

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



COACHING



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



COACHING STRATEGICO





Che cos'è il coaching professionale?



Il coaching è una forma di sviluppo professionale in cui una persona esperta, chiamata "coach", supporta uno studente o un cliente nel raggiungimento di uno specifico obiettivo personale fornendo formazione e guida.





Tipi di coaching professionale



Una classificazione generale differenzia questi tipi di coaching in Coaching Individuale e Coaching di Gruppo / Coaching organizzato

Individual Coaching	Groups / Organisation Coaching
Career Coaching	Executive Coaching
Life Coaching	Strategic Coaching
Personal Coaching	Systemic Coaching



Che cos'è il coaching strategico

È un approccio integrato al coaching e allo sviluppo esecutivo. Allinea le esigenze di sviluppo del coach e alle esigenze strategiche dell'organizzazione.

Il coach sviluppa e migliora le prestazioni direttamente collegate alla strategia dell'organizzazione che alla fine ricade sull'intera organizzazione





Goal

L'obiettivo del coaching strategico è aumentare le prestazioni individuali nel contesto di una strategia aziendale comune. Per essere efficace, l'executive coaching deve essere sia strategico che personalizzato.



Esigenze esecutive + Esigenze strategiche

Per coinvolgere e motivare le persone, *l'executive coaching* deve essere adattato alle loro esigenze e aspirazioni.

Per fornire risultati aziendali, il coaching deve anche essere adattato alla strategia, alla visione e ai valori dell'organizzazione.





Cosa rende efficace il coaching strategico?

- Strategico
- Sistematico
- Sforzo dell'azienda
- Su misura
- Allineato agli obiettivi aziendali
- Analitico
- Feedback efficace



Vantaggi del coaching strategico

Aiuta a sviluppare futuri leader ad alto impatto e a mantenerli

Identifica le competenze della leadership strategica

È altamente motivante per i coachee poiché offre uno sviluppo personale su misura che rafforzerà la loro crescita.

Porta ad altri importanti risultati positivi di business grazie a una leadership più efficace



Fasi di un programma di coaching strategico (1)

Pianificazione: delineare il piano aziendale strategico, suddividerlo in fasi e pianificare il processo di coaching.

Selezione esecutiva: valutare l'idoneità, orientare i dirigenti al programma e determinare le caratteristiche di corrispondenza.

Reperimento dei coach: identificare i coach interni o esterni, valutare le qualifiche, determinare le caratteristiche di corrispondenza, orientarsi al programma e contrattare con l'organizzazione il programma.



Fasi di un programma di coaching strategico (2)

Attività di coaching: Abbinare i coaches ai dirigenti, condurre le riunioni iniziali e determinare l'accettabilità delle partite.

Coinvolgimento del coaching: Esaminare i dati di valutazione, creare piani di sviluppo, monitorare le sessioni di coaching e condurre le riunioni periodiche del programma.

Valutazione: Valutare l'efficacia, le reazioni dei partecipanti, il ROI, ecc. degli impegni individuali e del programma generale. Questi dati aiutano a sviluppare la fase di pianificazione del prossimo ciclo di coaching.



Il processo di coaching strategico





Framework process

Dove l'executive coaching diventa strategico è nella preparazione che precede il processo di coaching vero e proprio.



Quali sono le principali sfide aziendali che la tua organizzazione deve affrontare oggi? Nei prossimi due o cinque anni?

Quali obiettivi aziendali stai cercando di raggiungere?

Quali valori fondamentali definiscono meglio un quadro comune per il modo in cui i risultati di business vengono raggiunti nella tua organizzazione?



Attenzione alla messa sotto contratto del Coach

I partecipanti dovrebbero in genere includere:

Risorse umane di alto livello

L'executive coach

L'esecutivo che riceve il coaching.

[Esempio di un contratto di Coaching](#)





Valutazione Complessiva

L'obiettivo è identificare le esigenze di coaching nel contesto aziendale

Interviste faccia a faccia con le principali parti interessate, come dipendenti, colleghi, capi e clienti e affiancando il dirigente durante il suo lavoro quotidiano

Il feedback raccolto è sia quantitativo che qualitativo



Piano di Azione

Individuazione dei punti di forza e del loro contributo all'obiettivo

Aree di sviluppo

Suggerimenti per l'apprendimento attivo o lo sviluppo esperienziale

Un processo da seguire con le parti interessate (Pietre miliari – Miles Stones)





Feedback

Overview

- Concordare gli obiettivi e rivedere le regole di base
- Preparare i dirigenti per il feedback e il processo di flusso,
- Costante riferimento al quadro del business

Stages

- Stabilire un rapporto
- Rivedere gli obiettivi del coaching
- Rivedere i risultati con il dirigente
- Discutere di sorprese o frustrazioni
- Evidenziare i punti di forza
- Identificare le esigenze di sviluppo
- Concordare le aree di miglioramento



Revisione

Circa sei mesi dopo la sessione di feedback valutare l'impatto del processo di coaching nell'individuo

Identificare le aree in cui è ancora necessario un miglioramento e introdurre correzioni intermedie

Il follow-up è un fattore critico per il successo dell'intero processo di coaching. Inoltre, per garantire la qualità complessiva, la valutazione del coach è essenziale.





Bibliografia

International Association of Coaching <https://certifiedcoach.org/>
Talent in Motion <https://tim-coaching.com/>
Payperthink. <http://www.payperthink.es/>



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

