

Alessandro Pannitti, Franco Rossi

L'EVOLUZIONE DEL COACHING

La teoria del Meta-potenziale CARE®



FRANCOANGELI

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

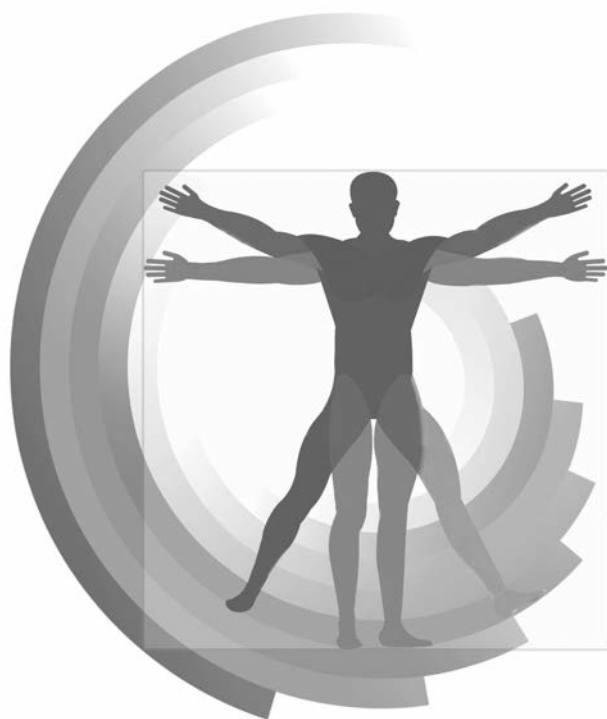


I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

Alessandro Pannitti, Franco Rossi

L'EVOLUZIONE DEL COACHING

La teoria del Meta-potenziale CARE®



FRANCOANGELI

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

Copyright © 2019 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it

Molte e preziose sono le energie dell'uomo, tali da farlo forte, sano, da dargli gioia e soddisfazioni, da renderlo uno strumento di bene per sé e per altri; eppure poco e male egli sa trarre profitto dalle sue ricchezze.

Roberto Assagioli

Indice

1. Il Coaching Evolutivo®	pag.	9
1. Introduzione	»	9
2. Le origini del Coaching	»	11
3. Il Coaching oggi	»	16
2. La Relazione Facilitante	»	19
1. Una relazione evolutiva	»	19
2. Il potere della fiducia	»	21
3. Il campo relazionale del Coaching	»	24
4. Le quattro “A” facilitanti	»	26
5. La centratura relazionale del Coach	»	31
3. Il potenziale e l'unicità della persona	»	35
1. Il potenziale umano	»	35
2. Le potenzialità personali	»	36
3. Da potenzialità a risorsa	»	38
4. Ascolto e cura di sé	»	41
5. L'allineamento Sapere-Fare-Essere	»	42
6. Motivazione estrinseca ed intrinseca	»	44
4. La teoria del Meta-potenziale CARE®	»	47
1. Il Meta-potenziale umano	»	47

2. La Consapevolezza	pag.	50
3. L'Autodeterminazione	»	56
4. La Responsabilità	»	63
5. L'Eudaimonia	»	66
6. La Mobilità nel Coaching Evolutivo	»	72
7. La formula del Coaching Evolutivo	»	73
5. Il processo del Coaching Evolutivo®	»	75
1. L'avvio del percorso	»	75
2. Misurazione e valutazione	»	78
3. Le fasi della sessione di Coaching Evolutivo	»	79
4. Work-in e Work-out per la Mobilità	»	83
5. La struttura complessiva del percorso evolutivo	»	85
6. Il dialogo a spirale	»	87
7. La chiusura del percorso	»	89
6. Strumenti funzionali alla Mobilità del Coachee	»	91
1. La Mappa del Coaching Evolutivo	»	91
2. Il GPS delle domande CARE	»	95
3. Mobility Questioning	»	99
4. Il monitoraggio evolutivo Stop&Go	»	101
7. Conclusione	»	105
Bibliografia	»	107

Il Coaching Evolutivo®

1. Introduzione

Nel 2012 abbiamo pubblicato il libro *L'essenza del Coaching* (Pannitti-Rossi, 2012), risultato di un nostro percorso volto alla ricerca della vera essenza del metodo del Coaching, attraverso un attento approfondimento teorico e una successiva sperimentazione sul campo.

Uno dei maggiori contributi riconosciuti a questo manuale è quello di avere fatto luce sui tre pilastri caratterizzanti il metodo del Coaching: la *Relazione Facilitante* Coach-Coachee, lo sviluppo del *Potenziale* del Coachee¹, l'elaborazione da parte di quest'ultimo di *Piani d'azione* finalizzati al raggiungimento di obiettivi autodeterminati.

Ogni percorso di Coaching, in quanto tale, non può prescindere da questi tre elementi, che per l'appunto ne rappresentano l'essenza.

Dall'uscita del libro in poi che cosa è accaduto?

Spinti da una mai sazia passione per tutto ciò che concerne lo sviluppo del potenziale umano, abbiamo perseverato nello studio e nell'applicazione dell'approccio di Coaching in ogni ambito in cui sono state richieste le nostre competenze (formativo, consulenziale, aziendale, privato, sportivo, educativo, ecc.).

1. L'uso del genere maschile comprende il femminile ed è impiegato in questo libro convenzionalmente al fine di facilitare la lettura.

In questi anni, una tappa per noi fondamentale è stata l'incontro – diventato poi confronto e collaborazione – con Tim Gallwey, ideatore dell'Inner Game™ e riconosciuto come uno dei padri del Coaching.

La relazione diretta con Gallwey e la formazione da lui ricevuta, prima in California e successivamente in Italia, hanno facilitato il nostro cammino di evoluzione professionale e personale.

Evoluzione: ecco il termine centrale che abbiamo scelto per questo secondo libro.

Quindi, dall'essenza all'evoluzione!

Lo scopo del nostro primo lavoro era di condividere l'essenza del Coaching, i suoi elementi caratterizzanti ed imprescindibili. Lo sguardo era diretto prevalentemente all'interno del metodo.

In questo secondo testo invece, intendiamo guardare oltre (*meta*), nella direzione (*hòdos*) verso la quale l'utilizzo del Coaching conduce.

Il Coaching aiuta a raggiungere un obiettivo? A migliorare la prestazione? A facilitare l'apprendimento? Certamente è funzionale a tutto questo... e anche ad altro.

Parafrasando il ciclo di apprendimento dell'educatore americano David Kolb², negli ultimi anni di *esperienza concreta* abbiamo osservato con attenzione ciò che è avvenuto dentro e fuori di noi, raccogliendo feedback utili ad un'*osservazione riflessiva*.

Ora sentiamo di trovarci nella terza e quarta fase di tale ciclo, quella della *concettualizzazione astratta* e della successiva *sperimentazione attiva*.

Infatti, in questo secondo lavoro intendiamo presentare il *Coaching Evolutivo*, un nuovo approccio sostenuto dalla *Relazione Facilitante* e dalla teoria del *Meta-potenziale CARE*³.

Ci auguriamo che Coach professionisti, psicologi, counselor, formatori, educatori, allenatori, ed in generale chiunque sia interessato allo sviluppo del potenziale umano possa trovare in questo nostro contributo nuovi ed interessanti spunti utili per una propria *esperienza concreta*.

2. Nella teoria dell'*Experiential Learning*, David Kolb prendendo spunto dagli studi di John Dewey, Jean Piaget e Kurt Lewin conferisce all'esperienza concreta e all'osservazione riflessiva il ruolo centrale nel processo di apprendimento, che secondo Kolb è circolare. Da ciò ne deriva il suo *learning cycle* articolato in 4 fasi sequenziali (Esperienza Concreta – Osservazione Riflessiva – Concettualizzazione Astratta – Sperimentazione Attiva), il quale non solo delinea le fasi dell'apprendimento esperienziale ma offre anche un modello di pratica formativa. (Fonte: https://it.wikipedia.org/wiki/David_Kolb).

3. Coaching Evolutivo® e CARE® sono marchi registrati di proprietà di INCOACHING® S.r.l.

2. Le origini del Coaching

Non è possibile comprendere un'evoluzione senza partire dall'origine.

Oggi ci confrontiamo con un'opinione pubblica che da una parte sente parlare in tutti i settori ed in maniera sempre più crescente di coach e di coaching, e dall'altra però mostra di non capire bene di cosa si tratti.

Insomma, riscontriamo che tanta confusione regna ancora sovrana.

Conoscere il processo attraverso il quale il Coaching è diventato una disciplina continuiamo a ritenerlo un passaggio imprescindibile per comprenderne la sua natura, le finalità, i confini di competenza e di utilizzo. Siamo convinti che sia molto difficile utilizzare questo metodo da professionisti e in maniera efficace se si ignorano le sue peculiari origini.

Già ne *L'essenza del Coaching* avevamo dato rilevanza a questo aspetto, presentando all'inizio del libro 4 figure influenti per la nascita e lo sviluppo del metodo: Socrate, Tim Gallwey, John Whitmore e Martin Seligman.

Ora, in questo testo intendiamo ripercorrere le strade maestre che hanno contribuito in maniera determinante a fare evolvere il Coaching, da iniziale approccio a supporto della prestazione a vero e proprio servizio professionale volto alla persona.

La prima strada, quella dello studio del potenziale umano, ci chiarisce che il Coaching affonda certamente alcune radici nei costrutti della Psicologia Umanistica sviluppatasi a partire dalla metà del secolo scorso con gli studi – tra gli altri – di Carl Rogers e Abraham Maslow. Circa un trentennio dopo, la prospettiva eudaimonica della Psicologia Positiva portata avanti da scienziati come Martin Seligman e Mihály Csíkszentmihályi ha preso in eredità le teorie della Psicologia Umanistica costituendo una solida cornice teorico-scientifica entro la quale il Coaching si è inserito e sviluppato.

Nell'ambito del Coaching psicologico l'anno 2000 ha rappresentato un momento di svolta grazie al prof. Anthony Grant e all'Università di Sidney che ha creato una "*Coaching Psychology Unit*", attivato un Master universitario in Coaching psicologico e fondato il movimento "*Evidence-Based Coaching*"⁴.

La seconda strada si inserisce nell'arco di tempo che va dagli anni '70 all'inizio del nostro secolo, ed è quella che pone il focus nella relazione tra apprendimento, allenamento e prestazione, con i contributi determinanti di Tim Gallwey e, in seguito, di Sir John Whitmore.

L'americano Tim Gallwey, classe 1938, è l'autore del bestseller *The Inner Game of Tennis* (1974), testo fondamentale per comprendere la nascita

4. Ulteriori informazioni al link: www.psych.usyd.edu.au/coach/.

ta del Coaching come metodo. Dopo essersi laureato ad Harvard in letteratura inglese, Gallwey realizzò la sua vocazione personale integrando due passioni: l'insegnamento ed il gioco del tennis.

Stimolato proprio dalle teorie sul potenziale umano, Gallwey intraprese l'attività di maestro di tennis (che in inglese si chiama *coach!*), ma lo fece in modo molto particolare, mettendo cioè in discussione l'approccio tradizionale di insegnamento, basato esclusivamente sulla dimostrazione e sull'invito alla ripetizione di movimenti ritenuti corretti, cioè rappresentanti un modello "canonico" ed universale di esecuzione ritenuta funzionale ed efficace. Infatti, ciò che un allenatore di tennis faceva (e in molti casi tuttora fa...) era di mostrare all'allievo tutti i movimenti "giusti" e di insistere affinché, con sforzi ripetuti, questi venissero eseguiti il più accuratamente possibile.

Abbiamo avuto il privilegio di conoscere personalmente Gallwey, di discutere, confrontarci, collaborare a stretto contatto per circa 2 anni. Siamo stati invitati in California per una formazione personale ed in seguito abbiamo organizzato per ben 4 volte la sua presenza in Italia per altrettanti eventi formativi a favore di Coach europei.

Diverse volte abbiamo ascoltato dalla sua viva voce il racconto di "quel giorno" del 1970 nel quale probabilmente per il Coaching moderno tutto ebbe inizio.

Gallwey racconta che un pomeriggio, durante una lezione di tennis, in un momento di sopraggiunta stanchezza, smise di impartire le abituali istruzioni per correggere un gesto tecnico sbagliato di un suo allievo. Ciò non gli impedì, però, di accorgersi che qualcosa di evidente stava accadendo: il ragazzo, palleggio dopo palleggio, rettificava e migliorava proprio quel movimento in modo naturale e personale, senza una precisa istruzione esterna del maestro, con risultati oggettivamente efficaci.

Quella osservazione lo convinse ad intraprendere una sperimentazione innovativa, trasformando in maniera rivoluzionaria il ruolo dell'allenatore: da colui che impartiva istruzioni standardizzate a colui il quale facilitava l'apprendimento naturale dell'allievo.

Porre domande, anziché dare istruzioni e suggerimenti, diventò il suo approccio di lavoro come allenatore/coach, che, in una relazione di fiducia, facilitava nell'allievo l'osservazione e la raccolta di feedback, conducendolo ad un'acquisizione di maggiore consapevolezza interna ed esterna.

Grazie al lavoro quotidiano sul campo da tennis Gallwey ipotizzò che la natura ed il livello di prestazione si poteva spiegare con una semplice equazione, considerata oggi da alcuni la formula originaria del Coaching:

$$\mathbf{P} \text{ (Prestazione)} = \mathbf{p} \text{ (potenziale)} - \mathbf{i} \text{ (interferenze)}$$

Alla luce di questa formula, il ruolo dell'allenatore/coach è, da una parte, far sì che l'allievo – unica autentica sorgente dell'apprendimento – co-

nosca, allenì, sviluppi ed esprima il proprio potenziale; dall'altra limitare il piú possibile l'influenza negativa delle interferenze interne – "L'avversario che si nasconde nella nostra mente è molto piú forte di quello che troviamo dall'altra parte della rete" (Gallwey, 1974) – e di quelle presenti nell'ambiente esterno.

Il paradosso dimostrato da Gallwey è che troppe istruzioni e comandi ricevuti dall'allievo/atleta, sui quali si basa l'insegnamento tradizionale, possono essere tra i maggiori ostacoli nell'espressione del potenziale e quindi nel miglioramento della prestazione.

A ciò si aggiunge che l'apprendimento naturale è accompagnato generalmente dal piacere e dal divertimento, che sono potentissimi facilitatori di una prestazione eccellente.

Agli inizi degli anni '90, il consulente aziendale inglese John Whitmore cominciò a collaborare con Tim Gallwey, convinto del fatto che tale innovativo approccio potesse essere trasferito con successo anche nell'ambiente delle grandi multinazionali, dove la prestazione era marcatamente declinata nel raggiungimento di obiettivi aziendali. Così, i coach/allenatori cominciarono ad entrare nelle imprese *corporate*, distinguendosi con la loro attività dagli abituali consulenti e formatori.

Nel 1992 John Whitmore scrisse *Coaching for performance*, che a tutt'oggi è il libro sul Coaching piú venduto al mondo.

In questo testo Whitmore, dichiarando che Tim Gallwey aveva colto l'essenza del ruolo dell'allenatore/coach, afferma che il riconoscimento e l'utilizzo delle potenzialità personali in un percorso guidato dall'apprendimento naturale, unitamente alla limitazione delle interferenze interne ed esterne, facilita i manager nel raggiungere i loro obiettivi e nel rapportarsi ai collaboratori in modo piú funzionale ed efficace.

Viene ribadito che le domande efficaci, cioè quelle che aiutano la persona a maturare un'autentica consapevolezza e a facilitare il proprio apprendimento naturale, sono lo strumento metodologico principale a disposizione del Coach, che diventa così un nuovo professionista chiamato da aziende e organizzazioni a supportare gli imprenditori, i manager e i team di lavoro, allo scopo di massimizzare i risultati desiderati.

Il passaggio a questo nuovo approccio per l'apprendimento e l'ottimizzazione delle prestazioni dal mondo dello sport a quello del business richiese una strutturazione piú rigorosa rispetto alle intuizioni geniali ma poco sistematizzate di Tim Gallwey. Da qui l'impiego, da parte di Whitmore, dell'allora già utilizzato modello GROW⁵. È utile precisare che Whitmore stesso raccomanda di non confondere il GROW, probabilmente il mo-

5. Pannitti A., Rossi F., *L'essenza del Coaching*, FrancoAngeli, 2012, p. 13.

dello di Coaching ancora oggi più conosciuto al mondo, con il Coaching in quanto metodo⁶.

La terza strada è quella che porta alla formalizzazione della professione del Coach e vede nell'anno 1995 la costituzione negli USA della ICF-International Coach Federation. Merito dei primi soci fondatori di questa associazione è stato quello di standardizzare le competenze chiave del Coach professionista⁷, redigere un codice etico di riferimento, creare un processo per l'ottenimento di credenziali da parte di singoli Coach e per le Scuole di formazione che cominciarono ad erogare percorsi per l'apprendimento del metodo. Oggi ICF con quasi 30.000 soci membri in tutto il mondo è l'associazione più grande ed autorevole, nonché un punto di riferimento per la diffusione del Coaching professionale.

Sulle orme dell'ICF, nel 2009 viene fondata in Italia l'AICP-Associazione Italiana Coach Professionisti, prima associazione professionale tutta italiana⁸.

Se queste 3 vie contribuiscono in maniera determinante alla definizione del Coaching ed al suo progressivo sviluppo, è nella filosofia greca – dalla quale di fatto origina la nostra cultura occidentale – che troviamo il punto di inizio comune. In particolare per il Coaching (ma non solo), è Socrate il filosofo al quale va riconosciuta la maggior rilevanza, in quanto è l'arte della maieutica da lui utilizzata il vero cardine di quella particolare relazione di partnership che ritroviamo nel Coaching.

Già ne *Lessenza del Coaching* abbiamo “ironicamente” scritto che si può pensare a Socrate come al primo Coach inconsapevole della storia. Il maestro ateniese non diffuse nessuna specifica dottrina, egli instaurò con i propri discepoli una relazione maieutica (dal greco, *l'arte della levatrice*), paragonando la sua attività al lavoro della madre ostetrica.

Il filosofo Nicola Abbagnano scrive: “Quest'arte maieutica non è in realtà che l'arte della ricerca associata. L'uomo non può giungere in chiaro con se stesso da solo. La ricerca che lo concerne non può cominciare e finire nel recinto chiuso della sua individualità: può essere invece soltanto il frutto di un dialogare continuo con gli altri, come con se stesso” (Abbagnano, 2006).

Socrate sosteneva di non essere detentore di alcuna sapienza; ma proprio per questa inconsapevolezza maturata l'Oracolo di Delfi dichiarò che di tutti gli uomini sulla Terra, era lui il più sapiente.

6. Vedi sito web: www.performanceconsultants.com/grow-model.

7. Consultabili nel sito di ICF Italia: www.coachfederation.it/le-11-competenze-chiave-secondo-icf/.

8. www.associazionecoach.com.

Il motto socratico *io so di non sapere* sul quale si fonda la relazione maieutica è così importante per un Coach che, di fatto, possiamo considerarlo come la sua prima meta-competenza.

Platone, il discepolo che ha trascritto il suo pensiero, nel dialogo *Teeteto* fa dire a Socrate: “Interrogo gli altri ma poi io stesso non manifesto nulla su nessun argomento... non sono affatto sapiente in qualche cosa, né ho alcuna sapiente scoperta che sia come un figlio generato dalla mia anima. Ma di quelli che mi frequentano... fanno progressi così straordinari, che se ne rendono conto essi stessi, ed anche gli altri. E questo è chiaro: da me non hanno mai imparato nulla, ma sono loro, che, da se stessi, scoprono e generano molte belle cose” (Reale, a cura di, 2008).

Partendo dalla posizione del *non sapere*, Socrate portava alla luce gli elementi di verità delle persone già in esse presenti. Lo faceva utilizzando il metodo ironico-dialettico, ponendo domande che chiedevano agli interlocutori la spiegazione dei concetti espressi e la coerenza delle argomentazioni dei propri discorsi. L'effetto provocato era spesso quello di confutare un falso sapere e di ricostruire l'autentica verità interiore.

Lo psichiatra e filosofo tedesco Karl Jaspers a tale proposito commenta: “Socrate non dà, ma fa produrre agli altri. Quando egli porta alla coscienza la sua ignoranza di fronte al sapiente apparente e perciò gli fa trovare da sé il sapere autentico, allora l'uomo ricava da una meravigliosa profondità ciò che egli veramente già sapeva, ma senza sapere di saperlo. Perciò è detto: ognuno deve trovare da sé la conoscenza, essa non si può trasmettere come merce, ma si può soltanto suscitare” (Jaspers, 2013).

E ancora, lo storico Roberto Radice, riportando gli studi di Matthew Lipman – fondatore dell'Istituto per la promozione della filosofia per bambini (IAPC)⁹ – afferma che: “Nel metodo ironico rivisto in prospettiva pedagogica, il punto essenziale non è la conclusione della ricerca, ma è il cammino percorso insieme da Socrate e dal suo interlocutore... La ricerca di Lipman, sostenuta da ampi riferimenti alla figura di Socrate, sconvolgendo i ruoli tradizionali della pedagogia, porta in primo piano la figura del «facilitatore» al posto di quella del maestro, così come la funzione del dialogo a quella della lezione. E quanto il facilitatore possa avere affinità di principio (ma non di metodo) con la maieutica socratica e il suo non-sapere mi pare evidente...” (Radice, 2014).

9. Per approfondimenti vedi sito: www.montclair.edu/cehs/academics/centers-and-institutes/iapc/index.html.

3. Il Coaching oggi

In Italia, la Legge 14 gennaio 2013 n. 4 *Disposizioni in materia di professioni non organizzate*¹⁰, disciplina le professioni non organizzate in ordini o collegi, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, precisando che per "professione" si intende *l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi... ecc.* (art. 2).

L'art. 6 (comma 3) di questa legge sancisce che: *I requisiti, le competenze, le modalità di esercizio dell'attività e le modalità di comunicazione verso l'utente individuate dalla normativa tecnica UNI costituiscono principi e criteri generali che disciplinano l'esercizio autoregolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione.*

Un importante passo in avanti per la regolamentazione della pratica professionale del Coaching è avvenuto nel novembre 2015 con la pubblicazione della Norma UNI 11601 *Coaching – Definizione, classificazione, caratteristiche e requisiti del servizio*, la quale definisce l'approccio professionale del Coaching¹¹ e ne indica i requisiti per orientare i fornitori del servizio e favorire una scelta informata e consapevole da parte degli utenti interessati. Questa prima Norma verrà affiancata da una seconda (alla data di pubblicazione di questo libro ancora allo studio e pertanto di prossima uscita) che definirà le competenze dei Coach professionisti.

Con la Norma 11601:2015 l'UNI-Ente Italiano di Normazione riconosce che in Italia la richiesta dei servizi di Coaching rappresenta una realtà in aumento anche in relazione a nuovi contesti di applicazione.

Grazie ad essa i Coach professionisti italiani dispongono oggi, e per il futuro, di un importante e autorevole punto di riferimento per la propria attività e promozione, avendo finalmente la possibilità di distinguersi da altri professionisti che, pur definendosi *coach*, non erogano lo stesso servizio descritto nel processo della Norma UNI.

Infatti, dobbiamo prendere atto che il termine *coach* non può essere soggetto ad alcuna tutela particolare, essendo una parola di uso comune, prima

10. Consultabile al seguente link: www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/01/26/13G00021/sg.

11. *Il coaching è un processo di partnership finalizzato al raggiungimento degli obiettivi definiti con il coachee e con l'eventuale committente. L'agire professionale del coach facilita il coachee nel migliorare le prestazioni professionali e personali mediante la valorizzazione e il potenziamento delle sue risorse, capacità personali e competenze. Queste influenzano il potenziamento dei risultati e più in generale del benessere del coachee.* (dalla Introduzione della Norma UNI 11601:2015).

di tutto nella lingua inglese e oggi anche nel comune lessico italiano (vedi per esempio nell'ambiente sportivo e televisivo).

Di fatto, oltre agli allenatori sportivi che lecitamente possono assumere il titolo di *coach*, ci imbattiamo in formatori esperienziali, motivatori e speaker di eventi spesso spettacolari, frequentati anche da un gran numero di persone, che nei loro titoli si presentano come *coach*.

Il film di Silvio Muccino *Le leggi del desiderio* (2015) racconta proprio le gesta di un *coach* dell'immaginario comune. Nel corso di un'intervista Muccino (regista e attore protagonista) ha affermato con una certa convinzione che: "I life coach sono dei profeti cialtroni, sono uomini di spettacolo perché intrattengono, trascinano, cantano, ballano, esaltano, e poi al tempo stesso sono anche un po' stregoni, e sono anche un po' psicologi..."¹².

Come abbiamo scritto qualche riga sopra, ecco la confusione che ancora oggi regna sovrana!!!

Che i *coach* siano (o intendano essere) degli allenatori, non c'è alcun dubbio, visto il significato principale della parola inglese (esiste anche un secondo significato, cioè pullman, carrozza, vagone in quanto mezzi di trasporto).

Ma le domande cruciali sulle quali riflettere per capire di quale *coach* si parli sono almeno due:

- Che cosa fa (cosa allena)?
- In che modo (con quale metodo, approccio)?

Se a queste domande un professionista risponde allineandosi al servizio definito dalla Norma UNI 11601:2015, vale a dire al metodo che si è venuto a costituire dal processo delineato nell'introduzione di questo libro, allora parliamo e scriviamo in modo convenzionale di Coaching e Coach indicandoli con la "C" maiuscola.

Per tutte le altre tipologie di attività, di allenamento e di allenatori che si definiscono tali – compresi quelli che si riconoscono nella professione raccontata dal film sopra citato – preferiamo, sempre per convenzione, utilizzare i termini scritti con la "c" minuscola, come chiaro e dovuto segno di distinzione.

Come già ricordato, con *L'essenza del Coaching* abbiamo declinato i tre elementi peculiari del metodo del Coaching indipendentemente dal modello applicato.

Infatti, ogni Coach professionista crea e cura una **relazione** da noi definita facilitante; sviluppa e allena il **potenziale** del Coachee; lo accompagna

12. Le Leggi del Desiderio: video con il backstage del film di Silvio Muccino – www.cineblog.it/post/434332/le-leggi-del-desiderio-video-con-il-backstage-del-film-di-silvio-muccino.

nella definizione di **piani d'azione** finalizzati al raggiungimento di obiettivi autodeterminati.

Oggi, dopo anni di ulteriore studio e sperimentazione sul campo, di riflessioni e confronti, in questo nuovo libro presentiamo il *Coaching Evolutivo*, un approccio di Coaching che getta i fondamenti per una innovativa teoria dello sviluppo del potenziale umano.

I principi del *Coaching Evolutivo* sono la *Relazione Facilitante* e la teoria del *Meta-potenziale CARE*, entrambi oggetto di approfondimento dei prossimi capitoli.

La Relazione Facilitante

1. Una relazione evolutiva

Il *Coaching Evolutivo* è un approccio di Coaching che, fondandosi sulla *Relazione Facilitante* (Pannitti-Rossi, 2012), fa leva sulle *Meta-potenzialità* proprie dell'essere umano, le quali se adeguatamente allenate e sviluppate nel Coachee, consentono il pieno utilizzo del potenziale e la sua trasformazione in risorse agite e utilizzate per i propri obiettivi.

I concetti di *Meta-potenziale* e *Meta-potenzialità CARE* sono il risultato di una nostra elaborazione teorica seguita alla sperimentazione sul campo dell'approccio di *Coaching Evolutivo* e vanno a determinare una teoria innovativa dello sviluppo del potenziale umano che sarà ampiamente illustrata nel cap. 4.

In questa parte affrontiamo in primo luogo il principio della *Relazione Facilitante* quale cornice imprescindibile dell'interazione efficace e potenziante tra Coach e Coachee.

Essa deve essere costruita e curata dal Coach allo scopo di facilitare il Coachee a prendere contatto con il proprio potenziale, consentendone l'espressione e supportandone lo sviluppo.

Tale relazione, già descritta ne *L'essenza del Coaching*, ruota attorno a 4 elementi distintivi:

1. **Il dialogo maieutico:** cioè una conversazione che ha lo scopo di fare emergere la "verità" che è dentro ogni persona e che predilige l'uso di