

Centro Studi Ricerca e Formazione FICK

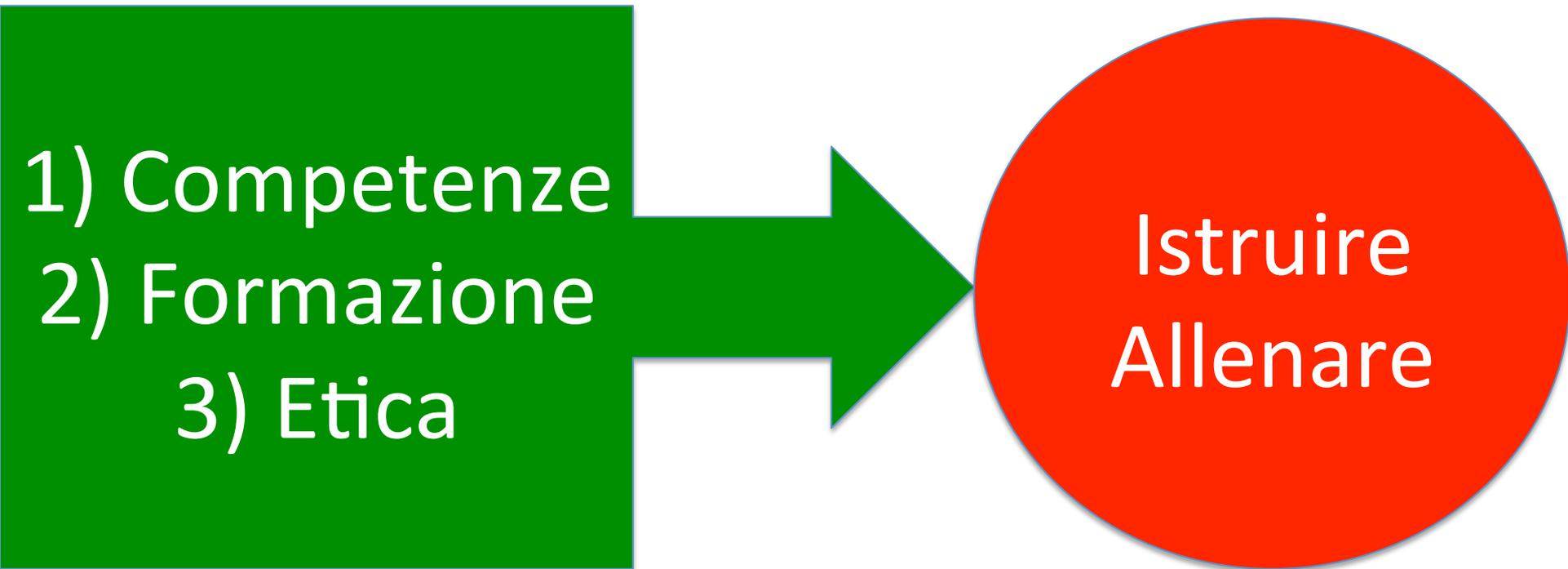
SEMINARIO DI AGGIORNAMENTO ALLENATORI E MAESTRI 2015



**COMPETENZE, FORMAZIONE ED ETICA
PER ISTRUIRE ED ALLENARE**

**Giovanni Esposito
Castel Gandolfo, 8 febbraio 2015**

Agenda



1) Competenze

- Nel rapporto tra conoscenze ed abilità si gioca molto del successo del tecnico: si definisce infatti competenza *“la capacità di utilizzare le conoscenze teoriche e le abilità operative in reali situazioni di lavoro e nello sviluppo professionale e personale del tecnico”**

* Sistema Nazionale di Qualifiche dei Tecnici Sportivi, Coni Servizi, Scuola dello Sport, 2009

European Qualification Framework

Le competenze

- **Competenze cognitive**, cioè quelle che coinvolgono l'uso della teoria e dei concetti, ma anche la conoscenza tacita informale guadagnata a livello esperienziale;
- **Competenze funzionali** (abilità o *know-how*), vale a dire quello che una persona dovrebbe essere in grado di fare una volta inserita in una determinata area di lavoro, apprendimento o attività sociale;
- **Competenze personali**, che riguardano i comportamenti in una determinata situazione;
- **Competenze etiche**, che si riferiscono a determinati valori professionali e personali indispensabili o associati all'esercizio di quei ruoli e funzioni.

Iceberg degli indicatori della competenza (Castoldi 2006)



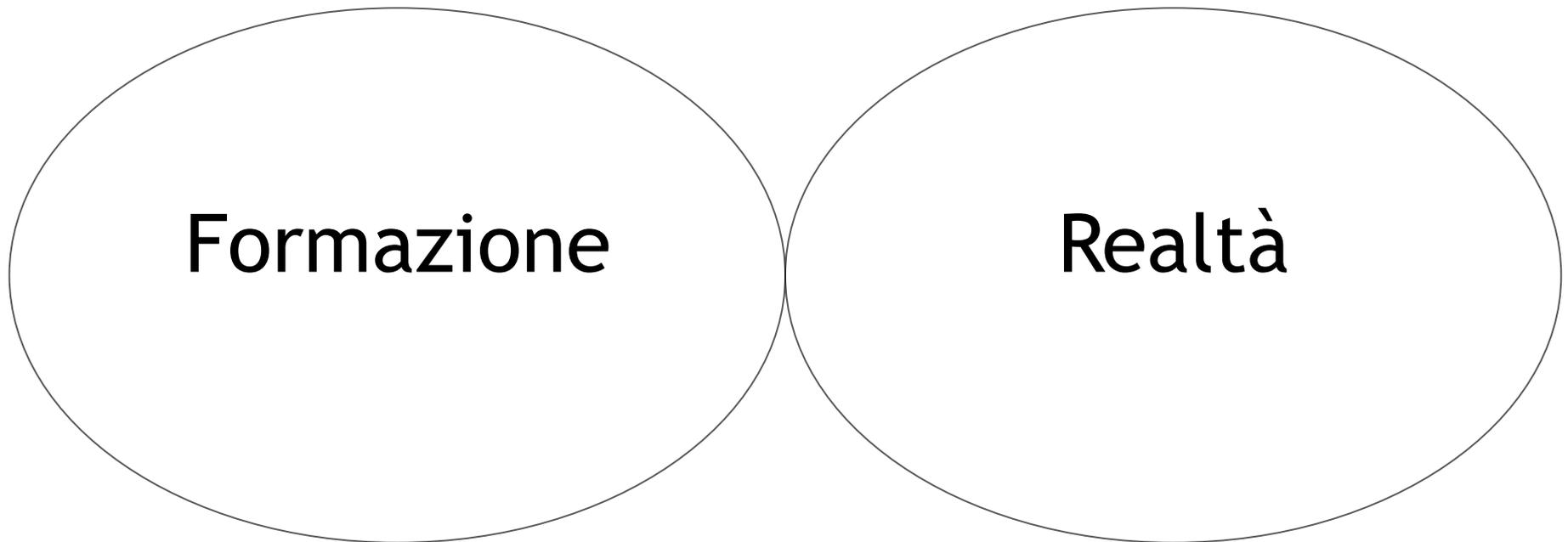
Quando si è competenti?

- L'acquisizione di un livello determinato di competenza può essere vista come la capacità di un individuo di usare e **combinare le sue conoscenze e abilità** in accordo con le varie richieste del **contesto**.
- E' opportuno considerare non solo gli aspetti cognitivi e tecnici della competenza, ma anche quelli **motivazionali e valoriali**.

L'ambiente turbolento

- Cambiamento in costante accelerazione
- Produzione di conoscenze, accrescimento del sapere e il suo accumulo
- Problema della trasmissione di questi nuovi saperi
- Nuove professioni nello sport
- Esigenza della **formazione** per utilizzare conoscenze nuove finalizzate a molteplici aspetti della vita sportiva

2) Formazione



L'apprendimento ha luogo in contesto (il Corso) per essere applicato in un altro (palestra, fiume, lago....)

Cosa significa formare?

- Aiutare persone, gruppi e organizzazioni ad apprendere per cambiare: per raggiungere meglio i propri obiettivi ed i traguardi organizzativi che si propongono in rapporto con l' ambiente;
- Aiutare a evolvere in termini di conoscenze, di capacità, di atteggiamenti (**COMPORAMENTI**):
 - A volte trasmettendo precisi contenuti;
 - A volte aiutando a riflettere sulla esperienza;
 - Sempre più frequentemente agendo su entrambi i piani contemporaneamente.

Macro obiettivi della formazione

- **SAPERE**: miglioramento “quantitativo” di dati di conoscenza, di nozioni, di elementi concettuali
- **SAPER FARE**: miglioramento “qualitativo” di capacità tecniche/motorie, legate alle modalità specifiche richieste per svolgere particolari attività
- **SAPER ESSERE**: miglioramento inteso sia come approfondimento degli elementi di conoscenza su di sé, sulle proprie modalità di strutturare la relazione sociale, sia come evoluzione del proprio modo di agire nel contesto sociale in generale o all’interno di gruppi, organizzazioni, istituzioni

Una risorsa decisiva

- Sviluppare competenze significa saper fare bene una cosa, sapere perché farla in un certo modo e sapere come ripeterla, anche se cambiano le condizioni di contesto
- Le competenze rappresentano una risorsa decisiva per il successo dei tecnici della FICK e una condizione essenziale perché siano competitivi nel mondo dello sport.

3) Etica

- Dal greco ethos = “comportamento”
- Riflessione sul comportamento dell’allenatore in relazione alla ricerca ed al raggiungimento del bene
- E’ parte organica della tradizione culturale di una determinata società, riferibile al particolare momento storico che attraversa e suscettibile quindi di cambiamenti, evoluzione, trasformazione

Lo scopo dell'etica

- Trovare quei criteri universali e razionali attraverso cui poter valutare la **MORALITA'** delle singole azioni in vista del fine

MORALITA'

L'adesione convinta dell'individuo ai **VALORI** del gruppo di appartenenza, il rispetto delle leggi e delle norme che le autorità hanno legittimato nel tempo, l'adozione di quei comportamenti che per cultura, tradizione, consuetudine fanno parte dell'identità specifica di un popolo, di una società, di un gruppo..... di un Maestro di Canoa.....

Istruire

Far apprendere, con un insegnamento teorico/pratico una serie di nozioni relative sia a una materia o a un'arte, sia all'esercizio di una particolare attività

La base dell'insegnamento è la consapevolezza del proprio ruolo didattico e delle sue dimensioni. Su questa base sarà possibile:

- identificare le proprie forme abituali di azione pedagogica
- confrontare il proprio comportamento reale con i propri ideali
- avere un riscontro della propria efficacia didattica
- progredire professionalmente

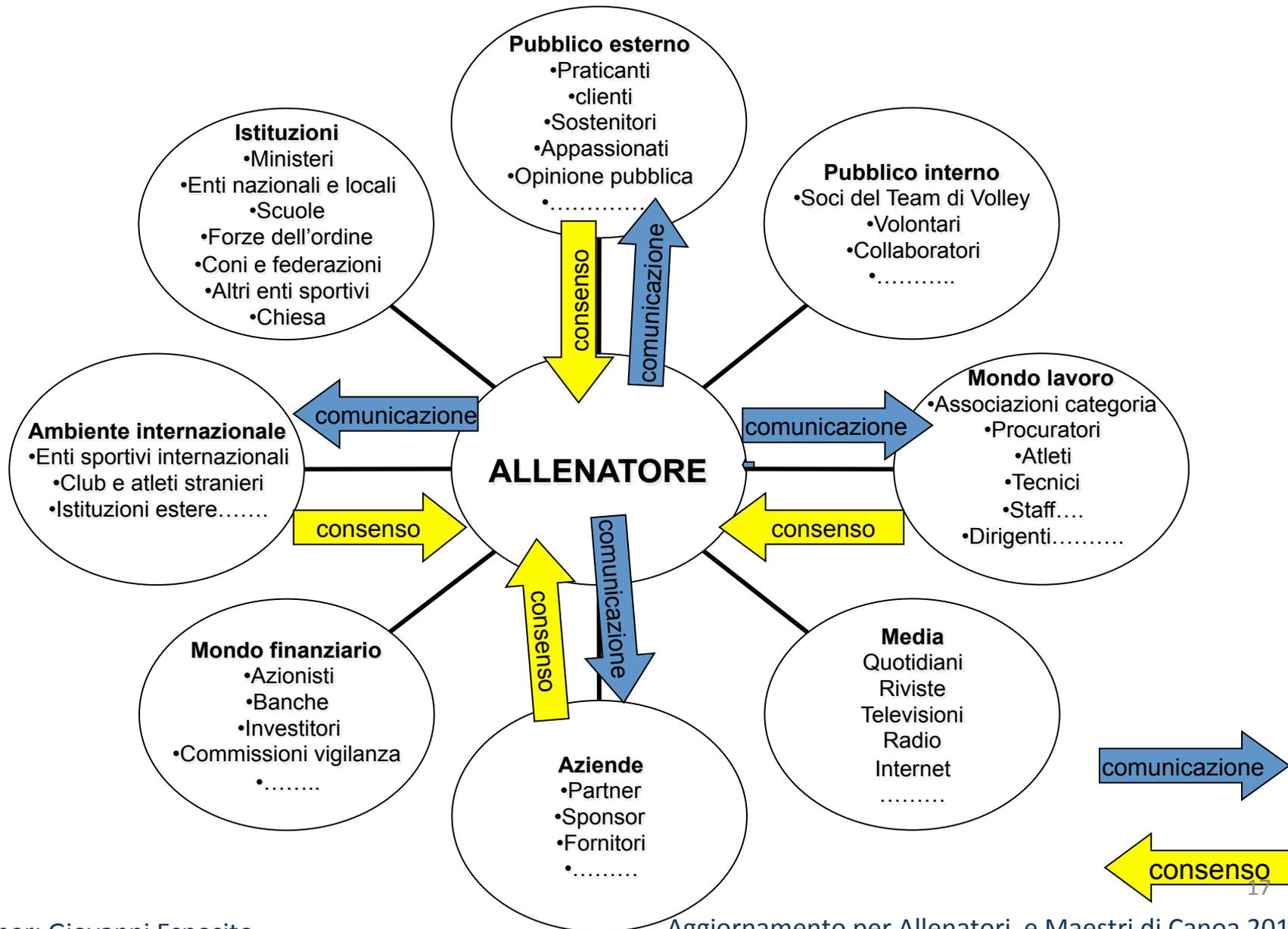
Allenare

- Facilitare l'apprendimento tecnico-tattico (obiettivo di servizio)
- Assicurare l'integrità fisica e la sicurezza degli allievi
- Gestire e controllare i carichi nella preparazione (eventualmente in accordo con il Preparatore Fisico)
- Sviluppare e Riequilibrare le caratteristiche motorie
- Sviluppare una documentazione sulle attività condotte
- Organizzare le attività in modo efficace e adeguato ai tempi e al contesto operativo
- Sviluppare un interesse a lungo termine per la disciplina sportiva praticata

Gli stakeholder vanno valorizzati

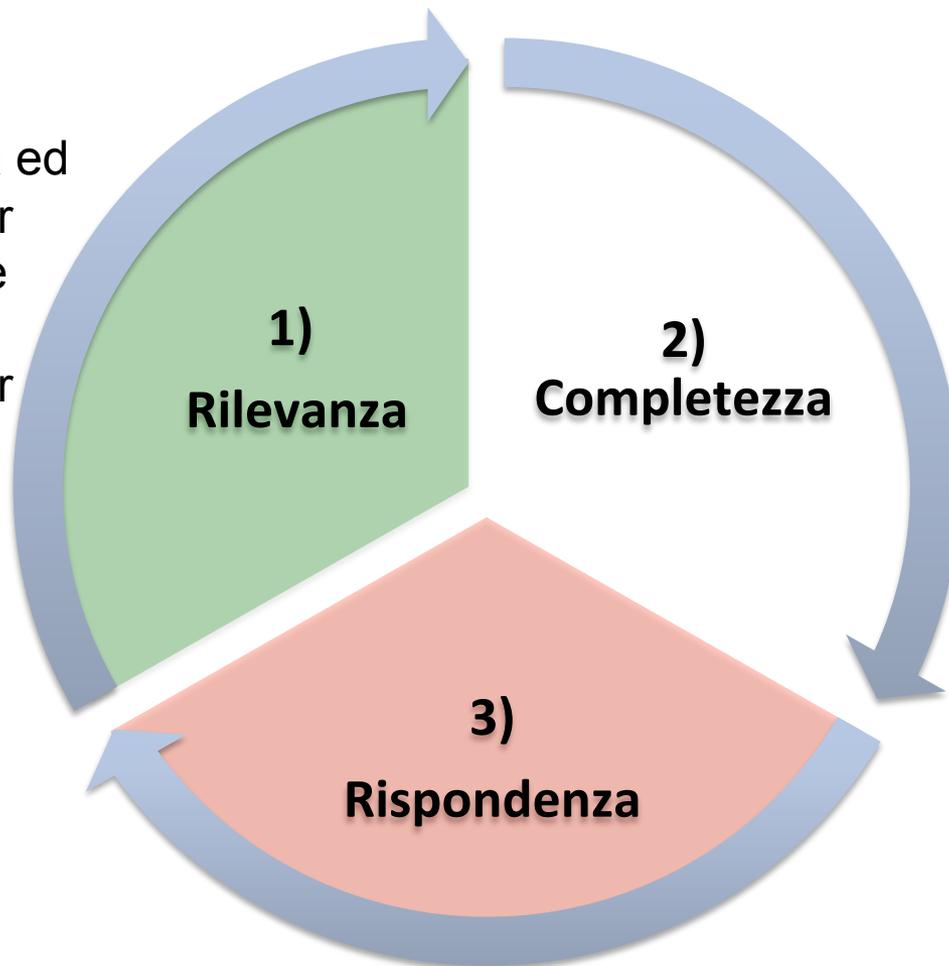
- Qualsiasi gruppo all'interno o all'esterno del Team di Canoa che abbia un interesse nei confronti della performance del progetto tecnico
- La soddisfazione di tali soggetti può essere rilevata come un indicatore della performance del progetto
- Ogni stakeholder avrà un diverso criterio di efficacia perché ha una diversa aspettativa rispetto al progetto tecnico

Quali sono gli stakeholder CONSIDERATI?



L'inclusività per generare fiducia

Conoscenza di cosa preoccupa ed è importante per l'organizzazione sportiva e per i suoi stakeholder



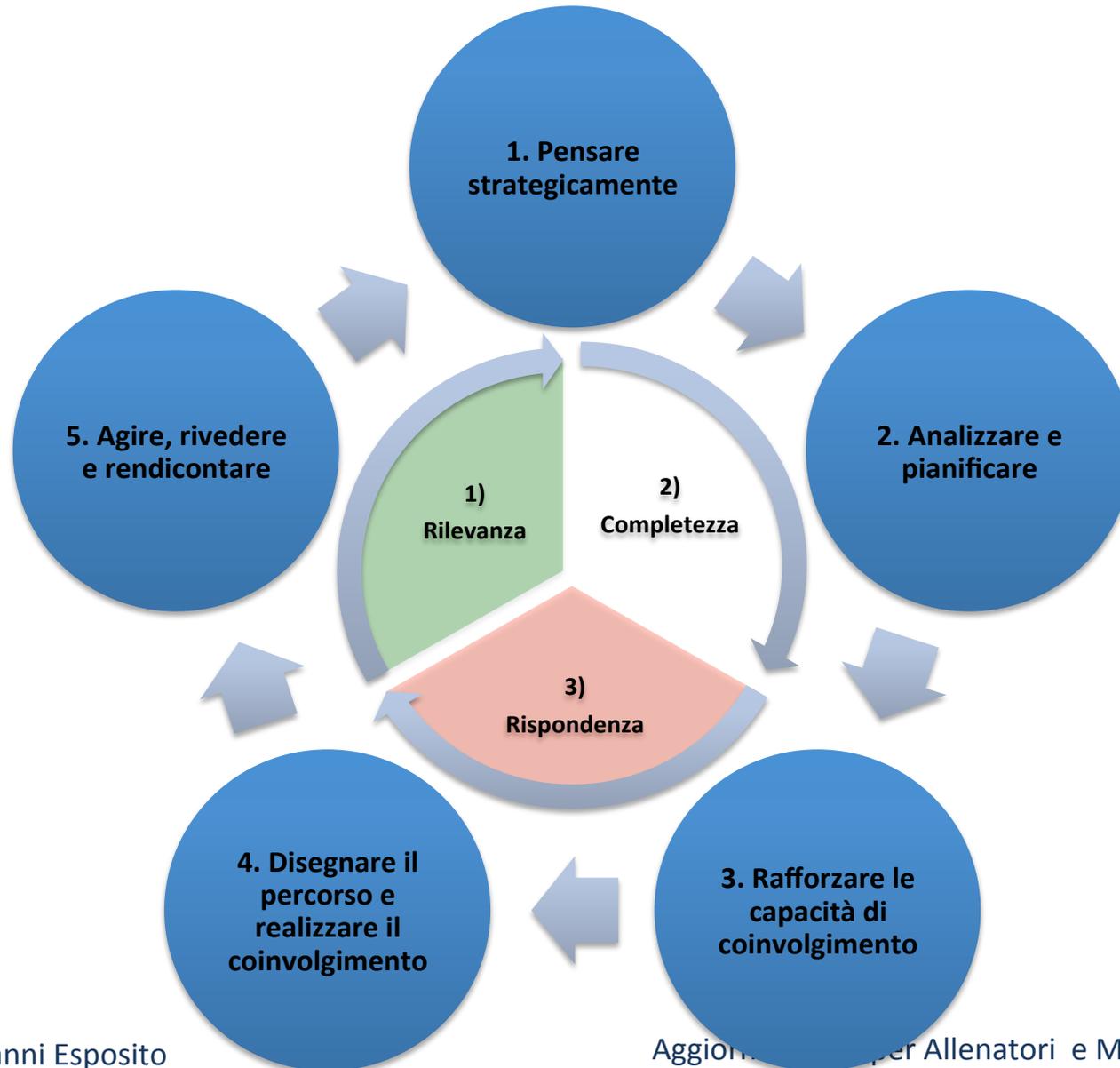
Comprensione e gestione degli impatti concreti e dei relativi punti di vista, bisogni, percezioni ed aspettative degli stakeholder ad essi associati

Risposta coerente con le tematiche rilevanti per gli stakeholder e per l'organizzazione

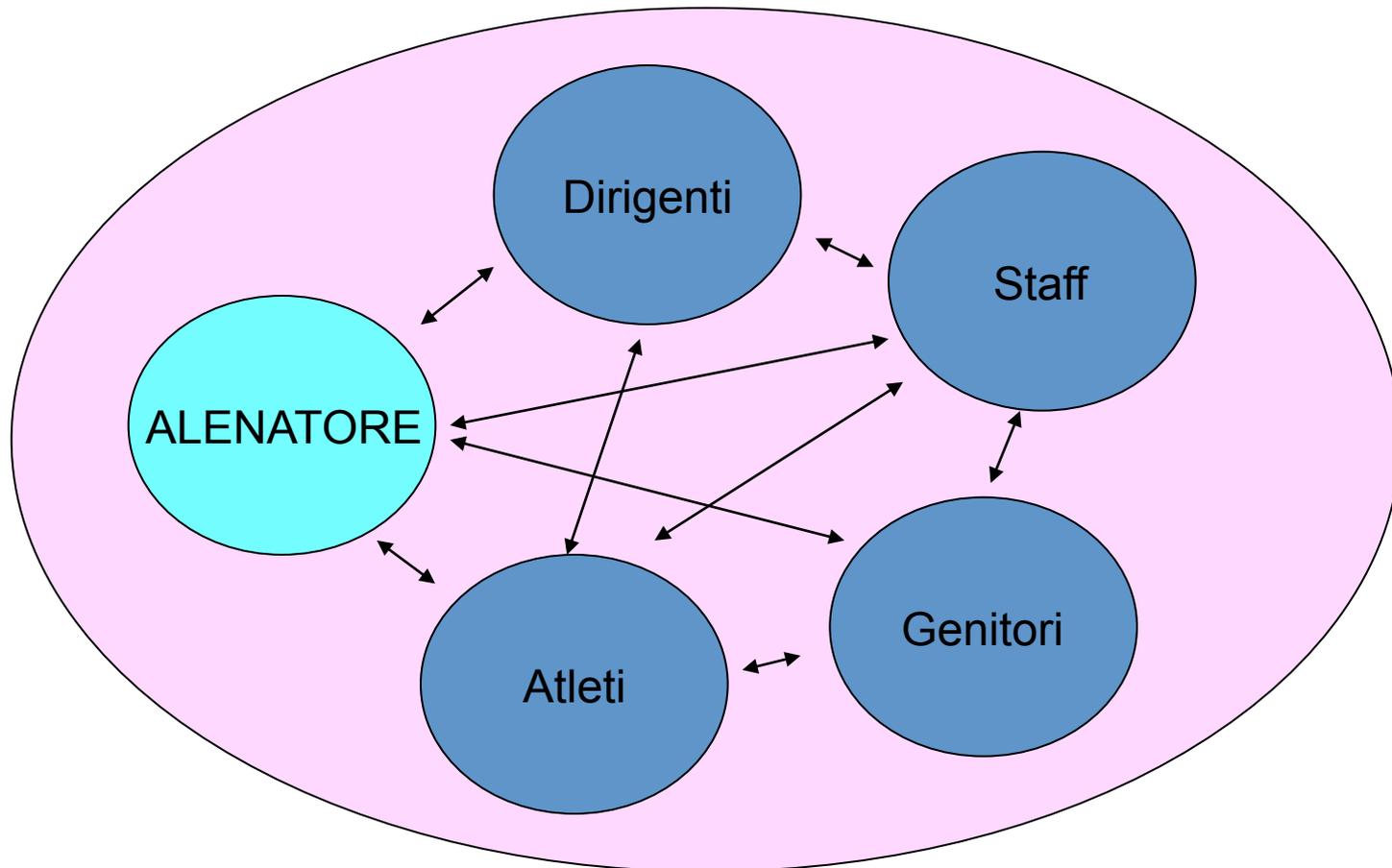
Coinvolgere eticamente

- 1. Pensare strategicamente:** mappare gli *stakeholder*, indentificare le tematiche, stabilire gli obiettivi strategici, definire le priorità
- 2. Analizzare e pianificare:** aggiornare costantemente i programmi, apprendere dagli altri e identificare i *partner* “*giusti*”, apprendere circa i mutamenti degli *stakeholder*, stabilire gli obiettivi degli *stakeholder*, definire i margini di movimento
- 3. Rafforzare le capacità di coinvolgimento:** rafforzare l’abilità di affrontare una tematica, sviluppare capacità interne, formare la capacità dello *stakeholder* a essere coinvolto
- 4. Disegnare il percorso e realizzare il coinvolgimento:** individuare l’approccio al coinvolgimento più efficace, disegnare il processo
- 5. Agire, rivedere e rendicontare:** pianificare le attività di *follow up*, assicurare l’apprendimento, rivedere il grado di coinvolgimento, rendicontare agli *stakeholder*

Stakeholder Engagement

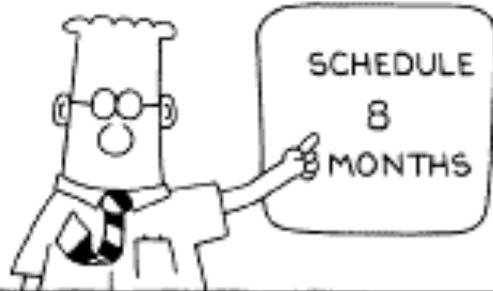


Come sono i rapporti tra gli stakeholder?



Competenza/incompetenza

In un mondo perfetto per
Questo progetto ci vorrebbero
8 mesi



Sulla base dell' esperienza
Passata nella nostra
Organizzazione si deve
Applicare un coefficiente di
Incompetenza di 1,5

$$1.5 \times 8 \\ = 12 \\ \text{MONTHS}$$

www.dilbert.com

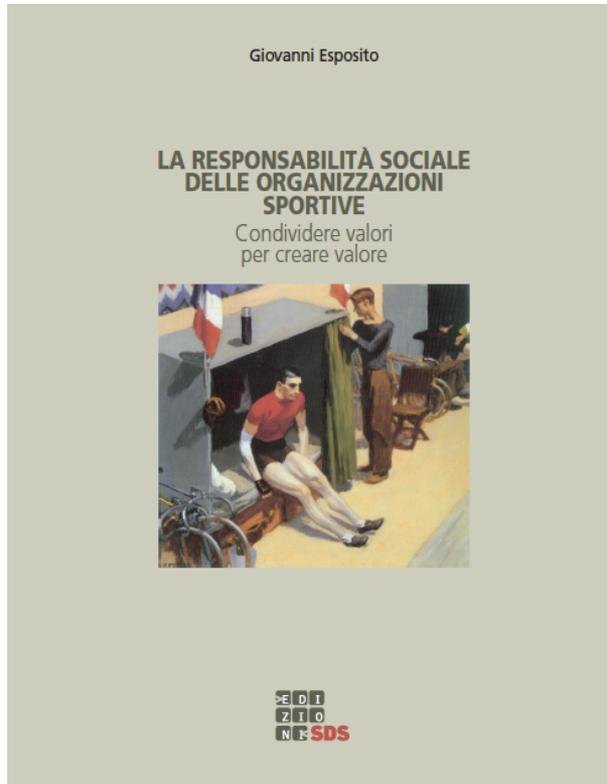


Copyright © 2002 United Feature Syndicate, Inc.

Conclusioni

- Orientamento delle azioni concrete verso comportamenti di lealtà e di correttezza veramente condivisi
- Cultura del confronto (vediamo chi è bravo)
- Cultura dell'ascolto (agiamo solo dopo aver capito con chi abbiamo a che fare, qual è il nostro contesto di riferimento)
- Abitudine alla concorrenza (vince chi merita)
- Necessità di misurazione dei risultati (quantitativi ma anche qualitativi: rapporti umani)
- L'Atleta al centro per la sua gestione ottimale
- Investimento continuo nella formazione
(Consapevolezza che c'è sempre da imparare)

Gr@zie per l'attenzione



*La forza dell'esempio, piuttosto
che il potere delle parole, riesce a
suscitare atteggiamenti di
condivisione e di responsabilità*

sportnews.gio@gmail.com