

IL COACHING

Cos'è

Il Coaching è un metodo di sviluppo delle professionalità fondato sul concetto di “allenamento” e supporto alla persona sul terreno reale e concreto delle sue competenze e del suo attuale ruolo in azienda. Si tratta di un rapporto basato sulla fiducia, una consulenza di processo che lavora sulle metacompetenze. Il coach aiuta la persona a scoprire aspetti inutilizzati del suo potenziale e ad individuare efficaci soluzioni alle problematiche professionali, nonché a monitorarne l'effettiva realizzazione, in momenti cruciali della carriera o del contesto strategico aziendale.

Si esplica attraverso una serie di incontri tra la persona e il coach, centrati su una tecnica di colloquio mirata e strutturata.

I temi

I temi sono tutti quelli tipici dello sviluppo di ruolo e manageriale, quindi ad esempio quelli volti a favorire:

- lo sviluppo e consolidamento del potenziale
- la motivazione al ruolo
- il supporto all'assunzione di nuovi ruoli e nuove sfide
- accompagnare il cambiamento organizzativo
- migliorare la performance
- sedimentare l'acquisizione di competenze trasversali, come la comunicazione, il lavoro in gruppo, la motivazione dei collaboratori.

Come funziona

Gli incontri, della durata che può variare da una a tre ore, sono opportunamente distanziati nel tempo, e tra un incontro e l'altro il coach e la persona in formazione concordano gli obiettivi da raggiungere durante il periodo intercorrente. Il metodo del coaching si avvale di un rapporto fortemente individualizzato e di un confronto diretto su temi concordati con l'interessato, basato sulla discussione di casi e situazioni reali, che attiva un processo di autosviluppo delle competenze professionali. È integrato da approfondimenti teorici (brevi spiegazioni, proposte di lettura, ecc.) preparati dal coach, riferiti ai casi ed ai problemi emersi nei colloqui di coaching.

Esempio di Percorso:

1. Incontro preliminare di definizione degli obiettivi:

l'incontro prevede una prima parte di definizione degli obiettivi con la committenza (azienda, un'ora circa), una seconda parte di condivisione degli obiettivi aziendali con la committenza e il coachee (dai 30 ai 45 minuti) e un terzo momento di definizione degli obiettivi personali con il coachee (1 h circa o più)

2. Test Dolquest.

3. Incontri individuali con i coachees circa 1 al mese, per un totale in genere da sei a dieci.

Al termine del percorso di coaching, i coachees potranno ripetere gratuitamente il test Dolquest, in modo da verificare l'effettiva redistribuzione delle competenze trasversali come conseguenza del lavoro svolto.

4. Valutazione sommativa di fine percorso con i coachees, report e restituzione finale.

VANTAGGI DEL NOSTRO METODO

1. È molto più efficace

perché personalizzato su ogni singolo partecipante, legato immediatamente ai suoi concreti e reali problemi, ai suoi scenari di opportunità, alle sue esigenze di sviluppo della professionalità.

2. Richiede meno tempo al singolo partecipante

dunque gli permette di conciliare meglio tempo di lavoro e tempo di formazione, cosa molto importante in questi ultimi tempi di carichi di lavoro sempre maggiori.

3. Ottiene maggiore consenso e minimizza le resistenze

sia per i due motivi precedenti, sia specialmente perché nel coaching vengono adottati gli strumenti del dialogo motivazionale che la psicologia ha evoluto molto in questi ultimi anni. La formazione non è più solo una questione di apprendere un “saper” fare, ma anche di condividere un “voler” fare.

Nota: Questionario DoLquest

Nato in Francia nel 2000, il questionario DoLquest è attualmente diffuso in molti paesi europei ed extraeuropei e disponibile in diverse lingue (www.dolquest.net).

Si tratta di uno strumento di assessment individuale che disegna il profilo completo delle modalità personali di approccio alle più diverse realtà professionali attraverso la mappatura di :

- competenze trasversali attuali
- modalità decisionali agite e latenti
- stile di leadership e di management
- tipo di motivazione
- potenzialità, risorse e punti d’attenzione.



Nessuno degli elementi che emergono dalla mappatura è indipendente dagli altri o ha un significato di per sé, ma ognuno di essi acquisisce senso e valore in virtù dell’interdipendenza reciproca.

Ne risulta un profilo assolutamente personalizzato, con livelli di approfondimento successivi che favoriscono sia la consapevolezza di sé sia la comprensione del proprio rapporto con l’ambiente.

A differenza di altri strumenti , il questionario DoLquest è stato costruito in modo specifico per valutare le competenze professionali. Non avendo alcun rilievo di tipo psicodiagnostico, risulta poco invasivo e rispettoso della privacy.

Per le sue caratteristiche peculiari e le diverse forme in cui è disponibile, Acta utilizza il questionario DoLquest specialmente per:

- avviare e supportare percorsi di coaching individuali e di gruppo
- valutare le risorse in termini di competenze trasversali e potenziale
- individuare e accompagnare percorsi formativi.