

DEEP COACHING

Prezzo: **Regular Price**
35,00 € **Special Price**
33,25 €



Codice	9788835119067
Tipologia	Libri
Data pubblicazione	14 ott 2021
Reparto	Economia, LIBRI
Autore	Trevisani Daniele
Editore	Franco Angeli

Descrizione

Come liberare il potenziale e di conseguenza la performance delle persone? Come stimolare la crescita delle energie personali, delle competenze e della progettualità? Ricco di spunti teorici e pratici, questo manuale propone il modello Deep Coaching™, uno strumento fondamentale per chi opera come coach, manager e leader e vuole favorire la crescita personale e professionale, verso il pieno potenziale della persona.

Come liberare il potenziale e di conseguenza la performance delle persone?

Come stimolare la crescita delle energie personali, delle competenze e della progettualità?

Ricco di spunti teorici e pratici, questo manuale propone il modello Deep Coaching(tm), uno strumento fondamentale per chi opera come coach, manager e leader e vuole favorire la crescita personale e professionale lavorando con il coaching in profondità e la formazione attiva, verso il pieno potenziale della persona.

Al centro c'è la convinzione profonda che l'essere umano possa prendere in mano larga parte delle redini del suo destino focalizzando in particolare le sei aree di lavoro elaborate nel metodo Deep Coaching(tm):

- crescita delle energie fisiche;
- crescita delle energie mentali;
- sviluppo delle micro-competenze e abilità di dettaglio;
- sviluppo delle macro-competenze e del proprio bagaglio di skills;
- sviluppo della progettualità;
- sviluppo della missione personale, dei valori e della vision.

Salvatore Farina, Prefazione. Agire sul fattore umano per potenziare capacità e talento e far emergere doti straordinarie delle persone e dei leader

Introduzione. Formazione attiva e crescita personale: un Manifesto per l'Active Training e Active Coaching

Struttura del modello Deep Coaching. Focalizzare un intervento di formazione e coaching tramite il modello HPM

(La motivazione di un coaching in profondità (Deep Coaching); Approfondimento sulle sei aree di lavoro del Metodo HPM; I principi di un Deep Coaching efficace; Il Deep Coaching e il suo effetto sul capitale psicologico (PsyCap); Il modello HERO e il capitale psicologico; Interazione tra le diverse dimensioni ed effetto "contagio positivo")

Saperi, saper essere, saper fare: i tre obiettivi di ogni azione di formazione attiva e del Deep Coaching

(Integrazione di modelli diversi come strada maestra per un metodo di coaching olistico; I catalizzatori formativi;

L'insufficienza dei saperi; Test di realtà, reality check, momenti della verità; L'insufficienza del saper fare; L'insufficienza del saper essere; Rimuovere i catalizzatori negativi dal processo di cambiamento: i vettori di sviluppo formativo; Agire sui "saperi" tramite il modello XY; La tassonomia di Bloom sugli educational objectives (obiettivi di apprendimento); La didattica e la revisione dei metodi di formazione; Il setting formativo come facilitatore o rallentatore; Metodi per far accadere una scoperta autonoma dei saperi)

Coaching operativo. Agire sul "saper fare" (skill) tramite il modello XY

(Inquadrare il tipo di intervento; Agire sul "saper essere" tramite il modello XY; Azioni formative in-out e azioni out-in;

Problemi di unfreezing connessi al cambiamento, riconoscere e attaccare routine e abitudini; Collegare un percorso formativo

o di coaching a verifiche, anticipare tipo e natura delle verifiche; Utilizzo della staircase come modello per profilare il cliente, visualizzare i progressi e dare evidenza ai risultati; Profilazione di dettaglio; Come arrivare alla profilazione)

Approcci di Formazione Aziendale e Coaching "centrati sulla persona": dall'Active Training al Deep Coaching e Experiential Learning

(Deep Coaching e Formazione Aziendale Attiva. Principi di un approccio diretto al massimo potenziale umano della persona; Essere protagonista di un percorso di Formazione Attiva e Deep Coaching, non solo spettatore passivo; Formazione Aziendale Personalizzata e Personal Coaching; Leadership per Coach e Formatori. Non solo pratica, ma valore fondante; Il vero significato della formazione, del coaching e di ogni azione educativa. Fare formazione e coaching per appiattire nella media o per far emergere il massimo potenziale della persona?; Il fine ultimo non è l'azione ma i suoi effetti: il modello RME (Retargeting Mental Energy(tm)); Limiti biologici e mentali nel funzionamento del ricevente; Inefficacia del metodo didattico classico nel produrre cambiamento vero; Coaching, mentoring, active training. Multicanalità e varietà emotiva nel processo di coaching e formazione; Il senso del percorso e il bisogno di strutturazione (NFS - Need for Structure); Leadership espressiva e leadership di regia)

Accompagnare il cliente lungo un percorso in profondità (Deep Coaching)

(La concordanza del prototipo formativo; Principio del coinvolgimento emotivo e curve emozionali; Principio del coinvolgimento partecipativo ed azione esperienziale; Principio di varietà e multicanalità nel coaching: prevenire ed evitare il ceiling effect (effetto saturazione); Curve di attenzione, presenza mentale, immersività, frame esperienziali. Verso la Total Quality Training Experience; Dal Training Deep Coaching. Confini ed evoluzioni della formazione classica e della nuova formazione esperienziale; Coaching e formazione esperienziale: entrare nel cuore e nella mente; Il nuovo ruolo dei deep coach e formatori esperienziali tra capacità empatiche e capacità direttive)

Deep Coaching: una "palestra" sul fattore umano, dalle incompetenze inconsapevoli verso le supercompetenze

(Fare formazione efficace richiede un approccio multidisciplinare; Un obiettivo neotropico: creare fluidità di azione e comportamento "scorrevole"; Unknown Incompetence vs Focused Incompetence: passaggi verso la fluidità; L'adozione del modello in vari campi; Differenziare l'inconsapevolezza dalla totale padronanza di una tecnica)

Deep Coaching. Scoprire gli Universi Motivazionali: analisi psicologica dei bisogni di coaching e cambiamento

(Il progetto di cambiamento come incontro tra volontà; Diffidenza e accettazione verso il coach; Tipologie del bisogno di formazione: addestramento, formazione, ricentraggio; Budget finanziario e budget mentale per il coaching; Analisi motivazionale del bisogno di formazione; Il modello di Moles; Stimolazione all'apprendimento. L'uso di provocazioni e stimolazioni, il modello di Gagne sulle nove fasi degli instructional events (eventi formativi); Il modello di Trevisani sulla tensione e motivazione; Far emergere il proprio dialogo interiore. Identità e ruoli, Communication Situation (COMSIT); La mappa dei nostri stati di coscienza e gli stati alterati di coscienza)

Il Deep Coaching richiede analisi e focusing, la depurazione di falsi obiettivi nel processo di cambiamento: analisi X-Y, o "from where to where"

(Il principio di crescita: modello XY di Gap Management; Chiarificare gli obiettivi di azione sul fattore umano, capire la destinazione (Y) - Goals Analysis; Chiarificare la situazione latente di partenza (situazione

pre-intervento, o X) - Situation Analysis; Chiarificazione dei falsi step ed errori di percorso nel coaching; Il Deep Coaching come

orchestrazione tra interventi di rimozione, di consolidamento e di apprendimento. Le tre zone del coaching; Domande potenti. Dall'intervista esistenziale alla formalizzazione del percorso di cambiamento desiderato; Brainstorming; alcuni esempi di domande potenti per il Deep Coaching, l'Analisi e la Consulenza di Sviluppo Personale e Manageriale; La triplice componente della wish-list formativa; Non confondere interventi di sviluppo con interventi di sensibilizzazione; Le risorse messe in campo per attivare il cambiamento sono adeguate?; L'applicazione del modello XY ad un gruppo formativo e ai team aziendali) La "lettura" dell'intervento di cambiamento e l'analisi del grado di difficoltà/profondità di coaching tramite il modello 3S; Analisi delle difficoltà del compito di coaching: il modello dei vettori di sviluppo; Le variabili-filtro del progetto formativo; Azione formativa sui soggetti collaborativi; La difficoltà del compito formativo in relazione all'audience e alla carica energetica del formatore)

La scelta dei canali esperienziali, dei ritmi e delle intensità allenanti

(Contributi dall'Instructional Design: la progettazione di percorsi formativi, i fenomeni di ipostimolazione e overfeeding; Stimoli, stressor, supercompensazione; Agire con stimolazioni formative sul sistema simpatico e parasimpatico; Allenare le abilità nei contesti difficili: verso la palestra dell'apprendimento; Dalla trascuratezza verso l'eccellenza: le 5 Zone Operative; Caratteristiche e progettualità del formatore esperienziale e deep coach; Puntare all'intelligenza emotiva e alla stimolazione intellettuale: la lotta contro la stupidità e la differenza tra formazione scolastica e formazione esperienziale; Profili e tipologie di coach: scegliere il coach in relazione all'obiettivo; Il profilo del coach formatore-regista; Il profilo del regista puro; Il profilo di coach-attore o coach istrionico; Il profilo di coach inquadratore teorico o "framer"; Il profilo di coach "squalo psicanalitico" o "apricatole mentali"; Il profilo di coach "aggressivo-agitatore-provocatore"; Il profilo di coach "olistico-bio-psicoenergetico"; Il profilo di "coach buono" o "bravo maestrino"/"brava maestrina"; Il matching tra caratteristiche del coach/formatore e esigenze dell'intervento; Problemi, opportunità e vantaggi del passaggio verso la formazione esperienziale e il Deep Coaching; I cicli e i tempi della regia di coaching; Training, ripetizione e angolo di ripetizione; Macro-cicli, meso-cicli e micro-cicli)

Conclusione

Elenco delle 333 emozioni e stati d'animo

Bibliografia.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento allo 0461.232337 o 0461.980546

oppure via mail a : servizioclienti@libriprofessionali.it

www.LibriProfessionali.it è un sito di Scala snc Via Solteri, 74 38121 Trento (Tn) P.Iva 01534230220

