

Come progredire come allenatore

La funzione di allenatore fa appello a **saperi, saper-fare e saper-essere**. Centinaia di righe sono state scritte su questa funzione e i suoi attributi, ma le proposte restano basate sulla necessità per un coach di essere capace di **rimettersi in questione inseguendo le sue convinzioni senza essere vittima di influenze estreme senza fondamento**. Senza compiacimento, ecco degli indici che permettono di dire che un allenatore non si rimette in questione o che cerca di progredire e formarsi.

1. L'80% di circuiti o ripetizioni di base (gamme)

- **Gli indici:** l'allenatore realizza l'80% dei suoi esercizi sia a base di circuiti, sia sotto forma di esercizi semplici (molto spesso una mezza dozzina di cui due emergono in ciascun allenamento).

- **Nessuna raccomandazione:** saper fare dei circuiti, vuole dire legare le azioni senza rapporto le une con le altre, è talmente facile! Non c'è bisogno di essere allenatore per fare questo.

Invece, creare dei concatenamenti di compiti in cui il timing o la presa di decisione sono legati al pallone, o creare delle opposizioni equilibrate o dei giochi a tema ricchi, ecco che necessita un reale lavoro di concezione!

D'altronde, gli allenatori sono sempre alla ricerca di nuovi esercizi e creano i loro in funzione dei loro bisogni. Un allenatore che lavora da più di 3 anni con lo stesso libro di esercizi non fa alcuno sforzo, e deve riapprendere a costruire delle situazioni.

Si può stimare che su 5 esercizi nel corso di un allenamento, il coach deve averne inventato o creato uno per i bisogni dell'allenamento. Questo 20% di novità è necessario e sufficiente perché l'allenatore e la sua squadra continuino a progredire. **Ecco tutta la differenza tra FARE degli allenamenti ("spiluccati" da un libro) e ALLENARE (portare un individuo da uno comportamento A verso un comportamento B).**

2. Assenza di obiettivo

- **Gli indici:** l'allenatore non fa fare che degli esercizi di tipo "fodera-tutto" nei quali è impossibile discernere il minimo obiettivo. Per esempio, attorno ad un

lavoro che sembra essere del muro, il giocatore è portato a fare un rilancio, ciò che sembra sconnesso con il resto dell'esercizio. Si osserva spesso che dei rilanci sono integrati in esercizi senza ragione.

Altro esempio corrente: in un esercizio il cui tema è la ricezione, il giocatore attacca senza alcuna consegna alla fine, come se si trattasse di una ricompensa o perché l'allenatore pensa che così l'esercizio avrà più ritmo !!!

- **Le nostre raccomandazioni:** bisogna restare focalizzati sull'obiettivo perché il giocatore sappia ciò che lavora e investa i suoi sforzi in questo settore. Anche nella ripetizione è possibile avere un ritmo abbastanza sostenuto! Ancora troppo spesso, i giocatori pensano di aver fatto un buon allenamento perché hanno corso in tutti i sensi per 2 ore, o che l'allenatore è persuaso che "durante tutta questa seduta essi sono scoppiati" (espressione ben conosciuta). Purtroppo a fare degli esercizi in cui si salta e si corre senza ragione, non si lavora meglio la condizione fisica e non si è mai nella qualità...

Definite degli obiettivi chiari e precisi, ed eliminate tutte le azioni che non si rapportano al tema nella costruzione dell'esercizio. Fate anche apprendere al giocatore a giocare senza economizzarsi quando il ritmo è sostenuto, e a lavorare qualitativamente quando il ritmo è meno elevato.

3. Assenza di raccoglitori di pallone, nessuna modulazione del ritmo

- **Gli indici:** tutti i giocatori lavorano nello stesso tempo, ma usando il cronometro ci si rende conto che ciascun giocatore tocca meno di 5 palloni al minuto.

- **Le nostre raccomandazioni:** al di fuori del lavoro collettivo, o se disponete durante i vostri allenamenti di due terreni e di assistenti che raccolgono i palloni (ossia meno del 3% delle squadre), è consigliato lavorare per gruppi di 3 o 4 giocatori, con un ritmo di lavoro sostenuto (da 1/4 a 1/3 del tempo di lavoro) dove i giocatori non raccolgono palloni tra le due azioni.

Quando si lavora, lo si fa senza interruzioni al fine di avvicinarsi al ritmo del match e del processo energetico della pallavolo, l'anaerobico alattacido!

Invece, dopo 60-90 secondi di lavoro intensivo, il recupero deve essere totale e questo non è possibile se non si raccolgono i palloni in un certo tempo. È consigliato fare dei piccoli gruppi e che il giocatore impari a dare il massimo durante il tempo di lavoro, per riposarsi totalmente durante la raccolta dei palloni. Bisogna lottare contro i giocatori che fanno della resistenza (due ore senza interruzione al 60% dello sforzo), o quelli che rifiutano di raccogliere i palloni sotto il pretesto che si raffreddano. Tuttavia, fate attenzione che il riposo non ecceda i 5 minuti.

4. Assenza di criteri di riuscita e di esigenza di realizzazione

- **Gli indici:** nessuna esigenza è richiesta al giocatore, l'allenatore lavora con feeling o unicamente con il cronometro.

- **Le nostre raccomandazioni:** nel quadro della programmazione, l'allenatore cerca di portare il giocatore che ha delle qualità X a delle qualità X+1.

Deve quindi definire degli obiettivi quantificati per concretizzare i progressi sul terreno e, di conseguenza, dei criteri di riuscita per valutare la quantità di progresso. Il fatto di lavorare senza sapere ciò in cui si deve riuscire può essere valido su un riscaldamento o su un esercizio completamente mirante a rinforzare la fiducia, ma non può in alcun caso costituire un esercizio del "centrale" della seduta! Realizzare 20 minuti di ricezione senza sapere se il livello di riuscita è di 2 o 8 palloni su 10, vuol dire lavorare nell'imprecisione più completa, senza alcun controllo di ciò che è effettivamente realizzato.

La maggior parte del tempo, un allenatore che lavora con il cronometro è anzitutto un allenatore che vuole realizzare tutto ciò che ha previsto nella sua seduta per rassicurarsi, anche se gli esercizi non presentano alcuna qualità!

Bisogna superare questo scoglio e lavorare con dei criteri di riuscita, a rischio di sbagliarsi.

Altro sintomo: il criterio di riuscita è fissato, ma il livello di esigenza dell'allenatore è senza rapporto con ciò che viene fatto. Così il giocatore "imbrogliatore" se ne esce senza problema, e quando un giocatore non contatta il pallone l'allenatore fa sembrare di non aver visto per evitare di investire dell'energia...

Al meglio, emetterà un vago incoraggiamento o simulerà una piccola collera di tanto in tanto per darsi l'impressione di essere "severo". Ma essere esigente passa da un'attenzione di ciascun secondo, e ogni contatto deve essere realizzato con la più grande concentrazione! L'allenatore non deve mai lasciarsi sfuggire niente, e congratulare o correggere ciascun contatto.

Ultimo sintomo: il livello di esigenza è troppo elevato! Per l'allenatore, si tratta di mascherare certe debolezze di carattere richiedendo delle cose troppo difficili. L'allenatore deve essere esigente ma restare umano. Deve in permanenza portare i suoi giocatori ai loro limiti senza superarli troppo spesso per mantenere un certo livello di fiducia, ma deve anche accettare gli insuccessi e gli abbassamenti di forma dei suoi giocatori.

5. Assenza di feedback o feedback inconsistente

- **Gli indici:** durante tutta la realizzazione dell'esercizio, l'allenatore è "arretrato" e silenzioso, o emette eventualmente uno o due commenti generalisti.

- **Le nostre raccomandazioni:** il fatto di essere silenzioso indica un momento di arretramento di fronte ad una situazione complessa, o ancora un'osservazione concentrata su un esercizio nel quale si spingono i giocatori a diventare auto-

nomi. Ma queste situazioni restano eccezionali e puntuali! L'allenatore deve commentare o correggere ciascun contatto se lo vede in maniera concreta! Deve in permanenza indicare se la consegna è applicata e dare indicazioni di correzione quando il giocatore è in difficoltà.

Quando si sente dire "forza ragazzi" o "va bene così" o ancora "forza motivati" da bordo campo, ci si trova probabilmente di fronte ad un allenatore che ha difficoltà a strutturare il suo lavoro e probabilmente che prepara poco o non del tutto i suoi allenanti. Il feedback motivazionale ha i suoi limiti e deve essere utilizzato con parsimonia. Restare focalizzati sulle consegne, e utilizzate un feedback consistente che permette al giocatore di modificare il suo comportamento.

6. Nessun adattamento ai giocatori, nessun trattamento del problema

- **Gli indici:** gli esercizi sembrano troppo facili o, al contrario, troppo difficili. I giocatori rinunciano o sembrano demotivati.

- **Le nostre raccomandazioni:** con l'esperienza, gli allenatori si costituiscono un catalogo di esercizi dal quale attingono per costruire i loro allenamenti. Uno sfasamento tra le capacità dei giocatori e l'esigenza di un esercizio può apparire quando l'allenatore non stabilisce programmazione. Bisogna, in permanenza, misurare le possibilità reali dei giocatori per adattare gli esercizi proposti e risolvere i problemi.

Troppo spesso l'allenatore fa ciò che è necessario da sempre, o al contrario vuole riprodurre gli esercizi che ha visto fare in altre palestre. Così al *Paris Volley Glenn Hoag* ho spesso visto allenatori regionali venire a vedere i suoi allenamenti per proporre in seguito a giocatori che si allenano 3 ore per settimana degli esercizi per giocatori professionisti....

L'allenatore, ancora una volta, deve creare e adattare il suo contenuto ai giocatori che deve perfettamente conoscere.

7. Le attuazioni sono fragili

- **Gli indici:** il tempo di attuazione è lungo, talvolta più di 5 minuti, i giocatori hanno delle difficoltà a disporsi o a comprendere ciò che ci si attende da loro.

- **Le nostre raccomandazioni:** ci sono tecniche particolari per esprimersi durante l'attuazione e per fare in modo che i giocatori (quali che siano le loro capacità intellettive) apprendano rapidamente e facilmente ciò che devono realizzare.

Bisogna evitare ogni volta di rifare la pallavolo durante ciascun intervento orale, e di parlare poco ma utilmente. Per migliorarsi in questo settore, è interessante farsi osservare dal direttore tecnico della società sportiva, o come minimo da un altro allenatore.

Per finire

- Se gli indici 2, 4 e 6 sono osservati

L'allenatore non prepara probabilmente i suoi esercizi, sia perché è principiante, sia al contrario per eccesso di fiducia o anche di pigrizia. È necessario un po' di rigore personale per obbligarsi a ristrutturarsi mentalmente ed a (ri)diventare performante.

- Se gli indici 1, 2 o 6 sono osservati

L'allenatore non sa costruire i suoi esercizi, egli deve formarsi leggendo articoli sui siti di volley o seguire degli *stage* per allenatori promossi dalla federazione.

- Se gli indici 2, 5 o 7 sono osservati

L'allenatore prepara probabilmente i suoi esercizi, ma manca di sicurezza e di fiducia in sé. Bisogna discutere con allenatori esperti per affermarsi durante gli allenamenti e imparare ad OSARE!

Altri profili di allenatori possono ancora essere trovati. Se non vi siete riconosciuto in questi profili, nessun panico o sentimento d'attacco personale!

È necessario che vi mettiate in questione e vi formiate: la formazione di un allenatore non è mai terminata, e anche i migliori allenatori del mondo ascoltano ciò che dicono i loro colleghi... Per contro, se restate nel vostro angolo, dovrete assumervi questa scelta di chiusura che vi porterà probabilmente a regredire rapidamente.

E se siete presidente della società sportiva e che individuate un allenatore che presenta questo sintomi, proponetegli un piano di formazione individualizzato se volete che i vostri giocatori restino nel vostro club!