



MENTORING

Mejoría del Trabajo con los
equipos de Formación

III CHARLAS MAGISTRALES

Sasha Stratijev Pantelic

ESCUELA DE ENTRENADORES
Alcobendas 28 de junio 2009



¿Qué es la felicidad?

- La felicidad no tiene nada que ver con el triunfo; la felicidad no tiene nada que ver con la ambición; la felicidad no tiene nada que ver con el dinero; ni el poder ni el prestigio. La felicidad está relacionada con tu consciencia, no con tu carácter.

OSHO

ALTO RENDIMIENTO

- El objetivo principal del club es alcanzar alto rendimiento

1. En el proceso de entrenamiento, como la base de FORMACIÓN de los jugadores. Se trata de un proceso largo, lento y costoso, donde se busca trabajar siempre con el umbral superior de exigencia.
 2. Con la participación en diferentes competiciones – ligas, torneos, partidos amistosos, partidos entrenamiento, campus de juego, etc. Nuestro objetivo es conocer otros equipos, tipos de trabajo, estilos y filosofía de juego y comparar nuestro nivel alcanzado en la formación.
-

Razones para crear un organigrama con mentores:

- Aumenta la capacidad de ANALISIS (formación continua de los jugadores y entrenadores);
 - Conocimientos profundo de los JUGADORES / ENTRENADORES / CLUB; se consigue un buen nivel de colaboración, trabajo en equipo, alto nivel de comunicación vertical;
 - Mejoramos el nivel de SELECCIÓN de los jugadores;
 - Se crea la posibilidad de tener PROFESIONALES en el club en la parte de cantera.
-

Los elementos comunes importantes en el trabajo de ENTRENADOR y de MENTOR:

- Seguimiento individual y colectivo;
 - Evaluación profunda;
 - La realización de los objetivos de la programación;
 - Planteamientos del programa de trabajo dentro de la planificación anual;
 - Análisis (entendimiento y comprensión);
 - Ajustes de los elementos importantes para la competición y proceso de entrenamiento.
-

¿Qué cambia en el organigrama el sistema mentoring?

- Se crean nuevas relaciones entre el director técnico, entrenador, jugador y el mentor :
CONFIANZA
 - Aceptación del nuevo sistema: DISCIPLINA
 - La realización del trabajo: RENDIMIENTO
COLECTIVO
 - Se mejora el sistema de controles, evaluación, análisis, y la acumulación de los datos importantes: COLABORACIÓN Y
TRABAJO EN EQUIPO
-

Relación entrenador – mentor – jugador:

- En la labor de mentor es muy importante **CORREGIR** junto con el entrenador todos los detalles importantes;
 - **SUGERIR** posibles cambios, especialmente en los detalles que dan la calidad de umbral superior; hay que acertar con el ritmo y los elementos en el trabajo y la competición.
-

Los elementos de funcionamiento en la relación director técnico – entrenador – mentor – jugador:

- **MEJORA DE LAS RELACIONES** – la relación entre entrenador y jugador se basa en el mutuo respeto, en el proceso de continuos cambios por la adquisición de conocimientos y habilidades, y por las exigencias de la competición. Hay que crear una relación abierta y sincera que pueda aguantar todos los cambios, exigencias y problemas con la aparición de nuevos roles y tareas.
- **AYUDA EN CONOCER AL JUGADOR** – cada jugador es DIFERENTE, UNICO e IRREPETIBLE. Esto obliga al entrenador a conocer a cada jugador con la máxima seriedad y en una relación muy profunda. Esta relación condiciona su confianza y el proceso de formación, dentro del proceso de la creación de su identidad como deportista y jugador.
- **INDICA COMO MEJORAR LAS CONDICIONES DE ENTRENAMIENTO** – las condiciones en cuales el jugador entrena activamente, aprende y compite influyen en su desarrollo; la adquisición de experiencias y la capacidad de análisis dependen de cómo se entrena.
- **PUEDE INFLUIR EN LA MOTIVACIÓN** – la motivación del jugador es la base de la formación posterior.
- **CONTROL DEL PROGRESO** – el avance individual y colectivo refuerza las relaciones, mejora la motivación, confianza y abre nuevos caminos.
- **MEJORA LOS ASPECTOS IMPORTANTES PARA LA FORMACIÓN** – como son la comunicación, realización de todo tipo de trabajo (individual, grupal, colectivo, fuera de la temporada, campus) y en especial, la capacidad del jugador de sentir empatía hacia el entrenador y al revés.

TIPO DE MENTOR

1. EXTERNO e INTERNO.

1. PROFESIONAL (experto) y
COMPLEMENTARIO (apoya en su
trabajo al entrenador y al director
técnico)

1. FORMAL e INFORMAL.

FORMAS DE ACTUAR

1. Análisis profundo:

- ¿Por qué pasó esto?
- ¿Que factores han ayudado o tienen la culpa de esto?

2. Puntos de apoyo teórico:

- ¿Qué experiencias tenemos que adquirir?
 - ¿Que conclusiones deberíamos sacar?
- ¿Qué relaciones y confirmaciones se esperan?

3. Evaluar los diferentes cambios, explicaciones y enfrentamientos que se presenten:

- ¿Qué piensas o percibes?
 - ¿Por qué piensas o percibes así la situación actual?

4. Ayuda en análisis individual y colectiva y en la aplicaciones de las conclusiones:

- ¿Qué rol has tenido?
 - ¿Qué posición ocupas en el juego?
 - ¿Que interpretación tienes de tus ideas y conclusiones?
 - ¿Qué condiciones necesitas para mejorar más?
-

CONCLUSIÓN

- Avances en la organización de los entrenamientos;
- Mejoría del trabajo técnico y de la supervisión;
- Sacar el máximo rendimiento de todos los jugadores disponibles en cada momento;
- Seleccionar a los jugadores que mejor se adaptan a lo que se busca en el club y el equipo senior.

