

Autore: Gerd Altmann Da
Freiburg, Deutschland.
Fonte: pixabay.com

IL COACHING: UN PROGETTO PER OGNUNO

Il metodo utilizzato in molte aziende per migliorare le relazioni e le performance dei propri collaboratori.

IN CHIAVE INGEGNERISTICA IL PROCESSO DI COACHING SI PUÒ SINTETIZZARE IN UN PROGETTO PERSONALE, PROFESSIONALE, DI VITA.

teristiche fondamentali che potremmo sintetizzare in volontà, tempo, mezzi e risorse. Il progetto contiene, già in sé, il risultato, l'obiettivo finale, la meta.

La volontà è fatta di intenzionalità ed impegno che implicano piani di azione e strategie di realizzazione per raggiungere l'obiettivo. L'estensione temporale comprende una valutazione del futuro e dei probabili risultati, un'organizzazione che possa rappresentare una guida e soprattutto fonte di auto motivazione.

I mezzi e le risorse rappresentano l'alterità, la rete, lo scambio necessario per il superamento degli stadi del processo.

Adottando standard personali e monitorando le azioni di progetto si esercita un controllo dell'appropriatezza delle scelte, dei pensieri, delle azioni intraprese e degli eventuali aggiustamenti correttivi.

Questo è quanto l'ingegnere realizza nell'esercizio del proprio ruolo che, riferito a un percorso personale, si traduce in *Coaching*.

Porsi un obiettivo di vita, significa costruire un percorso costituito da step chiari, tangibili e misurabili. Considerare punti di forza, colmare lacune, superare ostacoli, abbattere barriere, valutare alternative/opportunità con impegno, allenamento e "presenza",

Il *coaching* è quella metodologia attraverso cui l'individuo può scegliere, valutare e decidere in autonomia il proprio percorso di crescita verso un obiettivo nelle sue varie sfumature. Tale percorso, costruito sulle proprie intenzioni e caratteristiche, lo condurrà verso la meta desiderata.

È un metodo che viene utilizzato oggi in molte aziende che vo-

gliono migliorare le relazioni e, di conseguenza, le performance dei propri collaboratori, ottenendo una duplice conseguenza: migliore vita professionale all'interno dell'azienda ed un complessivo incremento dei risultati attesi.

In chiave ingegneristica il processo di *coaching* si può sintetizzare in un *Progetto* personale, professionale, di vita.

Ogni nuovo progetto ha carat-



significa costruire un piano di crescita verso un modello più attuale e moderno di approccio alle circostanze e situazioni variabili che oggi il contesto comporta.

Il modello *Coaching* si può vedere come un'integrazione tra strategia e tecnica da applicare alla propria professione, con la possibilità di replicarla in molte altre circostanze.

Alla base del *coaching* ci sono domande e ascolto, elementi base della comunicazione, che rendono quest'ultima un mezzo essenziale nelle relazioni e nella risoluzione di criticità. Oggi ci si trova in un mondo fatto di scambio e confronto ed avere un metodo che ci consenta una più

facile condivisione delle informazioni permette una gestione del

ALLA BASE DEL COACHING CI SONO DOMANDE E ASCOLTO, ELEMENTI BASE DELLA COMUNICAZIONE, CHE RENDONO QUEST'ULTIMA UN MEZZO ESSENZIALE NELLE RELAZIONI E NELLA RISOLUZIONE DI CRITICITÀ.

tempo più efficiente.

Lo scambio e le relazioni possono diventare un'occasione di sviluppo attraverso un allenamento programmato. Oggi lavorare in un gruppo è la normalità: se non è il cantiere è l'azienda, lo studio o semplicemente, nella libera professione, l'interloquire con i normali attori e collaboratori siano essi operai, commercialisti, avvocati, promotori, ecc. Il gruppo è il luogo comune in cui ogni giorno ci si confronta.

Il *coaching* di gruppo propone un nuovo modello di confronto formativo. Costituito da piccoli gruppi omogenei, in cui il *coach* rappresenta il catalizzatore di idee, alternative e nuove possibilità, è finalizzato alla crescita

L'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI ROMA HA INTRODOTTTO IL COACHING FRA LE PROPRIE ATTIVITÀ FORMATIVE PER CONSENTIRE AI PROPRI ISCRITTI DI OPERARE, IN TERMINI DI INTERAZIONE, ALL'INTERNO DI GROUP COACHING.

individuale nell'ambito di un argomento comune.

In questo modello, da un lato i partecipanti, che descrivono un reciproco stimolo e/o traino, valutano e decidono il proprio percorso, ognuno sulla base delle proprie caratteristiche e punti di forza. Dall'altro il *coach*, che partecipa attivamente allo sviluppo di ogni singolo processo, abilita e garantisce un ambiente sicuro di confronto e di elaborazione nel rispetto di ognuno.

Durante tutta la strada ognuno sarà contemporaneamente risorsa e *co-coach*, crescendo e acquisendo metodologia.

Tutto ciò si svolge intorno ad un tavolo e non in aula. Infatti, il *coach* lavora assolutamente alla pari dei partecipanti e solo ed esclusivamente nell'interesse di ogni singolo componente dell'insieme.

Ad esempio, un gruppo di liberi professionisti con specializzazioni diverse potrebbe individuare argomentazioni simili comuni all'interno di un *coaching* di gruppo in relazione alla comunicazione e al rapporto con il cliente, o alla crescita professionale, o alla gestione delle difficoltà nell'esercizio della professione.

In ambito aziendale possono essere individuati argomenti quali la gestione delle procedure interne, le interazioni tra i collaboratori, lo scambio di informazioni tra le diverse aree ed altro.

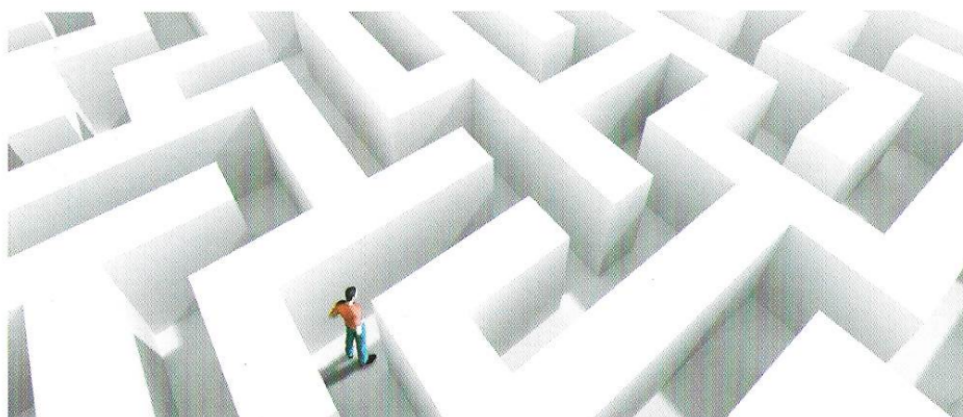
Nel *coaching* il gruppo evolve a gruppo di lavoro quando si passa dalla semplice interazione all'integrazione, base del team coaching. L'integrazione in sé contiene il concetto di obiettivo comune quale ad esempio l'aumento delle vendite, la riduzione dei tempi di produzione, la contestuale necessità di rispetto dei tempi.

Un sogno supportato da passione si trasforma in un'idea; l'idea supportata da volontà ed impegno diventa un obiettivo; un obiettivo, con un piano di

iscritti di operare, in termini di interazione, all'interno di *Group Coaching*. Nel prossimo futuro, infatti, si realizzerà un sistema di confronto tra realtà di diverse provenienze professionali il cui primo passo sarà questo nuovo processo.

Costituendo gruppi omogenei che si incontreranno con scadenze regolari su base bimestrale, nascerà uno scambio d'informazioni, un confronto e la possibilità di costruire nel tempo un Data Base in cui inserire sia dati di aziende di provenienza che personali/professionali.

Inoltre, le Aziende, su base volontaria, potranno aderire e supportare tali incontri al fine di migliorare e far progredire elementi interni all'azienda stessa o, even-



azioni valutato ed organizzato, genera un progetto; credere nell'idea realizza sé stessi e concretizza i risultati.

Per ottenere tutto ciò è necessario che si valuti oggi ciò che si ritiene di poter fare in un secondo momento.

L'obiettivo che l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma vuole: incentivare lo scambio, la crescita e la creazione di una rete di professionisti.

Per tal motivo ha introdotto il *coaching* fra le proprie attività formative per consentire ai propri

tualmente, individuare valide nuove risorse anche all'interno di questa nuova struttura.

Per favorire ulteriormente quanto emerso in occasione del primo percorso di *coaching* avviato presso l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma, quest'ultimo sta progettando l'apertura di uno sportello in cui poter pianificare percorsi di coaching, con professionisti del settore, per fornire l'opportunità di un accompagnamento verso una professionalità di maggiore consapevolezza. ■