



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

EVENTO FAD:

LE VIE DEL COACHING: STRATEGIE PER PSICOLOGI IRRIVERENTI

1. Abstract

Questo è un libro sul coaching. “L’ennesimo!” qualcuno potrebbe dire, forse un po’ sconsolato dal numero di pubblicazioni sul tema che in effetti stanno proliferando da diverso tempo sugli scaffali delle librerie. Eppure, questo non è proprio l’ennesimo libro sull’argomento. Per chi conosce la psicologia cognitivista, si può dire che questo è un libro di “metacoaching”, ovvero un libro un libro che riflette sullo stato dell’arte del coaching al momento attuale. A chi potrebbe interessare questa lettura? Agli psicologi/psicoterapeuti coach che vogliano fare il punto della situazione rispetto a una pratica della quale molti, forse troppi, parlano; psicologi/psicoterapeuti non coach, ma interessati al coaching; psicologi/psicoterapeuti non interessati al coaching, ma curiosi di comprenderne la natura attraverso una visione psicologica; altri professionisti della salute coach, ma non psicologi, che siano intenzionati a comprendere come viene vista la professione da chi è psicologo/psicoterapeuta coach; infine, ma non meno importanti, tutti i professionisti sanitari (psicologi e meno) che si sentano potenziali coachee. Questo è un testo sul coaching scritto da tre psicoterapeute, psicologhe e coach che hanno esperienze pluridecennali nelle organizzazioni, a cui è accaduto di imbattersi in tanti pregiudizi sia relativi alla psicologia che al coaching. Il titolo scelto sottolinea come il coaching sia una delle tante vie possibili per chi desidera lavorare al servizio del cambiamento e necessita per questo di una costruttiva contaminazione tra discipline. Tali contaminazione può diventare un’unione feconda tra il metodo del coaching e la psicologia, ma per fare questo ci vuole una certa dose di “irriverenza”. Nel primo capitolo vengono esplorate le distinzioni tra mentoring, counseling, interventi psicologici, psicoterapia e coaching. Si esplora quale sia la formazione potenzialmente più sintonica e funzionale agli obiettivi del coaching. Nel secondo capitolo vengono esaminate le distinzioni tra le varie forme di coaching proposte al momento attuale. Le declinazioni sono variegata e, a volte, c’è un uso poco pertinente del termine. Nel terzo capitolo vengono sondate le specificità del processo di coaching, esplicitandone le caratteristiche peculiari e valorizzando ciò che questo offre nei vari contesti in cui può essere calzante. Il quarto capitolo propone riflessioni sulle caratteristiche di un intervento gestito da un coach non psicologo che si avventura nel mondo delle relazioni e delle emozioni con la sola preparazione tecnica che gli ha proposto la scuola di coaching che ha frequentato. Nel quinto capitolo vengono considerate le modalità di approccio che riguardano gli psicologi che intraprendono la pratica del coaching senza una formazione mirata nello specifico al coaching. Il sesto capitolo affronta il tema delle differenze e similitudini tra psicoterapia e coaching, uno tra i temi più rilevanti e delicati presenti nel testo. Nel settimo capitolo individueremo le caratteristiche dello psicologo coach che è un professionista che sa muoversi con disinvoltura tra le teorie consolidate sull’uomo e sui contesti familiari e organizzativi tipici dello psicologo e la tecnicità, specifica e mirata, del coach. L’ultimo capitolo di questo volume muove dalle riflessioni presenti nel testo per sostenere la convinzione che il coaching sia uno strumento prezioso e che la relazione tra psicologia e coaching meriti un’attenzione maggiore di quella ricevuta fino ad ora proprio dalla psicologia, che forse l’ha considerato un parente poco nobile.

Abstract breve (160 caratteri):

Questo testo sul coaching, scritto da tre psicoterapeute, psicologhe e coach, sottolinea come il coaching sia una delle tante vie possibili per chi desidera lavorare al servizio del cambiamento e necessita per questo di una costruttiva contaminazione tra discipline.



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

2. Programma

INDICE

Presentazione

1. Valutare e sviluppare le qualità soggettive delle persone al lavoro

- 1.1. Linee guida
- 1.2. Criteri teorico-metodologici per la valutazione delle prestazioni e del potenziale
- 1.3. Il dovere di valutare e il diritto di essere valutati

Parte prima. La valutazione delle prestazioni

2. Il processo di valutazione delle prestazioni

- 2.1. Origini e finalità del performance appraisal
- 2.2. La costruzione del processo valutativo
- 2.3. Gli “attori” in gioco e l’impostazione del processo di valutazione
- 2.4. Le responsabilità di ruolo nel valutatore e nel valutato

3. Gli aspetti metodologici

- 3.1. Le schede e i format
- 3.2. Il colloquio capo-collaboratore: la gestione e la valutazione del collaboratore
- 3.3. Il colloquio di valutazione delle prestazioni: finalità e predisposizione
- 3.4. Il colloquio di valutazione delle prestazioni: le fasi e la dinamica
- 3.5. Il colloquio di valutazione delle prestazioni: struttura, organizzazione e contesto

4. La valutazione delle prestazioni nel quadro del People Management e dello Human Capital Development

- 4.1. Le responsabilità del management
- 4.2. Valutazione delle prestazioni e meritocrazia
- 4.3. Uno sguardo globale sul performance appraisal

Parte seconda. La valutazione del potenziale

5. Il potenziale di sviluppo in ambito organizzativo

- 5.1. Introduzione
- 5.2. Le definizioni del concetto di “potenziale”
- 5.3. Il mio punto di vista sul concetto di potenziale

6. Le origini della metodologia di Assessment Center e l’impostazione teorico-metodologica

- 6.1. La valutazione in ambito militare in Germania
- 6.2. Le esperienze militari in Gran Bretagna



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

Per Tutte le Professioni

- 6.3. Esperienze militari e civili in Australia
- 6.4. Gran Bretagna: valutazione in ambito civile
- 6.5. Stati Uniti: applicazioni militari e civili

7. Le origini dell'Assessment Center nel mondo delle organizzazioni

- 7.1. Le prime applicazioni organizzative e la diffusione della metodologia
- 7.2. La metodologia e le sue trasformazioni
- 7.3. Le due macro-impostazioni dell'Assessment Center

8. Assessment Center: il significato, le finalità organizzative e le definizioni

- 8.1. Introduzione teorica
- 8.2. Senso e significato della metodologia di Assessment Center
- 8.3. Il requisito della maturità organizzativa e le finalità dell'Assessment Center
- 8.4. Definizione di Assessment Center

9. Statica e dinamica dell'Assessment Center

- 9.1. Le scelte di base
- 9.2. Gli schemi applicativi

10. La realizzazione dell'Assessment Center

- 10.1. La tipologia degli assessor
- 10.2. I partecipanti
- 10.3. Le dimensioni di assessment
- 10.4. Le tecniche di valutazione
- 10.5. La situazione applicativa
- 10.6. Il team di valutazione
- 10.7. La restituzione e il follow-up

11. Considerazioni critiche sulla metodologia di Assessment Center

- 11.1. La definizione delle qualità oggetto di valutazione
- 11.2. Osservare, ascoltare e valutare
- 11.3. Valutazioni soggettive e oggettive
- 11.4. Teoria e metodologia

12. L'Assessment Center tra valutazione e formazione

- 12.1. Obiettivi del Corso Formativo-Valutativo
- 12.2. L'organizzazione e il ruolo dei conduttori

13. Considerazioni rivolte al futuro

Parte terza. Lo sviluppo del potenziale nei contesti organizzativi



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

14. La formazione manageriale e le sue sfide: fisiologia e patologia del management

- 14.1. Manager e Leader
- 14.2. Lo sviluppo dell'idea delle competenze gestionali nell'opera di David McClelland
- 14.3. I modelli delle competenze manageriali

15. Il malessere nella vita di lavoro e le responsabilità di leader e manager

- 15.1. Alcune psicopatologie manageriali
- 15.2. L'interrogativo di fondo: le organizzazioni possono "ammalarsi"?
- 15.3. Le nevrosi organizzative
- 15.4. Alcune forme inconsuete di patologia organizzativa

16. Development Center: la nascita e le definizioni

- 16.1. Perché si sviluppa il Development Center
- 16.2. I contesti dello sviluppo nel mondo organizzativo
- 16.3. La concettualizzazione del Development Center
- 16.4. Evoluzione del Development Center

17. Finalità e "filosofi" del Development Center

- 17.1. Le diverse applicazioni organizzative
- 17.2. Le "tre generazioni" del Development Center
- 17.3. Un caso particolare di assessment delle risorse umane: il global team

18. I macroaspetti organizzativi e metodologici

- 18.1. La progettazione del Development Center
- 18.2. Strumenti e contesti di valutazione-sviluppo
- 18.3. Restituzione evolutiva e piano di azione
- 18.4. Problematiche emergenti

Parte quarta. Metodologie di valutazione e sviluppo delle qualità personali: aspetti professionali, etici ed organizzativi

19. Dinamiche di gruppo, prove individuali in gruppo e testing

- 19.1. Dinamiche di gruppo
- 19.2. Prove individuali in gruppo
- 19.3. Il testing psicologico e psicologico-organizzativo: uno sguardo di sintesi

20. Colloqui e interviste: confronto e condivisione del processo e dei risultati

- 20.1. L'intervista di warming up
- 20.2. L'intervista motivazionale
- 20.3. L'intervista psicologica di valutazione
- 20.4. L'intervista di psicodiagnosi clinico-organizzativa



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

- 20.5. L'intervista di in-basket
- 20.6. Altre tipologie di colloqui e interviste
- 20.7. Il colloquio di feedback
- 20.8. I colloqui di supporto allo sviluppo del potenziale

- 21. Luci e ombre sulla valutazione e lo sviluppo delle risorse umane**
 - 21.1. La necessità di sviluppare una sana cultura della valutazione
 - 21.2. L'assessor-counselor in Assessment Center e Development Center
 - 21.3. Ruolo e orientamento di base dell'assessor-counselor
 - 21.4. La psicodiagnosi manageriale

- 22. La vita dopo i "Centri"**
 - 22.1. I piani di sviluppo delle competenze
 - 22.2. La formazione post Assessment Center e Development Center
 - 22.3. L'engagement organizzativo delle risorse in crescita

- 23. La formazione come leva di sviluppo del capitale umano**
 - 23.1. Obiettivi della persona e obiettivi dell'organizzazione nella formazione per lo sviluppo
 - 23.2. Il planning delle attività di formazione

- 24. Conclusioni**

Bibliografia

Indice analitico

PAGG. 425



Ebookecm.it è un servizio Bookia srl, Piazza Deffenu 12, 09125 Cagliari, P.I. 03787400922

3. DATI RELATORI E RESP. SCIENTIFICO

- ***NB: Responsabili scientifici e relatori devono possedere una esperienza minima di 5 anni come docente e/o esperienza professionale diretta nei temi oggetto dello specifico evento formativo ecm***

Michela Pajola

Psicologa clinica e di comunità, specializzata in psicoterapia psicoanalitica e successivamente in EMDR, si perfeziona in Teoria e tecnica dei gruppi con Enzo Spaltro. Intraprende una formazione continua in Comunicazione non violenta e approfondisce il coaching acquisendo tre certificazioni: modello ontologico trasformatore, Voice Dialogue e Coaching by Values. Ha svolto una formazione in Organizational development con Ariele, scuola di psicosocioanalisi ed è trainer mindfulness, certificazione AIM. Si muove in ambiti diversificati di intervento: sia contesti privati e dinamici in fase di start up, sia realtà consolidate che necessitano di essere accompagnate in fasi strategiche del loro ciclo di vita. Collabora con enti pubblici a livello comunale, regionale e, in prevalenza tramite la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), anche nei Ministeri e con la Pre-sidenza del Consiglio dei Ministri. Ha acquisito esperienze variegate in ruoli tecnici, ad esempio selezione, valutazione del potenziale, formazione alle soft skill, coaching e team coaching; ma anche gestionali, coordinando team di colleghi in interventi complessi. Promuove un modo di intendere la psicologia come accompagnamento per le persone e le organizzazioni ad occuparsi dei propri bisogni con un approccio ecologico e proprio per questo è stata tra i soci fondatori di Psicologi in Azienda, network di psicologi che operano nei contesti organizzativi.