



Certificato in Psychosynthesis Coaching Programa per il Istituto Internazionale Psicointesi Educativa

Manuale del corso e Guida di Studi per Unità 1: *Fondazioni di Psychosynthesis Leadership Coaching*

Aubyn Howard & Paul Elliott

Draft v1-3, Gennaio + Febbraio 2019

Psychosynthesis Coaching Limited

Course Directors:

Aubyn Howard: aubyn@psychosynthesiscoaching.co.uk

Paul Elliott: paul@psychosynthesiscoaching.co.uk

Partnerships, validations and accreditations



The CPD Standards Office
CPD PROVIDER: 21290
2015 - 2017
www.cpdstandards.com



Contenuto

Manuale del Corso	3
Il Contesto globale del programa.....	3
3 Unità e 5 workshops	3
Risultati del corso.....	4
Disegno generale del profilo dei workshops.....	5
Panoramica del leadership coaching.....	7
Lista di lettura (versione inglese)	9
Testi nuclei di corso	9
Ulteriori letture e riferimenti.....	9
Unità 1: Fondazioni di Psychosynthesis Leadership Coaching.....	11
Contexto.....	11
Risultati.....	11
Temi.....	11
Il contesto attuale di coaching	12
La transizione da counselling a coaching.....	17
Elementi chiave della Psicologia Psicosintesi nel coaching.....	23
Introduzione a Coaching Psicosintetico.....	23
Visione Trifocale e il modello sei sessioni.....	23
Il modello di struttura a sei sessioni.....	25
Il modello delle giuste relazioni.....	26
Il modello GROW del processo di coaching, e porre domande.....	31
Competenze di Coaching: ICF e PCL.....	35

Manuale del Corso

Il Contesto globale del programma

Il contesto generale per la formazione è quello di consentire e sostenere i partecipanti a fare la transizione dal consigliere Psicointesi a Psicointesi Coach, e dall'insegnamento di counseling per insegnare coaching. Ciò coinvolgerà identificare sia le somiglianze che le differenze quando funziona con il Sè e la volontà, fra il consulto ed istruire.

Chiariremo come le differenze nel contesto, contratto, capacità e cliente aiutano a distinguere tra counselling e coaching. Traiamo il potere di Psicointesi per abilitare la volontà disponibile, nel contesto di lavorare con i coachee che sono in grado di funzionare più o meno con successo nella loro vita, ma stanno cercando di auto-aggiornare o sviluppare sé stessi ulteriormente. Nei workshop, cercheremo quindi una sintesi creativa tra i principi di coaching che porteremo e conoscenza esperienziale di Psicointesi, che i partecipanti porteranno.

3 Unità e 5 workshops

1. **Basi del Coaching Psicointetico**– basi del coaching Psicointetico; contesto, metodologia, modelli ed abilità
 - Workshop 1
2. **Psicologia del Coaching** – lavorare ai tre livelli psicologici con il cliente: prepersonale, personale e transpersonale.
 - Workshop 2 e 3
3. **Interventi nel coaching**– Gli interventi secondo il modello di Heron, lavorare con gli atteggiamenti mentali (mind-sets) e subpersonalità.
 - Workshop 4 e 5

Unità (1) fornisce il corrimano professionale di base necessario per essere in grado di praticare come coach di leadership. Essa introduce i quadri teorici, modelli e le competenze pratiche di leadership coaching Psicointetico – in particolare l'ancoraggio della visione trifocale e il contesto di 6-sessioni, così come il modello di relazioni giuste. Distinguiamo tra (i) le capacità umane di base (come l'ascolto e l'interrogatorio) e (ii) le competenze di processo (come la contrattazione e la revisione) che uno studente deve avere per esercitarsi efficacemente, e (iii) le meta-abilità (come mentalità psico-spirituale) che distinguono il praticante addestrato di Psicointesi come coach.

Unità (2) fornisce un'esplorazione del modello uovo di Assagioli a tre livelli di inconscio inferiore (prepersonale), inconscio medio e campo della coscienza (personale) e superconscio (Transpersonale) e la pertinenza e l'applicabilità del lavoro a ciascuno di questi livelli in coaching. Radichiamo anche tutta questa esplorazione nel contesto del Sè: cioè 'Sè è', "Sè diventa sé stesso" attraverso il ego.

Unità (3) si basa sul modello di base della visione trifocale con diversi modi di intervenire e lavorare in coaching, che il coach praticante Psicosintetico può attingere efficacemente quando e dove applicabile. Ci concentriamo su tre approcci; il Modello di intervento di sei categorie di Heron, Mentalità e Subpersonalità. Ci avviciniamo alle subpersonalità assumendo una profonda conoscenza dei partecipanti ed esplorare l'uso delle subpersonalità. Cogliamo insieme i fili dei 6 giorni e concordiamo le azioni future e il supporto per aiutare gli studenti a praticare e sviluppare le loro abilità acquisite.

I giorni di pratica di coaching si svolgeranno nei mesi tra ogni workshop.

Risultati del corso

- ❖ Solida conoscenza del contesto, principi, metodi ed abilità del **Coaching Psicosintetico**
- ❖ Maggior abilità di lavorare **psicologicamente** nel ruolo di coach e consapevolezza e conoscenza dei comportamenti e dello sviluppo del comportamento della persona
- ❖ Maggior abilità di lavorare a livello **psicospirituale** nel ruolo di coach e una comprensione concreta nel lavorare con il Sè e la Volontà
- ❖ Destrezza nell'uso dei **modelli, interventi e strumenti** del coaching al fine di essere un leadership coach effettivo
- ❖ L'opzione di continuare ed ottenere la qualifica e certificazione in **Psicosintesi Leadership Coach**

Disegno generale del profilo dei workshops

Unità 1: Fondazioni di Psychosynthesis Leadership Coaching

Temi

- ❖ Il passaggio dal counselling al coaching
- ❖ Elementi chiave di Psicointesi per coaching
- ❖ Introduzione al coaching Psicointetico; visione trifocale e il modello a sei sessioni
- ❖ Modello di giusti relazioni e l'ascolto con l'essere
- ❖ Il modello di processo GROW e porre domande
- ❖ Competenze di coaching: ICF e PCL

Unità 2: La Psicologia Psicointesi per il Coaching

Temi

- ❖ Modello di sviluppo psicospirituale
- ❖ Livello prepersonale: trasferimento e contro-trasferimento; trauma e scissione
- ❖ Livello personale: Panoramica della psicologia umanistica e la tua casella di strumenti di coaching
- ❖ Livello transpersonale: lavorare con il Sè nel coaching
- ❖ Livello transpersonale: lavorare con la volontà nel coaching

Unità 3: Interventi nel coaching

Temi

- ❖ Analisi interventistica di sei categorie di Heron
- ❖ Lavorando con le mentalità
- ❖ Lavoro con subpersonalità nello sviluppo della leadership
- ❖ Psicointesi come una psicologia integrativa per la leadership coaching

Contorno del Workshop 1

Workshop 1	Giorno 1	Giorno 2	Giorno 3
Check-in/riflessione 10:00 Giorno 1 09:00 Giorno 2, 3	Riflessione e check -in Obiettivi personali. Programma e panoramica della settimana	Riflessione e check-in	Riflessione e check-in
Sessione 1	Il contesto del coaching oggi. La transizione dal counselling al coaching	Dimostrazione di Coaching Fare domande - domande aperte e chiuse	Competenze del coaching: PCL modello dei tre livelli - autovalutazione
Pausa			
Sessione 2	Elementi chiave del coaching psicosintetico. Introduzione al coaching psicosintetico	Il modello GROW. Porre domande: esercizio	Visione trifocale- pratica in gruppi di tre
Pranzo e.g. 12:30-13:30			
Sessione 3	Visione Trifocale e il modello delle sei sessioni- introduzione ed esercizio	Visione trifocale e il modello GROW - esercizio	Visione trifocale - coaching triadi plenaria
Pausa			
Sessione 4	Modello di Giuste relazioni Ascoltare con l'essere- esercizio a due	Visione trifocale e il modello GROW - plenaria	Compiti per casa e letture prima del prossimo weekend.
Pausa			
Sessione 5	Modello Giuste relazioni Ascoltare con l'essere - plenaria	Visione trifocale Modello di supervisione	
Check-out/ chiusura Fine 18:00 G 1, 17:00 G2, 16:00 G3	Riflessione e check-out.	Riflessione e check-out.	Riflessioni e check-out.

Panoramica del leadership coaching

Coaching è un'attività professionale in rapida crescita e sempre più ampiamente accettata, sia all'interno delle organizzazioni come executive coaching, leadership coaching o management coaching, e all'interno della società in generale, come Life coaching.

Però, coaching è nella fase iniziale di sviluppo come una pratica professionale e disciplina, senza confini ben definiti e con una base di conoscenza immatura. Coaching è attualmente molte cose diverse per le persone diverse, e la portata di ciò che noi chiamiamo leadership coaching è una parte relativamente specializzata di questo. Per questo motivo, è importante creare alcune distinzioni tra ciò in che siamo impegnati e tutti coaching.

C'è naturalmente una battaglia in corso per l'alta terra in termini di definizione, sviluppo e governare la professione, con diversi organismi nazionali e internazionali che offrono standard di accreditamento e le strutture per i coach. Ognuno con un interesse per il soggetto tenderà a dare la propria definizione di coaching e la loro visione di ciò che costituisce una buona pratica professionale.

Piuttosto che creare il nostro codice di condotta professionale, ci siamo strettamente allineati a APECS e rispettare le loro linee guida etiche. APECS sono un partner naturale per noi, in quanto rappresentano la fine matura e seria mentalità del mercato coaching, e la loro filosofia di sviluppo personale e professionale è simile alla nostra.

Piuttosto che tentare di creare una definizione a tenuta d'acqua che può limitare la portata del coaching inutilmente, preferiamo evidenziare alcuni principi chiave che sono anche condivisi da altri.

Quindi cosa intendiamo per coaching? Lo è...

- Un rapporto di supporto, di abilitazione e di empowerment. Una attività che onora l'autonomia, intraprendenza, creatività e responsabilità del cliente
- Nello scopo e orientato verso l'obiettivo, il futuro o risultato, e tuttavia può includere lavorare con il cliente nei domini di passato, presente o futuro
- è di solito un rapporto uno-a-uno e l'attività tra un coach e un cliente coaching, che si svolge in un contesto di riservatezza e fiducia, anche se Team coaching sta diventando sempre più diffusa
- è appropriato per chi è ciò che la professione psicologica chiama un 'sano nevrotico' e non soffre di gravi condizioni psicopatologiche
- può comprendere le dimensioni interiori ed esteriori della vita e del lavoro delle persone; gli aspetti personali e pratici del business; prospettive psicologiche e comportamentali; livelli fisici, emotivi, mentali e spirituali dell'esperienza dei clienti
- e leadership coaching...
- si svolge all'interno di un contesto organizzativo che coinvolge più clienti, di solito questo significa uno sponsor del coaching così come i singoli clienti coaching
- si concentra sulla leadership come una vocazione e orientamento, piuttosto che come un ruolo formale- tutti noi possiamo essere leader in una certa misura nei nostri ruoli nel lavoro o nella vita in generale
- può coinvolgere il lavoro con gli individui e le squadre come componente di un sistema organizzativo
- può comprendere più agende e questioni, comprese quelle di performance, comportamento, cambiamento, sviluppo, finalità, significato e crisi

Ci sono alcuni principi chiave della situazione che sono anche importanti per essere consapevoli. La natura e la portata del lavoro che è possibile nel coaching leadership è determinata da tre cose; la capacità professionale e la

capacità personale del coach; lo sviluppo, l'apertura e la disponibilità del cliente; e la natura dei bisogni e delle questioni che portano. Coach diversi possono lavorare a un livello maggiore o minore di profondità, coinvolgendo emotivo, questioni personali e psicologiche e materiale a seconda della loro formazione, competenze ed esperienze.

Il tentativo di tracciare una linea arbitraria tra il coaching e la terapia in termini di contenuto umano o territorio che può essere coinvolto (ad esempio, "la terapia si occupa di emozioni e del passato") è inutile e confusa – la differenza tra coaching e terapia è principalmente sul contesto, lo scopo e il metodo del lavoro. Tuttavia, allo stesso tempo, i coach devono lavorare solo nel territorio in cui sono competenti e fiduciosi. Questo include essere in sintonia con la lettura del loro cliente e la loro apertura e disponibilità a lavorare a diversi livelli.

Coaching funziona meglio quando c'è un po' di auto-consapevolezza con cui lavorare, e la volontà di imparare attraverso il rapporto di coaching. L'ordine del giorno che i clienti portano è anche fondamentale, anche se il coach deve essere consapevole che questioni più fondamentali possono trovarsi sotto le questioni di presentazione e cercare di scoprire questi.

Infine, la compatibilità tra coach e client è anche importante. Tipicamente i coach funzionano meglio con i coachee per i quali sono radicati nella fase di sviluppo che il coachee si sta evolvendo verso (per esempio, utilizzando il quadro di sviluppo della leadership, un coach centrato al livello Uomo d'azione è una buona misura con un coachee centrato in Esperto ma cui obiettivi implicano un cambiamento verso Uomo d'azione). Ovviamente questo è territorio difficile per valutare, lo sviluppo di qualcuno è un'arte complessa nel migliore, ma è anche relativamente facile intuire quando esiste una mancata corrispondenza tra coach e cliente.

Distinzioni chiave nel coaching

Coaching è in una attività professionale in rapida crescita che è ancora relativamente immatura in termini di base della sua conoscenza e di messa a terra professionale. È diventato un argomento sempre più caldo nel mondo degli affari nel corso degli ultimi due decenni, con Amazon Listing 2.214 libri (in inglese) nella sua categoria coaching e mentoring al momento della scrittura.

Ci sono ora molte forme di formazione coach e programmi educativi in offerta sia per i coach nuovi e con esperienza, con almeno una dozzina solo nel Regno Unito solo, così come molti organismi nazionali e internazionali e associazioni contribuendo a stabilire e regolamentare la professione attraverso l'accreditamento, la certificazione e l'impostazione standard. Come ci si potrebbe aspettare con qualsiasi professione emergente che è anche un settore di crescita, c'è qualcosa come una battaglia in corso per il corpo e l'anima di coaching, per la terra alta e il terreno comune, per il mainstream della pratica e le posizioni di nicchia. Ogni autore, ente professionale e organizzazione di formazione vi offrirà la propria definizione di ciò che il coaching è, ciò che è per e come dovrebbe funzionare, anche se ora sembra essere la convergenza e l'accordo su diverse distinzioni chiave.

La distinzione principale è tra coaching che si svolge all'interno di un contesto organizzativo (variamente chiamato executive, leadership o management coaching) e coaching all'interno di un contesto privato o individuale, di solito chiamato Life Coaching. All'interno del contesto organizzativo c'è una distinzione tra coaching esterno (da parte di coach esterni ad un'organizzazione) e coaching interno (coach part o full-time che lavorano all'interno di un'organizzazione), e coaching gestionale (coaching come attività e set di abilità per leader e manager).

Lista di lettura (versione inglese)

* *disponibile in Italiano*

Testi di base del corso

- Assagioli, Roberto (1974), 'The Act of Will' *
- Bushe, Gervase (2010), 'Clear Leadership'
- Bluckert, Peter (2006), 'Psychological dimensions of Executive Coaching'
- Evans, Roger (2018), "Five Dimensions of Leadership"
- Firman, Dorothy (Ed) (2018), 'The Call of Self'
- Laloux, Frederic (2014), 'Reinventing Organisations' *
- Whitmore, John (2017, 5th Ed), 'Coaching For Performance: Growing People, Performance and Purpose' *
- Whittington, John (2016, 2nd Ed): Systemic Coaching & Constellations

Additional reading and references

Coaching and coaching psychology

- Aquilina, Eunice (2016), 'Embodying Authenticity – A Somatic Path to Transforming Self, Team and Organisation'
- Downey, Myles (2014), 'Effective Modern Coaching: The Principles and Art of Successful Business Coaching'
- Gray, D, Garvey, B and Lane, D (2016), "A Critical Introduction to Coaching and Mentoring"
- Hall, Liz, (2013), 'Mindful Coaching: How Mindfulness can Transform Coaching Practice'
- Heron, J. (1990) "Helping the client"
- Howard, Aubyn (2015) "Bringing a psycho-spiritual perspective to executive coaching", Paper for APECS Symposium 2015 (pdf)
- Kets de Vries, Manfred (2006): 'The Leader on the Couch'
- Machon, Andrew (2010), 'The Coaching Secret'
- Palmer, Stephen and Whybrow, Alison et al (2008), 'Handbook of Coaching Psychology'
- Passmore, Jonathan (Editor, 2014), 'Mastery in Coaching: A Complete Psychological Toolkit for Advanced Coaching'
- Peltier, Bruce (2010), 'The Psychology of Executive Coaching'
- Strozzi-Heckler, Richard (2014), 'The Art of Somatic Coaching'

Psychosynthesis, other psychology and psychotherapy

- Assagioli, Roberto (1965), 'Psychosynthesis'
- Assagioli, Roberto (1991), 'Transpersonal Development'
- Bly, Robert (1988), 'A little book on the human shadow'
- Brooks, David (2011) "The Social Animal"
- Ferrucci, Piero (1982), "What We May Be: The Vision and Techniques of Psychosynthesis"
- Fowler, James (1995), "Stages of Faith"
- Goleman, Daniel (1996) "Emotional Intelligence".
- Goleman, Daniel, (2007) "Social Intelligence"

- Graves, Clare (1970), Levels of Existence, An Open System Theory of Values, Journal of Humanistic Psychology. Fall, 1970. Vol. 10 No.2., pp. 131-155
- Hardy, Jean (1996) "A Psychology with a Soul"
- Heron, J. (1992) "Feeling and Personhood: Psychology in Another Key"
- Kahneman, Daniel (2012) "Thinking Fast and Slow"
- Maslow, Abraham (1968), 'Towards a Psychology of Being'
- Maslow, Abraham (1971), 'The Farther Reaches of Human Nature'
- Nevis, E.C. (1991) "A Gestalt Approach to Organisational Consulting"
- Nocelli, Petra Guggisberg (2017) 'The Way of Psychosynthesis: A complete guide to the origins, concepts, and the fundamental experiences, with a biography of Roberto Assagioli'
- Plotkin, Bill (2008), "Nature and the Human Soul"
- Rodenburg, Patsy (2008), 'The Second Circle'
- Simpson, Steve; Evans, Joan and Evans, Roger (2013): Essays on the Theory and Practice of a Psychospiritual Psychology, Volume 1 (Published by The Institute of Psychosynthesis)
- Simpson, Steve; Evans, Joan and Evans, Roger (2014): Essays on the Theory and Practice of a Psychospiritual Psychology, Volume 2 (Published by The Institute of Psychosynthesis)
- Sorensen, Kenneth (2016), 'The Soul of Psychosynthesis: The Seven Core Concepts'
- Stewart, I and Joines, V. (1987) "TA Today"
- Whitmore, D. (2000) 'Psychosynthesis Counselling in Action'
- Wilber, K. (2000) "A Theory of Everything"

Leadership and change

- Beck, Don and Cowan, Chris. (1996) "Spiral Dynamics"
- Bridges, William (1995), "Managing Transitions"
- Evans, Roger and Russell, Peter, (1989), 'The Creative Manager'
- Handy, Charles (2015): The Second Curve
- Horowitz, Mark (2014): "The Dance of We – The Mindful of Love and Power in Human Systems"
- Howard, Aubyn (2016): "The Influence of Leadership Paradigms and Styles on Innovation"; Chapter 19 in "Value Creation in the Pharmaceutical Industry", Edited by Alexander Schuhmacher, et al
- Jaworski, J. (1996) "Synchronicity: The Inner Path of Leadership"
- Kegan, R. and Lahey, L. L. (2009) "Immunity to Change"
- Lencioni, Patrick (2002); The Five Dysfunctions of a Team
- Oshrey, Barry (2007), "Seeing Systems"
- Phipps, Carter (2012), "Evolutionaries"
- Rooke, D. and Torbert, W.R.: Seven Transformations of Leadership, HBR April 2005
- Senge, Peter, et al (2005) "Presence: Exploring Profound Change in People, Organizations and Society"
- Smith, Simon (2000), "Inner Leadership"
- Starkey, Ken and Hall, Carol (2012) – The Spirit of Leadership – Chapter in New Directions in Leadership Education (HBR Press)

Unità 1: Fondazioni di Psychosynthesis Leadership Coaching

Contexto

Questa unità fornisce i corrimani professionali di base ha dovuto potere esercitarsi come vettura di direzione di Psicointesi, poiché introduciamo le strutture teoriche di nucleo, i modelli e le abilità pratiche. Distinguiamo tra (i) le capacità umane di base (come l'ascolto e l'interrogatorio) e (II) le competenze di processo (come la contrattazione e la revisione) che è necessario avere per esercitarsi efficacemente, e (III) il livello superiore o meta-abilità che vi distinguono come coach e vi permetterà di lavorare a un livello più profondo con i vostri clienti, come auto-riflessione e mentalità psico-spirituale.

Il nostro approccio di apprendimento è quello di lavorare con ciò che si mettono in camera e di trarre l'apprendimento e la conoscenza dalla propria esperienza il più possibile. Forniamo modelli che consentono di dare un senso e di costruire su ciò che si fa bene e sapere intuitivamente. È anche iniziare presto a praticare come coach in triadi in modo che si può costruire la fiducia di fare, così come imparare da osservare, fornendo feedback e riflettendo sulla pratica.

Risultati

1. Comprendere **il contesto e l'approccio Psicointetico per la leadership coaching**
2. Solida messa a terra nell'utilizzo di **visione trifocale**
3. Comprensione del **nucleo umano, processo e metacapacità del coaching, compreso l'equivalente delle competenze di base ICF**
4. Capacità umane rafforzate di coaching, compreso **l'ascolto attivo, porre domande potenti e comunicazione dinamica**
5. Impegno a sviluppare l'auto-consapevolezza e la pratica di **auto-riflessione** durante il corso

Temi

- Il contesto di coaching oggi
- Il passaggio dal counselling al coaching
- Competenze di coaching: ICF e PCL
- Elementi chiave di Psicointesi per il coaching
- Introduzione al coaching Psicointetico
- Modello di relazioni giuste e ascolto con l'essere
- Il modello GROW del processo di coaching e porre domande
- Visione trifocale e il modello a sei sessioni

Il contesto attuale di coaching

L'evoluzione di coaching

- ❖ origini
- ❖ crescita e cambiamento
- ❖ stabilimento e professionalizzazione
- ❖ maturazione e sviluppo del mercato
- ❖ questioni chiave e possibile evoluzione futura

Estratto da: le radici e l'emersione di coaching

VIKKI BROCK OCTOBER 27, 2010

Il coaching è un campo emergente e in continua evoluzione, complesso e dinamico, che integra la sostanza di molti campi e il pensiero innovativo dei grandi pionieri. Nel corso dello studio, l'indagine si è spostata dal documentare le radici del coaching allo scopo di ridurre la confusione di ciò che costituisce il coaching; identificare le influenze che ciascuna delle principali discipline hanno sul coaching; documentare l'impatto che gli sfondi di influencer avevano sulla disciplina e sulle sue pratiche; guardando a ciò che il coaching può imparare dall'evoluzione delle discipline di root che possono essere rilevanti all'evoluzione del coaching, e quali fattori di sostegno hanno contribuito all'emergere del coaching come una disciplina distinta alla fine del XX secolo. I fattori esplorati comprendono: la distinzione tra pratica/strumenti e teorie/modelli, le influenze multidisciplinari sulle discipline radicali di coaching, la natura evolutiva delle influenze socioeconomiche, l'impatto delle connessioni tra gli influencer, il concetto di postmodernismo come sfondo per l'emergere di coaching, e ciò che il futuro tiene per il coaching.

Cinque punti riassumono le mie osservazioni circa l'emersione di coaching:

- 1) coaching ha scaturito da parecchie fonti indipendenti allo stesso tempo e si è sparso attraverso le relazioni;
- 2) il coaching ha un ampio quadro intellettuale che attinge alla sinergia, alla fecondazione incrociata e alle pratiche di molte discipline;
- 3) i modelli moderni e le prassi di coaching sono dinamici e contestuali;
- 4) il coaching è entrato in vigore per colmare un bisogno insoddisfatto in un mondo interattivo e fluido di rapido cambiamento e complessità; e
- 5) il coaching è entrato in una rete sociale integrale aperto a una prospettiva di diversità e inclusione.

Il Dr. Vikki è stato a lungo incuriosito dalla storia e dalla genealogia, più recentemente quella del campo professionale di coaching. La sua dissertazione di PH.D., completata in giugno 2008, è stata intitolata "la teoria messa a terra delle radici e dell'emersione di coaching." Oltre 170 interviste di influenzatori chiave e una vasta ricerca di letteratura culminata in un documento di pagina 693 (questo include appendici e riferimenti). Il corpo principale del documento, ed è capitoli, è possibile accedere tramite il pulsante di scaricare qui sotto. Vedere le appendici A-J, e appendici K-T e riferimenti qui.

[Scaricare l'articolo](#)

Estratto da: History of Coaching, Performance Coaching International

<http://www.performancecoachinginternational.com/resources/articles/historyofcoaching.php>

Con lo sviluppo dell'idea di coaching, le organizzazioni hanno iniziato a impiegare psicologi per comprendere la

motivazione dei dipendenti e le esigenze di sviluppo, nonché per il reclutamento, la selezione e la valutazione. Anche lo sport ha avuto una forte influenza sull'ascesa del coaching. Il libro di Tim Gallwey "The Inner Game of Tennis" nel 1974 riguardava un approccio più psicologico al picco delle prestazioni. Ha dichiarato che l'avversario nella propria testa era maggiore di quello sull'altro lato della rete.

Nel 1992, Sir John Whitmore, un campione di corse automobilistiche, pubblicò "Coaching for Performance" dove sviluppò il modello più influente di coaching: il modello GROW (obiettivo, realtà, opzioni, volontà). Per ulteriori informazioni su questo modello, vai alla fine dell'articolo. Guru come Stephen Covey e Antony Robbins hanno anche alimentato l'appetito per lo sviluppo personale e la consapevolezza.

Negli anni '90 gli Stati Uniti sono entrati in recessione e il ridimensionamento delle aziende è diventato di moda. Potrebbe essere sembrato buono in teoria, ma non ha tenuto conto dei bisogni umani. Ciò ha lasciato manager e leader in ambienti altamente stressati senza supporto, il che ha a sua volta aumentato la necessità per individui e organizzazioni di svilupparsi continuamente. Questo bisogno di massimizzare le prestazioni ha anche contribuito all'aumento del coaching.

L'industria è anche cambiata da quella in cui gli coach sono stati introdotti come spesso per i performer scadenti come per i performer (spesso affrontando problemi di prestazioni in cui il manager non voleva fastidi o conflitti) fino ad oggi, dove la stragrande maggioranza del coaching è finalizzata a esecutori di alto livello piuttosto che casi correttivi. Il coaching oggi è per i grandi performer, i migliori talenti e quelli che guidano un'organizzazione. L'industria è anche cambiata da quella in cui gli allenatori sono stati introdotti come spesso per i performer scadenti come per i performer (spesso affrontando problemi di prestazioni in cui il manager non voleva fastidi o conflitti) fino ad oggi, dove la stragrande maggioranza del coaching è finalizzata a esecutori di alto livello piuttosto che casi correttivi. Il coaching oggi è per i grandi performer, i migliori talenti e quelli che guidano un'organizzazione.

Molte grandi organizzazioni del settore privato, pubblico e del volontariato (così come le piccole e medie imprese) utilizzano il coaching esecutivo come soluzione di sviluppo autonoma o coaching a coda di rondine con altri programmi di sviluppo organizzativo.

Una breve storia della professione di coaching per terapisti

<http://www.wiley.com/WileyCDA/WileyTitle/productCd-047063023X.html> By Patrick Williams, EdD, MCC, Founder, Institute for Life Coach Training

Excerpted from the book [From Therapist to Coach](#) by David Steele (Wiley, 2011)

Un coach è un partner che viene assunto per aiutare il cliente ad andare per la grandezza in tutti i domini della loro vita. Le persone non sempre hanno bisogno di un coach, ma credo che meritino un coach.

Il coaching è una nuova importante professione sviluppata nei settori della consulenza, dell'apprendimento degli adulti e di altre strategie di aiuto allo sviluppo umano. La relazione di coaching è molto diversa dall'uso delle abilità di coaching. Il coaching è una conversazione co-creata per potenziare il destinatario del coaching in cui un paradigma esperto/cliente è intenzionalmente assente. È un rapporto professionale unico nel quale un cliente esplora con il coach (nel tempo) come vivere la vita più pienamente e "di proposito".

Il coaching ha un paradigma unico, focalizzato sulla crescita e l'empowerment, ma molte delle basi del coaching risalgono a molti decenni e persino secoli. La spinta a perseguire e il miglioramento della vita, lo sviluppo personale e l'esplorazione del significato è iniziata con la prima società greca (nella tradizione occidentale). Ciò si riflette nella famosa citazione di Socrate, "La vita non esaminata non vale la pena di essere vissuta". Da allora, le persone hanno sviluppato molti modi di esaminare le loro vite. Nella società moderna non è più necessario concentrarsi sulla ricerca dei bisogni umani fondamentali - come cibo e riparo - che ci consenta di prestare attenzione ai bisogni più elevati come l'auto-attualizzazione, la realizzazione e la connessione spirituale.

Il coaching oggi è visto come un nuovo fenomeno, ma come un campo da cui prende in prestito e si basa su teorie e ricerche da campi correlati come la psicologia e la filosofia. Quindi il coaching è una sintesi multidisciplinare, multi-teoria e applicazione del cambiamento comportamentale applicato. Quando il coaching si è evoluto nell'arena pubblica, ha iniziato a incorporare le teorie accettate sul cambiamento comportamentale come base di prova per questa nuova relazione d'aiuto. Tuttavia, negli ultimi anni, sono state fatte sempre più ricerche e sviluppate teorie basate sull'evidenza per iniziare a creare un corpus di conoscenze e prove che il coaching può chiamare suo.

Contributi da la Psicologia

Cosa ha portato il campo della psicologia al coaching e quali sono le principali influenze? Proporrei che ci fossero state quattro forze principali nella teoria psicologica dall'emergere della psicologia nel 1879 come scienza sociale. Queste quattro forze sono freudiane, comportamentali, umanistiche e transpersonali.

Entrambi i modelli freudiani e comportamentali sono nati dalla biologia e si sono concentrati sulla patologia e su come "curarla". Gli approcci umanistici di Carl Rogers e Abraham Maslow furono una risposta al modello patologico; hanno tentato di fare spazio in psicologia per quegli elementi dell'essere umani che creano salute e felicità. Infine, il movimento transpersonale è sorto alla fine degli anni '60 in un ulteriore tentativo di includere più di ciò che consente agli esseri umani di funzionare al meglio. La sua attenzione era rivolta alla mente, al corpo e allo spirito e includeva studi ed esperienze di stati di coscienza, trascendenza e ciò che le tradizioni e le pratiche orientali dovevano insegnare ai teorici e ai praticanti occidentali. Un approccio più recente, il modello integrale di Ken Wilber e altri, sta emergendo e potrebbe diventare una quinta forza, integrando tutto ciò che è venuto prima e offrendo una visione olistica e persino multilivello delle varie modalità per comprendere lo sviluppo umano e il nostro desiderio di evolvere mentalmente, fisicamente, spiritualmente e socialmente.

Negli ultimi anni, diversi altri approcci sono sorti come adattamenti di uno o più dei quattro originali e sono stati ripresi da molti coach. La psicologia cognitivo-comportamentale è cresciuta da un mix di scuole comportamentali e umanistiche. Dico questo perché molta della psicologia cognitiva ha incarnato la saggezza e l'apprendimento dal comportamentismo e perfino dal condizionamento operante. Ma quando l'aspetto umanistico è stato incluso, è diventato un modo per usare quelle tecniche e teorie del cambiamento per aumentare la scelta per l'individuo. Nel coaching, quindi, è possibile utilizzare ciò che sappiamo sul cambiamento della mentalità e dei comportamenti utilizzando un processo di indagine e domande potenti che guidano il cliente a capire la sua capacità di rispondere piuttosto che reagire a situazioni personali.

Rispondere deriva dalla visione delle molteplici scelte disponibili nella cognizione e nel comportamento piuttosto che nel reagire abitualmente. La psicologia positiva si basa su due principi chiave della psicologia umanistica: una prospettiva non meccanicistica e una visione della possibilità in contrapposizione alla patologia come approccio essenziale al cliente. La psicologia umanistica è nata come contrappunto alla visione della psicologia e del comportamentismo freudiano secondo cui le persone potevano essere viste come prodotti di risposte inconsce e condizionate. La psicologia umanistica è nata per promuovere l'enfasi sulla crescita personale e l'importanza dell'essere e della fenomenologia dell'esperienza umana. Insieme a ogni rivoluzione in psicologia, l'immagine mutevole della natura umana si è evoluta insieme a maggiori intuizioni su come lavorare efficacemente con le persone.

Guardare indietro ai teorici psicologici del ventesimo secolo che hanno gettato le basi per l'emergere e l'evoluzione dell'allenamento personale e professionale è importante per capire le origini della nostra professione. È importante per i coach professionisti sapere che la formazione e l'istruzione per coach di qualità si basa su un modello multidimensionale di sviluppo umano e comunicazione tratto dal meglio della psicologia umanistica, della psicologia positiva, della psicologia integrale e di altri

modelli in questo campo. Il coaching attinge anche a settori come lo sviluppo organizzativo, la teoria dell'apprendimento degli adulti e la teoria dei sistemi.

Molte delle stesse tecniche che hanno avuto origine nella psicologia clinica sono utili per aiutare i clienti a riformulare la propria esperienza e scoprire i loro punti di forza. Queste tecniche includono domande potenti, immagini guidate (Psicosintesi), tecnica di sedia vuota (terapia Gestalt), linee temporali e stimolazione futura (PNL), e persino tecniche e teoria da Analisi Transazionale (Eric Berne), counseling centrata sul cliente (Carl Rogers) e consapevolezza della scena della vita (Carl Jung, Frederic Hudson, Carol Gilligan e Robert Keegan e altri.)

La maledizione del modello medico

Da qualche parte lungo la strada, le professioni di aiuto (guidato dalla psicologia clinica) hanno adottato, o sono stati co-optato da, il modello medico. È importante capire come questa visione è in diretta opposizione al modello di coaching. Il modello medico vede il cliente come essendo ammalato, come paziente con una diagnosi necessitante il trattamento o il rilievo di sintomo. Mentre ci sono chiaramente alcune malattie mentali gravi che beneficiano di psicologia clinica o psicoterapia abile, molte persone in passato sono stati trattati ed etichettati per quello che erano veramente "problemi nella vita" – situazioni o circostanze che non hanno bisogno di una diagnosi o assunzione di patologia. Nel passato, la gente che cercava la crescita personale non ha avuto tipicamente nessun posto da girare ma ai terapisti, ai seminari, o ai libri di auto-aiuto. Tristemente, molti di questi seminari e libri inoltre erano problema-concentrato piuttosto che osservando in avanti per le strategie potenti di disegno sano di vita.

Oggi, molti clinici si trovano su una strada senza uscita bloccata da un sistema di assistenza sanitaria aziendale gestito dove la preoccupazione principale è il profitto finanziario, non la consegna della salute mentale. Sfortunatamente, la maggior parte delle diagnosi hanno patologizzato persone che non erano veramente malati di mente. Queste diagnosi sono diventate parte delle annotazioni mediche permanenti dei clienti, conducente all'imbarazzo, al rifiuto di assicurazione ed altri problemi inutili. Credo che la società è pronta per un modello di vita di coaching in cui un rapporto è cercato di creare un futuro – non superare un passato – e certamente non per essere etichettato con una diagnosi.

Credo che la psicoterapia e la counselling in grado di trattare malattie mentali diagnosticabili e sono efficaci (anche se la ricerca su questo punto è spesso inconcludente). Tuttavia, questi trattamenti a lungo termine (se si prevede di assicurazione a piedi le bollette) sono spesso visti come troppo costosi. Sempre più spesso, i benefici di un rapporto in cui il cambiamento e l'intuizione si verificano nel tempo non sono supportati nel modello medico. Le professioni di coaching, a mio parere, caddero in una trappola dopo aver adottato il modello medico e di pagamento di terze parti per i servizi. Ora, per sopravvivere, counselor e terapisti stanno riducendo le tasse e gli psicologi sono anche cercando di ottenere privilegi di prescrizione per le droghe psicotrope, spostandosi ulteriormente in arena medica.

G. W. Albee (1998) dice che gli psicologi (e quindi altri terapisti) hanno "venduto le loro anime al diavolo: il modello di malattia dei disturbi mentali" (p. 247-248).

Conclusione

Il nucleo della professione di coaching è radicato in teorie accademiche e scientifiche giuste che hanno preceduto coaching, e sarà rafforzata dalla convalida delle teorie e la ricerca basata su prove come la professione si muove in avanti. Tutti gli strumenti incredibili che sono cresciuti di psicologia moderna supporto coach in aiutare i clienti a creare il cambiamento come desiderato dai nostri clienti. Come dimostra la recente comparsa di psicologia positiva, nuovi sviluppi diventano disponibili tutto il tempo.

Le caratteristiche di coaching sono la sintesi di strumenti da altri campi e la sua propensione per l'innovazione. Con tutte le ricerche in corso oggi, coaching sta sviluppando le proprie teorie basate sulla prova. Ha preso in prestito da ciò che è andato prima, tanto come gli psicologi hanno preso in prestito dai filosofi. Come coaching cresce come una professione, si sta sviluppando la propria base

di ricerca di efficaci strategie e strumenti all'interno del rapporto unico che è l'alleanza coaching. Questa breve indagine della storia del coaching è un tentativo di raccogliere la pratica dalla scientifica. Come tutte le conoscenze e le teorie informano il vostro business coaching? Come fai a sapere quali competenze funzionano meglio e anche adattare il tuo stile? Sapendo che gli insiemi di abilità e le competenze di coaching non sono inventati dal nulla aggiunge credibilità ad una professione emergente, e trovare usi pratici per le teorie nelle relazioni di coaching fa la differenza nella vita delle persone.

I coach professionali sostengono i loro clienti nel camminare un nuovo percorso verso il cambiamento voluto. Lo fanno portando prospettive multiple al loro lavoro e apprezzando i doni unici e punti di forza di ogni singolo cliente. Allo stesso tempo, si può vedere come il lavoro del cliente si inserisce nel contesto di come gli esseri umani generalmente si sviluppano nel corso di una vita.

Credo che il coaching è sorto come una professione a causa della carenza di ascolto reale nella nostra società di oggi e la mancanza di vera connessione che molte persone esperienza. Questi fattori nascono dalle condizioni socioeconomiche di rapidi cambiamenti, progressi tecnologici, e la disponibilità immediata di informazioni. Carl Rogers una volta disse che la counselling era come comprare un amico; noleggiare un pullman è simile. Ma, naturalmente, è molto più di questo. Un coach è un partner che viene assunto per aiutare il cliente ad andare per la grandezza in ogni e tutti i settori della loro vita. Le persone potrebbero non avere sempre bisogno di un coach, ma credo che meritino un coach.

Estratto dal libro [From Therapist to Coach: How to Leverage Your Clinical Expertise to Build a Thriving Coaching Practice](#) by David Steele (Wiley, 2011) available [here](#)

La transizione da counselling a coaching

Counselling e coaching – sfidando l'ortodossia

Posted by Aubyn Howard, 10 January 2017

<https://www.linkedin.com/pulse/coaching-therapy-challenging-orthodoxy-aubyn-howard/>

Durante l'esecuzione di corsi di coaching, vengono poste domande frequenti sulla relazione, i limiti e le differenze tra terapia o consulenza e coaching. Questo argomento è pieno di difficoltà e complessità ed è soggetto a trattamento superficiale o superficiale, quindi voglio provare a far luce su di esso e collocarlo nel contesto più ampio di spostamento delle sabbie all'interno dei mondi della terapia e del coaching.

La narrativa prevalente

Se cerchi google "qual è la differenza tra terapia o counselling e coaching?" O qualcosa di simile troverai molte risposte per lo più superficiali alla domanda che cerca di delineare il territorio in modi che finiscono per limitare la portata del counseling e del coaching per adattarsi l'agenda degli autori (disclaimer - Anch'io ho un programma per questo pezzo! Vedi più avanti).

Michael Bader in Psychology Today (La differenza tra Coaching e Terapia è enormemente esagerato, 15 aprile 2009) identifica questo problema abbastanza bene dalle storie che sente spesso dagli coach, ad es. lavorano con il futuro e terapeuti con il passato, gli coach lavorano per migliorare i clienti sani, i terapeuti lavorano con patologie e problemi, ecc. Suggerisce "che questa è una narrativa mitica che mira a isolare il coaching - una professione nella sua infanzia - da sostiene che è la terapia senza una licenza. Cerca di proteggere l'ego e i portafogli dei coach mentre appaga i terapeuti per gli stessi motivi ". Egli continua a dare una parte della responsabilità di questo alla porta della professione terapeutica per aver praticato "un modello di psicoterapia che è così ridicolmente ristretto e guidato dalla teoria".

Un buon esempio di questa narrativa "dubbia" può essere trovato sul sito web di Tony Robbins - "Life Coach vs terapeuta, apprendi la differenza", in cui, pur riconoscendo le sovrapposizioni, procede a definire il coaching in termini molto stretti delle agende dei clienti (ad esempio, lavorando per migliorare le capacità comunicative o l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata) che si adattano al suo mercato target di "realizzatori ambiziosi" (ad es. il paradigma Laloux's Achievement).

Anche i criminali peggiori (di cui non dirò il nome) di questa dubbia narrazione fanno distinzioni radicali (oltre al futuro comune e alla delimitazione passata), sulla falsariga che il coaching affronta la mente cosciente, i comportamenti razionali, gli obiettivi misurabili, coinvolge il pensiero positivo e concentrandosi sulle soluzioni (vale a dire tutte le cose buone), mentre la terapia o il counseling funziona con la mente inconscia, con emozioni, obiettivi soggettivi, patologie e problemi (cioè tutte le cose oscure). Questo racconto viene solitamente adottato da scuole di coaching che offrono un metodo molto prescrittivo per gli coach giovani o inesperti sulla base del fatto che se seguono il metodo questo li manterrà (e il loro cliente) al sicuro da allontanarsi dal sentiero e in acque profonde. Il problema con questo

approccio molto delineato (questo appartiene al coaching, quello appartiene al counseling) è che le persone (cioè tutti i clienti) sono esseri umani interi che portano con sé cose buone e torbide, la loro luce e il loro buio, i loro obiettivi coscienti e le loro pulsioni inconse, sia di coaching che di counseling. C'è un altro problema fondamentale in ogni tentativo di separare i domini razionali ed emotivi - tutte le recenti ricerche neuropsicologiche (ad esempio, Daniel Kahneman's *Thinking Fast and Thinking Slow*) indicano un ruolo molto più importante dell'inconscio e delle nostre emozioni in tutto il nostro comportamento e precedentemente riconosciuto dalla moderna visione del mondo occidentale. In particolare, nella vita lavorativa e organizzativa in cui l'agenzia razionale e individuale è stata elevata a spese del sistema emotivo e umano, si inizia a stabilire una nuova consapevolezza (un argomento per un altro blog).

Alcuni approcci migliori (dalla mia ricerca su google) affrontano la distinzione lavorando su temi come; gli obiettivi, gli ordini del giorno o il focus (dell'attività); istruzione, formazione e qualificazione (richiesta dai professionisti); etica e governance (della professione); approcci e metodi (ad esempio psicologie) usati. Il commento più utile lungo queste linee che ho trovato su

<http://www.sacap.edu.za/blog/coaching/whats-difference-counselling-coaching/>, descrive la relazione tra i counsellor professionisti e i coach come paragonabile a quella dei passaggi. L'autore prosegue: "L'enfasi in una relazione di coaching è sugli obiettivi, l'azione e la responsabilità, anche se un coach esperto saprà quando guardare al passato se informerà il presente e aiuterà a individuare i sistemi di credenze limitanti. Quindi, mentre il counseling è orientato verso la comprensione e la risoluzione del passato per la guarigione, il coaching lavora con persone funzionali e usa il passato solo nella misura in cui fornisce un contesto in cui possono essere fissati obiettivi futuri. "Questo va in qualche modo a prendere in giro le sottigliezze necessarie, ma fa ancora parte di un approccio statico e in quanto tale ha dei limiti.

Un quadro di Professionista Dinamico: le quattro C

Suggerisco un approccio più dinamico per differenziare il counseling e il coaching che (i) ci aiuti a capire le differenze nelle pratiche di coaching e counseling, nonché tra coaching e counseling e (ii) aiuti anche i coach e i counselor a pensare in modo critico a come strutturano il lavoro che loro fanno. Abbiamo sviluppato un framework orientativo chiamato le quattro C:

Le Quattro C:

- **Contesto:** qual è il contesto della relazione? Come è successo? Qual è il contesto sistemico più ampio? Sono coinvolte altre parti?
- **Contratto:** quali obiettivi o risultati formali o informali sono al centro del lavoro? Come è strutturata la relazione e quali sono gli accordi? Qual è l'intesa tra professionista e cliente?
- **Cliente:** quali sono i bisogni, i problemi e gli ordini del giorno che stanno portando? Qual è il loro ego forza e stabilità? Qual è il loro livello e la profondità dello sviluppo personale, dell'auto-consapevolezza e dell'auto-responsabilità?

- **Capacità:** qual è il livello di istruzione e formazione del coach, sviluppo professionale e personale? Qual è la loro esperienza e il livello di fiducia nel lavorare in diversi domini o dimensioni o con diversi tipi di clienti?

Questo quadro si divide ulteriormente in due parti:

Prima parte: Contesto e Contratto

Determinano la natura della relazione professionale o il "contenitore" – se counselling o coaching, o che tipo di coaching, ad es. Life coaching all'interno di un contesto individuale o personale o coaching di leadership all'interno di un contesto organizzativo, insieme a un contratto multipartitico più complesso.

Il contesto e il contratto sono tutti importanti in ogni relazione professionale. Non stiamo solo dicendo che coaching e counseling avranno contesti diversi, ma che il professionista (i) deve essere consapevole e in grado di mantenere il contesto della relazione e (ii) ha bisogno delle competenze per contrattare con il cliente (o il sistema client) in un modo congruente con il contesto. Ciò non significa che tutto debba essere scritto e concordato formalmente, ma che la relazione tra professionista e cliente ha bisogno di un livello di chiarezza o di problemi. Avendo stabilito questi principi, possiamo iniziare a distinguere come il contesto e il contratto potrebbero differire tra coaching e counseling. È qui che generalmente caratterizzeremo il contesto del coaching come lungimirante e orientato al risultato nello scopo, sebbene ciò possa implicare il lavoro attraverso dimensioni temporali, passato presente e futuro.

Mi piace tenere i principi di consapevolezza e responsabilità di Sir John Whitmore (vedi la quinta edizione di *Coaching for Performance*) come parte del mio contesto di coaching con i clienti. C'è qualcosa di paradossale qui, in quanto il coach può assumersi la responsabilità di mantenere il contesto in cui il cliente è responsabile del proprio processo, delle proprie azioni e dei propri risultati. Una cosa che sottolineiamo come possibile differenza con la counselling è che il coach non ha bisogno di diagnosticare i problemi del cliente, piuttosto sta aiutando il cliente a raggiungere una comprensione o una diagnosi per sé stesso al fine di trovare soluzioni o intraprendere azioni. Come istruttori di Psicointesi, il nostro obiettivo è il Sé (chi è questo essere essenzialmente e ciò che è emergente per loro?) E trovare la volontà disponibile - quali piccoli passi o azioni porteranno avanti il cliente e libereranno più volontà? Qualcosa che notiamo con i counselor che fanno il passaggio al coaching è la tendenza a sovra-psicologizzare e a voler diagnosticare completamente i problemi del cliente per se stessi (e quindi trascorrere troppo tempo nelle sessioni lavorando sulla loro comprensione piuttosto che sui coachees). Ciò non significa che il coach non debba essere curioso o formulare ipotesi, ma che lo tengano alla leggera e lascino la responsabilità primaria per la comprensione con il cliente.

La contrattazione è un argomento importante in sé e le "Dimensioni psicologiche del coaching esecutivo" di Peter Bluckert sono un buon punto di partenza. La maggior parte dei contratti di coaching prevede incontri mensili o bimestrali regolari e lavora con cicli contrattuali ripetibili (ad esempio di sei sessioni o tre mesi) ma il coaching della leadership può anche prevedere

incontri o chiamate ad hoc in risposta a situazioni emergenti o crisi. I contratti di counselling tendono a coinvolgere riunioni più frequenti (ad esempio settimanali) presso i locali del counselor e devono essere aperti in termini di durata. Ma di nuovo, non ci sono regole dure e veloci, a condizione che ci sia congruenza tra le quattro C.

Seconda parte: Cliente e Capacità

Definiscono la portata e la natura del lavoro che può potenzialmente avere luogo all'interno della relazione professionale, i "contenuti" - come determinato dall'apertura, dallo sviluppo e dalla disponibilità del cliente, nonché dalla natura dei bisogni e problemi che portano, insieme alla capacità professionale e alla capacità personale del coach. Diversi coach possono lavorare a un livello maggiore o minore di profondità, coinvolgendo il terreno emotivo, personale e psicologico, a seconda della loro formazione, abilità ed esperienza.

Il limite chiave che riguarda il cliente che manteniamo nel coaching è che lavoriamo solo con persone funzionanti con sufficiente forza dell'ego. Un altro modo per dirlo è che lavoriamo con neurotici sani che sono in grado di funzionare nel mondo (cioè, mettersi al lavoro, tenere le relazioni, pagare le bollette). Tuttavia, questo non significa che i leader di successo non abbiano problemi o patologie psicologiche - sempre più i nostri clienti leader portano problemi di ansia, stress, dipendenza o depressione insieme al loro sviluppo di leadership e ai programmi organizzativi. Questo non significa che non dovremmo lavorare con loro o dovremmo consegnarli a un terapeuta non appena uno di questi problemi emerge. Né significa che lavoreremo con loro come farebbe un terapeuta nell'area dei traumi passati e della storia irrisolta. Il coach può aiutare i clienti a prendere coscienza di come i traumi del passato e gli specchi del passato stiano influenzando o ostacolando i loro obiettivi e li aiutino ad assumersi la responsabilità di guarire o di risolverli. La chiave qui è che il coach sta aiutando il cliente a trovare la propria strategia e il modo per affrontare il proprio passato al livello dell'inconscio prepersonale (o psicodinamico). A volte questo può comportare il riferimento a un counselor o terapeuta per un lavoro specifico a fianco del coaching, a volte lavorando con il coach in un contesto (se il coach ha esperienza e formazione), oltre all'impegno con ogni tipo di sviluppo personale e terapeutico risorse o soluzioni (es. lavoro di gruppo, lavoro somatico, lavoro sistemico, guarigione, ritiri, ecc.).

Disegno di nuovo (vedi i post precedenti) dal documento APECS 2015 di Julia Vaughan Smith (che cosa ha che fare con il coaching o coaching che fare con trauma?) Per aggiungere informazioni su come il coach può lavorare in relazione al trauma passato: "coach chi hanno comprensione e l'esperienza di questo campo (trauma e frammenti di personalità) può portare qualcosa di aggiuntivo al lavoro di coaching, un maggiore spazio di transizione tra il mondo interno ed esterno, che consente una profonda trasformazione senza lavorare direttamente con il sé traumatizzato o con il passato. Ha bisogno di un kit di strumenti leggermente diverso, forse, in particolare per quei clienti che sono chiaramente sotto il controllo delle loro strategie di sopravvivenza, se desiderano affrontare alcuni problemi sottostanti entro i confini della relazione e del contratto di coaching".

Mappatura del territorio

Quindi, come descriviamo la natura e lo scopo del lavoro che si svolge con un coach o counselor in modo inclusivo ed espansivo, che consente quindi di porre un'enfasi specifica tra il counseling e il coaching e tra i diversi approcci all'interno di questi?

Nel coaching Psicodinamico, facciamo la distinzione tra i mondi interiori e esteriori del cliente e gli ordini del giorno che potrebbero portare al coaching. Accanto a questo, possiamo mappare i diversi domini temporali di passato, presente e futuro, con un'ulteriore distinzione tra vicino e lontano futuro.

Di seguito mappiamo il territorio in modo più esplicito utilizzando queste distinzioni:

Orientamento e dominio	Mondo interiore e ordini del giorno / Essere	Mondo esterno e ordini del giorno / Fare
Passato	Guarigione Trauma, riflessione, comprensione (Prepersonale)	Risoluzione, accettazione, completamento
Attuale	Crisi interiore e cambiamento Sé, personalità, consapevolezza (personale)	Crisi esterna e cambiamento Sistemi, relazioni, soluzioni
Prossimo futuro	Crescita personale Volontà, capacità, crescita	Sviluppo delle prestazioni Comportamenti, abilità, azioni
Lontano futuro	La realizzazione del Sé Scopo, significato, valori (Transpersonale)	La attualizzazione del Sé ('Self actualisation') Potenziale, carriera, leadership (direzioni)

In termini semplici, potremmo aspettarci che il coaching comportamentale convenzionale si appoggi alla parte destra / mondo esterno e consulenza / terapia alla parte sinistra / mondo interiore e si concentri più sul passato che sul futuro. Come istruttori di psicodinamica, cerchiamo di mantenere la consapevolezza di tutti questi domini e siamo aperti e liberi di lavorare su di loro come necessario in risposta alle Quattro C: il contesto in nostro possesso, il contratto che stabiliamo, i bisogni e le problematiche del cliente e le nostre capacità e competenze.

Tuttavia, è estremamente importante aggiungere che la nostra capacità ed efficacia di lavorare attraverso questi domini si basa sul fatto di attingere a una psicologia di coaching (o combinazione di psicologie) che è olistica - una che consente ai professionisti di lavorare sia con la vita interiore che con quella esteriore dei loro clienti, navigando nel passato presente e futuro. Questo si traduce in livelli pre-personali, personali e transpersonali, che vengono abbracciati all'interno della psicologia della psicodinamica.

Scelte e sfide

Ricordiamoci perché questo argomento (delle distinzioni tra e all'interno di coaching e counseling) è importante. È fondamentale per le scelte di entrambe le persone in cerca di aiuto da queste professioni, così come per coloro che cercano di allenarsi e svilupparsi in queste professioni, vale a dire per entrambi i potenziali colleghi e allenatori. Con questo in mente, voglio concludere questo pezzo sfidando due assunzioni o ortodossie convenzionali:

1. *"Quegli coach che vogliono lavorare in profondità devono allenarsi come terapeuti."* Vent'anni fa si presumeva che qualsiasi operatore organizzativo seriamente interessato a lavorare ai livelli più significativi e importanti con i propri clienti avrebbe dovuto scendere nel percorso arduo di allenamento terapeutico. Oltre all'impegno in termini di tempo e costi, il professionista deve anche occuparsi del bagaglio che viene fornito con il paradigma terapeutico (più su questo tempo).
2. *"I leader devono andare in terapia se vogliono guarire e risolvere il loro passato"* - piuttosto abbiamo bisogno di più coach attrezzati per aiutare i clienti a inquadrare la guarigione e la risoluzione del loro passato in un contesto più ampio di sviluppo personale e di sviluppo di leadership in corso, e può aiutare i leader ad assumersi la responsabilità del proprio processo di guarigione, a prescindere dalle risorse su cui potrebbero attingere.

Sembra esserci un cambiamento a lungo termine che va dalla terapia al coaching sia nella vita personale che nell'ambiente di leadership organizzativo. Molte persone ritengono che il coaching sia più accettabile, accessibile e disponibile che il counseling o la terapia. La professione di coaching deve rispondere a questo e trovare modi per sviluppare e consentire agli coach di ampliare il loro spettro e approfondire la loro portata. Questo è il motivo per cui abbiamo creato il PGC in Psychosynthesis Leadership Coaching come primo passo e base accessibile per lavorare in questo modo. È anche supportato dalla decisione dell'Istituto di Psicosintesi di offrire il Master biennale in Psicosintesi come un passo successivo più realistico o un percorso alternativo (alle tradizionali sessioni di counseling e terapia di 3-5 anni). Si prega di mettersi in contatto con me stesso o Paul Elliott se si desidera saperne di più su queste opzioni.

Lasciatemi terminare con una citazione del mio supervisore Fiona Adamson, in risposta a un brano precedente che ho scritto su un tema correlato:

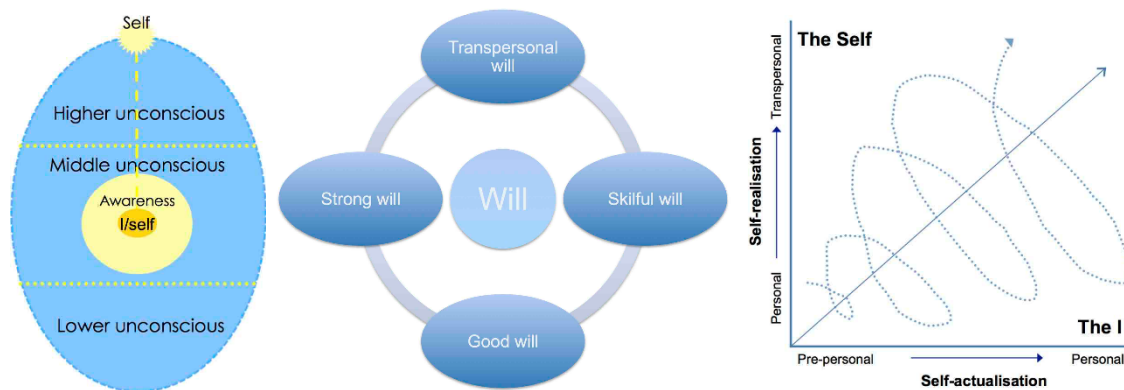
"Ciò che è così affascinante è che alcuni coach si stanno allenando per diventare terapeuti quando sentono che hanno bisogno di più teoria e pratica di lavorare in profondità. Fino a quando i corsi di coaching non potranno portare i metodi e le pratiche per allenare a lavorare in profondità, questo continuerà. Così bello che il tuo corso per gli coach è già presente a questo obiettivo."

Aubyn Howard

Elementi Chiave della Psicologia Psicosintetica nel coaching

Alcuni elementi chiave:

- ❖ Mappa di Assagioli della psiche
- ❖ Sè
- ❖ Corpo, sentimenti e mente
- ❖ Subpersonalità
- ❖ Identificazione e disidentificazione
- ❖ Autorealizzazione ed auto-realizzazione
- ❖ Risveglio spirituale e crisi
- ❖ Giuste relazioni
- ❖ Meditazione guidata e consapevolezza



Introduzione a Psychosynthesis Coaching

Qui si introducono visione trifocale e giuste relazioni sono i nostri modelli di base contestuale per Psicotesi leadership coaching. Esploriamo anche il più ampio e sempre presente contesto di essere e presenza per il guida Psicosintetico. Il guida può assumere molte forme tra cui quello di coaching, facilitazione, counselling o terapia.

Visione Trifocale e il modello sei sessioni

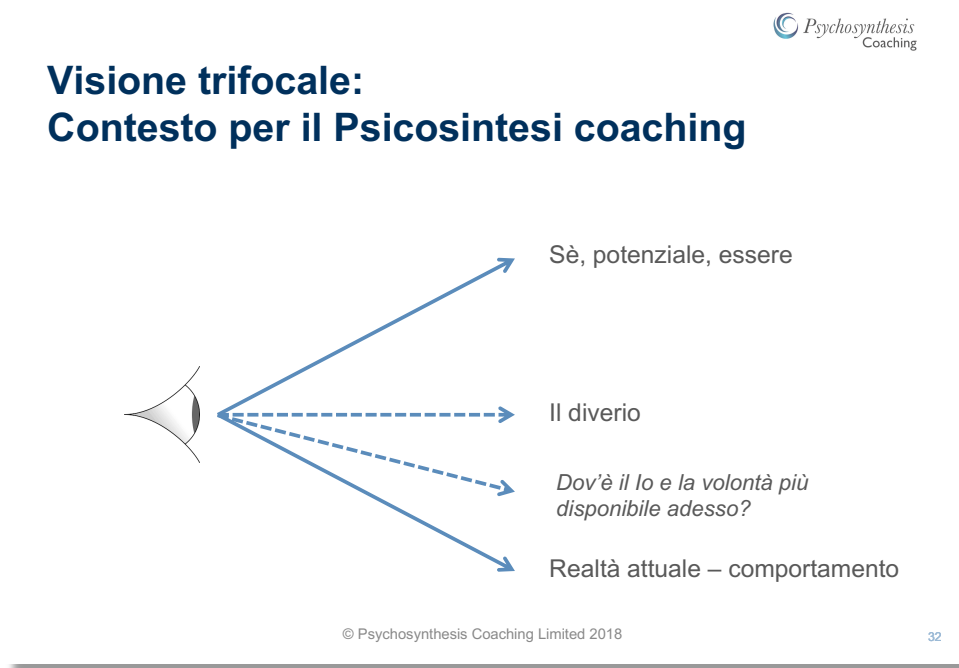
Il contesto di fondo per tutti i lavori di coaching Psicosintetico che coinvolge gli altri, sia leader, individui, gruppi o l'intero sistema, è trifocale visione, come sviluppato da Roger Evans per l'Istituto di Psicotesi di Londra.

Che cosa stiamo dicendo mentre teniamo ed usiamo la visione trifocale è che la persona è un Sè nel potenziale. Perciò, c'è entrambi (quindi bifocale) questo sé nel potenziale (quello che aspira ad essere)

e c'è anche la sua vita personale/lavorativa, come è oggi, mediata attraverso la sua personalità (che è la somma totale di come questa persona ha imparato a funzionare nel mondo).

Questo concetto di visione trifocale permette al coach di tenere sia il potenziale dell'altra persona così come la realtà di come agiscono e si comportano ora. Il divario tra la realtà e il potenziale è spesso grande ed è spesso sperimentato come troppo duro, troppo difficile o doloroso.

Come i coach gestiscono il processo di trattare con (o collegare ') questo divario è la sostanza fondamentale del coaching Psicointesi.



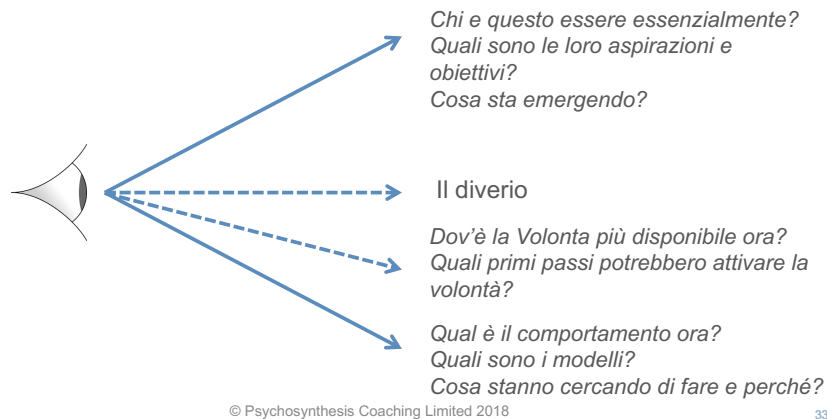
Adapted from material by Roger Evans, Institute of Psychosynthesis, 2015

Fondamentale per il processo di colmare il divario bifocale è quello di aiutare il coachee ottenere un certo senso del passo successivo realistico e realizzabile che ci muoverà lungo il continuum da dove è ora verso di il suo potenziale. Questi passaggi devono essere abbastanza grande per essere impegnativo e abbastanza piccolo da essere realizzabile. Così vediamo passo 1, passo 2, Step 3 et al-ogni passo diventando un contesto per il prossimo livello di lavoro.

La spinta del lavoro nel corso del tempo è quello di aiutare il coachee sviluppare le proprie competenze interiori di padronanza personale e quindi imparare a gestire il divario.

Stiamo cercando di aiutare i nostri clienti a trovare dove la loro volontà è più disponibile e iniziare a fare i cambiamenti di cui hanno bisogno per fare.

Visione trifocale: Contesto per il Psicosintesi coaching



Piu domande con Contesto Tri-focale:

- ❖ *Dove è il Sé emergente? Sintomi e segni coscienti e inconsci?*
- ❖ *Dove si trova il coachee in questo momento? Dove è il loro senso di sé, e come ben è formata la sua volontà?*
- ❖ *Qual è il divario e come si lavora con esso? Dove è disponibile la volontà?*
- ❖ *Dove è il coachee adesso? Dove è il loro senso di sé e come ben formato è la sua volontà?*
- ❖ *Qual è il divario e come si lavora con esso? Dove si trova la volontà disponibile?*

Il modello di struttura a sei sessioni

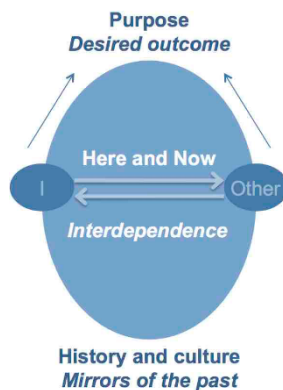
Il divario tra cui il cliente coaching è e dove vogliono essere è dove stiamo lavorando. Ma il divario è di solito troppo ampio e non è possibile arrivare in una o due sessioni. Abbiamo bisogno di trovare dove la loro volontà è più disponibile. Così il modo di lavorare è quello di identificare l'obiettivo generale per una serie di 6 x 1 o 2 sessioni di ore. Ogni sessione lavora su un piccolo obiettivo che coach e client d'accordo è importante per raggiungere l'obiettivo generale.

Così rompiamo i più grandi obiettivi nei più piccoli obiettivi e punti. Raccomandiamo anche che queste sessioni avvengano a due intervalli settimanali, anche se alcune organizzazioni preferiscono lavorare su un ciclo mensile. Settimanale può anche essere opportuno a volte per affrontare la crisi, ma in altri momenti sarà troppo intenso, senza abbastanza tempo tra le sessioni per il cliente ad agire nel mondo. Si potrebbe anche inizialmente contratto per un periodo più lungo di tre mesi, e si può continuare a lavorare con un cliente attraverso un numero di sei cicli di sessione in base alle loro esigenze. Anche se il modo in cui le sessioni sono confezionate all'interno di un contratto può variare ovviamente in base a molti fattori situazionali, il modello di sei-sessione è il nostro punto di partenza raccomandato.

Il modello delle giuste relazioni

Il modello di base della relazione in psicotesi è chiamato il modello delle giuste relazioni. Lo studio e la pratica di questo modello ci permette di entrare in relazione profonda con i nostri clienti.

In Psicotesi (Harper Collins, 1993), Assagioli sottolinea l'importanza nell'approccio della psicotesi di vedere l'individuo fondamentalmente come un essere relazionale, inevitabilmente connesso agli altri non solo attraverso la dimensione personale e sociale, ma anche attraverso la dimensione spirituale in cui l'individuo è visto come parte di un insieme più grande. Assagioli ha sottolineato che le giuste relazioni sono un mezzo per dare vera espressione all'effettiva realtà della relazione con gli altri o con "altro" in un modo che riconosce e onora questa connessione.



Nella biennale formazione dell'Istituto di Psicotesi, la pratica delle relazioni giuste, durante incontri che durano due giorni, è una parte fondamentale della formazione per sviluppare la comprensione di come le relazioni possono essere affrontate e praticate a livello interpersonale e intrapersonale. Nello sviluppo delle abilità di psicotesi di base per il coaching, Psychosynthesis Coaching Limited usa il modello di relazioni giuste come fondamento per essere in relazione profonda con i nostri clienti.

La pratica delle giuste relazioni dipende in parte dalla consapevolezza della propria storia e come questo influenzi il proprio modello di comportamento nelle relazioni. Questa consapevolezza è importante nel tentativo di relazionarsi direttamente con questa persona nel "qui e ora". La consapevolezza stessa può essere sviluppata e perfezionata attraverso la relazione, a patto che ci impegniamo con la volontà di prestare attenzione alla nostra esperienza e anche a ciò che l'altro indica e comunica sulla loro esperienza, inclusa in particolare la loro esperienza di noi.

Possiamo quindi iniziare a sviluppare un quadro più accurato di ciò che è attraverso l'attenzione alla nostra esperienza interiore e attraverso l'ottenimento di uno specchio accurato dall'altro.

I modelli di psicotesi della personalità, comprese le Subpersonalità e il Corpo, i Sensi, la Mente, ci mostrano che sviluppiamo determinati modi e modelli di comportamento e relazione come risposta all'altro e all'ambiente. Questi modelli ci servono mentre noi cresciamo (perché portano il Sé nel mondo, lo proteggono, gli danno qualche forma di autoespressione e lo aiutano a sopravvivere) e ci limitano (perché alla fine impediscono l'autoespressione perché sono in una certa misura adattamenti all'ambiente piuttosto che espressioni del vero Sé).

Questi modelli di comportamento e relazione sviluppati attraverso la storia e la cultura tendono a limitare la percezione individuale di sé stesso e dell'altro e la sua percezione del potenziale di relazione con l'altro. Tendiamo a vedere l'altro attraverso la nostra cultura e la nostra storia, in modo che l'altro diventi il nostro oggetto piuttosto che un soggetto a tutti gli effetti.

Li vediamo come ci aspettiamo che siano piuttosto che come sono, e spesso ci vediamo, nello specchio della relazione, come ci aspettiamo di vedere noi stessi piuttosto che come l'altro ci vede realmente. Infrangiamo lo specchio perché guardiamo attraverso la storia e la cultura.

Essenzialmente il modello delle relazioni giuste riguarda la scelta di prestare attenzione ai dati forniti dai sensi e agire congruentemente in accordo con questi piuttosto che in accordo con una serie di altre cose che possono essere motivanti - aspettative, mentalità, pregiudizi, desideri inconsci, sentimenti repressi.

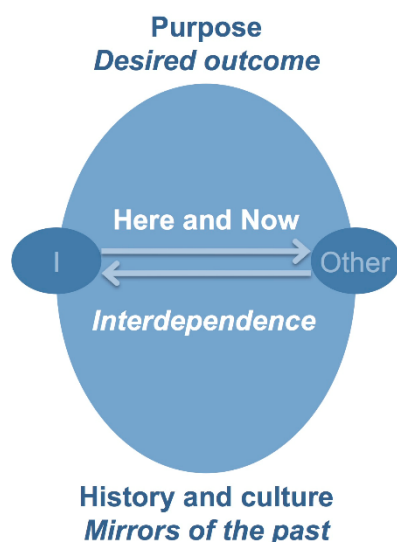
Affidandoci alle prove dei nostri sensi piuttosto che alle aspettative preconcepite, rinunciamo veramente al controllo e alla prevedibilità. Controlliamo il nostro potere e permettiamo all'altro di avere il loro. In termini di Analisi Transazionale, passiamo alla posizione "Adulto" rinunciando a ulteriori motivazioni e ad intenzioni nascoste. Potremmo essere resistenti a farlo sia dal dolore di rinunciare a modelli di identificazione preziosi, ma anche nel timore di affrontare la libertà personale e la responsabilità che ciò implica.

La realtà ultima delle vere relazioni giuste è che oltre i limiti della personalità e della lotta egoica siamo tutti uno. Quando l'individuo entra in relazione intrapersonale inizia a sentirsi di nuovo intero. Quando entriamo in vere relazioni interpersonali, possiamo cominciare a sentirci interi nel senso collettivo, a conoscerci come parte di qualcosa di più grande, in cui ciò che è conosciuto e sentito in profondità in ognuno di noi è una risonanza e un riflesso di ciò che è conosciuto e sentito in altri - e ciò che è conosciuto e sentito ad un altro livello oltre il sé personale.

Cosa significa essere un essere relazionale?

- Potrei iniziare con il desiderio di raggiungere qualche obiettivo o desiderio di influenzare l'altro in qualche modo, forse per motivare verso la fine o forse semplicemente per comunicare qualcosa. Sono consapevole dei miei bisogni e dei miei interessi nel fare ciò.
- Sono consapevole del fatto che se agisco in un modo che tenga conto dei bisogni e degli interessi dell'altro, si sentiranno riconosciuti e sono più propenso a ottenere la loro cooperazione nel lavorare per il mio obiettivo.
- In questo modo, attraverso la consapevolezza di me stesso e dell'altro, sono più propensi a trovare l'accoppiamento ottimale tra "Io" e "altro", sia che questo si traduca in un adattamento ottimale tra due persone, sia nell'ottimale adattamento tra un obiettivo e un risultato.
- Stiamo parlando dell'arte di ciò che è possibile. Tuttavia, è importante fare la distinzione tra lavorare in un modo che riconosca e rispetti genuinamente l'altro perché questo promuove l'efficacia (e l'adattamento ottimale) e il lavorare in un modo che cerca di controllare il comportamento dell'altro o di manipolarlo nei confronti del nostro proprio fine. La nostra intenzione di relazionarci agli altri in un modo che tenga conto dei loro bisogni e interessi procede dall'idea dell'altro come soggetto a pieno titolo, non come un oggetto nel nostro mondo.
- Il principio alla base di questo non è solo morale. C'è un beneficio diretto all'efficacia generale se ci relazioniamo in questo modo. Questo perché trattare le persone come oggetti è semplicemente inefficace perché non sono oggetti e non rispondono in quanto tali. Non possiamo applicare il nostro modo di pensare causale culturalmente tradizionale alle relazioni. Questo perché ogni individuo (coscientemente o no) è motivato e chiamato da un bisogno innato di scoprire ed esprimersi come un essere di iniziativa, integrità e creatività. I tentativi di controllare le persone portano inevitabilmente a tagliare la loro connessione alla fonte di ispirazione, volontà e creatività.

Elementi e dinamiche del modello di giuste relazioni



Il modello intende fornire un mezzo per esaminare la natura dell'influenza tra "Io" e Altro e molto semplicemente per esplorare metodi per utilizzare tale influenza in modi che migliorano il potenziale di cooperazione ed efficacia. Come conseguenza indiretta, possono anche esserci svelate e rilasciate forze potenti che possono produrre inaspettati gradi di armonia. Il taglio attraverso schemi abituali di difesa, pregiudizi, aspettative, mentalità ecc. Può aprirsi a nuovi livelli di comunicazione.

Storia e cultura

Gran parte di ciò che può determinare il rapporto di Io con l'Altro è Storia e Cultura che può creare aspettative, ipotesi, modelli di relazione, meccanismi di difesa e mentalità. E la storia include non solo la storia della nostra relazione con questa persona in particolare, ma anche la nostra relazione con altre persone in situazioni simili.

La nostra tendenza è quella di rendere l'altro uguale alla nostra mentalità piuttosto che vederli come realmente sono nel qui e ora.

In questo modo limitiamo non solo l'altro ma anche noi stessi. Potremmo tendere a negare la nostra stessa sensibilità e il nostro lato "più oscuro". Nel fare questo stiamo negando una dimensione di differenza e un livello di profondità in noi stessi e rendendola non disponibile a noi stessi e agli altri. Così noi rimaniamo relativamente sicuro nel rapporto noto e limitiamo il rapporto e le possibilità creative con l'altro.

Qui e ora

Essere qui e ora significa sperimentare pienamente ciò che sta realmente accadendo proprio ora ad ogni livello in ogni veicolo della nostra consapevolezza e permettere ciò che è prima di qualsiasi interpretazione o giudizio. Concentrandosi coscientemente sulla nostra esperienza, sulla respirazione, sulla nostra esperienza corporea di ciò che stiamo ricevendo attraverso i sensi, rimaniamo in contatto con un tipo di informazione che è meno probabile che sia corrotta o distorta dalla cultura e dalla storia.

Attraverso la consapevolezza dei sensi e del respiro, creiamo uno spazio tra impulso e azione e consentiamo una maggiore presenza nel momento con un grado più ampio di consapevolezza di ciò che sta accadendo qui e ora - e meno dipendenza dalla tendenza della mente a determinare attraverso la sua interpretazione del passato e attaccamento dell'ego a ciò che vuole in futuro.

Mentre ci apriamo al qui e ora e vi prestiamo attenzione, alleniamo la nostra consapevolezza ad includere sempre di più e permettiamo la possibilità di livelli superiori di coscienza. Stare con "ciò che è" permette al senso dello scopo di emergere mentre superiamo la nostra normale compulsione al controllo; permette al mistero di svolgersi. Esso invita a realtà che trascende la conoscenza ordinaria. Crea consapevolezza di un altro livello scoprendo l'immanenza dello spirito. Quando ci arrendiamo a ciò che è, stiamo lasciando andare il bisogno dell'ego di controllare e apriamo una porta in cui lo spirito possa entrare. Questo è l'aspetto meditativo delle giuste relazioni – essere "pienamente presenti" nel "presente", attraverso il respiro.

In definitiva, essere qui e ora significa accettare la piena responsabilità di vivere la vita come è adesso, né limitata da una visione di noi stessi creata nel passato né dipendente da aspettative sul futuro.

Consapevolezza sensoriale

Per rimanere pienamente nel qui e ora, dobbiamo fare pieno uso di tutti i nostri sensi. C'è stata molta ricerca su quanto la comunicazione tra le persone sia limitata facendo affidamento sulla parola parlata. In effetti probabilmente meno del 30% di ciò che viene ricevuto da un messaggio è determinato dal contenuto verbale esplicito. Il resto è determinato da ciò che viene trasmesso attraverso il tono, la postura e l'effetto del mittente del messaggio (la loro "espressione") e da altri fattori meno tangibili attribuiti collettivamente al senso della "relazione" - il grado con cui il mittente cerca la connessione con il soggetto del destinatario, parlando "a" o "verso" lei, e ciò che può essere descritto come "la chiamata". Questo è ciò che può essere percepito dal ricevente come l'agenda interna del mittente del messaggio. Questo potrebbe essere abbastanza sottile e difficile da attribuire a qualsiasi particolare fattore tangibile e potrebbe essere piuttosto inconscio per il mittente.

Siamo più in grado di ascoltare la chiamata di un altro quando siamo veramente disponibili a loro e possiamo prestare attenzione a loro come soggetto.

Congruenza

Essere più qui e ora e meno catturati dalla cultura e dalla storia consente maggiori gradi di congruenza. La congruenza può essere definita come una corrispondenza apparente tra l'affetto e l'atteggiamento dell'espressione e il contenuto dell'espressione stessa.

La congruenza rilascia comunicazioni che si svolgono a un livello più profondo di onestà e intimità. Il destinatario di un messaggio, vivendo il mittente come autentico, si sente soddisfatto e stimato come soggetto e lascia andare alcune difese, sentendosi libero di rispondere più apertamente dall'interno di sé stesso. Nel contesto del coaching della psicosintesi, la congruenza consente la possibilità di incontrarsi a livello dell'anima anziché essere catturati in una lotta a livello della personalità.

Proiezione, realtà e vincita

L'esperienza e la percezione non sono la stessa cosa della realtà. La mia percezione di un'esperienza sarà mitigata in misura maggiore o minore (dipende dalla capacità di auto-riflessione e disidentificazione) sulle mie supposizioni, pregiudizi, mentalità e aspettative.

Se il "Io" ha una consapevolezza insufficiente, può presumere che ciò che lei sperimenta o pensa sia la realtà e lo proietta sul Altro. Io e gli altri potremmo rimanere intrappolati nel tentativo di convincerci a vicenda della loro visione della realtà. Questo può essere alimentato dal desiderio dell'ego di vincere e la ricerca della verità si perde.

Tenere insieme le due "realtà" e riuscire a sospendere il desiderio di "vincere" può far emergere la verità. Giuste relazioni include la capacità di tenere la differenza.

Vedere l'Altro

Se costringo la mia realtà sull'altro nella forma di una proiezione, allora faccio dell'altro il mio oggetto. Fondamentale per questo modello e per il suo contesto di psicosintesi è riconoscere l'altro come soggetto piuttosto che comportarsi come se l'altro fosse un oggetto all'interno dell'universo di cui sono il centro.

Cercare di vedere l'altro significa tentare di vederli nel loro schema di riferimento piuttosto che il mio e vedere oltre la personalità e verso il Sé che sta cercando di emergere. Questa è la relazione "Io-Tu".

Realtà paradossale

Se chiedo "come può essere in / giusto rapporto con questa persona?", corro il rischio di oggettivarlo / tradirmi. Se chiedo "fino a che punto, dati i miei interessi e valori e l'interesse e i valori dell'altro, posso entrare in relazione?", allora potremmo garantire una giusta relazione. Anche se non ci può essere in alcun modo una corrispondenza completa tra interessi e valori, ci può essere ancora un incontro intimo a livello di anima, perché ogni persona è onorata come soggetto a sé stante.

È un concetto paradossale che insistere su una risoluzione delle differenze porti ad un aumento dei conflitti, mentre consentire la differenza porta in ultima analisi ad una maggiore armonia.

Psicosintesi Leadership Coaching

Tutti gli insegnamenti di coaching si concentrano sulla necessità per il coach di sviluppare modi di ascoltare a un livello profondo il proprio cliente. Sotto il titolo "Ascolto attivo", agli insegnanti viene insegnato a riflettere e a cercare la congruenza per sviluppare un ambiente di coaching in cui la consapevolezza e la responsabilità del cliente possano essere migliorate. Giuste relazioni include tutto questo prezioso addestramento e invita anche una relazione ad un livello più profondo. Non è una tecnica ma un modo di "essere" con l'altro che richiede al coach la volontà di sviluppare una maggiore autoconsapevolezza per se stesso, un bisogno di praticare questo modo di essere e di riflettere su ciò che ha funzionato e ciò che non ha funzionato e un autentico desiderio di vedere il cliente bi-focale e amare il suo Essere.

Paul Elliott, Psychosynthesis Coaching Disegno limitato su Istituto di Psicosintesi Fondamenti di Psicosintesi volume 2, Capitolo 4 e adattato per Leadership Coaching

Psicosintesi come un contesto per il coaching

Il rapporto di guida, l'essere e la presenza, il lavoro interiore e lo sviluppo personale

Siamo in primo luogo portando la psicologia Psicosintesi come modello contestuale al coaching, anche se fornisce anche una metodologia chiara e una varietà di modelli, strumenti e tecniche. Il contesto è un modo di essere con il cliente coaching, un modo di percepire il cliente (visione trifocale), un modo di relazionarsi con il cliente (giuste relazioni), e un modo di guidare il cliente. I due modelli di visione trifocale e le giuste relazioni vi aiuteranno a sviluppare questo contesto, ma dobbiamo anche permettere lo spazio per essere e sviluppare una consapevolezza della presenza. Ci sono molte prospettive che possono informare questo aspetto del nostro contesto e ci toccherà periodicamente su questi durante il corso. Allo stesso tempo, stiamo tenendo l'essere come un contesto sempre presente per il nostro approccio al coaching.

Domande impegnative

- Come riassumereste gli elementi chiave di Psicosintesi?
- Come potreste descrivere Psicosintesi a qualcuno che stavate istruendo?
- In che modo ti trovi che risuoni la psicologia Psicosintesi e in che modo non è vero?
- In quali aree della tua vita sperimenti le giuste relazioni? Dove non è vero? Fino a che punto sei nel giusto rapporto con te stesso?
- Quali sono le sfide di tenere la visione trifocale in relazione alle persone con cui lavori come coach?
- Come riassumereste gli elementi chiave di Psicosintesi?
- Come potreste descrivere Psicosintesi a qualcuno con cui stavi lavorando?
- In che modo si trova che ti risuoni con la psicologia Psicosintesi e in che modo non è vero?
- In quali aree della vostra vita sperimentate le giuste relazioni? Dove non è vero? Fino a che punto sei nel giusto rapporto con te stesso?
- Quali sono le sfide di tenere la visione trifocale in relazione alle persone con cui stai lavorando?

Ulteriore lettura consigliata

Assagioli, Roberto (1974), 'The Act of Will' - *Ideally all of Part 1, or at least chapters 1-3, pp. 3-34*

Assagioli, Roberto (1965), 'Psychosynthesis' - *Introduction and Chapter 1, pp. 3-31*

Per approfondire la vostra comprensione di Psicosintesi, si potrebbe leggere:

Ferrucci, Piero (1982), "What We May Be: The Vision and Techniques of Psychosynthesis"

Whitmore, D. (2000) 'Psychosynthesis Counselling in Action'

Il modello GROW del processo di coaching, e porre domande

Il modello GROW



Principi de GROW

- Stabilire un rapporto con il cliente / coachee, l'ascolto attivo e rispecciare
- Esplorazione con la costruzione del cliente "Consapevolezza e responsabilità"
- Domande aperte per creare consapevolezza
- Modello dinamico anziché lineare
- Concentrati dopo l'esplorazione su "che cosa succederà?", "Cosa farai?", Assumendo la responsabilità di apportare cambiamenti
- Verifica disponibilità per responsabilità utilizzando il ridimensionamento
- Esplorazione del successo / fallimento nelle sessioni successive, costruzione di consapevolezza e assunzione di responsabilità per il prossimo passo
- Stabilire un rapporto con il cliente / coachee, l'ascolto attivo e il rispacciare
- Esplorazione con la costruzione del cliente "Consapevolezza e responsabilità"
- Domande aperte per creare consapevolezza
- Modello dinamico anziché lineare
- Concentrati dopo l'esplorazione su "che cosa succederà?", "Cosa farai?", Assumendo la responsabilità di apportare cambiamenti
- Verifica disponibilità per responsabilità utilizzando il ridimensionamento
- Esplorazione del successo / fallimento nelle sessioni successive, costruzione di consapevolezza e assunzione di responsabilità per il prossimo passo

Domande GROW

Obiettivo

+ *Proposito e risultati*

- *Cosa vuoi dal coaching? Perché vuoi il coaching?*
- *Cosa vuoi da me come coach?*
- *Cosa vuoi da questa sessione? Cosa ti piacerebbe ottenere da oggi?*
- *Quale obiettivo generale hai o vuoi ottenere dalle nostre sei sessioni?*
- *Come vuoi usare questa sessione?*
- *Da dove vuoi iniziare?*
- *Puoi riformulare questo come obiettivo o meta?*
- *Qual è il tuo obiettivo generale per il nostro lavoro insieme?*
- *Perché questo è importante?*
- *Perché è importante ora?*
- *Quali sono i motivi per cui vuoi raggiungere questo obiettivo?*
- *In che modo questo si collega all'obiettivo generale?*
- *Cos'altro sta accadendo nella tua vita / lavoro che potrebbe essere rilevante?*
- *Che differenza farà alla tua vita / lavoro?*
- *Alla fine della nostra sessione di oggi, cosa ti piacerebbe aver raggiunto?*
- *Cos'altro è presente per te?*

Realtà

+ *Disimballaggio*

- *Cosa è successo dall'ultima volta che ci siamo incontrati?*
- *Dimmi la storia*
- *Dimmi di più*
- *Cos'altro sta succedendo?*
- *C'è uno schema qui?*
- *Cosa hai fatto finora per raggiungere il tuo obiettivo?*
- *Cosa ha funzionato bene / cosa non ha funzionato?*
- *Dimmi di più su ciò che ha funzionato bene / non ha funzionato bene*

- *Cosa hai fatto per farlo funzionare bene?*
- *Come potresti averlo sabotato quando non ha funzionato bene?*
- *Ti è familiare? / Quali modelli puoi identificare?*

- *Chi sono le persone importanti nella tua vita per quanto riguarda dove vuoi arrivare*
- *Cosa sta succedendo davvero qui?*
- *Quanto entri in risonanza con l'etica e la direzione generale della tua organizzazione?*
- *Quali risorse sono disponibili per te?*
- *Quali risorse non hai considerato?*
- *Quanta autorità hai per fare il cambiamento?*
- *Cosa stai assumendo qui?*

Opzioni

+ Esplorazione

- *Quali sono le tue possibili vie da seguire?*
- *Quali sono alcune delle opzioni a tua disposizione?*
- *Quali sono le tue opportunità qui?*
- *Quali risorse sono disponibili per te? Il tuo? Le tue relazioni? Dentro la tua organizzazione e fuori?*
- *Quanto sono realizzabili queste opzioni?*
- *Come li valuteresti?*
- *Come faresti per scegliere uno?*
- *Quali sono le diverse opzioni che hai considerato?*
- *Considerando ciò che hai fatto per raggiungere i tuoi obiettivi in passato, cosa puoi imparare su come procedere qui?*
- *Se non ci fossero vincoli cosa potresti fare?*
- *Cosa stai evitando di considerare?*
- *Perché?*
- *In che misura sei in una zona di comfort?*
- *Quali sono gli aspetti negativi del raggiungimento del tuo obiettivo?*
- *Se stavi consigliando un amico, cosa suggeriresti?*
- *C'è una mentalità che blocca il progresso?*

Volontà

+ Azione

- *Come puoi muoverti in avanti?*
- *Quale potrebbe essere il tuo primo passo?*
- *Quanto sei preparato?*
- *Cosa potrebbe intralciare?*
- *Cosa farai? Ti impegni?*

- *Che cosa hai intenzione di fare tra ora e la prossima volta che ci incontriamo?*
- *Cosa ti impedisce di impegnarti di più?*
- *Quanto è importante questo obiettivo per te mentre parliamo?*
- *Quando lo farai? In una scala da 1 a 5, quanto è probabile che tu faccia questa azione?*
- *Cosa potresti fare per prendere la probabilità da (per esempio) 3 a 4?*
- *Chi puoi chiedere di supportarti?*
- *Quanto sei disposto a chiedere supporto?*
- *Qual è il modo migliore per ottenere supporto?*

Domande riflessive

- Quali modelli di coaching usi o trovi utili?
- Quali sono le tue esigenze in termini di sviluppo della pratica di coaching professionale?
- Qual è il tuo modello di coaching?
- Potresti descriverlo?

Il testo fondamentale per il modello GROW di coaching è:

Whitmore, John (2017, 5th Ed), 'Coaching For Performance: Growing People, Performance and Purpose – *Part 1 The Principles of Coaching*

Competenze di Coaching: ICF e PCL

Abbiamo sviluppato il nostro modello di competenze di coaching, che funge da riferimento per il programma e per i partecipanti che continuano lo sviluppo personale e professionale come coach. Facciamo distinzioni fondamentali tra le **competenze umane** fondamentali (che sono trasferibili da un'ampia gamma di contesti di sviluppo incluso lo sviluppo della leadership), le **abilità di processo** fondamentali (trasferibili da altre organizzazioni professionali e le professioni di aiuto) e le **meta competenze** (che sono in gran parte trasferibili dalla psico- sviluppo del praticante spirituale). Questo è ampliato di seguito:

Abilità umane

1. Ascolto attivo
2. Domande potenti
3. Comunicazione dinamica
4. Costruire la fiducia nell'alleanza di coaching
5. Impatto e influenza
6. Giuste relazioni

Abilità di processo

1. Coinvolgimento e appalto
2. Creare consapevolezza
3. Formazione dell'ordine del giorno e definizione degli obiettivi
4. Pianificazione degli interventi
5. Consegna del ciclo di coaching
6. Gestione e revisione dei progressi

Abilità meta

1. Autoriflessione, come base per la pratica riflessiva
2. Presenza e autenticità
3. Mentalità psico-spirituale
4. La padronanza delle funzioni psicologiche, inclusa l'immaginazione e l'intuizione
5. Usare il sé / sé come uno strumento di cambiamento
6. Pensiero sistemico, tenendo più prospettive, lavorando a diversi livelli

Questo quadro copre più che adeguatamente le competenze di coaching identificate dalla International Coaching Federation. Questo può essere utile per mostrare come questo programma soddisfa e supera i requisiti ICF per qualsiasi accreditamento di associazione di coaching italiano. Le competenze ICF sono descritte di seguito, insieme alle corrispondenti competenze del nostro framework. Se necessario, possiamo fornire ulteriori dettagli e definizioni dietro a questo. Questo argomento è anche visitato nel primo seminario del fine settimana.

Riepilogo delle competenze ICF di base

Impostare la Fondazione	
1. Rispetto delle linee guida etiche e degli standard professionali	<i>Auto-riflessione come la base per la pratica riflessiva</i>
2. Stabilire l'Alleanza di Coaching	<i>Coinvolgimento e contrazione</i>
B. Co-creazione della relazione di coaching	
3. Stabilire fiducia e intimità con il cliente	<i>Costruire la fiducia nell'alleanza di coaching</i>
4. Presenza nel coaching	<i>Presenza e autenticità</i>
C. Comunicazione Efficace	
5. Ascolto attivo	<i>Ascolto attivo</i>
6. Domande potenti	<i>Domande potenti</i>
7. Comunicazione diretta	<i>Comunicazione dinamica</i>
D. Facilitare l'apprendimento e i risultati	
1. Creare consapevolezza	<i>Creare consapevolezza</i>
9. Progettare azioni	<i>Pianificazione degli interventi</i>
10. Pianificazione e impostazione degli obiettivi	<i>Formazione dell'ordine del giorno e definizione degli obiettivi</i>
11. Gestione dei progressi e responsabilità	<i>Gestione dei progressi e responsabilità</i>

PCL Competenze Coaching

Panoramica delle Competenze di coaching umane

Categorie	Autovalutazione (1-5)	Riepilogo delle esigenze dello sviluppo
Competenze Chiavi 'Umane' per il coaching		
✓ Ascolto attivo		
✓ Domande potenti		
✓ Comunicazione dinamica		
✓ Costruire la fiducia nell'alleanza di coaching		
✓ Impatto e influenza		
✓ Giuste relazioni		

Panoramica delle abilità chiavi del 'processo' di coaching

Categorie	Autovalutazione (1-5)	Riepilogo delle esigenze dello sviluppo
Abilità chiavi nel 'processo' di coaching		
✓ Coinvolgimento e contrazione		
✓ Creare consapevolezza		
✓ Formazione del programma e definizione degli obiettivi		
✓ Progettazione di interventi e azioni		
✓ Consegna del ciclo di coaching		
✓ Gestione e revisione dei progressi		

Panoramica delle abilità 'Meta' per leadership coaching

Categorie	Autovalutazione (1-5)	Riepilogo delle esigenze dello sviluppo
Competenze meta di coaching		
✓ Auto-riflessione come base per la pratica riflessiva		
✓ Presenza e essere autentico		
✓ Mentalità psico-spirituale		
✓ Padronanza delle funzioni psicologiche, tra cui immaginazione e intuizione		
✓ Uso di Sè/Sè come strumento di cambiamento		
✓ Pensiero sistemico, tenendo più prospettive, lavorando a diversi livelli		

Domande riflessive

- ❖ *Rifletti sulle sei abilità umane, sei abilità di processo e sei meta-abilità, e chiediti:*
- ❖ *Quali sono i miei punti di forza?*
- ❖ *Quali sono i miei bisogni evolutivi?*
- ❖ *Come può questo corso aiutare con i miei bisogni evolutivi?*
- ❖ *Come potrei valutare me stesso rispetto ai livelli di sviluppo dei coach?*

Domande stimolanti?

- ❖ *Quanto sei bravo ascoltatore?*
- ❖ *Come lo sai?*
- ❖ *Quanto sei bravo nel porre domande che arrivano al nocciolo del problema o del bisogno del cliente?*

Lettura ulteriore raccomandata

The core texts for human skills is:

Bushe, Gervase (2010), 'Clear Leadership' – *chapters 1 - 4*

The core texts for process skills is:

Bluckert, Peter (2006), 'Psychological dimensions of Executive Coaching' – *Part 1*