

Quali competenze allenare nell'arbitro negli sport di squadra

Alberto Cei

Per allenarsi a migliorare le proprie competenze è necessario identificare le abilità che dovrebbero essere patrimonio di ogni arbitro e sulla base di queste identificare i propri punti di forza e di debolezza. Per realizzare questo processo ci si può servire di uno strumento di valutazione che è il *Test of Attentional and Interpersonal Style* di Nideffer (per una più recente informazione vedi Nideffer e Sagal, 2001) che consente di evidenziare sei competenze principali, articolate a sua volta in successive abilità specifiche. Servirsi di un questionario consente allo psicologo di avere informazioni standardizzate sulla persona e di poter utilizzare i risultati così ottenuti per formulare delle ipotesi sull'individuo, da discutere in seguito con l'arbitro.

Le competenze così identificate sono le seguenti:

La gestione di sé

Analizziamo, quindi, le competenze che un giudice di gara dovrebbe sviluppare per soddisfare le esigenze poste dall'arbitraggio. Fra queste competenze ne sono state identificate alcune di base, riguardanti la gestione di se stessi e la gestione del ruolo arbitrale.

Per quanto riguarda la prima, la gestione di sé si riferisce alla fiducia, all'impegno e all'orientamento al miglioramento, tre competenze che sono tra loro estremamente correlate. Infatti, la fiducia si basa sulla convinzione che tramite l'impegno si possono affrontare con successo anche le situazioni più difficili e i risultati positivi ottenuti spingono le persone a mantenere attivo in loro questo processo di automiglioramento.

La gestione del ruolo arbitrale

L'altra classe di abilità di base riguarda invece la competenza nel saper gestire il proprio ruolo. Gli aspetti più significativi di cui si compone comprendono il pensiero strategico, il saper decidere, il saper rappresentare l'organizzazione arbitrale di cui si è parte e i valori etici riguardanti la sportività. Il pensiero strategico non è un'abilità ad appannaggio solo delle squadre o degli allenatori ma riguarda anche l'arbitro. Questa forma di pensiero consente di predire lo sviluppo della propria carriera arbitrale a breve-medio termine e di mantenere la focalizzazione sullo sviluppo di questo percorso professionale. Saper rappresentare l'organizzazione sportiva è un'altra componente

essenziale, infatti è tramite i suoi componenti che il mondo arbitrale realizza i suoi obiettivi. Non è un compito affatto burocratico bensì dinamico poiché richiede una stretta interazione fra l'arbitro e le organizzazioni sportive, al fine di fornire un'immagine esterna del giudice di gara che sia accettata e affidabile.

Decidere, assumendosi la totale responsabilità degli esiti futuri è quanto viene richiesto agli arbitri, che devono consentire lo svolgimento corretto delle partite e dei campionati. Infine, saper trasmettere i valori etici dello sport è diventato sempre più un aspetto fondamentale, per cui l'arbitro con il suo comportamento deve assicurare che la sua integrità morale non sia mai messa in discussione.

La gestione delle informazioni

La capacità di gestire molte informazioni in tempi molto brevi è una dimensione importante per un arbitro. Abitualmente le persone dotate di questo tipo di competenza imparano rapidamente dalle situazioni e sono in grado di analizzare più stimoli nello stesso tempo. Agiscono, infatti, come dei giocolieri che gestiscono molte palle contemporaneamente. L'information processing consiste proprio nel sapere mantenere l'attenzione su più stimoli, distinguendo tra informazioni necessarie e superflue. Per questi individui i compiti sfidanti non rappresentano mai un problema insormontabile, anzi li ricercano perché le situazioni di routine o quelle troppo semplici da affrontare li annoiano.

Un'altra componente essenziale per comprendere quello che accade in campo riguarda la comprensione degli stati d'animo delle squadre con cui si entra in contatto. Quest'ultimo aspetto è molto rilevante nelle situazioni di forte pressione agonistica, dovuta all'importanza della partita. In queste situazioni la consapevolezza da parte dell'arbitro dello stato d'animo o dell'umore dei giocatori rivela come vivono quei determinati momenti. È importante raccogliere queste informazioni al fine di decidere quali interventi dovranno essere messi in campo per ridurre sul nascere, ad esempio, atteggiamenti troppo aggressivi dei giocatori delle squadre, messi appositamente in atto per intimidire l'arbitro. Seguendo questo approccio il giudice di gara si troverà ad essere costantemente orientato alla soluzione di questi problemi. In effetti non avrà troppo tempo per chiedersi "Perché fanno così? Cosa vogliono ottenere", piuttosto dovrà agire con rapidità ed efficacia, cambiando il *perché* in *cosa*, domandandosi: "Cosa devo fare per bloccare immediatamente queste provocazioni?"

La gestione dello stress

Ottimisti, tesi, soddisfatti e determinati oppure pessimisti, insoddisfatti, insicuri e stanchi. Non c'è alcun dubbio che dovendo scegliere quale condizione psicologica vivere fra queste due sceglieremmo la prima. Ora la questione è la seguente “Come mantenere questo atteggiamento nei momenti di stress, quando non si è soddisfatti del proprio arbitraggio? Quando si è fischiati dal pubblico? O quando i giocatori contestano le decisioni?” In realtà solo chi sta seduto in poltrona non corre il rischio di sbagliare, ma già nel momento in cui ci alziamo cominciamo a correre qualcuno, inizialmente minimi ma che aumentano man mano si accrescono le nostre aspettative e le responsabilità.

Obiettivo primario nella gestione dello stress è di accettare le nostre reazioni, siano esse di paura, di rabbia o d'impotenza, tutti le provano e non si deve nasconderselo. Ciò che differenzia un individuo che le gestisce da un altro che le subisce consiste nel modo di fronteggiare le situazioni che percepisce come stressanti. E' abbastanza evidente che i rivolgimenti che in questi anni sono in atto, e non solo nel mondo sportivo, richiedono individui capaci di guidare se stessi attuando non solo strategie efficaci ma anche tenendo se stessi all'interno di un continuo processo di miglioramento e di grande responsabilità etica. Talvolta si pensa: “Come faccio a mostrarmi convinto che ce la farò a uscire da questa crisi, se sono il primo a non crederci?” “Come farò a resistere alla tentazione di lasciar correre, di non vedere e far finta di nulla?”

Cosa deve sapere fare, quindi, l'arbitro che ha deciso di gestire con efficacia le sue paure? Deve dotarsi di una routine prepartita che gli consenta di entrare in campo sentendosi pronto a gestire quell'evento sportivo. Ha imparato certamente con l'esperienza ma anche acquisendo delle tecniche di rilassamento e di recupero dell'energia psicologica spesa durante le partite, guardando i video delle partite di altri colleghi più bravi e provando a mettersi nei loro panni, sapendo dove orientare la propria attenzione mantenendo un dialogo positivo con se stesso e sviluppando una comunicazione corretta con le squadre.

La gestione dei rapporti interpersonali

Strettamente collegata alla capacità di gestione dello stress è la competenza nello stabilire rapporti interpersonali efficaci. Sapere comunicare è una componente necessaria dell'arbitraggio. La questione essenziale riguarda, pertanto, la modulazione della comunicazione interpersonale: quando ascoltare e come essere direttivi, quando mostrarsi aperti alle osservazioni e quando invece convergere rapidamente su una soluzione; quando accettare le valutazioni di un osservatore al termine della partita e quando avere con lui un confronto anche duro.

La gestione del tempo e dell'attenzione

Una buona gestione del tempo e di conseguenze della propria attenzione richiede l'uso di quelle abilità analitiche necessarie a stabilire priorità fra i compiti e a identificare le proprie responsabilità. Ad esempio, la metodologia dell'allenamento potrebbe anche essere considerata come l'arte di saper organizzare il tempo al fine di permettere l'acquisizione e il miglioramento continuo delle abilità che servono a determinare prestazioni efficaci. La questione di come viene gestito il tempo è centrale nell'allenamento e, in particolare, diventa prioritario per l'arbitro avere la consapevolezza di cosa fa realmente sia quando si allena che durante la partita. Poche indagini hanno misurato su cosa e come le persone si addestrano. Questo tipo di analisi è stato chiamato "microstruttura della pratica" e non bisogna dare per scontato che anche soggetti esperti non possano essere consapevoli di come si stanno allenando e di cosa è rilevante nelle varie sessioni di allenamento. Ciò può accadere anche durante l'arbitraggio, non va dato per scontato che l'arbitro sia consapevole di come sta amministrando il tempo e su cosa stia dirigendo la sua attenzione.

Come si realizza un programma di coaching per l'arbitro

Il programma si articola in quattro parti: definizione del piano di autosviluppo, attuazione del programma di azione formulato, valutazione dei risultati raggiunti e follow-up finale.

La definizione del piano di autosviluppo personale viene realizzata in due fasi. La prima comporta l'illustrazione dei risultati emersi dal *Test of Attentional and Interpersonal Style* e la formulazione di un Piano di Autosviluppo Personale centrato sui punti seguenti:

- Descrizione delle principali aree di miglioramento scelte dall'arbitro
- Descrizione di quali sono le cause che hanno determinato uno sviluppo limitato o insoddisfacente in questi ambiti
- Descrizione di quali sono le situazioni specifiche che con più probabilità contribuiscono a mantenere queste difficoltà/limitazioni
- Identificazione di quali sono le abilità che vuole sviluppare per superare queste difficoltà
- Identificazione di quali sono i parametri che vuole usare per valutare il proprio miglioramento
- Identificazione delle azioni che vuole effettuare per migliorare queste competenze
- Identificazione di chi potrebbe fornirgli un supporto esterno di fiducia con cui confrontarsi e verificare se il suo comportamento sta cambiando

Nel successivo incontro s'identifica un obiettivo specifico di miglioramento e si formula un Piano di Azione. Questo riprende quanto descritto nel foglio relativo al Piano di Autosviluppo Personale ma molto più operativo. Partendo da un obiettivo di miglioramento specifico l'arbitro individua e descrive per punti come abitualmente agisce e quali risultati ha ottenuto che sono per lui negativi. Giunto a questo punto stabilisce, insieme al consulente, quali sono le azioni che intende intraprendere per cambiare questa situazione quali sono i risultati che si aspetta di ottenere. Questa incontro conduce alla definizione di un piano di azione così come è riportato nell'esempio del **BOX 2** che riporta il caso di un arbitro che vuole migliorare la sua abilità nell'essere diretto con gli atleti. A seconda delle esigenze del giudice di gara possono essere attuati anche due piani di azione nello stesso periodo.

A questi primi due incontri ne seguono altri con una cadenza mensile che servono a monitorare questo processo di autosviluppo personale. A questi segue un incontro a distanza di due mesi da quello finale e il cui scopo è di fornire una valutazione del percorso effettuato sino a quel momento, ma pure di sostenere la motivazione personale a non arrestare questo processo di automiglioramento che deve diventare parte integrante della professionalità dell'arbitro. Infine a distanza di altri quattro mesi viene effettuato un incontro di follow-up che serve a rinforzare ulteriormente quanto è stato svolto sino a quel momento, confrontandosi sugli ostacoli che si sono presentati, fornendo una prospettiva ulteriore a questo processo dinamico e continuo di affinamento di se stessi.

PIANO DI AZIONE

di

Solito Ignoto

OBIETTIVO: Imparare ad esprimere le proprie decisioni arbitrali in maniera più convinta e più rapida

ABITUALMENTE

- Per evitare il giudizio dei giocatori s'impegna a mantenere una buona relazione anche quando non è il caso
- E' troppo orientato a ricercare il consenso sulle sue decisioni

Effetti:

- Difficoltà a esprimere opinioni in maniera diretta, soprattutto quando impattano quei giocatori che si dimostrano aggressivi verso di lui
- Difficoltà a restare fiducioso durante la partita

AZIONI

- Essere consapevole che decidere è parte essenziale dell'arbitraggio e non comporta un giudizio sul giocatore come persona ma riguarda solo ed esclusivamente le sue azioni:

Cosa va

Cosa non va

- Ripensare alle valutazioni fornite dagli osservatori o da altre persone esperte del mondo arbitrale. Scriverle su un quaderno, riportare anche cosa avrebbe dovuto fare di diverso. Per sapere come può migliorare può sempre servirsi dell'aiuto di altri più esperti.
- Essere consapevole di cosa ha sbagliato in quelle situazioni in cui si è dimostrato indeciso e stabilire se per cambiare atteggiamento dovrebbe: alzare il volume della sua voce quando parla con i giocatori, servirsi solo di frasi brevi e affermative, dimostrare convinzione nella gestualità tecnica o altro ancora
- Stabilire come diventare più competente nella lettura rapida del gioco: andare alle partite e osservarle mettendosi sugli spalti ma dietro l'arbitro e simulare mentalmente di essere sul seggiolone o di fare il secondo e di prendere le decisioni
- Riconoscere che per l'arbitro comunicare direttamente comporta:

1. Prendere decisioni in maniera rapida e convinta: è quanto i giocatori si aspettano
2. Essere specifici e brevi nel fornire eventuali spiegazioni sia prima-durante-dopo la partita
3. Esprimere valutazioni sulla regolarità delle azioni in campo e non sulle persone
4. Servirsi solo dei dati indispensabili a sostenere le decisioni prese, senza parlare troppo

Esercitati in queste attività e riporta sullo stesso quaderno dopo la partita quanto sei stato diretto, le difficoltà che hai incontrato e le reazioni delle squadre

EFFETTO ATTESO

- Aumento della sicurezza nel ruolo e in particolare nell'esprimersi in maniera diretta e convinta con le squadre
- Migliori prestazioni arbitrali

Bibliografia

Cei, A. (1998). *Psicologia dello sport*. Bologna: Il Mulino.

Deakin, J.M., Starkes, J.L., e Allard, F. (1998). *The microstructure of practice in sport*. Sport Canada Technical Report.

Nideffer, R.M., e Sagal, M.S. (2001). *Assessment in sport psychology*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Salmela, J. (1996). *Great job coach: Getting the edge from proven winners*. Ottawa: Potentium.

Starkes, J.L. (2000). The road of expertise: Is practice the only determinant? *International Journal of Sport Psychology*, 31, 431-451.

Whitmore, J. (2002, 3°ediz.). *Coaching for performance*. London: Brealey.