Lidé potřebují někam patřit. Mají pocit, že jsou součástí něčeho většího, než jsou oni sami. Je to jeden ze základních předpokladů výkonu a udržení vysoké výkonnosti po delší dobu. Jde i o pocit jistoty. Je to něco, jak mít rodinného doktora, na kterého se kdykoliv můžete obrátit a kterému věříte.

14. Dědictví. Pohled v čase zpět se dá užít jako palivo, motivátor. Nejedná se vždy jen o pozitivní události, i ty negativní se dají také „použít“. Zároveň je třeba zdůrazňovat, že současnost je nejdůležitější. Z té vychází budoucnost.

Doporučená literatura:

Owen Eastwood: Belonging: The Ancient Code of Togetherness

Hubert Joly: The Heart of Business: Leadership Principles for the Next Era of Capitalism

Panel 3

Různorodý a inkluzivní leadership: Zkoumání toho, jak různorodá pracoviště pozitivně ovlivňují výkon organizace

Melisa Clotley, Chair of Diversity Board, Selfridges

Kevin Yusuf Coleman, Head of Diversity & Inclusion, Brentford FC

Shona Crooks, Head of Diversity, Equality & Inclusion, Management Futures

Elitní, high performance sport má co dohánět, pokud jde o rozmanitost, rovnost a inkluzi (začlenění). Mnoho organizací dělá pozitivní kroky v oblasti vzdělávání a implementaci nejnovějších poznatků do svých činností. Výzkumy naznačují, že rozmanitější organizace pozitivně ovlivňuje rozhodovací procesy, kreativitu a řešení problémů, což jsou všechno důležité faktory v high performance prostředí. To jsme díky řečníkům prozkoumávali ve firemním prostředí. Terčem se stal hlavně rozvoj rozmanitosti a inkluzivního leadershipu napříč organizací.

Body k zamyšlení:

1. Znovuobjevení maloobchodu. Vize společnosti Selfridges je zaměřena na to, jak se odlišit s/od ED&I? Máme různé styly myšlení vedoucí k inovaci a růstu.

2. Generování myšlenky. Žádnou nezatrácujte. Není správná, nebo špatná, dbejte na spolupráci.

3. D&I Strategie Selfridges. Byla vybrána v rámci organizace, se zahrnutím různých věkových kategorií, zkušeností a prostředí. Vystaly tři pilíře: Všichni jsou vítáni. Yellow curriculum (Vzdělávání). Produktový a dodavatelský řetězec.

4. Význam. ED&I musí pro každého v organizaci něco znamenat, musíte to cítit.

5. KPIs Brentford. Každý člen organizace Brentford má svůj cíl a KPIs navázané na ED&I. Díky tomu jsou pro každého relevantní a vytváří úroveň potřebné odpovědnosti brát je vážně.

6. Identifikace a odpovědnost. Každý musí identifikovat a mít svoji zodpovědnost a roli.

7. Nábor. Jak často se při náboru nových zaměstnanců zaměřujeme na cíle organizace jako součást procesu? V ED&I vždy chybí odpovědnost a praktičnost.

8. Od podlahy. Začněte zdola, abyste věděli, co členové týmu chtějí. Opravdu lidé vědí, o co nám jde? O čem to je?

9. Základní informovanost. Společnost Selfridges shromáždila demografická data o své pracovní síle, aby pochopila **podobu/tvar/formu** svojí organizace. Na první pohled byl cítit různorodý pohled, nikoliv detaily skrývající se v pozadí. Bylo tedy třeba se zaměřit na pochopení toho, co a jak lidé vnímají ED&I. Kulturní hodnocení bylo využito s kvantitativními a kvalitativními údaji.

10. Chování. Se svými zaměstnanci pracujte na chování. V organizaci to musí být shora dolů a zdola nahoru. Z ED&I udělejte prioritu pro každého. Pokud chcete být začlenění, pracujte s informačními zdroji zdola nahoru.

11. Nejprve pozorujte. Udělejte krok zpět, abyste pochopili, jak každý jednotlivec v organizaci rozmanitost chápe. Může to být skličující, avšak toto téma musíte otevřít.

12. Rozmanitost. Jestliže rozmanitost považujeme za silnou stránku, musíme přemýšlet o tom, který typ diverzity nám může pomoci řídit program, jenž chceme vybudovat. Jedny z nejsilnějších dimenzí rozmanitosti jsou inovace a kreativita. V souvislosti s rozmanitostí se musíme zamyslet nad tím, jaký typ diverzity může tým posunout o úroveň výš, ať už jde o pohlaví, rasu, věk, národnost nebo vzdělání. Při jejich identifikaci hraje velkou roli profilování prostředí a organizace.

13. Různorodé skupiny. Tyto skupiny řešitelů problému neustále překonávají ty nejlepší a nejchytřejší. Poskytněte svým zaměstnancům autonomii a pravomoce k vytvoření jejich vlastního pracovního prostoru a začleňte do jejich práce flexibilitu.

14. Závazek musí jít shora: ujistěte se, že s tím se ztotožňuje vedení a představenstvo organizace. Bez tohoto závazku budete od začátku zahrnutí do kouta.

ED&I = Equality, Diversity & Inclusion = Rovnost, rozmanitost, začlenění (inkluze)

Doporučená literatura:

Stephen Frost, Raafi-Karim Alidina: Building an Inclusive Organization: Leveraging the Power of a Diverse Workforce
Matthew Syed: Rebel Ideas

Panel 4

Otevřený prostor: Diverzita jako konkurenční výhoda v kempetitivním prostředí.

Shona Crooks, Head of Diversity, Equality & Inclusion, Management Futures

Leaders Sport Performance Summit rád vytváří vlastní jedinečné prostředí poskytující prostor pro učení, propojování a řešení problémů. Opírajíce se o podněty z předchozích panelů, dívající se na dopad rozmanitého a inkluzivního leadership a rovněž sílu různorodosti (diverzity) na výkon, nám poskytli prostor pro reflexi a sdílení nápadů, jak můžeme jako lídři pohybující se v high performance prostředí pokračovat ve zlepšování naší práce a myšlení. Níže je několik úvah z materiálu od autora McKinseye: "Diverzita vítězí: Na inkluzi záleží."

Body k zamyšlení:

1. Rozmanitost. Pokuste se zajistit zastoupení rozmanitých talentů: to zůstává základní hnací silou inkluze. Přemýšlejte o tom, které formy vícerozměrné rozmanitosti upřednostnit, mimo pohlaví a etnický původ. Odpovězte si na otázku, zda máte stanovené cíle pro zastoupení rozmanitých talentů?

2. Posílení odpovědnosti a schopnosti leadershipu: jsou klíčoví lídři ve vaší organizaci jádrem tohoto přístupu? Neměli by pouze posilovat schopnosti inkluzivního leadershipu ostatních, ale měli by přimět všechny lídry k odpovědnosti za postupující diverzitu a inkluzi.

3. Rovnost. Umožněte kvalitu příležitostí prostřednictvím férovosti a transparentnosti: existují rovné podmínky pro postup a příležitosti?

4. Rozvíjejte sounáležitost prostřednictvím jednoznačné podpory vícerozměrné diverzity: vytvořte kulturu, v níž všichni zaměstnanci cítí, že do práce mohou vložit celé své já. Komunikujte a prokazatelně přijměte závazek k vícerozměrným formám diverzity, vytvářejíce propojení a pocit komunity a sounáležitosti.

5. Podněcujte otevřenost. Stanovte normy pro otevřené, vstřícné chování a požádejte lídry jednotlivých sekcí (oddělení) a zaměstnance, aby sami posoudili, jak se jim daří fungovat v souladu s nastavenými standardy.

Doporučená literatura:

Mahzarin R. Banaji & Anthony G. Greenwald: Blindspot
Laura A. Liswood: The Loudest Duck: Moving Beyond Diversity while Embracing Differences to Achieve Success at Work

Panel 5

Lekce z extrémního dobrodružství: Adaptabilita a odolnost v nepříznivých podmínkách

Adrian Hayes, Velká Británie, polárník, dobrodruh a autor

Adaptabilita. Agilita. Komplexnost. Odolnost. Po zkušenostech získaných pandemií koronaviru nám nebudou tato módní slova neznámá. Je fér říci, že tato slova nejsou ve světě high performance sportu nová, avšak způsob, jakým my a naše okolí momentálně fungujeme, vyžaduje být s těmito všemi čtyřmi prvky ztotožněni individuálně i v organizaci. Leaders nám poskytli novou perspektivu, mimo tradiční sport, snažili jsme se získat poznatky z dobrodružných a horolezeckých výprav z oblastí s nejnáročnějšími podmínkami světa.

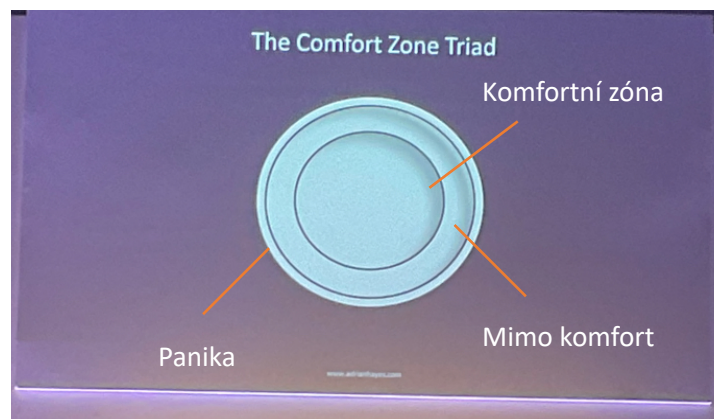
Body k zamyšlení:

1. Stanovení cílů. Kdo přesně jsme a čeho se snažíme dosáhnout? Zeptejte se sami sebe „kvůli čemu vlastně?“

2. Odolnost. Musíte být schopni pokračovat i v těch nejtěžších podmínkách a neustále řešit problémy. „Bolest je dočasná. Vteřiny, minuty, dny, měsíce. Musíš jen jít dál“. Buďte adaptabilní a houževnatí. Pokud se dostanete do extrémní situace, nebo situace, která je výzvou, máte dvě možnosti: bojovat nebo se vzdát. „Boj“ vás učí situace zvládat, posouvá hranice odolnosti, adaptuje sebevědomí. I sebevědomí má ovšem své limity, hranice, po jejichž překročení je kontraproduktivní. Takový to stav nazýváme arogance.

3. Sféra vlivu. Netrapte se tím, co nemůžete ovlivnit. Mějte pod kontrolou kontrolovatelné. Když něco nejde, panikaříme. Chceme, aby to vláda vyřešila za nás. Ve sportu je to stejné. Vyřeš to sám nebo Tvůj „High Performance Team“. Tady je důležitá důvěra a jasná komunikace. Když chceš něco sdělit a žádáš o spolupráci, musíš k němu přijít nablízko.

4. Komfortní zóna. Abyste se neustále učili, musíte se pohybovat v zóně stresu. Když se v této zóně pohybujete, vaše komfortní zóna se rozšiřuje, a to vám pomáhá vypořádat se s mnoha životními výzvami. Pokaždé, když se do této zóny dostanete, učíte se, i když chybujete.



Pokud jsou stresové situace příliš intenzivní nastává panika, což není žádoucí. Pravidelným exponováním jedince, či týmu mimo komfortní zónou dochází k rozšiřování komfortní zóny a naopak k zmenšování zóny paniky. Naopak, pokud zůstáváme v komfortní zóně, dochází k výraznému poklesu vypořádat se s výzvami, které vnímáme jako paniku, viz obrázky níže.

5. Náročná konverzace. Musíte si nastavit uspořádání nebo své vlastní stanovy, abyste poskytli fórum pro zvládnutí každé náročná konverzace.

6. Nepřízeň osudu. Z každé nepříznivé situace nebo zkušenosti plyne ponaučení, a to je dar. Jsme v rizikových situacích, až do bodu paranoie. Je potřeba akceptovat fakt, že věci se mohou vyvinout velice nepříznivě, klidně i fatálně.

7. Týmová práce. Jak chápeme důvěru, jaké jsou naše hranice a kde je náš „hotspot“?

"I am a member of a team, and I rely on that team. I defer to it and sacrifice for it. Because the team, not the individual, is the ultimate champion."



8. Limitace rizik. Lidé předpokládají, že fanoušci extrémních sportů jsou lehkomyšlní, pošetilí a bez zdravého rozumu (nelogičtí). Opak je obvykle pravdou. Jednoduše jsou jedni z nejlepších v hodnocení a minimalizaci rizik. „Musíš mít vždycky záložní plán. Buď připraven na překvapení“.

9. Strach vs vystrašenost. Mezi strachem a být vystrašený je drobný, avšak důležitý rozdíl. Vystrašený jste v tuto chvíli. Strach je úzkost v pozadí, který se dostaví před oním okamžikem. Můžete ho překonat a usměrnit. Nikdo nemá rád strach, avšak mít strach je zdravé, jelikož nás nutí přemýšlet o důsledcích a vyhodnocovat rizika.

10. Zaplněná mysl. Výzkumy ukázaly, že když se vaše mysl „toulá“, snadno se dostane do pastí vzorců a negativního myšlení. V dobách krize se tato tendence ještě stupňuje a mysl může být ještě více pohlcena obsedantním myšlením, stejně jako pocity strachu a bezmoci. Je důležité si uvědomit, že naše emocionální a psychologické reakce na krize jsou přirozené a velice lidské. Pravdou je, že nám často přinášejí více utrpení tím, že se omezují a zaplňují naši mysl a brání nám vidět jasně ten nejlepší postup.

11. Nejistota představuje pro vytváření strategie obrovskou výzvu. Je to proto, že tradiční přístupy ke strategii, ačkoliv jsou často vnímány jako odpověď na změnu a nejistotu, ve skutečnosti předpokládají relativně stabilní a předvídatelný svět.

12. Mentální kondice, fitness. Můžeš ji zvyšovat neustálými výzvami. Musí se trénovat stejně, jako svaly.

Doporučená literatura:

Adrian Hayes: One Man's Climb: A Journey of Trauma, Tragedy and Triumph on K2

Dr. Pippa Grange: Fear Less: How to Win Your Way in Work and Life

Panel 6

Rehabilitace a zotavení: Nejnovější úvahy na podporu vaší výkonnostní strategie

Dr. Khalid Al-Khelaifi, ředitel lékařského a vědeckého oddělení Katarského olympijského výboru

Dr. Jamal Rashid Al-Khanji, vedoucí oddělení zabývající se pocity pacientů, Aspetar

V poslední panelu tohoto Leaders Sport Performance Summitu jsme se vrátili k tématu, který je v popředí zájmu organizací zajímavých se a zaměřených na high performance. Na lídry, jež pracují se sportovci, od kterých se očekávají opakovaně výkony na hranici lidských možností. Inovace v oblasti rehabilitace a zotavení se neustále vyvíjejí stejně jako věda zabývající se výkonem obecně. Kde se nacházíme a jaké jsou trendy, z nichž se můžeme učit, a standardy založené na našich vlastních programech a praxi? Dozvěděli jsme o tomto tématu více od jednoho ze světových lídrů v této oblasti, společnosti Aspetar a jejich zástupců.

Body k zamyšlení:

1. Zaměření se na hráče. Každá interakce s hráčem v oblasti rekonvalescence musí být příjemná a nekonfliktní zkušenost. Abyste poskytli účinnou prevenci zranění až po rychlé zotavení, musíte posoudit a pochopit holistické potřeby, prostředí a fyziologii jednotlivce.

2. Komunikace. Fungování v rámci multidisciplinárního modelu vyžaduje efektivní a účinnou komunikaci mezi každou osobou pracující v tomto modelu, až po každou interakci se sportovcem. Použitím příliš lékařského jazyka v kontextu rehabilitace můžete uvíznout na mrtvém bodě v pomoci sportovci vrátit se do hry. Přemýšlejte, než promluvíte: Jaká je ta zásadní zpráva, kterou chcete sdělit? Můžete to popsat jednoduše? Proč by je to mělo zajímat ve stejné míře jako vás?

3. Kritéria výběru. Vybudovat efektivní multidisciplinární týmy vyžaduje, abyste velmi pečlivě přemýšleli o jednotlivcích tvořících tým. Zázemí, zkušenosti a empatie těch, kteří se o hráče starají, musí s hráčem rezonovat, aby jim mohla být poskytnuta nejlepší možná celostní péče a zajištěna efektivní komunikace.

4. Budoucí péče. Dojde k většímu posunu od „proaktivní“ k „prevenci“, s více protokoly, větším používáním „velkých dat“, s vícero individuálními plány a přejímáním zranění. Léčba na buněčné úrovni. Návrat sportovce po zranění je multidisciplinární (psychologie, dietologie atd.).

5. Prevence. Poskytováním větších individuálních programů se můžete začít soustředit na posilování slabých stránek. Prevence zranění je jasnou výzvou, za kterou musí high performance tým převzít zodpovědnost, pokud chtějí zlepšit fyzickou výkonnost. Realita je však taková, že prevence zranění v profesionálním týmu je proces týkající se celého klubu.

6. Důvěra. Musíte budovat vztahy vytvářející a upevňující důvěrný vztah s hráčem. Jestliže je důvěra funkční, výsledky jsou výrazně lepší. Nastolení důvěry také pomáhá prostředí, ve kterém se rekonvalescence odehrává. Nemělo by vypadat jako nemocnice, ale spíše jako „high performance“ laboratoř.

7. Zotavení. V souvislosti s tím, jak jsou hráči rychlejší, silnější a výkonnější, musí být léčba a rekonvalescence budou rychlejší a efektivnější. Při rekonvalescenci kladte velký důraz na výživu a spánek. V moderním elitním sportu je pro zotavení jen malý prostor, tudíž mějte pod kontrolou ty proměnné, které se kontrolují nejnáze.

8. Dopad pandemie. Reálné interakce jsou ty, které poskytují nejefektivnější a neúčinnější péči, a vy musíte být schopni je co nejlépe zopakovat, když je pacient tisíce kilometrů daleko. Pandemie urychlila přístup ke sportovcům na dálku, což byla vždycky výzva.

9. Limity. Často přehlíženým aspektem rekonvalescence je nedostatečný výkon jako krok limitující tempo a míru. Jednoduše řečeno, věda nám již řekla, co máme dělat, ale uvést to do praxe je zdaleka největší výzvou.

10. Nezbytnost vzdělání. Má-li být rekonvalescence opravdu uzákoněna jako vysoká výkonnostní priorita, značné investice do vzdělání zaměstnanců a jejich sladění jsou nezbytné. Každému členu managementu a podpůrnému týmu musí být zcela jasné, jak osvědčený postup ve skutečnosti vypadá. Všichni musí mluvit „stejným jazykem“. Stejně tak je nutné, aby všechny složky sportovní přípravy věděli, v jaké fázi „návratu“ se sportovec nachází.

Doporučená literatura:

David Joyce, Daniel Lewindon: High-Performance Training for Sports

Duncan French, Lorena Torres Ronda: NSCA's Essentials of Sport Science