

IL COACHING DI BREVE DURATA: UNA FORMULA ORIENTATA ALLA SOLUZIONE

L'allenatore di sport d'élite e l'allenatore di sport di performance possono praticare un coaching di corta durata che si avvera, malgrado la sua brevità, molto efficace: è ciò che si chiama *coaching orientato alla soluzione*. Questo consiste non nel lavorare sul problema incontrato, ma a tendere d'acchito verso una soluzione mobilitando le risorse della persona *coacheé*. Ponendogli delle domande bersaglio, gli si permette di focalizzarsi sullo scopo mirato o la situazione desiderata.

Nel coaching orientato alla soluzione, non è il problema o la difficoltà del momento che è al centro dell'attenzione, ma la situazione alla quale l'atleta aspira o il comportamento che ha l'ambizione di avere. Due questioni possono servire da innesco al cambiamento: cos'è che gli permetterà di sapere che ha raggiunto il suo scopo? E cosa fa già per arrivarvi, ce ha già fatto le sue prove?

«Interrogato sulle soluzioni, sull'avvenire e sulle sue risorse, la persona coacheé vede la sua percezione allargarsi e disporre di un più grande ventaglio di scelte» (Held 2019).

La chiave di quest'approccio è di fare in modo che la persona coacheé prenda fiducia nelle sue capacità e cominci a elaborare da sola la soluzione che gli conviene. Tenuto conto della brevità di questo coaching, è importante che la persona coacheé sappia in cosa va ad investire il poco tempo di cui dispone. Va a continuare a ruminare il suo problema, o va a rivolgersi verso l'avvenire e verso la soluzione desiderata?

Nella loro introduzione al coaching orientato alla soluzione, Meier e Szabo (2008) enunciano tre premesse:

1. Noi non risolviamo dei problemi, noi ricerchiamo e troviamo delle soluzioni.

Vale la pena consacrare molto tempo a rappresentarsi la soluzione il più precisamente possibile, l'ideale è che ciò sia la più desiderabile possibile. Sostituendo l'analisi del problema con una focalizzazione su dei successi anteriori, su degli avanzamenti concreti e sulla costruzione del progetto, si nutre la speranza della persona coacheé e gli si permette di rendersi conto che evolve nella soluzione ricercata. Meier e Szabo riassumono questo procedimento in una frase provocante.

«È la soluzione che conta. Delle cause del problema non ce ne frega niente...» (Meier e Szabo 2008, p 18).

2. La persona coaché ha già sperimentato la sua soluzione

Si può partire dal principio che nessuna difficoltà è permanente e che la sua intensità varia. Vale quindi la pena di chiedersi ciò che la persona coacheé può fare perché il suo problema sorga meno spesso e che sia meno marcato. Di più, il coach può interrogarlo sulle eccezioni:

- L'ultima volta che le cose sono ben marciate, quando era?
- Cos'è che avevi fatto esattamente? Come te la sei presa?
- Come potresti reiterare più spesso ciò che ha già fatto le sue prove?

«Privilegia ciò che funziona». (Meier e Szabo 2008, p. 21).

3. L'esperto è la persona coacheé

Nel coaching orientato alla soluzione, la persona coacheé è considerata come competente e quindi esperta nel campo della sua esperienza soggettiva. Il coach evita di dargli dei consigli perché possa pervenire egli stesso progressivamente a una soluzione personale adeguata.

In questo tipo di coaching, la maniera di porre degli interrogativi è decisiva. Si può parlare qui di tecniche di messa in discussione mirate. Tra queste ultime, l'interrogativo centrato sulla soluzione gioca un ruolo chiave.

Tecniche di interrogazione centrate sulla soluzione

Certe tecniche di interrogazione aiutano il coach a portare la persona coacheé a dirigere la sua attenzione sulla soluzione. Ecco alcuni esempi di domande centrate sulla soluzione:

- Come potresti reiterare più spesso ciò che ha già fatto le sue prove?
- Cosa fai perché ciò funzioni?
- Che cosa sarebbe differente se la difficoltà fosse appianata?
- Cosa puoi fare per migliorare un po' le cose?
- Come vedresti che hai realizzato un piccolo progresso?
- Tra tutte le cose che sei riuscito a fare, quali potresti fare più spesso da domani?

Le domande che si appoggiano su una gradazione possono così aiutare la persona coacheé a situarsi. Per esempio: «Su una scala di 1 (il peggiore) a 10 (il migliore) dove ti situeresti?» Se l'atleta risponde 4, io posso chiedergli: «Che cosa puoi fare per andare verso il 5, che ti avvicinerà al comportamento auspicato?» – maniera di chiedere quale sarà il primo piccolo passo nella buona direzione, una domanda centrata sul comportamento della persona coacheé.

Le tappe del coaching di breve durata (secondo Meier/Szabo 2008)

Nella loro introduzione al coaching orientato alla soluzione (2008), Meier e Szabo descrivono le tappe dell'incontro che permettono di avvicinare la persona coacheé alla soluzione desiderata. Eccone un riassunto, assortito di una scelta di domande:

1. Accordo

In un primo tempo, si tratta di definire con la persona coacheé a cosa, dal suo punto di vista, l'allenamento deve servire:

«Che cosa dovrebbe passarsi durante questo incontro perché alla fine tu possa dire che, ai tuoi occhi, ne è valsa la pena?»

2. Il futuro perfetto

In un secondo tempo, si tratta di permettere alla persona coacheé di descrivere ciò che auspica vedere giungere o il comportamento al quale aspira.

«Puoi descrivermi lo stato delle tue ricerche?»

«Supponiamo che la situazione migliori con un colpo di bacchetta magica. Che cosa sarebbe differente?»

3. Puntare su ciò che funziona

In un terzo tempo, bisogna individuare le risorse che la persona coacheé possiede e che ha già mobilitato precedentemente per avvicinarsi al suo scopo e alla soluzione: «All'epoca, che cosa hai fatto per migliorare le cose?» «Come sei riuscito a progredire? Ome puoi riattivare questo, o farlo più spesso?»

4. Il metodo dei piccoli passi

La persona coacheé deve formulare ciò che potrebbe cominciare a fare per avvicinarsi al suo obiettivo:

«Che cosa costituirà un primo passo nella direzione voluta?»

«Che cosa posso fare concretamente?»

5. Feedback e prospettive

Al fine dell'incontro, il coach si congratula con la persona coacheé dell'impegno di cui ha fatto prova nella ricerca di una soluzione. Quest'ultimo dovrà avere la ferma speranza che mobilitando le sue risorse si avvicinerà al suo scopo. Le due parti concordano delle misure concrete che la persona va a provare per mettere in opera e l'esito del processo di coaching.

In quanto allenatore, può valere la pena di investire nel coaching di corta durata, il coaching orientato alla soluzione, e di costruire un'esperienza in questo settore. Come scrive L. Held (2019): «Più è corto, meglio è!»

Bibliografia

Held, L. (2019). *Coaching. In der Kürze liegt die Würze*. Skilled, 2 (19), 25.

Meier, D./Szabo, P. (2008). *Coaching erfrischend einfach*. Norderstedt: Books on Demand GmbH. Radatz, S. (2010). *Einführung in das systemische Coaching*. Heidelberg: Carl-Auer.

Office fédéral du sport OFSPO

Haute école fédérale de sport de Macolin HEFSM