Raffaella Iaselli Coaching

INSEGNANTI ALLENATORI, POTENZIATORI DI TALENTI

Corso di formazione per i docenti Referenti/ Coordinatori per l'inclusione
Biella, 11 aprile 2017

Raffaella Iaselli
Personal Coach PCC, Professional Certified Coach
Membro Comitato Etica ICF Italia 2017

Raffaella Iaselli Coaching

APPLICARE L'APPROCCIO DI COACHING NELLA SCUOLA

1) Metodologia del coaching e pilastri etici
2) Applicabilità del coaching al contesto scolastico

DEF. Il coaching è una metodologia di problem solving e uno stile di relazione efficace e collaborativa che si focalizza sullo sviluppo del potenziale umano.

Nella scuola, può quindi essere una metodologia di supporto all'insegnamento e fornire agli allievi strumenti utili per un valido metodo di studio e di apprendimento.

Il COACHING sviluppa nell'**individuo** sentimenti di accettazione, sicurezza e fiducia in sé, capacità di risolvere problemi relazionali ed affrontare situazioni di stress emotivo, centratura su se tessi, allineamento tra valori e obiettivi.

Nel **gruppo** promuove comportamenti di : collaborazione, solidarietà, rispetto.

La FIDUCIA dell'insegnante-coach nelle potenzialità dei propri allievi consente loro di aumentare la fiducia in sé, migliorare il modo di affrontare la vita e di rapportarsi con l'ambiente circostante.

L'applicazione del metodo Coaching rende possibile l'apertura di un **canale di comunicazione** che matura consapevolezza e responsabilità nello scegliere COSA FARE E COME.

Il coach-insegnante aiuta l'alunno a credere nelle proprie possibilità, inducendolo a spostare il focus sul futuro anziché sui risultati negativi e sugli insuccessi del passato.

Dall'informazione alla trasformazione,
l'arte del possibile e del CAMBIAMENTO.

.

Raffaella Iaselli Coaching

Agire con l'approccio di **COACHING**

comunicare ascoltando e stimando l'altro, accettandolo per quello che E' e non per quello che fa, credendo nelle sue potenzialità e stimolandolo per farle emergere. Dal FARE all'ESSERE.

Differenza tra coach e insegnante: il coach è socratico, maieutico, non dà consigli né soluzioni.

Protagora, Maestro dei sofisti, l'arte di disputare attraverso le domande.

? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ?

.

Raffaella Iaselli Coaching

PILASTRI ETICI (abilità di coaching)

- **Fiducia** (ti ho nel cuore, ti rispetto profondamente).
- **Coerenza** (essere un modello: integrità personale, trasparenza).
- **Ascolto attivo ed Empatia** (ascolta e decodifica anche il non detto).
- **Presenza** (flessibilità, equilibrio, ironia, leggerezza, energia).
- **Ego-less** (non giudica, incontra l'altro come se fosse sempre la 1volta).
- **Comunicazione diretta** (parlare con chiarezza, non dare per scontato).
- **Domande potenti, aperte** che smuovono e fanno riflettere.
- **Riconosce i progressi** e gli sforzi compiuti e valorizza i punti di forza.
- Promuove **l' autodisciplina e l' autonomia.**

2) APPLICABILITA' DEL COACHING AL CONTESTO SCOLASTICO

In concreto un insegnante-coach è colui che considera ogni allievo come una persona da riconoscere ad un livello profondo ed al quale comunicare messaggi chiave quali:

ti vedo, sei prezioso, sei unico.

L'intenzione di questi messaggi è quella di dare alla persona il senso di essere considerato incondizionatamente, di soddisfare la sua fame di riconoscimento.

Quando sentono di essere considerati per quello che sono, e non per le cose che dimostrano di saper fare, i ragazzi provano un senso di soddisfazione e di sicurezza.

Senza carezze non si cammina a petto in fuori

Eric Berne

Raffaella Iaselli Coaching

E SE…?

ESERCITAZIONE: INIZIAMO A DIVENTARE COACH DI NOI STESSI

- Cos'è prioritario per te nella relazione con i tuoi studenti? OBIETTIVO
- Cosa sei disposto a fare per raggiungere il tuo obiettivo? AZIONI
- In quanto tempo? PROGRAMMA
- Da cosa capirai di averlo raggiunto? INDICATORI DI RISULTATO

IL COINVOLGIMENTO
Dimmi e dimenticherò.
Insegnami e forse ricorderò.
Coinvolgimi e imparerò!

B. Franklin

COME ALLENARE LE POTENZIALITA'/TALENTI

Talento: def. inclinazione naturale di una persona a far bene una certa attività, nell'antica Grecia, unità di peso.
Per scoprirlo nei giovani si deve dare fiducia incoraggiando l'esplorazione..
L'adulto deve testimoniare l'impegno come faro che può orientare.

Per sapere se siamo di fronte ad un talento prendiamo in considerazione
5 componenti:

Fattibilità: è una capacità innata e non acquisita, anche se può rivelarsi tardi.
Facilità: è una cosa che faccio con scioltezza, senza problemi
Riproducibilità: non è un successo isolato, posso citare vari esempi
Piacere: dà piacere e soddisfazione, lo sforzo per farlo non assorbe tutta l'energia
Riconoscimento: viene riconosciuto chiaramente dagli altri

PSICOLOGIA POSITIVA ovvero il potere della **MOTIVAZIONE**

Se crediamo che i ns sforzi verranno positivamente ricompensati, lavoriamo più duramente anziché soccombere all'impotenza.
Le convinzioni sono così potenti perché determinano i ns sforzi e le ns azioni; cambiando il modo in cui percepiamo noi stessi possiamo migliorare i risultati in maniera esponenziale.

EFFETTO PIGMALIONE

Secondo il poeta latino Ovidio, lo scultore Pigmalione era in grado di dare un'occhiata a un pezzo di marmo e vedere già la statua racchiusa in esso. Sappiamo poi che scolpì il marmo in modo da modellare Galatea, la sua donna ideale, chiedendo a Venere di trasformarla in essere umano.

Effetto Pigmalione: se crediamo nel potenziale di un'altra persona, quel potenziale prende vita e si concretizza.

Esperimento Harvard

Raffaella Iaselli Coaching

COMUNICAZIONE EFFICACE

E' importante COSA si dice ma ancora di più
COME lo si dice!!

Nel coaching altrettanto importante è il FEEDBACK cioè il messaggio di riscontro che riceviamo, senza feed-back si corre il rischio di fare un soliloquio.

NB: attenzione ai FILTRI, ai ns preconcetti e pregiudizi che minano la ns imparzialità e obiettività.

FATTI e NON PERCEZIONI O INTERPRETAZIONI!

Lo strumento che usiamo di più, a maggior ragione nell'insegnamento, è la VOCE.

Alcuni ricercatori hanno stabilito che della comunicazione che giunge a destinazione, quindi compresa e decodificata, oltre il 70% riguarda la CNV e CPV.

1) espressioni facciali (55%) CNV
2) espressioni vocali e il tono di voce (38%) CPV
3) parole (7%) CV !!!

Mehrabian: "I nostri messaggi silenziosi possono contraddire o rinforzare quello che diciamo a parole. In entrambi i casi, essi sono più potenti delle parole che pronunciamo".

LINGUAGGIO dei coach: POSITIVO, PULITO, POTENZIANTE

Le parole creano, plasmano le relazioni per questo sono così eticamente importanti, hanno un potere enorme: possiamo distruggere o costruire, gettare ponti o erigere muri.

Studi scientifici hanno provato l'importanza di adottare un linguaggio positivo e di usare sempre termini potenzianti e mai negativi (PNL).
Si attivano dei neuroni che stimolano l'attività celebrale: prima visualizzo quello che voglio e poi questo fa sì che la cosa si concretizzi.

Infatti l'energia va dove c'è la nostra attenzione!

Non dare valutazioni sulla persona ma sempre sui comportamenti.

FRASI DA EVITARE:

sei sempre il solito, **sei** distratto
giudizio negativo che inchioda a un ruolo inamovibile.
SI: **oggi** ti vedo così … questa verifica è andata così..

Le negazioni indeboliscono e hanno un effetto contrario su quello che esprimo..”profezia auto-avverante”
Es. NON urlare (il cervello recepisce solo Urlare)

Evitiamo frasi tipo**:** ho paura che non ce la farai… mi sembra alquanto difficile… non penso che **…**

SI alle Domande APERTE fanno esplorare, aprono mondi possibili

NO alle domande CHIUSE

Esercitazione: AUTOVERIFICA QUOTIDIANA

1. Do' spazio a tutti gli allievi/colleghi indistintamente?

2. Quali pregiudizi/etichette ho che mi condizionano ?

3. Come comunico gli insuccessi/errori?
   Qualità del buon Feedback: neutro, equanime, rigoroso ma possibilista sul miglioramento futuro. Lavora sul "cosa ti manca" partendo dall'errore.

4. Quanta fiducia date ai vs allievi?

LEADERSHIP

Def.: egemonia, guida esercitata da una persona, un'azienda o da un gruppo.
Ingredienti basilari: 1) competenza e 2) intelligenza emotiva.

CHE TIPO DI LEADER SIETE?

Teoria della leadership situazionale: 4 **stili principali di leadership**.
1) direttivo – Le decisioni vengono prese dall'alto e non sono in discussione, gerarchico.
2) coaching - Compito del leader è quello di definire le mansioni, ma la comunicazione è bidirezionale e il leader è aperto a consigli e indicazioni da parte dei collaboratori.
3) partecipativo - Il leader partecipa alle decisioni, intervenendo solo in caso di criticità.
4) delegante - Sono i collaboratori che interpellano, in caso di bisogno, il leader. Presuppone nei collaboratori un alto grado di competenza, sicurezza e motivazione.

Raffaella Iaselli Coaching

Il docente come generatore di entusiasmo

- Il dialogo efficace genera entusiasmo

Ma qual è un dialogo efficace?

- Comunicazione positiva + Ascolto empatico

- **Superare le resistenze e dare avvio al cambiamento**

Come? Andando al di là del verbale e intercettando i bisogni sottostanti.

Attraverso le 4 C: Competenza – Coerenza – Chiarezza - Concretezza

Raffaella Iaselli Coaching

LA BASE DI PARTENZA: OGGI

Inquadrare il problema guardando alla

Soluzione

ovvero

“Parlare di problemi crea problemi

parlare di soluzioni crea soluzioni”

Steve De Shazer

Raffaella Iaselli Coaching

IL FUTURO PERFETTO

"Inizia pensando alla fine…"

Stephen Covey

Raffaella Iaselli Coaching

IL FUTURO PERFETTO

Immaginate di essere catapultati esattamente tra 6 mesi. Tutto va a gonfie vele, siete stati in grado di superare le incognite che avete delineato oggi, ottenendo i risultati desiderati.

Descrivete come sarebbero le cose in quel momento. Non soffermatevi su "come ci siamo riusciti" ma semplicemente su "**cosa sta accadendo**". Siate specifici e descrittivi. Per poter descrivere questo scenario, usate anche le *domande* stimolo sotto riportate (5 min a testa in coppia).

Esempio *domande* stimolo:

- cosa starei facendo che non sto facendo ora? come sarebbe la mia giornata lavorativa?
- cosa noterebbero di diverso gli allievi, i colleghi e chi mi conosce bene?
- quali vantaggi quella situazione starebbe portando a me ed alla scuola per la quale opero?
- quale comportamento ha funzionato?

I PASSI VERSO IL SUCCESSO
cosa faremo da domani?

Raffaella Iaselli Coaching

- COSA farete da domani?

  Individuate 2-3 azioni/comportamenti che vi porterebbero immediatamente un passo più avanti verso il futuro perfetto, rispetto a dove ritenete di essere ora.

  Aiutatevi con le *domande* stimolo seguenti:

- cosa vi farebbe dire che avete fatto un passo avanti? cosa farete in quella situazione che non state facendo ora?
- quali potrebbero essere i primi segnali, anche piccoli, che vi faranno dire di esservi avvicinati anche solo di un passo al futuro perfetto?
- cosa dovrete *osservare* per identificare i progressi?

Raffaella Iaselli Coaching

FINALE: COS' ALTRO?

- COSA vi ha colpito positivamente nel lavoro di oggi?
- Da domani COSA sarà importante ricordare?
- In base alla Vostra esperienza COSA avete visto che funziona?
- COSA non rifareste?

DA OGGI IN AVANTI: quadrante del successo

1) Qualcosa di nuovo da introdurre nel vostro stile comunicativo
2) Qualcosa da abbandonare
3) Qualcosa da potenziare (già lo fate ma non abbastanza)
4) Qualcosa da fare meno o diminuire

GRAZIE ☺ ☺ ☺