

IL PERCORSO DI COACHING

UNA RISORSA
PER IL CAMBIAMENTO PROFESSIONALE
E IL
POTENZIAMENTO PERSONALE

*“Non c’è nulla che spaventi di più l’uomo
che prendere coscienza dell’immensità
di cosa è capace di fare
e diventare”.*

Soren Kierkegaard

IL COACHING

E' un **processo di sviluppo** basato su una **relazione** tra Coach e Coachee, che ha come obiettivo l'accrescimento delle **prestazioni** del coachee in uno specifico ambito personale e/o lavorativo.

Il Coach si pone sostanzialmente come un **facilitatore del cambiamento** in una relazione che definiamo di sostegno e/o di aiuto.

STRUTTURA TIPICA DEL COACHING

FASI PROPEDEUTICHE



Incontro preliminare tra Coach e Committente per definizione obiettivo e modalità dell'intervento



Incontro di conoscenza con il Coachee, esplicitazione del suo obiettivo e verifica della coerenza con le aspettative aziendali



Incontro plenario per la definizione delle caratteristiche dell'intervento e la condivisione del "contratto formativo"



Progettazione dell'intervento e attivazione del percorso

FASI OPERATIVE



CHECK

Un percorso tra i 4 e i 10 incontri in un arco temporale di 3/6 mesi di 2 ore cad, intervallati da check con il committente

**VALUTAZIONE
DEI RISULTATI**

IL VALORE AGGIUNTO DEL COACHING: UNA PRATICA PERSONALIZZATA

Al centro dell'attività di coaching c'è il mondo del COACHEE, da più punti di vista:

❖ Il suo contesto

Non si parla generalmente di aziende, né di aziende di un determinato settore, si parla dell'azienda specifica del Coachee e del suo contesto di lavoro. L'ambiente professionale, i gruppi di lavoro, i collaboratori, le procedure, sono quelle che realmente il Coachee vive nella sua quotidianità lavorativa.

❖ I suoi bisogni, desideri, obiettivi

Il motore dell'attività di coaching sono i bisogni, i desideri e gli obiettivi professionali del Coachee. E' da li che si parte, da quegli obiettivi specifici che, se realizzati, possono determinare un salto di qualità nelle prestazioni professionali del Coachee e aumentarne il suo potenziale (Empowerment).

❖ La sua esperienza soggettiva

Nei colloqui di coaching c'è la possibilità di parlare non solo di comportamenti insoddisfacenti o di comportamenti desiderati. Certo, i comportamenti sono al centro dell'attività di coaching, ma Coach e Coachee possono anche condividere pensieri ed emozioni relativi agli argomenti che vengono affrontati.

❖ I suoi tempi

La tempistica dell'attività di coaching non è predeterminata come accade in un corso di formazione tradizionale. Gli unici riferimenti temporali da considerare sono le necessità che di volta in volta emergono nei colloqui e, in alcuni casi, le agende del Coach e del Coachee.

QUANDO IL COACHING È UTILE?

Quando una persona:

- ❖ Prende in carico un progetto importante e complesso.
- ❖ Vive un'esperienza di cambiamento: di ruolo, di contesto, di risorse, di Capo.
- ❖ Si trova esposta a situazioni emotivamente intense e stressanti.
- ❖ Vive un momento di demotivazione, di calo di energie.
- ❖ Sente l'esigenza di fare un salto nella sua performance, ma non riesce ad ottenere risultati che si propone da tempo.
- ❖ Ha la possibilità o il desiderio di valorizzare il proprio talento.
- ❖ Deve aiutare i propri collaboratori ad affrontare situazioni come quelle descritte.

In generale quando emerge l'esigenza di potenziarsi, di fare salti evolutivi, di valorizzare le proprie risorse, di sviluppare la propria eccellenza e di prendersi cura di sé.

QUALI CAMBIAMENTI IL COACHING CONTRIBUISCE A GENERARE?

- ❖ Da uno stato di passività ad uno stato di attività e protagonismo.
- ❖ Dall'aver poche scelte ad averne molte.
- ❖ Da una condizione di dipendenza dagli altri ad una condizione di relativa indipendenza e autonomia.
- ❖ Dall'aver interessi superficiali, casuali, deboli ad avere interessi maturi, duraturi, forti.
- ❖ Da una prospettiva schiacciata sul presente ad una prospettiva che comprende il presente e il futuro.
- ❖ Dalla mancanza di un chiaro senso di sé ad avere un senso chiaro di sé e delle proprie azioni.



... quale cambiamento
desideri per te?

COME INIZIA UN PERCORSO DI COACHING?

Alcune possibili domande:

- ❖ Su cosa vuoi lavorare?
- ❖ C'è un qualcosa che ti sta particolarmente a cuore che pensi possa diventare il nostro ambito di lavoro?
- ❖ Se ti immagini un tuo salto di qualità in che direzione lo immagini?
- ❖ Come sarebbe la tua situazione professionale se fosse migliore?
- ❖ Cosa vorresti che succedesse che adesso non succede?
- ❖ C'è qualcosa che in questo momento pensi blocca il tuo sviluppo o qualcosa che ti impedisce di lavorare come vorresti?
- ❖ Prova a immaginare qualcosa che tu puoi desiderare rispetto al tuo lavoro...
- ❖ Hai un'idea di quale tuo comportamento sarebbe stato migliore per te in quella situazione?
- ❖ Che vantaggio pensi di portarti a casa raggiungendo quel preciso obiettivo?
- ❖ Cosa ti occorre per poter arrivare lì?
- ❖ Di quali risorse pensi già di disporre?
- ❖ Cosa succederà e come ti sentirai quando avrai raggiunto l'obiettivo?

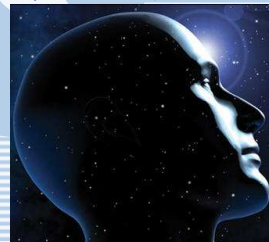
SU COSA LAVORANO COACH E COACHEE?

Alcuni percorsi di lavoro per il Coachee:

- ❖ Darsi obiettivi.
- ❖ Raccontarsi.
- ❖ Riconoscere e attivare le proprie risorse latenti: capacità e modalità di azione poco utilizzate.
- ❖ Valorizzare le proprie strategie di eccellenza.
- ❖ Aggiungere nuove opzioni di comportamento a fronte di situazioni complesse.
- ❖ Essere consapevole dei propri elementi limitanti: convinzioni e stati emotivi.
- ❖ Agire progettando e realizzando piani d'azione.
- ❖ Ricevere e ricercare feedback.
- ❖ Valutare i risultati raggiunti.
- ❖ ...

TRE PAROLE CHIAVE:

CONSAPEVOLEZZA



APPRENDIMENTO



SPERIMENTAZIONE



CONDIZIONI NECESSARIE PER L'EFFICACIA DEL COACHING

**Libera adesione
del Coachee**

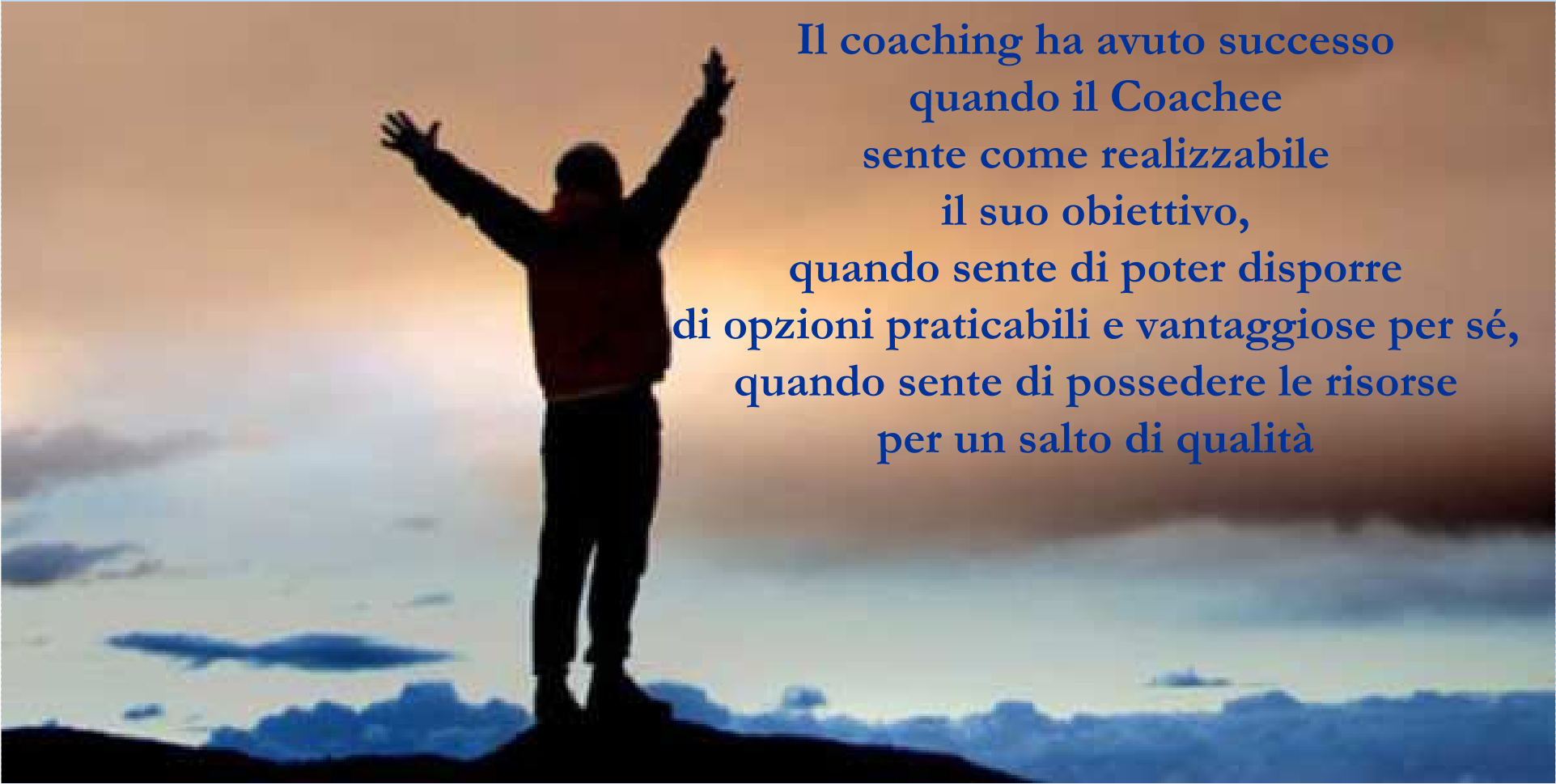
**Coinvolgimento
dell'organizzazione**

Riservatezza

**Concretezza e
miglioramento
a piccoli passi**

**Flessibilità del
percorso**

DA COSA SI CAPISCE CHE IL COACHING HA AVUTO SUCCESSO?



Il coaching ha avuto successo
quando il Coachee
sente come realizzabile
il suo obiettivo,
quando sente di poter disporre
di opzioni praticabili e vantaggiose per sé,
quando sente di possedere le risorse
per un salto di qualità