

# *Il ruolo dell'alfabetizzazione emozionale nella creazione e mantenimento dell'ambiente ottimale per i giovani canoisti*

*Corso Allenatori di Canoa-Kayak di III Livello*



*Federico Simonetta - Anno 2022*



# Abstract

---

Da un'analisi documentale e bibliografica in materia, il lavoro si prefigge di **offrire all'allenatore**, come ulteriore spunto di approfondimento, **la prospettiva dell'intelligenza emozionale** applicata alla gestione delle relazioni tra allenatore e atleta, allenatore e famiglia, allenatore e gruppo di lavoro.

**I risultati agonistici, sono orientati dal clima emotivo e dall'orientamento motivazionale degli allievi.** Di conseguenza il ruolo dell'allenatore non può prescindere dalle competenze sociali che costituiscono la premessa per creare e mantenere l'ambiente ottimale per i giovani canoisti.

# Introduzione

---

L'allenatore deve essere una figura preparata su più livelli che dispone, tra le altre cose, di solide conoscenze tecniche, metodologiche ed organizzative e deve essere in grado di declinare la proposta formativo sportiva al contesto ambientale, operativo e sociale in cui opera. A queste prerogative, l'allenatore deve saper creare relazioni e legami forti e stabili tra i soggetti coinvolti. Le attività devono essere impostate sulla credibilità e riscontro delle azioni, l'autenticità dei rapporti e la fiducia reciproca. Le relazioni e le interazioni, incardinate sui valori anzidetti, non possono essere limitate agli **atleti** cui l'azione si rivolge, ma devono necessariamente includere le rispettive **famiglie** ed il **gruppo di lavoro** costituito dai collaboratori tecnici e dirigenti con i quali è fondamentale costruire sinergie.

Alla luce di quanto esposto, le competenze tecniche dell'allenatore appaiono scontate ma **la premessa** per realizzare qualunque percorso di crescita e miglioramento sportivo e sociale, è **quella di saper gestire le relazioni**, e quindi il gruppo, nella giusta direzione.

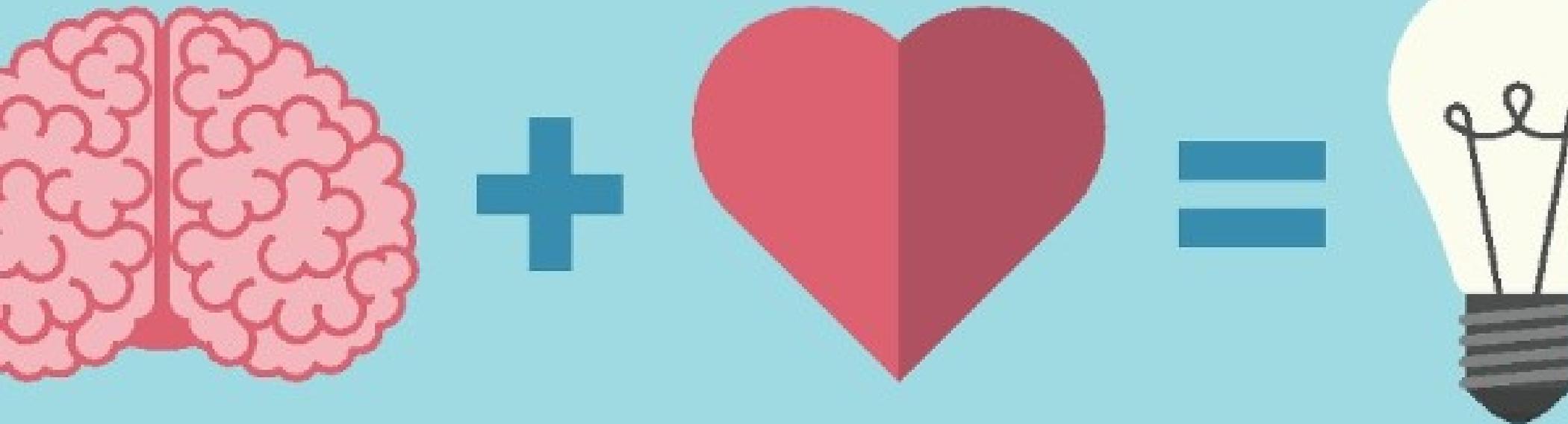
La tesi di laurea di Maurizio Carollo, **Ambiente ottimale per canoisti in età giovanile** (2017), ha messo in evidenza, come, nel percorso di crescita di un gruppo di 29 canoisti italiani di alto livello che hanno partecipato alle olimpiadi da Mosca (1980) a Rio (2016), vi siano alcuni aspetti ricorrenti relativi all'ambiente sociale, culturale, societario e familiare.

# Introduzione

Il lavoro ha evidenziato come i campioni siano cresciuti in gruppi di allenamento numerosi con almeno quattro coetanei e quindi tali da permettere l'impiego di tutte le barche multiple. L'ambiente familiare era stimolante e offriva libertà nelle scelte ma soprattutto sostegno con particolare riguardo ai vissuti più difficili. Il rapporto famiglia allenatore è trascorso con rispetto e distacco nei riguardi del lavoro svolto dall'allenatore e, in questo contesto la figura di allenatore che è emersa, è quella di chi proponeva allenamenti multidisciplinari in cui il gioco era la strategia di apprendimento. **L'allenatore** accompagnava le lezioni con spiegazioni teoriche e pratiche agli allievi e quindi **stabiliva un legame e dialogo aperto con essi.**

Lo studio suggerisce come, tra i presupposti al percorso formativo di eccellenza, ci sia il riconoscimento della **leadership dell'allenatore**, la sua capacità di stabilire **legami empatici** con gli allievi e una **forte motivazione** nell'affrontare le difficoltà. **E' l'allenatore che determina il clima emotivo e l'orientamento motivazionale dei suoi allievi e di conseguenza i risultati.**

Oltre alle competenze tecniche, le qualità ricorrenti nell'allenatore eccellente sono tutte qualità che afferiscono alla sfera dell'**intelligenza emozionale**. Con questo contributo vorrei evidenziare l'opportunità per la figura dell'allenatore di approfondire gli aspetti legati alla sfera emozionale nella speranza di lasciare al lettore lo stimolo per ulteriori approfondimenti.



## L'intelligenza emozionale

L'intelligenza emozionale viene definita come la capacità di riconoscere i nostri sentimenti e quelli degli altri, di motivare noi stessi e di gestire positivamente le nostre emozioni, tanto interiormente, quanto nelle relazioni sociali

# Le cinque dimensioni dell'intelligenza emozionale

Sono competenze personali e sociali:

1. Conoscenza delle proprie emozioni (**consapevolezza introspettiva**). La capacità di produrre risultati riconoscendo le proprie emozioni
2. **Controllo delle emozioni** (equilibrio, non soppressione). La capacità di utilizzare i propri sentimenti per un fine
3. **Motivazione** di sé stessi (pensiero positivo, speranza e ottimismo). La capacità di scoprire il vero e profondo motivo che spinge all'azione (saper raggiungere lo stato di Flow)
4. Riconoscimento delle emozioni altrui (**empatia**). La capacità di sentire gli altri entrando in un flusso di contatto
5. **Gestione delle relazioni** (capacità di dominare le emozioni altrui). La capacità di stare insieme agli altri cercando di capire i movimenti che accadono tra le persone

Le dimensioni  
dell'intelligenza  
emozionale e le  
rispettive  
competenze  
emotive

## COMPETENZA PERSONALE

Determina il modo in cui controlliamo noi stessi

<b>Consapevolezza di sé</b>	Comporta la conoscenza dei propri stati interiori – preferenze, risorse e intuizioni: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Consapevolezza emotiva:</b> riconoscimento delle proprie emozioni e dei loro effetti</li><li>• <b>Autovalutazione accurata:</b> conoscenza dei propri punti di forza e dei propri limiti</li><li>• <b>Fiducia in se stessi:</b> sicurezza nel proprio valore e nelle proprie capacità</li></ul>
<b>Padronanza di sé</b>	Comporta la capacità di dominare i propri stati interiori, i propri impulsi e le proprie risorse: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Autocontrollo:</b> dominio delle emozioni e degli impulsi distruttivi</li><li>• <b>Fidatezza:</b> mantenimento di standard di onestà e integrità</li><li>• <b>Coscienziosità:</b> assunzione delle responsabilità per quanto attiene alla propria prestazione</li><li>• <b>Adattabilità:</b> flessibilità nel gestire il cambiamento</li><li>• <b>Innovazione:</b> capacità di sentirsi a proprio agio e di avere un atteggiamento aperto di fronte a idee, approcci e informazioni nuovi</li></ul>
<b>Motivazione</b>	Comporta tendenze emotive che guidano o facilitano il raggiungimento di obiettivi: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Spinta alla realizzazione:</b> impulso a migliorare o a soddisfare uno standard di eccellenza</li><li>• <b>Impegno:</b> adeguamento agli obiettivi del gruppo o dell'organizzazione</li><li>• <b>Iniziativa:</b> prontezza nel cogliere le occasioni</li><li>• <b>Ottimismo:</b> costanza nel perseguire gli obiettivi nonostante ostacoli e insuccessi</li></ul>

Daniel Goleman, *Lavorare con intelligenza emotiva. Come inventare un nuovo rapporto con il lavoro*, pag. 42-43, Biblioteca Universale Rizzoli, Milano 1998

Le dimensioni  
dell'intelligenza  
emozionale e le  
rispettive  
competenze  
emotive

## COMPETENZA SOCIALE

Determina il modo in cui gestiamo le relazioni con gli altri

<b>Empatia</b>	Comporta la consapevolezza dei sentimenti, delle esigenze e degli interessi altrui: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Comprensione degli altri:</b> percezione dei sentimenti e delle prospettive altrui, interesse attivo per le preoccupazioni degli altri</li><li>• <b>Assistenza:</b> anticipazione, riconoscimento e soddisfazione delle esigenze del cliente/utente</li><li>• <b>Promozione dello sviluppo altrui:</b> percezione delle esigenze di sviluppo degli altri e capacità di mettere in risalto e potenziare le loro abilità</li><li>• <b>Sfruttamento della diversità:</b> saper coltivare le opportunità offerte da persone di diverso tipo</li><li>• <b>Consapevolezza politica:</b> saper leggere e interpretare le correnti emotive e i rapporti di potere in un gruppo</li></ul>
<b>Abilità sociali</b>	Comportano abilità nell'indurre risposte desiderabili negli altri: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Influenza:</b> impiego di tattiche di persuasione efficienti</li><li>• <b>Comunicazione:</b> invio di messaggi chiari e convincenti</li><li>• <b>Leadership:</b> capacità di ispirare e guidare gruppi e persone</li><li>• <b>Catalisi del cambiamento:</b> capacità di iniziare o dirigere il cambiamento</li><li>• <b>Gestione del conflitto:</b> capacità di negoziare e risolvere situazioni di disaccordo</li><li>• <b>Costruzione di legami:</b> capacità di favorire e alimentare relazioni utili</li><li>• <b>Collaborazione e cooperazione:</b> capacità di lavorare con altri verso obiettivi comuni</li><li>• <b>Lavoro in team:</b> capacità di creare una sinergia di gruppo nel perseguire obiettivi comuni</li></ul>

Daniel Goleman, *Lavorare con intelligenza emotiva. Come inventare un nuovo rapporto con il lavoro*, pag. 42-43, Biblioteca Universale Rizzoli, Milano 1998

# Dalla teoria alla pratica

Gli strumenti tecnico organizzativi, di cui si deve dotare l'allenatore, come i **programmi di allenamento** ed i **mansionari** devono essere comunicati efficacemente attraverso le competenze dell'intelligenza emozionale.

Per l'ottimale gestione tecnica e sociale, nella mia esperienza di tecnico societario, si è reso necessario **definire e strutturare** dei **momenti specifici dedicati alla comunicazione e interazione** nell'ambito dei rapporti allenatore atleta, allenatore famiglia e allenatore collaboratori.

# Relazione Tecnico Atleta

## Organizzazione della giornata tipo con gli allievi

- **Accoglienza** dei ragazzi. L'allenatore deve essere presente qualche minuto PRIMA dell'orario di inizio per dedicarsi a questo momento. L'allenatore è presente e si preoccupa di: salutare, accogliere, osservare, entusiasmare, caricare, chiedere, dialogare...
- **Briefing pre allenamento** cui devono partecipare i collaboratori tecnici. Organizzato PRIMA di iniziare qualunque attività: valutazione del gruppo presente, spiegazione delle attività da svolgere e degli obiettivi dell'allenamento proposto, spiegazioni sull'organizzazione degli attrezzi o canoe in base ai presenti ed al tipo di lavoro da attuare, ripartizione dei compiti e organizzazione gruppi di lavoro specifici se necessario
- Raccomandazioni individuali e di gruppo - **Interazione e feedback**
- Prima, durante e dopo allenamento: l'allenatore esprime **sostegno e incoraggiamento, rinforzo** ove necessario (apprezzamento per i risultati ottenuti sino a quel momento)

# Relazione Tecnico Famiglia

Con le famiglie è necessario strutturare alcuni momenti di incontro in ogni stagione. In una stagione agonistica possono essere due o tre con questi contenuti e modalità di svolgimento.

Il primo incontro si deve svolgere necessariamente all'inizio della preparazione (ad esempio ottobre). In questo momento si presenta il nuovo ciclo di lavoro, descrivendo impegni, tempistiche ed obiettivi stagionali. Le famiglie si devono responsabilizzare e coinvolgere nel percorso di crescita proposto ai ragazzi.

Il secondo, durante la stagione (ad esempio in primavera o estate) in un momento di festa dove vivere in maniera ludica e distesa il club includendo, ove possibile ai genitori che lo desiderano, l'opportunità di provare la canoa.

Il terzo alla fine della stagione a conclusione delle gare sempre in un momento di festa in cui fare un breve riepilogo delle attività e risultati conseguiti, ringraziare i collaboratori ed i giovani per l'impegno profuso, e le famiglie per il sostegno che hanno dato. In questi momenti bisogna sapere offrire ispirazione, speranza e ottimismo per la prossima stagione che si dovrà organizzare a breve e quindi sostenere una forte motivazione in tutte le componenti della società.

# Relazione Tecnico Famiglia

Esempio dei contenuti della riunione di inizio anno con le famiglie.

- Presentazione del percorso di lavoro
- Comunicazione giorni orari e tipo di lezione
- Raccomandazioni su abbigliamento adeguato nei diversi contesti, alimentazione, riposo
- Rispetto della continuità delle presenze e della puntualità agli allenamenti: educazione all'organizzazione del tempo!
- Coinvolgimento della famiglia nelle attività svolte in associazione: l'associazione non è un parcheggio dei figli!
- **Ribadire il ruolo della figura del genitore: sostegno nel percorso di crescita verso autonomia e maturità del giovane**
- Valorizzazione dell'impegno e dei progressi fatti dagli allievi a livello individuale e di gruppo prima del risultato agonistico

# Relazione Tecnico Collaboratori

Prima dell'inizio della stagione prevedere almeno un incontro con i collaboratori per

- confermare le disponibilità di tempo da parte di ciascun di essi (essenziale se i collaboratori sono volontari),
- definire gli obiettivi stagionali del lavoro come il numero degli incontri settimanali per le diverse categorie, tipo e numero di gare a cui partecipare,
- pianificare ed organizzare le risorse ed i mezzi finanziari necessari per la conduzione delle attività.

Durante tutta la stagione saranno necessari incontri periodici di controllo e verifica della pianificazione fatta.

# Relazione Tecnico Collaboratori

Esempio di contenuti da sviluppare nel corso delle riunioni:

- Condivisione del percorso sportivo da organizzare
- Valutazione delle disponibilità di tempo per seguire i diversi gruppi di lavoro (base volontaria)
- Redazione del programma di lavoro e condivisione degli obiettivi formativi
- Definizione del calendario gare stagionale
- Definizione delle risorse economiche necessarie
- Pianificazione tecnico finanziaria
- Controllo e feedback periodico

# Conclusioni

L'alfabetizzazione emozionale del tecnico è sicuramente auspicabile. A fianco delle conoscenze tecnico scientifiche tipiche dell'allenatore, le competenze emozionali possono rappresentare lo spartiacque tra il successo ed il fallimento della proposta sportiva. Lavori citati in bibliografia mettono in evidenza come la cura degli aspetti relazionali e comunicativi costituisca uno dei fattori predisponenti l'ambiente di crescita ottimale in cui si sono sviluppate le eccellenze agonistiche e non solo.

Pertanto, nella pianificazione del programma di allenamento, oltre agli aspetti di sviluppo delle capacità condizionali e coordinative necessarie per affrontare le gare obiettivo prefissate, l'allenatore dovrà curare anche la parte di interazione e relazione con gli allievi, le famiglie ed il gruppo di lavoro con cui condivide le attività sociali. Per l'assolvimento di questo compito l'allenatore può strutturare dei momenti specifici sia nel corso del singolo allenamento con gli atleti, che nel corso dell'anno con famiglie e collaboratori.

# Bibliografia

- Borghi, P. Solmi, O. (2020) La comunicazione positiva con l'atleta, Canoa Kayak on-line, FICK, n.114, Gennaio 2020.
- Carollo, M. (2017) Ambiente ottimale per canoisti in età giovanile, Canoa Kayak on-line, FICK, n.93, Agosto 2017.
- Goleman, D. (1996) Intelligenza emotiva, RCS Libri S.p.A., Milano.
- Goleman, D. (1998) Lavorare con intelligenza emotiva, RCS Libri S.p.A., Milano
- Schurzel, G. (2020) Motivazione e preparazione mentale alla gara nei giovani canoisti di età 14-18 anni, Canoa Kayak on-line, FICK, n.139, Agosto 2020.
- Solmi, O. (2017) L'allenatore e i genitori, Canoa Kayak on-line, FICK, n.95, Dicembre 2017.
- Toccafondi, S. (2018) L'allenatore come leader positivo, Canoa Kayak on-line, FICK, n.101, Giugno 2018.

# Curriculum dell'autore

- **Nominativo candidato corso allenatore:** Federico Simonetta
- **Titolo di studio:** Laureato all'Università di Padova in Scienze e Tecnologie Agrarie nel 2000 con 110/110
- **Principali risultati nella carriera da atleta:** dal 1992 al 2000 10 titoli nazionali nella specialità della canadese singola o doppia su diverse distanze. Un titolo assoluto nella maratona a Lecco nel 1995. Atleta in squadra nazionale junior di velocità e successivamente anche senior sia di velocità che di maratona dal 1992 al 1996 in diverse competizioni internazionali.
- **Esperienza come tecnico e principali risultati nella carriera:** in attività come istruttore presso l'associazione Gruppo Canoe Polesine Rovigo ASD dal 2000 ad oggi. Durante questo servizio, in collaborazione con diverse figure tecniche che si sono alternate negli anni in società, numerosi atleti hanno vinto titoli italiani di velocità e maratona. Alcuni di loro hanno vestito la maglia azzurra e raggiunto finali e piazzamenti di prestigio in competizioni internazionali e di campionati Europei o del Mondo
- **Incarichi Federali:** Consigliere Regionale Veneto per due quadrienni dal 2000 al 2008 e nel quadriennio 2020-2024.