



DEEP COACHING

La prigionia della spontaneità: miti letterari dell'infanzia e comportamenti professionali
di Alessandra Vesi

C'era una volta un re... un principe... una principessa... un ragazzo...

Le esperienze di coaching che racconterò fanno riferimento ad altrettante situazioni in cui come coach ho ritenuto di esplorare in profondità l'origine di una determinata impasse professionale. L'elemento che le accomuna è la scoperta fatta insieme ai coachee: durante il percorso di coaching, alcuni comportamenti ritenuti inadeguati dall'organizzazione di appartenenza o disfunzionali al raggiungimento dei loro stessi obiettivi professionali hanno preso la "forma" di un personaggio letterario da loro particolarmente amato nell'infanzia.

Ognuno di noi ha scritto la storia della propria vita.

Cominciamo a scriverla dalla nascita. Quando abbiamo 4 anni, abbiamo deciso le parti essenziali della trama.

A 7 anni abbiamo completato la storia in tutti i dettagli principali. Da allora sino all'età di circa 12 anni le abbiamo dato dei ritocchi e aggiunto qua e là qualche dettaglio. Nell'adolescenza poi abbiamo riveduto il copione, aggiornandolo con personaggi più aderenti alla vita reale.

Come tutte le storie, la storia della nostra vita ha un inizio, un punto di mezzo e una fine. Ha i suoi eroi, le sue eroine, i suoi cattivi, i suoi protagonisti e le sue comparse. Ha il suo tema principale e i suoi intrecci secondari. Può essere comica o tragica, mozzafiato o noiosa, fonte d'ispirazione o banale.

Ora che siamo adulti gli inizi della nostra storia sono al di fuori della portata della nostra memoria cosciente. Può darsi che a tutt'oggi non siamo consapevoli di averla scritta; e tuttavia in assenza di questa consapevolezza è probabile che vivremo questa storia quale la componemmo tanti anni fa.

Questa storia è il nostro copione.

(Stewart & Joines, L'analisi transazionale, Garzanti)

People transforming business

MILANO
Via Privata della Braida, 5
20122 Milano, Italia
Tel. +39 02.6691845
Fax +39 02.6697220

ROMA
Via Scalo San Lorenzo, 67
00185 Roma, Italia
Tel. +39 06.8840688
info@mida.biz

MIDA spa - Milano
Codice Fiscale / Partita IVA e R.I. Milano 07258310155
R.E.A. Milano 1151168 –
Capitale Sociale € 273.000,00 int. vers.
www.mida.biz



MIDA spa – Milano è certificata
ISO-9001:2015 - EA37, 35 per la
progettazione e realizzazione di processi
formativi, servizi di consulenza direzionale,
organizzativa e nell'ambito delle risorse
umane

Premessa

Da qualche anno è cresciuta la richiesta, da aziende e individui, di avere risposte sempre più mirate e personalizzate ai propri bisogni formativi.

Se da una parte si è risposto con contenuti e metodologie d'aula sempre più raffinati, dall'altra sono stati messi a punto approcci e metodologie di coaching e di counseling, tesi a soddisfare il forte bisogno di potenziamento soggettivo.

All'inizio si è lavorato molto per capirsi, capire i clienti e farsi da loro comprendere, con l'obiettivo di qualificare l'offerta di coaching attraverso la definizione di processi articolati in tappe, ruoli precisi, obiettivi concreti. Oggi abbiamo le idee più chiare, più esperienza e sappiamo anche navigare con maggiore perizia nei mari ampi e profondi della complessità della persona che desidera lavorare sul proprio potenziamento personale.

Il potenziamento può essere determinato da un lavoro mirato ad affinare alcune competenze attraverso la comprensione di cosa è necessario fare, come è preferibile farlo e perché, a seconda del ruolo ricoperto. Ad esempio, se il percorso di coaching è finalizzato a sviluppare comportamenti di leadership funzionali al raggiungimento di obiettivi, si lavora sulla ricerca delle modalità coerenti con il ruolo e il contesto aziendale, ma anche sintoniche con il sistema di valori e convinzioni consapevoli del soggetto.

Talvolta coach e coachee si imbattono in barriere invisibili, blocchi profondi, tendenze a ripetere decisioni o comportamenti autosabotanti, ed è proprio da lì che può avere origine l'impasse professionale, l'ostacolo al raggiungimento di mete professionali ambite e dell'eccellenza desiderata, o addirittura il malessere. Talvolta si scopre che il comportamento insoddisfacente deriva da un sistema più profondo che "guida" la persona, al di fuori della sua consapevolezza, a fare determinate scelte; può esserci dietro una strategia antica sperimentata con successo nell'infanzia o nella prima adolescenza per rispondere a situazioni di quella fase della vita, a richieste e stimoli dell'ambiente, a messaggi di conferma o svalutanti, a divieti di fare o di non fare.

Un classico esempio è il tema del feedback positivo. Molte volte succede di ragionare con capi che fanno fatica a dare rimandi positivi ai propri collaboratori e si giustificano con argomenti come "le persone poi si montano la testa" o "le persone devono sapere da sole

se lavorano bene". Quella fatica appare talvolta una fatica "atavica" e, se si va a scavare sotto quelle convinzioni autolimitanti, si scopre un portato culturale derivante dalla famiglia di provenienza. L'esperienza in cui a fronte di ottimi successi scolastici la persona si è spesso sentita dire "hai fatto solo la metà del tuo dovere!" è diffusa più di quanto si possa immaginare.

Ma cosa rende possibile in un coaching attuato in contesto aziendale l'esplorazione nei meandri dell'autobiografia, il recupero e la rielaborazione di pezzi di vita o di "scene madri" che appartengono a un lontano passato, a una sfera della vita del coachee che non ha nulla a che fare con il contesto lavorativo?

Per rispondere a questa domanda è necessario risalire al presupposto etico che sta alla base di un percorso di coaching: il forte patto iniziale che coach e coachee stipulano all'inizio del percorso e al continuo atteggiamento contrattuale che guida il coach per tutta la durata del percorso. Quando percepisce che esiste qualcosa di profondo o di antico da riportare alla luce della consapevolezza, il coach stipula un contratto specifico con il coachee su quel pezzo di lavoro, attivando una relazione tra sé e l'altro di tipo Adulto.

L'atteggiamento contrattuale cardine intorno a cui ruota il mio modo di fare coaching si basa sul presupposto che il coachee abbia le risorse per decidere quanto desidera mettersi in gioco durante il percorso.

Le esperienze

Il ricercatore combina guai

Il primo caso ha come protagonista Alberto. Ha circa 45 anni, due lauree e svolge la funzione di specialista in un importante istituto di ricerca e studi di politiche economiche. È sposato e padre di 2 figli, di 8 e 10 anni. I suoi colleghi lo stimano e gli riconoscono competenza e capacità di leadership, e il suo responsabile pensa di potergli affidare il ruolo di secondo della struttura.

Alberto è molto motivato e si sente pronto ad assumere questa posizione, con un alto grado di empowerment: riconosce in sé stesso le capacità necessarie a svolgere con efficacia i compiti e le responsabilità richieste.

Ma l'effettiva conferma del ruolo è condizionata a un anno di prova, dopo il quale dovrà dimostrare di aver acquisito nuove competenze specialistiche connesse alla nuova responsabilità, di aver messo a punto comportamenti di leadership e di aver migliorato le competenze comunicative.

Per supportarlo in questo percorso di miglioramento gli viene proposto un percorso di coaching finalizzato a mettere a punto le competenze connesse alla leadership e all'area della relazione. Quando vengo chiamata per l'incontro di contratto con il responsabile dello sviluppo e il suo capo, mi rendo conto di conoscere già Alberto: l'ho avuto tra i partecipanti in un seminario sul gruppo e ne avevo apprezzato la capacità di relazionarsi con i colleghi e con me. Lui, pur avendo accettato con entusiasmo il percorso di coaching, mi esprime qualche dubbio sulla piena comprensione del feedback ricevuto.

Dall'ascolto dei suoi casi di ordinaria quotidianità relazionale e nel dialogare con lui non mi accorgo di evidenti *défaillance*. Percepisco la capacità di un equilibrato utilizzo degli stati dell'Io, e soprattutto un potente Adulto e un attivo Bambino libero, fonte per lui di energia vitale e di empowerment. Né la ribellione, né tantomeno l'iperadattamento mi sembrano essere modalità relazionali che gli appartengono.

Focalizzo allora la mia esplorazione sui feedback ricevuti relativi al suo "essere sopra le righe", "un po' fuori controllo", soprattutto in contesti formali e in presenza di interlocutori esterni importanti, con comportamenti come diffondere informazioni che richiedono una certa riservatezza, fare qualche battuta di troppo, mettere in difficoltà con domande tranello l'importante professore universitario: l'ipotesi che emerge è che ci sia un preciso modello inconsapevole con cui egli stesso si sta sabotando.

Faccio così una delle possibili domande per esplorare comportamenti copionali: chi era il personaggio letterario preferito nell'infanzia? La risposta arriva immediatamente: "Gian Burrasca".

Finalmente, da un piccolo frammento di autobiografia, si manifesta il paradosso comportamentale: quel sentirsi talmente libero da combinare guai in contesti dove la formalità, lo "stare dentro le righe", il rispetto di regole non solo è richiesto, ma costituisce l'essenza stessa del futuro ruolo.

Si cristallizza in tal modo "l'oggetto comune", riconosciuto da entrambi, su cui concentrare in modo proficuo le energie del nostro lavoro comune.

Nel momento in cui i comportamenti "incriminati" prendono la "forma" del personaggio letterario da lui preferito, ritengo necessario recuperare un po' di materiale biografico della persona, per facilitare l'acquisizione di maggiore consapevolezza rispetto ai propri comportamenti, scavare al di sotto del comportamento copionale e individuarne il "tornaconto" antico, riconducibile in questo caso specifico a una scelta autoprotettiva di reazione all'educazione paterna peculiare del contesto militare; proprio come fa Gian Burrasca nei confronti delle convenzioni famigliari, dei soprusi che subisce in collegio.

La chiave del tornaconto è chiara analizzando il personaggio di Gian Burrasca, un bambino di 9 anni che ne combina di tutti i colori, ma che il più delle volte agisce in base a un suo preciso codice morale e comportamentale, alternando eccessi di vivacità e qualche raro lampo di stizza a una disarmante e ingenua buona fede.

Gian Burrasca mette in crisi la società perbenista dell'epoca e ne rivela involontariamente la grettezza, le miserie e i sotterfugi. Ma, animato da buone intenzioni, il bambino distrugge salotti, allaga appartamenti, suscita malori e infortuni, rovina l'avvenire delle persone. Con una naturalezza e un'ingenuità disarmanti.

Analizzando il personaggio, il coach riconosce alcuni dei suoi temi di riferimento irrinunciabili e cominciamo a questo punto a individuare strade percorribili per salvaguardarli senza cadere nella trappola del "combina guai".



Gian Burrasca, personaggio di Vamba (pseudonimo di Luigi Bertelli)

Il promotore finanziario giocatore

Il secondo caso di "sortilegio del copione" deriva dall'attività di coaching proposta da un gruppo bancario a una decina di promotori finanziari con un contratto d'agenti, per rispondere agli scarsi risultati da parte di alcuni.

Dopo un incontro di "contratto collettivo", cominciano gli incontri individuali che prevedono l'utilizzo di una griglia, creata ad hoc per analizzare insieme fattori come conoscenza del mercato e dell'offerta, pianificazione del lavoro, orientamento al cliente e ai risultati, gestione della relazione interpersonale e del colloquio di vendita.

Bruno è tra i più giovani del gruppo ed è da un po' di tempo sotto osservazione da parte dell'azienda: i suoi risultati economici sono scarsi e si sta consumando la stima complessiva che l'azienda ha verso di lui.

Sulla base della scheda di autoanalisi, Bruno si valuta un po' più carente nell'area dei comportamenti organizzativi tipici del ruolo, quali definire piani di visite ai clienti, programmare, essere sistematici con i clienti attivi e nella ricerca di nuovi contatti.

Mi racconta ad esempio, con un'espressione un po' birichina, che se al mattino apro il computer verifica che la borsa va molto bene, va al suo circolo a giocare a biliardo e si giustifica sostenendo che proprio in questo circolo incontra molti suoi clienti. Talvolta, se la giornata è splendida, va a fare una bella passeggiata nel bosco.

Ponendo anche a lui l'analogia domanda sul modello letterario preferito nell'infanzia, la risposta arriva subito, accompagnata da un'espressione degli occhi e un tono di voce che esprimono forte autocompiacimento: "Pinocchio".

Il Pinocchio che invece di andare a scuola va nel Paese dei Balocchi, il Pinocchio che racconta e si racconta un sacco di storie per giustificarsi agli altri e a se stesso, che promette di studiare e fare il bravo bambino, ma ripetutamente viene meno alle sue stesse promesse.

Mi torna in mente che nel colloquio i responsabili mi avevano esplicitato che stavano perdendo fiducia in Bruno anche perché avevano l'impressione che talvolta raccontasse bugie.

Come già visto, i comportamenti copionali e i modelli comportamentali rappresentano la miglior strategia che ha il bambino per sopravvivere alle richieste genitoriali: sono il risultato di un processo di adattamento che media tra i bisogni del bambino e le richieste dell'ambiente. L'idea di abbandonarli può essere talvolta percepita come una minaccia alla gratificazione dei nostri bisogni profondi o alla nostra stessa sopravvivenza. È quindi importante che il coach supporti la persona nell'individuazione di bisogni profondi e nell'esplorazione di alternative possibili alla loro soddisfazione usando le risorse di adulto anziché affidarsi alla "soluzione magica del copione".

Il lavoro successivo si è focalizzato sul far distinguere a Bruno fra gli aspetti che più lo affascinavano della personalità di Pinocchio, quindi per lui irrinunciabili, e quelli oggi "obsoleti" e disfunzionali al suo percorso professionale, aiutandolo, con un'assunzione di responsabilità personale, ad abbandonarli.



Pinocchio, personaggio di Collodi

Il capo progetto sfortunato

Il terzo caso in cui mi sono imbattuta è un personaggio dei fumetti.

In un percorso focalizzato sui temi della leadership e della comunicazione interpersonale e composto da giornate di aula e incontri di coaching, incontro Corrado, alla soglia dei 50 anni e molto insoddisfatto del proprio posizionamento.

Lavora per un'azienda di consulenza e supporto economico-finanziario alle imprese italiane che vogliono sviluppare il proprio business nei mercati emergenti. La sede presso cui svolge il ruolo di coordinatore di un gruppo di progetto ha nel corso degli anni perso rilevanza strategica.

Utilizzando le categorie di Maslow, la sua motivazione non va oltre i bisogni primari e di sicurezza. Ha smesso di investire energie positive in termini di appartenenza, capacità ideative e realizzative, soprattutto dopo una decisione improvvisa e non concordata presa

dall'azienda circa 2 anni prima, che ha in modo irreversibile determinato un ridimensionamento del suo ruolo e un arresto di carriera.

È una ferita ancora aperta: Corrado critica spesso, con ironia e sarcasmo, l'operato dei dirigenti, lamenta di continuo di essere scarsamente valorizzato e di non vedere riconosciuti i suoi meriti. Ma il modo con cui mi racconta le cose è burlesco, mai aggressivo o piagnucolante.

Attraverso il Lea (Leadership Effectiveness Analysis), strumento di diagnosi dei comportamenti di leadership molto efficace progettato dal Management Research Group, che mette in evidenza il profilo di leader agito nel proprio contesto organizzativo, i risultati confermano che Corrado ha rinunciato di fatto a svolgere il ruolo di coordinatore e a investire energie nella realizzazione dei progetti e nella guida delle persone. È molto più dedicato a costruire buone relazioni con tutti più che a perseguire risultati.

Alla ricerca di una chiave di lettura dei suoi comportamenti per comprendere la natura del senso di frustrazione determinato, secondo il suo punto di vista più volte ribadito, da errori aziendali, mi concentro sui suoi comportamenti d'aula, sui suoi numerosi racconti, sull'interazione con gli altri partecipanti; Corrado arriva agli incontri sempre in grande anticipo e, cosa che mi colpisce in particolare, dopo i saluti iniziali in ogni occasione d'incontro mi racconta, tra il frustrato e il divertito e con una modalità comunicativa verbale e non verbale un po' fumettistica, le disavventure accadute dal risveglio all'arrivo nella sede del corso.

I racconti, accompagnati da risatine e suoni tipici del fumetto, lasciano trasparire il vittimismo tipico di uno spostamento esterno del locus of control che gli fa attribuire i suoi guai alla sfortuna o a decisioni prese da altri. Ad esempio, al momento di fare il piano di azione accampa mille scuse, rinunciando di fatto ad assumersi la responsabilità di prendere in mano la situazione per fare accadere le cose.

E così, domanda dopo domanda, emerge il modello inconsapevole: Paperino, l'antieroe per eccellenza, la cui sfortuna è quasi proverbiale, come proverbiale sono il suo perenne stato di disoccupazione e pigrizia.

Il lavoro fatto successivamente ci ha portato a ragionare sul personaggio e in particolare sulle convinzioni autolimitanti, come il sentirsi sfortunato, avviando un processo di spostamento del locus of control all'interno. Siamo partiti da un esercizio di attivazione del desiderio per individuare un progetto automotivante da proporre all'azienda, individuandone gli obiettivi, le tappe e i comportamenti relazionali e organizzativi necessari.



Paperino, personaggio della Walt Disney

L'organizzatrice irregolare

Il quarto caso emerge dal percorso di coaching finalizzato a fare il punto sulle competenze manageriali di Diana, donna di circa 40 anni, sposata con 2 figlie di 4 e 6 anni. Laureata, è responsabile dell'organizzazione di eventi promozionali di una casa editrice e dirige da circa 10 anni un team di circa 6 persone.



Nel colloquio iniziale, la direzione del personale lamenta i suoi comportamenti sopra le righe, talvolta plateali.

Nel colloquio di contratto con lei riscontro piena disponibilità a iniziare il percorso di coaching.

Diana ama moltissimo il suo lavoro ed è soddisfatta dei suoi risultati, convinzione rinforzata anche dai numerosi segnali di riconoscimento ricevuti dall'esterno. Si definisce autonoma e pragmatica, si considera un'instancabile problem solver, è consapevole di essere molto capace dal punto di vista organizzativo, trova piena soddisfazione nel "passare dal caos a un evento organizzato in modo perfetto", sa tessere ottime relazioni con gli interlocutori esterni, è molto legata al suo team in cui riscontra un ottimo clima.

Utilizzando la griglia degli stati dell'Io come analisi del suo stile di relazione identifico dal suo narrarsi e dagli autocasi, dal suo modo di razionalizzare e riflettere sulle cose, ma anche dalla mia osservazione diretta (telefonate di lavoro a cui assisto), un potente Adulto e un Bambino libero molto energizzato (ed energizzante).

Il suo approccio relazionale ha come leve, del tutto consapevoli, l'entusiasmo, la gioia, la passione, la giocosità, la seduzione da cui, persino come coach, faccio fatica a sfuggire.

L'insieme di tutti i suoi pregi, la sua autonomia, la passione, l'assertività, la velocità nel risolvere situazioni, e talvolta l'essere travolgente, diventano nelle relazioni con i responsabili delle altre funzioni aziendali motivo di disagio per gli altri: lei stessa dice che "gli altri si sentono schiacciati".

Da qui partiamo per definire un obiettivo e un piano di azione. Esploriamo diverse ipotesi e troviamo soluzioni operative, ma scattano sempre argomenti a giustificazione del fatto che le sue modalità portano all'azienda risultati incontestabili e che forse sono i colleghi delle altre funzioni a doversi attivare di più per reagire con maggiore prontezza.

Facciamo allora un passo indietro ripercorrendo alcuni passaggi del nostro dialogo e, con domande, approfondimenti e riflessioni, si cristallizza in mezzo a noi il modello letterario di riferimento. Diana a un certo punto mi dice: "Sai, io sono proprio come Pippi Calzelunghe".

Documentandomi scopro che Pippi rappresenta tutto ciò che un bambino non può essere e non può fare e vorrebbe avere. Vive da sola nella propria casa insieme con un cavallo e una



scimmia, non ha genitori che possono guidarla e controllarla e non ha paura di niente e di nessuno. È la bambina più indipendente del mondo. Ha un bauletto pieno di monete d'oro, e quindi nessun problema di sostentamento, ed è più forte del più forte poliziotto. Sempre sola, gestisce la casa e il denaro che le serve per vivere affrontando il quotidiano con la spontaneità e la vitalità che solo i bambini riescono ad avere. Pippi è una sapiente fusione tra realtà e fantasia: ha la forza di sollevare un cavallo e dice di aver girato il mondo, è generosa e sempre in atteggiamento positivo verso la vita e il prossimo. Vive secondo le sue regole, non frequenta la scuola e si rifiuta di essere accudita nella Casa degli orfani.

Ma la sua trasgressione non è mai irrispettosa delle regole altrui. Pippi è estremamente gentile con i poliziotti che tentano di prelevarla e con la Signora Prusselius, la maestra del paese. Non ha l'aria di essere una rivoluzionaria, ma ha una forza positiva e vitale che sembra contagiare chi le sta attorno. Pippi rappresenta una invincibile forza della vita e insieme il desiderio di libertà che ogni uomo, adulto o bambino, nasconde dentro di sé. La sua vita è una continua trasgressione "gentile" alle regole degli adulti: sorridendo, le rimanda agli adulti, chiamandosene fuori in quanto bambina.

Questa descrizione è straordinariamente coerente con alcuni tratti e caratteristiche peculiari di Diana: priva di una figura genitoriale, senza una pressione educativa e regolativa da parte dell'altra, ha passato lunghe giornate in solitudine con sofferenza.

Come coach prendo atto di quanto questo modello letterario, vero mito di Diana, abbia rappresentato per lei un forte ancoraggio alla vita e le abbia trasmesso una forza e un'energia rare che ora esprime a livello professionale in modo originale. Esploriamo varie direzioni verso cui orientare il piano di azione. Constatato, esplicitandolo anche a lei, che il suo "Sì... ma" è veramente potente, cristallizziamo i piccoli miglioramenti fatti per incrementare la collaborazione verso le altre funzioni, e decidiamo di concludere il percorso.



Un francobollo tedesco del 2001 raffigurante Pippi Calzelunghe

Conclusioni

Le storie raccolte in questi e altri casi di coaching hanno alle spalle visioni del mondo, di sé o degli altri; storie relazionali sorte nella prima infanzia; culture familiari a cui abbiamo aderito o a cui ci siamo ribellati; padri o madri troppo presenti o troppo assenti.

Il compito del coach non è lavorare sul passato, ma supportare la persona nel riconoscimento di pattern che possono influenzare i comportamenti e i successi professionali auspicati dalla persona stessa attivando un processo autonomo di ri-decisione rispetto al comportamento copionale.

Generazioni e generazioni di bambini si sono appassionati, hanno voluto bene, si sono divertiti o hanno pianto, catturate dalle avventure narrate nei testi letti durante la loro infanzia.

Personaggi come Gian Burrasca, Pinocchio, Paperino e Pippi Calzelunghe sono stati creati con indubbi intenti educativi o ricreativi. Basti pensare che Pippi Calzelunghe, tradotto in moltissime lingue, è uno dei libri più letti soprattutto nel nord Europa, Germania in primis, e modello positivo, in particolare per i lettori di genere femminile.

Per alcuni di questi appassionati lettori il personaggio è diventato una risorsa, un'ancora utile a dare senso alla propria solitudine o alla propria ribellione, modelli di comportamento funzionali quindi ad affrontare la realtà dell'infanzia o della preadolescenza, bella o brutta che fosse, fatta di richieste, di stimoli, di accadimenti, che hanno provocato in noi decisioni finalizzate alla nostra sopravvivenza, proprio come le marachelle architettate da Gian Burrasca per sopravvivere alle convenzioni familiari e alla dura realtà del collegio.

Possono essere modelli più o meno consapevoli, ma appena si palesano nel dialogo tra coach e coachee e vengono riconosciuti dal coachee, diventano modelli da cui è difficile separarsi perché sono diventati parte della nostra identità. E anche se appartengono al passato e ne capiamo l'utilità nel là e allora, e ne riconosciamo la disfunzionalità nel qui e ora professionale, facciamo fatica a pensarci in modo diverso, a dire addio a ciò che ha rappresentato per noi un'ancora di salvezza o di ispirazione.

Come abbiamo visto, il mio approccio è quello di proporre alla persona una riflessione per distinguere ciò che delle caratteristiche del personaggio vuole tenere e ciò che può



abbandonare, sulla base del criterio della funzionalità. Sarà il coachee a individuare e decidere di abbandonare ciò che rappresenta, oggi, un comportamento autosabotante o disfunzionale al raggiungimento dei suoi obiettivi professionali.

Note personali

La ricerca di modelli letterari connessi a pattern comportamentali è stata anche il mio percorso di ricerca e potenziamento. Riflettendo su questi temi ho rintracciato con chiarezza il modello ispiratore della mia infanzia e adolescenza: La Bella Addormentata nel Bosco, la mia favola preferita. Il suo archetipo femminile mi ha accompagnata, con tutte le ovvie negatività, fino alla tarda adolescenza quando ho incontrato a teatro il personaggio di Antigone e ne sono rimasta folgorata: una donna che lotta fino alla morte antepo- nendo le ragioni del cuore alle regole della polis. Il suo personaggio mi ha accompagnato per un bel pezzo di vita, ma ora lo sto salutandole perché, pur essendole riconoscente, comincio ad avere bisogno di una diversa visione di me stessa per affrontare il mio futuro.

Ringrazio i miei coachee perché da loro ho imparato molto sui comportamenti copionali e spero che leggendo questa riflessione possano riconoscere tappe del loro percorso di crescita professionale.



Alessandra Vesi

Consulente, formatrice, coach, counselor certificata in analisi transazionale, si occupa da anni del potenziamento delle persone attraverso la progettazione e la realizzazione di percorsi di formazione di gruppo e individuali. Ha approfondito i temi legati alla relazione interpersonale, alla competenza emotiva, alla leadership, allo sviluppo delle competenze manageriali finalizzate alla gestione dei collaboratori. Da anni si dedica a proposte formative che privilegiano il raggiungimento delle proprie mete professionali, in ottica di self empowerment.

Progetta e conduce interventi formativi con l'utilizzo della metodologia esperienziale in outdoor. La sua esperienza l'ha portata, in particolare, a conoscere alcuni settori come il mondo della grande distribuzione organizzata e del retail, le aziende che si occupano di telecomunicazioni, di servizi assicurativi e bancari, il farmaceutico, la pubblica amministrazione e la sanità.

È coautrice del libro *L'analisi transazionale e la formazione degli adulti*, F. Angeli, 2003.