

1. Cosa

Cos'è il coaching?

Si narra che Socrate, indirizzando con le sue domande le riflessioni dello schiavo Menone, riuscì a fargli enunciare correttamente il teorema di Pitagora.

Da allora tale approccio ha preso il nome di **maieutica** (letteralmente *maieutiké téchne* l'arte della levatrice) e rappresenta la modalità cardine con cui in Adforma vengono strutturati i percorsi di sviluppo e apprendimento individuali delle competenze, sostenuti dalla figura professionale del **Coach**.

"Triste è quel discepolo che non avanza il suo maestro"

(Leonardo da Vinci)

2. Come

Chi sono Coach e Coachee?

Le persone che fanno parte del percorso

Nei percorsi di *Coaching* le figure principali sono due (*):

1. **Il Coachee**: la persona che ha deciso di intraprendere, in ambito lavorativo e professionale, un percorso di cambiamento che la condurrà ad acquisire o potenziare specifiche competenze reputate strategiche rispetto alla propria visione di vita.
2. **Il Coach**: la persona riconosciuta dal/la Coachee come stimabile e competente e a cui decide di affidarsi per essere sostenuto e guidato in tale percorso.

(*) Nelle Organizzazioni può subentrare un soggetto terzo che in ambito lavorativo ha titolo (*il Committente, rappresentato di norma dal diretto superiore del Coachee*) per formulare aspettative di sviluppo su determinate competenze. Rimangono costanti però la volontarietà da parte del Coachee di intraprendere il percorso e la sua delega di stima nei confronti del Coach incaricato.

Committente

Coach

Coachee

3. Quali

Quali sono i rapporti tra i vari soggetti Coach?

Patti chiari e risultati ottenuti

Le regole di fondo con cui si instaurano i rapporti in un progetto di *coaching* sono semplici:

il **Coachee**: *si aspetta di essere seguito dal Coach nel raggiungimento di obiettivi specificamente formalizzati e si impegna a rispettare scrupolosamente e lealmente le sue indicazioni, dandogliene riscontro ad ogni sessione.*

il **Coach**: *si impegna a seguire il Coachee sollecitandolo nella formulazione di obiettivi e nella ricerca autonoma di soluzioni, concordando di sessione in sessione le attività necessarie al progressivo avvicinamento e si aspetta il massimo rispetto e impegno nel loro conseguimento.*

In caso di presenza di un Committente terzo, le regole di fondo sono le medesime, con l'eccezione che nelle sessioni iniziale e finale, viene concordato e verificato un orientamento di massima sugli obiettivi da conseguire e su cui Coachee e Coach si impegnano ad agire.



4. Come

Come si struttura un percorso di coaching?

Gli step del percorso di coaching

Un percorso di coaching è strutturato in otto sessioni di 60 minuti in cui Coach e Coachee interagiscono.

1

2

3

4

5

6

7

8

Ogni sessione è separata dall'altra da un periodo di latenza, di norma alcune settimane, in cui il Coachee da seguito alle attività volte ad ottenere i propri obiettivi e di cui darà conto al Coach nella sessione successiva.

Durante le sessioni tramite l'**approccio maieutico** il Coach sollecita il Coachee nella ricerca autonoma di soluzioni, suggerendo quelle della propria esperienza solo qualora tale ricerca sia arenata.

5. Cosa

Cosa si fa durante una sessione di *coaching*?

1

Modalità: *vis-a-vis*

Presenti: *Coachee, Coach, Committente*

Obiettivi: concordare le linee guida del percorso, rilevare le aspettative del Committente, definire gli obiettivi di osservazione del *Coachee* da parte del Committente.

2 - 7

Modalità: *vis-a-vis/Web conference/Telefono*

Presenti: *Coachee, Coach*

Obiettivi: recepire le linee guida del percorso, definire le priorità, concordare gli obiettivi di cambiamento, individuare le attività da svolgere sul campo, verificare il raggiungimento sul campo degli obiettivi fissati precedentemente ed eventualmente riqualificarli.

8

Modalità: *vis-a-vis*

Presenti: *Coachee, Coach, Committente*

Obiettivi: condividere gli esiti del percorso, verificare il raggiungimento degli obiettivi, riformulare eventuali nuovi obiettivi o nuove linee guida evolutive su cui agire per nuovi interventi.

6. Come

Come approcciare un percorso di *coaching*?

Le precauzioni da prendere

Per essere efficace un percorso di *coaching*, come peraltro ogni atto di apprendimento, deve scaturire dalla volontà della persona ed essere sostenuto da una motivazione al cambiamento.

Non è quindi imponibile coattivamente, soprattutto in Azienda, onde evitare che esso sia percepito come una testimonianza di disistima o una sanzione. Al contrario, le Organizzazioni riservano normalmente il *coaching* proprio a quelle persone su cui maggiormente scommettono, proprio per renderle sempre più in linea con le proprie aspettative.

Anche la scelta del *Coach* deve essere accettata dal *Coachee*, proprio per la singolarità del processo stesso, che presuppone una stima e una confidenza relativamente profonda tutta da ottenere.

È quindi necessario un percorso non invasivo di avvicinamento a tale consapevolezza e le strade sono sostanzialmente due:

1. **Interna:** un sistema di gestione HR che restituisca una **valutazione delle competenze** autorevole e condivisa che analizzi lucidamente punti di forza e aree di miglioramento.
2. **Esterna:** un incontro di *focus* a cui possono partecipare anche più persone, in cui il *Coach*, attraverso un percorso *soft* di *self-assessment*, si fa conoscere, rende nota, qualora già non lo fosse, l'opportunità del *coaching* offerta dall'Azienda spiegandone ragioni e finalità, facilita la presa di consapevolezza dei potenziali *coachee* promuove la motivazione al cambiamento.

Le Organizzazioni riservano l'opportunità di intraprendere i percorsi di *coaching* alle risorse migliori, considerate più strategiche e su cui maggiormente puntano per ottenere i propri obiettivi di business.

7. Perché

Per quale ragione utilizzare il *coaching*?

Una modalità personalizzata e stimolante per apprendere

Un percorso di *coaching*, opportunamente inserito nel contesto organizzativo dell'Azienda, agisce in maniera rapida e puntuale sulle competenze mirate che maggiormente interessano alla persona all'interno del suo ruolo.

Attraverso l'apprendimento guidato sul campo, il rapporto confidenziale e privilegiato con il *Coach*, la testimonianza di stima che l'Azienda riconosce alla persona, i risultati si manifestano profondi negli effetti e permangono stabili nel tempo.

