



Coaching Educativo

José Miguel Gil Coto

Psicólogo y Coach profesional Sénior 10161
Consultor y Trainer en Solución Creativa de Problemas
Gerente de COANCO
Presidente de ADESCO, Asociación Española de Coaching



“El Coaching”

Un poco de historia



Un poco de historia



El coaching no es un conjunto de herramientas o técnicas que se aplican de forma pre-establecida, según las circunstancias o las cuestiones de los clientes como si fueran A,B,C ... con un protocolo de actuación.

-Que es lo que quiere uno cuando empieza, y lo que hacen muchos-



www.coanco.es

Un poco de historia



El coaching es una poderosa herramienta de gestión personal y profesional, es una “filosofía” de vida.

Un modo de tratar a las personas, que una vez dentro de nosotros instaurará una “nueva forma de ver el mundo”



www.coanco.es

Un poco de historia



Debemos entender el **Coaching** como el resultado de una conjunción de **conocimientos adquiridos a lo largo de la historia del pensamiento**, que ha ido **vinculado** de forma importante con **el desarrollo del potencial del ser humano**.



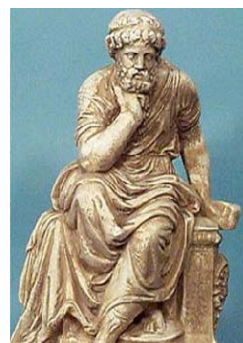
www.coanco.es

Un poco de historia



“Yo no puedo enseñaros nada, sólo puedo ayudaros a buscar el conocimiento dentro de vosotros mismos, lo cual es mucho mejor que traspasaros mi poca sabiduría”

Sócrates



“No existe el enseñar, sino solo el aprender”

www.coanco.es

Un poco de historia



“El conocimiento no está en el coach, sino en el propio cliente o Coachee”



El coaching es como un vaso vacío donde mientras más “abierto” sea el proceso, más facilitaremos y promoveremos el trabajo propio del cliente

www.coanco.es

Un poco de historia

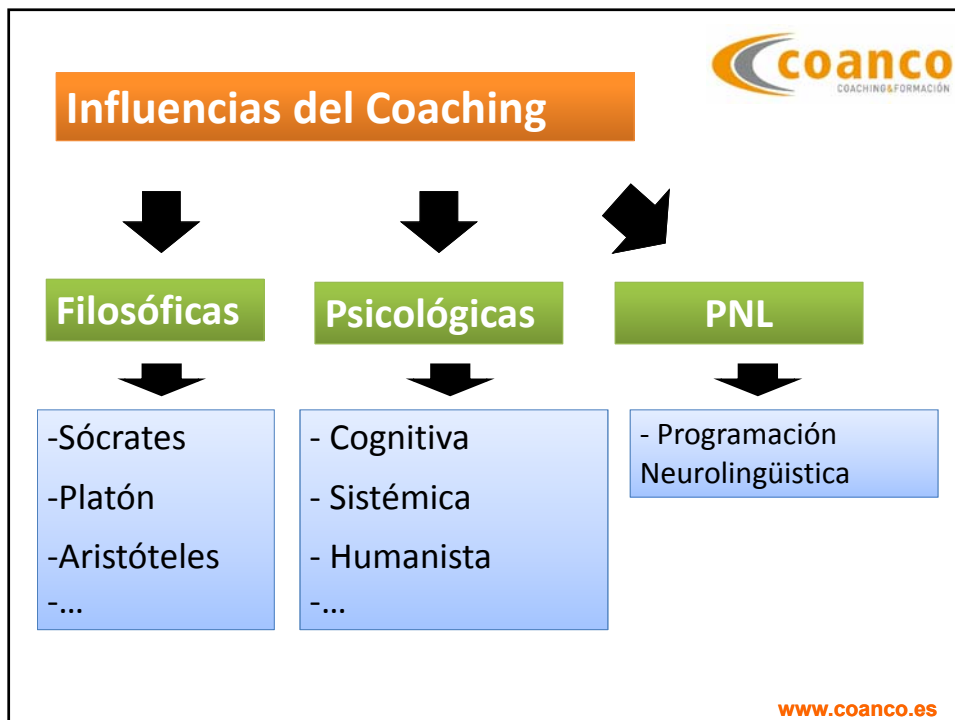


El **coaching** promueve el facilitar que el cliente llegue a **ser consciente de sus propias incompetencias**, para de esta manera estar en mejor posición de poder afrontar los retos correspondientes que traerán la búsqueda del logro de objetivos.

Saber que no sabemos nada es un punto de partida “imprescindible” en la buena práctica del coaching.



www.coanco.es



Definiciones de Coaching



Asociación Española de Coaching “ASESCO”

El Coaching profesional es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar.

www.coanco.es



Las siguientes once competencias básicas de coaching han sido desarrolladas para apoyar una mayor comprensión sobre las habilidades y los enfoques utilizados actualmente en la profesión de coaching según lo definido por la ICF y que la "Asociación Española de Coaching" incorpora como legítimas.

Todo coach competente ha de demostrar que las tiene. Todas son básicas y fundamentales.

ESTABLECER LAS BASES

- 1 DETERMINAR GUÍAS ÉTICAS DE ACTUACIÓN Y ESTÁNDARES PROFESIONALES
- 2 ESTABLECER EL ACUERDO DE COACHING.

CREACIÓN MUTUA DE LA RELACIÓN

- 3 ESTABLECER CONFIANZA E INTIMIDAD CON EL CLIENTE.
- 4 PRESENCIA DE COACHING.

www.coanco.es

Definiciones de Coaching



COMUNICAR CON EFICACIA

- 5 ESCUCHA ACTIVA
- 6 PREGUNTAS PODEROSAS
- 7 COMUNICACIÓN DIRECTA



FACILITAR APRENDIZAJE Y RESULTADOS

- 8 CREAR CONCIENCIA
- 9 DISEÑAR ACCIONES
- 10 PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE LA META.
- 11 GESTIÓN DEL PROGRESO Y RESPONSABILIDAD

www.coanco.es

Coaching Educativo ¿Qué es?



Es un **proceso de acompañamiento** mediante el que un **directivo escolar, un pedagogo, un docente, un profesor, un maestro, acompañan al alumno/a** facilitando y **potenciando su aprendizaje, sus competencias, y su propio desarrollo personal y emocional** para lograr sus objetivos.

La figura clave



**Docente
Coach**

www.coanco.es

Coaching Educativo
¿Qué es?

Como profesor/a, docente, y más allá de los cambios que han habido en la profesión, no podemos olvidar que cada vez que entras en el aula, tienes el privilegio de trabajar y formar una mente joven, que está creciendo y desarrollándose gracias a ti.

Alguien a quién vas a marcar e influir de por vida.

Docente Coach




www.coanco.es

Coaching Educativo
¿Qué es?

La figura del Docente Coach es una figura de liderazgo que tiene la enorme responsabilidad de dotar de significado la vida de una persona en Formación.

“Niño es que eres tonto”
¡Valiente futuro que te espera!

Docente Coach



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



Una vez que hemos adquirido la suficiente pericia “experiencia” estas habilidades pasan a ser controladas por el hemisferio izquierdo que es quién ejecuta las tareas ya aprendidas y consolidadas más firmemente.

La masificación en las aulas y -en algunos casos- el encorsetamiento del modelo educativo impiden esto.



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



La falta de habilidades de comunicación, y de habilidades de resolución de conflictos en las aulas.

La baja tolerancia a la frustración ante los desaires de la vida.



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?

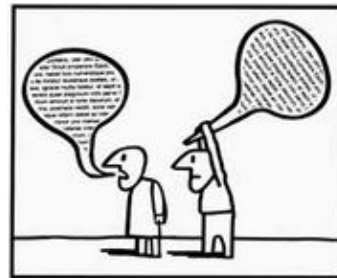


... Y la comunicación ...

- El proceso de la Comunicación No Violenta -CNV-

Los cuatro componentes de la CNV:

1. Observación
2. Sentimiento
3. Necesidades
4. Petición



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



Podemos constatar con gran frustración que hay una gran diferencia y desfase entre lo que los alumnos aprenden en las escuelas y universidades y lo que después se encuentran en el mundo laboral cuando salen de ella.

En los tiempos de la EGB se decía
Esta perla:

“El que vale, vale y el que no a FP”



Revitalizada

www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



Las empresas encuentran personas muy preparadas a nivel curricular, pero:



- Incapaces de aguantar la presión de algunos trabajos.
- Incapaces de viajar a otros países por miedo.
- Incapaces de salir de la zona de confort.



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



- Poca o baja actitud hacia el trabajo, esfuerzo y trabajo en equipo.



- Carentes de habilidades comunicativas que permitan el desarrollo, crecimiento y a veces el simple mantenimiento de las empresas en las que van a trabajar...



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



Porque debemos formar a los alumnos y llenarles “la mochila personal”, de cada uno de ellos, con numerosas herramientas, habilidades, inteligencias, hábitos, ... que les permitan enfrentarse con el mayor éxito posible a las dificultades y problemas del día a día.



www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



Coaching facilita y potencia:

COMPETENCIAS EMOCIONALES: empatía, tolerancia a la frustración, perseverancia, manejo de emociones.

COMPETENCIAS COGNITIVAS: capacidad de análisis crítico, toma de decisiones, creatividad, autoeficacia, planificación.

COMPETENCIAS SOCIALES: Asertividad, habilidades relacionales, resolución de conflictos, comunicación, liderazgo.

www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



Porque el Coaching facilita y potencia:

COMPETENCIAS PERSONALES: autoestima, autocontrol, autonomía, iniciativa.

COMPETENCIAS PROFESIONALES: gestión eficaz del tiempo, aprender a hablar en público (presentar tesis, trabajos, informes), gestión de personas...

www.coanco.es

¿Por qué Coaching Educativo?



En el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una **población activa cualificada y apta para la movilidad y libre circulación**, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea.



www.coanco.es

Los actores del proceso de Coaching



www.coanco.es

EL COACH / DOCENTE COACH

En el ecosistema educativo podemos hablar de tres áreas en las que podemos desempeñar este papel:

1.-Directivos.



2.-Docentes / Alumnos.



3.-Padres.



www.coanco.es

CUALIDADES DE UN COACH



¿Cómo pensáis o imagináis que debe ser un Coach / Docente Coach?



www.coanco.es

CUALIDADES DE UN COACH



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Humilde ▶ Genera confianza ▶ Discreto ▶ Practica la escucha activa ▶ Actitud mental positiva ▶ Hace preguntas poderosas ▶ Apoyo ▶ Visión Compartida | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Paciencia ▶ Respeto ▶ Centrado en el coachee /cliente ▶ Empatiza con el coachee/cliente ▶ No hace juicios ▶ Facilitador del cambio ▶ Retador |
|--|--|

www.coanco.es

CUALIDADES DE UN COACH



- 1.-**Profesional** de su trabajo.
- 2.-Genera clima de **confianza y apoyo**, empatiza, genera buena sintonía y buen rapport.
- 3.-Presta **atención** a todo lo que ocurre a su alrededor, lenguaje verbal y no verbal.
- 4.-Realiza una **escucha activa**, para no perder nada de información.
- 5.-**Buena comunicación**, clara, concisa, directa,..
- 6.-**Ofrece feedback**, tanto para reforzar los logros, como para extinguir resultados inadecuados.
- 7.-Sabe **aislarse de sus creencias, miedos y limitaciones** que en ocasiones nos impiden desarrollar correctamente su trabajo.
- 8.-Es un **agente de cambio**, genera valor añadido y es un agente multiplicador de buenos resultados.
- 9.-**Paciencia**, no reacciona automáticamente, evita respuestas viscerales, ya que minan la confianza que se deposita en ellos y el buen rapport.
- 10.-Se **renueva, innova** y cree en la **motivación** como elemento metodológico que produce resultados.

www.coanco.es

CARACTERÍSTICAS DE UN “DOCENTE COACH”



Ejercicio

a)-Con lo que hemos visto hasta ahora, ¿añadirías alguna nueva característica a un docente-coach? ¿cuál?. Explícalas brevemente.

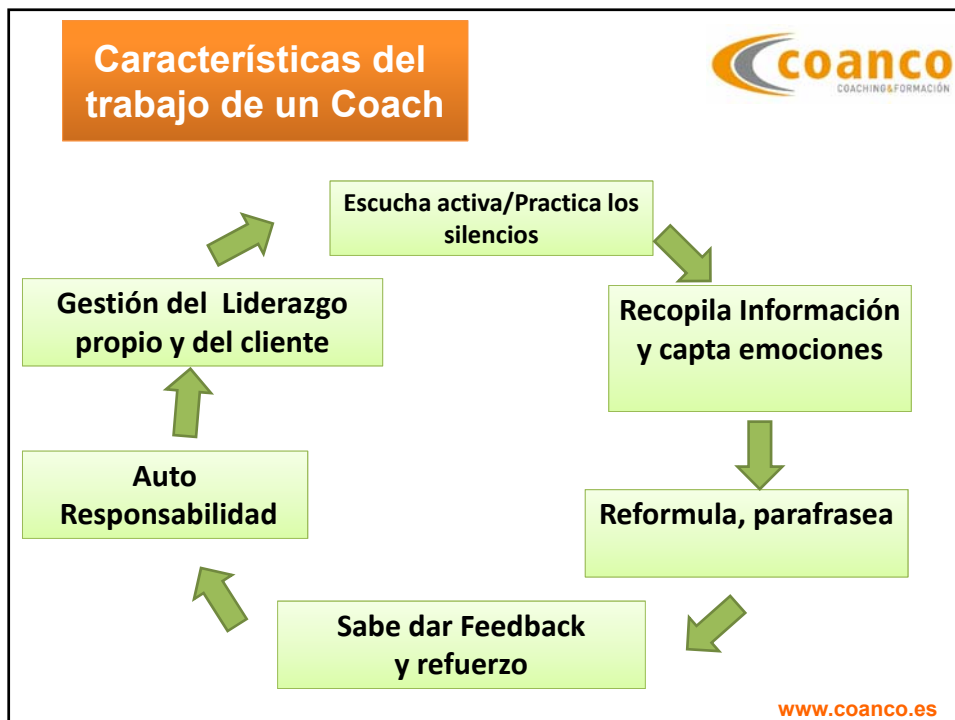
De todas las características que hemos visto de un docente-coach, elige las tres que consideras más importantes y esenciales.

b) De esas tres características que has escogido, ¿las reúnes todas? ¿cuáles tienes? ¿cuáles te faltan?

c) Escoge una de esas tres características y elabora un posible plan de acción para alcanzarla/potenciarla y ponerla en práctica en tu trabajo.

Primero lo hacemos de manera individual y después lo compartimos en parejas.

www.coanco.es



Lo que no debe hacer un Coach

coanco
COACHING&FORMACIÓN

- No aconseja
- No da soluciones
- No emite juicios de valor
- No es un buen amigo
- No manipula

Te Voy a dar un Consejo
porque me case Dios: NO Te Enamoras de Mí.
www.coanco.es

www.coanco.es



EL COACHEE / CLIENTE

Debe ser una persona mentalmente sana, ya que el coaching no es una terapia.

Debe venir al proceso de coaching por voluntad propia, tras descubrir que puede haber áreas de mejora en algunos de los aspectos de su vida personal o profesional

www.coanco.es

EL COACHEE / CLIENTE



“CASI, Cualquier persona puede ser Coachee,



**TU
FOTO**

sin embargo no todo el mundo puede ser Coach”



www.coanco.es

Correspondencia del mundo del Coaching y el sector educativo



www.coanco.es

El uso de una palabra anglosajona genera resistencias, incluso en ámbitos en los que nos afanamos por el “bilingüismo” .

Sentimientos con los que nos encontramos:

- Intrusos en el mundo de la pedagogía.
- Escepticismo.
- Moda.
- Resistencias.
- Una nueva colección de recetas.
- ... Y también Curiosidad.



La pregunta que yo siempre me hago es la siguiente: ¿es útil?
¿Da resultados?

www.coanco.es



El Coaching es un proceso de aprendizaje y desarrollo que marca una diferencia para conseguir lograr los objetivos.

En nuestro contexto podemos hablar del concepto de “acompañamiento”.

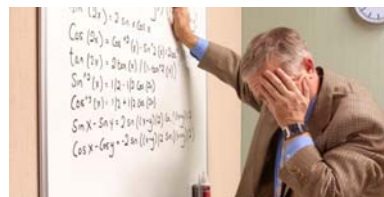


El modelo de pensamiento que promueve es el de romper con el modelo de pensamiento de que el director o docente ya lo sabe todo, es el experto, el que tiene las respuestas para todo.

www.coanco.es



Entendemos el coaching educativo desde el punto de vista del acompañamiento, entendiendo que el coaching acompaña a los directores, tutores, profesores a potenciar su propio crecimiento.



El coaching les ayuda a generar pensamiento y desarrollo personas en su equipo, en los grupos con los que trabaja a los cuales ayuda a crecer.

El objetivo es pensar con ellos, y no por ellos.

www.coanco.es



Se trata de pensar en:

- ¿Cómo hacer crecer a mi equipo o al grupo de alumnos?
- ¿Cómo potenciar el espíritu crítico, la creatividad, el liderazgo sin generar dependencia?
- ¿Cómo hacerles crecer en temas más complejos de gestionar como las relaciones emocionales o las resistencias a los cambios?


www.coanco.es



El coaching trata de **conectar personas, equipos y alumnos** con esa **dimensión emocional**, que hace que los profesores, tutores, los “maestros” favorezcan el desarrollo de nuevas generaciones de niños que no sólo se desarrollen a nivel intelectual, sino que se desarrollen emocionalmente.



www.coanco.es



Aspiración y propósito del Coaching

↓

¡ ÉXITO ! →

El éxito de un proceso de coaching se traduce en el desarrollo de la confianza del cliente en sí mismo, lo que propiciará que desarrolle su autoestima, sabiendo que los éxitos que logra se deben a su esfuerzo

www.coanco.es



Aspiración y propósito del Coaching

Que **el cliente sepa que para tener éxito en su proceso de coaching cuenta con alguien (el coach)** que:

- Cree en él
- Que le hace sentir confianza, seguridad y apoyo
- Y por encima de todo que le apoyará en los cambios y las decisiones y la responsabilidad que supone cambiar.

Coaching = Cambio

www.coanco.es

Aspiración y propósito del Coaching



-Que es su fan nº 1 para lograr lo que se propone ...



www.coanco.es

¡Tomen nota!



La primera herramienta del Coaching,
Es el “DARSE CUENTA”



DARSE CUENTA
implica TOMAR CONCIENCIA
y ATREVERSE
a salir de esa ZONA DE COMODIDAD

www.coanco.es

**La imagen del
Coaching, y los
efectos que se
pueden producir al
salir de la zona de
confort.**

**“Una imagen vale
Más que 1.000
Palabras”**



La zona de confort

Zona de comodidad

coanco
COACHING&FORMACIÓN

Todo lo que sabemos hacer y dominamos, las rutinas De nuestro día a día, casero.

Miedo

Incertidumbre

Incomodidad

¿ ... ?

www.coanco.es

Zona de comodidad

coanco
COACHING&FORMACIÓN

Todo lo que sabemos hacer, Lo que dominamos, las rutinas, de nuestro día a día, casero.

Las rutinas que marcan el día a día en nuestro funcionamiento Cerebral, que hemos aprendido a lo largo del tiempo.

Moverse de nuestra zona de confort, ¡¡ incomoda !!

www.coanco.es

Zona de comodidad



Con frecuencia esperamos que el sendero ideal aparezca ante nuestros pies.



¡Olvidamos que los senderos los abren los que caminan, no los que esperan!

Sñar está muy bien, pero no pagará las facturas o te convertirá en la persona que podrías ser.

www.coanco.es

Zona de comodidad



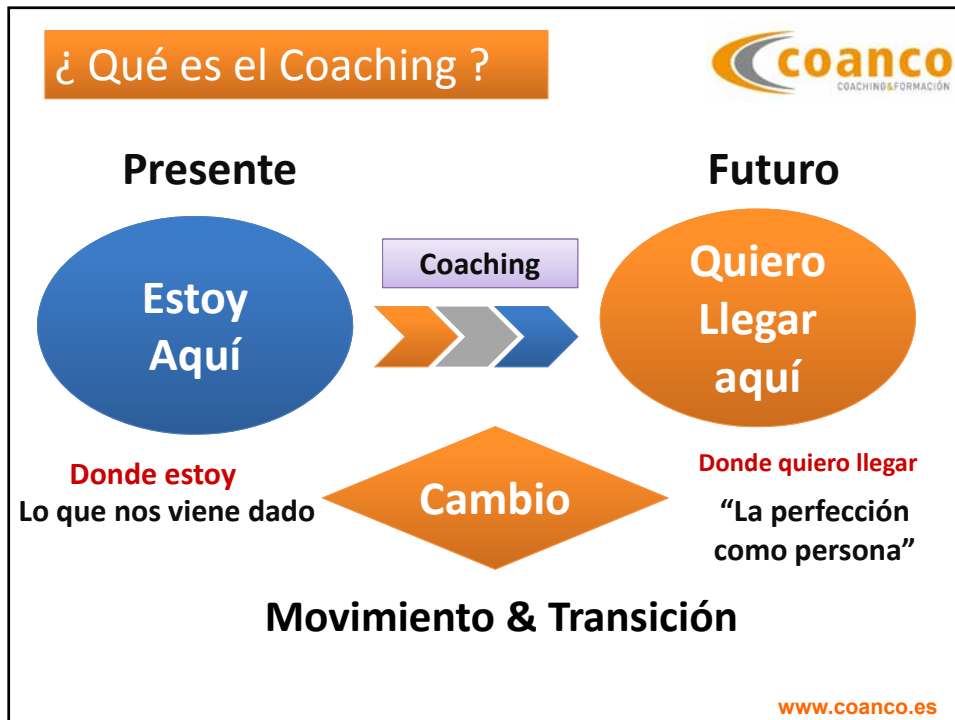
**Moverse de nuestra zona de confort, ¡¡
incomoda !! ... ¿Por qué?**

**HEMOS DE DESAPRENDER
=
PARA DEJAR ESPACIO Y
VOLVER A APRENDER**

**ESFUERZO = Dejar a la familia, el
día que descanso
SACRIFICIO = Tiempo,
desplazamiento, dinero**

Hemos de abrir camino ...

www.coanco.es



¿ Qué es el Coaching ?



“Hay quien dice que el conocimiento es poder”

En realidad:

El conocimiento sólo es poder en potencia.

Se transforma en poder real en el momento en que uno actúa decisivamente según ese conocimiento.



Sin ella el Coaching no tienen sentido”

www.coanco.es

¿ Qué es el Coaching ?



**“El fin del hombre es la acción,
y no el pensamiento”**



**Sin olvidar que la más insignificante
de las acciones es siempre mejor que la
más audaz de las intenciones.**



www.coanco.es

**Empezamos a trabajar
Con el modelo básico de
Coaching.**


coanco
COACHING&FORMACIÓN

Presente

**Estoy
Aquí** → **1º Tomar Conciencia**

¿Qué es tomar conciencia?






www.coanco.es

**Empezamos a trabajar con el
modelo básico de Coaching.**

coanco
COACHING&FORMACIÓN

**En esta parte es donde el COACHING
Empieza con su trabajo, para pasar de no ser
consciente a toma conciencia.**

**¿Qué es la
Conciencia?**



www.coanco.es

¿Qué es la Conciencia? Eleva el nivel de conciencia



Ayudar a más conscientes las acciones, emociones, pensamientos, creencias y valores más ocultos dentro de la persona.

Se logra a través de la atención focalizada, del diálogo interno y reflexivo promovido de forma interna, o en nuestro caso con la ayuda de un coach, el cual promueve la reflexión, la indagación y la búsqueda de significados.

Eleva la conciencia significa conectar con aspectos de nuestra propia realidad de la que estamos o podemos estar desconectados.

www.coanco.es

¿Qué es la Conciencia? Eleva el nivel de conciencia



El coaching genera un espacio de pausa, para poder observar -sin juicio ni crítica- dónde estamos, cuales son nuestras sensaciones, emociones, necesidades, dificultades, valores, y un largo etcétera de apreciaciones de las que no somos conscientes, o a las que no atendemos.

Alguien externo nos va a ayudar “nos a acompañar” a encontrar esas respuestas que están dentro de nosotros.



www.coanco.es

Empezamos a trabajar con el modelo básico de Coaching.



Def. de “conciencia”. RAE

- Propiedad del espíritu humano de reconocerse en sus atributos esenciales y en todas las modificaciones que en sí mismo experimenta.
- Conocimiento interior del bien y del mal.
- Conocimiento reflexivo de las cosas.
- Actividad mental a la que solo puede tener acceso el propio sujeto.
- Acto psíquico por el que un sujeto se percibe a sí mismo en el mundo.



www.coanco.es

Empezamos a trabajar con el modelo básico de Coaching.

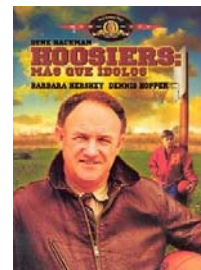


“Unas imágenes valen más que mil palabras”

1º Tomar Conciencia

■ Tomar conciencia.

- Esto es, clarificar cual es la situación actual.



6

www.coanco.es

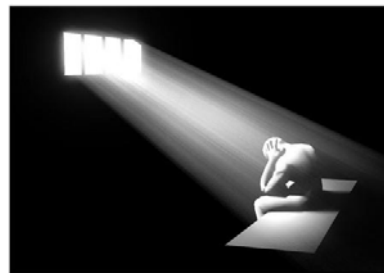
Empezamos a trabajar con el modelo básico de Coaching.



■ Responsabilidad Personal.

- Clarificar cual es nuestra responsabilidad sobre el resultado que deseamos obtener..

2º Responsabilidad



www.coanco.es

Lo que más nos pesa:



La Responsabilidad Personal

Es la que nos limita, pero Paradójicamente, el verdadero éxito no tendrá oportunidad de llegar si no te das la oportunidad de fracasar, para a continuación poder aprender.



- Confianza -

Siembra la semilla de tu Éxito.

www.coanco.es

La Responsabilidad



El coaching ayuda al otro a que aprenda, a generar opciones y a elegir que opción seleccionamos.

Ahora bien, la responsabilidad y la motivación tienen su origen en la elección personal.

El protagonista es el que aprende. La intención es crear la propia autonomía en el aprendizaje. Y Facilitar alumnos que conecten con las "ganas de aprender" esto es, que elijan aprender.

www.coanco.es

La Responsabilidad



Si soy yo el que me motivo para experimentar, soy yo quien está motivado para aprender ...seré yo el que me responsabilice de mis acciones y resultados.

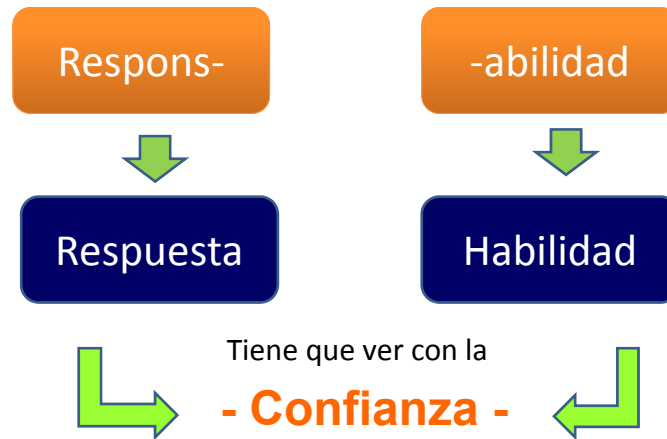


www.coanco.es

La Responsabilidad Personal



La capacidad o habilidad para responder
y tomar decisiones por uno mism@



www.coanco.es

Empezamos a trabajar con el
modelo básico de Coaching.



“Unas imágenes valen más que mil palabras”

3º Acción

■ Acción

“No hay coaching si no hay
acción”

La esencia de todo es empezar, paso a
paso. Levantarse cuando uno se cae.

www.coanco.es

Premisas del Coaching



“La gente que progresa en la vida es la gente que se levanta y busca las circunstancias que quiere, y si no las puede encontrar las fabrica”



George Bernard Show

www.coanco.es

RESUMIENDO



■ Tomar conciencia.

- Esto es, clarificar cual es la situación actual.

■ Responsabilidad Personal.

- Clarificar cual es nuestra responsabilidad sobre el resultado que deseamos obtener..

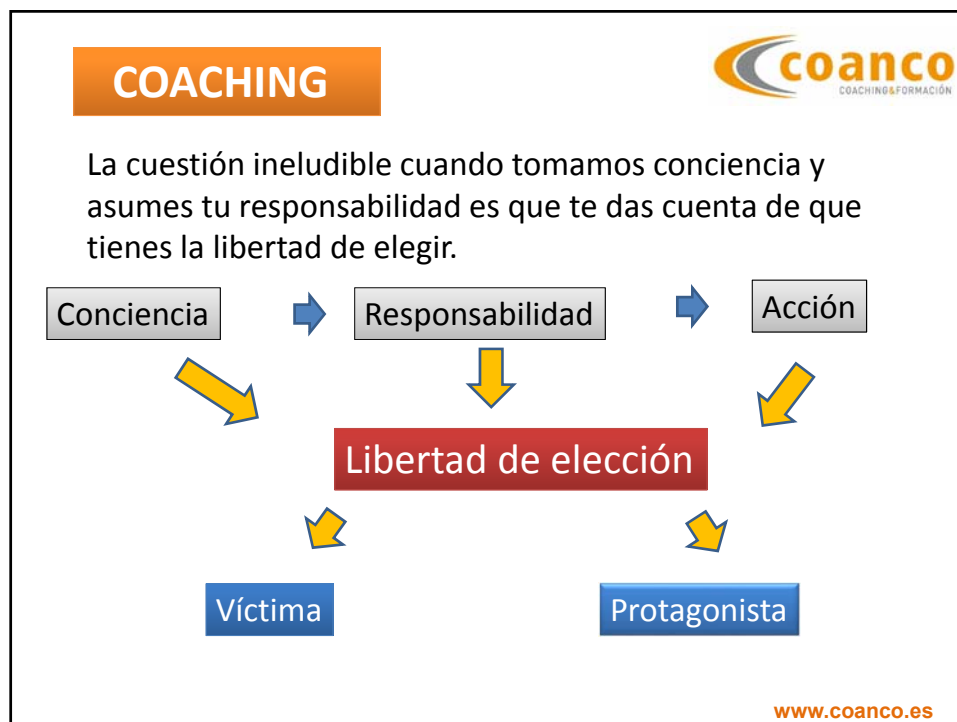
■ Confianza.

- Creer en tu propio potencial y el de los demás.



Acción

www.coanco.es



Modelo Básico de Trabajo C.R.A



El coaching no es motivación sin embargo es un elemento clave:



www.coanco.es

¿Objetivos del Coaching?



**DESARROLLO
DEL CLIENTE**



**PERSONAL / PROFESIONAL
ACADÉMICO / CARRERA**

www.coanco.es

LAS SESIONES DE UN PROCESO DE COACHING



- Deben producirse de común acuerdo entre el coach y el coachee.
- Deben realizarse en un lugar cómodo donde no nos interrumpan.
- Es aconsejable acudir a las sesiones con una agenda de los asuntos a tratar.
- Es imprescindible estar totalmente centrado en la sesión.
- Desconectar el teléfono y la cabeza de otros asuntos.



www.coanco.es

LAS CONVERSACIONES DE COACHING

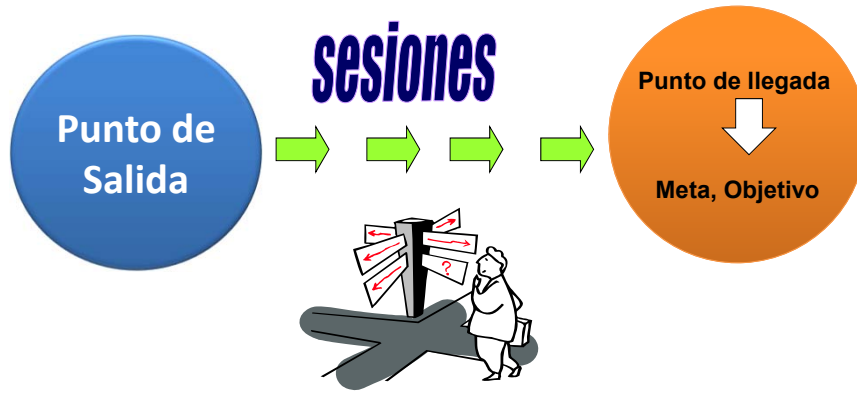


- Tenemos que tener en cuenta que en nuestro trabajo en el aula con los alumnos lo que tendremos con mayor facilidad serán **conversaciones de coaching**.
- No llegarán a ser sesiones de coaching profesional propiamente dichas.
- Pero las herramientas, habilidades del proceso de coaching son igualmente útiles para esos casos.
- En alguna ocasión pueden iniciarse algunas sesiones propiamente dichas entre docente-alumno, directivo-docente, docente-padres.

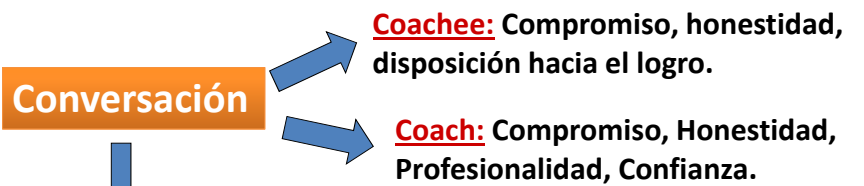


www.coanco.es

El Proceso de Coaching



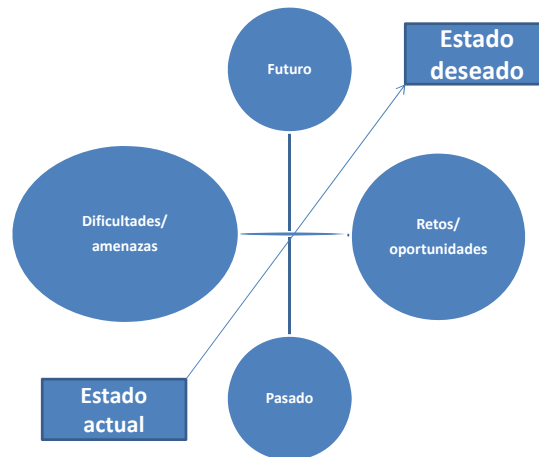
¿Cómo funciona el Coaching?



Diseño de las Conversaciones
Conociendo el poder transformador del lenguaje y las conversaciones



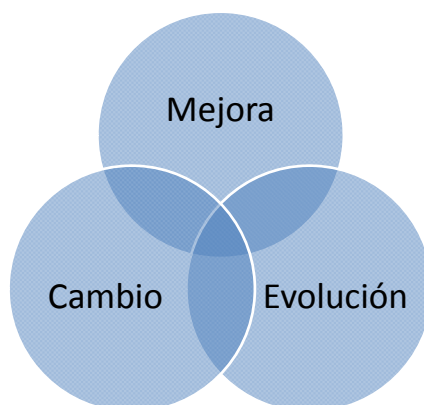
EL PROCESO DE COACHING, UN CAMINO HACIA NUESTRAS METAS



¿Hacia donde te diriges tú? ¿Estás anclado?

www.coanco.es

¿QUÉ NOS PROPORCIONA?



-Un camino de mejora de nuestro rendimiento.

-Asentar una verdadera cultura del cambio.

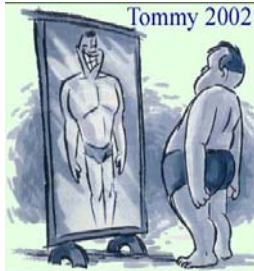
-Esta cultura nos lleva a la evolución, innovación, creatividad, distinguirnos y triunfar.

www.coanco.es

Cambiar el hacer o el pensar



En cada intervención de coaching debe haber un antes y un después



DESPUÉS DE CADA SESIÓN DEBE DE HABER ACCIÓN FÍSICA, MENTAL, TAREAS

¿Cómo seguimos trabajando esto en nuestros centros?

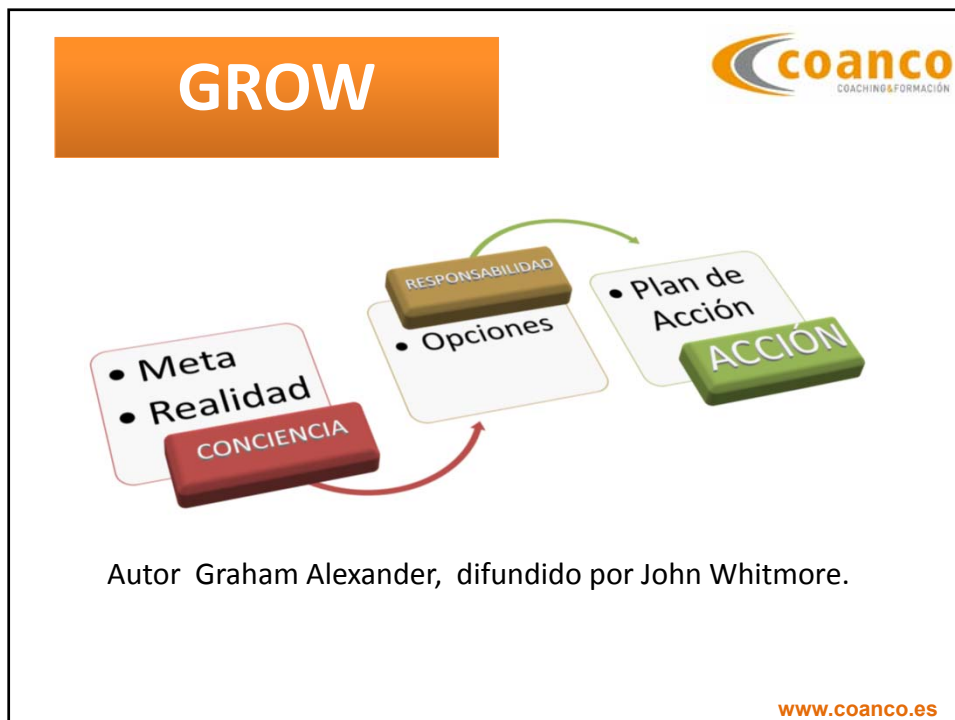
www.coanco.es

CINCO PASOS PARA DESARROLLAR UN PROCESO DE COACHING



- **Definir el objetivo** que queremos lograr.
- Ver la **situación actual** en la que nos encontramos.
- Identificar los **recursos** de los **que disponemos.**
- Prever, anticipar y eliminar los **posibles obstáculos.**
- **Compromiso** y sobre todo **ACCION.**

www.coanco.es



GROW, en sus siglas inglesas, significa **Cre**cer, y cada una de las letras comprende una fase bien determinada del **trabajo de coaching**.

No se trata de una secuencia que haya que completar en una única sesión con el Coachee, sino que puede ser tratada una o dos categorías para favorecer una mejor concienciación del objetivo.

Se trata de una serie de preguntas que ayudarán al Coach a mirar más allá. Se diseña para ayudar a las personas a encontrar su propio cambio a seguir y sus responsabilidades ante una situación y sus resultados.

www.coanco.es

GROW



G (Goal)- Establecimiento de la meta ¿Qué es lo que quieres? Define la meta que desea alcanzar: que sea lo más específica posible tendrá una idea clara de hacia dónde va.

Preguntas del coach: ¿Cuál es tu reto? ¿Cuál es tu objetivo? ¿Cómo sabrás que has alcanzado tu meta?

R (Reality) – Realidad ¿Qué ocurre ahora? – - Examinar la realidad actual, el momento presente que es donde vamos a ejecutar las acciones que nos lleven a la meta, Preguntas como ¿dónde estoy?, ¿con qué cuento? y ¿qué me falta para lograr mi objetivo? son esenciales para la evaluación de la actualidad.

Preguntas del coach: ¿Cuál es tu situación actual? ¿Qué te falta para alcanzar tu reto? ¿Qué dificulta tu camino?

www.coanco.es

GROW



-O (Options) – Opciones ¿Qué podrías hacer? –analizas las posibilidades: para lograr una meta, siempre se presentan múltiples opciones en el camino. Hemos de encontrar la mejor, la que más se ajuste a sus posibilidades o la que presente menos obstáculos.

Preguntas del coach: ¿Qué opciones tienes? ¿Cuáles son los pros y los contras de cada opción? ¿Qué factores tienes que tomar en cuenta? ¿Existen otras alternativas que podrías considerar?

www.coanco.es

GROW



W (Will)- Voluntad, Actuación ¿Qué harás y cuándo?–

Establecer un plan de acción y cumplirlo, ser lo más estricto posible para cubrir las diferentes etapas.

Preguntas del coach:

¿Cuáles son los siguientes pasos?

¿Cuándo empezarás?

¿Cómo medirás tus avances?

¿Qué harás para superar los obstáculos que se te puedan presentar?



www.coanco.es



El Proceso de Coaching




www.coanco.es

OBJETIVOS


OBJETIVOS “La madre del cordero” ¿Qué ocurre con ellos?






Objetivos

“Un objetivo es un sueño con piernas”



Aquello que nos motiva cada mañana a levantarnos llueva, haga frío o calor y que nos hace avanzar cada día.

www.coanco.es



Objetivos

Presente

Objetivos

Lo que está mal o puede mejorar

➔

¿ Dónde Quiero Llegar?

Situación actual

Futuro

Pensar en el objetivo va a poner el foco en la búsqueda de Soluciones, no pensar en el objetivo sino pensar en el problema
Nos ayuda a centrarnos en lo que está mal”

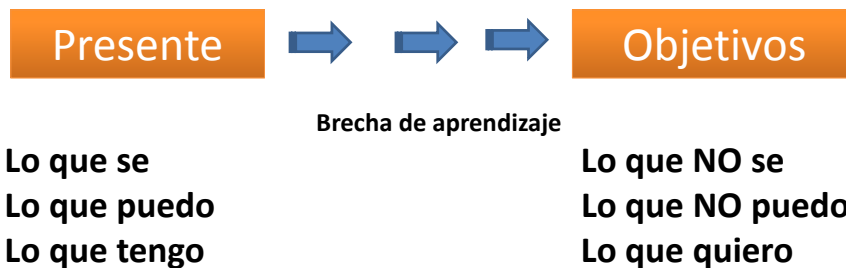
www.coanco.es

El Coaching



Es un proceso de aprendizaje a través del cual el coacheado transforma el tipo de observador que es, abriéndose a nuevas posibilidades de acción.

El coaching es el proceso por el cual el coacheado acorta brechas entre dos momentos o estados.



www.coanco.es

El Coaching



Lo que hay entre lo que se y no se es la brecha de aprendizaje, que viene de ese estado de insatisfacción que queremos cubrir.

Como proceso el coaching nos invita a salir de nuestra zona de comodidad para cuestionar y cuestionarse el modo de pensar, de comunicarse, de observar, de actuar, para aprender nuevas respuestas ante los viejos y los nuevos desafíos.

Es un proceso para diseñar el futuro.



www.coanco.es

El Coaching



En ese proceso para diseñar el futuro está implícita nuestra **responsabilidad**.



Dice un cuento zen que en un monasterio había un discípulo que desafiaba siempre a su maestro. Cierta vez, ocultando a sus espaldas a un pájaro que sostenía en sus manos, el discípulo desafiante le preguntó al maestro. “Maestro aquí tengo un pájaro, dígame, usted lo sabe todo ¿está vivo o muerto? (De tal manera que si decía que estaba vivo lo ahorcaba y si decía que estaba muerto lo dejaría volar). El maestro lo miró a los ojos con respeto y compasión, respiró profundamente y con mucho amor le respondió:

“Eso depende de ti. ¡La solución ...está en tus manos!

www.coanco.es

Coaching



Hablar de coaching es hablar de lo que está por venir, es hablar de

¡Objetivos!




www.coanco.es

OBJETIVO

coanco
COACHING&FORMACIÓN

“Es imposible acertar a un blanco que no podemos ver”



Si el coachee no siente que puede tener incidencia sobre el objetivo quiere decir que definió objetivos deficientes


www.coanco.es

OBJETIVO

coanco
COACHING&FORMACIÓN

¿De cuantas maneras diferentes podemos lograr un objetivo?

DINÁMICA



www.coanco.es

Objetivos



Centrarse en lo que está mal nos ayuda a seguir pensando
En que es lo que está mal, quién fue o que fue el culpable
del problema, asunto.

El coaching nos va a ayudar a
centrarnos en:



¿Qué es lo que quiero?

www.coanco.es

Objetivos



Preguntas claves para empezar a trabajar con los
objetivos.

¿Qué es lo que quieres conseguir?

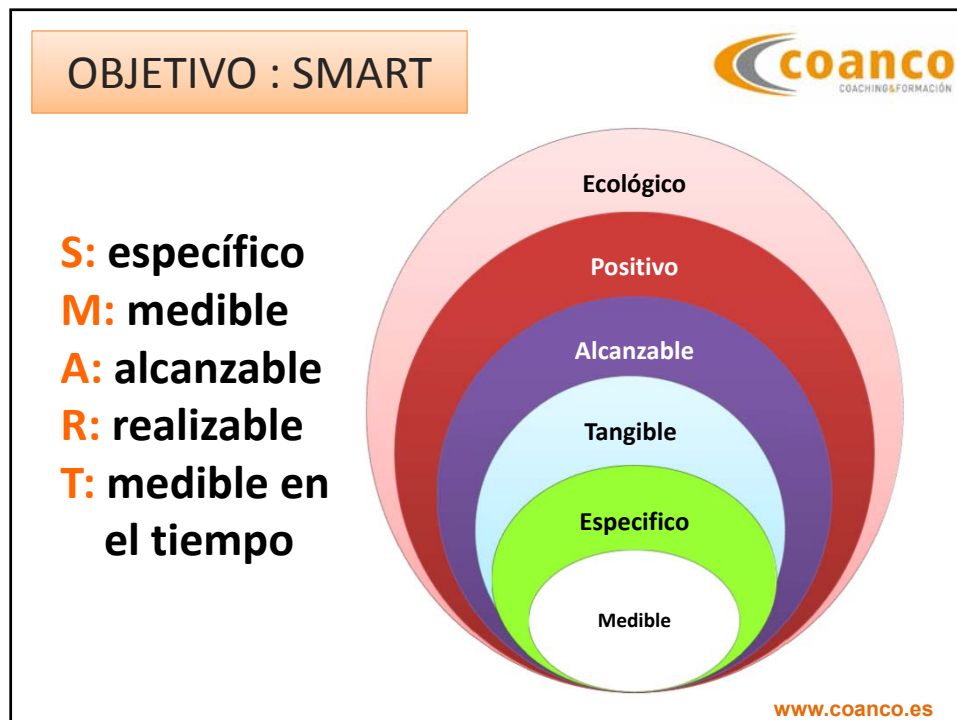


¿Qué quieres en lugar de lo que
tienes?

¿Qué preferirías tener?



www.coanco.es



OBJETIVO : SMART

coanco
COACHING&FORMACIÓN

S: específico
- Debe expresarse con exactitud lo que necesita aprenderse.

M: medible
- Debe expresar con exactitud como puede medirse

A: alcanzable
- Debe ser factible, esto es, no debe ser ni demasiado grande ni demasiado difícil.

R: realista
- Debe ser posible tener acceso a formación, ayuda o la búsqueda de recurso.

T: medible en el tiempo

www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

Es muy bueno marcar unos principios en la definición de los objetivos, para ello nos ayudará la definición de la visión y la misión:

Visión: define lo que deseamos que sea nuestra vida en un futuro, siempre desde el punto de vista realista.



Pone el acento sobre el **¿qué?**

¿Qué es lo que quieres trabajar?

¿Qué es lo que quieres conseguir?

www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

Misión: aclara y define como conseguiremos lograr Lo que deseamos. Esto es, que caminos, planteamientos,

Pone el enfoque en el **¿cómo?**

¿Cómo quieres conseguir ... ?

¿Cómo podrías conseguir... ?



www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

- Expresado en forma positiva

Si es necesario reformular lo que **NO** se quiere
Por lo que **SI** se quiere



A veces decidimos alejarnos de lo que no queremos.

“Definir y marcar un objetivo en negativo es como hacer la lista de la compra de lo que no queremos comprar en vez de lo que si queremos comprar”

www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

- Definirlo de forma sensorial



Si es posible definirlo y reformularlo a través

De los sistemas sensoriales - V- A – K -

Nos ayudará a conseguir el objetivo el imaginarnos como nos veremos, como nos sentiremos, que escucharemos, donde nos veremos, etc...

www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

-Formulado y expresado en una frase.

Máximo 7 palabras



Nos ayudará a concretar con la mayor claridad y especificidad posible que es lo que queremos lograr.

Cuanto más claro y centrado estemos en lo que deseamos mas fácil Nos resultará poder definirlo y afinar y movilizar los recursos para Lograrlo.

www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

- Recursos y Limitaciones que nos podemos encontrar.

Definir o delimitar que recursos tenemos disponibles
Y que nos puede interferir o limitar en el logro del mismo,
personas, situaciones, o cualquier clase de condicionante.

Tanto en positivo como en negativo.

www.coanco.es

Objetivos



¿Qué nos ayuda a la buena formulación de un objetivo?

-Chequeo ecológico.

Revisar y tener en cuenta como afecta o perjudica el contexto experiencial, interpersonal y cercano al cliente de forma que procuremos evitar Conflictos.

- Definición definitiva del objetivo.

Tener lo más claro posible que se quiere, y si hay que reformularlo, se hace. Es esencial llegar a un planteamiento y definición lo más certera posible.

www.coanco.es

TIPOS DE OBJETIVOS



- Profesionales, laborales
- Carrera
- Económico
- Salud
- Relaciones sociales o de pareja
- Desarrollo personal



www.coanco.es

Sobre los objetivos



1 Opción = Obligación

2 Opciones = Dilema

3 Opciones = Elección



¿Si no sabes donde vas, como sabrás que has llegado?

www.coanco.es



Cuestionario para la buena formulación de objetivos.



Apuntes

www.coanco.es

COACHING



El DESEO es un sentimiento, una ilusión que tienes,
Cuando tienes una visión, pero no produce resultados..

El DESEO es genial, pero si es lo único que tienes,
Está saboteando los resultados, y tú eres el problema.



www.coanco.es

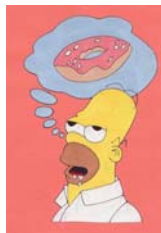
COACHING



Un sueño sin plan de acción = Ilusión



Un sueño con plan de acción = Realidad



+



=



www.coanco.es



COMPROMISO

www.coanco.es

**Factor clave del
Éxito del Proceso de Coaching**



COMPROMISO



CON UNO MISMO

www.coanco.es

Niveles de COMPROMISO



De 0 a 10,

¿ Cuánto estas comprometido?



www.coanco.es

Niveles de COMPROMISO



- Me da igual, no me importa.
- Desearía = Deseo
- Esperando = Espero
- Quisiera = Quiero




Nivel del deseo, o Autosabotaje

Te da igual el resultado, con lo cual, la probabilidad De éxito es bastante poca. Es muy importante Aprender a discriminar cuando una persona no está Motivada para implicarse.

www.coanco.es

Niveles de COMPROMISO





La mayor parte del tiempo vivimos en un nivel Intermedio. Lo estamos intentando, y por eso Estamos a medias. Unas veces avanzamos y otras Retrocedemos.


- Lo estoy intentando.
- Estoy comprometido menos si tengo que ...
- Estoy comprometido menos Si hay que ...




Nivel de Mantenimiento

www.coanco.es


Niveles de COMPROMISO






Es el nivel de la excelencia. El que nos lleva a lograr Las cosas o los objetivos que perseguimos.

Aunque a veces puede no ser así a la primera o la Segunda. Aquí es donde "vive" la "constancia" la "perseverancia", "fe", "trabajo", como queramos llamarlo.



Estoy comprometido pase lo que pase a lograr lo que quiero.



Nivel de Éxito

www.coanco.es

Niveles de COMPROMISO






En este nivel es donde “intentamos hacer cosas Distintas, para obtener Resultados distintos”.

Por eso hemos de tratar Subir a este nivel.


Estoy comprometido pase lo que pase a lograr lo que quiero.


➔

Nivel de Éxito

www.coanco.es

Niveles de COMPROMISO





Nivel del deseo, o Autosabotaje ➔ Estás Fracasando

Nivel de Mantenimiento ➔ A veces tienes Éxito

Nivel de Éxito ➔ Cuando tu visión Se convierte en lo más importante Entonces tienes Éxito

www.coanco.es



**Conseguir el
COMPROMISO**



¿Cuál es tu compromiso
para ducharte todos
los días?

¡A ver que respondes!

www.coanco.es

**Conseguir el
COMPROMISO**



En cada sesión de coaching se debe
reafirmar el compromiso de lograr el
objetivo a través de las
acciones propuestas.



www.coanco.es

Conseguir el COMPROMISO



La continua revisión de los niveles de compromiso, y el grado de ejecución de los objetivos, a través del correspondiente Feedback afianzará la autoestima y confianza del cliente en el logro de su meta.



www.coanco.es



Herramientas de Coaching.

www.coanco.es

¿Cuál es la herramienta por

Antonomasia?

*La
Pregunta*



“Las preguntas potenciadoras”

=

“Las preguntas poderosas”

“Las preguntas poderosas”



Partimos de que el ser humano no puede no comunicarse.

Estamos permanentemente sumergidos en un proceso de comunicarnos consciente e inconscientemente, sin salida posible, puesto que incluso el mismo intento de "no comunicarnos" comunica esa misma intención a los demás.



www.coanco.es

“Las preguntas poderosas”



Un segundo principio no menos fascinante y que viene directamente del primero, es que **el ser humano difícilmente puede no responder a las preguntas.**

Una pregunta congruente pone en marcha todos los ajustes internos necesarios para darle sentido y poderla contestar.

Una pregunta enfoca tu atención y te invita a posicionarte en un espacio interno adecuado para contestar.

www.coanco.es

“Las preguntas poderosas”



Esto es de una importancia especial, en el caso de los estados. Por ejemplo, para poder contestar la pregunta:

¿cuál es la experiencia más emocionante y gratificante que has tenido en los últimos dos días?



Es preciso entrar en estado apropiado para estar enfocado en lo emocionante y gratificante.

www.coanco.es

“Las preguntas poderosas”



Esto nos indica una de las enormes potencialidades de las preguntas:

“La pregunta es una manera muy potente de inducir estados”

¿Qué te gustaría que dijeran de ti en tu funeral?



www.coanco.es

“Las preguntas poderosas”



Las preguntas responden a supuestos:
El cerebro está diseñado para contestar exactamente a la pregunta que se le hace.

¿Por qué no puedo salir de este lío?

Lleva implícito que estas en algún lío.

Posibles respuestas: *, porque no me aclaro, porque no valgo nada, porque soy así, porque siempre hago lo mismo, soy un desastre, etc.*

www.coanco.es

“Las preguntas poderosas”



Ahora bien, si en vez de eso, preguntamos:

¿cuál es la mejor opción en mi situación actual?

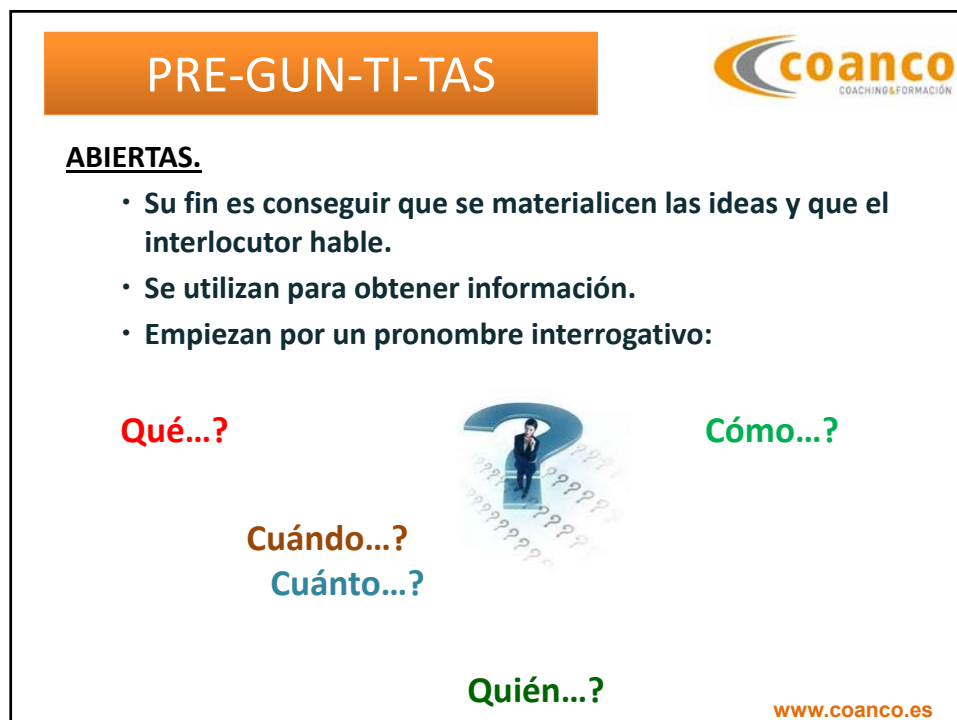
Lleva implícito que existen varias opciones.

Los supuestos son ideas que deben ser aceptadas para que la pregunta sea aceptada y además hace que las preguntas nos acerquen o alejen nuestra atención de ciertas áreas.

De ahí la tremenda importancia que tiene **la calidad de las preguntas.**



www.coanco.es



PRE-GUN-TI-TAS



CERRADAS

- Requieren un “si” un “no” o un simple dato por respuesta.
- No aportan información sobre emociones o pensamientos.
- Empiezan por un verbo:

Quieres...? Te gusta...?

Sabes...?

conoces a...?

Necesitas...?



www.coanco.es

“Las preguntas poderosas”



“Hacer preguntas **cerradas** libera a las Personas de tener que pensar.

Hacer preguntas **abiertas** las obliga a pensar por sí mismas”



¿Lo habéis entendido?

¿Qué habéis entendido?

www.coanco.es

¿Para qué preguntamos?



“Obtener información”

La salvedad es que la respuesta no es importante para el Coach, la respuesta es importante para el Coachee.

No tiene que estar completa para el coach, quién ha de entender el máximo alcance de la misma es el coachee.



www.coanco.es

PRE-GUN-TI-TAS



La pregunta anti poderosa ¿POR QUÉ?



Se centran en el pasado y no ayudan a pasar a la acción

Es la pregunta menos útil, suele proporcionar:

- Una justificación por respuesta
- Poca información útil.
- Suena acusadora.



www.coanco.es

RESPONDE

“Preguntas proactivas”



¿Por qué tengo tan mala suerte?

¿Cómo puedo evitar esta situación?

¿Por qué siempre me pasa a mi?

¿Qué puedo aprender de esta experiencia?

www.coanco.es

En Resumen



**1.- Suelen comenzar con la palabra “QUÉ” o “CÓMO”,
En lugar de “ POR QUÉ”**

2.- Conducen a la acción.

Las preguntas poderosas están orientadas a las soluciones. No basta con la comprensión intelectual; es necesario HACER algo.

3.- Están más orientadas a los objetivos que a los problemas.

Centrados en el presente y futuro, no en el pasado.

4.- Llevan al Coachee al futuro más que a buscar en el pasado.

Para solucionar una situación, no es indispensable saber cómo se originó.

5.- Contienen supuestos positivos para el coachee.

www.coanco.es

“La Escucha”



En sesión de coaching el 75 % habla el coachee

CAPACIDAD PARA ESCUCHAR

DOS OIDOS



PRIMERO
ESCUCHO

UNA BOCA



SEGUNDO
HABLO

“Se supone que nuestro trabajo es escuchar”

www.coanco.es

“La Escucha”

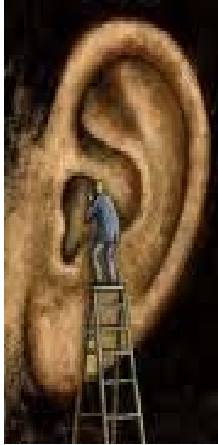


La escucha activa: existen dos grandes diferencias entre "oír", que simplemente consiste en percibir las vibraciones de sonido y "escuchar", que consiste en entender, comprender o dar sentido a lo que se oye.

Oír ≠ Escuchar

www.coanco.es

“La Escucha”



LA MAYORIA DE LAS PERSONAS, NO ESCUCHAN CON LA INTENCIÓN DE COMPRENDER, SINO DE CONTESTAR.

www.coanco.es

“La Escucha”



Escucha Activa:

La escucha activa es aquella que representa un esfuerzo físico y mental para obtener con atención la totalidad del mensaje, interpretando el significado correcto del mismo, a través del comunicado verbal, el tono de la voz y el lenguaje corporal, indicándole a quien nos habla, mediante la retroalimentación, lo que creemos que hemos comprendido.



www.coanco.es

Al escuchar activamente



Sé el espejo de la otra persona.

- Copia la expresiones y posturas.

Centrado en coachee.

- Olvidarnos de nuestros asuntos.

Lenguaje corporal.

- Contacto visual.
- Sonríe.
- Feedback. (parafrasear, aja, entiendo...)
- Inclínate hacia delante.
- Pregunta.



www.coanco.es

“La Escucha Activa”



ESCUCHAR ES UNA HABILIDAD QUE DEBE APRENDERSE, PRACTICARSE Y PEFECCIONARSE ANTES DE PODER USARLA CON ÉXITO.

Debemos:

- Escuchar los nombres.
- Escuchar con interés.
- Despojarnos de prejuicios y presunciones.
- Saber escuchar aquello que no se dice.



www.coanco.es

“3 competencias básicas en la escucha”



www.coanco.es

“Parafrasear”



¿CUÁNDO?

- ... la historia necesita ser resituada.
- ... hay que devolver a la otra parte su propio discurso.
- ... volver a encarrilar la conversación.
- ... se quiere confirmar información.
- ... se quiere resumir lo que se ha dicho hasta el momento.

¿PARA QUÉ?

- ... confirmar información.
- ... demostrar comprensión.
- ... separar las emociones o interpretaciones.
- ... reencuadra la situación problemática.

www.coanco.es

“La Escucha”



• EVITAR AL ESCUCHAR ACTIVAMENTE

- ❖ Desviar la conversación, cambiar de tema.
- ❖ Distraernos, pensar solo lo que vamos a decir/pi
- ❖ Anticiparnos a lo que va a decir el cliente.
- ❖ Interrumpir al cliente, cuando está hablando.
- ❖ Ofrecer ayuda o soluciones.
- ❖ Rechazar lo que el cliente está sintiendo.
- ❖ Consolar al cliente en un momento dado.
- ❖ Juzgar.
- ❖ El síndrome del Experto.



www.coanco.es

Rapport/Clima de confianza



Relación de respuesta total hacia otro ser humano

El encuentro de las personas en el mismo modelo del mundo



El Rapport se produce cuando dos o más personas sienten que están en “sintonía” psicológica y emocional, porque se sienten similares o se relacionan bien entre sí.

www.coanco.es



coanco
COACHING&FORMACIÓN



Contacto visual

- Mirar a los ojos, o un punto situado entre los ojos.
- Hazlo mientras escuchas, hablas, prestas atención



Contenido verbal

- Hablar cosas obvias
- Comentarios congruentes
- Usar expresiones verbales del cliente



La energía y actitud del cliente

- Adoptar sutilmente la energía del cliente
- Percibir el estado del cliente
- Adoptar emociones, alegría ,frialdad...

www.coanco.es

Formas de generar Rapport/Clima de confianza



- Lugar a realizar las sesiones.
- Materiales a utilizar.
- Posicionamiento físico.
- Ayudas extras.
- Música.
- Ambiente general.
- Cuidar la vista, olor, tacto...
- Expresiones faciales.
- Postura.
- Movimientos corporales.
- Gestos.
- Cualidades vocales.
- Respiración.



www.coanco.es

FEEDBACK



Es una herramienta de comunicación para conseguir:

- ✓ Ofrece la oportunidad de aprender.
- ✓ Refuerza nuestro logros.
- ✓ Oportunidad de desarrollo.
- ✓ Aumenta nuestra autoestima.
- ✓ Nos impulsa al cambio.
- ✓ Proceso de mejora continuo.

feedback

www.coanco.es

FEEDBACK



Dar feedback significa que:

Quién lo da informa a quien lo recibe, acerca del desempeño que este ha tenido en una tarea realizada y con qué grado de acierto, respecto a lo que se espera de él.



www.coanco.es

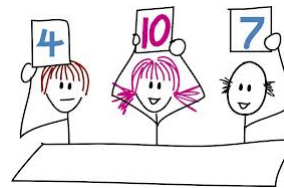
FEEDBACK



Puede ser:

- Implícito.

- Gestos.
- Tono de voz.
- Expresiones.
- Señales no verbales.



- Explícito.

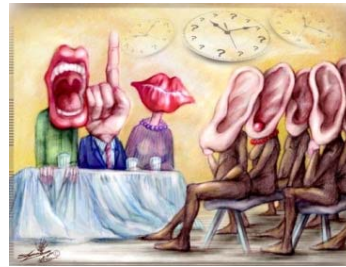
- Da información clara y precisa, sobre lo que se pretende de él, sin dar lugar a que tenga que suponerlo o adivinarlo.

www.coanco.es

TIPOS DE FEEDBACK



- Positivo o de apoyo
- Negativo o Correctivo
- Insignificante
- Abusivo



www.coanco.es

FEEDBACK



Feedback positivo o de apoyo.

Explicar:

- La conducta específica.
- Las consecuencias de la conducta.
- Que te hace sentir la conducta.
- Por qué te sientes así.



www.coanco.es

FEEDBACK



“Me he dado cuenta, que últimamente me ayudas mucho, en concreto te quiero agradecer que siempre está la cena preparada tal y como a mí me gusta, con el mantel y los cubiertos adecuados, ya que llego tan hambrienta, este momento se ha convertido en muy especial para mí.”



www.coanco.es

FEEDBACK



Algo del pasado dicho en presente para mejorar el futuro

**NO BASTA CON TENER PLANTAS,
TAMBIÉN HAY QUE ABONARLAS.**



www.coanco.es

FEEDBACK



Al proporcionar feedback, debemos:

- Ser específicos
- Ser neutros
- Aplicable
- Oportuno



www.coanco.es

FEEDBACK



ESPECÍFICOS

“Sara me gustó mucho tu presentación”



Cuanto más concreto sea el feedback, más beneficioso será para la persona que lo recibe.

“Sara, cuando hiciste la presentación, los gráficos que utilizaste dio más impacto a la comunicación y eso ha repercutido notablemente en las ventas”

www.coanco.es

FEEDBACK



NEUTRO

Existen dos características contrarias a la neutralidad:

- 1.- Feedback valorativo personalizado
- 2.- Feedback interpretativo



www.coanco.es

FEEDBACK



NEUTRO

- 1.- Feedback valorativo personalizado

El lenguaje no valorativo, evita que la persona reaccione a la defensiva.

“ Miguel, no te explicas de forma comprensible ”

“ Miguel, cuando utilizas tantos acrónimos, me resulta difícil seguir tu discurso ”

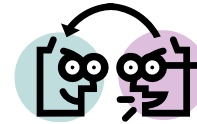


www.coanco.es

FEEDBACK



NEUTRO



2.- Feedback interpretativo

Para obtener resultados positivos el feedback debe estar libre de interpretaciones, juicios, opiniones...

“Has llegado tarde, ¿sueles ser impuntual?”

“Has llegado tarde, ¿has tenido algún problema?”

www.coanco.es

FEEDBACK



APLICABLE



Dirigido a un comportamiento, capaz de ser modificado, mediante el reconocimiento donde se produce el fallo.

“Tu habitación está muy desordenada”

*“Tienes la costumbre de dejar la ropa sobre la cama y da la sensación de mucho desorden” **

“Cuando dejas la ropa sobre la cama, da sensación de que la habitación está desordenada”

www.coanco.es

FEEDBACK



OPORTUNO

El feedback es mucho más efectivo cuando se produce inmediatamente después de producirse el hecho o la conducta que queremos reforzar o modificar.

Cuando el feedback es correctivo

¡¡ SIEMPRE EN PRIVADO!!!

Mantener una comunicación asertiva.



www.coanco.es

FEEDBACK



dreamstime.com

“PERO”





“ BORRADOR UNIVERSAL ”

*“Cuando tu habitación está arreglada, da la sensación que todo está ordenado, me gusta que la casa esté en orden, **PERO** si el próximo día guardas la mochila en el armario quedará aún mejor”*

www.coanco.es

FEEDBACK





X

=

“BORRADOR UNIVERSAL”

“PERO”

*“Cuando tu habitación está arreglada, da la sensación que todo está ordenado, me gusta que la casa esté en orden, **AUNQUE** si el próximo día guardas la mochila en el armario quedará aún mejor”*

www.coanco.es



FEEDBACK



RECIBIR FEEDBACK

- Ser receptivo
- Tome notas
- Solicitar ejemplos específicos
- Juzgar el feedback recibido



www.coanco.es



¡Hasta la próxima!

www.coanco.es

José Miguel Gil Coto

Psicólogo & Coach Profesional Sénior 10161



Empresario. Formador. Conferenciante.

Experto en Gestión del Cambio.

**Consultor y Trainer en Solución Creativa de Problemas.
Director de Programas Formativos y Gerente de COANCO
Presidente de ASESICO, Asociación Española de Coaching.**



@Josemiguelcoto

www.coanco.es
www.josemiguelgil.com



josemiguel@coanco.es