Ravenna, 3 dicembre 2018



Corso di Aggiornamento Tecnico per allenatori di ogni ordine e grado
C.T. FIPAV Ravenna e C.R. FIPAV Emilia Romagna

GRUPPO - TEAM – SQUADRA
CONCETTI IMPORTANTI PER ESSERE VINCENTI

dott. Stefano Bellotti

Il Gruppo

Insieme dinamico di persone che si percepiscono vicendevolmente , più o meno interdipendenti, e che sono considerate dagli altri come appartenenti a quel gruppo.

La Squadra

Gruppo in cui le capacità di ognuno sono messe al servizio dell'altro con ruoli e competenze ben definite legate da un comune senso di appartenenza orientato all'**OBIETTIVO**.



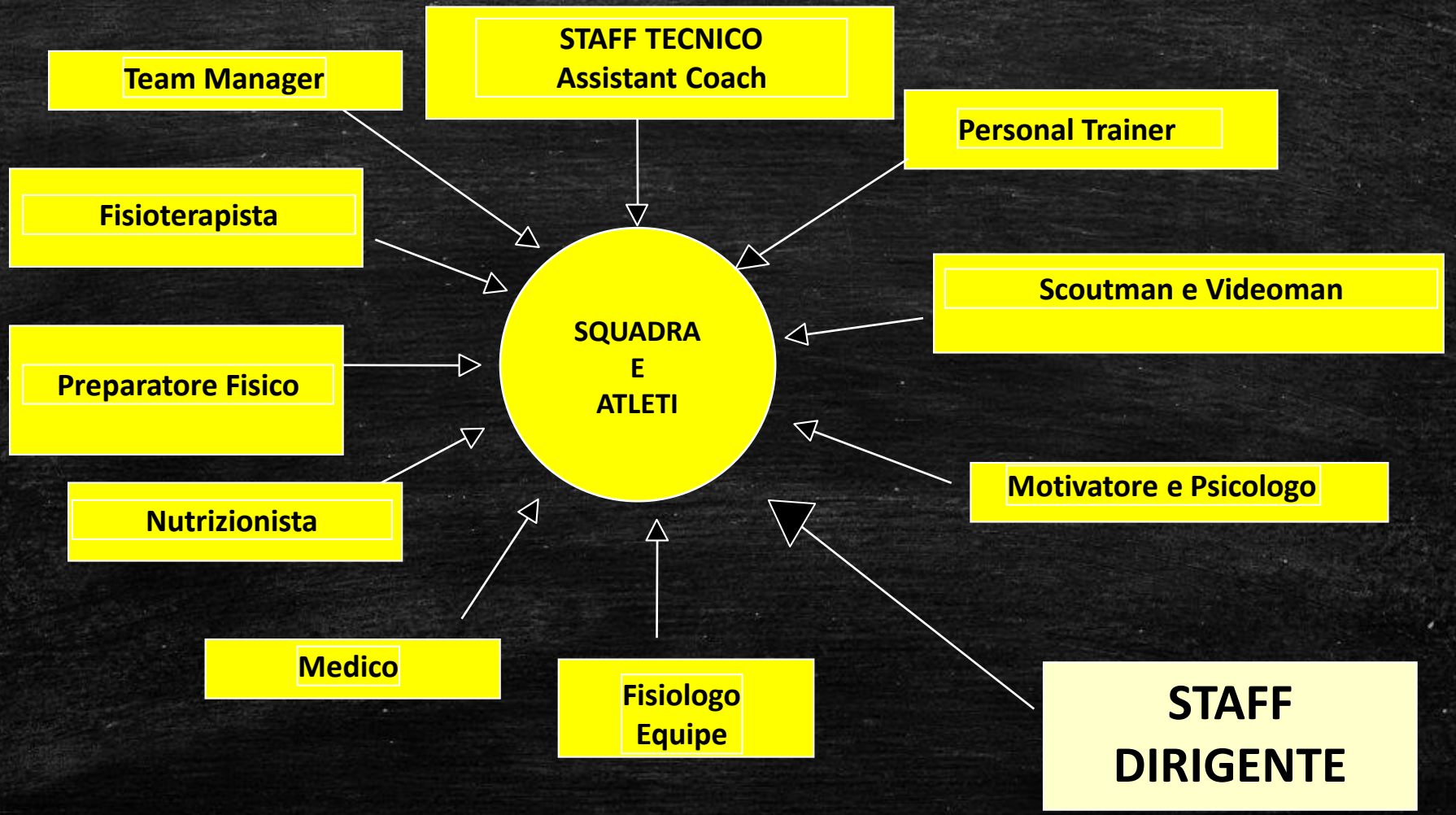
La Squadra

- È l'insieme dei giocatori che ho a disposizione e con cui devo raggiungere l'obiettivo prefissato;
- Si forma sempre per competere;
- La sua attività si sviluppa in 2 situazioni:
  - ✓ *Situazione Training*
  - ✓ *Situazione Agonistica*

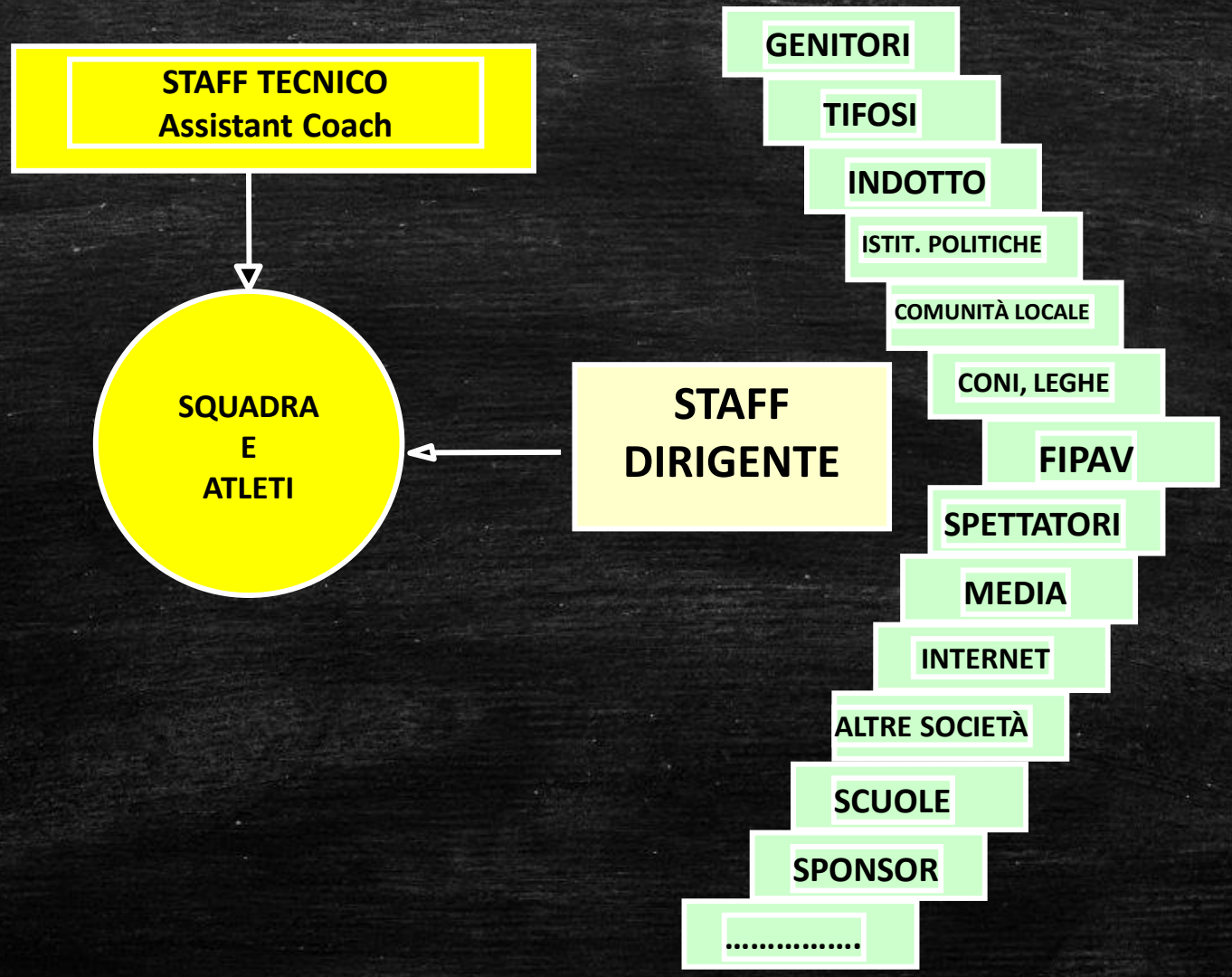
Il Team

Gruppo di professionisti di differente formazione culturale a supporto delle varie componenti di un programma di allenamento.

Il Team


STAFF TECNICO
Assistant Coach
Team Manager
Personal Trainer
Fisioterapista
Scoutman e Videoman
SQUADRA
E
ATLETI
Preparatore Fisico
Motivatore e Psicologo
Nutrizionista
Medico
Fisiologo
Equipe
STAFF
DIRIGENTE

Il Dirigente e i suoi Stakeholders



Il Team

Al centro del suo sistema ci sono sempre:

Gli atleti

La squadra

Il Team

A capo del sistema c'è

Il Primo Allenatore

È lui che disegna e dirige il progetto tecnico

Lo Staff Dirigente

Determina i presupposti per lo svolgimento dell'attività societaria in funzione di obiettivi chiari e predefiniti…

…è il propulsore di progetti sportivi articolati (strategie).

Il Team

In collaborazione e di intesa con la società

l'ALLENATORE

che non è un professionista in prestito alla società,
ma è parte integrante della società,
condivide tutti gli aspetti relativi alla vita del Team e del Gruppo Squadra

L’allenatore a capo del Team

Nel disegnare e dirigere la struttura l’allenatore deve avere:

COMPETENZE MANAGERIALI

LEADERSHIP CONDIVISA

L’allenatore a capo del Team

La costruzione del team è legata al raggiungimento dei **RISULTATI** a breve e medio termine.

Sempre in funzione degli **OBIETTIVI** fissati insieme alla società.

Da Gruppo a Team

Quindi abbiamo parlato di:

- Gruppo
- Squadra
- Team
- Obiettivi
- Risultati

…ma affinché si realizzino è necessario…

Da Gruppo a Team/Squadra

…che le capacità di ognuno siano messe al servizio dell'altro…

- Con ruoli e competenze ben definite
- Legate da un comune senso di appartenenza
- Orientamento all'obiettivo

Gli schiacciatori non parlano dell’alzata

- Assunzione di responsabilità
- Condivisione degli obiettivi
- Orientamento al ruolo
- Battaglia degli alibi
- Orientamento alla soluzione del problema



Il Team e la Squadra

Perché la Squadra e il Team funziono è necessario:

- Armonizzare le caratteristiche individuali per sviluppare **LA COESIONE E IL SENSO DI APPARTENENZA**
- Studiare i mezzi per il **MIGLIORAMENTO DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI,** al fine di prevenire ed eventualmente lenire conflitti interni
- Tenere alte le motivazioni dei singoli componenti favorendo sempre la crescita e il miglioramento di ciascuno

Human Strategy

Una formula che prova ad esprimere la prestazione di una squadra

- **TALENTO:** predisposizione innata per una determinata attività;
- **COMPETENZA:** bagaglio di informazioni apprese attraverso studi e sviluppo di tecniche particolari;
- **ESPERIENZA:** bagaglio di informazioni determinato dalla ripetizione nel tempo di una determinata attività;
- **ATTEGGIAMENTO MENTALE:** approccio motivazionale rispetto a quella specifica attività.

Human Strategy

LA PRESTAZIONE

si può misurare dalla seguente equazione:

P= (t + c + e) x am

IL POTENZIALE

si può misurare dalla seguente equazione:

Pot.= (c + am) : 2 x 10

Human Strategy

Riuscireste a concepire una vittoria senza che i componenti della squadra lo vogliano?



La Squadra

- È l'insieme dei giocatori che ho a disposizione e con cui devo raggiungere l'obiettivo prefissato;
- Si forma sempre per competere;
- La sua attività si sviluppa in 2 situazioni:
  - ✓ *Situazione Training*
  - ✓ *Situazione Agonistica*

Il Gruppo sportivo: la squadra

Per passare dal semplice raggruppamento di persone ad una posizione in cui il gruppo è in grado di raggiungere grandi obiettivi, sia la squadra che i singoli membri devono passare attraverso una serie di importanti cambiamenti, che possono essere riassunti utilizzando le seguenti quattro fasi:

- FORMING – (formazione)
- STORMING – (tempesta)
- NORMING – (regolamentazione)
- PERFORMING – (rendimento)

FORMING – (formazione)

Durante questa fase la squadra si riunisce e i membri sono interessati all'esame della situazione, alla determinazione del compito da svolgere e delle persone che ne saranno coinvolte.

Si tratta di un periodo caratterizzato da notevole ansia e dipendenza in cui i membri ricercano la guida del capo squadra e degli altri membri.

STORMING – (tempesta)

Questa fase di cambiamento che segue è caratterizzata dal conflitto.
I membri spesso mostrano ostilità reciproca, la competenza del leader viene messa in discussione ed i tentativi di strutturare il gruppo incontrano resistenza.
Il valore e la fattibilità del compito viene messo in dubbio e gli individui reagiscono emotivamente alle richieste.
Nonostante alcuni timori iniziali, questo periodo non deve necessariamente risultare controproducente in quanto le squadre che non attraversano questa fase corrono il rischio di non sviluppare alcuni processi chiave, come la gestione delle differenze e la creazione di processi decisionali.

NORMING – (regolamentazione)

Superate le fasi precedenti, il gruppo comincia a raggiungere una certa armonia ed a collaborare allo svolgimento del compito, condividendo le informazioni e sviluppando una certa fiducia.

Vengono stabilite regole di comportamento non scritte che contribuiscono a guidare l'interazione tra i membri in vari campi, come i processi decisionali, la risoluzione dei conflitti e la comunicazione interpersonale.

La squadra comprende che il disaccordo e il confronto possono risultare produttivi e consentire una risoluzione creativa dei problemi.

PERFORMING – (rendimento)

La squadra è ora perfettamente funzionante, interdipendente e procede verso gli obiettivi, concentrata sul raggiungimento dei risultati.

La guida del gruppo viene condivisa e determinata dalle situazioni, piuttosto che dal protocollo. I membri prendono iniziative e si assumono le responsabilità.

La squadra è desiderosa di valutare la propria prestazione, incoraggia sia la valutazione interna che esterna ed è pronta a mettere in atto dei correttivi.

RENEWAL – (rinnovamento)

Quando la squadra è perfettamente funzionante o ha raggiunto i suoi obiettivi, altri rischi si nascondono sotto la superficie.
Un clima informale, in cui tutto funziona bene, può portare all'autocompiacimento che frena il desiderio di mettere in discussione il pensiero dominante.
Occorre prestare particolare attenzione nel rilevare questo stato di cose, sforzandosi di imprimere al gruppo una «nuova energia» che gli consentirà di proseguire il suo cammino.

Questa nuova linfa può essere rappresentata da nuove sfide, nuovo personale o da un cambiamento ai vertici. La bravura del leader in questo caso risiede nella tempestività e nel garantire che queste sfide esercitino un effetto positivo.

Modalità di azione individuale

- Motivazione alla performance;
- Emotività;
- Ansia;
- Stress;
- Fatica…

Su tutto questo l'allenatore ha una grande responsabilità

Ruolo dell'allenatore

- **TECNICO:**
  Traduce in azione le idee per migliorare il rendimento dei suoi atleti;
- **EDUCATORE:**
  Filtra norme, valori etici e morali;
- **ORGANIZZATORE:**
  Organizza orari, le competenze dello staff, la gestione degli allenamenti…;
- **LEADER:**
  Dispone del potere di premiare, punire nel pieno rispetto della personalità dei singoli.

Tipologia degli stili di direzione

- AUTORITARIO
- NORMATIVO
- PROTETTIVO
- INCOMPETENTE
- CONCILIANTE
- PSEUDO DEMOCRATICO
- DEMOCRATICO AUTENTICO
- LASSISTA

Campi di attività dell’allenatore

Relazione Allenatore-Atleta

- Durezza
  Aggressività
  Rigidità
  - *L’allenatore si propone come obiettivo il risultato e cerca di ottenerlo di autorità attraverso la richiesta del massimo rendimento*
- Socievolezza
  Disponibilità ai rapporti amichevoli
- Democraticità
  - *Lo scopo è salvaguardare l’aspetto socio-emotivo e di organizzazione*

Valorizzazione delle risorse umane

CICLO DELLO SVILUPPO

- ✓Stabilire il grado di maturità dei singoli componenti del gruppo
- ✓Aumentare il grado di maturità degli stessi
- ✓Consolidarne il processo

STRUMENTI

- ✓Il feedback
- ✓Il rinforzo
- ✓Personalizzazione degli interventi (premio, attenzione, risposta alle aspettative...)
- ✓Coerenza nello stile di conduzione

Valorizzazione delle risorse umane

MOTIVARE E'…

…persuadere, appassionare, entusiasmare, spesso con il risultato di convincere altri a fare o a fare meglio ciò che non sono in grado di fare da soli…

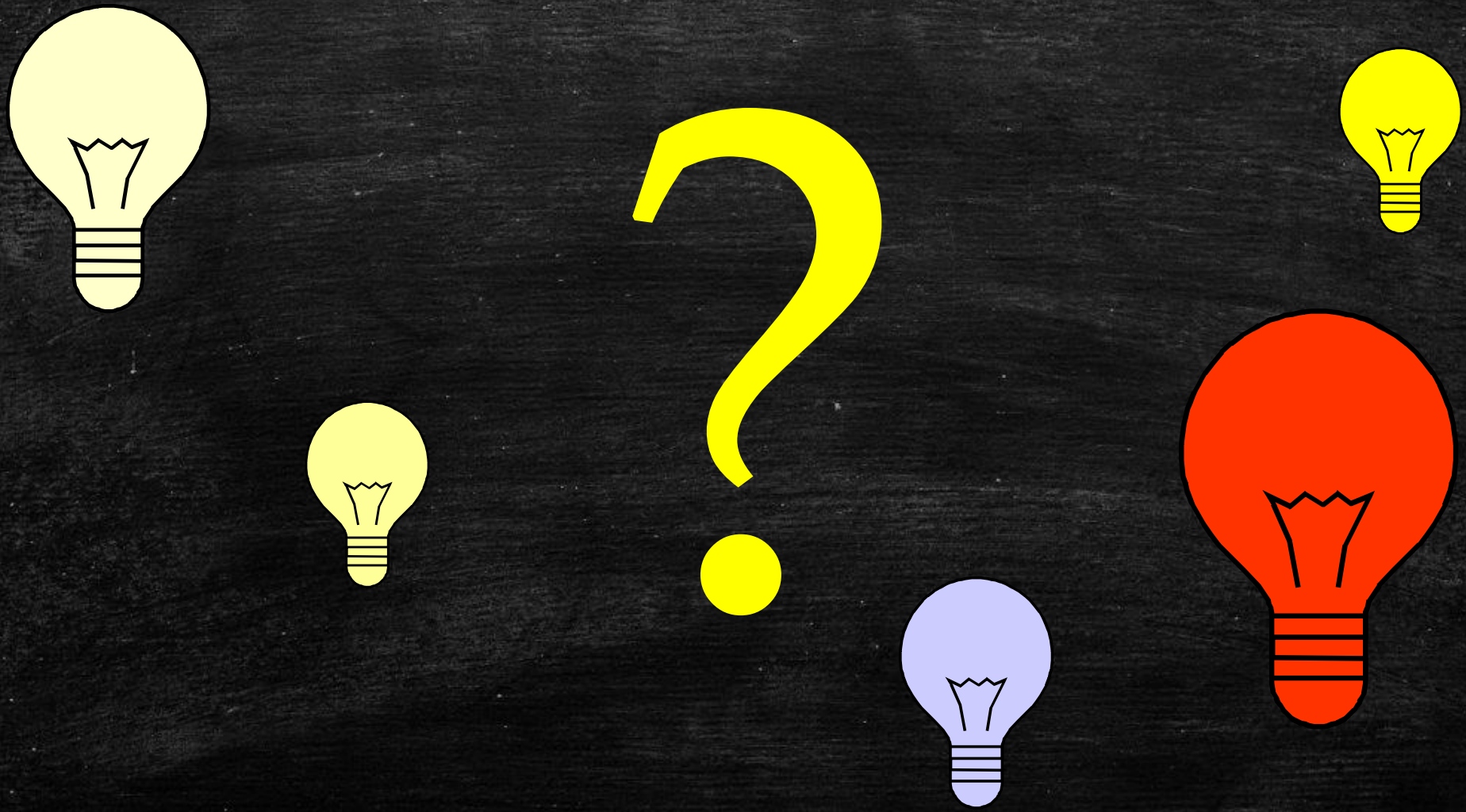
…FAR DARE IL MEGLIO DI SE' STESSI SENZA ABBANDONARE MAI L'OBIETTIVO…

…FARE SQUADRA…

VI SALUTO CON UNA PILLOLA MOTIVAZIONALE… UN IMPEGNO E UN AUGURIO



DOMANDE E CONSIDERAZIONI



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Stefano Bellotti
bellotti@federvolley.it