

# LA RELAZIONE DI COACHING

Tesi di Danilo Rosiello

## LA RELAZIONE DI COACHING

### 0. INTRODUZIONE

#### 1. IDENTIFICHIAMO IL COACHEE

#### 2. OBIETTIVO FIDUCIA, RISERVATEZZA e CONFIDENZIALITA'

##### 2a. IL SETTING (CREIAMO L'AMBIENTE GIUSTO)

##### 2b. LA FIDUCIA

##### 2c. LA RISERVATEZZA

##### 2d. LA CONFIDENZIALITA'

#### 3. GLI ERRORI PIU' COMUNI NELLA RELAZIONE DI COACHING

#### 4. LA SESSIONE DI COACHING: IL PROCESSO

#### 5. LA DOMANDA NELLA RELAZIONE DI COACHING

#### 6. LA RELAZIONE NEL COACHING: CRESCITA PER IL COACHEE ED IL COACH

#### 7. LA RELAZIONE NEL COACHING: CREAZIONE DI UN PIANO DI AZIONE

#### 8. LA RELAZIONE NEL COACH: IL COACH COME REGISTA DEL CAMBIAMENTO

#### 9. LA RELAZIONE NEL COACHING NELLA GESTIONE DI UN TEAM.

#### 10. LA RELAZIONE NEL COACHING ED IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO DELLA FELICITA'

## **1. INTRODUZIONE**

La **relazione** nel coaching è un elemento chiave del processo di coaching ed è considerata una delle principali leve per ottenere un cambiamento duraturo e significativo nei coachee. La relazione tra coach e coachee è basata sulla fiducia, la riservatezza e la confidenzialità e si sviluppa attraverso una serie di fasi, dalla costruzione di rapporto iniziale, alla fase di lavoro vera e propria fino alla fase di chiusura del percorso di coaching.

Il coach deve essere in grado di creare un ambiente sicuro e protetto in cui il coachee si senta a proprio agio ad esplorare i propri pensieri e le proprie emozioni e a prendere decisioni consapevoli.

Inoltre, il coach deve essere in grado di ascoltare attivamente e di fare domande efficaci per aiutare il coachee a raggiungere una maggiore consapevolezza di sé e delle proprie azioni.

La relazione di coaching è basata **sull'empatia** e sull'accettazione incondizionata del coachee, in cui il coach evita di giudicare o di dare consigli, ma piuttosto aiuta il coachee a trovare le proprie risposte e soluzioni.

Inoltre, il coach deve essere in grado di adattare il proprio stile di coaching al coachee, tenendo conto delle sue esigenze e dei suoi obiettivi.

L'empatia è un concetto chiave nella relazione tra coach e coachee. L'empatia significa "entrare nei panni degli altri" e capire i loro pensieri, sentimenti e bisogni.

Il coach che utilizza l'empatia può creare una relazione di fiducia con il coachee, capire meglio i suoi problemi e supportarlo nell'individuazione delle sue risorse e obiettivi.

L'empatia consente al coach di comprendere il punto di vista del coachee e di evitare di giudicare o di dare consigli non richiesti. Inoltre, permette al coach di utilizzare un linguaggio più efficace e di adattare il proprio stile di comunicazione al coachee.

In sintesi, l'empatia è un elemento fondamentale per la costruzione di una relazione di coaching efficace e per il successo del processo di cambiamento del coachee.

## **2. IDENTIFICHIAMO IL COACHEE**

Ci sono diversi tipi di coachee che possono presentare diverse crisi di governo di se stessi.

Ecco alcuni esempi:

- Il coachee "**bloccato**": questo tipo di coachee si sente intrappolato in una situazione che non gli piace e non sa come uscirne. Potrebbe essere intrappolato in un lavoro che non gli piace, in una relazione che non funziona o in un modello di pensiero negativo.
- Il coachee "**incerto**": questo tipo di coachee ha difficoltà a prendere decisioni e a definire i propri obiettivi. Potrebbe essere confuso sul suo futuro professionale o personale e potrebbe aver bisogno di aiuto per trovare la direzione giusta.
- Il coachee "**stressato**": questo tipo di coachee si sente sopraffatto dallo stress e dalle responsabilità. Potrebbe avere difficoltà a gestire il carico di lavoro o a equilibrare la vita professionale e personale.
- Il coachee "**insoddisfatto**": questo tipo di coachee non è soddisfatto della propria vita e potrebbe avere bisogno di aiuto per trovare il significato e la soddisfazione.
- Il coachee "**confrontato**": questo tipo di coachee si confronta continuamente con gli altri e si sente insicuro o inferiore rispetto ad essi. Potrebbe avere bisogno di aiuto per sviluppare la propria autostima e la propria autoefficacia.

Questi sono solo alcuni esempi di tipi di coachee e di crisi di governo di se stessi.

Naturalmente, ogni coachee è unica e potrebbe presentare sfide e bisogni specifici.

Il coach deve essere in grado di adattare il proprio approccio e il proprio stile di comunicazione per aiutare ogni coachee a superare le sue sfide e a raggiungere i suoi obiettivi.

### 3. OBIETTIVO FIDUCIA, RISERVATEZZA e CONFIDENZIALITA'.

#### 2a. IL SETTING (L'AMBIENTE GIUSTO)

#### **Sessione di coaching presso un ufficio:**

##### **Pro:**

- Il coachee può beneficiare di un ambiente privato e protetto per discutere dei propri pensieri e sentimenti.
- Il contatto fisico con il coach può aiutare a creare una connessione più forte e aumentare la disponibilità del coachee a partecipare attivamente alla sessione.

- Il coachee può beneficiare di un ambiente privato e protetto per discutere dei propri pensieri e sentimenti.
- Il coach può utilizzare strumenti visivi, come lavagne o mappa mentale, per aiutare il coachee a esplorare i propri pensieri e obiettivi.

**Contro:**

- Il coachee potrebbe avere difficoltà a raggiungere l'ufficio del coach a causa della distanza o dei mezzi di trasporto.
- Il coachee potrebbe sentirsi a disagio nel discutere di questioni personali in un ambiente non familiare.
- Il costo della sessione potrebbe essere più elevato a causa dei costi di affitto dell'ufficio del coach.

**Sessione di coaching al telefono:**

**Pro:**

- Il coachee può beneficiare del coaching da qualsiasi luogo, senza dover viaggiare per raggiungere l'ufficio del coach.
- Il coachee può sentirsi più a proprio agio nel discutere di questioni personali in un ambiente familiare.
- Il costo della sessione potrebbe essere più basso rispetto a una sessione in ufficio.

**Contro:**

- Il coachee potrebbe non beneficiare del contatto fisico con il coach e questo può influire sulla connessione e sulla disponibilità del coachee a partecipare attivamente alla sessione.
- Il coach non può utilizzare strumenti visivi per aiutare il coachee a esplorare i propri pensieri e obiettivi.
- Ci possono essere problemi di comunicazione, come interferenze telefoniche o difficoltà nel sentire bene l'altra persona.

**Sessione di coaching con videoconferenza:**

**Pro:**

- Il coachee può beneficiare del coaching da qualsiasi luogo, senza dover viaggiare per raggiungere l'ufficio del coach.
- Il coach e il coachee possono vedersi e utilizzare strumenti visivi per aiutare il coachee a esplorare i propri pensieri e obiettivi.
- Il coachee può sentirsi più a proprio agio nel discutere di questioni personali in un ambiente familiare.
- Il costo della sessione potrebbe essere più basso rispetto

Nel coaching, per identificare l'ambiente migliore dove svolgere le sessioni di coaching, il coach può fare alcune domande al coachee, tra cui:

- In quale luogo ti senti più a tuo agio per parlare dei tuoi pensieri e sentimenti?
- Preferiresti incontrarmi presso il mio ufficio, oppure ti piacerebbe che ci incontrassimo in un altro luogo, come ad esempio un parco o un caffè?
- Preferiresti incontrarmi di persona o ti sentiresti più a tuo agio se ci incontrassimo al telefono o con una videoconferenza?
- Quali sono le tue esigenze in termini di orari?
- Quali sono le tue esigenze in termini di tranquillità e privacy?

Queste domande possono aiutare il coach a capire le preferenze e le esigenze del coachee per quanto riguarda l'ambiente in cui svolgere le sessioni di coaching, e a scegliere l'ambiente migliore per il coachee.

Una volta che è stato identificato l'ambiente giusto per una sessione di coaching, ci sono altri elementi che il coach può considerare per creare empatia tra se stesso e il coachee.

- **Ascolto attivo:** il coach deve prestare attenzione alla comunicazione verbale e non verbale del coachee, e mostrare di essere interessato e impegnato nella conversazione.
- **Rispetto:** il coach deve rispettare la privacy e i confini del coachee e mantenere la confidenzialità della conversazione.
- **Empatia:** il coach deve essere in grado di mettersi nei panni del coachee, capire i suoi sentimenti e le sue esigenze, e mostrare comprensione e supporto.
- **Comunicazione efficace:** il coach deve essere in grado di comunicare in modo chiaro e preciso, e di utilizzare un linguaggio che il coachee possa comprendere.

- **Genuinità:** il coach deve essere genuino e autentico nella relazione con il coachee, e mostrare sincerità e onestà nella conversazione.
- **Flessibilità:** il coach deve essere flessibile e adattarsi alle esigenze del coachee, in termini di orari, luogo, e metodo di coaching.
- **Rispetto del timing:** il coach deve rispettare il tempo del coachee, non prolungando le sessioni oltre il necessario e terminando la sessione nei tempi stabiliti.

Questi elementi possono aiutare a creare un ambiente di coaching in cui il coachee si sente a proprio agio e sicuro, e dove la relazione tra coach e coachee è basata sulla fiducia e la comprensione reciproca.

## **2b. LA FIDUCIA.**

All'inizio di una sessione di coaching, ci sono alcune domande che il coach può fare per creare fiducia con il coachee:

- "Come ti senti oggi?" - questa domanda apre la conversazione e consente al coachee di condividere i propri stati d'animo e di sentirsi ascoltato.
- "Quali sono i tuoi obiettivi per questa sessione?" - questa domanda aiuta il coach a capire le aspettative del coachee e ad adattare la sessione alle sue esigenze.
- "Come posso supportarti in questo processo?" - questa domanda mostra che il coach è interessato a supportare il coachee e a essere un alleato nella sua crescita personale.
- "Quali sono i tuoi successi fino ad oggi?" - questa domanda aiuta il coach a capire le risorse del coachee e a valorizzare i suoi traguardi.
- "Cosa ti aspetti dal coaching?" - questa domanda aiuta il coach a capire le aspettative del coachee e a chiarire le attese sull'esperienza di coaching.
- "Cosa ti ha spinto a cercare un coach?" - questa domanda aiuta il coach a capire il contesto e le motivazioni del coachee e permette di adattare il coaching alle sue esigenze.
- "Cosa ti aspetti che accada durante questa sessione?" - questa domanda aiuta il coach a capire le aspettative del coachee e a creare un'esperienza di coaching che soddisfi le sue esigenze.

Queste domande possono aiutare a creare un ambiente di coaching in cui il coachee si sente a proprio agio e sicuro, e dove la relazione tra coach e coachee è basata sulla fiducia e la comprensione reciproca.

Alla fine di ogni sessione di coaching, il coach può dire alcune cose al coachee per mantenere la fiducia e il senso di sicurezza nel loro rapporto:

- Riepilogo dei progressi - il coach può riepilogare i progressi fatti dal coachee durante la sessione, perché questo può aiutare il coachee a vedere i propri successi e incoraggiare la continuazione del lavoro.
- Assegnare compiti - il coach può assegnare compiti al coachee per la prossima sessione, perché questo può aiutare il coachee a sentirsi impegnato e responsabile per il proprio percorso di crescita personale.
- Valorizzare il lavoro - il coach può valorizzare il lavoro del coachee, perché questo può aiutare il coachee a sentirsi apprezzato e motivato a continuare il lavoro.
- Esprimere gratitudine - il coach può esprimere gratitudine per il tempo e l'impegno del coachee, perché questo può aiutare il coachee a sentirsi apprezzato e valorizzato.
- Chiedere feedback - il coach può chiedere al coachee un feedback sulla sessione e sulla relazione tra coach e coachee, perché questo può aiutare il coach a capire le esigenze del coachee e ad adattare il coaching alle sue esigenze.
- Confermare la prossima sessione - il coach può confermare la prossima sessione e fornire dettagli su orari e luoghi, perché questo può aiutare il coachee a sentirsi sicuro e preparato per il prossimo incontro.
- Confermare il supporto - il coach può confermare il proprio supporto al coachee, perché questo può aiutare il coachee a sentirsi sicuro e compreso nel suo percorso di crescita personale.

Queste azioni possono aiutare a mantenere la fiducia e la sicurezza del coachee nel rapporto con il coach, e incoraggiare il coachee a continuare il percorso di crescita personale.



## **2c. LA RISERVATEZZA.**

Per garantire la massima riservatezza durante le sessioni di coaching, un coach può utilizzare diverse domande e attività:

- Fare una dichiarazione di riservatezza - all'inizio di ogni sessione, il coach può fare una dichiarazione di riservatezza per garantire che il coachee sappia che tutte le informazioni condivise durante la sessione saranno trattate con la massima riservatezza.
- Chiedere il consenso - il coach può chiedere il consenso del coachee prima di condividere informazioni personali con altre persone.
- Fare domande specifiche - il coach può fare domande specifiche al coachee per capire quali informazioni sono ritenute riservate e quali possono essere condivise.
- Utilizzare un linguaggio appropriato - il coach può utilizzare un linguaggio appropriato per discutere questioni sensibili e riservate, evitando termini eccessivamente specifici o dettagliati.
- Utilizzare un luogo privato - il coach può utilizzare un luogo privato per le sessioni di coaching, per garantire che le informazioni condivise siano protette dalle orecchie indesiderate.
- Documentare in modo appropriato - il coach può documentare le sessioni di coaching in modo appropriato, utilizzando un linguaggio generico e rispettando le richieste di riservatezza del coachee.
- Fare riferimento a normative - il coach può fare riferimento a normative e codici etici per garantire che tutte le informazioni condivise siano trattate in modo riservato e conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti.
- Dare informazioni - il coach può dare informazioni sulle conseguenze di una violazione della riservatezza, per evitare che il coachee si senta insicuro o preoccupato per la sicurezza delle sue informazioni.

Queste attività possono aiutare a garantire che il coachee sappia che tutte le informazioni condivise durante le sessioni di coaching saranno trattate con la massima riservatezza e che possa sentirsi sicuro di condividere informazioni personali con il coach.

## **2d. LA CONFIDENZIALITA'.**

La confidenzialità è un elemento fondamentale all'interno di una relazione di coaching. Il coach deve garantire al coachee che tutte le informazioni condivise durante le sessioni di coaching saranno trattate con la massima riservatezza, senza essere condivise con terze parti senza il consenso esplicito del coachee.

Innanzitutto, è importante che il coach stabilisca sin dall'inizio della relazione una chiara politica di confidenzialità, spiegando al coachee come verranno gestiti i dati condivisi durante le sessioni e assicurando che verranno rispettate le leggi e gli standard etici del coaching professionale.

Inoltre, è importante che il coach chieda sempre il consenso del coachee prima di condividere qualsiasi informazione o dato con terze parti, anche se queste sono necessarie per il progresso del processo di coaching. In caso contrario, il coach deve mantenere il silenzio su qualsiasi informazione condivisa durante le sessioni.

Durante le sessioni di coaching, il coach deve anche evitare di prendere appunti scritti o registrazioni audio/video che possono compromettere la riservatezza delle informazioni condivise dal coachee. In caso contrario, dovrebbe essere esplicitamente concordato con il coachee e conservato in un luogo sicuro.

Infine, il coach deve garantire che tutti i collaboratori e gli eventuali sostituti siano a conoscenza della politica di confidenzialità e la rispettino.

In sintesi, la confidenzialità è un elemento cruciale per creare un ambiente di fiducia e sicurezza necessario per un efficace coaching. Il coach deve essere trasparente e rispettare sempre la volontà del coachee riguardo alla condivisione delle informazioni condivise durante le sessioni di coaching.

## **4. GLI ERRORI PIU' COMUNI IN UNA RELAZIONE DI COACHING.**

Ci sono diversi errori che un coach può fare che possono incrinare un rapporto con il proprio coachee. Ecco alcuni dei più comuni:

- Non ascoltare attentamente: il coach deve essere in grado di ascoltare attentamente il coachee e capire i suoi bisogni, problemi e obiettivi. Se il coach non ascolta o non mostra interesse, il coachee potrebbe sentirsi trascurato e non rispettato.
- Essere troppo invadenti: il coach deve essere presente e disponibile per il coachee, ma non deve essere troppo invadente nella vita privata del coachee. Se il coach invadente, il coachee potrebbe sentirsi a disagio e non voler condividere informazioni personali.
- Dare consigli non richiesti: il coach deve aiutare il coachee a trovare le proprie soluzioni, invece di imporre i propri consigli o soluzioni. Se il coach dà consigli non richiesti, il coachee potrebbe non sentirsi responsabile delle proprie azioni e non fare cambiamenti significativi.
- Essere troppo critico: il coach deve essere in grado di fornire un feedback costruttivo e incoraggiare il coachee a migliorare. Se il coach è troppo critico o giudicante, il coachee potrebbe sentirsi demotivato e non voler continuare la relazione di coaching.
- Non rispettare la riservatezza: il coach deve rispettare la riservatezza del coachee e non condividere informazioni personali con terze parti senza il consenso del coachee. Se il coach viola la riservatezza, il coachee potrebbe perdere fiducia e non voler continuare la relazione di coaching.

Se un coachee si prende troppa confidenza con il coach, è importante che il coach mantenga una certa distanza professionale e si assicuri di rispettare i propri confini.

È importante che il coach stabilisca chiaramente le regole e i limiti della relazione di coaching, in modo che il coachee capisca che la relazione è professionale e che ci sono dei limiti da rispettare. Inoltre, è importante che il coach si assicuri di non incoraggiare comportamenti inappropriati o invadenti, e di segnalare immediatamente eventuali problemi alla persona responsabile del coaching, come un supervisore o un responsabile delle risorse umane (business coach).

## **5. LA SESSIONE DI COACHING: IL PROCESSO**

Una persona va dal Coach non tanto per generiche possibilità di sviluppo o opportunità, ma per una crisi di autogoverno della propria vita, generale o particolare. Di norma porta

con sé sempre un carico di sofferenza emotiva, fisica e relazionale. Da qualunque punto parte, la crisi di autogoverno coinvolge sempre la persona nella sua interezza. La crisi di autogoverno contiene il presente percepito e si manifesta con un problema; la "domanda di Coaching" è generata dalla crisi di autogoverno e deve necessariamente rivolgersi ad un "futuro desiderato" (speranza/desiderio nel futuro). Prima di iniziare una relazione di Coaching, il Cliente versa in una situazione problematica. Il problema è collocato all'inizio della relazione con il Coach. Nella relazione di Coaching, quindi, esistono tre momenti di straordinaria importanza da prendere come riferimento rispetto alle istanze (al problema, ai desideri nel presente, al movimento verso il futuro) del Cliente. Questi momenti si muovono su una time-line e sono fondamentali per la comprensione del Cliente, per orientare il processo e il dialogo di Coaching:

1. Il "Presente Percepito" (causato dal problema),
2. Il "Passato Problematico" (riferito al problema),
3. Il "Futuro Desiderato" dal Cliente (scisso dal problema).

Entrando maggiormente nel dettaglio:

1. Il "Presente Percepito" indica il vissuto, il problema nel "qui e ora", lo stato attuale e le speranze affidate alla relazione di Coaching. Si tratta, in altre parole, di ciò che il Cliente desidera superare con il sostegno del Coach. Il "presente percepito" viene anche delineato dalla personale percezione della realtà, dal contesto e dalla "valenza emozionale".
2. La storia del "Passato Problematico" corrisponde alla "storia del negativo", alla storia del problema presentato in quella "domanda di Coaching". E' caratterizzato da un racconto che contiene rifiuto e rigetto deciso di ciò che ha vissuto storicamente. La storia può accompagnarsi con emozioni forti: paura, rabbia, insofferenza, rifiuto, disgusto, ma non c'è da sorprendersi se è algido e misurato. La storia del "Passato Problematico" è sovente una esperienza di mancanza, una sensazione di "assenza", di vuoto, di noia, di alienazione.
3. La storia del "Futuro Desiderato" rappresenta la speranza, la volontà di cambiare in positivo, la nuova progettualità, la visione del futuro. E' l'immaginazione di uno stato

finale di soddisfazione, di affermazione, di realizzazione e felicità. E' carica di emozioni positive, di slancio ed entusiasmo e rinnovata fiducia.

### **Ecco come si presenta una conversazione di Coaching lineare:**

1. Coach e Cliente entrano nella relazione di Coaching. Ascolto, Accoglienza, Alleanza fiducia di lavorare insieme.
2. Il Cliente spiega chi è, la motivazione della sua domanda di Coaching, la sua storia.
3. Il Cliente delinea qual è lo scenario futuro per lui desiderabile.
4. Il Coach esplora ed evidenzia le potenzialità del cliente facendo leva sul racconto.
5. Il cliente sviluppa un piano di azione su un tempo che va dalla conversazione alla prossima sessione di Coaching; il piano di azione si basa sull' esplorazione della rete relazionale.
6. Si tracciano gli obiettivi specifici come risultati attesi dalla conversazione alla prossima sessione di Coaching.
7. Si analizzano i possibili ostacoli alla realizzazione dei propositi e si sviluppa una "politica" per superarli.
8. Cliente e Coach formulano un report su quanto accaduto nella sessione di Coaching. Da annotare che può capitare che emergano storie intermedie o altri interessi in altre parti della conversazione/relazione di Coaching, come durante la discussione sul piano d'azione, o sulle relazioni di alleanza e sostegno, o sugli obiettivi e soprattutto sugli ostacoli alla realizzazione del piano.

Il coaching è una relazione creativa e generativa in quanto mira a sviluppare il potenziale del coachee e a generare nuove possibilità e soluzioni. Il coach utilizza una serie di tecniche, come domande aperte e riflessioni, per aiutare il coachee a identificare i propri obiettivi e a trovare nuove prospettive.

Il coaching è anche un processo generativo perché mira a creare nuove opportunità e risultati. Il coach aiuta il coachee a generare nuove idee e strategie per raggiungere i propri obiettivi. Il coaching è un processo dinamico e continuo che si basa su una relazione di fiducia e di apertura tra il coach e il coachee.

## 6. LA DOMANDA NELLA RELAZIONE DI COACHING

Ogni domanda che il Coach pone deve avere uno scopo ben preciso e deve essere inserita in maniera opportuna rispetto alla fase di mediazione in cui ci si trova in quel momento.

Le domande si caratterizzano rispetto agli obiettivi a cui sono finalizzate:

- Domande di apertura: servono ad aprire un contatto e sono utili per far preoccupazioni dei mediati "di cosa ti piacerebbe parlare durante la sessione di coaching?".
- Domande informative: servono a raccogliere informazioni "Con che frequenza vai in palestra ad oggi?".
- Domande per negoziare: stimolano la comune risoluzione di problemi "Cosa è possibile fare, secondo te, per migliorare, rendere più facile...?".
- Domande reality-testing: atte a far riflettere sulla situazione che si andrà ad instaurare una volta presa una determinata decisione "Chi si occuperà dell'ufficio durante la tua assenza?".
- Domande finalizzate allo sviluppo di nuove opzioni: incoraggiano l'emergere di nuove risoluzioni: "Esistono altre possibili opzioni oltre a quelle che hai valutato finora?".
- Domande finalizzate a chiarire bisogni e interessi: aiutano ad andare oltre le posizioni "Qual è il tuo principale focus in questo momento?"

UNA DISTINZIONE ANCORA PIÙ PUNTUALE È RAPPRESENTATA DALLA:

- Domanda aperta. Invita a una risposta generale o a ruota libera: "Quali sono le tue principali aspettative nel rivolgerti ad un Coach Professionista?"
- Domanda chiusa. Restringe le informazioni che possono essere fornite in risposta e mantiene il controllo sul processo: "Di che tipo di lavoro ti occupi?"
- Domanda mirata. Si rivolge solitamente ad ognuna delle parti a turno: "Hai controllato gli allenamenti dei tuoi atleti?"
- Domanda orientata al passato. Raccoglie informazioni sul passato, quando è

necessario: "Hai investito il denaro ereditato per chiudere dei debiti?"

- Domanda orientata al presente. Chiarisce la situazione presente: "a che ora esci dall'ufficio?"
- Domanda orientata al futuro. Focalizza l'attenzione sul futuro: "Come vorresti che andassero le cose l'anno prossimo?"
- Domanda esplorativa. Si concentra sulle vie per raggiungere un accordo: "Come funzionerebbe questo tuo progetto di vita in pratica?"
- Domanda informativa. Cerca informazioni specifiche o incoraggia una risposta più completa: "Ti va di dirmi di più a proposito di quello che mi hai appena detto?"
- Domanda riassuntiva o di riformulazione. Riassume, puntualizza, individua un punto focale: "Quindi, la domanda principale è come puoi fare a..... ?"
- Domanda strategica. Cambia direzione (Topic shifting) o evita un argomento: "Possiamo per il momento mettere da parte questo argomento e occuparci di ... ?"

## **7. LA RELAZIONE NEL COACHING: CRESCITA PER IL COACHEE ED IL COACH**

Una relazione di coaching può generare crescita sia per il coach che per il coachee quando ci sono alcuni elementi chiave presenti. Questi elementi possono includere:

- Obiettivi chiari: Il coach e il coachee hanno obiettivi specifici e ben definiti per la sessione di coaching e per il processo in generale.
- Comunicazione efficace: Il coach e il coachee sono in grado di comunicare in modo aperto e onesto, creando una relazione di fiducia e rispetto.
- Responsabilità condivisa: Il coach e il coachee sono entrambi impegnati e responsabili per il processo di coaching e lavorano insieme per raggiungere gli obiettivi.
- Feedback costante: Il coach fornisce feedback costante al coachee sui progressi fatti e sui progressi ancora da fare, in modo che il coachee possa continuare a crescere e migliorare.
- Sviluppo continuo: Il coach e il coachee sono entrambi impegnati in un processo continuo di apprendimento e sviluppo, che include l'acquisizione di nuove competenze, la scoperta di nuove prospettive e la crescita personale.

In una relazione di coaching efficace, il coach aiuta il coachee a raggiungere i propri obiettivi e a crescere come individuo, allo stesso tempo il coach può crescere e migliorare la propria abilità di coaching.

## **8. LA RELAZIONE NEL COACHING: CREAZIONE DI UN PIANO DI AZIONE.**

La relazione di coaching è importante nel creare un piano d'azione perché aiuta il coachee a identificare i propri obiettivi e a trovare nuove prospettive. Il coach utilizza una serie di tecniche, come domande aperte e riflessioni, per aiutare il coachee a esplorare i propri desideri e bisogni e a individuare le azioni necessarie per raggiungerli.

Il coach aiuta il coachee a definire gli obiettivi specifici e a identificare i passi da compiere per raggiungerli, creando un piano d'azione concreto e realistico. Il piano d'azione include azioni specifiche da intraprendere, risorse necessarie, date di scadenza e obiettivi intermedi.

Il coach supporta il coachee nell'individuare eventuali ostacoli o difficoltà che potrebbero impedire il raggiungimento degli obiettivi e aiuta il coachee a sviluppare strategie per superarli. Il coach aiuta il coachee a monitorare i progressi, adattare il piano d'azione se necessario, e a rimanere concentrato e motivato.

In sintesi la relazione di coaching è fondamentale per creare un piano d'azione efficace, poiché aiuta il coachee a identificare gli obiettivi, a definire le azioni necessarie per raggiungerli e a superare eventuali ostacoli lungo il percorso. Inoltre, il coach supporta il coachee nel monitorare i progressi e nell'adattare il piano d'azione se necessario, in modo che il coachee possa raggiungere i propri obiettivi in modo efficace.

## **9. LA RELAZIONE NEL COACHING: IL COACH COME REGISTA DEL CAMBIAMENTO.**

Il ruolo del coach nella relazione è quello di un facilitatore del cambiamento. Il coach aiuta il coachee a raggiungere i propri obiettivi attraverso l'utilizzo di tecniche di coaching e di una serie di domande mirate. Il coach è un ascoltatore attivo che incoraggia il coachee a esplorare le proprie idee e a trovare nuove prospettive. Il coach aiuta il coachee a identificare i propri valori, le proprie motivazioni e i propri desideri e a tradurli in azioni concrete per raggiungere i propri obiettivi.

Il coach è in grado di essere regista del cambiamento poiché aiuta il coachee a identificare i propri obiettivi e a creare un piano d'azione per raggiungerli. Il coach



supporta il coachee nel superare eventuali ostacoli e nel monitorare i progressi, adattando il piano d'azione se necessario. Il coach aiuta il coachee a sviluppare le competenze necessarie per raggiungere i propri obiettivi e a rimanere concentrato e motivato lungo il percorso.

Il coach è una figura di supporto, che aiuta il coachee a prendere decisioni e a fare scelte consapevoli. Il coach è anche una figura di riferimento, che aiuta il coachee a mantenere la prospettiva e a rimanere concentrato sugli obiettivi a lungo termine. Il coach aiuta il coachee a raggiungere una maggiore autoconsapevolezza e a sviluppare nuove competenze per gestire efficacemente i cambiamenti futuri.

In sintesi il coach è un facilitatore del cambiamento, che aiuta il coachee a identificare i propri obiettivi, a creare un piano d'azione per raggiungerli, a superare eventuali ostacoli e a monitorare i progressi. Il coach è in grado di essere regista del cambiamento poiché aiuta il coachee a prendere decisioni consapevoli, a mantenere la prospettiva e a rimanere concentrato sugli obiettivi a lungo termine, sviluppando nuove competenze per gestire efficacemente i cambiamenti futuri.

## **10. LA RELAZIONE NEL COACHING NELLA GESTIONE DI UN TEAM.**

La relazione nel coaching è fondamentale per la gestione di un team. Il coach deve essere in grado di costruire relazioni di fiducia con ogni membro del team, comprendere le loro sfide individuali e aiutarli a trovare soluzioni efficaci. Il coach deve anche essere in grado di lavorare con il team come un insieme, aiutandoli a comunicare e collaborare meglio, per raggiungere obiettivi comuni. La relazione del coach con il team è una relazione di supporto, di ascolto attivo e di incoraggiamento. Il coach deve essere in grado di riconoscere i punti di forza e le debolezze del team e utilizzare queste informazioni per aiutare il team a raggiungere il successo. In sintesi, la relazione nel coaching è la chiave per una gestione efficace di un team e per il successo del coaching stesso.

Un coach può adottare diversi approcci e tecniche nella gestione di un team, alcune delle quali sono:

- **Comunicazione efficace:** Il coach può aiutare il team a sviluppare la capacità di comunicare in modo aperto e trasparente, per aiutare a prevenire malintesi e problemi di collaborazione.
- **Risoluzione dei conflitti:** Il coach può aiutare il team a gestire i conflitti in modo costruttivo, facendo in modo che ogni membro del team possa esprimere i propri punti di vista e trovare soluzioni che soddisfino tutte le parti coinvolte.
- **Sviluppo di obiettivi comuni:** Il coach può aiutare il team a definire obiettivi comuni e a lavorare insieme per raggiungerli, creando un senso di unità e di responsabilità condivisa.
- **Feedback e valutazione:** Il coach può fornire feedback costruttivo ai membri del team, per aiutarli a migliorare le loro prestazioni e a raggiungere i loro obiettivi individuali.
- **Teambuilding:** Il coach può organizzare attività di teambuilding per aiutare il team a conoscersi meglio, a sviluppare la collaborazione e a costruire la fiducia reciproca.
- **Coaching individuale:** Il coach può anche offrire sessioni individuali di coaching per aiutare ogni membro del team a gestire le proprie sfide e a raggiungere i propri obiettivi personali.

Queste sono solo alcune delle tecniche che un coach può utilizzare nella gestione di un team. La scelta delle tecniche dipende dalle esigenze specifiche del team e dalle aree in cui il team ha bisogno di migliorare.

## **11. LA RELAZIONE NEL COACHING ED IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO DELLA FELICITA'**

La relazione nel coaching è fondamentale per il raggiungimento dell'obiettivo della felicità. Il coach aiuta il coachee a sviluppare una maggiore consapevolezza di sé e del proprio benessere emotivo, a identificare e superare gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della felicità, e a creare un piano d'azione per raggiungere l'obiettivo della felicità.

Il coach incoraggia il coachee a esplorare i propri valori, le proprie motivazioni e i propri desideri, e a tradurli in azioni concrete per raggiungere la felicità. Il coach supporta il coachee nel superare eventuali ostacoli e nel monitorare i progressi, adattando il piano d'azione se necessario.

Il coach aiuta il coachee a sviluppare le competenze necessarie per gestire efficacemente le emozioni e le relazioni, e a rimanere concentrato e motivato lungo il percorso verso la felicità.

Il coach aiuta il coachee a raggiungere una maggiore autoconsapevolezza e a sviluppare nuove competenze per gestire efficacemente i cambiamenti futuri.

Il coach è una figura di supporto, che aiuta il coachee a prendere decisioni e a fare scelte consapevoli. Il coach è anche una figura di riferimento, che aiuta il coachee a mantenere la prospettiva e a rimanere concentrato sull'obiettivo della felicità a lungo termine.

In sintesi, la relazione nel coaching è fondamentale per il raggiungimento dell'obiettivo della felicità. Il coach aiuta il coachee a sviluppare una maggiore consapevolezza di sé e del proprio benessere emotivo, a identificare e superare gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della felicità, e a creare un piano d'azione per raggiungere l'obiettivo della felicità. Il coach incoraggia il coachee a esplorare i propri valori, le proprie motivazioni e i propri desideri, e a tradurli in azioni concrete per raggiungere la felicità, supportando il coachee nel superare eventuali ostacoli e nel monitorare i progressi.

#### Bibliografia:

- "Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose" di John Whitmore. .
- "The Art and Science of Coaching: Effective Strategies for School Transformation" di Ellen Goldman e Frances Spivy.
- "The Power of Coaching: Unlocking the Potential of Individuals and Teams" di Robert K. Wyatt.  
"Coaching for Change: Practical Strategies for Transforming Performance" di Jonathan Passmore.
- "The Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners" a cura di Stephen Palmer e Ray Woolfe.

