SCP ITALY

Society for Coaching Psychology Italy

Taking the temperature of supervision in Coaching/Coaching Psychology: SCP Italy's first survey

Report 2012

a cura di Emanuela Del Pianto, Carlotta Rizzo, Anne Soyez, Silvana Dini

Febbraio 2013

BY NC ND **Autore: SCP Italy**

Indice

1. Il Team *Meta*visione

2. Perchè *Meta*visione

3. Le basi del nostro approccio alla *Meta*visione

4. La prima *survey* sulla Supervisione nel coaching
   - Obiettivi
   - Profilo dei rispondenti
   - Metodo di indagine e strumenti di rilevazione

5. I risultati:
   - Valore ed esperienza della Supervisione
   - Benefici attesi
   - Criteri di scelta del supervisore
     - Il supervisore che vorrei
     - Il supervisore che non vorrei
   - I requisiti del servizio di *Meta*visione

6. Conclusioni

7. Progetti per il futuro

8. Bibliografia

Taking the temperature of supervision in Coaching/Coaching Psychology by SCP Italy is licensed under a Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Unported License.
Based on a work at http://www.scpitaly.it/. Permissions beyond the scope of this license may be available at http://www.scpitaly.it/.

Autore: SCP Italy

1. Il Team *Meta*visione

Il team *Meta*visione nasce nel luglio 2011 dalla volontà di SCP Italy di offrire ai soci un servizio di supervisione che fosse integrabile e integrato nei processi di sviluppo continuo del coach e del coach psicologo. L'idea di fondo è stata quella di improntare questo servizio al rapporto paritetico fondato sul confronto e sulla crescita di entrambi gli attori del processo e non su una relazione top-down come il termine super-visione potrebbe evocare.

Il primo passo è stato mettere a punto delle linee guida[1] che focalizzassero sia gli aspetti tecnico-professionali sia quelli etici e valoriali. Subito dopo, abbiamo presentato ai soci e agli interessati il nostro approccio alla supervisione (la *Meta*visione), il documento linee guida e il progetto della prima *survey* italiana sul tema.

La *survey* è stata lanciata a maggio 2012 e i risultati sono stati presentati alla SGCP Annual Coaching Psychology Conference (Birmingham, dicembre 2012).

2. Perché *Meta*visione

Il valore della *meta*visione nella coaching psychology, secondo SCP Italy, è rappresentato dal fatto che durante il processo, il *meta*visee rafforza sia la pratica professionale che la consapevolezza di sé. Ciò vale anche per il *meta*visore, che continua ad evolvere in entrambe le dimensioni. I due aspetti chiave che supportano il valore della *meta*visione sono il sé come strumento (Bluckert 2006, Bachirova 2011, Long 2011) e l'uso competente e consapevole di differenti approcci teorici psicologici da parte del *meta*visore.

La metafora che abbiamo scelto per rappresentare il ruolo della *Meta*visione nello sviluppo della coaching psychology è quella di un tessuto nel quale si intrecciano trama e ordito. La trama raffigura lo sviluppo continuo delle competenze professionali e l'ordito identifica la dimensione dello sviluppo personale.

In considerazione di tutto ciò, proponiamo una definizione di *Meta*visione che contiene il significato che noi le diamo nella pratica:

> "il processo regolato attraverso il quale il coach psicologo, in relazione paritetica con il *meta*visore, riflette, scambia e riceve feedback su specifici aspetti della pratica professionale e su specifici aspetti di sé come coach. Tale processo, parte integrante dello sviluppo continuo del coach, potenzia l'efficacia della pratica di coaching e migliora il servizio reso al coachee e all'organizzazione cliente."

In greco antico μετα significa *tra, insieme con* e richiama il concetto di scambio. Infatti, nella *Meta*visione la relazione paritetica tra coach (*meta*visore e *meta*visee) è fondata sul processo di rispecchiamento.

[1] Le **Linee guida per la *meta visione* nella Coaching Psychology** sono state pubblicate sul sito SCP Italy nel febbraio 2012.

BY NC ND **Autore: SCP Italy**

3. Le basi del nostro approccio alla *Meta*visione

Secondo SCP Italy, la pratica del coaching psicologico si basa su tre pilastri fondamentali: ricerca, formazione e naturalmente supervisione, per noi *Meta*visione.

Un tratto distintivo dello psicologo, che pratica la coaching psychology, è quello di aderire ad un modello scientifico-pratico, ossia di coniugare una pratica professionale con un atteggiamento di ricerca e di approfondimento "evidence-based" di ciò che mette in pratica nella sua attività.

La formazione invece si coniuga con la pratica della coaching psychology, in quanto fornisce la spinta all'automiglioramento, all'apprendimento del nuovo e all'apertura verso ulteriori esperienze.

Va da sé che la *Meta*visione, in quanto riflessione sulla propria pratica, si collega necessariamente al concetto di sviluppo continuo e pensiamo che ne debba essere parte integrante. Per SCP Italy, la *Meta*visione è un requisito del processo di accreditamento volontario delle competenze del coach psicologo[2].

4. La prima survey sulla Supervisione nel coaching

Obiettivi

La prima *survey* italiana sulla Supervisione nel coaching condotta da SCP Italy è un'indagine descrittiva che ha inteso esplorare in che misura i coach ne hanno diretta esperienza. Ha esplorato, inoltre, quali sono bisogni e attese per poter fornire, in prospettiva, ai soci, un servizio di *Meta*visione in linea con le risposte fornite. L'indagine, di tipo longitudinale, verrà ripetuta annualmente per coniugare efficacemente l'offerta di servizi con l'evoluzione della domanda.

Profilo dei rispondenti

Su un totale di 124 partecipanti:

- i partecipanti di sesso femminile sono in misura maggiore rispetto a quelli di sesso maschile (F = **61,3**%; M = **38,7**%)
- il **33,1**% possiede una laurea in psicologia (il **43,9**% Lavoro ed organizzazioni e il **31,7**% in Clinico e comunità), di cui:
  - **80,5**% sono iscritti all'albo
  - **65,3**% ha ottenuto una certificazione
- il **40**% ha fino a 3 anni di esperienza nel coaching, il **40,8**% da 3 a 9 anni di esperienza, il **19,2**% hanno un'esperienza superiore ai 10 anni
- il **73,4**% sono free lance
- l'**87,9**% pratica un coaching organizzativo e il **53,2**% life coaching
- il **6,4**% non ha coachee attivi; il **71,8**% ha fino a 10 coachee; il **21,8**% ha più di 11 coachee.

[2] Il documento "Accreditamento SCP Italy: approccio, finalità, requisiti e modalità operative (come diventare Socio Accreditato) è stato pubblicato sul sito SCP Italy nel 2011.

BY NC ND Autore: SCP Italy

Metodo dell'indagine e strumenti di rilevazione

Abbiamo seguito i seguenti passi:

Dopo un'attenta analisi della letteratura esistente sulle ricerche nell'ambito della supervisione nel coaching sono state identificate le aree chiave da esplorare. Le cinque aree chiave individuate sono:

- **esperienza di supervisione**
- **benefici attesi dalla supervisione**
- **criteri di scelta del coach supervisore**
- **pratica/esperienza di coaching**
- **requisiti attesi del servizio**

È stato costruito un questionario composto da 38 domande. Al fine di consentire un'analisi quantitativa dei dati e di potere usufruire di dati per un'analisi qualitativa, il questionario propone un'alternanza di domande chiuse (Si/No/Altro), domande a scelta multipla e domande aperte.

Abbiamo adottato una strategia di campionamento mista: ad hoc e a valanga. La *survey* è stata *on line* dal 22 maggio al 6 luglio 2012.

155 persone sono entrate nella *survey* e 124 l'hanno completata, pari all'**80**%. Abbiamo condotto un'analisi dei dati sia quantitativa che qualitativa.

Infatti i dati sono stati analizzati utilizzando la distribuzione di frequenza, la tabulazione dei dati qualitativi e il test del chi-quadro di Pearson.

5. I risultati

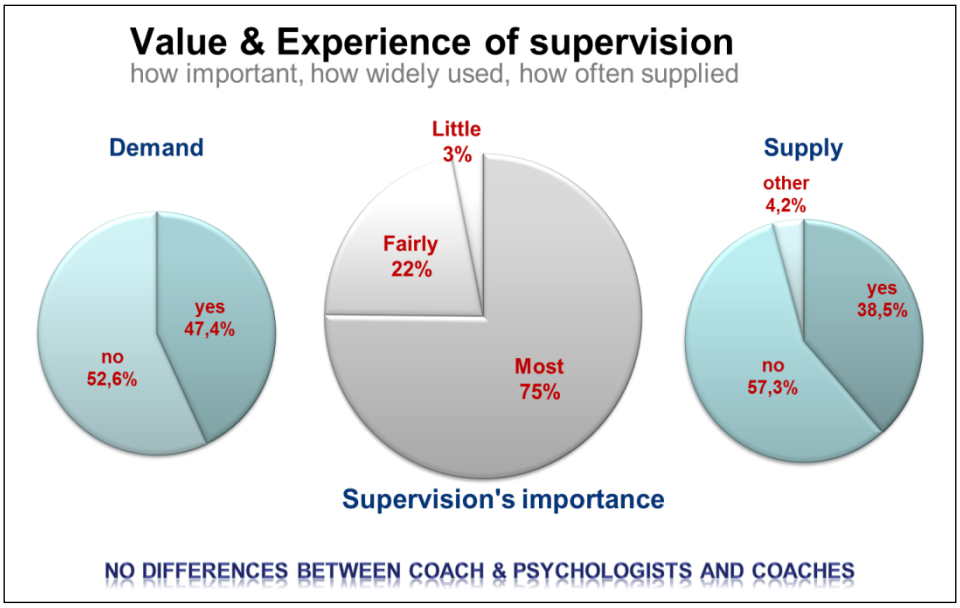
Valore ed esperienza della Supervisione

Quale è l'importanza percepita della supervisione? Quanto i partecipanti alla *survey* si avvalgono di supervisione? E quanti la offrono?

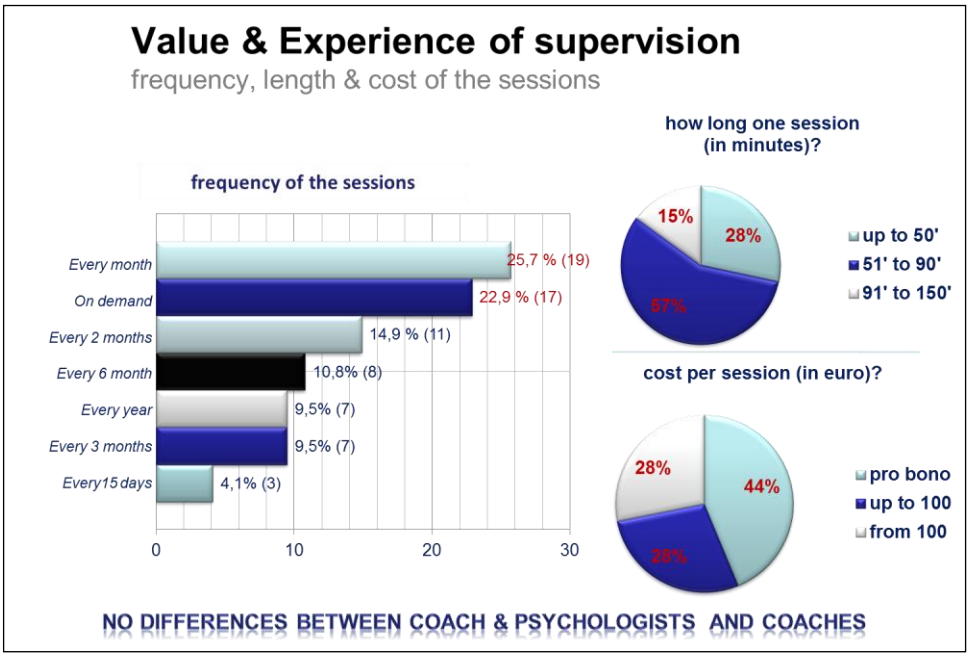
Il 75% dà molta importanza alla supervisione, il 22% abbastanza e il 3% poca.

Il 52,6% attualmente non si avvale di supervisione mentre il 47,4% attualmente vi ricorre. Infine il 57,3% non offre supervisione mentre il 38,5% la offre e il 4,2% non si posiziona in alcuno dei due universi. Su questi aspetti, non ci sono differenze tra coach psicologi e coach.

BY NC ND Autore: SCP Italy



È interessante notare che nella popolazione che attualmente si avvale di supervisione il 50.8% offre supervisione; nella popolazione che attualmente non si avvale di supervisione il 28,2% la offre!
Tra le persone che si avvalgono di supervisione, il 25,7% se ne avvale con una frequenza mensile e il 22,9% all'occorrenza. Abbiamo anche due risultati estremi che sono: il 9,5% utilizza la supervisione una volta all'anno e il 4,1% ogni 15 giorni.
La durata media di ciascuna sessione di supervisione è per il 28% fino a 50 minuti, per il 57% è da 51 a 90 minuti e, infine, per il 15% va da 91 a 150 minuti.
Il costo per ciascuna sessione, espresso in Euro, è per il 44% *pro bono*, per il 28% fino a 100 Euro e per il 28,5% è oltre 100 Euro.



BY NC ND
Autore: SCP Italy

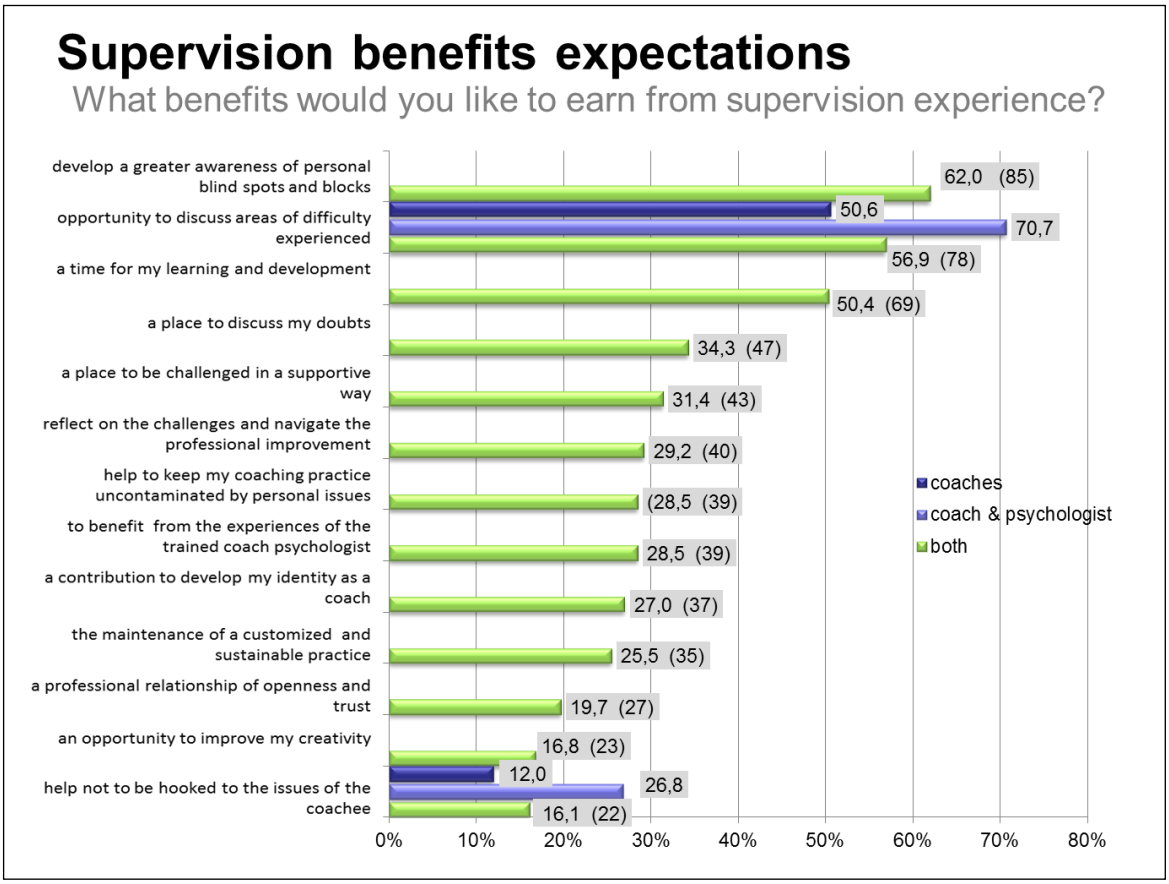
Benefici attesi

In questa sezione del questionario le domande prevedevano risposte a scelta multipla ed esploravano quali benefici si possono ricavare da un'esperienza di supervisione.

Ai primi tre posti nella graduatoria dei benefici attesi si posizionano l'opportunità nella supervisione di "sviluppare una maggiore consapevolezza delle personali zone cieche e dei blocchi" (62%); "un'opportunità di discutere aree di difficoltà sperimentale" (56%); "un tempo per il mio apprendimento e sviluppo" (50,4%).

All'altro estremo, come benefici meno attesi, troviamo "un aiuto a non essere "agganciato" alle questioni del coachee" (16,1%); "un'opportunità di migliorare la mia creatività" (16,8%); "una relazione professionale di apertura e di fiducia" (19,7%).

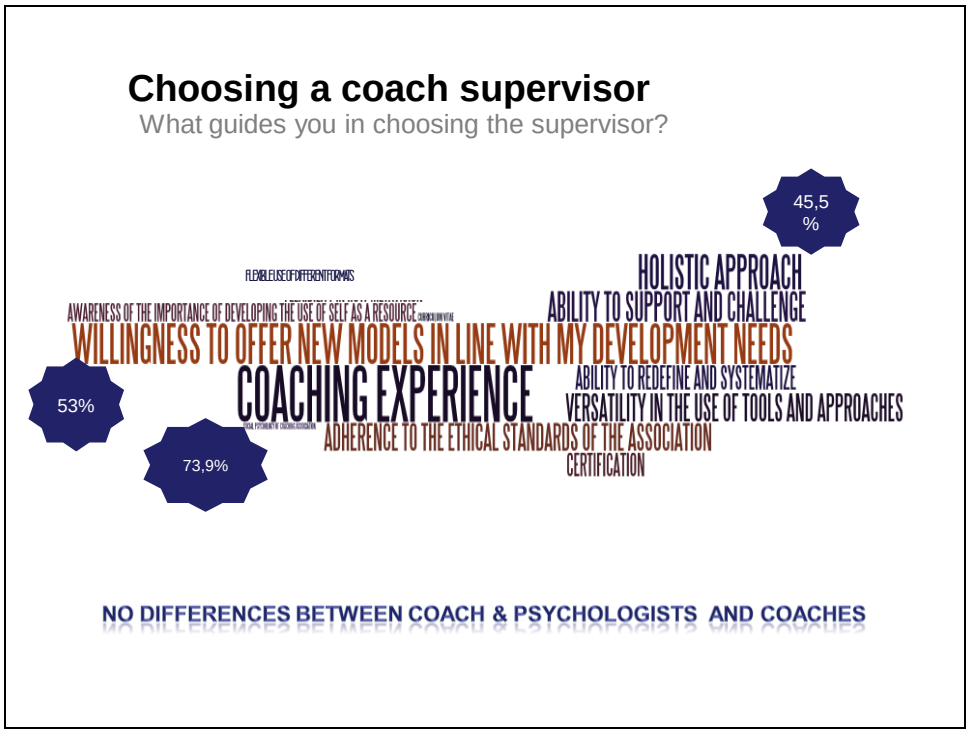
Non sono state rilevate differenze significative tra l'universo dei coach e dei coach psicologi, se non per due item: la supervisione come "un'opportunità di discutere aree di difficoltà sperimentale" e come "un aiuto a non essere "agganciato" alle questioni del coachee". In entrambi i casi, come evidenziato nel grafico la popolazione dei coach psicologi attribuisce un peso maggiore a tale beneficio.



BY NC ND

Criteri di scelta del supervisore

Il 73,9% sceglie il proprio supervisore sulla base della sua esperienza di coaching; il 53% sulla base della sua "disponibilità ad offrire nuovi modelli/idee in linea con le proprie esigenze di sviluppo", infine il 45,5% predilige un approccio olistico da parte del proprio supervisore. Non si rilevano differenze tra coach e coach psicologi.



BY NC ND

Il supervisore che vorrei

Premesso che tutte le seguenti caratteristiche sono potenzialmente positive, quali vorresti che fossero rilevanti nel tuo supervisore? Rispondendo a questa domanda il 63,4% sceglie **l'affidabilità,** il 51,1% sceglie **l'empatia,** il 46,6% sceglie **l'intuito** e il 45,8% sceglie **l'orientamento al risultato.** Nelle risposte a questa domanda si evidenzia, a proposito dell'empatia, una differenza statisticamente significativa tra coach e coach psicologi: questa caratteristica è scelta maggiormente dai coach psicologi (65,9%).

Il supervisore che non vorrei

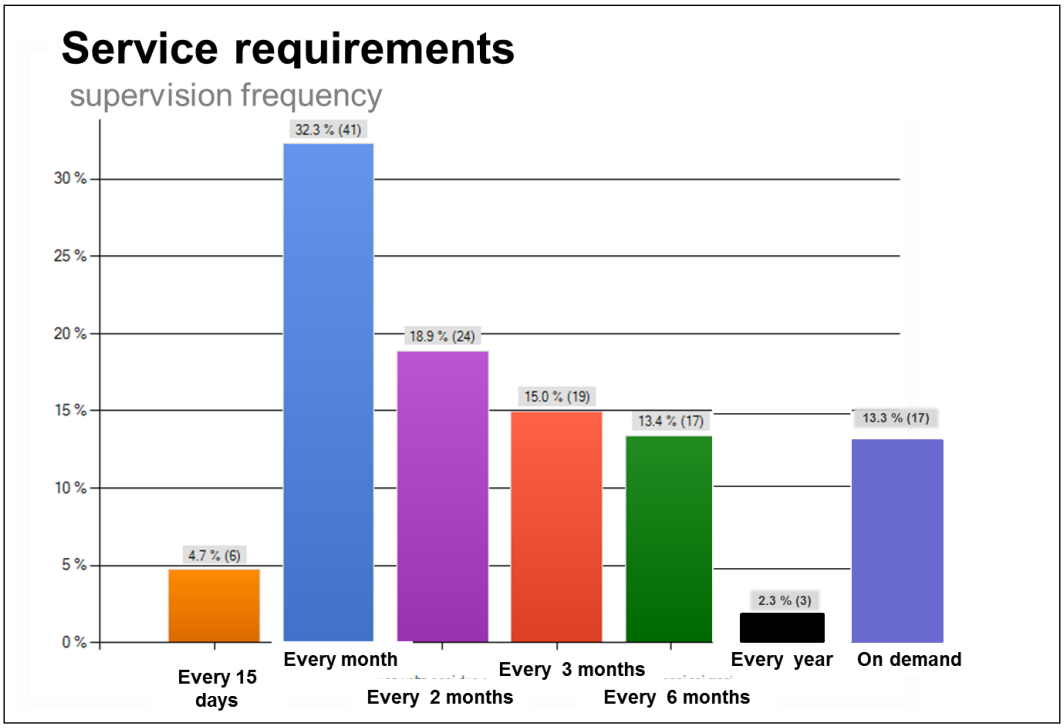
Autore: SCP Italy

Quali caratteristiche non vorresti appartenessero al tuo supervisore? Questa domanda del questionario si presentava come domanda aperta, ossia i rispondenti potevano scegliere liberamente le caratteristiche che secondo loro il supervisore non dovrebbe avere. Dalle risposte emerge con preponderanza la **rigidità** con il 61%, seguita dal **giudizio** con il 26,7% e infine dalla **presunzione** e dalla **superficialità** entrambe riportate dal 25,4% dei rispondenti.

I requisiti del servizio di *Meta*visione

Questa sezione del questionario ci ha consentito di esplorare con quale cadenza, i rispondenti ritenevano fosse opportuno accedere al servizio di *Meta*visione e quale format di *Meta*visione ritenevano più utile per le proprie esigenze. Nel primo caso, circa un terzo dei rispondenti (32,3%) ritiene sia opportuna una cadenza di una volta al mese. Circa la metà dei rispondenti (47,3%) si distribuisce su una frequenza tra i 2 e i 6 mesi; il 13,3% la ritiene opportuna solo su richiesta e il 2,3% la ritiene opportuna ogni anno.

BY NC ND
Autore: SCP Italy



Rispetto al format di *Meta*visione, il 55,1% ritiene utile un format che alterni la *Meta*visione *one to one* alla *Meta*visione di gruppo, il 37,8% opta per la *Meta*visione *one to one* e il 6,3% per la *Meta*visione di gruppo.

6. Conclusioni

I risultati evidenziano una differenza tra la percezione dell'importanza attribuita alla supervisione nel coaching e la sua attuale pratica. I dati indicano opportunità di sviluppo dei percorsi di supervisione. Emerge infatti che non è ancora considerata parte integrante del percorso di sviluppo del coach professionista.

La funzione principale della supervisione tende ad essere riparativa, post hoc (in caso di difficoltà personali, punti ciechi e blocchi), anche se, per una buona percentuale, già viene percepita come un potenziale importante per l' auto-sviluppo.

Rispetto ai criteri di scelta del supervisore, si rileva l'idea di un professionista di esperienza: un coach, eclettico, affidabile, empatico, intuitivo e orientato al risultato. Emerge il profilo di un supervisore attento, sia allo sviluppo continuo delle competenze professionali, sia alla dimensione dello sviluppo personale. Ciò è in linea con la metafora della trama e dell'ordito che noi proponiamo per descrivere il nostro approccio e il servizio offerto.

BY NC ND

Possiamo, infine, concludere sottolineando che la caratteristica più temuta nel *meta*visore è la rigidità.

7. Progetti per il futuro

Il team *Meta*visione, riflettendo sui risultati della *survey*, si è chiesto, in primo luogo, come colmare il divario tra la percezione dell'importanza e la pratica di supervisione nel coaching. Pensiamo di rispondere con la creazione di opportunità per i coach e coach psicologi, finalizzate a sperimentare e a praticare la *Meta*visione, in modo sistematico e continuativo al fine di alimentare uno sviluppo sia professionale che del sè.

SCP Italy promuoverà attivamente, in tal senso, la definizione del ruolo del *meta*visore e il suo processo di accreditamento. Intendiamo inoltre realizzare workshop, gruppi di pratica tra pari, ricerche, pubblicazioni di articoli per fornire opportunità di approfondimento teorico/pratico.

Ricordiamo che dal mese di dicembre 2012 è attivo il servizio di *Meta*visione per i soci SCP Italy. Per maggiori informazioni segnaliamo sul sito SCP Italy la pagina *Meta*visione.

I risultati della survey *Taking the temperature of supervision in Coaching/Coaching Psychology: SCP Italy's first survey* sono stati presentati ufficialmente in Italia il 15 febbraio 2013 a Roma, alla Casa Internazionale delle Donne.

BY NC ND **Autore: SCP Italy**

8. Bibliografia

Bachkirova, T., Jackson, P. & Clutterbuck, D. (2011). *Coaching & Mentoring Supervision. Theory and Practice*. NY: Open University Press.
Bachkirova, T. (2011). Developmental Coaching: Working with the self, Maidenhead: Open University Press.
Bachkirova, T.(2008). *Coaching Supervision: reflection on changes and challenges*, in "People and Organisations at Work", Autumn edition.
Bachkirova, T., Stevens, P. & Willis, P. (2005). *Panel discussion on Coaching Supervision*. Oxford: Oxford Brookes Coaching & Mentoring Society.
Bluckert, P. (2006) *Psychological Dimensions of Executive Coaching.* Maidenhead: Open University Press.
Carrol, M. (2007) *Coaching psychology supervision: luxury or necessity?* in Palmer, S. & Whybrow, A. *Coaching Psychology Handbook*. London: Routledge, pp 431-48.
Carroll, M. & Gilbert, M.C. (2005). *On being a supervisee: creating learning partnerships*. UK: Vukani .
Cooley, C. H. (1902). *Human nature and the social order* . New York: C. Scribner's sons.
Cox, E., Bachkirova, T., Jackson, P. & Clutterbuck, D. (2009) *The Complete Handbook of Coaching*. UK: The Book Depository.
Grant, A. M. (2012) *Australian Coaches' Views of Coaching Supervision: A Study with Implications for Australian Coach Federation*, Training and Practice International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring, Vol 10 - N°2 pp17-33
Guidano, V. F. (1988). *La complessità del Sé*. Torino: Bollati Boringhieri Editore.
Long, K. (2011). *The self in supervision*, in Bachkirova, T., Jackson, P. & Clutterbuck, D. (2011). *Coaching & Mentoring Supervision. Theory and Practice*. NY: Open University Press.
McGivern, L. (2009) *Continuous professional development and avoiding the vanity trap: an exploration of coaches' lived experiences of supervision*, *International of Evidence Based Coaching and Mentoring, Special Issue 3.*
Mead, G. H. (1934) *Mind, Self and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
Hawkins, P. (2010). Coaching supervision. In Cox, E., Bachkirova, T., Clutterbuck, D. *The Complete Handbook of Coaching*. A cura di: London: Sage.
Hawkins, P. (2006). Coaching supervision. In: Passmore,J. *Excellence in coaching*. London: Kogan Page.
Hawkins, P., & Schwenk, G. (2006). *Coaching Supervision*. London: CIPD Change Agenda.
Hawkins, P. & Shohet, R. (2006). *Supervision in the helping professions*. Maidenhead: Open University Press.
Hawkins, P. and Smith, N. (2006).*Coaching, mentoring and organizational consultancy: supervision and development*. Maidenhead: Open University Press.
Hawkins, P. (1985). *Humanistic psychotherapy supervision. A conceptual framework: Self and Society*. European Journal of Humanistic Psychology, 13 (2): 69-77.
Palmer, S. & Whybrow, A. (2207). *Coaching Psychology Handbook*. London: Routledge.
Passmore, J. (2011). Supervision and Continuous professional development in coaching. In Passmore, J. *Supervision in Coaching: Understanding coaching supervision,ethics, CPD and the law*. London: Kogan Page.
Salter, T. (2008) Exploring current thinking within the field of coaching on the role of supervision, *International of Evidence Based Coaching and Mentoring, Special Issue 2.*

BY NC ND **Autore: SCP Italy**