



FORMAZIONE ALLENATORI / 6

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.

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?

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).”

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”.

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 attentamente 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.

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."

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.