

LE REGOLE DEL COACHING

ETICA E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE



modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA

7 ottobre 2020

A cura di Benedetta Magarini Montenero

COACHING - DEFINIZIONI



Il Coaching è un metodo di sviluppo personale e organizzativo che si basa sulla relazione di fiducia tra Coach e Cliente (Coachee) al fine di valorizzare e allenare le potenzialità del Cliente o dell'organizzazione per il raggiungimento di obiettivi definiti.



Partnership con i clienti che, attraverso un processo creativo, stimola la riflessione, ispirandoli a massimizzare il proprio potenziale personale e professionale.

PRESUPPOSTI NEL COACHING



Il coachee deve essere adeguatamente **motivato ad impegnarsi** nel proprio sviluppo/apprendimento/obiettivo.

«**L'avversario che si nasconde nella nostra mente** è molto più forte di quello che troviamo dall'altra parte della rete» («The inner game of tennis» di Gallwey)

Ognuno racchiude in sé **potenzialità inesprese** (guardare alle persone in termini di potenziale non di performance)

I presupposti sono degli assunti non necessariamente veri. Sono convinzioni potenzianti per un efficace processo di coaching.

I presupposti a cui ci ispiriamo sono comuni alla PNL ed al pensiero sistemico.



ALCUNI PRESUPPOSTI DELLA PNL E DEL PENSIERO SISTEMICO



1. La mappa non è il territorio
2. Il significato/risultato della comunicazione è determinato dalla risposta che stimola nel destinatario e non dalle intenzioni di chi comunica
3. Nessuna mappa è più vera di altre
4. Le mappe più efficaci sono quelle che offrono un maggior numero di scelte
5. Il cambiamento e lo sviluppo di una persona è dato dall'arricchimento della sua mappa
6. Le persone agiscono in base alla loro mappa del mondo
7. Il comportamento agito dalle persone è sempre la miglior scelta a loro disposizione nel momento e nel contesto in cui viene messo in atto
8. Ogni comportamento ha un'intenzione positiva
9. Non esistono fallimenti ma solo risultati (feedback). Tutti i sistemi sono auto-organizzantesi e naturalmente ricercano stati di equilibrio e stabilità
10. Ogni comportamento può fungere da risorsa o limite a seconda di come si accorda con il resto del sistema
11. I processi che avvengono in una persona e tra persone e ambiente sono di tipo sistemico (tutti gli elementi interagiscono gli uni con gli altri, influenzandosi a vicenda)
12. È utile distinguere il livello a cui avvengono le interazioni all'interno di un sistema (livelli logici). È utile separare il comportamento dall'identità e l'intenzione positiva/convinzione dal comportamento.
13. Per la legge della variabilità necessaria per adattarsi al sistema è richiesta flessibilità (ricchezza della mappa)
14. All'aumentare della complessità aumenta anche il livello di flessibilità richiesta
15. Se ciò che fate non vi fa ottenere ciò che volete, cambiate comportamento

COS'È IL COACHING



LEGGE 14 gennaio 2013, n. 4 Disposizioni in materia di professioni non organizzate

CREDENZIALI E ACCREDITAMENTI

ICF - <https://coachfederation.org/icf-credential>

WABC - <http://www.wabccoaches.com/>

SCP Italy - <https://www.scpitaly.it/>

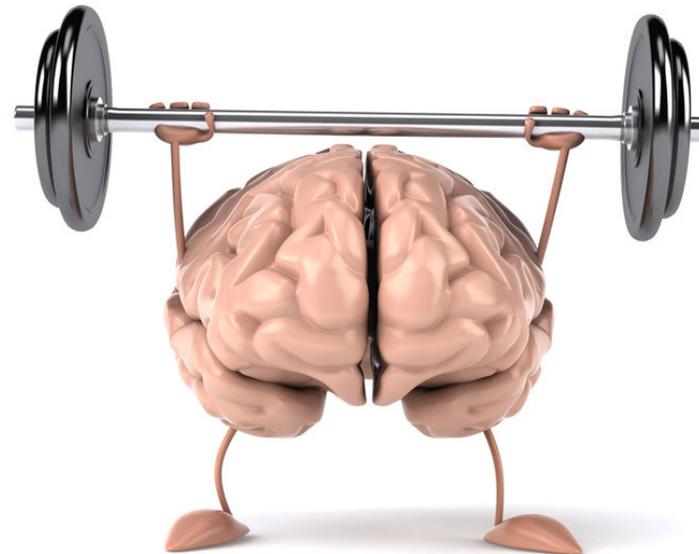
EMCC - <https://www.emccglobal.org/>

UNI - Ente Italiano di Normazione
UNI 11601

<https://www.csqa.it/CSQA/Norme/Servizi/UNI-11601>

Qual è la tua definizione di coaching?

Qual è la metafora che utilizzeresti per spiegarlo?



CODICI ETICI



- Sono linee guida per standard di condotta professionale verso di sé, verso i colleghi, verso i clienti, verso gli sponsor, verso l'associazione di appartenenza.
- Sono cornici per definire meglio la professione (non organizzata in ordini o collegi)

AICP ASSOCIAZIONE ITALIANA COACH PROFESSIONISTI



ICF INTERNATIONAL COACHING FEDERATION



DIFFERENZE TRA CODICI ETICI



- Carta Etica - Global Code of Ethics
- Rimanda alla definizione date dall'associazione di riferimento
- Chiari riferimenti normativi
- Valutare con sistematicità la qualità del proprio lavoro attraverso feedback



- Codice etico ICF
- Specifica le definizioni
- Non ci sono riferimenti normativi perché internazionale
- Assicuro qualità della pratica professionale e mi impegno in un continuo sviluppo (ma non si parla di valutazione)

PUNTI DI CONTATTO TRA CODICI ETICI



- Agire eticamente (conoscenza carta etica) come competenza
- Riservatezza - eccezioni, gestione informazioni e dati
- Conflitto d'interessi
- Uguaglianza sistemica - Diversità
- Chiusura e invio
- Come gestire situazioni eticamente ambigue e segnalare violazioni
- Miglioramento continuo del coach
- Confini e relazioni con i clienti
- Rispetto della proprietà intellettuale

COME UTILIZZARLO E PER COSA



- Il Codice è un documento di linee guida piuttosto che un documento legale che in dettaglio stabilisce cosa un associato può o non può fare. Il Codice stabilisce le aspettative relative alla migliore pratica nel coaching, mentoring e supervision promuovendo lo sviluppo dell'eccellenza professionale. Il suo scopo è di:
 - Fornire adeguate **linee guida, responsabilità e standard di condotta** applicabili per tutti i nostri **associati**.
 - Definire **come ci si aspetta che i nostri associati agiscano**, si comportino e diano risultati quando lavorano con i clienti.
 - **Guidare lo sviluppo e la crescita dei nostri associati** nella professione, in collegamento con le competenze professionali dei nostri rispettivi Enti.
 - Servire da guida a quelle **persone che non si identificano necessariamente come coach o mentor** professionali, ma nondimeno usano le competenze di coaching o di mentoring nel loro lavoro.
 - Essere usato come la base per ogni **ricorso o udienza disciplinare e azione** in accordo alle attuali rispettive procedure di ricorso delle nostre Associazioni.

COME UTILIZZARLO E PER COSA



Il Codice Etico di ICF serve a sostenere l'**integrità** di ICF e della professione di coaching a livello globale:

- Definendo **standard di condotta** coerenti con i **valori fondamentali** e i **principi etici** di ICF
- Facendo da **guida per riflessioni, formazioni e processi decisionali etici**
- Giudicando e preservando gli standard dei coach ICF attraverso la procedura **dell'ICF Ethical Conduct Review (ECR)**
- Offrendo le **basi per un training specifico sull'Etica ICF** all'interno dei corsi formazione accreditati da ICF

Il Codice Etico di ICF è applicabile quando un **Professionista ICF presenta se stesso** come tale, in **qualsiasi interazione collegabile al coaching**. Ciò vale indipendentemente dal fatto che sia stata stabilita una relazione di coaching (vedi definizione). Il presente codice esprime con chiarezza gli obblighi etici dei Professionisti ICF che agiscono nei loro diversi ruoli di **coach, coach supervisor, mentor coach, trainer o studente coach in fase di formazione, o che ricoprono un ruolo di Leadership in ICF, o che fanno parte del personale di supporto** (vedi definizioni).

Sebbene il processo dell'Ethical Conduct Review (ECR) sia applicabile solo ai Professionisti ICF, come lo è l'Impegno, lo staff dell'ICF si impegna ad un comportamento etico, nonché al rispetto dei valori fondamentali e dei principi etici che sono alla base di questo Codice Etico ICF..

FINALITÀ ICF ITALIA



- Diffondere la cultura, la conoscenza e le caratteristiche distintive del coaching
- Condividere con i clienti i requisiti di professionalità ed etica per garantirne il rispetto e l'applicazione.
- Accrescere l'esperienza e consolidare la professionalità dei suoi associati.
- Costruire un network di coach per offrire agli associati l'opportunità di evolvere nella professione e di condividere esperienze.
- Offrire un forum permanente nel quale gli associati possano confrontarsi su temi professionali.
- Offrire opportunità di collaborazione con i clienti in modo da facilitare la condivisione delle risorse disponibili e la creazione di soluzioni efficaci nonché di sinergie tra gli associati.

FINALITÀ AICP



Visione e Missione

La nostra visione è contribuire a costruire una società più felice nella quale sia possibile allenare il proprio potenziale umano, per farlo diventare forza concreta di scelta e cambiamento, nel rispetto degli individui, della collettività e del bene comune.

La nostra missione è costruire insieme ai soci crescita professionale tramite il confronto, la ricerca e la formazione continua per garantire ai clienti un coaching di eccellenza.

Carta Etica - AICP è una associazione impegnata a sostenere e promuovere la pratica eccellente nel coaching attraverso l'adesione ad un Codice Etico, alla conoscenza delle competenze distintive del coach AICP e della struttura organizzativa che vede nel Coaching Club l'espressione territoriale dell'associazione.

Global Code of ethics - Come Associazioni promotrici siamo impegnate a sostenere e promuovere la pratica eccellente nel coaching, mentoring e supervision, un campo quest'ultimo che sta diventando sempre più professionalizzato. Tutti i nostri associati, nei loro rispettivi ruoli di coaches, mentors e supervisors, formatori e/o studenti, sono d'accordo nell'aderire agli elementi ed ai principi di questo Codice Etico.

VALORI ICF ITALIA



- **Integrità**: promuoviamo il rispetto degli standard di qualità più elevati sia per la professione del Coaching
- **Eccellenza**: definiamo e mettiamo in pratica i requisiti di eccellenza nella qualità del servizio offerto, nella competenze e nella pratica del coaching professionale
- **Collaborazione**: Diamo valore alla connessione sociale e alla creazione di comunità di professionisti attraverso partnership collaborative e impegni co-creati
- **Rispetto**: Valorizziamo la diversità e la ricchezza dei nostri stakeholder in tutto il mondo. Le persone sono per noi una priorità.



VALORI AICP



Ci guidano
l'integrità,
l'apertura mentale,
la formazione continua,
la concretezza,
la passione,
l'etica e l'alleanza

I nostri principi organizzativi sono basati sulla democrazia, la partecipazione e l'autonomia.



CONFINI E DISTINZIONI



Counseling - momenti di crisi

Terapia - approfondimento/focus su problemi passati, comportamenti disfunzionali o disordini

Consulenza - ricerca di soluzioni tecniche

Mentoring - spesso informale, base volontaria, lungo periodo (percorso di carriera), giustificato da competenze o conoscenze specifiche

Alcuni segnali per fare un invio ad un terapeuta o ad un counselor:

- Reazioni eccessive a feedback
- Ritorno costante di temi da cui non si riesce ad uscire
- Focus sul passato



TIPI DI COACHING



INDIVIDUAL/PERSONAL COACHING - per il raggiungimento degli obiettivi del singolo

Sport coaching

Mental coaching

GROUP COACHING - per il raggiungimento degli obiettivi del singolo attraverso un lavoro di gruppo

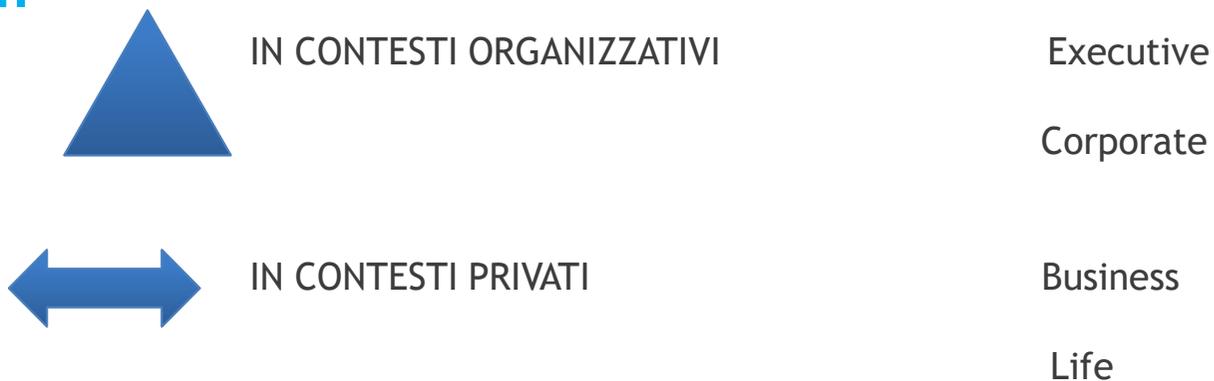
Coaching Interculturale

Coaching strategico

TEAM COACHING - per il raggiungimento degli obiettivi del team

Career coaching

CONTESTI



CONTESTO	DESTINATARI	COMMITTENTE	TIPO
Executive	Top Management	Organizzazione	TEAM COACHING GROUP COACHING INDIVIDUAL COACHING
Corporate	Dipendenti organizzazione	Organizzazione	
Business	Imprenditori e Professionisti	Imprenditore Professionista	
Life	Privati	Coachee	

IL CONTRATTO NEL CORPORATE E NELL'EXECUTIVE COACHING



IL CONTRATTO

- Natura del servizio di coaching (indicatori di impegno e indicatori di risultato)
- Codice etico di riferimento (da allegare)
- Modalità degli incontri
- Durata
- Pagamento
- Riservatezza
- Recesso
- Privacy
- Foro competente



REPORT CONCLUSIVO (NEL CORPORATE COACHING)

Il coach, durante il percorso di coaching, inviterà il coachee ed il committente a confrontarsi con regolarità e scambiarsi feedback. In alcune organizzazioni, tuttavia, viene richiesto un report finale; in questi casi sarà necessario specificare cosa conterrà e cosa non conterrà, nel pieno rispetto della riservatezza. Il coachee prenderà parte alla stesura del report o ne prenderà visione prima che esso venga condiviso con il committente.

Concetti principali:

- Finalità dell'intervento
- Descrizione del percorso
- Livello di partecipazione
- Obiettivi raggiunti. **Competenze e apprendimenti acquisiti**
- Criticità incontrate nel percorso
- Sperimentazioni attivate
- Motivazione al cambiamento
- Prossimi passi per il coachee (nuovi obiettivi di sviluppo emersi dal percorso, corsi di formazione, sfide, etc.), per HR, per il capo (come supportare lo sviluppo del coachee)



By [Benedetta Magarini Montenero](#), 2020

Email:
coachingsistemico@modellidicomunicazione.com
Mob. 348.9213900

[Modelli di Comunicazione srl](#)

Via Garofalo, 4
20133 Milano
info@modellidicomunicazione.com
www.modellidicomunicazione.com