

# Progetto “Mentor&Talent” – Calcio a 5

---

## *Linee Guida per lo svolgimento del ruolo di Mentor*

---



**FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO**

**Associazione Italiana Arbitri**

***Settore Tecnico Arbitrale***

**Stagione 2013 - 2014**



## **PREMESSA**

A partire dalla stagione sportiva 2009/2010 i Comitati Regionali hanno sperimentato l'applicazione del progetto "UEFA Convention – Mentor & Talent", per il Calcio a 11, guidati dal Settore Tecnico dell'AIA.

In considerazione dei positivi risultati raggiunti, anche il Calcio a 5 ha deciso di realizzare il progetto utilizzando modalità applicative affini, con alcuni adattamenti che tengono conto della specificità della disciplina.

Queste linee guida definiscono gli obiettivi del progetto, i criteri di scelta degli Osservatori (Mentor) e degli Arbitri (Talent) coinvolti, nonché le modalità operative da seguire per il corretto svolgimento dell'iniziativa.

### **Ma cosa si intende con questi due termini?**

- ✓ Il Mentor è un Osservatore Arbitrale a disposizione del CRA/CPA che, per esperienza e/o capacità, garantisce una guida saggia e fidata
- ✓ Il Talent è un Arbitro giovane a disposizione del CRA/CPA che ha espresso particolari attitudini alla disciplina e proiezione/futuribilità verso categorie/campionati superiori

## OBIETTIVI E METODI

Il Progetto si prefigge il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ **Formazione e sviluppo:** accelerare il processo di apprendimento e di crescita dei più giovani e promettenti arbitri ai fini di una migliore selezione
- ✓ **Fidelizzazione associativa:** attivare un processo di fidelizzazione in tempi brevi, coinvolgere e creare senso di appartenenza, promuovere e diffondere l'esperienza al fine di stimolare effetti positivi
- ✓ **Valorizzazione delle risorse:** valorizzare i giovani arbitri attraverso un percorso di crescita mirato; dare nuovi stimoli agli osservatori più esperti/meritevoli affidando loro un compito di maggiore responsabilità

Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi si prevede il ricorso ai seguenti metodi:

- ✓ **Monitoraggio regolare delle prestazioni:** stesso Talent visionato da parte del Mentor, in modo dedicato e continuo, in un'ottica formativa prima che valutativa; definizione di un percorso di crescita mirato; possibilità di concentrarsi più sui suggerimenti che sulla valutazione numerica
- ✓ **Coinvolgimento emotivo:** creazione di un rapporto di fiducia forte tra Mentor e Talent che si estende alle fasi precedenti e successive alla gara stessa (es. viaggio insieme, pranzo, visione di altre gare)
- ✓ **Ricorso a competenze mirate:** impiego di capacità consolidate e trasmissione di esperienze acquisite in ambiti di pregio (es. contesto nazionale); utilizzo di metodologie di analisi e valutazione più approfondite rispetto a quelle di cui dispone l'OT e l'OA

## MODALITA' DI SELEZIONE E REQUISITI

I criteri di selezione dei Mentor e dei Talent del Calcio a 5, unitamente alle modalità gestionali e operative, sono legati a:

- ✓ **Specificità tecniche ed organizzative:** requisiti anagrafici peculiari per l'immissione nei ruoli nazionali; organici numericamente differenti per regione; articolazione dei campionati
- ✓ **Modalità di finanziamento del progetto:** risorse CRA

*Settore Tecnico AIA - Area Formazione - Perfezionamento e Valutazione Tecnica Calcio a 5*

I Mentor sono nominati secondo i seguenti parametri:

1. **N.1 Mentor per ciascun CRA/CPA:** nominato dal Comitato Nazionale su proposta del Settore Tecnico, tra gli OA più meritevoli a disposizione dell'organico regionale
2. **Avere operato nella disciplina come Osservatore Arbitrale:** o come Delegato C5, come minimo a livello CRA/CPA, per almeno una stagione sportiva
3. **Avere operato, di preferenza, alla CAN 5:** come AE (fermi restando i requisiti di cui al punto 2) o come OA (questi ultimi possono essere nominati anche subito dopo la dismissione dai ruoli nazionali, purché siano inseriti negli organici CRA/CPA)

I Mentor devono avere i seguenti requisiti:

- ✓ **Competenza specifica:** con esperienze dirette vissute possibilmente ai massimi livelli nazionali
- ✓ **Capacità di coinvolgere i ragazzi:** e rispondere alle loro aspettative
- ✓ **Disponibilità (anche in termini di tempo):** per gestire le attività connesse al progetto
- ✓ **Capacità di relazione con tutte le componenti coinvolte:** con mutuo riconoscimento dei differenti ruoli e compiti

I Talenti sono selezionati secondo i seguenti criteri:


- ✓ **Arbitri dell'organico regionale:** scelti dai CRA/CPA nell'ambito dell'organico regionale preferibilmente tra quelli che vi militano al massimo da un anno (dunque alle prime esperienze in C2, meglio se non hanno ancora fatto l'esordio in serie C/C1); se particolarmente talentuosi, possono essere scelti anche tra i neoimmessi (proposti dagli OTS a fine stagione 2012/2013)
- ✓ **Futuribilità:** anzianità anagrafica che consenta il passaggio al livello nazionale (ma non nella stagione sportiva corrente), tendenzialmente la fascia individuata va dai 25 ai 28 anni
- ✓ **Caratteristiche tecniche e attitudinali:** le prime sono date dalle valutazioni della stagione precedente; le seconde fanno riferimento a caratteristiche comportamentali e all'impegno associativo espresso

**Numerosità:**

- 1 Talent per i Comitati aventi sino a 30 arbitri C5 in organico
- 2 Talent per i Comitati con più di 30 arbitri C5 in organico, ma non oltre i 50
- 3 Talent per i Comitati con più di 50 arbitri C5 in organico

La scelta del Talent da parte del CRA/CPA è subordinata ad una attenta valutazione delle sue capacità e potenzialità tecniche, quali derivano dalle prestazioni della stagione passata e dalle risultanze di test atletici e dei quiz tecnici.

La **scheda del Presidente di Sezione** completa il profilo con la descrizione dei punti di forza e di debolezza.



Associazione Italiana Arbitri

PROGETTO  
"MENTOR & TALENT C5"

SCHEDA di PRESENTAZIONE TALENT

**Nome COGNOME**  
(sezione di ....CRA/CPA....)

**DATI ANAGRAFICI**

- nato a.....
- residente a.....
- telefono .....
- e.mail .....

**CURRICULUM ARBITRALE**

- arbitro dal.....
- passaggio al CRA/CPA il.....
- esordio C2 il .....
- esordio C1 il.....

PUNTI di FORZA	PUNTI di DEBOLEZZA
1.	1.
2.	2.
3.	3.

*Nota di commento:*

## MODALITA' OPERATIVE

Di seguito sono indicate le modalità operative per lo svolgimento del ruolo:

- ✓ **Designazioni:** il Mentor riceverà dal CRA la designazione del Talent tramite Sinfonia, nello stesso giorno in cui la riceve il Talent; il Mentor dovrà contattare il Talent al fine di prendere accordi per la trasferta
- ✓ **Accettazione:** il Mentor dovrà accettare la designazione e comunicarla al CRA entro il mercoledì antecedente la gara; il CRA informerà il Mentor della presenza o meno dell'OT nella gara indicata (non è contemplata la possibilità di co-visionatura Mentor-OA)
- ✓ **Visionature:** ad ogni Talent devono essere assicurate quattro visionature del Mentor nell'ambito della stagione di riferimento
- ✓ **Registrazione:** tutte le visionature, comprensive di voto, saranno descritte nella Relazione dell'OA CRA/CPA ed inserite in Sinfonia; le relazioni dovranno essere inviate al componente del Settore Tecnico designato per supervisione e all'Arbitro (senza voto); il voto farà media con quelli di altri OA e dell'OT
- ✓ **Momenti di condivisione:** Mentor e Talent organizzeranno il viaggio insieme per avere il maggior numero possibile di momenti di condivisione; concorderanno alcune visionature congiunte di gare dei campionati nazionali (A2 e B in particolare) o regionali (C1) che seguiranno dalla tribuna, discutendo successivamente specifiche situazioni tecniche e tattiche (prendendo spunto da quanto accaduto nel corso della gara)

Il colloquio di fine gara:

- ✓ **Sede del colloquio:** se non è prevista la visionatura dell'OT, è demandata al Mentor la valutazione sull'opportunità di recarsi nello spogliatoio per un saluto; in ogni caso il colloquio deve essere effettuato fuori dagli spogliatoi
- ✓ **Presenza dell'OT:** in caso di visionatura dell'OT, il Mentor si presenterà e presenzierà al colloquio di fine gara durante il quale dovrà essere soggetto passivo; in caso di forte disaccordo con l'OT, il Mentor dovrà, con tatto e discrezione, portare avanti il progetto formativo senza mai screditare la figura dell'OT

Relazione ed attività in collaborazione col Settore Tecnico:

- ✓ **Un incontro dedicato col Settore Tecnico:** i Mentor incontreranno il componente del Settore Tecnico ad inizio della stagione sportiva, nell'ambito dei raduni pre campionato, per un approfondimento informativo; sarà nominato un referente per ciascuna macro area che supporterà il Mentor e l'OT nell'attività nel corso della stagione; ulteriori momenti di confronto col ST potranno essere organizzati, in

condivisione con i CRA, nell'ambito dei raduni regionali/incontri di aggiornamento nel corso della stagione sportiva.

- ✓ **Una relazione finale:** sull'esperienza vissuta, a cura del Mentor e di ciascun Talent, con indicazione dei punti di forza e di quelli di miglioramento del progetto, da inviare al Presidente CRA/CPA e al Settore Tecnico
- ✓ **Un report conclusivo:** alla fine della stagione arbitrale, a cura del Modulo C5 del ST, sarà definito un consuntivo del progetto con specifica quantitativa e qualitativa dei risultati raggiunti ed indicazioni per il seguito delle attività

## VANTAGGI E RISULTATI ATTESI

### Vantaggi per i Talent:

- ✓ **Occasione di crescita,** competente e preferenziale, per i più giovani e meritevoli arbitri
- ✓ **Assimilazione in tempi più brevi di concetti, indicazioni e suggerimenti di spessore** (provenienti da guide esperte che hanno operato in contesti di alto livello) ai fini del miglioramento delle prestazioni
- ✓ **Scambio di contenuti e stimoli** utili a sviluppare "senso di appartenenza"

### Vantaggi per i Mentor:

- ✓ **Possibilità di seguire in maniera mirata i Talent** a cui trasmettere valori, metodi e principi oltre ai contenuti tecnici
- ✓ **Nuovi stimoli, motivazioni e senso di utilità** per i formatori più capaci
- ✓ **Rafforzamento della consapevolezza** e delle **competenze** tipiche del ruolo

### Vantaggi per le altre componenti coinvolte:

- ✓ **Sezioni:** è una occasione per creare stimoli e curiosità per gli altri associati, far conoscere il Calcio a 5 laddove poco diffuso
- ✓ **CRA/CPA:** offre al territorio la possibilità di mettere a confronto le due discipline e presentare agli associati opzioni di scelta, ricollocazione, motivazione delle risorse a disposizione (tenuto conto soprattutto della differente anzianità arbitrale necessaria per il passaggio al livello nazionale fra Calcio e Calcio a 5)
- ✓ **CAN 5:** vedono crearsi un bacino di risorse opportunamente selezionate e preparate in maniera tale da colmare, in tempi ridotti, il gap rappresentato dal passaggio dal contesto regionale a quello nazionale

- ✓ **Settore Tecnico:** realizza un importante progetto formativo in grado di mettere a confronto capacità, metodi ed esperienze fra il calcio e il calcio a 5, con importanti ricadute in termini di scambio e confronto fra le due discipline, ad ulteriore affinamento del progetto medesimo

Il Progetto T&M può raggiungere i suoi obiettivi se vengono assicurati:

- ✓ **SINERGIA:** forte **collaborazione** fra Settore Tecnico e CRA/CPA in tutte le fasi del progetto (informazione iniziale, svolgimento, chiusura) nel rispetto dei reciproci ruoli e nell'ottica dell'arricchimento
- ✓ **MERITO:** scelte dei Mentor e dei Talent legate esclusivamente a criteri di merito, **competenza** e **futuribilità** (non usare il progetto per compensare altre situazioni o accontentare i delusi)
- ✓ **VISIBILITA':** creare occasioni di **informazione** e **confronto** sul territorio; coinvolgere e far parlare i protagonisti al fine di creare curiosità, sana competizione e positivi effetti emulativi

**Il Mentor ha una funzione centrale e decisiva sotto il profilo tecnico/formativo ai fini della crescita e dello sviluppo dei Talent e, dunque, per il successo del progetto, in quanto:**

- ✓ è a contatto diretto e continuativo col Talent
- ✓ formula il giudizio sulle prestazioni tecniche osservate in un'ottica di formazione/sviluppo più che di valutazione, contribuendo a definire il profilo del Talent
- ✓ rileva le aree di forza e formula le proposte di miglioramento che egli stesso può misurare nelle prestazioni successive

**Il Settore Tecnico, sulla base dei rapporti di gara, dei progressi dei Talent e dei feed back che riceverà, stilerà un bilancio finale con l'obiettivo di valutare:**

- ✓ **L'efficacia del progetto:** in termini di miglioramento delle prestazioni e di gradimento della sperimentazione da parte di tutti gli attori coinvolti (Mentor, Talent, CRA/CPA)
- ✓ **Le eventuali azioni correttive da apportare per la stagione successiva:** ai fini dello sviluppo del progetto e della piena aderenza con le esigenze del territorio