

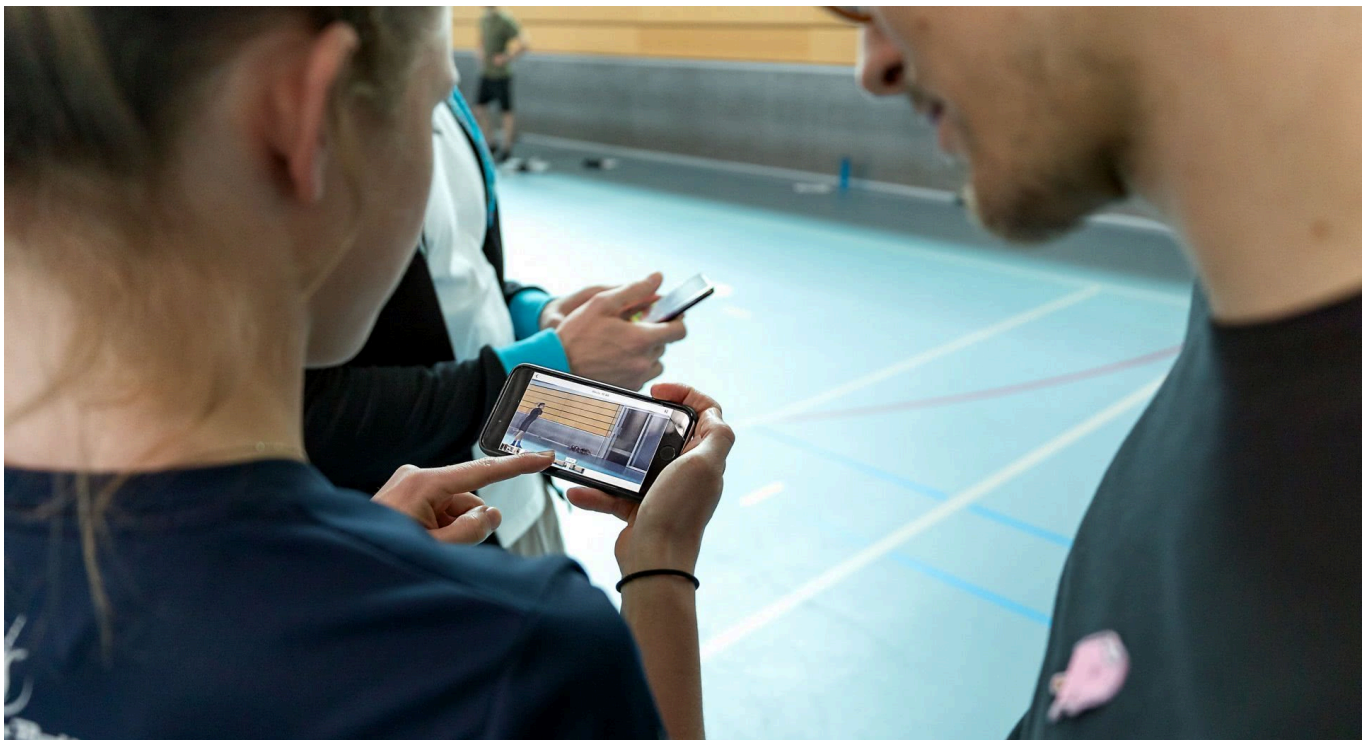
Coaching sportivo: Coaching agonistico – efficace ciclo di debriefing

Il debriefing dopo la competizione costituisce uno strumento essenziale dell'allenatore nel suo ruolo di coach agonistico. Qui illustriamo le fasi di autoriflessione, analisi delle prestazioni e processo di feedback, che supportano lo sviluppo degli atleti e il loro apprendimento. Inoltre, il debriefing plasma in maniera decisiva il rapporto tra atleti e allenatori, nella vittoria e nella sconfitta.

Blog della Formazione degli allenatori Svizzera

La Formazione degli allenatori Svizzera rafforza costantemente la sua offerta digitale e aiuta gli/le allenatori/-trici nel loro lavoro quotidiano. Per questo motivo pubblichiamo regolarmente articoli di blog interessanti, nonché astuzie e suggerimenti per gli allenamenti e le competizioni provenienti da diversi ambiti specialistici della Formazione degli allenatori Svizzera.

→ [Tutti gli articoli del blog](#) (parz. solo in francese)



Autore: Heinz Müller, responsabile del settore coaching sportivo e consulenza nell'allenamento, [Formazione degli allenatori Svizzera](#)

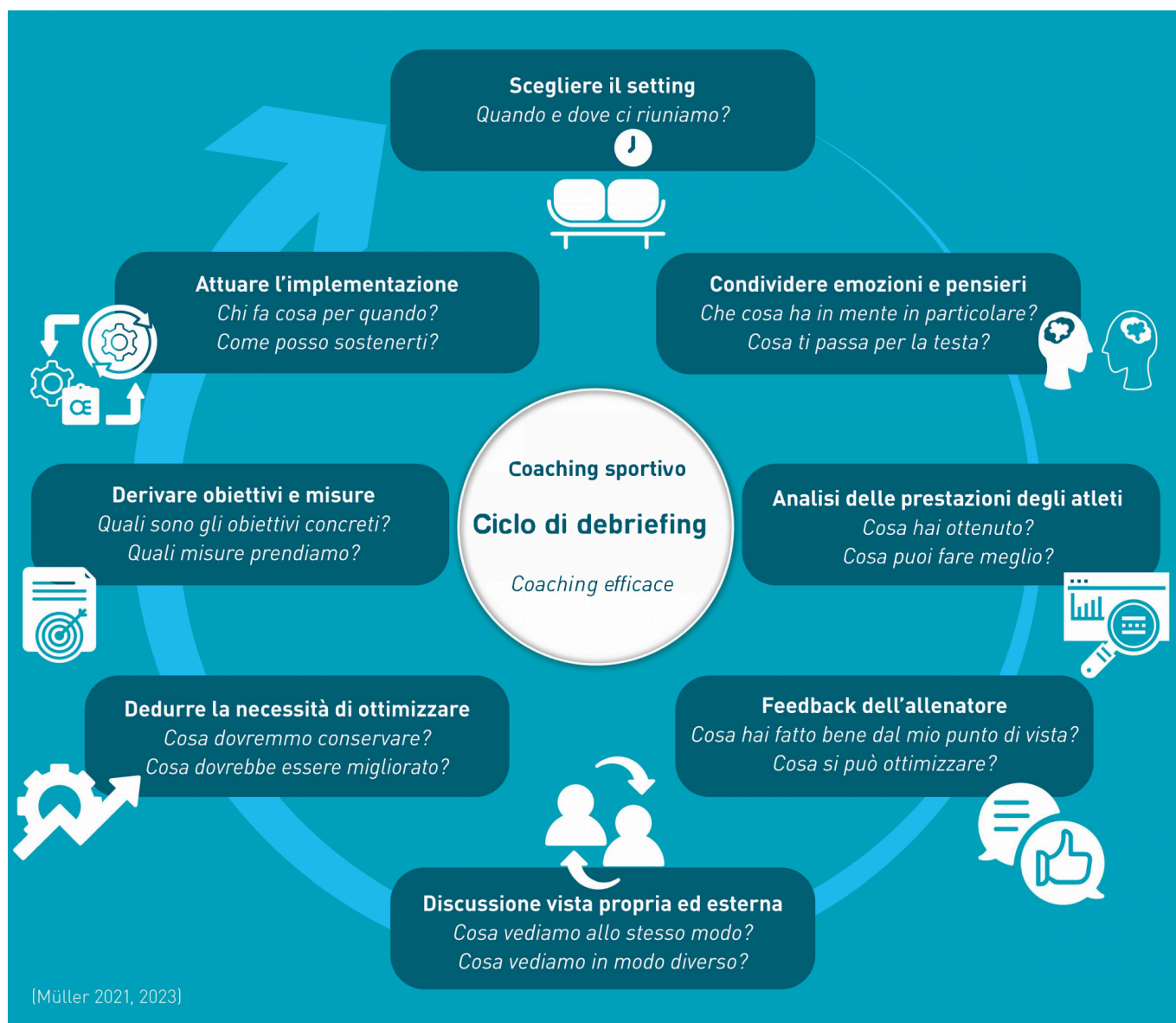
Quali insegnamenti comuni possiamo trarre da vittorie, successi, errori e fallimenti? Queste e altre domande

affollano la mente di allenatori e atleti al termine di una competizione e sono oggetto di riflessione durante il debriefing. Il concetto stesso rimanda a una discussione o un monitoraggio postumi con analisi congiunta di un evento o di una situazione importante. L'anglicismo con il prefisso 'de' deriva dal termine briefing = riunione e brief = breve.

In ambito sportivo, la durata del debriefing può variare sensibilmente. L'intero ciclo di debriefing può durare qualche minuto o protrarsi per ore, giorni o addirittura settimane nel caso dei Giochi olimpici. Se il debriefing ha luogo immediatamente dopo la competizione, viene chiamato hot debriefing, in quanto le impressioni degli atleti (di seguito denominati coachee) e del coach sono rilevate a caldo.

Come imposto un debriefing efficace?

Gli autori a cui facciamo riferimento (Müller 2021) suddividono il ciclo di debriefing in otto fasi che descriveremo nel seguente articolo del nostro blog. Il modello si orienta a quello del debriefing nello sport agonistico di Hogg & Kellmann (2002). Il ciclo di debriefing può servire sia alla discussione e alla valutazione sistematica di una competizione che all'analisi approfondita di un allenamento fondamentale o di un test prestazionale.



1 Scegliere il setting



Rifletto su come effettuare il briefing post gara o successivo a un altro evento importante (test prestazionale, allenamento conclusivo). La scelta del setting può essere determinante per l'avvio del debriefing e la creazione di un clima adeguato affinché il coachee possa parlare apertamente delle sue esperienze. Ai sensi di un coaching brain friendly e con un buon timing (cfr. Linz 2018), è opportuno verificare che il coachee sia psicologicamente, mentalmente ed emotivamente pronto. Lascio al coachee tempo a sufficienza per fare un respiro profondo, indossare qualcosa di asciutto, bere e prendere le giuste distanze dall'esperienza appena vissuta. Nel caso di un hot debriefing, questo lasso temporale è relativamente breve.

Domande preparatorie del debriefing:

- Qual è lo scopo?
- Dove deve svolgersi? (ad es. luogo della competizione, hotel, auto, spogliatoi ecc.)
- Quando lo propongo (ad es. direttamente dopo la competizione, dopo alcuni minuti, ore)?

- Sono sufficientemente calmo? Come mi sento emotivamente? Posseggo un'adeguata lucidità di pensiero?
 - Ho avuto tempo a sufficienza per la mia analisi?
 - Sono riuscito a confrontarmi con il mio staff?
 - Dispongo già di dati relativi alla prestazione?
 - Che processo di apprendimento intendo avviare?
-

2 Condividere emozioni e pensieri



Lo sport vive di e con le emozioni. Emozioni che possono scatenare energie molto forti o avere un effetto inibitorio. Le emozioni sono costituite da diversi elementi. Secondo la formula di LeDroux (2015) si compongono come segue:

Situazione & attenzione + attivazione di ricordi inconsci + reazione fisica + interpretazione cognitiva

Formula di LeDroux (2015)

Il coach si fa un'idea delle emozioni che prevalgono nel suo o nei suoi coachee dopo la competizione. Il coachee può essere particolarmente quieto e introverso come pure estremamente loquace. Di conseguenza, può reagire imprevedendo o risultare sorridente e felice. Sono aspetti che il coach è tenuto a considerare. Un debriefing può quindi iniziare dalla percezione della situazione da parte del coach.

Le seguenti domande possono aiutarlo a effettuare una valutazione realistica:

- Che cosa preoccupa particolarmente il coachee?
- Quali emozioni si percepiscono?
- Quali espressioni facciali e gesti individuo e interpreto?
- Di che umore è il coachee?
- Che cosa gli passa per la testa?

Possibili domande introduttive:

- Che cosa ti passa per la testa?
- Che cosa ti preoccupa (in particolare)?
- Di che cosa vorresti parlare?
- Come ti senti?

Possibili domande introduttive con comunicazione della percezione del coach:

- Mi sembra di intravedere gioia nel tuo volto... ho ragione? Che cosa ti rende particolarmente felice?
 - Noto che sei arrabbiato... sbaglio?
-

3 Analisi delle prestazioni degli atleti



Il passo successivo consiste nel lasciare che il coachee si esprima in merito alla competizione. Desidero ottenere una valutazione della visione interiore della sua performance. Lascio dapprima parlare il coachee per poter captare i suoi ragionamenti a cui mi ricollego in un secondo tempo per strutturare in maniera costruttiva la mia analisi. Se rilasciassi prima il mio feedback, il coachee sarebbe influenzato dalla mia opinione e valutazione. Questa fase si focalizza sul coachee e sulle sue percezioni di quanto vissuto.

Domande per l'analisi:

- Che cosa hai notato?
- Che cosa hai sperimentato?
- Che cosa puoi dire in merito alla tua prestazione?

Domande sui risultati ottenuti:

- Che cosa hai ottenuto?
- Che cosa ti è piaciuto?
- Di cosa sei orgoglioso?

Domande sul potenziale di miglioramento:

- Che cosa puoi migliorare?
- Che cosa vorresti modificare?
- Di cosa non sei soddisfatto? Perché?
- Che cosa vorresti fare diversamente la prossima volta?
- Dove intravedi del potenziale?

4 Feedback del coach



Nel rilasciare il mio feedback, faccio riferimento agli obiettivi di comportamento e di risultati, formulati in precedenza con il coachee. Una scala numerica o alfabetica riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi può essere utile per la valutazione (da 1 a 7 o da 1 a 10). Più gli obiettivi comportamentali sono formulati con precisione e più dati oggettivi si possiedono, più si avrà un riscontro significativo. Inoltre, il feedback viene supportato da parametri soggettivi (l'occhio dell'allenatore, la prospettiva, le registrazioni video, l'esperienza). Il mio feedback tiene conto delle regole del coaching:

- Il coachee è pronto a ricevere il feedback?
 - Formulazioni in prima persona
 - Sono aperto e sincero
 - Sono costruttivo e orientato verso i risultati
 - Chiaro, preciso e il più concretamente possibile a orientamento comportamentale
 - Attento e adeguato
 - Se possibile verificabile e dimostrabile dati alla mano
-

5 Discussione visione propria ed esterna



Conduco la discussione sulla valutazione delle prestazioni dal punto di vista del coachee e dal mio di coach. Il confronto tra la propria percezione e quella esterna può essere un'opportunità per evolvere. Meglio ancora se c'è un consenso. A meno di non brancolare entrambi nel buio! In caso di dubbi, è possibile ricorrere a dati, video o a un ulteriore punto di vista esterno di altri atleti o coach dello staff. Se c'è tempo a sufficienza, è possibile chiarire eventuali divergenze.

- In cosa si distingue la nostra valutazione della prestazione?
- Fino a che punto siamo d'accordo?
- Come possiamo, in futuro, generare un maggior numero di feedback sui diversi parametri?

Questa discussione si svolge nell'ambito di un dialogo costruttivo, basato sui fatti e a orientamento risolutivo. Eventuali malintesi vengono chiariti immediatamente.

6 Dedurre la necessità di ottimizzare



La discussione sulla visione propria ed esterna costituisce la base per dedurre la necessità di ottimizzazione in vista della prossima fase di allenamento o di competizione. Nel quadro di un processo comune con il coach, definiamo quindi il più concretamente possibile che cosa intendiamo conservare e cosa deve essere ottimizzato. I dati dell'analisi prestazionale e il punto di vista dei membri dello staff possono supportare questa fase con informazioni importanti.

- Che cosa è andato bene e può quindi essere conservato?
- In quali ambiti dovremmo fare di più?
- Quali punti di forza dovremmo ulteriormente rafforzare in quanto decisivi?
- Che cosa dovremmo migliorare?
- Che cosa dovremmo modificare?

7 Derivare obiettivi e misure



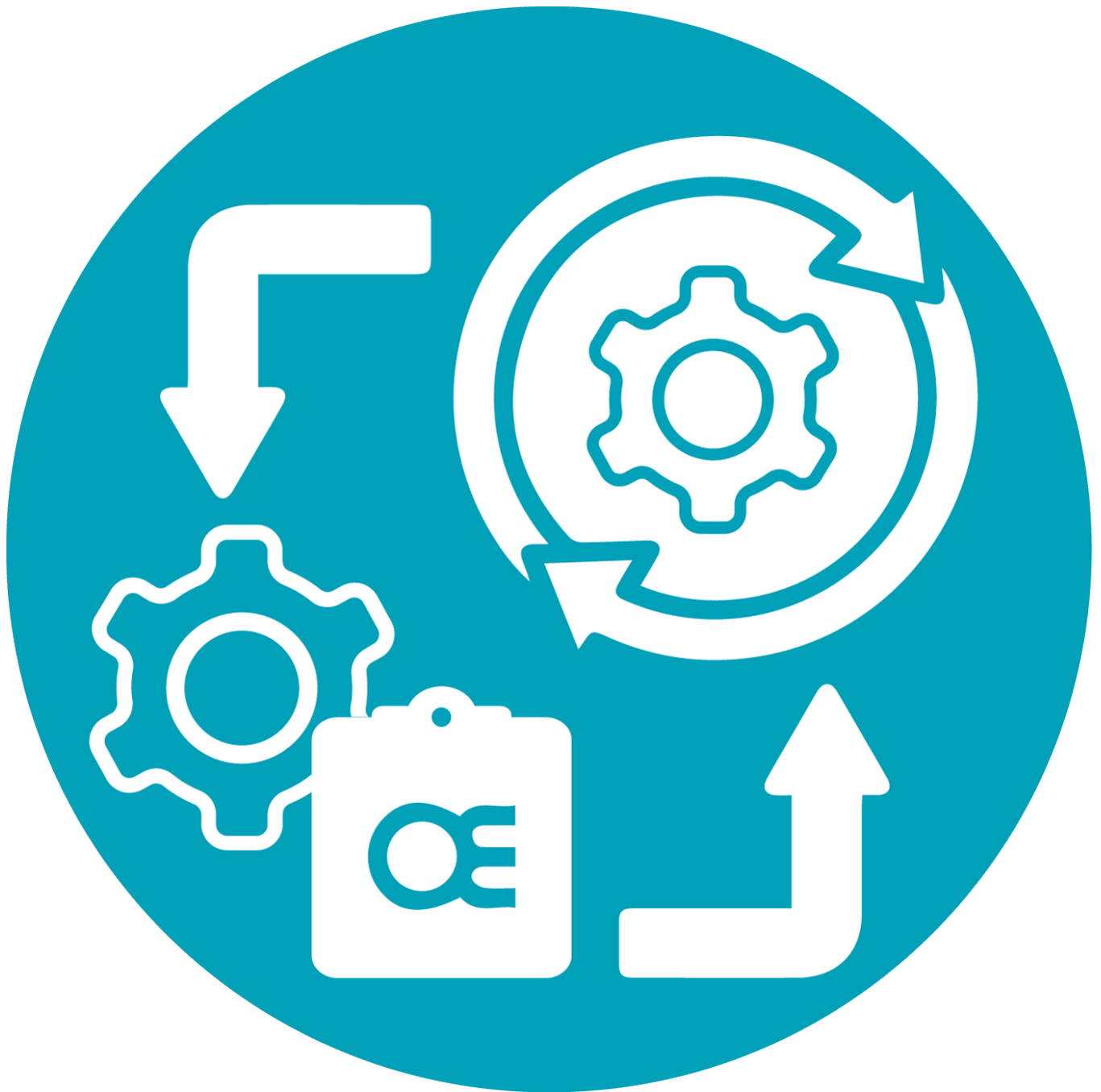
Dopo aver discusso e appurato la necessità di ottimizzazione, vengono definiti obiettivi concreti in termini di comportamento e di risultati. A seconda della situazione, del livello di forma e del tempo a disposizione, vengono lasciati immutati, adeguati o corretti gli obiettivi attuali. Vi sono diverse possibilità di lavorare con gli obiettivi. Si possono elaborare obiettivi minimi, standard, ottimali e ideali. Alla pari della derivazione degli obiettivi, risulta altresì importante la formulazione di misure concrete per il loro raggiungimento

In questa fase è utile che il coaching vanti un orientamento risolutivo (cfr. articolo [Il coaching di breve durata \(in francese e tedesco\)](#)). Parlo con i coachee di come appare concretamente la situazione o di come ci si sente quando si riesce ad adottare un comportamento ottimale in gara. Affrontando e immaginando la soluzione, è possibile rappresentarla, ricordarla e metterla concretamente in atto con chiarezza.

- Come si presenta la situazione quando riesco nel mio intento?
- Cosa faccio per riuscirci?

- In che modo posso contribuire a trovare una soluzione?
- Che cosa provo quando mi comporto in maniera ottimale?

8 Attuare l'implementazione



Nell'ultima fase definiamo in che modo attuare concretamente le misure formulate. Mi assicuro che ogni coach e tutti i membri dello staff siano in chiaro sulle misure da adottare per raggiungere i diversi obiettivi. Si tratta di ripartire i compiti, rilevare i dati, risolvere questioni in sospeso, sorvegliare gli allenamenti e non di rado attuare misure di natura organizzativa. Spesso sono chiamato a svolgere anche il ruolo di leader e di organizzatore. (cfr. articolo [I sei ruoli di un allenatore](#)). Per attuare le misure occorre anche definire in che modo verificare se, ai sensi della gestione della qualità, stiamo procedendo nel modo giusto. Ci complimentiamo per ogni progresso fatto e desideriamo migliorarci ogni giorno!

- Chi deve svolgere i diversi compiti?

- Chi fa cosa, come, perché e quando in termini di misure da adottare?
- In che modo controlliamo l'attuazione delle misure?

Conclusione

Affinché il debriefing risulti efficace e possa fornire un utile contributo al processo di apprendimento di coachee e coach, occorre considerare i seguenti aspetti:

- Scegliere il setting consapevolmente.
- Lasciare tempo e spazio a emozioni e riflessioni.
- Lasciare che sia il coachee a valutare per primo la sua prestazione.
- Comunicare la propria percezione e analisi in base alle regole del feedback.
- Discutere della propria visione e di quella esterna.
- Dedurre insieme il potenziale di miglioramento.
- Laddove necessario adeguare obiettivi e formulare misure concrete.
- Attuare congiuntamente le misure.
- Congratularsi per i progressi fatti e continuare a imparare.

Fonti e bibliografia

- Müller, H. (2021). [I sei ruoli di un allenatore » mobilesport.ch](https://mobilesport.ch) Magglingen: mobilesport.ch
- Müller, H. (2022). [Per un coaching efficace: Più domande che spiegazioni?!](https://mobilesport.ch) Magglingen: mobilesport.ch
- Müller, H. (2020). [Le coaching de courte durée: une formule orientée solution](https://mobilesport.ch) Magglingen: mobilesport.ch
- Linz, L. (2018). Erfolgreiches Teamcoaching. Aachen: Meyer & Meyer.
- Hogg, J.M. & Kellmann, M. (2002). Debriefing im Leistungssport. Zeitschrift Sportpsychologie, 9, 90-96.
- LeDroux, J.E. (2015). Anxious. The modern mind in the age of anxiety. London: one world book.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Ufficio federale dello sport UFSPO