



Women in Sailing

SCHEDA 6 ALLENATORI / FENOMENOLOGIA DEL FEEDBACK

Il feedback non è semplicemente dire a qualcuno cosa ha fatto bene o cosa può migliorare: si tratta di creare un dialogo che favorisca la crescita, la fiducia e il miglioramento continuo. Quando viene dato in modo efficace, il feedback può sbloccare il potenziale, rafforzare il team e portare a prestazioni più elevate. Il feedback efficace è una pietra angolare del coaching. Dando feedback tempestivi, specifici e concreti, e ricevendoli con apertura, crei un ambiente in cui tutti — atleti e coach — possono prosperare.

Dedica tempo a praticare queste tecniche con la tua squadra.

Ecco le migliori pratiche per il feedback individuale e di gruppo, e come strutturare i tuoi feedback per ottenere il massimo impatto.

1. Considerare il Feedback come un Dono

Prima di tutto: il feedback è un dono. Quando fornisci un feedback, stai offrendo a qualcuno l'opportunità di crescere. Allo stesso modo, quando ricevi un feedback, hai la possibilità di migliorare e affinare le tue pratiche di coaching.

Il feedback serve ad allineare i comportamenti agli obiettivi, che siano personali, di squadra o di performance. È uno strumento per colmare il divario tra dove si è e dove si vuole arrivare.

Incoraggia la tua squadra a vedere il feedback come una parte normale e positiva del loro percorso di sviluppo. Questo riduce le difese e favorisce l'apertura. Ribadisci che il feedback riguarda i comportamenti, non il valore personale: **non è chi sei, ma cosa fai.**

Prenditi un momento per riflettere su come hai dato feedback in passato. I tuoi commenti erano chiari, specifici e focalizzati sui comportamenti?

2. Quando e Come Dare Feedback

Il tempismo e la modalità di consegna del feedback sono importanti quanto il contenuto.

Dai il feedback il prima possibile dopo l'evento, quando i dettagli sono ancora freschi nella mente di tutti. Evita però di darlo in momenti emotivamente carichi. Decidi se il feedback vada dato in pubblico o in privato: il feedback di gruppo può essere utile per la dinamica della squadra (soprattutto per ciò che ha funzionato), mentre quello individuale deve restare personale.

Struttura il tuo feedback:

Usa il modello SBI (Situazione, Comportamento, Impatto):

Situazione: descrivi l'evento o il contesto specifico.

Comportamento: focalizzati sulle azioni osservabili della persona.

Impatto: spiega il risultato o la conseguenza di quel comportamento.

Esempio:

“Durante la regata di ieri (situazione), ho notato che hai comunicato chiaramente con i compagni sulla strategia (comportamento). Questo ha aiutato la squadra a rimanere allineata e ad adattarsi rapidamente alle condizioni (impatto).”



Women in Sailing

Bilancia positività e aree di miglioramento: inizia con un rinforzo positivo per rafforzare la fiducia. Evidenzia poi le aree di miglioramento con suggerimenti concreti.

Sii specifico e concreto: Evita commenti vaghi come “Bravo” o “Devi concentrarti di più”. Sii dettagliato: “La tua decisione di virare in anticipo ci ha dato un vantaggio” oppure “Mantieni il contatto visivo durante le discussioni per rafforzare la connessione con il team”.

3: Ricevere Feedback con Apertura

Il feedback non è a senso unico. Come coach, essere aperti al feedback dalla tua squadra dimostra che apprezzi il loro punto di vista e sei impegnato nella tua crescita personale.

Invita i tuoi atleti a darti feedback sul tuo coaching. Questo crea una cultura di rispetto reciproco e miglioramento continuo.

Ascolta attivamente e resisti alla tentazione di giustificarti o spiegarti. Concentrati sul comprendere il feedback e le sue intenzioni. Rifletti sul feedback ricevuto e individua passi concreti per migliorare. Condividi il tuo piano con la squadra per dimostrare responsabilità.

Crea un diario del feedback. Dopo ogni allenamento o evento, annota un feedback ricevuto e come intendi agire di conseguenza.

4. Feedback nei Contesti di team misto

Fornire feedback a un gruppo richiede un approccio leggermente diverso.

Favorisci la partecipazione: assicurati che tutti abbiano la possibilità di contribuire, evitando che le voci più forti sovrastino le altre.

Concentrati sulla dinamica di squadra: evidenzia i comportamenti che migliorano la collaborazione e la comunicazione.

Affronta i conflitti in modo costruttivo: se emergono conflitti, usa il feedback come strumento per risolvere le tensioni e ricostruire la fiducia.

Esempio di sessione di feedback di equipaggio:

Inizia con un'osservazione positiva: “Ho notato che eravamo più coordinati nell'ultima regata.”

Affronta poi le aree di miglioramento: “Una sfida che abbiamo incontrato è stata la tempistica delle manovre. Discutiamo come possiamo sincronizzarci meglio la prossima volta.”

Concludi con un piano: “Nel prossimo allenamento faremo esercizi di sincronizzazione.”

5. Errori Comuni nel Feedback e Come Evitarli

Sovraccarico di feedback: limita i punti chiave a 2-3 per sessione, per non sovraccaricare chi riceve il feedback.

Focalizzarsi solo sugli aspetti negativi: bilancia sempre il feedback costruttivo con il rinforzo positivo per mantenere alta la motivazione.

Ignorare la comunicazione non verbale: presta attenzione a tono, linguaggio del corpo ed espressioni facciali, che possono rafforzare o indebolire il messaggio.