



IL DOPO COACHING

di Giancarlo Monastero

Il coach rappresenta un modello per il proprio coachee, egli è il punto catalizzatore di un esemplare comportamento e di prestigiose prestazioni.

Il modo in cui svolge il suo lavoro è quindi un esempio da imitare.

Al termine di un ciclo di sessioni con un coachee può iniziare un percorso di auto sviluppo che porti a frutto quanto imparato durante le sessioni.

In questa fase (che chiameremo “fase di Implementazione”) il coach non dovrebbe più essere presente, in quanto avrebbe dovuto già aver creato, nelle fasi precedenti, un senso della realtà talmente forte e vivo da permettere che il coachee sappia formare e coordinare se stesso nelle nuove situazioni che si vengono a formare.

A questo stadio, la forte tentazione dei coach è quella di intervenire, di assistere il coachee e di dargli una mano, forse perché questo rispecchia il vecchio stile professionale del consulente o del dirigente nel quale si sono sempre trovati a loro agio o perché potrebbero essere realmente interessati al processo ed alle operazioni in atto.

Bisogna resistere a tutte le tentazioni. Il coach che continua a gridare istruzioni durante le fasi di implementazione dimostra una mancanza di fiducia e di confidenza nelle capacità del coachee, come pure di se stesso. Se si è sviluppata una reale consapevolezza di sé e degli altri, è importante, allora, nella fase indicata, lasciare che il coachee si concentri unicamente sul proprio lavoro.

Le indicazioni “dalla panchina” (usando il gergo sportivo) non sono altro che una distrazione, anche se questo approccio non impedisce, però, la presenza di un coach “a bordo campo” che sorveglia come sta proseguendo il lavoro del proprio coachee: tali sue osservazioni saranno poi utili nella fase successiva.

Questa fase è formata dal feedback che si limita a descrivere quanto osservato e in modo non critico nei confronti della persona.

Il feedback efficace fatto di affermazioni “ho notato che.....” o domande “quel determinato comportamento quanto è utile per raggiungere l’obiettivo” riesce ad accelerare il processo di apprendimento e migliorare la performance.

Rimane pur sempre il diritto del coach a chiarire quei quesiti posti dal coachee quando questi richiede la sua assistenza: un coach aiutante, però, tenderà a rispondere attraverso un’ulteriore domanda per stimolare così il suo coachee e favorire un suo migliore sviluppo.