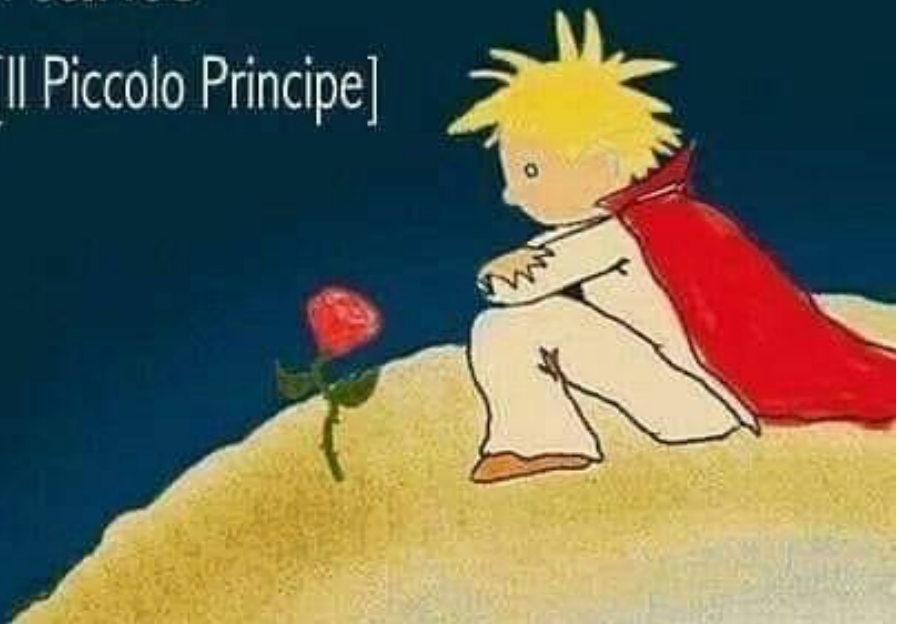




...è il tempo che hai perduto  
per la tua rosa  
che ha fatto la tua rosa  
così importante

[Il Piccolo Principe]



1

## **L'UNIVERSALITÀ E LA CIRCOLARITÀ DEL COACHING EVOLUTIVO**

*DI FRANCO FERRAZZA*

---

<sup>1</sup> Il piccolo principe Antoine Saint-Exupery

# L'UNIVERSALITÀ E LA CIRCOLARITÀ DEL COACHING EVOLUTIVO

**LEGAMI SINERGIE E COME IL COACHING EVOLUTIVO  
PUÒ ARRICCHIRE LA FORMAZIONE, LA CONSULENZA,  
IL TUTORING, E NON SOLO APRENDO NUOVI “MONDI”**

*“Nulla si crea, nulla si distrugge, tutto si trasforma”*<sup>2</sup>, oso prendere in prestito la frase di Levoisier, padre della chimica moderna e usarla per introdurre il primo spunto di riflessione, che l'approfondimento di questo percorso di coaching mi ha suscitato. Come ciò che della psicologia, della sociologia, della psicoanalisi, della formazione e da tanto altro, è servito al coaching per nascere sviluppare e prendere coscienza “di sé”, oggi il coaching, in particolare quello evolutivo, può essere spunto di arricchimento e stimolo e provocazione positiva, in altri ambiti, generando una circolarità feconda e generatrice. Il tentativo di questo scritto, partendo anche dall'esperienza di chi scrive, è di leggere le affinità e gli spunti che il coaching evolutivo può dare alla formazione, alla consulenza, al tutoring, arricchendoli e ancor di più, aprendo nuove strade di ricerca e sviluppo.

*Prima premessa:* Per capire ciò che ha mosso questo elaborato è necessario sapere che da 15 anni “osservavo” il mercato per l'individuare un corso di coaching e il motivo che mi ha fatto scegliere di partecipare al corso di INCOACHING<sup>3</sup>, è stato, principalmente, il concetto che “ogni persona è unica e irripetibile”. L'ho trovato espresso direttamente e indirettamente ed è un elemento fondante del percorso di coaching cui ho partecipato e riguarda il coachee ma anche il coach, nel cammino comune che gli è chiesto di fare.

*Seconda premessa:* Il coaching evolutivo, al centro di questa analisi di paragone e confronto, nasce dagli studi di Alessandro Pannitti e Franco Rossi, che lo esplicitano principalmente, nei due testi **“L'essenza del coaching”**<sup>4</sup> e **“L'evoluzioni del coaching”**: *la teoria del meta-potenziale CARE*,<sup>5</sup> che apre strade nuove per il coaching e presumo, non solo.

---

<sup>2</sup> 1772, Antoine Lavoisier, scoprì la legge naturale di conservazione della massa

<sup>3</sup> Scuola incoaching Senigaglia

<sup>4</sup> L'essenza del coaching. Il metodo per scoprire le potenzialità e sviluppare l'eccellenza. Autori Alessandro Pannitti Franco Rossi 2012 editore Franco Angeli

<sup>5</sup> L'evoluzione del Coaching: La teoria del Meta-potenziale Care®. Autori Alessandro Pannitti Franco Rossi 2019 editore Franco Angeli

*Terza premessa:* questo scritto per la sua natura, prenderà spunto solo da alcuni degli argomenti proposti dai due autori, ma siamo certi che tutti gli spunti e gli strumenti anche non citati, in questo documento hanno la caratteristica, di universalità e circolarità che nelle pagine seguenti cercheremo di raccontare.

Partiamo da qui!

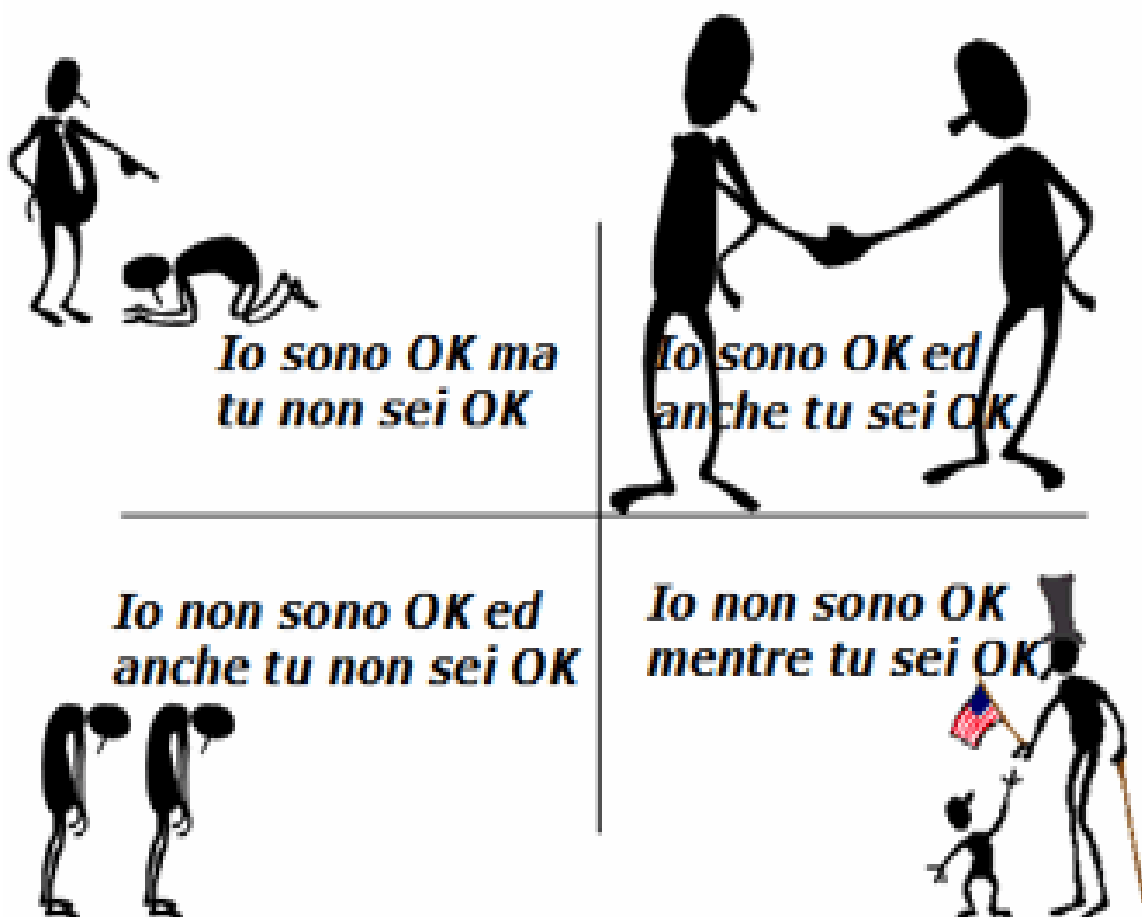
## **A) La Relazione facilitante**

- I. **La Maieutica...** ed ecco subito un punto centrale di circolarità, l'elemento che viene dal mondo greco, più precisamente socratico, è "pietra d'angolo" del coaching, che "fa emergere la verità che è dentro di noi". È un termine forte e che immediatamente richiama, altri due elementi cardine come l'ascolto e il silenzio, quali aree di riflessione per il coachee, ma anche per il coach. Emerge già in questo primissimo spunto come tale linea e comportamento, che il coaching coglie perché il coach possa essere aiutato nel accogliere il coachee, ma apre uno spazio necessario anche al discente, o a colui che sta accompagnando in un ambito di tutoring, mentre potrebbe sembrare meno immediato in un ambito consulenziale. In realtà anche qui, credo che un consulente che ha a cuore il suo lavoro, ha la necessità di creare uno spazio per la percezione del bisogno del suo cliente, spazio che serve reciprocamente, così come nel coaching.
  
- II. **La simmetria relazionale:** qui il coaching (che attinge a anche dagli assiomi di Paul Watzlawick<sup>6</sup>) ci insegna la necessità di una "uguaglianza" di partnership ma anche alla necessità di aspetti complementari, rischiando di ridurre, si potrebbe sintetizzare, nella necessità di una "chiarezza dei ruoli", dove, trasparente, cosa fa il coach, cosa fa il coachee. Anche qui il coaching sottolinea un aspetto necessario e di forte valore per il raggiungimento dell'obiettivo, "chi fa cosa" con interazione simmetria, ruoli complementari, contenuti asimmetrici e per quanto questo sia il campo dove si potrebbe pensare sia più evidente la differenza tra il coaching e gli altri ambiti che stiamo osservando, in realtà, quello che mi permetto definire, in modo non so quanto appropriato "la sospensione del giudizio", credo sia un elemento che con sfaccettature diverse, sia fondamentale anche negli ambiti di paragone che stiamo considerando. Per quanto il coach abbia un "mandato" di non interferenza e di intervento con lo stimolo della maieutica, questo atteggiamento, "mutatis mutandis" può arricchire e dare spunti interessanti e che possa aprire spazi nuovi, per implementare i tre ambiti che stiamo affiancando al coaching. Qui

<sup>6</sup> Pragmatica della comunicazione umana Watzlawick, Beavin, Jackson 1967 editore Astrolabio.

introduco un termine, a me caro, che anche se non in forma esplicita, ho trovato in tanti spunti lungo questo percorso, è quello della corresponsabilità, che mi permette di sintetizzare il concetto, che riprenderò più avanti, simmetria complementarietà, asimmetria, il coaching evolutivo rafforza il concetto di corresponsabilità e il “campo relazionale del coaching” da spunti da esplorare ai tre ambiti oggetto del nostro dialogo.

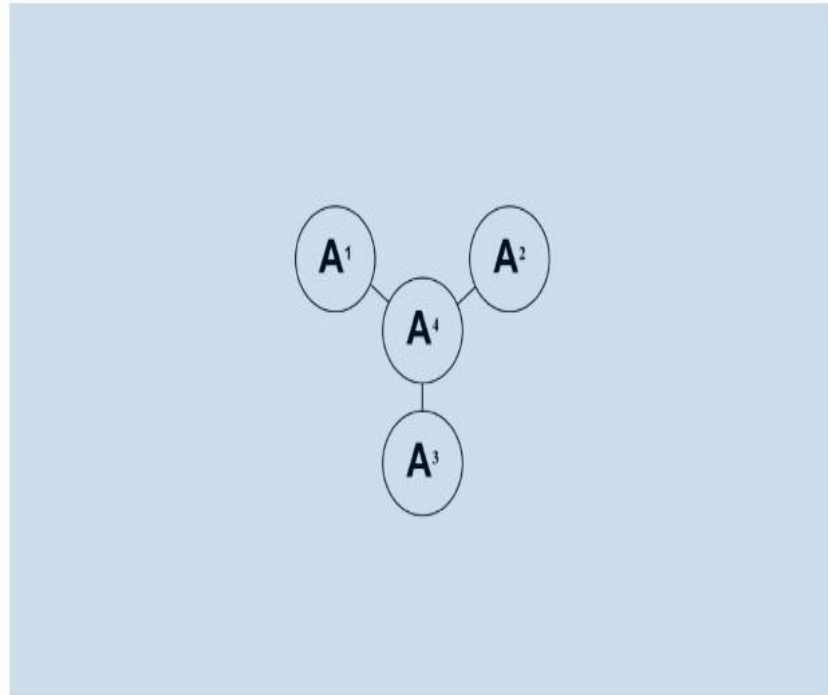
- a. **La centratura okness:** io sono ok tu sei ok, (analisi transazionale di Harris<sup>7</sup>) è lo spunto che permette, almeno per quanto mi riguarda, di capire meglio il concetto di relazione, anche qui la circolarità e l’universalità di alcuni concetti, che il coaching ha studiato e che quello evolutivo sta approfondendo, creando altri sentieri, mi portano a pensarli utili, in tutti gli ambiti di relazione e quindi sfruttabili nell’accompagnamento alla persona, in qualunque ambito esso si svolga. L’io genitore, l’io adulto e l’io bambino, nel concetto sintetizzato nei riquadri di Harris, sotto riportati



Sono ancora richiamo, all’ambito universale, già citato, nel rapporto di accompagnamento alla persona.

<sup>7</sup> Io sono ok, tu sei ok guida all’analisi transazionale 1974-2013 Autore Thomas A. Harris Editore BUR

## B) Le quattro A facilitanti



8

**A1 Accoglienza A2 Ascolto A3 alleanza A4 Autenticità**

**A1 L'accoglienza**, come elemento facilitatore “immagino il gesto del coach che dà il benvenuto al Coachee”<sup>8</sup>, questa è l'immagine con cui io definisco l'accoglienza, circolare, universale, senza questa apertura come creare dialogo, reciprocità. Il coaching evolutivo permette di discernere e approfondisce il concetto di benvenuto riprendendo il “tu sei ok” che ha bisogno del “IO sono ok”, approccio che favorisce, apre permette un inizio e aggiungo non sono solo. Questo clima questo spazio, è universale, formazione, tutoring, consulenza, non ne possono fare a meno, se si vuole “aprire uno spazio di reciprocità, che permetta un dialogo. È evidente che la circolarità l'universalità calata nel contesto specifico andrà a esprimersi nelle singole peculiarità, coach coachee, docente discente, consulente cliente, tutor accompagnato, ma c'è ormai evidente anche in altri ambiti, che prevedono la necessità di un rapporto di interazione sincera. Credo sia di aiuto un'altra citazione del libro di Pannitti Rossi

<sup>8</sup>fig3 le quattro A della relazione facilitante L'evoluzione del coaching Pannitti Rossi

<sup>9</sup>Citazione da l'evoluzione del coaching Pannitti Rossi

“accogliere l’altro...riponendo nel fodero la spada del giudizio e sostituendola con il fiore dell’accettazione e della valorizzazione”<sup>10</sup>, e tutto questo diventa possibile solo in una reciprocità paritetica.

**A2 Ascolto.** “un buon ascoltatore è un esploratore di mondi possibili”<sup>11</sup> questa definizione di ascolto di Marinella Sclavi, si sposa perfettamente con quanto, il coaching evolutivo, ci sta raccontando. Qui emerge, in modo chiaro ma anche necessario, come, oltre a una posizione pro-attiva del “voler ascoltare”, serve anche “una sospensione del giudizio” che abbina il concetto di ascolto in un tutt’uno con l’accoglienza e “apre a mondi possibili” proponendo un ascolto a più livelli, quello uditivo, raccogliere informazione, quello emozionale, analogico, fino all’emotività, ma come fortemente sottolineato, dal coaching evolutivo, senza lasciarsi travolgere da questa. Emerge, quindi, evidente che in una interazione umana aperta, non si può fare a meno di questa A, l’ascolto pone chi ascolta in “un mare che non è il suo” e questo facilita l’interazione, qualunque essa sia, consulenza, formazione... L’ascolto è la forma di rispetto dell’altro, che forse con più facilità viene percepita e come tale permette di tenere aperta la porta del dialogo che l’accoglienza a aperto e questo è UNIVERSALE, FACILITANTE e CIRCOLARE e di sostegno di ogni interazione, non solo quelle che stiamo considerando. Un’ultima riflessione, l’ascolto, deve essere con le orecchie con l’osservazione con la postura, l’ascolto è totale e non può non passare anche dal silenzio e per il cuore.

*“Possedeva l’abilità di indurre gli uomini a parlargli apertamente e una inesauribile pazienza nell’ascoltare...”* (cuore di tenebra Joseph Conrad scrittore)

**A3 Alleanza.** “è la capacità del coach di condividere pienamente la richiesta di Mobilità del coachee...di aderirvi senza se e senza ma”<sup>12</sup>, partendo dalla definizione del coaching evolutivo, io affianco la mia percezione di alleanza, al termine “compagnia all’altro, perché c’è... e per come è”. Anche qui semplifico riprendendo una frase già usata, “sospensione del giudizio”, ma basta? è in questa A che emerge più forte il confronto che nasce tra emozioni, culture, credo opinioni, diverse tra coach e coachee e che porta a una scelta di campo, stare all’altro per come è. Fermo restando l’etica e i valori richiamati dal ICF, AICP e la norma UNI, il punto è dove sono io rispetto all’altro, quanto il coach riesce ad essere alleato, accompagnare senza suggerire. Anche qui, il parallelismo emerge evidente con l’atteggiamento che il formatore, il consulente, il tutor, ha nei confronti del concetto della terza A, l’alleanza, per come il coaching evolutivo la presenta, se viene meno rende sterile, o per lo meno, riduce fortemente la possibilità di essere di aiuto a chi stiamo incontrando, che sia il coach il formatore ... lì dove l’attività è rivolta all’accompagnamento della persona non solo a un fine strettamente materiale ma si ha a cuore la crescita della persona anche questa “A” risulta essere Universale e Circolare.

<sup>10</sup> Citazione da l’evoluzione del coaching Pannitti Rossi

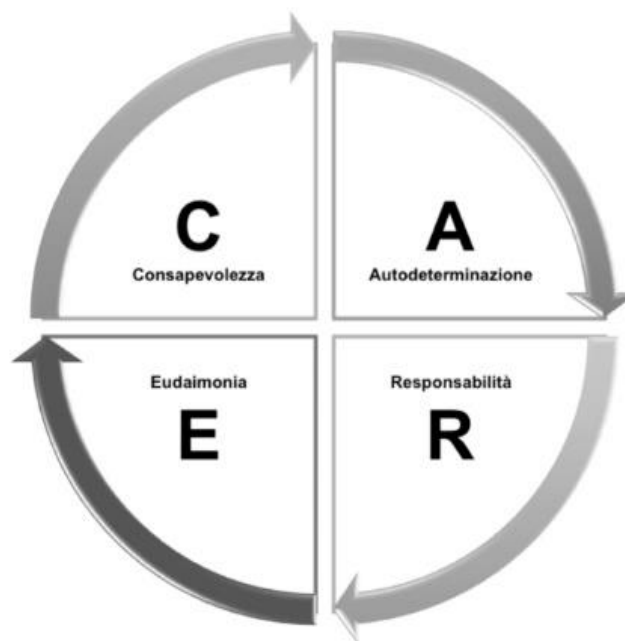
<sup>11</sup> Citazione da l’arte di ascoltare e mondi possibili Marianella Sclavi

<sup>12</sup> Citazione da l’evoluzione del coaching Pannitti Rossi

**A4 Autenticità.** Pannitti e Rossi la definiscono: “l’A che lega e che definisce la modalità delle tre A precedenti...in quell’area dove il suo Fare incontra e corrisponde al suo Essere”<sup>13</sup>, leggendo della quarta A, a me viene continuamente in mente la trasparenza, che rende le tre A precedenti complete, nessuna A può fare a meno dell’altra, perché l’Altro, non solo nel coaching, si possa sentire accolto. Il concetto di Autenticità, è centrale non solo per le quattro A, ma lo è per il coach, la possiamo definire, ancora più delle altre tre A la cartina tornasole, la prova del 9, che il coach ha per capire dove si trova nella sua relazione, relazione, che è e diventa facilitante. L’Autenticità, è centrale anche per le professionalità che stiamo considerando, in ognuna di esse, con le loro peculiarità, è evidente che l’Autenticità può essere un valore aggiunto.

## C) La teoria del Meta- potenziale CARE<sup>14</sup>

Il coaching evolutivo, abbiamo visto, mette al centro l’unicità della persona, la sua irripetibilità



e ci indica il percorso che porta il potenziale a poter divenire risorsa, propone le Meta-potenzialità<sup>15</sup> dell’essere umano che sono **Consapevolezza**, **Autodeterminazione**, **Responsabilità**, **Eudaimonia** “**CARE**”( marchio registrato a livello internazionale), viene

<sup>13</sup> Citazione da l’evoluzione del coaching Pannitti Rossi

<sup>14</sup> CARE Marchio registrato

<sup>15</sup> L’evoluzione del coaching Pannitti e Rossi

presentato come “un’importante orchestra sinfonica dove tutti gli strumenti che la compongono rappresentano le molteplici potenzialità della persona”<sup>16</sup>.

Iniziamo ad analizzare le quattro componenti del Care e vedere se anche il Meta-potenziale ha quelle caratteristiche di universalità e circolarità, che ne permettono un potenziale utilizzo anche in altri ambiti oltre il coaching.

- I. **Consapevolezza**, viene considerata dagli autori, “la madre delle Meta-potenzialità...condizione del con-sapere, della cognizione di qualcosa che si fa interiore, coerente ed allineata con la persona”<sup>17</sup> e aggiungono la consapevolezza è sia interna alla persona (cognitivo emotivo) sia esterno (contesto relazioni). Questa analisi, di per sé, è universale e circolare, lo chiarisce il fatto, che quanto citato dagli autori, calato in un qualunque contesto di relazione umana, prima ancora che professionale è calzante, sostenibile. Se poi vogliamo calarlo in un ambito di accompagnamento professionale, che siano i tre da me proposti, formazione, consulenza e Tutoring, ma anche altri, orientamento, mentoring ... aggiungete voi quello che volete, come è possibile non considerare la Consapevolezza, come universale e circolare. Un esempio: quale consulente può pensare che una sua proposta, per quanto pertinente centrata e performante, abbia possibilità di rispondere al bisogno della persona o dell’azienda, se non passa per la consapevolezza? Quale concetto formativo riuscirà a andare oltre il nozionismo se non è consapevole? Come può esserci crescita della persona accompagnata, se non passa per la consapevolezza, così come l’evoluzione del coaching propone?

*Tutte le volte che mi mostrai pronta a accettarle, le prove si  
cambiarono in bellezza (Etty Hillesum<sup>18</sup> i diari)*

- II. **Autodeterminazione**, il coaching evolutivo, la propone come la Meta-potenzialità che permette alla persona di fare scelte consapevoli. Ho capito meglio questa meta-potenzialità quando gli autori hanno chiesto a Vincenzo Linarello, presidente di un gruppo di coop calabresi che hanno vissuto molte vicissitudini, tra queste la ndrangheta, alla domanda “in quale modo l’Autodeterminazione può essere coltivata e allenata?”, questi ha risposto: “...l’ascolto non pregiudiziale di sé stessi, degli altri, del contesto in cui vivi”. Quindi, per come mi è dato capire, è una autodeterminazione che dice sì a ciò che accade e cerca di viverlo. In questa seconda pietra d’angolo, emerge sempre di più l’unicità della persona che,

---

<sup>16</sup> il Meta-potenziale CARE L’Evoluzione del coaching Pannitti e Rossi

<sup>17</sup> L’evoluzione del coaching Pannitti e Rossi

<sup>18</sup> Esther Hillesum, detta Etty (Middelburg, 15 gennaio 1914 – Auschwitz, 30 novembre 1943), è stata una scrittrice olandese ebrea vittima dell’Olocausto



accompagnato dal Coach, dal formatore, dal consulente, dal tutor, dice sì alla realtà e ne prende consapevolezza.

III. **Responsabilità**, gli autori la definiscono “farsi interrogare dal cambiamento generato, osservarlo senza giudizio o pregiudizio...”<sup>19</sup>, emerge sempre più forte, come le quattro componenti CARE, siano inscindibili, anche se analizzate una per una, per essere comprese pienamente devono essere pensate nella loro simbiosi. Gli autori, intervistando Franco Bertoli campione del volley e Mental-coach, gli domandano: “come si allena la responsabilità?” e nella risposta di Bertoli, molto interessante, mi ha colpito “... vivere il qui e ora, concentrati e consapevoli che in questo momento, l’unico che esiste, posso decidere l’azione che voglio e che ritengo la migliore dall’interno per migliorare il mondo esterno”. La responsabilità come bene comune, che non può non essere universale e di conseguenza circolare, non a caso Bertoli ne parla nella sua totalità, così come tutti gli altri intervistati nel testo.

IV. **Eudaimonia**, “parola di origine greca (la buona eu-realizzazione del proprio spirito-daimon) e evoca il concetto di felicità nell’autorealizzazione”.<sup>20</sup> Vi confesso che il termine non mi era familiare e anche oggi che mi è più chiaro, nella mia testa lo si sovrappone a quello a me noto e caro di felicità consapevole. L’evoluzione del coaching richiama a Maslow e alla Teoria della Ghianda di Hillman dove si riporta come il bambino già da piccolo, possiede, come la ghianda, tutte le potenzialità per divenire quercia, cita il motto e “diventa ciò che sei”, lo, rafforza citando la parola ebraica ashar (beato felice) che nella sua radice significa avanzare andare... felice è colui che è in cammino. Gli autori, definiscono l’utilizzo dell’Eudaimonia come un passaggio audace perché messa alla stessa stregua delle altre tre meta-potenzialità. Sperando di aver centrato il significato che gli autori danno a quarto meta-potenziale, mi permetto di dire che probabilmente non mi sarei avventurato in questo scritto, se non avessi intuito il fondamento che ha l’Eudaimonia, per il coaching, come ci raccontano gli autori per il loro coaching evolutivo, ma circolarmente e universalmente, anche in tutti gli altri ambiti di “accompagnamento” alla persona. Quale ambito di domanda di cambiamento può fare a meno della felicità nell’autorealizzazione? E come questo può avvenire se non c’è una volontà di “viaggio”? per avere maggiore chiarezza, Vi rimando al testo e consiglio di leggere la definizione che dal prof. Paolelli di Eudaimonia e come esaurientemente

<sup>19</sup> Citazione L’evoluzioni del coaching Pannitti Rossi

<sup>20</sup> Citazione L’evoluzioni del coaching Pannitti Rossi

contribuisce a capire meglio la teoria del meta-potenziale CARE, una parola in più, sarebbe da parte mia inadeguata.

**Conclusioni:** È nato prima l'uovo o la gallina?<sup>21</sup> Non credo sia questa la domanda che possa aiutare l'analisi che maldestramente abbiamo provato a fare. In un "tentativo ironico"<sup>22</sup> abbiamo provato a raccontare, come il coaching prende dalla realtà tutto ciò che di buono c'è, e il coaching evolutivo lo fa con grande libertà e rispetto. Pannitti e Rossi con la loro passione per la loro professione, per il coaching e per umano, hanno, ne sono certo, creato una nuova strada non solo per il loro ambito, hanno lanciato nel l'universo che ha al centro la crescita della persona, che sia formazione, che sia il tutoring, la consulenza, il mentoring, il counseling, poco cambia, una proposta di lavoro con strumenti e teorie, rispettose e etiche, che nate dalla circolarità, trasformate nell'esperienza del coaching evolutivo, si rimettono a disposizione di chi ne vorrà farà uso, che sia "accompagnato" o "accompagnatore" e che ci permettono di poter rimanere in cammino. Per quanto mi riguarda, stavo per scrivere che farò largo uso anche nelle mio lavoro, ma in realtà mentirei, perché... lo sto già facendo, continuerò a farlo, sia come coach come in tutte le altre mie attività.

*Su un muro di Roma tanti anni fa c'era scritto "a forza de guardà la meta se semo scordatì de quanto è bella la strada" (Anonimo)*

*Ad Maiora Semper*

---

<sup>21</sup> Paradosso già citato e noto a Aristotele e Plutarco

<sup>22</sup> Quindi libero d'esito citazione Don Luigi Giussani 2008 meeting di Rimini presentazione del libro Attrattiva a Gesù