

Zeitschrift: Macolin : mensile della Scuola federale dello sport di Macolin e di Gioventù + Sport

Herausgeber: Scuola federale dello sport di Macolin

Band: 54 (1997)

Heft: 6

Artikel: Ogni sfida superata rappresenta una nuova esperienza : formazione e coaching nel corso di attività esterne

Autor: Georg, Pascal

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-999290>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ogni sfida superata rappresenta una nuova esperienza

Formazione e coaching nel corso di attività esterne

di Pascal Georg, responsabile G+S Escursionismo + Sport nel terreno

Imparare facendo, seguendo un esempio, sulla base di un progetto; si tratta di diversi sistemi di formazione che lasciano tutti una traccia profonda, contrariamente alla formazione meramente teorica. Vorremmo mostrare sulla base di un esempio tratto dalla disciplina Escursionismo + Sport nel terreno come ciò sia possibile.

Istantanea tratta da un corso per monitori: la pioggia batte impietosa sulle nostre schiene; lentamente la sentiamo insinuarsi sotto i vestiti ed arrivare sin dentro le ossa. Freddo? No! I pedali dei nostri rampichini girano vorticosamente, e questo riscalda, si sente un respiro regolare, quasi all'unisono. Finalmente, dopo due ore di salita, ecco apparire, lontano nella nebbia, il passo. Ce l'abbiamo fatta! La scelta del percorso ed il calcolo del tempo necessario erano esatti! Ma, dove sono andati a finire gli altri componenti del gruppo ed il monitore? Sono rimasti attoniti perché qualcuno non ce la faceva più.

Bivacco: imparare facendolo.



Questioni relative alla formazione

Che fare? Ci vorrà certamente parecchio, prima che arrivino anche gli altri. Che senso ha fare un'escursione del genere con il brutto tempo, sia durante la formazione da monitori, che poi nell'ambito di un corso? Che cosa possiamo imparare da questa esperienza, che possa tornarci utile in una prossima occasione? Perché il gruppo si è diviso? Dove e come dobbiamo prevedere la prossima tappa dedicata alla formazione per far sì che si riveli la più adatta possibile? Come fare per non raffreddarci? Sono tutte questioni direttamen-

te collegate alle nostre esperienze di partecipanti ad un corso per monitori, che noi possiamo - e dovremmo - contribuire a risolvere. In che modo possiamo trasporre quanto viviamo in questo ambito, a livello di corso di disciplina sportiva con i bambini o i ragazzi? Che cosa dovrebbe esser fatto diversamente?

Un concetto per la formazione

Secondo una teoria sempre più diffusa, si ricorda circa il 90% di quello che si fa personalmente, ma solo il 30% di quello che si vede o si ascolta. Di conseguenza per noi formazione significa soprattutto «learning by doing», sin dalle prime fasi. Lo scopo è quello di preparare un'attività la più vicina possibile alla realtà con cui saremo confrontati nei corsi, un'escursione (ad es. rampichino, sci, sci di fondo, racchette da neve, trekking, escursione in montagna, esplorazione di gole), prevedendo anche delle fermate dedicate alla formazione, che devono essere poi fatte ed utilizzate nel migliore dei modi. Un elemento essenziale è vedere in che modo debba essere formulato il compito (in modo preciso o piuttosto vago?) e quali contenuti della formazione possano essere usati nel corso di questa escursione. Che cosa possono fare i candidati monitori da soli (nota bene: il più possibile!), o che cosa deve essere apportato dal docente sotto forma di suggerimenti, e dove si dovrebbe ricorrere ad un relatore o uno specialista esterno? Quali contenuti della formazione sono da considerarsi sensati? Rimanendo sull'esempio dell'escursione in rampichino, essi potrebbero essere: pianificazione dell'itinerario da seguire e calcolo del tempo necessario, concezione della sicurezza e previsione di eventuali emergenze mentre si è per strada, evoluzione della situazione meteo, equipaggiamento (tutto il necessario, ma non di più!), funzionamento dei mezzi e materiale per far fronte a inconvenienti tecnici nell'ambito del gruppo, tecnica di guida del rampichino, comportamento nella natura e sui sentieri, pianificazione dei pasti e acquisto delle provviste per i rifornimenti per strada e i bivacchi, previsione di un po' di tempo da dedicare alla natura e in genere alle bellezze che si incontrano strada facendo.

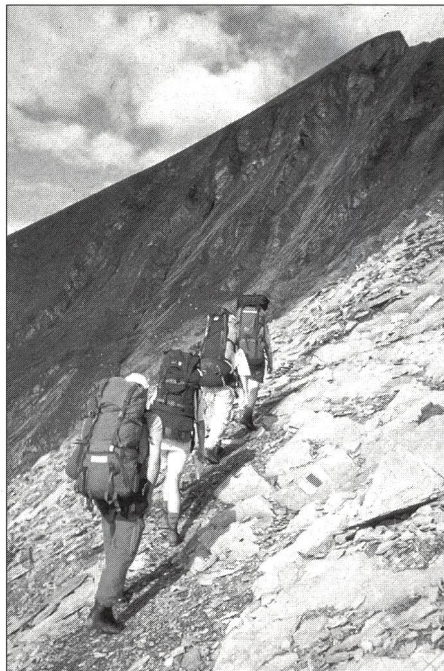
Soste di formazione durante attività esterne

Possiamo pianificare una sosta di formazione (SF) nel caso in cui volessimo introdurre una novità o approfondire altri elementi o perché lo richiede la situazione. Possiamo anche trarre lo spunto da un evento imprevisto, per inserire una SF in modo del tutto spontaneo. (ad es. come comportarsi sotto stress?). Le fermate di formazione quindi offrono l'opportunità di comunicare determinate conoscenze, discutere, riflettere, valutare un qualcosa o prendere determinate decisioni. La formulazione del tema (contenuto) ha un ruolo di rilievo; dobbiamo avere le idee molto chiare su cosa vogliamo offrire con le SF. Obiettivi e contenuti delle stesse vanno annunciati preventivamente (chiarire le condizioni quadro):

- il tema deve essere comprensibile e concreto (chiaro riferimento alla situazione);
- il tema deve essere stimolante, formulato in modo positivo e contribuire a risolvere la situazione (chiarire tramite delle spiegazioni o insegnamenti);
- coinvolgere le emozioni (fare riferimento alle emozioni attuali dei partecipanti);
- dare informazioni specialistiche e riferite al caso concreto (trattamento competente dell'oggetto);
- a seconda delle circostanze definire il tema insieme ai partecipanti stessi (cosa c'è nell'aria che rappresenta un problema per noi?);
- il tema scelto dovrebbe coinvolgere (quasi) tutti i partecipanti (provocazione);
- porre delle questioni (cosa, dove, perché in che modo, come sarebbe se?) contribuisce ad avviare una discussione e suscita curiosità. (Non esiste una sola soluzione!).

Dunque

- prevediamo abbastanza tempo per le SF durante le nostre attività. Per essere prese sul serio, soste di questo genere devono invitare a discussioni su questioni fondamentali. E queste ultime prendono tempo;
- a seconda delle condizioni atmosferiche scegliamo per la sosta un posto protetto dalla pioggia e dal vento!



In piccoli gruppi verso la meta.

- i partecipanti dovrebbero disporsi sempre con le spalle al sole e non essere distratti da altre attività che si svolgono sul terreno;
- già prima del corso si possono ripartire fra i partecipanti compiti riguardanti brevi conferenze, blocchi di formazione al gioco o di formazione tecnica! Si può anche prevedere una lista dei temi.

«Action flexibility» e management dello stress

«Action flexibility» significa potersi adattare con la massima flessibilità alle mutate circostanze. Nell'ambito di un gruppo i singoli partecipanti possono reagire in modo molto diverso dinanzi a situazioni impreviste; l'obiettivo deve essere di riuscire a superarle tutti insieme.

Molte delle situazioni che possono verificarsi sono prevedibili, e noi possiamo già prepararci, ad es. simulando durante una sosta di formazione l'uno o l'altro cosiddetto «worst case». Quanto meglio un gruppo è preparato, tanto meno probabile è che si lasci influenzare dallo stress della situazione. All'inizio dell'attività si dovrebbero stabilire tutti insieme le principali regole. Con un «contratto» del genere abbiamo già fatto esperienze positive. Dato che anche la migliore formazione non può certo garantire una attività esente da erro-

ri, si devono elaborare dei sistemi di controllo, da discutere preventivamente nell'ambito del gruppo. Il controllo può essere eseguito anche da altri partecipanti. Spesso il controllo viene sentito da chi guida il gruppo come un attacco alla sua competenza, una mozione di sfiducia o una perdita di autorità, per cui non sempre controlli del genere possono essere introdotti senza che si verifichino conflitti. Se però se ne parla in modo conseguente nel gruppo, il limite di sopportazione di questi piccoli screzi aumenta notevolmente, il che deve essere visto a sua volta come un importante fattore per la sicurezza.

Esempi

«Il principio pilota/copilota»

Il pilota conduce il gruppo sul terreno basandosi sulla carta. Il copilota controlla la scelta del percorso e nel caso in cui non è d'accordo lo dice.

La «regola dello stop» / «regola del time-out»

Quando qualcuno del gruppo nota che una qualche regola di sicurezza non viene rispettata, o se si accorge o «sente» che un qualche pericolo si avvicina, deve dire chiaramente «STOP». Questo «STOP» blocca momentaneamente tutte le azioni in corso. Una specie di «time out»!

«Rimanere tutti insieme»

Il gruppo che si trova sul terreno deve rimanere unito in ogni evenienza. In alcuni casi determinati, stabiliti in anticipo, si può procedere ad una suddivisione del gruppo. Non ci sarà mai una divisione non concordata precedentemente.

«Regola della ridondanza»

Ogni dispositivo di sicurezza deve avere almeno una sicurezza ulteriore. Se A non funziona, tutti passeranno a B. Un controllo attuato per mezzo di diversi sistemi offre probabilmente una migliore sicurezza.

«Social sensibility» e coaching

«Vorrei avere il coraggio di cambiare quello che posso cambiare, la serenità di accettare quello che non posso cambiare e la saggezza per poter distinguere le due cose!» (Antico proverbio).

«Social sensibility» significa sviluppare una sensibilità particolare per il modo di fare dei componenti del gruppo o per il gruppo nel suo complesso. Lo scopo deve essere quello di acquisire una maggiore sensibilità, di «recepire sé stessi e gli altri nel modo giusto». Dovremmo avere il coraggio di sottoporre ad un esame critico i nostri valori, i nostri ideali ed i nostri pregiudizi, e se necessario di cambiarli. Dovremmo imparare a riconoscere quali sono le caratteristiche e il comportamento che contribuiscono in modo decisivo a far sì che il membro del gruppo si lasci guidare con la massima fiducia, quando siamo noi i responsabili. Vogliamo arrivare a prendere pienamente coscienza delle nostre possibilità creative e sviluppare la disponibilità ad utilizzare questa forza innovativa e a trasporla sui bambini o i ragazzi che ci vengono affidati.

Coaching: con un semplice schema e grazie a poche domande precise, per ogni operazione sul terreno possiamo valutare delle attività senza mettere a nudo le debolezze dei partecipanti. Le questioni devono riallacciarsi alla situazione attuale e far comprendere a livello conscio determinati modi di comportarsi. Il monitore responsabile di un gruppo durante la formazione deve essere un osservatore. Per la buona riuscita dell'impresa i partecipanti devono avere un ruolo di primo piano, nel senso che alcuni di essi si accollano la responsabilità di determinati settori e guidano le relative attività (parlarne in anticipo). In tal modo il monitore ha tempo di osservare in modo molto più attento sia i meccanismi all'interno del gruppo che i singoli partecipanti e di farsi degli appunti.

Domande e settori per la valutazione

Organizzazione dell'attività

- come è andata la comunicazione? Suddivisione dei compiti?
- chi avrebbe potuto organizzare il tutto in modo leggermente più efficiente? Delegare?
- come e dove il docente ha influenzato la classe? E perché?
- interessante per noi è vedere lo svolgimento del lavoro di organizzazione e chi ha avuto una certa influenza, dove e in che modo.

Conduzione

- chi ha guidato il gruppo? Il più esperto? Il più anziano? Il più rumoroso?
- chi ha preso quale responsabilità (parziale)? E perché?
- come hanno influenzato gli altri la sua azione? Scambio di ruoli?
- quale stile di condotta?
- vogliamo riconoscere i tratti della personalità degli altri candidati monitori per imparare a osservare e a valutare poi in modo competente i partecipanti ai nostri corsi, ma anche il nostro ruolo personale e i motivi che ci spingono!

Conflitti

- dove sono sorte divergenze di opinione? Sono state riconosciute come tali?
 - come sono stati risolti i conflitti?
 - chi ha ceduto? E perché?
 - si è cercato un compromesso?
- Cerchiamo di evidenziare i motivi dei conflitti sorti e vediamo se le nostre soluzioni sono state efficienti! (P.S. ma non stiamo a cercare o a creare problemi a bella posta, se non ce ne sono! La situazione di per sé rappresenta già una sfida più che sufficiente!)

Motivazione

- come è stato l'impegno mostrato dai partecipanti?
- resistenze o sostegno da parte degli altri?
- ho inteso innanzitutto soddisfare le mie esigenze? Perché?
- l'attività ha soddisfatto le mie aspettative?
- stress? Come è stato superato?

Sosta di formazione.



Importante è vedere se i presupposti erano sin dall'inizio chiari e trasparenti e se le aspettative sono state soddisfatte.

Realizzazione degli obiettivi / Successo dell'attività

- l'obiettivo dell'impresa per me era chiaro?
 - come sono state impiegate le varie risorse? (Impegno/ricavo?)
 - i deficit sono evidenti?
 - si è lavorato in modo scrupoloso? L'obiettivo concordato e quello che io mi sono dato dovrebbero condurre alla mia identificazione con l'obiettivo da raggiungere.
- Citazione: «Chi non sa dove vuole arrivare, non può poi meravigliarsi se arriva in tutt'altro posto!»

Adattamento

- quali attività possiamo esercitare, così come sono, anche con i bambini?
- che cosa dovremmo fare diversamente per avere successo anche con i giovani?

Nei corsi di formazione il partecipante deve essere sempre cosciente del livello a cui si lavora e si vive. Si tratta di attività che possono essere riprese 1:1 con i bambini, o esse sono di un livello di formazione superiore, che devono prima di tutto essere adattate se non si vuole mettere i bambini dinanzi a compiti per loro irrealizzabili?

Riflessione e valutazione

In linea di principio ogni attività svolta nell'ambito dei corsi per monitori dovrebbe essere valutata, per fare in modo che ai partecipanti sia chiaro anche quali elementi riprendere nella loro attività con i bambini. Per lo più è consigliabile anche interrompere le varie attività nell'ambito del corso per i monitori (escursione, blocco di formazione tecnica, gioco ecc.) per riflettere su quanto si è appena vissuto: che cosa ho avuto modo di vivere? Che cosa ritengo importante? Che cosa devo ancora sapere? Come posso applicare questi elementi nella mia attività con i bambini? ■

Trad. Cic

Indicazioni bibliografiche:

Amesberger, G. : Persönlichkeitsentwicklung durch Outdooraktivitäten, Afra Verlag, 1992, ISBN 3-923217-57-9.