SE DICO COACHING

scritto da goal | 13 Ottobre 2022



di Marcella Segala*

Se dico coaching, cosa ti viene in mente?

Coaching è un termine che sta diventando sempre più popolare nello sviluppo personale e aziendale. È una tecnica di sviluppo che supporta individui e team a imparare, a crescere, a trasformare e cambiare i propri comportamenti per l'ottenimento di un risultato più in linea con le proprie aspettative. Il coaching non è psicoanalisi, psicoterapia o consulenza (sebbene a volte venga accompagnato a delle sessioni di training). Il focus del coaching sono gli obiettivi e i risultati futuri. Quella di coaching è una relazione collaborativa che si svolge attraverso attimi di conversazione. Avere un coach al di fuori della propria organizzazione, dedicato all'individuo o a un team, offre uno spazio autentico e riservato per esplorare obiettivi, preoccupazioni, domande o conflitti più profondi creando l'opportunità di acquisizione di una maggiore consapevolezza. Il coach sfiderà e spingerà in diverse direzioni che potrebbero talvolta essere percepite come scomode.

Molte volte, nel tentativo di dare tangibilità alla mia professione, mi viene chiesto di portare degli esempi di argomenti trattati durante le sessioni di coaching. Eccone alcuni: gestione del cambiamento, leadership inclusiva, comunicazione efficace, cultura del feedback, sviluppo della leadership, massimizzazione della produttività, fusione di culture (*merger and acquisition*), cambio di nazione (supporto a espatriati), sviluppo di un *mindset* globale e molti altri.

Immagina per esempio uno scenario in cui una persona ha iniziato a ricoprire un nuovo ruolo e si è confrontata con alcune delle proprie difficoltà personali (gestione dei conflitti, stress, resilienza, equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc). Oppure pensa a un team, sia esso nuovo o già formato, in cui le dinamiche non sono ideali e in quanto tali vanno a inficiare la performance del team stesso.

Ogni conversazione di coaching riflette l'unicità della persona, gruppo o team che vi partecipano, non ci sono due conversazioni uguali. Ma c'è almeno un elemento comune: **il desiderio di cambiamento**. Il coach, facendo leva sui punti di forza individuali o di team, ed innestandoli sulla visione da loro definita, **collabora alla creazione di un percorso trasformazionale**.

Partiamo proprio da qui: il desiderio di cambiare.

Prova a chiederti cosa ti spinge ad aprirti a cose nuove, a volerne imparare di altre e a vedere gli errori come opportunità di crescita.

Il modo in cui pensiamo alle nostre capacità ha una grande influenza sulle nostre azioni.

In particolare **il modo in cui affrontiamo sfide, successi e fallimenti dipende fortemente dalla nostra mentalità** nei confronti di noi stessi e da ciò che pensiamo possiamo (e non possiamo) fare.

La mentalità di crescita descrive una convinzione interna che presuppone che le proprie capacità siano mutevoli e soprattutto espandibili e mette in primo piano l'apprendimento, la crescita personale e lo sviluppo. Si distingue dalla mentalità (o mindset) fissa, che presuppone che le proprie capacità siano fisse e predeterminate e non possano essere modificate. Mentre una mentalità di crescita può aiutarci a sviluppare e imparare nuove cose, una mentalità fissa può impedirci di cercare di migliorare in una

determinata area della vita.

Cambiare l’atteggiamento interiore Fortunatamente, anche il nostro mindset non è immutabile (anche se il tuo “mindset fisso” vorrebbe farti credere il contrario).

Magari ti è capitato di notare di aver sviluppato diversi atteggiamenti mentali in diverse aree della vita. È possibile avere una «mentalità di crescita» in termini di abilità specifiche (imparare uno sport o suonare uno strumento). Allo stesso tempo è possibile avere una «mentalità fissa», per esempio, rispetto alle abilità professionali. Così spesso, l’individuo si limita pensando di poter fare solo ciò in cui è sempre stato bravo.

Come si trasforma una mentalità fissa in una mentalità di crescita?

Cambiare il proprio mindset non è un’impresa facile, ma sicuramente può essere gestita.

Durante un percorso di coaching per esempio si può scoprire in quali aree hai già una «mentalità di crescita» e in quali aree sei ancora aggrappata a una “mentalità fissa”. Si lavora insieme per capire qual è il modo che funziona meglio per te per fare la transizione da un mindset all’altro.

Qui di seguito alcuni semplici suggerimenti per fare un po’ di pratica:

Non credere alla mentalità fissa

Cerca di ascoltare attentamente ciò che dice la tua voce interiore quando parla dal punto di vista della “mentalità fissa”. Ricorda a te stessə che hai la capacità di contraddire questa voce.

Puoi provare a trasformare le convinzioni interiori e supposizioni come “in questo non sono bravə”, “tanto non ne sono capace” in frasi come «Non sono **ancora** bravə, ma posso

diventarlo», «Non posso farlo ma posso imparare, se voglio» e «Non è andata bene, ma posso imparare dai miei errori e farlo meglio la prossima volta».

Cosa diresti a te stessə in quel momento se parlassi dal punto di vista della «mindset della crescita”?

Affronta le sfide

Invece di vedere una sfida imminente come qualcosa che puoi fallire e di cui dovresti aver paura, cerca di vederla come un’opportunità di crescita.

Accetta i tuoi errori

Tutti facciamo degli errori. Sono parte integrante della nostra vita. Nessuno è perfettə. E fortunatamente nessuno deve esserlo. Invece di arrabbiarti, prova ad usare questa energia per imparare dai tuoi errori e crescere.

Sii paziente con te stessə

La crescita non avviene in un giorno e lo sviluppo è spesso un lungo processo con alti e bassi. Sii paziente se qualcosa non funziona subito e concediti tempo per capire di cosa hai bisogno per adattarti e per cambiare.

Continua a imparare

L’opportunità di imparare cose nuove non finisce mai. Chiediti cosa puoi imparare dalle diverse situazioni ed esperienze e come queste possono aiutarti a migliorare.

Considera le critiche come stimoli

Anche se non è sempre facile da vedere, ogni critica contiene un’opportunità per imparare qualcosa di nuovo o per crescere. Usa questa opportunità e cerca attivamente di scoprire che opportunità la critica ti sta offrendo.

C’èdifferenzatrafallimentoedessereunfallimento Chiunque abbia

mai provato qualcosa di nuovo ha fallito. Questo non significa che sei un fallimento, ma piuttosto che osi provare cose nuove. E solo chi prova cose nuove può imparare cose nuove e crescere. Il tuo fallimento è parte integrante del processo di crescita.

Trasforma “non” in “non ancora”

Sostituisci “non”, ”Non posso, non sono in grado” con “non ancora”.

Il “Non posso **ancora** farlo” ti fa pensare a come potrai eventualmente riuscire a farlo, togliendo il senso di assolutezza del ”Non posso farlo”.

Spunto di riflessione:

Pensa a una situazione che ti sta mettendo in difficoltà. Con quale mentalità la stai affrontando?

* *MCC Master Certified Coach- Individuale Gruppi e Team*