

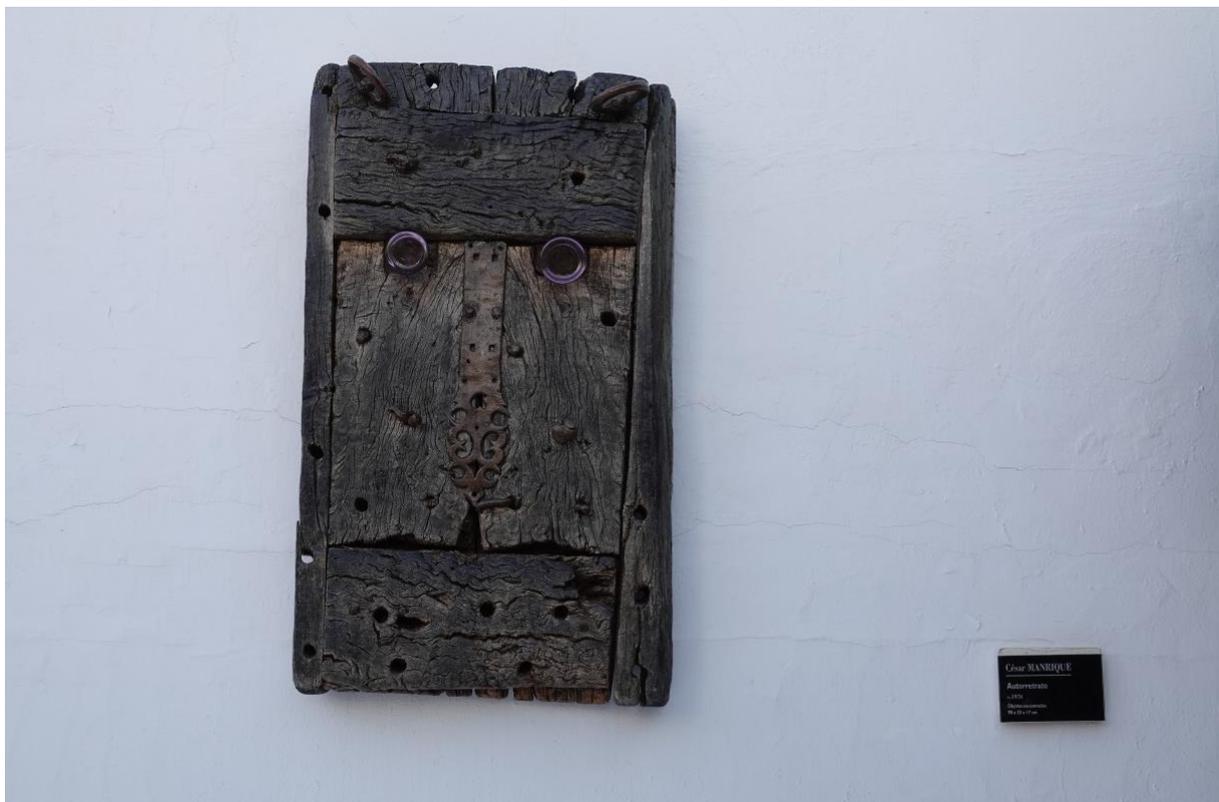


COME

Competenze Metodologiche per lo Sviluppo della Cultura Organizzativa

“Estote Parati”

Videoconversazioni a tutto campo in area coaching/counseling



1) Breve Introduzione all’approccio 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.

C’è chi ha messo in luce che:

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.)

Se questa schematizzazione (che si aggiunge a mille altre) aiuta a far chiarezza su alcune caratteristiche del coaching tradizionale rispetto ad altri approcci, rischia però di "ingabbiare" il processo di coaching dentro alcune limitazioni che a nostro avviso andrebbero superate.

Posto che gli obiettivi di fondo restano identici (orientare, sviluppare, colmare gap, aiutare il conseguimento di obiettivi specifici) le modalità operative del coaching vanno di volta in volta decise in funzione di:

- 1) Fase del processo
- 2) Caratteristiche personali e reattività nell'apprendimento del coachee

Insomma occorre ricordare con Korzybski che "la mappa non è il territorio" e che alla fine gli interventi di coaching di successo sono funzione *anche* del livello di solidità dei modelli di riferimento ma soprattutto dell'esperienza e della capacità del coach di "aprire finestre dove prima c'erano solo muri" (come ci ricorda Chuck Close, pittore iperrealista americano).

Metaobiettivo che richiede spesso un “whatever it works” per dirla con Woody Allen.

Le citazioni in campo artistico servono a ricordare anche che il nostro approccio aggiunge un tratto distintivo che si ricollega alla filosofia de “L’Impresa come Opera d’Arte-Il Lavoro come Capolavoro” <http://www.comenetwork.net/limpresa-come-opera-darte.html>

Ovverossia la capacità di incrociare le dinamiche squisitamente organizzative, professionali e manageriali con un’idea di “bellezza” del proprio progetto lavorativo che abitualmente siamo portati ad associare più alle discipline artistiche che al mondo dell’impresa.

Provare a trasformare il lavoro in *capolavoro* insomma, facendosi ispirare da tanti capolavori già realizzati (non solo nel mondo dell’arte ma anche da quello delle Imprese.) e dai processi creativi a loro sottostanti.

D’altronde perfino la London School of Economics sembra essersi accorta che questi nuovi stimoli siano necessari.

“ le discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) hanno assunto una sempre più forte centralità rispetto a quelle umanistiche (progressivamente marginalizzate nei programmi scolastici, universitari e nei piani della ricerca) . Secondo la prestigiosa istituzione inglese occorre invertire questa tendenza e ripensare alcuni paradigmi consolidati. E’ stato, al proposito, coniato un acronimo (SHAPE): ovvero, scienze sociali e umane e arti per le persone e l’economia. Nella formazione delle classi dirigenti di domani bisogna assegnare un diverso rilievo a sociologia, antropologia, filosofia, letteratura e storia dell’arte. Campi di studio che non devono solo essere difesi, ma vanno rilanciati: nella prospettiva di una radicale riarticolazione della mappa della cultura contemporanea. Si tratta di saperi insostituibili, necessari: mai come nella nostra epoca. Perché aiutano a far affiorare corrispondenze segrete tra territori della conoscenza non contigui; inoltre, non si limitano a registrare l’esistente né ci portano ad aderire a certi ideali aziendalistici improntati a un’effimera efficienza, ma ci permettono di interpretare criticamente i conflitti sottesi al nostro mondo. E ancora: svelano le radici di alcuni fenomeni attuali. Infine, possono farci immaginare una diversa disposizione delle cose e vie nuove da percorrere, conducendoci sulla soglia tra il presente e il possibile”

Vincenzo Trione su Repubblica del 28.6.2020

“Estote Parati”: COME funziona?

Il percorso “Estote Parati” (per i non amanti del latino: “siate preparati”) 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 (se ci sono esperienze già acquisite da mettere in comune) , 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-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 sul tappeto.

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 5 incontri della durata orientativa di un’ora ciascuno, intervallati da lavoro (desk e on the job ove possibile) 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 3000 euro +iva (se sostenuti dall’Azienda) e di 1000 euro+iva (liberi professionisti o comunque persone con esperienza che sostengono i costi a livello personale)

In caso di giovani alla chiusura del percorso universitario o che hanno da poco iniziato la prima esperienza professionale 500 euro + iva. da liquidarsi ratealmente al termine di ogni

incontro .I costi sono comprensivi del materiale didattico e dell'ulteriore assistenza "on line" che si renderà necessaria.

Gli incontri sono fissati con la necessaria flessibilità e d'intesa col coachee in modalità video (skype). Dovessero in futuro crearsi nuove condizioni al contorno si può rimodulare il pacchetto (quanto a tempi e costi) anche comprendendo incontri in presenza.

IL COACH



Massimiliano Caccamo

È stato

- . Responsabile della Formazione Istituzionale del Gruppo Pirelli
- . Responsabile dell'Area Manageriale della Scuola Ipsoa
- . 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 campo aziendale, per :

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

Ha diretto per oltre 10 anni il progetto “L’Impresa come Opera d’Arte , il Lavoro come Capolavoro”

Dal 2001 dirige il ComeNetwork www.comenetwork.net

Per Informazioni e approfondimenti scrivere a massimilianocaccamo@me.com

[o Telef al 3356862069](tel:3356862069)