
Tavoli a tema, alla Conferenza Italiana sul Coaching

Intervista a Francesco di Coste



L'intervista

Si è appena conclusa la 6° Conferenza Nazionale sul Coaching, a cura della Federazione Italiana Coach. All'interno dell'evento un'iniziativa ha riscosso particolare successo: i Tavoli a Tema.

Ce ne parla il collega Francesco Di Coste (PCC):

Da buon veterano delle conferenze di coaching, che mi dici di questa iniziativa che occupa persino lo spazio del pranzo?

E' stata una partecipazione rinnovata dallo spirito con cui è stata organizzata ed esaltante per l'adesione interessata di circa 200 persone, tra coach, aziende ed aspiranti coach. L'iniziativa dei TAVOLI a TEMA è stata molto apprezzata e, a mio avviso, è andata oltre il consueto sviluppo del social networking tra colleghi. Di fatto, al mio tavolo, non vi è stato il tempo per mangiare, né di presentarsi a vicenda, o raccontarsi delle esperienze pregresse di ciascuno sul coaching. Si è entrati subito nella discussione con vivo interesse, con una personalissima focalizzazione sullo sviluppo del Sè Olistico.

Che cosa ti ha spinto a presentare una tematica come "Lo sviluppo olistico"?

Quando ho inviato la proposta del tema agli organizzatori, ho sondato l'eventuale accettazione: temevo che potesse esserci un certo disallineamento con il titolo della Conferenza che, come ricordi, è stato "Il Coaching e la sfida sul Cambiamento". Poi ho riflettuto sulla mia esperienza e sui coachee che seguo, sia per la serie Corporate che per i Life, e mi sono reso conto che in ciascuno di loro vi è un momento in cui si genera un click spontaneo che introduce la Persona verso il tema del suo sviluppo olistico.

Mi pare un'affermazione radicale la tua; nel senso che possono esserci dei Manager che chiedono il coaching per diventare dei bravi pianificatori e basta, o per migliorare le relazioni nel loro team e basta; non credi?

E' vero, questo può accadere. Il fatto è che, come coach, noi invitiamo il coachee ad operare su molti livelli, per esempio quello cognitivo, l'emozionale, il sensoriale e l'operativo; e dobbiamo quindi sperare che la persona riesca a ricongiungerli, questi livelli, in un'unità

“olistica” (appunto), un’unità che li integri e al tempo stesso li trascenda. Il paradigma olistico, nel quale credo, afferma che la somma delle componenti di un sistema è diversa dal sistema stesso. Lo scopo ultimo del coaching è di aumentare la consapevolezza di sé e la responsabilità di chi vuole cambiare e questo incremento di Responsapevolezza* porta le Persone a incontrare -prima o poi- il loro scopo di vita, cioè la Mission personale.

(Responsapevolezza* Non lo cercate sui dizionari della lingua italiana, perché non esiste traccia di questa parola: è un neologismo di Francesco di Coste, evidentemente)

Non è un caso che, con le dieci Persone presenti al mio tavolo, si sia parlato poco di tecniche e di modalità operative, ma più di valori e di persone.

Mi pare di ricordare che il paradigma olistico sia un vecchio principio di origine orientale, vero? Come lo possiamo declinare nella realtà del business di oggi?

Certamente, il pensiero filosofico vedico conservava alle sue origini un forte senso di Unitarietà dell’Uno che è nel Tutto. La nascita dell’aggettivo olistico avviene intorno al 1920 per opera di Jan Smuts, politico, intellettuale e filosofo sudafricano, autore di Holism and Evolution. Oggi nella realtà del coaching, quando parlo di sviluppo olistico intendo un approccio che cerca di vedere

e sviluppare le Persone nella loro interezza, rispetto all’ambiente interno ed esterno: dal microcosmo al macrocosmo o, come dice Sir John Whitmore, dal livello egocentrico al livello geocentrico, fino ad arrivare, nei casi più fortunati, al livello cosmocentrico. Un individuo, non può essere una mera somma di parti, fisiche o psichiche, più o meno da sviluppare; un individuo è, nella sua unicità, un sistema ben più complesso, con delle proprietà emergenti ad ogni livello di complessità del sistema stesso.

In sintesi, Francesco, quale è stato il dibattito che si è sviluppato al Tavolo dello Sviluppo Olistico?

Abbiamo ricordato il concetto di “sviluppo olistico” ed ho raccontato brevemente alcune esperienze con i coachee che conosco. Abbiamo inoltre dimostrato come l’individuazione dei valori personali rappresenti un buon punto di ingresso per iniziare un percorso di sviluppo olistico. E come tale individuazione possa essere agevolata attraverso degli esercizi metaforici o mediante la scelta casuale (per chi ci crede nella casualità) di immagini che vanno associate ad alcune

“cose importanti per la Persona“. Quasi tutti i dieci partecipanti al tavolo hanno voluto tenere l'immagine prescelta e questo ha rafforzato in me la convinzione che proprio quella, e nessuna altra, è l'immagine che li attendeva alla Conferenza.

Questo, forse, apre l'approccio olistico al trascendente, un ambito verso il quale diverse persone mostrano un certo scetticismo, non ti sembra?

In realtà, noi riceviamo costantemente dal mondo interno e dal microcosmo, sotto forma di segnali del corpo e di insight, comunicazioni di vario ordine. Spesso ce ne serviamo in maniera funzionale, come per esempio nel caso dello stress, quando ci arriva un segnale fisico del fatto che dobbiamo riconfigurare la nostra organizzazione, o che dobbiamo rallentare il nostro ritmo di vita. Tuttavia riceviamo anche altri segnali dal mondo esterno, dal macrocosmo o, come direbbe Sir Whitmore, dal livello geocentrico. Se il clima si riscalda, probabilmente ci deve essere un collegamento tra il mio sistema di pensare alle vacanze, di fare la spesa e di mangiare, in rapporto a questo fenomeno del riscaldamento. Allora, se sono vere le prime due assunzioni, vorrei concludere questa intervista con una domanda di stimolo anche per il tuo blog: "Perché escludere a priori che si possa entrare in collegamento e ricevere segnali anche dal livello cosmocentrico?"