«Lavoro di progetto Talent»

Collocazione nel curriculum

Il modulo «Lavoro di progetto Talent» è l'ultimo modulo della formazione continua G+S "Talent". Se completi con successo il modulo, riceverai nella banca dati nazionale (NDS) la menzione aggiuntiva «Sport di prestazione».

1. Requisiti di ammissione

Aver completato con successo tutti i moduli della formazione continua «Talent»:

- Atletica Talent
- Coaching Talent
- Integrazione delle/dei portieri (Talent)
- Tirocinio "Talent"
- Psiche "Talent"
- Strutture dello Sport e della promozione Talent
- Tattica CG Talent
- Allenamento della tecnica (Talent)
- Pianificazione dell'allenamento (Talent)
- Analisi video Talent

Puoi iscriverti al modulo «Lavoro di progetto Talent» non appena avrai completato tutti i moduli obbligatori entro il giorno del corso. Il modulo «Lavoro di progetto Talent» deve tuttavia svolgersi obbligatoriamente dopo tutti gli altri moduli.

2. Formato e svolgimento del modulo

Contenuti

- Gestione di sé e gestione dei progetti
- Coaching
    - Organizzazione dell'allenamento, tecnica/tattica, preparazione atletica, Portieri, analisi video, aspetti psicologici: Fase di intervento di 4 settimane, compresa la prova pratica

Carico di lavoro

- 8,5 giorni (2 sincroni, 6 asincroni, 0,5 di preparazione/revisione)

Svolgimento del corso

- Parte 1 del corso: 1 giorno online
- Parte 2 del corso: 1 giorno online

3. Competenze minime acquisite al termine del corso

Impegnarsi come allenatore/allenatrice di unihockey

- Il/la monitore*trice G+S è in grado di attuare in modo responsabile un'attività sportiva equa, sicura e stimolante nell'ambito della promozione dei talenti.

Comprendere l'unihockey

- I/le monitori*trici G+S sono in grado di pianificare, accompagnare e valutare forme di allenamento e di competizione specifiche per questa disciplina, orientate allo sviluppo.

Insegnare l'unihockey

- I/le monitori*trici G+S sono in grado di guidare e sviluppare in modo competente attività G+S di qualità.

LAVORO DI PROGETTO TALENTO- PROGRAMMA E CALENDARIO

swiss unihockey

REQUISITI: TUTTI i moduli obbligatori del corso di formazione "Talento" vengono completati prima del giorno di inizio (vedi sotto). La registrazione per il progetto Talent è possibile fino a 1 mese prima del giorno di inizio.

KICK-OFF

Ca 3 Mesi prima del giorno di finale

Giornata del corso online
Apertura del corso - lavoro indipendente - chiusura del corso

Inizio del processo
Pianificare il lavoro, programmare i compiti e iniziare il processo di scrittura (introduzione, profilo di competenze, coaching)

Piano di intervento
Definire l'obiettivo di formazione, l'analisi tecnica (approssimativa) e il periodo del blocco di addestramento (mesociclo 4 settimane)

Mail al RI (Responsabile Istruzione)
Mail al RI di swiss unihockey con obiettivi d'istruzione, analisi tecnica e periodo.

Il RI controlla le informazioni e dà il via libera per l'intervento entro 2 settimane.

Questa parte può essere svolta anche dopo il giorno di inizio della partita.

INTERVENTO E ESAME PRATICO

almeno 2 mesi prima del corso

Attuazione dell'intervento (4 settimane)
Implementa l'intervento secondo la pianificazione.

Documentazione e Valutazione
Documenta il processo, presta attenzione agli ordini aggiuntivi e crea valutazioni di formazione.

Visita di un Esperto
L'esperto annuncia la visita di formazione durante la fase di intervento.

Invia il piano di allenamento
Invia il piano di formazione scritto all'esperto e all'AV almeno 24 ore prima dell'inizio della formazione.

Discussione su formazione e riflessione
Attuazione della formazione e successiva riunione di riflessione/valutazione con un esperto.

L'esame pratico si svolge durante la fase di intervento secondo la pianificazione.

COMPLETARE IL LAVORO

almeno 3 settimane prima del corso

Valutazione dei dati
Risultati e valutazione del target dell'intervento.

Discussione e conclusione
Discussione dei risultati e scrittura delle conclusioni.

Conclusione e prospettive
Scrivi un riassunto e una sezione di previsione.

Appendice e Letteratura
Crea un'appendice e aggiungela alla bibliografia.

Lavori di finitura
Controlla il lessico, apporta correzioni e finalizza il layout.

Consegna della tesi
Invia il lavoro via email all'RI e all'esperto..

Consegna della tesi almeno 3 settimane prima del corso.

GIORNO DI CHIUSURA

fino a 3 settimane dopo il corso

Programma del Corso e Invito
swiss unihockey invia il programma del corso e l'invito fino a 1 mese prima del corso.

Giornata del corso online
Implementazione del modulo "Project Work Talent" online il giorno stesso del corso.

Feedback sul lavoro di progetto
Feedback e discussioni sul lavoro del progetto nel corso.

Iscrizione "Sport di prestazione" nella NDS
Al massimo 3 settimane dopo il corso, l'aggiunta di "sport di prestazione" sarà iscritta nella NDS.

Da questo momento sarà possibile accedere ai moduli di formazione della Swiss Coach Training.

Congratulazioni! Hai completato con successo l'ultimo modulo del corso di formazione G+S Talent.

Lavoro di progetto

I. Contenuti e struttura del lavoro

1. Introduzione e motivazione

Introduzione
In quale club o federazione sei attivo? Quali squadre alleni? Ricopri altri ruoli all'interno del club o della federazione? Con quale squadra realizzerai l'intervento?

Quali livelli o squadre hai già allenato in passato (breve biografia nell'unihockey)?

Motivazione
Qual è la tua motivazione come allenatore/allenatrice o come coach? Qual è la tua visione? Cosa vorresti ottenere come allenatore/allenatrice o come coach? Cosa ritieni particolarmente importante nel tuo lavoro con la squadra, lo staff e il club?

2. Profilo delle competenze

Quali sono i tuoi punti di forza e di debolezza? Nel tuo club c'è una persona responsabile della formazione o qualcuno che (co)decide sui contenuti della formazione sportiva? Chiedi a questa persona una valutazione esterna sui tuoi punti di forza e di debolezza. Nel tuo elaborato indica chi ha effettuato la valutazione esterna e quale ruolo/posizione ricopre questa persona nel tuo ambiente. Ci sono differenze significative tra la percezione di te stesso e quella degli altri? Analizza i risultati.

- **Autovalutazione**
- **Valutazione esterna** (consiglio direttivo del club)
- **Classificazione**

3. Coaching

Trasferimento «Coaching Talent»
Nel corso del tuo percorso formativo hai completato il modulo «Coaching Talent». Quali sono le principali conoscenze acquisite grazie a questo modulo? Cosa hai imparato? Quali aspetti consideri critici? Cosa sei già riuscito a integrare nella tua attività di coach e allenatrice/allenatore? Come hai proceduto per raggiungere questo risultato? Hai coinvolto altre persone del tuo club/federazione in questo processo?

Filosofia formativa «Coaching» e «Coaching agonistico»
Come colleghi il tuo coaching e il coaching agonistico al tuo attuale **obiettivo formativo** di un blocco di allenamento (mesociclo)? In che misura prendi in considerazione il comportamento della squadra avversaria nel tuo coaching e nel coaching agonistico? Come giustifichi il tuo approccio in relazione alla fascia d'età e al livello dei tuoi atleti?

- Coaching durante l'allenamento nella fase di preparazione o prima di una competizione
- Coaching durante la competizione
- Coaching in allenamento dopo la competizione

4. Intervento

4.1 Pianificazione

Pianificazione generale
Breve spiegazione di come è stata elaborata la pianificazione. Perché questi punti chiave in quale fase? Quali presupposti e aree di sviluppo dei giocatori e delle giocatrici portano alla scelta di questo punto chiave della formazione? Come strutturate l'allenamento atletico? Quando vengono integrate le forme di allenamento atletico nell'allenamento di squadra? Quando la tua squadra svolge un allenamento atletico isolato?

Meso-pianificazione
Quale blocco di allenamento di quattro settimane scegli? Fornisci una panoramica della struttura del mesociclo selezionato. Nel tuo mesociclo devono svolgersi ed essere documentati almeno 10 allenamenti.

4.2 Obiettivi formativi della fase di intervento

Quali obiettivi di allenamento persegui (obiettivo principale e secondario)? Come intendi verificare il raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi? Quali metodi utilizzi? Come coinvolgi i tuoi giocatori e le tue giocatrici?

4.3 Analisi tecnica

Approfondisci i contenuti tecnici della tua fase di intervento. Quali sono gli aspetti principali al centro del tuo blocco di allenamento? A cosa darai particolare importanza durante la trasmissione delle nozioni? Cosa devono sapere e/o tenere presente i tuoi giocatori e le tue giocatrici per poter raggiungere gli obiettivi formativi?

Qual è il livello di conoscenza della tua squadra riguardo a questo ambito formativo? Cosa sanno già fare bene e cosa invece meno?

4.4 Pianificazione e svolgimento dell'allenamento

Pianificazione scritta dell'allenamento
Ogni sessione di allenamento durante la fase di intervento deve essere pianificata per iscritto e riportata nella tesina (nel corpo del testo o in allegato). Le pianificazioni devono essere redatte in modo comprensibile per una terza persona. Assicurati di rispettare i seguenti punti

Tecnica/Tattica
In ogni programma di allenamento deve essere chiaro quale obiettivo intermedio o quale tema intendi affrontare in quella sessione. Ogni allenamento della fase di intervento è strutturato in modo mirato e costituisce un passo verso l'obiettivo formativo generale.

Portieri
In ogni allenamento, i portieri, ricevono un incarico con un focus di allenamento adatto a loro. L'incarico deve essere indicato nella pianificazione dell'allenamento. È consentito che sia l'allenatore dei portieri a definire l'incarico.

Preparazione atletica
L'allenamento atletico è integrato in almeno 2/3 degli allenamenti di squadra. Le forme di allenamento sono documentate nel programma in modo comprensibile per una terza persona e si basano su una pianificazione generale nell'ambito dell'allenamento atletico.

Aspetto psicologico
Durante la fase di intervento devi…

- …condurre almeno 2 interventi di allenamento psicologico. Ciò può avvenire con l'intera squadra, con un gruppo o con un singolo individuo.

Nel programma di allenamento devi indicare cosa intendi fare, quando e in che modo. Nella valutazione dell'allenamento (o in una valutazione successiva) puoi riflettere sull'efficacia della misura adottata.

Gestione dello staff
Utilizza il tuo Staff. In che modo preferisci, come staff al completo, potete organizzare sessioni di formazione il più efficacie possibile dal punto di vista dell'apprendimento? Come dovete organizzarvi prima della formazione affinché tutti possano dare il proprio contributo? Dove indichi nella tua pianificazione la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità per ogni sessione di formazione?

Valutazione dell'allenamento
Quale metodo scegli per la valutazione dell'allenamento? Come ti assicuri che i tuoi giocatori e le tue giocatrici siano coinvolti in questo processo con sufficiente frequenza? Indica nella tua pianificazione dell'allenamento come verifichi il tuo obiettivo di allenamento. A tal fine, durante l'intervento…

- …almeno 3 volte un metodo che preveda il coinvolgimento dei giocatori. Questa valutazione può essere effettuata con l'intera squadra, per linee o con singoli individui.

Quali conclusioni e conseguenze trai dall'allenamento? In che modo ciò influenza la pianificazione dell'allenamento successivo? Indica nel tuo elaborato se e in che misura la valutazione dell'allenamento precedente influisce su quello successivo.

Analisi video
Durante la fase di intervento devi…

- …preparare almeno 1 analisi video per la tua squadra e allegarla al lavoro (link all'analisi video). L'analisi video contiene visualizzazioni e una voce fuori campo, affinché il valutatore possa comprendere i contenuti dell'analisi

4.5 Risultati e verifica degli obiettivi

Indica con quale metodo hai raccolto quali dati o risultati. Presenta i risultati e valuta gli obiettivi della fase di intervento. In questo capitolo non devi ancora fornire alcuna interpretazione o valutazione dei risultati.

4.6 Discussione e conclusione

Classifica i tuoi dati o risultati e analizzali in modo critico. Qual è la tua valutazione personale della fase di intervento? Quali sono state le sfide e come siete riusciti ad affrontarle?

Quali conclusioni trai dalla fase di intervento? Cosa significa questo per il lavoro futuro con la tua squadra? Fai una breve panoramica su come proseguirà il percorso (focus formativo del prossimo mesociclo). L'obiettivo formativo verrà ripreso, collegato o approfondito in un secondo momento in un altro blocco di allenamento?

Rifletti in modo critico sul tuo lavoro. Quali intuizioni o sviluppi sono emersi che inizialmente non avevi pianificato o previsto? Cosa modificheresti se dovessi ripetere questa fase di intervento e perché? Come ti assicuri di ricordartene la prossima volta e di poter attuare tali modifiche?

5. Conclusioni e prospettive

Cosa ti ha apportato la stesura di questo lavoro nel tuo sviluppo personale come allenatrice/allenatore e coach? Cosa è cambiato o di cosa sei diventato/a più consapevole? Cosa ti è riuscito bene nella stesura del lavoro e quali difficoltà hai incontrato? Come proseguirà il tuo percorso come allenatrice/allenatore? Dove ti vedi tra cinque anni?

II. Requisiti formali

Il lavoro deve essere presentato in forma scritta. Devi utilizzare il modello di documento fornito da swiss unihockey. Devi trattare i contenuti descritti in questo documento. Non ci sono prescrizioni relative alla lunghezza del lavoro. Nel modello di documento è indicata una raccomandazione sulla lunghezza per ogni capitolo. Si raccomanda di utilizzare una dimensione del carattere pari a 11 e un'interlinea di 1,15 punti.

III. Consegna

Il lavoro va consegnato al responsabile della formazione di swiss unihockey. A tal fine va scelta una piattaforma a propria scelta per lo scambio di dati.

Il termine di consegna è fissato al più tardi 3 settimane prima della data del corso del modulo «Lavoro di Lavoro di progetto Talent». Se, ad esempio, il corso si tiene il 22 novembre, il lavoro deve essere consegnato entro e non oltre il 1° novembre alle ore 23:59. Se il lavoro viene consegnato in ritardo, sarà considerato «non superato».

IV. Esame pratico

Dopo aver comunicato la data della tua fase di intervento al/alla responsabile di swiss unihockey, questi/a si occuperà dell'organizzazione dell'esame pratico. Un esperto ti contatterà per concordare con te la data della visita all'allenamento. Devi inviare la tua preparazione scritta all'allenamento, nonchè i capitoli dal 4.1 al 4.4 compreso della documentazione del progetto (pianificazioni fino all'esame pratico) almeno 24 ore prima dell'inizio dell'allenamento. Dopo l'allenamento avrà luogo un colloquio di riflessione e valutazione.

I requisiti, le disposizioni e lo svolgimento dell'esame pratico sono descritti qui.

V. Criteri di valutazione di Lavoro di progetto

I criteri di valutazione sono documentati qui. La valutazione di Lavoro di progetto avviene presso la commissione d'esame (Formazione allenatori swiss unihockey, esperte o esperti G+S) e viene espressa con un voto compreso tra 1 e 4 (compresi i voti intermedi). A partire dal voto 2, il modulo è considerato «superato». Nella Banca dati nazionale dello sport (NDS) il voto non viene riportato, ma la qualifica viene contrassegnata come «superata» o «non superata».

In caso di valutazione "non superato", tutte le parti insufficienti di Lavoro di progetto devono essere rifatte. Se quindi l'intervento viene classificato come «insufficiente», questa parte dovrà essere ripresentata in un successivo modulo «Lavoro di Lavoro di progetto Talent». Se il modulo «Lavoro di Lavoro di progetto Talent» viene valutato due volte come «non superato», per ogni ulteriore tentativo dovrai scrivere una richiesta al comitato esecutivo di swiss unihockey.

VI. Pubblicazione

Il Lavoro di progetto non verrà né pubblicato né presentato senza il tuo consenso scritto in qualità di autore/autrice. Il contenuto del lavoro sarà trattato in modo confidenziale.

VII. Conflitti di ruolo e di interesse

Eventuali conflitti di ruolo o di interesse tra i valutatori e te devono essere resi noti il prima possibile e comunicati al Comitato esecutivo di swiss unihockey. Il Comitato esecutivo di swiss unihockey decide in merito all'assegnazione dei valutatori.

VIII. Dichiarazione di autonomia

Con la tua firma confermi di aver redatto il lavoro in modo autonomo e con il tuo impegno personale. Le fonti e gli strumenti utilizzati sono indicati come tali e riportati nella bibliografia. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA) va indicato nella tabella corrispondente. Nel modello di documento per il Lavoro di progetto troverai il testo e una tabella che potrai firmare e compilare.

IX. Bibliografia e riferimenti bibliografici

Elenca le fonti utilizzate in modo strutturato e trasparente. L'utilizzo dell'IA viene dichiarato nel Lavoro di progetto nell'apposito elenco.

Tabella: Esempio «Documentazione sull'intervento dell'intelligenza artificiale»

Strumento basato sull'IA	Modalità di utilizzo	Parti del lavoro interessate
ChatGPT / Claude / …	• Riformulazione di testi • Aiuto alla correzione ortografica	L'intero lavoro
DeepL	…	…

X. Allegato

Nell'allegato inserisci tutti i piani e gli altri documenti rilevanti per il lavoro (ad es. estratto del programma formativo del club, risultati/dati della fase di intervento, …).

Assicurati che i seguenti documenti siano presenti direttamente nel lavoro o nell'allegato:

- Profilo delle competenze – Autovalutazione
- Profilo delle competenze – Valutazione esterna
- Pianificazione macro per la tua squadra
- Panoramica della pianificazione meso o del blocco di allenamento
- Tutti i programmi di allenamento della fase di intervento
- Risultati/dati per la verifica degli obiettivi
- Link all'analisi video

Esame pratico

1. Svolgimento

Preparazione scritta
Pianificazione e messa per iscritto di una sessione di allenamento completa (compresi riscaldamento e defaticamento). A tal fine devi tenere conto dei seguenti aspetti:

- Consegna i capitoli dal 4.1 al 4.4 compreso della documentazione del progetto (fino alla preparazione dell'allenamento per l'esame pratico) al/alla AV e all'esperto/a d'esame al più tardi 24 ore prima della visita;
- I tuoi contenuti devono essere comprensibili e facilmente verificabili da una terza persona;
- Nei capitoli dal 4.1 al 4.4 deve essere evidente come l'allenamento dell'esame pratico si inserica nel mesociclo (ad es allenamento 6 su 12 della pianificazione attuale);
- Deve essere indicato l'obiettivo formativo del blocco di allenamento (capitolo 4.2) così come il focuso dell'allenamento (capitolo 4.4, preparazione scritta dell'allenamento)
- L'analisi tecnica (capitolo 4.3) deve essere comprensibile, corretta e orientata agli obiettivi;
- Dalla pianificazione deve risultare chiaramente come i portieri vengono integrati nell'allenamento (obiettivi/incarichi).

Svolgimento dell'allenamento
Un/a esaminatore/esaminatrice assisterà a un allenamento di squadra concordato. L'esaminatore/esaminatrice osserverà in loco nella palestra. Devi assicurarti che la squadra sia informata della situazione.

Valutazione dell'allenamento
Dopo l'allenamento si terrà un colloquio di riflessione e valutazione. A seconda della situazione, tale colloquio potrà essere svolto anche in un momento successivo (online o in loco).

2. Valutazione e criteri di valutazione

L'esame pratico viene valutato come «superato» o «non superato». Per poter completare con successo il modulo «Lavoro di progetto Talent», devi superare l'esame pratico con il giudizio «superato». Nel corso del modulo «Lavoro di progetto Talent» puoi sostenere al massimo due tentativi di esame pratico. Se l'esame pratico viene valutato due volte come «non superato», il modulo «Lavoro di progetto Talent» è considerato «non superato».

I criteri di valutazione dettagliati sono consultabili nel documento «Criteri di valutazione dell'esame pratico nello Sport di prestazione» sul sito web. Per la valutazione sono rilevanti i seguenti ambiti:

Pianificazione dell'allenamento: preparazione scritta

- Sono presenti tutti i dati e le informazioni? La pianificazione è comprensibile e chiara?

Svolgimento dell'allenamento

- Instaurare un clima che favorisce l'apprendimento
- Stabilire le priorità degli obiettivi e creare una struttura
- Dirigere un gruppo in modo sicuro ed efficiente
- Assegnare compiti avvincenti e dare un feedback

Valutazione della formazione

- Riflettere criticamente sui contenuti della formazione e su sé stessi come formatore/formatrice:
  - Analisi del raggiungimento degli obiettivi
  - Valutazione delle decisioni e degli adeguamenti
- Prospettive:
  - Conclusioni? Quali saranno i prossimi passi?

Valutazione

Tutti i settori, «Pianificazione scritta delle lezioni», «Svolgimento dell'allenamento» e «Valutazione e riflessione» devono essere «soddisfatti».

Esempio di valutazione «superato»

Area	Soddisfatto
Preparazione scritta dell'allenamento	
Chiarezza	*Sì / No*
Svolgimento della formazione	
Instaurare un clima che favorisce l'apprendimento	*Sì / No*
Definire gli obiettivi prioritari e creare una struttura	
Dirigere un gruppo in modo sicuro ed efficiente	
Assegnare compiti avvincenti e dare un feedback	
Riflessione	
Riflettere sulla formazione e sul proprio ruolo di formatore/formatrice	*Sì / No*
Prospettive	
Raggiunto?	**Sì / No**

Esempio di valutazione «non superato»

Ambito	Raggiunto
Preparazione scritta alla formazione	
Chiarezza	*Sì / No*
Svolgimento della formazione	
Instaurare un clima che favorisce l'apprendimento	*Sì / No*
Definire gli obiettivi prioritari e creare una struttura	
Dirigere un gruppo in modo sicuro ed efficiente	
Assegnare compiti avvincenti e dare un feedback	
Riflessione	
Riflettere sulla formazione e sul proprio ruolo di formatore/allenatore	*Sì / No*
Prospettive	
Raggiunto?	**Sì / No**

Ambito	**Esempi di «non superato»** (elenco non esaustivo)
Preparazione scritta	
Comprensibilità	• Contenuti non verificabili • Contenuti non comprensibili • I contenuti non sono attinenti all'obiettivo formativo del mesociclo • Termine di consegna non rispettato
Svolgimento dell'allenamento	
Clima favorevole all'apprendimento	• I giocatori vengono trattati in modo umiliante o irrispettoso (ad es. insulti, umiliazioni, vessazioni, …) • I giocatori vengono emarginati o palesemente ignorati • Non si ravvisano sforzi per garantire un trattamento equo • Violazioni della Carta etica
Definire gli obiettivi prioritari e creare una struttura	• Il principio della corretta sequenza di carico viene ignorato (senza una motivazione valida). • Il contenuto non ha nulla a che vedere con la pianificazione (senza una motivazione valida). • Il contenuto non ha nulla a che vedere con gli obiettivi (senza una motivazione valida). • Gli obiettivi e gli aspetti principali per il loro raggiungimento non vengono affrontati in modo adeguato durante l'allenamento (senza una motivazione valida). • Gli obiettivi non possono essere verificati al termine dell'allenamento (senza una motivazione valida).
Dirigere un gruppo in modo sicuro ed efficiente	• Lasciare il carrello delle balaustre con uno spazio di caduta insufficiente dietro la balaustra. • Lasciare aperta la porta del magazzino attrezzi se lo spazio di caduta è insufficiente. • Il materiale che presenta un elevato rischio di scivolamento, come ad esempio i copri-attrezzi, viene lasciato in giro in modo tale da comportare un notevole rischio di infortunio. • I giovani si allenano senza occhiali protettivi nonostante abbiano raggiunto l'età in cui il loro uso è obbligatorio. • Mancanza di un adeguato riscaldamento. • Il tempo dedicato al movimento è inferiore alla metà del tempo di allenamento (calcolato a livello di squadra, non individuale), a meno che non vi sia una motivazione comprensibile.

Assegnare compiti avvincenti e dare un feedback	• Durante l'allenamento non vengono forniti feedback che abbiano un valore sostanziale superiore a un semplice elogio o a una «motivazione» verbale («bravo», «forza», ecc.). • L'allenatore/l'allenatrice non influisce sull'esecuzione o sull'attuazione dei contenuti (ruolo puramente organizzativo). • Vengono scelte esclusivamente forme di esercizio analitiche. • Si gioca esclusivamente senza orientamento tattico, compiti specifici o coaching mirato («lanciare la pallina al centro e lasciarla giocare»). • Le istruzioni tecniche fondamentali relative al gioco vengono impartite in modo errato (ad es. vengono insegnati comportamenti contrari alle regole) • I contenuti non sono chiaramente adatti al gruppo target (evidente sotto-o sovraccarico)
Riflessione	
Riflettere sull'allenamento e sul proprio ruolo di allenatore/allenatrice	• L'analisi del raggiungimento degli obiettivi è insufficiente • Nelle giustificazioni si fa riferimento a tutte le circostanze possibili (ad es. ricorso a scuse, ripetute elusioni dei temi, scaricabarile) • L'allenatrice non è in grado di fornire una motivazione coerente sul perché siano stati scelti determinati contenuti o siano state prese determinate decisioni. • Insufficiente capacità di analisi critica. È quasi impossibile avere una discussione a livello oggettivo. • Differenze molto marcate tra l'autovalutazione e la valutazione altrui • È quasi impossibile individuare possibilità di sviluppo personale.
Prospettive	• È quasi impossibile citare risultati rilevanti emersi dalla formazione. • Le misure per il lavoro futuro e la pianificazione possono essere definite solo in modo insufficiente. • La procedura da seguire rimane poco chiara.

Giorni di corso «Lavoro di progetto Talent»

Il modulo «Lavoro di progetto Talent» si articola in due parti. Entrambe le giornate di corso si svolgono online. Le giornate di corso non danno diritto all'indennità di perdita di guadagno (IPG).

Termine di iscrizione

- Entro e non oltre 1 mese prima della prima parte del corso, tu o il tuo coach G+S dovete iscrivervi alla NDS.
- Il link per partecipare al corso online verrà inviato insieme all'invito al corso e al programma.

Prima parte del corso: Kick-off

- La giornata di corso va dalle 9:00 alle 16:00.
- Inizio collettivo del corso, 1-2 ore
- Lavoro individuale: pianificazione, avvio del processo di scrittura, 3-4 ore
- Conclusione collettiva del corso, 1 ora

Modulo 2: Conclusione

- Devi consegnare il lavoro entro 3 settimane prima della seconda parte del corso
- Inizio collettivo del corso, 1-2 ore
- Colloqui bilaterali: feedback sul lavoro, prospettive relative al percorso formativo e professionale
- Lavoro individuale: completare il modulo di apprendimento digitale «Conclusione della formazione G+S»
- Conclusione collettiva del corso, 1-2 ore

Dopo aver completato con successo il modulo «Lavoro di Lavoro di progetto Talent», riceverai l'aggiunta di riconoscimento «Sport di prestazione». Ciò ti darà diritto a frequentare i moduli di formazione iniziale e continua della Formazione Allenatori Svizzera.

Ittigen, agosto 2026
Pascal Haab
Responsabile della formazione allenatori di swiss unihockey