

Coaching, supervisione, mentoring, outdoor-trainings, training on the job, formazione online... Mille modi per apprendere

Il Coaching

Spesso l'aula, lasciata sola e utilizzata come unico strumento di formazione e sviluppo incontra qualche difficoltà nel trasferimento e nell'applicazione; oggi più che mai si diffondono nuovi luoghi e nuove modalità per l'apprendimento, soprattutto fuori aula.

Una delle leve più efficaci per personalizzare l'azione formativa è il *coaching*.

Di *coaching* ormai si parla sempre più, ed il termine corre il rischio di... essere di moda.

La parola è tratta dal gergo sportivo anglosassone (*to coach*: allenare, mettere in condizioni di produrre una performance competitiva), e l'allenatore (il *coach*) è colui che sviluppa talenti, riconoscendo e facendo crescere le potenzialità nelle persone.

Alcuni dei più frequenti significati del *coaching*:

1) *coaching* come **personal training**, l'accezione forse più diffusa: una relazione professionale *one to one* tra una persona professionalmente preparata per questo ruolo (il *coach*), quasi sempre esterno all'azienda e un singolo individuo (il *coachee*), quasi sempre in posizione direttiva, per il quale è opportuno attivare una formazione personalizzata.

Entrambi gli attori sono sullo stesso livello.

2) *coaching* come **stile di guida**

Un particolare stile di *leadership* basato sul supporto, sulla motivazione e sullo sviluppo dei singoli collaboratori e delle collaboratrici. È il leader *coach* che li "guida" fornendo quel supporto di conoscenze, di capacità, di motivazione per fornire le performance richieste. In sintesi un'attenzione alle esigenze dei singoli, con chance di crescita, contro competenza (espressa e potenziale) e impegno a migliorarsi.

3) Quando invece si ha una relazione definibile da "maestro e allievo", questo *coaching* si definisce in modo più appropriato come **mentoring***: il mentore è spesso un collega anziano e di esperienza che "accompagna" nel percorso di crescita una persona giovane dal buon potenziale.

* di etimologia classica, Mentore era l'amico di Ulisse che restò ad Itaca e aiutò il figlio di costui, Telemaco, a crescere e a districarsi nelle varie responsabilità

4) Quando l'approccio è più psicologico / terapeutico ed entra più nella sfera degli aspetti personali si definisce **consuelling** (spesso in seguito a traumi familiari, dipendenze...) ed ha soprattutto l'obiettivo del benessere psicologico della persona.

Sofferamoci sulla prima accezione, peraltro la più diffusa, che davvero rappresenta un punto d'incontro tra la formazione manageriale e la consulenza individuale per lo sviluppo professionale,

una modalità „su misura“ per sviluppare quelle „competenze sociali“ della figura dirigenziale, sempre più indispensabili.

Si ricorre al coaching soprattutto in occasione di:

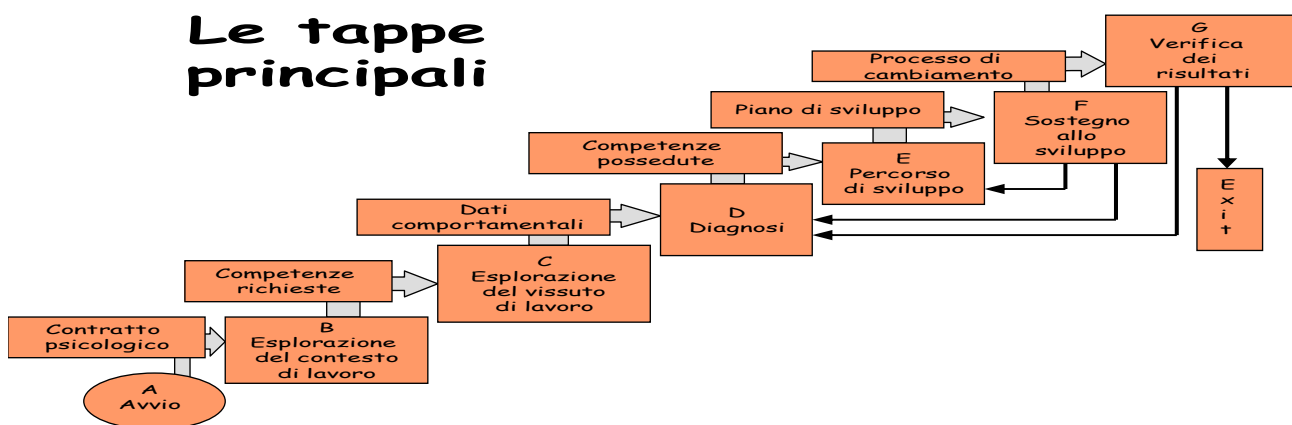
- cambiamenti organizzativi di ruolo
- difficoltà razionali/comunicative
- desiderio di sviluppo di potenzialità
- problematiche relazionali nella struttura

...

con questi obiettivi (alcuni dei possibili):

- miglioramento delle proprie abilità
- acquisizione di nuove capacità/competenze
- maggior benessere nel ruolo
- elaborazione dei conflitti
- sperimentazione di nuovi comportamenti
- ampliamento delle prospettive e delle possibilità individuali
- maggiore consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di sviluppo

Condizioni di efficacia sono la libertà di scelta e la **motivazione** del *coachee*, la neutralità e la trasparenza del *coach*, il rispetto del segreto professionale



Chi può usufruire il coaching?

L'ufficio sviluppo personale offre a tutti e a tutte i/le neo dirigenti un servizio di *coaching* con personale specializzato per consentire al meglio il nuovo incarico. Attraverso l'intervento di una consulenza esterna il neo dirigente potrà usufruire di consigli, feedback e piani di sviluppo personalizzati. Il percorso è composto da incontri individuali in un arco temporale ampio e comunque ritagliati su misura sulle esigenze emergenti (normalmente fino a un max. di 5 incontri da due ore ciascuno)

Di tale opportunità possono comunque avvalersi anche altri dirigenti, che , per particolari esigenze, necessitano di questo intervento (informazioni presso l'ufficio sviluppo personale).

In presenza di altre condizioni possono essere più opportune ed idonee altre modalità di intervento (e non ovviamente sempre il coaching), di cui parleremo nelle prossime edizioni.

„Non si può insegnare qualche cosa a un uomo. Puoi solo aiutarlo a scoprirla dentro di sé“ (Galileo Galilei)

Bibliografia:

FOR - Rivista per la formazione, n. 56 Franco Angeli, Milano, 2003

Pier Luigi Amietta: I luoghi dell'apprendimento, Franco Angeli, Milano, 2000

Marco Rotondi: Facilitare l'apprendere, Franco Angeli, Milano, 2000

Gerhard Lenz, Da capo a coach, Franco Angeli, Milano, 2000

H:\Eigene Dateien\Simbol\Texte-Simbol13\Coachings italienisch.doc