

Il punto di incontro per coach, managercoach, professionisti, consulenti, formatori, persone orientate al coaching.

COACH MAG

Il magazine del coaching

Mentoring & Supervisione



***La supervisione nel coaching:
lusso o necessità?***

Mentoring in azione: il caso PWA

Tecnologia e intuito in opera

M. C. Escher - Relativity, 1953

Periodico trimestrale Editore: coachingstudio Distribuito via web • Reg. Tribunale di Milano nr 123 del 12.3.2010

ANNO 2 • NUMERO 8
FEBBRAIO 2011
WWW.COACHMAG.IT

Editoriale

di Marina Fabiano



Tutto ciò che vorreste sapere su **Mentoring & Supervisione** – o quasi – è riassunto qui, in questo numero di CoachMag dedicato al tema che ricorre impellente nella coscienza dei professionisti attenti al proprio progresso.

Questa volta ci dilunghiamo, le cose da dire sono davvero tante e tutte interessanti; non ho cuore (né cervello) per restringere, con il rischio di perdere qualche pezzo importante. Facciamo così: se vi accorgete di annoiarvi, passate all'articolo successivo. Come dice Daniel Pennac nel suo decalogo del lettore: *“il lettore ha il diritto di non leggere (ciò che lo annoia - aggiungo io)”*

Cominciamo quindi da **un post** che trovate nel sito **www.coachmag.it** : è la prima parte di un'intervista lunga e articolata ad una coach esperta che ha fatto della supervisione, e della diffusione di un'abitudine formativa tra le migliori, il suo cavallo di battaglia. L'intervista prosegue all'interno del magazine.

Supervisione e mentoring, come attività da attuare o da proporre a clienti e colleghi, ma anche come scambio tra pari livello di esperienza, vengono analizzati, spiegati, raccontati con casi ed esempi calzanti da professionisti che sanno di cosa parlano. Poca teoria, molto esercizio, generoso storytelling. Casi e progetti correnti si fondono con storie personali, zone d'ombra si intrecciano con la tecnologia, all'insegna dell'apertura e delle idee possibili.

Per una volta, nel campo neutro e indipendente di CoachMag, coaching e psicologia si incontrano e dialogano in modo cordiale, grazie all'intervento di SCP Italy e alla metavisione.

In più, trattiamo alcune angolazioni del coaching poco diffuse, e perciò ricostruibili come nuove frontiere per nuove nicchie di business, o aree che incuriosiscono e provocano desiderio di saperne di più. Gli autori sono tutti elencati nel sito www.coachmag.it/redazione, con foto, profilo e indirizzo.

Colgo come sempre l'occasione per ricordare che CoachMag è un magazine autofinanziato che vive grazie al generoso contributo letterario di esperti degli argomenti trattati, ed agli apporti economici pubblicitari. Sostenere economicamente **CoachMag** con abbonamenti, banner e spazi pubblicitari significa continuare a leggere per informarsi e formarsi al Coaching.

Chiunque può fare la propria parte:

- abbonandosi, regalando abbonamenti o promuovendo l'esistenza del magazine
- affittando spazi marketing nel sito www.coachmag.it e all'interno della rivista
- inserendo il proprio profilo di coach nella bacheca dei coach www.coachmag.it/bacheca
- con una semplice donazione a sostegno di CoachMag (i dati per il bonifico sono presenti nel sito)

E' in arrivo una nuova iniziativa: i **QUADERNI del coaching**, agili libretti di approfondimento a tema, saranno presto disponibili sulla piattaforma di CoachMag. Ve ne parlerò presto.

Buona lettura

Marina Fabiano
Direttore Editoriale
hello@coachmag.it
www.coachmag.it

COACHMAG

Numero 8

Febbraio 2011

Direttore Editoriale

Marina Fabiano

hello@coachmag.it

In redazione (*questo numero*)

Monica Ambrosini

Alessandro LoRusso

Claudia Crescenzi

Maurizio Varini

Valerie Ryder

Silvana Dini

Alessandra Rosicarelli

Ida Sirolli

Roberto Ibba

Carlotta Rizzo

Emanuela Del Pianto

Paola Lunghi

Claudio Concilio

Gian Luca Cacciari

Susanna Dal Zotto

Diego Senziani

Grafica e impaginazione

Luca Gentile

hello@lucagentile.it

Direzione e Redazione

Marina Fabiano

Via Baranzate, 57

Novate Milanese (MI)

Tf: 347 3061024

e-mail: hello@coachmag.it

sito: www.coachmag.it

_Diffusione e periodicità

Online, .pdf scaricabile,

in abbonamento annuale

Quattro numeri all'anno, trimestrali

Copie arretrate:

Special Pack 4 numeri 25€

ogni numero arretrato: 7€

Abbonamento annuale

4 numeri, 25€

abbonamenti@coachmag.it

tf. 347 3061024

Pubblicità

Rivista online, sito e newsletter

hello@coachmag.it

tf: 347 3061024

L'editore dichiara di aver usato ogni mezzo per riconoscere i diritti d'autore del materiale e delle informazioni utilizzate, e resta ovviamente a disposizione per adempiere agli obblighi di legge nel caso non avesse ottemperato pienamente.

Indice

04..... **La supervisione nell'Executive Coaching: Un lusso o una necessità? (parte II)**

Intervista di Monica Ambrosini a Marjorie Shackleton

07..... **Non solo sviluppo personale!**

di Alessandro LoRusso.

09..... **Esperienze sul campo**

di Maurizio Varini

10..... **Mentoring in azione: il caso PWA**

Intervista di Marina Fabiano a Valerie Ryder

12..... **Il gioco delle coppie**

di Marina Fabiano

13..... **La Metavisione come leva di sviluppo continuo del Coach**

Tavola rotonda con SCP Italy

15..... **Zone d'ombra nella supervisione**

di Paola Lunghi

17..... **Mentoring al contrario**

di Claudia Crescenzi

19..... **Tecnologia e intuito in opera**

di Claudio Concilio

22..... **Chi allena l'allenatore?**

di Marina Fabiano

Life Coaching

25..... **Come mai proprio a me?**

di Gian Luca Cacciari

Coaching & Storytelling

27..... **Talent Coaching per scrittori e affini**

di Marina Fabiano e Natascia Pane

27..... **Le metamorfosi di Fetonte**

di Diego Senziani

Non solo Coaching

29..... **Il Coach Mediatore Familiare**

di Susanna Dal Zotto

30..... **Eventi**

32..... **Libri in Gocce**

* i profili degli autori sono disponibili nel sito coachmag.it/redazione

COACH MAG

Il magazine del coaching

Perchè Abbonarsi?

Per ricevere regolarmente, ogni trimestre, la tua copia di CoachMag.

Per informarti, formarti, conoscere le novità del coaching, gli stili e i casi di colleghi-coach.

Per essere aggiornato sugli eventi nazionali e internazionali che trattano di coaching.

Per essere parte di un network di coach, manager-coach, persone (come te) che condividono la cultura del coaching.

Per ... perché lo fai? Dimmi la tua opinione, partecipa alla costruzione dei prossimi numeri di CoachMag, scrivi a hello@coachmag.it



Arretrati in **gruppi da 4 copie**,
disponibili con lo **SpecialPack**,
o le **single copie** di Coachmag
puoi ordinarli direttamente sul sito
www.coachmag.it

Sostieni il progetto Coachmag

CoachMag, il magazine del coaching, è una pubblicazione libera, autonoma e indipendente. E' fondata sul contributo volontario di professionisti che mettono a disposizione sapere ed esperienze. Tuttavia, i costi di gestione informatica, di tempo e di spazio sono spese impegnative. Possiamo contare soltanto sulle entrate degli abbonamenti e dei singoli acquisti, sull'affitto degli spazi-banner e delle pagine pubblicitarie. E' perciò che chiediamo ai lettori, ai professionisti, alle aziende, alle società di consulenza e alle scuole di coaching di sostenere il progetto con adeguati interventi economici.

Il mediakit, con prezzi e dettagli, è disponibile al sito www.coachmag.it

Scrivi a hello@coachmag.it per un'offerta personalizzata

Mentoring al contrario

Di Claudia Crescenzi

In azienda, diciamo “**mentor**” e l’immagine che ne deriva è quella di un manager di una certa età, dall’aria professionale e sicura, con la sua bella esperienza da condividere con il “**mentee**”. Allo stesso modo, lo stereotipo proietta l’idea di un giovincello alle prime armi, spaesato nel mondo lavorativo in cui è appena approdato, stranito da situazioni che non comprende.

Il pregiudizio comune dice che se sei un senior hai molto da insegnare, se sei un junior hai molto da imparare. Non è più così. Si fa strada l’idea che i manager collaudati abbiano parecchio da imparare dai giovani appena arrivati in azienda, soprattutto da quelli che approdano ben forniti di competenze tecnologiche e di qualche esperienza internazionale. Gli attuali senior manager per un po’ di tempo si sono tenuti alla larga dal progresso che Internet e la posta elettronica cominciavano ad imporre. Poi hanno ceduto, magari anche con riscoperto interesse, alle malie della connessione veloce e al fascino delle presentazioni con effetti speciali. Con grande fatica hanno appreso ed usano le fondamenta della tecnologia, tuttavia arrancano dietro ai cambiamenti super rapidi che si susseguono. Sto generalizzando, non è così per tutti. Ma succede, più spesso di quanto si possa vedere.

*“Pregiudizio comune:
se sei senior
hai molto da insegnare,
se sei Junior
hai molto da imparare”*

Generazione Y: i nativi digitali.

In effetti è vero che i giovani nativi digitali, che smanettono con grande facilità e svolgono rapidamente compiti complessi purché avvolti nella tecnologia, possono diventare estremamente utili ed apprezzati in situazioni di scambio alla pari. Un **mentoring al contrario**, dunque, un percorso in cui l’esperto di vita aziendale, con competenze comportamentali adatte allo sviluppo del business e delle relazioni interne, con conoscenze e reti personali di proficuo interesse, trasmetta esperienza e sapere al giovane mentee; il quale a sua volta diventa mentor per i social network e l’utilizzo dei media computerizzati, introducendo il senior ai segreti delle

macchine portatili e delle nuvole che custodiscono dati.

Un **ulteriore vantaggio** dello scambio di conoscenze è il flusso dei valori aziendali e la ritenzione dei talenti, che invece di cercare soddisfazioni altrove scoprono i vantaggi che le relazioni interpersonali possono offrire, e crescono insieme al business che producono.

L’esempio è già stato esplorato dal solito Jack Welch ai tempi d’oro della General Electric, all’inizio dell’era Internet. I giovani mentor, in cambio, hanno ottenuto visibilità e sono stati pronti a progredire con la propria carriera. Programmi simili esistono già in Hewlett Packard, in Cisco Systems e in altre aziende, soprattutto Americane.

Mentor e mentee con scambio di ruoli si incontrano ogni 2 mesi per un paio d’ore, con agende programmate, mantengono relazioni attive nei periodi intermedi, si prendono cura gli uni degli altri sugli aspetti che conoscono essere di reciproco interesse. Formano una squadra forte e leale, e i vantaggi sono evidenti per entrambi. In questo modo, si evita l’atteggiamento di (possibile) fastidio che il mentoring non volontaristico potrebbe fare emergere. Un senior mentee ha candidamente confessato di aver assolutamente replicato dal suo mentor junior la capacità di essere flessibile e di poter lavorare in orari e in posti insoliti. Oggi i temi più gettonati sono Facebook e Twitter: chi dichiara con orgoglio di non esserci in realtà non ne ha ancora compreso i vantaggi. Altro tema degno di attenzione è l’uso di Skype e delle piattaforme per i webinar, che permettono di tenere efficaci ed allargate riunioni virtuali commentando slides in power point con tanto di sessioni domande/risposte.

La propensione al cambiamento, insieme al pensiero flessibile e globale è talmente normale nei giovani, che pure questo diventa argomento da mentoring al contrario.

Claudia Crescenzi

PROFESSIONAL
COACH

LEADER
COACH

TEAM
COACHING

INTELLIGENZA
EMOTIVA

COMPETENZE
CHIAVE

TRANSFORMATIONAL
COACHING

LA SCUOLA

La nostra scuola di coaching è a disposizione del singolo e dell'azienda per raggiungere gli obiettivi attraverso il rafforzamento delle proprie attitudini, lo sviluppo delle potenzialità, l'aumento della consapevolezza di sé.

E' un laboratorio dove le persone oltre ad acquisire informazioni e consapevolezza, sperimentano direttamente sul campo e si rendono conto immediatamente dell'efficacia di quanto appreso. Il nostro stile è basato sulla progettazione di percorsi formativi di natura esperienziale e didattica. Il nostro metodo si basa su un approccio integrato: espositivo - dimostrativo - esperienziale. La nostra peculiarità è la capacità di lavorare a livelli di profondità diversi, esplorando sia il nostro modo di fare e di agire, sia il nostro modo di essere.

Come agiamo è un EFFETTO di ciò che SIAMO.

Perche' NOI:

Siamo una scuola orientata al coaching in azienda, utilizzando un approccio UMANISTICO.

Si parte da un livello pragmatico - livello del fare - e si arriva ad un livello dell'essere.

<http://growbp.it>



TRANSFORMATIONAL COACHING

Il *Transformational coaching* è un modello integrato di coaching che si basa su un principio fondamentale: tutte le persone posseggono capacità e qualità.

E' un approccio olistico che permette di:

- Attingere al SE', andando **oltre** il PROPRIO EGO, ABITUDINI, MODELLI COMPORTAMENTALI
- Attingere al **TRANSPERSONALE** per scoprire, esplorare nuove frontiere.

Il *Transformational coaching* accompagna le persone nella visione del SE' e porta a pensare, non solo ad agire in modo differente. Le azioni, di conseguenza, saranno diverse.

Il *Transformational Coaching* integra l'approccio tradizionale del coaching con pratiche spirituali ed espressioni creative.

Sei pronto per scoprire le tue risorse mentali, sociali, emotive, spirituali e a indirizzarle verso il raggiungimento dei tuoi sogni?

Vuoi essere un *transformational coach*?

<http://growbp.it>

