

Appunti dal [1st International Congress of Coaching Psychology Spain](#) (11/12 ottobre 2011)

Dopo gli eventi promossi nel Regno Unito (12/2010), Sud Africa (5/2011), Irlanda (6/2011) e Svezia (9/2011), anche la Spagna ha ospitato il 1st International Congress of Coaching Psychology. Siamo stati accolti con entusiasmo e calore come solo gli spagnoli e in particolare i catalani sanno fare, in una sede universitaria prestigiosa e funzionale. Sono stati due giorni intensi, come è d'abitudine, con 6 conferenze plenarie, 9 paper, 8 workshop e 12 poster. Circa 250 i partecipanti che hanno potuto beneficiare dei contributi di coach psicologi spagnoli (60%), dei contributi degli inglesi e degli australiani (20%) e di quelli della Danimarca, Italia, South Africa, Portogallo e Messico.

Indubbiamente due sono stati gli interventi di scenario più significativi, il contributo di Stephen Palmer (The past, present and future of Coaching Psychology: an International perspective) e quello di David Lane (Coaching Psychology new challenges new possibility). Palmer ha sottolineato che la crescita della Coaching Psychology è supportata dall'uso di differenti approcci e modelli psicologici (Passmore, Palmer, Short & Withe, 2010; Palmer & Whybrow, ricerca on-going), dal fatto che si registra un significativo sviluppo della comunità internazionale (ca 4000 aderenti), che si stanno facendo passi avanti per definire una "teaching agenda" per orientare la formazione dei coach psicologi (International Coaching Psychology Review, 2011), che si sta investendo sulla definizione di standard professionali, sui processi di sviluppo continuo e sulla supervisione. L'intervento di Lane ci ha fatto riflettere su cosa significhi essere professionista oggi e quanto del nostro modo di intendere la professionalità sia ancora accettabile e sostenibile oggi. Le sfide che fronteggiamo richiedono risposte rapide e interdisciplinari, in una molteplicità di relazioni professionali; l'identità professionale si genera oggi più di ieri nella pratica e nelle comunità di pratica che esplorano gli standard e gli aspetti di qualità ed è un'identità che si conquista lavorando con la diversità e l'auto-organizzazione piuttosto che con l'adesione a codici prefissati di comportamento. La sfida per la Coaching Psychology, secondo Lane, sarà sempre più quella di collegare il processo di coaching al contesto, comprendendo ed includendo le ambiguità e domandandoci ogni volta su cosa è possibile impegnarsi, cosa fare oggetto di agreement con il sistema cliente e quanto sia possibile fare una previsione dei risultati.

Molti sono stati i contributi di ricerca sulla pratica della Coaching Psychology. Ne citiamo tre: il contributo di Vicky Ellam-Dyson (Fear of failing = risk of derailing: Coaching Psychology to the rescue), Peter Zarris (Coaching to evidence: why it makes a difference) e Joan Quintana I Forns (Relational coaching: 5 actions for building powerful relationship). Ellam-Dyson ha focalizzato il suo intervento sul contributo che i coach con formazione psicologica possono dare lavorando sul "sistema di convinzioni" razionali e irrazionali dei leader che operano nelle organizzazioni (Berglas, 2002) con esplicito riferimento alla Rational Emotive Behaviour Theory (Ellis, 1963). Ha presentato i risultati di una ricerca che dimostrano come "il perfezionismo" nei leader sia correlato ad uno stile di leadership poco delegante, centrato sul *micromanagement*, scarsa comunicazione, poca chiarezza di *vision* e obiettivi, che impatta negativamente sulla performance e la coesione dei team. Zarris ha centrato il suo intervento sul contributo che può dare l'Evidence Based Coaching, sul perché funziona e come può funzionare al meglio. Lo studio presentato esplora e documenta una nuova validazione delle dimensioni del Leadership Assessment Tool ECM (Executive Capabilities Management), usato per identificare le capacità di leadership critiche da sviluppare nell'Evidence Based Coaching Program. Il risultato della nuova validazione di questo strumento concentra l'attenzione su cinque dimensioni: Broad based Influence, People Leadership, Strategic Result Orientation, Business Development, Entrepreneurship. Infine Quintana I Forns ha presentato il modello Relational Coaching che attiva il potenziale dei coachee sul fronte delle relazioni umane e professionali. Ciò che ha

sottolineato è l'importanza dell'ascolto delle emozioni, del senso e significato delle narrazioni che il coach porta nella relazione di coaching.

Grazie Spagna! Uno speciale ringraziamento è per Maite Sánchez-Mora García, Vicesegretaria del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, senza la quale il congresso probabilmente non sarebbe stato realizzato. A Josep Vilajoana Celaya, Decano del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, a Carmen Santos Chocà, presidente della sezione di Psicologia delle Organizzazioni e del Lavoro e a tutto il Comitato Scientifico e Organizzativo per lo standard qualitativo del congresso e per l'accoglienza calda e organizzata!

E ora... dopo Londra, Pretoria, Dublino, Stoccolma e Barcellona sta per arrivare il turno di Roma!