

ORIENTAMENTO E COACHING

L'attività di **Orientamento** sviluppata attraverso la metodologia del **Coaching umanistico**, in un percorso di qualificazione o riqualificazione professionale, è volta a ricercare e riattivare le motivazioni intrinseche dei soggetti, individuare o ridefinire gli obiettivi professionali, scoprire ed allenare le potenzialità, ricercare il talento che è insito in ciascuno.

L'Orientamento professionale si configura come uno spazio importante al fine di acquisire chiavi concettuali di comprensione di ciò che sta rapidamente cambiando, dove poter esplorare ed effettuare un bilancio di competenze, ripianificare il proprio percorso professionale. Oggi è fortemente cambiato il significato attribuito al lavoro da uomini e donne, vi è un nuovo sistema di accumulo dei saperi e delle esperienze che le persone portano nei luoghi di lavoro. La globalizzazione, la rivoluzione telematica e le trasformazioni produttive hanno influenzato le organizzazioni e il sistema di analisi delle competenze richieste per gestirlo. In risposta a queste e altre nuove esigenze culturali e professionali l'attività d'orientamento e la metodologia del coaching umanistico sembrano essere funzionali e funzionanti. Percorrere questa strada vuol dire mettere in luce abilità, capacità, competenze specifiche, competenze trasversali che la persona porta con sé.

Tre elementi nodali caratterizzano l'integrazione tra orientamento e coaching:

1. La centralità della persona e l'analisi attenta delle caratteristiche individuali.
2. La ricerca della motivazione e della progettualità personale e professionale, intesa come insieme di maggiore chiarezza delle proprie risorse e dei propri limiti, ma anche di valori e energie individuali da investire in cambiamenti sempre più complessi.
3. Lo sviluppo del talento attraverso un piano di flow e l'allenamento delle potenzialità.

Un intervento è efficace nella misura in cui si riesce a mettere la "persona al centro", a leggere bisogni e desideri, caratteristiche, mondi di appartenenza, influenze culturali e sociali. Tutti questi fattori segnano la costruzione dell'identità della persona e della motivazione al lavoro. Contemporaneamente lavorare sulla consapevolezza di sé e sulla progettualità presente e futura fa nascere il bisogno di creare nuove possibili connessioni, rapporti, relazioni; nuovi modi di pensarsi dentro il contesto di riferimento.

Il piano d'azione che si struttura con il soggetto non è finalizzato a scopi esclusivamente individualistici, è fondamentale che sia orientato a obiettivi, cambiamenti, risultati desiderati dalla persona, ma in un'ottica che guarda alla collettività e al bene comune.

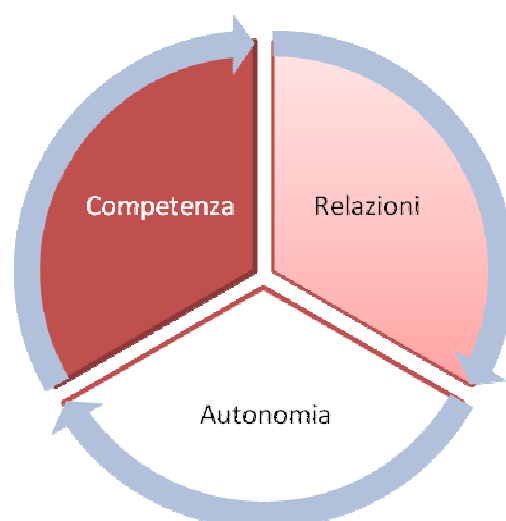
Tecnicamente il percorso si può articolare attraverso sessioni di gruppo e individuali su varie tematiche come: consapevolezza di sé, consapevolezza e sviluppo di competenze (tecniche e trasversali), allenamento delle potenzialità, individuazione di obiettivi, piano di "Flow", sviluppo del talento, definizione di un piano d'azione.

Un'impostazione metodologica così concepita, che sviluppa e intreccia continuamente il livello cognitivo e quello metacognitivo, il piano di realtà e concretezza con lo spazio del desiderio e del cambiamento, richiede, a fianco della strumentazione ormai classica (schede e griglie strutturate, questionari), l'utilizzo di supporti innovativi (test sulle potenzialità, percorso di coaching, goal setting, piano di flow).

La metodologia del "Coaching" è un metodo di sviluppo delle potenzialità personali, orientata e finalizzata al cambiamento. La consapevolezza e l'allenamento delle potenzialità umane sono una rivoluzione personale e culturale, coinvolgono tutto il sistema in cui il soggetto è inserito, quando vengono vissute si amplificano e generano emulazione in quanto nella loro realizzazione e diffusione portano un bene comune. Esistono diverse modelli di potenzialità, nello specifico il Coaching Umanistico, la psicologia positiva e in particolar modo Martin Seligman ne definiscono 24, presenti in tutti gli esseri umani trasversalmente a culture, lingue e religioni, di cui ogni persona ne esprime, allena, fa vivere, solo alcune che diventano peculiarità dell'individuo. Esse possono essere la strada, se adeguatamente allenate e orientate in funzione del proprio percorso, per la realizzazione o per la massima espressione di sé. A volte vengono oppresse e represses ciò provoca insoddisfazione personale e basso rendimento nelle performance. Questo modello presuppone che ogni essere umano è un soggetto attivo e proattivo che può autodeterminarsi e può percorrere uno progetto di felicità, ma tenendo conto del contesto culturale nel quale la persona si colloca. Per tale motivo è importante che esso sia anche alimentato da un sistema fatto di soggetti orientati allo sviluppo individuale e collettivo, un clima sereno, accogliente e aperto che permetta l'espressione dei singoli nella loro diversità.

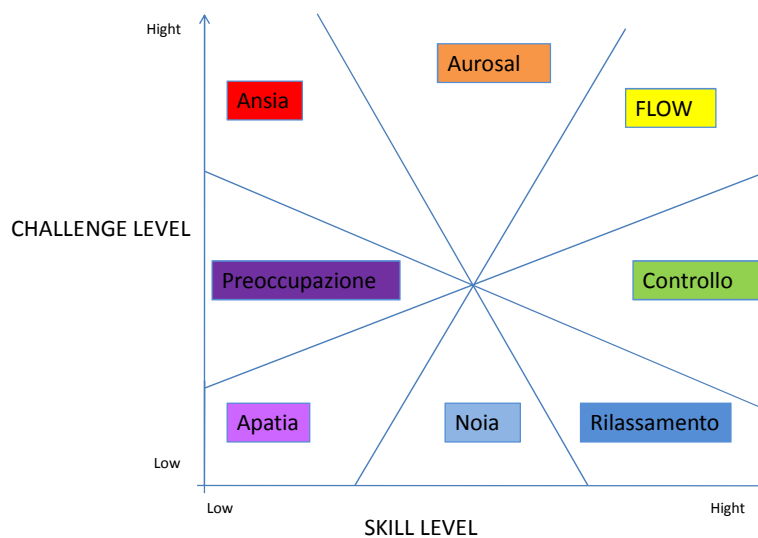
La relazione di Coaching si fonda su tre elementi fondamentali: l'ascolto, l'accoglienza e l'alleanza. La buona riuscita di un intervento dipende molto dalla costruzione della relazione, dall'alleanza di lavoro tra le parti, dalla fiducia che si instaura. La relazione di coaching è il primo step per poter guardare a un possibile cambiamento, focalizzarsi sul problema e su cosa si vuole raggiungere, mettere in atto un cambiamento che punta alla realizzazione personale definisce lo sviluppo di vari aspetti che l'uomo tende a voler sperimentare.

Importanti studi di Decy e Ryan hanno permesso la definizione di tre aree di realizzazione ciascuna delle quali necessita di essere sviluppata e non è soggetta a compensazioni da parte delle altre due. Queste riguardano l'area della Competenza, come quel bisogno di integrarsi, armonizzarsi con l'ambiente, con i contesti, l'attività del fare. L'area della Relazionalità come quel bisogno di costruire e di avere relazioni sociali, qualcosa che in tutta evidenza prescinde dai contesti storico culturali. L'area dell' Autonomia come quella tendenza dell'uomo adulto di tendere all'autogoverno, essa riflette l'esperienza dell'integrità, coscienza, senso di sé. L'individuo riesce a essere autonomo grazie alla sua socialità, ed è indipendente non perché isolato dagli altri, ma perché può legarsi agli altri cooperando e configgendo in forza della sua possibilità di scelta.



Aiuta lo sviluppo delle tre aree il senso dell'autoefficacia (Bandura, 1997), che diventa fondamentale per la sperimentazione dell'area della Competenza (maggiormente coinvolta nel percorso di orientamento professionale). L'autoefficacia non riguarda il numero della abilità possedute, bensì ciò che si crede di poter fare con i mezzi a propria disposizione in una serie di circostanze, coloro i quali credono fermamente nelle loro capacità, prendono i compiti difficili come sfide da dominare anziché come minacce da evitare. A supporto del rafforzamento dell'autoefficacia vi sono diversi metodi di allenamento: le esperienze positive passate e presenti, le esperienze vicarie, le persuasioni verbali su valutazioni dell'individuo di tipo positivo che sono fondate su lealtà e fiducia.

La metodologia del Coaching ha come finalità la felicità e la realizzazione di persone e contesti, felicità non intesa come sentimento di benessere momentaneo e talvolta effimero, ma come "Flow" -esperienza ottimale- che si realizza attraverso la giusta combinazione tra il livello di competenza e efficacia, la difficoltà del compito e la corrispondenza dell'azione alle specifiche potenzialità della persona. Lo stato di flow è una condizione complessa caratterizzata da: elevata concentrazione, coinvolgimento e immersione nell'attività, assenza di auto osservazione, controllo della situazione, chiara percezione dell'andamento e delle finalità dell'attività, positività dello stato affettivo, motivazione intrinseca (indipendente da aspettative di ricompense o gratificazioni esterne all'attività stessa).



La ricerca di un piano di Flow permette l'attivazione di un processo di crescita esponenziale in cui la persona tende a raggiungere obiettivi sempre più sfidanti, realizza delle performance gratificanti per se stessa e migliora il contesto nella quale è inserita.

Quindi un piano d'azione individuale dovrebbe basarsi sulla giusta concertazione tra Potenzialità, Abilità e Obiettivi sfidanti.

Quest'ultimi devono essere ben strutturati: chiari e specifici, misurabili, attuabili, realistici, tempificabili, devono essere coerenti con le capacità e con le possibilità dell'individuo.

John Whitmore definisce come "buoni" gli obiettivi che hanno le seguenti caratteristiche:

SMART:

- . Specifici
- . Misurabili
- . Concordati (in inglese: agreed)
- . Realistici
- . Definiti nel tempo (in inglese: time phased)

PURE:

- . Espresi in positivo (in inglese: positively stated)
- . Compresi da tutti (in inglese: understood)
- . Rilevanti
- . Etici

CLEAR:

- . Stimolanti (in inglese: challenging)
- . Legali
- . Positivi per l'ambiente (in inglese: environmentally sound)
- . Appropriati
- . Messi per iscritto (in inglese: recorded)

Riuscire a focalizzarsi sull'obiettivo desiderato determina una minore dispersione delle risorse dell'individuo, l'attivazione di una serie di sperimentazioni che portano al raggiungimento di un sogno/progetto. È importante fissare oltre degli obiettivo-risultato anche quelli di performance, che caratterizzeranno le tappe intermedie, definendo la felicità del percorso non solo il fine ultimo.

Un aspetto fondamentale di applicazione della metodologia del Coaching è l'individuazione e lo sviluppo del **talento**, nella misura in cui la persona lo vuole, esso è l'espressione eccellente di una "passione". Da sempre il senso comune ha identificato il Talento come l'inclinazione naturale di una persona a fare bene una determinata attività, come fosse un bene di pochi. Oggi il Coaching Umanistico lo allontana dai vecchi stereotipi o credenze, che tentavano di definirlo in un range che va tra fattori genetici e fattori culturali. Il talento va individuato e allenato, si può definire "una risorsa ad elevato potenziale in un determinato contesto che punta all'eccellenza ... ed è depositario di competenze tecniche e relazionali" (Stanchieri, 2010). Coloro i quali sono stati definiti talentuosi hanno speso gran parte della loro vita allenandosi con perseveranza e precisione per raggiungere i propri traguardi. La condizione ideale per poterlo allenare è il flow, stato di completa concentrazione in cui si è focalizzati sul compito e si perde la dimensione del tempo e dello spazio, la più alta espressione delle capacità in cui la situazione è sfidante e le competenze sono espresse al massimo.

Questo stato può avvenire se non si innesca quello che può definirsi "Il ciclo della rinuncia" in cui se gli obiettivi sono troppo stressanti e il livello d'ansia è troppo alto, si avvia così la "rinuncia del

sogno” con conseguente noia, apatia, rassegnazione. In questo ciclo il raggiungimento del nuovo obiettivo sarà ancora più difficoltoso perché frenato dalla paura di un fallimento. La metodologia del Coaching si configura come un’ottima strada da percorrere per l’affascinante e faticoso percorso del talento; la bellezza di un percorso che soddisfa.

Per i nuovi “innovatori culturali” della post-modernità, cioè tutti coloro i quali non si focalizzano solo sui problemi, ma hanno il desiderio e la volontà di cambiare e apportare un cambiamento alla loro vita, il Talento è una chiave di volta.

Chi vive il talento viene riconosciuto socialmente come individuo capace in un determinato ambito, è un fenomeno che genera ammirazione, emozioni positive e stimola l’emulazione. Vivere il talento è una scelta, una volontà, una sfida; le ragioni della persistenza della persona e che rendono questa sfida un’affascinante avventura sono le motivazioni, le potenzialità, le abilità e l’esercizio intenzionale (coaching).

Rinnovare e innovare, in un momento storico ed economico di crisi, vuol dire accogliere le sfide e puntare alle risorse umane ... alle potenzialità ... alla creatività ... alla “persona”.

Angela Mammana

Bibliografia

- ⊙ **Bandura, A.**,1997, *Autoefficacia: teoria e applicazioni*. Tr. It (2000). Erikson.
- ⊙ **Csikszentmihalyi, M.**, 1975, *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*.
- ⊙ **Csikszentmihalyi, M.**, 2005, *Fluir (Flow): Una Psicologia de la felicidad*, Editorial Kairos.
- ⊙ **Csikszentmihalyi, M.**, 2008, *Flow: The Psychology of Optimal Experience*.
- ⊙ **Seligman M.E.P.**, 2000, *La costruzione della felicità*, Sperling Paperback.
- ⊙ **Seligman M.E.P.** 1996, *Imparare l'ottimismo*, Giunti editore.
- ⊙ **Stanchieri L.** 2008, *Scopri le tue potenzialità*, Franco Angeli
- ⊙ **Stanchieri L.**, 2004, *Il life coaching*, Verdechiaro Edizioni, Reggio Emilia.
- ⊙ **Stanchieri L.**, 2008, *Scopri le tue potenzialità*, Franco Angeli, Milano.
- ⊙ **Stanchieri L.**, 2008, *Ultimate Coaching. Manuale teorico applicativo*, Non pubblicato.
- ⊙ **Whitmore John**, 2011, *Coaching*, Alessio Roberti Editore.