

# Esperienze sul campo

Di Maurizio Varini

Sono due le dimensioni fondamentali che un coach, durante la propria pratica di coaching, deve assolutamente continuare ad esplorare e rafforzare:

**il Fare** : competenze specifiche di coaching

**l'Essere**: sviluppo personale rispetto a se stessi, al cliente ed alla relazione .

Ciò è frutto della mia esperienza, ovviamente. Io stesso ho sperimentato, e continuo a farlo, quanto queste due dimensioni siano importanti e contemporaneamente diverse tra loro.

All'inizio del proprio percorso personale per diventare coach, di solito ci si focalizza molto sulle regole, sulle competenze specifiche e le tecniche, utili per guidare al meglio il processo di coaching. È un po' come andare a scuola guida per imparare le regole di base del guidare un automezzo e del come muoversi per le strade. All'inizio si è completamente focalizzati su questi due aspetti, che quasi ci si dimentica che sulle strade si sono anche altre persone che a loro volta stanno guidando.

Dopo un certo numero di ore di sessioni di coaching, il coach sente l'esigenza di avere un feedback più raffinato sulla propria pratica di coaching, volendo diventare un guidatore più esperto.

**Lo strumento** principe che aiuta il coach (nel ruolo di mentee) nella sua pratica è il **mentoring**, in particolare per quanto riguarda le competenze, come per esempio le 11 competenze che ICF richiede per l'esame di certificazione.

La preparazione all'esame per la certificazione ad uno dei livelli ICF (ACC, PCC o MCC) richiede di essere osservati e valutati sulle proprie capacità a rispondere ai requisiti richiesti dai vari livelli di certificazione. In questo caso, le ore di mentorship servono proprio per poter avere un feedback di qualità dato da un mentor-coach che abbia una certificazione almeno pari al livello che si sta andando a completare.

Altra occasione per il mentee è la necessità di apprendere un nuovo strumento per gestire al meglio una sessione con un proprio cliente. L'esperienza del mentor in questo modo aiuta il mentee ad allenarsi su nuovi strumenti o nuove tematiche da portate poi ai propri clienti. **Il mentoring aiuta il coach nella dimensione del 'Fare'.**

## Il traguardo dell'"Essere"

Durante la propria evoluzione il coach si rende conto che, oltre agli aspetti legati alle competenze, è importante rivolgere lo sguardo anche verso se stessi. Le vere tematiche di sviluppo stanno in un'altra dimensione, quella del progresso personale: in particolare le questioni legate alla relazione con il proprio cliente e alle dinamiche correlate.

**La supervisione è lo strumento** che aiuta il coach (detto 'supervisionato') a lavorare proprio su questi temi. Lasciando da parte gli aspetti psicologici, in che modo la supervisione aiuta il coach ad esplorare la dimensione dell'Essere?

Nella supervisione, la consapevolezza è un elemento fondamentale di apprendimento. Durante le sessioni, il coach potrebbe attivare dinamiche simili a quelle che il cliente sta mostrando.

Il supervisore può aiutare il coach (supervisionato) a vedere il proprio lavoro da un'altra prospettiva, ricevere informazioni adeguate ed identificare gli interventi più appropriati per la situazione presentata dal cliente del coach.

È di sostanziale importanza per il coach essere consapevole che il supervisore può aiutarlo a scoprire e a gestire parti di sé che potrebbero addirittura ostacolarlo nella propria pratica di coaching.

## Domande allo specchio

Facciamo un esempio: un coach mi comunica una sua difficoltà ad avere clienti che possano portare situazioni in cui ci siano aspetti emotivi espliciti. Ponendo qualche interrogativo al coach, emerge una sua difficoltà a gestire le proprie emozioni. A quel punto è evidente che il coach, a livello inconscio, sta auto sabotando la propria pratica, ma soprattutto la possibilità di espandere il proprio business. Caso tipico da supervisione. Il coach che lavora sulle proprie dinamiche può sciogliere gli eventuali sabotaggi e finalmente 'sentirsi' di poter attirare nuovi clienti.

Il coach si potrebbe rivolgere alcune domande, prima o durante un percorso di supervisione:

*Qual è la mia difficoltà o problema nel lavorare con alcuni clienti?*

*Di cosa ho bisogno dalla supervisione per lavorare in modo più efficace?*

*C'è una situazione di successo che voglio condividere con il supervisore?*

*Quali sono i miei bisogni, come coach?*

*(Es. bisogno di dare, di essere critico, di essere amato, rispettato, di compiacere, bisogno di controllare, ...)*

*Cosa ricevo dall'aiutare l'altro?*

*In che modo aiutare l'altro mi fa star bene?*

*Cosa sta attivando questo cliente, che riguarda me stesso?*

*Quali sentimenti ho vissuto maggiormente nella mia vita?*

*Quali mi caratterizzano di più?*

*Come gestisco le difficoltà e lo stress?*

Per concludere, vorrei ancora sottolineare l'importanza di entrambi gli strumenti, mentoring e supervisione, usando ancora la metafora della guida di un automezzo. Per imparare bene a guidare è importante fare molti chilometri su varie strade, in diversi percorsi e luoghi; sarà proprio la pratica ad aiutarci a sentire che la nostra guida è diventata fluida e naturale. Dopo un po' di tempo riusciremo a gestire al meglio tutti gli eventuali ostacoli e difficoltà che la strada può presentare.

Essere un buon guidatore richiede sia la pratica che il piacere di voler trovare il proprio stile di guida. Vi auguro di poter trovare il vostro stile, unico ed irripetibile.

Buona guida a tutti.

Maurizio Varini