



Centro per lo sviluppo e il benessere organizzativo

Percorsi di coaching

Cesvor ® sas di Bisio Carlo e C.

Sede legale: Via Umberto I, 20 – 20862 Arcore (MB)

P. IVA 05459350962 – Registro Imprese MB 1824224

Piazza IV Novembre, 4 - 20124 Milano, Italy (MM 2 - 3, Centrale)

Tel.: +39 02 67165 307 - Fax: +39 02 67165 266

Numero verde 800 59 24 20

Cesvor - Communications House - 26 York Street, London W1U 6PZ, UK - Tel.: +442081330910

Cesvor è un'impresa affiliata alla Camera di Commercio e Industria Italiana per il Regno Unito

Cesvor ® è un marchio comunitario depositato (n° 008906661)

www.cesvor.com




Che cos'è il coaching

- È una delle leve attraverso cui si può tendere al **consolidamento di competenze manageriali**
- Consiste in un percorso di **colloqui** fra destinatario (coachee) e consulente (coach), finalizzati nel complesso ad esaminare problematiche professionali che il destinatario si trova a fronteggiare concretamente
- È una leva di apprendimento distinta da altre, ad esempio la formazione o il counselling; i percorsi di formazione possono essere integrati con quelli di coaching o di team coaching

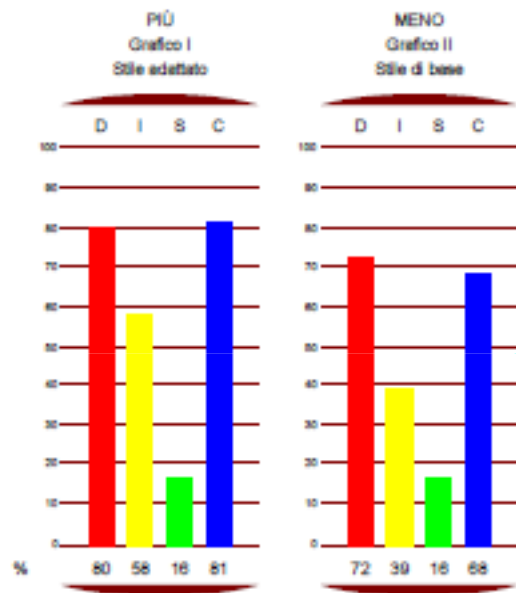
L'approccio al coaching: impostare il contratto

- Per l'efficacia del coaching occorre impostare un chiaro **“contratto” relazionale** con il coachee
- Con questo obiettivo si realizzano due azioni preliminari:
 - un colloquio di reciproca conoscenza per analizzare i bisogni e le attese e definire precisi obiettivi individuali;
 - se opportuno un momento di affiancamento sul campo per l'osservazione diretta, da parte del consulente, di alcune modalità operative del destinatario.

L'approccio al coaching: mettere a fuoco i punti su cui lavorare

- Talvolta in un colloquio preliminare di “contratto” si utilizza un test con l'obiettivo di individuare i punti su cui lavorare;
- Ciascuno ha dei punti forti da consolidare e dei punti critici da rafforzare; individuarli e condividerli è un ottimo modo per iniziare un percorso di coaching;
- Cesvor ha una partnership con  per l'utilizzo dello strumento **Insights MDI®** (si veda pagina seguente).

Lo strumento Insights MDI® per il coaching



“CAREER CHECK”:

SOMMINISTRAZIONE:

Rapido nella compilazione
(10/15 minuti)
•Semplice

- Non mette il coachee sotto pressione e lo rende libero di rispondere liberamente

FEEDBACK:

- Diretto
- Chiaro
- Sintetico

- Descrive il candidato in ottica di valorizzazione più che di valutazione

VANTAGGI:

- Di facile interpretazione anche per non specialisti

Dà informazioni su:

- comunicazione da adottare
- punti da migliorare
- ambiente di lavoro ideale

→ Permette una conoscenza maggiore del coachee e permette di impostare un lavoro di coaching ottimale in base al profilo.

L'approccio al coaching: maieutico o direttivo?

- Ogni incontro ha normalmente la durata di **2 ore** circa;
- L'incontro si basa molto sull'**ascolto attivo** per la comprensione del punto di vista del coachee e delle risorse che questo può esprimere;
- Spesso il coach si limita ad aiutare il coachee nell'impostazione dei problemi e delle soluzioni, che vengono dal coachee stesso;
- Altre volte il coaching ha, almeno in alcuni momenti, una maggiore direttività, ed il coach contribuisce a fornire modelli di azione, chiavi di lettura, strumenti operativi;
- La decisione circa il grado o il momento della direttività fa parte dell'"arte del coaching"

L'approccio al coaching: il percorso

- Il **numero** di incontri varia in ragione degli obiettivi (normalmente da 3 a 8);
- Normalmente il percorso è gestito da **un solo consulente ad personam**; sono del tutto eccezionali i casi in cui occorranò più interventi specialistici su discipline differenti, in quanto il coaching è diverso dalla consulenza; ciononostante a volte l'intervento di specialisti ad hoc aiuta il processo;
- Lo **schema di percorso tipo** è il seguente:
 - Colloquio di contratto ed eventuale osservazione sul campo;
 - Ciclo di incontri di coaching
 - Incontro di follow up (dopo circa 3 / 4 mesi dal termine) per il consolidamento e la valutazione del percorso

I differenti percorsi

- Si distinguono diversi tipi di percorso:
 - **accompagnamento al ruolo**, in cui il partecipante si sta inserendo in un nuovo ruolo, ed ha quindi spesso la necessità di maturare nuove competenze e sensibilità; lo stesso percorso è anche funzionale per lo **sviluppo di potenziale**;
 - **rafforzamento di competenze**, in cui si ritiene utile che il partecipante consolidi o acquisisca competenze utili nello svolgimento del ruolo attuale o futuro;
 - **accompagnamento al progetto**; se il destinatario è un gruppo di progetto si sviluppa un percorso di team coaching.

Non solo percorsi individuali: il team coaching

- È possibile svolgere azioni di coaching rivolte a piccoli gruppi di colleghi;
- In particolare ciò può essere utile per **gruppi di progetto**, oppure per **gruppi reali di lavoro**;
- Talvolta il responsabile del gruppo usufruisce anche di incontri individuali di coaching oltre al percorso condiviso con il team.

Quando i destinatari sono numerosi

- Se i destinatari appartenenti alla stessa azienda sono numerosi (almeno 6 persone) si rendono opportune alcune prassi:
 - far precedere tutti i percorsi individuali da un momento standardizzato di analisi dei bisogni, condotto tramite strumenti uniformi e finalizzato a individuare le esigenze dell'individuo e del gruppo; ciò porta a razionalizzazioni dell'investimento;
 - integrare i percorsi di coaching con percorsi di formazione o altre azioni tese allo sviluppo;
 - presidiare il processo tramite una figura di coordinamento fra i consulenti.