



Society for Coaching Psychology Italy

## *SCP Italy Survey*

**Servizi CPE**

**Report 2012**

*a cura di Sara Pisana, Massimo Perciavalle e Silvia Ramirez Pizarro*

Novembre 2012

Questa opera è stata rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/>.



Autore: SCP Italy

## Indice

1. Overview
  - Profilo di chi ha risposto
  - Come è stata accolta l'iniziativa
  - Formazione/aggiornamento negli ultimi 12 mesi
2. Esigenze di CPE (Continuing Professional Education)
  - Tematiche di interesse nelle tre aree di competenza
  - Approcci teorico-metodologici prevalenti /da approfondire
  - Capacità da rafforzare nel coaching
3. Aspettative e input per la progettazione dell'offerta dei servizi ai soci
4. Le proposte dei soci
5. Sintesi e decisioni Survey Servizi CPE, Report 2012

Nella realtà associativa di SCP Italy, la *life long learning* gioca un ruolo importante nell'assicurare che il coach mantenga un appropriato grado di consapevolezza e cura per il proprio sviluppo di competenze.

L'impegno di SCP Italy è quello di facilitare la responsabilità e il gusto di mantenere viva la capacità di apprendere dei Soci e di creare opportunità di allenamento nella pratica del coaching.

Con questo scopo è stata ideata una survey orientata a sondare i bisogni formativi specifici dei soci e dei coach che attualmente sono interessati allo sviluppo della coaching psychology.

I risultati della survey sono stati in gran parte fonte di riflessione e di riferimento per la costruzione della proposta formativa che SCP Italy intende portare a termine durante il 2013, sia per quanto riguarda le tematiche d'intervento che la definizione delle modalità formative e la progettazione nell'insieme dei servizi di formazione continua che SCP Italy intende destinare ai Soci.



## 6. Overview

- **Profilo di chi ha risposto**

Il 73.9% (17) delle persone che hanno risposto alla survey sono donne, il 69.6% (16) sono laureati in Psicologia, di cui 87.5 % (14) iscritti all'Albo e il 31.4 % (11) sono soci SCP Italy.

Un 57.1% (20) praticano attività di coaching; una media per fasce ci indica la seguente distribuzione: da 1-3 anni, il 52.6 % (10), da 4-6 anni, il 10.5 % (2) e oltre a 7 anni il 36.8 % (7); lavorano attualmente con meno di 3 coachee il 44.4 % (8), con da 3 a 6 coachee il 22.2 % (4) e con più di 6 coachee il 33.3 % (6).

Un 61.1 % (11) dei rispondenti si è certificato come coach.

Il totale dei rispondenti è stato di 35 persone e un dato che occorre mettere in evidenza è che solo un 65,7% (23) indagini sono state effettivamente completate.

- **Come è stata accolta l'iniziativa**

Delle diverse espressioni di gradimento con cui è stata accolta l'iniziativa da sottolineare l'importanza data alle possibilità di *“valutare le aree di interesse dei soci, in modo da organizzare meeting di approfondimento”*, *“costruire dei servizi più personalizzati”*, *“poter offrire servizi più vicini alle esigenze di chi vuole accedere ai percorsi di formazione di SCP Italy”*. La survey è stata anche valorizzata come *“Ottimo strumento di riflessione che aiuta a fare il punto della situazione e a focalizzare nuove prospettive di sviluppo e formazione”*, *“un buon strumento per raccogliere le esigenze formative”*, *“utile per un'analisi delle esigenze formative”* ed infine *“Importante per fare l'analisi dei bisogni e procedere con offerta formativa mirata”*.

- **Formazione/aggiornamento negli ultimi 12 mesi**

Abbiamo indagato sulle tre aree di competenza della coaching psychology e rispetto alla formazione o aggiornamento realizzato negli ultimi 12 mesi i risultati segnalano che: il 69,2% (18) di persone hanno frequentato corsi nell'area del Business & Organizzazione, rispetto al 65,4% (17) di persone che invece hanno frequentato corsi nell'area specifica del coaching e il 50,0% (13) nell'area della Psicologia.

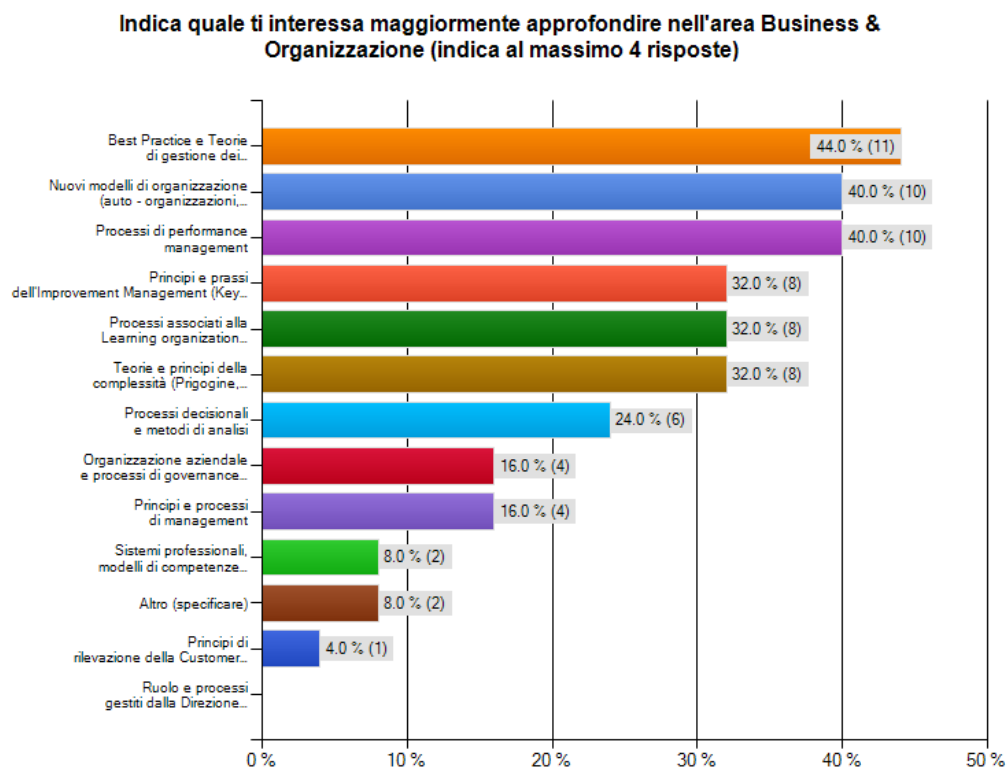


## 7. Esigenze di CPE (Continuing Professional Education)

- **Tematiche di interesse nelle tre aree di competenza**

In quest'area i rispondenti avevano la possibilità di indicare fino a 4 preferenze e i risultati mostrano una diversità di interessi in ogni area di approfondimento come indicano i seguenti grafici.

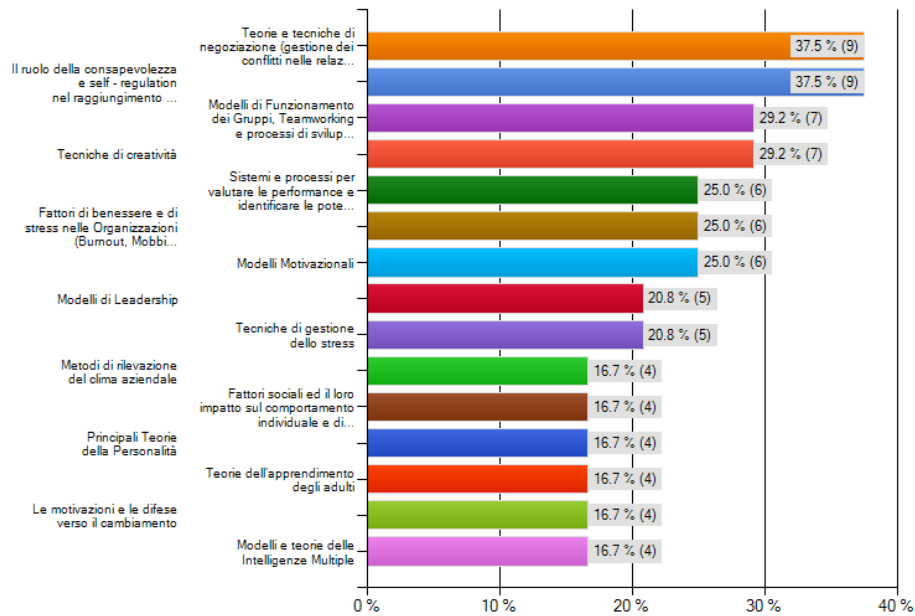
Nell'area **Business & Organizzazione**, le tematiche che suscitano maggior interesse sono in ordine di preferenza: le Best Practice e le teorie di gestione dei processi di cambiamento, con il 44,0% (11) di interesse, i nuovi modelli di organizzazione (auto - organizzazioni, gestione dei sistemi complessi, etc.) con il 40,0% (10) di interesse e con uguale 40,0% l'interesse per i processi di performance management.



Nell' **Area di Psicologia** ha una prevalenza, 37,5% (9), l'interesse per le teorie e le tecniche di negoziazione (gestione dei conflitti nelle relazioni organizzative), e con la stessa percentuale, l'interesse ad approfondire il ruolo della consapevolezza e la self - regulation nel raggiungimento degli obiettivi: tecniche e strumenti. In seconda posizione appaiono, con un interesse del 29,2% (7), i modelli di funzionamento dei gruppi, teamworking e i processi di sviluppo del team così come le tecniche di creatività 29,2% (7).

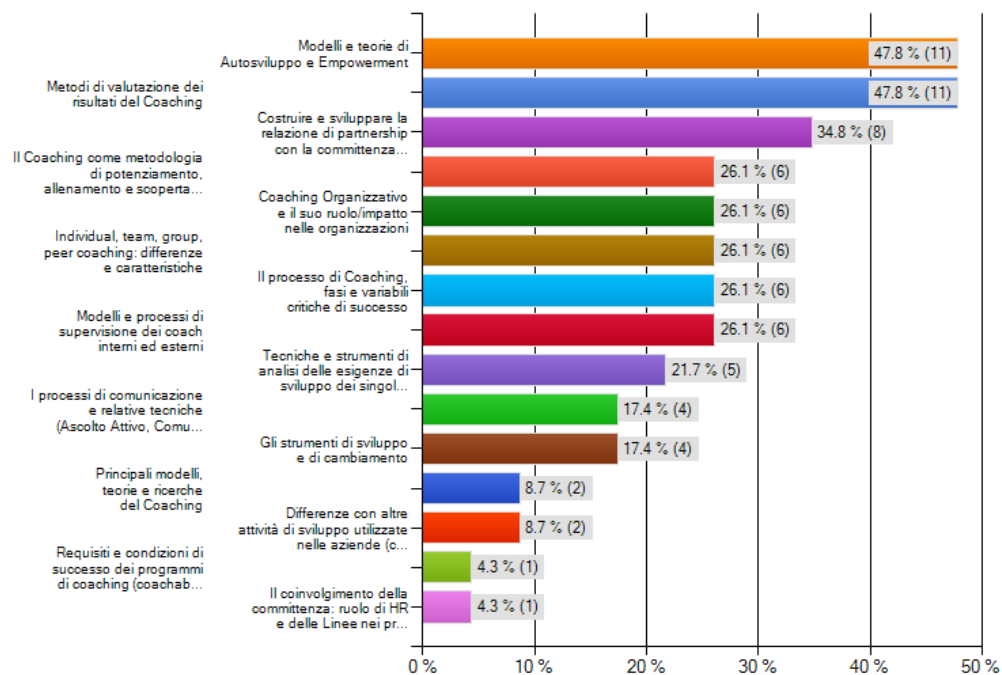


**Indica quale ti interessa maggiormente approfondire nell'area Psicologia (indica al massimo 4 risposte)**



Nell' **Area del Coaching**, si osserva un maggior numero di persone interessato ad approfondire i modelli e le teorie di Autosviluppo e Empowerment 47,8% (11) ed in uguale percentuale, i metodi di valutazione dei risultati del Coaching, mentre un 34,8% (8) dichiara di essere interessato alla costruzione e lo sviluppo della relazione di partnership con la committenza aziendale e con il Coachee.

**Indica quale ti interessa maggiormente approfondire nell'area Coaching (indica al massimo 4 risposte)**



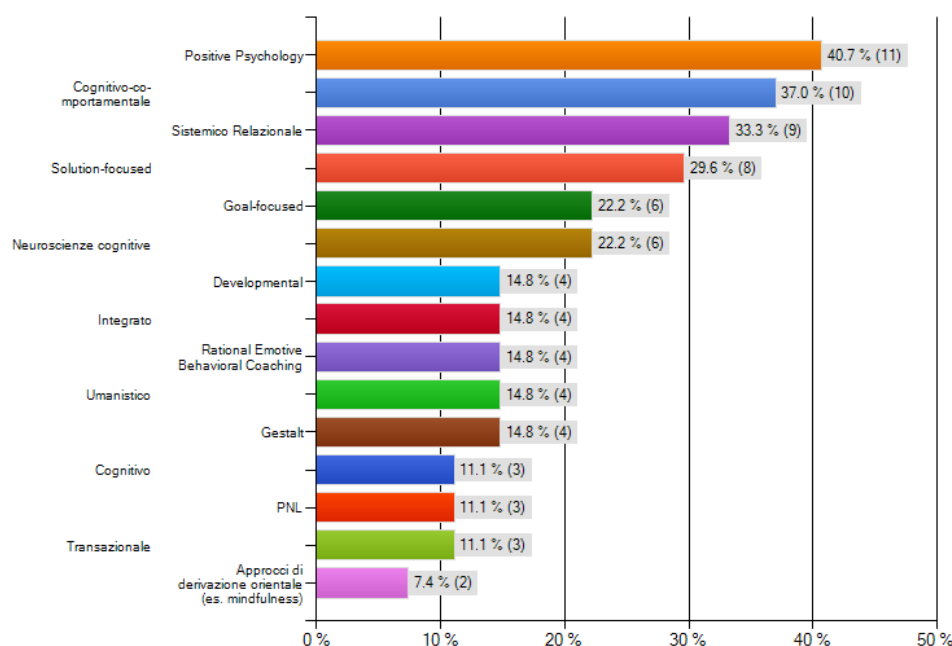
Da rilevare alcune differenze nei bisogni formativi rispetto alla seniority. Emerge nella popolazione junior (persone che non praticano il coaching o con una esperienza minima di pratica, da 1 a 3 anni) l'interesse ad approfondire i sistemi e i processi per valutare le performance e identificare le potenzialità delle persone (es. Performance management, Assessment/Development Center). Nell'area del coaching emergono come interessi predominanti: il Coaching come metodologia di potenziamento, allenamento e scoperta di competenze e di abilità, il Coaching Organizzativo e il suo ruolo/impatto nelle organizzazioni e le differenze e caratteristiche del individual, team, group e peer coaching e anche un interesse sui processi di comunicazione e le relative tecniche.

Nell'area Business & Organizzazione invece, emerge l'interesse condiviso tra junior e senior ad approfondire teorie e tecniche di negoziazione e i principi e le prassi dell'Improvement Management (Key Performance Indicators), i processi associati alla Learning organization e al Knowledge management e le teorie e principi della complessità (Prigogine, Morin, Stacey ecc)

- **Approcci teorico-metodologici prevalenti /da approfondire**

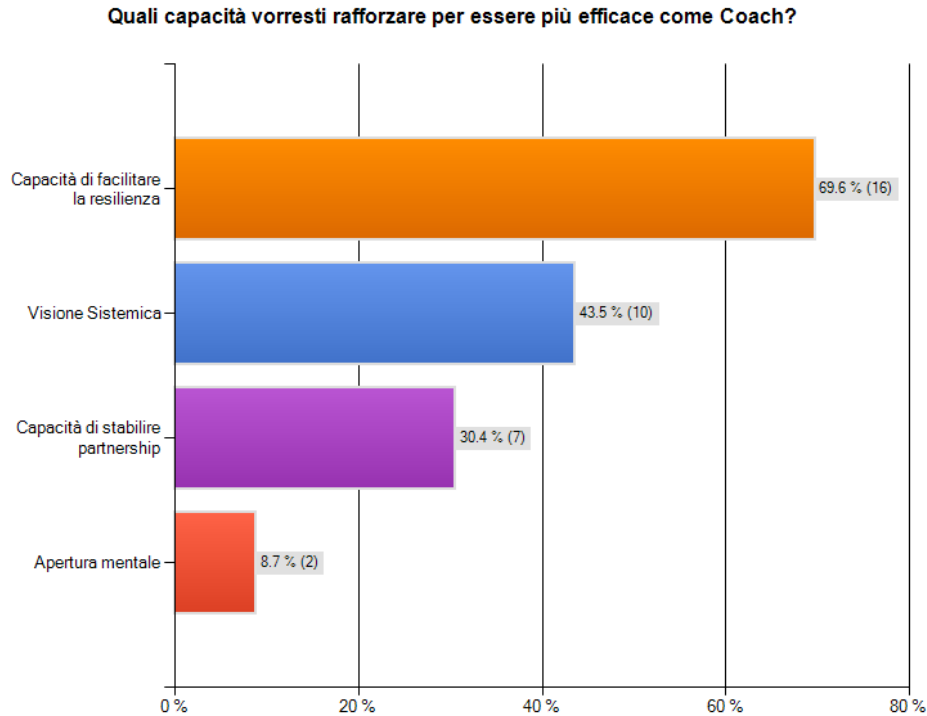
Per quanto riguarda invece gli approcci teorico-metodologici i risultati segnalano che chi pratica coaching è interessato ad approfondire la Positive psychology (approccio di interesse trasversale), l'approccio Umanistico e l'approccio Solution focused, mentre chi non pratica coaching, sarebbe interessato anche ad approfondire l'approccio Sistemico-relazionale, l'approccio Cognitivo comportamentale e l'approccio Goal focused, approcci invece di poco interesse per i senior.

**Quale approccio teorico - metodologico ti piacerebbe approfondire / integrare? (indica al massimo 5 risposte)**



- **Capacità da rafforzare nel coaching**

Rispetto alle capacità di rafforzare nella pratica del coaching, c'è un netto interesse per la capacità di facilitare la resilienza 69,6% (16), un 43,5% (10) che vorrebbe lavorare sulla visione sistemica e un 30,4% (7) che invece punta sulla capacità di stabilire partnership, come evidenzia il grafico seguente:



## 8. Aspettative e input per la progettazione dell'offerta dei servizi ai soci

Come metodologia formativa le persone indicano una preferenza per i workshop 65,2% (15), per i peer practice group 62,9% (14) e per i corsi di formazione 56,5 (13).

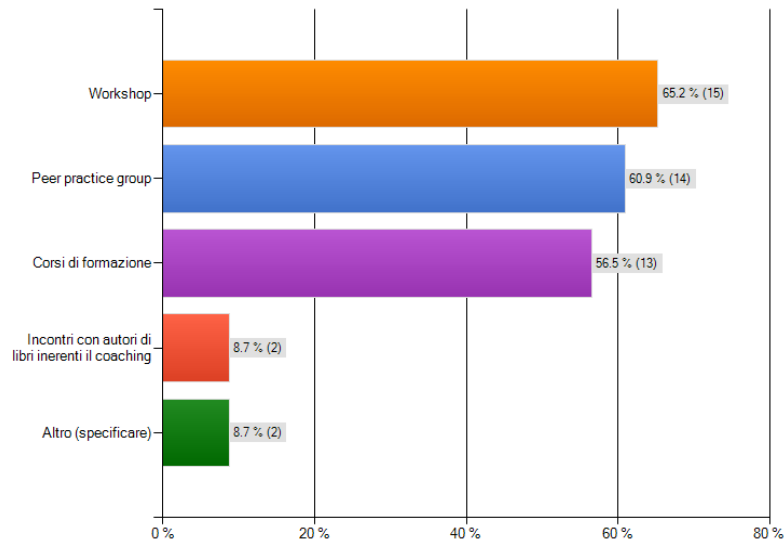
Tra le aspettative dichiarate per l'attività di workshop la maggioranza dei junior e senior dichiara di voler ampliare le conoscenze dei modelli teorici di riferimento. A queste esigenze gli junior aggiungono di voler conoscere ed allenarsi all'uso di metodologie, strumenti e tecniche e di poter avere un confronto con i colleghi.

Circa il posizionamento nella settimana delle attività formative, il 34,8 % (8) dichiara di non avere preferenze rispetto ai giorni della settimana, ugualmente il 34,8 % (8) indica il sabato come il giorno idoneo. Il 26,1% (6) invece preferirebbe il venerdì e il 21,7% (5) la domenica.

L'orario di preferenza è per il 54,2% (6) la mattina dalle 9,00 alle 13,00 e per il 33,3% (7) il pomeriggio, mentre un 23,8% (5) non esprime preferenze in merito.



Quale metodologia formativa ritieni maggiormente utile per incrementare le tue competenze di Coach ? (Indica al massimo 3 risposte)



## 9. Le proposte dei soci

Il 60,9% (14) si propone per interventi formativi (modelli, metodologie, strumenti) in cui ritiene di essere esperta/o. Tra le principali proposte, suddivise per anni di seniority, emergono:

0 anni	1 - 3 anni	4 - 6 anni	7 anni in più
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecniche cognitive comportamentali utili ed applicabili anche nei percorsi di coaching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le competenze manageriali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'intelligenza emotiva (Goleman)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le competenze conversazionali</li> <li>La coachability</li> <li>Strumenti e tecniche di autodiagnosi del coach e del coachee: Assessment/ Development Centre/ 360° Feedback</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicazione e relazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocollo di coaching e distinzioni linguistiche del coaching ontologico trasformazionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Followership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Casi pratici di corporate coaching, risultati del coaching in azienda,</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Riconoscimento e gestione delle emozioni</li> </ul>





## 10. Sintesi e decisioni Survey Servizi CPE, Report 2012

In sintesi i risultati della survey che esplora i bisogni formativi dei soci.

Rispetto alle **esigenze di CPE** (Continuing Professional Education) le tematiche di maggior interesse trasversale tra junior e senior, sono risultate:

- a. le best practice e le teorie di gestione dei processi di cambiamento, nell'area **Business & Organizzazione**;
- b. le teorie e le tecniche di negoziazione e il ruolo della consapevolezza e la self-regulation nel raggiungimento degli obiettivi, nell'area di **Psicologia**;
- c. i modelli e le teorie di autosviluppo e empowerment ed i metodi di valutazione dei risultati del Coaching, nell'area del **Coaching**

Si rilevano alcune **differenze nei bisogni formativi rispetto alla seniority** nella pratica di coaching. In particolare coloro che stanno avvicinandoci al coaching, nell'indagine nominati junior, manifestano un maggior interesse ad approfondire i sistemi e i processi per valutare le performance e identificare le potenzialità delle persone, e chiedono approfondimenti sul coaching come metodologia in generale. I senior, invece, sono più orientati a formarsi sugli strumenti di valutazione dei risultati del coaching e sui Modelli e teorie di empowerment e auto sviluppo.

Come **approcci teorico-metodologici** di maggior interesse si evidenzia trasversalmente la positive psychology e l'approccio sistemico-relazionale.

Le **capacità** che le persone vorrebbero **rafforzare** di più nella **pratica del coaching** sono: la capacità di facilitare la resilienza e la visione sistemica.

Per orientare l'offerta dei servizi ai soci, i rispondenti indicano una preferenza come **metodologie didattiche** per i workshop e per i peer practice group. L'esigenza espressa è di conoscere ed allenarsi all'uso di metodologie, strumenti e tecniche, ampliare le conoscenze dei modelli teorici di riferimento e avere un confronto con i colleghi. I rispondenti segnalano il sabato mattina come giorno idoneo per le attività formative.

Tra le **proposte** dei soci direttamente collegate con i bisogni formativi emersi si evidenziano: strumenti e tecniche di autodiagnosi del coach e del coachee, l'Assessment/Development Centre a 360° Feedback e i casi pratici di corporate coaching.

### Piano di comunicazione

Il presente report sarà pubblicato a partire da novembre 2012 sul sito [SCP Italy](#) e sulla newsletter n° 7 di dicembre/gennaio. Il presente capitolo di sintesi sarà il testo che linkerà al report completo.



## Piano d'azione

SCP Italy lancerà una *Call for contribution* ai Soci al fine di far emergere proposte coerenti con i risultati emersi nella survey con scadenza 31 dicembre; dopodiché verrà formulato/integrato il piano di offerta formativa per il 2013 che sarà approvato dal Direttivo entro il 31 gennaio 2013.

Nel piano di offerta formativa saranno integrate le prime proposte che i soci hanno fatto:

- il workshop *La gestione dei confini tra coaching e terapia*, a cura di Carlotta Rizzo;
- il workshop *Gli approcci psicologici al Team Coaching e al Group Coaching*, a cura di Emanuela del Pianto.

La Survey verrà riproposta con scadenza annuale, in modo di raccogliere periodicamente le esigenze formative e i nuovi bisogni di aggiornamento dei soci e non soci di SCP Italy per calibrare meglio le proposte formative annuali.

