



SPECIALTY COACHING AZIENDALE

Il Coaching che sognavi



# SPECIALTY ICTF

## di Coaching Aziendale Evolutivo

### ABC del Team Coaching

*Master Corporate Coach Alessandro LoRusso*  
*alessandro.lorusso@ictf.it*

**[www.specialtycoachingaziendale.it](http://www.specialtycoachingaziendale.it)**

© Specialty CAE ictf.it vietata la riproduzione/diffusione anche parziale

# Motiv-Azione dei Team

**Se vuoi costruire una nave,  
non devi per prima cosa affaticarti a chiamare la  
gente, raccogliere la legna, preparare gli attrezzi;  
non distribuire i compiti, non organizzare il lavoro.**

**Invece, prima, risveglia negli uomini la nostalgia del  
mare lontano e sconfinato.**

**Appena si sarà risvegliata in loro questa sete si  
metteranno subito al lavoro per costruire la nave.**

**Antoine de Saint Exupery,  
Le Petit Prince,**



# Cos'è un Team

«Team non è solo un gruppo di persone che lavorano insieme  
(obiettivi, competenze... componenti hard)

**Perché?**  
(motivazioni)

è anche un gruppo di persone che si fidano l'una dell'altra»  
(relazioni... componenti soft)

**dove agisce il  
Team Coaching**



Simon Sinek



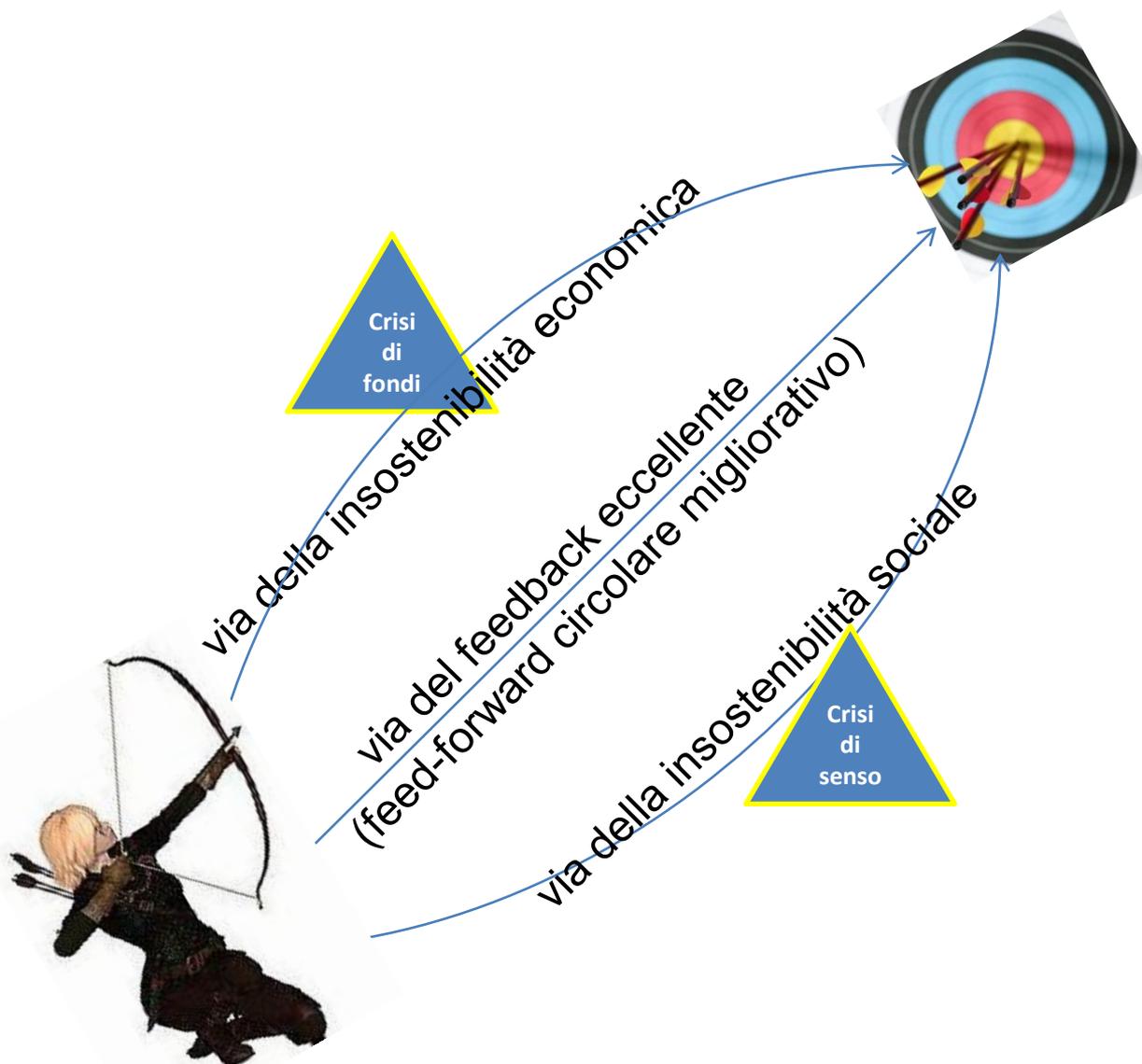
# Dirigere un team



Oggi qualsiasi obiettivo richiede un lavoro di team (anche virtuale) che può andare da due persone, a migliaia di collaboratori. Ben poco ormai è ottenibile con uno sforzo meramente individuale, anche il tuo stesso successo sarà il risultato di talmente tante collaborazioni, temporanee o di maggior durata che si può certamente affermare che il successo tuo e delle tue aziende/organizzazioni sarà merito della squadra, mentre un eventuale insuccesso sarà tutto merito tuo. Il tuo successo è, cioè, sempre un gioco di squadra. Per dirla in altre parole, c'è un proverbio africano che dice: “Se vuoi andare veloce vai da solo, ma, se vuoi andare lontano vacci in gruppo!”. Ovviamente non basta mettere insieme un qualsiasi gruppo di persone per avere successo. Non basta neanche selezionare delle persone in gamba per arrivare sicuramente al risultato desiderato. Ci sono, in realtà, vari parametri da presidiare per far sì che da mero gruppo di persone indipendenti tra loro il team apprenda a muoversi con interdipendente e performante unità di intenti e sinergia operativa. Da questo punto di vista il Leader del Team ha una funzione simile al Direttore di Orchestra: non suona direttamente alcuno strumento, durante la performance, ma allena l'ensemble a capire, costruire e suonare al meglio la sinfonia che intende portare in scena. I Team Leader sono, il più delle volte, molto competenti sul lato tecnico del proprio lavoro ma, purtroppo, questo non si traduce mai automaticamente sic et simpliciter nell'aver acquisito la meta-competenza del saper costruire, giorno dopo giorno, un team coeso e performante.



# Vie per costruire team eccellenti



# Feedback di sviluppo del team



Per diventare sempre più efficaci nel feedback di sviluppo del team è essenziale focalizzarsi su 4 punti:

**Tecnica(sapere) > Esempio(fare) > Approccio(essere) > Miglioramento continuo(divenire)**

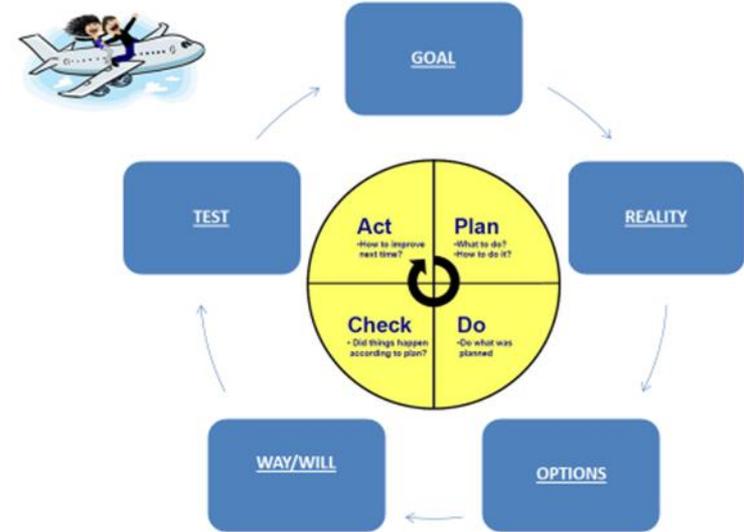
Il feedback di sviluppo del team deve sempre (e solo) partire da un approccio personale di tensione al miglioramento continuo personale, interpersonale e di team: “Siamo qui per diventare io, te ed il team ogni giorno migliori in quello che facciamo!”. Da questo approccio migliorativo continuo ne scaturisce l’esempio di chiedere costantemente feedback su se stessi al team ed ai clienti: “Sei/siete soddisfatti o c’è qualche altra cosa che vi aspettate da me?” Come diceva Albert Schweitzer: “L’esempio non è la cosa che influisce di più sugli altri... è l’unica cosa!”; se il tuo team ti vedrà chiedere costantemente feedback per migliorare inizierà, giorno dopo giorno, a condividere la tensione verso il miglioramento continuo; se i tuoi clienti te lo vedono fare, si percepiranno al centro della tua attenzione ed apprezzeranno la tua tensione al miglioramento. Infine (dopo aver smarcato i punti precedenti) c’è la tecnica del feedback eccellente da seguire. Quando ci si scambia feedback migliorativo (che è sempre biunivoco, da me a te e viceversa, mai monodirezionale) l’obiettivo non è (non deve mai essere) quello di giudicare come è o non è la persona, ma quello di stabilire se quello che facciamo o non facciamo, è efficace o meno (al Sud, come sinonimo di “insultarsi” si usa talvolta la perifrasi: “Siamo arrivati a chi sei tu e chi sono io!”). Si partirà sempre, quindi, dai fatti (non opinioni, pareri, giudizi, voci...), recenti, rilevanti e sotto il controllo di quel/quei team member, per poi evidenziare le conseguenze derivate da quei fatti ed effettuare un brain storming insieme su come evitare/limitare, in futuro, possibili conseguenze sfavorevoli o aumentare le possibili conseguenze favorevoli. L’obiettivo non è mai attribuire “colpe” ma sempre migliorare i processi, ribadendo sempre la fiducia e l’alleanza interpersonale verso il miglioramento collettivo continuo: “Ci scambiamo feedback perché ci teniamo al nostro rapporto ed a migliorare ogni giorno!”. Solo a queste condizioni che, come potete notare, non distinguono tra un feedback cosiddetto “positivo” ed uno “negativo”, perché il feedback migliorativo è sempre ed unicamente teso al miglioramento collettivo e, quindi, sempre positivo, per definizione (anche allorquando evidenzia cose da correggere) il feedback diventa “feed-forward” ed il focus si sposta dal passato (back): “Chi ha fatto questo errore?” al futuro (forward): “Cosa faremo la prossima volta per riuscire a migliorare sempre più in quello che facciamo?”



# Coaching Team TAKEOFF



# Coaching Team GROWT



## Team Leader:

In partnership con il Coach o in autonomia deve dapprima far decollare opportunamente il proprio Team, senza tralasciare alcun passaggio dal «Take off» in poi e, successivamente, gestire dinamicamente il day by day del Team come una serie ininterrotta di cicli di coaching di miglioramento continuo.



# La Specialty di Coaching Aziendale Evolutivo

WEBINAR INTERATTIVI QUINDICINALI ONLINE DI 2,5 ORE + Week End Esperienziale Intensivo

6 mesi

1

Webinar di Intake

Presentazione del programma, delle **finalità dei webinar**, le **differenze tra Manager Coach e Consultant Coach**, gli **essential** del coaching nelle aziende.  
Presentazione dei **TrainerCoach®** e degli **Allievi con TeamBuilding** raccolta delle aspettative ed esigenze formative

2

6 Moduli Base

Webinar trasversali al **Corporate e Business Coaching**, finalizzati all'**acquisizione di competenze core** per il lavoro in ambito aziendale

3-A

3 Consultant Coach

Webinar focalizzati sull'apprendimento di **competenze specifiche del Consultant Coach**, che opera per un contesto aziendale applicando il Coaching e altre metodologie interdisciplinari

3-B

3 Manager Coach

Webinar finalizzati alla professionalizzazione dei Manager attraverso l'**acquisizione di Coaching Skills & Coach Approach**

4

Week End intensivo in persona

Un giorno e mezzo di esercitazioni pratiche di team e progettuali per il **rafforzamento delle competenze acquisite** nel modulo base ed in quelli specializzanti

I webinar sono caratterizzati da un metodo sperimentato in 6 ed. e 21 edizioni del master base: lezione partecipativa, sezione esperienziale, apprendimento video, esercizi e testimonianze. Tra un webinar e il successivo, saranno proposti task per mantenere elevata la tensione evolutiva con incluse 2 ore di mentorship individuale.

SPECIALTY COACHING AZIENDALE  
Il Coaching che sognavi



# Calendario Specialty CAE

## WEBINAR CORE

**WEBINAR INTAKE** 18:30-21:00

- 1° W. PROG. BASE: **ANALISI DEI FABBIS. DI SVILUPPO DELLE R. UMANE** 18:30 – 21:00
- 2° W. PROG. BASE: **MANAGEMENT OLISTICO AL LAVORO** 18:30 - 21:00
- 3° W. PROG. BASE: **TEAM COACHING** 18:30 - 21:00
- 4° W. PROG. BASE: **STILI DI LEADERSHIP ON THE JOB** 18:30 - 21:00
- 5° W. PROG. BASE: **INTELLIGENZA SOCIALE ED EMOTIVA IN AZIENDA** 18:30 - 21:00
- 6° W. PROG. BASE: **SALES FIELD FORCE COACHING** 18:30 - 21:00

**Webinar Bonus Open 18:30-20:00**

## INDIRIZZO CONSULTANT COACH

- 1° W. SPECIAL. CONSULTANT COACH: **GROUP COACHING** 18:30 - 21:00
- 2° W. SPECIAL. CONSULTANT COACH: **CORPORATE PUBLIC SPEAKING** 18:30 - 21:00
- 3° W. SPECIAL. CONSULTANT COACH: **IL CONTRATTO DI COACHING IN AZIENDA** 18:30-21:00

**Webinar Bonus Open 18:30-20:00**

## INDIRIZZO MANAGER COACH

- 1° W. SPECIAL. MANAGER COACH: **REINVENTARE LE ORGANIZZAZIONI** 18:30 - 21:00
- 2° W. SPECIAL. MANAGER COACH: **II MANAGEMENT POSITIVO** 18:30 - 21:00
- 3° W. SPECIAL. MANAGER COACH: **GESTIONE DEL CONFLITTO** 18:30 - 21:00

**Weekend in presenza a Roma Open**

**Esame Finale con feedback su progetto 18:00-21:00**