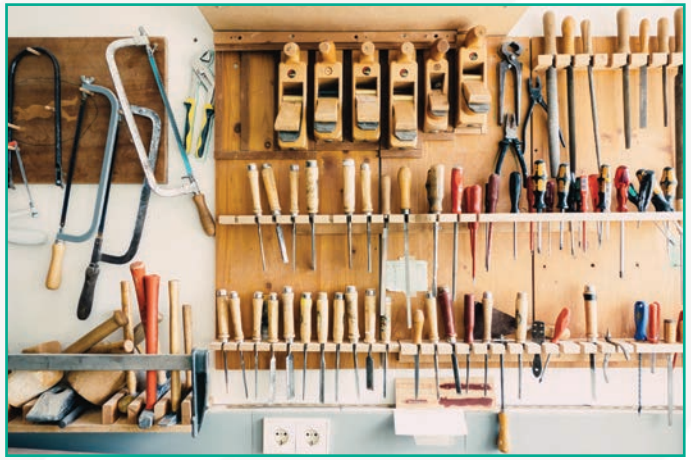
- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

COACHING
EFFICACY
PROJECT

Il coaching secondo ICF

Cosa? **Come?** **Perché?**



ICF
Italia
Charter Chapter

a cura del Comitato Scientifico

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Parte I - Storia del coaching

L'origine del coaching
La nascita del coaching moderno
L'evoluzione del coaching

Parte II - Il coaching: cosa?

Cos'è il coaching?
Cosa fa il coach?
Il percorso di coaching
Regolamentazione della professione
I servizi di coaching

Parte III - Il coaching: come?

Le competenze chiave
Il Codice Etico

Parte IV - Il coaching: perché?

La differenza con le altre discipline
A chi si rivolge il coaching?

ICF
Italia
Charter Chapter

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Parte I
Storia del coaching

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

L'origine del coaching

Il coaching ha origine antiche e solide basi scientifiche grazie agli studi e ricerche di molti esperti. Possiamo risalire a Socrate e alla sua arte della Maieutica con cui il filosofo intendeva "tirar fuori" dai suoi allievi i loro pensieri più profondi e la loro saggezza, ciò che oggi chiamiamo potenzialità personali.
Di frequente si identifica il termine "coach" con "allenatore". L'origine in realtà del termine "coach", deriva dal francese "coche" ovvero carrozza o cocchio, ad indicare la funzione di trasporto nel XV secolo. Lo ritroviamo nell'800 usato per indicare i tutori degli studenti di Oxford e Cambridge. Studenti molto ricchi ma spesso poco motivati allo studio. In particolare serviva loro un tutor che li aiutasse, li trascinasse, li conducesse (come una "carrozza" appunto), fino alla laurea.
Negli Stati Uniti, negli anni '80 il coach nasce per sviluppare e incrementare la prestazione sportiva; non solo con l'allenamento fisico ma anche emotivo. Attraverso la guida costante del coach, i giocatori e il team sviluppavano quelle capacità e competenze che rendevano il gruppo stesso motivato, forte e capace di raggiungere gli obiettivi attesi.

Il coaching ha radici antiche e quanto viene praticato oggi è il frutto dell'integrazione del contributo di straordinari pensatori.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

La nascita del coaching moderno

Una svolta si ha negli anni Settanta del XX secolo, grazie all'opera del californiano W. Timothy Gallwey, capitano della squadra di tennis dell'Università di Harvard e primo a mettere nero su bianco i suoi principi di base.
L'incipit del suo *Il gioco interiore del tennis* è di grande ispirazione: «C'è sempre un gioco interiore in corso nella nostra mente, non importa in che altro gioco siamo impegnati. Il modo in cui lo affrontiamo è quello che spesso fa la differenza tra il nostro successo e il nostro fallimento».
I libri pubblicati da Gallwey propongono l'applicazione del coaching a molti campi: da quello sportivo alla musica, dal benessere all'educazione, oltre naturalmente all'ambito lavorativo.
Il concetto di Inner Game (gioco interiore) è alla base di una metodologia di ricerca e sviluppo delle eccellenze personali e professionali adottata in tutto il mondo da moltissime aziende di ogni dimensione e settore.

Dallo sport al lavoro, il coaching ha saputo integrare contributi provenienti da mondi diversi, in un unico efficace approccio, mettendo sempre al centro la persona.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

L'evoluzione del coaching

Insieme a Gallwey, un altro ex sportivo è considerato uno dei padri del coaching: Sir John Henry Douglas Whitmore.
Lasciata la carriera di pilota automobilistico, John Whitmore si dedicò allo studio della Psicologia transpersonale. Grazie alla sua collaborazione con Gallwey, importò il metodo in Gran Bretagna e lo diffuse anche ad ambiti diversi da quello sportivo.
John Whitmore è stato l'ideatore di uno dei modelli più impiegati nel coaching, il modello G.R.O.W.*, utile a definire gli obiettivi e a migliorare la performance.
Grazie all'intuizione di Whitmore, dagli anni novanta la figura del coach fa il proprio ingresso nel mondo delle aziende, dove inizialmente viene destinato a supporto di manager e leader, per sviluppare e migliorare le loro capacità umane e professionali.
Il coaching oggi si è affermato in diversi ambiti legati alla crescita personale.

* G.R.O.W.: Goal (obiettivo/i), Reality (la situazione attuale del coachee), Options (quali scelte e opzioni sono disponibili per raggiungere gli obiettivi), Will (come decide di agire il coachee).

«Il coaching è liberare il potenziale di una persona per massimizzarne la crescita» (J. Whitmore).

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Parte II
Il coaching: cosa?

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Cos'è il coaching?

L'attività di coaching accelera la crescita dell'individuo permettendogli di focalizzare in maniera più efficace e consapevole, gli obiettivi da raggiungere e le conseguenti scelte da porre in atto.
Il cliente è rispettato, sia dal punto di vista personale che professionale, e viene considerato in grado di gestire efficacemente la propria vita ed il proprio ambito lavorativo.
Ogni cliente viene visto come una persona creativa e piena di risorse. E proprio l'uso di queste capacità che gli permetteranno di elaborare strategie di azione per migliorare la qualità della propria vita.
Il coaching facilita la sperimentazione di nuove prospettive e opportunità personali, l'accrescimento nelle capacità di pensiero e nella presa di decisioni. Inoltre è volto al miglioramento nell'efficienza interpersonale ed a una maggiore fiducia nell'esprimere i ruoli scelti nella vita e al lavoro.

Il coaching è una partnership con il cliente che, attraverso un processo creativo, stimola la riflessione, ispirandolo a massimizzare il proprio potenziale personale e professionale.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Cosa fa il coach?

Le principali responsabilità del coach sono:
- facilitare la scoperta, la chiarezza e l'allineamento degli obiettivi che il cliente desidera raggiungere;
- accompagnare il cliente in una scoperta personale di tali obiettivi;
- far in modo che le soluzioni e le strategie da seguire emergano dal cliente stesso;
- lasciare piena autonomia e responsabilità al cliente.

Osserva "dove si trova il cliente oggi", stabilisce un accordo dove il cliente indica "dove vorrebbe trovarsi domani" e quali indicatori di risultato gli diranno a che punto è lungo la strada.

Il coach facilita, accompagna, ascolta, fa domande e riconosce l'importanza del cliente e delle sue esigenze.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Il percorso di coaching

Un percorso di coaching si avvia con un primo colloquio personale per valutare le attuali opportunità e sfide del cliente, per definire le finalità della relazione, per identificare le priorità di azione e per stabilire quali sono i risultati specifici che si vogliono raggiungere. Tra le sessioni di coaching programmate si può richiedere al cliente di compiere determinate azioni che lo aiutino al raggiungimento dei propri obiettivi prioritari.
Il coach, inoltre, può fornire risorse supplementari, sotto forma di articoli, questionari, valutazioni o modelli per aiutare la riflessione e l'azione del cliente.
La durata di una relazione di coaching varia in funzione delle esigenze della persona o del team. I fattori che possono influire sulla durata comprendono: il tipo di obiettivi e di risultati che si vogliono raggiungere, il modo in cui le persone o i team amano lavorare, la frequenza delle sessioni, le risorse finanziarie disponibili per sostenere il coaching.

Il cliente percorre insieme al coach un strada lungo la quale può scoprire i propri talenti, liberare le proprie potenzialità e scoprire come essere chi vuol diventare.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Regolamentazione della professione

A seguito della Legge 4/2013, il 12 Novembre 2015 è stata pubblicata la Norma UNI 11601-2015: "Coaching – Definizione, classificazione, caratteristiche e requisiti del servizio", entrando a far parte del corpo normativo nazionale.
Hanno partecipato attivamente al Tavolo tecnico UNI i rappresentanti delle più accreditate Associazioni di Coaching nazionali tra le quali ICF-Italia, AICP, SCP-Italy.
Un primo importante passo per mettere ordine che si riferisce oggi solo alla qualità del servizio rispetto alle norme UNI, in attesa che sia pubblicata (forse a livello di UE) la normativa per la certificazione delle competenze del coach.
Oggi l'accredito e la membership delle principali associazioni è il principale riferimento che può orientare un/a cliente.
ICF (nata nel 1995) è la più grande e prestigiosa associazione di coach professionisti al mondo.

Le associazioni di coach svolgono un ruolo fondamentale in questo processo normativo.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

I servizi di coaching

La norma UNI 11601 indica i requisiti per la fornitura di servizi di coaching per: orientare e guidare i fornitori dei servizi; favorire la scelta informata e consapevole da parte degli utilizzatori dei servizi di coaching (individui, gruppi, organizzazioni profit e non-profit).
La norma non definisce le competenze dei professionisti coach, mentre definisce le tipologie di coaching più diffuse:
- Business: valorizzare e potenziare le competenze di persone più direttamente implicate nei risultati di business, in piani di start up, nella gestione di piccole e medie imprese;
- Career: accelerare lo sviluppo professionale e/o di carriera della persona, valorizzando e potenziando le competenze;
- Corporate: valorizzare e potenziare persone o ruoli sui quali l'organizzazione decide di investire (middle management, persone chiave, talenti, ecc.);
- Executive: valorizzare e potenziare persone con responsabilità di direzione;

Le associazioni di coach svolgono un ruolo fondamentale in questo processo normativo.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

- Life: facilitare le persone a elaborare programmi concreti di autosviluppo ed autoefficacia verificabili attraverso obiettivi concreti; può essere utilizzato in ogni aspetto della vita privata delle persone. In particolare, in momenti di cambiamento o di passaggio attraverso le diverse fasi della vita;
- Parent: riconoscere e sviluppare le competenze genitoriali;
- Performance: servizio di coaching la cui finalità è migliorare le prestazioni nel contesto di riferimento;
- Sport: migliorare la prestazione sportiva; il coach assiste lo staff tecnico e gli atleti, individualmente o in gruppo, nella giusta preparazione mentale ad affrontare nelle migliori condizioni il momento della prestazione sportiva;
- Targeted: sviluppare competenze specifiche e comportamenti ad esse coerenti;
- Teen: supportare gli adolescenti nella conoscenza di sé, delle proprie potenzialità, delle proprie capacità e della propria vocazione al futuro, sia in ambito privato che scolastico.

La norma indica i requisiti per la fornitura dei diversi servizi di coaching ed elenca le tipologie più diffuse.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Parte III
Il coaching: come?

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Le competenze chiave

ICF ha sviluppato un set di competenze base, per fornire una una maggiore comprensione rispetto alle capacità ed agli approcci utilizzati oggi nella professione del coaching. Servono anche come base per calibrare il livello di allineamento tra la formazione specifica per coach e la formazione ricevuta: le competenze sono utilizzate per comprendere i criteri applicati nella valutazione degli esami per i livelli di accreditamento di ICF. Rappresentano l'elemento comune che crea coerenza e consistenza a livello globale nella professione del coach.
Le competenze chiave sono distinte in quattro categorie che le raggruppano logicamente secondo modalità comunemente utilizzate.
Nessuna categoria e nessuna singola competenza ha la priorità, sono tutte competenze chiave e quindi requisiti professionali fondamentali per ogni coach.
A valle di un rigoroso studio sulla pratica del coaching, ICF Global ha approvato un modello di competenza aggiornato che è entrato in vigore all'inizio del 2021.

Le competenze base di ICF servono come allineamento della formazione ricevuta e garanzia di consistenza del coaching secondo ICF a livello globale.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

A. Le basi

1. Dimostra la pratica etica
Comprende e applica coerentemente l'etica e gli standard di coaching.

2. Esprime il coaching mindset
Sviluppa e mantiene una mentalità aperta, curiosa, flessibile e centrata sul cliente.

Si stabilisce l'accordo, si chiariscono tutti gli aspetti riguardanti la partnership di coaching come base per la fiducia reciproca.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

B. Co-creare la relazione

3. Stabilisce e mantiene gli accordi
Collabora con il cliente e le parti interessate per creare accordi chiari sulla relazione sul processo sui piani e sugli obiettivi del coaching. Stabilisce accordo per l'intero percorso di coaching così come quelli per ogni sessione di coaching.

4. Coltiva fiducia e sicurezza
Collabora con il cliente per creare un ambiente sicuro e di supporto che consenta al cliente di condividere liberamente. Mantiene un rapporto di reciproco rispetto e fiducia.

5. Mantiene la presenza
È pienamente consapevole e presente con il cliente, impiegando uno stile aperto, flessibile, centrato e sicuro di sé.

Il coach assicura un luogo sicuro e accogliente, privo di giudizio.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

C. Comunicare efficacemente

6. Ascolta attivamente
Si concentra su ciò che il cliente dice e non dice per comprendere pienamente ciò che viene comunicato nel contesto dei sistemi del cliente e per supportare l'auto-espressione del cliente.

7. Evoca Consapevolezza
Facilita le intuizioni e l'apprendimento del cliente utilizzando strumenti e tecniche quali le domande potenti, silenzio, metafore e analogie.

Ascolta ed esprime quello che è utile al cliente per il raggiungimento degli obiettivi e per la consapevolezza dei progressi.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

D. Coltivare l'apprendimento e la crescita

8. Facilita la crescita del cliente
Collabora con il cliente per trasformare l'apprendimento e le intuizioni in azioni. Promuove l'autonomia del cliente nel processo di coaching.

Ascolta ed esprime quello che è utile al cliente per il raggiungimento degli obiettivi e per la consapevolezza dei progressi.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Il Codice Etico

Il Codice Etico descrive i valori fondamentali di ICF (Core values), nonché i principi e gli standard di comportamento etici per tutti i Professionisti ICF ovvero delle persone che si presentano come membri ICF o titolari di una credenziale ICF, in ruoli che includono e non si limitano a quello del Coach, del Coach Supervisor, del Mentor Coach, del Coach Trainer e dello Studente di Coaching. Il rispetto di questi standard di comportamento etico di ICF è la prima delle competenze chiave di ICF
Il Codice Etico di ICF serve a sostenere l'integrità di ICF e della professione di coaching a livello globale definendo uno standard di condotta e fornendo una guida per decisioni etiche o aspetti formativi. È applicabile quando un Professionista ICF presenta se stesso come tale, in qualsiasi interazione collegabile al coaching. Esprime con chiarezza gli obblighi etici dei Professionisti ICF che agiscono nei loro diversi ruoli, o che ricoprono un ruolo di Leadership in ICF, o che fanno parte del personale di supporto.

Un codice di comportamento comune e condiviso, che esprime i core values dell'associazione.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Parte IV
Il coaching: perché?

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

La differenza con le altre discipline

Il coach è tenuto a comunicare con chiarezza la differenza tra coaching, consulenza, psicoterapia ed altre professioni di supporto. Suggerisce al cliente, se necessario, di rivolgersi ad un altro professionista di supporto, sapendo quando è necessario e quali sono le risorse esistenti.
Differenza con la professione di psicologo: "Il Coach, come professionista, non svolge attività di prevenzione o cura rispetto a malattie o disagi, non ha un approccio interpretativo e non fa diagnosi di personalità, non fa valutazioni della persona di alcun genere. Non offre sostegno psicologico, bensì si concentra sulla crescita e sviluppo della persona accompagnandola nella definizione di obiettivi raggiungibili, sviluppo di consapevolezza, creazione di possibilità ed infine di scelta di un piano di azione che vada nella direzione dell'obiettivo".

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Differenza con la professione di counselor: “La relazione di coaching rispetto a quella di counseling non è una relazione di aiuto bensì una relazione di partnership paritaria tra un Coach e un Cliente. Il Coach, come professionista, non offre soluzioni a disagi esistenziali, non esplora il passato, bensì supporta il Cliente a riconoscere i suoi modelli di pensiero e ad attivare tutte le risorse interne per raggiungere l’obiettivo da lui/lei auto definito”.

Il coaching non si sovrappone ad altre discipline ma svolge un proprio e unico ruolo.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

A chi si rivolge il coaching?

Il cliente nel coaching può essere una persona o un team che vuole raggiungere un livello più elevato di performance, di apprendimento o di soddisfazione. Ragioni per le quali una persona o un team possono scegliere di lavorare con un coach:
- c'è qualcosa in gioco, una sfida, un obiettivo protratto o una grossa opportunità, ed è urgente, importante o appassionante, o tutte queste cose insieme;
- c'è il desiderio di ottenere risultati più rapidamente;
- c'è bisogno di cambiare la direzione presa nel lavoro o nella vita personale;
- serve maggiore chiarezza nella persona a fronte delle scelte da fare;
- vuole equilibrio tra il lavoro e la vita privata e gestendo le eventuali conseguenze;
- la persona non ha identificato le proprie potenzialità principali né sa come utilizzarle al meglio;
- c'è il bisogno e il desiderio di essere meglio organizzati e sapersi meglio gestire.

Tante le occasioni nella vita in cui si avrebbe beneficio da un percorso di coaching.

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Italia
Charter Chapter

a cura del Comitato Scientifico

https://www.coachfederation.it
comitatoscientifico@coachfederation.it

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

COACHING EFFICACY PROJECT

ICF Italia Charter Chapter

08/06/2021

Gentilissimo/a,
qui di seguito troverà le risposte ai questionari da lei compilati prima e dopo aver proceduto con l'esperienza di coaching. Come ricorderà il primo questionario corrisponde al **CD-Risc** (Connor Davidson Resilience Scale) e misura la dimensione della **Resilienza**, da bassa ad alta. Il secondo questionario corrisponde al **RMQ** (Regulatory Mode Questionnaire di Pierro e Kruglansky) e misura l'orientamento alla **Locomotion** (azione) e all'**Assessment** (valutazione).

In base ai due grafici che lei troverà per ciascuno dei due questionari, potrà individuare il suo posizionamento su una scala.

Nel caso del CD-Risc la scala va da 0 a 100. Per rendere più immediatamente leggibile il valore espresso dai risultati, abbiamo ritenuto opportuno dividerla in tre parti uguali. Se il suo posizionamento (prima e dopo l'esperienza di coaching) si pone entro il 33% lei rientra nella dimensione **ridotta resilienza**, se il suo posizionamento è compreso tra 33% e 66% rientra nella dimensione **media resilienza**, se il suo posizionamento è compreso tra 66% e 100%, lei rientra nella dimensione **alta resilienza**. Subito sotto i grafici sono descritti i tre livelli della resilienza e lei potrà comodamente identificare il suo.

Nel caso del RMQ, se nei suoi punteggi prevale la dimensione della **Locomotion**, dovrà fare riferimento al paragrafo "Locomotor", se prevale l'**Assessment** dovrà fare riferimento al paragrafo "Assessor", se invece i suoi punteggi risultano equilibrati dovrà fare riferimento al paragrafo "Locomotor e Assessor".

Ci auguriamo che la sua esperienza di coaching sia stata positiva e la ringraziamo a nome di tutto il Comitato scientifico ICF per il suo contributo a questa ricerca, i cui risultati finali, ovviamente in forma aggregata e assolutamente anonima, saranno divulgati entro la fine dell'anno.

Questionario - Scala della Resilienza

Livello in ingresso (A1)

Livello in uscita (B1)

Ridotta resilienza: La dimensione resilienza misura la rapidità con cui ci riprendiamo da emozioni come rabbia, tristezza e altre esperienze negative che insorgono dopo essere stati esposti ad eventi quali una perdita, un litigio, un contrattempo o un altro evento che ci ha turbato. Un gradiente ridotto di resilienza coincide con un'elevata attivazione della corteccia prefrontale destra che tende a "riconsiderare" i segnali di pericolo inviati dall'amigdala e quindi a mantenere elevate nel tempo le reazioni emozionali agli eventi stressanti. Il punteggio da lei ottenuto in

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

questo test mostra un livello di resilienza al di sotto della media. Pur considerando che ritornare al proprio stato emozionale di base dopo un evento significativo, richiede ovviamente più tempo che riconquistare il proprio equilibrio emotivo dopo una piccola avversità, un livello ridotto di resilienza indica una difficoltà a recuperare un equilibrio emozionale anche di fronte ad avvenimenti di scarsa rilevanza. Questa condizione implica tuttavia una sensibilità fuori dal comune e un elevato coinvolgimento nella vita emozionale propria e degli altri. La capacità di fronteggiare con successo le avversità non sempre è innata e può essere sviluppata giorno per giorno attraverso una maggiore consapevolezza situazionale (essere presenti a se stessi mentre si agisce), la respirazione consapevole e la pratica meditativa.

Media Resilienza: La dimensione resilienza misura la rapidità con cui ci riprendiamo da emozioni come rabbia, tristezza e altre esperienze negative che insorgono dopo essere stati esposti ad eventi quali una perdita, un litigio, un contrattempo o un altro evento che ci ha turbato. Un gradiente medio di resilienza coincide con un buon equilibrio nell'attivazione delle cortecce prefrontali destra e sinistra. Mentre la prima tende a "riconsiderare" i segnali di pericolo inviati dall'amigdala e quindi a mantenere elevate nel tempo le reazioni emozionali agli eventi stressanti, la seconda "codifica" più o meno rapidamente gli stessi segnali favorendo una razionalizzazione più veloce dell'evento stressante. Il punteggio da lei ottenuto in questo test mostra un livello medio di resilienza. Pur considerando che ritornare al proprio stato emozionale di base dopo un evento significativo, richiede ovviamente più tempo che riconquistare il proprio equilibrio emotivo dopo una piccola avversità, un livello di resilienza medio indica la capacità di affrontare le difficoltà in maniera adeguata e funzionale alle circostanze, permettendole di superare situazioni sia semplici sia complesse in tempi ragionevolmente brevi. La respirazione consapevole e la pratica meditativa rafforzano ulteriormente tale capacità mantenendola efficace nel tempo.

Alta Resilienza: La dimensione resilienza misura la rapidità con cui ci riprendiamo da emozioni come rabbia, tristezza e altre esperienze negative che insorgono dopo essere stati esposti ad eventi quali una perdita, un litigio, un contrattempo o un altro evento che ci ha turbato. Un gradiente elevato di resilienza coincide con un'elevata attivazione della corteccia prefrontale sinistra che "codifica" più o meno rapidamente gli stessi segnali favorendo una razionalizzazione più veloce dell'evento stressante. Il punteggio da lei ottenuto in questo test mostra un livello alto di resilienza. Pur considerando che ritornare al proprio stato emozionale di base dopo un evento significativo, richiede ovviamente più tempo che riconquistare il proprio equilibrio emotivo dopo una piccola avversità, un livello di resilienza elevato indica la capacità di affrontare in maniera funzionale e rapida le difficoltà sia di piccola che di grande entità. Va fatto tuttavia presente che a una persona caratterizzata da un'eccessiva velocità a riprendersi può mancare la motivazione per affrontare e superare le sfide, accettando ogni ostacolo con una metaforica alzata di spalle o con un atteggiamento del tipo "non ci penso e sto sereno…"(Davidson R.J. 2013-2018). La respirazione consapevole e la pratica meditativa le permettono di mantenere un giusto equilibrio nella gestione delle emozioni favorendo una vita serena e appagante.

Le declaratorie e le indicazioni relative alla resilienza sono state costruite sulla scorta delle ricerche di Richard J. Davidson condensate nel libro, La vita emotiva del cervello, Davidson RJ, Begley S, 2013-2018

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Questionario - Teoria del Modi Regolatori

Livello in ingresso (A2)

Livello in uscita (B2)

Locomotor: L'orientamento alla locomozione è definito come una propensione all'azione e riguarda qualsiasi cambiamento di posizione che si verifica in ogni ambito del proprio spazio vitale. Dal suo punteggio emerge una motivazione a "muoversi" in senso esperienziale o psicologico e il vedere l'obiettivo di ogni attività (ovvero lo stato finale positivo o negativo) come la conseguenza piuttosto che la causa della motivazione a muoversi. Secondo la teoria dei Modi Regolatori, individui con un'elevata tendenza alla locomozione vedono gli obiettivi come la ragione principale per impegnarsi nel movimento psicologico, enfatizzando la dimensione del "fare" (fare qualsiasi cosa solo per smettere di non fare nulla) "andare avanti", "far accadere qualcosa". Individui con punteggi elevati nella dimensione locomozione potrebbero astenersi da valutazioni critiche se tale "fermarsi a riflettere" interrompesse il movimento costante e l'azione. Diversi studi hanno dimostrato che la tendenza alla locomozione è positivamente correlata a varie misure di orientamento al compito, orientamento al risultato, motivazione intrinseca, autostima, estroversione e coscienziosità. Una persona con un elevato punteggio nella modalità di locomozione può correre il rischio di impegnarsi in molte attività senza alcun fine particolare in mente rischiando di "girare a vuoto" o di "saltare senza prima guardare".

Locomotor e Assessor: La combinazione dei due orientamenti esemplifica il giusto equilibrio tra velocità e accuratezza in compiti rilevanti per l'obiettivo, dove i locomotori sono più interessati alla velocità e i valutatori più interessati alla precisione. Allo stesso modo, sebbene i locomotori siano particolarmente orientati alla presa di decisioni, al compito e inclini ad attività di perseguimento degli obiettivi più veloci, i valutatori sono abili nell'attribuire le priorità tra più obiettivi, generando una varietà di mezzi che potrebbero essere usati nel perseguimento degli obiettivi e valutando attentamente i vari percorsi prima di sceglierne uno su cui imbarcarsi. La ricerca ha generalmente sostenuto l'idea che locomozione e valutazione siano modalità di regolazione tra loro interdipendenti. Con il punteggio ottenuto lei dimostra di possedere un equilibrio tra la valutazione delle circostanze e la presa di iniziativa nell'intraprendere un'azione esprimendo sia capacità di riflessione e valutazione delle alternative possibili, sia di agire rapidamente in maniera non impulsiva e ragionata. Una persona con un punteggio bilanciato è in grado di utilizzare entrambe le modalità di autoregolazione al fine di "andare" (locomozione) "nella giusta direzione" (valutazione) piuttosto che andare ovunque (valutazione insufficiente) o riflettere per sempre e non andare da nessuna parte (locomozione insufficiente).

Assessor: L'orientamento alla valutazione costituisce "l'aspetto comparativo della autoregolamentazione che si occupa di valutare criticamente entità o stati, come obiettivi o mezzi, in relazione alle alternative al fine di giudicare la qualità relativa". Dal suo punteggio emerge una spiccata tendenza a valutare in maniera molto attenta e puntuale il valore e l'importanza delle cose utilizzando il ragionamento come guida essenziale prima di intraprendere un'azione. I "valutatori", infatti, sono abili nell'attribuire le priorità tra più obiettivi, generando una varietà di mezzi che potrebbero essere usati nel perseguimento degli obiettivi e valutando attentamente i vari percorsi prima di sceglierne uno su cui imbarcarsi. "Quali sono le mie opzioni?" "Ci sono altre possibilità da considerare?" "Quale alternativa è la migliore?" "Cosa dovrei fare in futuro?" "Come ho fatto in passato?" Sono alcune delle opzioni che portano le persone con punteggi elevati nella valutazione ad essere genericamente descritti come "critici" e "perfezionisti". Le persone con un alto orientamento alla valutazione appaiono motivate al compito e all'azione più

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

da fattori esterni che interiori e a volte tendono a procrastinare l'azione dilungandosi nel calcolare discrepanze, confrontare alternative, etc. Una persona con un elevato punteggio nella modalità di valutazione può correre il rischio di impegnarsi in una riflessione eccessiva, senza mai passare all'azione.

Le declaratorie relative alla resilienza sono state costruite sulla scorta delle indicazioni fornite dalle ricerche compiute da Higgins ET, Kruglanski AW, Pierro A, et al. tra il 2000 e il 2008.

A cura del Comitato Scientifico ICF Italia

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

APPENDICE C

Analisi Statistica – Costrutto Resilienza

Test di Kolmogorov-Smirnov

		PRE GR 1
Numerosità		87
Parametri normali [a,b]	Media	60,0460
	Deviazione Standard	14,24120
Differenze più estreme	Assoluto	,061
	Positivo	,042
	Negativo	-,061
Z di Kolmogorov-Smirnov		,568
Sig. Asint. a 2 code		,904

		PRE GR 2
Numerosità		89
Parametri normali [a,b]	Media	60,1685
	Deviazione Standard	14,07548
Differenze più estreme	Assoluto	,054
	Positivo	,038
	Negativo	-,054
Z di Kolmogorov-Smirnov		,509
Sig. Asint. a 2 code		,958

a. La distribuzione del test è Normale.

b. Calcolato dai dati.

Analisi Statistica – Costrutto Resilienza

Test di Kolmogorov-Smirnov

		POST GR 1
Numerosità		87
Parametri normali [a,b]	Media	60,7586
	Deviazione Standard	15,21548
Differenze più estreme	Assoluto	,081
	Positivo	,054
	Negativo	-,081
Z di Kolmogorov-Smirnov		,752
Sig. Asint. a 2 code		,624

		POST GR 2
Numerosità		89
Parametri normali [a,b]	Media	64,7079
	Deviazione Standard	13,78751
Differenze più estreme	Assoluto	,069
	Positivo	,065
	Negativo	-,069
Z di Kolmogorov-Smirnov		,653
Sig. Asint. a 2 code		,788

a. La distribuzione del test è Normale.

b. Calcolato dai dati.

Statistiche di gruppo

gruppo		N	Media	Deviazione std.	Errore std. Media
post	1	87	60,7586	15,21548	1,63127
	2	89	64,7079	13,78751	1,46147
pre	1	87	60,0460	14,24120	1,52682
	2	89	60,1685	14,07548	1,49200

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Test per campioni indipendenti

		Test di Levene di uguaglianza delle varianze		Test t di uguaglianza delle medie						
									Intervallo di confidenza per la differenza al 95%	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-code)	Differenza fra medie	Differenza errore standard	Inferiore	Superiore
post	Assumi varianze uguali	,126	,723	-1,805	174	,073	-3,94924	2,18774	-8,26716	,36867
	Non assumere varianze uguali			-1,803	171,490	,073	-3,94924	2,19019	-8,27245	,37397
pre	Assumi varianze uguali	,001	,980	-,057	174	,954	-,12256	2,13448	-4,33537	4,09024
	Non assumere varianze uguali			-,057	173,792	,954	-,12256	2,13477	-4,33597	4,09084

Statistiche per campioni appaiati

		Media	N	Deviazione std.	Errore std. Media
Gruppo 1	Pre	60,0460	87	14,24120	1,52682
	Post	60,7586	87	15,21548	1,63127

Correlazioni per campioni appaiati

		N	Correlazione	Sig.
Gruppo 1	PRE e POST	87	,784	,000

Test per campioni appaiati

		Differenze a coppie					t	df	Sig. (2-code)
					Intervallo di confidenza per la differenza al 95%				
		Media	Deviazione std.	Errore std. Media	Inferiore	Superiore			
Gruppo 1	Pre e post	-,71264	9,73236	1,04342	-2,78689	1,36160	-,683	86	,496

Test per campioni appaiati

		Differenze a coppie					t	df	Sig. (2-code)
					Intervallo di confidenza per la differenza al 95%				
		Media	Deviazione std.	Errore std. Media	Inferiore	Superiore			
Gruppo 2	Pre e post	-4,53933	10,14783	1,07567	-6,67699	-2,40166	-4,220	88	,000

Statistiche per campioni appaiati

		Media	N	Deviazione std.	Errore std. Media
Gruppo 2	Pre	60,1685	89	14,07548	1,49200

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Post	64,7079	89	13,78751	1,46147

Correlazioni per campioni appaiati

		N	Correlazione	Sig.
Gruppo 2	Pre e Post	89	,735	,000

Costrutto-Assessment

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	-10	1	1,1	1,1	1,1
	-9	1	1,1	1,1	2,3
	-7	2	2,3	2,3	4,6
	-6	5	5,7	5,7	10,3
	-5	9	10,3	10,3	20,7
	-4	3	3,4	3,4	24,1
	-3	4	4,6	4,6	28,7
	-2	12	13,8	13,8	42,5
	-1	9	10,3	10,3	52,9
	0	6	6,9	6,9	59,8
	1	10	11,5	11,5	71,3
	2	9	10,3	10,3	81,6
	3	6	6,9	6,9	88,5
	4	4	4,6	4,6	93,1
	5	3	3,4	3,4	96,6
	6	1	1,1	1,1	97,7
	7	1	1,1	1,1	98,9
	9	1	1,1	1,1	100,0
	Totale	87	100,0	100,0	

Costrutto-Assessment

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Valido	-13	1	1,1	1,1	1,1
	-11	3	3,4	3,4	4,5
	-10	2	2,2	2,2	6,7
	-9	3	3,4	3,4	10,1
	-8	1	1,1	1,1	11,2
	-7	3	3,4	3,4	14,6
	-6	8	9,0	9,0	23,6
	-5	2	2,2	2,2	25,8
	-4	6	6,7	6,7	32,6
	-3	13	14,6	14,6	47,2
	-2	12	13,5	13,5	60,7
	-1	7	7,9	7,9	68,5
	0	9	10,1	10,1	78,7
	1	7	7,9	7,9	86,5
	2	3	3,4	3,4	89,9
	3	4	4,5	4,5	94,4
	4	4	4,5	4,5	98,9
	6	1	1,1	1,1	100,0
	Totale	89	100,0	100,0	

Costrutto-Locomotion

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Valido	-14	1	1,1	1,1	1,1
	-12	1	1,1	1,1	2,3
	-11	3	3,4	3,4	5,7
	-10	3	3,4	3,4	9,2
	-9	3	3,4	3,4	12,6
	-8	6	6,9	6,9	19,5
	-7	2	2,3	2,3	21,8
	-6	8	9,2	9,2	31,0
	-5	8	9,2	9,2	40,2
	-4	7	8,0	8,0	48,3
	-3	6	6,9	6,9	55,2
	-2	7	8,0	8,0	63,2
	-1	6	6,9	6,9	70,1
	0	5	5,7	5,7	75,9
	1	8	9,2	9,2	85,1
	2	3	3,4	3,4	88,5
	3	4	4,6	4,6	93,1
	4	3	3,4	3,4	96,6
	5	2	2,3	2,3	98,9
	8	1	1,1	1,1	100,0
	Totale	87	100,0	100,0	

Costrutto-Locomotion

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa

- Copyright - Il Pensiero Scientifico Editore downloaded by IP 18.226.177.223 Sat, 20 Apr 2024, 10:00:54

Valido	-13	1	1,1	1,1	1,1
	-11	3	3,4	3,4	4,5
	-10	2	2,2	2,2	6,7
	-9	3	3,4	3,4	10,1
	-8	1	1,1	1,1	11,2
	-7	3	3,4	3,4	14,6
	-6	8	9,0	9,0	23,6
	-5	2	2,2	2,2	25,8
	-4	6	6,7	6,7	32,6
	-3	13	14,6	14,6	47,2
	-2	12	13,5	13,5	60,7
	-1	7	7,9	7,9	68,5
	0	9	10,1	10,1	78,7
	1	7	7,9	7,9	86,5
	2	3	3,4	3,4	89,9
	3	4	4,5	4,5	94,4
	4	4	4,5	4,5	98,9
	6	1	1,1	1,1	100,0
	Totale	89	100,0	100,0	