

IL COACHING UN BUON AMICO DELLA VOLONTÀ

Questa frase di uno dei Padri Fondatori del Coaching, John Whitmore, posta all'inizio del suo libro "Coaching", esprime secondo me il fatto che tra Volontà e Coaching – come sopra interpretato – v'è un'affinità di base. Non è mia intenzione qui approfondirla, e nemmeno evidenziare le pur esistenti differenze, cimentandomi in sottigliezze teoriche. Intendo piuttosto affermare che, in base alla mia esperienza, "fare coaching a una persona" significa per me molto semplicemente *"accompagnarla nel compiere un atto di volontà"*. Letteralmente. Quando poi un individuo si è allenato a sufficienza per arrivare a fare auto-coaching, l'atto di volontà è capace di organizzarselo da solo.

34

Che il coaching sia uno strumento orientato all'azione emerge chiaramente dalla sua origine in ambito sportivo: un ambito dove il miglioramento delle prestazioni per il raggiungimento degli obiettivi implica per l'atleta un continuo e crescente lavoro di educazione e sollecitazione della propria stella delle funzioni.

Il coaching cioè si struttura come metodologia finalizzata a traghettare l'individuo da una condizione di identificazione in problemi, bisogni, desideri e fremiti di cambiamento in uno stato futuro di raggiungimento degli obiettivi, sviluppo e soddisfazione: uno stato rag-

giunto tramite la definizione e il perseguimento di una sequenza di passi compiuti, appunto, con *consapevolezza e responsabilità*.

"Che cosa vuoi ottenere oggi?" e "come riconoscerai d'averlo ottenuto?" sono le due tipiche domande che il coach pone all'inizio d'una sessione. Sentite anche voi il brivido della responsabilità nel cliente? E il venir meno di qualsivoglia propensione a farsi offrire soluzioni dal coach? Il punto è che il cliente in quel momento spera di arrivare a esiti ancora fuori portata, mentre il coach sta mettendo nella relazione tutta la sua fiducia nel fatto che il cliente può attingere uno stato di coscienza che lo farà andare oltre i limiti da lui percepiti e vissuti come reali. Nella sua giovane storia il coaching si è via via esteso, dall'ambito strettamente sportivo, a quello organizzativo/business e poi personale, in varie declinazioni: e infatti "qual è il tuo obiettivo?" è una domanda valida per chiunque, in qualunque situazione, si pone la responsabilità di promuovere un cambiamento nella sua vita.

Ho scritto più sopra che il coaching è "letteralmente" il percorrere insieme un atto di volontà. Preciso che vi sono varie metodologie di coaching e che il "letteralmente" lo riferisco in particolare alla Scuola che ho seguito



*Creare consapevolezza e responsabilità è
l'essenza di un buon coaching*

Sir John Whitmore

“MA QUESTO È PARO PARO L'ATTO DI VOLONTÀ!”

io: forse non per tutte le Scuole lo si potrebbe dire ed è corretto precisarlo. Sta di fatto che, quando mi venne presentato il “modello di conversazione di coaching” proprio del master da me frequentato, rimasi del tutto attonito mentre mi dicevo **“ma questo è paro paro l'atto di volontà!”**. In realtà non è proprio così, perché i cinque step del modello raggruppano i sei stadi dell'atto di volontà in modo un poco diverso da quest'ultimo: ma i passaggi da compiere e la loro sequenza rimangono i medesimi e mantengono l'inimitabile completezza ed efficienza del metodo assagioliano.

Il primo passo – quello dello *stabilire il focus* – esplora e sintetizza i quattro elementi del primo stadio di Assagioli: valutazione, motivazione, intenzione e obiettivo. Il focus è così sintetizzato in quest'ultimo perché il coaching vuole essere incisivo, quindi definito, non vago. Ma il coaching esige consapevolezza e quindi non è interessato a formare “achievers” che si fiondano quali carri armati sull'obiettivo come in una blitzkrieg di infamata memoria, calpestando tutto e tutti pur di conquistarlo (peraltro persone siffatte in genere non sentono il bisogno di un coaching; caso mai le organizzazioni lo propongono loro affinché acquisiscano una visione più sistemica, ampliando la consapevolezza oltre i limiti del loro ego).

Così come per l'atto di volontà, questo primo passo è forse il più importante, per lo meno per certe tipologie.

Va da sé che accedere al coaching implica il possedere già una notevole carica di motivazioni: ed è altrettanto scontato che il corretto approccio di coaching in quest'ambito si esprime nell'individuare come accrescerle, non certo nell'analizzare il perché siano scarse.

Tornando all'obiettivo, specie nel primo incontro di un percorso si definisce quello del percorso stesso; ma poi ogni singola sessione deve avere un suo obiettivo di sessione – coerente con quello del percorso – che ancori nella prassi quotidiana quanto si va a decidere.

Il coaching non ammette vaghezza e, dell'*intenzionalità*, sottolinea la valenza energetica propulsiva, ma stronca, garbatamente, l'alibi che talvolta vi si cela:

“ho intenzione di migliorare la mia forma fisica”, esordisce il cliente;

- “e allora cosa ti proponi di fare?”
- “1, 2, 3, 4, 5...”
- “e tra queste azioni quale è quella prioritaria per te?”
- “e poi?”
- “e dopo?”
- **“quindi oggi su che cosa vuoi lavorare?”**
- “quale risultato vuoi ottenere in merito?”
- “perciò qual è l'iniziativa più urgente da prendere?”

Il cliente dunque è continuamente sollecitato a scegliere, sempre comunque nell'ambito discrezionale della sua adesione alla metodologia.

Il secondo passo è quello dell'allargare le possibilità d'azione concepite dal cliente: è lo stadio della *deliberazione*. Qui si manifesta tutta l'abilità del coach nel promuovere la capacità del cliente di uscire dal suo percorso abituale di problem solving e nel fargli esplorare nuove vie di soluzione o, per lo meno, nuove alternative.

- “Se pensi ad altre situazioni che conosci simili alla tua, cosa ha funzionato in quelle?”
- “Qual'è la conseguenza dell'alternativa A?”; “e di quella B?”;
- “A quali altre risorse potresti accedere? Di che tipo? Dove le rintracci?”
- “Cosa potrebbe succedere se...?”
- “Come puoi ottenere questo che ti manca?”

La risposta a quest'ultima domanda spesso svela l'esigenza di fermare il processo sino ad allora seguito e di aprire un altro fronte di lavoro; lo stesso può succedere dopo aver esplorato più possibilità di soluzioni.

Torna allora la verifica sopra esposta: **“quindi ora su che cosa vuoi lavorare?”**.

Il primo risultato della sessione di coaching è per il cliente quello di scegliere un obiettivo SMART: sintetico, misurabile, attuale, realizzabile, tempificato. È dunque lo stadio della scelta, della decisione e dell'affermazione che il cliente fa contemporaneamente: dopo una sequenza di bivi e imbuto, egli arriva al vero e proprio obiettivo di sessione, che può naturalmente coincidere con

quello iniziale, ma che - se non coincide - testimonia la massima focalizzazione possibile per dare concretezza (“voglio completare la mia tesina per il GTA entro tre settimane”) a quel che segue.

Quel che segue è il *piano d'azione*. Qui forse sta la maggiore somiglianza con l'atto di volontà, nei suoi step di pianificazione, programmazione e direzione dell'esecuzione.

Le domande poste dal coach diventano sempre più pratiche e ancorano nel tempo e nello spazio le azioni previste:

- “cosa devi fare per raggiungere il tuo traguardo?”
- “in quali altri modi potresti?”
- “qual'è l'azione più importante da fare questa settimana?”
- “su quali altre persone/gruppi influisce il tuo sforzo?” e “come ciò potrebbe esserti d'aiuto?”
- “quali date ti senti di poter rispettare?”
- “quanto tempo ci vuole?”
- “quando inizi?”
- “quanto lavorerai ogni giorno?”

Capite da soli che siffatto approccio, se è validissimo per comportamenti e azioni, onde adattarsi a modifiche di stati d'animo e a cambiamenti in coscienza va sfumato; ma, appunto, ho scritto che tra Volontà e Coaching c'è solo affinità, non certo che sono del tutto sovrapponibili.

A questo punto acquista particolare importanza il quarto step, quello della *eliminazione degli ostacoli*. Si tratta cioè di identificare le barriere che potrebbero impedire di portare a termine il piano d'azione con successo: per esempio abilità mancanti, questioni riguardanti il potere, eccesso di ambizioni, budget inadeguati, individui, strutture, ruoli che si mettono per traverso e così via.

Assaggioli ne fa il punto due della pianificazione e lo chiama verifica di attuabilità, vale a dire il confronto tra il fattibile e l'irrealizzabile o il riscontro sull'adeguatezza dei tempi prefissati. Perciò non ho altro da aggiungere, salvo ribadire che è sempre tramite domande che il cliente è portato a riflettere in merito e a elaborare efficaci contro-piani preventivi.

L'ultimo step previsto dal modello che sto presentando è quello della *sintesi della sessione*, che è operata dal cliente. A lui viene chiesto di ripercorrere con parole sue la strategia da se stesso preparata col connesso piano d'azione e di ribadire le date precise per gli esiti del medesimo: è l'operazione finale per ribadire la responsabilizzazione del cliente e l'efficacia del lavoro svolto.

Metodologicamente vedete che il coach opera quasi esclusivamente tramite la sequenza domande – ascolto – domande: queste vengono a costituire una successione di stimoli i quali sollecitano, del cliente, il livello dal quale solo possono partire auto-input al cambiamento: quello mentale/progettuale superiore, tipico appunto della volontà. L'energia segue il pensiero...

E qui mi fermo, appunto perché non non era mia intenzione descrivere compiutamente il coaching né trasmettere “l'anima”. Molto meglio può farlo il libro citato all'inizio, “Coaching” (io l'ho nella edizione Sperling & Kupfer del 2003), nel quale John Whitmore – marito di Diana Whitmore e scomparso nell'aprile del 2017 – così scrive al 15° capitolo dedicato a “coaching e ricerca di significato”: “*molti anni fa mia moglie e io abbiamo scoperto con estremo interesse la profondità di pensiero e la grande capacità di intervento della psicosintesi, le cui teorie, da allora in poi, hanno permeato la mia attività di coach*” (pagg. 175-176).

È anche per queste parole, e per la testimonianza che John Whitmore ne ha dato, che mi sento di affermare che il Coaching, così come l'ho conosciuto io, è un buon amico della Volontà.

Francesco Viglienghi

Formatore Istituto di Psicosintesi e Corporate Coach

Nota

Un ben più ampio e rigoroso approfondimento dei rapporti concettuali e operativi tra Psicosintesi e Coaching potete trovarlo nel saggio di Nuriel e Piero Righelli “Coaching e Psicosintesi: il Coaching Psicosintetico” – Edizione BCSmedia, Roma – 2012.