

SMART COACHING

**Un metodo rapido ed
efficace per
accompagnare processi
di apprendimento**

IL COACHING

Esistono molti modi di fare coaching ma tutti condividono le seguenti caratteristiche:

- Hanno una durata che va dalle 6 alle 20 sessioni
- La metodologia non è ingegnerizzata
- Le sessioni durano da uno a due ore
- Difficilmente lavorano “sul campo”

LO SMART COACHING

Il modello da noi proposto al contrario è caratterizzato come segue:

- Ha una durata breve: tre o quattro sessioni di 20 minuti l'una
- Ha un modello di processo chiaro e ingegnerizzato
- Lavora sul campo con indicazioni immediate

Ne risulta una modalità di intervento originale, profonda ed efficace, in grado di portare soluzioni subito e di partire dalla viva realtà in cui si trova a operare il coachee.

COME

- *3 / 5 sessioni di 20 minuti*
- *Per skype o al telefono*
- *Abbastanza distanziate nel tempo (un mese ca)*
- *Su problemi o questioni attuali*

In pratica un programma di sviluppo può comportare un totale di 3 ore di coaching per una persona, comprensive di gestione e reporting, per un totale di ca. 5 sessioni di 20 minuti.

IN QUALI CASI UTILIZZARE LO SMART COACHING

- Durante processi di sviluppo
- A seguito di momenti d'aula
- In situazioni in cui il coachee sia già «ingaggiato»

VANTAGGI

- Meno tempo e meno costi
- Immediatezza dell'approccio
- Soluzione di problemi concreti e sul campo
- Iterabilità delle soluzioni trovate

Origini e caratteristiche generali

Ha alla sua base l'epistemologia costruttivista e consistenti studi di logica e matematica applicate alla comunicazione oltre che una felice fusione delle antiche filosofie greca e cinese e gli studi Ericksoniani sulla persuasione.

L'approccio SMART non indaga le verità profonde o le origini delle situazioni ma come esse funzionano e come migliorarne la dinamica

I valori più rilevanti sono l'efficacia e la rapidità sia nella soluzione di problemi che nei processi di sviluppo ed innovazione.

Origini e caratteristiche generali

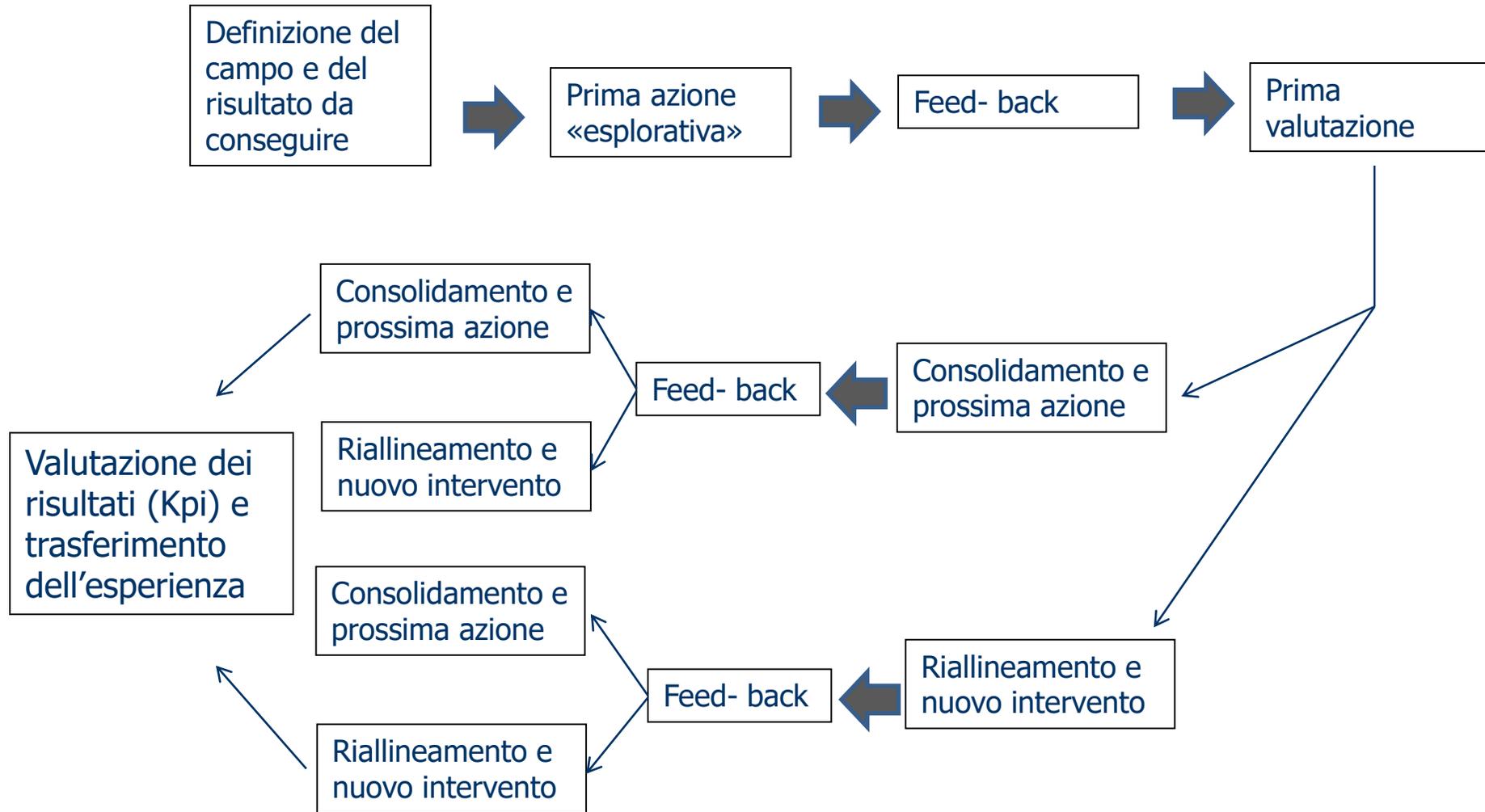
Il passaggio dal “perché” al “come funziona” allontana dalla ricerca dei colpevoli spostando da “come il problema si forma” a “come persiste”, orientando da un passato non più modificabile ad un futuro su cui si può intervenire

I tre sottomodelli (problem solving, coaching e comunicazione) strettamente interdipendenti di cui il modello si compone, accompagnano passo la persona alla scoperta graduale di nuovi punti di vista, guidandola al raggiungimento dello “scenario futuro” attraverso un percorso che abbatte drasticamente la resistenza.

IL PROCESSO: COME FUNZIONA

- Il percorso procede per piccoli passi successivi di modo che ad ogni azione intrapresa segua un feed-back che aiuti il coachee a autoconfermarsi nella scelta effettuata e nella competenza espressa, oppure lo guidi ad «aggiustare il tiro».
- La dimensione minimale degli steps ha il vantaggio di consentire un rapido ritorno indietro laddove necessario e produce un cambiamento che non destabilizza mai l'interlocutore e la struttura, tanto che una parte degli interventi prodotti è attuabile anche con un commitment minimale.
- Il modello si interiorizza attraverso l'esercizio dello stesso, così che alla fine diventi replicabile e la soluzione standardizzabile e riproducibile.

SCHEMA DI PROCESSO



RIFERIMENTI

- Lo SMART COACHING si rifà alla **consulenza di processo di Schein**, il cui testo chiave , Lezioni di consulenza, è degli anni 60. In parallelo, l'approccio corrispondente più prossimo in ambito terapeutico è quello di **Rogers**, con la sua “**terapia centrata sul cliente**”.
- Altro riferimento è il modello **solution-focused**: una forma evoluta di **consulenza di processo**, ispirata a Steve de Shazer e al suo gruppo di terapia di Milwaukee.
- L'approccio ha origini di derivazione «sistemica» e quindi ha alla base, tra i principali autori, i sistemici organizzativi (Seiler, Lawrence e Lorsch, Harvard Business School) ed i sistemici relazionali (Paul Watzlawick, Scuola di Palo Alto).
- Perfezionamenti successivi sono stati effettuati da Giorgio Nardone e a partire dalle risultanze delle neuroscienze e dei nuovi studi sull'empatia e sui neuroni specchio (Rizzolatti)

BIBLIOGRAFIA

Bateson G., *Verso un'ecologia della mente*, Milano, Adelphi, 2001

Cervari P., "Empathic Solutions", in *Ies – Intelligenza empatico sociale*, Franco Angeli, 2011

Cervari P., "Strategie indecidibili" in *Sofia e Psiche*, Liguori, 2011.

De Shazer S., *Putting Difference To Work*, Norton, New York 1980

Friedman J., *Pianificazione e dominio pubblico: dalla conoscenza all'azione*, Dedalo, Bari 1993

Milanese, R., Mordazzi, P., *Coaching strategico*, Milano, Ponte alle Grazie, 2007

Nardone, G., Watzlawick, P., *L'arte del cambiamento*, Milano, Ponte alle Grazie, 1990

Nardone, G., Balbi, E., *Solcare il mare all'insaputa del cielo*, Milano, Ponte alle Grazie, 2008

Rizzolatti G, Sinigaglia C, *So quel che fai*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2006

Watzlawick, P., Weakland, J.H., Fisch, R. (1974). *Change. La formazione e la soluzione dei problemi*. Astrolabio, Roma

Schein E., *Process consultation revisited: building the helping relationship*, Addison Wesley 1998

Schein E., *Lezioni di consulenza*, Cortina, Milano 1996

Watzlawick P., Beavin J. H., Jackson d. D., *Pragmatica della comunicazione umana*, Astrolabio, Roma 1978