
Indice

Introduzione	pag.	11
1. La riflessività: una competenza chiave del business coaching nei processi di cambiamento, con <i>Sharon Dentali</i>		
Introduzione	»	17
1. Le origini e le basi della pratica riflessiva: John Dewey e la mentalizzazione	»	19
2. La mentalizzazione nelle organizzazioni	»	20
3. Il superamento della concezione tradizionale: il Professionista Riflessivo	»	22
3.1. La riflessività di Schön	»	23
3.2. Schön: <i>reflection in</i> e <i>reflection on action</i>	»	24
3.3. Il professionista riflessivo per Schön	»	26
3.4. Conoscenze tacite implicite	»	28
3.5. Reflection in action	»	29
3.5.1. L'utilizzo delle esperienze passate nelle nuove situazioni	»	31
3.5.2. La riflessione-in-azione implica necessariamente l'esperimento	»	32
3.6. Reflection on action	»	34
4. Ricerca-Azione e sense-making	»	36
5. La Ricerca-Azione	»	41
6. Weick e il sense-making	»	45
6.1. Sense-making e riflessività	»	48

7. Analisi della Domanda	pag.	50
8. La riflessività: una pratica conversazionale, collettiva, critica	»	54
8.1. Distinzione tra riflessione e riflessività	»	54
8.2. La riflessività come pratica conversazionale	»	54
8.3. La riflessività come pratica collettiva	»	56
8.4. La riflessività come pratica critica	»	57
Bibliografia	»	60
 2. L'impatto della Digital Era e nuovi paradigmi organizzativi: come cambiano culture, competenze e ruoli professionali, con <i>Elena Sancassani</i> ed <i>Emma Velati</i>		
Introduzione	»	63
1. Il contesto esterno e il mercato del lavoro	»	67
1.1. La "Quarta Rivoluzione Industriale"	»	67
1.2. Gli effetti dell'innovazione tecnologica sul mercato del lavoro	»	74
1.3. Le competenze richieste dal nuovo scenario	»	77
2. Lo scenario organizzativo	»	81
2.1. La centralità della cultura organizzativa nei processi di innovazione	»	81
2.2. I cambiamenti nella cultura organizzativa: Edgard Schein	»	82
2.3. Mindset organizzativo e norme culturali	»	87
2.4. Il rapporto tra cultura e norme	»	90
3. L'innovazione nello scenario organizzativo attuale	»	91
3.1. Adaptability	»	91
3.2. Ambidestria organizzativa	»	91
3.3. Le tre fasi dell'Innovazione: <i>ideation</i> , <i>incubation</i> e <i>scaling</i>	»	94
4. Rapporto Persona-Organizzazione (P-O fit)	»	96
4.1. Il Modello del Person-Organization Fit (P-O fit)	»	96
4.2. Fiducia morale intra-organizzativa	»	100
4.3. La leadership morale	»	102
Conclusioni	»	105
Bibliografia	»	107
 3. La ricerca. La riflessività ed il lavoro del coach: interviste, storie professionali e di vita		
Introduzione	»	113
1. Matrici teoriche	»	114
2. Metodo	»	117
2.1. Il campione della ricerca	»	117
2.2. Metodologia della ricerca	»	119
2.3. Le aree di indagine	»	120

3. Risultati	pag. 121
3.1. Area Biografico-Motivazionale	» 122
3.1.1. Background accademici e professionali differenti	» 122
3.1.2. Crisi identitaria e riconsiderazione identità personale/professionale	» 122
3.1.3. Incontro con il coaching	» 125
3.1.4. Emersione di un primo interesse verso il coaching, la metodologia e tematiche trattate	» 126
3.1.5. Dimensione vocazionale	» 127
3.1.6. Professionalizzazione nel coaching	» 129
3.2. Area Teorico-Formativa	» 129
3.2.1. Formazione al coaching	» 130
3.3. Area Esperienziale	» 131
3.3.1. Eventi Critici	» 131
3.3.2. La relazione con il contesto	» 134
3.3.3. Il rapporto con la committenza	» 135
3.3.4. Il coaching come metodologia per lo sviluppo	» 137
3.3.5. L'importanza della relazione e degli spazi riflessivi	» 138
3.3.6. Le dimensioni personali e l'importanza della supervisione	» 140
3.3.7. La riflessività nella vita dei Coach	» 141
3.4. Area dell'Evoluzione della Professione	» 142
3.4.1. Richiesta di maggiore qualità e assottigliamento dei confini con professioni contigue	» 142
3.4.2. Democratizzazione del coaching	» 143
3.4.3. Intelligenza Artificiale nel coaching	» 144
Conclusioni	» 145
Bibliografia	» 148
Postfazione, di Chiara Zerbinì	» 151
Autori	» 155