



**Federazione
Scacchistica
Italiana** 

Comitato Regionale del Lazio



Seminario di formazione e aggiornamento arbitrale

**Centro di Preparazione Olimpica “G. Onesti”
Roma, 21 febbraio 2015**

L'assertività nel ruolo dell'Arbitro

Relatore: Luigi Maggi

Nello sport.....



***Presidente del Comitato Regionale del Lazio
Commissione Organizzazione Periferica
Comitato Tecnico Scientifico della SRdS del Coni Lazio
Consigliere dell'Associazione Nazionale dei Dirigenti dello
Sport***

Relatore: Luigi Maggi

Nella vita professionale.....

Sviluppo delle competenze manageriali di dirigenti e quadri nella PA e nella Impresa privata.

Comportamenti organizzativi,
Change management,
Tecniche decisionali,
Tecniche negoziali,
Bla, bla, bla,
Bla, bla, bla,



OBIETTIVI DIDATTICI

Al termine del modulo formativo, conosceremo:

- ☑ Lo stile vin/vin nella gestione del conflitto
- ☑ Le cinque regole per arrivare a un approccio relazionale vin/vin
- ☑ Il modello assertivo



RUOLO DELL'ARBITRO



RUOLO DELL'ARBITRO





LA COMUNICAZIONE

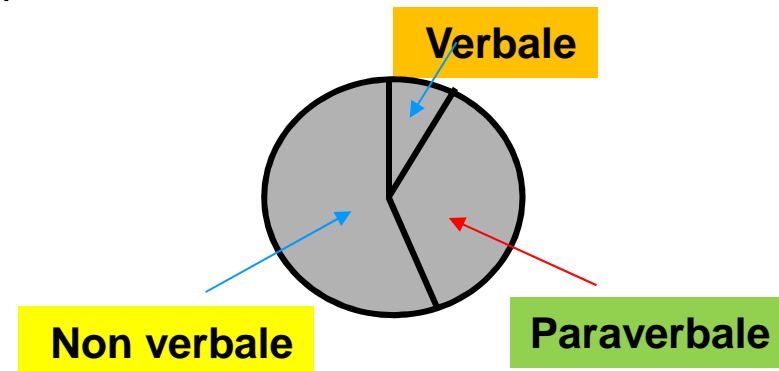
Comunicazione deriva dal latino “communicatio” che significa *rendere partecipi altri di ciò che si possiede*. Ma il termine “communicatio” fa riferimento anche a “munus” = *dono*.

Dunque possiamo dire che nella comunicazione è presente sia la “partecipazione” e sia il “dono”, cioè la **condivisione**.

I LIVELLI DELLA COMUNICAZIONE

Uno studioso del settore, Albert Mehrabian, ha appurato che:

- ☑ il **7%** del messaggio passa attraverso le parole (**messaggio verbale**)
- ☑ il **38%** passa attraverso il tono di voce (**messaggio vocale**)
- ☑ il **55%** passa attraverso il linguaggio del corpo (**messaggio non verbale**).





L'ASSERTIVITA' NELLA COMUNICAZIONE

- ☑ L'assertività (dal lat.asserere=asserire) consiste nella capacità di affermarsi, ossia *esprimere in modo chiaro le proprie emozioni e opinioni senza offendere né aggredire l'interlocutore.*
- ☑ E' stata definita dagli psicologi Alberti ed Emmons come “*un comportamento che permette a una persona di agire nel suo pieno interesse, di difendere il suo punto di vista senza ansia esagerata, di esprimere con sincerità e disinvoltura i propri sentimenti e di difendere i suoi diritti senza ignorare quelli altrui*”.
- ☑ L'assertività è frutto di *apprendimento.*



L'ASSERTIVITA' NELLA COMUNICAZIONE

- ☑ Linguisticamente si esprime abitualmente con l'utilizzo di frasi che iniziano positivamente.

*“**Si**, comprendo la tua interpretazione del regolamento ed effettivamente il punto può risultare poco chiaro...”*

Iniziare con un **si** permette all'altro di ascoltare più serenamente perché non si sente attaccato; iniziare con un **no** fa arroccare l'altro nelle sue posizioni.

- ☑ Ma è conseguenza di una giusta considerazione di sé e dell'altro.



PRESUPPOSTI

- ☑ Autostima
- ☑ Adeguata comunicazione
- ☑ Libertà espressiva
- ☑ Capacità di affrontare richieste e critiche
- ☑ Capacità di dare e ricevere apprezzamenti
- ☑ Capacità di affrontare i conflitti e di saperli gestire



IL CONFLITTO

Il conflitto, anche se non desiderato, è fisiologicamente presente nelle organizzazioni sportive e non deve meravigliarci se interessa perfino il settore arbitrale.

Secondo alcuni autori esistono **tre tipologie di conflitto** nelle organizzazioni (Rahim):

- Intrapersonale (conflitti fra membri dell'organizzazione)
- Intragruppo (conflitti fra membri dello stesso gruppo)
- Intergruppo (conflitti tra settori, reparti, funzioni.....)



IL CONFLITTO

Prima di trattare, nelle linee generali, un approccio alla gestione del conflitto, è opportuno notare che esso tende a generarsi in presenza di:

- Un *disaccordo* (divergenza di opinioni) rispetto ad contenuto (problema)
- Una *modalità relazionale inappropriata* che sposta l'attenzione dal “cosa” al “come” comunicato

Nel primo caso, più propriamente, si dovrebbe parlare di “**contrasto**” nel secondo caso di “**conflitto**”.



IL CONFLITTO

Il “**conflitto**” può derivare da:

- ☑ Scarsità di risorse (economiche, informative, di processi, ecc.);
- ☑ Temperamento delle persone;
- ☑ Lotta per il potere (gerarchia, affermazione e prestigio, ecc.);
- ☑ Dis-conferma (mancato riconoscimento dell'altro);
- ☑ Invasione degli spazi e ruoli;
- ☑ Differenze di percezione della situazione.

LE DIFFERENZE NELLA PERCEZIONE





ATTEGGIAMENTI NEL CONFLITTO

Il “conflitto” nella relazione tra Arbitro e giocatore/organizzatore/Organi centrali e periferici è uno sbocco possibile, anche se non auspicabile, di **una contrapposizione di interessi**. Tale contrapposizione può essere risolta con un comportamento relazionale collaborativo:

IO VINCO / TU VINCI

e utilizzando la comunicazione assertiva.



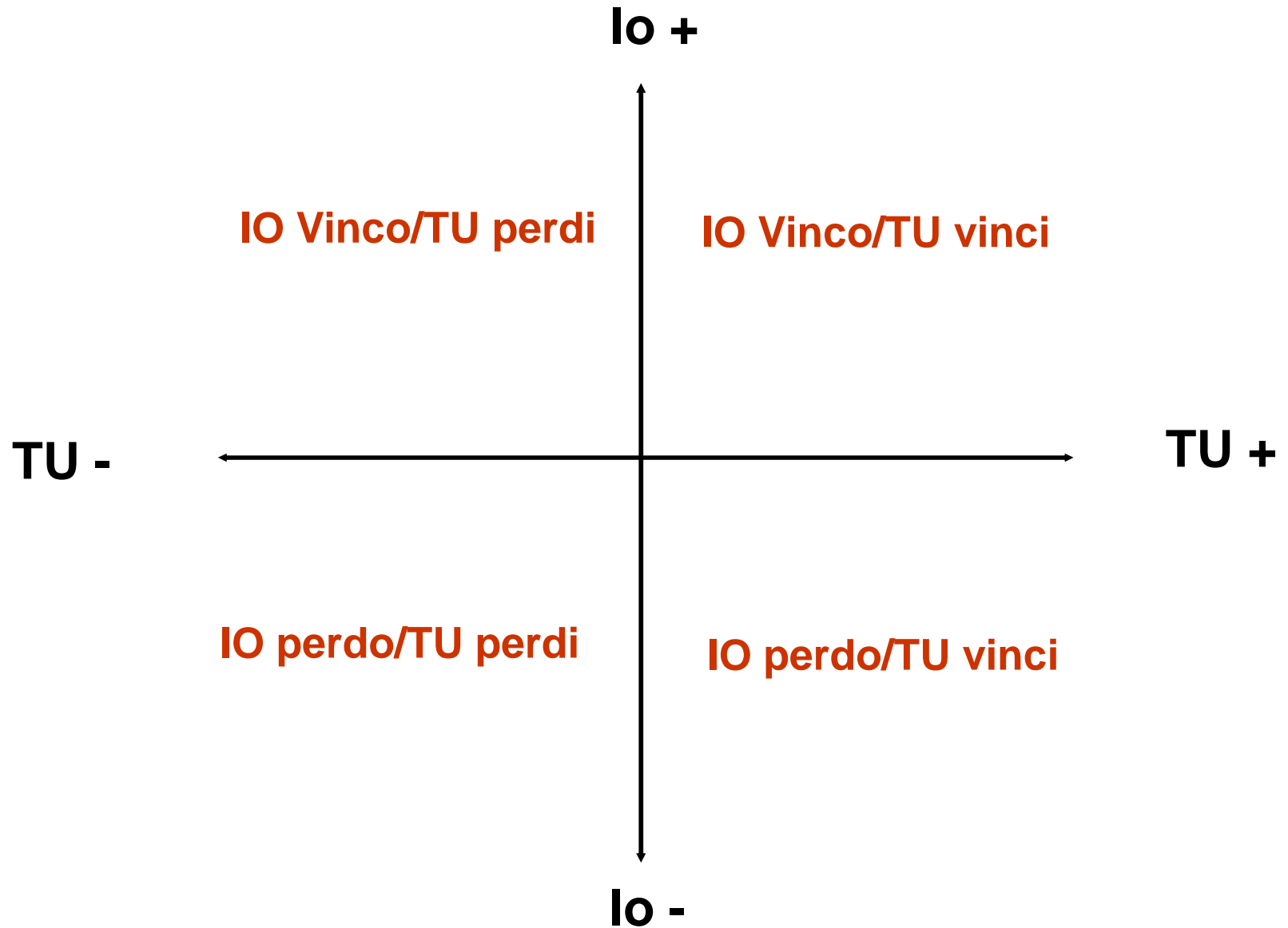
L'ASPETTO RELAZIONALE NEL CONFLITTO

Nel conflitto, come lo abbiamo definito, sono presenti due fattori:

- ❑ il fattore **razionale**, volto alla soluzione del problema, e
- ❑ il fattore **relazionale**, dato dalla interazione fra le persone impegnate nella soluzione del problema.

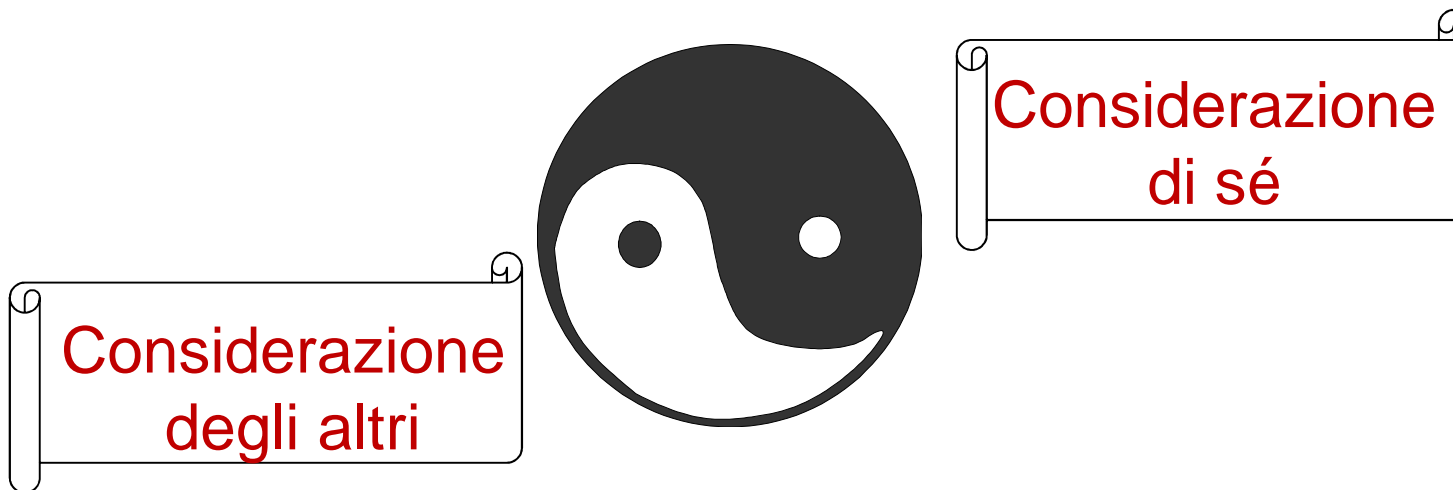
Le dinamiche interpersonali (e gli stili) ne condizionano fortemente l'esito in quanto possono agevolare o rendere difficile il raggiungimento di un accordo.

INQUADRIAMO L'ARGOMENTO



ATTEGGIAMENTI NEL CONFLITTO

Gli atteggiamenti sono influenzati dall'**equilibrio** della persona. Con la parola "equilibrio" si intende una "giusta" combinazione di **considerazione di sé e degli altri**.



ATTEGGIAMENTO VIN/PER

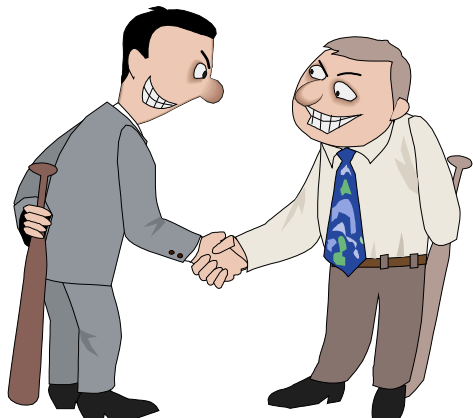
L'atteggiamento Vin/Per è tipico di persone che **“utilizzano” il potere** e sono inclini a servirsi di tutti i mezzi a loro disposizione per ottenere il proprio scopo (personalità, beni, ruolo, posizione sociale, ecc.)



ATTEGGIAMENTO VIN/PER

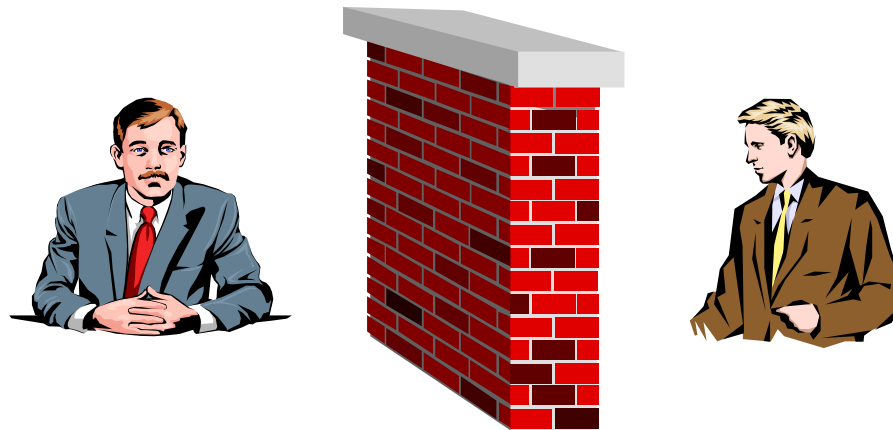
Questo atteggiamento procura **risultati a breve** ma **distrugge le relazioni interpersonali** e la collaborazione. Per alcuni studiosi l'atteggiamento di superiorità si basa su insicurezze personali.

Nelle organizzazioni, la diffusa presenza di atteggiamenti vin/per, denota un basso livello di fiducia ed alta competitività.



ATTEGGIAMENTO PER/PER

Questa **posizione di inconcludenza** si realizza quando le persone non hanno fiducia nelle proprie capacità né in quelle degli altri. Lo stesso risultato si ottiene quando si incontrano (scontrano!) persone che hanno un atteggiamento Vin/Per. La loro rigidità, le fissazioni e il modo di utilizzo del potere le portano a posizioni ostinate e senza via d'uscita, non riuscendo, così, a cogliere le soluzioni.

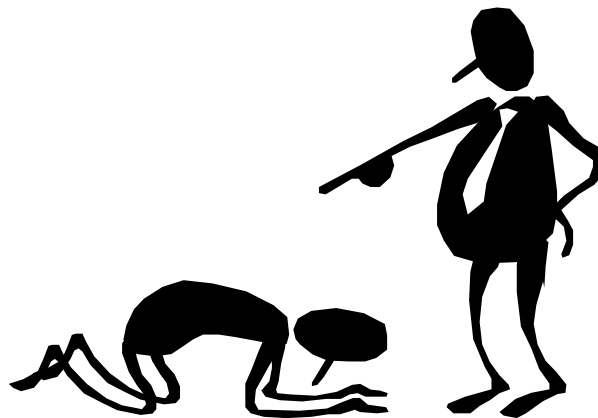


ATTEGGIAMENTO PER/VIN

Le persone che hanno questo atteggiamento sentono il **bisogno di sentirsi accettate** oppure gradite, ed evitano le situazioni conflittuali.

Naturalmente sono le prede preferite di coloro che operano Vin/Per perché possono facilmente approfittarne.

Ma.....

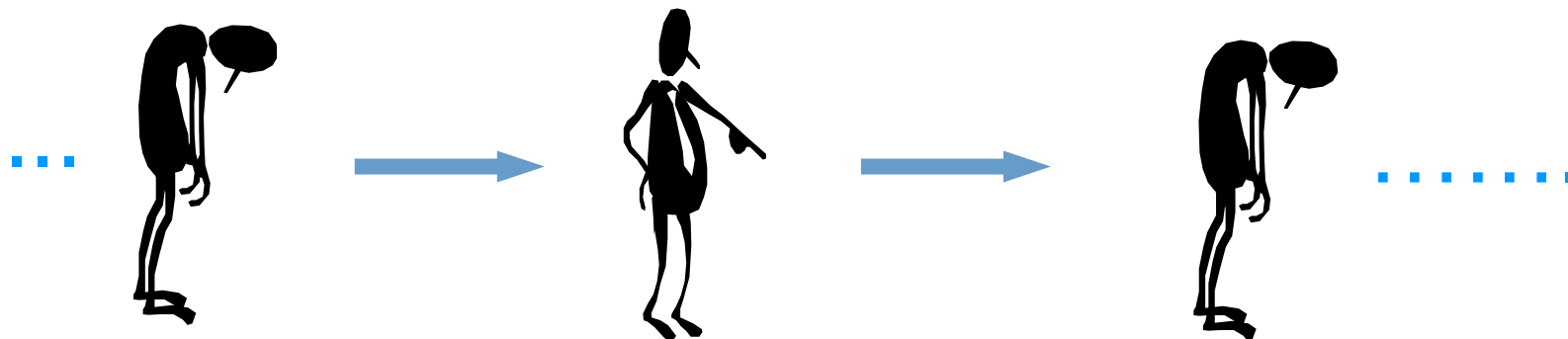


ATTEGGIAMENTO PER/VIN

Attenzione.....

Queste persone possono covare sentimenti inespressi che, deflagrando, possono portarli in atteggiamenti Vin/Per. Da vittime a carnefici.

Tuttavia la loro natura li riporteranno presto nella loro posizione di vittima abituale, in attesa che i sentimenti inespressi facciano di nuovo la loro parte.





ATTEGGIAMENTO VIN/VIN

Una buona soluzione del conflitto si basa sul tentativo di raggiungere una **soluzione** che sia **soddisfacente per entrambe le parti** (Vin/Vin).

Per arrivare a soluzioni Vin/Vin, le parti devono pensare in termini positivi, cioè individuare i **possibili benefici** e non le perdite che derivano dalla soluzione del conflitto.

ATTEGGIAMENTO VIN/VIN

Chi opera in modo Vin/Vin, lo fa sulla base di **principi** e non della propria posizione di forza cercando un successo a spese degli altri.

Una equilibrata soluzione del conflitto consolida il rapporto interpersonale e crea le premesse per relazioni durature e senza futuri attriti.

Questo modo di essere “equilibrato” si apprende e diventa un comportamento basato sull’assertività.



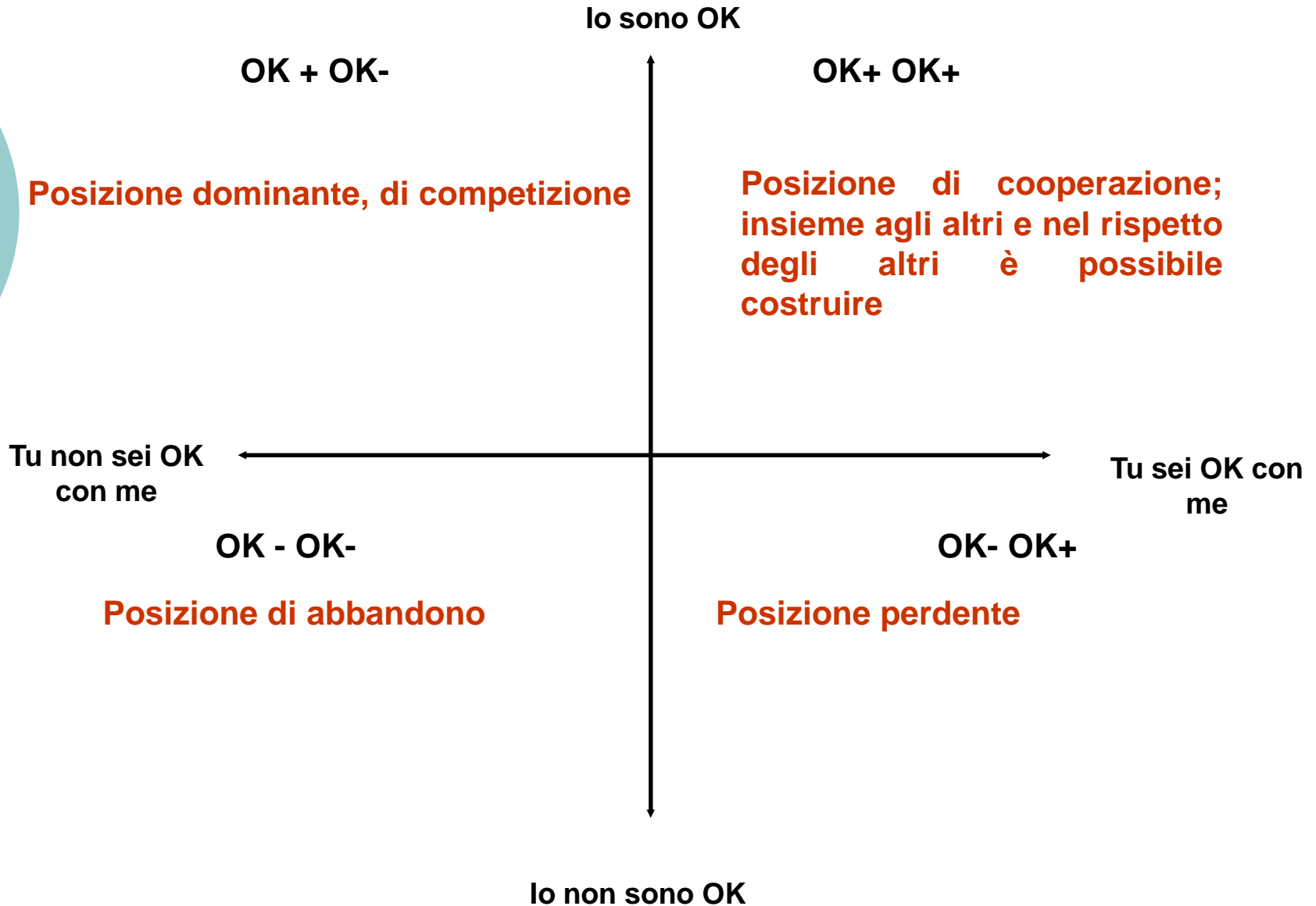


LE REGOLE DI UN APPROCCIO VIN/VIN

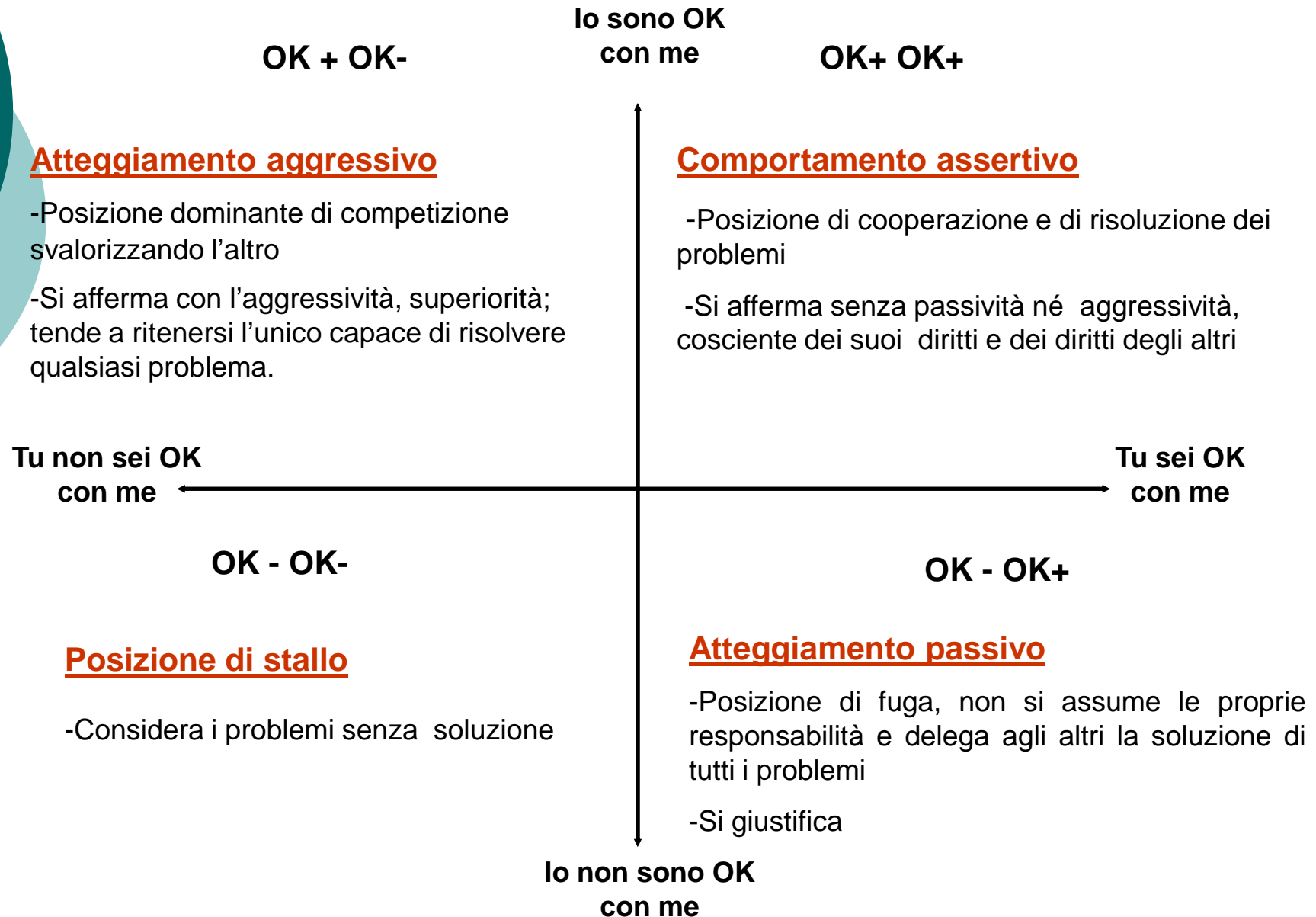
Per gestire un conflitto e arrivare a soluzioni Vin/Vin occorre seguire cinque regole:

- ☑ Separare le persone dal problema
- ☑ Considerare il problema dal punto di vista della controparte
- ☑ Non fermarsi alla posizione dichiarata ma identificare le questioni e i veri problemi della controparte
- ☑ Concentrarsi sugli interessi delle parti senza focalizzarsi sulle possibili rinunce
- ☑ Generare ipotesi alternative di accordo per raggiungere soluzioni totalmente accettabili dalle parti

LE POSIZIONI ESISTENZIALI



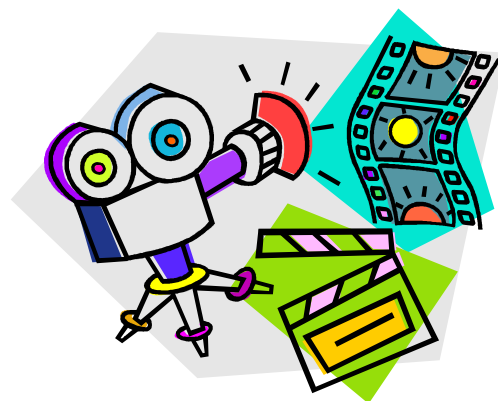
LE POSIZIONI ESISTENZIALI



ATTEGGIAMENTI

RICONOSCERE GLI ATTEGGIAMENTI

Brano video, esercitazione individuale e discussione di gruppo





LE POSIZIONI ESISTENZIALI

OK+ OK+

Questa posizione di vita è caratterizzata dal vedere il lato positivo di sé e dell'altro in modo che si possa costruire insieme. La persona ha un'idea lucida e realista di quello che è possibile condividere. Coglie solo gli elementi positivi di entrambi, pur sapendo che ci sono degli aspetti negativi.

Distingue tra ciò che è positivo e negativo, tra il possibile e l'impossibile.

Atteggiamento generale

Realista, disponibile, lucido, dinamico, oggettivo, autonomo, autentico, vincente.

Stati dell'IO utilizzati

Gli stati dell'IO positivi secondo le circostanze e gli interlocutori.



LE POSIZIONI ESISTENZIALI

OK+OK-

Questa posizione di vita è caratterizzata dal fatto che si seleziona esclusivamente il lato negativo di qualcuno, lo si esagera, o lo si inventa, vedendo solo se stesso come positivo. Ci si pone ad un livello di superiorità rispetto all'altro.

Atteggiamento generale

Pretenzioso, arrogante, critico, aggressivo, “salvatore”, paternalista, severo, persecutore, esigente, che svalorza.

Stati dell'IO utilizzati

Gli stati dell'IO Genitore negativi sia normativo che affettivo.



LE POSIZIONI ESISTENZIALI

OK-OK+

E' caratterizzata dal selezionare solo il lato negativo di sé, (esagerarlo, o inventarlo) vedendo nell'altro solo gli aspetti positivi.

Ci si sente inferiori all'interlocutore. La persona pensa di avere meno potere di quanto non ne abbia in realtà e ritiene di essere impotente ad agire, ad aiutare,

Atteggiamento generale

Colpevole, impotente, esitante, paura delle responsabilità, timidezza, troppo modesto, mancanza di sicurezza, sottomissione o ribellione.

Stati dell' IO utilizzati

Stato dell'IO Bambino adattato negativo: sottomesso o ribelle



LE POSIZIONI ESISTENZIALI

OK-OK-

Si tende a vedere solo il lato negativo di se stesso e dell'altro. Ci si vede in un ambiente ostile e negativo con l'incapacità di farvi fronte.

Atteggiamento generale

Pessimismo eccessivo, disfattista, rassegnato, elude, fugge, passivo.

Gli stati dell'IO utilizzati

Lo stato dell'IO Bambino adattato negativo nella sua massima accezione.



IDEE DIETRO UN COMPORAMENTO AGGRESSIVO

- ☑ La miglior difesa è l'attacco
- ☑ Le maniere forti sono l'unico modo per ottenere dei risultati
- ☑ Non ci si può fidare delle altre persone
- ☑ Mi stanno criticando e per non fare brutta figura, devo dimostrare subito chi è il più forte



IDEE DIETRO UN COMPORTAMENTO PASSIVO

- ☑ Io sono sicuramente meno importante e meno capace degli altri
- ☑ Le mie opinioni non contano un granché
- ☑ Gli altri sicuramente non apprezzeranno ciò che dirò
- ☑ Nel rischio di un conflitto è meglio starsene zitti e tenersene fuori
- ☑ Devo essere assolutamente perfetto



IDEE DIETRO UN COMPORTAMENTO ASSERTIVO

- ☑ Sono responsabile di ciò che mi accade
- ☑ Non esiste un modo “giusto” o “sbagliato” di affrontare questo problema
- ☑ Comunicare in modo aperto permette di raggiungere i propri obiettivi nel rispetto di se stessi
- ☑ Io ho il controllo della situazione e posso decidere come comportarmi
- ☑ Posso cambiare
- ☑ Posso prendere delle iniziative per ottenere dei risultati che per me sono importanti
- ☑ Posso imparare valutando l’esito delle mie azioni
- ☑ Dovesse non essere la soluzione per me più adeguata, posso sempre aggiustare il tiro.



ASSERTIVITÀ

- Essere chiari con se stessi
- La disponibilità a rischiare nelle relazioni, a mettersi in gioco manifestando le proprie esigenze e i punti di vista;
- Avere fiducia in se stessi ma anche fiducia negli altri;
- Riconoscere agli altri il diritto di essere sé stessi nella relazione;
- La disponibilità a gestire in modo costruttivo e positivo eventuali divergenze, disponibilità a trasformare la diversità in risorse piuttosto che vincoli.



CHI E' ASSERTIVO

È chi riesce a superare il problema senza entrare in conflitto, prima ancora che con l'interlocutore, con se stesso per quanto concerne il cosa dire, il cosa fare o il cosa non dire e il cosa non fare.

Essere assertivo implica dire in modo chiaro e rispettoso dei diritti degli altri, ciò che per noi è importante, senza finzioni o imbarazzi.

Divenire assertivi significa mettersi in gioco, rischiare provando strade alternative, ridefinire la propria concezione di sé e del mondo. Significa crescere, raggiungendo una nuova consapevolezza di sé in relazione con il mondo.



ABC DEL COMPORTAMENTO ASSERTIVO

- Prendere il tempo giusto per riflettere, precisando però all'interlocutore il tempo entro cui si darà una risposta
- Non rimuginare troppo prima di parlare, in modo da evitare che le emozioni prendano il sopravvento sull'assertività
- Parlare direttamente senza allusioni, esplicitare con calma le proprie idee e opinioni
- Assumersi in prima persona la responsabilità delle opinioni
- Chiarire le proprie idee ma dare importanza anche alle emozioni
- Mostrare comprensione per l'altro, sottolineando gli elementi in comune e la volontà di mantenere la relazione
- Domandarsi se la comunicazione si adatta al contesto sociale vostro e dell'altro.
- Pensare alle conseguenze della vostra assertività e scegliere di rompere con le norme sociali nel caso in cui l'agire anassertivamente sarebbe inaccettabile
- Cominciare dalle situazioni più semplici

NON
VI
CHIEDO
DI
CREDERE
MA
DI
PROVARE!

