JIDA. The Journal of the Italian Debate Association

Volume 01 Issue 01

jida@sn-di.it

Articolo di ricerca

Il profilo educativo del coach di debate

The Educational Profile of the Debate Coach

Massimo Leone [1]

[1]Società Nazionale Debate Italia; massimo.leone@sn-di.it

Sommario

Il contributo analizza il profilo educativo del coach di debate, inteso non solo come tecnico, ma come educatore. Oltre alla dimensione competitiva, il debate è visto come esperienza formativa che coinvolge gli studenti sul piano cognitivo, emotivo e relazionale. L'articolo esplora l'intenzionalità e la sistematicità del coaching, focalizzandosi su feedback, monitoraggio e sull'asimmetria necessaria tra coach e debater. In conclusione, il lavoro sottolinea la rilevanza etica del ruolo del coach nel promuovere la crescita personale, la fiducia e lo sviluppo di una cittadinanza critica e responsabile, trasformando il debate in un'autentica palestra di formazione umana e sociale.

Parole chiave: debate, competitività, pensiero critico

Abstract

This article explores the interplay between the competitive nature of debate and its inherent educational value, focusing on the development of critical thinking. It compares traditional competitive debate with innovative, non-competitive pedagogical approaches based on rational dialogue. The analysis identifies the specific conditions under which debate effectively transcends mere competition, allowing students to internalize critical thinking skills as a stable, meta-reflective habit. Ultimately, the work highlights how, when properly structured, debate functions as a powerful formative tool that fosters enduring intellectual growth beyond the immediate context of a contest.

Keywords: debate, competitiveness, critical thinking

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

1. Introduzione

Il debate è un gioco: come ogni gioco, imita un'azione naturale dell'uomo. Non a caso M. Schnurer scrive: "Debates are natural, exciting interactions between people who want to critically examine an issue" (Snider & Schnurer, 2006, p. xiii). Il debate è dunque anzitutto una pratica che appartiene ad ognuno: una forma di interazione propria delle comunità e dei gruppi umani, prima ancora che uno strumento per specifici contesti o particolari attività formative e culturali.

Su questa natura si fonda il gioco competitivo praticato da molti studenti in gare regionali, nazionali, internazionali, che assume i caratteri di un vero e proprio sport (e come tale, infatti, viene riconosciuto in diversi paesi del mondo), ma che vuole e deve essere soprattutto un'azione educativa, cioè un modo per far crescere in umanità le persone. Tanti fattori possono concorrere a rendere il debate un'esperienza di autentica crescita umana e non solo di formazione, ma l'educazione è anzitutto una relazione, ed è dunque nelle tante relazioni che il debater incrocia e stabilisce che si gioca questa possibilità. Fra esse, decisiva è senza dubbio quella con il coach, chiamato a gestire tante trame relazionali individuali o di squadra, in un'esperienza che coinvolge i ragazzi con tutta la loro personalità e che d'altro canto corre sempre il rischio di scivolare nelle derive di una competitività mal gestita. Di qui la necessità che il coach sia prima ancora che un tecnico, un educatore, perché il debate diventi "un'attività educativa attraverso la competizione e non un'attività competitiva che educa", come afferma icasticamente S. Llano (De Conti & Zompetti, 2019, p. 42).

2. Obiettivo educativo generale del coaching nel debate

Cosa vuol dire allora e come si realizza concretamente nelle attività di debate questo essere educatori? Per illustrare gli aspetti educativi del coaching, tenendo conto della natura sportiva del debate, può venirci in soccorso la riflessione pedagogica che da tempo ha risposto affermativamente alla domanda: gli allenatori sportivi sono educatori? Lo sono, e devono essere coscienti di esserlo. Coscienti che educare non vuol dire solo, come spesso si finisce per intendere anche a scuola, insegnare contenuti e buoni comportamenti (Genovesi, 1998, p. 130), ma 'costruire un rapporto che prevede la trasmissione di contenuti e di strumenti atti alla trasformazione per un miglioramento continuo del soggetto coinvolto e della comunità in cui è inserito.' Scopo dell'educazione, infatti, è 'formare soggetti che si caratterizzano per la progettualità (conoscenza) e la verifica di tale progettualità (eticità)' (Magnanini, 2020, p. 289).

A conferma di ciò, vediamo che un'attività di training, come quella del coaching nel debate, presenta numerosi elementi propri delle azioni educative formali, come nota sempre Magnanini, 2020 (p. 287) raccogliendo dati da una serie di altri studi. Ne riportiamo l'elenco già declinato secondo l'esperienza del debate, in particolare nella versione competitiva: il riferimento ad un adulto con compiti di guida, la disciplina, le regole di comportamento, l'insegnamento e apprendimento di un particolare sapere (tutto ciò che c'è da imparare di uno sport, nel nostro caso del debate), la valutazione e la selezione, la scoperta delle abilità e del valore di ciascuno, la vittoria e la sconfitta che aiutano a valutarsi come singoli e come gruppo, le dinamiche relazionali di squadra, la collaborazione, gestione dei ruoli, ma anche il coinvolgimento delle emozioni e del corpo, la tensione al miglioramento, l'impegno e il sacrificio. Intervenire dunque su questi aspetti e in queste fasi è inevitabile e caratterizza l'azione del coach come un'azione di accompagnamento, cura, formazione, che non ha a che fare solo con una tecnica, ma, come detto, con istanze educative quali le relazioni e gli aspetti della crescita

personale. Infatti, una volta scesi nell'agone del debate, i ragazzi sono lì con tutta la loro umanità, esposti a mille dinamiche personali, difficoltà da affrontare e possibilità di cui fruire, tutte connesse al gioco. Dibattere, soprattutto a livello competitivo, vuol dire mettersi alla prova e confrontarsi inevitabilmente con i propri limiti, paura di parlare in pubblico, incapacità di reggere la tensione, senso di inadeguatezza, sensazione di marginalità sociale, insufficienze tecniche, necessità di imparare e di cambiare, spigolosità caratteriali. Ciò significa accettare risultati a volte deludenti, magari non corrispondenti a quelli scolastici, accettare di guardare in faccia aspetti scomodi o sgradevoli di sé, mettere in discussione la propria stessa immagine, quella dello studente modello, ad esempio, o del ragazzo inappuntabile. Confronti non facili, ma che possono essere straordinariamente fecondi in un cammino di scoperta di sé, di costruzione di un sé autentico, se gestiti in una relazione educativa. D'altro lato in questo processo i debaters hanno nelle loro mani grandi potenzialità, come entrare in relazione stretta con altri, stabilire legami, fare squadra, scoprire capacità che non si pensava di avere, affinare quelle note, anch'esse da gestire con cura educativa, perché esposte a facili impoverimenti (relazioni molto coinvolgenti, ad esempio, possono diventare tossiche se lasciate a sé stesse).

Sono già evidenti, in quanto detto, alcuni obiettivi educativi che la pratica del debate permette di perseguire, ma sarà utile riassumerli in uno più generale, che tratteggia nel complesso il profilo di un debater maturo. Formuliamolo così, con un'espressione che nel tempo ha cercato di rendere verbalmente la crescita vista in tanti ragazzi prima di essere ritrovata nelle parole di Snider: aiutare i ragazzi a trovare la propria voce. [1] È un modo per dire che gli studenti grazie al debate possono acquisire fiducia, piena maturità e capacità di esprimersi, senso di partecipazione e presenza sociale.

3. Breve identikit di una relazione educativa: le condizioni necessarie e la questione del tempo

Se guardiamo all'esperienza e alla riflessione che ne deriva, sembra di poter dire che per ottenere questa qualità che chiamiamo educazione in un'attività come il debate, per il coach debbano realizzarsi anzitutto tre condizioni.

Per prima cosa egli deve essere pienamente consapevole delle potenzialità formative ed educative del debate. Ciò naturalmente impone la conoscenza, approfondita nella pratica, della natura, del valore e della tecnica del debate, che però non basta. Bisogna saper rispondere sempre alla domanda: perché? Perché in fondo è un bene che i ragazzi dibattano, in classe e soprattutto in contesti competitivi? cosa voglio che imparino? come voglio che diventino? dove voglio portarli? Nel vortice degli impegni e delle competizioni il coach deve essere sempre capace di sollevare la tendina dell'orizzonte educativo in modo che anche i ragazzi lo vedano e sappiano trovare senso per i loro sforzi. È importante che lo faccia, specie nei momenti più faticosi o scoraggianti che possono erodere la motivazione, come la fase di studio dei documenti, quelle di stesura e correzione delle argomentazioni, nei ritmi serrati e invasivi dei giorni precedenti al torneo, i momenti di delusione e frustrazione per le sconfitte, di frizione e conflitto con gli altri della squadra. In un'attività dura, lunga, continuativa e competitiva, esposta ad alti e bassi nei risultati, a critiche e mugugni dei propri ambienti per le ore perse, le distrazioni, i contenuti scolastici da recuperare, in cui ci si deve esporre con tutto se stessi, capita frequentemente di chiedersi: perché sto facendo questo? chi me lo fa fare? È facile smarrire il senso del proprio impegno. È compito del coach impedire che questo avvenga, mostrando sempre il fine e il punto d'arrivo degli

sforzi e delle fatiche, cosa che non si può fare senza una piena consapevolezza e una reale adesione alla progettualità educativa inscritta nella natura del debate.

E nemmeno senza essere in relazione con altri. Se il coaching è anzitutto una forma di relazione educativa, chi la conduce deve essere una persona capace di relazioni, ricco del confronto e della collaborazione di un team che lavora con lui ed espressione di un ambiente. Si insegna e si trasmette ciò che si vive in prima persona, si può guidare tanto più efficacemente una squadra, quanto più ci si sente parte di un team e se ne fa esperienza. D'altro lato essere da soli in questo compito espone più facilmente alle trappole dell'autocentratura e alle degenerazioni della competizione, descritte in Leone, 2023, pp. 58-60, 68-74, sulla scorta di numerosi studi, fra cui Giangrande, 2021.

Per terzo, una relazione educativa richiede al coach un significativo coinvolgimento personale. Il coaching non può essere inteso come un'appendice ai propri impegni, ma un'estensione della propria professionalità, in particolare quella docente. È appropriato parlare del mestiere del coach, perché esso esige nei fatti un bagaglio e un sapere tecnico, un impegno continuativo e, per ciò che riguarda più specificatamente questo contributo, la disponibilità a creare e costruire legami personali, in quanto è diretto verso giovani in crescita che nell'attività sono in gioco in tutte le loro dimensioni, emotive, comportamentali e tecniche. Non si può rispondere a queste esigenze senza un investimento cospicuo in termini di attenzione, cura, tempo.

Tempo, anzitutto. Questo aspetto è così importante che, senza paura di apparire banali o tautologici, possiamo proporre questa prima definizione: il coach di debate è uno che dedica tempo al coaching.

Tempo vuol dire, per prima cosa, presenza. Il primo modo, il più diretto, per prendersi cura concretamente dei ragazzi è stare con loro, comunicando la gioia, il piacere e l'importanza di essere lì. Questo diffonde fiducia e motivazione nel gruppo e crea un centro attorno al quale è più facile fare unità e sentirsi squadra. Inoltre, la presenza intenzionale e consapevole del coach garantisce che il team diventi un ambiente educativo e che anche nei momenti più difficili ci sia un clima da un lato esigente, dall'altro sereno e familiare, in cui tutti sono liberi di esprimersi e mettersi in gioco, ed in cui quanto programmato viene realizzato.

Tempo, poi, vuol dire anche tempi, cioè i tempi giusti per ciascuna azione. Il debate è una gara a tempo, la preparazione di un debate ha dei tempi precisi (1 ora per l'impromptu, un mese o poco più per i temi preparati), ogni speaker ha un determinato tempo a disposizione per il suo intervento e deve organizzarlo nel modo più efficace possibile. Questo significa una cosa: in questa attività il tempo è la variabile più importante. Se vogliamo che quello che facciamo abbia successo, dobbiamo farlo nel tempo giusto. Solo due esempi. Il primo riguarda la fase di ricerca documentale, fondamentale per la qualità della linea e delle argomentazioni elaborate da una squadra. Essa ha diverse funzioni e in vario modo si estende per molta parte del processo di preparazione di un debate: all'inizio serve a comprendere la mozione e il suo mondo, poi a cercare materiali via via più specifici per sostenere i propri argomenti; è di per sé inesauribile, perché si possono sempre consultare fonti più approfondite ed efficaci, soprattutto su temi di vasta portata. Dunque, il rischio molto realistico è che una squadra continui a cercare per tutta la durata della preparazione, magari fino al giorno del dibattito: è un errore. Bisogna porre un limite entro il quale concludere la ricerca, perché i ragazzi hanno bisogno di tempi congrui per assimilare i contenuti elaborati, personalmente e insieme come team, pena arrivare al dibattito con una preparazione incerta, una linea contraddittoria e conseguentemente una scarsa capacità di reggere il confronto con gli avversari.

Questo ci porta al secondo esempio, che più in generale considera l'importanza di stabilire e gestire da parte del coach un adeguato programma di allenamenti e impegni della squadra. Sembra un compito scontato, non lo è nella pratica, la difficoltà consiste

nell'assegnare e far rispettare tempi programmati per ogni attività, in modo da garantire un allenamento efficace e un amalgama solido fra i membri del team. Consideriamo il caso più frequente, una squadra che deve partecipare ad un torneo. Viene stilato un calendario di attività per prepararsi a dovere (analisi mozione, elaborazione della linea, stesura argomentazioni…). Ogni step ha bisogno di un tempo congruo per poter essere efficacemente assimilato, per cui è necessario che il coach tenga i tempi e scandisca la preparazione secondo essi. Ad esempio, può succedere, anzi succede spesso, che la fase di stesura della linea e dei discorsi tenda ad allungarsi per vari motivi, impegni scolastici dei ragazzi, assenze, difficoltà di redazione, necessità di revisione, lavoro a distanza. È facile in questi casi lasciar andare le cose, a volte anche costretti dalle necessità, ma se questo lavoro non si conclude nei tempi giusti, non si potrà passare ad azioni di assimilazione, verifica e consolidamento della linea, quali ad esempio simulazioni del debate preparato, che sono fondamentali anche per la preparazione e la compattezza della squadra. Quando quest'ultimo passaggio manca in un processo di avvicinamento ad un torneo, una delle conseguenze è che la squadra impiegherà i suoi primi dibattiti per ottenere la quadratura che era necessaria in partenza.

L'importanza della variabile tempo nel debate ci induce a proporre una seconda definizione poco originale di coach: il coach di debate è uno che pianifica e fa rispettare i tempi giusti per le attività della sua squadra.

4. Breve identikit di una relazione educativa: intenzionalità, sistematicità

Quanto detto ribadisce una caratteristica propria dell'azione educativa del coach che più volte abbiamo citato senza nominare, l'intenzionalità, strettamente connessa ad un'altra, la sistematicità. La prima fa riferimento alla presenza di traguardi formativi consapevolmente perseguiti, la seconda all'azione strutturata e progressiva con cui vengono perseguiti.

Seduto sulla già citata consapevolezza del valore e della natura educativa del debate, il coach sa che ciò che fa, la relazione che stabilisce con i ragazzi hanno un peso rilevante nella vita di questi. Allora orienta i passi nella direzione degli obiettivi formativi, con atteggiamento appunto intenzionale, capace di guardare contemporaneamente al gruppo e ai singoli specificatamente, e in modo sistematico, cioè, tracciando un percorso organico di attività ed interventi, naturalmente con la capacità di riadattarlo flessibilmente secondo necessità e imprevisti. Il coach calendarizza sessioni di allenamento e preparazione ai tornei, gestisce la partecipazione a questi, opportunamente scelti in relazione alle forze e alle disponibilità economiche e all'utilità per la crescita della squadra, cura azioni e colloqui personali, organizza interventi formativi episodici mirati a singole necessità, così come momenti ricreativi e di svago.

Tutto si inserisce in una progettualità più ampia, che all'attività fa precedere una fase di analisi del contesto e dei ragazzi partecipanti, la scelta degli obiettivi e delle metodologie e, in itinere e alla fine, una fase di monitoraggio e verifica. Quest'ultima fase è molto importante, quasi il cuore di tutto, perché la qualità educativa di un processo si raccoglie quando ci si rende conto della relazione fra quanto fatto e gli obiettivi programmati. Agire in modo intenzionale e sistematico significa avere sempre in tasca domande operazionalizzanti come: cosa succede? il gruppo funziona? come vanno le relazioni? quali comportamenti noto? posso dire che i ragazzi stanno crescendo? e stanno migliorando tecnicamente? da cosa me ne accorgo? stiamo raggiungendo gli obiettivi? cosa lo dimostra? dobbiamo ricalibrare quanto previsto? cosa cambiare? Prima ancora che azioni formali guidate da schede e altri strumenti, monitorare e verificare

devono essere espressione di una mentalità progettuale, ampia e flessibile, caratteristica del coach, che da un lato programma tutto il percorso della squadra/gruppo, dall'altro è sempre capace, in dialogo con il suo gruppo, di leggere gli eventi, ricavarne indicazioni per cambiamenti, attuarli e verificare che funzionino. Interventi, dunque, non occasionali ma sistematici, che considerano tutta la persona e non solo gli aspetti tecnici, coerentemente con gli obiettivi di crescita (Magnanini, 2020, p. 288; Magnanini, 2018).

Uno strumento essenziale per far questo è il feedback. Tutti i protocolli di debate, competitivi e non, ne prevedono almeno uno, istituzionale, la restituzione del giudice (che molto spesso è anche un coach) al termine della gara o dell'attività svolta in classe. Come è noto, nel caso delle gare essa si articola in due momenti: l'oral adjudication e il feedback. Nel primo il giudice senior annuncia l'esito del dibattito e spiega le ragioni della decisione, fornendo delle indicazioni e suggerimenti costruttivi per migliorare la qualità dei dibattiti. Nel secondo, che può essere rivolto alla squadra e anche ai singoli debaters, i giudici scendendo ancora più in dettaglio nell'analisi del debate, danno indicazioni più mirate sulle competenze tecniche e il lavoro di squadra, consigli per la prosecuzione del torneo, suggerimenti sulla mozione dibattuta. È un momento fondamentale per migliorare e fare sintesi dell'intera esperienza, non solo del risultato. Questo, infatti, è frutto di numerosi fattori, delle competenze tecniche come anche del modo con cui la squadra ha lavorato nella preparazione, dunque delle relazioni, divisione dei ruoli, comportamenti dei singoli, intesa di gruppo. Per cui il contributo dei giudici, attesissimo dai ragazzi, può e in genere viene approfondito da un successivo feedback del coach o, in classe, dell'insegnante, che riprendono gli elementi di verifica in un'ottica più ampia, che favorisca una rilettura completa dell'esperienza e l'attribuzione ad essa non solo di una spiegazione (perché ho vinto o perso?), ma di un significato (che valore ha avuto per me?). Pertanto, è anzitutto importante che il coach educhi i ragazzi a dare valore a questi momenti e li inviti ad ascoltare sempre con rispetto e desiderio di imparare chi offre loro un feedback, ponendo domande e prendendo appunti senza poi disperderli, anzi avendo cura ed abitudine di conservarli, riunendo insieme ad esempio quelli ricevuti durante un intero torneo. Acquisire questi atteggiamenti, rendendoli una pratica sistematica e uno stile, aiuta i ragazzi ad autovalutarsi, obiettivo a cui tende qualunque attività didattica.

Oltre a quelli citati, ci sono molti altri spazi per i feedback nella pratica del debate di una squadra o di una classe. Gli allenamenti, ad esempio, o le sessioni di training, anche quelle svolte in classe per preparare i ragazzi al debate, sono sempre mirate al potenziamento di alcune abilità specifiche o al superamento di alcune criticità tecniche e dunque richiedono un feedback immediato e costante. Ancora: la vita di una squadra, anche quella che partecipa al torneo interno della sua scuola, è scandita da eventi, piccoli o grandi, ed è naturale dopo ognuno di essi garantire un incontro di revisione e monitoraggio, grazie ai quali si programmano o si ricalibrano gli allenamenti successivi. Insomma, non possiamo sfuggire ad una terza definizione di coach: **uno che sa rileggere le esperienze e sa dare feedback**. È davvero importante ribadirlo, perché questa definizione, come le altre apparentemente banale, nasconde un notevole apporto del coaching alla professionalità docente (anche di chi non lo è). Ci insegna a superare la genericità o la carenza metodologica in cui di frequente galleggiano alcuni buoni propositi scolastici, specie quelli innovativi, come ad esempio lo sviluppo del pensiero critico. Senza elaborare azioni specifiche per il suo conseguimento, esso viene affidato di default allo statuto di alcune discipline o ad attività occasionali (cineforum, conferenze…). Un docente-coach invece, grazie al suo lavoro con la squadra, ha la chiave per una didattica concreta ed efficace di obiettivi come lo sviluppo del pensiero critico: 1. le competenze complesse non si imparano senza un training intenzionale e specifico, 2. questo richiede e va sostenuto da verifiche e feedback periodici.

Come detto però, una relazione educativa intenzionale va anche oltre la gara e oltre le competenze scolastiche. Il coach diventa un punto di riferimento di vita, tocca con mano le necessità dei ragazzi, individua i loro bisogni reali, fuori e dentro l'aula, se ne prende cura non solo con l'ascolto, ma anche pianificando obiettivi personalizzati e delle strategie per realizzarli. Uno strumento o, meglio, un luogo in cui questo incontro si realizza sono i colloqui personali uno a uno, delle conversazioni, periodiche, programmate, ma anche libere, informali, in cui è possibile rileggere l'intera esperienza del debate nelle sue tante direzioni. Anzitutto il rapporto fra il debate e lo studio, il rendimento scolastico, per evitare che l'impegno nel debate incida negativamente sul percorso scolastico, facendo in modo invece che esso sia, come deve essere, un potenziamento della capacità di studiare, non un ostacolo. Poi, il loro futuro, la scelta universitaria o lavorativa, le loro aspirazioni: la pratica del debate smuove desideri, accende interessi, allarga comunque gli orizzonti personali, grazie ad essa prendono forma tante idee sulla definizione di sé, sul proprio progetto di vita, ed è importante il confronto con un educatore e una guida su questi temi. Infine, conversazioni e colloqui sono il luogo più adatto in cui fondare la consapevolezza, la motivazione, la fiducia a lungo termine, che si costruiscono sempre, anche a partire da esperienze negative, in un orizzonte più ampio e valoriale (cfr. su ciò la significativa realtà dell'Università di Louisville illustrata in Dillard-Knox, 2023, pp. 128 segg.).

È evidente che il coach di cui stiamo parlando è uno che non è sullo stesso piano dei suoi ragazzi, ma che ha una posizione e uno sguardo più alti, asimmetrici rispetto a loro, e in virtù di ciò riesce a guidarli.

5. Breve identikit di una relazione educativa: l'asimmetria

La relazione educativa infatti, in ogni contesto, è strutturalmente asimmetrica. Questa asimmetria, lungi dall'essere un limite, è la condizione che le conferisce spessore: significa che uno dei due poli della relazione – l'educatore – possiede un bagaglio di esperienza, responsabilità e consapevolezza che gli consente di orientare e accompagnare l'altro – l'educando – nel suo percorso di crescita. L'asimmetria è dunque necessaria perché genera fiducia, riconoscimento e apertura al cambiamento; se venisse meno, la relazione si ridurrebbe a una semplice compagnia tra pari, che non ha la stessa forza trasformativa [2].

Nel rapporto di coaching questa asimmetria si manifesta in molti modi. Per introdurne una breve analisi lasciamo la parola ad un coach finto, cioè, proveniente dalla finzione cinematografica, Maestro Shifu che in *Kung Fu Panda (2008)* dice al suo allievo Po: "Se vuoi crescere, devi prima credere. E io credo in te." Ecco, la prima manifestazione di asimmetria è avere una visione dall'alto, da cui si riconosce il potenziale degli allievi prima che loro stessi ne siano consapevoli, aiutandoli poi a metterlo a frutto, sostenendo la loro fiducia, motivazione e autostima. Una visione dall'alto che è anche un vedere oltre. Oltre la competizione, abbiamo già detto, oltre la contingenza delle vittorie e delle sconfitte. "Winning awards in debate is exciting and satisfying but debate should be a means to an end, not an end itself. Therefore, the question that needs to be asked is what makes participation in debate important and worthwhile external to competitive success?", scrive Dillard-Knox, 2023, p. 127. **Il coach è uno che conosce il senso delle vittorie e delle sconfitte** (una quarta definizione?), le sa gestire, aiuta a leggere entrambe con realismo e maturità. Non lascia che i debaters si esaltino eccessivamente nelle vittorie, cadendo nella trappola di identificare il proprio valore unicamente con i risultati ottenuti, addirittura di identificarsi con le vittorie (*noi esistiamo quando vinciamo*), che è un rischio soprattutto delle squadre vincenti; per questo frena atteggiamenti eccessivi, esultanze smodate o atteggiamenti di superiorità rispetto ad avversari e giudici, ma naturalmente partecipa ed alimenta la gioia di una vittoria. In ogni caso aiuta sempre

poi la squadra a guardarsi con realismo: elementi positivi e criticità della gara, limiti tecnici, aspetti da migliorare. Allo stesso tempo il coach impedisce che la sconfitta diventi un marchio, un sentimento di annullamento personale o un terreno fertile per l'acrimonia verso giudici e avversari; anche in questo caso dà spazio a sentimenti opportuni, la delusione, un po' di rabbia o, al limite, di risentimento per decisioni sbagliate dei giudici, ma non permette eccessi, impedisce sfoghi eccessivi e duraturi, impedisce che lamentele, vittimismi e rabbia diventino uno stile, lo stile di chi non accetta di perdere e ogni volta trova alibi e non analizza le ragioni della sconfitta; questi atteggiamenti avvelenano il clima di squadra e allontanano, appunto, da una visione realistica. In ogni circostanza il coach aiuta i ragazzi a vedere chi sono, dove sono, cosa c'è da fare per migliorare e, soprattutto, insegna a vedere in ogni esito un'occasione di crescita, a collocare l'esperienza di gara all'interno di un cammino più ampio, che riguarda tutti gli obiettivi a cui abbiamo fatto riferimento. In una parola: a riconoscere e dare valore a ciò che si è fatto (cfr. sempre Dillard-Knox, 2023, e anche Snider, 2014, p. 7; Ehninger & Brockriede, cit. in Snider & Schnurer, 2006, p. 198). Questa azione riscrive significativamente per i ragazzi e l'ambiente il concetto tradizionale di *successo*: se esso vuol dire solo vincere trofei, il dibattito resta elitario, escludente e spesso insostenibile per studenti che affrontano già ostacoli strutturali; invece vincere deve voler dire anche provarsi in un'attività complessa per sviluppare pensiero critico e competenze di ricerca; costruire fiducia e capacità di parlare; trovare slancio, prepararsi a sfide oltre la scuola. A suo modo lo dice pure Maestro Oogway nel film già citato, per insegnare a vivere ogni situazione come occasione di miglioramento: "Il passato è storia, il futuro è un mistero, ma oggi è un dono. Per questo si chiama presente."

Lungo la strada di questo rapporto fra educatore e allievo, può succedere che i ragazzi, con la pratica e col tempo, superino il coach in alcune competenze tecniche. Accettarlo è un'ulteriore virtuosa manifestazione di asimmetria, a volte difficile ma rilevante, significa riconoscere, apprezzare, quindi valorizzare, dare fiducia. Un coach che vede e riconosce che i suoi debaters sono diventati più abili nell'analisi, o nella strategia o nel mirare le confutazioni non perde autorevolezza: al contrario, la rafforza, perché ciò testimonia che ha svolto bene il suo compito. La sua guida non è messa in discussione dal progresso degli allievi, ma anzi trova proprio in esso la gioia e la conferma della sua efficacia educativa.

Abbiamo già parlato del dialogo educativo fra coach e debater in merito al rapporto fra debate e studio e sulle aspirazioni e i desideri del ragazzo, sulla costruzione e prima ancora sul sogno del suo futuro. Allarghiamo un po' il discorso sulla scorta degli studi già citati precedentemente (Dillard-Knox, 2023, Snider & Schnurer, 2006, p. 198). Per il coach prendersi cura di questi aspetti significa rispondere alla sua dimensione e vocazione etico-politica: egli sente una responsabilità morale verso i suoi allievi, soprattutto quelli più svantaggiati, quelli che provengono da contesti disagiati, quelli per cui il debate è una chance importante; per loro (per tutti) si dà da fare, non si ferma al confronto e all'ascolto, ma segue il loro rendimento scolastico, parla con i colleghi e, se deve, interviene riducendo gli impegni di debate degli allievi perché possano concentrarsi sullo studio, li aiuta a stabilire delle priorità, costruisce una motivazione e obiettivi a lungo termine; d'altro lato cerca di metterli in contatto con risorse utili per loro (opportunità scolastiche, universitarie, lavorative…). Inoltre, egli sente la rilevanza sociale e culturale del proprio lavoro e attività: l'impatto comunitario e il cambiamento sociopolitico che possono innescare; anche il coach ha un sogno: contribuire a creare una società aperta, tollerante, solidale, e non lo dimentica, ma fa in modo che questo dia qualità alla sua azione, perché lui non si riduca ad essere un facilitatore di successo, ma un tessitore di crescita e di valori.

6. Conclusioni

Il profilo del coach che abbiamo cercato di delineare è cruciale per proteggere il debate dal rischio della mera competizione e da quello di diventare un fine in sé (cfr. Snider, 2014, pp. 6-7), perdendo così la sua natura più autentica: essere un mezzo, essere, nella leggerezza del gioco, un luogo di educazione. E d'altro canto se guardiamo nel suo insieme all'esperienza del coaching nel debate, vediamo chiaramente lo stesso rischio agire sul coach, la cui figura si inaridisce e smarrisce quando si riduce a un insieme di tecniche per preparare squadre vincenti. Al contrario, ciò che le dà senso e profondità è la sua natura educativa. Ogni scelta del coach – dall'organizzazione dei tempi agli obiettivi formativi, dal modo di dare feedback alla capacità di gestire vittorie e sconfitte, fino allo slancio verso il futuro – diventa parte di una relazione che incide sulla crescita dei ragazzi. Per far ciò bisogna essere educatori a tempo pieno, intendere il coaching da un lato come un mestiere, che necessita di formazione, tempo, tecnica, dall'altro come un modo di essere, e di essere per i giovani, fatto di cura, ascolto, attenzione, intenzionalità, sistematicità e uno sguardo dall'alto. Nelle nostre mani c'è un potenziale straordinario, un tesoro educativo per tanti ragazzi e per la società che vive da tempo una endemica e pericolosa emergenza educativa.

Ancora nel solito film, Mr. Ping dice a Po: "Non esiste un ingrediente segreto. È solo te stesso." È forse una buona sintesi per dire ciò che fa un educatore - coach: aiuta i ragazzi a scoprire che ciò che serve è già dentro di loro, bisogna riconoscerlo, liberarlo e costruirlo. In fondo è quello che prima abbiamo definito *trovare la propria voce*, un frutto che sboccia secondo i tempi di ciascuno e sorprende sempre con gioia chi lo ha coltivato e alimentato. Ed è un segno di speranza.

Note

[1] Nell'articolo *Finding their voices*, in 'Vermont Quarterly' (inverno 2000), disponibile al seguente link: uvm.edu/vtquarterly/vqwinter00/finding.html, nel contesto di un servizio dedicato all'attività di dibattito all'Università del Vermont e, più in generale, al lavoro educativo di Alfred Snider, vengono riportate queste sue parole: Kids like Pagan, Snider says, 'have something to say, and they love getting the chance to say it. Witnessing them finding their own voices has been one of the most powerful experiences in my life.' La frase fa riferimento al valore trasformativo del debate per ragazzi che prima non avevano fiducia nel loro diritto di parola.

[2] Naturalmente sul carattere asimmetrico delle relazioni educative c'è una vasta letteratura. Si citano per tutti Frabboni, F., Pinto Minerva, F., *Manuale di pedagogia generale*, Roma-Bari, Laterza, 2001, p. 143 e Baldacci, M., *La didattica per obiettivi come problema pedagogico*, Roma, Carocci, 2005, p. 54.

Bibliografia

De Conti, M., & Zompetti, J. (2019). *L'etica del debate*. Pearson.

Dillard-Knox, T. (2023). We have a job to do: An examination of the coach's role in the development of a diverse student population. *Contemporary Argumentation & Debate*, 38, 121–133.

Genovesi, G. (1998). *Le parole dell'educazione. Guida lessicale al discorso educativo*. Corso.

Giangrande, M. (2021). Cosa il competitive debate può apprendere dalle critiche umanistiche alla disputatio. *Educazione*, 10(1).

Isidori, E. (2017). *Pedagogia e sport. La dimensione epistemologica ed etico-sociale*. Franco Angeli.

Leone, M. (2023). Natura e valore del debate ad uso di chi lo pratica. *RicercAzione*, 15(2), 51–76.

Magnanini, A. (2018). *Pedagogia speciale e sport. Modelli, attività, contesti inclusivi tra scuola ed extrascuola*. Incontropiede.

Magnanini, A. (2020). Che cos'è l'educazione? Una indagine esplorativa sulle opinioni di un campione di allenatori. *Annali online della Didattica e della Formazione Docente*, 12(20), 286–300.

Snider, A. C. (2014). *Sparking the debate: How to create a debate program*. IDEA.

Snider, A. C., & Schnurer, M. (2006). *Many sides: Debate across the curriculum*. IDEA.