



Society for Coaching Psychology Italy

Linee guida  
per la *metavisione*  
nella Coaching Psychology

Febbraio 2012



Autore: SCP Italy

## Indice

1. Premessa	3
2. Il valore aggiunto della <i>metavisione</i>	3
3. Le esigenze di <i>metavisione</i>	4
4. Tipo e livello di <i>metavisione</i>	5
5. I modelli di <i>metavisione</i>	6
6. Format di <i>metavisione</i>	6
7. Ruoli e responsabilità	8
8. Requisiti e competenze dei <i>metavisori</i>	9
9. Riservatezza	9

Quest'opera è stata rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia. Per leggere una copia della licenza visita il sito web <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/> o spedisci una lettera a Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California, 94105, USA.



Autore: SCP Italy

## Premessa

Il documento Linee Guida per la *metavisione* nella Coaching Psychology (LG) si rivolge ai Soci SCP Italy, sia nel ruolo di coach psicologi/coach sia nel ruolo di *metavisori*.

Le LG forniscono gli indirizzi nella pratica della *metavisione* e definiscono l'approccio, i requisiti, il processo e le differenti modalità di *metavisione* che SCP Italy applica nella pratica professionale della Coaching Psychology.

Le LG sono state redatte in continuità e coerenza con lo [Statuto](#) e il [Codice Etico](#) di SCP Italy, i principi espressi nel [Codice Deontologico](#) dell'Ordine degli Psicologi Italiani e con le [Supervision Guidelines](#) di Special Group in Coaching Psychology, UK.

Nell'approccio SCP Italy, la *metavisione* è una leva distintiva per accelerare e rafforzare nel tempo qualità ed eccellenza professionale. Come tale è parte integrante dei percorsi di Sviluppo Continuo dei Soci e del processo di [accreditamento](#) volontario delle competenze professionali del Coach Psicologo, definito dall'associazione.

## 1. Il valore aggiunto della *metavisione*

### Finalità della *metavisione* nel *coaching*

Abbiamo scelto di chiamare la supervisione nel coaching e nella coaching psychology "*metavisione*", perché è il termine che, a nostro avviso, identifica meglio il processo di *looking glass self*<sup>1</sup> ("guardarsi allo specchio" e riconoscersi professionalmente). In tale processo prende corpo una relazione paritetica tra coach, in cui uno svolge un ruolo supplementare di percezione e restituzione di informazioni contestualizzate, l'altro di raccolta, elaborazione e verifica. Se il prefisso "super" indica una posizione di superiorità, il prefisso "meta", invece, suggerisce una posizione di *pariteticità* e di *affiancamento*.

La finalità ultima della *metavisione* è quella di assicurare che le esigenze\richieste del coach siano soddisfatte in maniera efficace e appropriata e che gli standard etici e di competenza siano mantenuti lungo tutto il processo.

Se il processo di *metavisione* viene effettuato in modo efficace esso viene percepito come una leva di sviluppo continuo e nel tempo diviene un asset strategico nello sviluppo delle competenze del *coach*, nell'applicazione delle teorie, dei metodi e degli strumenti psicologici nel processo di *coaching* e nello sviluppo di competenze mutate da altri ambiti professionali (*management, economia, processi HR, salute, ben-essere ecc...*).

### Definire la *metavisione* nella coaching psychology/coaching

La *metavisione* viene definita da SCP Italy come un *processo regolato attraverso il quale il coach psicologo, in relazione paritetica con il metavisoro, riflette, scambia e riceve feedback su specifici aspetti della pratica professionale e su specifici aspetti di sé come coach. Tale processo, parte integrante dello sviluppo continuo del coach, potenzia l'efficacia della pratica di coaching e migliora il servizio reso al coachee e all'organizzazione cliente.*

In particolare, la *metavisione* rende disponibile al coach una struttura ed un processo formali per riflettere sulle modalità che rendono efficace la relazione di coaching e il perseguimento degli obiettivi del coaching. Supporta il socio SCP Italy nel suo ruolo di coach, ne esamina criticità da gestire e gestite, facilita la messa a fuoco delle esigenze di Sviluppo Continuo del coach e delle azioni di sviluppo da intraprendere.

<sup>1</sup> cfr. Cooley, Mead, 1934 in Guidano, 1988 pag 46-47



### Principali aree di lavoro/obiettivi della *metavisione*

La *metavisione* nell'ambito della coaching psychology consente al *coach\coach* psicologo di:

- ✓ Valutare per singole questioni o nel suo complesso l'efficacia del processo di coaching;
- ✓ Monitorare la relazione con il *coachee* e con l'organizzazione cliente;
- ✓ Condividere e promuovere le buone prassi (*good practices*)
- ✓ Condividere e valorizzare le lezioni apprese (*lesson learned*)
- ✓ Mettere in discussione approccio e tecniche in un contesto supportivo e sfidante;
- ✓ Sviluppare nuovi approcci e conoscenze per essere più efficace con i *coachee*;
- ✓ Fornire una struttura per continuare a sviluppare competenze e monitorarne i progressi;
- ✓ Consolidare alti standard di etica nel processo di *coaching*.

## 2. Le esigenze di *metavisione*

La *metavisione* risponde ad esigenze che sono per definizione specifiche per ciascun coach/coach psicologo. Ciò detto le LG possono orientare ciascuna tipologia di socio rispetto alle esigenze di *metavisione* più frequenti:

### Socio Accreditato

- ✚ I soci accreditati che stanno applicando, in relazione al processo di *coaching*, le originarie conoscenze\capacità relative alle tre aree di competenze (Psicologia, Business & Organizzazione, Coaching);
- ✚ I soci accreditati che stanno integrando nell'esercizio della pratica professionale specifici approcci\teorie della psicologia e li stanno applicando all'interno del processo di *coaching*.

### Socio Ordinario

- ✚ I soci che si stanno orientando, o sono inseriti, in percorsi di formazione di coaching/*coaching psychology*;
- ✚ I soci che hanno completato almeno un ciclo di formazione specifica sul coaching/*coaching psychology* e iniziano ad esercitare come coach psicologi ed a offrire servizi di *coaching*.

### Socio Affiliato

- ✚ Professionisti con differenti background che nell'esercizio del loro ruolo intendono avvalersi di un servizio di *metavisione* fornito da un coach psicologo accreditato.

I requisiti della *metavisione* differiscono per ciascuno di questi gruppi di soci SCP Italy.

### Responsabilità dei Soci

Nell'approccio SCP Italy, tutti i soci Ordinari e Accreditati che offrono servizi di *coaching psychology*, con qualsiasi background psicologico, dovrebbero richiedere una regolare *meta visione*, che supporti nel modo migliore il loro sviluppo professionale. Le LG prescrivono un modello teorico di *metavisione*, ma è lasciata discrezionalità, al *metavisoro* e al coach psicologo coinvolto, di progettare processo e programma appropriati. E' comunque responsabilità di ogni singolo socio assicurarsi l'accesso ad un *metavisoro/supervisore* qualificato e assicurarsi che il processo di *metavisione/supervisione* sia in linea con le LG.

Le linee guida non prescrivono specifici tipi di *metavisione* per psicologi che lavorano saltuariamente come coach. Lo sviluppo della pratica individuale di *metavisione* per questi professionisti è lasciato al buon giudizio dei professionisti e dei loro *metavisoro*.



### 3. Tipo e livello di *metavisione*

Per determinare quale tipo e livello di *metavisione* possano essere di volta in volta più appropriati alle esigenze del coach/coach psicologo, occorre tenere in adeguato conto la natura e gli obiettivi del processo di *coaching*. La *metavisione* gioca un ruolo importante nell'assicurare che il coach mantenga un appropriato grado di consapevolezza ed anche la dovuta cura in relazione all'impatto che ha sul cliente.

Si riportano di seguito a titolo di esempio alcune aree e situazioni, che possono emergere nel processo di coaching, che richiedono particolare attenzione e che si prestano ad essere naturale oggetto di discussione con *metavisori*, colleghi esperti in possesso di appropriate competenze psicologiche:

#### **Gestione del processo**

La gestione dell'intero processo di coaching può avere rilevanza per il coach psicologo al fine di un maggiore monitoraggio nella gestione accurata e congruente delle varie tappe. Può succedere che il coach, immerso nella relazione di coaching, possa aver bisogno di un rispecchiamento che lo aiuti a vedere dall'esterno e con occhio lucido, alcune fasi. Per esempio, la fase di definizione degli obiettivi o le eventuali variazioni degli stessi. Così come può essere utile al coach psicologo soffermarsi, attraverso uno scambio di riflessioni, sulla valutazione dei risultati di percorso.

#### **Gestione di situazioni 'critiche'**

I contratti di coaching generalmente implicano che il *coach* psicologo non lavori direttamente su livelli profondi non esplicitati. Quando il *coach* psicologo identifica la presenza di un 'blocco' allo sviluppo del *coachee* o sente di essere parte attiva, insieme al *coachee*, di una situazione di stallo, è opportuno concordare la linea di azione più adeguata e di far valutare la possibilità di avvalersi di un aiuto professionale specifico. Questa potrebbe essere una decisione difficile da prendere senza un processo di riflessione facilitato da un *metavisor* che conosca il processo di diagnosi e sappia individuare le situazioni 'critiche', che richiedono l'invio ad un intervento di supporto psicologico/psicoterapeutico. La natura del contratto di *coaching* non può né prevenire né esplicitamente appoggiare interventi di natura 'clinica' all'interno del percorso di *coaching*. Tuttavia, la capacità di saper individuare e riconoscere tempestivamente tali situazioni 'critiche' va sviluppata dal *coach* psicologo e va monitorata nel tempo, con il supporto del *metavisor*. In tal senso, "passare la mano" ad altra professionalità, nel caso in cui sia opportuno, lungi dal rappresentare una possibile *diminutio*, è atto che qualifica in modo sostanziale il ruolo e la professionalità del *coach* psicologo. L'invio a specialisti di settore sostanzia la competenza e la professionalità di un *coach* che sappia condurre una efficace analisi della domanda e sappia rilevare il reale bisogno del *coachee* attivando le risposte più adeguate per quella specifica situazione.

#### **Gestione dei confini**

La gestione dei confini personali e professionali assume particolare rilevanza all'interno del processo e della relazione di *coaching* e il *coach/coach* psicologo deve essere competente per assicurare che qualsiasi problematica personale di fondo che possa influire sul processo di coaching sia gestita in modo efficace e appropriato. Il confine può essere gestito solo se visibile. La *metavisione* è un lavoro sul confine in quanto utilizza il rispecchiamento che nasce nel rapporto *one to one* (*metavisione* individuale) o uno a molti (*metavisione* di gruppo) per rimandare al coach modalità e approcci dei quali non sempre è consapevole. Tale processo può costituire uno stimolo ad ampliare il campo di osservazione e contribuire a generare nuove possibilità.

#### **Gestione di conflitti di valori e di aspetti sulla riservatezza**



I servizi di *coaching* sono frequentemente attivati all'interno di sistemi complessi (Organizzazioni, gruppi di lavoro, contesti lavorativi, ecc.). Una gestione efficace dei conflitti di valori e degli aspetti legati alla riservatezza può fare la differenza nel risultato complessivo del *coaching*. Farne oggetto di sostegno e di *metavisione* consente sia di prevenire eventuali ostacoli che di assicurare che le problematiche che emergono vengano gestite al meglio.

## 4. I modelli di *metavisione*

SCP Italy ha scelto come modelli di riferimento nella *metavisione* il 7 EYED SUPERVISION Model<sup>2</sup> e il CLEAR Model<sup>3</sup>.

Riportiamo, qui di seguito, gli aspetti più significativi dei due modelli:

### ✚ 7 EYED SUPERVISION Model

- Utilizza un approccio di tipo sistemico
- Si estende su tutte le aree/prospettive utili: il sistema coachee; gli interventi del coach; la relazione tra coach e coachee; il coach; la relazione tra *metavisor* e coach; l'auto-riflessione del *meta visore*; i contesti
- Facilita la focalizzazione su ciascuna area/prospettiva
- Facilita la comprensione dei nessi tra le singole aree/prospettive

### ✚ CLEAR Model

- È basato su un approccio di tipo processivo
- È un modello nato appositamente per il Coaching
- Ripropone nella *Metavisione* gli step di processo del coaching: Contract, Listen, Explore, Action, Review
- Facilita la focalizzazione di ogni passo del processo

## 5. Format di *metavisione*

Si riportano di seguito i differenti *format* di *metavisione* che possono facilitarti nella scelta dell'opzione più appropriata.

### ✚ *Metavisione one-to-one, metavisor e metavisee*

La *metavisione one-to-one* coinvolge un *coach/coach* psicologo e un *metavisor*. Ad esempio, un coach con poca esperienza potrebbe individuare un *metavisor* che può fornire un supporto professionale competente e assisterlo nel trovare il proprio stile nella pratica del *coaching*. Anche *coach/coach* psicologi esperti potrebbero scegliere questo format di *metavisione* qualora siano interessati ad un processo focalizzato completamente sulla loro pratica ed abbiano identificato un *metavisor* di fiducia con il quale collaborare per il proprio sviluppo professionale.

<sup>2</sup> P. Hawkins (2010)

<sup>3</sup> P. Hawkins, N. Smith (2010)



#### ✚ **Metavisione reciproca one to one**

La *metavisione one to one* coinvolge due coach: uno più esperto nel ruolo di *metavisoro* e un altro con meno esperienza, mentre la *metavisione reciproca one-to-one* coinvolge due colleghi *coach* psicologi in un processo di *metavisione* in cui reciprocamente i ruoli sono alternati. In questo format è opportuno che i colleghi siano già *coach* psicologi esperti ed entrambi competenti come *metavisori* nel *coaching*. In genere, il tempo viene equamente diviso.

#### ✚ **Metavisione di gruppo con un *metavisoro***

Il gruppo di coach professionisti si riunisce con un *metavisoro* identificato e nominato come tale. In alcuni gruppi, il *metavisoro* può condurre il gruppo in modo informale, utilizzando il tempo assegnato a ciascun coach e lavorando con ciascuno di loro con un adeguato livello di focalizzazione. E' anche possibile per i membri del gruppo assegnare il tempo della *metavisione* in ugual misura e usare il *metavisoro* come risorsa tecnica. Nella *metavisione* di gruppo c'è bisogno che siano fissati i criteri di partecipazione e la modalità in cui il gruppo lavora insieme con il *metavisoro*. E' meglio definire ciò in un documento scritto, in modo da facilitare per tutti i partecipanti la conoscenza e la consapevolezza delle modalità di lavoro (ad esempio, un *template* che definisca le tecniche, la relazione con la committenza, l'approccio...)

#### ✚ **Metavisione di gruppo con coppia di *metavisori***

Il gruppo di coach professionisti si riunisce con una coppia di *metavisori* identificati e nominati come tali. In questo tipo di setting la coppia di *metavisori* lavora con il gruppo sull'elaborazione di aspetti di tipo emotivo ed utilizza il gruppo come contenitore ed attivatore - al tempo stesso- di dinamiche di rispecchiamento tra i *coach*. Tale tipo di contesto favorisce la consapevolezza di dinamiche più profonde e la possibilità di vedere con maggiore chiarezza aspetti che possono favorire situazioni di stallo nella relazione tra *coach* e *coachee*. A differenza della *metavisione* di gruppo con un *metavisoro* (più adeguata per scambi di tipo tecnico, teorico e consulenziale) tale contesto è maggiormente adeguato per lavorare su aspetti individuali del coach favorendo la sua evoluzione personale ed emotiva.

Anche in questo caso è opportuno che siano fissati i criteri di partecipazione e la modalità in cui il gruppo lavora insieme con il *metavisoro*. E' meglio definire ciò in un documento scritto, in modo da facilitare per tutti i partecipanti la conoscenza e la consapevolezza delle modalità di lavoro.

#### ✚ **Metavisione di gruppo tra colleghi (intervisione)**

La *metavisione* di gruppo tra colleghi interessa un gruppo di *coach* psicologi esperti che si riunisce per attivare un processo di *metavisione* reciproca. Come con la *metavisione* di gruppo, è necessario fissare i criteri di partecipazione e le modalità in cui viene gestita la *metavisione* di gruppo tra colleghi. I criteri di partecipazione devono essere discussi e concordati, prima che il gruppo si metta all'opera, e riesaminati periodicamente.

### Come scegliere il format di *metavisione* appropriato?

Nel considerare quale *metavisione* funzionerà meglio per un socio SCP Italy, e in definitiva per i clienti del *coach* psicologo, devono essere prese in considerazione le seguenti questioni:

- ✓ Quale format di *metavisione* si addice di più alle esigenze di sviluppo del *coach* psicologo?
- ✓ Relativamente all'esperienza del *coach* psicologo, quale livello, frequenza e tipo di *metavisione* si sta cercando?
- ✓ Relativamente al volume di attività di *coaching* che si sta sviluppando, qual è la frequenza di *metavisione* più appropriata?

### Clima e gestione della *metavisione* nel *coaching*



La *metavisione* nel *coaching* è più efficace laddove il clima:

- ✓ E' appropriatamente supportivo;
- ✓ E' costruttivamente stimolante;
- ✓ Favorisce scambi e discussioni aperte;
- ✓ E' sostenuto dalla conoscenza di teorie psicologiche strettamente connesse agli argomenti trattati;
- ✓ Facilita la costruzione di comportamenti condivisi di confidenzialità ed etica.

### Contratto di *metavisione*

La *metavisione* dovrebbe essere definita con un contratto formale discusso e strutturato sin dall'inizio. Questo contratto dovrebbe prevedere e descrivere:

- ✓ *Format* della *metavisione*;
- ✓ Luogo;
- ✓ Durata delle sessioni;
- ✓ Frequenza della *metavisione*;
- ✓ Numero di persone (se è un *format* di *metavisione* di gruppo);
- ✓ I criteri di partecipazione al gruppo;
- ✓ Durata del contratto;
- ✓ Eventuali *follow up*.

### Frequenza della *metavisione*

La frequenza della *metavisione* dipenderà principalmente da due fattori: l'esperienza nel *coaching* del *coach/coach* psicologo e il volume di attività di *coaching* che sta sviluppando.

I *coach* psicologi che hanno scarsa esperienza si possono avvantaggiare della *metavisione* soprattutto nelle fasi iniziali del loro sviluppo e pratica, e, laddove possibile, possono trarre maggiori vantaggi nella *metavisione one-to-one*, per focalizzare l'attenzione specificatamente sulla loro pratica.

Relativamente al secondo fattore, un *coach* psicologo che lavori in modo intensivo, se non esclusivo, con clienti di *coaching* avrà bisogno di una più frequente *metavisione* rispetto a chi lavori con *coachee* di tanto in tanto.

Il riferimento base in termini di tempo da dedicare alla *metavisione* è suggerito in un'ora al mese. Tale impegno è considerato come tempo minimo assoluto ed è riferito solo a *coach* psicologi esperti, con una buona formazione e impegnati in volumi di *coaching* relativamente leggeri. Nella *metavisione* di gruppo, il calcolo del tempo di *metavisione* dovrebbe essere fatto in proporzione alla frequenza delle sessioni e al numero di partecipanti. Con più di sette partecipanti l'attenzione ai casi individuali, e l'efficacia della *metavisione* per il singolo, potrebbero risultare notevolmente ridotte.

## 6. Ruoli e responsabilità

Per monitorare, mantenere e rafforzare l'efficacia nell'indirizzare le esigenze dei clienti (*coachee*, committenza):

- ✚ i *coach* psicologi sono responsabili del lavoro con il cliente e invitati a rappresentare e ad esplorare nella maniera più completa possibile, questo lavoro con il *metavisoro*;
- ✚ i *metavisoro* sono responsabili del supporto al *coach* psicologo, nell'attivare una riflessione profonda e continua su questo lavoro.

I *metavisoro* sono tenuti ad informare i *coach* sulla loro stessa formazione, qualificazioni, filosofia e approccio teorico, nonché i metodi utilizzati.





*Metavisori* e coach devono anche prendere in considerazione in qualsiasi processo di decisione la loro responsabilità verso le altre parti coinvolte (per esempio: sponsor, manager, colleghi e formatori).

*Metavisori* e coach sono responsabili della costruzione efficace della relazione di *metavisione*, ivi incluse le rispettive responsabilità legali che intercorrono tra loro, le organizzazioni committenti e il *coachee*.

*Metavisori* e coach sono responsabili nel definire confini sufficientemente chiari tra *metavisione*, consulenza, formazione e *coaching* e nell'essere particolarmente sensibili e attenti nell'area delle relazioni duali.

*Metavisori* e coach sono responsabili dell'osservanza del [Codice Deontologico](#) dell'Ordine degli Psicologi Italiani, del [Codice Etico](#) di SCP Italy e delle Linee Guide sulla *metavisione*.

*Metavisori* e coach sono responsabili di verificare regolarmente l'efficacia dell'organizzazione della *metavisione*, prendendo in considerazione tutti gli eventuali cambiamenti necessari.

## 7. Requisiti e Competenze del *metavisoro*

I *metavisori* devono assicurare di essere sufficientemente esperti, competenti e adeguatamente formati per fornire la *metavisione*.

I *metavisori* devono essere competenti nelle seguenti aree considerate come particolarmente importanti e specifiche per l'efficacia della *metavisione*:

- ✓ Contratto di coaching;
- ✓ Valutazione del processo di *coaching*;
- ✓ Strategie individuali di sviluppo nei differenti contesti (es. organizzativo, di comunità, individuale, ecc.)
- ✓ Natura, modelli e dinamiche delle relazioni *one-to-one*;
- ✓ Modelli e teorie della *metavisione*;
- ✓ Dinamiche di potere nel *coaching* e nella *metavisione*;
- ✓ *Metavisione* di situazioni complesse di *coaching*;
- ✓ Uso delle risorse del gruppo; lavorare con le dinamiche di gruppo; stabilire le priorità delle esigenze\richieste individuali e di un gruppo (per modelli di *metavisione* di gruppo).

I *metavisori* devono monitorare la loro stessa *metavisione* ed essere preparati a renderne conto quando necessario.

I *metavisori* devono monitorare i limiti delle loro competenze ed essere aperti col coach circa le questioni da affrontare in cui non si sentono sicuri.

L'esercizio della *metavisione* è consentito ai soli soci accreditati.

## 8. Riservatezza

Le LG sono redatte in osservanza e coerenza con la policy relativa alla [Privacy](#) . Il rigoroso rispetto per la riservatezza dei clienti è dunque fondamentale per la pratica etica dei coach psicologi e si applica anche alla *metavisione* nel *coaching*:

- ✓ I coach psicologi non riveleranno l'identità dei loro clienti quando discuteranno i loro casi nella *metavisione*, a meno che non sia necessario per il processo di *metavisione*;
- ✓ I *metavisori*, co-*metavisori* e partecipanti in sessioni di *metavisione* di gruppo, rispetteranno la riservatezza di qualunque informazione sul cliente che sia rivelata nella *metavisione*.

In questo senso, prevediamo all'interno della vita associativa, l'utilizzo di casi reali che possono essere utili per produrre materiali di approfondimento case study o altro, naturalmente adeguatamente depurati dei dati sensibili e previa autorizzazione del coach



psicologo dal quale provengono. Riteniamo infatti che tali strumenti rientrino a pieno nella concezione di sviluppo continuo che connota l'approccio SCP Italy.

Nei casi in cui un *metavisor* desideri usare informazioni relative al processo di *metavisione* per finalità di ricerca, il *metavisor* deve richiedere l'autorizzazione del coach coinvolto e prendere misure per preservare il suo anonimato.

