

LABORATORIO COACH ING

Il mio Comportamento



COACH E ING

Presentazione della giornata



Picasso AllPosters



Ing. Viviana Callea
Professional Certified Coach
www.coach-ing.it
www.flyfish.zone

Qualcosa di diverso dal solito



UN METODO PER RISOLVERE LAVORANDO INSIEME



Progetto Coach Ing

il fare ha orientato ... il modello formativo

La formazione è intesa come un processo di crescita individuale e di gruppo che:

- si pone l'obiettivo di **attivare cambiamento nella pratica operativa**;
- è tesa all'**acquisizione di contenuti specifici** ma soprattutto alla **rivalutazione del sapere presente** e all'utilizzazione della pratica professionale come strumento costante di apprendimento;
- evidenzia e valorizza la **circolarità tra il contenuto dell'azione** "professionale" e la scelta del professionista nel ricondurre a metodo l'azione stessa.



Il modello formativo: il perché dell'attività esperienziale ... sperimentazione ed acquisizione

- L'azione formativa coinvolge i partecipanti dei gruppi/corsi/laboratori nella programmazione dei loro percorsi di approfondimento, **utilizzando** il più possibile le loro **esperienze lavorative** e le loro **conoscenze teoriche tradotte in prassi operative**.
- La figura dell'esperto esterno, coinvolto durante il percorso, è inteso soprattutto come un esperto di metodo prima che un esperto di contenuti, il suo ruolo è del facilitatore, la cui funzione consiste nel **“fornire procedure e risorse per aiutare i discenti ad acquisire informazioni e abilità”** (Knowles, 1973 trad. italiana 1997, pag. 138).

Dice Epicuro nella [Lettera a Pitocle](#): «non bisogna ragionare sulla natura per enunciati privi di riscontro oggettivo e formulazione di principi teorici, ma in base a ciò che l'esperienza sensibile richiede». Questa è la base teorica della [scienza sperimentale](#).



Finalità del Laboratorio

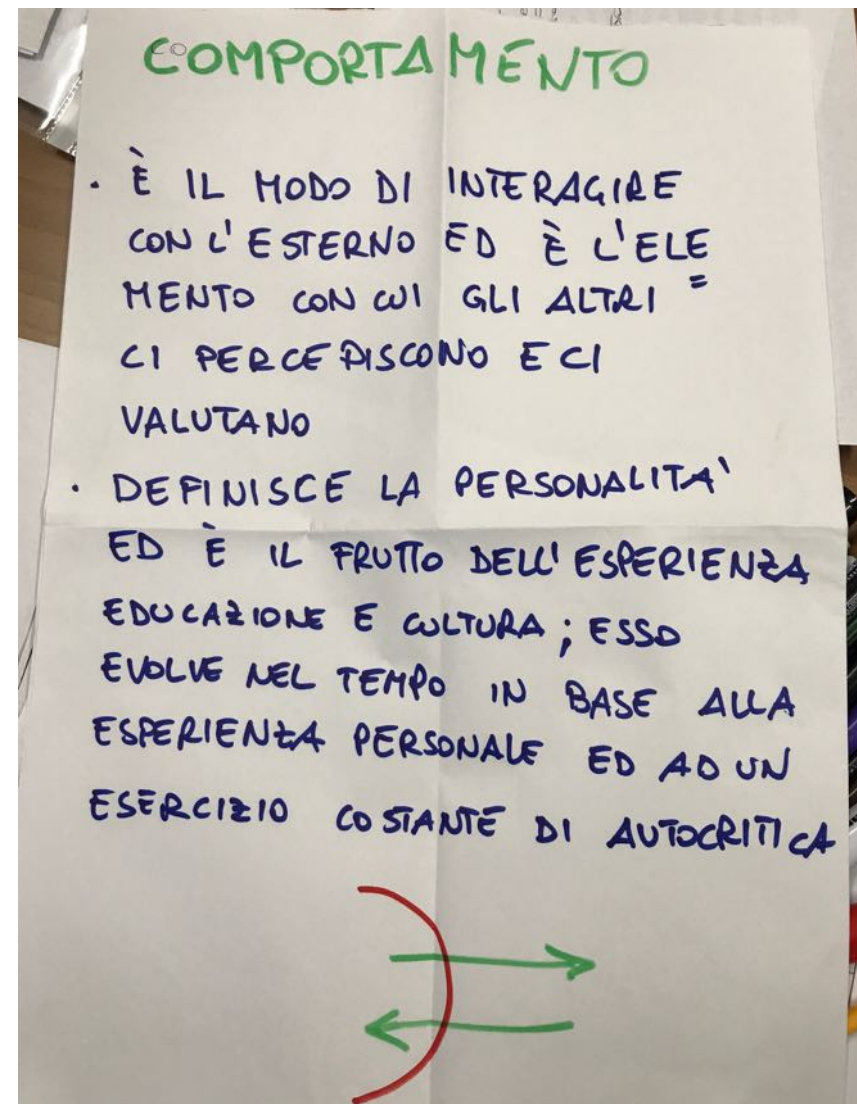
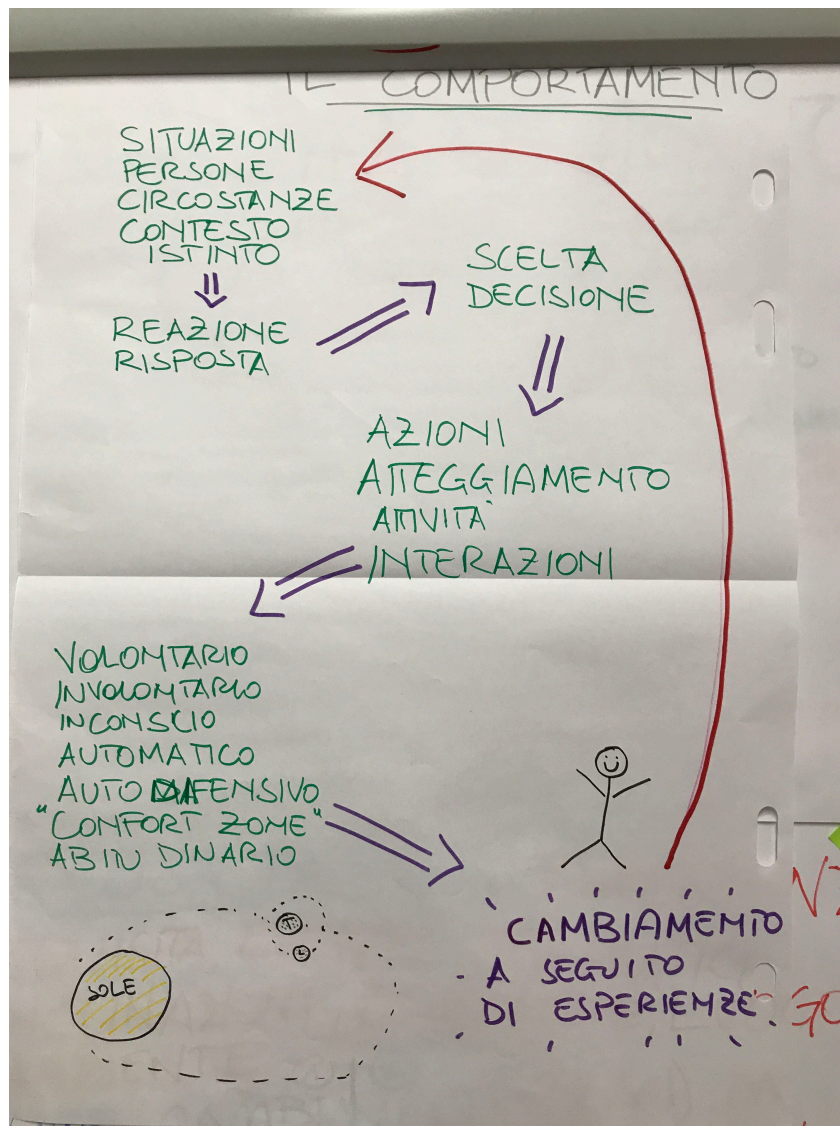
- Scoprire il Coach che è in voi
- Sperimentare un metodo che metta insieme i saperi di tutti per trarne apprendimenti e consapevolezze
- Acquisire strumenti per variare il proprio comportamento
- Definire elementi utili di controllo per migliorare in efficacia personale
- Agire in accordo con le proprie scelte



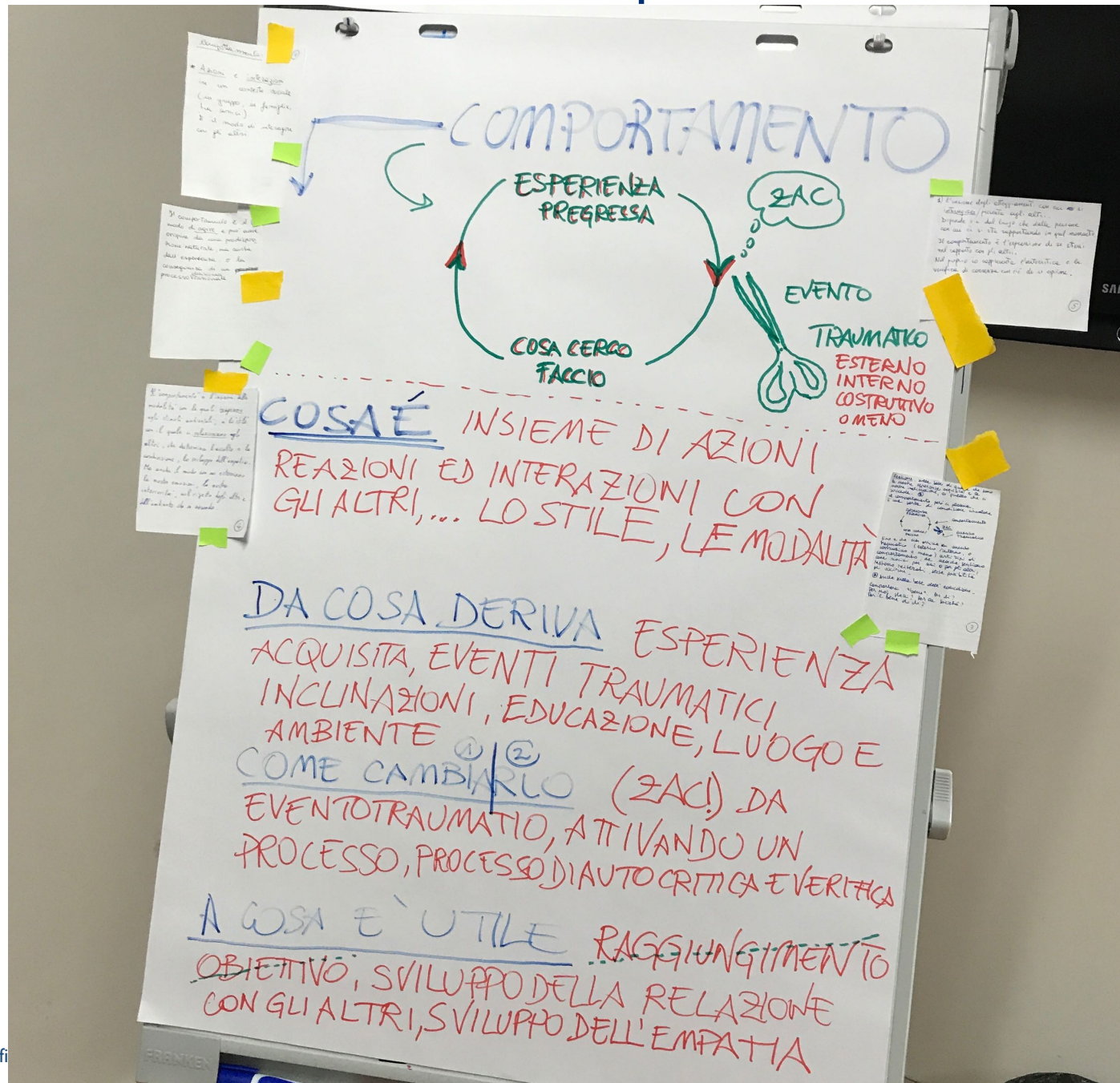
Come, dove, con chi costruiamo il nostro Processo?



Risultati lavoro esperienziale



Risultati lavoro esperienziale



RESTITUZIONE Coaching e/è COMPORTAMENTO



IL COACHING è

- un momento,
- un processo,
- una metodologia,
- un rapporto spontaneo, coinvolgente, basato sulla fiducia reciproca,
- **uno strumento da utilizzare!**





il modello Grow j. withmore

La sequenza di domande segue quattro punti ben distinti:

- 1 G: fissare l'obiettivo (Goal) sia nel breve e lungo termine
- 2 R: verificare la realtà (Reality), cioè i dati di fatto, al fine di analizzare la situazione/contesto
- 3 O: verificare le opzioni (Options), le strategie alternative di azione e le barriere - attraverso domande di valutazione (cos'altro .., quali scenari ..., chi può...)
- 4 W: (Will) la volontà di fare il "cosa" (What), quando farlo (When), chi deve farlo (Who) e (Will) le tempistiche del piano di azioni (come, quando)

Il risultato, DOPO LA RICAPITOLAZIONE DEL PROCESSO, è la costruzione di un Piano di azioni concreto e realistico che porta all'OBIETTIVO

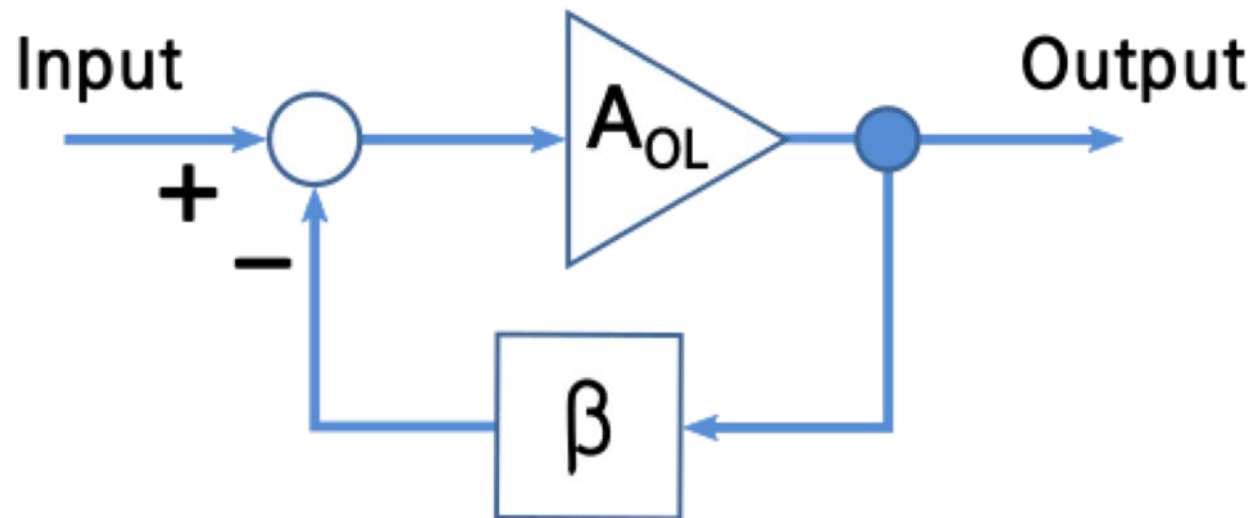
La Costruzione del Modello COACH ING

Questo approccio pone l'accento sul modo di utilizzare elementi di coaching ed ingegneria insieme, per progettare, lavorare e costruire insieme con gli altri un progetto condiviso.

ING, che sta per ingegno, è indice della leva di una caratteristica specifica: quella capacità creativa e progettuale su cui il modello lavora

Il modello GROW e la sua flessibilità

Oggi il Coach-ING ...



Strumenti e Sistemi

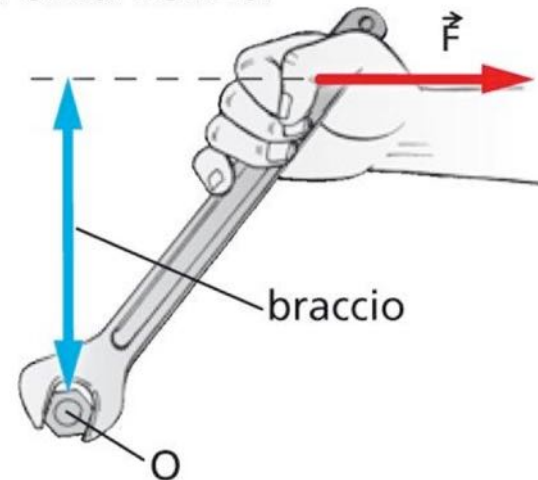


La Costruzione del Modello COACH ING II

LA LEVA AL MOMENTO ... GIUSTO

Il **momento** di una forza

Il **momento** di una forza F rispetto a un punto O è uguale al prodotto dell'intensità F della forza per il braccio b .



momento della forza (N · m)

$$M = Fb$$

forza (N)

braccio (m)

Strumenti e Sistemi



La Costruzione del Modello COACH ING III

IL FULCRO DELLA LEVA

Auto-efficacia personale e collettiva

Sviluppare:
capacità di risolvere e migliorare
capacità di credere nel proprio impegno,
capacità di avere fiducia nella **propria efficacia influenza**

Influenzare il mondo circostante:

- *il futuro della propria professione;*
- *la qualità dell'organizzazione in cui si opera;*
- *la quantità di impegno che si dedica al progetto;*
- *la durata della perseveranza quando non si ottengono risultati a breve termine*



(Bandura A., Il senso di autoefficacia, Erickson, 2005)



Definizione di “comportamento”

Comportamento come modo di **agire** e **reagire** di un organismo messo in relazione con altri o con l’ambiente

ovvero

l’insieme delle manifestazioni esteriori di un individuo corrispondenti a determinati elementi della ***personalità***



Definizione di Personalità

La personalità è *un concetto tipicamente dinamico*.

Gli esseri umani affrontano, durante tutto l'arco della loro vita, alcuni nodi cruciali di passaggio necessari per evolvere una maturazione psicofisica adeguata al contesto sociale.

La personalità si considera formata da due componenti fondamentali: il temperamento e il carattere



Carattere:

complesso unitario e organizzato di forme di vita psichica, che dà **un'impronta** particolare al comportamento dell'individuo.

Come tale il carattere è una struttura risultante da una costante interazione tra individuo e ambiente.



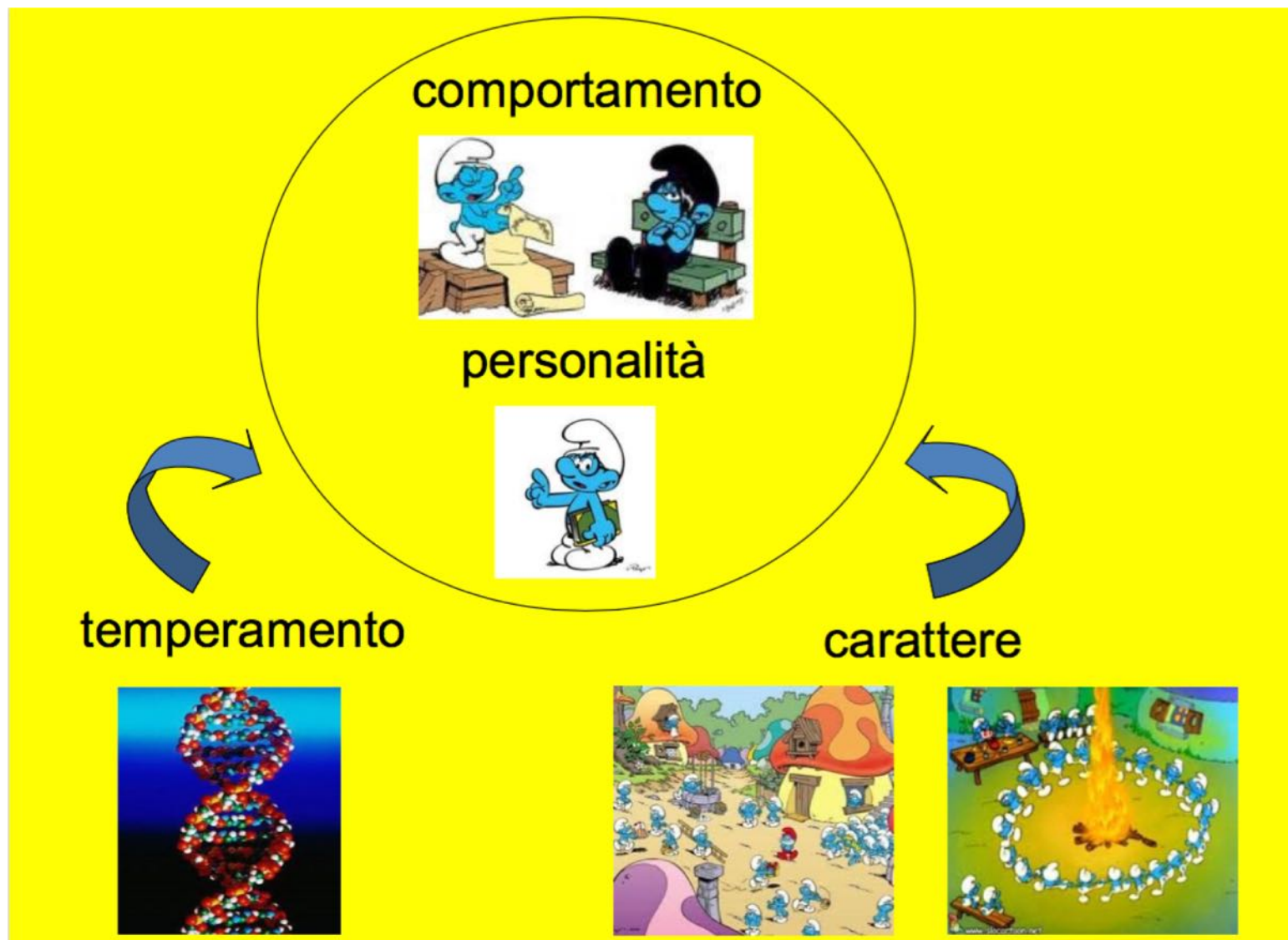
Temperamento:

insieme delle **tendenze innate**, geneticamente determinate, dell'individuo **a reagire agli stimoli ambientali con determinate modalità anziché altre.**



TEMPERAMENTO + CARATTERE = PERSONALITA'





ELEMENTI CHE INTERVENGONO SUL COMPORTAMENTO

Controllo e gestione delle proprie emozioni,
Capacità di conformare il proprio comportamento alle richieste dell'ambiente,
Capacità di prendere in considerazione il punto di vista altrui,
Necessità di soddisfare delle proprie necessità con pretesa di priorità su tutto e su tutti.

REAZIONE

Aggressività, rabbia, oppositività, provocazione, trasgressione delle norme sociali e morali.

RISPOSTE, REAZIONI, CONTROLLO ED AUTOREGOLOAZIONE.



Il primo passo, lavorare su:

Mantenere lo sforzo necessario per raggiungere un obiettivo,

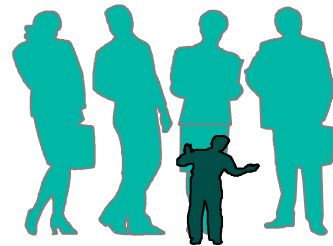
Modulare le risorse necessarie al controllo della propria azione,

Tenere a bada gli impulsi che allontanano dall'obiettivo,
Accettare che una gratificazione non arriva - sedare le aspettative



Gli stili di comportamento

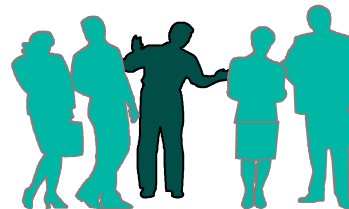
“DALLA LETTERATURA”



PASSIVO



AGGRESSIVO



ASSERTIVO

Le differenze fondamentali si riferiscono alla valutazione di sè e degli altri e al riconoscimento dei propri diritti e di quelli degli altri tali differenze emergono soprattutto in condizioni “difficili”.

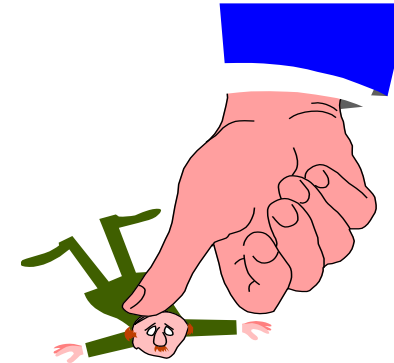
Gli stili di comportamento

“DALLA LETTERATURA”

Lo stile aggressivo

TENDE A:

- ❖ DOMINARE E SVALUTARE GLI ALTRI
- ❖ AFFERMARE I PROPRI DIRITTI A SCAPITO DI QUELLI DEGLI ALTRI
- ❖ CARATTERISTICHE DELLA PERSONA AGGRESSIVA NEL LAVORO:
- ❖ È COMPETITIVA
- ❖ È ARROGANTE
- ❖ È INVADENTE
- ❖ È ACCENTRATRICE
- ❖ È MANIPOLATORIA
- ❖ ...



Gli stili di comportamento

... Lo stile aggressivo

“DALLA LETTERATURA”

- ❖ ORDINA INVECE DI CONCORDARE
- ❖ SI ESPRIME SPESSO IN MODO VIOLENTO
- ❖ È INTRANSIGENTE
- ❖ È IPERCRITICA
- ❖ AGISCE D'IMPULSO
- ❖ PROVOCA CONFLITTI
- ❖ NON ASCOLTA
- ❖ VIENE ISOLATO DAI COLLEGHI
- ❖ SI CONCENTRA SUI LATI NEGATIVI DEGLI ALTRI



Gli stili di comportamento

Lo stile passivo

“DALLA LETTERATURA”

SI BASA SU UNA SCARSA VALUTAZIONE DI SE' E SULL'INCAPACITÀ DI
AFFERMARE I PROPRI DIRITTI

CARATTERISTICHE DELLA PERSONA PASSIVA NEL LAVORO:

- ❖ TENDE A NON PRENDERE POSIZIONE E RICERCA APPROVAZIONE
- ❖ EVITA LE RESPONSABILITÀ E RIFUGGE I RISCHI
- ❖ CERCA DI EVITARE OGNI CONTRASTO
- ❖ NON ESPRIME I PROPRI SENTIMENTI
- ❖ SI CONCENTRA SUI PROPRI LATI NEGATIVI E SU QUELLI POSITIVI DEGLI ALTRI
- ❖ ATTRIBUISCE LE CAUSE DEI PROPRI SUCCESSI O INSUCCESSI AGLI ALTRI



Gli stili di comportamento

“DALLA LETTERATURA”

Lo stile assertivo

SI BASA SULLA CONSAPEVOLEZZA DEL PROPRIO VALORE, SENZA PER QUESTO SVALUTARE GLI ALTRI, E SUL TENTATIVO DI AFFERMARE I PROPRI DIRITTI TENENDO CONTO DI QUELLI DEGLI **ALTRI**

CARATTERISTICHE DELLA PERSONA ASSERTIVA NEL LAVORO:

- ❖ È APERTA E CORDIALE
- ❖ SI ESPRIME PIENAMENTE MA SENZA PREPOTENZA
- ❖ È TENACE
- ❖ È PROPOSITIVA
- ❖ CERCA DI VALUTARE RAZIONALMENTE PERSONE E SITUAZIONI



Gli stili di comportamento

“DALLA LETTERATURA”

Componenti non verbali negli stili di comunicazione

	PASSIVO	ASSERTIVO	AGGRESSIVO
<i>contatto oculare</i>	evasivo	frequente ma non fisso	fisso
<i>volume e tono di voce</i>	basso e cantilenante	espressivo (enfasi su parole chiave)	stridente, sarcastico, condiscendente
<i>gestualità</i>	gesti nervosi, copre la bocca con la mano, tensione degli arti	denota sicurezza	parentale (es. puntare il dito)
<i>fluidità verbale</i>	esitante, molte pause, si schiarisce la gola di frequente	chiara e senza intoppi	concitata o deliberatamente lenta
<i>prossimità spaziale</i>	tende ad aumentare la distanza, posizione legnosa	vicino o lontano, rilassato o teso in modo appropriato	tende ad avvicinarsi, teso, a scatti
<i>timing</i>	si lascia interrompere, manca di iniziativa, perde le occasioni	appropriato, si alterna con l'interlocutore	interrompe spesso, bruschi cambiamenti



Dal concetto di Comportamento al Sistema di Controllo

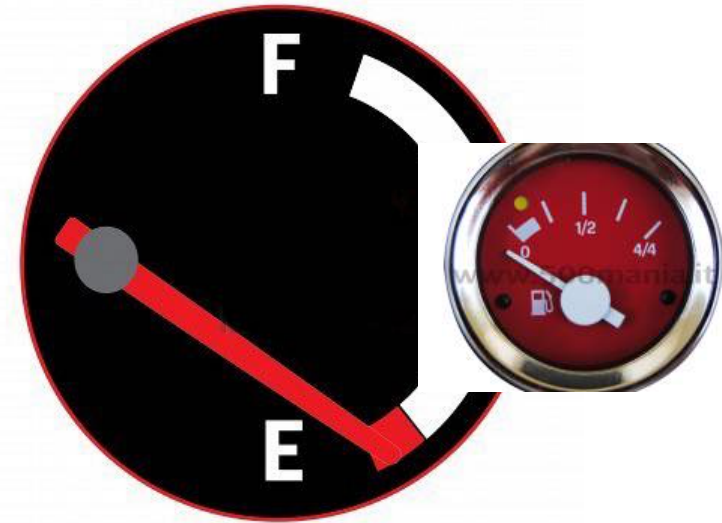
Bisogna definire e riconoscere un:
Obiettivo di comportamento

COSA VOGLIO RAGGIUNGERE?
Un nuovo comportamento

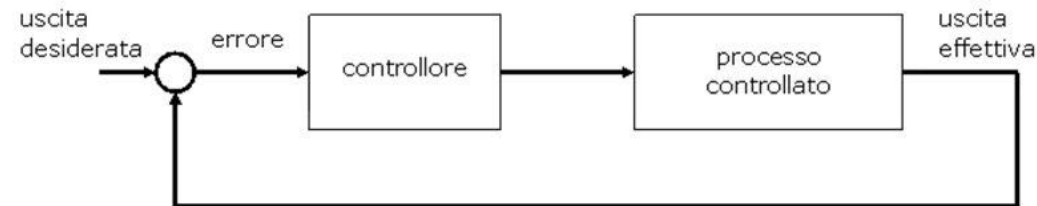
Chiedersi: “lo voglio?”

Studiare insieme le strategie di azione: “dirò, farò, prenderò tempo, ...”

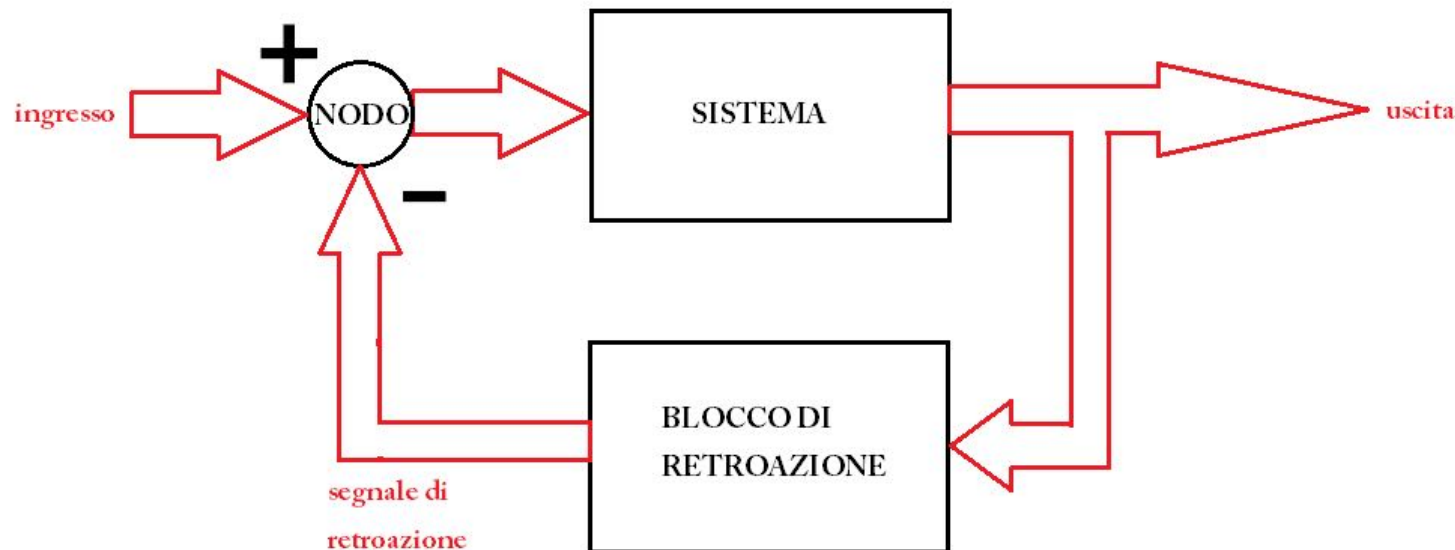
Definire gli indicatori di benessere per stabilire la zona rossa.



Retroazione

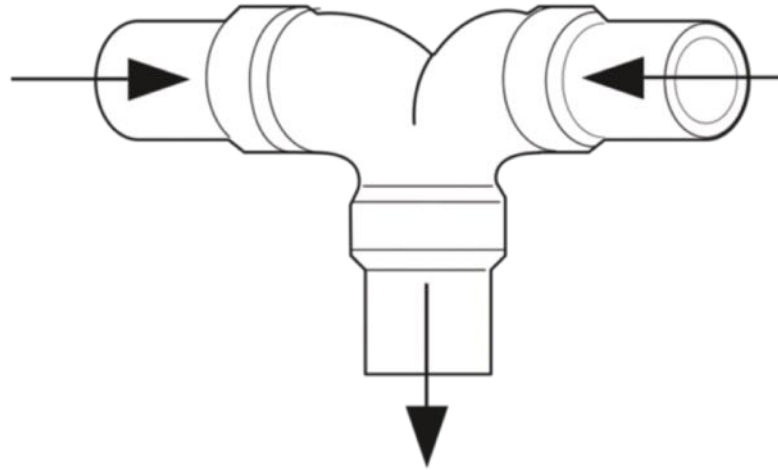


- Per questo motivo nei controlli automatici si preferisce adottare lo schema a **controreazione**, mostrato in figura 3, che calcola l'azione di controllo a partire dalla differenza fra uscita desiderata e uscita effettiva
- Questa differenza viene detta **segnale errore** : il compito del controllore è proprio quello di far tendere a zero il segnale errore,



Definizione del proprio cruscotto: GESTIONE DEGLI EVENTI E DELLE CIRCOSTANZE





**L'approccio del Laboratorio Coach Ing
unisce tecnica e strategia, diventando un
metodo per costruire il risultato.**

**STRUMENTI:
Ingegneria e Coaching**



STRUMENTI: Ingegneria e Coaching

Elementi tecnici

valutazione
soluzione
progetto
ingegno
prospettiva
misura
calcolo
verifica



STRUMENTI: Ingegneria e Coaching

Elementi fondamentali del coaching

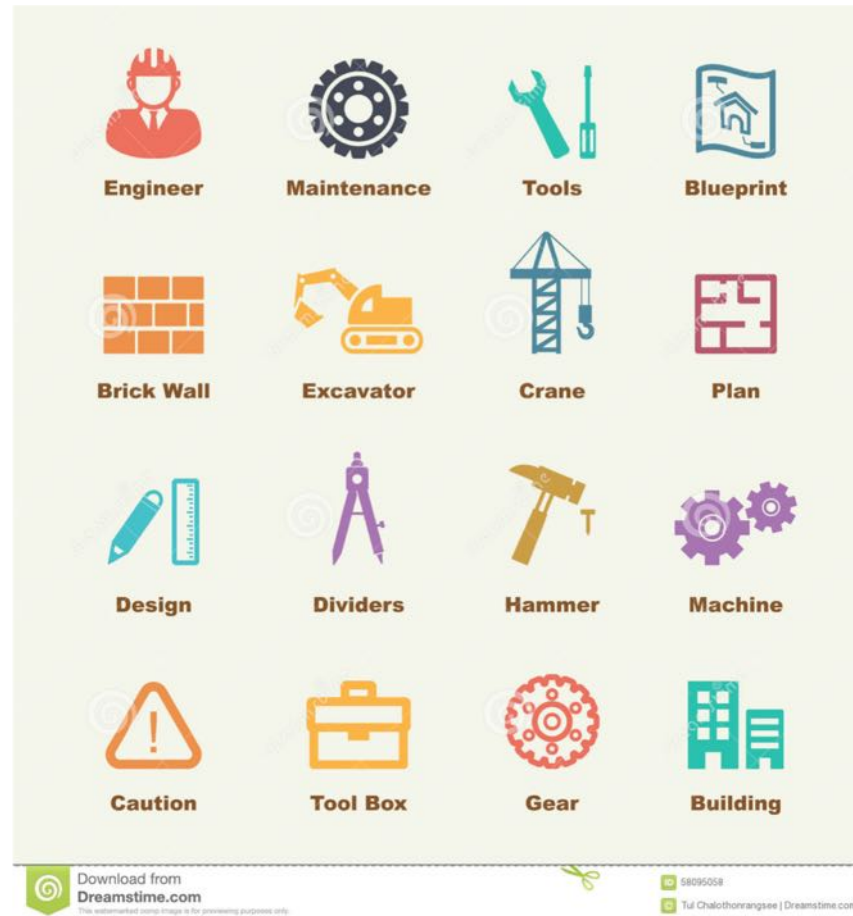
**volontà e
impegno**
in assenza di
uno dei due
decade il
processo



**Mettiamo in luce, da un'altra prospettiva,
le competenze tecniche che già avete,
acquisendo le competenze del coaching**



Gli elementi di ingegneria li riutilizziamo



Gli elementi di coaching li mettiamo in pratica

... iniziando dagli elementi base



IL MODELLO DEL COACHING ACQUISITO ATTRAVERSO L'USO DELLE COMPETENZE DEL COACH

<https://www.icf-italia.org/cose-il-coaching/le-11-competenze-chiave-secondo-icf/>

Le competenze chiave e i requisiti professionali fondamentali per ogni coach sono suddivisi in 4 macro-categorie:

1. STABILIRE LE BASI

2. CO-CREARE LA RELAZIONE

3. COMUNICARE CON EFFICACIA

Ascolto attivo – Capacità di concentrarsi completamente su ciò che il cliente sta dicendo e non sta dicendo, di comprendere il significato di ciò che viene detto nel contesto dei desideri del cliente, e di sostenere l'espressione di sé del cliente.

Domande – Capacità di porre domande che portano alla superficie le informazioni necessarie per beneficiare al massimo la relazione di coaching ed il cliente.

Comunicazione diretta – Capacità di comunicare in modo efficace nel corso delle sessioni di coaching e di utilizzare un linguaggio che abbia il maggior impatto positivo sul cliente.

4 FACILITARE APPRENDIMENTO E RISULTATI

GOAL: OBIETTIVO

Qual è il fine?

Cosa si intende per ...?

Quali elementi lo
compongono?

Cosa pesa maggiormente?

Cosa non serve?

Cosa è utile?

.....

OPTIONS: ALTERNATIVE, FRENI E BARRIERE

Quali strategie ...?

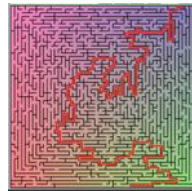
Quali alternative ...?

Cos'altro ...?

C'è qualcosa che lo può impedire?

Quali barriere potenziali ci possono
essere?

Chi altro potete coinvolgere?



REALITY: ANALISI DEL CONTESTO POSSIBILITÀ E MODALITÀ

Quali elementi caratterizzano il contesto?

Cosa si può mettere in campo?

Chi può esserci utile?

Come può intervenire?

Cosa serve di più? Cosa eliminare? ...



WILL: PIANO DI AZIONI

*Specificare correttamente cosa verrà fatto, le
tempistiche e lo start*

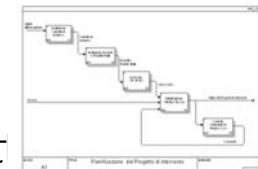
Cosa intendi fare? (Non “cosa potresti fare?” o
“cosa pensi di fare?”)

Quando lo farai?

La tua azione ti condurrà all'obiet

Chi dovrà essere al corrente dell'azione?

Di quale aiuto avrai bisogno? Come e quando lo
otterrai?



L'ascolto, elemento chiave nella comunicazione

Distogliere la propria attenzione dal
contesto

Spostarla sull'interlocutore

Connettersi con l'altro

Acquisire il dato

come fai a sapere se stai ascoltando?
il feedback è puntuale e concreto



LE DOMANDE APERTE

Scaturiscono da: Ascolto consapevole, ascolto contestuale ed egoless

impediscono di rispondere con un sì o un no

permettono l'esplorazione dell'argomento

favoriscono un'intensa elaborazione interna e una profonda auto-esplorazione per cercarne la risposta

stimolano la scoperta di idee e soluzioni



Coaching e il cervello

Cervello – Collaborazione – Coaching



Alcune informazioni sul cervello...

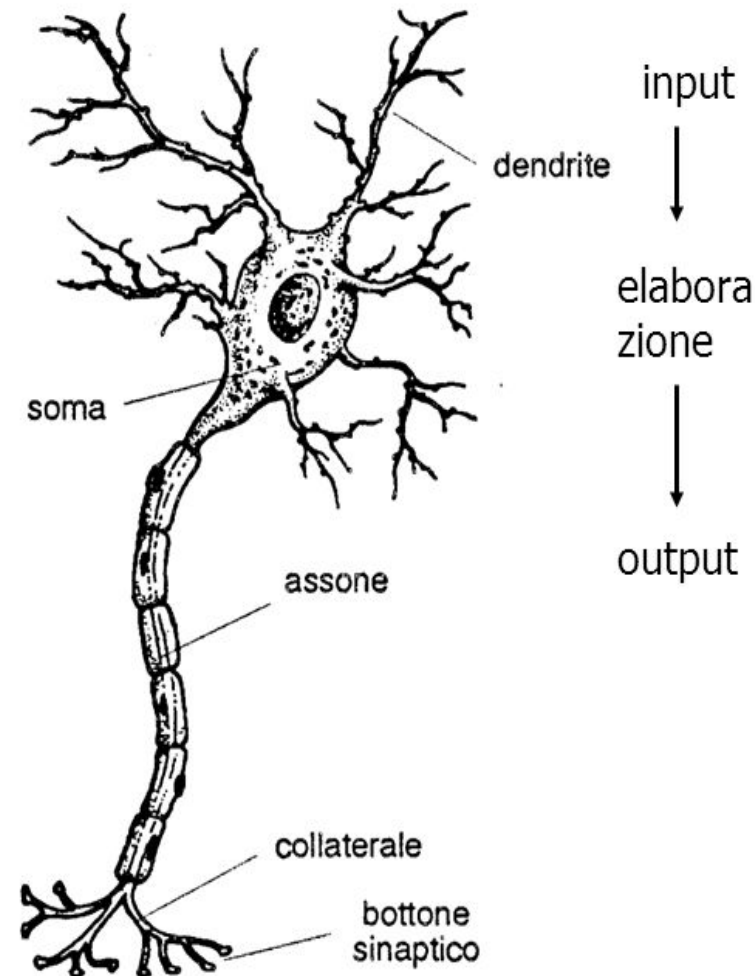
- **Neuroplasticità** – (cellule neuronali, reazione agli stimoli e sinapsi) l'abilità del cervello di cambiare
- **Effetti a lungo termine** – (categorizzazione, sensazioni, esperienze e stoccaggio) focus e attenzione cambiano il comportamento
- **I principi organizzativi del cervello** - minimizzare il pericolo e massimizzare la ricompensa



Elemento base del circuito:

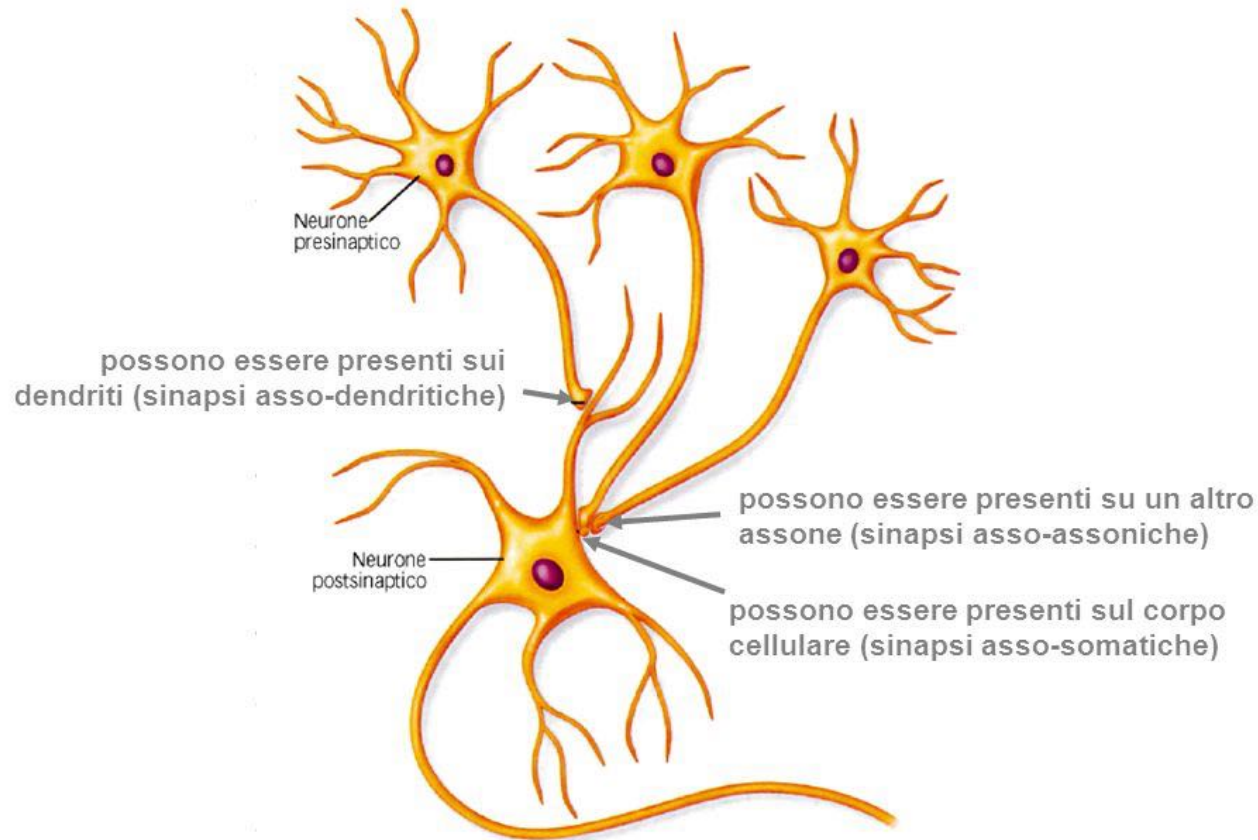
La cellula neuronale

Unità fondamentale del cervello umano. Ogni neurone riceve come input i segnali elettrici da tutti i dendriti, e se la somma pesata supera il valore di attivazione emette un impulso elettrico in uscita verso l'assone.



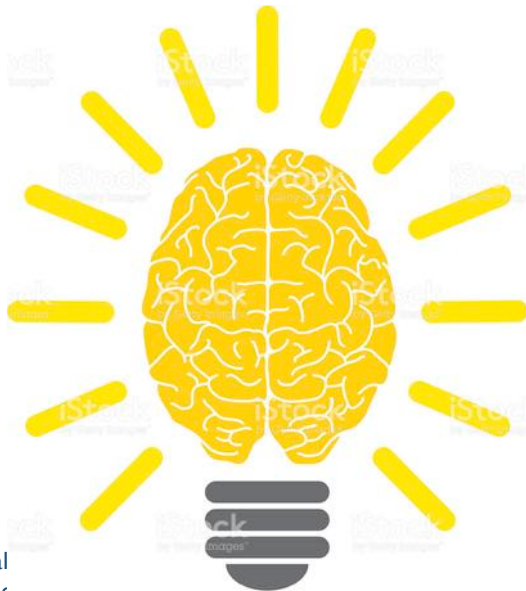
Sinapsi – la reazione agli stimoli

La comunicazione tra cellule nervose: **sinapsi chimica**



Mappe neuronali e *coscienza primaria*

- Dalla selezione di mappe neuronali, che corrispondono a forme di categorizzazione sempre più sofisticata, emerge la *coscienza primaria* delle sensazioni e delle percezioni immediate: l'esperienza come è vissuta nell'immediato da un soggetto



Mappe neuronali
e risparmio energetico,
il Cervello distingue
quello che serve.



Il cervello e il cambiamento

CARATTERISTICHE DELLA PLASTICITA' CEREBRALE

1. Determina il rimodellamento di mappe neuronali e sinaptiche
2. Consente l'ottimizzazione del funzionamento dei sistemi neuronali grazie a:
 - Elaborazione di nuovi circuiti (tramite apprendimento) e mantenimento di quelli già esistenti



La memoria

Le esperienze che viviamo modificano il nostro cervello la memoria a lungo termine è il nostro magazzino dei ricordi e delle esperienze passate.

Questo accade perché il nostro cervello subisce dei cambiamenti morfologici e strutturali con ogni esperienza: se il nostro cervello ripete qualcosa molte volte le connessioni neuronali che utilizza aumentano e si rafforzano enormemente.



Focus ed Attenzione intervengono sul comportamento

Generare nuovi comportamenti:

Ripetere la stessa azione, rilascio del medesimo neurotrasmettitore, variazione del recettore, stoccaggio di un nuovo recettore, **consolidamento di un nuovo comportamento che si memorizza**



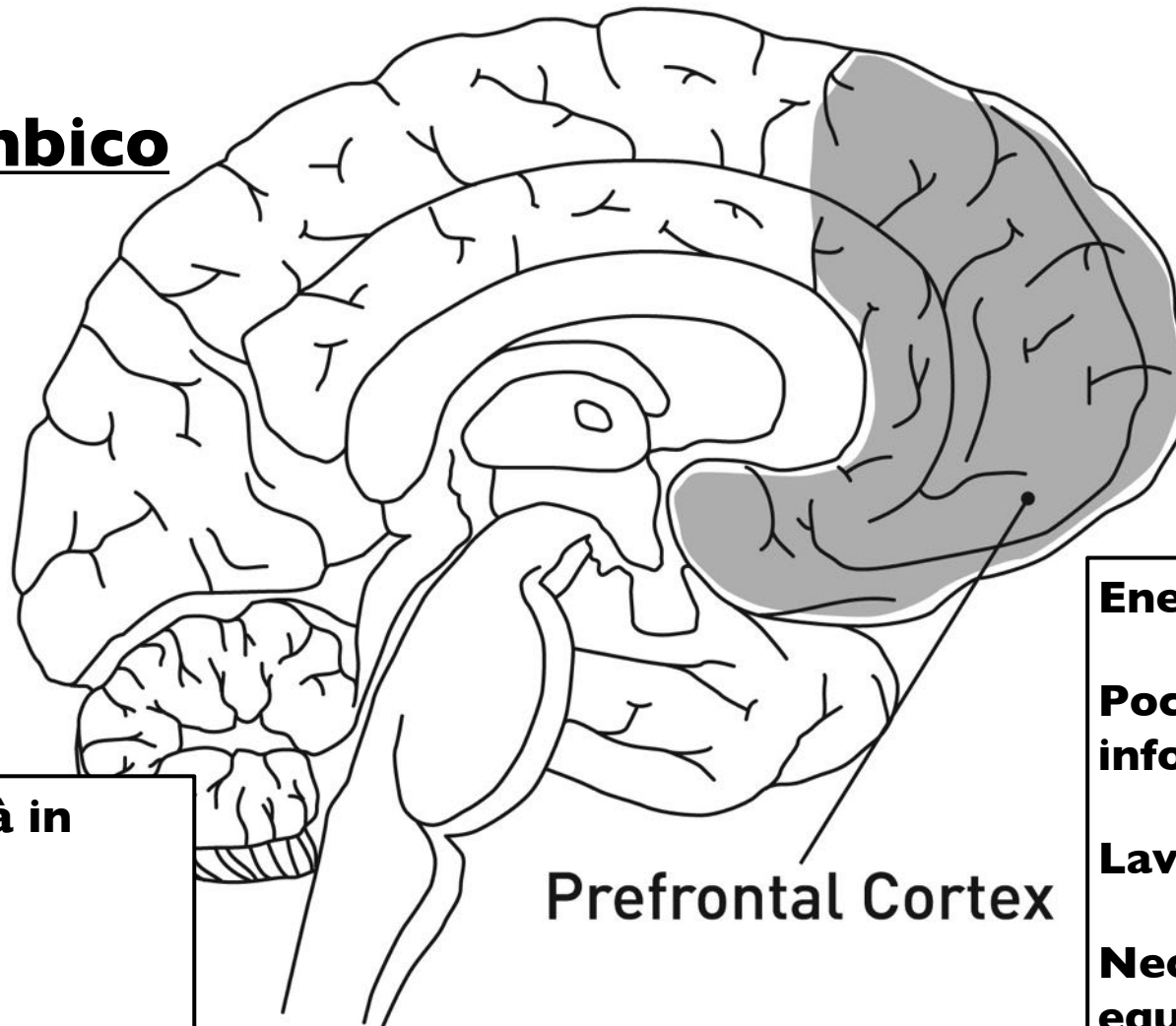
Sistema limbico

- Emozioni
- Automatismi
- Istinti
- Inconscio

Maggiore capacità in termini di spazio

Meno dispendio energetico

Non si distrae facilmente



Prefrontal Cortex

- Comprende
- Decide
- Richiama
- Memorizza
- Inibisce

Energy-intensive

Poco spazio (circa 4 info)

Lavora in serie

Necessita di equilibrio neurochimico per essere efficiente

Si distrae facilmente

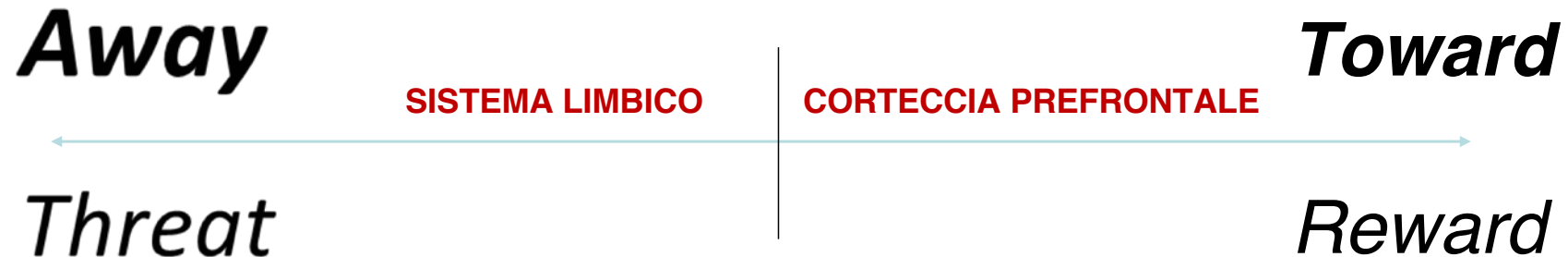
I nostri riferimenti del CERVELLO

Il Neuroscienziato **Evian Gordon** propone la visione secondo cui il cervello si organizza secondo i principi di ***minimizzare il pericolo e massimizzare la ricompensa*** (Gordon, 2008).

La base di tale teoria è fornita da un'ampia letteratura riguardante la risposta a ricompensa/minaccia (e.g. Elliot, 2008).

Ad esempio, la base neuronale dell'impegno è strettamente collegata a questa funzione di minaccia/ricompensa

Una lettura del cervello e delle sue funzioni



Minimizzare la minaccia
Disimpegno
Incertezza
Focalizzare il problema
Evitare
Irrigidimento
Non piacevole
Tunnel vision

Massimizzare la ricompensa
Impegno
Interesse
Focalizzare la soluzione
Affrontare
Relax
Piacevole
Visione globale



Generare il nuovo comportamento e il nostro cruscotto

Per un cambiamento “ragionato”

....

Clear the space! Tempo per guardarsi dentro
(nel Coaching osservarsi)

Intervenire non sul bisogno ma sul desiderio

Comprendere cosa sta dietro al “Fare”:

Etichettare (IE)

Rimuovere ... Non frequentare pensieri disutili

Parametrizzare (Scarf)

Completare le azioni ... la **flessibilità** per trasmettere



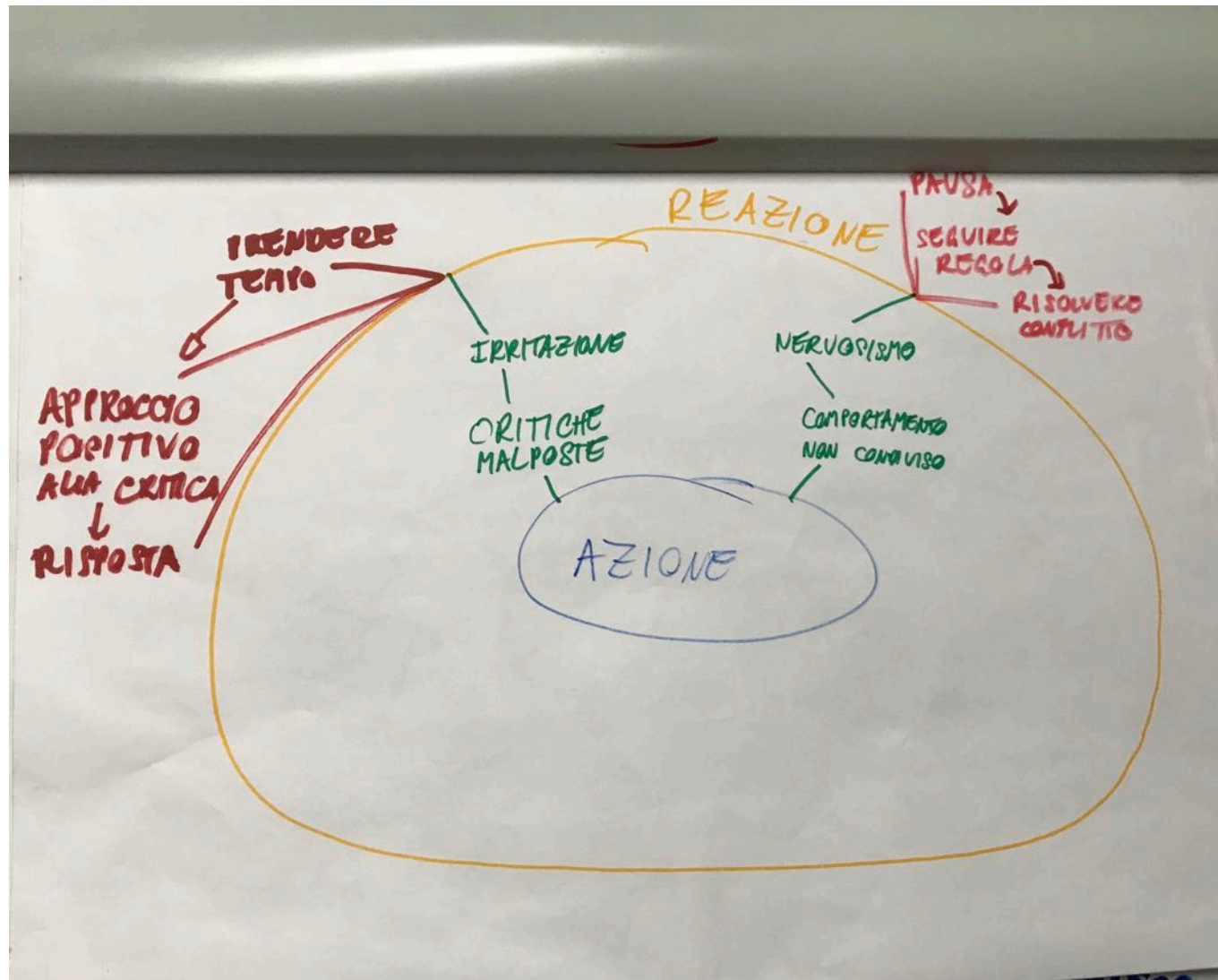
Per un cambiamento “ragionato” il mio cruscotto



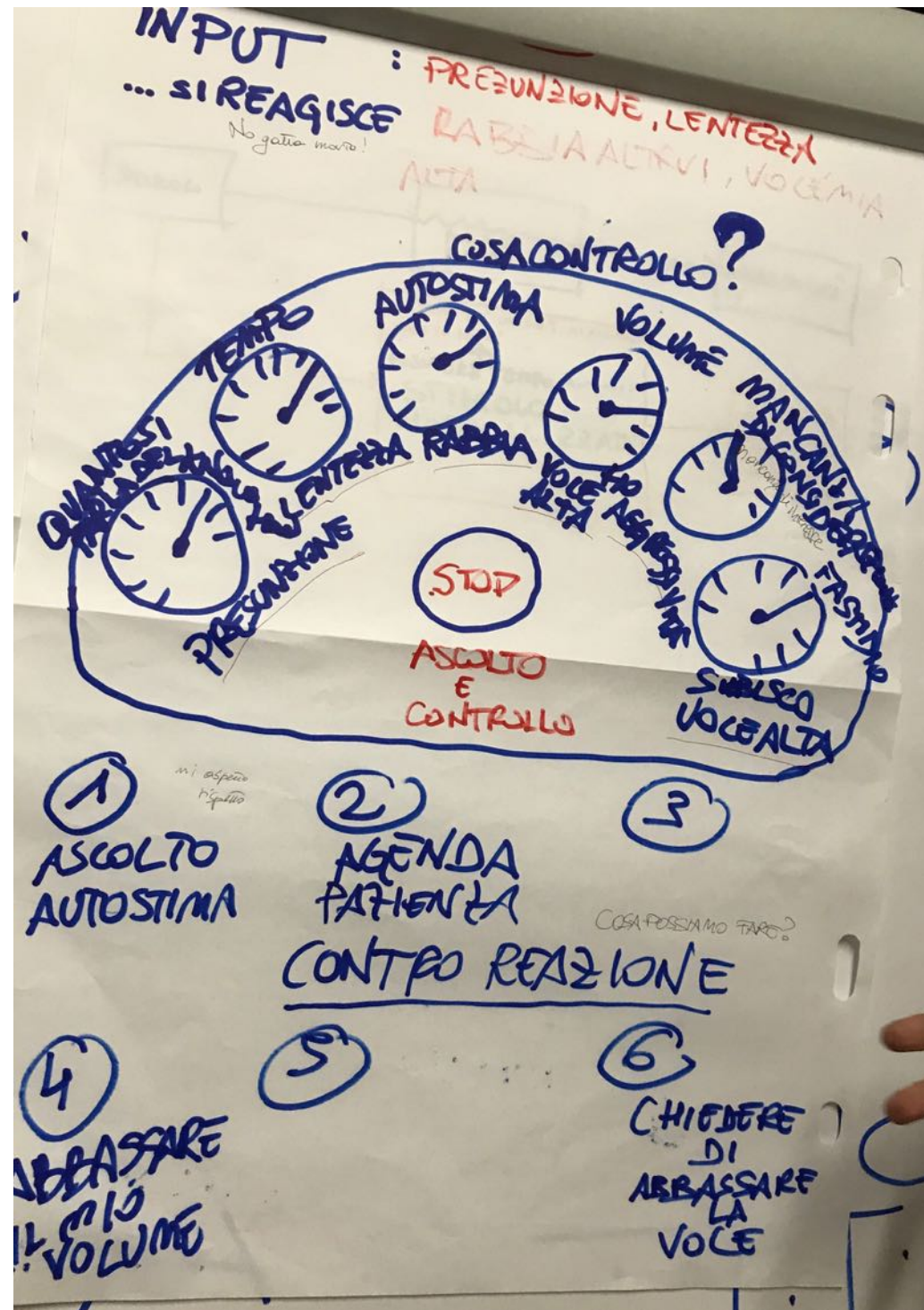
PRODOTTI DELL'ULTIMA ESERCITAZIONE



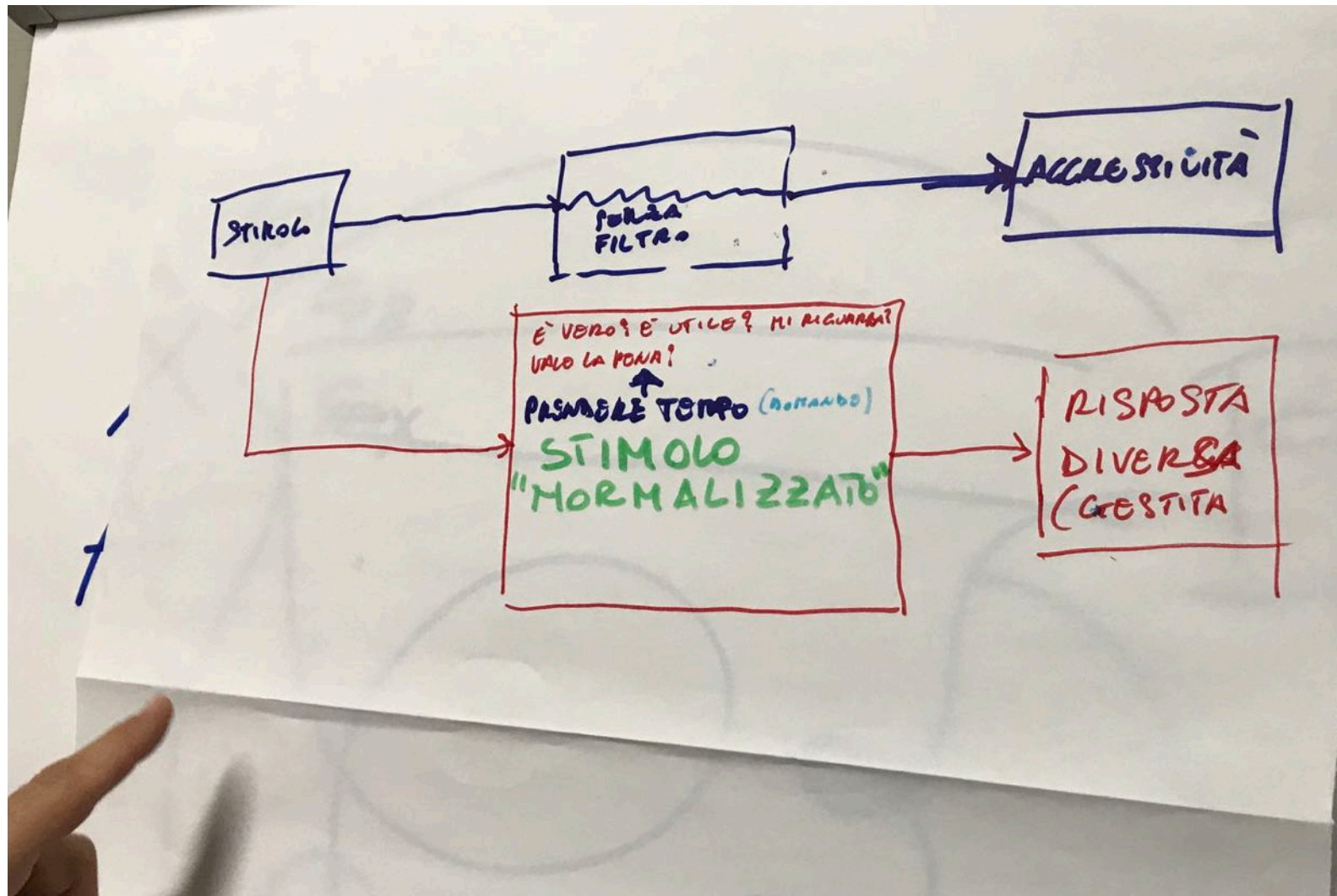
Sperimentando gli strumenti di Coaching nel gruppo di lavoro



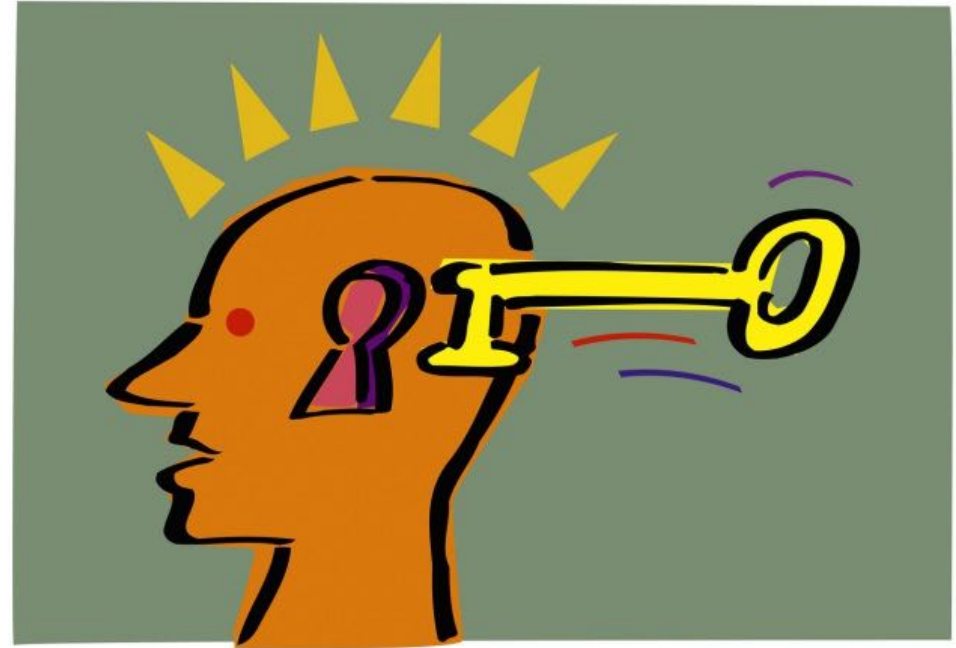
Sperimentando gli strumenti di Coaching nel gruppo di lavoro



Sperimentando gli strumenti di Coaching nel gruppo di lavoro



COSA ABBIAMO FATTO
IN AULA:
MODELLO IL CERVELLO
IN BASE AL COMPORTAMENTO
DESIDERATO



Un buon coach per il mio cervello!

“Io” gli dico come funzionare.

Definisco gli strumenti di controllo e di misura dei parametri di riferimento.

Ognuno individui gli indicatori del proprio stato di benessere!

UN ESEMPIO DI DOMANDA APERTA

FOCALIZZAZIONE ED OBIETTIVI					
					
Q1	COSA VUOI RAGGIUNGERE NEL BREVE PERIODO?				
Q2	QUAL E' IL TUO OBIETTIVO PRIORITARIO?				
Q3	COSA TI PIACEREBBE REALIZZARE NELLA VITA?				
Q4	QUALE ASPETTO DI TE TI PIACEREBBE MIGLIORARE?				
Q5	QUALE NUOVO COMPORTAMENTO VORRESTI ACQUISIRE?				
Laboratorio Coach ING - L'ingresso nel mondo del lavoro: Strumenti Scenari Strategie					

Progetto Coach Ing

Ogni Giovedì dalle 10.00 alle 14.00 presso l'Ordine degli Ingegneri: Sportello Coaching a supporto della professione individuale e di gruppo.

22 Febbraio - Laboratorio Coach Ing - Il mio Comportamento

22 Marzo - Laboratorio Coach Ing - Azienda

12 Aprile - Laboratorio Coach Ing - Design: Il Coaching in Cantiere

17 Maggio - Laboratorio Coach Ing - Manager

14 Giugno - Laboratorio Coach Ing - Self Branding: Mi presento

12 Luglio - Laboratorio Coach Ing – Comunicazione IN/OUT

Per saperne di più ...

Articolo Quaderno n°1 2015

http://issuu.com/ordingroma/docs/qua_01_2015_n_5_a_e_/7?e=10868575/14335763

Articolo Editoriale n°2 2015

<http://rivista.ording.roma.it/il-coaching-un-progetto-per-ognuno/>

Comunicato stampa Dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma

<http://www.ingegneri.cc/coach-ing-il-coaching-per-riprogrammare-la-professione-di-ingegnere.html>

World Engineering Forum - 2017, Roma 26 Novembre - 2 Dicembre
Coaching and Engineering Integration

<http://www.coach-ing.it/coach-ing-world-engineering-forum-2017/>