



COME

Competenze Metodologiche per lo Sviluppo della Cultura Organizzativa

“Il Lavoro come Capolavoro”

Coaching Individuale



1) Breve Introduzione al coaching nella declinazione del ComeNetwork

Il termine "coaching" deriva dal sostantivo inglese coach, che indicava nel XVI secolo un particolare carro chiuso, a quattro ruote, trainato da cavalli.

Il concetto di cocchio-carrozza è stato associato a quello di conduzione, guida, per assumere infine il significato di tutor privato o ancor più di istruttore di sport o atletica.

Il termine oggi finisce per significare, in ambiente organizzativo, : essere o avere qualcuno che conduce, orienta, fa da guida verso nuovi apprendimenti . In questo ultimo senso (educare, allenare), *to coach* ha un sinonimo che rimanda ad un'altra mappa semantica, affine: *to teach* – insegnare – ma ancor prima – mostrare, guidare, orientare.

In senso più compiuto potremmo definire il coaching una relazione che si instaura tra due persone – il coach e il coachee, – nella quale il primo stimola il secondo ad individuare le possibili soluzioni per

- sviluppare il suo potenziale
- colmare eventuali gap professionali e comportamentali
- favorire il conseguimento degli obiettivi previsti dal ruolo e/o dal percorso di crescita professionale/manageriale verso nuovi ruoli.

Si attua attraverso una *autoriflessione* del coachee, guidata dal coach attraverso domande mirate.

E' questa particolarità, che trova le sue radici nella maieutica socratica, che fa del coaching uno stile di gestione (nel caso in cui si chieda al capo di essere coach per i suoi collaboratori) o uno stile di consulenza (nel caso di un coach esterno all'unità organizzativa) del tutto particolare, distinto e trasversale rispetto ad altri stili di leadership.

Coaching Is:

A partnership between coach and coachee

A positively focused way to explore options and opportunities

A process to create solutions resulting sustained change

Coaching Is Not:

A method to get an expert's advice on what to do

- (That's "consulting.")

Observing and learning from a seasoned professional

- (That's "mentoring.")

A quick fix

- (That's usually not effective.)

A queste caratteristiche l'approccio del ComeNetwork aggiunge un tratto distintivo che si ricollega alla filosofia de "L'Impresa come Opera d'Arte-Il Lavoro come Capolavoro".

Ovverossia un' approccio orientato a incrociare le dinamiche squisitamente organizzative e di ruolo con un'idea di "bellezza" del proprio progetto lavorativo che lo proietti oltre i confini dell'utile e lo depositi dentro quelli del "desiderabile". Un *capolavoro* insomma, riconosciuto come tale non solo dal suo protagonista ma anche da chi con questo progetto entra in relazione (capi, colleghi, clienti interni ed esterni all'impresa).

Il percorso si articola orientativamente in 6 step:



- 1) Conoscenza. Il coach prende contatto con il coachee e si fa raccontare chi è, le esperienze più significative fatte sul piano professionale, le criticità e i punti forti percepiti a livello personal-professionale. In questo primo incontro (a titolo gratuito) si decide anche se esiste sufficiente motivazione e “feeling” fra coach e coachee per proseguire.
- 2) In caso di “semaforo verde” Il coach accompagna il coachee dentro il rapporto persona-ruolo-lavoro-organizzazione per gli approfondimenti necessari.



- 3) Autoriflessione guidata. Il coach accompagna il coachee dentro un percorso di autoanalisi del vissuto personal-professionale fino all'individuazione *consapevole* delle aree di miglioramento/sviluppo e della direzione da intraprendere.
- 4) Piano di sviluppo. Il coach accompagna il coachee nell'autodefinizione di un piano di sviluppo personal-professionale.
- 5) Il coach segue e monitora, in una prima fase, lo sviluppo del piano.



- 6) Il coach restituisce al coachee la completa autonomia nello sviluppo del piano concordato e offre indicazioni per un self-coaching successivo.

La durata del coaching è variabile in funzione del tipo di risposta del coachee e della complessità dei cambiamenti a lui richiesti.

La durata è anche funzione del livello di “feeling” che si instaura fra coach e coachee.

Per questi motivi è opportuno iniziare con un pacchetto di 6 incontri della durata orientativa di 2 ore ciascuno, intervallati da lavoro (desk e on the job) fra un incontro e l’altro, allo scadere dei quali si farà il punto della situazione e si deciderà, d’intesa il coachee, se e come proseguire.

I costi complessivi del primo pacchetto di incontri sono stimabili in 4500 euro +iva (se sostenuti dall’Azienda) e di 3000 euro+ iva (se sostenuti a livello personale) e sono comprensivi del materiale didattico e dell’assistenza “on line” che si renderà necessaria.

Gli incontri sono fissati con la necessaria flessibilità in azienda, presso la sede del ComeNetwork o in altre location che si renderanno di volta in volta utili e *generative di nuovi apprendimenti* (anche fuori orario di lavoro standard).

IL COACH



Massimiliano Caccamo

È stato

- . Responsabile della Formazione Istituzionale del Gruppo Pirelli
- . Responsabile dell'Area Manageriale della Scuola Ipsos
- . Responsabile di Didasbank (Centro di Formazione e Consulenza delle Banche Private italiane)
- Responsabile dell'Area Formazione Formatori di AIF (associazione Italiana Formatori)
- . Ha condotto interventi di Coaching Individuale in Area Manageriale e in area Formazione Formatori, fra gli altri, per :

- Ferrari (Maranello)
- Axa Assicurazioni
- Metro
- IntesaSanpaolo
- Biopharma
- Bricocenter
- Dhl
- Ikea
- Oviessa
- Sai
- Siemens

Dal 2001 dirige il ComeNetwork

www.comenetwork.net

Per Informazioni e approfondimenti scrivere a

massimilianocaccamo@me.com

tel. 3356862069