

DAL COACHING PER ALCUNI AL COACHING PER TUTTI

Puntare a rafforzare l'autosviluppo con il supporto del coach

*“Se facessimo le cose che sappiamo fare, saremmo letteralmente strabiliati di noi stessi”
Thomas Edison.*

Nella vita di tutti i giorni capita spesso di chiederci come mai non siamo riusciti a raggiungere quell'obiettivo che tanto desideravamo come, ad esempio, quello di migliorare le nostre capacità di negoziare con gli altri oppure di gestire in modo più motivante i nostri collaboratori o, ancora, di essere più decisi nelle situazioni di emergenza.

Rimanendo anche solo all'interno del nostro ambito professionale gli esempi potrebbero continuare quasi all'infinito, essendo molto diversificate le situazioni lavorative che ci troviamo ad affrontare e molto numerosi e specifici i comportamenti potenzialmente migliorabili.

La nostra esperienza ci dice che siamo spesso ripetitivi e, anche quando sappiamo che sarebbe meglio fare in altro modo, le nostre abitudini ci mantengono ancorati agli stessi vecchi comportamenti. Ognuno di noi ha una “comfort zone”, ovvero una serie di comportamenti abituali che sono utilissimi in molte situazioni e che, nello stesso tempo, rappresentano un limite alla nostra capacità di adattamento e di cambiamento.

Il coaching nasce e si sta sviluppando soprattutto per questo motivo. Non è facile superare la propria zona di comfort. Non sempre è facile comprenderla a fondo e ancora meno semplice è avere il coraggio di “andare oltre”.

Vi sono molte definizioni del coaching. Ne riporto una che ritengo valida per la sua capacità di mettere in luce tutti gli aspetti principali:

“Il Coaching è un'attività consulenziale mutuata con successo dal mondo dello sport, che in ambito organizzativo si struttura in una relazione tra due soggetti, l'allenatore e la risorsa da allenare (coach e coachee). Essi interagiscono con l'intento di promuovere e favorire il cambiamento e il miglioramento dello status quo per conseguire obiettivi di “best performance”, che coincidono con la crescita personale e il pieno sviluppo delle capacità professionali dell'allievo.

Nel Coaching i partecipanti sperimentano una nuova forma di consapevolezza, più profonda e di tipo olistico, che permette non solo di prendere atto dei propri punti forza e di debolezza, ma che fornisce soprattutto stimoli per il miglioramento personale, per la crescita professionale e per l'espressione completa del proprio potenziale di intelligenza, creatività e professionalità, che rimane una condizione assolutamente irrinunciabile per star bene con se stessi, lavorare con entusiasmo e soddisfazione e sentirsi realizzati. Attraverso una serie guidata di incontri, i partecipanti possono esplorare le loro preoccupazioni, i limiti, le qualità personali e le competenze riuscendo a vedere il tutto in una luce completamente diversa, che apre nuove prospettive di crescita e di miglioramento personale e professionale. Ogni incontro di Coaching si conclude con una serie di esercizi da svolgere autonomamente per perseguire efficacemente il proprio piano di sviluppo personale”.

Come afferma Robert Dilts, uno dei massimi esperti della PNL a livello mondiale ed uno dei coach più stimati:

“Il coaching è il processo attraverso il quale si aiuta una persona ad utilizzare il massimo delle sue potenzialità”.

Il coach è dunque un facilitatore del cambiamento, una persona che sostiene il coachee durante il suo percorso. Rimane in ogni caso quest'ultimo il protagonista principale poiché è il solo a poter raggiungere il successo personale e professionale mettendosi in gioco con determinazione gestendo le azioni finalizzate al superamento della “comfort zone”.

La nostra capacità di generare successo è infatti il diretto risultato delle decisioni e delle azioni che intraprendiamo. Tuttavia, come sottolineato in precedenza, non è facile prendere decisioni che modifichino le nostre abitudini e il nostro agire comune. Il coach, all'interno di una relazione di fiducia reciproca, è colui che ci può offrire un metodo per gestire in maniera positiva il cambiamento.

Fino a questo momento il coaching, nonostante vi siano ricerche che ne dimostrino l'efficacia, è rimasto tuttavia appannaggio di un numero abbastanza ristretto di persone, in particolare dirigenti e quadri aziendali.

Se il coaching si è finora rivelato un approccio ed una tecnica estremamente efficace, riteniamo sia nostro compito trovare una modalità per diffonderlo in maniera più ampia all'interno delle organizzazioni.

In termini sintetici possiamo individuare tre differenti modalità di relazione e di comunicazione attraverso cui il coaching può essere condotto:

COACHING FACCIA A FACCIA

- Gestione del coaching attraverso incontri faccia a faccia
- Alto livello di personalizzazione
- Sporadico utilizzo della comunicazione a distanza (e solo tramite e-mail e telefono)
- Costi relativamente alti e, conseguentemente, popolazione target abbastanza ristretta

COACHING ON-LINE CON SUPPORT DECISION SYSTEM

- Gestione del coaching attraverso un software che automaticamente propone strumenti, supporti di apprendimento per le diverse capacità rilevate tramite check list/questionari
- Possibilità di usufruire delle risorse in modo molto autonomo e in auto-apprendimento
- Percorsi formativi gestiti a distanza scelti direttamente dal sistema informatico sulla base della capacità obiettivo, dello stile di apprendimento e del livello di possesso della capacità
- Velocizzazione del percorso e riduzione dei costi

COACHING INTEGRATO CON PIATTAFORMA DI COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO

- Integrazione di momenti di incontro diretto con sistemi di comunicazione, apprendimento, confronto, verifica a distanza
- Supporti semi-strutturati utilizzabili in modo flessibile e personalizzato da parte del coach

- Tre momenti di incontro diretto: a) acquisizione fiducia e definizione obiettivi b) verifica intermedia (feedback e implementazione del metodo di gestione) c) verifica finale e indicazioni di sviluppo apprendimenti realizzati
- Verifica costante di conseguimento obiettivi e di attuazione delle azioni tramite una piattaforma di gestione trasparente tra coach e coachee
- Velocizzazione del percorso e riduzione dei costi

Al di là della scelta permangono una serie di domande alle quali fornire una risposta metodologicamente efficace:

- Come ampliare il numero di persone destinatarie di una proposta di coaching ?
- Come velocizzare il processo di cambiamento e ridurre i costi per l'azienda ?
- Come sviluppare il massimo della responsabilità del coachee e il massimo del supporto ?
- Come gestire il massimo della flessibilità in coerenza con le caratteristiche del coachee e la strutturazione di un archivio già predefinito di risorse per lo sviluppo (casi, esercitazioni, test, questionari, giochi, letture, film, azioni, ecc...) ?
- Come monitorare l'evoluzione del percorso di conseguimento dell'obiettivo ?
- Quali parametri e strumenti utilizzare per verificare in continuo la realizzazione positiva del percorso ?

Noi pensiamo che una modalità integrata che valorizzi al meglio le esperienze di coach certificati supportata da un kit di strumenti che aumentino l'intensità di comunicazione, la flessibilità di gestione, la responsabilizzazione del coachee, la verifica costante di quanto realizzato, rappresenti una possibilità ricca di vantaggi per le persone e per l'organizzazione.

Avere a disposizione di ogni coach risorse diversificate e numerose per sollecitare, supportare ed arricchire la propria esperienza all'interno di una metodologia ben definita e validata, è una ricchezza per ogni persona che si è presa la responsabilità di riuscire a stimolare il massimo potenziale di ciascuno.

Monitorare e condividere in ogni momento, anche attraverso l'ausilio di una piattaforma software, i passi che il coachee sta compiendo significa favorire grande autonomia e nel medesimo tempo mantenere un fil rouge di attenzione, vicinanza e assistenza.

Su questo tema sarà organizzato un interessante incontro sotto l'egida di Isper, al cui sito rimandiamo per una più specifica informazione (www.isper.org).

A tutti i nostri lettori, con i quali condividiamo la passione per lo sviluppo delle risorse umane, chiediamo un aperto e stimolante feedback su questa impostazione il cui miglioramento è certamente possibile ed auspicabile.

Anche per noi vale quanto espresso da Goethe:

“Qualsiasi cosa tu possa fare, o sognare di fare, incomincia! L'audacia ha in sé genio, potere e magia. Incomincia adesso”.