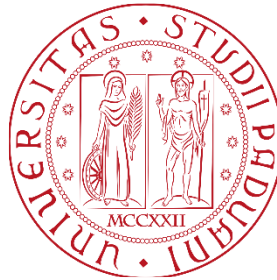


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Magistrale in

MANAGEMENT DEI SERVIZI EDUCATIVI E FORMAZIONE CONTINUA



Tesi di Laurea Magistrale

IL COACHING COME APPROCCIO PEDAGOGICO: UN'ANALISI DEI SUOI  
EFFETTI SULL'APPRENDIMENTO IMPLICITO

Coaching as a pedagogical approach: an analysis of its effects on implicit learning

*Relatore:*

Prof. Andrea Porcarelli

*Laureanda:* Irene Capovani

*Matricola:* 2039104

Anno Accademico 2022-2023



## Indice

INTRODUZIONE.....	6
1. Il Coaching.....	12
1.1 Le basi del Coaching e la sua applicazione.....	12
1.2 I principi del Coaching.....	13
1.3 Gli strumenti del coaching.....	15
1.4 A chi si rivolge e che tipi di coaching esistono.....	18
1.5 Le competenze del coach.....	21
1.5.1 Definire gli obiettivi.....	24
1.5.2 Il feedback.....	25
1.6 La pedagogia del coaching: il coaching come strumento pedagogico.....	27
1.6.1 Le teorie dell'apprendimento: una base per comprendere il sistema delle competenze.....	28
1.7 L'interazione tra il coaching e le competenze pedagogiche.....	32
2. La struttura pedagogica del coaching.....	35
2.1 Il processo comunicativo.....	35
2.1.1 Il bisogno e l'intenzione.....	37
2.1.2 La comunicazione assertiva.....	38
2.1.3 Intelligenza emotiva.....	40
2.2 L'apprendimento esplicito e implicito nel coaching.....	42
2.2.1 La metafora.....	48
2.3 Come coaching e educazione possono interagire per massimizzare l'efficacia degli interventi.....	50
3. La ricerca.....	54
3.1 Materiali e metodi.....	56
3.2 I risultati.....	57
3.2.1. Il gruppo dei professionisti.....	58
3.3 Discussione dei risultati.....	71
3.4 Conclusioni.....	73
4. Conclusioni.....	77
5. Bibliografia.....	81
6. Sitografia.....	87
7. Ringraziamenti.....	89

8.Allegati.....91

## INTRODUZIONE

Nel mese di dicembre 2022 ho avuto l'opportunità di entrare in contatto con due professioniste che mi hanno permesso di conoscere due realtà che, nonostante i miei studi pregressi in ambito educativo e sanitario, fino ad allora non avevo mai approfondito: il *Coaching* e l'ADHD (Disturbo da deficit di attenzione/iperattività). Infatti, da dicembre a maggio 2023 ho effettuato un percorso di affiancamento all'interno della nuova scuola da loro fondata, la quale rappresenta la prima forma di specializzazione del *coaching* in sanità in Italia e che propone due servizi distinti ma connessi: il primo fornisce, nel corso di dieci incontri settimanali, degli strumenti relazionali a quei professionisti e familiari che desiderano instaurare una relazione serena e armoniosa con la persona con ADHD; il secondo, dalla durata di otto mesi, trasmette competenze teoriche e pratiche con lo scopo di formare *ADHD Life Coach* certificati. Il presente percorso di ricerca fa riferimento al primo dei servizi presentati.

A sua volta, il corso per apprendere alcune tecniche di *coaching* legate all'ADHD si presenta con due servizi separati ma paralleli: infatti, gli stessi contenuti teorici e pratici sono trasmessi in due modalità a tratti differenti, per soddisfare nel modo più adeguato sia il gruppo dei professionisti sia quello dei familiari. Maria Gabriella La Porta, Coach certificata ICF, e Roberta Lodi Pasini, psicologa neuropsicologa specializzata in ADHD, sono le professioniste alla guida di questi percorsi che, approfondendo aspetti legati alla sfera individuale e relazionale, sulla base della loro esperienza professionale hanno creato degli strumenti e delle tecniche innovative orientate al miglioramento della relazione con le persone con ADHD. Per questo motivo, nel percorso di ricerca non verranno spiegati in modo analitico gli strumenti da loro ideati, così da evitare la divulgazione di contenuti non presenti in letteratura, che attualmente rendono unico il corso proposto.

Ciascuna lezione, svolta sulla piattaforma Zoom, è stata strutturata in modo da offrire ai partecipanti uno strumento nuovo e utilizzabile sin da subito; per questa ragione, ciascuno di essi è stato inizialmente contestualizzato e presentato con esempi reali, inseriti nella vita quotidiana, così da facilitare l'apprendimento dei membri del corso.

Il mio ruolo è stato quello di osservare le relazioni tra le professioniste, il team di

supporto e i due gruppi di partecipanti per comprenderne le dinamiche e, quando mi era possibile, per contribuire nella proposta di feedback costruttivi. L'interesse per questo ambito di professionalizzazione è nato dall'incontro con le docenti, le quali mi hanno permesso di conoscere i benefici del *coaching* e della sua applicazione all'ADHD. Inoltre, le ricerche che ho effettuato mi hanno consentito di comprendere i numerosi aspetti che il *coaching* condivide con le professioni educative, di mio particolare interesse in questo percorso di studi. Infatti, il desiderio è stato quello di individuare i punti in comune delle due specializzazioni e comprendere come l'una possa influenzare positivamente l'altra, con lo scopo di creare un ambiente stimolante e accogliente e un percorso di apprendimento più efficace. L'orientamento alla "cura di chi cura" e il benessere della persona ADHD, che sono il cuore del percorso svolto in questi mesi, incontrano il mio forte interesse per lo sviluppo dell'essere umano.

In particolare, il dialogo con il professore che mi ha accompagnata in questa tesi di ricerca mi ha permesso di riflettere sull'importanza di tutto ciò che ogni individuo porta dentro di sé sin dalla prima relazione avvenuta con il mondo fisico e relazionale; si fa riferimento alla sfera implicita dell'apprendimento, ovvero a tutto ciò che ha permesso a ciascuna persona, tramite l'osservazione, l'esperienza e l'assorbimento di informazioni derivanti dall'ambiente, di divenire ciò che essa è nel presente. Questa sfera tacita, a livello più o meno consapevole, caratterizza le sue modalità di apprendimento, anche all'interno di un contesto più formale, e il modo che ciascuno utilizza per relazionarsi con l'esterno.

Comprendere questo aspetto del sistema di apprendimento consente al professionista, come al *coach* o all'insegnante, di avere maggiore consapevolezza dell'unicità che caratterizza ciascun individuo, e di fare un uso più adeguato e specifico delle proprie strategie e strumenti per favorire lo sviluppo del *coachee* o dell'educando.

Considerare, quindi, il "*Coaching* come approccio pedagogico", significa credere nell'esistenza di una connessione tra questi due ambiti di specializzazione e, quindi, permettere a sé stessi di proporre una differente modalità di lavoro, nutrendo il proprio punto di vista delle potenzialità offerte dall'altra professione.

L'obiettivo di questa ricerca è comprendere se, dalla sinergia delle tecniche di *coaching*

e delle strategie educative, sia possibile creare delle modalità più efficaci che consentano di strutturare un percorso di apprendimento innovativo e di qualità maggiore. Infatti, andando oltre al processo di trasmissione di contenuti tra insegnante e alunno, il desiderio è di riuscire, tramite l'utilizzo di strumenti come le domande potenti o il feedback, alcuni degli strumenti tipici del *coaching*, ad attivare le risorse interne degli individui per aiutarli a raggiungere i propri obiettivi.

Per svolgere questo lavoro di ricerca la mia partecipazione a entrambi gli appuntamenti settimanali è stata fondamentale: essa mi ha permesso di conoscere le docenti alla guida della scuola, il team di affiancamento, i professionisti e i familiari frequentanti. Soprattutto, l'esperienza attiva ha rappresentato un'importante opportunità per approfondire le mie conoscenze sul *coaching*, sull'ADHD e sul *coaching* applicato all'ADHD. Lo studio, di tipo sperimentale, è stato caratterizzato dalla revisione della letteratura e dalla somministrazione di due strumenti creati appositamente per i loro destinatari; l'intervista e i questionari mi hanno permesso di raccogliere maggiori informazioni circa la fondazione e la progettualità della scuola, e di analizzare quegli aspetti che mi potessero offrire prove valide e affidabili per rispondere alla domanda di ricerca.

L'intervista è stata somministrata alle docenti in due momenti separati; ho scelto di proporla alla fine del ciclo di incontri per fare in modo che, grazie all'arricchimento dell'esperienza vissuta durante il suo svolgimento, potessero fornire informazioni maggiormente dettagliate sul corso. In questa fase del percorso ho somministrato anche il questionario a entrambi i gruppi di partecipanti. Con essi ho riscontrato una difficoltà nel raggiungimento di un numero adeguato di risposte; infatti, sono dovuta ricorrere a una sollecitazione affinché potessi ricevere il maggior numero di riscontri possibili. Nonostante questa piccola difficoltà, ha partecipato attivamente alla ricerca il 77% dei frequentanti.

La presente tesi è suddivisa in quattro capitoli, ciascuno dei quali affronta un aspetto specifico della mia ricerca. Nella prima parte introduttiva, il Capitolo 1 fornisce un'ampia panoramica del contesto: in particolare, si focalizza sulla conoscenza del *Coaching* come professione orientata al supporto e allo sviluppo dell'essere umano. La descrizione dei principi, degli strumenti e delle competenze del *coach* permette di

comprendere il funzionamento di questa specializzazione nei suoi generali ambiti di applicazione. Inoltre, per favorire la comprensione della domanda di ricerca, ho ritenuto necessario approfondire la tematica dell'apprendimento e delle caratteristiche generali delle professioni educative. Nella parte conclusiva del capitolo è presente un collegamento tra i due differenti ambiti che sono oggetto della mia ricerca: questo consente di creare una nuova direzione di pensiero, che caratterizzerà le successive sezioni dell'elaborato.

Nel Capitolo 2 viene svolta un'ulteriore revisione approfondita della letteratura per esaminare le peculiarità del *coaching* e di ciò che lo contraddistingue nella sua messa in pratica. Infatti, le tecniche di comunicazione, l'intenzione e l'intelligenza emotiva rappresentano alcuni degli aspetti chiave che permettono al *coach* di creare un efficace percorso di sviluppo per il *coachee*. All'interno di questo capitolo vengono approfondite le due modalità con cui l'apprendimento si caratterizza, ovvero in maniera più o meno consapevole; l'inserimento dell'esperienza che ho vissuto nel corso di ADHD Life Coach consente di dare una forma ai contenuti teorici analizzati. L'obiettivo del capitolo è di approfondire la struttura pedagogica del *coaching* e di individuare come le strategie della professione e gli strumenti dell'educazione possano interagire per rendere il processo di apprendimento più efficace.

Il Capitolo 3 è introdotto con una breve contestualizzazione della ricerca: l'intervista somministrata alle docenti ha consentito di descrivere le basi teoriche che hanno fatto da sfondo durante tutto il percorso di formazione. Si descrive il disegno metodologico adottato per condurre la ricerca, compresi gli strumenti utilizzati per la raccolta dei dati. Successivamente, si analizzano e si discutono i risultati ottenuti attraverso l'analisi dei dati presentando, tramite grafici e istogrammi, le informazioni che permettono di rispondere alla domanda di ricerca formulata.

Infine, nel Capitolo 4 di conclusione, si fornisce una sintesi dei principali risultati emersi dalla ricerca, si discutono le implicazioni pratiche e teoriche e si formulano raccomandazioni per ulteriori studi. La conclusione sottolinea i contributi originali e le limitazioni della ricerca. Inoltre, si fa riferimento ai principali punti chiave della tesi e si illustrano possibili direzioni per le ricerche future.



Inoltre, i due allegati rappresentano gli strumenti utilizzati per approfondire la conoscenza sulla scuola e per la raccolta di dati: l'intervista, che include le risposte fornite dalle docenti, e il questionario, che presenta le domande appositamente ideate per i partecipanti.

I positivi risultati ottenuti con questa ricerca portano con sé ottime speranze per le professioniste che sono alla guida del progetto formativo analizzato. Quest'ultimo e il corso per diventare ADHD Life Coach certificati, che avrà luogo dal prossimo mese di ottobre, sono gli strumenti che le docenti utilizzano con lo scopo di creare sempre più figure competenti che siano in grado di inserirsi accanto a tutte quelle famiglie con persone ADHD che hanno la forte necessità di sentirsi comprese, accolte e supportate.



## 1. Il *Coaching*

### 1.1 Le basi del *Coaching* e la sua applicazione

La professione del *coach* trova fondamento nelle parole di Socrate, ovvero nella filosofia della Maieutica<sup>1</sup>, la cui metodologia non si sviluppa per prescrivere azioni ma per interrogare su questioni che sono rilevanti per l'individuo; infatti, egli affermò: «Non posso insegnare nulla a nessuno, posso solo farli riflettere». Nel tempo, le caratteristiche di questa specializzazione hanno conosciuto un arricchimento includendo le peculiarità di diversi approcci psicologici che, sullo stesso filone di Socrate, mettevano al centro la persona e la sua capacità di trovare una soluzione ai propri problemi.

Il termine “*coach*”, che in inglese significa “allenatore”, indica quella figura che offre supporto agli atleti con l'obiettivo di migliorare le proprie prestazioni. Il capitano di tennis Timothy Gallway aveva elaborato un modello composto da domande, affermazioni ed esercizi che potessero generare un processo di autoapprendimento nei propri atleti; questo approccio si basa sull'individuazione di un obiettivo, ancor prima dell'azione, attraverso la ricerca e l'utilizzo di risorse personali.

Il modello di Gallway suscitò particolare interesse anche al di fuori dell'ambito sportivo, tanto che venne studiato e arricchito da studiosi di diverse discipline, da quelle umanistiche a quelle manageriali, ed esteso al mondo del business e dello sviluppo umano. Questo approccio ha preso così il nome di “*Coaching*” ed è stato esportato in tutto il mondo; ancora oggi è una professione in continua evoluzione, che si inserisce in quasi tutti gli ambiti di vita, fino ad arrivare anche, come approfondiremo nel prossimo capitolo, nel mondo delle disabilità. Infatti, nel 1998 è nata in America la ADD *Coach Academy* (ADDCA), una scuola riconosciuta a livello internazionale e frequentata da studenti di tutto il mondo, che offre corsi di formazione per *Coach ADHD*, ovvero professionisti specializzati nella relazione con persone con Disturbo da deficit di attenzione/iperattività.

---

<sup>1</sup>È l'arte del “trarre fuori”, attraverso il dialogo, la verità insita nell'animo di ciascuno, e raggiungere così una profonda conoscenza di sé stessi. Fonte: Cambi, F. (2014). *Manuale di storia della pedagogia*. Bari: Laterza.

## 1.2 I principi del *Coaching*

T. Gallway, nel suo libro intitolato “*The inner game of tennis*” utilizzò delle parole che sono diventate iconiche e perno di quella che, successivamente, si è evoluta come professione del *coaching*; egli afferma: “L’avversario che si nasconde nella nostra mente è molto più forte di quello che troviamo dall’altra parte della rete” (T. Gallway, 1974, p. 12). Ciò che il capitano volle sottolineare, sin dal titolo che con il termine “*inner*” fa riferimento alla sfera “interiore” dell’essere umano, è che per ottenere una prestazione migliore bisogna alleggerire il carico più intimo, ossia eliminare tutti quegli ostacoli interiori che rappresentano delle interferenze nella realizzazione di una buona performance.

Il *Coaching*, quindi, si può definire come un processo di sviluppo personale e professionale che aiuta le persone a raggiungere i loro obiettivi attraverso l’identificazione delle loro risorse e potenzialità. I principi del *coaching* si basano proprio sulla visione dell’essere umano come persona che individua nelle proprie risorse gli strumenti che possono rendere efficace il processo di sviluppo e autoapprendimento. Questi principi sono:

*Consapevolezza*. Non solo di sé ma anche degli altri; si riferisce alla coscienza necessaria per affrontare le sfide quotidiane, per soddisfare i propri bisogni e per raggiungere gli obiettivi che ciascuno propone per sé stesso. Il compito del *coach* è di favorire una riflessione su sé stessi che sia libera da quegli ostacoli e vincoli che non consentono all’individuo stesso di comprendere pienamente i propri punti di forza e di debolezza.

*Responsabilità*: delle proprie scelte e azioni. Nelle azioni guidate da consapevolezza e responsabilità, l’individuo agisce con autonomia; la funzione del *coach* è quella di rispettare la persona con cui si relaziona e offrirle opportunità di sviluppo e crescita, così che l’individuo possa agire deliberatamente e all’interno di un continuo processo di autoanalisi.

*Credere in sé stessi*. Costruire una solida fiducia in sé significa, in primo luogo, sperimentarsi e agire con la consapevolezza che errare non è sinonimo di fallire ma è un’opportunità di miglioramento e di crescita; in secondo luogo, significa ricevere dei

feedback dal proprio *coach* che possano essere sia fonte di rinforzo, e che quindi consolidino azioni che sono funzionali per lo sviluppo dell'individuo, sia fonte di riflessione e, quindi, siano spunti costruttivi per un continuo miglioramento.

*Nessun senso di colpa.* Contemporaneamente, i feedback costruttivi fanno in modo che la persona possa interpretare un errore commesso come opportunità per imparare e non come pensiero intrusivo che può trasformarsi in preoccupazione. L'esperienza è uno strumento di apprendimento fondamentale perché consente agli individui di mettersi in gioco e di utilizzare un pensiero autocritico indirizzato verso uno sviluppo continuo.

*Focus sulla soluzione.* Questo principio è al centro del metodo del *coach*; nel processo di decisione-azione l'essere umano investe un gran numero di energie e, soprattutto davanti a un problema, è suo compito scegliere come impiegarle in maniera ottimale. Il *coaching* nasce come supporto affinché la persona riesca a incanalare le sue energie nella soluzione del problema individuato.

*Sfida.* Ogni esperienza perché sia significativa e fonte di apprendimento deve essere realizzata all'interno di un ambiente stimolante. Il *coach* crea situazioni e contesti che possano rappresentare per le persone un'opportunità in cui esse possano mettersi in gioco e sperimentarsi.

*Azione.* Significa operare, generare un cambiamento; agire è una possibilità deliberata dell'uomo di modificare una situazione o un ambiente, è l'esito di un processo mentale e di un ragionamento e permette di vedere una stessa situazione con occhi differenti.

*Fiducia.* Sta alla base di un rapporto significativo, come quello che si instaura tra il *coach* e il *coachee* (il destinatario degli interventi); essa non nasce sotto il comando di qualcuno ma si costruisce con il tempo tra due individui; la sua presenza rende possibile ed efficace un percorso di *coaching*.

*Autoapprendimento.* Alla base del *coaching* è situato questo processo focalizzato sul "sé stesso"; infatti, il prefisso "auto-<sup>2</sup>" introduce un verbo o un sostantivo che pone al centro l'individuo nella sua sfera intellettuale e operativa nel mondo. Con "apprendimento" ci si riferisce a un processo globale, non sempre pianificato o intenzionale, che racchiude

---

<sup>2</sup>Pisano, L., Carassai, M., Guidi, S. (A cura di). (2013) Vite dai filosofi. Filosofia e autobiografia. *Lo Sguardo.net: rivista di filosofia*. 11, 2013 (1).

un'acquisizione di competenze e conoscenze che contribuiscono a rendere una persona maggiormente in grado di leggere in maniera differente un contesto e di agire con maggiore responsabilità. L'apprendimento non si limita all'acquisizione di nuove competenze, ma si esprime come un movimento interiore che rende possibile una continua riflessione ed evoluzione; infatti, esso è reso possibile grazie all'azione stessa della persona nel desiderio e nell'atto di imparare e di autorealizzarsi. Nel *coaching*, quindi, l'autoapprendimento rappresenta un processo di liberazione da vincoli interiori e di scoperta di nuove prospettive.

Tutti questi principi sono impliciti nelle azioni che il *coach* svolge con il suo *coachee*; il pensiero di Gallwey sintetizza i principi appena descritti e le intenzionalità del *Coaching*. In particolare, la sua equazione sviluppata in ambito tennistico ha contribuito a formulare gli obiettivi del *coaching* moderno:

$$\text{Performance} = \text{potenziale} - \text{interferenze}$$

Questo piccolo schema propone, sinteticamente, un differente approccio per realizzare, in ambito sportivo come anche manageriale, delle prestazioni che non solo permettono al singolo di produrre risultati migliori, ma che, a loro volta, rappresentano l'esito di un processo interiore come frutto di un percorso continuo di autoapprendimento.

### 1.3 Gli strumenti del *coaching*

La professione del *coaching* si basa sulla relazione tra *coach* e *coachee*, o allievo; la relazione viene definita come "rapporto che lega due o più cose, fatti o persone". Gli elementi che rendono una relazione più profonda o significativa sono la comunicazione, l'ascolto e il silenzio. Il *coach* fa uso di questi tre strumenti per creare una connessione con il proprio allievo e, quindi, per aiutarlo a lavorare sulla propria interiorità.

La comunicazione è lo strumento che permette a due o più individui di entrare in relazione; in particolare, è lo strumento principale che permette al *coach* di raggiungere gli obiettivi che si pone con i suoi allievi. Quando si parla di comunicazione si fa riferimento tanto a quella non verbale (come le espressioni del viso, la postura del corpo o lo sguardo) quanto a quella verbale (espressione delle parole); è per la molteplicità di canali comunicativi che Watzlawick (1967) affermò che "è impossibile non comunicare". Nel *coaching* la comunicazione rappresenta il canale di scambio tra i due

interlocutori e, tra gli elementi che la caratterizzano troviamo l'ascolto, in particolare l'ascolto attivo, e il silenzio.

L'ascolto è l'interiorizzazione di un contenuto sonoro ricevuto dall'esterno. Sono state definite diverse categorie di ascolto caratterizzate da diversi livelli di intensità, e vanno da quello nullo, in cui non l'ascoltatore non è coinvolto né cognitivamente né razionalmente, a quello selettivo, in cui l'ascoltatore fa propri solo i contenuti di suo interesse, a quello più evoluto, ovvero l'ascolto attivo, in cui l'ascoltatore è partecipe cognitivamente, razionalmente ed emotivamente nella comunicazione con l'altro.

L'ascolto attivo rappresenta la vera base della relazione ed è il primo strumento che la nutre; si caratterizza proprio per un profondo interscambio di contenuti che rende possibile la creazione di una connessione tra le persone coinvolte nella relazione. Si caratterizza per una compartecipazione e comprensione tra i soggetti, in cui entrambi portano un contributo nello sviluppo della relazione stessa e in cui l'ascoltatore, nello specifico il *coach*, prende, a livello cognitivo, ciò che l'altro sta portando e condividendo con lui. L'ascolto attivo è uno strumento che permette di trasmettere vero interesse e accoglienza per l'altra persona e per i contenuti che essa comunica.

Infine, troviamo il silenzio: è uno strumento di ascolto che permette al *coach* di mettersi a totale disposizione dell'altro. È fondamentale che anche in questa fase, per rimuovere gli ostacoli comunicativi egli sia in grado di mettere in pausa il proprio dialogo interiore, così da poter fissare la propria mente e la concentrazione sulla comunicazione con l'altro, nel tentativo di creare una connessione significativa.

Infatti, il dialogo interiore è un susseguirsi di pregiudizi, emozioni, ricordi e preoccupazioni che possono creare un distacco o un'interferenza nella relazione con l'altro. Liberandosi da questi ostacoli, l'ascoltatore può rendersi completamente accogliente verso il proprio interlocutore, capendolo attivamente a livello cognitivo, razionale, comunicativo ed emotivo. È importante che il *coach* alleni ciascuna di queste capacità, compresa quella di far tacere il proprio dialogo interiore e allenandosi a trasmettere segnali di empatia, che possono rendere più accogliente e sicura la relazione.

### 1.3.1 *Le domande efficaci*

Dagli studi di Gallwey emerge la prevalenza dell'importanza dell'apprendimento rispetto all'esecuzione di ordini e di azioni richieste dall'esterno. Con la collaborazione del capitano di tennis e sulla base dei suoi studi, John Whitmore, consulente aziendale, elaborò un modello di *coaching* applicato al mondo del business. Dal suo libro "*Coaching for Performance*" (1992) emerge che, come in ambito sportivo, la *mission* del *coaching* è quella di "allenare il potenziale della persona, piuttosto che la limitazione delle interferenze"<sup>3</sup>.

Nell'applicazione del *coaching* dall'ambito sportivo a quello del business, Whitmore elaborò un modello che si basa su uno strumento specifico, che va poi a delineare anche la forma di interazione verbale tra *coach* e *coachee*: lo strumento è rappresentato dalle "domande efficaci" o "domande potenti". Questo approccio si inserisce all'interno del modello che prende il nome di GROW.

Le domande efficaci non richiedono risposte immediate e non pretendono neanche che queste risposte siano giuste o sbagliate; esse hanno la funzione di stimolare la persona alla riflessione su un oggetto o una situazione. Per comprendere il meccanismo delle domande efficaci bisogna prima ricordare che nella mente di ciascun individuo scorre un immenso flusso di pensieri, alcuni dei quali spesso si ripetono assiduamente e quotidianamente. Questi pensieri ricorrenti portano la persona a sviluppare dei punti di vista chiusi, difficilmente soggetti a mutamento; le domande efficaci si inseriscono proprio all'interno di questo meccanismo. La loro funzione è quella di proporre quesiti che stimolino la persona ad aprirsi a prospettive nuove e a elaborare idee e pensieri che fino ad allora essa non aveva ancora considerato. Incoraggiando questo movimento mentale, ancor prima di agire concretamente nel mondo, si avvia un processo consapevole che porta l'individuo ad attivarsi, riflettendo e analizzando verso l'individuazione di nuove visioni e prospettive.

Il modello GROW di J. Whitmore è costituito da sette domande specifiche che stimolano nella persona la formulazione di un processo di ragionamento e analisi rivolto

---

<sup>3</sup>Whitmore J. (2018). *Coaching: Come risvegliare il potenziale umano nella vita professionale e personale*. Milano: Unicomunicazione.it, p. 13.



alla riflessione sulla situazione in oggetto. Le domande efficaci dovrebbero toccare i seguenti aspetti:

**Goal:** verificare e fissare l'obiettivo.

**Reality:** verificare la realtà.

**Options:** verificare le opzioni.

**What:** verificare che cosa si dovrebbe fare.

**When:** verificare quando farlo.

**Who:** verificare chi deve farlo.

**Will:** verificare la volontà di farlo.

Nella loro formulazione finale, le domande efficaci devono possedere determinate caratteristiche; per esempio, alcune di queste richiedono che esse siano espresse in maniera chiara e semplice, che siano mirate allo scopo e che stimolino al cambiamento.

#### 1.4 A chi si rivolge e che tipi di *coaching* esistono

Tra gli scopi del *coaching* si individua quello di aiutare gli individui ad apprendere, e non a istruirle. La differenza tra questi due processi di sviluppo è che nel secondo si verifica un trasferimento di conoscenze che arriva dall'esterno, mentre nel primo si verifica un moto interiore continuo, dove l'individuo modella un pensiero proprio sulla base di conoscenze acquisite, esperienze vissute e riflessioni elaborate.

Il *coaching* si inserisce in quelle situazioni in cui in uno o più individui emerge il bisogno di riscattarsi da una situazione di stallo o di perseguire un miglioramento personale. Ciò che è fondamentale ricordare è che il *coach*, oltre a non prescrivere, non dà consigli. In "Enciclopedia del *Coaching*" (2017) Carol Wilson, nella distinzione della professione con le altre specializzazioni con cui spesso esso viene confuso (come il *Mentoring*, il *Counselling* o la Terapia), effettua un'analogia con un'automobile: se il compito del mentore è quello di offrire suggerimenti per guidare un'automobile, o del terapeuta è di esplorare ciò che porta l'individuo a non riuscire a guidare, il *coach* ha il compito di incoraggiare e sostenere la persona nella guida dell'auto.

Infatti, egli rappresenta una figura di aiuto e di supporto che interviene qualora emerga il bisogno di cambiamento, da parte di un singolo o di un collettivo. Non per forza ciascuno deve confrontarsi unicamente con sé stesso facendo affidamento solo sulle proprie forze; chiedere aiuto non rappresenta una forma di inferiorità, ma è il riconoscimento di un limite che un individuo da solo non riesce a superare. Talvolta, è proprio la relazione con un'altra persona, grazie all'aiuto che essa offre, che consente di individuare un ostacolo che non permette di aprire il proprio punto di vista su qualcosa. Il *coach* interviene proprio per aiutare le persone a trovare questa consapevolezza e per aiutarle a individuare dentro di sé le risorse che le possono consentirle di perseguire un percorso di crescita e di sviluppo.

Inoltre, tra le fondamenta del *coaching* si individua il pensiero psicologico di Maslow: egli si distinse dagli studiosi del tempo per il fatto che non volle concentrare le sue ricerche sulle disabilità o, in generale, sulle patologie fisiche e cognitive; infatti, egli riteneva fosse rilevante focalizzarsi in generale sulla natura umana, ovvero su una natura completa e realizzata, accessibile e raggiungibile a tutti tramite la liberazione dai vincoli interiori. Con il bisogno di autorealizzazione che egli collocò in cima alla piramide dei bisogni, successivo ai bisogni fisiologici, di sicurezza e di stima, Maslow intendeva esprimere proprio questa condizione di maturità e successo individuale, intesa non come fine ma come viaggio. Lo sviluppo e il consolidamento del potenziale proprio di ciascun individuo è la chiave per raggiungere la condizione di autorealizzazione di cui parla lo psicologo. Il *coaching* si colloca proprio all'interno di questi processi: favorendo la creazione di interazioni significative, di alleanze e di co-partecipazione valorizza le risorse e le capacità di ciascuno.

Negli ultimi anni le tecniche del *coaching* si sono diffuse in tutto il mondo e hanno conosciuto diverse specializzazioni sia in ambito sportivo che professionale e privato. Tra le numerose tipologie conosciamo:

Il *Business Coaching*. Lavora soprattutto all'interno di dinamiche e relazioni aziendali con l'obiettivo di valorizzare le potenzialità delle persone per aiutarle a trovare metodi di lavoro efficaci, sia nel lavoro individuale sia in quello di gruppo.

Lo *Sport Coaching*. Con l'obiettivo di massimizzare le performance degli atleti, realizza un allenamento non solo fisico ma anche mentale con l'utilizzo di strumenti relazionali e comunicativi.

L'*Executive Coaching*. Indirizzato a professionisti che rivestono ruoli direzionali, aiuta i singoli a riconoscere e potenziare le proprie competenze.

Il *Corporate Coaching*. Con una visione e conoscenza globale dell'azienda, intende rafforzare le relazioni tra tutti coloro che ne fanno parte per potenziarne i punti di forza e massimizzare le prestazioni aziendali.

Il *Life Coaching*. Aiuta le persone a raggiungere una condizione di autorealizzazione intra e interpersonale nella sfera privata della propria vita.

L'*Health Coaching*. Individua strategie orientate al raggiungimento di una condizione di benessere globale dell'individuo.

All'interno di queste ultime due sfere incontriamo una specializzazione del *coaching* poco conosciuta ma che si sta diffondendo sempre di più in tutto il mondo: quella dell'*ADHD Life Coach*. In Italia sta nascendo la prima scuola di formazione per *coach* qualificati che possano supportare e affiancare persone con Disturbo da deficit dell'attenzione/iperattività e le loro famiglie. Riconoscendo il diffuso e profondo bisogno di queste persone di ricevere un accompagnamento e un supporto specifico, le fondatrici Maria Gabriella La Porta e Roberta Lodi Pasini si sono poste l'obiettivo di fornire strumenti che possano agevolare la relazione con persone con ADHD ed “*essere parte di un'onda capace di generare nuovo benessere*”<sup>4</sup>.

Queste sono alcune delle macro aree in cui viene applicato il *coaching*; esistono numerose altre tipologie che, seppur specializzandosi in ulteriori ambienti di vita, hanno il medesimo obiettivo: mettere al centro la persona e aiutarla affinché riesca a riconoscere e sviluppare il proprio potenziale.

Infine, come accennato brevemente, il *coach* può relazionarsi sia con un singolo sia con un gruppo. Tim Gallwey aveva basato le sue ricerche e tecniche per lo sviluppo personale sul rapporto uno a uno: quello allenatore-atleta. Tuttavia, alla diffusione e

---

<sup>4</sup><https://www.adhdlifecoachitalia.it/chi-siamo/>

conseguente specializzazione del *coaching* come professione è conseguito un mutamento dell'utenza alla quale rivolgersi: se Gallwey indirizzava il suo lavoro agli atleti, con John Whitmore, in ambito professionale e privato, si è arrivati a rivolgersi a veri e propri clienti. Questo ha fatto in modo che il *coaching* si arricchisse sempre di più, fino a creare modalità che permettessero di orientarsi a veri e propri gruppi, cioè un insieme di persone che condividono gli stessi obiettivi. Infatti, ad oggi si distinguono l'*Individual Coaching* e il *Team Coaching*.

Il *coaching* individuale è, appunto, quello basilare, dove la relazione tra professionista e *coachee* è basata su un reciproco rispetto, su un patto di corresponsabilità e un insieme di regole chiave che permettono di creare un rapporto armonico. Nel momento in cui si pattuisce l'inizio del rapporto *coach-coachee* inizia la vera e propria conoscenza: il tentativo del professionista è quello di aprirsi al racconto del vissuto dell'allievo, cercando di costruire un'aurea empatica in cui, con il tempo, può svilupparsi un sentimento di fiducia reciproca. In questa fase i partecipanti cominciano a individuare gli obiettivi da raggiungere e le modalità da utilizzare; ogni incontro successivo è un momento di confronto e di consegna di feedback riguardanti le azioni realizzate.

Nel *Team Coaching*<sup>5</sup> ciascun singolo condivide lo stesso obiettivo: le azioni sono indirizzate al raggiungimento di un risultato al quale tutti conferiscono lo stesso valore. Il ruolo del *coach* è quello di mantenere tutti i partecipanti legati alla questione centrale, facendo in modo che ciascuno di loro tragga beneficio dal lavoro svolto insieme. Il *coaching* spesso viene utilizzato per la gestione dei conflitti e la risoluzione di situazioni che danneggiano le relazioni interpersonali e il lavoro professionale.

### 1.5 Le competenze del *coach*

L'OCSE<sup>6</sup> ha definito la competenza come “capacità di rispondere a esigenze individuali e sociali o di svolgere efficacemente un'attività o un compito<sup>7</sup>»; quelle che, invece,

<sup>5</sup>Differisce dal *coaching* di gruppo poiché in questa tipologia le persone non necessariamente condividono gli stessi obiettivi e possono portare i propri bisogni individuali nel gruppo.

<sup>6</sup>Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico.

<sup>7</sup>Rycken, D. S., Salganik, L. H. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Göttingen: Hogrefe & Huber. All'interno del Rapporto finale della Ricerca DE.SE.CO si distinguono le competenze di base dalle competenze chiave: le prime sono quelle competenze che permettono di svolgere armonicamente attività di vita quotidiana; le seconde sono definite nel rapporto

consentono all'individuo di autorealizzarsi nella vita personale e professionale sono chiamate "competenze chiave". L'*International Coaching Federation* (ICF) ha sviluppato un modello costantemente aggiornato delle *Core Competencies*, le quali rappresentano una guida per l'adozione di un comportamento adeguato del *coach* nella realizzazione di una pratica professionale sicura. Suddivise in quattro categorie, l'ICF<sup>8</sup> ha individuato otto competenze chiave:

A. Le basi:

1. Dimostra la pratica etica: agisce adeguatamente ed eticamente, rispettando gli standard di *coaching*, il Codice Etico ICF, sé stesso e le persone a cui si rivolge;
2. Incarna il *coaching mindset*: sviluppa una mentalità aperta, flessibile e priva di pregiudizi, nella consapevolezza di sé e degli altri; si impegna in esperienze di formazione permanente orientate a uno sviluppo continuo e allena la capacità di gestire le proprie emozioni;

B. Co-creare la relazione:

3. Stabilisce e mantiene gli accordi: rispetta l'impegno preso con le parti interessate, comportandosi in maniera adeguata e responsabile agendo nei limiti della propria professione; collabora con le persone a cui si rivolge per perseguire degli obiettivi unitariamente concordati e inseriti all'interno di un piano generale;
4. Coltiva fiducia e sicurezza: crea, insieme alla parte interessata, un clima, un ambiente e un rapporto basati sulla sicurezza, sulla fiducia e sul rispetto reciproco; collabora per instaurare una relazione aperta e significativa mostrando empatia, supporto e interesse;
5. Mantiene la presenza: crea un clima di apertura per tutta la durata della relazione, trasmettendo al proprio interlocutore di essere presente per lui e di accogliere la sua persona, i contenuti che porta e le emozioni che condivide;

---

De.Se.Co come "competenze individuali che contribuiscono a una vita "realizzata" e al buon funzionamento della società, elementi essenziali in diversi ambiti della vita e importanti per tutti gli individui (...) ogni competenza chiave è una combinazione di capacità cognitive, atteggiamenti, motivazione ed emozione e altre componenti sociali correlate".

[8https://www.coachingfederation.it/icf-core-competencies/#:~:text=Definizione%3A%20facilita%20le%20intuizioni%20e,per%20sollecitare%20consapevolezza%20o%20intuizione.](https://www.coachingfederation.it/icf-core-competencies/#:~:text=Definizione%3A%20facilita%20le%20intuizioni%20e,per%20sollecitare%20consapevolezza%20o%20intuizione.)

C. Comunicare efficacemente:

6. Ascolta attivamente: assume una posizione di ascolto attivo e partecipato verso ciò che l'altra persona comunica verbalmente e non verbalmente, integrando le informazioni che riceve tenendo costantemente in considerazione il contesto di provenienza dell'interlocutore e l'ambiente in cui si svolge la relazione;

7. Evoca consapevolezza: con l'utilizzo degli strumenti del *coaching*, aiuta la persona a individuare le modalità che le consentono di acquisire consapevolezza del proprio potenziale; assumendo un atteggiamento non giudicante e privo di preconcetti, si pone come supporto per il proprio interlocutore nel perseguire una condizione di sviluppo continuo;

D. Coltivare l'apprendimento e la crescita:

8. Facilita la crescita del cliente: promuove l'autonomia del *coachee* nel vivere un processo di apprendimento indirizzato all'azione; lo stimola affinché diventi attore responsabile delle proprie azioni fornendo feedback costruttivi e celebrando con lui i suoi successi.

Le competenze del *coach* sono relative al comportamento che egli manifesta e ai soggetti ai quali è indirizzato il comportamento stesso. Il *coach* deve essere in grado di porre domande efficaci che stimolino l'interlocutore a riflettere e a costruire un pensiero positivo, il quale gli consenta di vedere la realtà in modo diverso e che, quindi, gli permetta di attivare un movimento verso la crescita interiore.

Tuttavia, il ruolo del *coach* non si limita al rispetto degli standard della professione e all'applicazione di strumenti specifici. Precedentemente si è parlato dell'influenza del dialogo interiore, il quale gioca un ruolo fondamentale nel determinare la qualità di una relazione. Così come le interferenze (per esempio pregiudizi, preoccupazioni personali, esperienze pregresse ed emozioni) condizionano spesso negativamente l'esito di questa interazione professionista-allievo, al contrario, le inclinazioni personali del *coach* possono anche svolgere un ruolo determinante nell'incidere positivamente sulla relazione. Fattori come la curiosità e la creatività possono costituire un beneficio nella predisposizione alla relazione favorendo la creazione di connessioni che escono dall'ordinario agire del *coach*. Il vantaggio di queste caratteristiche personali risiede nel

fatto che sia il professionista sia l'allievo sono degli esseri umani: la flessibilità, la soggettività e la particolarità di ciascuno fa sì che i due differenti universi di cui essi fanno parte si intreccino in un modo in cui non possono intrecciarsi con nessun altro. La creatività stimola la ricerca di soluzioni anche nelle situazioni più difficili; la spinta a mettersi in gioco da parte di entrambi offre l'opportunità di crescita e sviluppo che si desidera perseguire.

Allo stesso modo, è importante che il *coach* riconosca i propri limiti: come accennato nella seconda competenza chiave del *coach*, egli deve allenare la capacità di gestire le proprie emozioni e di averne il controllo. In combinazione con la dimensione etica delle competenze, il *Coach* deve essere in grado di individuare le situazioni all'interno delle quali non riesce a inserirsi armonicamente per perseguire gli obiettivi stabiliti con l'allievo, e riconoscere la non possibilità di inserirsi in una nuova relazione o, qualora questa fosse già iniziata, identificare il momento in cui sottrarsi dall'impegno assunto.

#### *1.5.1 Definire gli obiettivi*

Il *coaching* non si focalizza sul problema ma sulla soluzione; infatti, la relazione tra *coach* e *coachee* è orientata al raggiungimento di obiettivi che siano realistici, raggiungibili, espressi in positivo e coerenti con le capacità del soggetto. La presenza di obiettivi chiari e ben definiti permette la realizzazione di tutto il processo di apprendimento: senza di essi non ci sarebbe un riferimento per i feedback e una guida per pianificare la successione delle azioni.

Tuttavia, individuare degli obiettivi specifici non è facile come sembra: spesso è più facile individuare dove non si vuole arrivare piuttosto che ciò che si vuole raggiungere, oppure è più immediato stabilire un obiettivo in funzione di ciò che si sta vivendo nel presente piuttosto che focalizzarsi su ciò che si vuole raggiungere in una dimensione più ampia. Per evitare di investire energie in percorsi che possono rivelarsi vani, e che quindi vengano definiti obiettivi che se sono troppo distanti dal soggetto possono diventare fonte di frustrazione, o che si focalizzino su ciò che non si vuole essere o che, ancora, lo mettano a confronto con modelli esterni con i quali è difficile identificarsi, emerge in supporto il modello GROW di J. Whitmore di cui si è parlato in precedenza.

Egli individua quattro fasi circolari: la definizione dell'obiettivo (*goal*), l'analisi della situazione attuale (*reality*) che descrive la situazione attuale sulla quale si vuole applicare un cambiamento, opzioni per il raggiungimento dell'obiettivo (*options*) e indicano le possibilità di azione; infine, la volontà (*will*) che riguarda ciò che verrà fatto e quando. Sono fasi definite circolari e non successive perché possono realizzarsi in un ordine differente e possono anche essere riviste nel corso del processo. Ciascuna di esse viene proposta sotto forma di domande aperte così che possano stimolare la definizione di un percorso flessibile e personalizzato sulla base delle necessità, dei desideri e delle aspirazioni del singolo.

Per evitare che si formulino obiettivi irrealistici, sono state individuate delle caratteristiche che permettono di guidare la persona nella loro formulazione. Per esempio, devono essere specifici e misurabili, così che si possa tenere traccia delle azioni compiute e della direzione intrapresa, e devono essere auto-determinati, e quindi stimolare profondamente l'interesse e il desiderio della persona nell'investire energie nel percorso che segue. Infine, dal momento che il *coaching* vuole identificare il potenziale di ciascun individuo al quale si rivolge, l'obiettivo deve essere espresso in positivo; infatti, una persona non sarà stimolata a investire energie nella prospettiva di vivere un'esperienza espressa negativamente.

La formulazione di obiettivi coerenti con queste caratteristiche permette al *coachee* di attivarsi e di generare un movimento verso il raggiungimento degli stessi. Il ruolo del *coach* è quello di essere presente sin dall'inizio di questo processo e affiancarlo per tutto il percorso di apprendimento.

### 1.5.2 *Il feedback*

Perché si realizzi un processo di crescita è importante valorizzare anche la condivisione di considerazioni circa le azioni compiute o i comportamenti attuati. In un percorso di *coaching*, tra i momenti dell'apprendimento, è incluso anche quello del feedback, il quale genera molteplici effetti. Infatti, i feedback rappresentano delle opportunità utili per migliorare: permettono alla persona che li riceve, in questo caso al *coachee*, di aprire la sua mente a nuove prospettive, a esaminare un atto compiuto con nuove



informazioni e accorgimenti, a rinforzare la stima di sé e a potenziare le proprie capacità, nonché a stimolare il desiderio di continuare a crescere.

Dare dei feedback adeguati fa parte delle responsabilità del *coach*: non solo permette al proprio allievo di comprendere se stia procedendo nella direzione desiderata, ma gli consente anche di capire se stia agendo adeguatamente e di individuare i passi successivi da compiere per avvicinarsi all'obiettivo.

Quando il *coach* fornisce al proprio *coachee* un feedback deve assicurarsi che esso possieda determinate caratteristiche:

1. Specificità. I commenti non devono essere generici ma devono riguardare un'azione o un comportamento preciso;
2. Non personale. Deve riguardare un'azione o un comportamento, non la persona che l'ha compiuto;
3. Descrittivo. Non deve fornire una valutazione ma deve riguardare fatti reali e descrivibili e, quindi, dare suggerimenti costruttivi; quindi, deve supportare e non giudicare;
4. Tempestivo e frequente. Deve essere fornito istantaneamente dopo l'azione senza aspettare troppo a lungo per evitare che l'atto compiuto perda di significatività, e deve abituare al confronto;
5. Intenzionale. Deve essere progettato, concreto e adeguato; dev'essere intenzionale e appropriato anche il contesto in cui viene fornito;
6. Interattivo. Dev'essere uno scambio attivo in cui il coinvolgimento e la partecipazione dell'allievo rendano maggiormente personalizzato l'intervento sulla base dei suoi dubbi, bisogni e credenze.

Infine, è importante che il *coach* abbia una piena consapevolezza del feedback che vuole fornire al *coachee*, sia nel contenuto sia nelle modalità. In particolare, deve fare attenzione a non fornire soluzioni in quanto, come affermato da L. Ranieri (2020), “è solo quando il nostro interlocutore arriva con le proprie gambe alla risposta che cerca, scaturirà un'energia tale da facilitare il cambiamento”. In questa frase viene racchiuso il concetto di autodeterminazione e di responsabilizzazione all'azione: non è importante

quanto tempo una persona impiega per raggiungere autonomamente una soluzione, perché questo tempo fa parte del percorso di apprendimento e di sviluppo. L'aspetto rilevante è che la persona riesca a sviluppare conoscenze e performance e, quindi, a raggiungere i suoi obiettivi.

#### 1.6 La pedagogia del *coaching*: il *coaching* come strumento pedagogico

Il *coaching* genera nell'individuo un processo di apprendimento finalizzato a elaborare una profonda conoscenza di sé stessi e a perseguire una crescita continua. Esso aiuta le persone a identificare e valorizzare le risorse interiori di ciascuno affinché consolidino le proprie potenzialità e perseguano un processo di autoapprendimento e crescita. Tra le competenze del *coach* precedentemente individuate, ne emergono alcune che sono condivise dai professionisti che lavorano nell'ambito dell'educazione e della formazione, come l'ascolto attivo, l'elaborazione di feedback personalizzati e la pianificazione di specifiche strategie di apprendimento.

Infatti, anche le competenze pedagogiche sono impiegate in ambito educativo per facilitare l'apprendimento degli studenti tramite la progettazione di un ambiente stimolante e coerente. Ciò che le scienze dell'educazione condividono con il *coaching* è un approccio strettamente connesso a un apprendimento attivo: entrambe pongono lo studente al centro del processo educativo e proprio per questa ragione vengono elaborate attività personalizzate che, quindi, tengano conto dei bisogni e delle caratteristiche di ciascuno. In questo modo, si vogliono progettare attività coinvolgenti e interessanti incentrate sullo sviluppo delle competenze e conoscenze degli studenti sulla base di una comunicazione efficace e sull'ascolto attivo.

In questo modo, il *coaching* può essere visto come un approccio pedagogico in quanto si focalizza sull'individuo e sulla sua crescita personale, senza impartire conoscenze e trasferire informazioni ma riconoscendo nell'allievo un ruolo attivo nel proprio percorso di sviluppo.

### 1.6.1 *Le teorie dell'apprendimento: una base per comprendere il sistema delle competenze*

Come ogni approccio incentrato sullo sviluppo personale, anche al *Coaching*, che si concentra sull'aiutare le persone a raggiungere i loro obiettivi di apprendimento, possono essere applicate diverse teorie dell'apprendimento. Esse sono una serie di approcci e modelli che spiegano come le persone apprendono e acquisiscono nuove conoscenze e abilità: la teoria dell'apprendimento è un modello che descrive il modo in cui si vuole creare e trasmettere la conoscenza, e che individua altrettante modalità con cui i destinatari dell'apprendimento possono elaborare e conservare la conoscenza acquisita. Il focus permane sull'allievo e la finalità è orientata a fare in modo che egli possa modellare la conoscenza per farla propria e per personalizzarla sui propri bisogni, interessi e abilità<sup>9</sup>.

Per comprendere come nel *coaching* le persone apprendano e come sviluppano le proprie competenze può essere utile l'analisi di due teorie specifiche: quella dell'apprendimento significativo e dell'apprendimento esperienziale.

Quando si parla di significatività di un'azione, di una relazione o di un fatto si fa riferimento a qualcosa o qualcuno che lascia una traccia dentro qualcun altro; allo stesso modo, Novak<sup>10</sup> definisce significativo un apprendimento che stimola un movimento nella mente di una persona, ossia l'interiorizzazione di un nuovo sapere e la sua integrazione con delle conoscenze pregresse. Oltre alle conoscenze precedenti e alla trasmissione di materiale significativo, il terzo elemento chiave è costituito dalla volontà dell'alunno ad apprendere, ovvero alla sua messa a disposizione ad accogliere qualcosa di nuovo, che possa portarlo a creare nuove connessioni cognitive e ad alimentare la propria curiosità.

---

<sup>9</sup>Le principali teorie dell'apprendimento sono quello cognitivista (si focalizza sulle competenze mentali e si basa sull'acquisizione e rielaborazione e produzione di informazioni provenienti dall'esterno o dall'interno), comportamentista (studia il comportamento osservabile degli individui e si basa sulla qualità della prestazione) e quello costruttivista (considera il ruolo attivo dell'individuo nell'attribuzione di un significato proprio a fatti ed esperienze). Fonte: Porcarelli, A. (2021). *Istituzioni di pedagogia sociale e dei servizi alla persona*. Roma: Studium.

<sup>10</sup>È un pedagogista statunitense; gli studi sull'apprendimento significativo sono basati sulla teoria dell'apprendimento significativo di D. Ausbel (1962). Fonte: Cera, R. (2009). *Pedagogia del gioco e dell'apprendimento: Riflessioni teoriche sulla dimensione educativa del gioco*. Milano: FrancoAngeli.

Nel corso dell'apprendimento si inserisce un ulteriore processo: quello dell'esperienza. Dewey la definisce come un incontro tra l'organismo e l'ambiente, dove il primo si sperimenta e diventa un conoscitore del mondo. Affinché l'esperienza diventi portatrice di apprendimento è importante, secondo il filosofo, che essa possieda due requisiti: la continuità e l'interazione. Il primo si riferisce alla concatenazione di esperienze, dove una precedente incide sulla qualità di quella corrente e produce effetti nel futuro; invece, il secondo riguarda la relazione che si instaura tra l'ambiente e l'individuo, dove egli assume un ruolo attivo e promotore. Sulla base di questi studi D. A. Kolb<sup>11</sup> ha definito la teoria dell'apprendimento esperienziale, la quale si basa su quattro elementi fondamentali: l'esperienza concreta, l'osservazione riflessiva circa un'azione compiuta, la concettualizzazione astratta che permette di analizzare l'azione per darle un significato e per sviluppare idee e teorie per far fronte a eventuali problemi e, infine, la sperimentazione attiva, in cui la persona si mette in gioco e comprende come agire per trasformare una situazione.

Individuare una teoria dell'apprendimento consente di avere una traccia che permette di non perdere di vista l'oggetto e le finalità dell'apprendimento. Soprattutto, è importante avere una chiara idea di essere umano per poter individuare i valori e i principi che guidano il processo di sviluppo dell'uomo.

### 1.6.2 *Le competenze pedagogiche*

Parlando di una relazione professionale costituita da un professionista e un allievo si può parlare di due tipi di competenze differenti: quelle possedute da entrambi, chiamate da Amartya Sen (1979)<sup>12</sup> "*capabilities*", e sono relative al "modo di agire, fare e essere" nella vita quotidiana, e quelle pedagogiche, che le figure educative utilizzano per aiutare l'individuo nell'individuazione delle proprie potenzialità per rendere possibile la sua apertura al mondo e l'autorealizzazione personale.

---

<sup>11</sup>È un educatore e pedagogista statunitense che focalizzò i suoi studi sull'apprendimento esperienziale.

<sup>12</sup>Sen, A. (1979). *Equality of What? The Tanner Lecture on Human Values*. Stanford University.

All'interno di quest'ultima tipologia di competenze tre sono quelle che stanno alla base di ogni altra competenza<sup>13</sup>:

*Intellettuale.* Non si limita al bagaglio conoscitivo acquisito in età scolare, ma si estende alla capacità di risolvere i problemi che si presentano e di utilizzare un pensiero critico e, quindi, di poter formulare un pensiero sulla base di informazioni acquisite, integrate e rielaborate.

*Comunicativa.* Si riferisce alla capacità di relazionarsi con il mondo sociale tramite la produzione di un pensiero in forma verbale e scritta; inoltre, riguarda la capacità di individuare il momento in cui creare o inserirsi in un discorso, quello in cui interrompersi e le persone a cui rivolgersi.

*Gestuale.* Si riferisce all'insieme dei gesti che una persona produce come mezzo di espressione e comunicazione non verbale; è importante che sia coerente con la comunicazione verbale, così che il messaggio trasmesso venga interpretato correttamente.

Altre competenze pedagogiche che rivestono particolare rilevanza sono le seguenti:

*Osservazione.* Attenzione rivolta a un oggetto specifico e al contesto in cui si manifesta; l'osservatore è parte integrante dell'osservazione, la quale è intenzionale e non casuale. Bisogna avere chiari i confini entro cui l'osservatore deve permanere per evitare che tutto ciò che non riguarda la sua professione lo distolga dall'obiettivo. L'osservazione non è limitata all'analisi iniziale di un contesto o di una situazione ma deve rimanere attiva per tutto il lavoro con la persona a cui ci si rivolge. Esistono numerosi strumenti di osservazione che permettono di ricavare dei dati e delle informazioni che siano coerenti con la realtà.

*Auto-osservazione.* Effettuare un'auto-analisi per individuare tutti i pensieri, le emozioni e i pregiudizi che possono costituire un'interferenza nella relazione con l'altro. Questo permette di rendere più attendibile l'osservazione che si compie, significativa e sincera la relazione e consente di creare le basi per un sentimento di fiducia con l'altra persona.

---

<sup>13</sup>Crisafulli F. (2016). *E.P. Educatore Professionale: Competenze, formazione e ricerca, strumenti e metodologie*. Santarcangelo di Romagna: Maggioli.

*Programmazione, progettazione, pianificazione.* Rispettivamente, si riferiscono alla capacità di definire nello specifico chi agisce, cosa fa (azioni), in che modo (strumenti e metodi) e quando (frequenza); individuare una cornice di azione definendo gli obiettivi e le finalità; coordinare a livello più “macro”, ricco di variabili, le attività.

*Individuazione dei bisogni.* Tramite l’osservazione e la conoscenza diretta della persona si vogliono cogliere le richieste della persona e, quindi, individuare sia i bisogni espliciti sia quelli impliciti così da modificare la condizione non soddisfacente in cui essa vive e che non le permette di vivere armonicamente la propria vita, rappresentando un ostacolo per l’autorealizzazione.

*Definizione degli obiettivi.* Gli obiettivi rappresentano una guida nel percorso educativo, per questo motivo è importante che possiedano delle caratteristiche precise: devono essere chiari e concreti, coerenti con la realtà e devono tenere conto delle caratteristiche della persona; devono essere espressi in positivo, verificabili e misurabili, per tener traccia dello sviluppo perseguito; devono coinvolgere le responsabilità della persona per fare in modo che rivesta sempre un ruolo attivo e, infine, devono essere ecosistemici, e quindi essere in armonia con tutte le altre sfere che riguardano l’esistenza dell’individuo stesso. Si esprimono obiettivi a lungo termine, più generici, e a breve termine, specifici e circoscritti nel tempo.

*Individuazione delle risorse.* Non solo fisiche ma anche umane: si parla della capacità di identificare gli strumenti, i tempi e gli spazi per poter concretizzare le attività progettate e, eventualmente, individuare altre figure professionali che possono contribuire alla realizzazione del progetto. Oltre alle risorse vantaggiose si devono identificare anche i limiti della persona o dell’ambiente in cui si realizza l’intervento.

*Realizzazione dell’intervento e lavoro di rete.* Mettere in atto tutto ciò che fino ad allora è stato inserito per iscritto in un progetto cartaceo e condiviso verbalmente. Nel corso di tutta la realizzazione bisogna essere in grado di mantenere un’osservazione e auto-osservazione attive, di gestire le relazioni con altri professionisti coinvolti e di individuare eventuali fragilità del progetto, del contesto o della persona destinataria.

*Verifica e valutazione.* Sulla base di indicatori e descrittori precedentemente individuati, si fa un resoconto delle attività svolte nel corso del progetto e si analizzano gli obiettivi prefissati per giudicarne il raggiungimento.

*Prendere in carico.* Significa entrare in una relazione profonda con l'altra persona: avviene gradualmente aumentando la conoscenza reciproca e il sentimento di fiducia. La cura è intesa come "to care", non è una cura farmacologica ma è una cura relazionale, in cui avviene un movimento interiore per entrambi direzionato verso un cambiamento.

Si può dire, quindi, che le competenze pedagogiche siano strettamente legate al riconoscimento di potenzialità e vulnerabilità proprie e altrui; proprio per il fatto che ciascun individuo è unico nel suo essere, si apre la necessità di saper riconoscere e gestire l'eterogeneità e la complessità sociale. Per fare in modo che questo sia possibile è importante ricorrere agli strumenti adeguati e alla relazione con altri professionisti.

#### 1.7 L'interazione tra il *coaching* e le competenze pedagogiche

Dal confronto degli studi sul *coaching* e sulle competenze pedagogiche è emerso che le due discipline condividono numerosi aspetti e strumenti; ciò che le contraddistingue è il focus: il *coaching* si concentra sull'individuo e sul suo sviluppo personale, mentre le competenze pedagogiche si concentrano sull'apprendimento degli studenti in contesto educativo. Tuttavia, l'unione di queste due discipline e la creazione di un processo in cui esse collaborano può generare diversi vantaggi, come favorire e facilitare il processo di apprendimento di un *coachee* o studente, o stimolare la loro motivazione nell'apprendimento.

Per stimolare e sostenere delle dinamiche come quelle appena descritte si possono impiegare delle strategie e degli strumenti che coinvolgono globalmente quello che in generale verrà chiamato "allievo" (per indicare il *coachee*-cliente, e lo studente). Tra queste troviamo:

La creazione di un ambiente di apprendimento positivo: utilizzando tecniche basate sulla motivazione e l'*engagement* (coinvolgimento) all'interno di un clima accogliente, di sostegno e sicuro e di relazioni di fiducia e rispetto reciproco. Il ruolo del professionista è di incoraggiare l'allievo nella definizione di obiettivi personalizzati e di

fornire feedback regolari e focalizzati nell'offrire informazioni e stimoli che permettano di proseguire nel percorso di apprendimento e di sviluppare conoscenze, performance e prodotti.

Personalizzare l'intervento in base ai bisogni e alle preferenze dell'allievo: sulla base delle fragilità e delle potenzialità individuali in modo tale che in primo luogo il destinatario dell'intervento sia adeguatamente stimolato a migliorare continuamente e che non venga inserito in situazioni che possono essere fonte di frustrazioni e, in secondo luogo, che la sua creatività venga sollecitata per permettere di apprendere in modo più efficace.

Utilizzare strategie di insegnamento diversificate ed efficaci: ricorrendo a strumenti differenti come le metafore o le domande efficaci o ricorrere all'aiuto di esempi concreti o di specifiche modalità di presentazione delle informazioni. Non è detto che ogni strumento possa essere adeguato ai bisogni di ogni individuo a cui ci si rivolge; la presenza di modalità variegata e l'interscambio delle due discipline favoriscono l'individuazione di strumenti maggiormente adeguati al destinatario del percorso di apprendimento.

Sostenere il processo di apprendimento nel tempo: creando continuità e rafforzando la relazione professionista-allievo; si utilizzano strumenti come l'osservazione continua, il monitoraggio e i feedback per mantenere il focus sugli obiettivi del percorso e sull'efficacia delle attività svolte.

In conclusione, l'interazione delle competenze del *coaching* e delle competenze pedagogiche può portare a un approccio integrato e completo per l'apprendimento degli studenti e dei clienti. Il *coaching* si concentra sulla crescita e lo sviluppo personale dell'individuo, mentre la pedagogia si concentra sulla progettazione e l'implementazione di processi di apprendimento efficaci. Utilizzando queste competenze in modo sinergico, gli studenti possono beneficiare di un approccio personalizzato e adattato alle loro esigenze e ai loro obiettivi di apprendimento.



## 2. La struttura pedagogica del *coaching*

Come è emerso nel capitolo precedente, il *coaching*, le tecniche e le competenze pedagogiche condividono numerosi aspetti. Infatti, il *coaching* è una pratica che aiuta le persone a raggiungere i propri obiettivi e spesso viene utilizzata anche nel contesto dell'educazione e della formazione per fare in modo che il processo di crescita personale e sociale sia efficace.

### 2.1 Il processo comunicativo

La comunicazione è un processo di trasmissione di informazioni, idee, sentimenti o comportamenti tra una o più persone, che viene effettuato attraverso un canale o mezzo di comunicazione. Questo processo, espresso in ogni sua forma<sup>14</sup>, è fondamentale per la costruzione di relazioni interpersonali positive, per il successo nel mondo del lavoro e per lo sviluppo delle società. Essa può esprimere diverse funzioni, come quella di persuadere, informare, istruire, divertire o esternare emozioni.

All'interno di una relazione professionale il processo comunicativo viene progettato in ogni suo particolare: dal contesto in cui si realizza, al contenuto che si esprime al vocabolario utilizzato. In una relazione che si focalizza sull'apprendimento e sullo sviluppo umano, un ruolo importante è svolto dal feedback, che fa comprendere all'allievo la piena partecipazione interiore del professionista, e dalla sintesi, che consente di esprimere in maniera concisa e semplice l'essenza del discorso.

Il *coaching*, l'educazione e la formazione sono ambiti di specializzazione che non avrebbero luogo senza che sussista una relazione tra almeno due individui; a sua volta, essa non può realizzarsi senza la comunicazione. Nelle professioni in analisi, questo processo di interazione assume un ruolo chiave affinché il professionista e l'allievo possano perseguire degli obiettivi e trarre un beneficio dall'interazione che si sviluppa. Il desiderio di ogni interlocutore è che la comunicazione sia efficace, e quindi che le

---

14I tre canali comunicativi sono quello verbale (espressione delle parole), non verbale (movimenti del corpo ed espressioni facciali), paraverbale (volume e ritmo della voce); si aggiungono ulteriori tipologie di comunicazione che dipendono dal contesto e dal tipo di relazione che esiste tra due o più individui e possono essere formale, informale, ascendente, discendente... Ciascuno di essi possiede caratteristiche differenti.

intenzioni comunicative e il messaggio che il comunicatore trasmette coincidano con gli effetti vissuti dal destinatario.

Perché una comunicazione sia efficace è necessario utilizzare l'abilità di esprimersi chiaramente, di ascoltare attivamente, di comprendere il contesto e la cultura in cui si comunica e di adattarsi alle diverse situazioni e alle esigenze dei destinatari del messaggio. La relazione tra professionista e allievo si basa proprio sulla consapevolezza e sulla regolazione delle proprie competenze comunicative intrapersonali (dialogo interiore) e interpersonali, come la capacità di ascolto e di interazione. Nonostante l'atto di comunicare sia quotidiano e appartenga a chiunque, nella relazione professionale esso è allenato, progettato e personalizzato in base alla persona a cui il *coach*, l'educatore o l'insegnante si riferiscono. Per questo motivo, comunicare in modo efficace non è solo un saper fare (competenza legata al comportamento), ma si esprime anche in termini di saper essere, coinvolgendo la sfera interiore della persona che, spinta dalla motivazione e dall'interesse, è coinvolta attivamente ed empaticamente nella relazione.

L'allenamento delle abilità comunicative può portare al raggiungimento dell'efficacia della relazione; essendo l'elemento essenziale degli interventi educativi e di *coaching*, è importante conoscere e dominare le componenti che la costituiscono. Affinché la comunicazione, verbale e non verbale, sia efficace, è importante che si instaurino armonia e sintonia tra le persone che ne fanno parte. In questo caso si parla di comunicazione empatica, che non si traduce semplicemente come "Capacità di porsi nella situazione di un'altra persona o, più esattamente, di comprendere immediatamente i processi psichici dell'altro<sup>15</sup>". Goleman (2007) la descrive come "sincronia" in una relazione interpersonale, la sincronia è una danza in cui due persone, in maniera spontanea e spesso inconscia, sincronizzano i movimenti e i gesti dell'altro generando un'interazione emotiva: più le emozioni che i due individui provano sono simili e maggiori saranno i benefici della relazione.

Spesso l'allievo e lo studente non sono consapevoli della finalità e delle caratteristiche della comunicazione che intrattengono con il *coach* o con l'educatore. È colui che dirige la relazione che conosce le strategie e gli strumenti che possono rendere efficace

---

<sup>15</sup>Empatia. In *Vocabolario Treccani on line*. Roma: Istituto dell'Enciclopedia Italiana.

l'intervento, ed è compito del professionista assicurarsi che il processo comunicativo che si instaura sia empatico e, quindi, generi benessere interiore.

### 2.1.1 *Il bisogno e l'intenzione*

All'origine della comunicazione risiedono due spinte motivazionali: il bisogno e l'intenzione.

Il bisogno rappresenta la consapevolezza dell'individuo di avere una necessità o un desiderio profondo che non è ancora stato soddisfatto o realizzato e, quindi, di rivolgersi a un *coach* che possa aiutarlo nell'identificare gli obiettivi e le modalità per conseguirlo. Inoltre, il bisogno può essere visto come una motivazione intrinseca che spinge il *coachee* ad agire per raggiungere ciò che desidera. In questo senso, il *coaching* può aiutare l'allievo a sviluppare le proprie risorse e a prendere consapevolezza delle proprie capacità per soddisfare i propri bisogni.

Il bisogno è, quindi, un elemento fondamentale del *coaching*, poiché consente di stabilire gli obiettivi specifici e di definire il percorso di cambiamento necessario per soddisfarli. Il *coach* aiuta il *coachee* a identificare i propri bisogni e a lavorare su di essi in modo efficace e strutturato, sostenendolo nel raggiungimento dei propri obiettivi e nell'acquisizione di maggior consapevolezza di sé e delle proprie risorse<sup>16</sup>.

Essa permette di avviare lo scambio inter-relazionale tra due individui e se ne possono individuare due tipologie: la prima, che rappresenta il proposito di una persona A di trasmettere qualcosa a B, ed è l'avvio dello scambio; la seconda, che rappresenta la finalità della comunicazione, e dunque ciò che A vuole comunicare a B e ciò che vuole generare in quella persona. Ciò che contraddistingue la comunicazione dalle altre interazioni puramente casuali è la consapevolezza di connettersi a qualcuno per uno scopo, di trasmettere un messaggio preciso e di generare una reazione mentale ed emotiva.

La reazione emotiva è un comportamento che permette di creare un legame tra i due interlocutori e che comporta un processo di partecipazione e di condivisione di

---

<sup>16</sup>I ricercatori di psicologia Deci e Ryan individuano tre principali aree di bisogni psicologici provati dagli individui: della relazionalità (dell'individuo come persona sociale, che costruisce relazioni interpersonali), della competenza (agire per raggiungere dei risultati) e dell'autonomia (nelle proprie scelte e nelle relazioni sociali). Fonte: Pannitti, A., Rossi, F. (2017). *L'essenza del Coaching: Il metodo per scoprire le potenzialità e sviluppare l'eccellenza*. Italia: FrancoAngeli.

significati. Nella relazione educativa e di *coaching* l'intenzionalità della comunicazione è rappresentata dalla ragione che sta a monte di un'azione prima ancora che l'azione stessa si verifichi. Essendo la comunicazione un atto cognitivo, permette di rendere espliciti dei pensieri e delle emozioni che consentono al professionista e all'allievo di dare forma alla relazione che instaurano e di conferirle un significato e una forma precisa.

Essere consapevoli dell'intenzionalità della comunicazione comporta, da parte del professionista, l'impiego di un alto livello di attenzione affinché egli non perda di vista il focus della comunicazione, ossia l'intenzionalità stessa. Allo stesso tempo, rendere esplicita l'intenzione permette anche al destinatario di prenderne consapevolezza e di condividere i contenuti che gli sono stati trasmessi, evitando un fraintendimento e l'attribuzione di un significato che non coincide con quello conferito dal comunicante. Citando Anolli (2012), si può riassumere il concetto dell'intenzionalità della comunicazione affermando che «il significato non si trova solo né nella mente del parlante né in quella del destinatario, bensì è nello scambio e nello spazio comunicativo fra i due»; l'intenzionalità e il significato della comunicazione sono, quindi, frutto di un processo di condivisione e di presa di consapevolezza del processo comunicativo stesso.

### 2.1.2 *La comunicazione assertiva*

L'assertività è definita come la capacità di esprimere il proprio pensiero o le proprie emozioni riconoscendo e rispettando i propri diritti e quelli della persona alla quale ci si rivolge. Un comportamento assertivo, quindi, non si traduce né annullando l'altro prevalendo su di lui e sminuendolo (manifestando un comportamento aggressivo), né annullando sé stessi, assecondando continuamente gli altri silenziando i propri bisogni e interessi (rivelando un comportamento passivo). Una persona comunica in maniera assertiva quando, in maniera pacata, esprime un linguaggio verbale e non verbale congruenti e quando il contenuto che trasmette rispetta i principi propri e altrui.

Per poter controllare le proprie modalità comunicative e i propri comportamenti, e per fare in modo che essi siano autentici, è necessario riflettere sulla propria sfera interiore. Il pensiero ha origine dalla raccolta di dati dall'esterno e dalla loro rielaborazione con ulteriori informazioni precedentemente interiorizzate; per fare in modo che il pensiero

rispecchi la realtà è importante cercare dei dati reali che lo confermino o lo smentiscano. Attraverso un processo di autoanalisi, di riflessione e di messa in discussione è possibile approfondire la conoscenza di sé stessi, del proprio modo di pensare e di confrontarsi e relazionarsi con la realtà circostante. La consapevolezza dei propri diritti, pregiudizi, emozioni, esperienze pregresse e di ulteriori fattori che possono costituire un ostacolo comunicativo, permette di individuare le modalità adeguate per autoregolarsi. In questo modo, la persona acquisisce maggiore autoconsapevolezza ed è stimolata a creare un'immagine positiva di sé, nonché a individuare soluzioni positive ai problemi che le si presentano.

L'armonia interiore che si genera nell'individuo si riflette sul suo modo di relazionarsi con l'esterno e, quindi, nelle sue modalità comunicative verbali e non verbali. Per esempio, la comunicazione assertiva si esprime tramite l'ascolto attivo, la capacità di dire di no alle richieste che non rispettano i propri principi o interessi o di esprimere i propri sentimenti. Nella relazione interpersonale le competenze assertive costituiscono degli strumenti chiave che consentono di creare relazioni sincere e sane, sulla base della condivisione e del confronto. Nel *coaching* l'assertività è funzionale sia al *coach* sia al *coachee*: per il professionista, per esempio, è utile nel momento in cui deve fornire dei feedback o porre le domande stimolo; invece, per l'allievo è fondamentale per riflettere su sé stesso e per individuare le proprie risorse e i propri punti di forza.

Nella relazione educativa, di formazione e di *coaching* la comunicazione assertiva tra professionista e allievo favorisce la creazione di una relazione equilibrata in cui governano il rispetto reciproco e il riconoscimento dei diritti, dei bisogni e dei desideri propri e dell'altro. Le capacità di pensiero e i comportamenti assertivi consentono di agire nel rispetto di tutti, senza sovrastare né annullare alcun individuo e permettendo di prendere decisioni funzionali che non limitano i principi di nessuno. Sono processi che richiedono un profondo lavoro su sé stessi, molta pratica e, soprattutto, di individuare il confine con i comportamenti tipici degli stili aggressivi o passivi.

### 2.1.3 *Intelligenza emotiva*

Lo sviluppo personale riguarda la crescita dell'individuo sotto diversi punti di vista: si riferisce alla capacità di sviluppare uno spirito critico autonomo, di ampliare le scelte

individuali e di saper riconoscere e gestire innanzitutto le proprie emozioni e, in secondo luogo, anche quelle degli altri. La capacità di comprendere e regolare le proprie emozioni, nonché di leggere e rispondere alle emozioni degli altri, si traduce proprio come intelligenza emotiva (Goleman, 1995). Questa abilità si inserisce come intermediario tra il pensiero irrazionale e quello razionale e permette di prendere decisioni in modo cosciente e responsabile, nonché di guidare le proprie azioni consapevolmente.

Daniel Goleman individua cinque componenti dell'intelligenza emotiva:

*Autoconsapevolezza.* È la capacità di individuare le proprie emozioni e di capire l'influenza che hanno su sé stessi, stimolando o ostacolando le proprie azioni e comportamenti.

*Autoregolazione.* Gestire le emozioni per agire in maniera propositiva e vantaggiosa.

*Motivazione:* di sé stessi nel perseguire uno scopo: permette di tenere a mente un obiettivo. Come emerge dalle tecniche di *coaching*, perché una motivazione sia efficace deve spronare a raggiungere un obiettivo che sia espresso in positivo.

*Empatia.* Comprendere le emozioni altrui cogliendo anche i segnali non verbali con atteggiamento privo di pregiudizi e orientato all'ascolto attivo. Un segnale di empatia si ha quando si sperimenta lo stesso stato corporeo ed emotivo della persona con cui si sta comunicando.

*Abilità sociali.* Si riferiscono alla capacità di influenzare gli altri attraverso il riconoscimento delle loro emozioni e l'utilizzo di una comunicazione efficace.

Queste abilità rientrano nel modello dell'intelligenza emotiva che l'autore ha elaborato per approfondire la relazione a livello intrapersonale e interpersonale. Esso prevede una ripartizione in quattro ambiti: della consapevolezza di sé, del suo utilizzo per gestire il proprio mondo interiore, dell'empatia e, infine, della capacità di unire questi aspetti per gestire le relazioni. Ciascuna di queste capacità è fondamentale per il *coach* in quanto esse favoriscono una migliore comprensione del *coachee* e lo aiutano a individuare e perseguire i propri obiettivi. Una buona padronanza di abilità connesse all'intelligenza emotiva da parte del *coach* rende maggiormente efficace la relazione con il suo allievo e, quindi, ad aiutare quest'ultimo ad acquisire maggiore consapevolezza di sé. In

particolare, nella relazione tra professionista e allievo si può lavorare su molteplici aspetti: con l'utilizzo dell'ascolto attivo e di strumenti specifici, il *coach* può aiutare il *coachee* a identificare e gestire le proprie emozioni, a comunicare in modo efficace e a sviluppare maggiore consapevolezza delle proprie emozioni, a gestirle in modo opportuno e a sviluppare relazioni più sane e produttive.

Allo stesso modo, il tema dell'intelligenza emotiva è fondamentale anche in ambito educativo e formativo, in quanto aiuta sia i professionisti che gli allievi a sviluppare la consapevolezza di sé e degli altri, la capacità di gestire le emozioni e le relazioni sociali e professionali. Goleman individua nell'intelligenza emotiva, e in particolare nell'autoconsapevolezza, la capacità di agire consapevolmente e responsabilmente davanti alle situazioni stressanti. Inoltre, l'identificazione degli interessi dell'educando consente la creazione di una condizione di sintonia, di cui si è parlato precedentemente, con il professionista. Vengono definite come forze emotive, appassionanti, tale da suscitare una motivazione intrinseca alla conoscenza quelle motivazioni interiori che rappresentano il motore dell'apprendimento.

L'instaurazione di un'interazione educativa basata sull'educazione delle emozioni è fonte di benessere, soprattutto per il destinatario dell'apprendimento. Nel testo "L'educazione emozionale" (2022) si evidenzia quanto il clima dell'apprendimento possa influire positivamente sul processo di sviluppo individuale e di gruppo rappresentando uno stimolo e non un obbligo. Infatti, l'educazione emotiva facilita l'apprendimento collaborativo, poiché aiuta gli studenti a sviluppare la capacità di lavorare in gruppo, di ascoltare gli altri e di rispondere in modo appropriato alle loro esigenze. La scuola come "orientamento di vita" rappresenta un luogo in cui gli studenti sono aiutati a sviluppare una maggiore consapevolezza dei propri bisogni e dei propri punti di forza; questo li aiuta a identificare le proprie emozioni, regolare le proprie reazioni emotive e sviluppare strategie di coping, migliorando così la loro motivazione e autoefficacia. La *World Health Organization* (WHO) definisce le *life skills* come abilità che consentono ai singoli di affrontare con atteggiamento positivo le sfide quotidiane che si presentano: la capacità di comprendere le emozioni degli altri, di comunicare in modo efficace e di risolvere i conflitti svolgono, quindi, un ruolo fondamentale nella gestione efficace delle relazioni sociali.

Nel complesso, lo sviluppo dell'intelligenza emotiva permette di acquisire maggiore consapevolezza di sé e degli altri, una migliore capacità di comunicare e di risolvere i conflitti, una maggiore empatia e una maggiore capacità di motivare sé stessi e gli altri. L'intelligenza emotiva è un fattore cruciale nel *coaching*, nell'educazione e nella formazione, poiché aiuta gli allievi a sviluppare competenze sociali ed emotive fondamentali per la loro vita e carriera futura.

## 2.2 L'apprendimento esplicito e implicito nel *coaching*

Alla base dell'agire educativo si individuano due aspetti coesistenti e complementari propri di ciascun professionista, che contribuiscono a creare uno stile comunicativo, relazionale e educativo personalizzati. Questi modelli sono il frutto di percorsi di istruzione formali, di interazioni sociali e ambientali e dell'interiorizzazione del patrimonio culturale di riferimento. Ci si riferisce all'apprendimento esplicito e implicito: il primo si può identificare tramite un'analisi della realtà e dei fatti, mentre il secondo, al contrario, è di più difficile interpretazione.

L'apprendimento esplicito si riferisce all'acquisizione di conoscenze in forma diretta e formale di abilità e concetti specifici; esso si concentra sull'organizzazione e sulla sequenzialità della conoscenza, sulla strutturazione delle lezioni e sulla valutazione delle prestazioni degli studenti. L'obiettivo principale dell'apprendimento esplicito è fornire una comprensione chiara e accurata delle informazioni, con l'obiettivo di migliorare la performance delle persone alle quali si rivolge. Perché l'apprendimento sia efficace è necessario individuare concetti e abilità specifiche supportate da metodi personalizzati e feedback tempestivi.

Nel corso proposto da ADHD Life Coach Italia, l'apprendimento esplicito si riflette nelle tecniche di insegnamento che vengono utilizzate per trasmettere dei concetti e insegnare specifiche abilità ad essi connesse. Lo scopo di ogni incontro è di analizzare uno specifico tema e fornire uno strumento relazionale a esso correlato, il cui utilizzo consente di migliorare la relazione tra il professionista/familiare e la persona con diagnosi di ADHD. La messa in pratica di ciascuno di questi strumenti consente ai partecipanti di sviluppare una maggiore consapevolezza di sé e delle proprie relazioni: infatti, essi rappresentano dei mezzi che permettono a ciascuno di mettersi in gioco



indagando aspetti relazionali profondi connessi alla propria sfera interiore e a quella dell'individuo con cui si connettono. All'inizio di ogni incontro settimanale le professioniste ricercano da parte degli allievi dei feedback che le consentono di tenere traccia degli effetti degli incontri, nonché di far emergere gli effetti del percorso di apprendimento e delle difficoltà e conquiste che i partecipanti incontrano. Per esempio, lo sviluppo dell'apprendimento esplicito può essere identificato nel processo di presentazione delle tecniche di coaching: infatti, ciascuno strumento viene descritto in ogni sua caratteristica, potenzialità e funzionalità e contestualizzato all'interno di esempi concreti. In questa fase, il familiare e il professionista si concentrano sull'acquisizione di informazioni utili per la comprensione e l'interiorizzazione dei contenuti. Afferma Maria Gabriella: «Ogni settimana, la sera precedente all'incontro, abbiamo sempre mandato le slide così che potessero poi lavorarci sopra. Infatti, la visualità e la concretezza facilitano l'apprendimento». In questo modo si attivano due processi: in primo luogo, prendendo appunti e fotografando le slide il partecipante crea il proprio materiale di studio, che può consultare in ogni momento; in secondo luogo, la disponibilità fisica dei contenuti essenziali e degli strumenti consente di utilizzarli nell'immediato e di mettersi in gioco sin da subito.

All'insieme dei contenuti trasmessi intenzionalmente, in forma esplicita, si affianca l'apprendimento implicito, spontaneo e non intenzionale; esso si riferisce a ciò che viene appreso attraverso la relazione con l'ambiente di vita e l'esperienza non strutturata, e costituisce il senso comune della popolazione. A differenza dell'apprendimento esplicito, quello implicito pone le sue radici nella sfera interiore dell'individuo, insinuandosi nelle proprie credenze e guidandone le azioni e il funzionamento mentale.

Un esempio è rappresentabile con un questionario<sup>17</sup> che le docenti hanno proposto a ciascuno degli allievi (sia professionisti sia familiari) ed eseguito in forma autonoma e in sede privata. Il test aveva due scopi: il primo era quello di rendere più chiaro il concetto della comunicazione assertiva precedentemente esposto, e il secondo era quello di individuare lo stile comunicativo dominante di ciascuno. Il quiz prevedeva quaranta items e, dalla somma dei risultati ottenuti (ogni risposta prevedeva un punteggio da 0 a

---

<sup>17</sup>“Il questionario proposto non intende essere esaustivo o perfetto, semplicemente offrire spunti di riflessione.”

4) si poteva comprendere se il proprio stile comunicativo fosse prevalentemente assertivo, passivo, aggressivo diretto o aggressivo indiretto. All'inizio dell'incontro successivo è stato chiesto ai partecipanti se l'esito che avevano ottenuto fosse vicino a ciò che essi pensavano di sé stessi o se, al contrario, avesse fatto emergere tratti del proprio stile comunicativo che fino ad allora non erano stati considerati. Questo strumento, che toccava aspetti relazionali e comunicativi intrapersonali e interpersonali, ha consentito a chi ne ha fatto uso di individuare la direzione del tipo di approccio comunicativo che essi utilizzavano per risolvere situazioni conflittuali, esprimere le proprie emozioni e instaurare relazioni equilibrate. Come specificato nelle indicazioni del questionario, l'obiettivo era quello di stimolare una riflessione in ciascun partecipante così che fosse spronato a ripensare dei comportamenti non funzionali e, quindi, di incrementare la capacità di riconoscere le proprie emozioni e di agire (razionalmente) anziché reagire (impulsivamente).

In un ambiente di apprendimento e di sviluppo personale, l'osservazione, l'esperienza e la relazione con il mondo rappresentano i mezzi che permettono di facilitare lo sviluppo delle competenze e l'attivazione dei processi naturali di autoconsapevolezza.

“L'educazione della vita vissuta, abbandonata la cifra dell'apprendimento che educa, è data dall'interiorizzazione esistenziale e valoriale dei comportamenti genitoriali adottati che hanno avuto una incidenza fortissima nell'interiorità psichica e poi si sono caricati di valenza antropologica e culturale fino a costituire la primordiale filosofia esistenziale dei piccoli Sé e le sfuocate loro prime visioni del mondo e sulle quale poi si sono elaborate più sofisticate “visioni del mondo””<sup>18</sup>.

Con questa affermazione, incontrata in uno studio che ha avuto per oggetto l'analisi e il confronto dei processi di apprendimento permanente in Spagna e in Italia, emerge l'essenza dell'apprendimento implicito: tramite i canali psichici inconsci i soggetti hanno elaborato un bagaglio di valori in parte condiviso e in parte individuale, che ciascuno utilizza per approcciarsi con il mondo fisico e relazionale.

---

<sup>18</sup>Aleandri, G., (A cura di). (2019). *Lifelong and lifewide learning and education: Spagna e Italia a confronto*. Roma: RomaTre (pp. 134-140).

Nella relazione educativa avviene un passaggio implicito unico e irripetibile tra le sfere interiori delle persone coinvolte e le memorie individuali, dove l'interazione del potere trasformativo proprio di ciascuno diventa generatore di un'esperienza dinamica e trasformazionale. Le differenti visioni del mondo che si incontrano all'interno della relazione educatore-educando sono complici del processo di apprendimento che avviene tramite l'esperienza: esse rappresentano uno sfondo culturale, di pensiero, di valori e di modelli che influenzano il modo in cui l'evento formativo viene vissuto da entrambi. Il "trasferimento" educativo implicito si svolge in primo luogo all'interno della relazione di fiducia e rispetto che si instaura con gli studenti, con l'intenzione di farli sentire valorizzati e sostenuti nella loro crescita e sviluppo; successivamente, esistono diverse strategie che mirano a favorire l'apprendimento attivo e la crescita personale degli educandi. Un esempio può essere l'utilizzo dell'esperienza diretta, la quale, all'interno di un ambiente stimolante e specifico, comporta una interazione dell'individuo con il mondo fisico, relazionale e situazionale: gli educandi sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nello sviluppo di una riflessione e di un pensiero critico e nella ricerca di maggiore autonomia e responsabilità nel processo di autoapprendimento.

L'esperienza svolge un ruolo fondamentale nella vita di ogni individuo, nonché nella formazione e continua trasformazione del pensiero razionale; l'interazione tra individuo e ambiente genera un intimo mutamento nella persona tale per cui rappresenta la fonte di esperienze significative che svolgeranno un ruolo fondamentale, spesso in maniera inconsapevole, nella strutturazione di nuovi pensieri e nell'assunzione di determinate modalità di interazione con il mondo. Nel contesto formativo l'esperienza rappresenta proprio il modo per rendere ancora più significativo e profondo il processo di apprendimento; si pensi al *role playing*, esercizio di simulazione finalizzato alla comprensione di specifici comportamenti, o al tirocinio formativo, in cui lo studente viene inserito in un contesto lavorativo dove sperimenta le proprie conoscenze e competenze e si mette in gioco per fare propria la professione che sta svolgendo.

Anche nel *coaching* il professionista instaura una relazione con il *coachee* per conoscerne le esperienze di vita pregresse e utilizzarle come punto di partenza per l'apprendimento: aiutando il cliente a scoprire e riconoscere le proprie risorse e strategie personali, egli lo supporta a imparare in modo naturale attraverso l'esperienza diretta e

l'applicazione pratica. Non solo, l'esperienza rappresenta un'occasione di crescita e di messa in discussione anche per il professionista: infatti, la conclusione del percorso di studi e l'abilitazione alla professione non rappresentano il culmine dell'apprendimento per il *coach*. Il fatto che il suo lavoro sia basato sulla relazione con le persone, ed essendo le persone stesse uniche nella loro esistenza, implica una continua rielaborazione e riadattamento del bagaglio teorico che il professionista possiede alle realtà che gli si presentano.

ADHD Life Coach rappresenta un'esperienza di formazione a tutto tondo: sotto punti di vista differenti, sia coloro che hanno aderito alla partecipazione del corso sia le professioniste che hanno creato la scuola sono al centro del processo di apprendimento. Chiaramente, i contenuti che vengono trasmessi in ciascuna lezione derivano da anni di studi e di rielaborazioni del bagaglio teorico nell'ambito specifico di formazione: le professioniste stesse sono influenzate dall'ambiente personale di vita da cui provengono e dai loro pregressi percorsi di formazione. Tuttavia, essendo quella della scuola una proposta nuova, la *coach* La Porta e la psicologa Lodi Pasini sono al centro di un processo di apprendimento in continua trasformazione non solo sotto al punto di vista della formazione a distanza e della creazione di contenuti adeguati ai destinatari della formazione ma, soprattutto, del continuo confronto a cui si sottopongono per fare in modo di creare un percorso di formazione che soddisfi le necessità dei destinatari. Infatti, attorno alle lezioni svolte settimanalmente, le professioniste si preoccupano di dialogare e confrontarsi continuamente con l'équipe di supporto per ricevere feedback orientati all'ottimizzazione degli interventi.

L'esperienza di trasferimento educativo implicito si verifica nei destinatari del percorso non solo attraverso l'interiorizzazione delle nozioni teoriche, ma anche, e soprattutto, tramite la ricezione di strumenti relazionali pratici appositamente ideati, che rappresentano in ciascuno di loro un sostegno nell'istaurazione di una relazione equilibrata con il proprio familiare o utente. Tali strumenti sono basati su principi relazionali e comunicativi che stimolano in primo luogo una riflessione e autoanalisi all'interno del proprio dialogo interiore; in secondo luogo, sono orientati alla facilitazione della relazione con la persona con ADHD e nella creazione di un clima equilibrato e positivo.

Non potendo eseguire un'osservazione diretta sul campo, le professioniste si impegnano nella ricerca di riscontri continui per comprendere l'efficacia dei loro interventi e degli strumenti che forniscono; in questo modo non solo comprendono l'andamento del percorso proposto in termini di efficacia e funzionalità ma, in maniera più o meno contenuta, offrono anche ai partecipanti la possibilità di condividere il proprio vissuto circa le tematiche trattate la settimana precedente, rappresentando uno spunto di riflessione per coloro che ascoltano.

L'esperienza, dunque, rappresenta l'interazione dell'educatore con l'educando, del *coach* con il *coachee* e dell'individuo con il mondo, dove entrambi esercitano un'influenza reciproca. L'esperienza non è solo l'acquisizione di nuove informazioni all'interno di dinamiche pacifiche e semplificate, ma è l'incontro tra due mondi interiori differenti, ciascuno portatore di un passato, di ricordi, di esperienze pregresse, in cui, tra desideri, bisogni e fattori di costernazione e incertezza, l'individuo costruisce la propria storia e compie i propri passi verso uno sviluppo personale. L'esperienza è, quindi, quella che Dewey<sup>19</sup> definisce come insieme integrato di condizioni esterne e interpretazioni e atteggiamenti umani, non privo di errori o timori.

### 2.2.1 *La metafora*

Agendo in maniera tacita, l'apprendimento implicito utilizza delle strategie per trasmettere conoscenze e valori in modo altrettanto sottinteso; tra questi strumenti troviamo la metafora, la quale, attraverso l'uso di un'immagine o di un'espressione, richiama altre esperienze o concetti già noti, creando un collegamento tra ciò che è nuovo e ciò che è già conosciuto, facilitando l'apprendimento e la comprensione del recente concetto in modo creativo e intuitivo.

Le prassi pedagogiche fanno un frequente ricorso alle metafore con lo scopo di attivare l'educando a svelare il significato reale e, quindi, a favorire l'apprendimento e la comprensione dei concetti in modo intuitivo ed efficace. L'atto dell'interpretazione del significato diventa il momento educativo fondamentale, in cui si attiva un processo che stimola l'educando ad andare oltre al significato letterale della parola o del concetto metaforico per approfondire quei tratti che appaiono sfuggenti. L'utilizzo della

19Abbagnano, N. (1951). Dewey: esperienza e possibilità. *Rivista Critica Di Storia Della Filosofia*. 6(4), 257–268. Consultato da <http://www.jstor.org/stable/44022128>

metafora, quindi, vuole stimolare l'allievo a superare i propri limiti verso un processo di miglioramento continuo e di acquisizione di maggiore elasticità mentale, per approfondire uno specifico aspetto sotto diversi punti di vista.

Questo aspetto è legato all'essenza creativa della metafora individuata dal *Clean Coaching*<sup>20</sup>: il superamento dei propri limiti e l'uscita dagli schemi ordinari di pensiero stimola l'allievo nella ricerca di un'interpretazione dell'immagine simbolica proposta.

Inoltre, la metafora costituisce uno strumento fondamentale nelle tecniche di *coaching* in quanto favorisce la creazione di una relazione sana tra *coach* e *coachee*. Infatti, l'utilizzo di analogie e di immagini metaforiche consente all'allievo di parlare del proprio vissuto applicando un distacco emotivo che gli facilita l'accesso a livelli più interiori di consapevolezza; in questo modo, riesce a far emergere anche aspetti che se venissero affrontati in maniera diretta verrebbero omessi. Allo stesso tempo, anche il *coachee* può fare ricorso alla metafora per esprimere sensazioni o vissuti che non riuscirebbe ad esprimere in altre parole; in questo caso il *coach* supporta il suo linguaggio entrando in sintonia e indagando insieme sul vissuto espresso.

L'apprendimento implicito trova fondamento nella sfera interiore più o meno consapevole, nelle esperienze di vita pregresse e nelle relazioni instaurate precedentemente, che hanno contribuito a formare la personalità e il pensiero critico di ciascuno. La trasmissione educativa implicita si basa sul passaggio di conoscenze e valori attraverso il comportamento e il linguaggio e può fare uso di strumenti, come le metafore, per stimolare la riflessione sulle proprie esperienze e sui propri vissuti per trarre delle conclusioni personali alle perplessità e alle difficoltà che si presentano. Nel *coaching*, le metafore, le domande potenti e i feedback sono solo alcune delle strategie utilizzate per aiutare gli allievi nel raggiungimento di maggiore autoconsapevolezza dei propri limiti e punti di forza. In sintesi, il *coaching* che si basa sull'apprendimento implicito mira a far emergere le conoscenze e le abilità del cliente in modo naturale, attraverso la riflessione, l'esperienza e l'osservazione, con l'obiettivo di aiutare il

---

<sup>20</sup>Il *Clean Coaching* è una metodologia di *coaching* che si concentra sulle parole e sulle immagini che i clienti utilizzano per descrivere la loro esperienza e che cerca di mantenere il processo di *coaching* il più "pulito" possibile da giudizi, interpretazioni o suggerimenti del *coach*. Il *Clean Coaching* si basa sulla filosofia che il cliente ha le proprie risposte e la propria soluzione al problema, e il compito dell'allenatore è quello di aiutarlo a raggiungerle attraverso l'ascolto attivo e l'utilizzo di domande "pulite" e "metaforiche".

*coachee* a scoprire e sviluppare le proprie risorse personali in modo efficace e sostenibile.

### 2.3 Come *coaching* e educazione possono interagire per massimizzare l'efficacia degli interventi

“Educare non è solo inculcare il sapere; consiste nel risvegliare l'enorme potenziale creativo che ognuno di noi racchiude, affinché ognuno di noi sia in condizioni di aprirsi e di portare il suo miglior contributo alla vita nella società”<sup>21</sup>.

È un'affermazione di Mayor Zaragoza, direttore generale dell'UNESCO dal 1987 al 1999, che vede nell'educazione il mezzo per creare un futuro migliore per sé stessi attraverso la conoscenza, la comprensione e lo sviluppo personale.

Come analizzato approfonditamente, le tecniche di *coaching* e dell'educazione condividono diversi aspetti e strumenti; le tecniche di *Coaching* si stanno diffondendo in ogni ambito della vita, e negli ultimi anni si è iniziato a parlare di *coaching* educativo. Il *coaching* è un approccio che considera l'essere umano in ogni sfera della sua espressione vitale e, applicato ai processi di formazione scolastici, consente di indagare come i processi emotivi, mentali, valoriali e di competenze possano influenzare le relazioni accademiche, personali e professionali.

Si può definire il *Coaching educativo*<sup>22</sup> come processo integrale orientato a favorire l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze che permettono all'individuo di vivere un processo di crescita e autoapprendimento, in particolare nell'ambito dell'istruzione, dove si può aiutare l'individuo a sviluppare tecniche di apprendimento più efficaci, come la memoria, l'organizzazione delle informazioni e la gestione del tempo.

Le tecniche di *coaching* sono un insieme di strategie che consentono a ogni individuo di elaborare un processo di autoanalisi e sviluppo; infatti, parlando di *coaching* educativo non ci si riferisce solo ai destinatari degli interventi, cioè ai *coachee* e agli educandi, ma anche a coloro che dirigono gli interventi stessi. È fondamentale formare i professionisti

---

<sup>21</sup>Pérez Serrano, G. (2010). *Pedagogia sociale educazione sociale: Costruzione scientifica e intervento pratico*. Roma: Armando. (p. 9).

<sup>22</sup>Bécart, A., Ramírez Garrido, J.D. (2016). *Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber*. 18 (2), 344-361. Consultato da <https://www.researchgate.net/publication/315739981/download>

educativi nella gestione delle tecniche di *coaching* affinché possano effettivamente aiutare i propri interlocutori a trarre vantaggio dalla relazione e, quindi, a ottenere i benefici desiderati.

Esaminando il progetto di ADHD Life Coach Italia si possono individuare tre gruppi di destinatari dell'apprendimento: le professioniste alla guida dei corsi che, ciascuna con le conoscenze proprie della professione che svolgono e dei contenuti che trasmettono, continuano a mettersi in gioco, a confrontarsi e a mettersi in discussione per offrire un servizio il più ottimale possibile; i professionisti fruitori del corso che, nutriti dal bisogno di acquisire nuove competenze specifiche per la propria professione, si aprono all'acquisizione di nuove conoscenze e di nuovi strumenti che consentono di approfondire la conoscenza di sé stessi oltre che della persona con ADHD; infine, i familiari, che desiderosi di “condividere le novità imparate<sup>23</sup>”, vogliono acquisire nuovi strumenti per vivere una relazione serena con il proprio parente.

Dalla combinazione delle competenze del *coach* e dell'educatore emerge un grande potenziale nella capacità del professionista di identificare le conoscenze e le abilità necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'allievo e sviluppare un piano d'azione che includa gli aspetti di entrambe le professioni. Emerge, quindi, un'interdipendenza tra il *coaching* e l'educazione, dove la seconda rappresenta una base per il primo, fornendo le conoscenze e le competenze adeguate ad affrontare le sfide e gli obiettivi personali e professionali. A sua volta, il *coaching* può essere utilizzato come supporto all'apprendimento, aiutando l'individuo a sviluppare la motivazione e la disciplina necessarie per apprendere nuove conoscenze e competenze.

Inoltre, la combinazione delle competenze pedagogiche con quelle del *coach* consente di instaurare una relazione sana orientata alla ricerca di “un modo per far sì che le persone credano in sé stesse e trovino le risposte nel loro profondo”. Affinché tale processo di autoapprendimento abbia luogo, è necessario che ci sia uno stimolo che muova l'individuo a ricercare delle modalità nuove che gli consentano di approfondire la conoscenza di sé stesso. Questo stimolo è rappresentato da ciò che precedentemente abbiamo identificato con il termine “intenzione”, ed è legato alle circostanze

---

<sup>23</sup>Citazione di uno dei partecipanti nel gruppo dei familiari al corso di ADHD Life Coach Italia.



individuali, ovvero ai bisogni attuali della persona, e vincolato a tutto ciò che in essa è già implicito, cioè al bagaglio culturale, esperienziale e relazionale che la rende ciò che è.

La comprensione di tale intenzione permette al professionista di impiegare le proprie competenze legandole alla motivazione dell'individuo ad apprendere e a raggiungere i propri obiettivi; creare un ambiente positivo e accogliente, fornire feedback costruttivi e utilizzare tecniche di apprendimento attivo sono solo alcune delle competenze pedagogiche e di *coaching* che consentono di incoraggiare e stimolare l'allievo a impegnarsi attivamente nel proprio percorso di sviluppo.

All'interno dei processi educativi e di apprendimento, i comportamenti assertivi sono fondamentali per risolvere i conflitti, riconoscere i diritti e i valori degli altri e individuare le proprie opinioni, emozioni e percezioni per potersi aprire al punto di vista altrui e per mettersi in continua discussione. A favore di quest'ultimo processo, un ruolo rilevante lo svolgono le domande stimolo: la loro funzione principale è quella di aiutare il *coachee* a esplorare le sue idee, pensieri, emozioni e obiettivi in modo più approfondito e a trovare soluzioni e strategie per raggiungere i suoi obiettivi. Esse sono formulate in modo tale da stimolare il pensiero creativo e la riflessione e di solito sono aperte, cioè richiedono risposte articolate piuttosto che risposte come sì/no. Questo tipo di domande aiutano il *coachee* a riflettere e a trovare soluzioni in modo autonomo, piuttosto che ricevere consigli diretti dal *coach*. Ciò può portare a un maggiore autoconsapevolezza, un'identificazione dei blocchi e dei limiti, e alla creazione di un piano d'azione concreto per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Infine, anche la metafora rappresenta uno strumento efficace per creare un ambiente di apprendimento più stimolante e creativo, in cui gli studenti possono collegare il nuovo concetto a esperienze e concetti già noti, favorendo l'apprendimento e la comprensione in modo più efficace.

In generale, le competenze pedagogiche possono contribuire a creare un ambiente di *Coaching* più efficace e stimolante e, viceversa, le strategie di *Coaching* generano un impatto positivo sulla relazione educativa, aiutando l'allievo e il *coachee* a raggiungere i propri obiettivi con maggiore facilità e successo.

Gli studi di Suggett<sup>24</sup> (2006, p. 7) fanno emergere numerosi benefici derivanti dall'applicazione del *coaching* educativo, tra i quali spicca la promozione di relazioni basate sulla cooperazione e sull'apprendimento autonomo e trasformativo. Secondo l'autore, questo contesto si verifica grazie alla natura del *coaching*, la quale è orientata a stabilire una metodologia che rafforza gli ambienti di apprendimento collaborativi, a stimolare le persone a raggiungere i loro obiettivi e a stabilire relazioni sane, basate sull'autoconsapevolezza propria e altrui.

---

<sup>24</sup>*Leadership coach* e ricercatore associato presso il National College che ha approfondito i suoi studi sul tema del *Coaching* nell'ambito dell'istruzione.

### 3. La ricerca

ADHD Life Coach Italia, attraverso le due tipologie di corsi che propone, è una scuola di formazione nata con l'obiettivo di diffondere sul territorio italiano nuove tecniche di *coaching* e nuove figure professionali, con lo scopo di apportare un beneficio alla persona con ADHD e alla sua famiglia. Questo percorso di ricerca è focalizzato sul corso orientato all' "apprendimento di nuove tecniche di *coaching* applicate all'ADHD".

Gli incontri sono stati effettuati sulla piattaforma Zoom con frequenza settimanale e con la durata di circa un'ora e mezza. La creazione di due gruppi distinti per tipologia di partecipanti (professionisti e familiari, nonostante alcuni fossero sia professionisti sia familiari di persona ADHD) ha permesso di adeguare i contenuti e il linguaggio in modo che ciò che veniva trasmesso potesse raggiungere efficacemente tutti i frequentanti.

L'approccio adottato dalle docenti ha un forte legame con il modello di apprendimento di Kolb: egli individua quattro *step*, che non devono necessariamente verificarsi seguendo un ordine rigido, in cui l'individuo apprende dall'esperienza e da un processo di analisi dei fatti vissuti. Al principio di ciascuna lezione, le docenti proponevano una o più situazioni reali che i partecipanti con molta probabilità potevano associare a simili situazioni che avevano già vissuto in precedenza; in seguito, esse presentavano il quadro teorico di riferimento e lo strumento chiave per poter affrontare situazioni simili; ne seguivano esempi concreti per rendere ancora più chiaro il concetto e, spesso, proponevano degli esercizi per provare a mettere in pratica ciò che avevano appreso. Ciascuno strumento trasmesso ai partecipanti ha la caratteristica dell'immediatezza: possono essere sperimentati sin da subito e non rappresentano solo un mezzo per generare un effetto sull'altra persona o sulla relazione, ma riguardano prima di tutto la sfera individuale di colui/colei che lo utilizza. In questo modo, lo *strumento* non rappresenta solo un "oggetto relazionale", ma un'opportunità di riflessione e analisi personale.

Un importante punto di riferimento è rappresentato anche dall'arte della Maieutica di Socrate il quale, primo tra tutti, si focalizzava sulla sfera interiore degli individui

affinché potessero trovare dentro di sé le risposte ai propri dubbi. Infatti, una delle costanti nelle lezioni proposte dalle docenti sono proprio le *domande potenti* che, alla fine di ciascun incontro, sono state inserite, coerentemente con il tema trattato, per aprire a ciascun partecipante uno spazio riflessione.

Infine, come sfondo di tutto il percorso di formazione troviamo l'intelligenza emotiva di Goleman, intesa come capacità di dare un nome alle proprie emozioni, di saper identificare la loro funzione, di saper “premere il pulsante dello stop” quando si riconosce che le emozioni vissute possono essere spiacevoli e comprendere come trasformale in emozioni piacevoli. Questo permette di instaurare una relazione intrapersonale armoniosa e di agire adeguatamente all'interno delle differenti situazioni sociali che si presentano, in particolare con la persona ADHD. Allo stesso modo, permette di avere chiarezza sul proprio dialogo interiore, affinché pregiudizi, sentimenti e aspettative non influenzino la relazione e la comunicazione.

Il quadro teorico appena presentato costituisce una base solida per le docenti che però non si sono limitate alla trasmissione di ciò che hanno appreso nel corso degli studi; infatti, hanno personalizzato e adattato i contenuti coniugandoli alle loro esperienze pregresse, personali e professionali, per rendere il percorso di formazione innovativo, significativo e, soprattutto, semplice. Per questo motivo, la maggior parte degli strumenti, tra quelli che hanno fornito nel corso delle 10 lezioni, si identificano con denominazione e caratteristiche talvolta uniche e attualmente non presenti in letteratura.

La partecipazione a questo corso di formazione mi ha permesso di approfondire a livello sia teorico sia pratico il *coaching* e le sue strategie; in questo modo ho potuto conoscere il *coaching* come processo di sviluppo e di apprendimento della persona. Considerare questa professione con una lente diversa, ovvero quello della pedagogia, permette di sviluppare un percorso di apprendimento integrato dell'alunno o del *coachee*. Infatti, la ricerca ha l'obiettivo di comprendere se l'utilizzo del *coaching* come approccio pedagogico possa influire positivamente sulla qualità e sull'efficacia del percorso di apprendimento.

### 3.1 Materiali e metodi

Per la realizzazione di questo percorso di ricerca sono stati utilizzati sia i materiali didattici sia l'esperienza attiva; infatti, ho potuto partecipare al corso sin dalla fase di progettazione, dal mese di gennaio, fino alla conclusione delle lezioni settimanali, avvenuta a inizio maggio. Il dialogo con il Prof. Andrea Porcarelli ha contribuito a comprendere l'orientamento della ricerca, sostenuta da una approfondita analisi delle fonti presenti in letteratura.

L'osservazione dei partecipanti e delle docenti è stata fondamentale per comprendere le dinamiche relazionali avvenute nel corso degli incontri. L'affiancamento e il supporto delle docenti mi sono stati di grande aiuto per comprendere come si potessero coniugare le conoscenze teoriche (pregresse e acquisite nel corso della ricerca) con le strategie da esse attuate.

La ricerca bibliografica mi ha permesso di approfondire le mie conoscenze sul *coaching*, sulle tecniche che utilizza e, soprattutto, sulla base teorica su cui sviluppa la sua filosofia basata sulla centralità dell'uomo e del suo sviluppo. Proprio questo aspetto mi ha permesso di elaborare un percorso di approfondimento circa i benefici che esso può generare e, soprattutto, di possedere una base teorica sulla quale orientare le mie osservazioni.

Infine, ho creato degli strumenti specifici per le docenti e per i partecipanti del corso. Alle prime ho proposto un'intervista (allegato 1) con il fine di approfondire gli aspetti legati al servizio offerto e alle caratteristiche del corso, come le metodologie utilizzate, gli approcci, le basi teoriche scelte come filo guida del percorso e, infine, gli aspetti legati all'apprendimento durante il corso. Ho ritenuto potesse essere lo strumento più valido per indagare le caratteristiche della scuola perché, in forma guidata, avrebbe consentito alle docenti di esprimere un ampio numero di informazioni per me utili. In momenti separati, a causa della differente disponibilità delle professioniste, ho somministrato le domande accuratamente ideate: le risposte ottenute hanno confermato le ricerche teoriche da me effettuate e approfondito aspetti che una ricerca bibliografica non avrebbe potuto offrirmi. Soprattutto, ha permesso di conoscere il forte significato che sta alla base di ADHD Life Coach, alle motivazioni che hanno portato le

professioniste a intraprendere questo percorso, e le competenze fondamentali che esse desiderano per i partecipanti, perché possano aiutarli a realizzare strategie che consentano loro di arrecare beneficio per sé stessi e per la persona ADHD.

Il questionario (allegato 2), invece, è stato costruito per i due gruppi di partecipanti. Il primo era composto da 14 professionisti, il secondo, da 29 familiari totali, di cui 26 hanno acconsentito a ricevere la comunicazione per e-mail; non è stata fatta alcuna distinzione circa le domande proposte tra i due gruppi. Tra gli strumenti, ho scelto il questionario perché consente di raggruppare per categorie le domande, di proporre quesiti mirati e di rimanere entro i limiti delle tematiche di mio interesse. Esso è introdotto con una breve presentazione del modulo specificando lo scopo della ricerca, il tempo indicativo per la sua compilazione e garantendo l'anonimato delle risposte. Lo strumento è costituito da quattro sezioni: la prima raccoglie le informazioni personali, anagrafiche e legate ai percorsi di istruzione e formazione pregressi; la seconda sezione è riferita all'ambiente di apprendimento: nello specifico, si focalizza sulle motivazioni che hanno portato la persona a iscriversi al corso, sugli effetti diretti e indiretti vissuti dal partecipante e sulla percezione che hanno avuto circa il clima di apprendimento vissuto. La terza sezione riguarda l'efficacia del corso sia negli aspetti legati alla propria sfera interiore, sia in quelli che riguardano la relazione con la persona ADHD. Infine, si raccoglie una valutazione circa l'opinione personale legata alle modalità e strumenti di erogazione del corso. Il questionario è stato costruito all'interno della piattaforma *Moduli* di Google: la familiarità dello strumento ha permesso a me e ai partecipanti di accedervi con facilità. Esso è stato somministrato, tramite e-mail, alla conclusione del nono incontro, nonché giorno in cui le docenti hanno trasmesso l'ultimo strumento. I partecipanti hanno avuto a disposizione diversi giorni per poterlo compilare.

### 3.2 I risultati

I dati raccolti saranno presentati in forma grafica; saranno fornite le risposte aggregate per le domande del questionario che aiutano a comprendere il raggiungimento dell'obiettivo della ricerca. Saranno utilizzati istogrammi e grafici a torta per rappresentare visivamente le risposte e le distribuzioni dei dati. Questi grafici sono stati scelti in base alla natura dei dati e all'obiettivo dell'analisi; presentano una legenda e

ciascuna sezione riporta il numero dei soggetti che hanno selezionato la risposta e la percentuale corrispondente.

### 3.2.1. Il gruppo dei professionisti

Il primo gruppo di grafici è riferito ai dati ottenuti dal questionario sottoposto ai professionisti. Esso è stato reso disponibile a tutti i 14 partecipanti, di cui il 92,86% (13 soggetti) ha fornito le risposte. Il campione appartiene per la maggior parte (77%) alla fascia d'età compresa tra i 41 e i 60 anni (figura 1), e prevalentemente di sesso femminile (85%, figura 2).

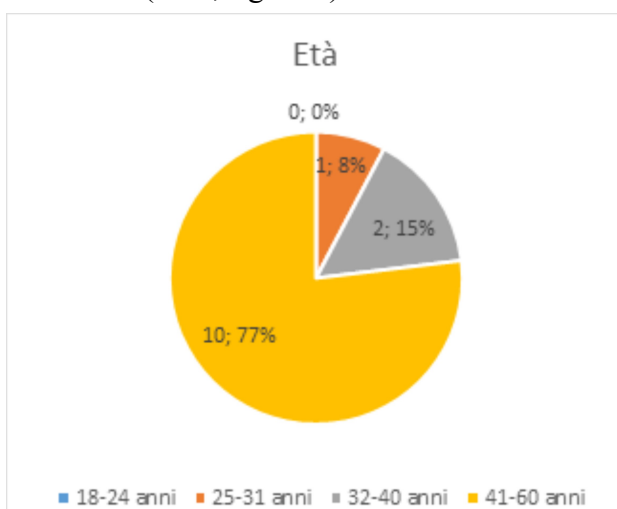


Figura 1. Età dei partecipanti.

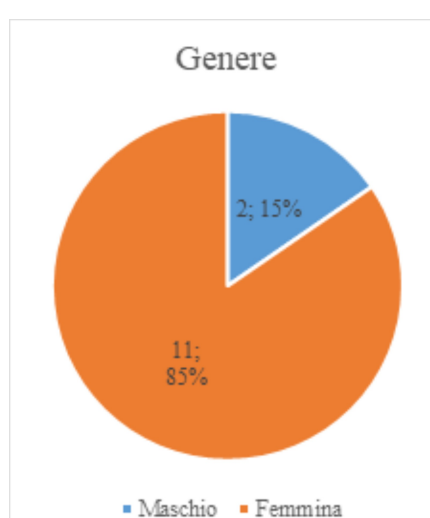


Figura 2. Genere dei partecipanti.

Il 69% dei partecipanti (figura 3) dichiara di aver vissuto gli incontri come un percorso di apprendimento legato non solo alla trasmissione di contenuti in forma diretta, ma anche tramite la guida, attraverso passaggi attentamente progettati, dalla sfera esteriore, delle informazioni, a quella interiore, della riflessione su sé stessi, sulle proprie azioni e sui pensieri che le precedono. Questo processo è avvenuto non solo in aula virtuale, ma anche, e forse soprattutto, nella vita reale. Infatti, il lavoro più significativo viene fatto dalla persona stessa nelle sue azioni quotidiane di vita, riflettendo e sperimentandosi continuamente. Sono due i passaggi che caratterizzano questo percorso di autoapprendimento: il primo viene fatto dalle docenti, durante l'incontro, tramite la descrizione di racconti concreti ed esemplari, con il fine di concretizzare, nella mente dei partecipanti, alcune strategie utili per affrontare situazioni uguali o simili; in secondo luogo, dai professionisti stessi che, tramite le domande potenti, fornite

all'interno del materiale didattico, vengono inseriti all'interno di una riflessione aperta al pensiero dell'individuo. Infatti, gli esempi concreti e le domande potenti, scelte rispettivamente da 11 e 7 partecipanti (figura 4) sono risultati tra gli strumenti che maggiormente hanno aiutato i professionisti a comprendere i contenuti ad essi trasmessi.



Figura 3. Apprendimento di abilità in maniera indiretta.

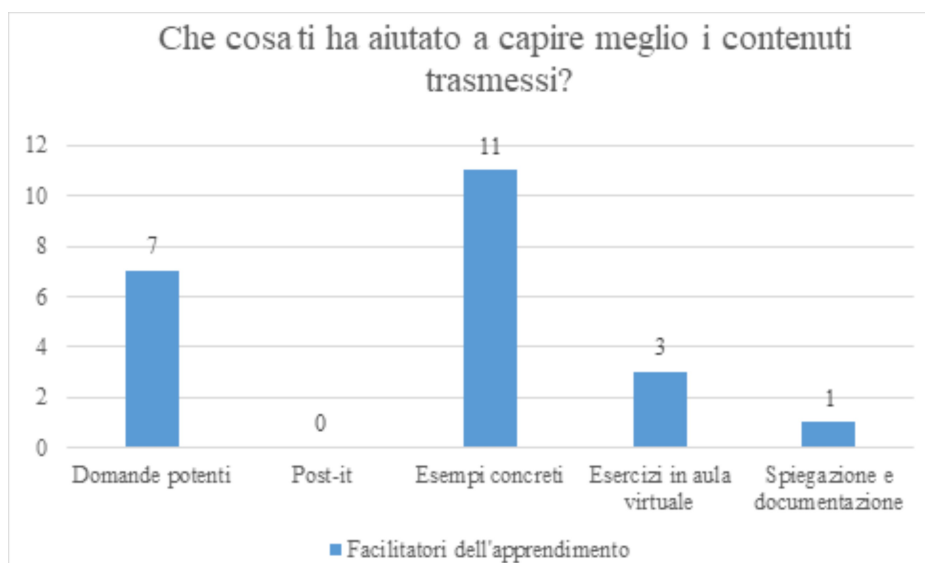


Figura 4. Facilitatori dell'apprendimento.



Dei 13 partecipanti al questionario, sono 12 (figura 5) quelli che hanno dichiarato un riscontro positivo sull'approccio di insegnamento delle docenti. Esso ha permesso di offrire nuovi punti di vista ai professionisti (69%) e di riconsiderare i propri punti di forza e di debolezza (77%). Anche i rimanenti soggetti hanno considerato abbastanza positiva l'esperienza generata dalle docenti (figure 6 e 7).

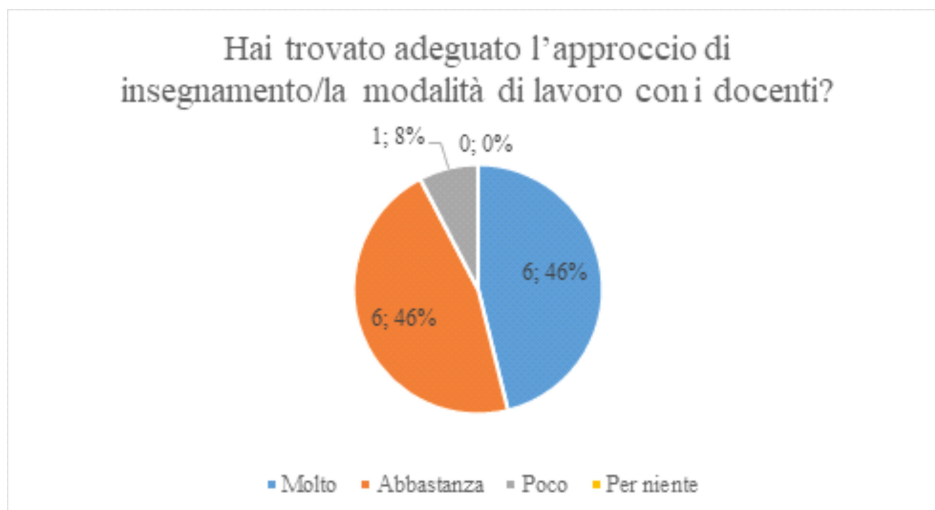


Figura 5. Adeguatezza dell'approccio di insegnamento.

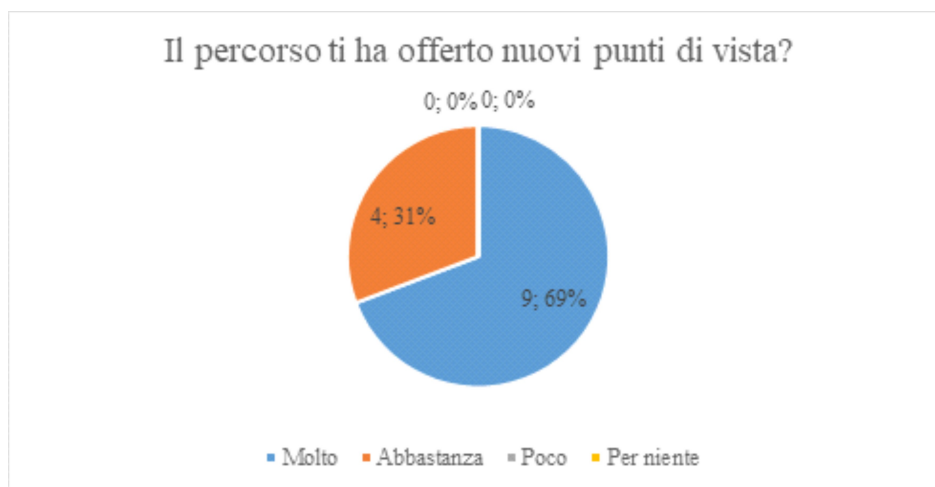


Figura 6. Apertura a nuove prospettive.

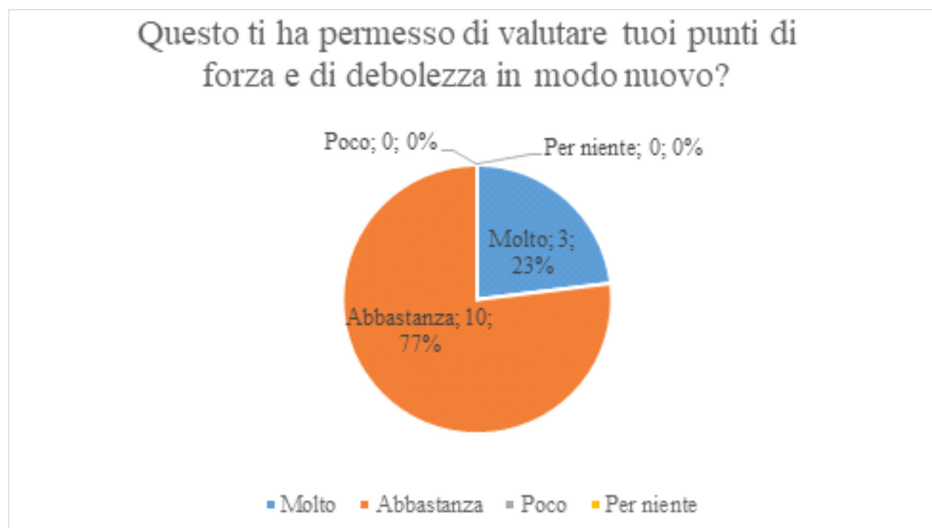


Figura 7. Autoriflessione sui propri punti di forza e di debolezza.

Il percorso è risultato efficace anche nella capacità di soddisfare le motivazioni che hanno portato i singoli individui a parteciparvi. Secondo i dati raccolti (figura 8), il corso proposto dalle docenti ha rappresentato uno strumento, e un'esperienza, in grado di soddisfare le motivazioni e le intenzioni dei professionisti.



Figura 8. Soddisfazione delle motivazioni.

Tra di esse, la più selezionata (da parte di 9 partecipanti su 13, figura 9) è quella legata all’acquisizione di nuove competenze; come vedremo nell’analisi del prossimo gruppo di frequentanti, è una selezione molto comprensibile: sono cinque le selezioni delle motivazioni legate al miglioramento della relazione con la persona ADHD ma maggiore è il desiderio di crescere a livello professionale e personale (in quanto le tecniche sono legate all’ADHD in particolare, ma in generale riguardano le sfere personali e relazionali di chiunque).

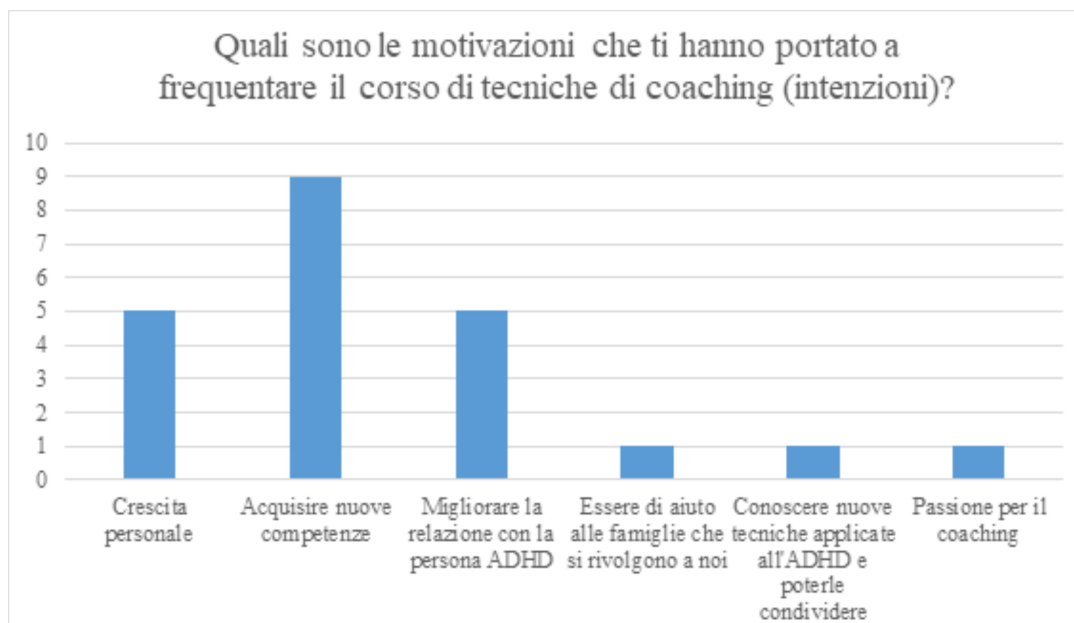


Figura 9. Motivazioni legate all'iscrizione al corso.

Sono numerose le competenze che le docenti desideravano che i partecipanti acquisissero e, proprio per questo, può essere maggiore il rischio che non tutte vengano conquistate. Al quesito relativo a ciò che maggiormente è stato apprezzato del corso, ho ricevuto risposte<sup>25</sup> come “questo è il mio primo corso di *coaching*: ho trovato spunti di riflessione che vanno rielaborati con calma; tante informazioni” e “il contenuto, argomenti e strategie conosciute ma modificate, adattate e trattate con le diverse necessarie sfumature per essere applicate a casi con disturbo da ADHD”. Le numerose informazioni sono hanno rappresentato un forte stimolo per i partecipanti, che hanno avuto la possibilità di “avere degli strumenti pratici di immediata attuazione”; fondamentale è la rielaborazione, che richiede tempo e, talvolta, comporta qualche

<sup>25</sup>Le citazioni sono tratte dal questionario fornito ai partecipanti; sono presenti alcune domande aperte che favoriscono la libera espressione del soggetto, in coerenza con il quesito proposto.

difficoltà dovuta proprio al numero di informazioni che per alcuni è risultato importante.

Tuttavia, dai dati emerge che l'esperienza formativa non è stata soddisfacente per tutti; infatti, rispetto al lavoro sulla propria relazione con la persona con ADHD (figura 10) e sull'impatto che ha avuto il corso sulla vita quotidiana (figura 11) emerge che, rispettivamente, l'8% e il 15% dei soggetti non ha ottenuto benefici significativi.

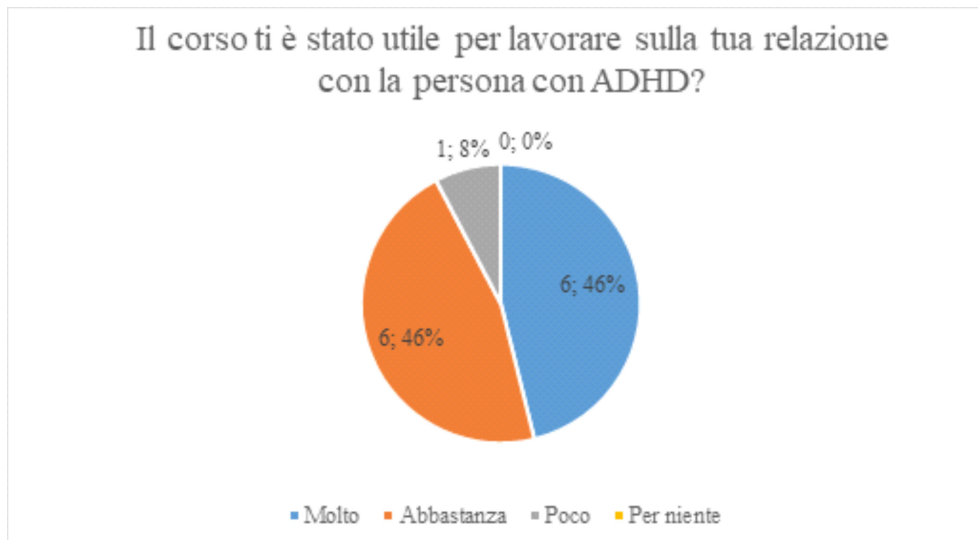


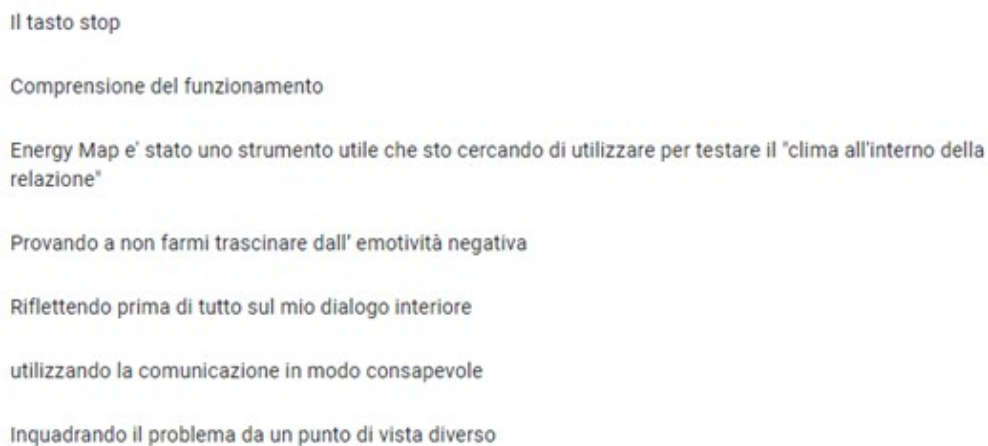
Figura 10. Utilità del percorso sulla relazione con la persona con ADHD.



Figura 11. Impatto del corso sulla quotidianità.

Al contrario, i soggetti che hanno fornito una valutazione positiva, hanno dichiarato che il corso “mi ha permesso di mettere meglio a fuoco i miei stili di comunicazione e la capacità di vedere e tenere vivo, sistematizzato e concreto un mio obiettivo personale”, ha fornito uno “sguardo più attento e maggiormente cosciente degli strumenti usati nel lavoro”, o, ancora, ha insegnato la capacità di “stare sui fatti e meno sulle emozioni, non perdere di vista l'intenzione/obiettivo”.

Il 100% dei soggetti conferma di aver acquisito nuove strategie o abilità per gestire la relazione con la persona ADHD. Infatti, diversi di loro hanno dichiarato di aver appreso ad ascoltare maggiormente il proprio dialogo interiore (figura 12).



Il tasto stop

Comprensione del funzionamento

Energy Map e' stato uno strumento utile che sto cercando di utilizzare per testare il "clima all'interno della relazione"

Provando a non farmi trascinare dall' emotività negativa

Riflettendo prima di tutto sul mio dialogo interiore

utilizzando la comunicazione in modo consapevole

Inquadrando il problema da un punto di vista diverso

Figura 12. Risposte al quesito legato alle strategie che hanno favorito l'apprendimento nei soggetti.

Questo aspetto è particolarmente rilevante perché all'interno di una relazione, soprattutto se coinvolge una persona con un disturbo del comportamento, è importante che il professionista abbia una completa conoscenza del proprio dialogo interiore, e che possa guidare la relazione per fare in modo che la persona ADHD possa trarne beneficio. Infatti, quando si ha una chiara visione dei propri pregiudizi, aspettative e preoccupazioni, è maggiore la possibilità che si realizzi un lavoro efficace.

Infine, i soggetti ritengono che il corso sia stato tanto utile da ritenere, con unanimità (figura 13), di applicare sicuramente le tecniche di *coaching* applicate all'ADHD nel futuro.



Figura 13. Utilizzo delle strategie apprese nel futuro.

I contenuti trasmessi sono stati numerosi e la passione delle docenti per l'argomento trattato ha contribuito ad arricchire gli incontri di esempi reali e di materiale utile per i destinatari del percorso. Questo ha fatto sì che le lezioni fossero sempre piene di novità, talvolta scontrandosi con la difficoltà, di alcuni, di mettere in pratica tutto ciò che hanno appreso in aula.

Le risposte selezionate dal questionario per questa analisi hanno fatto emergere tanto l'importanza della trasmissione di contenuti concreti e semplici quanto l'essenzialità dell'esperienza. All'interno di un'aula virtuale, le diversità che caratterizzano le specializzazioni dei professionisti in molteplici ambiti differenti e le esperienze di vita altrettanto diverse, hanno aggiunto un grado di difficoltà nel raggiungimento della completa efficacia del corso, dove non sono mancate le richieste di maggiore materiale didattico, di una strutturazione differente del corso e della presenza di più esempi riguardanti determinate categorie di persone ADHD.

### 3.2.2. *Il gruppo dei familiari*

Il gruppo dei familiari era composto da 29 soggetti; in 26 hanno acconsentito a ricevere comunicazioni via e-mail e in 18 hanno partecipato alla compilazione del questionario.

L'83% di essi appartiene alla fascia d'età compresa tra i 41 e 60 anni (figura 14) e la stessa percentuale di individui anni è di genere femminile (figura 15).

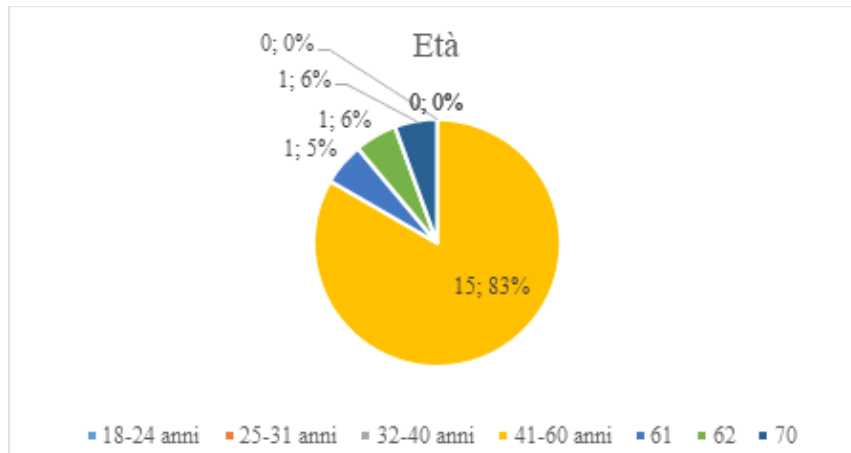


Figura 14. Età dei partecipanti.

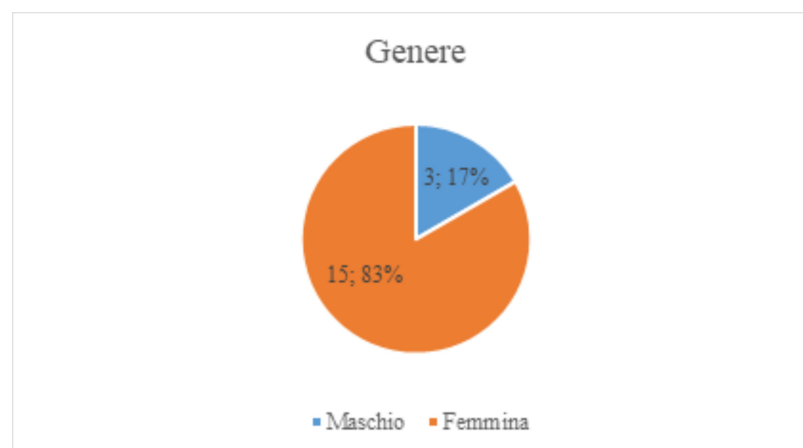


Figura 15. Genere dei partecipanti.

Il 79% dei soggetti (figura 16) dichiara di aver vissuto un percorso di apprendimento legato all'esperienza attiva e alla messa in gioco quotidiana oltre che all'interiorizzazione di contenuti e strategie a livello teorico.



Figura 16. Apprendimento di abilità in maniera indiretta.

L'esperienza svolge un ruolo importante nel processo di apprendimento dell'individuo: egli ha accumulato esperienze per tutto l'arco della vita (in relazione a sé stesso e al proprio familiare con ADHD) e le porta con sé in questo nuovo percorso di formazione, all'interno del quale, a sua volta, vengono proposti esempi ed esperienze di altre persone, oltre alle basi teoriche su cui essi si basano, per poi esternarsi, attraverso loro, come nuove esperienze nella vita quotidiana. Gli esempi concreti, più di tutti, hanno rappresentato un elemento fondamentale nell'apprendimento dei contenuti trasmessi (figura 17).

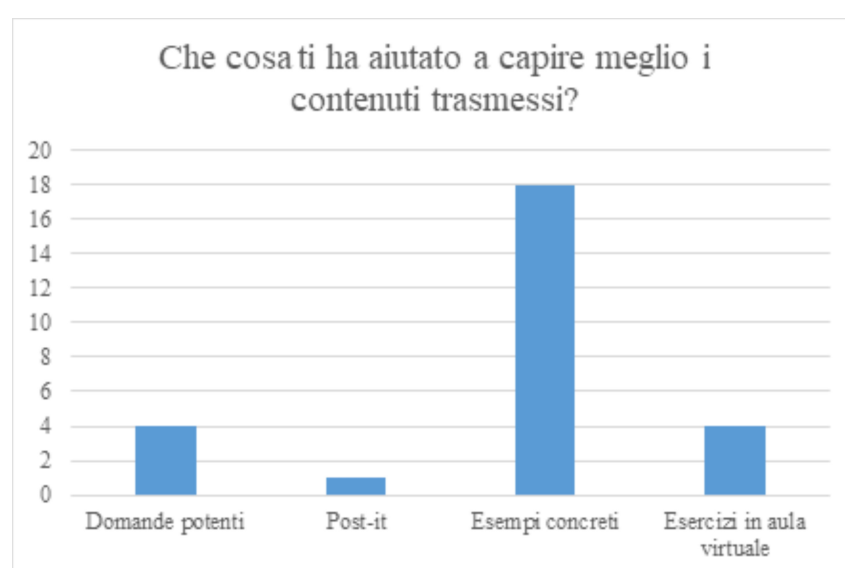


Figura 17. Facilitatori dell'apprendimento.

La concretezza del materiale è fondamentale per il familiare, il quale vuole ricercare più benefici per sé e per il proprio parente; per questo motivo, 10 tra le 18 risposte ottenute circa gli aspetti del corso che essi suggeriscono di migliorare, riguardano la proposta di offrire maggiori esempi, di fornire più materiale di studio e di diversificare gli esempi per fascia d'età delle persone ADHD.

Infatti, a differenza di quanto emerso nell'analisi dei dati del gruppo dei professionisti, la motivazione maggiormente selezionata dai familiari (17 soggetti, figura 18) riguarda il desiderio di migliorare la relazione con la persona ADHD. È naturale che il coinvolgimento affettivo influisca notevolmente su questa scelta, rispetto a quella espressa in termini di acquisizione di nuove competenze.



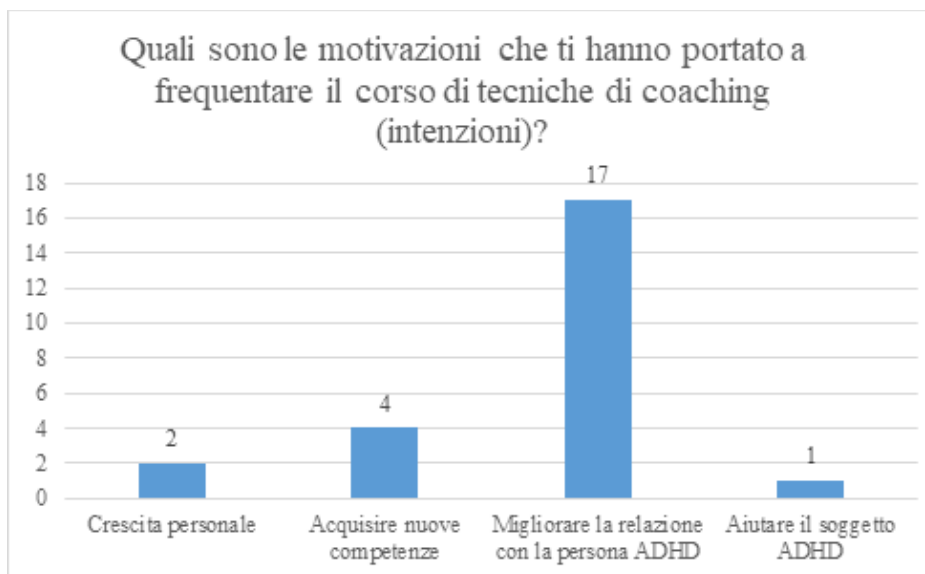


Figura 18. Motivazioni legate all'iscrizione al corso.

Anche in questo caso, la maggioranza dei soggetti ritengono che le docenti siano state in grado, per alcuni solo in parte, di soddisfare le intenzioni che li hanno portati all'iscrizione al corso (figura 19).



Figura 19. Soddisfazione delle motivazioni legate al corso.

Il miglioramento della relazione con la persona ADHD è un processo che non si verifica nell'immediato; il familiare ha bisogno di riflettere sui contenuti appresi durante il corso e sulle modalità con cui fare propri gli strumenti relazionali ricevuti. Un altro motivo per cui questa immediatezza non è possibile, è rappresentato dalla capacità di lavorare prima di tutto su sé stessi, nonché sul proprio stile comunicativo e sulla capacità di ascoltare attivamente. Le docenti sono state capaci di costruire, anche secondo i

partecipanti di questo gruppo, un ambiente in grado di offrire l'opportunità di cogliere nuovi spunti di riflessione e nuove prospettive (figura 20).

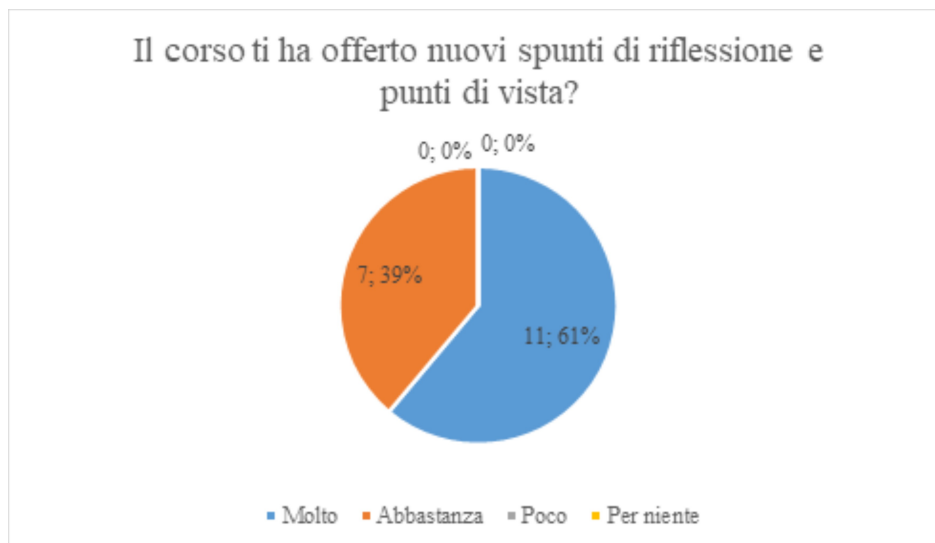


Figura 20. Offerta di nuove prospettive.

Lo strumento maggiormente selezionato come utile è rappresentato da quello che riguarda la comunicazione come strumento assertivo per raggiungere l'intenzione espressa con l'atto comunicativo. L'apprendimento di uno stile comunicativo assertivo e orientato al raggiungimento di una condizione benefica desiderata, implica una profonda riflessione sul proprio dialogo interiore e sulla propria modalità di gestione delle emozioni. "Per ora mi ha permesso di soppesare con più serenità alcuni atteggiamenti e possibilmente ricercare la parte positiva delle situazioni", "mi arrabbio meno, mi sento capita e ho un nuovo punto di partenza per affrontare le varie situazioni ADHD che mi si presentano quotidianamente", "modificando la comunicazione con mio figlio, dopo aver compreso e consapevolizzato i punti disfunzionali da cui partivo"; queste sono alcune delle parole riportate dai familiari che testimoniano l'aiuto che il corso gli ha offerto nell'affrontare situazioni di vita quotidiana.

Nel complesso, esso è stato valutato positivamente da tutti i partecipanti, sia negli aspetti generici sia in quelli più strutturali. Il 90% di loro dichiara che sicuramente continuerà a utilizzare le strategie apprese nel futuro (figura 21).



Figura 21. Utilizzo delle tecniche apprese nel futuro.

Il corso proposto dalle docenti La Porta e Lodi Pasini ha sicuramente rappresentato una significativa fonte di supporto per le famiglie di persone ADHD che, purtroppo, vista la carenza di personale specializzato su tutto il territorio italiano, non ricevono sufficiente aiuto. Il desiderio di acquisire nuove tecniche e strategie di *coaching* per il miglioramento della relazione con il proprio familiare ADHD, comporta un percorso di crescita anche per coloro che frequenta, cercando di diventare consapevole dei propri limiti e punti di forza.

### 3.3 Discussione dei risultati

Il corso realizzato in questi mesi è nato con l'obiettivo di offrire un aiuto concreto e il più possibile semplificato ai professionisti e ai familiari di persone ADHD. Le risposte che essi hanno fornito sono complessivamente positive, sia riguardo all'esperienza vissuta con le docenti, sia rispetto al percorso vissuto nel quotidiano durante le ore lavorative o quotidianamente con il proprio familiare.

In questo percorso di formazione personale e professionale, l'esperienza rappresenta un elemento chiave per il raggiungimento di una completa comprensione e interiorizzazione dei contenuti trasmessi. Ci si riferisce tanto all'esperienza pregressa, caratterizzata dai modelli di comportamento interiorizzati negli anni, dalle modalità di azione e reazione a determinati eventi e dallo stile relazionale e comunicativo fatto proprio; quanto all'esperienza che si vive in seguito alla trasmissione di contenuti e

strategie nuove. Dopo questa fase, che si è svolta in aula virtuale, l'individuo si è ritrovato in una situazione in cui ha dovuto riflettere sui propri modelli di pensiero e comportamento abituali, diventando consapevole di ciò che può essere rafforzato e ciò che, invece, dev'essere modificato. È un insieme di processi in continuo divenire, dove la consapevolezza gioca un ruolo fondamentale nella realizzazione delle proprie intenzioni. In questo senso, il percorso sull'acquisizione di tecniche di *coaching* è stato essenziale: come emerge dai dati, esso ha permesso ai partecipanti di entrambi i gruppi di acquisire non solo delle conoscenze e strategie nuove, ma anche di considerare nuovi punti di vista nella percezione di sé stessi e dell'altro.

Tuttavia, è emerso anche il desiderio, da parte di entrambi i gruppi, di avere maggiori esempi, anche legati a specifiche tipologie di utenza, e più materiale teorico. Naturalmente, all'interno di un gruppo, specialmente se numeroso come quello dei familiari, è facile che non tutte le situazioni vengano rappresentate dalle docenti. Il tempo relativamente ridotto e la tipologia di servizio offerto è indirizzato ad aiutare in maniera più ampia le persone ADHD; questo significa che, per esempio, la richiesta di inserire tecniche legate alle comorbilità può risultare complessa da realizzare. Allo stesso modo, le docenti hanno esplicitamente dichiarato la scelta di offrire uno spazio ridotto al dialogo aperto ai familiari per evitare che la tematica sfiorasse quella protagonista della lezione e che per ridurre il rischio che gli incontri si trasformassero in gruppi di mutuo aiuto. Infatti, in un gruppo come quello dei familiari è più facile che i soggetti si rispecchino in alcune situazioni presentate e che intervengano per chiedere aiuti personali. Un altro fattore che i partecipanti dichiarano non aver contribuito al raggiungimento del pieno apprendimento, è legato al materiale didattico. Sin dal primo giorno le docenti hanno specificato che non avrebbero potuto rendere disponibili i contenuti in forma più ampia a quella limitata alle slide con i concetti principali, in quanto sono tutti frutto di una rielaborazione personale. L'esperienza professionale e personale delle docenti, infatti, ha contribuito a creare degli strumenti e delle strategie uniche e originali, adatte alla realtà italiana e riadattabili alle singole situazioni. Per fare in modo che questo corso mantenga il proprio valore unico, le docenti hanno preferito trasmettere via e-mail i contenuti salienti, consentendo di fotografare quelle slide non rese disponibili, e rendendo disponibile, fino a tre giorni, la registrazione della lezione a

coloro che non hanno potuto frequentarla. Infatti, per ogni incontro le docenti si sono preoccupate di far recapitare, tramite e-mail, il materiale didattico nella sera precedente; in questo modo, come ha dichiarato la *coach* La Porta, essi avrebbero potuto prendere appunti in forma cartacea, interiorizzando con più facilità i contenuti.

Infine, la scelta delle modalità e dei tempi di erogazione del corso, discussa soprattutto dai familiari, è dovuta alla molteplicità di utenza che le docenti avrebbero potuto raggiungere. Se il loro obiettivo è quello di raggiungere tutta Italia, il servizio non può che essere offerto su una piattaforma online. Anche l'orario e la durata dei singoli incontri è stata scelta per offrire la possibilità a tutti di partecipare facilmente. È comprensibile che qualcuno si sia trovato in difficoltà e avrebbe preferito gli incontri in presenza, ma questo non avrebbe consentito alle docenti di perseguire il loro scopo.

### 3.4 Conclusioni

L'apprendimento implicito, che si configura come apprendimento attraverso l'osservazione e l'assimilazione delle informazioni presenti nell'ambiente circostante, è fondamentale per fare in modo che i contenuti presentati a lezione vengano fatti propri. Infatti, è grazie all'esperienza attiva che entrambi i gruppi di partecipanti hanno fatto emergere l'efficacia dell'apprendimento: il curriculum esplicito trasmesso dalle docenti rappresenta solo una base per la realizzazione dell'effettivo apprendimento. È nella vita quotidiana, nella relazione con il proprio dialogo interiore e con la persona ADHD o, ancora, nel confronto con altre figure di supporto o con il proprio coniuge, che si realizza l'effettivo apprendimento. Come emerge dai dati, le docenti sono state in grado di fornire ai frequentanti del corso nuovi punti di vista e l'opportunità di rivalutare alcuni modelli di comportamento che ormai, da anni, hanno caratterizzato la propria relazione con l'altro. A questo si connette l'esigenza presentata da entrambi i gruppi, ma in particolare da quello dei familiari, di avere maggiori esempi: la rappresentazione di molteplici situazioni di vita consente al frequentante in primo luogo di ampliare ulteriormente il proprio bagaglio conoscitivo e, in secondo luogo, di sentirsi maggiormente sicuro qualora dovessero verificarsi situazioni simili.

Per la realizzazione di questa evoluzione, le docenti hanno mantenuto costante un elemento nel corso di tutti gli incontri: le domande potenti. Poste alla fine della lezione,

esse hanno rappresentato una catena tra gli incontri svolti, lasciando aperta la riflessione individuale senza richiedere delle risposte né giuste, né immediate. Se nei professionisti hanno rappresentato con più frequenza uno strumento importante nell'apprendimento di nuove strategie relazionali, anche nei familiari hanno permesso di creare uno spazio di pensiero verso l'acquisizione di maggiore autoconsapevolezza.

All'interno della globale esperienza di formazione dell'individuo, il *coaching* si è configurato in due forme differenti: tra le docenti e il partecipante e tra il partecipante e la persona ADHD. Nel primo caso, le docenti hanno coniugato, su basi teoriche solide, metodologie di formazione e di strategie di *coaching*. In primo luogo, hanno definito gli obiettivi: hanno individuato le modalità e gli strumenti, personalizzando l'approccio per i differenti gruppi, che maggiormente potessero contribuire al raggiungimento degli scopi formativi e all'acquisizione di competenze fondamentali nella relazione con persona ADHD. Hanno utilizzato alcune tecniche di *coaching*, come l'ascolto, le domande aperte e l'incoraggiamento, con il desiderio di aiutare i partecipanti a riflettere, a identificare le proprie risorse e a sviluppare soluzioni guidate e personalizzate. Infine, hanno offerto del materiale di supporto, come brevi video semplici che esprimessero l'essenza dei contenuti presentati a lezione.

I risultati ottenuti nel questionario confermano nel complesso l'efficacia delle modalità utilizzate dalle docenti; l'importante carico di informazioni che hanno presentato ai partecipanti è sicuramente un'opportunità di sviluppo per la propria sfera interiore e relazionale. La chiave dell'apprendimento risiede nell'esperienza; infatti, anche i partecipanti si sono messi in gioco come *coach* per lavorare sulla relazione con l'altro. Grazie al corso, essi hanno avuto la possibilità di fare prima di tutto un lavoro su sé stessi, agendo sulla propria intelligenza emotiva nella comprensione e regolazione delle proprie emozioni, sviluppando competenze di *coaching*, come l'ascolto attivo e la comunicazione assertiva, e utilizzando strumenti che coniugano aspetti relazionali ed emotivi.

Come afferma Bruner (1992, 22) “sono gli elementi presenti nell'ambiente che ne divengono gli elementi dominanti (dell'apprendimento)”. Il percorso di formazione, quindi, per risultare efficace, ha bisogno di concretizzarsi nella vita reale, dove solo chi

la vive può coglierne l'essenza e le difficoltà che essa presenta, e dove solo chi si mette in gioco, sperimentandosi, anche sbagliando, può effettivamente apprendere.

Riporto una e-mail che considero una testimonianza di quanto il corso sulle tecniche di *coaching* applicate all'ADHD possa essere d'aiuto. Riferisce un familiare: «Buongiorno, davvero efficace il video. Mi rendo conto che l'80% delle volte con mio figlio parto dagli effetti<sup>26</sup>. Un peso determinante lo addebito a un "elemento stanchezza/frustrazione costante quotidiana" nel rapporto con mio figlio dodicenne ADHD e DOP...dietro c'è anche l'odiosa mosca da zittire che è sempre pronta con la previsione in negativo "non avevo dubbi sarebbe andata così"... Già stamattina mi sono morsa le labbra (schiacciando pausa) nel parlargli perché mi sono resa conto che partivo dagli effetti. Trovo il FERV utilissimo e difficilissimo da attivare partendo dai fatti, ma se non altro ne ho preso consapevolezza! Un passo alla volta. Mi fermo e taccio, respiro, riparto con i fatti...difficile spogliarli da aggettivi. Grazie perché il corso è davvero utilissimo! Sono entusiasta di questo corso, di *coach* e psicologhe come voi ce ne vorrebbero un numero esponenziale su tutto il territorio! Siete davvero preziose!»

Il questionario somministrato e i feedback da parte dei frequentanti del corso confermano che il *coaching* come approccio pedagogico può essere efficace per aiutare le persone a sviluppare le loro competenze e raggiungere i loro obiettivi personali e professionali. All'interno di un contesto di formazione a distanza e di gruppo i limiti sono diversi: dai tempi utilizzati, alla distanza fisica, all'assenza dell'affiancamento desiderato. Inoltre, è stata una prima edizione del corso, quindi le docenti hanno lo stimolo di ottimizzare il servizio sia per raggiungere il loro scopo, sia per arrecare maggiore beneficio a chi vi partecipa.

In un contesto di *coaching* come questo, l'attenzione sull'apprendimento implicito può essere utilizzato come un approccio per aiutare le persone a sviluppare le proprie competenze in modo naturale. Ciò significa che il *coach*, offrendo gli stimoli e gli strumenti per mettersi in gioco, senza fornire istruzioni dettagliate su come agire, può creare un ambiente di apprendimento adeguato e gli spunti di riflessione opportuni che permettano alla persona di conoscere nuovi modi di agire. I numeri limitati delle

---

<sup>26</sup>Si riferisce alla difficoltà di stare sul fatto accaduto, facendo un esame della realtà, senza farsi influenzare da pensieri disfunzionali.

risposte ottenute e dei soggetti coinvolti non può confermare la completa e positiva valutazione della ricerca svolta. Altri due aspetti da tenere in conto sono, in primo luogo, la ridotta disponibilità temporale per poter valutare nel lungo termine l'effettiva efficacia del *coaching* come approccio pedagogico; in secondo luogo, l'assenza di possibilità future di incontro con i partecipanti non consente di comprendere l'andamento di ciascuno nel percorso di apprendimento all'interno del proprio contesto di vita e senza un settimanale supporto da parte delle professioniste. Per far fronte a questo spazio lasciato ai partecipanti, si potrebbero progettare degli incontri mensili, mantenendo la distinzione tra i due gruppi, che consentano ai familiari di mantenere attivo il legame con le professioniste, e alle professioniste di seguire lo sviluppo dei singoli. Ritengo che degli incontri regolari, con una durata limitata nel tempo, possano rappresentare la continuità relazionale e formativa che permette di comprendere la reale efficacia del percorso di ricerca.

In generale, si può concludere che l'approccio pedagogico del *coach* dipenderà dalle esigenze specifiche del *coachee* e dagli obiettivi che egli vuole raggiungere, all'interno di un percorso di formazione online e di gruppo.

La necessità generata dal percorso di vivere l'esperienza crea, soprattutto nei familiari di persona ADHD, il bisogno di essere affiancati. Tuttavia, la mancanza di personale specializzato rende questo bisogno difficile da soddisfare, ma è proprio con questo corso che le docenti desiderano in primo luogo soddisfare il forte e diffuso bisogno tra le famiglie con persone ADHD di avere delle strategie per poter instaurare una relazione positiva; in secondo luogo, creare un'onda positiva in cui i partecipanti possono condividere il percorso con i propri familiari, generando un'Italia pronta a vivere insieme a persone con ADHD.



#### 4. Conclusioni

Il questionario è stato fondamentale per raccogliere l'opinione dei partecipanti in forma di dati e percentuali; l'osservazione, l'analisi e la comparazione delle risposte ottenute, aperte e chiuse, hanno permesso di interpretare l'opinione dei soggetti coinvolti.

Questi dati riportano un esito complessivamente positivo del percorso di apprendimento. In generale, tutti i soggetti coinvolti hanno espresso un'opinione favorevole circa l'utilità del corso e l'utilizzo, nel futuro, degli strumenti acquisiti. Uno dei quesiti che ritengo essere tra i più rilevanti è quello che domanda se "Hai sentito che i docenti ti hanno guidato verso la scoperta di un concetto o di una abilità oltre a una spiegazione diretta?". Tutti i partecipanti hanno risposto in maniera affermativa (il 75% ha selezionato "molto", il 25% con "abbastanza"); la "guida" alla quale mi sono riferita nel quesito non è limitata allo spazio dell'incontro settimanale, ma si estende anche alla vita quotidiana, professionale o privata, che crea le condizioni reali ed emotive che effettivamente permettono al soggetto di sperimentarsi e di conoscersi. È proprio all'interno dei momenti in cui si agisce che emergono i tratti propri di ciascun individuo: tutto ciò che ognuno ha assorbito nel corso della propria vita si esprime nelle azioni del singolo. Tra queste azioni sono incluse anche quelle che i soggetti coinvolti hanno iniziato a svolgere sin dal primo incontro del corso, in primo luogo a livello cognitivo, con un lavoro profondo sul proprio dialogo interiore e, in secondo luogo, a livello pratico, nella relazione con la persona ADHD. Nelle settimane in cui si sono svolti gli incontri, i soggetti hanno cominciato ad assorbire in modo differente le informazioni derivanti dall'ambiente, anche in maniera inconsapevole. Il desiderio di ciascuno di loro di apprendere tecniche nuove e gli stimoli che hanno apportato le docenti a ciascun professionista e familiare, rappresentano il motore del processo di apprendimento.

Infatti, se da un lato l'obiettivo del corso era di fornire delle tecniche di *coaching* applicate all'ADHD, dall'altro si può dire che si siano formati professionisti e familiari *coach*. Infatti, nel titolo del corso si parla delle "tecniche di *coaching*" che i partecipanti stessi saranno portati a mettere in atto. In questo senso, l'obiettivo concreto e dichiarato è stato, da parte delle docenti, di offrire strumenti concreti e che si potessero mettere in

pratica sin da subito, con lo scopo di favorire una relazione positiva con la persona ADHD. Tuttavia, un passaggio importante, e positivo, che le docenti sono state in grado di fare, è rappresentato dal successo che il percorso ha avuto sui partecipanti stessi: prima ancora di mettere in atto gli strumenti appresi, essi si sono trovati a fare, in maniera talvolta inconsapevole, un lavoro su loro stessi. Un esempio è rappresentato da uno strumento che da entrambi i gruppi di soggetti è stato considerato quello più utile per lavorare sulla relazione con la persona ADHD. Questo strumento serve per riflettere circa il proprio stile comunicativo e per raggiungere l'intenzione dell'atto comunicativo stesso. Se, quindi, l'obiettivo è comunicare in modo efficace, è importante che la persona stessa che comunica, quindi il professionista o il familiare, lavori sulle proprie modalità di pensiero e di azione per sperimentarsi e perfezionarsi. Soprattutto quando nella relazione è fortemente coinvolta la sfera affettiva, come avviene tra genitore e bambino, può essere più difficile riuscire a comunicare assertivamente senza farsi influenzare dalle proprie emozioni. Il raggiungimento di questo grande obiettivo è stato dimostrato dalle testimonianze portate dai partecipanti del corso, durante l'ultimo incontro dedicato al racconto dei partecipanti sull'utilizzo degli strumenti acquisiti. Essi hanno trasmesso un feedback più completo, focalizzato sull'utilità degli strumenti e sul vissuto personale esterno al corso, che ha coinvolto anche la passione per il proprio lavoro e la forte emotività provata quotidianamente verso il proprio figlio.

Un altro dato importante emerge dal quesito che riguarda l'utilità del corso rispetto all'acquisizione di nuove abilità, al quale il 100% dei soggetti ha risposto in maniera affermativa. Le risposte aperte che essi hanno fornito fanno emergere l'importanza della consapevolezza dei propri pensieri, emozioni e modalità relazionali attuate. È proprio la consapevolezza ciò che consente all'individuo di *agire* anziché *reagire*, ovvero di riflettere prima di agire anziché lasciare che l'azione stessa sia guidata dalle emozioni o da pregiudizi personali. Non solo, l'acquisizione di nuove abilità è determinata anche dalla ripetizione degli stimoli e degli eventi, rafforzata anche, in questo caso, dal desiderio di apprendere un nuovo modo di affrontare qualcosa che prima veniva affrontata in maniera non funzionale. Successivamente, è la pratica intellettuale e comportamentale che permette di consolidare dinamiche relazionali efficaci e armoniche, personalizzando i contenuti teorici ricevuti.

L'obiettivo della ricerca è stato quello di comprendere se il *coaching* come approccio pedagogico possa essere una modalità di formazione che influisce positivamente sulla qualità e sull'efficacia del percorso di apprendimento implicito. Quest'ultimo si configura in generale come ciò che è già insito nell'individuo grazie alle sue precedenti interazioni con il mondo e, in particolare, come l'effetto derivante dalla percezione sensoriale di un evento e di ciò che si verifica nell'ambiente circostante.

Ritengo che per poter definire efficace questo percorso sia necessario analizzare le situazioni individuali in un periodo temporale molto più lungo per due ragioni: in primo luogo, i partecipanti hanno bisogno di tempo per eseguire un completo e profondo lavoro su sé stessi e sulla persona con ADHD; soprattutto i familiari, che portano un importante carico emotivo nella relazione, possono incontrare maggiore difficoltà nello sviluppo dell'intelligenza emotiva e dell'autoconsapevolezza. In secondo luogo, i temi presentati durante gli incontri, come espresso anche dai partecipanti, sono stati particolarmente carichi di informazioni; non solo, l'assenza di materiale didattico, giustificata dalle docenti dal primo incontro, è stato un fattore che ha portato insicurezza in alcuni partecipanti.

Oltre ai benefici, l'analisi dei dati ottenuti mi ha permesso di comprendere anche i limiti della ricerca applicata al percorso di formazione vissuto. Ritengo che la formazione a distanza, soprattutto quando le tematiche sono di tipo relazionale e coinvolgono gran parte della sfera interiore, rappresenti un ostacolo per la piena comprensione dei contenuti in quanto la comunicazione verbale e non verbale è limitata; questo fattore potrebbe ridurre le opportunità per effettuare uno scambio personale. Anche l'assenza della disponibilità cartacea o digitale dei contenuti approfonditi, sin da subito giustificata dalle docenti, può rappresentare un limite importante in un percorso di apprendimento, poiché non permette ai partecipanti di dedicare un tempo di studio che vada oltre a ciò che sono riusciti ad appuntare nel corso degli incontri.

Infine, un fattore rilevante che non mi consente di valutare la ricerca effettuata come globalmente positiva, è rappresentato dal breve tempo dedicato all'analisi degli effetti nel lungo termine, e all'assenza di possibilità, nei mesi successivi al corso, di monitorare con costanza l'andamento del percorso di sviluppo di ciascun partecipante. A questo proposito, il tempo circoscritto ai dieci incontri e un questionario non sono

sufficienti per poter affermare che il *Coaching* come approccio pedagogico sia effettivamente in grado di migliorare l'efficacia di un percorso di apprendimento implicito; infatti, come hanno affermato alcuni dei partecipanti, il grande numero di informazioni ricevute in un tempo così breve richiede un periodo più ampio per poter lavorare su sé stessi e sperimentare, nelle molteplici realtà di vita, tutte le tecniche acquisite. Per far fronte a questa difficoltà potrebbe essere utile progettare una fase di monitoraggio nei mesi successivi al corso, con una frequenza e una conclusione ben definiti, affinché le docenti possano continuare a seguire l'andamento del percorso personale dei singoli, e che questi ultimi possano identificarle come un punto di riferimento. Un approccio simile, ma meno strutturato, e per il momento più adatto alle proprie esigenze, lo hanno già adottato le docenti ricordando a entrambi i gruppi di essere sempre aperte a future comunicazioni via e-mail.

Il percorso vissuto in questi mesi è stato costruttivo anche per me, non solo per aver approfondito le tematiche connesse al *coaching* e all'ADHD; infatti, gli strumenti trasmessi dalle docenti ai partecipanti sono applicabili in tutti i contesti professionali e personali e questo mi ha permesso di vivere un percorso di riflessione su me stessa. Le docenti hanno dimostrato interesse sin dal primo momento nei confronti del percorso che avrei desiderato svolgere con loro, dimostrandomi supporto e disponibilità.

La pianificazione della seconda edizione del corso rappresenta un'opportunità per le professioniste di migliorare la qualità degli incontri e per coltivare una community, costituita dai partecipanti di questa prima edizione e da quelli delle edizioni future, che possa fare la differenza, generando un'onda positiva.

## 5. Bibliografia

- Abbagnano, N. (1951). Dewey: esperienza e possibilità. *Rivista Critica Di Storia Della Filosofia*. 6(4), 257–268. Consultato da <http://www.jstor.org/stable/44022128>
- Aguilar, E. (2013). *The Art of Coaching. Effective Strategies for School Transformation*. Hoboken: Jossey-Bass.
- Aleandri, G., (A cura di). (2019). *Lifelong and lifewide learning and education: Spagna e Italia a confronto*. Roma: RomaTre.
- Alessandrini, G. (A cura di). (2019). *Lavorare nelle risorse umane: Competenze e formazione 4.0*. Roma: Armando.
- Anolli, L. (2012). *Prima lezione di psicologia della comunicazione*. Bari: Laterza.
- Archer, A. L., Hughes, C. A. (2010). *Exploring the Foundations of Explicit Instruction*. In Archer, A. L., Hughes, C. A. *Explicit Instruction: Effective and Efficient Teaching*. (pp. 1-22), New York: Guilford Press.
- Augelli, A. (2016). *Quando le formiche spostano un elefante: Genitori di gruppi di auto-mutuo aiuto raccontano le dipendenze e la cura familiare*. Milano: FrancoAngeli.
- Bariso, J. (2021). *Intelligenza emotiva applicata: Scopri come le tue emozioni possono aiutarti*. Milano: Unicomunicazione.it.
- Bavister S., Vickers A. (2018). *Coaching Indispensabile: La teoria e la pratica che ti servono*. Milano: Unicomunicazione.it.
- Bécart, A., Ramírez Garrido, J.D. (2016). *Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber*. 18 (2), 344-361. Consultato da <https://www.researchgate.net/publication/315739981/download>
- Bertoldi, F., Serio, N. (A cura di). (1996). *Intenzione e intenzionalità nell'azione didattica*. Roma: Armando.
- Bonini L., Tomasi E. (A cura di). (2023). *Il potere gentile dell'ascolto: Dalla teoria alla pratica*. Trento: Centro Studi Erickson.

- Bruner, J. S. (1992). *Saper fare, saper pensare, saper dire: Le prime abilità del bambino*. Roma: Armando.
- Bruner, J. S. (1995). *Verso una teoria dell'istruzione*. Roma: Armando.
- Burla, F., Lozupone, E., Capozzi, S. (2007). *Elementi di psicologia, pedagogia, sociologia per le professioni sanitarie*. Milano: FrancoAngeli.
- Cairo, M. (A cura di). (2007). *Pedagogia e didattica speciale per educatori e insegnanti nella scuola*. Milano: Vita e Pensiero.
- Cambi, F. (2014). *Manuale di storia della pedagogia*. Bari: Laterza.
- Capurro, M. C. (2021). *Il Clean Coaching: Come Sfruttare il Pensiero Metaforico per Facilitare il Cliente a Trovare Risposte e Soluzioni in Modo del Tutto Naturale*. Roma: Bruno.
- Cera, R. (2009). *Pedagogia del gioco e dell'apprendimento: Riflessioni teoriche sulla dimensione educativa del gioco*. Milano: FrancoAngeli.
- Crisafulli F. (2016). *E.P. Educatore Professionale. Competenze, formazione e ricerca, strumenti e metodologie*. Santarcangelo di Romagna: Maggioli.
- D'Addario, M. (2017). *Coaching Ontologico* (4th ed.). Babelcube Incorporated.
- D'Addario, M. (2018a). *Coaching Educativo* (3rd ed.). Babelcube Incorporated.
- D'Addario, M. (2018b). *Coaching Personale: Per lo sviluppo individuale e personale. Auto Coach e Self Coaching. Tecniche e esercizi per l'autorealizzazione* (4th ed.). Babelcube Incorporated.
- De Santi A.M., Geiger G. (2018). *100 domande sul Coaching in sanità*. Torino: SEEd.
- Del Gottardo, E (2016). *Comunità educante, apprendimento esperienziale, comunità competente*. Napoli: Giapeto.
- Di Capua, G., Lambardi, M. (2023). *Relazionarsi in modo felice: Coaching relazionale: teoria e pratica*. Lecce: Youcanprint.
- Dilts R. (2003). *From Coach to Awakener*. Capitola, CA: Meta Publications INC (trad. it. Il Manuale del Coach: Gli strumenti per aiutare te stesso e gli altri a raggiungere i risultati desiderati, Alessio Roberto, Bergamo, 2011).

Farahi, F. (2020). Training and narration: the use of metaphorical language in the construction of experience. *Formazione & Insegnamento*, 18(3), 277–285. Consultato da [https://doi.org/10.7346/-fei-XVIII-03-20\\_21](https://doi.org/10.7346/-fei-XVIII-03-20_21)

Ferrari, E. (2021). *Comunicazione Assertiva: Esprimiti Senza Timori! 5 Consigli per Comunicare in Modo Efficace e Farsi Rispettare anche Se Hai una Personalità Debole. Bonus: 8 Tecniche per Gestire l'Ansia Sociale*. Milano: StreetLib.

Filograsso, N., Travaglini, R. (A cura di). (2004). *Dewey e l'educazione della mente*. Milano: FrancoAngeli.

Gallo, B. (2003). *Neuroscienze e apprendimento*. Napoli: Ellissi.

Gily, C., Mallardo, E., (2018). *Coaching didattico: Accompagnare l'apprendimento*. Roma: Albatros.

Goleman, D. (2007). *Intelligenza sociale: Entrare in sintonia con gli altri per costruire relazioni felici*. Milano: BUR.

Goleman, D. (2011). *Intelligenza emotiva: Che cos'è e perché può renderci felici*. Milano: BUR.

Goleman, D. (A cura di). (2015). *Intelligenza sociale ed emotiva: Nell'educazione e nel lavoro*. Trento: Erickson.

Goleman, D., Senge, P. M. (2017). *A scuola di futuro*. Milano: Rizzoli.

Knight, J. (2007). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

Maggi, M., Ricci, A. (2022). *L'Educazione emozionale: Strategie e strumenti operativi per promuovere lo sviluppo delle competenze emotive a scuola e in famiglia*. Milano: FrancoAngeli.

Magro, G. (2011). *La comunicazione efficace: Come comunicare con gli altri senza suscitare un vespaio*. Milano: FrancoAngeli.

Malizia G., Cicatelli S. (A cura di). (2009). *Verso la scuola delle competenze*. Roma: Armando.

Malorgio, R., Manzoni, G. C. (2007). *Relazione e comunicazione efficace*. Milano: FAG.

Masadeh M. (2012). Training, education, development and learning: what is the difference? *European Scientific Journal*, 8(10), 62-68. Consultato da [https://www.researchgate.net/publication/279480522\\_TRAINING\\_EDUCATION\\_DEVELOPMENT\\_AND\\_LEARNING\\_WHAT\\_IS\\_THE\\_DIFFERENCE#fullTextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/279480522_TRAINING_EDUCATION_DEVELOPMENT_AND_LEARNING_WHAT_IS_THE_DIFFERENCE#fullTextFileContent)

Miriello A. (2019). *Strumenti pratici per ottenere il lavoro che vuoi*. Roma: Albatros.

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P. (2012). *Human Resource Management*. (5th ed.). (n.p.): Irwin Professional Pub (trad. it. Gestione delle risorse Umane, Apogeo, Milano, 2012).

Pannitti A., Rossi F. (2017). *L'essenza del Coaching: Il metodo per scoprire le potenzialità e sviluppare l'eccellenza*. Milano: FrancoAngeli.

Pérez Serrano, G. (2010). *Pedagogia sociale educazione sociale: Costruzione scientifica e intervento pratico*. Roma: Armando.

Porcarelli, A. (2009). *Lineamenti di pedagogia sociale*. Roma: Armando.

Porcarelli, A. (2021). *Istituzioni di pedagogia sociale e dei servizi alla persona*. Roma: Studium.

Prezioso, G. (2021). *MANUALE DI EMPATIA: Come Saperci Fare e Piacere agli Altri attraverso l'Intelligenza Emotiva e Sociale*. HOW2.

Ramos Loredó, E., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Roces Montero, C. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *La perspectiva postcualitativa y la posibilidad de pensar en 'otra' investigación educativa*, 37(2 Jul-Oct), 223–244. Consultato da <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>

Ranieri L. (2020). *Fare business coaching. Dalla teoria alle tecniche applicative*. Milano: FrancoAngeli.



Ranon, A. (2013). *Poeti sui banchi di scuola. Educazione e poesia: un binomio inscindibile*. Milano: FrancoAngeli.

Risitano, S. (2009). La comunicazione umana. *Illuminazioni*, 9(luglio-settembre), 86-110. Consultato da <http://www.rivistailuminazioni.it/wp-content/uploads/2020/06/RISITANO-La-comunicazione-umana.pdf>

Sen, A. (1979, May 22). Equality of What? *The Tanner Lecture on Human Values*. Consultato da [https://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/Sen-1979\\_Equality-of-What.pdf](https://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/Sen-1979_Equality-of-What.pdf)

Secci, C. (2013). *Apprendimento permanente e educazione: Una lettura pedagogica*. Milano: FrancoAngeli.

Stanier, M. B. (2018). *The coaching habit: Say less, ask more & change the way you lead forever*. Toronto, Canada: Box of Crayons Press (trad. It. Il coaching è un'asana abitudine: Parla di meno, chiedi di più e cambia per sempre la tua leadership, LSWR, Milano, 2018).

Suggett, N. (2006). *Time for coaching*. London: National College for School Leadership.

Tommasi M. (2015). *Manuale applicativo di coaching: Casi aziendali, esperienze ed esercizi pratici*. Milano: FrancoAngeli.

Viganò, R. (2003). *Professionalità pedagogica e ricerca: Indagine sui responsabili dei servizi socio-educativi per minori in Lombardia*. Milano: Vita e Pensiero.

Whitmore J. (2017). *Coaching for Performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5<sup>th</sup> ed.). Kachette: Nicholas Brealey (trad. it. Coaching: Come risvegliare il potenziale umano nella vita professionale e personale. Unicomunicazione.it, Milano, 2018).

Wilson C. (2017). *Enciclopedia del coaching: Una guida completa alle migliori pratiche del coaching e della formazione*. Frosinone: Polo Didattico.

Woudstra, G. (2021). *Mastering The Art of Team Coaching: A comprehensive guide to unleashing the power, purpose and potential in any team*. Regno Unito: Team Coaching Studio.

Xodo, C. (2021). La pedagogia della convivialità di Mario Ferracuti. *Educare è crescere insieme*. 191,15-25. Consultato da <https://doi.org/10.7346/aspei-022021-02>

Zanardi, A. (2003). *Il coaching automotivazionale*. Milano: FrancoAngeli.

## **6. Sitografia**

<https://www.adhdlifecoachitalia.it/chi-siamo/>

<https://www.coachingfederation.it/icf-core-competencies/#:~:text=Definizione%3A%20facilita%20le%20intuizioni%20e,per%20sollecitare%20consapevolezza%20o%20intuizione.>



## **7. Ringraziamenti**

Desidero esprimere la mia sincera gratitudine a tutte le persone che hanno contribuito al completamento di questa tesi.

Innanzitutto, vorrei ringraziare il mio relatore, Andrea Porcarelli, per la sua guida, il suo supporto e la sua fiducia in me. Le sue preziose osservazioni, suggerimenti e incoraggiamenti hanno giocato un ruolo fondamentale nel plasmare il mio lavoro e nell'aiutarmi a superare le sfide lungo il percorso.

Desidero ringraziare i membri della mia famiglia per il loro costante sostegno e incoraggiamento. Grazie ai miei genitori per avermi insegnato il valore dell'istruzione e per essermi stati accanto in ogni fase del mio percorso accademico.

Vorrei estendere il mio apprezzamento ai miei amici e colleghi di studio che mi hanno sostenuto lungo il percorso. Grazie per i consigli preziosi e il supporto morale. La vostra presenza ha reso l'esperienza accademica più significativa e piacevole.

Un ringraziamento particolare va alle partecipanti dello studio, Maria Gabriella La Porta e Roberta Lodi Pasini, senza le quali questa ricerca non sarebbe stata possibile. Il loro affiancamento e le loro testimonianze hanno contribuito in modo significativo alla mia comprensione del tema.



## 8. Allegati

### **Allegato 1: Intervista alle fondatrici della scuola.**

#### 1. Introduzione:

Presentazione delle fondatrici della scuola di ADHD Coach e Descrizione della scuola di ADHD Coach e dei servizi offerti: Quali sono state le esperienze che vi hanno portato ad aprire una scuola di ADHD Coach?

**MG:** Mi sono laureata in Economia e Commercio e sono stata Manager per molti anni in diverse aziende nel settore marketing e vendite. Tuttavia era nato il forte desiderio di occuparmi delle persone e non di cose e di sviluppare il mio interesse lo sviluppo delle competenze, così ho tenuto dei corsi di marketing. In seguito, per vivere un percorso di crescita personale, mi sono iscritta in una scuola di Coaching; ho conseguito così il Master e altri certificati nell'ambito dell'intelligenza emotiva e dello sviluppo umano. Nel corso di questi anni mi hanno formata soprattutto le esperienze umane, oltre che quelle professionali: ho vissuto un percorso di crescita come Coach e come persona e, per ragioni legate alla mia sfera privata, ho avuto l'opportunità di conoscere Roberta, psicologa specializzata in ADHD, e AIFA, Associazione Italiana Famiglie ADHD; essa mi ha permesso di conoscere la figura del Coach ADHD, che in Italia non è ancora presente. Ho percepito questo incontro come un segnale e ho subito condiviso con Roberta il desiderio di creare qualcosa che potesse formare Coach ADHD anche in Italia; così, ho costruito un progetto completo delle analisi necessarie e abbiamo dato avvio a questa nuova scuola: infatti, in tutta Italia è forte il bisogno di una figura specializzata come quella dell'ADHD Life Coach. Roberta è il mio opposto esatto: io sono creativa e lei è metodica, io sono relazionale e lei è autorevole.

**R:** Nasco come psicologa con specializzazione in neuropsicologia, il mio lavoro è sempre stato indirizzato verso l'età evolutiva e dal 2013 ho avuto l'occasione di lavorare presso una cooperativa, dove offriamo i "cicli abilitativi per bambini con difficoltà del comportamento"; questo mi ha permesso di lavorare con un approccio multidisciplinare, lavorando in rete con gli insegnanti e i genitori, con bambini principalmente ADHD. Quest'esperienza è integrata a quella che svolgo in regime privato; in entrambi gli ambiti la presa in carico del minore avviene solo se è possibile

lavorare nel contesto familiare e scolastico. Questa esperienza mi ha portato a riflettere sul fatto che l'intervento sul minore, anche quando coinvolge genitori e insegnanti non è sufficiente. Ci sono validissimi educatori, pochi sono quelli che hanno scelto la libera professione e questa specializzazione, le quali permettono di affrontare profondamente le sfide dei disturbi del comportamento. La ragione per cui ho accettato l'invito di Gabriella è per il desiderio di creare una nuova figura professionale che possa rispondere al grande bisogno delle famiglie ADHD. Questo si unisce alla mia forte passione per la formazione: credo tantissimo nel lavoro di formazione e informazione, soprattutto quando il disturbo è evidente nei comportamenti manifesti che vengono correlati a uno stile educativo; e si ha la difficoltà a leggere quei comportamenti in una chiave che deresponsabilizza in parte la famiglia e rende, invece, responsabili tutte quelle azioni che si possono fare sul contesto per evitare che questo funzionamento neurobiologico comporti aspetti invalidanti nella vita quotidiana. Quest'esperienza di ADHD Life Coach Italia coniuga le mie passioni, con l'obiettivo di generalizzare le azioni che si realizzano nell'incontro individuale con il minore.

## 2. Esperienze e motivazioni:

Come avete acquisito le competenze per diventare coach specializzate in ADHD Life Coach?

**MG:** le stiamo acquisendo e le costruiremo. Io e Roberta ci siamo iscritte al Master proposto da ADDCA (ADD Coach Academy), in America, il quale completa gli aspetti teorici e didattici che completano quelli che derivano dagli studi svolti in Italia, i quali sono ancora molto limitati. Successivamente, abbiamo cercato di capire come perseguire il nostro scopo, quello di generare: significa realizzare me stessa all'interno di un circolo di sostenibilità economica e delle persone alle quali ci rivolgiamo. Le competenze sull'ADHD Coaching derivano dall'unione delle conoscenze ed esperienze di Roberta nell'ambito dell'ADHD, e dalle mie nell'ambito del coaching: entrambe ci abbeveriamo da ciò che riceviamo dal master che stiamo frequentando, il quale ci sta fornendo un grande numero di informazioni. Anche AIFA ha generato in noi un grande impulso generativo, sostenendoci e spronandoci nel nostro lavoro.



### 3. La vostra scuola:

Sappiamo che la teoria dell'apprendimento esperienziale è fonte di ispirazione per le tecniche del Coaching; quali teorie dell'apprendimento stanno alla base della vostra scuola?

**MG:** Il Coaching ADHD differisce dal Coaching individuale: ciò che stiamo facendo con i professionisti è un lavoro frontale, il più possibile esperienziale; il corso che avrà inizio da ottobre, invece, si svilupperà anche all'interno della relazione e dentro al contesto di vita. Il desiderio è quello di formare delle persone, in modo innovativo, che abbiano il desiderio di portare un cambiamento vero e che siano capaci di dedicarsi all'altro senza giudizio. L'intento è scegliere delle persone che possano mettere a sistema la loro esperienza e motivazione personale e che partecipino alla costruzione di un modello di ADHD Life Coach che sia funzionale alla nostra realtà italiana: che sappia generare e promuovere l'onda positiva.

Il ciclo di Kolb rappresenta la base del nostro progetto: si esprime come un ciclo flessibile nelle sue fasi, in cui l'individuo vive l'esperienza, riflette su ciò che ha vissuto durante l'esperienza stessa interpretandola e dandole un significato (deduce gli apprendimenti), noi docenti proponiamo la teoria che spiega l'esperienza stessa e gli facciamo mettere in atto le competenze acquisite in nuove esperienze.

L'apprendimento focalizzato sulla sfera interiore dell'individuo, invece, che viene dalla scuola di Socrate, è un'altra base fondamentale: l'arte del tirare fuori è un pilastro importante nel coaching, il quale si estranea da tutte quelle tecniche che, al contrario, impartiscono dei comportamenti da eseguire.

Tra le competenze del coach e gli obiettivi del coachee individuamo il riconoscimento e la gestione delle emozioni proprie e altrui; a quale approccio all'intelligenza emotiva fate riferimento con il corso proposto a professionisti e familiari?

**MG:** L'intelligenza emotiva di Goleman è un altro fondamentale concetto che sta alla base dei nostri corsi. Si riferisce alla capacità di riconoscere, comprendere e gestire le emozioni proprie e degli altri: per noi è fondamentale che i professionisti e i familiari ai

quali ci rivolgiamo abbiano una buona consapevolezza di sé così che siano capaci di riconoscere e comprendere non solo emozioni e bisogni propri, ma che riescano anche a comprendere quelle della persona ADHD, così da poter entrare efficacemente nella relazione che instaurano con lei. L'intelligenza emotiva rappresenta una competenza importante affinché le persone riescano a dare un nome alle proprie emozioni e riescano a comprenderne il grado di piacevolezza; su questo processo abbiamo costruito il primo dei nove strumenti che abbiamo fornito ai nostri partecipanti. Infatti, è fondamentale ricercare ciò che fa scaturire determinate emozioni nel corso della giornata e comprendere il momento in cui prendersi una pausa da esse per poter successivamente agire con consapevolezza.

#### 4. Il corso di marzo-maggio:

Quali sono le principali competenze che desiderate acquisiscano i partecipanti al termine del corso?

**MG:** Ci piace paragonare il professionista a un contadino. La relazione con la persona con ADHD è come la relazione del contadino con una pianta: deve prendersi cura del terreno in cui cresce senza focalizzarsi solo sulle foglie o sui fiori che la caratterizzano e, soprattutto, deve accettare che quella pianta sia, per esempio, una Sansevieria e non un'Orchidea, e che quindi non dia fiori. Noi ci rivolgiamo a persone che al lavoro o in casa hanno a che fare con piantine che faticano a crescere. Abbiamo voluto diffondere alcuni strumenti e tecniche che vengono dall'esperienza del Coaching, per aiutare chi si prende cura di queste piante e che possano comprendere che ci possono essere piante che funzionano in maniera diversa dalle altre. Abbiamo voluto offrire degli strumenti che possano, da un lato, facilitare i professionisti, che nella loro vita professionale si relazionano con persone ADHD, offrendo strumenti che possono integrare nelle loro pratiche. Tutti questi strumenti promuovono delle competenze relazionali, come l'ascolto non giudicante e l'uso di un linguaggio funzionale. Dall'altro lato, i familiari si ritrovano in una condizione per cui loro stessi sono sorpresi per non riuscire a capire chi hanno davanti, in quanto diverso dalle aspettative sociali; essi si sentono disarmati, quindi l'obiettivo principale è aiutare le persone che vivono intorno al familiare con ADHD ad acquisire le competenze che gli consentano di abbassare il volume del senso di colpa che coinvolge sia la persona sia chi le sta intorno. Vogliamo creare un contesto

che sia facilitante e formare delle persone che abbiano degli strumenti per approcciarsi diversamente alle persone con ADHD.

Desideriamo, quindi, che acquisiscano competenze legate alla comprensione di come l'assenza di dopamina impatti il quotidiano, ovvero alla comprensione degli stati emotivi che vengono affrontati da chiunque e che diventano ancora più impattanti nell'ADHD. Un'altra competenza è la capacità di attivare tutti coloro che stanno intorno, focalizzandosi su ciò che c'è nella persona e non su ciò che manca e cogliendo il buono di quelle persone, aiutando loro stesse a vederle. Il nostro tentativo è di iper semplificare ciascuno strumento per far sì che chi è intorno a una persona ADHD possa avere una maggiore connessione al circuito pensiero-emozione-azione (intelligenza emotiva), strutturandolo in maniera tale che siano funzionali al bene della persona e della relazione. L'intenzione rappresenta il nucleo di questo processo: se il coach classico si focalizza sull'obiettivo, il coach ADHD si focalizza sull'intenzione. Desideriamo, inoltre, che i professionisti e i familiari riescano a entrare in contatto con la propria intenzione e i propri automatismi (ciò che sentono, come agiscono e come pensano), dandogli occhiali nuovi per aiutare la persona che hanno affianco attraverso la comprensione dell'intenzione per generare emozioni diverse, incentivando il passaggio verso emozioni piacevoli e facendo in modo che, attraverso queste azioni, la persona riesca a svolgere azioni che altrimenti faticherebbe a realizzare.

Gli strumenti del coaching sono l'ascolto, le domande potenti e il feedback: un'altra competenza è rappresentata dalla capacità di comunicare in maniera assertiva e di cogliere i fatti che si sono verificati privi di pregiudizi. Infatti, l'ascolto e la comunicazione sono centrali per poter stare nella relazione con l'altro per cogliere ciò che l'altra persona trasmette, scegliendo le parole più funzionali e le espressioni del linguaggio più adeguate.

Infine, desideriamo che i professionisti e i familiari, primi tra tutti, diventino consapevoli delle proprie intenzioni, sapendole declinare in obiettivi semplici e positivi; infatti, è ad esso connessa la competenza legata alla distinzione tra l'intenzione (legata al perché) e l'obiettivo (legato allo scopo).

Il coaching si basa sull'amore e sulla fiducia nell'altra persona, girando delle chiavi e non riempiendo dei sacchi. È fondamentale comprendere che ogni persona ha un'esperienza e gli strumenti per trovare il modo per agire, anziché reagire.

Quali sono le metodologie didattiche utilizzate nel corso?

**MG:** La semplificazione (per esempio tramite la metafora) e la concretezza sono alcuni dei nostri strumenti di apprendimento. Abbiamo cercato di costruire un'esperienza formativa in cui ci fosse la possibilità di fare esperienza a partire dalle nostre esperienze pregresse, affinché potessero essere utili a loro. Ogni settimana, la sera precedente all'incontro, abbiamo sempre mandato le slide così che potessero poi lavorarci sopra. Infatti, la visualità e la concretezza facilitano l'apprendimento. Abbiamo costruito tutto lungo un filo logico e abbiamo cercato di mantenere il controllo del dialogo per evitare che si prendessero troppo tempo. L'impostazione degli incontri è stata differente su certi aspetti: abbiamo modellato il nostro linguaggio e alcuni degli esempi per poter permettere che il contenuto arrivasse in maniera adeguata sia ai familiari sia ai professionisti. Inoltre, la frontalità è stata minore negli incontri dei professionisti (perché presenti in numero moderato) e maggiore nei familiari (perché presenti in numero maggiore, inoltre alcuni partecipanti sono ADHD, quindi lasciare la parola a loro avrebbe significato sviluppare un dialogo eccessivamente ampio).

Come avvengono le interazioni tra i partecipanti e voi docenti?

Abbiamo fatto una scelta diversa per i due corsi: con i professionisti, visto il numero ridotto, abbiamo preferito lasciare i microfoni aperti e uno scambio di esperienze più libero perché abbiamo pensato che il professionista avesse già seguito precedenti corsi di formazione e che, quindi, come effettivamente è stato, avessero una capacità maggiore di fare interventi mirati e contenuti (a livello di tempo). Con i familiari, invece, c'era il rischio che lasciando molto spazio ai partecipanti, molti dei quali hanno bisogno di sfogarsi, e dovendo gestire il corso su una piattaforma online in cui è difficile gestire la durata degli interventi, abbiamo preferito lasciare i microfoni spenti. Questo non ha impedito che si realizzasse uno scambio che è avvenuto in certi momenti in maniera proficua via chat portando la propria esperienza: la chat propone uno spazio ridotto e a noi offre la possibilità di rispondere nel momento adeguato. I familiari,

soprattutto, ci hanno contattate per mail: qualcuno ci ha contattato in più occasioni fornendo un rimando sugli strumenti e qualcuno ci ha contattate anche per messaggio. L'ultimo incontro, aperto, è stato ideato sia per offrire ascolto sia per mantenere il gruppo e le relazioni create.

Credete che la partecipazione a distanza possa influire sull'esito e sull'efficacia del corso?

**MG:** La frequenza al nostro corso su una piattaforma digitale permette di perseguire il nostro scopo: raggiungere tutto il territorio Italiano. Infatti, ci sono partecipanti da diverse regioni. Dal feedback che abbiamo richiesto in seguito al terzo incontro, tanti dei partecipanti ci hanno scritto chiedendo un supporto. Fornendo gli strumenti ai partecipanti in anticipo abbiamo voluto stimolare la memorabilità: infatti, prendere appunti, scrivere la propria esperienza o eseguire gli esercizi direttamente sulle immagini cartacee permette di facilitare l'apprendimento; non solo, la disponibilità fisica degli strumenti permette ai partecipanti di utilizzarli nell'immediato. Infine, abbiamo utilizzato un doppio tono per raggiungere diversi stili di apprendimento: Roberta è più strutturata e io sono più esperienziale.

## 5. Conclusioni:

Quali sono le vostre speranze per il futuro della vostra scuola e per le persone che aiutate?

**MG:** desideriamo formare figure in gamba, competenti, preparate e che siano un esempio per l'ADHD e per il Coaching in sanità. Vorremmo che gli strumenti siano più diffusi possibile, sia tra i familiari sia tra i professionisti, il bisogno di strategie innovative è forte su tutto il territorio. Desideriamo coltivare un gruppo di persone che comprenda i partecipanti attuali con quelli futuri, per creare una community che ci aiuti a generare l'onda.

**R:** Io spero che le prossime edizioni del corso possano continuare come la prima. Mi piacerebbe che accedessero a questo corso persone che sentono che c'è ancora qualcosa da apprendere oltre a ciò che possono aver già appreso in altri corsi precedenti. Mi piace pensare che i familiari e i professionisti sentano che oltre a ciò che hanno letto e provato a mettere in pratica, ci siano nuovi strumenti che possono conoscere per migliorare la

relazione con la persona ADHD, non solo per il desiderio di provarci ma anche per rendersi conto della complessità che vivono i professionisti e i familiari ADHD. Desideriamo che le persone comprendano che c'è un movimento attorno all'ADHD che possiamo cavalcare per far star bene le persone e i loro familiari. Spero di avere un buon numero di iscritti per portare avanti questo. Ciò di cui abbiamo bisogno non è negare il disturbo, ma è non focalizzarsi solo su questo: è importante saper cogliere l'elemento positivo e generare qualcosa che possa fare la differenza.

Ringraziamenti e saluti finali.

**I:** Vi ringrazio per il vostro tempo e per l'attenzione dedicata a questo progetto. Vi auguro una buona giornata.

## **Allegato 2: Il questionario ai partecipanti**

Sono Irene, sto frequentando il corso di Laurea Magistrale in Management dei servizi educativi; il questionario che propongo ha l'obiettivo di raccogliere dei dati fondamentali per approfondire la ricerca della tesi che sto scrivendo.

La ringrazio per partecipare al mio studio. Lo scopo di questo questionario è di raccogliere informazioni sull'interazione della pedagogia e del coaching per la creazione di un percorso di apprendimento più efficace. Le sue risposte saranno trattate in modo confidenziale e non verranno divulgate o utilizzate per altri scopi al di fuori dello studio. Il questionario è anonimo, quindi non è necessario fornire il suo nome o altre informazioni personali. Le risposte saranno utilizzate solo per fini accademici. Il questionario richiede circa 15 minuti. Si prega di rispondere a tutte le domande, a meno che non sia specificato diversamente.

Grazie per la sua partecipazione.

### **Sezione 1: Informazioni personali**

Età:

Genere:

Qual è il tuo grado di istruzione?

Scuola primaria – scuola secondaria – università - altro<sup>27</sup>

Sei un professionista o un familiare di persona con ADHD?

Professionista - familiare

Hai mai partecipato a un corso di coaching per l'ADHD in passato?

Sì - no

### **Sezione 2: Ambiente di apprendimento**

Ti sei sentito inserito all'interno di un ambiente di apprendimento accogliente?

Molto – abbastanza – poco – per niente

---

<sup>27</sup>La selezione dell'opzione "altro" permette alla persona di indicare una risposta aperta breve.

Hai sentito che i docenti ti hanno guidato verso la scoperta di un concetto o di una abilità oltre a una spiegazione diretta?

Molto – abbastanza – poco – per niente

Hai trovato adeguato l’approccio di insegnamento/la modalità di lavoro con i docenti?

Molto – abbastanza – poco – per niente

Avresti preferito che i docenti offrissero un maggior numero di contenuti teorici?

Decisamente d’accordo – abbastanza d’accordo – poco d’accordo – per niente d’accordo

Che cosa ti ha aiutato a capire meglio i contenuti trasmessi?

Domande potenti – post-it – esempi concreti – esercizi in aula virtuale – altro

Il percorso ti ha offerto nuovi punti di vista?

Molto – abbastanza – poco – per niente

Questo ti ha permesso di valutare tuoi punti di forza e di debolezza in modo nuovo?

Molto – abbastanza – poco – per niente

L’approccio di insegnamento utilizzato dai docenti ti ha aiutato a capire meglio i contenuti trasmessi?

Molto – abbastanza – poco – per niente

Quali sono le motivazioni che ti hanno portato a frequentare il corso di tecniche di coaching (intenzioni)?

Crescita personale – Acquisire nuove competenze – Migliorare la relazione con la persona con ADHD – altro

Il corso è stato utile per soddisfare le tue motivazioni?

Molto – abbastanza – poco – per niente

### **Sezione 3: Efficacia del corso**

Il corso ti è stato utile per lavorare sulla tua relazione con la persona con ADHD?

Molto – abbastanza – poco – per niente



Il corso ti ha offerto nuovi spunti di riflessione e punti di vista?

Molto – abbastanza – poco – per niente

Ritieni che il corso abbia avuto un impatto positivo sulla tua vita quotidiana?

Molto – abbastanza – poco – per niente

In caso affermativo, in che modo?

Durante il corso hai acquisito nuove strategie o abilità per gestire la relazione con la persona con ADHD?

Sì – no

In caso affermativo, in che modo?

Se te la senti, raccontaci una situazione in cui hai applicato le strategie apprese durante il corso di coaching e come hanno aiutato a gestire la relazione con la persona con ADHD.

Tra tutti gli strumenti trattati, qual è stato quello più utile per te?

#### **Sezione 4: Feedback sul corso**

In generale, come valuti il corso per migliorare la relazione con la persona con ADHD?

Molto utile – abbastanza utile – poco utile – per niente utile

Cosa hai apprezzato di più del corso?

Quali aspetti suggerisci di migliorare?

Come hai trovato la strutturazione del corso (partecipazione a distanza, materiale didattico, utilizzo di padlet...)?

Molto adeguata – abbastanza adeguata – poco adeguata – per niente adeguata

In futuro hai intenzione di continuare a utilizzare le strategie apprese durante il corso?

Sicuramente – in parte – poco – per niente