Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning

Coaching para la Formación Profesional

Grażyna Budzińska, Małgorzata Klimka

herramienta de enseñanza

ES

Lifelong Learning

Este Material de Enseñanza ha sido creado en beneficio del proyecto de Desarrollo de Innovación

Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning

2010-3662/001-001

Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning

www.careerlearning.eu

© CLLL 2012

Socios del Proyecto:

Austria	SAB Schul- und Ausbildungsberatung, Graz
	Monika Neuhauser
Bélgica	Dienst Beroepsopleiding, Bruselas
	Tanja Biebaut
Finlandia	Kokkolan Kauppaopisto, Kokkola
	Natascha Skog
Alemania	Volkshochschule Mainburg
	Matthias Bendl
Países Bajos	Landstede, Zwolle
	Theo van Geffen (Coordinador del Proyecto)
Polonia	Społeczna Akademia Nauk, Łódź
	Marta Kędzia, Grażyna Budzińska, Małgorzata Klimka
Escocia	Adam Smith College, Kirkcaldy
	Anne Gillen
España	ITG Tajamar – Madrid
	Santiago García Gutiérrez

Todos los materiales de este producto final han sido acordados de forma concertada por los socios del proyecto.

Lifelong Learning

Este proyecto ha contado con la financiación de la Comisión Europea.
Esta publicación refleja únicamente las visiones del autor y la Comisión no será responsable de cualquier uso que derive de la información aquí difundida.

Índice de materias

Introducción..... 5

Resultados del Aprendizaje..... 5

Grupo Objetivo..... 6

Cómo emplear los materiales..... 6

Información útil..... 6

La definición del Coaching: International Coaching Federation..... 6

Coaching para la Formación Profesional..... 7

La Conversación como Herramienta de Coaching..... 7

El Enfoque Centrado en las Soluciones del Coaching..... 8

El Enfoque Centrado en las Soluciones empieza con asunciones importantes..... 9

Cuatro Competencias Centradas en las Soluciones..... 11

Directivas Centradas en las Soluciones..... 11

Apuntes del Profesor – MÓDULO 1..... 13

Apuntes del Profesor – MÓDULO 2..... 16

Actividades de Introducción..... 17

Encuentra a alguien que..... 18

Contrato..... 19

Módulo 1: Identificar problemas y Búsqueda de Soluciones..... 20

Trabajar con una Metáfora 1 – dibujo..... 21

Niveles Neurológicos según Robert Dilts..... 23

Un cambio de perspectiva – Trabajar con una Metáfora 2..... 27

Trabajar con Recursos..... 29

Módulo 2: Enfoque Centrado en Soluciones..... 31

Orientación del Éxito..... 33

La Entrevista de Cinco Pasos..... 35

¿Qué hace una diferencia?..... 37

La Perspectiva Positiva de Futuro: Un Ejercicio de Preguntas Cadena..... 38

El Ejercicio de Preguntas Milagro..... 40

Reforzar los Recursos y los Logros..... 43

Evaluar el Progreso..... 44

Principios de Entrenamiento Centrados en las Soluciones..... 45

Folleto Principios de Entrenamiento Centrados en las Soluciones..... 46

Fuentes..... 48

Introducción

Los jóvenes estudiantes que se encuentran en el instituto o en sus primeros años de universidad atraviesan un periodo muy intenso de reflexión acerca de su futuro y su plan de carrera profesional. A menudo les resulta demasiado difícil lidiar con todos sus propios problemas potenciales. Lo que realmente necesitan es el apoyo y la paciente atención de sus padres, profesores y orientadores.

Los estudiantes que participan en los paneles del proyecto 'El Desarrollo Profesional como Factor de Éxito para el Aprendizaje Permanente' expresaron su necesidad de compartir problemas -tanto personales, educacionales o relacionados con su carrera- con un profesional que esté dispuesto a ayudarlos. Tras un análisis detenido de las opiniones de los estudiantes, desarrollamos un conjunto de herramientas para el profesor con el cual las personas jóvenes puedan recibir apoyo en el proceso de formación profesional y en la resolución de sus problemas educativos.

Tanto un profesor, un orientador o un estudiante puede adoptar el rol de coach o guía. Si un estudiante guía a otro estudiante en el proceso conlleva el desarrollo de un enfoque más analítico, un incremento de actitudes positivas ante la planificación de carrera profesional sistemática y una atmósfera de confianza y apertura.

Los materiales aquí presentados deberán ayudar a todos a entender lo siguiente:

- todos contamos con recursos necesarios que podemos utilizar para lidiar con nuestros problemas
- el hecho de construir una imagen positiva del futuro nos acerca a la realización de nuestros sueños y planes profesionales
- Las posibilidades de encontrar un empleo y de tener un perfil atractivo en el mercado laboral no dependen únicamente de la educación formal y las cualificaciones del candidato sino que también se ven determinados, en gran parte, por las destrezas y competencias personales del mismo.

Resultados del Aprendizaje

Estos materiales están presentados en dos módulos que comprenden ejercicios, descripciones y aclaraciones. Ambos módulos pueden ser empleados de forma conjunta para un taller más largo, o de forma separada, dependiendo de sus necesidades, preferencias o tiempo disponible.

Por lo general, se espera que los estudiantes:

- obtengan conocimientos acerca del proceso de coaching o guía
- obtengan conocimientos acerca del enfoque centrado en las soluciones, en comparación con el enfoque centrado en los problemas
- aprendan a identificar problemas de trabajo o carrera profesional con técnicas de coaching
- sean capaces de visualizar y definir objetivos relacionados con lo profesional y con el ámbito personal
- sean capaces de emplear técnicas no sugestivas de cuestionamiento para apoyar a sí mismos u otra persona y promover el pensamiento independiente y la formación de conclusiones

- extraigan los recursos que ya poseen y los empleen para alcanzar sus objetivos profesionales deseados

- Aprendan cómo centrarse en la identificación de soluciones en vez del análisis de los problemas en el proceso de alcanzar sus objetivos profesionales.

Grupo Objetivo

El taller está destinado a profesores, educadores y orientadores profesionales que trabajan con personas jóvenes del rango de edad de entre 18-22 años que estudian en institutos, escuelas de formación profesional o universidades.

Cómo Emplear los Materiales

Los materiales están diseñados para ser utilizados en encuentros breves con jóvenes, tanto en sesiones individuales como sesiones en grupo, o para ser presentados en un taller de más duración. Los profesores, orientadores profesionales o especialistas en pedagogía podrán emplear los materiales tal y como están presentados aquí o modificarlos para adaptarlos a las necesidades del grupo con el que están trabajando.

Los ejercicios requieren la participación activa de los estudiantes y les permiten desempeñar tanto el rol de un patrocinador de apoyo como el de la persona que recibe la guía. También crean oportunidades para que los participantes puedan compartir sus problemas y sus sueños o planes para el futuro, sobre todo sus planes de carrera profesional y sus preocupaciones. Esperamos que esto contribuya a crear un espíritu de apertura y confianza entre los participantes del taller. Los materiales pueden ser modificados para su uso con personas individuales.

La duración recomendada de los ejercicios es una estimación y podrá variar dependiendo del tamaño del grupo, el ritmo de trabajo y otros factores.

Información Útil

La definición del Coaching: International Coach Federation

Al aclarar el concepto del coaching, es necesario considerar la definición de la International Coaching Federation, una organización mundial para los patrocinadores profesionales.

“La ICF define el coaching como la colaboración con los clientes en un proceso creativo y estimulante que les sirva de inspiración para maximizar su potencial personal y profesional.” [1]

Al trabajar con un cliente, se espera que un coach:

- descubra, clarifique y redirija lo que el cliente quiere conseguir
- promueva el autoconocimiento del cliente
- obtenga soluciones y estrategias generadas por el cliente
- mantenga siempre al cliente como director y responsable[2] .

1 http: //www.coachfederation.org/intcoachingweek/about-coaching/

2 http://www.coachfederation.org/intcoachingweek/about-coaching/

Siguiendo estas pautas, los métodos de coaching pueden ser utilizados en muchas esferas de la vida cotidiana: en lo personal, lo profesional o en la salud, incluso. Es importante recordar que el coaching es una relación entre patrocinadores basada en la libertad de toma de decisiones del cliente y que requiere respeto por cada cliente, su individualidad, necesidades y elecciones.

Coaching para la Formación Profesional

El Coaching para la Formación Profesional podría ser empleado de forma efectiva con personas que están planificando y desarrollando sus caminos profesionales. Permite al cliente construir un camino profesional de forma independiente, responsable y razonable. Un coach acompaña al cliente en el proceso de toma de decisiones profesionales, y le aporta apoyo en los siguientes aspectos:

- planificar una carrera y preparar una estrategia para desarrollarla
- identificar los puntos fuertes y débiles del cliente
- crear una red de contactos necesaria para realizar búsquedas de trabajo y el desarrollo profesional
- construir la imagen particular del cliente acerca de lo que es importante en el mercado laboral y su vida personal

Se espera que un coach inspire al cliente a extraer de forma independiente los recursos que ya posee y que podrían ser útiles en el desarrollo profesional. El coach puede compartir información con un cliente, pero las consecuencias de las decisiones del cliente son responsabilidad del mismo. Es esencial que el coach no sólo aconseje al cliente de forma sugestiva acerca de lo que debería hacerse sino que también estimular a la persona a resolver sus propios problemas. Cuanto más independiente sea el cliente en desarrollar una estrategia profesional, más dispuesto estará a implementar una estrategia. Un buen coach debe saber hacer las preguntas adecuadas sin pasar a dar respuestas.

La Conversación es una Herramienta de Coaching

La conversación es una herramienta básica empleada tanto en el coaching individual como el coaching en grupo. Al seguir un diálogo conducido de forma adecuada, un cliente puede tomar las medidas necesarias para realizar cambios, hacer planes para los mismos e implementarlos. No existe un marco de trabajo definido de forma precisa acerca de cómo debería ir una conversación de coaching.

Durante un diálogo de coaching, el coach puede iniciar la discusión acerca de un tema específico del interés del cliente, o incitar una nueva percepción de dicho tema por parte del cliente. El coach puede apoyar al cliente remodelando una forma de pensar para poder abrir una nueva ventana o oportunidad en la búsqueda de soluciones. Es necesario recordar que un coach ha de ofrecer al cliente un aconsejamiento constructivo, amigable y lo suficientemente inspirador como para que el cliente siga con su proceso de desarrollo. Hay que tener en cuenta que el coaching no es una terapia, sino un proceso de apoyo hacia un cambio positivo. Las directivas y reglas para poder llevar a cabo una buena práctica de coaching están incluidas en el Código Deontológico de la International Coaching Federation.

El Enfoque Centrado en Soluciones del Coaching

El Enfoque Centrado en Soluciones es un enfoque orientado al cliente que lo dirige hacia soluciones futuras. Respeta la autonomía del cliente a la hora de definir objetivos y formas de alcanzar los mismos. Su orientación hacia el futuro no excluye las experiencias del pasado sino que el pasado del

cliente es tratado como fuente de recursos positivos y competencias que han servido para solucionar problemas y pueden volver a ser empleados en el futuro. El proceso incluye un abandono de la búsqueda de causas del problema y promueve un apoyo por la búsqueda por parte del cliente hacia soluciones que pueda definir y aceptar.

El Enfoque Centrado en Soluciones empieza con diversas asunciones:

- En la vida humana, el cambio es inevitable. Podemos aprender a controlar un cambio útil.
- Las personas tienen el derecho a percibir su realidad de forma individual y a que sus perspectivas sean tratadas como únicas y valoradas.
- Un enfoque centrado en las soluciones puede ser más efectivo que un enfoque centrado en los problemas. Saber qué causó el problema no ofrece una solución garantizada.
- Hay soluciones ya existentes que pueden ser identificadas y empleadas. Las personas tienen habilidades y competencias que pueden activar para provocar un cambio beneficioso.
- Es más fácil controlar cambios pequeños que, con el tiempo, tendrán un impacto mayor en nuestro futuro.

Paul Z. Jackson y Mark McKergow presentan la metodología bajo el nombre de modelo **SIMPLE**:

1. **S**olutions not problems (Soluciones, no problemas)

El modelo posee una fuerte orientación hacia las soluciones, promueve una charla con un cliente dirigida hacia la determinación de soluciones que permite al cliente identificar su punto de salida en la búsqueda de soluciones.

2. **I**n-between: the action is in the interaction (Entre dos: la acción se da en la interacción)

Mientras buscamos soluciones que ya existen, el tomar un enfoque sistemático que nos permita determinar qué elementos son interdependientes puede sernos de mucha ayuda. Por tanto, es útil aportarle a la persona la libertad de hacer pequeños cambios ya que éstos mismos tendrán su impacto en diversos elementos interdependientes del mismo contexto y provocarán un cambio más grande.

3. **M**ake use of what's there (Utiliza los recursos de los que ya dispones)

Todos tenemos que aprender a identificar las respuestas y soluciones ya existentes: busca lo que ya tienes, lo que te puede servir y lo puede funcionar.

4. **P**ossibilities: past , present and future (Posibilidades: pasado, presente y futuro)

Extraer los recursos que un cliente ya posee de su pasado, y centrarse en las acciones positivas del presente del cliente y en lo que quiere de verdad le ayudará a dar un pequeño paso hacia la toma de decisiones en situaciones futuras.

5. **L**anguage: simply said (Lenguaje: dicho de forma simple)

Simple, understandable and positive language that compliments the client's behaviours and successes, rather than his intelligence or personality, allows the client to develop an open attitude

towards possible inherent changes. The process of building the client's confidence that it is possible for her/him to change positively helps to provoke the possible change.

Un lenguaje simple, comprensible y positivo que complemente los comportamientos y logros del cliente en vez de su inteligencia o personalidad le permitirá desarrollar una actitud positiva hacia posibles cambios inherentes. El proceso de construcción de la confianza en sí mismo del cliente le permitirá cambiar y promover un cambio positivo.

6. **E**very case is different (Cada caso es diferente)

   Un individuo debería ser respetado a la hora de encontrar lo que funciona ya que algo que a alguien no le funciona podrá funcionarle a otra persona. La autonomía a la hora de encontrar una solución nos ayuda a aceptarla y nos apoya a la hora de alcanzar el cambio deseado.

Cuatro Competencias Centradas en las Soluciones

Gwenda Schlundt Bodien presenta un modelo interesante de Cuatro Competencias SF Centradas en las Soluciones.

El modelo está compuesto por cuatro competencias -ayudar, dirigir, entrenar e instruir- que pueden ser empleadas en distintas situaciones, dependiendo de los ámbitos en los que el cliente posee autonomía a la hora de tomar decisiones y los límites de sus objetivos externos o procedimientos externos que le son impuestos.

- La ayuda está presente en el proceso cuando un cliente recibe apoyo al formular sus objetivos y explorar las formas de alcanzarlos.
- Se emplea una dirección cuando el cliente se ve restringido por los objetivos externos impuestos, aunque éste mismo sigue teniendo la libertad de elegir lo que mejor funciona para él como forma de alcanzar dichos objetivos.
- El entrenamiento se emplea en el proceso cuando el cliente tiene una autonomía a la hora de definir sus propios objetivos pero se ve restringido por límites externos relacionados con la forma de alcanzar los objetivos.
- Se acude a la instrucción cuando el cliente se ve restringido tanto por objetivos externos como por las formas externas necesarias para alcanzarlos.

El modelo puede ofrecer herramientas útiles al cliente para una gran variedad de situaciones, incluyendo el entorno de trabajo donde nos encontramos a menudo limitados por objetivos o procedimientos externos. No obstante, el material aquí presentado emplea una selección de ejercicios provenientes del modelo Cuatro Competencias Centradas en las Soluciones que se encuentran cercanos a la filosofía del tipo de coaching que le aporta al cliente libertad en su toma de decisiones tanto a la hora de establecer objetivos como en su búsqueda de formas para alcanzarlos.

Directivas para un Coach Centrado en las Soluciones

Las ideas provenientes de Brief Coaching y el método SIMPLE sirven de guía para los coaches que quieran adoptar un enfoque Centrado en las Soluciones en términos de **qué deberían y qué no deberían hacer**:

- Trabajar con la narrativa del cliente, evitando los intentos de entender lo que sucede realmente.
- Intentar siempre dirigir el diálogo hacia soluciones potenciales. Evitar la concentración en problemas.
- Buscar interacciones positivas y útiles.
- Trabajar con el cliente para desarrollar la imagen del futuro que concuerde con las preferencias del cliente. Evitar la sugestión de ideas acerca de lo que el cliente 'debería' hacer.

- Asumir que el cliente realmente sabe lo que quiere. Aceptar la forma de alcanzar un objetivo propuesta por el cliente como única e ideal.
- Creer en la capacidad del cliente puede alcanzar el objetivo deseado de forma gradual teniendo en cuenta los recursos que posee. Los coaches SF no deberán por tanto amplificar el problema, sino trabajar con los recursos con los que ya cuentan.
- Esforzarse por ser útil, dejando que el cliente mantenga plena autonomía para aceptar o rechazar cualquier opción. Evitar acciones o palabras que puedan poner la autonomía del cliente en riesgo.
- Ser un coach SF positivo y optimista. Felicitar a su cliente por los logros de su rendimiento y lo efectivos que han sido sus esfuerzos por mejorar la situación.

Apuntes del Profesor – MÓDULO 1

	Objetivos	Tiempo	Comentarios	Materiales
Encuentra una persona que...	Integración de los participantes	25-30 minutos	Es posible prolongar la actividad y pedirle a los participantes que tengan una discusión en grupos pequeños. Los participantes pueden elegir el portavoz que los presentará ante el resto del grupo y los participantes individuales.	Copias de la hoja de la actividad.
Contacto	Establecer reglas de cooperación en el transcurso del taller	30 – 45 minutos	Antes de iniciar la actividad, merece la pena presentar las bases teoréticas y los principios del coaching.	Pizarra, papel, subrayadores
Trabajar con una Metáfora 1 – dibujo	Desarrollar destrezas de cambio de perspectiva	90 – 120 minutos	Es importante animar a los participantes a que maximicen su creatividad.	Subrayadores, lápices de colores, periódicos, papeles de color, pegamento, tijeras, cartones grandes (2 por cada equipo del ejercicio)
Niveles Neurológicos Según Robert Dilts	Identificar el problema y encontrar los recursos para lidiar con el mismo	45 – 60 minutos	Es importante que lo participantes tengan la oportunidad de asumir el rol tanto de coach como de cliente.	Pizarra, papel, subrayadores, la lista de preguntas
Un Cambio de perspectiva – Trabajar con una Metáfora 2	Desarrollar herramientas de cambio de percepción del problema.	45 – 60 minutos	Si existe la posibilidad, los participantes deberán llevar a cabo esta actividad en una atmósfera de intimidad. Pueden	Tarjeta para el coach

			salir fuera al pasillo o al patio para poder hablar más cómodamente.	
Trabajar con Recursos	Identificar y desarrollar la habilidad de emplear los recursos existentes para diseñar estrategias personales para lidiar con una situación difícil.	45 – 60 minutos	Cada participante podrá hacerlo de forma individual; también puede ser una actividad de tarea.	Lista de preguntas para el coach

Apuntes del Profesor – MÓDULO 2

	Objetivos	Tiempo	Comentarios	Materiales
Orientación hacia el Éxito	El objetivo del ejercicio es extraer los recursos disponibles que podamos utilizar para una interacción positiva con los demás, para establecer una relación positiva y de confianza con otra persona.	20 minutos	Es importante que lo participantes tengan la oportunidad de asumir el rol tanto de coach como de cliente.	La lista de preguntas para el coach
La Entrevista de Cinco Pasos	Entender y aprender la importancia de dar un paso pequeño por la implementación de los cambios positivos.	20 minutos (una charla)		Un folleto con los cinco pasos para las preguntas de la entrevista
¿Qué es lo que hace la diferencia?	Identificar las diferencias entre el enfoque dirigido a los problemas y un Enfoque centrado en Soluciones.	15-20 minutos	Es importante que los observadores aporten comentarios precisos para que los participantes puedan corregir sus acciones en el futuro	Ninguno
Perspectiva Positiva de Futuro: un Ejercicio de Preguntas Cadena	Aprender a formular preguntas que inciten una exploración por parte del cliente acerca de la imagen deseada en la situación futura en la que el problema existente haya desaparecido.	20 minutos	Es importante subrayar que el cliente busca respuestas; el coach debe evitar dar cualquier consejo	Ninguno
El Ejercicio de la Pregunta Milagro	Ayudar al cliente a visualizar la situación cuando el problema haya sido resuelto y definir el primer paso que él o ella tenga que tomar para acercarse al objetivo	20 minutos		Folleto con preguntas

	deseado			
Reforzar los Recursos y Éxitos	Identificar y fortalecer los valores positivos necesarios para alcanzar el objetivo deseado	20-25 minutos	Es importante trabajar en un grupo pequeño de tres o cuatro participantes	Folletos para los observadores y un coach
Estimar el Progreso	Reflexionar sobre el progreso que ha tenido el cliente.	20 minutos		Preguntas de estimación para el coach
Principios de Formación Centrados en Soluciones	Aprendizaje y reflexión acerca de los principios del Enfoque Centrado en Soluciones.	20 – 30 minutos		Un folleto con los principios de formación SF

Actividades de Introducción

Encuentra a una persona que ...

Duración

25-30 minutos

Materiales

Una tabla para cada participante

Introducción

Siempre es deseable que los participantes aprendan un poco más los unos acerca de los otros. Incluso si el grupo está compuesto por personas que ya se conocen entre sí, al hacer este ejercicio podrán aprender un poco más acerca de las actitudes de cada uno ante las cuestiones que debatiremos más tarde.

Objetivo

Integrar al grupo e introducir el tema de forma general. El ejercicio incluye elementos que sirven de introducción a cuestiones que serán tratadas más tarde, por lo que permite que las personas se conozcan, rompan el hielo y puedan introducirse en el tema de forma amistosa e informal.

Instrucciones

Reparta una tabla por persona. Pídales que se acerquen a otros participantes, los saluden y hablen con alguien acerca de una de las cuestiones que figuran en la tabla, preguntándoles si están de acuerdo con la afirmación. Si dicha persona está de acuerdo, deberán pedirles que firmen su tabla y acercarse a la siguiente persona.

Encuentra a una persona que...

Encuentra a una persona que esté de acuerdo con alguna de las siguientes informaciones. Intercambia brevemente tus visiones y pídele que firme el recuadro de la afirmación con la que están de acuerdo. Finalice el ejercicio cuando ha conseguido firmas para la totalidad de la tabla.

Trabaja para mejorar sus habilidades de comunicación	**Trabaja de forma sistemática en su imagen**	**Sabe que desarrollar un camino profesional es un proceso permanente que no acaba en la selección de un trabajo**
Cree que la mejora de competencias y la localización de los puntos débiles ayudan a desarrollar un camino profesional	**Piensa de forma positiva acerca de su futura carrera profesional**	**Apoya a los demás en sus problemas y dificultades por iniciativa propia**
Piensa que el aprendizaje puede ayudar a desarrollar un camino profesional	**Se considera una persona empática**	**Esta abierto/a a las diferencias de comportamiento y actitud**

Contrato

Duración

30-45 minutos

Materiales

Pizarra, rotafolio, subrayadores

Introducción

Las actividades de coaching requieren el establecimiento de reglas concretas o una base para la cooperación. Sin importar si se trata de una sesión de coaching individual o en grupo, siempre será necesario un contrato entre el coach y los participantes del proceso. Si uno está de acuerdo con el contrato, esto supone que la sesión de coaching ya posee un marco de tiempo designado y está basada en confianza y en las reglas establecidas por ambas partes del proceso. Asimismo, el contrato también posibilita la finalización de la sesión de coaching si una de las partes siente que la reglas establecidas han sido infringidas o rotas.

Objetivo

El proceso de establecer reglas comunes le aporta a los estudiantes la oportunidad de ganar confianza y desarrollar un sentido de responsabilidad ante los eventos que tendrán lugar a lo largo del encuentro. El contrato incrementa la implicación de los estudiantes en las sesiones de coaching.

Instrucciones

Todos los participantes trabajan de forma conjunta

Parte I (10-15 minutos)

De sugerencias acerca de cómo establecer un contrato entre el coach y los participantes del proceso, basadas en las reglas de coaching presentadas en la introducción teórica anterior. Explique los motivos por los cuales el contrato es importante para el éxito del proceso. Explique que durante el proceso habrá situaciones en las que los participantes servirán de coach de otros estudiantes y que el contrato servirá de herramienta útil de trabajo.

Parte II (20-30 minutos)

Divida a los grupos en equipos (de 4 o 5 personas). Cada grupo recibe una hoja de papel y subrayadores. Los participantes trabajan en equipo y concluyen sus propias ideas para las reglas del taller.

Trabajar con una metáfora 1 – dibujo

Duración

90-120 minutos

Materiales

Subrayadores, ceras, periódicos, papel de color, tijeras, cartulinas grandes (2 por persona)

Introducción

La metáfora, tanto lingüística como visual, nos aporta una nueva perspectiva ante una situación que suele ser sorprendente e inesperada. Podemos encontrar nuevas formas de analizar nuestros problemas a través de las metáforas: éstas nos aportan nuevas representaciones de un problema que resultan atípicas, creativas y diferentes.

Objetivo

Las relaciones de coaching se basan por lo general en la conversación. En este ejercicio, los participantes pueden actuar como coach el uno del otro. A través de la conversación de coaching y la metáfora, pueden tomar acciones por identificar el problema, describirlo y encontrar recursos que permitan solucionarlo.

El objetivo del ejercicio es identificar los problemas profesionales con los que se encuentran los participantes (ej: problemas relacionados con elegir la carrera académica o el futuro profesional adecuado), analizar la situación actual y definir la situación ideal.

Al participar en el ejercicio, los estudiantes tienen la oportunidad de cooperar y buscar ayuda a la hora de resolver problemas. Les permite ver las oportunidades que brinda el trabajo en equipo para analizar puntos de vista distintos, interesantes e innovadores, y a romper patrones, incrementando su creatividad. Los participantes hacen uso de todos sus sentidos para poder lidiar con un problema, empleando la metáfora y la conversación de coaching.

Instrucciones

Trabajo en grupos

Parte 1 (5-10 minutos)

Pida a los participantes que formen equipos (de 4 o 5 personas). Cada equipo obtiene un conjunto de materiales.

Parte 2 (10-15 minutos)

En la primera parte del ejercicio, anime a los participantes a que trabajen juntos en grupos e identifiquen un problema al que se enfrentan a la hora de trabajar en su educación o formación profesional. Es importante que los participantes encuentren un problema real e importante que esté en relación con todos los miembros del equipo.

Parte 3 (25-30 minutos)

Una vez que cada equipo haya decidido su problema, pídales que lo presenten en forma de collage, empleando los materiales requeridos para la actividad. Anímeles a ser creativos.

Parte 4 (10 – 20 minutos)

Antes de debatir los resultados del ejercicio, pida a los participantes que presenten su trabajo y describan los problemas que representan.

Ejemplos de preguntas útiles de resumen:

- ¿Qué representa tu trabajo?
- ¿Cuál es el origen del problema que describes?
- ¿Cómo puedes lidiar con este problema?
- ¿Te ayudó el análisis en grupo acerca de formas de resolver un problema a obtener nuevas ideas que no se te habían ocurrido en tu análisis individual?
- ¿Qué pasos puedes tomar para poder resolver el problema?
- ¿Cuál sería el primer paso para alcanzar tu objetivo?
- ¿Quién o qué es lo que puede ayudarte a resolver el problema?
- ¿La visualización del problema hace que sea más fácil resolver el mismo?
- ¿Cómo te imaginas la situación que tendrá lugar una vez que se haya solucionado el problema?

Parte 5 (25-30 minutos)

Pide a los participantes que preparen otro collage que refleje la situación dada después de que se haya solucionado el problema.

Parte 6 (15 minutos)

Anime a los participantes a que muestren su trabajo. Utilice preguntas útiles de resumen:

- ¿La visualización positiva del problema te ha animado a tomar acciones ?
- ¿Qué sentimientos acompañan la visualización de una situación en la que no existe el problema?
- ¿Puedes equilibrar esos sentimientos a través de la solución del problema y la obtención de una situación ideal?

Niveles Neurológicos Según Robert Dilts

Duración

45-60 minutos

Materiales

Pizarra blanca, papel para rotafolios, lista de preguntas de coaching

Introducción

La satisfacción y un sentido de coherencia en todas las esferas de nuestra vida pueden ayudarnos a funcionar de forma efectiva. Según Robert Dilts, las dificultades de una esfera de actividad humana siempre pueden influenciar otras esferas. Robert Dilts introduce los niveles neurológicos interconectados en el ámbito de la actividad humana. La labor del coach es ayudar al cliente a estabilizar dichos niveles por medio de la identificación del problema y la búsqueda de formas de resolver el mismo.

Objetivo

En el contexto de las situaciones, animar a los participantes a que analicen su propia actividad relacionada con la educación y el desarrollo de su camino profesional. Reflexionar acerca de las siguientes preguntas:

- ¿A qué esfera de la vida se refieren los siguientes problemas?
- ¿Dónde ir en búsqueda de recursos que permitan a los estudiantes lidiar con las dificultades?

Instrucciones

Parte I

Presente a los estudiantes los niveles neurológicos establecidos por Robert Dilts. Explique lo importante que es tener un equilibrio para tener un funcionamiento exitoso en todas las esferas de la vida cotidiana y todos los niveles de actividad.

Niveles Neurológicos según Robert Dilts:

- objetivo, misión, espiritualidad (objetivo más alto de la actividad humana)
- identidad (carácter individual, singularidad de cada ser humano)
- valores (reglas, creencias que guían a una persona a lo largo de su vida)
- destrezas (talentos, destrezas, habilidades que ayudan en la vida cotidiana)
- comportamientos (actividades, acciones, reacciones a situaciones del día a día)
- entornos (el contexto de la actividad humana: lugar, tiempo, entornos)

Parte 2 (5-10 minutos)

Pida a los participantes que se unan en parejas para que se formen grupos de personas que confían las unas en las otras. Una de las personas asumirá el rol de coach, la otra presentará su problema. Pida a los participantes que presenten un problema relacionado con su educación o su camino profesional. Seguidamente, intercambiarán roles de nuevo.

De a cada participante una lista de preguntas útiles pero señale que durante la conversación siempre será mejor seguir la intuición propia y mostrar sensibilidad ante los problemas de la otra persona.

Parte 3 (25- 30 minutos)

Avise a los participantes de que deberían de emplear el análisis de todos los niveles neurológicos en el proceso de la formulación de preguntas para ayudar a su pareja a identificar los recursos que le ayudarán a solucionar el problema.

Enfatice el hecho de que es importante que no le aporten consejos a su pareja, sino que se concentren en formular preguntas que puedan ayudarle a resolverlo por sí solo/a.

Ejemplos de preguntas útiles:

- ¿Cuándo, dónde y a qué hora te sientes más coherente? ¿Qué es lo que has notado en tu entorno? ¿Te influye ese cambio? ¿Qué conclusiones puedes deducir de tu entorno? ¿Qué harás para ser más coherente? ¿Cómo quieres reaccionar?
- ¿Qué clase de destrezas tienes/te gustaría tener? ¿Cómo quieres emplear tus recursos para ser más coherente? ¿Qué puedes decir acerca de tus destrezas? ¿Te fue bien? ¿Qué podrías mejorar?
- ¿Cuál es la relación entre tus acciones y tus creencias? ¿Actúas de acuerdo con lo que crees? ¿Qué valores son importantes?
- ¿Qué creencias o valores puedes desarrollar en base a tu experiencia? ¿De qué manera pueden influir tus nuevos valores sobre los antiguos?
- Has completado una actividad. ¿Tuvo influencia en tu identidad (la persona que eres)? ¿Sigues siendo la misma persona? ¿Quieres cambiar algo de ti mismo?
- ¿Qué ideales perseguiste cuando formaste parte de esta actividad? ¿Te dejaste guiar por algún ideal o algún motivo?

Parte 4 (5-10 minutos)

Completa el ejercicio pidiéndole a los participantes que compartan sus opiniones acerca del trabajo en parejas. Recuérdales también su derecho a la privacidad.

Un Cambio de Perspectiva – Trabajar con una Metáfora 2

Duración

45- 60 minutos

Materiales

Tarjeta del coach

Introducción

Un cambio de perspectiva o un intento de mirar hacia los puntos débiles de uno mismo -a menudo ilusorios- puede ayudar a modificar o incluso eliminar comportamientos indeseados. Comprometer nuestra imaginación a proyectar comportamientos deseados contribuye a la efectividad de la actividad humana.

Objetivo

Los estudiantes tienen la oportunidad de enfrentarse a sus puntos débiles e intentar trabajar en los ámbitos de su comportamiento que desearían cambiar. Proyectar una perspectiva distinta en un comportamiento determinado a través del enfoque de la metáfora promueve el auto-análisis. El trabajo en parejas profundiza el sentimiento de confianza entre los participantes y crea condiciones favorables para compartir el análisis sobre comportamientos indeseados.

Instrucciones

Parte 1:

Trabajo en parejas

Pida a los estudiantes que trabajen en parejas, que sean las que seleccionen ellos. Una persona puede asumir el rol del coach y la otra puede ser el cliente que habla de un comportamiento que le gustaría cambiar. Seguidamente, los participantes intercambian roles.

De a los estudiantes que posean el rol de coach una tarjeta con la información que le ayudará a conducir la conversación.

Tarjeta del coach:

Anime al cliente a describir el comportamiento no deseado que le gustaría cambiar.

1. Cuando eras niño, quizás soñaste con ser un actor o una actriz de mayor. Regresa a esos sueños por un momento. Imagínate sentado en el cine, mirándote a si mismo desde fuera. La película que estás viendo es en blanco y negro y usted desempeña el papel de una persona que tiene muchos problemas. Hace muy mal tiempo en la película, es un día oscuro y plomizo.

2. ¿Cómo te sientes al ver esta película? Describe tus sentimientos. ¿Te gustaría seguir desempeñando ese rol? ¿Qué es lo que hace que sea deprimente?

3. De repente, te ofrecen la oportunidad de crear una nueva película que sea brillante y optimista.

4. ¿Cómo te gustaría que se comportase la persona que presentas? ¿Cuáles son sus sueños? ¿Y qué hay de sus valores?

Parte 2: (30-45 minutos)

Observe el trabajo de los estudiantes.

Parte 3 (5 minutos)

Pida a los estudiantes que compartan sus opiniones y sentimientos así como las impresiones que les ha causado el ejercicio.

Trabajar con Recursos

Duración

45-60 minutos

Materiales

Preguntas para el coach

Introducción

Lidiar con dificultades relacionadas con nuestra educación o nuestro futuro también depende de si disponemos de las fuerzas y los medios necesarios para resolver problemas. Es importante estas al tanto del hecho de que ya disponemos de los recursos que necesitamos; lo único que tenemos que hacer es buscarlos.

Objetivo

Ayudar a los participantes a realizar un auto-análisis que les permita descubrir los recursos que necesitan para solucionar problemas y fortalecer los rasgos positivos de los participantes que tienen dificultades a la hora de lidiar con problemas. Los participantes obtienen la oportunidad de apoyarse mutuamente en la búsqueda de recursos y fortalecer sus características positivas mientras que dan y reciben comentarios inspiradores.

Instrucciones

Trabajo en Parejas

Parte 1 (10 minutos)

Pida a los estudiantes que formen parejas según su elección. Una persona asume el rol de coach y la otra asume el rol de cliente que habla de los comportamientos que desea cambiar. Seguidamente, los participantes intercambian roles.

Entregue tarjetas a los coaches con información que les permita dirigir la conversación. Anímelos a usar las preguntas de forma intuitiva, ajustándolas a las necesidades individuales.

Parte 2 (30-40 minutos)

Afirme ante los participantes que las dificultades, los problemas y los contratiempos están presentes en la vida de cualquier ser humano. A la hora de enfrentarnos a las dificultades, solemos tener pocas ideas buenas acerca de cómo lidiar con los mismos. En dichos casos, es útil pensar en situaciones pasadas en las que supimos resolver un problema con éxito. ¿Quién o qué fue lo que nos ayudó entonces? ¿Qué cualidades, predisposiciones y acciones demostraron ser útiles en el proceso? Pida a los participantes que piensen en una situación en la que lograron resolver un problema. Anime la discusión en parejas (los estudiantes utilizan las preguntas de las tarjetas de preguntas), proponga intercambios de roles.

Preguntas para el coach:

- ¿Puedes hablarme de una situación difícil a la que te enfrentaste recientemente?
- Me gustaría entender mejor esta situación. Si yo participase en dicha situación, ¿qué es lo que hubiera visto?
- ¿Qué sentiste cuando se dio la situación?
- ¿Qué es lo que te ayudó a superar las dificultades?
- ¿Puedes hablarme de las acciones que emprendiste para superar las dificultades?
- ¿Qué otras circunstancias podrían ayudarte a superar las dificultades?
- ¿Cuáles eran tus objetivos a la hora de emprender la acción?
- ¿Tus acciones conjugaban con tu sistema de valores?
- ¿Qué suponen esos valores para ti?
- ¿Están conectados esos valores con tus sueños y esperanzas?
- ¿Con qué sueñas?
- ¿Cómo te ayudan tus valores a hacer tus sueños realidad?
- ¿Cuál es el título que te gustaría darle a esa historia?

Parte 3 (5 minutos)

Pida a los voluntarios que resuman el ejercicio.

Módulo 2: Centrarse en las Soluciones

Coaching Centrado en las Soluciones

Orientación hacia el éxito

(Fuente: Introducción del folleto de Gwenda Schlundt Bodien: 'Four Solution Focused Competencies', 2012. Los autores del Manual han añadido una descripción introductoria.)

Duración

20 minutos

Objetivo

Los objetivos de este ejercicio son extraer los recursos que ya tenemos y podemos utilizar para conseguir interacciones positivas con otras personas y construir confianza y una relación positiva con otra persona. Un enfoque reflexivo ante los éxitos que hemos tenido en el pasado al relacionarnos con otras persona podrá ayudarnos a identificar competencias con las que ya contamos que podemos emplear en el futuro para apoyar a los demás y a nosotros mismos para alcanzar objetivos.

Se espera que el ejercicio sea útil tanto para un cliente en sus actitudes positivas en el trabajo como para un coach en su desarrollo de competencias para establecer relaciones positivas con el cliente.

Instrucciones

Trabajo en parejas.

Persona 1: Imagina una situación relacionada con un contexto profesional o académico en el que una persona con la que te identificaste está muy satisfecha con la interacción que ha tenido contigo.

Persona 2: Ten una conversación breve con la Persona 1 empleando las siguientes preguntas. Añade otras preguntas para obtener una imagen completa de la situación. Después de unos minutos, intercambiad los roles.

1. Describe en pocos minutos una situación relacionada con un contexto académico o de trabajo en el que te diste cuenta de que la persona con la que hablaste estaba satisfecha la interacción que tuvo contigo. Intenta describir la situación de la forma más nítida posible.
2. ¿Qué hiciste en dicha conversación? ¿Cómo te comportaste?
3. ¿Qué fue lo que funcionó en dicha interacción?
4. ¿A qué recursos podrás acudir en conversaciones futuras para establecer una interacción positiva?

La Entrevista de Cinco Pasos

Duración

20 minutos por entrevista

Materiales

Un folleto con las preguntas de la entrevista de cinco pasos

Objetivo

Los objetivos del ejercicio son conducir una entrevista con un cliente que ha expresado un deseo de cambio y apoyar al cliente en su definición de la situación después de que haya sucedido el cambio o se haya solucionado el problema. La entrevista ayuda al cliente a identificar los recursos de los que ya dispone y dar un pequeño paso para alcanzar el resultado deseado.

Instrucciones

Trabaje con grupos de tres. Una persona desempeña el rol de coach, otra la de cliente y la última hace de observador.

Persona 1: El coach emplea las preguntas que figuran aquí debajo para realizar una entrevista con un cliente que ha expresado un deseo de realizar un cambio en su carrera o solucionar un problema en su carrera profesional.

Utiliza las preguntas a forma de directivas acerca de cómo proceder. No se espera que las sigas a rajatabla. Se atento a las informaciones del cliente; tienes que estar preparado para reconocer el punto de vista del cliente.

Persona 2: Un cliente presenta un problema sencillo en su carrera profesional o expresa el deseo de crear un cambio en la misma.

Persona 3: Un observador toma apuntes acerca del transcurso del proceso, centrándose en el comportamiento del cliente y el coach. ¿La autonomía del cliente está siendo respetada? ¿El cliente se siente cómodo? ¿Podrías considerar el proceso como útil para ambas partes? Si es así, ¿qué es lo que lo hace útil? Si no es así, ¿que es lo que no lo hace útil?

Si se dispone de tiempo, los participantes intercambian roles.

Las Preguntas de la Entrevista de Cinco Pasos

(Fuente: Introducción del folleto de Gwenda Schlundt Bodien: 'Four Solution Focused Competencies', 2012)

Paso uno: Aclara el problema o el deseo por cambiar

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Qué es lo que tendríamos que hablar para que esta entrevista sea útil para ti?
- ¿En qué puedo ayudarte?
- ¿Qué es lo que te está causando molestias?
- ¿En qué sentidos supone un problema para ti?

Paso dos: Describe el resultado deseado

- ¿Qué te gustaría conseguir?
- ¿Cómo será cuando el problema esté resuelto?
- ¿Cómo sabrás que el problema está resuelto?
- ¿Qué será mejor cuando el problema esté resuelto?
- Imagínate seis meses adelante, estás satisfecho con cómo te van las cosas. ¿Qué es lo que ha mejorado? ¿Qué es lo que ha cambiado? ¿Qué podrás hacer de forma distinta ahora?

Paso tres: Determina la plataforma

- En una escala del 0 al 10 en la que 0 representa la situación en la que no hay logros todavía y 10 representa el logro del objetivo deseado, ¿dónde te sitúas?
- ¿Qué es lo que representa ese número? ¿Qué has hecho para llegar hasta allí?
- ¿Cuáles son tus logros actuales?
- ¿Qué es lo que cambiará a medida que subes en la escala?

Paso cuatro: Analiza los éxitos anteriores

- ¿Cuándo sentías que las cosas iban razonablemente bien?
- ¿Cuál es el punto más alto de la escala en el que has estado?
- ¿Cuándo piensas que estaban las cosas un poco mejor? ¿Cuándo te resultó el problema un poco menos difícil?
- ¿Cuándo te sentiste en el número 10, aunque sea un poco?
- ¿Qué era lo que iba a mejor entonces? ¿Cómo lo hiciste? ¿Qué hiciste para que fuera posible?

Paso cinco: Un paso adelante

- ¿Qué es útil?
- ¿Cómo puedes utilizarlo?
- ¿Cómo describirías un pequeño paso adelante?
- ¿Qué pequeñas mejoras podrías tomar mañana?
- ¿Cómo ves ese pequeño paso?
- ¿Cómo aprecian otras personas tu pequeño paso adelante?

Los participantes del proceso ofrecen sus comentarios y reflexiones acerca de la entrevista Centrada en Soluciones, evaluando su utilidad tanto para coach como para cliente.

¿Qué es lo que hace la diferencia?

Orientaciones Centradas en Problemas y Soluciones

Duración

15-20 minutos

Materiales

Ninguno

Objetivo

El ejercicio permite a los participantes encontrar la diferencia entre la forma de pensar (típica en nuestra civilización) en la que siempre tendemos a centrarnos en un análisis detallado del problema, y un Enfoque Centrado en las Soluciones. El segundo enfatiza la importancia de dirigir nuestra forma de pensar hacia soluciones posibles a pesar de que implique hasta cierto punto negar el análisis del problema.

Instrucciones

Divida el grupo en grupos de tres. Una persona asume el rol de coach, otra el rol del cliente, y la tercera asume el rol de observador. Puede basar el ejercicio en la Entrevista de Cinco Pasos y en el mismo problema.

Persona 1: Un cliente presenta un problema profesional simple o expresa su deseo por cambiar algo en su carrera profesional.

Persona 2: El coach ha de entrevistar a dicho cliente, tomando un enfoque centrado en los problemas y haciendo preguntas que le permitan explorar el problema el detalle. El coach hace preguntas que revelen las causas potenciales del problema.

Persona 3: El observador registra el curso del proceso, fijándose en el comportamiento del cliente y el coach. ¿La autonomía del cliente está siendo respetada? ¿El cliente se siente cómodo? ¿Puede evaluar el proceso como útil para ambas partas? Si es así, ¿por qué? Si no es así, ¿por qué no?

La tarea principal del observador es definir las diferencias entre una orientación centrada en soluciones y una orientación centrada en los problemas ante un problema profesional presentado por el cliente.

El ejercicio concluye con los comentarios aportados por voluntarios de la clase, con reflexiones de la impresión, los sentimientos y la utilidad que les han aportado ambos enfoques.

Otra opción:

Los ejercicios de la 'Five Step Interview' (Entrevista de Cinco Pasos) and 'What Makes a Difference: Problem and Solution Focused Orientations' (Qué causa la diferencia: Orientaciones Centradas en Problemas y Soluciones) conforman un ejercicio. Los participantes no cambian de rol.

Persona 1: Un coach conduce el diálogo dos veces basándose en la situación presentada por el cliente. Primero, se basa en el enfoque centrado en el problema, y seguidamente, se basa en el enfoque centrado en la solución.

Persona 2: El cliente ha de recordar o imaginar una situación originada en el ambiente de trabajo o relacionada con el desarrollo profesional. Posiblemente, éste mismo percibió la situación como un problema.

Persona 3: Un observador toma nota de las diferencias entre los distintos enfoques aquí descritos.

Perspectivas Positivas de Futuro: Un Ejercicio de Preguntas Cadena

Aprender a hacer preguntas para ayudar al cliente a darse cuenta de lo que desea.

Duración

20 minutos

Objetivo

Dado que las preguntas no sugestivas dirigidas a ayudar al cliente a visualizar las posibilidades de un cambio esperado tiene una importancia crucial para un Enfoque Centrado en las Soluciones, este ejercicio está diseñado para poder practicarlas de antemano.

El ejercicio permite a los participantes concentrarse en hacer preguntas de forma que puedan explorar la imagen deseada del cliente acerca de la situación futura en la que el problema existente se haya disipado. Le ofrece al coach la oportunidad de practicar una técnica de preguntas. Crea una oportunidad para que el cliente visualiza la situación futura deseada cuando ya se ha encontrado una solución para el problema.

Instrucciones

Trabaje en parejas. Uno de los dos desempeña el rol de coach para la formulación de preguntas. El otro asume el rol de cliente.

Persona 1: El cliente piensa en una situación relacionada con el aprendizaje profesional o el desarrollo profesional con la que no está satisfecho y expresa su deseo de cambiarla. El coach pide al cliente que describa la situación de la forma lo más clara y resumida posible.

Persona 2: El coach ha de formular una serie de preguntas que ayuden al cliente a crear una imagen completa acerca de cómo será la situación una vez que haya habido un cambio. El coach empieza con una pregunta basada en un deseo expresado por el cliente en relación con su carrera profesional. Cada respuesta dada por el cliente deberá conformar la base para la siguiente pregunta del coach.

Un ejemplo:

Cliente: Me gustaría estudiar un Bachellor (BA)

Coach: **Cuando te gradúes, ¿qué es lo que habrá cambiado?**

Cliente: De esa forma podré empezar a buscar un trabajo más ambicioso.

Coach: **Eso es lo que solemos pensar** (afirmación de normalización). **Si encuentras un trabajo mejor, ¿qué es lo que cambiará en tu vida?**

Cliente: Seré más respetado por las personas de mi alrededor.

Coach: **Si recibes más respeto por parte de tu entorno, ¿qué cambios supondrá en tu vida personal/carrera profesional?**

El Ejercicio de las Preguntas Milagro

Duración

20 minutos

Materiales

Preguntas para el coach

Objetivo

El coaching Centrado en las Soluciones se dirige a una situación futura de forma positiva basándose en la creencia de que el cliente es el único experto que mejor sabe lo que quiere, y que es por tanto capaz de establecer sus propias metas y encontrar formas de alcanzarlos gradualmente.

El objetivo de este ejercicio es ayudar al cliente a visualizar la situación que le gustaría alcanzar cuando se resuelve el problema y definir el primer paso que puede tomar para acercarse al objetivo deseado. Esto permite que el cliente se sienta fortalecido al ver la realidad futura que desea e identificar medidas realistas que le permitan acercarse a ella.

Instrucciones

El primer paso: Primero, el coach le pide al cliente que describa un problema relacionado con el desarrollo/plan de su carrera profesional o un problema que ha encontrado en su trabajo. El coach escucha y aprende acerca de lo expresado por el cliente.

El segundo paso: El coach le presenta al cliente la siguiente situación milagrosa:

Imagínate que te despiertas un día y descubres que mientras dormías ha sucedido un milagro todo lo que querías que sucediera en tu carrera profesional acaba de tener lugar. Relájate. Imagina la situación relacionada con tu carrera después de que se haya dado este milagro. Describe la situación.

Considera las siguientes preguntas:

- ¿Cómo sabrías o serías capaz de explicar que ha sucedido un milagro?
- ¿Qué cosas son las que han cambiado en tu situación actual?
- ¿Qué apreciarán los demás de lo que ha cambiado en tu situación actual?
- ¿Qué piensas que habrá cambiado en tu forma de sentirte ahora?
- ¿Qué otros síntomas o características puedes identificar en el cambio? ¿Podrías describirlas?
- ¿Qué es lo que cambiará de ahora en adelante?
- ¿Qué es lo que notarán, oirán, sentirán o identificarán otras personas del cambio en cuanto a ti o tu situación?

- ¿En qué aspectos cambiará tu comportamiento hacia los demás después del milagro?
- ¿Harías que las personas cambiaran su actitud hacia ti después del milagro?
- ¿Qué es lo que más te gusta de tu nueva situación?
- Piensa en un paso pequeño que puedes tomar adelante para acercarte más a la situación de después del milagro. Debería ser un movimiento pequeño y realista que veas factible.

Después del ejercicio, inicie una discusión con el grupo, pida comentarios por parte de los participantes, examine la utilidad del ejercicio.

Reforzar Recursos y Logros

Duración

20-25 minutos

Materiales

Folletos para observadores y un coach

Objetivo

Dado que el cliente ya ha definido y visualizado su meta, puede -tanto sólo como con la asistencia de los demás- trabajar en amplificar sus puntos fuertes y sus éxitos, examinado el pasado y explorando las competencias y herramientas con las que contó en el pasado para alcanzar sus objetivos. La presencia de otras personas -un coach y un observador- puede ayudar al cliente a identificar las herramientas que hubiera pasado por alto o desestimado si estuviera solo. Identificar las competencias que el cliente ya posee también implica redescubrir los recursos existentes del cliente, los cuales podrán ser empleados en el futuro para alcanzar los resultados deseados.

Instrucciones

Trabaje con grupos de tres o cuatro. Uno de los grupos desempeña el rol de cliente, el otro el rol de coach y un o dos personas del grupo el rol de observador. Los dos observadores pueden ayudar a obtener una imagen más objetiva del proceso y evitan el riesgo de que el coach pase por alto ciertos recursos importantes del cliente.

Persona 1: Se pide al cliente que piense en una situación de su pasado relacionada con su trabajo o con su planificación de su formación profesional; que sea una situación de logro para el cliente. El logro deberá ser entendido como algo significativo y útil para el cliente. Es importante que el cliente intente recordar el máximo de detalles de la situación.

Persona 2: El coach entrevista al cliente acerca de este logro del pasado, intentando obtener el máximo de detalles.

El coach intenta explorar la situación en profundidad:

- ¿Cómo pudo el cliente alcanzar dicho logro?
- ¿Qué hizo para convertir la situación en un logro?
- ¿El cliente empleó sus recursos positivos de forma exitosa?
- ¿Puede explicar por qué considera útil dicho comportamiento?
- ¿El cliente piensa que le va a ser posible utilizar dicho comportamiento o dicha competencia más a menudo? ¿En qué situaciones? ¿Con quién?
- ¿Qué implicará en la carrera/el trabajo/la situación laboral del cliente?

Personas 3 o 4: Los observadores prestan atención a los detalles que puedan ser traducidos en puntos fuertes y recursos positivos del cliente y toman nota. ¿Cómo pudo el cliente alcanzar el éxito? ¿Qué hizo para transformar la situación en un éxito? ¿Utilizó sus recursos positivos de forma lograda?

Los observadores también han de formular preguntas que puedan clasificar como útiles para el cliente tras haber observado la interacción.

Observador	Comportamientos y Recursos del Cliente	Preguntas útiles
Observador 1	1. …… 2. …… 3. …… 4. …… 5. …… 6. ……	1. …… 2. …… 3. …… 4. …… 5. …… 6. ……
Observador 2	1. …… 2. …… 3. …… 4. …… 5. …… 6. ……	1. …… 2. …… 3. …… 4. …… 5. …… 6. ……

Personas 2, 3 & 4: Tras haber finalizado la entrevista de coaching, el coach y los observadores intercambian sus observaciones y tratan los comentarios positivos que presentarán al cliente.

También hablarán acerca de cómo formular las felicitaciones. Estas deberán ir referidas a comportamientos positivos y evitarán hacer referencia a la inteligencia o personalidad del cliente para estimular una ampliación de perspectivas en vez de una fijación de perspectivas por parte del cliente (tal y como demuestra Carol Dweck, un psicólogo de la Universidad de Stanford, que descubrió que la inteligencia y el talento constituyen únicamente puntos de partida en el crecimiento personal). Cuando las personas creen que pueden mejorar sus habilidades, talentos e inteligencia a través del trabajo duro, esto mismo estimula sus perspectivas de crecimiento.

El coach y los observadores felicitan al cliente a la hora de ofrecerle sus comentarios.

Evaluar el Progreso

Duración

20 minutos

Materiales

Preguntas de valoración para el coach

Objetivo

Tras haber visualizado su meta y definido el siguiente paso que va a tomar para alcanzar dicha meta, el cliente deberá llegar a un punto del proceso de cambio en el que desee reflexionar sobre el progreso que ha estado teniendo. El coaching Centrado en las Soluciones apuesta por un ejercicio de valoración para evaluar dicho progreso.

Instrucciones: Trabaje en parejas de coach y cliente.

Persona 1: Se pide al cliente que vuelva a pensar en la situación problemática relacionada con su trabajo o su formación profesional.

Persona 2: El coach presenta diversas preguntas al cliente. Estas le permitirán evaluar paso a paso los cambios de su situación desde el inicio del problema y descubrir las acciones específicas que ha ido tomando para mejorarlo, incluso si la mejora no se haya realizado de forma completa. Por último, el ejercicio permite al cliente dar un paso pequeño para mejorar la situación actual y acercarse a su meta.

Preguntas de Valoración:

1. Imagina una escala del 0 al 10. El 10 representa la meta que has visualizado, la situación que te gustaría tener en lo que concierna tu carrera. El 0 representa la situación en la que se ha dado el problema y no has hecho nada por solucionarlo.

2. ¿Dónde te sitúas dentro de la escala? ¿Qué es lo que te hace considerarte en ese lugar de la escala?

3. ¿Cómo alcanzaste tu posición actual en la escala? ¿Qué recursos empleaste para llegar donde te encuentras ahora? ¿Qué es lo que funcionó? ¿Qué fue lo más útil para saltar del 0 al punto actual? Intenta ser muy específico a la hora de describir acciones y aspectos concretos.

4. ¿Has estado alguna vez en un punto más alto? ¿Y qué hay de la situación relacionada con tu carrera profesional? Si es así, ¿qué había de diferente en aquel entonces? ¿Qué fue lo que te funcionó? ¿En qué sentidos hiciste cosas de forma distinta?

5. Imagina que te encuentras en un punto más alto del punto de ahora. ¿Cómo de diferente sería la situación en relación con tu carrera profesional? ¿Cómo sabrías que te encuentras un punto más arriba? ¿En qué sentidos estarías en mejor situación? ¿Cuál sería el cambio potencial en tu contexto de trabajo?

6. Imagina que te encuentras dos números por encima. ¿Qué podría suceder para que estuvieras seguro y pudieras decir que has hecho un avance real?

7. ¿Piensas que la conversación que estamos teniendo es útil para ti? Si es así, especifica lo que te resulta útil de la conversación. ¿Podrías explicar qué es lo que necesitas ahora para dar un pequeño paso para mejorar tu carrera profesional? ¿Podrías describir este paso en detalle?

8. ¿Quién podría ser de ayuda para ti a la hora de dar este paso? ¿Qué podrían hacer estas personas para ayudarte?

Principios de Entrenamiento Centrado en Soluciones

(La fuente de este ejercicio proviene de: introducción del folleto de Gwenda Schlundt Bodien: 'Four Solution Focused Competencies', 2012. Los autores del Manual han añadido una descripción introductoria editada**)**

Duración

20 -30 minutos

Materiales

Un folleto con los principios del entrenamiento SF.

Objetivo

El objetivo de este ejercicio es aprender y reflexionar acerca de los principios de entrenamiento del enfoque Centrado en Soluciones con un acercamiento informal y sencillo. De esta forma, permite al coach identificar los principios que prefiera y reforzar el concepto de asegurar la mayor autonomía del cliente durante las interacciones y discusiones Centradas en Soluciones. Se espera que el cliente siempre disponga de la máxima autonomía a la hora de tomar decisiones y hacer elecciones.

Instrucciones

Trabaje con grupos de seis personas. Lea los siguientes principios del método Centrado en Soluciones. Selecciones las que más interés le hayan incitado.

Responda a las preguntas:

- ¿Hay algo útil para usted?
- Si es así, ¿cuáles son los aspectos del enfoque SF más útiles para usted?
- ¿Cómo puede utilizar lo que le parece útil? ¿En qué situaciones puede utilizarlo?

Dialogue con el grupo acerca del peso de los otros principios presentes en la lista.

Folleto de Principios de Entrenamiento Centrado en Soluciones

1. Apoye la autonomía del participante en la formulación de sus propios objetivos.

El entrenamiento Centrado en las Soluciones implica que el estudiante tiene la libertad de elegir lo que quiere obtener y el entrenador no le impone ninguna meta. Cuando las personas se sienten libres ante una elección autónoma, éstas se sienten motivadas de forma intrínseca ante el logro de dicha meta.

2. Ofrezca elecciones relacionadas con la utilidad de soluciones externas.

El entrenamiento Centrado en las Soluciones supone que hay soluciones externas disponibles ofrecidas por el entrenador. No obstante, el estudiante tiene la libertad de elegir qué soluciones son útiles para él. Al ofrecer elecciones, el entrenador apoya una toma de decisiones autónoma, por lo que incrementará las posibilidades de que el estudiante sienta que una solución es más apta para sí mismo.

3. Ofrezca consejos y ayuda cuando ésta sea solicitada por el participante o cuando el participante aprecie el recibir consejos.

Cuando el estudiante pida consejo (trucos, conocimiento, información etc.) el entrenador ofrece consejos y pregunta si sería útil para el estudiante. Si el entrenador piensa que tiene consejos de valor, pedirán permiso para dar dichos consejos y los formulará de forma cautelosa para que el estudiante siga teniendo la libertad de decidir si el consejo es útil o no para él.

4. Dé iniciativas al participante.

El entrenamiento Centrado en las Soluciones implica que el entrenador tiene que promover las iniciativas del participante por medio de preguntas y oportunidades de experimentación. La teoría está relacionada con la experiencia del participante y se ofrece preferiblemente de forma interactiva. Las preguntas activan un proceso de pensamiento. Ya que el participante ha de explicar lo que ya sabe acerca del tema del entrenamiento, será capaz de entenderlo y recordarlo mejor. El proceso de explicación nos permite involucrarnos de forma activa y hace que nuestro conocimiento sea explícito.

5. Promueva un sentido de desafío al centrarse en el problema.

Los entrenadores Centrados en las Soluciones reconocen que el participante ya es lo suficientemente competente y le ayudan a ser más consciente de su nivel de competencia. La plataforma se conforma por el conocimiento y las herramientas que el participante ya posee.

6. Céntrese en la utilidad para el participante.

El entrenamiento Centrado en las Soluciones se centra en lo que es útil para el participante formulando preguntas útiles: en el inicio (¿Qué es lo que haría que este entrenamiento fuese útil para ti? ¿Cómo sabrías más tarde que este entrenamiento ha sido útil para ti?), entremedias (¿Ha sido útil hasta este momento? ¿Está siendo útil para ti?) y al final del entrenamiento (¿Fue útil? Si es así, ¿en qué sentido fue útil? ¿Cómo podrás emplear los elementos útiles en el futuro?)

7. Ofrezca comentarios positivos en el proceso

Los entrenadores del entrenamiento Centrado en Soluciones ofrecen felicitaciones directas e indirectas para que el participante sea consciente de lo que le ha funcionado en su trabajo. Este tipo de comentarios estimulan el crecimiento de la mentalidad del participante. El entrenador Centrado en Soluciones evita dar cumplidos relacionados con rasgos de la personalidad o inteligencia del participante, comentarios negativos relacionados con rasgos de la personalidad o inteligencia del participante o comentarios acerca de errores cometidos por el mismo ya que este tipo de comentarios promueven una mentalidad fija por parte del participante.

8. Ayude al participante a emplear su razonamiento formulando preguntas y normalizando los hechos.

Si el participante comente un error, el entrenador Centrado en las Soluciones formula preguntas que le permiten examinar su proceso de pensamiento paso a paso: ¿Cómo llegaste a la respuesta? ¿Cómo pudiste mejorar tu respuesta todavía más? Esto permite a los participantes mejorar su forma de pensar por sí mismos. El entrenado Centrado en las Soluciones evita destacar errores de forma directa, lo que hace en cambio es hacer preguntas que implican que es posible obtener una mejora. El entrenador Centrado en las Soluciones también normaliza los errores (Eso es lo que la mayoría de personas pensarían la primera vez pero...).

9. Satisfaga la necesidad de sentirse conectados

Cuando las personas se sienten conectadas, tienen más posibilidades de sentirse motivadas a aprender de forma intrínseca. Por tanto, el entrenador crea una atmósfera de ánimo y estimulación en la que la otra persona se sienta conectada, reconociendo la perspectiva del otro sin sentimiento de culpa o de juicio.

Fuentes

1. Corcoran, J, (2005), “Building Strengths and Weaknesses: A Collaborative Approach with Clients”, New York, Oxford University Press.

2. Dilts, R. (2006), “ Od przewodnika do Inspiratora”, Warszawa, Wyd. PINLP.

3. Jackson, P.Z., McKergow, M., (2002), “The Solution Focus: The Simple Way to Positive Change”, London, Nicholas Brealey Publishing.

4. McAdams, S. (2011), “Coaching kadry kierowniczej”, Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.

5. Passmore, J., (2010), “Excellence in Coaching. The Industry Guide”, London, Kogan Page Limited.

6. Persloe, E., Wray, M. (2002), “Trener i mentor”, Kraków, Oficyna ekonomiczna.

7. Schlundt Bodien, G.(2012), “Introduction: Four Solution Focused Competencies” folleto, Career Learning as a Success Factor Learning EU Project Seminar, Graz.

8. Starr, J. (2011), “Podręcznik coachingu. Sprawdzone techniki treningu personalnego“, Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.

9. Sztobryn-Gierciukiewicz, J. (2008), “Nowe drogi w doradztwie zawodowym: coaching kariery”, Kwartalnik “Doradca zawodowy” nr 2 (5)/2008 s. 32, Wyd. Centrum Metodyczne Ecorys.

10. http://www.coachfederation.org/

11. http://www.brief.org.uk/

12. http://mindsetonline.com/whatisit/about/index.html