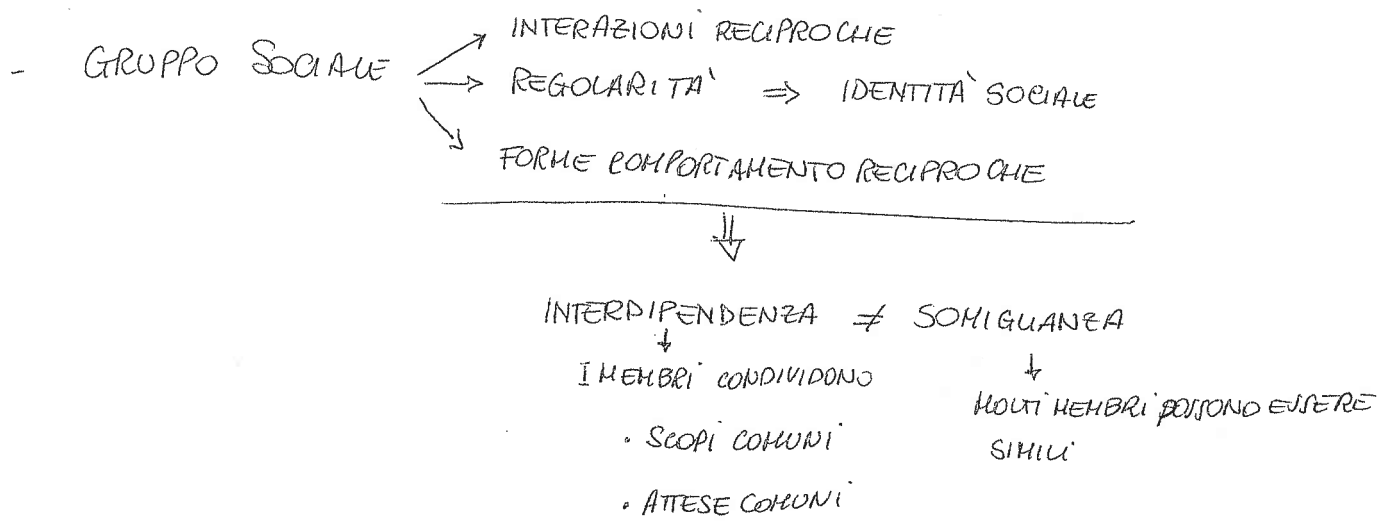


PARTE 1 (GRUPPO)

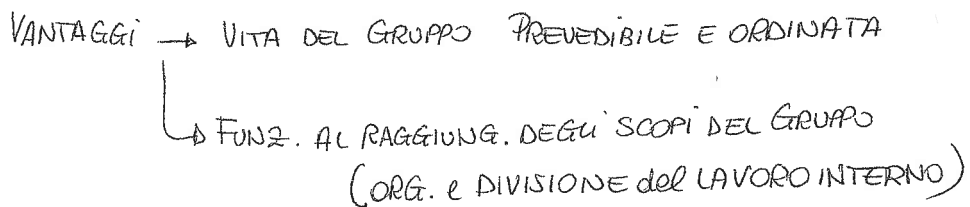
- ENTITA' $\neq \Sigma$ dei COMPONENTI



IL GRUPPO SI BASA SULL'INTERDIPENDENZA

- STATUS : POSIZIONE OCCUPATA IN UN GRUPPO $\Rightarrow$ SCALA GERARCHICA

- RUOLO : ASPETTATIVE CONDIVISE SUL "COME DOVREBBE COMPORTARSI"



- LEADER

- NUOVO ARRIVATO

- CAPO ESPIATORIO

- CONFLITTI $\rightarrow$ NASCONO DALLE DIFF. DI RUOLO $\rightarrow$ PERSONALI

- $\rightarrow$ DI GRUPPO

$\Rightarrow$ INNOVAZIONE x RISOLVERE i CONFLITTI

- NORME DI GRUPPO $\Rightarrow$ UNIFORMANO $\rightarrow$ COMPORTAMENTI
 $\hookrightarrow$ ATTEGGIAMENTI

SONO ASPETTATIVE CONDIVISE $\Rightarrow$ SANZIONI PER I DEVIANTI

- GARANTISCONO OBIETTIVI
- COSTRUISCONO UNA REALTÀ CONDIVISA
- DEFINISCONO I RAPPORTI CON L'AMBIENTE SOCIALE

POTERE $\rightarrow$ RAPPORTO DOMINANZA - SOTTOMISSIONE ed è STRUTTURALE x LA VITA DEL GRUPPO

P. DI RICOMPENSA

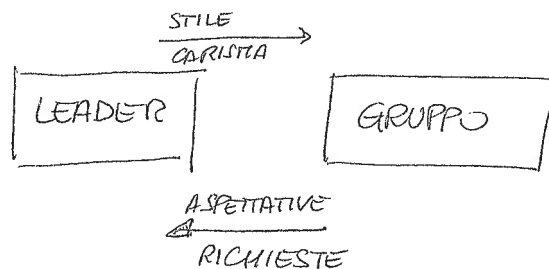
P. COERCITIVO: COME LA RICOMPENSA, MA NEGATIVO $\rightarrow$ PUNIZIONE

P. LEGITTIMO: IL SOTTOPOTESTATO ha diritto di influenzare il superiore

P. D'ESEMPIO $\rightarrow$ + FORTE suggestione ed identificazione

P. DI COMPETENZA $\rightarrow$ ATTUALE o UNO ESPERTO

LEADERSHIP $\rightarrow$ INDICA UN PROCESSO DI INFLUENZA IN ORDINE AL RAGGIUNGIMENTO degli OBIETTIVI DI UN GRUPPO.



LEADER È SCELTO DAL GRUPPO e NON IMPOSTO

DEVE DARE PROVE DI COMPETENZA

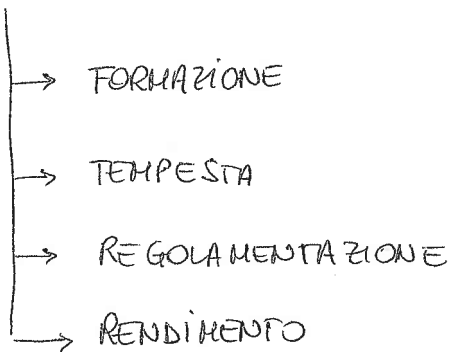
SI IDENTIFICA COL GRUPPO.

GRUPPO SPORTIVO : LA SQUADRA

(PARTE 2)

- E' 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 forma e si sviluppa in 2 SITUAZIONI
 - SITUAZIONE DI TRAINING
 - SITUAZIONE AGONISTICA

Per raggiungere gli OBIETTIVI (condivisi) si passa per



① FORMAZIONE : la squadra si riunisce e i membri analizzano :

- SITUAZIONE
- DETERMINAZ. COMPITO DA SVOLGERE
- PERSONE CHE SONO COINVOLTE

CARATTERISTICA: Notevole ANSIA e DIPENDENZA

RICERCA DELLA GUIDA

DEL CAPO SQUADRA

DEI RUOLI DEI MEMBRI

2) TEMPESTA → CONFLITTO

- OSTILITA' DEI MEMBRI (RECIPROCA)
- LEADER MESSO IN DISCUSSIONE
- OSTILITA' NELLA STRUTTURAZIONE DEL GRUPPO
- FATTIBILITA' DEL COMPITO VIENE MESSA IN DISCUSSIONE

GLI INDIVIDUI REAGISCONO EMOTIVAMENTE ALLE RICHIESTE

Qui può nascere: GESTIONE DELLE DIFFERENZE

CREAZIONE PROCESSI DECISIONALI

3) REGOLAMENTAZIONE → Autonomia propinqua del gruppo



ARMONIA

COLLABORAZIONE VERSO LO SVOLGIM. DEL COMPITO

- CONDIVIDENDO INFORMAZIONI
- SVILUPPO DELLA FIDUCIA RECIPROCA

Nascono le REGOLE NON SCRITTE per l'INTERAZIONE TRA I MEMBRI NEI VARI CAMPI:

- PROCESSI DECISIONALI
- RISOLUZIONE DEI CONFLITTI
- COMUNICAZIONE INTERPERSONALE

DISACCORDO + CONFRONTO = RISOLUZIONE CREATIVA DEI PROBLEMI

④ RENDIMENTO → SQUADRA perfettamente { funzionante;
interdipendente;
procede verso gli obiettivi;

GUIDA del gruppo viene CONDIVISA.

MEMBRI → prendono iniziative;
→ si assumono le responsabilità.

SQUADRA → Desiderosa di valutare la propria performance;
→ incontra la VALUTAZIONE → INTERNA
→ ESTERNA
→ pronta a mettere in atto dei correttivi.

ORA SI' PARLA DI RINNOVAMENTO: quando la squadra è perfettamente funzionante o ha raggiunto i suoi obiettivi si nascondono dei RISCHI:

CLIMA INFORMALE → AUTO COMPIACIMENTO
→ FRENA IL METTERE IN DISCUSSIONE IL PENSIERO DOMINANTE



BISOGNO DI NUOVE ENERGIE



IL LEADER GARANTISCE LA: "TEMPERATURA"

"EFFETTO POSITIVO DELLE INNOVAZIONI"

MODALITA' DI AZIONE INDIVIDUALE

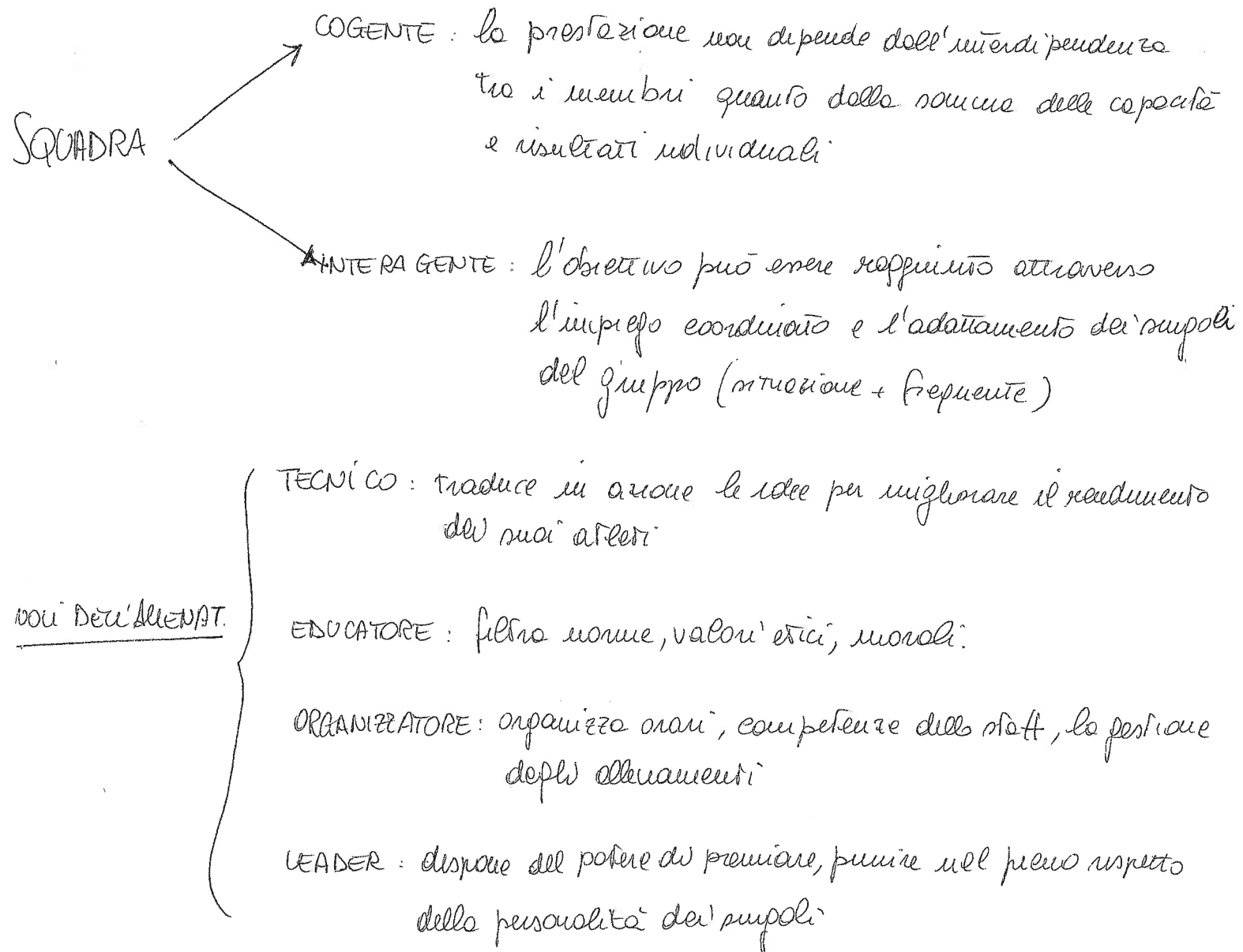
- MOTIVAZIONE ALLA PERFORMANCE
- EMOTIVITA'
- ANSIÀ
- STRESS
- FATICA

Su tutto questo

l'allenatore ha una

GRANDE RESPONSABILITA'

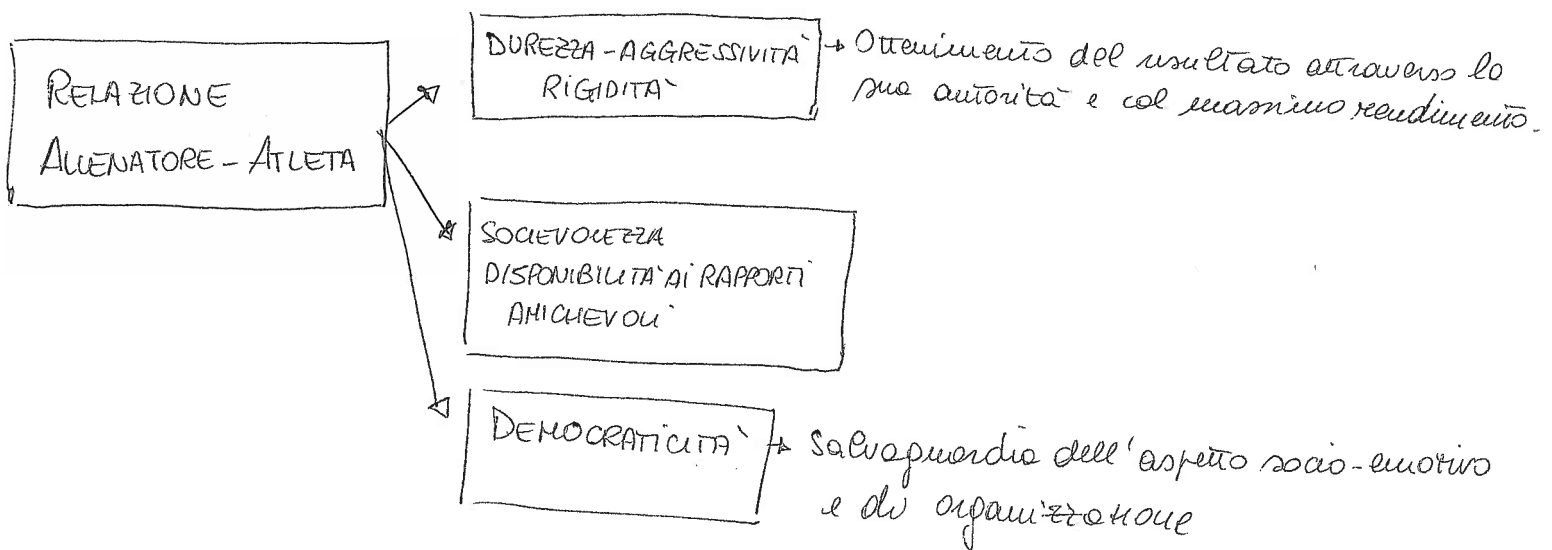
TIPOLOGIE DI GRUPPO SPORTIVO



TIPOLOGIA DEGLI STILI DI DIREZIONE

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

CAMPI DI ATTIVITA' DELL'ALLENATORE



PEDAGOGIA DELL'ALLENAMENTO

- SCIENTIFICO - SISTEMATICA: l'allenatore dà importanza alla ricerca, allo studio, alla critica per uno sviluppo di una teoria soddisfacente
- EMPIRICO - PRATICA: l'allenatore sottovaluta la teoria e l'innovazione preferendo la PROPRIA ESPERIENZA e inducendo l'allenamento a REPLICA ABITUDINARIA

VALORIZZAZIONE delle RISORSE UMANE

Ciclo dello Sviluppo

- ① Stabilire il grado di maturità dei singoli componenti del gruppo;
- ② Aumentare il grado di maturità degli stessi;
- ③ Consolidare il processo.

STRUMENTI

- Il FEEDBACK
- PERSONALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI
 - PREMIO
 - ATTENZIONE
 - RISPOSTA AUE ASPETTATIVE
- COERENZA NELLO STILE DI CONDUZIONE

$$\Rightarrow \text{MAGGIORE} \left\{ \begin{array}{l} \text{COMPLESSITÀ} \\ - \text{RESPONSABILITÀ} \\ - \text{ORGANIZZAZIONE} \\ - \text{COMPETENZA} \\ - \text{CONOSCENZA} \\ - \text{FORMAZIONE} \\ - \text{STRESS} \end{array} \right\} = \frac{\text{MAGGIORE}}{\text{SODDISFAZIONE}}$$

INTELLIGENZA EMOTIVA

COMPOSTA DA 2 MACRO AREE:

(a) COMPETENZE PERSONALI (INTERNE)

- ↳ CONSAPEVOLEZZA DEL SE' (I)
- ↳ GESTIONE DEL SE' (II)

(b) COMPETENZE SOCIALI (ESTERNE)

- ↳ CONSAPEVOLEZZA SOCIALE (DEGLI ALTRI) (III)
- ↳ GESTIONE DELLE RELAZIONI PERSONALI (IV)

(I) CONSAPEVOLEZZA DEL SE':

- ↳ CONSAPEVOLEZZA DEL PROPRIO STATO EMOTIVO: LE EMOZIONI SONO PIU' VELOCI DEL PENSIERO $\Rightarrow$ LE EMOZIONI PROPRIE E DEGLI ALTRI NON VANNO CONTROLLATE, MA GESTITE E TRASFORMATE. BISOGNA FARE IN MODO CHE QUELLE NEGATIVE $\rightarrow$ DURINO POCO

$\rightarrow$ SI TRASFORMANO IN QLC. DI UTILE

LA COSA IMPORTANTE E' LA CONSAPEVOLEZZA DI NON ESSERE NELLO STATO EMOTIVO + APPROPRIATO

IL FEEDBACK PERO' DEV' ESSERE IMMEDIATO, POSITIVO O NEGATIVO CHE SIA $\rightarrow$ ESSERE SPECIFICO (NON "HAI GIOCATO BENE")

PIU' SONO SPECIFICO $\rightarrow$ PIU' CONOSCO LA CORREZIONE $\Rightarrow$ ERRORE + CORREZIONE

FEEDBACK $\rightarrow$ OGGETTIVO.

N.B. L'UNICA ECCEZIONE E' UNO STATO DI COLERA SIA DA PARTE DI CHI LO DA' SIA DA PARTE DI CHI LO RICEVE

↳ ACCURATA AUTOVALUTAZIONE: SO QUALI SIANO LE MIE
AREE DI ECCELLENZA E SONO ALTRETTANTO CONSAPEVOLE
DELE MIE AREE DI MIGLIORAMENTO.
UMILTÀ NON SIGNIFICA PRENDERSI ALLA LEGGERA, MA
SIGNIFICA SAPERE DOVE SI ECCELLE E NUTRIRE DESIDERIO
DI APPRENDERE ULTERIORMENTE.

↳ FIDUCIA IN SE STESSI: NON SO FAR TUTTO, MA CIÒ CHE
CONOSCO LO SO FAR BENE. QUELLO CHE NON CONOSCO LO
IMPARERÒ

II GESTIONE DEL SE' (E NON CONTROLLO)

↳ GESTIONE DELLE PROPRIE EMOZIONI

↳ TRASPARENZA: QUANDO FACCIO UNA COSA CH'ALTRI
NE COMPRENDONO IMMEDIATAMENTE
IL PERCHÉ ⇒ I MIEI INTENTI SONO
CHIARI ("LO FACCIO X ETICA, MORALE,
RISULTATO")

↳ ORIENTAMENTO AL RISULTATO → "LO FACCIO X UNA RAGIONE"

↳ INIZIATIVA

↳ OTTIMISMO: "VEDERE IL BICCHIERE MEZZO PIENO"

STUDI AMERICANI DIMOSTRANO CHE I GRANDI CAMPIONI HANNO
MEMORIA DETTAGLIATA DELLE LORO GRANDI PRESTAZIONI E MEMORIA
SOMMARIA DELLE PRESTAZIONI SCADENTI

III) CONSAPEVOLEZZA SOCIALE

↳ EMPATIA → CAPACITÀ DI METTERSI IN RELAZIONE CON GLI
ALTRI

↳ CONSAPEVOLEZZA DELLA SQUADRA → TEAM. I GRANDI
DELL'ORGANIZZAZIONE LEADER HANNO LA CAPACITÀ DEL PENSIERO
SISTEMICO: INVECE DI PENSARE SOLO A
SE STESSI PENSANO ALLA SQUADRA, AI
TIFOSI, AL RISULTATO, AGLI SPONSOR...

↳ ORIENTAMENTO AL CLIENTE : CI SONO 2 MODI PER INTERPRETARE LA
LEADERSHIP

↳ IO SONO QUI PER VOI
↳ VOI SIETE QUI PER ME

⇒ CHI È VERAMENTE EFFICACE È CHI
PARTE DALL'ESSERE AL SERVIZIO DEGLI
ALTRI

IV GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

- ↳ LEADERSHIP ISPIRATRICE (FA PENSARE A COSE CHE SE NO NON PENSERETI)
- ↳ INFLUENZA (CONDIZIONA LO STATO D'ANIMO)
- ↳ SVILUPPO DELLE POTENZIALITÀ ALTRUI
- ↳ AGENTE NEL CAMBIAMENTO (DO' IL VIA A FARE LE COSE DIVERSAMENTE)
- ↳ GESTIONE DEI CONFLITTI (SE COSTRUTTIVI)
- ↳ CREARE LEGAMI (NON SI PARLA SOLO DI SUCCESSI)
- ↳ LAVORO DI GRUPPO

6 STILI DELLA LEADERSHIP SECONDO GOLEMAN

1. AUTORITARIO
- CREA RISPOSTA DALLA SQUADRA CON DIRETTIVE CHIARE
 - IMPATTO A LUNGO ANDARE PUO' ESSERE NEGATIVO (SOPRATTUTTO SE SI HANNO PERSONE INTELLIGENTI)
 - UTILE IN MOMENTI DI CRISI; CON PERSONE MOLTO GIOVANI (COME TESTA, NON COME ETÀ); CON PERSONE PROBLEMATICHE

2. BATTISTRADA
- CREA RISPOSTA OTTENENDO RISULTATI IMPORTANTI. (SE VUOLE CHE LA SQUADRA FACCI 20 GIRA' DI CAMPO LI FA PRIMA W)
 - PUO' ESSERE NEGATIVO: SE NON TI SENTI COSI' TI SENTI A DISAGIO
 - E' UTILE PER OTTENERE RISULTATI DA UN TEAM COMPETENTE E MOTIVATO (SI CREA DISTACCO ED UN'IMMAGINE IRRAGGIUNGIBILE)

3. DEMOCRATICO
- CREA RISPOSTA VALORIZZANDO L'APPORTO DEL SINGOLO
 - ↳ IMPATTO SUL CLIMA POSITIVO
 - ↳ È UTILE PER AVERE FEEDBACK DAL TEAM, PER CREARE CONSENSO, PER AVERE SPUNTI

4. AFFIUVIATIVO
- CREA RISONANZA CREANDO ARMONIA E FAVORENDO RELAZIONI
 - ↳ IMPATTO SUL CLIMA POSITIVO
 - ↳ OPPORTUNO PER SALDARE FRATTURA NEI GRUPPI E/O IN MOMENTI DI TENSIONE E/O PER CREARE MOTIVAZIONE

5. "COACH"
- CREA RISONANZA STABILENDO UNA RELAZIONE TRA OBIETTIVI PERSONALI E DEL TEAM.
 - ↳ IMPATTO SUL CLIMA MOLTO POSITIVO
 - ↳ UTILE PER AIUTARE GLI ALTRI A MIGLIORARE I COMPORTAMENTI E LE CAPACITÀ.

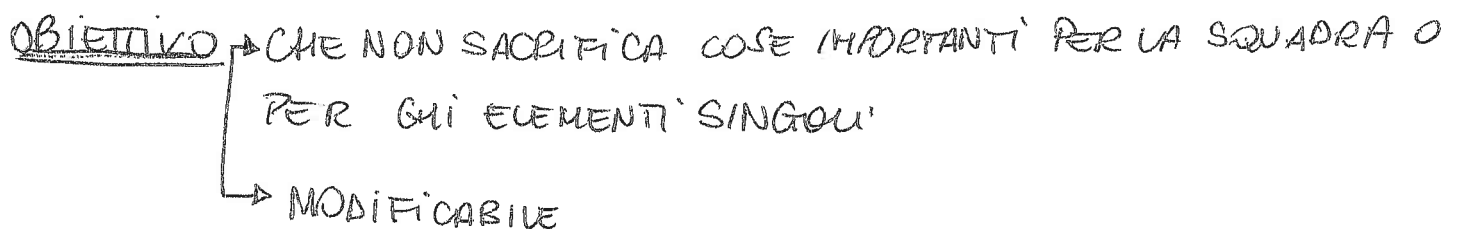
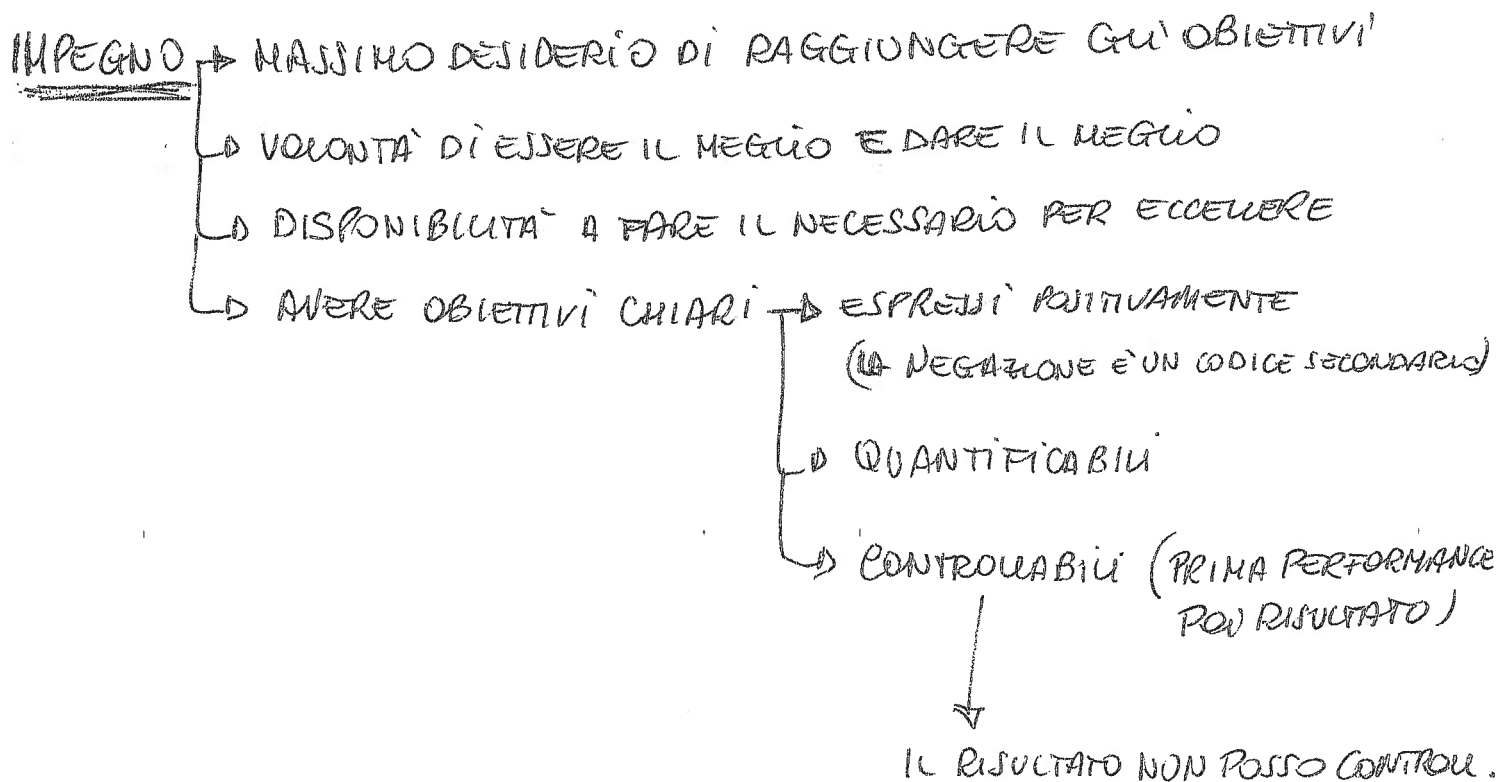
6. VISIONARIO
- CREA RISONANZA MOTIVANDO VERSO UN'IDEA COMUNE
 - ↳ IMPATTO SUL CLIMA MOLTO POSITIVO
 - ↳ OPPORTUNO ADOTTARE QUESTO STILE IN MOMENTI DI CAMBIAMENTO DOVE SERVE UNA DIREZIONE CHIARA E DEFINITA

(a) QUALI STILI USATE SOLTAMENTE ?

(b) QUALE STILE USATE SOTTO STRESS ?

(c) QUALE STILE NON USATE E A VOI INVECE SAREBBE UTILE ?

COMUNICARE ALL'ATLETA PRIMA CIÒ CHE ABBIAMO FATTO BENE,
POI CIÒ CHE POTREBBE MIGLIORARCI.



FIDUCIA → NEL POTENZIALE

→ NUOVE CAPACITA' DI SUPERARE LE DIFFICOLTA'

→ NUOVA PREPARAZIONE

→ NUOVE SCELTE → DECIDERE

→ NEL TEAM

→ AGIRE "COME SE"

Massime di Grice sulla Comunicazione

(PARTE 3) COMUNICAZIONE

Queste quattro massime di *Grice* dovrebbero guidare la condotta dei comunicanti:

1. massima di Quantità:

- a) dai un contributo che soddisfi la richiesta di informazioni in modo adeguato alla conversazione
- b) non fornire un contributo più informativo del necessario

2. massima di Qualità:

- a) non dire cose che credi false
- b) non dire cose per le quali non hai prove adeguate

3. massima di Relazione:

i tuoi contributi devono essere pertinenti

4. massima di Modo:

- a) evita espressioni oscure
- b) evita le ambiguità
- c) sii breve
- d) procedi in maniera ordinata

U

PART 4 - MOTIVAZIONE

- VOLPE E LA CICOGLNA (FEDRO ~~EDRO~~) NON NASCE NUUADAL LORO RAPPORTO

↳ CONCETTO DI RECIPROCIITA'



EGOISMO → VA DINAMIZZATO

MA IO SONO COINVOLTO?
(PROSSIMITA')

RECIPROCIITA' e COINVOLGIMENTO
2 ASPETTI ETICI

MOTIVAZIONE ⇒ FARSÌ DELLE DOMANDE PER CAPIRE

ATLETA NON SI FA DOMANDE → ESPRIME GIUDIZI CHE SPESSO LIMITANO

- ↳ GIUDICARE SENZA CAPIRE
(etichettare ed escludere)
- ↳ SICUREZZA: LO HA EXP VALE + DI OGNI ALTRA EXP
- ↳ PIGRIZIA: Meglio un uovo oppi' ...
MENTALE
- ↳ INCORNICIARE
LE SCELTE
- ↳ SENNO DI POI

BIAS = freni mentali.

MAI AFFRONTARE LE COSE CON APPROSSIMAZ.

↳ CONFORT con lo STAFF

NON E' LA TECNICA CHE MIGLIORA L'ALLIEVO, MA E' L'ALLIEVO CHE
MIGLIORA CON LA TECNICA

- IL MAESTRO NON INTERVIENE SULL'ALLIEVO MA CON L'ALLIEVO.

EMOZIONI $\neq$ PENSIERO



SIAMO
STRUT. X QUESTE

PRIMA SENTO, POI PENSO.

⇒ PRINCIPIO DI ANTICIPAZIONE (INFLUENZATO DAI PROBLEMI COGNITIVI)
"AUCHA' COM, COSI', COM"

↳ SPOSTARE L'OBIETTIVO NELLE
PRESTAZIONE

⇒ ANTIDOTO ALL'ANTICIPAZIONE?

CONSAPEVOLEZZA cioè insegnare all'allievo che non è in
grado di farsi delle domande

⇒ PAZIENZA + PROGETTO

(sono più x imporre
pensiero..... ANTICIPAZIONE)

AUTO MOTIVAZIONE : MOTIVARE $\neq$ STIMOLARE



Spinge l'atleta
ad affrontare
se stesso come prima cosa

IO ATLETA

ALLENATORE

ECCITARE (ti lodo)

INIBIRE (ti cazzo)

INTERAGIRE

SIGNIFICARE: tutto ha un
PERCHÉ!
(FAR GIOCARÉ)

NOI SIAMO
SEMPlici
MA NON
FACili

MI PIACE / NON MI PIACE
reattando nuove in campo

INERZIA : scelta di non prof. in
PIGRIZIA

LOSTACCI IN QUANTO MOLTO COMODI

FATICA = COSTO DELLA MOTIVAZIONE

DONNA → GENER. DI VITA → NATURA → meccanismo di DIFESA MOLTO ALTI → HANNO COINVOLGIMENTO

GRANDE DISPONIBILITA' ma MOLTO SENSIBILI ALLA VALUTAZ. DELLA STIMA
⇒ IMPERTURBABILITA'

UN OCCHIO PER TUTTE

PARLARE POCO e IN MANIERA ESSENZIALE

- SOBRIETA'

- SPARTANITA' ⇒ VALORIZZARE,
VIVERE CON CIÒ
CHE SI HA.

- ESSENZIALITA'

3 grandi orizzonti

x far mantenere la

fame di successo

FOCUS SULLA MOTIVAZIONE

① CHIEDETE A GLI ATLETI LA LORO MOTIVAZIONE

↳ VERSO - CONTRO - EVITARE ⇒ CHIEDERE COERENZA

- NO PIGRIA

- NO DISTURBO

SIA SINGOLARMENTE
CHE COME SQUADRA

② VALUTARE SEMPRE LA PROPRIA MOTIVAZIONE E QUELLA DELLO
STAFF

↳ INTENSITA' E PROFONDITA' ~ OTTO VOLANTE EMOTIVO

③ INCORAGGIARE GLI ATLETI A SFORZARSI DA SOLI PER TROVARE
LE GIUSTE MOTIVAZIONI

↳ SFORZATI ≅ PROVA ⇒ INCORAGGIAMENTO

④ LA COMPETIZIONE IN SQUADRA È UTILE PER FAVORIRE L'AGONISMO, SAKE DELLA MOTIVAZIONE

↳ AGONISMO È ASPETTO SOGGETTIVO → COLORITURA EMOTIVAZIONE

⑤ OGNI PERSONA DEV'ESSERE MOTIVATA IN MODO DIVERSO

↳ TROVARE LA MOTIVAZIONE POSITIVA

⑥ VERIFICARE SE I SISTEMI DI RELAZIONE DELLO STAFF SIANO FONTE DI MOTIVAZIONE

↳ MOTIVAZIONE? DISTURBO? DEVIANZA?

⑦ CERCARE DI DARE SEMPRE UNA RISPOSTA MOTIVATA E SENSATA

AD OGNI CRITICA DEGLI ATLETI: QUESTO È LA FONTE DEL DIALOGO. POTRÀ NON PIACERE IL CONTENUTO MA LA FORMA INDURRÀ A FAR RIFLETTERE.

↳ "TI METTO IN PANCHINA"
↳ "TI FACCIÒ LAVORARE IN MODO DIVERSO"

⑧ DISTINGUERE, NELLA GESTIONE DEGLI ATLETI, I PROBLEMI LEGATI AL LAVORO DA QUELLI PERSONALI

⑨ CERCARE IN AGENAMENTO DI PREVENIRE L'ABITUDINE PASSIVA

↳ SPIEGARE IL PERCHÉ DI CERTI SITUAZIONI D'AGENAM.

↓

DEVONO È MOMENTI CHE DEVONO DURARE A LUNGO

⑩ LO STAFF DEVE PARTEGGIARE AD AUMENTARE NEGLI ATLETI SEMPRE LA MOTIVAZIONE "VERSO" E MAI "CONTRO"

- (18) IN FASE DI DECISIONE ASCOLTARE SEMPRE LE EVENTUALI REAZIONI DI CHI SUBIRÀ LE VOSTRE DECISIONI
- (19) NON SIATE DEI CIECHI REATTIVI: PAZIENZA E SEMPRE ORIENTATI ALL'UTILITÀ DELLA SQUADRA
- (20) APPREZZATE SEMPRE UNA MOTIVAZIONE INTENSA AL DI LÀ DEL RISULTATO
↳ L'HA FATTO SUBITO
- (21) LO STIMOLO MOTIVAZIONALE VA SEMPRE CONDITO CON QUALCHE PROSPETTIVA DI SUCCESSO
- (22) SIATE SEVERI MA GIUSTI CONTRO GLI ERRORI COMPORTAMENTALI
↳ SENSO DI GIUSTIZIA È MOLTO SENTITO
⇒ NO APPIGLI
- (23) TROVATE LE CAUSE DELLE LAMENTI ED ELIMINATELE
↳ DALL'ORGANIZZAZIONE ALLA LOGISTICA
- (24) DATE DELLE SPIEGAZIONI PRECISE QUANDO RIFIutate UNA PROPOSTA
- (25) PRENDETE SEMPRE IN CONSIDERAZIONE LE IDEE DEL VOSTRO STAFF
↳ 2-3 MESI RIUNIONE SU GESTIONE VOSTRA
- (26) INDIVIDUATE GLI ELEMENTI POSITIVI DI OGNI ATLETA E SAPPIATE DISTINGUERLI DA QUELLI CRITICI - DISTINGUERE PER GESTIRE
↳ SE NON TROVO ELEMENTI POSITIVI DIVENTA UNA CROCIATA

- ⑪ SEMPRE ATTENTI AL LIVELLO DI CONTROLLO IN ALENAMENTO:
FAVORISCE NEGLI ATLETI ATTENZIONE E CONCENTRAZIONE

↳ AUTOMOTIVAZIONE

- ⑫ ESSERE "TRASPARENTI" ⇒ FARE CIÒ CHE SIA VERO

↳ AIUTA L'ATLETA A CAPIRE MEGLIO LE SUE REALI MOTIVAZIONI

- ⑬ IN CASO DI RISULTATI NEGATIVI RIVEDETE INSIEME AI VOSTRI ATLETI LE MOTIVAZIONI. SUBITO

↳ FEEDBACK SOLO SE IMMEDIATO

- ⑭ PRENDERSI CURA DEL PROPRIO STAFF → "MICROFONO" DELLE MOTIVAZIONI DELL'ALLENATORE PRESSO GLI ATLETI

- ⑮ FATE SEMPRE CIRCOLARE IN SQUADRA LE INFORMAZIONI CHE CONTANO

- ⑯ NON IMPEDITE AGLI ATLETI DI ESPRIMERE IL LORO DISACCORDO NEI VOSTRI CONFRONTI: L'IMPORTANTE CHE SIA MOTIVATO.

↳ NO SILENZIO
↳ NO OMERTÀ ⇒ ESPRIMO UN DISAGIO ⇒ SONO COINVOLTO E SEMPRE MOTIVATO

- ⑰ TROVARE IL TEMPO PER DIALOGARE, OSSERVARE, ASCOLTARE GLI ATLETI, LO STAFF, I DIRIGENTI

↳ 5'-10'

(27) FAVORITE NEL LAVORO L'INIZIATIVA PERSONALE

(28) MOTIVATE FISSANDO OBIETTIVI MOLTO AMBIZIOSI MA REALI

(29) NON SIATE PRECIPITOSI A DIRE UN NO O UN SÌ

(30) QUANDO FISSATE GLI OBIETTIVI INDIVIDUARE I MEZZI E I TEMPI CHE OCCORRONO PER ARRIVARCI

(31) PER OTTENERE IL MASSIMO FATE LENA SUL DESIDERIO DEGLI ATLETICI PIUTTOSTO CHE SUL BISOGNO

(32) ADATTATE IL VOSTRO COMPORTAMENTO AL TEMPERAMENTO DI OGNI ATLETA PER INDIRIZZARLO ALL'UTILITÀ DELLA SQUADRA

(33) I RISULTATI SONO INFLUENZATI DALLA SODDISFAZIONE

(34) SE LIMITATE LE GRATIFICAZIONI MORALI VENGONO RIDOTTE ANCHE LE MOTIVAZIONI

(35) LASCIATE SEMPRE UN PO' DI SPAZIO AGLI AMBIZIONI, AGLI SFIDE ED AGLI RIVINCITE PER STIMOLARE GLI ATLETICI AL SUCCESSO

(36) COMUNICARE SUBITO LE NOTIZIE SPIACEVOLI; MEGLIO ARROSSIRE PRIMA CHE SBIANCARE DOPO

(37) EVIDENZIARE I BENEFICI DI UN CAMBIAMENTO ANCHE SE NON È BEN ACCETTO

- 38) PRIMA DI PRENDERE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI TROVATE LE CAUSE DI DEMOTIVAZIONE
↳ "HO FATTO TUTTO IL POSSIBILE" E' LA STRADA PIU' CORRETTA?"
- 39) INIZIATE UNA VALUTAZIONE PARTENDO SEMPRE DAI PROGRESSI E DAI SUCCESSI SEPPUR MINIMI
↳ COI GIOVANI: SI ASPETTAVA 100, E' ARRIVATO 30.
⇒ LODIAMOLO LO STESSO
- 40) VALORIZZATE LE CAPACITA' DEGLI ATLETI E QUELLO DELLO STAFF.
- 41) VALUTATE IN BASE AL MERITO E NON ALL'ANZIANITA'
- 42) L'ADDESTRAMENTO E' LA PALESTRA DELLA MOTIVAZIONE
↳ TECNICA / TATTICA / FISICA ⇒ CONTROLLO A 360°
- 43) PER AUMENTARE LE MOTIVAZIONI, RESPONSABILIZZATE.
↳ NEL COLLOQUIO INDIVIDUALE O DI SQUADRA SERVE COERENZA
- 44) LA RESPONSABILITA' E' IL COSTO DELLA MOTIVAZIONE PERSONALE
- 45) IN SQUADRA OGNI INCARICO VA VALORIZZATO
- 46) INCORAGGIATE ATLETI E STAFF AD AGGIORNARSI
- 47) LA PRIMA FONTE DELLA DEMOTIVAZIONE E' LA DISISTIMA
- 48) MOTIVAZIONE SIGNIFICA DIVENTARE MEGLIO SEMPRE ED ANCORA!