

IL COACHING:

DOMANDE E RISPOSTE FONDAMENTALI

- COACHING: che cos'è? e chi è il coach?
- A chi serve il coaching?
- Quando conviene utilizzarlo?
- Quali sono i vantaggi del coaching?
- Come si richiede il coaching?

COACHING: che cos'è? e chi è il coach?

Il COACHING è una relazione tra un professionista (*coach*), di norma incaricato dall'Azienda (*committente*), e una persona (*cliente*), che ha lo scopo di aiutare quest'ultima nel definire e realizzare i propri progetti professionali.

Il coach aiuta la persona a scoprire il proprio potenziale, ad individuare nuove ed efficaci soluzioni ai problemi, nonché a tenerne sotto controllo l'effettiva realizzazione.

Il coach non è un consulente, nel senso che non propone soluzioni: si prefigge invece di incrementare la capacità critica e decisionale del suo cliente, facendolo uscire da

una situazione di attesa e di costante ritorno al punto di partenza.

Il COACHING è perciò un processo fortemente orientato all'azione: si svolge attraverso incontri individuali, ognuno dei quali si conclude con un piano d'azione personale.

Il coach è un professionista abile nel facilitare i processi di cambiamento individuali, perché stimola il cliente a prendere le decisioni necessarie ad elevare il proprio livello di prestazione.

Il coach garantisce l'efficacia e l'individualità del processo, nonché l'assoluta riservatezza dei contenuti.

A chi serve il coaching?

Il COACHING serve a persone motivate e competenti, che vogliono modificare la situazione professionale in cui si trovano:

- per ottenere superiori livelli di prestazione,
- per tradurre in risultati le consapevolezze acquisite tramite precedenti corsi di formazione,
- per adeguarsi rapidamente a cambiamenti di ruolo o di strategie.

Queste persone possono essere imprenditori o capi d'azienda, familiari impegnati nel passaggio generazionale, dirigenti e quadri, specialisti titolari di ruoli autonomi.

Possono essere anche liberi professionisti, pubblici amministratori, presidenti di associazioni di volontariato.

Il coaching non serve a persone che vogliono compiangersi o confessarsi, oppure che vogliono essere istruite tecnicamente; non può essere richiesto dalle aziende in sostituzione di strumenti di valutazione e non può mascherare interventi nei confronti di persone emarginate oppure programmi di *outplacement*.

Quando conviene utilizzarlo?

Una persona può utilizzare un programma di coaching se desidera:

- aumentare la consapevolezza dei punti di forza e delle aree di sviluppo personali
- accrescere la propria leadership
- facilitare l'assunzione di nuove responsabilità professionali (cambiamento di ruolo o di funzione)
- conseguire obiettivi con maggior facilità e minore ansia
- comprendere le eventuali resistenze personali al cambiamento

- aumentare la capacità di motivare e gestire una squadra
- migliorare la gestione dello stress
- migliorare le capacità di relazione
- agevolare il trasferimento nella pratica di concetti appresi in un percorso formativo.

Quali sono i vantaggi del coaching?

Le organizzazioni possono ottenere:

- miglioramento della prestazione di persone chiave
- efficace gestione dei cambiamenti organizzativi
- consolidamento dei benefici dei programmi di formazione
- sviluppo della creatività
- clima lavorativo positivo e costruttivo.

Le persone possono ottenere:

- accresciuta fiducia in se stessi e nelle proprie capacità
- migliore autostima
- sviluppo dei propri punti di forza
- comprensione delle proprie aree di miglioramento
- accresciuto orientamento all'azione
- migliore qualità della vita.

Come si richiede il coaching?

- Se il cliente è anche il committente (es. titolare d'azienda), in uno o due incontri si verifica la disponibilità e la volontà di avviare il programma di coaching.
- Il coach ed il cliente, quindi, decidono insieme come realizzare il programma, concordandone tempi e modi; si svolgono almeno quattro incontri, a distanza di una o più settimane, di persona o in casi eccezionali telefonicamente, della durata di 1-2 ore.
- Se il coaching è richiesto dall'azienda per un suo dipendente, le parti in causa sono tre, anziché due: l'azienda committente, il coach, e la persona cliente del servizio. In questo caso, innanzitutto il committente manifesta i bisogni di crescita al coach e alla persona, quindi viene deciso consensualmente l'avvio del programma, che viene condotto dal coach e dal cliente, a conclusione del quale le tre parti in causa effettuano un bilancio congiunto (nel quale il coach non effettua valutazioni per conto del committente).