



Un approccio semplice e positivo al coaching



Il coaching di cui vogliamo parlare nell'articolo è un tipo di coaching che spinge alla ricerca di soluzioni senza focalizzarsi sui problemi.

Secondo il manuale "The Complete Handbook of Coaching" il coaching basato sulle soluzioni "pone l'enfasi sull'assistere il cliente a definire un futuro stato desiderato e sulla costruzione di un percorso di pensiero e azioni che aiuti a raggiungere quello stato".

In parole povere aiuta la persona affiancata a pensare a cosa si vuole realizzare e aiuta a pianificare il raggiungimento dell'obiettivo

Vantaggi e sfide

Uno dei principali vantaggi del coaching basato sulle soluzioni è che porta ad approccio positivo al cambiamento. L'approccio di coaching si basa sulla convinzione che le persone che vengono affiancate siano perfettamente in grado di risolvere da sole i diversi problemi, ma abbiano bisogno solo di un confronto. Questo presupposto incoraggia le persone a diventare più sicure di sé, indipendenti e positive circa la loro capacità di controllare la propria vita.

I sostenitori di questo approccio sostengono che gli altri tipi di coaching rischiano di porre la persona affiancata in una posizione di inferiorità, di trasmettere sensazioni negative circa la loro capacità di risolvere i loro problemi. In questo caso ci si concentra su "come fare per..." piuttosto che su "perché...".

Questo approccio di coaching può però non essere efficace quando il problema consiste nel comportamento di altre persone. Ciò pone la soluzione al di fuori delle possibilità di azione della persona affiancata.

Usare il coaching basato sulle soluzioni

Ecco di seguito gli step:

Step 1: identificare un obiettivo o soluzione

Il primo step consiste nell'identificare un obiettivo con la persona affiancata.

Per farlo utilizzate l'approccio "la domanda del miracolo" per aiutarlo a verbalizzare l'obiettivo che si vuole raggiungere.

Fai alla persona affiancata questa domanda: "Immagina di andare a letto stasera e quando ti sveglierai domani, il problema sarà sparito come per magia e ci sarà la soluzione, ma non saprai come si è arrivati ad essa. Cosa sarà la prima cosa che noterai e che ti farà dire che c'è una soluzione?". Oppure: "Chi altri si accorgerà che è avvenuto un miracolo? Cosa darà un indizio a queste persone sul fatto che sia avvenuto?"

Step 2: creare un piano d'azione

Dopo aver identificato l'obiettivo, lavora con il coachee per sviluppare un piano d'azione.

Chiedi di descrivere esattamente la situazione. Poi aiutalo a identificare gli aspetti su cui è necessario lavorare per rendere effettiva e reale la soluzione.

Considera queste domande:

- Che risorse o competenze hanno queste persone?
- Come possono usare meglio i loro punti forti per fare ciò che è necessario?
- Quali punti deboli devono superare?
- Hanno bisogno di formazione?
- Cosa devono iniziare a fare?
- Cosa non devono fare più?

Raccogli le loro risposte in un piano d'azione.

Step 3: agisci e controlla i progressi

E' ora il momento per il coachee di agire sui suggerimenti emersi nello step 2. Prima di finire la sessione di coaching, concordate come monitorare i progressi. Che metriche utilizzerete per misurare il successo o il fallimento per ogni azione?

Esempio:

Pietro propone dei parametri per misurare il successo del suo piano d'azione. Decide di utilizzare i seguenti:

chiede ai colleghi cosa ne pensano dell'uscita fatta. I loro commenti possono essere utilizzati per migliorare la prossima

tiene un “diario” quotidiano nel quale scrive come ha agito o reagito nella relazione con i colleghi
Tu e Pietro decidete di rivedervi per discuterne tra due settimane e vedere cosa deve essere fatto
in modo diverso.

Step 4: cambiare cosa non funziona

Se le azioni individuate non portano ai risultati sperati dovete pensare a cosa sta funzionando e
cosa invece non funziona e adattare il piano d’azione in modo da continuare fino al successo.