

LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

CORSO ALLENATORI
CAVALESE 10 Giugno 2017



Prof. GIUSEPPE VERCELLI

LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

DEFINIZIONE



La Psicologia della Prestazione Umana è una branca della psicologia che studia professionisti, atleti e non, con l'obiettivo di portare alla luce i loro meccanismi mentali, migliorarne la prestazione e il benessere in generale cercando di far corrispondere la **PRESTAZIONE REALE** con quella **POTENZIALE**.



LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

...NON SOLO MOTIVARE

IL MOTIVATORE

I “motivatori” si limitano ad applicare tecniche, spesso slegate da un metodo, attraverso l’utilizzo di meccanismi suggestivi il cui effetto non perdura nel tempo. Il problema di questo intervento è che esso finisce per generare dipendenza nell’atleta, risultando inefficace.



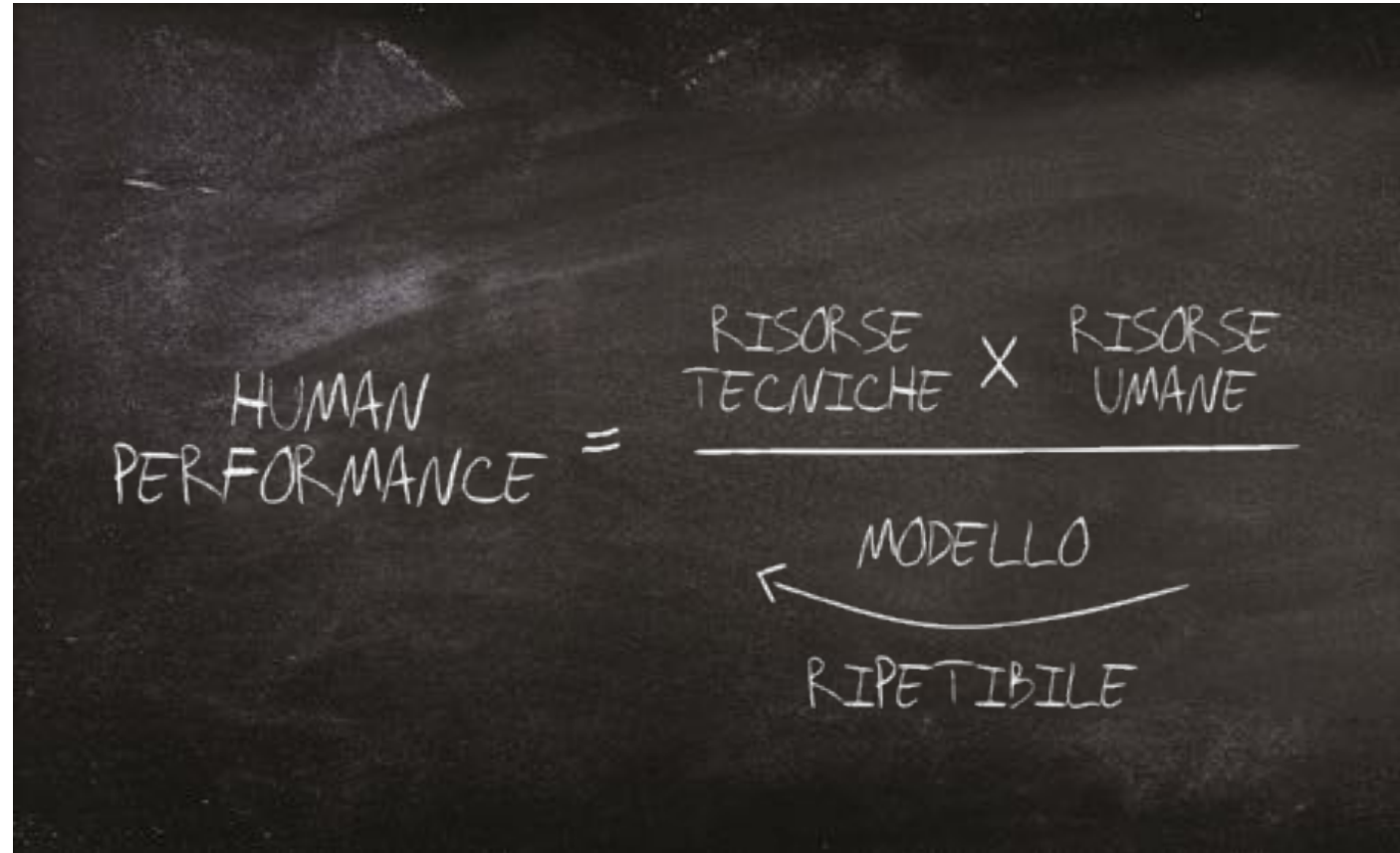
LO PSICOLOGO DELLA PRESTAZIONE

Lo Psicologo dello Sport, al contrario, agisce sulla struttura del motore, nell’ottica di favorire così la massima prestazione, rispettando l’ecologia dell’individuo e promuovendo la sua autonomia.

Rispetto al “motivatore”, l’Esperto in Psicologia dello Sport conosce e agisce sui meccanismi mentali che permettono l’espressione della genialità dell’atleta.

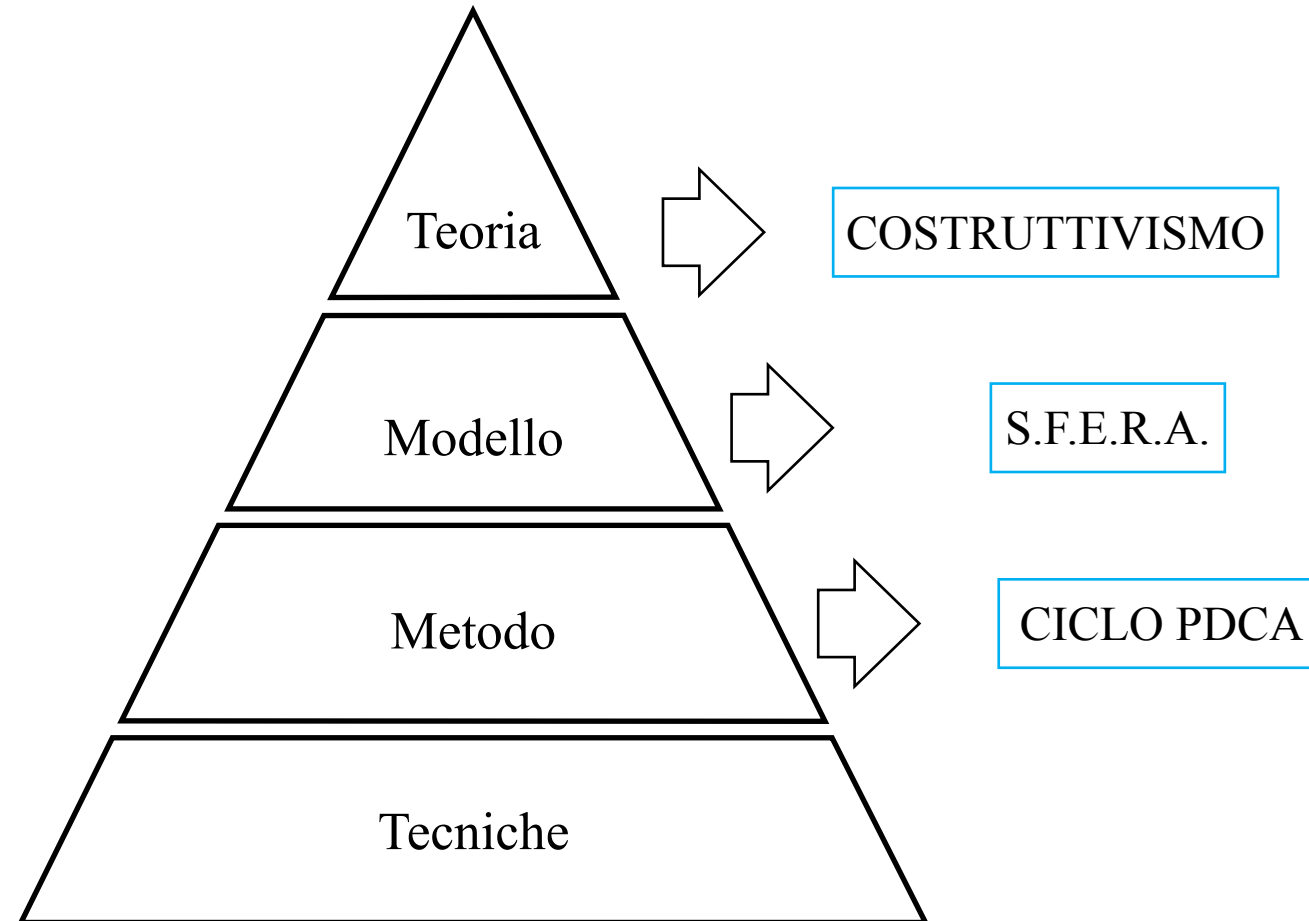
LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

COME?



LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

RIPETIBILITÀ



LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

LA TEORIA: IL COSTRUTTIVISMO

È il mondo a essere la causa scatenante dell'esperienza
È la mia esperienza la causa primaria della mia realtà

Gli eventi esistono
indipendentemente da me
Partecipo attivamente alla
costruzione degli eventi

Osservatore
ATTORE

Gli eventi possono essere descritti
in modo oggettivo
Gli eventi sono una mia
costruzione soggettiva

Deresponsabilizzazione
Alta responsabilità

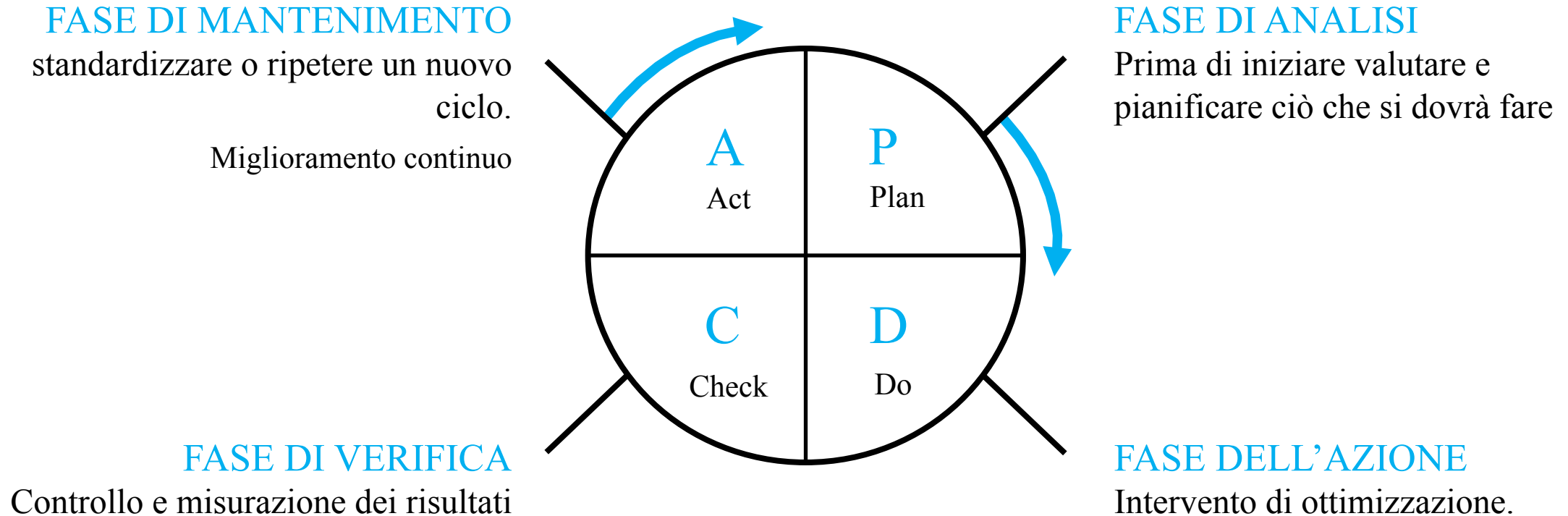
Presunta oggettività
Totale soggettività

È così come te lo dico
Questo è ciò che io credo

Te l'ho riferito così com'è
Te l'ho riferito come io lo ho
interpretato

LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

IL METODO: P.D.C.A.



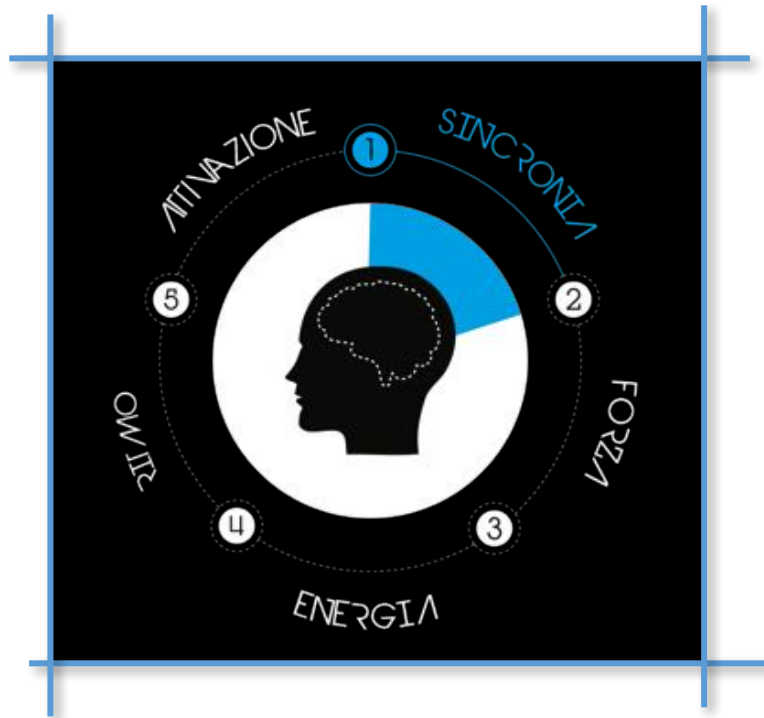
LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA

IL MODELLO: S.F.E.R.A.



IL MODELLO S.F.E.R.A.

SINCRONIA



Capacità di essere completamente **presenti** su ciò che si sta facendo nel momento della prestazione.

Il segreto della sincronia consiste nell' **IMMAGINARE** e **FARE** allo stesso tempo.

IN E OUT

SONO IN SINCRONIA

- Stavo pensando all'azione che stavo svolgendo
- Riuscivo a fare esattamente quello che intendevo fare
- La mia mente era concentrata su ciò che stavo facendo
- Percepivo le migliori sensazioni durante l'azione
- Ho mantenuto costante l'attenzione durante tutta la gara/allenamento

NON SONO IN SINCRONIA

- Stavo pensando a qualcos'altro
- Avevo paura di sbagliare
- Mi chiedevo cosa avrebbero detto gli altri se non avessi fatto bene
- Stavo pensando a qualcosa accaduto prima o a cosa sarebbe successo dopo
- Persone mi hanno disturbato mentre gareggiavo/mi allenavo

SINCRONIA

SENSAZIONI ASSOCIATE



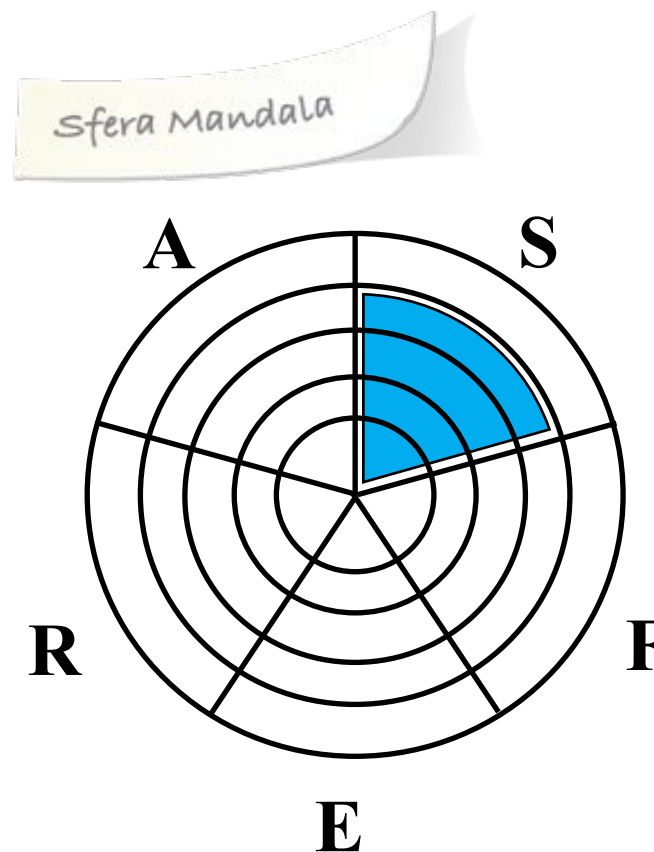
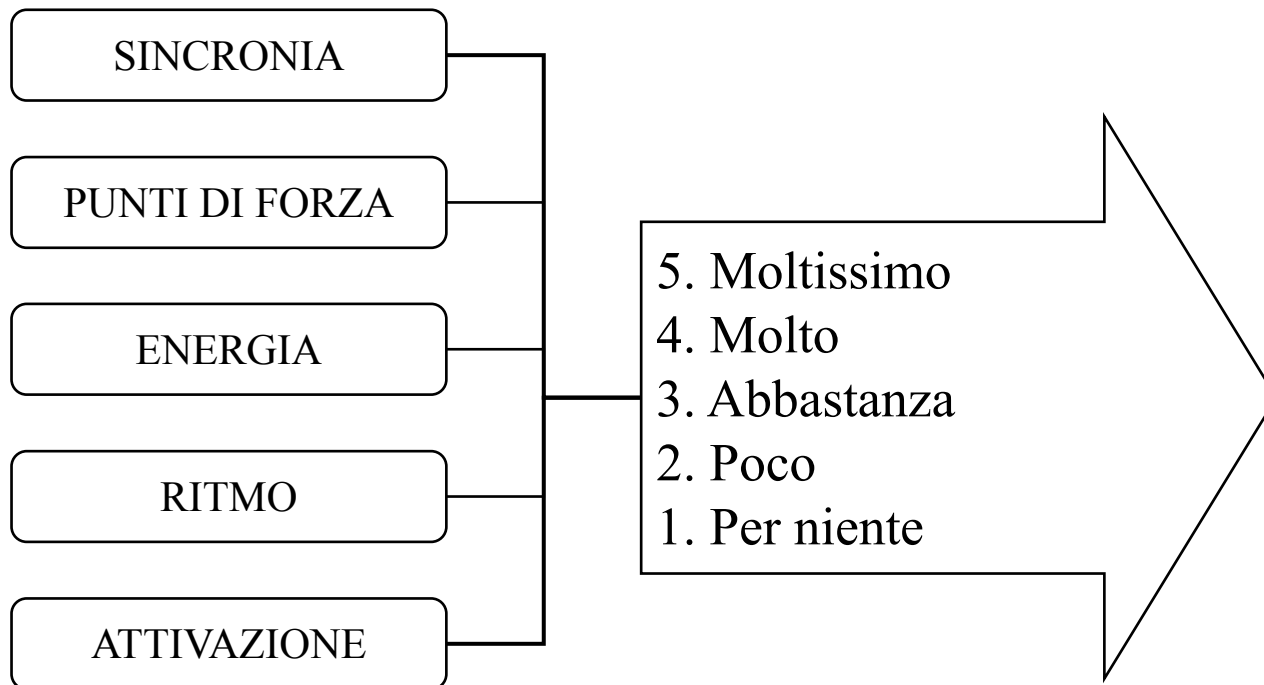
Essere nel presente
Concentrazione
Alleanza mente - corpo
Consapevolezza



Quali sono le vostre?

SINCRONIA

VALUTARE LA SINCRONIA



Individuata una prestazione, analizzo ogni singolo fattore attribuendo ad esso un valore compreso tra 1 e 5 in relazione alla scala di valutazione

SINCRONIA

COME LA RICONOSCO

SINCRONIA IN

- Concentrato e attento per tutto il match
- Mette in pratica le strategie di gioco e le indicazioni
- Adatta facilmente i colpi alla situazione (fa la cosa giusta al momento giusto)
- Sfrutta le occasioni che si presentano
- Prevede e anticipa gli avversari

SINCRONIA OUT

- Molti errori gratuiti
- Si guarda attorno, poco presente nel gioco
- Non mette in pratica le indicazioni
- Fa scelte sbagliate
- Posizioni errate in campo

SINCRONIA

COME SI ALLENA

ALLENANDO IL **NON VERBALE**

Molto spesso quando diciamo una cosa con le nostre **parole** il nostro **corpo** ne **comunica** invece un'altra.

✓ Non Verbale	—————→	55%
✓ Paraverbale	—————→	38%
✓ Verbale	—————→	7%

Ciò che diciamo con il corpo passa molto più rapidamente e viene ricordato molto più facilmente!
Occorre quindi essere **consapevoli** di ciò che si comunica a livello **non verbale** ed essere coerenti con ciò che si dice per generare sincronia in chi ascolta.

IL MODELLO S.F.E.R.A.

PUNTI DI FORZA



Capacità e abilità **fisiche**, **tecniche** e **psicologiche** che la persona riconosce di possedere ai fini di una prestazione d'eccellenza.

Sono connessi con il costrutto dell'**AUTOEFFICACIA**.

PUNTI DI FORZA

IN E OUT

STO USANDO I MIEI PUNTI DI FORZA

- Mi sento capace di fare
- Sono sicuro di me
- Ho chiari i miei obiettivi
- Conosco le mie doti
- Essere focalizzati sugli obiettivi
- Verso

NON STO USANDO I MIEI PUNTI DI FORZA

- Gli altri sono più bravi di me
- L'altro volta ho sbagliato e quindi anche questa volta sbaglierò
- Non mi sento in forma
- Anche questa volta fallirò
- Focalizzati sui problemi
- Via da

PUNTI DI FORZA

SENSAZIONI ASSOCIATE



Sentirsi capace
Attivazione delle risorse
Senso di Autoefficacia
Sensazione di potenza



Quali sono le vostre?

PUNTI DI FORZA

COME LI RICONOSCO

PUNTI DI FORZA IN

- Si prende la responsabilità nei momenti decisivi
- Sa sfruttare i suoi colpi migliori quando serve
- Deciso e sicuro di sé
- Si assume la responsabilità dopo un errore

PUNTI DI FORZA OUT

- Molti errori gratuiti
- Si guarda attorno, poco presente nel gioco
- Non mette in pratica le indicazioni del coach
- Fa scelte sbagliate
- Posizioni errate in campo

PUNTI DI FORZA

COME SI ALLENANO

TRAMITE I **FEEDBACK**

Letteralmente = ritorno di segnale

Sono i rimandi e i commenti che fate all'atleta

Importanti per incrementare i punti di forza dell'atleta

E' uno strumento utile per “percepire”

Se utilizzato in maniera corretta è un potente strumento di “**crescita**”
personale e professionale.

PUNTI DI FORZA

I FEEDBACK



Due *tipologie*:

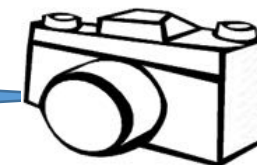
- positivi (elogi, complimenti, rinforzi)
- negativi (critiche, critiche costruttive)



Due *dimensioni*:

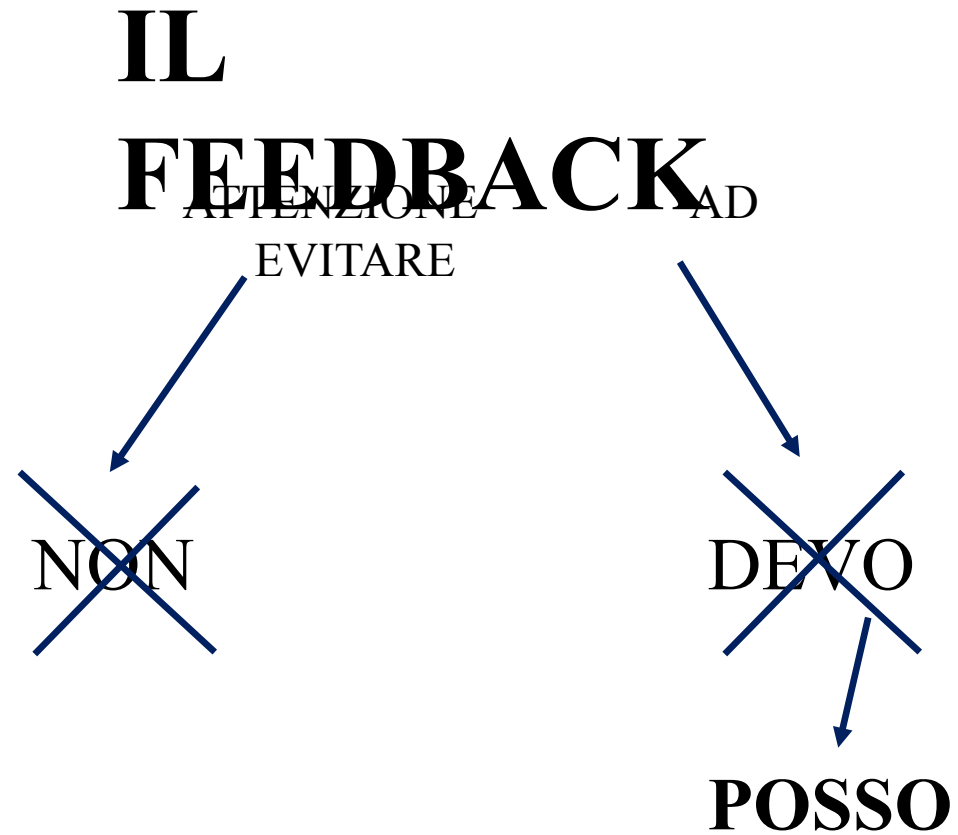
Generico

Specifico



PUNTI DI FORZA

I FEEDBACK




PUNTI DI FORZA

I FEEDBACK POSITIVI



Incondizionato/Generico



Ottimo lavoro!
Grande partita oggi!
Sei il miglior ricevitore della squadra!

Condizionato/Specifico

Hai mantenuto un'ottima concentrazione per tutta la partita!
Ottimi movimenti di copertura per tutto il set!
“Che movimenti hai fatto per ottenere quel risultato? [...] Ok!”

PUNTI DI FORZA

I FEEDBACK POSITIVI - EFFETTI

Incondizionato/Generico

Gioia e energizzazione
Autostima (“io valgo, io mi piaccio”)
Simpatia verso
l’interlocutore
Clima positivo nel gruppo

Condizionato/Specifico

Consapevolezza e rinforzo dei
comportamenti
Stima e fedeltà verso
l’interlocutore e il gruppo
Consapevolezza di cosa funziona
e del processo



PUNTI DI FORZA

PER DARE FEEDBACK POSITIVI

FEEDBACK POSITIVI...COME FORNIRLI

- Sottolineare aspetti specifici della prestazione realizzata
- Focalizzarsi sui miglioramenti ottenuti
- Attribuire il progresso alle capacità personali (richiamando anche altre esperienze di successo della persona)
- Trasmettere la concezione che le capacità sono acquisibili



PUNTI DI FORZA

PER DARE FEEDBACK POSITIVI

- ✓ Con tempestività.
- ✓ Con specificità (riferito ad una particolare performance).
- ✓ Non troppo poco per non demotivare.
- ✓ Non troppo perché diventa consuetudine.

PUNTI DI FORZA

I FEEDBACK NEGATIVI



Incondizionato/Generico

Ti sembra una ricezione?
Sei negato per le sfide che contano
(Silenzio ...)

Condizionato/Specifico

Attento alla posizione delle mani sul muro.
Sull'ultimo attacco hai staccato con un istante di ritardo.



PUNTI DI FORZA

I FEEDBACK NEGATIVI - EFFETTI

Incondizionato/Generico

Rabbia
Paura, impotenza e paralisi
Depressione
Disistima di sé e degli altri
Conflittualità e competizione

Condizionato/Specifico

Consapevolezza di cosa non va e
cosa si dovrebbe fare
Apprendimento
Responsabilità
Fiducia nel professionista



PUNTI DI FORZA

PER DARE FEEDBACK NEGATIVI

FEEDBACK NEGATIVI...COME FORNIRLI

- ❑ Focalizzarsi sul fatto (passato)
- ❑ ...e mostrare o chiedere il comportamento alternativo corretto (futuro)
- ❑ Attenzione: evitare parole come "sempre... mai... tutto... niente... ogni volta... tutte le volte... sei... non sei..."



PUNTI DI FORZA

PER DARE FEEDBACK NEGATIVI

- ✓ Devono esser rilevanti.
- ✓ Devono essere appropriate.
- ✓ Devono essere costruttive.
- ✓ Devono permettere una via d'uscita.
- ✓ Devono essere dettagliate.
- ✓ Devono comprendere positivo e negativo.

PUNTI DI FORZA

IL FEEDBACK A «PANINO»



FEEDBACK POSITIVO

«Bravo, hai fatto una buona partita oggi...»

FEEDBACK NEGATIVO STRETTO

Hai sbagliato la posizione delle mani a muro. Conviene che, in casi come questi, le orienti...

FEEDBACK POSITIVO

...hai però avuto una buona reazione per il secondo tocco, molto bene!

PUNTI DI FORZA

GUIDARE FACENDO DOMANDE

Domande per sviluppare la prestazione (e l'**autoefficacia**)

🌐 *In quell'esempio che mi hai fatto hai avuto quella specifica difficoltà. Che cosa hai notato? Cosa hai fatto per risolverla?*

🌐 *In quel momento preciso, cosa hai visto?*

🌐 *Qual è stata la tua scelta? Cosa hai fatto di preciso? Come?*

Che cos'altro potevi fare?...In che modo?

IL MODELLO S.F.E.R.A.

ENERGIA



E' l'uso attivo della forza e della potenza, se usata in modo appropriato, ci consente di utilizzare al meglio le **risorse**, fisiche e mentali, al fine di ottenere un buon risultato.

Un utilizzo scarso o eccessivo dell'energia genera una sensazione di **stanchezza**.

È il fattore delle **emozioni**.

ENERGIA

IN E OUT

STO REGOLANDO L'ENERGIA

- Ho la sensazione di dosare l'energia
- Sono a mio agio mentre in ciò che faccio
- Mi sento comodo
- Agisco in maniera efficace

NON STO REGOLANDO L'ENERGIA

- Ho un atteggiamento aggressivo
- Mi sento stanco o svogliato
- Lascio troppe “porte aperte” (es. penso a troppe cose)
- Non ho voglia di fare le cose
- Ho un atteggiamento passivo

ENERGIA

SENSAZIONI ASSOCIATE



Sentirsi a proprio agio
Sentirsi comodi
Essere in equilibrio
Vedere meglio
Liberare le emozioni e l'istinto



Quali sono le vostre?

COME LA RICONOSCO

ENERGIA IN

- Dosa bene la potenza dei colpi
- Non spreca le energie arrabbiandosi con compagni, avversari o arbitro
- Grintoso ed equilibrato in campo
- Preciso al servizio e in attacco

ENERGIA OUT

- Testa bassa, spalle curve e si trascina sul campo
- Molto aggressivo con i compagni e l'arbitro
- Cede facilmente alle provocazioni degli avversari
- Non regola la potenza dei colpi

LE MONOIDEE

Servono a **focalizzare** tutta l'attenzione su **unico** compito o movimento. Permettono di regolare l'energia dato che aiutano a **pensare solo a ciò che il corpo deve fare**. Sfruttano la dimensione seriale della nostra mente a pensare ad una cosa per volta.

Vanno formulate in positivo.

ESEMPIO

Non sbadare ~~il~~ servizio

Servi profondo sul giocatore X

IL MODELLO S.F.E.R.A.

RITMO



Il ritmo è ciò che genera il **giusto flusso** nella sequenza dei movimenti: un'ordinata successione negli intervalli di tempo.

È ciò che dà **qualità** all'azione, infatti chi utilizza bene il ritmo viene percepito come elegante.

RITMO

IN E OUT

SONO NEL GIUSTO RITMO

- Sono fluido e armonico nei movimenti
- Ho leadership
- Ho il controllo della situazione
- Percezione di fiducia

SONO FUORI RITMO

- Ho le sensazioni di non riuscire a stare dietro gli eventi
- Ho la sensazione di non andare avanti, mi sento bloccato
- Perdo la connessione con gli altri
- Mi muovo nervosamente e a scatti

RITMO

SENSAZIONI ASSOCIATE



Essere eleganti
Avere stile e coerenza
Avere leadership
Essere costanti

Quali sono le vostre?



COME LO RICONOSCO

RITMO IN

- Gestii armonici e fluidi
- A tempo sulla palla
- Tranquillizza i compagni
- Elegante nei movimenti
- Lucido anche nei momenti di difficoltà della squadra
- Leader in campo

RITMO OUT

- Movimenti a scatti
- In ritardo o in anticipo sulla palla
- Respiro affannoso
- Poco continuo nel suo rendimento
- Crea confusione nella squadra

LEADERSHIP

NON ESISTE uno stile di leadership migliore degli altri.
Ogni stile funziona meglio in specifiche situazioni e con specifici giocatori o collaboratori.

...E LEADERSHIP

STILE	Quando funziona	Quando non funziona
AUTOREVOL E	Con un gruppo giovane da guidare	Con un gruppo esperto
AFFILIATIVO	Quando ci sono conflitti nel gruppo	Quando le prestazioni sono inadeguate
DIRETTIVO	Nelle situazioni di emergenza	Nel lungo periodo non valorizza il singolo
BATTISTRAD A	Con un gruppo molto motivato e autonomo	Quando non si può fare tutto da soli
PARTECIPATIV O	Con un gruppo competente	Nelle situazioni critiche
COACHING	Con un gruppo che vuole e deve crescere	Nelle emergenze

COME FARSI SEGUIRE



1. CAPITALIZZA I TUOI PUNTI DI PUNTI

COME FARSI SEGUIRE

Utilizza i tuoi punti di forza per differenziarti dai giocatori.

Tra questi trova le caratteristiche che ti possano distinguere dal resto del gruppo e renderti **unico**.

Queste possono essere:

- Qualità (ad esempio immaginazione, esperienza, lealtà, apertura alla sfida, ecc.)
- Stili di comunicazione
- Abbigliamento
- Gestualità...

Suggerimenti:

1. Mantieni quella vicinanza che ti permetta di ispirare gli altri (differenziarti troppo ti porterebbe a perdere contatti con i giocatori)
2. Distinguiti soprattutto attraverso le tue qualità

2. MOSTRA DI ESSERE UMANO

COME FARSI SEGUIRE

Nessuno vuole lavorare con un leader "perfetto" quindi **mostra di essere umano**

Come?

Rivela le tue debolezze (selettivamente)

Suggerimenti:

1. Prendi un difetto che gli altri possono considerare un punto di forza (perfezionismo nel lavoro)
2. Non esporre una debolezza critica

Ad esempio

"non mi sento all'altezza"

"anch'io posso sbagliare..."

3. RICONOSCI I SEGNALI

COME FARSI SEGUIRE

Migliora la tua abilità di **raccogliere e interpretare i segnali** per riconoscere che cosa sta accadendo

Nella squadra

Senza dover essere informato da terzi

Tra i giocatori



Perfeziona il tuo intuito

Suggerimenti:

Testa le tue intuizioni. Verificalo con un membro fidato dello staff o con un giocatore

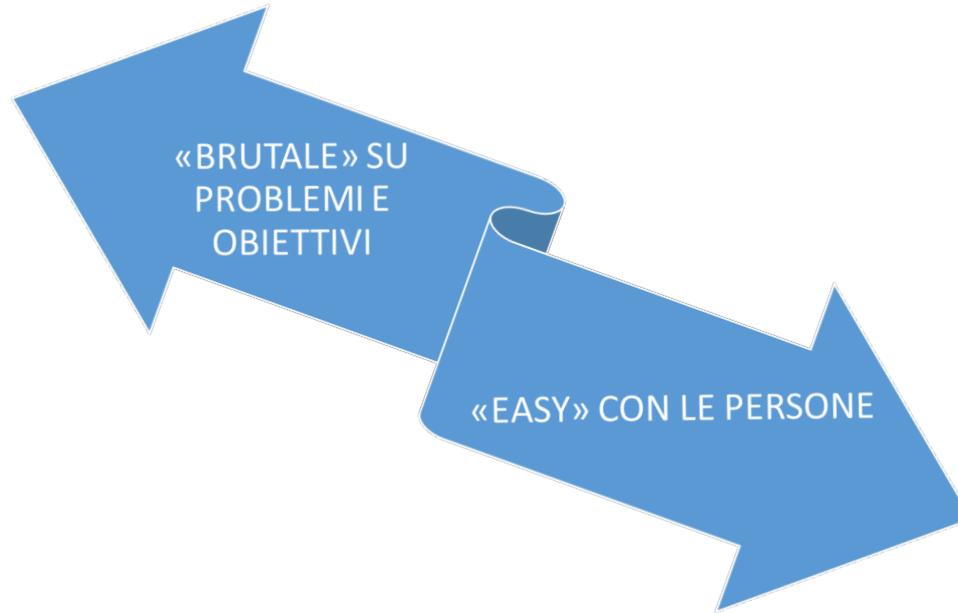
4. USA UNA «EMPATIA BRUTALE»

COME FARSI SEGUIRE

Comunica in maniera diretta

Richiedi ai giocatori il loro massimo

Prendi le decisioni che devono essere prese e spiegale



Sii cordiale e disponibile

Dimostra di avere interesse per quello che fanno

Suggerimenti:

Dagli ciò che gli **serve** per raggiungere il massimo, non ciò che vogliono

IL MODELLO S.F.E.R.A.

ATTIVAZIONE



È il motore **motivazionale**, è la massima espressione della passione che permette di superare i limiti.

Coincide con la condizione fisica e mentale che l'atleta vive nel momento in cui si sente **pronto** per la prestazione.

ATTIVAZIONE

IN E OUT

SONO ATTIVATO

- Sentirsi motivati interiormente rispetto all'obiettivo
- Lavorare con gioia e divertimento
- Riuscire a trasmettere agli altri la propria passione

NON SONO ATTIVATO

- Sentirsi de-motivato
- Obiettivi non chiari o non stimolanti
- Non avere voglia di ...

ATTIVAZIONE

SENSAZIONI ASSOCIATE



Divertimento
Gioia
Passione
Motivazione
Entusiasmo



Quali sono le vostre?

ATTIVAZIONE

COME LO RICONOSCO

ATTIVAZIONE IN

- Sorride e si diverte in campo
- Festeggia ed esulta dopo ogni punto
- Incoraggia e sprona i compagni dopo un errore
- Si esalta nei momenti decisivi del match
- È il primo ad alzarsi per tornare in campo dopo il time-out

ATTIVAZIONE OUT

- Svogliato
- Non sorride
- Pochi rituali/rinforzi
- Sempre accigliato
- Scoraggiato quando le cose non vanno
- Sembra disinteressato alla partita

ATTIVAZIONE

COME LA ALLENO



Stabilire **OBIETTIVI**

a breve, medio e lungo termine

Attenzione e azione su
aspetti importanti



**Gli obiettivi influenzano la
prestazione:**



Nuove strategie di
apprendimento



Impegno adeguato



Persistenza dell'impegno

ATTIVAZIONE

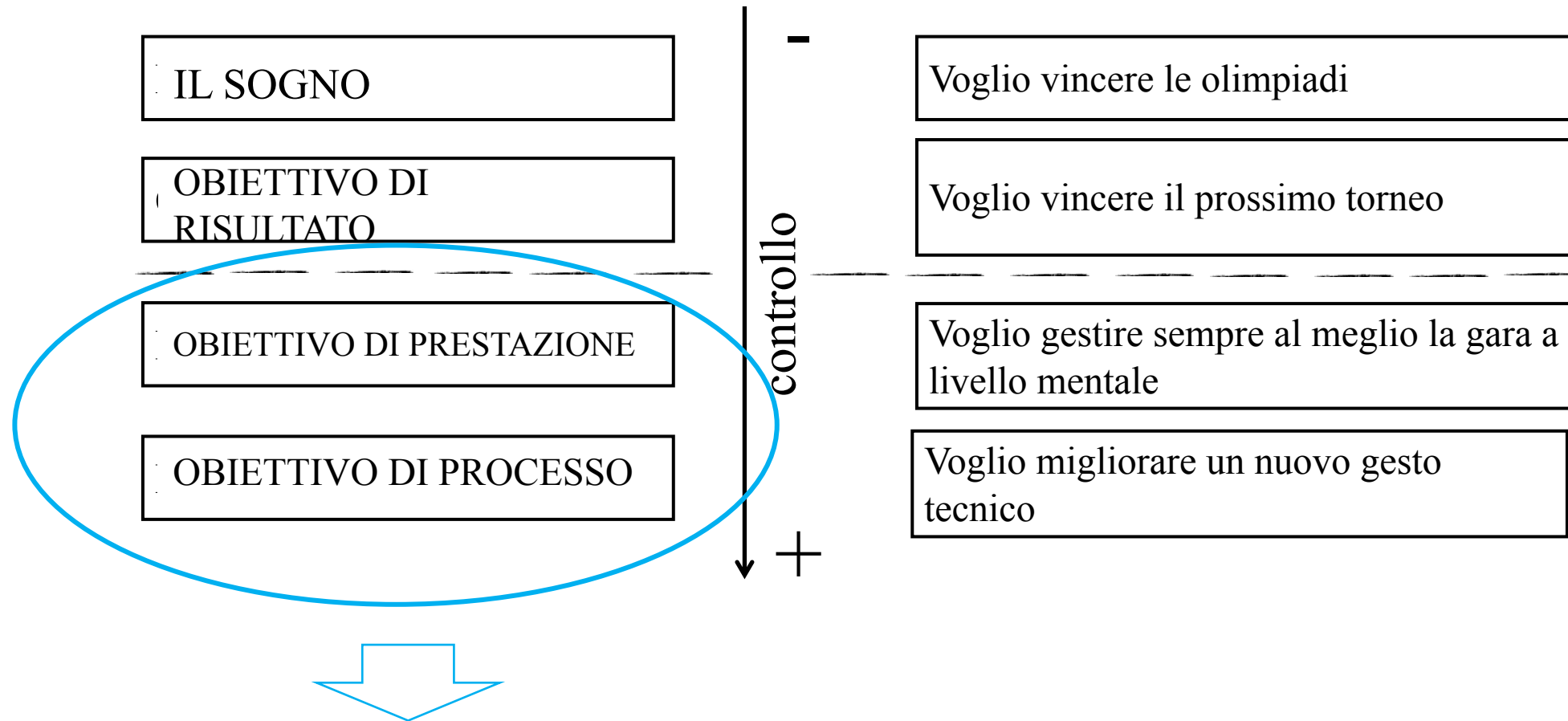
OBIETTIVI

L'obiettivo è il **MOTORE** della motivazione



ATTIVAZIONE

DIVERSI TIPI DI OBIETTIVI



ATTIVAZIONE

CHE TIPO DI OBIETTIVI?

Definire obiettivi di **PRESTAZIONE**

= inteso come **standard di abilità** da raggiungere
(es. perfezionare le curve o aumentare il controllo)

L'obiettivo di **risultato** (es. vincere una competizione o essere il miglior al mondo) non è adeguato perché chi performa ha solo un **controllo** parziale sul risultato.

DEFINIRE OBIETTIVI

L' OBIETTIVO S.M.A.R.T.

S - SPECIFICO

chiaro, non vago o generico

M - MISURABILE

per capire se è stato raggiunto o quanto si è lontani dalla meta

**A -
RAGGIUNGIBILE**

date le risorse e le capacità

R - REALISTICO

sì stimolante e significativo, ma adeguato alle risorse e alle possibilità

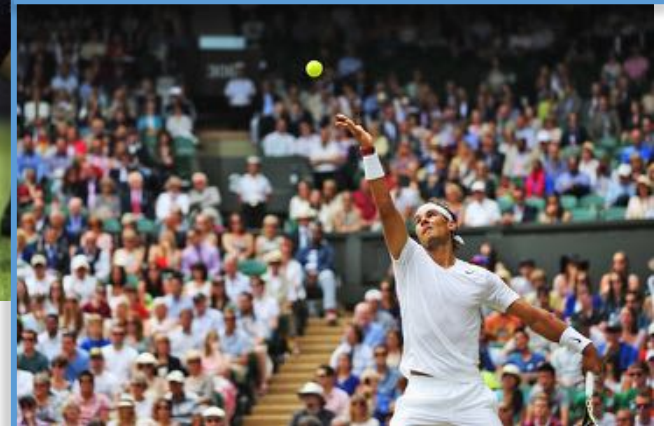
T - TEMPO

adeguato per il tempo a disposizione

ATTIVAZIONE

...NON SOLO OBIETTIVI

RITUALI



I NOSTRI ATLETI IN SFERA



COSA DIRE QUANDO...

I DIVERSI MOMENTI DELLA COMUNICAZIONE



COSA DIRE QUANDO...

I DIVERSI MOMENTI DELLA COMUNICAZIONE

Durante la stagione (competizioni e allenamenti) si possono individuare diversi momenti, in cui è più efficace un certo tipo di comunicazione.

- 1 • LONTANO DALLA COMPETIZIONE
- 2 • ALLENAMENTO
- 3 • BRIEFING PRE-COMPETIZIONE
- 4 • CARRELLATA PRIMA DELLA COMPETIZIONE
- 5 • APPENA PRIMA DELLA COMPETIZIONE
- 6 • DEBRIEFING
- 7 • PRIMO ALLENAMENTO DOPO LA COMPETIZIONE

1. LONTANO DALLA COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



**COGLIERE INFORMAZIONI
UTILI SULL'ATLETA**



Per essere massimamente efficaci è decisivo mettersi in una posizione di **ascolto attivo** e sintonizzarsi a livello **empatico**.

1. LONTANO DALLA COMPETIZIONE

PER FAVORIRE L'ASCOLTO...

sospendere il proprio punto di vista e lasciarsi incuriosire da cosa vuole dire l'altro (aspettare a giudicare il giocatore)

fare domande per capire meglio

fare verifiche di ciò che ho capito (riformulazioni)

fare dei riassunti di ciò che è stato detto

***Allenati a sospendere il tuo giudizio e ad esplorare la
«mappa» dell'altro***

2. ALLENAMENTO

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



**STIMOLARE L'APPRENDERIMENTO E
UTILIZZARE FEEDBACK CORRETTIVI**

Importante utilizzare feedback sia positivi sia negativi, purché
stretti, e i feedback «a panino».

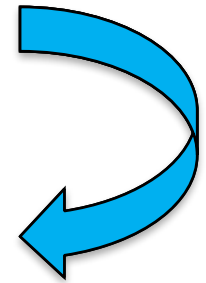
3. BRIEFING PRE-COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



**RICORDARE GLI OBIETTIVI
E LAVORARE SULLE MINACCE**



Importante quindi cercare di individuare tutte le eventualità che possono accadere, i possibili imprevisti, durante la gara. Utilizzare la **NOOSFERA**.

3. BRIEFING PRE-COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...



4. CARRELLATA PRIMA DELLA COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



RICORDARE GLI OBIETTIVI, I COMPITI DA SVOLGERE E I PUNTI DI FORZA

Ricordare brevemente gli **obiettivi** relativi alla competizione specifica, i **compiti** (uno o due) da svolgere durante la gara e le **risorse** su cui l'atleta può fare affidamento per portarli a termine.

Risulta anche utile ricordare esercizi per aumentare la **SINCRONIA**.

5. IN CAMPO

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



STIMOLARE L'ATTIVAZIONE

Importante è **ESSERE SINTETICI** e comunicare utilizzando la **MONOIDEA** e **FEEBACK POSITIVI** (anche larghi).

SPUNTI DI RIFLESSIONE PRE-GARA

COSA DIRE QUANDO...

All'aumento del numero di parole dell'allenatore, diminuiscono la comprensione e il ricordo dell'atleta

Concentrati
 Forza Ragiona
 Non Forte Aiuta
 Attaca. Pensa Corri Difendi
 Subire Debole Vincere
 Sforzati
 Aggredisci Grinta
 Mondì
 Perdere
 Gareggia

Numero di parole per frase	% di testo compreso e ricordato dopo una prima comunicazione
27	4%
15	70%
12	86%
8	94%

Capacità
 Sincronia
 Obiettivi

6. DEBRIEFING A FINE COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



«FARE IL PUNTO»

È importante effettuare questo passaggio per raccogliere le esperienze positive e mitigare alcuni effetti negativi.

NON è il momento adeguato per fare l'analisi dell'errore

6. DEBRIEFING A FINE COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...

DEBRIEFING

- (se possibile) chiedere direttamente all'atleta.
- Descrivere e riassumere in maniera sintetica quello che è successo. **ERRORE = INFORMAZIONE**
- Sottolineare anche ciò che è andato bene.
- Rimandare il discorso approfondito a un momento successivo.

7. PRIMO ALLENAMENTO DOPO LA COMPETIZIONE

COSA DIRE QUANDO...

Questo è il momento fondamentale per



**STIMOLARE APPRENDIMENTO
DALL'ESPERIENZA ED EFFETTUARE LA
GESIONE DELL'ERRORE**

È in questo momento che va effettuata l'analisi approfondita e la **gestione dell'errore** vera e propria al fine di produrre apprendimento.

LA GESTIONE DELL'ERRORE

COSA DIRE QUANDO...

DURANTE IL «PRIMO ALLENAMENTO»

In questo momento, dal giorno dopo la competizione, è più efficace fare l'analisi approfondita dell'errore.

- Analisi video, se possibile.
- Far partecipare l'atleta all'analisi dell'errore, facendo domande (cosa hai sentito?, quale errore hai commesso?, cosa potevi fare per rimediare?).
- Focalizzarsi sui FATTI (passati).
- Dire cosa è andato male, ma anche cosa ha funzionato.
- Definire cosa fare per il FUTURO (aree di miglioramento e obiettivi futuri).

ANTIFRAGILITÀ

SO-STARE NEL CAOS

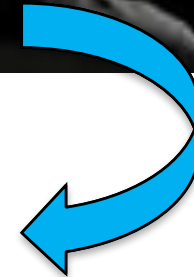


SO-STARE NEL CAOS

“ La filosofia di Taleb è il darwinismo del XXI secolo.
Corriere della Sera – La Lettura

Nassim Nicholas Taleb

(in arabo: نسييم نيقولا نجيب طالب è un filosofo, saggista e matematico libanese naturalizzato statunitense, esperto di matematica finanziaria. Attualmente è Professore di Risk Engineering presso la Facoltà di Ingegneria della NYU. Oltre al saggio filosofico multivolume “Incerto”, Taleb ha anche pubblicato circa 40 documenti accademici in fisica statistica, statistica, filosofia, etica, economia, affari internazionali e finanza quantitativa, tutti relativi alla nozione di rischio e la probabilità



ANTIFRAGILITÀ

LA TRIADE

FRAGILE



- Suffers or breaks from volatility
- More downside than upside from volatility
- Seeks tranquility
- Mistakes rare and large
- Myth: Sword of Damocles

ANTIFRAGIL E



- Grows and gets stronger from volatility
- More upside than downside from volatility
- Seeks disorder
- Mistakes small and benign
- Myth: The Hydra

ROBUSTO

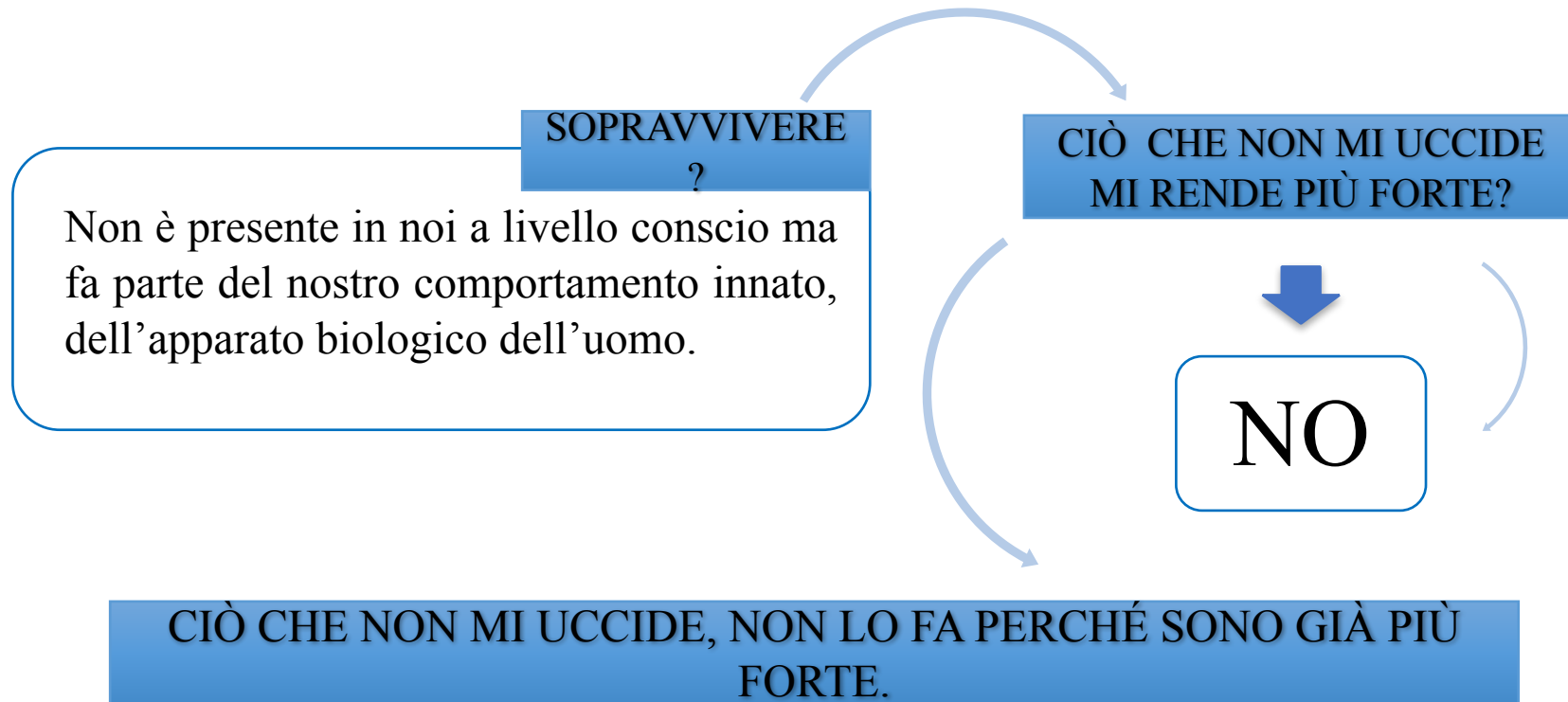


- Stays the same in volatility
- Indifferent to tranquility and volatility
- Myth: The Phoenix

ANTIFRAGILITÀ

LA TRIADE

Ciò che è robusto o resiliente non trae né vantaggio né svantaggio dalla volatilità e dal disordine, mentre l'antifragile **ne trae vantaggio**.



LA TRIADE



La capacità di sostare nel **caos**, di farsi attraversare dalla «follia», di tollerare la confusione è quanto permette di abbandonare schematismi rassicuranti ma ostacolanti.

“ E’ colui che è consapevole che la realtà è solamente una meravigliosa, bellissima, stupenda...illusione.

tratto da “Di che archetipo sei?”
G.Vercelli, G.D’Albertas, 2014 Ed. Mediterranee

“ Datemi un uomo normale ed io lo guarirò
C.J. Jung

PUBBLICAZIONI



2004
"Ghiande dello
stesso ramo"



2006
"Vincere con
la mente"



2006
"Performance di vendita,
performance sportiva"



2007
"Manuale di counselling
in ipnosi costruttivista"



2007
"SFERA Training
Manuale di
allenamento FISI"



2009
"L'Intelligenza
Agonistica"



2013
" il potere nascosto
dell'ombra"



2013
" Psicologia dell'alta
prestazione nel trading"



CENTRO DI PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELLA PRESTAZIONE UMANA
«UMBRO MARCACCIOLI»



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

giuseppe.vercelli@unito.it

www.giuseppevercelli.it

www.sferacoaching.com

www.psycosport.com