



# OMEGA

La rivista del coaching umanistico

24 gennaio 2019 - Numero 1

11

## TEORIA

Il Coaching Umanistico  
e la crescita valoriale

## PRISMA

19

Felicità e Performance  
nelle aziende

## PROGETTO

26

Il metodo di orientamento  
vocazionale: il progetto Grisù





La Rivista Omega, creata dalla Scuola di Coaching Umanistico e coordinata dalla sua Direzione Scientifica, si fonda sui Principi e i Valori che caratterizzano il Coaching Umanistico. Omega nasce per rispondere alle sfide che la nostra epoca pone al Coaching, come metodo, cultura e professione.

Nell'ambito della Ricerca, illustra le Best Practice, i Case Study più significativi, le scoperte scientifiche, e le prove dell'efficacia del Coaching, basate sul Metodo Evidence Based. Nell'ambito dell'Intervento, oltre a esporre progetti e report significativi, la Rivista si occupa delle Applicazioni del Coaching Umanistico (Life, Business, Corporate, Teen, Sport ecc. ecc.), degli Strumenti e delle Tecniche. I contributi sulla Ricerca e l'Intervento hanno lo scopo di sostenere la Formazione per chi è interessato al Coaching Umanistico, alla sua pratica e alla sua filosofia. La Rivista è anche strumento di Divulgazione: si occupa degli eventi, libri, video e pubblicazioni che i Coach Umanistici organizzano per farsi conoscere. Ricerca, Intervento, Formazione e Divulgazione sono le attività che contraddistinguono la Scuola di Coaching Umanistico e di cui la Rivista è specchio fedele. Il suo Scopo è soprattutto fornire un'informazione autentica e veritiera a chiunque sia interessato a sapere cosa è e a che serve il Coaching Umanistico.

# INDICE

03

## EDITORIALE

La nascita di Omega:  
un omaggio a Socrate

## TEORIA

05

Alle origini del coaching umanistico:  
l'avventura di Epitteto

08

Dal coaching performativo al coaching  
umanistico: quali obiettivi rendono felici?

11

Il Coaching Umanistico  
e la crescita valoriale

## PRISMA

16

Autodeterminazione:  
la trappola dell'individualismo.

19

Felicità e Performance  
nelle aziende

23

Single felici?  
No, liberati!

26

## PROGETTO

Il metodo di orientamento  
vocazionale: il progetto Grisù



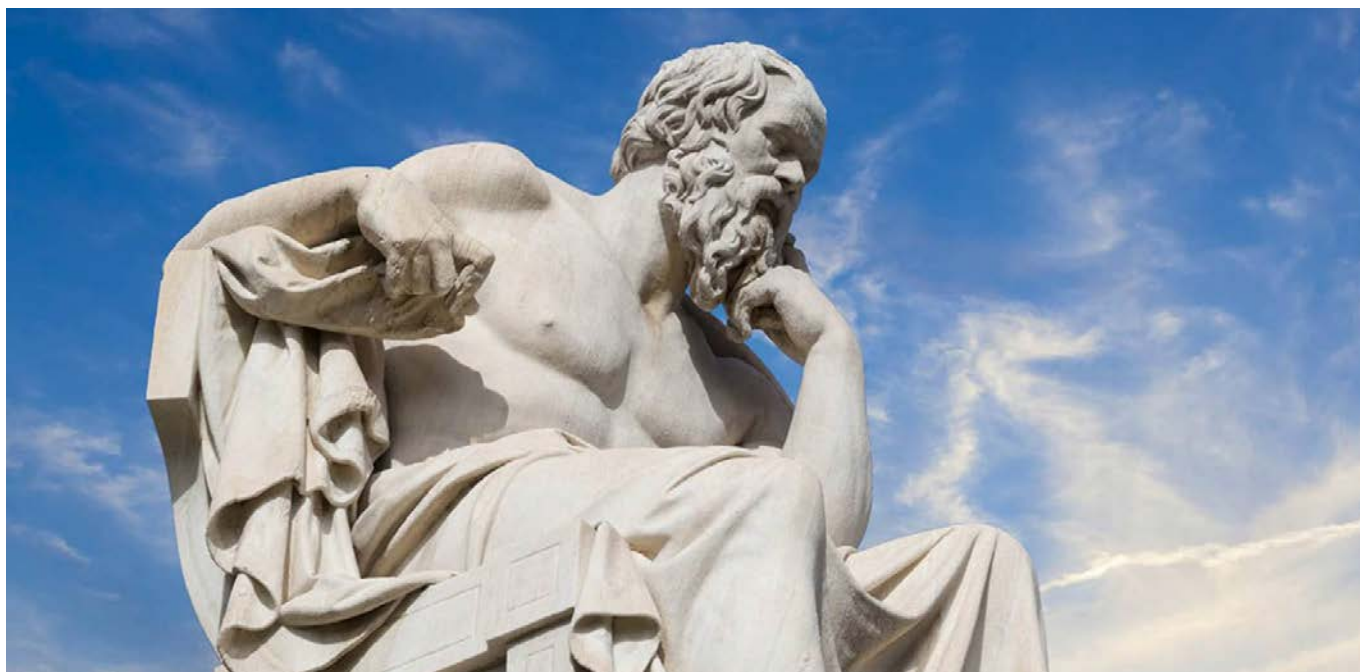
## La nascita di Omega: un omaggio a Socrate



Luca Stanchieri

L'idea della rivista nasce dalla volontà di condividere ciò che rischierebbe di dissolversi nel privato delle sessioni di coaching. Il suo nome, Omega, rappresenta il progetto architettonico, che riflette valori, scopi e convinzioni dei clienti, che fanno un percorso di Coaching Umanistico. Per noi Coach, Omega è un desiderio esplicito, un anelito e una speranza viva. La rivista non vuole essere un mero strumento di propaganda. Ma un soggetto capace di organizzare la ricerca scientifica, la

Quest'anno il nostro seminario annuale, che si terrà a settembre del 2019, sarà dedicato alla felicità, ai suoi lati luminosi, ma anche ai suoi aspetti oscuri. Omega accompagnerà la preparazione di questo seminario, che per noi è luogo di incontro, formazione, socialità e divertimento. Ci piace pensare che questo percorso possa avere come daimon ispiratore colui verso il quale il Coaching prova un profondo sentimento di gratitudine, ovvero Socrate.



riflessione intorno alle esperienze di coaching nelle aziende, con le famiglie e con le persone, la diffusione delle centinaia di iniziative che i coach inventano per proporre le loro idee. La rivista come soggetto organizzatore dei coach umanisti vuole essere anche un'occasione di formazione permanente. Non solo di carattere individuale, come quella che implica riflettere e studiare, ma anche relazionale. Ci piacerebbe che i coach la leggessero insieme, magari anche con i propri clienti, per farne occasione di riflessione comune e stimolo alla creatività. E per noi la creatività è generare nuove idee che migliorino la vita.

Socrate è stato talmente geniale da aver generato decine di scuole diverse, prima fra tutte l'Accademia di Platone, suo allievo, pur non avendo scritto niente. Ma probabilmente lui non avrebbe aderito a nessuna scuola. Amava infatti dialogare nelle strade, nelle piazze, nelle botteghe o nelle osterie, dove era famoso per bere molto più di chiunque altro, rimanendo lucido e sereno. Socrate, con quell'ironia straordinaria che la filosofia ha presto dimenticato, con quell'affetto disinteressato che suscitava fiducia e affidamento, ci continua a prendere in giro ancora oggi. È diventato infatti un luogo comune il suo detto: so di non sapere.▶

Socrate si è presentato ignorante, ma era solo "tattica". Una tattica che gli serviva per mettere in atto la sua arte più potente: la maieutica. In realtà, il suo non sapere era fondato sul rifiuto del sapere tradizionale, sia nel contenuto che nel confezionamento. Parlando di felicità, di vita buona, Socrate sapeva che non esiste una formula preconfezionata, ma un sapere che viene generato dall'individuo. Si paragonava a sua madre, che di mestiere faceva nascere bambini. La maieutica con le sue domande, ironiche e incalzanti, aiutava le persone a generare la loro verità. Per la prima volta con Socrate, non è importante ciò di cui si parla, ma colui che parla. Socrate infatti stimola le persone a prendersi cura di sé stessi, a focalizzare l'attenzione sui valori che scelgono e attraverso i quali prendono le scelte e le decisioni sulla loro vita. Le sue domande non sono casuali. A dispetto di quello che pensano molti coach neofiti, le domande non sono derivanti dall'essere inesperti, ma nascono da un approccio filosofico. Sono inerenti infatti ai valori e alle rappresentazioni che prefigurano una felicità possibile, che sia integra e duratura. Per Socrate, ogni essere umano è unico e non classificabile. Lui stesso è atopos (atipico). Socrate era un burlone, sfacciato, impudente, provocatorio. Un uomo che si è sempre mascherato persino dietro la sua bruttezza, con i suoi "occhi sporgenti e il ventre cascante". Il primo greco a

essere brutto! Eppure capace di suscitare amori straordinari, che cercava di indirizzare verso il sapere e il bene. In realtà, un sapere in Socrate esiste ed è potente. Socrate è il primo a vedere le potenzialità umane, ovvero a sentire che ogni essere umano è potenzialmente superiore a sé stesso. Socrate è il primo ad ammettere che negli esseri umani esiste un desiderio innato di bene. L'amore per il bene precede l'amore per la saggezza. Ma la volontà di fare il bene esige che non ci si sottragga a esaminare senza tregua, in modo vigoroso, il proprio modo di vivere, per verificare se sia sempre diretto e ispirato al bene, ovvero all'essere autenticamente felici. Un simile sapere non viene mai acquisito del tutto. E Socrate non cessava mai di mettere sé stesso continuamente alla prova. L'intenzione doveva essere sempre rinnovata e ristabilita. La trasformazione di sé stessi non era mai definitiva. Esigeva una riconquista perenne.

Socrate è il principale ispiratore del Coaching Umanistico. Essere umanisti significa aspirare a massimizzare la prosperità umana in termini di vita, salute, felicità, libertà, conoscenza, amore e ricchezza delle esperienze. Per questo continuiamo a apprendere dalle lezioni di Socrate, il primo umanista, e a cercare di metterle in pratica, anche nella nostra vita, come lui avrebbe desiderato. Omega nasce in suo onore, sapendo che non ne sarà mai all'altezza. ■

## Alle origini del coaching umanistico: l'avventura di Epitteto



Barbara Mitelli

Quante volte ci capita di sentirci “costretti” in una condizione di vita che non desideriamo? Quante volte ci sentiamo nel posto sbagliato? E ancora, quante volte ci siamo detti questa situazione non mi rappresenta?

Come coach umanisti ci troviamo ad allenare le persone dentro i loro contesti e a volte la vita mette sul piatto sfide davvero complesse, ma in ogni condizione possiamo intravedere opportunità, strade creative di realizzazione. **La possibilità di essere felice deve essere frutto di una scelta proattiva, passa attraverso l'allenamento delle nostre potenzialità e ci porta allo sviluppo di quella che Luca Stanchieri definisce essere la nostra “seconda natura”, ossia uno sviluppo creativo di sé.**

Il coaching umanistico ha contemporaneamente radici antiche e moderne, trae ispirazione e rielabora il pensiero di autori che fanno parte del nostro passato, così come di quelli



contemporanei. Tra le radici antiche vi è Epitteto che duemila anni fa consigliava pratiche su come rapportarsi al mondo, rifletteva sull'importanza

della focalizzazione dell'attenzione, sottolineava la centralità delle rappresentazioni, suggeriva modalità per combattere l'ansia, per relazionarsi agli altri in modo adeguato. Straordinario come ogni sua riflessione possa essere calata nella contemporaneità. Se dovessimo sintetizzare, possiamo identificare Epitteto come il filosofo che collega la felicità alla libertà interiore.

Epitteto (50-125 DC), prima che attraverso i suoi insegnamenti, incarna il suo pensiero. Ci dà esempio di proattività, forza e audacia attraverso la sua vita e il suo sentimento di amore per essa, mostrandosi coerente con quel principio che lui stesso enunciava per cui la filosofia non serve per pavoneggiarsi, ma è scienza di vivere e il filosofo deve essere coerente con ciò che predica.

Non sono certe le notizie sulla vita di Epitteto, ma gli studiosi convergono sul fatto che o fosse nato schiavo (probabilmente da madre schiava) o lo divenne poco dopo la nascita, in Frigia a Ierapoli. Pare che il filosofo godesse di una salute cagionevole e che fosse caratterizzato da una camminata claudicante, per malattia o maltrattamenti legati alla sua condizione. Un inizio di vita certamente non accompagnato dalla buona sorte, a cui però non si sottomise. Venne portato in giovane età a Roma e, nonostante i forti vincoli della condizione di partenza, come schiavo di Epafrodito riuscì a crescere e mettere in campo il suo amore per l'apprendimento. Si avvicinò infatti alla filosofia stoica grazie agli insegnamenti di Gaio Musonio Rufo. Quando il suo padrone venne esiliato, lo liberò. Epitteto, sotto il dominio dell'imperatore Domiziano fu costretto a lasciare Roma. A quel tempo come filosofo ricopriva già un ruolo sociale importante e pare avesse espresso forti critiche nei confronti del governo dell'imperatore. Domiziano allontanò lui così come astrologi, matematici e altri filosofi. Spesso infatti l'opposizione era guidata da aristocratici e senatori che avevano filosofi stoici come insegnanti dei loro figli e loro consiglieri personali.

Nonostante questo allontanamento, Epitteto non rinunciò ai suoi insegnamenti, anzi trasformò questa scelta subita in una straordinaria occasione di sviluppo. Migrò a Nicopoli, in Epiro. ▶

Qui, attraverso il suo amore per il sapere decise di dedicarsi all'insegnamento, aprendo una scuola filosofica molto rinomata e frequentata da persone provenienti da tutto il mondo di allora. Scelse di vivere, qui come a Roma, in grande semplicità. Adottò un bambino orfano e in tarda età visse con una donna perché si prendesse cura dell'educazione del piccolo. Il suo talento arriva fino ai giorni nostri, grazie a coloro che hanno trascritto le sue riflessioni e tradotto il suo Manuale, tra cui anche Giacomo Leopardi.

Da schiavo a uomo libero, da individuo senza cultura a filosofo noto, da persona nullatenente a fondatore di una scuola, la vita di Epitteto è il suo primo insegnamento: un insieme di sfide di autosuperamento rivolte al bene comune. Come in tutti gli esempi talentuosi, nella sua vita le potenzialità si esprimono in un'alchimia unica così amore per il sapere, audacia, autogoverno, integrità e umiltà si fondono per dar vita ai suoi allenamenti e ai suoi pensieri. La sua vita ci permette di vedere il suo allenamento proattivo di fronte ai limiti e ostacoli che il contesto pone, la sua attenzione al bene, la sua disciplina verso la crescita interiore. Allenamenti che ognuno di noi può praticare nella vita, anche duemila anni dopo.

Al tempo stesso rileggere le sue riflessioni alla luce della sua esperienza personale ci permette di darne un significato più ricco. Da lui (ma non solo) il coaching umanistico prende ispirazione per considerare la felicità indissolubilmente connessa al concetto di bene, perché secondo Epitteto l'impegno di ognuno deve essere prima di tutto quello di vivere secondo una scelta di fondo morale, che implica quindi che l'uomo abbia l'imperativo di conoscere il bene per poi perseguirlo. È imprescindibile quindi che l'uomo miri alla saggezza.

**Epitteto considera la felicità intimamente connessa alla libertà** e considera quest'ultima come frutto di una scelta che porta alla crescita interiore. Gli animali basta che seguano l'istinto, l'uomo deve scegliere di essere libero. "Libero è colui che vive come vuole, che non si può né costringere, né impedire, né forzare; colui i cui impulsi sono liberi da impacci, i cui desideri si realizzano, le cui avversioni non cadono in ciò che voglio evitare" (p426, a cura di Daniele Palmieri, "Manuale- L'arte di affrontare la vita- Epitteto", Neri d'inchiostro, 2018)

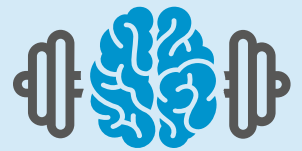
**La libertà di cui parla il filosofo è una libertà prima di tutto interiore** e non poteva essere diversamente per una persona che ha vissuto in schiavitù. Epitteto sostiene la necessità di allenare e rieducare le nostre rappresentazioni e, se non sono adeguate, di modificarle. Le sue non sono riflessioni astratte, ma si accompagnano ad indicazioni pratiche e concrete. A questo riguardo, uno dei suoi più grandi insegnamenti infatti è quello che ci porta a distinguere il mondo in due: cose che sono in nostro potere (desideri, impulsi..) e cose che non sono in nostro potere (la salute, la ricchezza...). **Per essere libero l'uomo si deve concentrare solo sulle cose che sono in suo potere** e orientarle verso ciò che è bene, quindi la sua riflessione si concentra sul concetto di libertà interiore come possibilità di crescita interiore. Ciò che non è in nostro potere non deve turbare né catturare le nostre energie, piuttosto dobbiamo accoglierlo; di fronte alle difficoltà e accadimenti negativi possiamo allenare le nostre facoltà interiori (ad esempio la forza, l'indulgenza) e renderli strumentali al bene. Ad esempio, di fronte ad una persona aggressiva possiamo allenare la nostra indulgenza, di fronte a ostacoli possiamo allenare la nostra perseveranza e sfruttare queste occasioni come opportunità per migliorarci. ■

---

#### Bibliografia essenziale:

- L. Stanchieri, "Non c'è problema- come sfruttare le difficoltà per esprimere il tuo potenziale", Bur Rizzoli, 2016
- L. Stanchieri, "Scopri le tue potenzialità e libera il tuo talento con il coaching umanistico", Franco Angeli, 2018
- (a cura di) Daniele Palmieri, "Manuale- L'arte di affrontare la vita- Epitteto", Neri d'inchiostro, 2018
- (trad) Cesare Cassammagnago, "Epitteto- Diatribe Manuale Frammenti", Rusconi, 1982

## Workout



Partendo da ciò che ci ha insegnato Epitteto ognuno di noi può far proprio l'esercizio che ci propone e che potrebbe essere riformulato in questi termini:

- |  |  |
|--|--|
| <b>1.</b> Definisci un obiettivo che vuoi raggiungere e che sia in sintonia con il tuo bene. | <b>2.</b> Distingui ciò che dipende da te, da ciò che non dipende da te in vista del raggiungimento di questo obiettivo.                     |
| <b>3.</b> Focalizzati solo su ciò che dipende da te e definisci il tuo piano d'azione.       | <b>4.</b> Verifica che il piano d'azione ti porti a migliorarti e che ti avvicini al bene, oltre che al perseguimento dell'obiettivo stesso. |

**Essere liberi significa concentrarsi su ciò che è sotto il tuo governo. Nel tuo progetto di autorealizzazione, o nell'obiettivo che ti sei posto che cosa dipende da te?**

# Dal coaching performativo al coaching umanistico: quali obiettivi rendono felici?



Patrizia Breschi

Il coaching è un metodo di allenamento del potenziale umano, con importanti e evidenti ricadute pratiche nella realtà, ma è anche ricerca della felicità? Per rispondere è opportuno fare delle distinzioni tra i vari orientamenti e modi di concepirlo e metterlo in pratica. Potremmo definire il coaching come un movimento culturale professionale che si basa sull'idea che le persone hanno molteplici potenzialità da utilizzare per la soluzione di problemi e il raggiungimento di obiettivi. Il dialogo è utilizzato come mezzo di conoscenza e di restituzione al fine di chiarire l'ambito di intervento.

Non interviene in nessuna dimensione terapeutica ma in quella dello sviluppo. La sua caratteristica è quella di ottenere un miglioramento utilizzando le risorse personali allenare adeguatamente in quella direzione. Tuttavia, come in ogni movimento culturale ci sono molte declinazioni dell'idea di base.

A partire dagli esordi negli anni '70 in campo sportivo negli U.S.A, per una riflessione di un coach sportivo, Tim Gallway, sull'importanza di curare l'aspetto mentale nel tennis oltre a quello fisico e tecnico, il coaching ha trovato applicazione in moltissimi ambiti, prima di tutto in quello aziendale e produttivo e successivamente si è esteso a tutti gli aspetti della vita delle persone, alla loro vita lavorativa e a quella relazionale, tanto che ormai negli Stati Uniti rivolgersi a un coach è pratica diffusissima.

Il metodo si è poi propagato in Europa, importato da quei manager che lo avevano conosciuto oltre oceano e che ne avevano valutato positivamente la capacità di centrare l'obiettivo in tempi veloci.

Nel corso della sua diffusione è stato sistematizzato, se ne sono appurate le basi scientifiche, si è arricchito di contributi filosofici, psicologici, antropologici e sociologici. Ma soprattutto ha avuto un campo di applicazione sempre più vasto perché la sua validità ha avuto numerose conferme.

Il coaching si è diffuso molto proprio per la sua capacità di migliorare la performance e di

superare una situazione problematica, quindi di far crescere un fatturato se era basso, di far diminuire di peso se era eccessivo, di giungere a riconciliarsi con un collega se c'era un conflitto, di migliorare il rendimento sportivo se era scarso. Gli esempi possono essere molteplici e, per questa modalità di agire sulla performance, può essere definito coaching performativo. Mobilita le risorse del cliente, senza sostituirsi a lui e allena le competenze per raggiungere gli obiettivi.

Sicuramente questo per il cliente è fonte di benessere per essere riuscito in un'impresa. Tuttavia, abbiamo riscontrato che non è sufficiente per definire il risultato raggiunto come obiettivo di felicità. Infatti, viene percepito come una forma di appagamento momentanea e limitato all'area in cui interviene e che può facilmente decadere.

Quindi possiamo sostenere che il far coincidere un successo professionale o un'affermazione personale con la felicità è inadeguato o, perlomeno, incompleto. Abbiamo visto molti casi di persone di successo, sportivi, artisti, imprenditori non essere felici o essere addirittura molto infelici, come se quello status apparentemente così elevato fosse causa di sofferenza perché non in linea con i propri desideri, aspirazioni e orientamenti più profondi e autentici.

In ogni ambito della vita c'è una richiesta di cambiamento, di elevazione, di ricerca di significato, un desiderio di felicità che non sia assenza di dolore, ma un sentimento pieno e gratificante di autorealizzazione. In molti casi non è percepito chiaramente, è mescolato e confuso con altri elementi, ed è sicuramente fortemente represso e contrastato dalla cultura dominante che tende a orientare il desiderio su beni materiali, sull'esteriorità e sull'omologazione, sull'esaltazione dell'individualismo e dell'egoismo. Ma il desiderio di cambiare rotta, anche se in alcuni casi sotterraneo, c'è e il coaching umanistico è un modo, se non di dare una risposta, almeno di impostare una ricerca. ►

Il coaching umanistico, teorizzato da Luca Stanchieri e condiviso nella Scuola di Coaching Umanistico, parte dal presupposto che l'essere umano è all'origine mosso dal Bene ed è sorretto da un sentimento di amore per la vita che guida le sue scelte. Ciascuno ha una motivazione di base all'autorealizzazione e lo scopo dell'autorealizzazione è la felicità.

Quindi per rispondere alla domanda se il coaching è ricerca della felicità, possiamo rispondere affermativamente per il coaching umanistico, guidato da una logica affermativa e costruttiva che porta alla ricerca del Bene e non solo alla critica del Male. Inoltre, sostiene la teoria che ciascuno è unico e originale, dotato di una vasta gamma di punti di forza, le potenzialità, che adeguatamente allenate sono in grado di crescere favorendo lo sviluppo e l'autorealizzazione. Rendendo forti e eccellenti i punti di forza si riesce anche a migliorare i punti di debolezza.

La performance si coniuga con la crescita personale, l'obiettivo che si desidera raggiungere non è la negazione del problema, ma il suo superamento attraverso un percorso che va alla ricerca della vocazione, del significato della vita per tradurlo poi in uno scopo in cui incarnarlo e concretizzarlo, con un senso e una strategia adeguate. La performance aumenta la felicità, non può mai limitarla. Il successo e l'affermazione personali hanno un significato se sono raggiunti esprimendo sé stessi e non venendo sacrificati o mortificati, e se coinvolgono e hanno effetti positivi sulle relazioni e si estendono anche alla collettività.

Gli obiettivi che rendono felici sono quelli raggiunti utilizzando e allenando i punti di forza, le potenzialità preminenti e caratteristiche, favorendo l'autorealizzazione.

Obiettivi che permettono l'armonia delle sfere esistenziali, quella attinente alle scelte,

quella attinente agli affetti e quella attinente all'operatività. Obiettivi orientati alla ricerca del Bene individuale, relazionale e contestuale. Sicuramente un percorso di coaching con queste caratteristiche è impegnativo perché implica una ricerca sentimentale e culturale dei propri valori, una ricerca di un'idea di bene che incarni il significato della vita. Capita però che trovare quel significato sia difficile e che quindi anche i sentimenti e le scelte appaiano confuse e



la felicità lontana. Quindi si può cadere nella "Sindrome di Aladino", cioè nell'aver i mezzi per trovare il significato della nostra vita e quindi la felicità, ma non essere in grado di usarli.

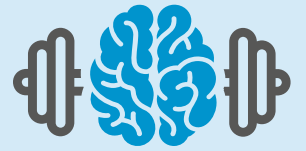
Una bussola per orientare e facilitare questa ricerca potrebbe essere tener presente un dato che la ricerca scientifica, la psicologia positiva e la pratica professionale evidenziano. Le persone più felici sono quelle che hanno costruito relazioni forti e benefiche, sentendosi felici di fare felici gli altri.

Questa felicità trascendente è quella a cui aspirare e a cui indirizzare i nostri obiettivi. ■

#### Bibliografia essenziale:

- L. Stanchieri, "Non c'è problema- come sfruttare le difficoltà per esprimere il tuo potenziale", Bur Rizzoli, 2016
- L. Stanchieri, "Scopri le tue potenzialità e libera il tuo talento con il coaching umanistico", Franco Angeli, 2018
- V.E. Frankl, "Uno psicologo nei lager", Edizione Ares 2013
- J. Withmore, "Coaching", Sperling & Kupfer Editori 2009

## Workout



Pensa a un obiettivo che hai raggiunto con successo.  
Quel successo ti ha fatto esprimere veramente te stesso? Se sì, in che modo?

Immagina poi di orientare le tue scelte alla ricerca della felicità.  
Quali sono i valori fondamentali per te che potrebbero guidarti?

# Il Coaching Umanistico e la crescita valoriale



Luca Stanchieri

## Allenare i valori

Il Life Coaching è un allenamento a vivere bene, che tradotto in termini valoriali e filosofici, è un allenamento a vivere “il bene”, come la principale fonte di felicità possibile su questa terra. La crescita personale o organizzativa è un insieme di esercizi di sviluppo dei valori che presiedono scelte, decisioni, azioni, obiettivi e competenze. Un allenamento valoriale non è certo facile. Ci troviamo in uno dei campi più complessi, trascurati e al tempo stesso essenziali della vita umana. Simon Weil scrisse: “La nozione di valore è il centro della filosofia. Ogni riflessione che verte sulla nozione di valore o su una gerarchia di valori, è filosofica”.



## Cosa sono i valori

Comprendere cosa sono i valori è inseparabile dal comprendere quale è la natura essenziale di un essere umano. L'antropologia filosofica nel modo di intenderla di Max Scheler ha bisogno dell'antropotecnica nel modo di Sloterdijk<sup>1</sup>. Il Coaching Umanistico, come Life Coaching, si configurerebbe così come un'Antropotecnica Assiologica (da axio, valore) o Aretologica (da areté, virtù).

Valore in senso etimologico ha due significati. Il primo che deriva dal sanscrito e ripreso nel latino, nel tedesco e nel russo, ha il significato di forza, che nel suo senso più elevato si avvicina all'aretè greca o virtus latina. La seconda radice è prettamente greca ed è axia, “ciò che tira con il suo peso o controbilancia”, che grazie a Vico ha trascorso l'originario significato economico per diventare “dignità”. In altre sedi (vedi per es. il Mio “Scopri

le tue potenzialità”, edito da Franco Angeli, 2018), ho usato il termine potenzialità per indicare quelle forze benefiche e dignitose che costellano il mondo interno di ogni persona e che sono suscettibili di allenamento. I valori sono potenzialità sentimentali o alchimie di potenzialità che possono essere allo stato embrionale, latente, represso o che possono essere allenate e praticate. Quando si rafforzano con l'esercizio diventano poteri e talenti, ovvero forze dotate di dignità, qualità benefiche. Il valore è la qualità globale di una persona ma anche di una cosa, di una situazione, di un'opera o di un comportamento. L'assiologia è la teoria dei valori.

## Valori e beni

De Monticelli scrive: “un valore è la qualità globale di un bene che realizza quel valore”. Bene e valore sono due entità distinte. Il valore giustizia è distinto dalla società giusta, come il valore bene è distinto dalla vita buona, come il valore amore è distinto da una relazione amorosa. I valori sono le qualità positive di cose che ne fanno dei beni, come i disvalori sono qualità negative di cose che ne fanno dei mali. Una cultura è fondamentalmente un sistema di valori incarnato in un modo di essere o in uno stile di vita. Scheler scrisse che la più intima essenza di un individuo, di un'epoca storica, di una famiglia, di un soggetto organizzato o di un popolo, la si conosce e la si comprende soltanto conoscendo il sistema articolato delle priorità di valore e di valutazione. D'altra parte è impossibile speculare sui valori a prescindere dai beni e dai mali che li incarnano in modo esemplare, siano essi soggetti, relazioni o oggetti. Il valore dell'amore è inconcepibile a prescindere dall'amore di una mamma verso il suo bambino, che fonda l'emergere del sentimento primario. Se ci mettiamo nei panni del bimbo, vediamo che l'esperienza dei beni e dei mali e dunque dei valori, viene prima che il pensiero, orchestrato dalle scelte della coscienza e intriso dai sentimenti verso la vita, ne disegni i contenuti fondamentali. ►

---

Delle tecniche di formazione dell'uomo che agiscono a livello culturale fanno parte le istituzioni simboliche come le lingue, le storie di fondazione, le regole matrimoniali, le logiche di parentela, le tecniche educative, la codificazione dei ruoli per sesso ed età e, non ultimi, i preparativi per la guerra, così come i calendari e la divisione del lavoro; tutti quegli ordinamenti, tecniche, rituali e abitudini insomma con cui i gruppi umani hanno preso “in mano” da soli la propria formazione simbolica e disciplinare. E con questa mano, potremmo dire più esattamente, essi stessi sono diventati per la prima volta degli uomini appartenenti a una cultura concreta. Questi ordinamenti e forze formative vengono indicati in modo appropriato con l'espressione di antropotecniche. (P. Sloterdijk, Non siamo ancora stati salvati, pp.158-159).

L'assiologia ci dice che i valori sono:

1. Indipendenti dal bene che li incarna;
2. Hanno una relazione gerarchica e una connessione fra di loro.

Il fatto di parlare di valori e non di beni che li esemplificano significa parlare del valore della vita indipendentemente dalla vita dei singoli, significa parlare dell'eleganza e dell'amicizia indipendentemente da quella casa o quel vestito o da quella relazione concreta. I valori, intesi come indipendenti dai beni che li incarnano, sono il fondamento dell'idealità. Nel linguaggio comune la confusione fra beni (p.e. soggetti/oggetti dotati di bene o di male) e valori (p. e. il bene o il male) è pervasiva. Si dice per esempio che un manager deve essere un leader. Ma la leadership non è un valore, ma un bene o un male a seconda del valore che incarna. Nel coaching umanistico chiamiamo leadership positiva o umanistica, quella leadership che ha come valore la crescita delle persone che lavorano in azienda e la soddisfazione dei clienti. I valori che ne fanno la caratteristica positiva sono l'amore per il sapere, l'intelligenza sentimentale, la gentilezza, la lungimiranza.

### Ri-conoscimento dei valori

D'altra parte se è vero che i valori sono indipendenti dai beni, è impossibile speculare sui valori a prescindere dalla presenza/conoscenza dei beni e dei mali che li incarnano esemplarmente. L'amore lo riconosciamo dalla cura di un bimbo, la saggezza dai consigli di un maestro, il coraggio dalle imprese di chi salva la vita, la giustizia dall'imparzialità di una legge, la bellezza da un tramonto sul mare. Possiamo conoscerli e viverli perché quei valori, presenti nei beni, sono già contenuti dentro di noi. Non li conosciamo, li ri-conosciamo. Il valore primario della vita come bene lo riconosciamo perché siamo vivi e amiamo vivere. Ma questo non ci basta. Vogliamo anche una vita buona. Riconosciamo il valore "bene" che rende la vita buona perché abbiamo una tensione sentimentale che ci porta a scoprire quel bene che in embrione è già dentro di noi. La vita buona che riusciamo a costruire ha una verifica sensibile, affettiva e sentimentale, che ci permette di riconoscerla

perché è già dentro di noi. Ma riusciamo anche a riconoscere il disvalore. Il disprezzo della vita se non ci ripugna, se lo assumiamo, come una delle possibili scelte, ci rende la vita un inferno. Chi disprezza la vita e dunque anche la propria vita non vive il bene e quindi non vive bene. Ma al tempo stesso la vita buona è sempre migliorabile, perfettibile. Questo significa che la vita come bene è sempre un'esemplificazione limitata e parziale dei valori che incarna. E dunque suscettibile sempre di sviluppo, ma anche di tragici errori.

### Esercizi

I valori ci sono presenti nella loro intuitiva immediatezza di qualità dei beni grazie alla nostra sensibilità sensoriale e sentimentale e dunque anche emotiva. Immediatezza non significa istantaneità. Ci vuole spesso molto tempo per codificarli in chiave coscienziale, renderli linguaggio e pensiero, ma sono sentiti immediatamente. Dall'unione virtuosa di sentimento e coscienza, si sprigiona il valore della libertà, si percepisce la bellezza di ogni essere, si comprende la giustizia e si apprende ad amare la verità. I valori divengono allora delle scelte di fondo da cui scaturiscono le nostre principali decisioni e comportamenti.

Ma i valori prima di essere elaborati, sono sentiti. Non sono un atto di volontà, ma una caratteristica specifica degli esseri umani. L'allenamento sui valori è composto da esercizi di sensibilità, intelligenza e ragione, che ricercano il bene e sviluppano le competenze per realizzarlo. Ragionare intorno ai valori significa essere disponibili alla ricerca e dunque al dubbio e alla verifica pratica, nelle decisioni, nei piani di azione, negli obiettivi, della verità dei valori e dei beni che li incarnano. La ragione richiede sensibilità e sentimento esattamente come la ricerca richiede il rinnovamento, una tensione all'eccellenza o alla perfettibilità. Ogni giorno può infatti rinnovarsi la verifica delle proprie "posizioni" (di realtà, di valore e di volere); ogni esercizio esige ripetizioni, ma ogni ripetizione è nuova scoperta. Una verità valoriale è fondata su un'intelligenza sentimentale che la verifica al vaglio dell'esperienza autobiografica e la rinnova incessantemente. ►

### Relativi o assoluti?

Il valore è l'essenza di un bene che realizza quel valore. Una società giusta emana giustizia da tutti i pori. Una relazione amorosa genera atti di amore continui. Un'opera d'arte esalta la bellezza in modo esemplare. I beni, in quanto espressione di valori, sono fatti inseparabili dalle loro essenze. L'essenza di una cosa concreta è l'unità dei suoi contenuti. L'unità dei contenuti pone dei vincoli alle sue variazioni, ovvero dei limiti oltre i quali quella cosa perde di validità, non è più una cosa di quel tipo (De Monticelli). Quindi un'essenza non è che un vincolo o un insieme di vincoli alle variazioni possibili dei contenuti di un concreto qualunque. L'essenza di una cosa è l'unità dei suoi contenuti, il vincolo di co-variazione che li con-tiene. Quindi il valore è l'essenza di una cosa. E questa essenza è esperibile da ognuno di noi, perché la natura umana è fatta essa stessa di vincoli: la tensione affermativa, la ricerca del bene, l'essenza relazionale, l'amore per la vita, la dimensione sentimentale sono vincoli che insieme alle nostre facoltà ci fanno essere umani. Per questo concepiamo e sentiamo vincoli come un legame impegnativo e obbligatorio. Un'amicizia risiede nei comportamenti dell'amico, ha un'estensione temporale, una storia, ha vincoli di lealtà, di franchezza, di solidarietà e supporto, di scambio e di condivisione. Ma al tempo stesso il valore dell'amicizia è diverso dall'amicizia concreta. Le forme delle relazioni sono molto definite, in funzione dei vincoli, non confonderemo un'amicizia da un'inimicizia, ma al tempo stesso è infinita la possibilità di svilupparsi. Sono possibili cioè comportamenti che ci sorprenderebbero e realizzerrebbero aspetti ancora impensati dell'amicizia. Anche a livello personale siamo soggetti a vincoli. Se sono caratterizzato dall'amore per il sapere e dalla creatività mi autorealizzo in un'opera dove posso apprendere, insegnare, creare e per quanto questa attività possa assumere forme infinite, se non riesco a esprimerle in modo esemplare non riuscirò a realizzare me stesso e sentirò dolore. I valori dunque non sono relativi perché tutti sappiamo riconoscerli negli altri e dentro di noi, ma non sono nemmeno assoluti perché non esiste bene o persona che sappia



assumerli alla perfezione. Sono rinnovabili, perfettibili, migliorabili sia nella definizione che nella realizzazione. Il loro grado di perfettibilità è dato dal grado di allenamento delle competenze a individuarli e realizzarli. I valori ispirano le nostre rappresentazioni mentali e sentimentali e al tempo stesso le stesse rappresentazioni creano forme sempre innovative che incarnano quei valori. Le rappresentazioni divengono quindi mentali, sentimentali e valoriali, fonti e prodotti delle principali scelte che indirizzano la nostra vita. L'allenamento valoriale parte dall'amore per la vita e l'amore per la vita ci offre un vincolo: promuovere, per quanto è possibile, il bene in tutto questo vasto mondo, come il vero e giusto fine della vita, al quale deve essere indirizzata ogni azione (Brentano). ►

## Vita buona e vita giusta

Giusto è dunque il volere di una persona che tende a realizzare il bene di valore più elevato possibile per sé stesso. Il bene del vivere è sempre in due direzioni: 1. realizza la vita buona e felice, con il dispiegamento delle potenzialità di ciascuno; 2. individua i vincoli che l'autorealizzazione deve rispettare nel rispetto di quella altrui. La seconda questione Aristotele la chiamava giustizia. Ci deve essere coerenza fra vita buona e vita giusta, perché ogni persona possa autorealizzarsi. Il bene comune (a differenza di quello che pensava Aristotele che lo contrapponeva al bene individuale) è la possibilità effettiva, che non deve essere negata a nessuno, di fare della propria vita qualcosa che abbia valore e senso, in modo che valga la pena di viverla.

*Non c'è vita buona se non quella degli individui. Ciascuna felicità possibile è diversa da quella di ogni altra; è una possibilità unica, non replicabile e non ripetibile.* Così il valore della vita buona, che pure ha dei vincoli forti quali la soddisfazione, l'appagamento, la crescita e il senso, non esiste che incarnato nelle vite dei singoli, che fungono da ispirazione e non da imitazione.

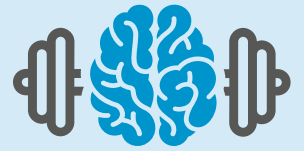
L'ethos è l'ordine di priorità di valori che corrispondono a un ideale di vita buona, felice e pienamente umana. Per quanto un ethos rappresenti un tipo ideale di vita buona, non esiste che incarnato nella vita dei singoli. La tesi assiologica dell'ethos è che l'essere umano è persona morale nella sua irripetibile unicità. L'ideale di vita buona è l'individuazione dei compiti di vita del singolo, la possibilità che la prenda sul serio, che ne faccia una vita di valore attraverso le sue scelte e la realizzi in obiettivi concreti attraverso le sue competenze. Quanto più una persona prende sul serio la propria vita, tanto più se ne conosce responsabile, tanto meglio conosce le sue potenzialità e come allenarle. Ci sono beni che solo una persona può fare nel mondo, come Modigliani nella pittura o Einstein nella fisica. La felicità dunque è vocazione individuale, particolare e personale. E questa vocazione è sempre relazionale, perché è relazionale per natura, prima verso i propri cari, poi verso i propri conviventi, quindi verso una comunità o persino verso l'intera specie. Da questa propensione relazionale tipicamente umana si

fonda l'etica. L'etica è l'insieme dei valori e dei beni che li incarnano e che rende possibile a ognuno lo sviluppo dell'ethos. Quindi il principio dell'etica è il rispetto e la considerazione per l'eguale dignità di ogni ethos. L'amore per la vita è il regno dell'ethos, la giustizia ispirata dall'amore per ogni vita è il regno dell'etica. La vita buona necessita della vita giusta. Una società è giusta nella misura in cui permette a ogni essere umano la possibilità di autorealizzare la propria vita.

## Potenzialità e valori

Le potenzialità che definiamo di specie sono i valori fondanti di ogni vita: la cura di sé, come amore per la vita e renderla buona; la proattività, come invenzione dei beni che incarnano i valori; la socializzazione, come propensione relazionale inesauribile; l'autosuperamento, come rinnovamento dei beni e dei significati; l'autorealizzazione, la tendenza a costruire la propria esclusiva e individuale felicità, che per sua natura o è relazionale o non è. Le potenzialità personali, che incarnano l'amore per il bene, la ricerca saggia di verità, la pratica della giustizia, la percezione della bellezza, sono i valori realizzativi, ovvero come mettiamo in pratica significato e scopo della nostra vita attraverso i poteri e le competenze che trasformano sogni in realtà. La repressione di queste potenzialità conduce malessere perché la vita come valore ha un vincolo; per essere buona non ammette il risentimento e la rassegnazione, non ammette la repressione dei propri valori fondanti e realizzativi. Drammatica è quell'epoca che vede il proliferare degli stati di negazione di ogni speranza e investimento personale e ideale sul futuro. Il dramma deriva dalla perdita di futuro, ossia dal negare l'emergere dell'autonomia, della scoperta e della creazione dei propri talenti e della propria vocazione. Da qui possono derivare stati tossici quali la rassegnazione o, peggio, il risentimento. Il Coaching umanistico non è altro dunque che la liberazione, l'allenamento e lo sviluppo dei valori finalizzati alla costruzione dei beni che li incarnino in modo esemplare. E' questo che permette di trasformare la propria vita in un'opera d'arte ammirata e apprezzata dagli altri. ■

## Workout



Prova a pensare a una scelta importante della tua vita.

Quali tuoi valori l'hanno determinata e guidata?

Prova a pensare come questi valori possono concretizzarsi in comportamenti, decisioni e azioni concrete nella tua vita.

# Autodeterminazione: la trappola dell'individualismo.



Marina Alini

Esistono termini che rimandano ad una pluralità di contenuti e fare chiarezza è essenziale per una reciproca comprensione. Ogni qualvolta esploriamo significati importanti per la vita delle persone è necessario precisare gli assunti di partenza, per onestà intellettuale.

*Autodeterminazione e felicità* sono concetti complessi, per parlarne senza correre il rischio di banalizzarle è necessario scegliere un punto di vista sull'essenza dell'essere umano.

La nostra prospettiva è il Coaching Umanistico che guarda all'umano come essere motivato dall'amore per la vita, dal desiderio di autorealizzarsi e essere felice, coniugando la dimensione del proprio mondo interiore con quella della propria socialità. Da queste premesse ricava un metodo d'intervento "per valorizzare le potenzialità umane e trasformarle in obiettivi e azioni concrete"<sup>1</sup>

Nasciamo con un sentimento d'amore per la vita ma crescendo il sentimento attraverso cui ci accostiamo all'esistenza va scelto, declinato in un progetto che se ne prenda cura e lo nutra. Coltivare l'amore per la vita non ci sottrae alla fatica di questo compito. La vita si svolge nel mondo in cui viviamo, la realtà esterna può mettere a dura prova il nostro progetto di costruire una vita felice; molto dipende dalle circostanze che la vita ci offre, dal modo in cui viviamo e elaboriamo le esperienze positive e negative che ci accadono e scegliamo, ma soprattutto dal significato che diamo al Bene che desideriamo realizzare per noi e per gli altri. Si può vivere per inerzia: non come si vuole vivere, ma come si è cominciato (Seneca, La tranquillità dell'anima). È la condizione di chi accoglie ciò che capita e si muove riproducendo l'esistente: è una scelta dove della vita non ci si prende cura. Trascurare la propria esistenza significa non coltivarla, non permetterle la sua fioritura, galleggiare. Quando il livello di trascuratezza raggiunge il proprio apice possiamo arrivare a provare avversione per la vita, nostra e altrui, e siamo pervasi da sentimenti di rancore, disprezzo, volontà di distruzione, gelosia, risentimento; oppure possiamo vivere la vita come progetto di costruzione di un'opera magnifica dove non viene mai meno la motivazione a realizzare i nostri significati.

## Dialogare sulla felicità

La felicità è stata sdoganata dalla ristretta cerchia dell'ambito filosofico per entrare con forza all'interno dei dibattiti teorici e pratici. Proliferano definizioni seguite da suggerimenti per realizzarla; le proposte sono infinite e ognuno può scegliere in base al proprio gusto. Di certo è possibile affermare che la felicità è un'aspirazione comune e universale dell'intero genere umano. Se è difficile definirla e però possibile stabilire quando ci accade: le persone sentono la felicità quando la vivono per cui possiamo affermare che la felicità esiste. Se afferrarne il concetto è difficile è di sicuro interesse creare le condizioni perché questo "stato della mente" perduri nel tempo, senza perdere vigore.

La felicità ci impegna in termini strategici perché concepirla come un accadimento della vita ci espone al rischio di vederla sfumare. All'interno di questa prospettiva la felicità si configura come un progetto di vita che va immaginato, costruito strategicamente e messo in campo per verificarne l'efficacia.

Esistono tanti progetti di felicità quanti sono gli esseri umani; nessuno può dire ad un altro in che modo essere felice. Una felicità duratura si costruisce quando realizziamo il Bene. Il Bene è la vita buona, buona per noi e per gli altri, è affermazione d'amore per la vita che investe la concezione di noi stessi e del mondo, il rapporto con gli altri, la relazione con le opere che realizziamo ed è, in ultima analisi, dare corpo ai significati che danno valore alla nostra esistenza.

Per costruire la felicità ci si deve allenare a partire da ciò che ci caratterizza in positivo; i nostri valori e la loro declinazione pratica: le nostre potenzialità. Un progetto di felicità che non le contempra è destinato al fallimento.

Le potenzialità generano i significati della nostra vita; la felicità non è riconducibile a stati emotivi (pace, benessere, tranquillità), ma è un sentimento generato da un processo dove vivono i significati che danno valore alla vita, che danno forma agli scopi che nella vita vogliamo realizzare e ispirano le direzioni che scegliamo di seguire. ▶

1. L. Stanchieri, Scopri le tue potenzialità e libera il tuo talento con il coaching umanistico, Franco Angeli 2018

## Scelte culturali sbagliate per una felicità duratura

Costruiamo la nostra felicità nel mondo e i nostri significati sono influenzati dai contesti in cui viviamo. La realtà ci offre suggestioni culturali, modelli da imitare, paradigmi da abbracciare. Quando questi elementi incrociano la nostra concezione della felicità e la contaminano, indirizziamo le nostre scelte verso progetti di felicità fragili perché eterodiretti.



## Autodeterminazione: padroni del nostro destino

Il concetto di autodeterminazione può essere esaminato da un punto di vista teorico e osservato nelle prassi che i movimenti storici e sociali hanno definito.

Sotto il profilo teorico rimanda ad un significato positivo: contiene in sé l'affermazione della libertà individuale e collettiva di scegliere il proprio destino. L'autodeterminazione è la facoltà di operare scelte autonome, racchiude i comportamenti e le azioni con cui un soggetto (singolo, gruppo o popolo) afferma la propria soggettività e il diritto di esercitarla secondo le proprie regole.

Significa sapere cosa si desidera ed essere in grado di ottenerlo. L'autodeterminazione per compiersi ha bisogno dell'agire nella vita: l'affermazione di sé non è sufficiente se non si concretizza in decisioni che la realizzano. Per autodeterminarci dobbiamo stabilire le "nostre leggi" ovvero ciò che per ognuno di noi è imprescindibile: valori, significati, scopi da perseguire.

Nella cultura individualista, il concetto ha finito per esaltare le soggettività promuovendo l'idea che per autodeterminarsi fosse necessario negare l'interdipendenza dagli altri, la relazionalità condivisa, la cooperazione e persino l'apprendimento. Questa concezione ha alimentato il mito dell'individuo che basta a sé stesso, una soggettività liberata dal pericolo di essere ferita,

ingannata, subordinata dall'incontro con gli altri. L'individualismo è un approccio culturale indifferente al bene altrui e preoccupato solo del suo ben-essere. Negando alla radice la natura relazionale dell'essere umano, l'inganno individualista deve proporre delle ipercompensazioni esterne per evitare

che l'autodeterminazione risulti monca. Ma poiché la natura relazionale dell'essere umano è insopprimibile, le stesse compensazioni esterne devono fare i conti, se non con la relazionalità, almeno con la socialità.

In questa logica, la felicità si misura in termini di traguardi esterni all'individuo eppure tutti connotati da affermazione sociale (contro o sopra gli altri): indicatori economici (reddito e ricchezza); indicatori di status (una professione di successo, una buona forma fisica e un aspetto esteriore gradevole, un buon matrimonio, ecc.).

Questa visione "autarchica" dell'essere umano non riesce a soddisfare la vita se non attraverso l'infinito accrescere dei benefici esterni.

Il "paradosso della felicità" è un fenomeno indagato dai ricercatori americani negli anni '70 i quali osservarono come indicatori di status e indicatori economici producano effetti positivi sul livello di felicità delle persone fino ad un certo punto, per poi diminuire fino a portarsi al livello precedente agli indicatori esaminati. Non solo. La dimensione individualista, allenando un'autodeterminazione che non esalta la relazionalità, incrementa un senso di solitudine che alla fine diventa più che proporzionale rispetto ai vantaggi economici, sempre ammesso che ce ne siano. L'individualismo, infatti, propone una logica dell'avere rispetto all'essere, ma non dà alcuna garanzia che questa logica dell'avere sia comunque soddisfatta. Solitudine e frustrazione sono dietro l'angolo e creano un mix tossico non solo per la felicità ma anche per una serenità di base. ►

## Conclusioni

Non esistono formule magiche che possiamo applicare per essere felici. L'architettura che sostiene una vita felice è tutta da inventare.

L'arte di vivere è coltivazione delle possibilità dei modi di esserci perché ciascuna possa fiorire nella sua forma migliore<sup>2</sup>.

Troviamo nell'affermazione di Luigina Mortari l'orientamento che caratterizza l'approccio del coaching umanistico: riflettere per praticare vuol dire stabilire i significati della felicità per determinare il senso da dare alla nostra esistenza. Praticare significa esercitarsi e gli esercizi che costruiscono una felicità duratura contengono

sempre una dimensione trascendente e relazionale, una dimensione che concerne l'essere (umano) piuttosto che l'avere. Sono gli allenamenti di miglioramento di sé che non escludono la dimensione relazionale dell'individuo. Presuppongono impegno e strategia, l'impegno favorisce la ripetizione che migliora la prestazione, la strategia definisce le azioni corrette per produrre i risultati sperati.

Le persone felici hanno elaborato significati importanti e appassionati che guidano la loro vita. Dentro questi significati vivono i loro valori, che concernono sempre sé stessi e, almeno, i propri cari. ■

---

2. L. Mortari, *La sapienza del cuore*, Raffaello Cortina Editore 2017.

---

### Bibliografia:

- L. Stanchieri, "Non c'è problema - come sfruttare le difficoltà per esprimere il tuo potenziale", Bur Rizzoli, 2016
- L. Stanchieri, "Scopri le tue potenzialità e libera il tuo talento con il coaching umanistico", Franco Angeli, 2018
- L. Mortari, *La sapienza del cuore. Pensare le emozioni, sentire i pensieri*, Raffaello Cortina Editore, 2017

## Workout



Pensa a delle scelte, comportamenti o abitudini di vita dove hai deciso che “dovevi bastare a te stessa/o”. Ora prova a immaginarti in quelle situazioni affiancato da persone che ti piacciono e di cui hai fiducia. Come sarebbe andata? Come ti saresti sentito?

# Felicità e Performance nelle aziende

*Domenico Giordano  
e Roberta Gandini*



*Felicità ed azienda sono un connubio possibile?*  
Mai come in questi ultimi anni la parola felicità e le sue numerose declinazioni, empowerment, clima, responsabilità sociale, benessere, welfare, work-life balance, hanno fatto capolino all'interno dei contesti organizzati.

Dalle piccole imprese ai grandi colossi multinazionali, molti si interrogano su come creare le condizioni interne affinché le persone stiano bene. Questo proprio in anni in cui le turbolenze del mercato hanno messo in discussione le vecchie regole del gioco, legate ad efficienza ed efficacia dei processi, standardizzazione delle modalità lavorative, centralizzazioni delle organizzazioni, avanguardie tecnologiche, spostando drasticamente, l'accento sul fattore umano.

La persona, con le sue abilità umane, riconquista la centralità fra processi ed organizzazione. Lo stare bene delle proprie persone, inteso come possibilità di esprimersi al meglio di sé, di autorealizzarsi e di essere felice, è diventata la condizione fondante ed organizzativa per un successo sostenibile delle aziende.

*Ma che cosa significa felicità in azienda? Quando un'azienda può dirsi felice?*

Un'azienda può dirsi felice quando al benessere organizzativo corrisponde la soddisfazione del cliente, in altre parole quando, attraverso la crescita delle proprie persone, l'azienda esprime efficacia ed efficienza nelle performance che portano a risultati di eccellenza, sostenibili e ripetibili nel tempo. È questione di strategia, metodo e strumenti e non di riposo, compensazione o ricompensa. È questione di significati, di allenamenti intenzionali e processi di autorealizzazione.

La felicità, intesa come autorealizzazione delle proprie persone, è un elemento culturale centrale nello sviluppo di un'azienda felice che, concentrando l'attenzione sulla chiarezza della propria visione, sviluppa una condizione motivazionale che spinge l'intera

organizzazione ad agire, tutti i giorni per il proprio bene e quello organizzativo. La motivazione all'autorealizzazione sviluppa un'energia capace di governare le proprie scelte, di trovare un significato nelle proprie azioni, uno scopo nel raggiungere i propri obiettivi ed un senso, un modo quindi che ci fa agire per il bene comune esaltando un sentimento di amore che tende alle persone e alle relazioni.

Questa opera di architettura della felicità passa per la costruzione di una visione forte e significativa del proprio esistere nel mercato, l'identificazione e partecipazione delle proprie persone a quei valori che diventano la matrice culturale di un sistema di leadership che la riproduce in eccellenza operativa. Cambia il modo di guardare all'essere umano, si cercano e si alimentano passioni, motivazioni, concezioni oltre che competenze e abilità. Si ha fiducia nel potenziale umano che attraverso la scelta di un allenamento rigoroso ed intenzionale si può tradurre in competenze, abilità e talenti che portino al successo.

Un'azienda che persegue la felicità è un'azienda che ha voluto e saputo scardinare le principali concezioni dominanti intorno alle pratiche di management, quali il focus sul risultato ad ogni costo, la priorità alla standardizzazione dei processi, l'aderenza a modelli precostituiti di successo e realizzazione, la scissione fra persona e professionista, la messa al bando di umiltà e gentilezza nei ruoli di leadership, il talento come punto di partenza.

Al loro posto ha scelto un approccio costruttivo e affermativo che sappia porre il focus sulla persona e la sua capacità di performance, sulla centralità della persona nel perseguimento di efficienza ed efficacia, sull'unicità e creatività nella strada di crescita e realizzazione, sull'allineamento fra persona e professionista, su una leadership umanista che sappia perseguire armonicamente il bene individuale, il bene comune e il bene della società in cui opera e sul talento come frutto di un allenamento intenzionale. ►

Questo significato di felicità diventa il presupposto ed il principio ispiratore di efficacia ed efficienza operativa, l'eccellenza dei processi e degli strumenti che le organizzazioni usano per raggiungere gli scopi aziendali non sono più il fine per raggiungere il successo, ma il mezzo per dare valore a uno spessore umano bisognoso di sapere, di essere informato e attivamente partecipe al successo della propria impresa. Perseguire un'organizzazione forte senza un processo chiaro e definito, oppure un processo definito con un'organizzazione fragile, sono le migliori garanzie per generare scarsa efficienza e bassa efficacia.

Inserire le persone all'interno dei processi organizzativi e produttivi vuol dire rendere cosciente l'intera azienda del perché esiste, di cosa vuole ottenere e come vuole farlo. Significa essere partecipi del suo successo, artefici dei suoi errori, protagonisti delle sue scelte e motore del suo sviluppo. Vuol dire allenare le persone ad essere e

riprodurre in azione l'azienda.

Tra le tante aziende che hanno scelto di sposare questo modello spicca Axel Elettronica, una media impresa del territorio milanese. Nata da una forte passione dell'imprenditore per il mondo dell'elettronica, si è fondata e sviluppata su valori individuali e scelte di crescita, potenziamento e condivisione con i propri collaboratori raggiungendo così risultati di grande eccellenza.

Un'impresa non è di chi la dirige, ma di chi la opera e la vive, è stato questo il pensiero fondativo che ha permesso ad Axel di costruire una visione dove i valori centrali sono stati crescita, apprendimento e condivisione.

*Cosa spinge un imprenditore ad elaborare un pensiero così intimo e profondo?*

Lo spinge quel misto di preoccupazione e rispetto nei confronti della sua impresa, quella forte credenza e voglia di volerla vedere crescere e svilupparsi, di volere qualcosa di più, di diverso, di migliore per sé e per le sue persone. Al centro, la coscienza di sapere che senza la forza delle sue persone non ce l'avrebbe fatta.

Tutto parte da un grande esercizio di umiltà, che messo di fronte al lavoro sul significato, sullo scopo e senso della propria impresa, sente il bisogno di poter riflettere con un aiuto esterno.

Da quella meravigliosa inquietudine è scaturita la domanda di coaching, quando nel primo incontro con il Coach, ascoltando con attenzione il racconto dell'imprenditore in termini di sentimenti, concezioni, motivazioni e desideri, glieli ha restituiti in termini di condizioni organizzative per lo sviluppo della sua impresa.

Come si caratterizza la cultura di Axel in termini di processi decisionali e relazionali, come di conseguenza ha declinato la struttura organizzativa e ha distribuito la delega ad agire e decidere, come si caratterizzano le sue persone in termini di significato di ruolo e competenze, come interagiscono e quale è lo stile relazionale predominante fra di loro, come questo cambia verso di lui o verso i clienti, come lui stesso interpreta il suo ruolo verso il Team e verso il mercato e quanto questo sia una condizione di crescita e sviluppo della sua impresa. ►



In questo momento, quell'iniziale sentimento misto di autosuperamento e desiderio per il futuro della propria impresa si è trasformato in motivazione e volontà di cambiamento perché ha trovato di fianco a sé una persona, il Coach, che è in grado di ragionare con lui ed allenarlo alla costruzione di quelle condizioni organizzative e di quelle competenze che realizzeranno la nuova visione per la sua impresa.

Il dualismo fra “voglio capire chi sei tu e cosa fai come Coach” e “ti spiego quale è il mio bisogno” diventa fondamentale e cruciale per il proseguimento del progetto, la reciproca conoscenza passa attraverso l'interazione professionale dentro la quale emergono valori umani e competenze professionali che permettono di capire se ci sono le leve per piacersi e lavorare insieme.

La raccolta della domanda e la restituzione in termini di analisi della cultura ed ipotesi di intervento in cui i problemi, i malesseri e i malfunzionamenti si trasformano in obiettivi di sviluppo per realizzare un cambiamento, una nuova visione dell'organizzazione, danno il via al progetto.

Inizia da qui il lavoro insieme, è un percorso a tappe che tanto meticolosamente vengono architettate, quanto flessibilmente vengono adattate e ripensate in funzione di una continua verifica pratica ed apprendimento dalle esperienze.

Siamo partiti dalle persone, dal metterle in condizioni di capire che cosa stesse succedendo nella loro impresa se non ancora in termini di contenuti ed attività, piuttosto di significati e principi su cui si volesse co-costruire il cambiamento, inteso come tensione verso una situazione ideale e realizzazione delle condizioni culturali ed organizzative che lo permettessero e lo riprodussero. È stato un preparare le persone a comprendere ed accettare che cosa significa portare un cambiamento all'interno di un'impresa affinché possano farlo proprio e contribuire ad architettarlo e riprodurlo in azione grazie all'acquisizione delle competenze necessarie e funzionali.

Parallelamente a questo, il lavoro con l'imprenditore, di immaginazione della propria impresa in termini di crescita e sviluppo, su qual è la visione di Axel Elettronica a 3 anni, perché esiste sul mercato, che cosa vuole perseguire e come lo vuole fare.

L'imprenditore deve pensare quale è il bene per sé e per la propria azienda, ma soprattutto pensare



per le persone che ne fanno parte. Immaginare una visione pensando alle persone che ne fanno parte è la strategia migliore in quanto è solo coinvolgendo le persone che queste possono portare il proprio contributo.

Che cosa significa cambiamento per Axel, quali sono i nuovi valori, le nuove concezioni, i nuovi processi decisionali e le deleghe ad agire, i nuovi significati di ruolo, quali le nuove modalità relazionali all'interno e all'esterno dell'organizzazione e quali le nuove competenze da acquisire per rendere agito tutto questo.

Da qui scaturiscono i piani di allenamento individualizzati, sulle competenze identificate e, attraverso le potenzialità personali, si sperimenta, si riflette, si fanno bilanci e si rilancia. Il cambiamento passa alla fase di sviluppo ed azione.

La visione e la nuova cultura diventano in questa fase matrici di nuovi modi di pensare e di agire. Il cambiamento si realizza per mano delle sue persone.

Il successo si raggiunge quando le persone non sono solo attori che recitano una parte, ma registi che pensano e scrivono copioni di un reale cambiamento, nel quale, riproducendosi in termini di crescita, apprendimento ed espressione del proprio potenziale, sperimentano un senso di felicità che alimenta una forte motivazione nel voler contribuire ed aderire al successo.

Le aziende possono quindi scegliere questa strada di felicità diventando luoghi di allenamento di una nuova cultura in cui attraverso la cura del benessere organizzativo e dell'autorealizzazione individuale arrivare ad alte performance ed eccellenze operative che basandosi sull'autorealizzazione restituiscono felicità al contesto e alla società. Dalla felicità nasce il successo che dona a sua volta felicità. ■

## Workout



Rispondi alle domande seguenti immaginando che possiamo parlare di autorealizzazione e felicità nella misura in cui a tutte le domande esiste una risposta consapevole.

- Quanto ti è chiara la visione della tua azienda?
- Quanto i tuoi valori e la tua concezione del lavoro è in armonia con la visione?
- Quanto ti sono chiari i tuoi obiettivi?
- Quanto ti è chiaro come contribuiscono alla visione?
- Quanto ti motivano nel esprimere il meglio di te?
- Come valuti le tue competenze per raggiungerli?
- Quanto riesci ad esprimere le tue competenze ed abilità nel tuo lavoro?
- Che tipo di gratificazione ricavi dal raggiungerli?
- Come valuti le tue relazioni? Verso l'alto, verso i colleghi e verso i collaboratori?
- In che modo il contesto è favorevole ad una tua crescita e sviluppo?
- Che cosa lo renderebbe più favorevole?
- Che cosa puoi fare tu per migliorare una delle condizioni organizzative sopra elencate?

## Single felici? No, liberati!



Luna Tovaglieri

Quando pensiamo a una persona che ha scelto di vivere da single, quello che ci viene in mente è qualcuno che può uscire tutte le sere, può conoscere tutte le persone che vuole, senza pesi o doveri di nessun tipo, può gestire la sua vita come meglio crede e dedicarsi alla leggerezza e al divertimento senza sacrificarsi.

Pensiamo quindi a una persona senza costrizioni e l'assenza di costrizioni ce la fa immaginare felice. Eppure, chi è single sa che l'assenza di costrizioni è solo una faccia della medaglia e che questo, di per sé, non è fonte di felicità. Chi sceglie di essere single non è felice per l'assenza di impegni e obblighi.

Se non possiamo quindi dire che il single è "per status" felice, possiamo però dire che è liberato. Liberato dal paradigma che solo ed unicamente in coppia sarà felice.

È allora libero di immaginare, progettare, scegliere e costruire le relazioni a cui dedicarsi e che lo rendono felice. In questa nuova prospettiva, le relazioni non saranno più dei limiti della sua libertà, ma, al contrario, la affermeranno, come libertà di scelta.

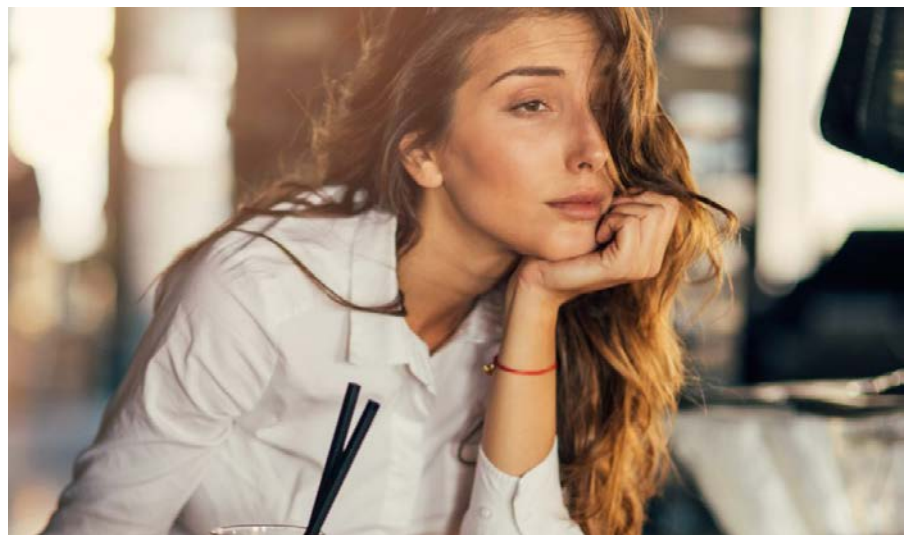
Gli impegni e gli obblighi saranno molteplici, ma saranno scelti e affermeranno il suo progetto di vita.

L'identità costitutiva di un individuo nella storia della nostra cultura si è tradizionalmente basata sulla dimensione della coppia e della famiglia eterosessuale. La vita di coppia era un dato, un elemento culturale costitutivo senza il quale una persona era collocabile solo in difetto. Il single, la zitella (non mi soffermerò in questa sede su evidenti disparità di genere...) avevano un'identità costruita in difetto, di cui tendenzialmente ci si vergognava e che creava degli outsider.

Dagli anni '60 in poi, abbiamo assistito a un cambiamento dell'idealtipo di famiglia che è

diventato, alla Bauman, più liquido, multiforme. Dall'idea che ogni individuo possa scegliere in quale famiglia realizzarsi, si è sviluppata anche l'idea che l'individuo si possa realizzare anche in una famiglia senza figli, quindi in una coppia, e poi che l'individuo si possa realizzare anche fuori dalla dimensione della coppia. Molte delle persone nate dopo quegli anni hanno sviluppato la coscienza di avere la possibilità di autodeterminare le proprie relazioni, in una famiglia, in una coppia così come no. Come no. Il punto è questo "come no".

Dati ISTAT ci dicono che in Italia ci sono 8 milioni di single (il 13% della popolazione). Nonostante questo e nonostante la forza nella rivendicazione del fatto che una vita da single possa essere felice, ci troviamo di fronte a delle difficoltà nel progettare una vita fuori da quello che i nostri avi hanno elaborato come la migliore condizione di vita e che è arrivato come modello fino a noi. Il single ha scelto l'ignoto, ha scelto la pagina bianca. Ha scelto di non adattarsi a prescindere



dal modello preconstituito, ma di ricercare, di esplorare, di sperimentare e di scoprire e scoprirsi nelle relazioni.

Eppure, le complessità sono molte e l'ombra della solitudine è dietro l'angolo. ►



Siamo animali sociali e, in quanto tali, tutti noi abbiamo una motivazione intrinseca nel costruire relazioni. McClelland la chiama motivazione all'affiliazione, Stanchieri motivazione alla simpatia, alla quale corrisponde la felicità delle relazioni, ovvero la felicità relativa alla cura e costruzione delle relazioni coi nostri cari. In questo particolare momento storico, tuttavia, questa spinta naturale, che si concretizza nella socievolezza, una potenzialità di specie intrinseca a tutti gli esseri umani indipendentemente dalla cultura di appartenenza, che nasce dal nostro sentimento di amore per la vita sin da quando siamo piccoli, è in sofferenza e deprivata del suo stesso senso. Viviamo nell'epoca dell'individualismo, della strumentalizzazione delle relazioni, della passività e della concentrazione su ciò che ci manca, su ciò che dobbiamo migliorare, su ciò che ci caratterizza nel negativo. Un'epoca in cui ci riteniamo degni di amore a prescindere da chi siamo e da ciò che facciamo.

In questo contesto, il single non è una persona, ma un target. Nascono viaggi per single, cene per incontrare l'anima gemella, serate in discoteca, addirittura giorni dedicati ai single (mai sentito parlare di San Faustino?), speed date, corsi di cucina, ballo, scrittura rupestre, massaggi cino-chinesio-aroma-terapeutici solo per single. Il single è diventato l'emblema del divertimento, della leggerezza. Lo spazio sociale per il single è l'occasione in cui ricercare l'anima gemella e nel frattempo spassarsela. Affidarsi a questa idea significa costruire uno stile di vita in cui sostituiamo quella che nel coaching umanistico chiamiamo felicità delle relazioni con la felicità edonistica, ovvero quella del divertimento. Il single nella nostra società è spinto a compensare la dimensione relazionale con una dimensione edonistica, in cui le persone sono compagne di divertimenti o potenziali partner su cui surfare per riconoscere "quello giusto", fatto apposta per noi.

Lungi da me demonizzare la felicità edonistica, che adoro nelle sue più svariate forme: dalla vasca da bagno della domenica mattina ai pomeriggi al campo, dalla serata in discoteca al film d'azione

sul divano di casa. Tutte espressioni di amore per la vita, che riporta alla sua dimensione leggera, pura, rigenerante e fresca.

Eppure, se questa dimensione diventa asse strategico nella vita, si può arrivare alla deprivazione di senso e di significato della vita stessa. Dopo poco, ci si sente inutili, soli, annoiati. Il single che si dedica unicamente alla spensieratezza e al divertimento lo sa.

Questo significa che allora la "vita da single" è destinata ad essere triste e solitaria? Assolutamente no!

Come afferma Stanchieri, "il passaggio culturale dall'adattamento all'autorealizzazione è traumatico, complesso ma anche molto promettente."<sup>1</sup> La libertà di costruire una vita felice per noi e per gli altri è un valore, ma come tale ha bisogno di una realtà concreta in cui si incarna. Questa realtà non è preconstituita, ma è unica ed originale per ognuno di noi e solo noi possiamo progettare e costruirla.

In questo sta la complessità, ma anche la meraviglia! È infatti fondamentale andare nel mondo con la predisposizione sentimentale, la fiducia e la curiosità che porta alla conoscenza. Avere questa predisposizione significa aprirci all'altro e alle possibilità che l'incontro con lui ci offre. Relazioni di amicizia, amore, sorellanza, fratellanza, parentela che ci siamo immaginati possano rendere la nostra vita ricca e appagante, nascono solo se c'è questa embrionale fiducia aprioristica nella bellezza dell'altro, che ne permette la scoperta. Il percorso di conoscenza poi ci offre la possibilità di determinare, verificare e sperimentare insieme il tipo di relazione dentro la quale il sentimento sviluppato nella conoscenza si può esprimere. Una relazione in cui prendersi cura del bene di qualcun altro corrisponda a prendersi cura del proprio, senza sacrificarsi. La conoscenza del nostro bene e del bene dell'altro permette l'immaginazione di un potenziale di sviluppo di una relazione che deve essere elaborato e verificato anche con l'altra persona nel suo significato, senso e scopo.

Le nostre relazioni così pensate superano la concezione di "single". ►

1. Luca Stanchieri, "Non c'è problema", edizioni BUR Rizzoli, 2016.

In conclusione, un essere umano, liberato dall'idea che possa essere felice solo nella costruzione della "famiglia perfetta" o nella "vita da single", è libero di poter determinare chi vuole amare e chi vuole essere nelle sue relazioni. Costruire una vita relazionale appagante e felice per noi e per gli altri è un'opera complessa che deve essere immaginata, progettata e sperimentata. Tutti noi abbiamo la possibilità di costruire le nostre relazioni come delle opere

d'arte sempre perfettibili, con amore, fiducia e con l'impegno che quest'opera richiede. Affermare questa possibilità significa affermare una cultura dell'autorealizzazione in cui la felicità individuale si afferma in opere e relazioni d'amore, al di là delle forme "date". E allora anche il modo in cui ci identificheremo cambierà. Non saremo più single, sposati, separati, divorziati, scapoli o zitelle, ma semplicemente e magnificamente esseri umani. ■

#### Bibliografia:

- L. Stanchieri, "Non c'è problema - come sfruttare le difficoltà per esprimere il tuo potenziale", BUR Rizzoli, 2016
- L. Stanchieri, "Scopri le tue potenzialità e libera il tuo talento con il coaching umanistico", Franco Angeli, 2018

## Workout

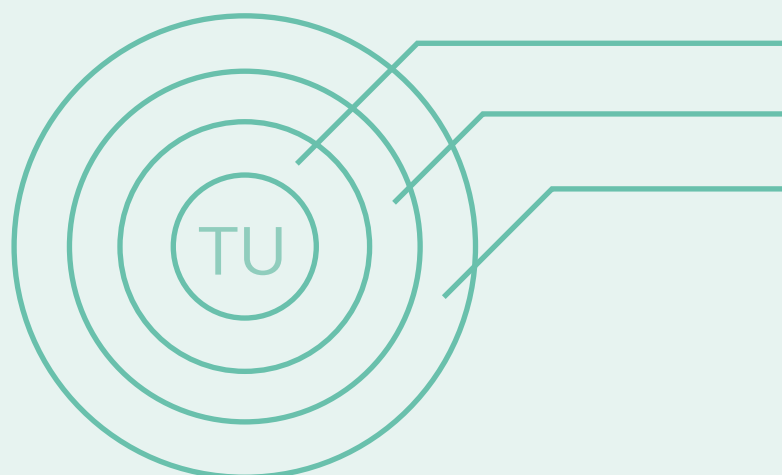


Quali sono le tue relazioni più importanti? Elencale.

Se vuoi, per focalizzare meglio, puoi scegliere un ambito dei tuoi affetti: famiglia, amici, colleghi.

Inserisci ognuna di queste persone in questo mandala relazionale.

Al centro del mandala ci sei tu e negli altri cerchi le persone che ami di più a partire da quelle che senti più vicine.



Ora hai una fotografia della tua situazione relazionale attuale.

Ti soddisfa? Vorresti cambiarla? Migliorarla?

Immagina come vorresti che fosse in futuro e come ti ci vorrai impegnare.

Pensa a cosa dipende da te e definisci il tuo obiettivo. Importante è che abbia un tempo definito, sia misurabile e sotto il tuo controllo.

# Il metodo di orientamento vocazionale: il progetto Grisù



Barbara Mitelli  
e Marina Alini

“Perché io, un giorno, farò il pompiere!” dichiarava Grisù alla fine di ogni episodio.

Grisù, personaggio di un popolare cartone animato degli anni Settanta, rappresenta una bella metafora di cosa significa cercare di realizzare il progetto per cui sentiamo valga la pena vivere.

Il sogno di Grisù deve fare i conti con le caratteristiche della sua specie: il draghetto è l'ultimogenito di una grande stirpe di draghi avvampatori, produrre fuoco è nella sua natura. Grisù aveva il fuoco in gola e il desiderio di diventare pompiere nel cuore. Come concretizzare il sogno che, sa per certo, lo renderà felice?

Grisù è un determinato, non rinuncia al suo sogno, ma lo trasforma e sceglie di vivere le opportunità che la vita gli offre. La vocazione di Grisù è adoperarsi per il bene degli altri, il desiderio di “fare il pompiere” tiene viva la passione che trova la propria strada di autorealizzazione nella sua vita reale.

## Il “Grisù” che è in me.

“E’ dunque questo che chiamiamo vocazione: la cosa che fai con gioia, come se avessi il fuoco nel cuore e il diavolo in corpo?” Josephine Baker.

Realizzare la nostra vocazione significa scegliere e rendere concreto un progetto dove trovano spazio le nostre passioni, vivono i nostri valori, si realizzano i nostri significati positivi e costruttivi.

L'essere umano non può rinunciare al desiderio di autorealizzarsi nella vita, vuole essere felice e ha bisogno di motivi per esserlo. La condizione peggiore per una persona che aspira alla propria autorealizzazione è non riuscire a trovare lo scopo che la possa realizzare.

Conosciamo persone, comuni e famose, che raccontano di aver trovato le loro passioni molto precocemente. Culturalmente è diffusa l'idea che la vocazione sia frutto di una illuminazione che ci permette di capire quale è la strada giusta per noi. Attraverso le esperienze professionali e l'approfondimento teorico del coaching umanistico ipotizziamo invece che sia fondamentale partire dal concetto che la vocazione si costruisce. Siamo convinti che la vocazione non vada semplicemente

riconosciuta, ma creata passo passo. Spesso chi racconta di una vocazione precoce, opera una lettura a ritroso che sottostima e talvolta perfino dimentica l'importanza delle esperienze che ha potuto provare, dei maestri che ha incontrato, delle opportunità che ha avuto a disposizione, delle scelte operate e delle strade abbandonate. La vocazione è frutto del nostro incontro con il mondo esterno che ci dà l'opportunità di riflettere (non basta l'esperienza), di scoprire passioni, di coltivare interessi, di capire che tipo di persona vogliamo diventare e che sogno vogliamo realizzare. La vocazione raccorda il mondo interno con il mondo esterno della persona.

*La vocazione ispira l'attività, l'attività convoca le potenzialità, l'esperienza le trasforma in competenze, l'esercizio intenzionale le rigenera nel talento<sup>1</sup>.*

La vocazione si costruisce e come ogni processo complesso ha bisogno di metodo, strumenti di conoscenza ed esperienze che la possano verificare.

La scelta formativa diviene uno dei primi step formali attraverso cui cominciamo ad operare le prime scelte vocazionali. A tal riguardo, un primo mito da sfatare è stato quello di impostare la scelta formativa a partire da ciò che ci riesce facile; quante volte i genitori o gli insegnanti affermano “è bravo in matematica dovrebbe frequentare il liceo scientifico”, oppure “non mi sembra portato per le lingue”? Ericsson e Pool nel loro testo “Numero 1 si diventa” affermano che le competenze non sono altro che il frutto dell'esercizio intenzionale, cioè di un'esperienza ripetuta nel tempo, con una crescente complessità e una metodologia didattica adeguata. Questi autori sostengono l'idea che il talento sia frutto di allenamento e che le caratteristiche innate svolgano un ruolo molto più modesto di quello che si pensa di solito. Non è detto che ciò che ci riesce facile corrisponda alle nostre passioni. Potrebbe essere espressione di un'intelligenza che prevale in noi (secondo la teoria di Gardner sono nove) e che ci rende più immediato inizialmente l'apprendimento di una disciplina piuttosto che un'altra. ►

1. L. Stanchieri, Come vincere lo stress sul lavoro e imparare ad automotivarti, Newton Compton Editori 2015 p.84

Quando però procediamo nell'acquisizione di competenze, la facilità con cui apprendiamo una materia non è più sufficiente. Infatti quando il sapere si fa complesso è la motivazione che ci spinge ad affrontare le difficoltà e a perseverare rendendoci competenti. A questo punto la passione e l'interesse per quella disciplina fanno la differenza e costituiscono il carburante che tiene viva la nostra intenzionalità ad apprendere.

### **Il metodo di orientamento vocazione (Mov) - Strumenti**

Luca Stanchieri, direttore della Scuola di Coaching Umanistico, ha ideato un metodo che permette di organizzare il processo di costruzione della propria vocazione: il metodo di orientamento vocazionale (Mov).

Il Mov ha promosso la realizzazione di progetti d'orientamento dei giovani nella Scuola Secondaria di primo grado. I progetti hanno preso il nome di "Operazione Grisù" perché la storia del draghetto è fonte d'ispirazione. La vocazione di Grisù non si concretizza in ciò che gli viene facile, incendiare, ma in ciò che lui sente importante e significativo per la sua realizzazione nella vita, aiutare il prossimo.

Operazione Grisù è stato realizzato negli anni scolastici 2015-2016 e 2016-2017 con gli studenti del secondo anno della Scuola secondaria di primo grado Giovita Scalvini di Botticino in provincia di Brescia.

I progetti, ideati e realizzati dai coach Barbara Mitelli, Marina Alini e Gianmario Bricchi, hanno coinvolto complessivamente 166 studenti (quattro classi per ogni anno scolastico), le loro famiglie e gli insegnanti che li hanno accompagnati durante il percorso.

Il percorso si è svolto grazie al connubio tra conoscenze dei vari campi simbolici, sperimentazione sul campo (attraverso sinergie create con gli istituti scolastici superiori o con professionisti del territorio) e la riflessione sui laboratori svolti per rintracciare interessi, passioni o settori da esplorare ulteriormente.

L'assunto di partenza è che per costruire la vocazione sia necessario sperimentare e riflettere, questo ci porta a scoprire e formare una parte di sé relativa al significato dell'opera che vorremmo realizzare.

Il Mov parte dal presupposto che tutte le professioni possano essere raggruppate in otto grandi sistemi simbolici accumulati da caratteristiche specifiche che li definiscono. Stabilisce inoltre che ognuno di noi nella vita possa scoprire, attraverso la sperimentazione e la riflessione, quale può essere il campo o i campi che più ci appassionano. Attorno a questa preferenza abbiamo la possibilità di costruire i significati che fondano la nostra vocazione. ►



Qui di seguito una breve descrizione degli otto campi simbolici identificati da Luca Stanchieri:

<b>Campo simbolico</b>	<b>Definizione</b>	<b>Esempi di professioni</b>
<b>Scienza e arte dell'elevazione spirituale</b>	Concerne tutte le professioni che servono come processo di elevazione delle persone	Allenatori sportivi, coach, insegnanti, pedagogisti, educatori, formatori...
<b>Scienza e tecniche terapeutiche</b>	Espressione di tutte le professionalità orientate a prevenire, curare, eliminare tutto ciò che è dannoso e considerato come "male" sia esso fisico o sociale	Professioni sanitarie, poliziotto, professionisti della sicurezza...
<b>Scienza e arte dell'agro-gastronomia</b>	Racchiude tutte le attività di relazione con la natura	Contadino, cuoco, allevatore..
<b>Scienza e tecnica dell'amministrazione</b>	Raccoglie chi si occupa del funzionamento o della conduzione di un soggetto organizzato, indipendentemente dal campo d'attività. Si può combinare con altri campi simbolici determinandone i contenuti	Imprenditore, assistente alla direzione, addetto alla gestione, controllo...
<b>Scienza e tecnica della meccanica</b>	È il campo simbolico che si interessa delle leggi del funzionamento degli oggetti	Meccanico, ingegnere, idraulico, falegname...
<b>Scienza e filosofia della natura</b>	Si occupa della ricerca della verità, dell'osservazione, dell'analisi e della scoperta delle leggi che governano la natura	Astronomo, biologo, sociologo, antropologo...
<b>Scienza e tecnica della comunicazione</b>	Si occupa della comunicazione in senso generale, dei media e delle tecniche di persuasione	Comunicatore, giornalista, venditore, addetto al marketing...
<b>Arte e scienza del bello e del sublime</b>	Si occupa del vastissimo campo dell'estetica, dell'arte e dello sport	Ballerino, cantante, architetto, artigiano, parrucchiere, sceneggiatore, l'atleta...

## La realizzazione del progetto

Il progetto è stato suddiviso in varie fasi:

### 1. I genitori: avvio del progetto

Per noi il coinvolgimento dei genitori nel progetto è stato fondamentale. I genitori hanno una responsabilità nella scelta formativa verso il mondo della scuola superiore, i ragazzi all'età di 13 anni infatti non possono essere lasciati soli in questa fase. Nel progetto anche i genitori si allenano: durante il primo incontro hanno ricevuto un "diario d'allenamento" da utilizzare come guida nel percorso di conoscenza e sperimentazione svolto dai figli. Il diario è stato formulato per step. Il primo, da compilare prima dell'avvio del progetto, ha chiesto ai genitori di descrivere le passioni e punti di forza del proprio figlio. Il secondo step ha suggerito il modo per raccogliere e condividere le esperienze sperimentate durante i laboratori sperimentati dai figli: il campo simbolico sperimentato, le possibili professioni riconducibili al singolo campo simbolico, i pensieri del proprio figlio/a con riferimento agli aspetti delle diverse esperienze che più l'hanno colpito. Nel terzo step, a progetto concluso, i genitori sono stati inviati ad indicare i campi simbolici preferiti dai figli durante laboratori e ad organizzare esperienze ed incontri con persone appassionate del loro lavoro nei campi individuati.



### 2. Gli studenti: primo incontro conoscitivo

Durante il primo incontro con ogni classe i coach hanno presentato il progetto agli studenti che hanno iniziato a lavorare sul loro Quaderno d'allenamento vocazionale iniziando con una loro presentazione attraverso una caratteristica positiva che li descrivesse, la loro idea del futuro e un pensiero sul tipo di persona che avrebbero voluto diventare da adulto. Vi era poi una scheda successiva "Che farò da grande" che ha permesso una prima esplorazione dell'idea di sé attraverso le professioni che avrebbero voluto svolgere o che trovavano curiose e la richiesta di nominare persone appassionate del loro lavoro ed il tipo di lavoro svolto. Altre domande hanno cercato di esplorare la loro idea del lavoro, le loro passioni extrascolastiche e le materie di loro interesse.

Completata questa parte, attraverso un gioco a squadre hanno imparato a conoscere le caratteristiche degli otto campi simbolici collocando alcune professioni al loro interno. La divisione nei campi simbolici ai più è risultata molto chiara rappresentando il filo conduttore degli incontri successivi.

Ne è uscito un quadro molto variegato tra i ragazzi: c'era chi sognava una famiglia, chi si immaginava di viaggiare e chi non aveva la più pallida idea rispetto ai propri desideri.

### 3. Gli otto laboratori per sperimentare i cambi simbolici

Sperimentare per conoscere, ascoltare persone appassionate che raccontano la propria scelta formativa e professionale, allenare la loro curiosità favorendo il confronto e l'esplorazione, questi elementi hanno caratterizzato le esperienze laboratoriali. Era per loro chiaro che i laboratori rappresentassero uno spaccato del campo simbolico, certamente non l'unico.

I ragazzi hanno conosciuto il campo dell'arte attraverso laboratori svolti all'interno dei Licei artistici dove hanno disegnato, modellato la creta accompagnati dagli studenti del liceo. I coach hanno favorito lo scambio e l'interazione con gli studenti e i professori del Liceo per permettere ai ragazzi di conoscere il campo simbolico.

Il campo della scienza e tecnica terapeutica è stato sperimentato nel primo anno attraverso un laboratorio teatrale con educatori e ospiti di una cooperativa che si occupa di disabilità, il secondo anno dai Vigili del Fuoco. ►

Il campo della scienza e arte dell'agro gastronomia è stato conosciuto in un Istituto Alberghiero intervistando studenti che hanno raccontato le loro esperienze e progetti per il futuro.

Il campo della scienza e tecnica dell'amministrazione e il campo della comunicazione li ha fatti incontrare con un imprenditore che ha raccontato la propria esperienza e si è lasciato intervistare dagli studenti che hanno posto numerose domande per comprendere cosa significa organizzare e il significato della comunicazione d'impresa. Dopo l'incontro, divisi in piccoli gruppi, hanno creato una loro impresa decidendo l'attività da svolgere, le caratteristiche della loro impresa, i ruoli da svolgere. Al termine del lavoro ogni gruppo ha presentato la propria impresa al resto della classe. Il campo della scienza e tecnica della meccanica si è svolto in un istituto di formazione professionale ed i ragazzi hanno conosciuto il funzionamento dei macchinari di un'officina, la progettazione dei pezzi da mandare in lavorazione e dove si sono improvvisati operai.

Il campo della scienza e filosofia della natura è stato esplorato con un laboratorio di fisica e biologia all'interno di un Liceo Scientifico.

I ragazzi dopo le varie esperienze avevano uno spazio di riflessione gestito dai coach durante i quali elaboravano le loro impressioni, emozioni e sentimenti verso quanto appena svolto. Sia durante i vari laboratori che durante il post-esperienza hanno potuto raccogliere indizi rispetto alla loro vocazione. C'è chi ha affermato "mi piacerebbe lavorare con la gente" e chi invece ha detto: "la mia passione è costruire e lavorare con gli attrezzi", chi invece ha aggiunto: "ho capito la mia passione per la vena artistica e l'immaginazione".

#### 4. Conclusione del progetto

Nell'incontro finale gli studenti hanno collegato i campi simbolici di maggiore interesse con le loro potenzialità. Se i campi simbolici indicano a cosa ci vogliamo dedicare le potenzialità indicano come lo vogliamo fare.

La conoscenza delle potenzialità personali rappresenta lo strumento per allenare l'immaginazione verso il futuro. Scelto il campo o i campi vocazionali più interessanti, come

mi piacerà esprimermi attraverso un mestiere? Le potenzialità muovono sentimenti di bene e felicità, diventano i valori su cui possiamo costruire la nostra professione, fondano scelte e comportamenti che ci fanno sentire fieri e soddisfatti poiché esprimono la nostra vera natura.

Al termine dell'esperienza gli alunni hanno svolto un elaborato, dove sono emerse riflessioni significative e molto diverse fra loro. Una studentessa ha scritto ad esempio: «*Durante il percorso sono stata colpita dal fatto che le esperienze vissute mi sono state di aiuto per meglio conoscere me stessa*». Qualcun altro ha affermato: «*mi sono piaciute molte esperienze fatte, ma io ho già scelto...sì, questa esperienza mi ha confermato che farò il professore e spero di fare delle scoperte assieme ad altre persone*». Non tutti ovviamente avevano un quadro chiaro, ma coloro che avevano pensieri confusi si sono fatti un'idea di quali campi avrebbero approfondito con i loro genitori nel periodo successivo prima di arrivare alla scelta della terza media.

Anche i genitori sono stati nuovamente coinvolti in un nuovo incontro di condivisione finale, dove con i coach hanno scambiato risultati, impressioni e reazioni dei figli.

Il compito dei coach, dentro questi percorsi, è stato quello di allenare i ragazzi non solo nella conoscenza dei vari campi simbolici, ma anche durante la sperimentazione, e in particolare nella riflessione successiva all'esperienza. Il "Quaderno d'allenamento vocazionale" è stato uno strumento utile per raccogliere idee, riflessioni e gusti emersi durante il percorso. Gli studenti della Scuola secondaria di II° grado nel ruolo di peer-educator, hanno favorito le riflessioni. Una studentessa delle medie ad esempio ha affermato: «*Mi ha colpito una ragazza del liceo artistico che per fare un disegno molto difficile ci ha impiegato più di due mesi, e lo sta ancora finendo...*» e un'altra ha dichiarato di essere stata ispirata da una studentessa delle superiori: «*«Francesca, perché si vedeva che aveva grandi aspettative rispetto al suo futuro: mi è di esempio...»*». C'è chi ancora è stato colpito dai peer e ha aggiunto «*dai ragazzi del Mantegna (istituto alberghiero) perché li ho visti appassionati... ammiro la loro determinazione...*».>

Operazione Grisù ha rappresentato un'occasione per promuovere la proattività degli studenti, la loro curiosità li ha portati a fare domande, approfondire e conoscere anche aspetti legati a scelte personali delle persone incontrate, o dei loro stessi insegnanti che talvolta si sono raccontati in modo autentico e inaspettato. Questo progetto ha dato modo agli studenti di ascoltare molte storie vocazionali differenti, da quella del loro stesso vicepresidente con una formazione prima matematica che poi ha capito di avere una passione per le lettere e quindi ha riorientato il suo percorso, ad Armando il pompiere che ha scelto di abbandonare un lavoro stabile per seguire la vocazione di difendere gli altri dai pericoli inaspettati quali incidenti o disastri naturali; alla ricercatrice che ha scoperto come dare significato alla sua passione scientifica formando giovani studenti del Liceo nella ricerca sperimentale. Le relazioni con le persone incontrate durante il percorso hanno colpito, incuriosito e creato un valore aggiunto inestimabile.

### **Gli adulti alleati e maestri di vita: allenare l'immaginazione verso il futuro.**

Gli adulti, genitori, educatori, allenatori, coach possono svolgere il compito meraviglioso di allenare i più giovani dentro questo percorso di costruzione della vocazione.

**Proporre esperienze** che permettano ai giovani di scoprire con un afflato sentimentale curioso e positivo verso il mondo e i possibili campi vocazionali è uno dei compiti che spettano agli adulti, siano essi genitori o insegnanti.

**Osservare e conoscere con amorevolezza** gli interessi e le propensioni dei giovani è il secondo compito importante che spetta agli "educatori". Ciò significa non racchiudere i giovani dentro "etichette limitanti" o pregiudizi deterministici, ma darsi la possibilità di conoscere un universo che è tutto da scoprire e che evolve nel tempo. Nella scelta della scuola secondaria i genitori non si possono sottrarre dal loro compito che è quello di proporre ai figli delle scelte che derivino da un atteggiamento mosso dall'amore e dal desiderio di conoscere e promuovere lo sviluppo di interessi nei loro figli.

Un terzo compito, delicato e bellissimo al tempo stesso, che spetta a noi adulti è **allenare la capacità di immaginare.**

Un tempo vigeva una dimensione prescrittiva dove i genitori imponevano le scelte professionali e di vita ai figli, senza possibilità di scelta. Oggi al contrario accade spesso che i genitori rinuncino a fantasticare sul futuro dei loro figli convinti che solo in questo modo non li influenzeranno.

La via costruttiva non sta in nessuno di questi due atteggiamenti opposti tra loro. Il genitore ha la responsabilità di formulare una proposta a partire dalle caratteristiche e inclinazioni dei figli. Immaginare il futuro dei propri figli permette ai giovani di confrontarsi con ipotesi che contribuiscono ad alimentare fantasie sulla loro autorealizzazione.

Infine, il compito di ogni adulto che affianca un figlio o uno studente è quello di ispirare con il proprio esempio di vita. Servono adulti che vivano con impegno una vita orientata alla propria felicità, che svolgano un lavoro che li appassioni o che dimostrino di essere alla ricerca di progetti ricchi di significato. L'esempio che diamo talvolta è più forte delle raccomandazioni che esprimiamo. Ci è capitato in questi anni di avere a che fare con giovanissimi spaventati nel pensare al loro futuro. Abbiamo avuto anche la fortuna di conoscere ragazzi che alla domanda "Conosci qualcuno che svolge il suo lavoro con tanta passione e gioia?" rispondono "Il mio papà" o "La mia mamma" o "Il mio nonno", in questi casi respirano il loro impegno, la loro dedizione, ma anche la loro forza nel saper reagire a problemi; forse non svolgeranno la loro stessa professione, ma avranno un modello di vita a cui potersi ispirare. In Operazione Grisù spesso sono emersi riferimenti familiari, siano essi genitori, fratelli maggiori o nonni, come esempi di passione verso la loro professione. Ricordiamo con simpatia un ragazzino che alla domanda: "Conoscete qualcuno che svolge con passione il proprio lavoro?", ha risposto immediatamente: "Sì, di sicuro mia sorella! Lavora tutti i giorni in un negozio di parrucchiera e la sera e la domenica vuole tagliare e sistemare i capelli di tutti in casa. Le piace un sacco il suo lavoro, ci racconta sempre quando fa cose belle in negozio". ■

---

#### **Bibliografia:**

- L. Stanchieri, "Come vincere lo stress sul lavoro e imparare ad automotivarti, Newton Compton Editori, 2015
- L. Stanchieri, Rinunciatori. Come recuperare gli adolescenti alla deriva, Formato Kindle Amazon 2014
- L. Stanchieri, "Scopri le tue potenzialità e libera il tuo talento con il coaching umanistico", Franco Angeli, 2018
- Robert Pool, K. Anders Ericsson, "N.1 si diventa", Sperling & Kupfer 2016

## **Workout per i genitori o educatori:**



1- Raccontate ai vostri figli/e (o allievi) gli otto campi vocazionali, illustrateli loro aggiungendo esempi di professioni e professionisti per ogni campo. Fate scegliere loro quelli che più prediligono.

2- Programmate insieme delle esperienze per approfondire la conoscenza dei campi che più interessano loro (es: un laboratorio d'arte, piuttosto che un'intervista ad un professionista appassionato del proprio lavoro, o una visita in un'azienda). Riflettete insieme su ogni esperienza vissuta.

3- Immaginate insieme a vostro figlio/a (o allievo/a) che persona vorrà essere da grande.



16  
Marzo  
MILANO

## **DIRIGERE, INSEGNARE, ALLENARE: L'IMPRESA E IL LEADER UMANISTA**

Dalle ore **10:00** alle ore **12:30**  
Presso **Worldhotel Cristoforo Colombo**  
Milano – Corso Buenos Aires, 3  
(a 20 m dalla fermata Porta Venezia)

Per info e iscrizioni  
[comunicazione@scuoladicoaching.it](mailto:comunicazione@scuoladicoaching.it)  
**06 39031418**



**SCUOLA  
DI COACHING  
UMANISTICO**

[scuoladicoaching.it](http://scuoladicoaching.it)