

Un percorso di coaching individuale è un processo di *self empowerment*, un allenamento *one to one* per esprimere al meglio se stessi, che si basa su una relazione efficace e collaborativa tra il coach e la persona e che permette, grazie ad un processo di scoperta, lo sviluppo del potenziale della risorsa.

Il ruolo del coach è attivare la consapevolezza sulle criticità e sfidare la risorsa nella scelta e nel perseguimento degli obiettivi. Il coach conduce la persona a scoprire le proprie risorse nascoste, ovvero le potenzialità personali e le possibili soluzioni alle criticità che il soggetto, da solo, non riuscirebbe a individuare, poiché condizionato dalla propria visione di sé e della situazione.

Grazie all'aiuto del coach emergono spontaneamente soluzioni che la persona riesce ad applicare in maniera autonoma ai problemi. In tal senso il lavoro di coaching garantisce, oltre all'efficacia, il pieno rispetto della personalità di chi lo sceglie, in ogni fase del rapporto. Il processo generale viene "ritagliato" ogni volta in base all'interlocutore e al tipo di esigenze e focalizzato sulle principali competenze che si intendono sviluppare.

### Obiettivi

L'intervento è volto, in generale, a sviluppare un **approccio creativo nell'affrontare i problemi**. Spesso, inoltre, è utilizzato per sviluppare le abilità necessarie per essere un leader di successo. Più specificamente, può essere mirato a:

- migliorare la comunicazione interpersonale in termini verbali e non verbali
- sviluppare un'abilità negoziale volta alla risoluzione dei problemi
- ottimizzare il tempo attraverso una corretta definizione degli obiettivi
- sviluppare la propria capacità di trasmettere entusiasmo e motivazione nei propri collaboratori
- migliorare l'attitudine all'ascolto, al feedback e all'analisi dei bisogni nei confronti dell'interlocutore
- sviluppare la capacità di delega, di attribuzione dei compiti e delle responsabilità

### Interventi

I nostri coach applicano il modello del **coaching ontologico-trasformativo**, basato sulla leadership trasformativa di Senge, sugli studi di linguistica di Searle ed Echeverria e sulle teorie sistemico-costruttiviste, e operano nei seguenti ambiti:

- **corporate coaching**: particolarmente sviluppato in Italia, si concretizza nello sviluppo dei manager in azienda, ed è riconosciuto a livello internazionale come la tecnica più evoluta ed efficace per migliorare le competenze e le performance dei manager
- **executive coaching**: è un coaching di tipo strategico ed è rivolto ai top manager ed ai cosiddetti executive
- **team coaching**: è una tecnica di coaching per intervenire su team di progetto al fine di migliorare la performance, la collaborazione, la coesione e la gestione dei team per il raggiungimento degli obiettivi strategici

### Vantaggi

Il coaching è una metodologia di **affiancamento individuale** che fa leva su **commitment e responsabilità individuale**, permettendo la messa a fuoco di **possibilità d'azione differenti** osservando la realtà in modo diverso.

La persona apprende attraverso il coaching a diventare responsabile delle proprie azioni e consapevole dei propri mezzi: non esegue istruzioni date da altri, ma prende in carico l'effetto delle proprie azioni e s'impegna a generarne di differenti qualora quelle correnti non si rivelassero funzionali.

L'uso del coaching, in parallelo a percorsi di training, ha il grosso vantaggio di accompagnare le persone nella messa in pratica di quanto appreso, aiutandole a superare gli ostacoli personali all'azione.

Secondo la nostra esperienza, quando si integrano coaching e processi formativi "tradizionali" (pur se altamente interattivi, coinvolgenti e ricchi di metafore e spunti non solo cognitivi), è molto più facile **produrre cambiamenti duraturi nel comportamento**.



### Durata

Sviluppato in **modo flessibile e personalizzato**, si articola in una serie di incontri individuali di massimo 2 ore ciascuno più un incontro introduttivo di mappatura e di rilevazione dei bisogni. Gli incontri sono fissati solitamente a distanza di c.a. 15 ÷ 20 giorni l'uno dall'altro, ed ogni incontro si conclude con un **compito da portare a termine** prima dell'incontro successivo.

**I contenuti degli incontri sono tratti dal contesto professionale della risorsa.** Il numero massimo di incontri che costituiscono il percorso è stabilito in partenza, ma va mantenuta una certa flessibilità in vista dei risultati consolidati nel corso dell'intervento.