

Corso di Alta Formazione per **INTERNAL COACH**

Corso per imparare a dare sostegno e
valore per la crescita in azienda



FONDAZIONE
MARCHETTI



LEADERSHIP



COMUNICAZIONE



CRESCITA



In collaborazione con
InTRAIN-In
ACADEMY

L'Internal Coaching nasce dall'esigenza delle organizzazioni di valorizzare figure interne capaci di sostenere le persone nei momenti di crescita, cambiamento, difficoltà relazionale e sviluppo professionale.

Si inserisce tra le nuove leve di sviluppo organizzativo orientate al benessere delle persone, alla qualità delle relazioni e alla crescita della cultura aziendale. In contesti sempre più complessi, le imprese avvertono infatti il bisogno di valorizzare figure interne capaci di offrire ascolto, supporto e orientamento ai colleghi, diventando punti di riferimento credibili e accessibili nella vita quotidiana dell'organizzazione.

L'Internal Coach nasce proprio in questa prospettiva: non come coach professionista in senso tradizionale, né come sostituto delle funzioni manageriali o HR, ma come risorsa interna integrata nella struttura aziendale, capace di favorire dialogo, consapevolezza, responsabilizzazione e accompagnamento nei momenti di cambiamento o difficoltà.

Si tratta di una figura nuova, che interpreta in modo evoluto la dimensione relazionale già presente in alcune persone naturalmente empatiche, autorevoli e riconosciute dagli altri come riferimento spontaneo.

Il percorso formativo si colloca quindi all'interno di una visione moderna dell'azienda, nella quale il supporto tra persone diventa un elemento strategico per rafforzare coesione, fiducia e sviluppo.

Gli obiettivi

Il corso ha l'obiettivo di accompagnare i partecipanti nell'acquisizione di strumenti, tecniche e modalità operative utili a ricoprire con efficacia il ruolo di Internal Coach in azienda. Il percorso mira a trasformare attitudini relazionali ed empatiche già presenti in competenze più solide, strutturate e consapevoli, fondate sui principi e sulle pratiche proprie del coaching. Attraverso il contributo di coach professionisti, i discenti saranno guidati nello sviluppo dell'ascolto attivo, della capacità di porre domande efficaci, della gestione del colloquio e del sostegno ai colleghi nei percorsi di crescita, cambiamento o difficoltà. Particolare attenzione sarà dedicata alla definizione del ruolo, dei suoi confini e della sua integrazione con le altre funzioni aziendali. L'obiettivo finale è rendere queste figure punti di riferimento interni autorevoli, preparati e utili al rafforzamento del benessere organizzativo e della qualità delle relazioni.

Il target

L'innovatività di questo percorso risiede nell'opportunità di crescita dei possibili destinatari e delle strutture aziendali:

Aziende medie e grandi comprese banche e assicurazioni

Manager, direttori, collaboratori, quadri

Aziende che vogliano migliorare il clima aziendale e creare figure di supporto nell'ottica della gestione interna delle dinamiche di sostegno, crescita e cambiamento

Professionisti che intendano intraprendere un percorso di crescita personale

Il Percorso Formativo

CONOSCERE - PROGETTARE - INNOVARE - COINVOLGERE

MODULO .1



INTRODUZIONE al percorso, aspetti distintivi del coaching rispetto ad altre professioni di sostegno e supporto. Il processo sistemico strategico ed il contesto

Docente Roberta Prato Previde  8 ore

-
- ▶ Chi è e cosa fa l'internal coach:, ruolo, competenze, strategie e strumenti. Il primo modulo è introduttivo su tre aspetti: il ruolo, il modello di riferimento che guida il taglio del percorso di problem solving e comunicazione strategica, il processo di coaching ed il contesto organizzativo.
 - ▶ Il modello fornisce al problem solver un insieme di tattiche e strumenti estremamente flessibili e adattabili alle differenti situazioni e contesti operativi. L'utilizzo di una comunicazione strategica, nella sua duplice possibilità - esplicativa e/o persuasoria -
 - ▶ Il problem solving strategico può essere definito come l'arte di risolvere complicati problemi personali, interpersonali e organizzativi, mediante l'utilizzo di tattiche e tecniche che presentano massima efficacia ed efficienza.
 - ▶ E' inoltre uno strumento di fondamentale importanza per coloro che operano in contesti aziendali ed organizzativi. Poiché offre la possibilità di accrescere e perfezionare le proprie competenze comunicative, l'abilità nel trovare soluzioni creative per le situazioni problematiche e di rafforzare le capacità personali proprie ed altrui.

MODULO .2



DEFINIZIONE del problema e analisi delle tentate soluzioni

Docente Marco Granari  8 ore

- ▶ Quando si cerca una soluzione senza aver definito bene il problema, si rischia di interpretare la situazione sulla base di convinzioni personali, abitudini e preconetti, finendo così per agire in modo poco efficace. Per questo è fondamentale fermarsi e analizzare il problema con metodo, seguendo un percorso rigoroso che aiuti a distinguere i fatti dalle interpretazioni.
- ▶ In questo modulo verranno presentate tecniche e strumenti utili a comprendere con precisione in cosa consiste il problema o l'obiettivo da raggiungere, chi coinvolge, dove si manifesta, quando emerge e come funziona.
- ▶ Un altro passaggio centrale riguarda l'analisi delle cosiddette "tentate soluzioni", cioè di tutti quei comportamenti già messi in atto per risolvere il problema ma che, spesso, non solo non funzionano, bensì finiscono per mantenerlo o peggiorarlo.
- ▶ Riconoscere queste dinamiche permette di ridurre la complessità della situazione e di individuare modalità di intervento nuove, più efficaci e orientate al cambiamento. Il focus del modulo sarà quindi aiutare i partecipanti a leggere correttamente il problema e a introdurre strategie più funzionali per raggiungere l'obiettivo desiderato.

MODULO .3



ACCORDO sull'obiettivo e relative tecniche

Docente Marco Granari  8 ore

-
- ▶ “Il primo passo nella soluzione di ogni problema è riconoscere il problema stesso”, affermava Aristotele: una volta identificato il problema, il passo successivo consiste nel concordare - in termini concreti - quei cambiamenti che, una volta attuati, consentirebbero di affermare con certezza assoluta che il problema è risolto. In sintesi, si parte dall'identificazione del problema per definire l'obiettivo desiderato.
 - ▶ Come sintetizzava Confucio: «Dare un nome giusto alle cose è il primo passo per rimettere ordine nel caos».
 - ▶ In questo modulo verranno illustrate le modalità e le tecniche atte a:
 - creare uno spirito di collaborazione e coesione intorno all'obiettivo, primo passo essenziale per mitigare eventuali resistenze al cambiamento;
 - individuare esattamente il cambiamento risolutivo rispetto al problema ovvero qual è la realtà concreta che segnalerebbe il raggiungimento dell'obiettivo.

MODULO .4

 **DEFINIZIONE** delle strategie e gestione delle resistenze

Docente Roberta Prato Previde  8 ore

- ▶ Se il cambiamento è una costante della vita umana (e non solo), il suo apparente contrario, la tendenza a resistere ai cambiamenti è altrettanto naturale sia dal punto di vista fisiologico sia psicologico.
- ▶ Le resistenze non sono caratteristiche immutabili delle persone o dei sistemi, ma variano in relazione a fattori personali, situazionali e sistemici.
- ▶ Riconoscere e gestire con le tecniche appropriate le resistenze al cambiamento permette di essere più efficaci nel raggiungimento degli obiettivi attraverso la definizione di strategie, trasformando la resistenza in un accordo per uno scopo comune.

MODULO .5



ASCOLTO attivo e comunicazione efficace

Docente Mauro Biagioli  8 ore

-
- ▶ L'efficacia del lavoro individuale non può prescindere dalla capacità di lavorare in team e gestire consapevolmente le dinamiche relazionali.
 - ▶ Valori comuni, fiducia reciproca, ascolto attivo rappresentano le chiavi di volta per il successo dei gruppi di lavoro. Comunicare in modo assertivo rende possibile abbattere i silos e assumersi la responsabilità di avere voce in capitolo per influenzare piuttosto che subire gli eventi.
 - ▶ Assumere una postura relazionale in grado di adultizzare i rapporti permette di esprimere uno stile di leadership moderno e autorevole.

MODULO .6

 **APPLICAZIONE** delle strategie, monitoraggio dei risultati e conclusione del percorso di coaching

Docente Roberta Prato Previde  8 ore

- ▶ Le strategie, come i progetti, nascono due volte: quando si disegnano e quando si applicano. Durante la fase di applicazione delle strategie si può realizzarne l'efficacia e dunque mantenere i risultati o correggere il tiro.
- ▶ La fase di monitoraggio e mantenimento delle strategie è fondamentale anche perché permette di trasformare i cambiamenti e gli apprendimenti in acquisizioni di nuovi comportamenti.
- ▶ Naturalmente il cambiamento dipende non solo dalle strategie applicate, ma anche dalle modalità comunicative e relazionali con cui si implementano. Il raggiungimento degli obiettivi attesi e concordati ed il loro mantenimento ci permette di concludere il percorso di coaching e di misurarne l'efficacia.

MODULO .7



ACCELERATORI e deragliatori comportamentali. La reputazione attraverso gli occhi degli altri.

Docente Mauro Biagioli  8 ore

-
- ▶ Quali tecniche, abilità, competenze posso potenziare e di quali deragliatori comportamentali mi voglio liberare per dare un contributo funzionale all'evoluzione dell'organizzazione?
 - ▶ Una domanda scomoda: gli altri si fidano di me? Questo pone un tema di reputazione, come gli altri mi vedono e come in un gioco di specchi come posso utilizzare il loro punto di osservazione per evolvere e migliorarmi.
 - ▶ A che punto è la mia learning agility? Occorrono impegno, tenacia, focus per uscire dalla zona di confort e ottenere risultati durevoli nel cambiamento.

MODULO .8

 **PRESENTAZIONE** di un progetto individuale per l'azienda.
Tecniche di presentazione e persuasione.

Docente Mauro Biagioli  8 ore

- ▶ Conoscere i principi biologici che sono alla base di una comunicazione efficace permette di reinventare il nostro modo di comunicare e di aumentare esponenzialmente le possibilità di successo.
- ▶ Influenzare gli eventi utilizzando tecniche rispettose dell'altro ed al tempo stesso in grado di orientare scelte e comportamenti nella direzione win-win rappresenta un'opportunità irrinunciabile.
- ▶ La maggiore consapevolezza nelle proprie abilità comunicative favorirà l'elaborazione di un progetto di cambiamento per lo sviluppo aziendale.

Info& Costi



Corso per Internal Coach

Attestato di partecipazione e certificato InTRAIN-IN Academy

€ 3.000



Roberta Prato Previde

Roberta progetta ed eroga percorsi di coaching, team coaching e di empowerment per dirigenti, managers e professionals. Le organizzazioni con cui collabora sono Istituti Universitari, aziende Farmaceutiche, organizzazioni nei settori Telco, ICT, Fashion, Servizi e Bancari. Specializzata in Problem Solving, Comunicazione e Coaching Strategico nel 2005, da allora utilizza il modello strategico sia negli interventi di consulenza sia in quelli di formazione e di coaching; docente del Centro di Terapia Strategica.

Laurea in Psicologia e in Lingue e letterature Straniere, specializzanda in Psicoterapia Breve Strategica.

Dal 2013 rappresenta ICF Global al tavolo UNI dove ha contribuito alla stesura della norma tecnica 11601 sul servizio di coaching; dal 2025 membro della Faculty of Climate Change and Coaching Psychology; docente a contratto di “Conflict Management & Negotiation” presso l’Università Statale di Milano.

Aree di interesse: resilienza, motivazione, problem solving e comunicazione strategica.



Marco Granari

Ufficiale Dirigente dell'Esercito, il suo percorso professionale è contraddistinto da due grandi passioni le Relazioni Internazionali (sviluppo e negoziazione, in lingua inglese e francese, di attività bilaterali di cooperazione per la Difesa con i Paesi dell'Area balcanico mediterranea) e la Formazione con particolare interesse nello sviluppo personale, nel career coaching e nel problem solving. Formatore esperienziale senior, tutor, docente e Comandante di Uomini sia in Italia che all'estero. L'expertise maturata nell'Arte del Comando, nella leadership e nella gestione del personale, in ambito internazionale (Bosnia, Iraq, Afghanistan) e delle operazioni nazionali è stata poi contestualizzata e capitalizzata nell'ambito delle attività di formazione in favore di personale delle amministrazioni pubbliche, organizzazioni internazionali e aziende private. Osservatore di Assessment (Idea Management di Milano), Progettatore e valutatore didattico, Problem Solver e Coach Strategico presso il CTS (del Prof. Giorgio Nardone) di cui è Formatore ufficiale. Ha conseguito n. 3 Lauree Magistrali e n. 2 master di II Livello.



Mauro Biagioli

Per oltre 30 anni ha lavorato nella Direzione HR in aziende di servizi ad alto impatto tecnologico, dove ha sviluppato una sofisticata capacità di lettura del contesto organizzativo e delle dinamiche relazionali che caratterizzano gli ambienti complessi.

Negli ultimi 12 anni ha concentrato il suo impegno nello studio e nello sviluppo concreto del comportamento organizzativo, del change management e della leadership, che poi è diventata la sua area di elezione professionale nell'attività di coach che svolge abitualmente.

La formazione personale nel coaching è stata maturata conseguendo le credenziali ICF ACC presso Life Coach Italy a Roma con Giovanna Giuffredi e frequentando il Master in Coaching Strategico presso STC ad Arezzo con Giorgio Nardone.

In questi anni ha condotto in realtà aziendali diversificate nazionali ed internazionali numerosi percorsi individuali di coaching e di team coaching in qualità di docente in aula e ha “accompagnato” esperienze formative in outdoor. L'ambito di attività attiene alla costruzione di soluzioni per generare apprendimento in materia di leadership del cambiamento, gestione della complessità e sviluppo delle capacità manageriali.



Accedi al modulo di iscrizione
Per maggiori informazioni sul percorso scrivi a:

formazione@fondazionemarchetti.com



FONDAZIONE
MARCHETTI



InTRAIN-In
ACADEMY