

Corso di Aggiornamento per Dirigente Societario

Varese, Palace Grand Hotel Varese

16-17 Giugno 2017

Ruolo del dirigente e dell'allenatore

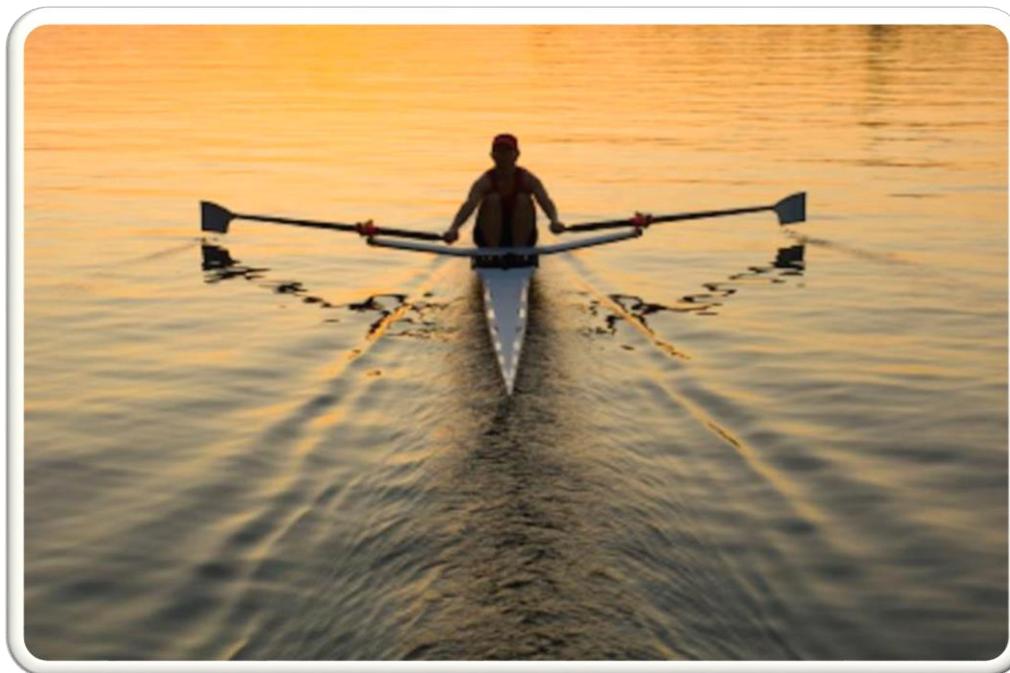
Adriana Lombardi

Psicologo, Milano

Scuola dello sport CONI Lombardia

CANOTTAGGIO È...





LA NOSTRA AZIENDA

Adriana Lombardi - Psicologo - Scuola dello
sport CONI Lombardia

ELEMENTI DI CUI È COMPOSTA

- Risorse umane
- Risorse finanziarie
- Management
- Attrezzature





Quali sono
i nostri obiettivi



Come lavoriamo
insieme



Che cosa
vogliamo essere

CHI È UN DIRIGENTE SPORTIVO

Una persona
che si occupa
di un'organizzazione
particolare:
una **società sportiva**,
non assimilabile *tout
court* a un'impresa



Allenatore

Squadra/e

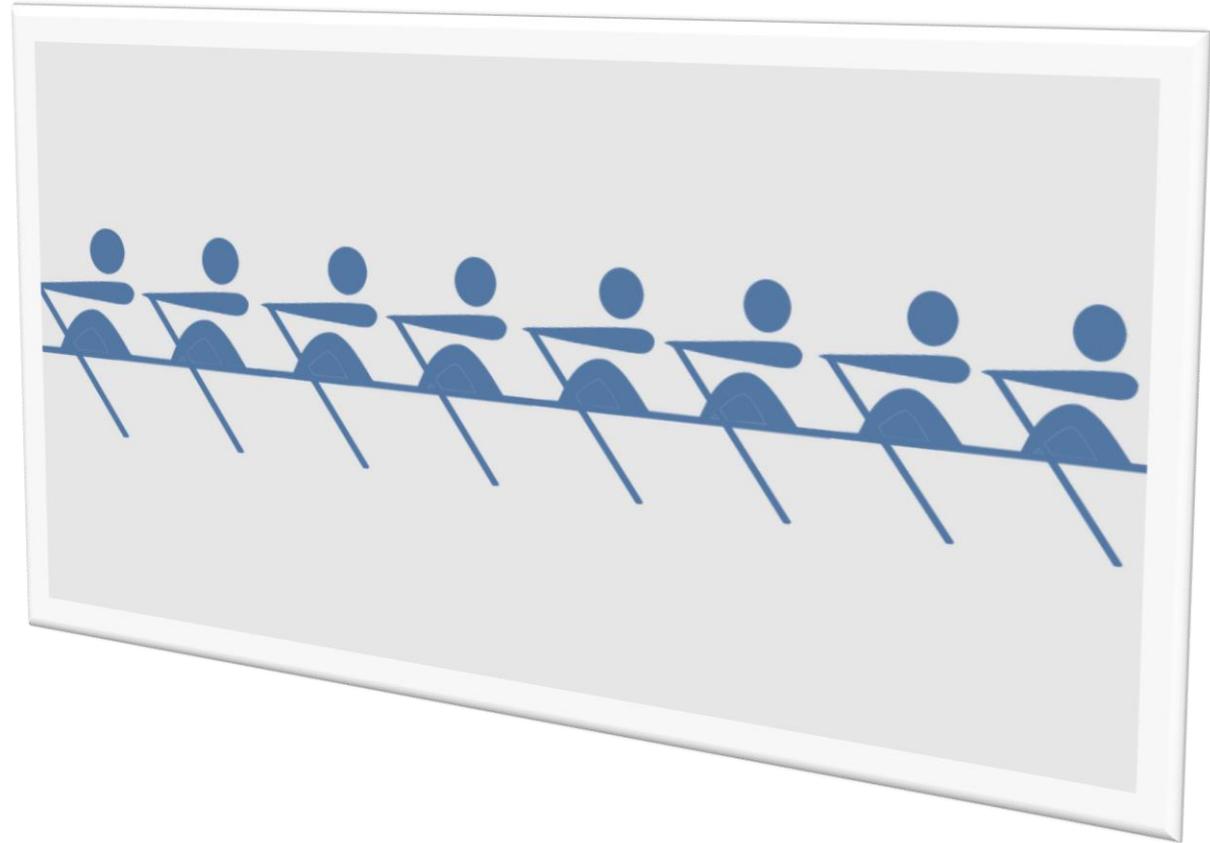


**DI CHE COSA
SI DEVONO
OCCUPARE ?**

SOCIETÀ/SQUADRA

È un insieme di

- persone
 - risorse
economiche
 - strumenti
 - tecniche
- che tende al...



SUCCESSO

... che però non si basa solo
sulla quantità delle
risorse finanziarie,
ma sulla qualità
delle **risorse umane:**
è necessario
imparare
a valorizzarle



RUOLO E COMPETENZE

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Tre parole magiche



**Che cosa ci si aspetta
da un dirigente e da un allenatore?**

Organizzazione

Capacità di lavoro di gruppo

Valorizzazione risorse umane

LE PERSONE FANNO GRUPPO...

Insieme formato da più persone che,
interagendo tra loro,
dividono norme
e mete comuni
a capo della loro attività,
sviluppando
una rete di **ruoli**
e di **relazioni**



FORMAZIONE DI GRUPPO

- Realtà diversa dalla semplice somma dei suoi membri
- È costituito dalla totalità delle relazioni – **positive e negative** – che si realizzano al suo interno
- Una modificazione che si verifica in un elemento comporta una variazione negli altri





Is it a group of people,
or a **team**?

What makes
the difference?

Organizzazione di gruppo

Un gruppo di persone si trasforma
in un gruppo di lavoro solo
ed esclusivamente quando
le persone che lo compongono decidono
di **perseguire insieme, collaborando,**
obiettivi comuni



Che cos'è il ruolo?

- Insieme degli atteggiamenti e dei comportamenti propri delle prescrizioni di condotta sociale
- È quanto gli **altri** membri del gruppo **si aspettano** dal dirigente e dall'allenatore e dal loro agire

Responsabilità dei ruoli

- I ruoli ai singoli membri si attribuiscono sulla base delle specifiche caratteristiche personali e professionali
- **Diversità professionali come risorse non come limiti**
- Necessario e indispensabile il **contributo di ciascuno** in termini di competenze e qualità



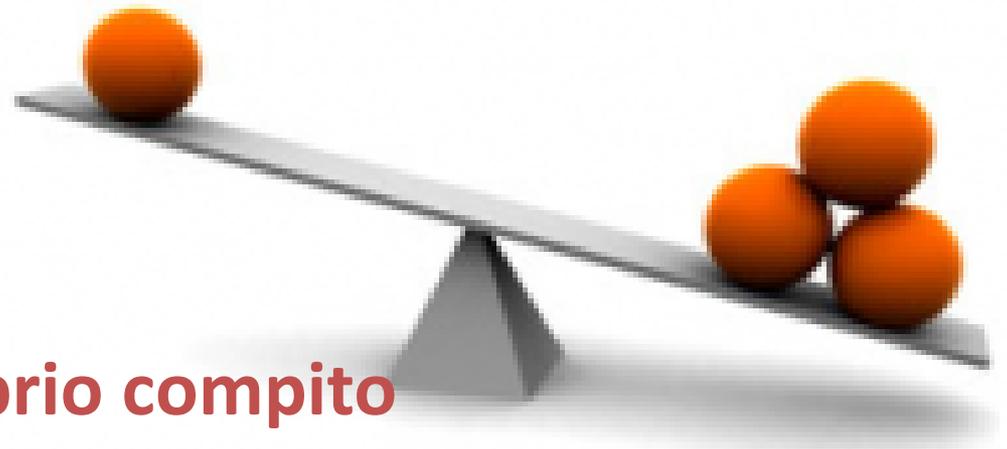
Come considerare e suddividere i ruoli

- Una squadra efficiente deve avere **affiatamento**
- Identificare i **ruoli chiave** e trovare le persone adatte
- Tracciare un profilo di ciascuno, elencando **abilità & difetti**
- Cerca di combinare **ruolo & personalità**



COME BILANCIARE LE QUALITÀ IN UN GRUPPO

- Prestare attenzione ai **livelli di esperienza** dei membri.
- Inserire i **meno esperti gradualmente** e a stretto contatto con persone abili e capaci.
- Non avere timore di **estromettere chi non svolge il proprio compito**



**Interdipendenza e
coesione**

Coscienza delle
reciproche **diversità**

Necessità degli altri
per raggiungere
obiettivi che da soli
non si è in grado di
conquistare

**SQUADRA DI
SUCCESSO:
QUAL È LA
RICETTA?**



Insieme di persone che attraverso un processo di lavoro operano **in rapporto** verso un **obiettivo comune** utilizzando risorse dell'organizzazione

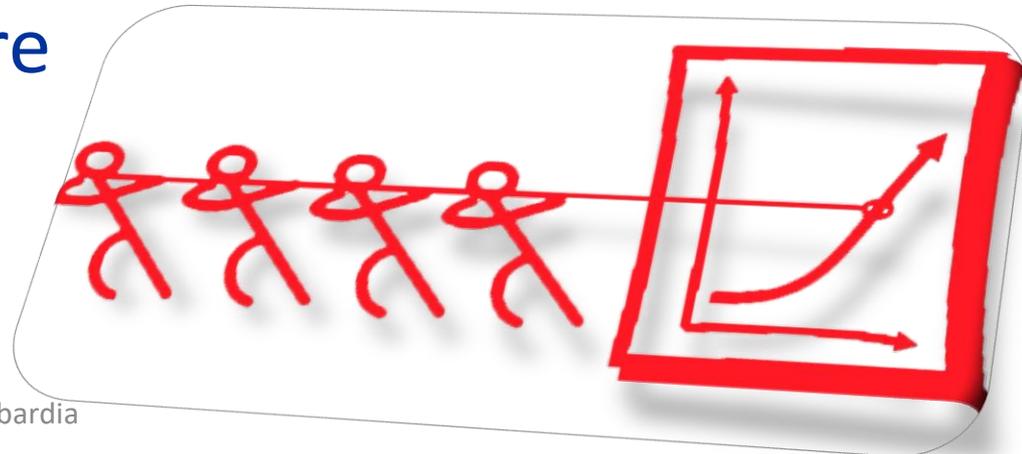


Le persone devono **percepire il legame e interagire**

UNA SQUADRA DINAMICA

Le carte di una squadra vincente

- Conviene a tutti **andare nella stessa direzione**
- Sciogliere le **tensioni sotterranee** che spesso minano il clima interno
- Trasformare un insieme eterogeneo di persone in una **squadra affiatata** e capace di raggiungere gli obiettivi desiderati



Imparare a collaborare

- Sono necessarie: competenze riferite al compito, e **competenze di tipo relazionale**
- Se il gruppo si concentra sull'esecuzione del compito trascurando gli aspetti di gestione della relazione, ognuno mantiene i **propri punti di vista e strumenti**



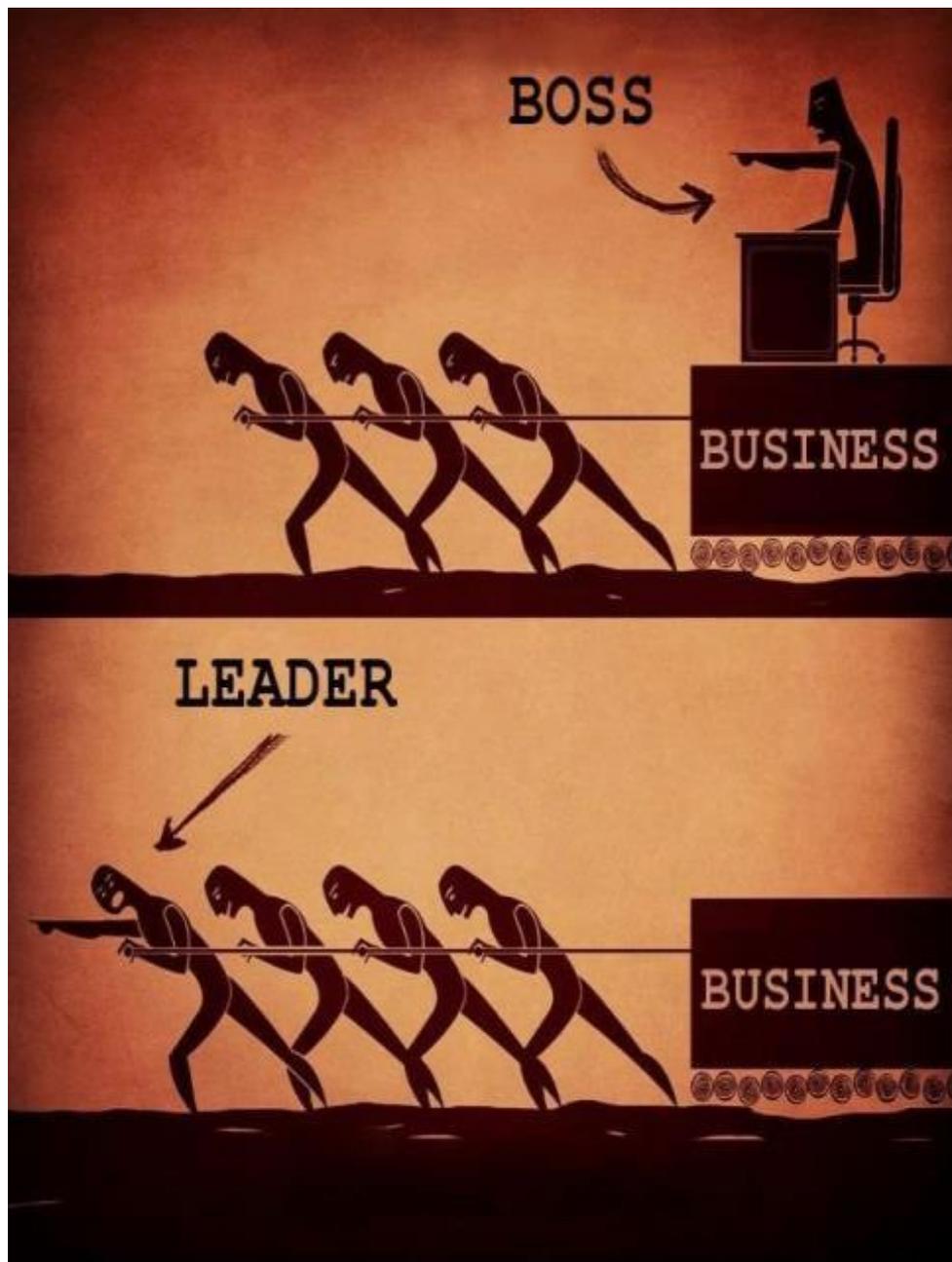
In ogni contesto organizzativo
risulta fondamentale
la gestione della comunicazione:
il successo personale non è basato
sulla "sconfitta dell'altro",
bensì sulla sua valorizzazione

**IL SUCCESSO
INSIEME E GRAZIE
AGLI ALTRI**

Leadership: definizione

- Il leader è colui che ha la responsabilità del gruppo, che risponderà in prima persona dei successi e degli insuccessi della sua squadra
- Il suo ruolo è fondamentale tanto nella funzione ispiratrice quanto in quella di controllo

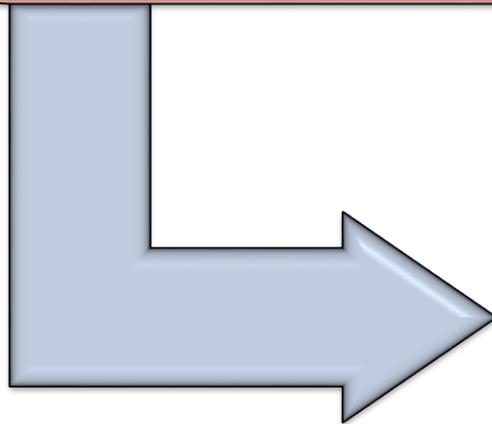




Adriana Lombardi - Psicologo - Scuola dello sport CONI Lombardia

LEADERSHIP BASATA SUI VALORI

Rapporto fondato
su **ideali condivisi**
e fortemente
interiorizzati



Più tale rapporto
è evidente, più c'è
omogeneità di
pensiero e azione
nell'organizzazione

PERCHÈ DOVREBBERO CONFERIRVI LA LEADERSHIP?

Il carisma

- capacità di esercitare una forte influenza su altre persone
- si basa sul suo riconoscimento da parte del gruppo
- è conferito e revocabile (in base a caratteristiche psicologiche)
- condiziona il gruppo (decisioni, scelte, aspettative, obiettivi)



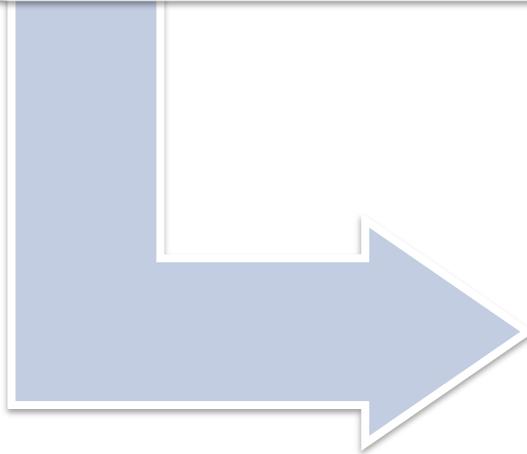
Leadership & carisma

Le capacità di conduzione non risultano dal possesso del cosiddetto “carisma”, di cui il dirigente sportivo e l’allenatore possono essere dotati,

ma piuttosto dal saper **utilizzare in modo sistematico quelle azioni e quei comportamenti che portano a raggiungere** gli obiettivi che ci si è dati

Dovete farvi seguire

Leadership
assegnata,
calata dall'alto...



Dovete
guadagnarvi
le stellette sul
campo

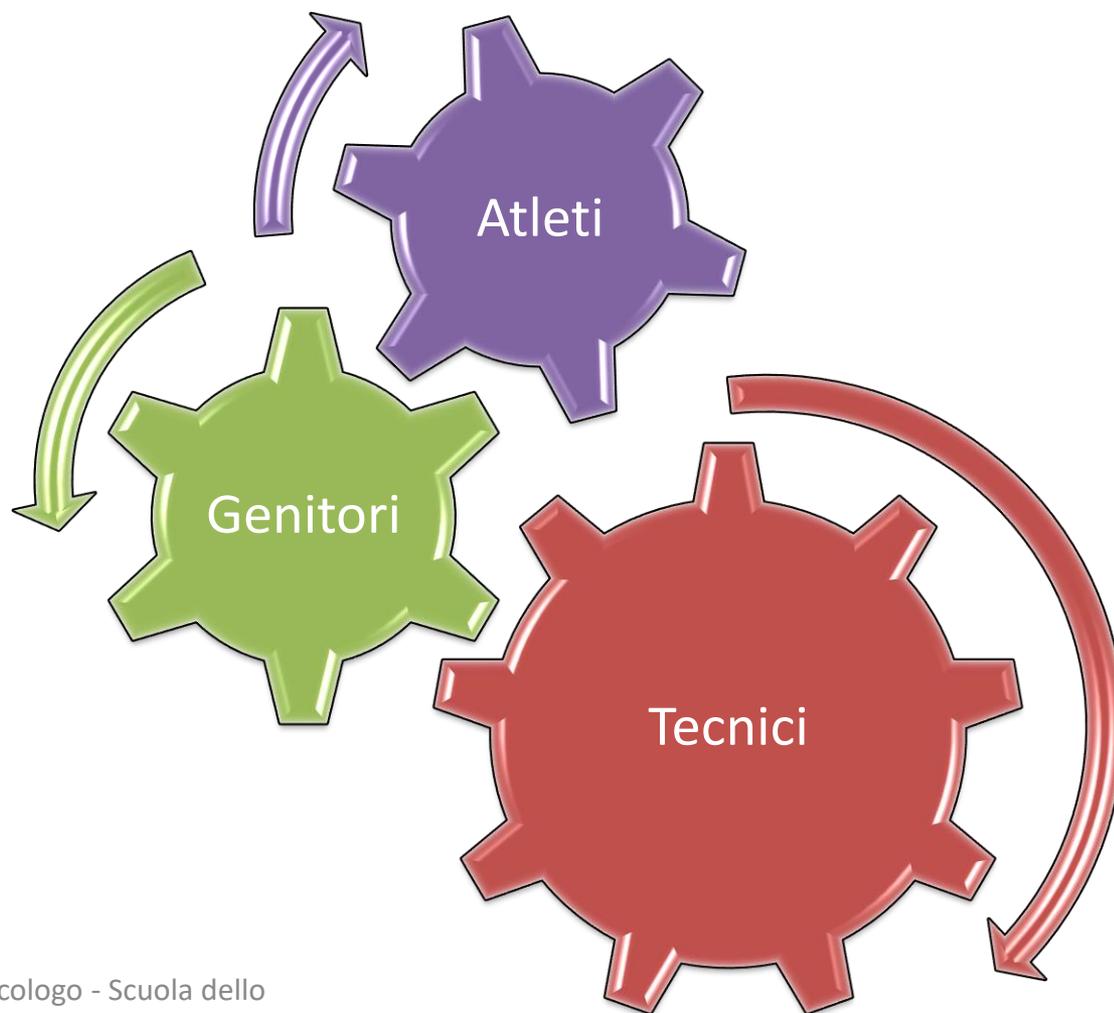


Imparare a collaborare

- Oltre alle competenze riferite al compito, anche adeguate **competenze di tipo relazionale**
- Se il gruppo si concentra sull'esecuzione del compito trascurando gli aspetti di gestione della relazione, ognuno mantiene i **propri punti di vista e strumenti**



Con chi vi relazionate



...ma anche



...i genitori

- ◆ Una risorsa fondamentale per una società sportiva
- ◆ Hanno aspettative che vanno accolte e supportate



NON SONO UNA DELLE 7 PIAGHE

- Informarli
sugli obiettivi
e le finalità
della società
e sulle diverse
opportunità
offerte



**DAL CONFLITTO ALL'ALLEANZA,
CONCORDANZA EDUCATIVA**

ma... gioie e dolori

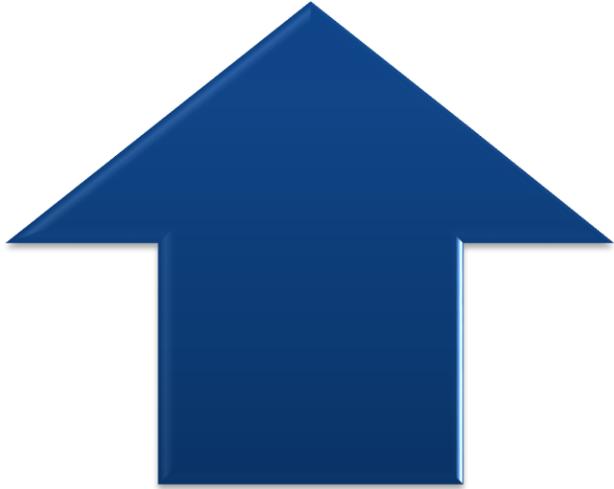


Hanno un grande
impatto nel
comportamento
dei ragazzi

Forniscono un modello
e un rinforzo
per i comportamenti
desiderabili

Non sono consapevoli
della pressione

Abbassare la pressione



Divertimento, elevata motivazione intrinseca dei ragazzi e basso grado di pressione da parte degli adulti



Alto livello di ansia di tratto in correlazione con un basso livello di autostima in relazione alle capacità motorie.

L'importante non è vincere

- Vincere non è tutto... è molto più importante partecipare e divertirsi
- **Successo o insuccesso** sono parte del processo di maturazione



...il ragazzino campione

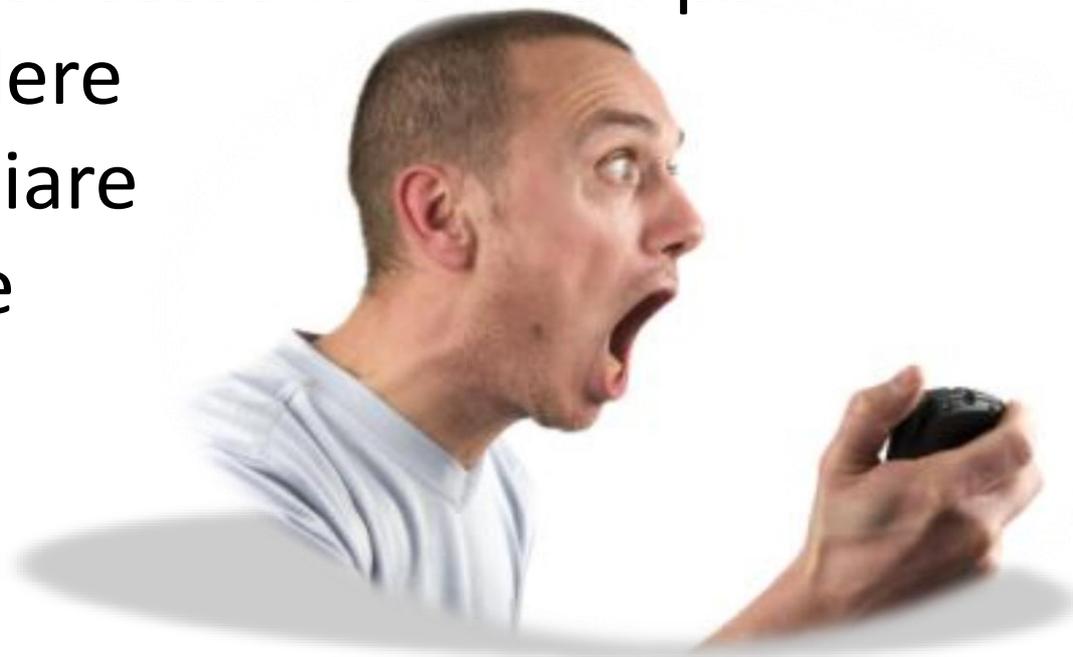


Se il giovane atleta è
un talento
e una star,
può trasformarsi
in uno
status symbol

EGO EXTENSION

Altri pericoli...

- Ragazzi messi prematuramente in situazioni valutative, senza aver concesso loro il tempo per apprendere prima di iniziare a competere



CHILD FIRST, WINNING SECOND

(Martens e Seefeldt, 1979)



Cambiare mentalità

Società sportiva, **scuola** e **famiglia**

devono assumere atteggiamenti favorevoli

verso le scelte iniziali

e nel corso

dell'attività motoria

dei ragazzi

