

FEDERAZIONE ITALIANA BOCCE CORSO PER ALLENATORI

16 SETTEMBRE 2016

La gestione dei rapporti Allenatore-Atleta e Professionalità dell'Atleta

*Dott. Calogero Lo Destro, PhD
Istituto di Medicina e Scienza dello Sport, Coni, Roma
Università "Sapienza" di Roma
calogero.lodestro@uniroma1.it*

RUOLI DELL'ALLENATORE

- Tecnico
- Leader
- Educatore



RUOLI DELL'ALLENATORE

➤ Ruolo di tecnico



- insegna la dinamica del gesto e dell'azione
- predispone le tattiche di gioco

RUOLI DELL'ALLENATORE

➤ Ruolo di leader



-costituisce il centro attorno al quale il gruppo forma la propria identità e coesione

-viene "riconosciuto" come guida, modello e punto di riferimento

RUOLI DELL'ALLENATORE

➤ Ruolo di educatore



- corregge, suggerisce, propone soluzioni influenzando l'intera personalità
- trasmette norme, valori, contenuti etici dello sport

QUALITA' DELL' ALLENATORE

- tecniche
- leadership
- “facilitatore” del processo di costruzione di una nuova identità psico-sociale



Gestione del rapporto allenatore-giocatore



- Individuare le motivazioni personali
- Identificare i punti di debolezza
- Sottolineare i punti di forza
- Stabilire l'obiettivo da raggiungere

Gestione del rapporto allenatore-gruppo

- Conoscere le aspettative del singolo
- Individuare i ruoli
- Chiarire gli obiettivi individuali
- Stabilire un obiettivo di gruppo
- Conoscere le dinamiche interpersonali



Definizioni di Gruppo

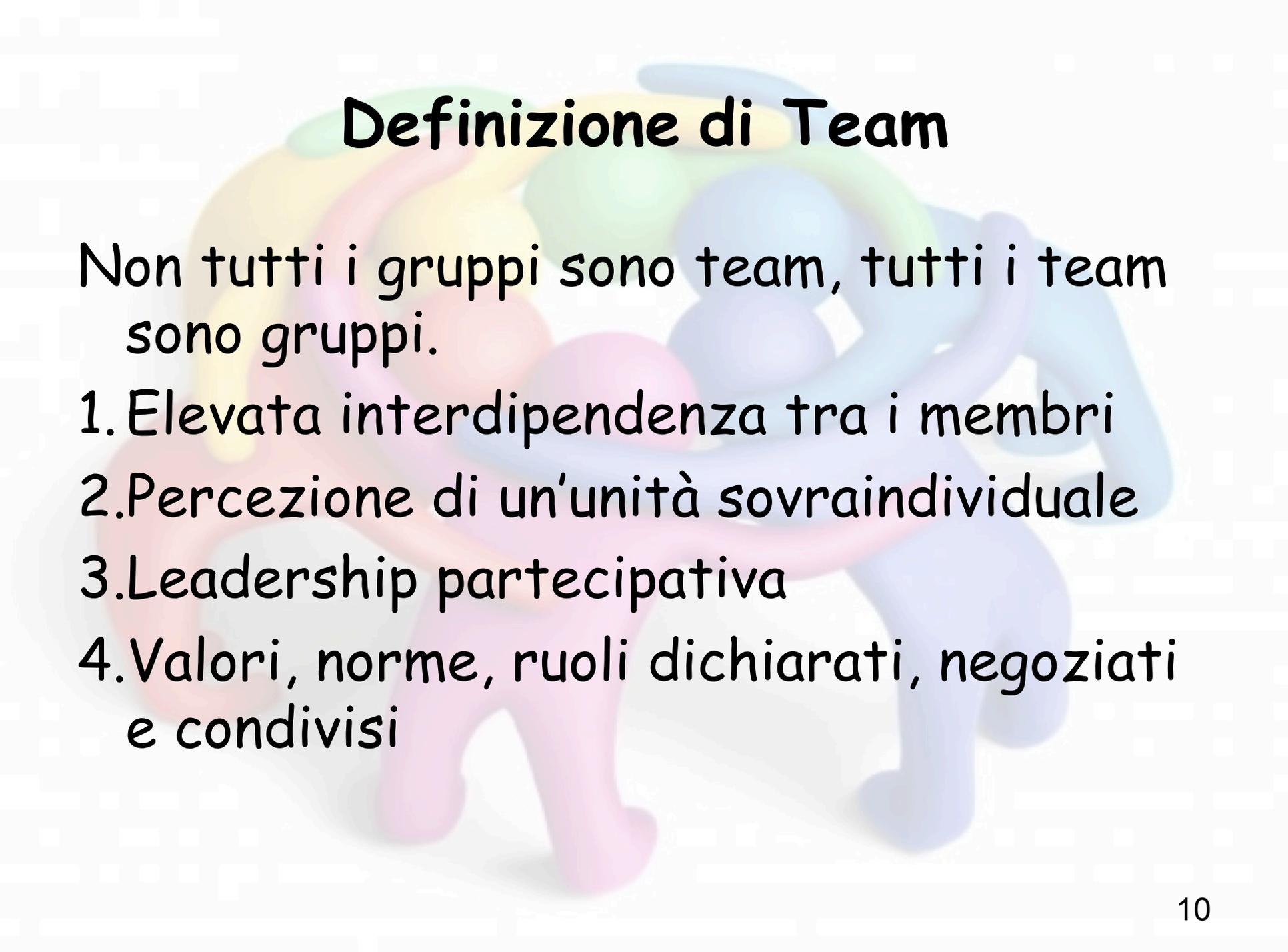


Un insieme di due o più persone che interagiscono in modo che ogni persona influenza ed è influenzata da ogni altra persona". (Shaw, 1981)

Un insieme di due o più individui che interagiscono reciprocamente al fine di raggiungere determinati obiettivi o soddisfare particolari bisogni. (George e Jones, 2002)

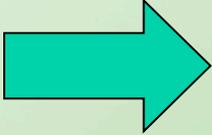
Due o più persone che interagiscono liberamente condividendo norme e obiettivi collettivi e avendo un'identità comune". (Kreitner e Kinicki, 2004)

Definizione di Team



Non tutti i gruppi sono team, tutti i team sono gruppi.

1. Elevata interdipendenza tra i membri
2. Percezione di un'unità sovraindividuale
3. Leadership partecipativa
4. Valori, norme, ruoli dichiarati, negoziati e condivisi

Gruppo  Individuo

Il gruppo soddisfa i bisogni di:

- **Affiliazione** (dipendenza dal proprio ambiente, teso a evocare reazioni affettive: amicizia, sostegno, incoraggiamento, rinforzo ...)
- **Potere** (bisogno di condizionare, influenzare il comportamento dell'altro nella relazione sociale)
- **Successo** (aspetto competitivo dei rapporti che si instaurano nella relazione sociale)

Quale deve essere il comportamento di una squadra modello?

Modello di Steiner:

il risultato o la reale produttività di un team o di una squadra è pari al potenziale produttivo della squadra (risorse, qualità dei membri) meno le perdite dovute a processi non ottimali nella squadra stessa (ad esempio: comunicazioni, struttura, motivazione).

To lead significa guidare influenzando sulla scelta della destinazione e sulla direzione che il gruppo deve prendere.

Leader è una persona che può influire sugli altri così che questi siano più efficienti nel lavorare per il raggiungimento di un obiettivo comune e riescano a mantenere efficaci relazioni di lavoro tra i membri di un gruppo.

Leadership è il processo attraverso il quale i leader esercitano tali influenze sugli altri membri del gruppo.

Capacità di leadership è la somma totale delle abilità nell'aiutare il gruppo a conseguire i propri obiettivi e nel mantenere un'efficace relazione di lavoro fra i membri.

Partecipativa

Autorevole

Paternalistica



Autoritaria

Lassista

Burocratica

Stili di leadership

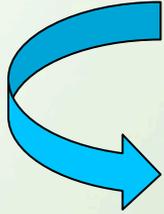
Stile autoritario

- dirige indipendentemente dalle opinioni degli interlocutori
- dà ordini
- esclude l'iniziativa personale
- non ammette critiche

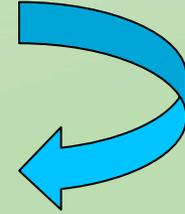
Stile democratico

- ascolta le opinioni degli interlocutori
- non dà ordini ma guida
- *lascia spazio all'iniziativa individuale*
- è disponibile a verifiche critiche

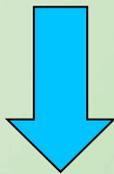
Conduzione direttiva



oppure

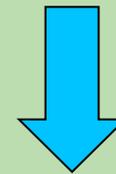


*tende a stimolare in un
soggetto la tendenza a
compiacere, a ricevere
approvazione, ad essere
guidato*



*favorisce un
atteggiamento passivo*

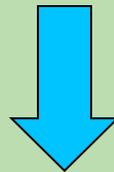
*tende a stimolare in un
soggetto la
contro dipendenza, la
ribellione*



*favorisce un
atteggiamento reattivo*

Conduzione non direttiva

tende a stimolare in un soggetto la tendenza
all'autonomia,
la consapevolezza delle proprie capacità,
un desiderio di affermazione



favorisce un atteggiamento attivo

Qual è lo stile migliore?

Leadership Scale For Sport (Chelladurai, 1978)

E' uno strumento operativo che permette di esplorare, attraverso la somministrazione di questionari specifici, i processi di leadership che si manifestano all'interno della relazione allenatore/atleta.

Nello specifico, la LSS ci consente di indagare:

- **L'autopercezione dell'allenatore: Scheda A** "Quando io alleno"
- **La leadership percepita dagli atleti rispetto al comportamento dell'allenatore: Scheda B** "Il mio allenatore"
- **La leadership desiderata dagli atleti rispetto al comportamento dell'allenatore: Scheda C** "Vorrei che il mio allenatore"

Leadership scale for sport (Chelladurai, 1978)

Relativamente a 5 macrodimensioni comportamentali dell'allenatore:

- 1. Allenamento Ed Istruzione** (es. item 8: "presto particolare attenzione nel correggere gli atleti")
- 2. Comportamento Democratico** (es. item 24: "lascio che gli atleti provino a modo loro")
- 3. Comportamento Autocratico** (es. item 6: "pianifico indipendentemente dagli atleti")
- 4. Supporto Sociale** (es. item 13: "mi preoccupo del benessere personale degli atleti")
- 5. Feedback Positivi** (es. item 10: "dico all'atleta quando fa un lavoro particolarmente buono")

Obiettivi

*Mete che un individuo
si prefigge di ottenere,
per il cui raggiungimento
mette in atto
tutti i comportamenti necessari*



Teoria del Goal Setting

Motivanti

Gli obiettivi devono essere considerati abbastanza impegnativi e sfidanti ma nello stesso tempo contenuti *entro limiti realistici* per esse percepiti come raggiungibili.

Teoria del Goal Setting

Orientati al positivo

L'obiettivo scelto deve guidare in maniera affermativa le azioni; in questo modo, infatti, guida le azioni verso una meta specifica.



- *Definire mete quantitative e qualitative*
- *Fornire feedback mirati e circoscritti*
- *Stabilire mete specifiche, non generiche*
- *Dare la preferenza a mete a breve o medio termine*
- *Concordare mete di squadra solo se le mete individuali sono ben chiare*

Gli obiettivi devono essere di *Processo* prima che di *Prestazione* e di *Risultato*

Perché non sempre si può vincere, è facile suscitare aspettative non realistiche riducano il senso di efficacia personale determinando ansia, disimpegno e quindi decremento della prestazione.

La Self-Efficacy

La fiducia che l'atleta ripone nelle proprie capacità personali di fronte ad un compito specifico che richiede l'espressione di un'abilità.

Aumentare la Self-Efficacy

a) realizzazione di prestazioni:

le esperienze vissute come successo aumentano le aspettative di efficacia, in quanto più si realizzano prestazioni di alta qualità, tanto più migliora il convincimento relativo alla propria abilità

b) confronto con i campioni:

vedere altri riuscire nell'esecuzione di una certa attività può determinare, in chi osserva, la convinzione di esserne anch'egli capace: *modeling*

Aumentare la Self-Efficacy

c) *incoraggiamenti verbali*

da parte dei diversi componenti dello staff possono portare l'atleta ad impegnarsi con successo;

d) *dialogo interno positivo*

da parte dell'atleta, che impara a ripetersi da sé (*self-talk*) incoraggiamenti ed approvazioni, anche se solo a livello di pensiero;

Aumentare la Self-Efficacy

e) modulare la propria attivazione (arousal)

un soggetto si sente più sicuro delle proprie capacità quando non si percepisce troppo teso e agitato: ansia, paura, rabbia derivano dal divario che si percepisce tra potenziali aspetti avversativi (p. es. avversario troppo forte) e proprie capacità di farvi fronte.

Interpretazione dell'errore

Atleti con *alta self-efficacy*, nonostante la delusione, lo considerano come un'opportunità per migliorare e su cui sin da subito si devono impegnare per ottenere un risultato diverso alla successiva occasione;

Atleti con *bassa self-efficacy* lo vedono come una dimostrazione della loro incapacità in quell'attività, si colpevolizzano e tendono ad assumere un atteggiamento più negativo nei riguardi della possibilità di migliorare.

Per gestire il rapporto
con il singolo giocatore
e con il gruppo
occorre

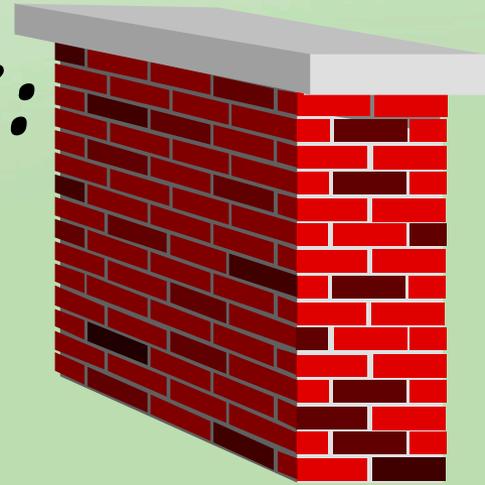
Atteggiamenti sconsigliati:



- sottolineare solamente gli errori
- dire cosa non si deve fare, piuttosto che cosa si deve fare
- giudicare piuttosto che valutare
- avere una "linea di confine" rigida

Atteggiamenti sconsigliati:

- stare sulla difensiva
- trasmettere la propria imm modificabilità
- dare per scontato che i giocatori sappiano e condividano il volere dell'allenatore



Atteggiamenti sconsigliati:

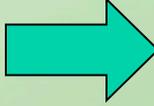


- ✓ dare soluzioni piuttosto che stimolarne la ricerca
- ✓ parlare poco con l'atleta
- ✓ utilizzare l'autorità e non l'autorevolezza

comunicare in modo efficace

- ❑ usare la prima persona
- ❑ emettere messaggi chiari, concisi, concreti con riferimenti precisi a fatti
- ❑ separare i fatti dalle opinioni

comunicare in modo efficace

- dire ciò che si pensa  fare ciò che si dice
- scegliere il momento opportuno
- "raggiungere" verbalmente ognuno
- saper ascoltare

comunicare in modo efficace

- pianificare situazioni extra-allenamento



- creare situazioni di confronto e non di chiusura
- sollecitare la definizione di norme condivise che regolino la vita del gruppo

comunicare in modo efficace

- tenere in considerazione la personalità di ciascun atleta
- stimolare il senso di solidarietà e di aiuto reciproco
- essere consapevole della presenza di conflitti, favorendone la soluzione all'interno del gruppo



comunicare in modo efficace

- trasmettere che il risultato è il frutto del lavoro di tutti
- far comprendere che il risultato è frutto di programmazione e pianificazione del lavoro



Grazie per l'attenzione



calogero.lodestro@uniroma1.it