

MODULO_7 COACHING

Lezione_3_ COACH VS COACHEE - INTERACTION AND DIALOGUE

Nelle precedenti letture abbiamo spiegato che il coaching è soprattutto questione di relazione tra due persone, il coach e il coachee

Le tristi vicende della pandemia ci hanno indotto ad adottare sempre più strumenti digitali per comunicare, ma per quanto dobbiamo ritenerci fortunati per aver potuto far fronte all'impossibilità di contatti personali diretti con strumenti quali zoom, meeting, teams ecc. dobbiamo essere consapevoli che il coaching "a distanza" è assai meno efficace di quello "faccia a faccia".

I vantaggi di una relazione diretta, non intermediata da strumenti tecnologici, sono numerosi: la facilità con cui è possibile accorgersi di malintesi, la vicinanza al modo con cui si parla nella vita quotidiana, il ruolo strategico che il silenzio può giocare solo nella comunicazione diretta ecc. Lo svantaggio maggiore è rappresentato probabilmente dal fatto che (soprattutto nel caso in cui il coach sia anche manager dell'azienda in cui lavora il coachee) raddoppiano le possibilità di essere interrotti.

Un coach online (o e-coaching) potrebbe forse godere della maggiore predisposizione delle giovani generazioni nei confronti degli strumenti digitali o della possibilità di registrare (e rivedere) le sessioni, ma, oltre ai problemi tecnici, un limite insuperabile è rappresentato dall'impossibilità di svolgere alcuna attività pratica.

Il coaching può essere sia, per così dire, "on the job" che svolto attraverso singole sessioni. La prima modalità può essere effettuata solo quando il coach sia un manager dell'azienda in cui il coachee lavora ed ha il vantaggio di poter essere svolta in maniera continuativa, in un rapporto costante tra coach e coachee. E' anche vero, però, che essa lascia meno libertà al coachee e crea una sorta di dipendenza da un coach sempre presente.

Un coaching che si svolga attraverso sessioni richiede un coach esterno all'azienda: esso presenta molti vantaggi rispetto al coaching "on the job": permette un dialogo e un feedback più profondo e rilassato in quanto richiede spazi e tempi dedicati, di seguire meglio l'andamento dell'action plan concordato ecc.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

Qualunque sia la modalità utilizzata, il carburante che alimenta il serbatoio di un processo di coaching è la motivazione. Solitamente ci sono 3 spinte che ci muovono verso qualunque cosa facciamo:

- costrizione: lo faccio perchè lo devo fare: c'è un senso di urgenza che genera un approccio teso all'azione; il disagio può facilmente trasformarsi in paura, che rappresenta lo stato emotivo meno favorevole per muoversi efficacemente, perchè intacca l'autostima, limita la creatività e ostacola la ragione;
- razionalizzazione: lo faccio perchè dovrei farlo, perchè me lo chiedono coloro che mi circondano, perchè è la cosa migliore da fare, altrimenti potrebbero emergere sensi di colpa;
- ispirazione: lo faccio perchè lo voglio: non ho necessariamente bisogno del cambiamento, ma lo porto avanti perchè è la realizzazione di un mio desiderio.

Un percorso di coaching può funzionare solo se il coachee è pienamente responsabilizzato nel definire i suoi obiettivi perchè li vuole portare a compimento: le persone non possono essere forzate a cambiare ma occorre che scelgano di cambiare. E' importante chiarire questo principio con il coachee fin dall'inizio dell'intero processo di coaching. Procedendo in tal modo si creerà un maggior impegno e una trasparenza tra le parti rispetto alla direzione che si sta prendendo.

Se non si fa leva sulla motivazione del coachee, sul suo impegno su aspetti significativi della sua vita professionale si corre il rischio che obiettivi imposti solo dall'esterno instaurino un percorso nato morto sin dall'inizio.

Un elemento chiave del coaching è la fissazione degli obiettivi e la loro traduzione in attività concrete da realizzare. Una volta che l'attività concordata sia stata realizzata e quindi l'obiettivo raggiunto si potrà pensare a fare un passo successivo.

E' di gran lunga preferibile fissare tanti piccoli obiettivi piuttosto che uno grande: mentre gli obiettivi piccoli possono essere facilmente raggiunti, quelli grandi sono ovviamente più complessi e il loro mancato raggiungimento può provocare insoddisfazione e quindi scoraggiare a proseguire il percorso di coaching.

Anche le attività necessarie a conseguire gli obiettivi stabiliti dovrebbero essere suddivise in piccoli passi consecutivi, semplici e di facile realizzazione: non ha senso proporre di stabilire un nuovo record mondiale al primo tentativo! Se non ci si riuscisse, si ripresenterebbe lo scoramento che abbiamo descritto prima.

Di modi di stabilire gli obiettivi ce ne sono diversi: ne ripareremo nelle prossime lezioni.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Un altro principio a cui il coach dovrebbe attenersi è quello di collegare obiettivi ed attività al ruolo del coachee ma al tempo stesso non dimenticare che essi dovrebbero contribuire anche alla crescita personale del coachee, che è l'elemento in grado di motivare il suo impegno.

Un'avvertenza: lavorare stabilendo obiettivi piccoli e realizzabili senza eccessivi sforzi non significa non delineare un quadro più ampio della situazione attesa e quindi del progresso complessivo della persona e dell'azienda!

Altro elemento chiave del processo di coaching è il feedback (abbiamo nelle lezione precedente ricordato che l'ascolto è una competenza fondamentale per esercitare la professione di coach). Quali sono le esperienze che gli obiettivi, i compiti, le relazioni, il lavoro ecc. hanno prodotto sul coachee? Occorre rendere facile al coachee esprimere le proprie valutazioni e riflessioni magari suggerendogli di concentrarsi, come se stesse raccontando una storia (storytelling):

- lasciategli descrivere l'esperienza sin da quando ha accettato l'obiettivo e il compito,
- l'esecuzione del compito
- cosa rifarebbe/cambiarebbe la prossima volta
- il risultato finale
- la sua valutazione.

Sulla base del feedback il coach può pianificare i passi successivi:

- che conclusioni è possibile trarre dalla storia?
- cosa occorre mantenere/cambiare nell'obiettivo e nei compiti affinché il coachee riesca?
- puoi identificare punti di forza e debolezza del coachee - e come fai ad andare incontro ai suoi bisogni?

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



ASSET
BASILICATA



"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."