

Curso Experto en Coaching

Programa de
Certificación
Profesional



ain

recursos
humanos

presentación

Este programa está diseñado para que quien lo finalice reúna todos los requisitos (excepto los relacionados con la experiencia de 50 horas de coaching) necesarios para acreditarse como Coach Profesional de la Asociación Española de Coaching y de Consultoría de Procesos (AECOP).

Se compone de 10 módulos de 12 horas de duración cada uno.

Cada participante podrá trabajar individualmente como cliente o coachee con un/a Coach Senior 5 sesiones de 1,5 horas de duración cada una. Este trabajo individual como coachee es uno de los requisitos de Certificación de la Asociación Española de Coaching y de Consultoría de Procesos, AECOP. Aunque esta fase es voluntaria, se recomienda y anima a todas las personas participantes a pasar por ella, pues difícilmente se puede ser coach, sin primero haber vivido la experiencia como cliente o coachee.

El alumnado se entrenará en la práctica del Coaching desde el primer módulo con personal ejecutivo senior.

Cada participante, además de la supervisión grupal que se realizará en cada módulo, tendrá supervisión individual (lo cual equivale a seis horas más de coaching individual) por un/a coach profesional senior, sobre tres trabajos de coaching que esté realizando o haya terminado recientemente.

Aunque durante el curso se presentará un elevado número de casos prácticos, los mejores para trabajar son los que aporten las personas participantes. Ésta es la razón por la que les pedimos que antes de cada sesión, y antes de comenzar el curso, piensen en situaciones empresariales, organizativas o particulares, en personas, mediadores, tutores, líderes, directivos, inmersos en aquéllas y piensen y analicen las dinámicas que se produjeron. En nuestro programa, cada participante tiene competencias desde el comienzo del curso; de ahí esa necesidad de que aporten sus propias experiencias, de que intervengan, de que trabajen en pareja, en tríada, en grupo pequeño y con todo el grupo.

La participación de varios ponentes internacionales hará de este Programa una verdadera experiencia europea.



En los últimos años se viene constatando que el coaching ejecutivo, como relación cara a cara entre personas en puestos ejecutivos y coaches profesionales y con experiencia, contribuye a crear una estructura, un espacio de reflexión y desarrollo, en el que quien recibe el coaching puede pensar, aprender por el proceso de revisión de su propia actuación y del contexto y, finalmente, actuar de forma más eficaz. Se ofrece al ejecutivo un ámbito en el que se posibilita este pensamiento, auténtico y profundo, que le permite entender y mejorar para cambiar a nivel personal y su entorno.

QUIÉNES PUEDEN INSCRIBIRSE EN EL PROGRAMA:

- Profesionales de la consultoría que deseen ampliar su "portafolio" de servicios.
- Consultores/as y profesionales que trabajen o hayan trabajado en el ámbito de la empresa, la educación, los servicios sociales; mediadores, tutores, etc.
- Personal directivo de todos los niveles que deseen adquirir o perfeccionar sus habilidades de coaching para mejorar sus relaciones con colegas, superiores y personas a su cargo.
- Personas con titulación media o superior que deseen adquirir o mejorar sus habilidades interpersonales y grupales.

objetivos y metodología

Todos los módulos tienen un formato similar: se dedica un espacio importante a la supervisión de los casos que quienes asisten traen al programa. La supervisión, tanto durante la duración del curso, como para coaches en ejercicio, es un requisito imprescindible para garantizar la calidad al cliente y la formación continua de quien supervisa.

A continuación, presentamos los aspectos más relevantes que conforman nuestra metodología didáctica, nuestra forma de entender la formación y la orientación del Programa.

3.1. El propósito del coaching

Generar valor ayudando a la clientela a aumentar su eficacia en el trabajo, de manera que consigan sus metas de la forma más satisfactoria, contribuyendo así a su éxito personal y al de sus organizaciones. Concretamente, todo esto significa aumentar su capacidad para:

- Comprender, valorar y utilizar sus fortalezas
- Conocer y aceptar sus dificultades, con el fin de superarlas
- Desarrollar habilidades en áreas nuevas
- Reconocer, tolerar y gestionar sus debilidades
- Mantener la confianza, la resiliencia y despegar sus recursos bajo presión
- Abordar sus propias necesidades así como las de la empresa
- Comportarse con honradez y con ética

3.2. Cuestiones clave de la práctica del coaching

- ¿Quiénes son la clientela, cómo y por qué entran en un proceso de coaching?
- ¿Cuándo es apropiado el coaching y cuándo no lo es?
- ¿Cuáles son las cuestiones más frecuentes que aborda el coaching?
- ¿Cómo se gestiona la relación con la empresa?

- ¿Cuál es el formato del coaching?
- ¿Cómo se desarrollan los objetivos del coaching?
- ¿Qué marcos de referencia, modelos, conocimientos y técnicas utilizan los coaches cuando trabajan con la clientela?
- ¿Cómo se evalúa el coaching?
- ¿Cómo apoyar y desarrollar al coach?

3.3. La tarea del coaching

- Proporcionar el contexto del coaching: Gestionar los límites y responsabilidades. Desarrollar una relación de trabajo eficaz con el cliente.
- Comprender al cliente: Generar y reunir datos para entender los mundos organizativos internos y externos del cliente. Crear hipótesis sobre lo que puede estar ocurriendo.
- Intervenir para ayudar al cliente: Desarrollar percepciones profundas (insights) a nivel personal y del entorno de los demás. Desarrollar, practicar y revisar nuevas estrategias conductuales.

3.4. Capacidades esenciales que necesita el/la coach

- Una comprensión clara de la tarea, rol, límites, responsabilidades y ética.
- Las habilidades para crear una relación rápida, desarrollar la confianza y ofrecer al cliente tanto apoyo, como plantearle retos.
- La capacidad para gestionar relaciones triangulares.
- Herramientas para generar datos del cliente, de la organización y del sistema.
- Marcos de referencia conceptuales, conocimiento y experiencia práctica tanto de lo que son las empresas, como de lo que mueve a los comportamientos y creencias.
- Técnicas para hacer intervenciones eficaces en un lenguaje asequible.

3.5. El enfoque psicodinámico

Si desde la práctica del coaching se utiliza el enfoque psicodinámico necesita también:

- Un nivel muy alto de autoconocimiento y habilidades para autogestionarse.
- Aceptar que en personas, grupos, organizaciones y sistemas es mucho lo que ocurre “bajo la superficie”
- Una apreciación de la importancia central de las emociones, especialmente de las dolorosas, irracionales e inconscientes, tales como ansiedad, ira, vergüenza, culpabilidad y envidia.
- Reconocer la influencia temprana de la familia y de las experiencias de crecimiento como determinadores del carácter y del comportamiento en la vida adulta.
- Manejar los conceptos psicodinámicos aplicados tales como negación, escisión, proyección, conflictos inconscientes, transferencia y contratransferencia.
- La habilidad de utilizar la relación cliente-coach en el aquí y en el ahora de la sesión en beneficio del trabajo.
- Claridad total del límite entre coaching y terapia.

3.6. Técnica del coaching

Recordar que el proceso de coaching tiene dos aspectos diferenciados:

- Entender lo que está ocurriendo en nuestra cabeza (y con su supervisor/a)
- Intervenir con el cliente.

Utilice percepciones profundas (insights) para ayudarlo en la primera de estas tareas y para influenciar cómo abordar la segunda.

En las intervenciones utilice un lenguaje normal que conecte con el cliente y que tenga en cuenta cómo ampliar las percepciones y la comprensión sin que el cliente eleve sus defensas.

Aceptar que no basta el marco de referencia psicodinámico: las mejores prácticas de coaching le combinarán con otras perspectivas, modelos y técnicas.

contenidos

MÓDULO 1 (10 y 11 septiembre)

Formador: CARLOS HERREROS

- Supervisión del coaching realizado por las personas participantes.
- Focalizaciones internas y externas de un proceso de coaching ejecutivo.
- La organización en la mente.
- Ejercicio "Cómo preguntar".
- Uso de preguntas abiertas.
- Teoría: Modelos mentales (transparencias).
- Los modelos mentales según Koffmann.
- El modelo Laser.
- Caso: Camilio y la autoconsciencia.
- Etapas y flujos de la sesión de coaching.
- Aprendizaje de bucles simple, doble y triple.
- Elementos esenciales de la contención.
- Práctica de preguntas.
- Ejercicio de "feedforward".
- Entrar en el mercado del coaching.

MÓDULO 2 (24 y 25 septiembre)

Formador: ANTON OBHOLZER

- El coaching como profesión de ayuda: ¿Qué es coaching?
- Habilidades, conocimientos y entrenamiento del coach.
- ¿Qué es coaching? (H. Brunning).
- Coaching ejecutivo (C. Sandler).
- El relato biográfico.
- Perfil del coachee ejecutivo.
- Inventario de "Auto-Conocimiento".
- Teoría: el reto del liderazgo. Liderazgo complaciente y liderazgo desafiantes. Liderazgo auténtico. Diferencias entre coaching y terapia modelo de cambio ACE FIRST.
- El liderazgo adaptativo.
- Ejercicio de feedforward.
- Cómo es tu escucha activa.
- Ejercicio en parejas sobre coaching ejecutivo (Sandler).

MÓDULO 3 (8 y 9 octubre)

Formador: MANUEL SEIJO

- Ejercicios: Un caso llamado Duda.
- El caso de Catherine C.
- Teoría: El rol del inconsciente.
- El poder de la transferencia.
- Caso: "Cuando aparece la sombra".
- Caso de Jerónimo.
- ¿Qué es inconsciente en las organizaciones?

MÓDULO 4 (29 y 30 octubre)

Formador: FÉLIX CASTILLO

- "El relato sistémico".
- Supervisión del coaching realizado por las personas participantes.
- Herramienta de Diagnóstico de Collins.
- Teoría: Crear Historias. El relato sistémico.
- Presentación de la teoría de sistemas.
- Caso: Manuel y Juan, trabajar con las

defensas y resistencias.

- Las defensas y los niveles de autoconsciencia.

MÓDULO 5 (19 y 20 noviembre)

Formador: PETER HAWKINGS

- Caso "Fragancias".
- Caso: Trabajar con los conflictos de clientes.
- Caso: "Un consultor ayuda a un coach".
- Equipos de alto rendimiento.

MÓDULO 6 (14 y 15 de enero)

Formador: CARLOS HERREROS

- Focalizaciones internas y externas de un proceso de coaching.
- Ejercicios:
- "Escucha activa: parafrasear".
- ¿No piensas que?
- "El marco de referencia del coaching ejecutivo".
- "Reflotar organizaciones que han perdido el rumbo" (Eric de Han).
- Mejores prácticas de Coaching.
- Vino viejo en odre nuevo.
- Ashridge.
- Teoría: Evaluación, campos de experiencia y fuentes de información.
- Caso: Ana Incera.
- Análisis de "gaps".
- Metáforas.
- Construir relaciones.
- Prepararse para asesorar en el desarrollo de habilidades.
- La auto-reflexión crítica.
- La fusión.

MÓDULO 7 (28 y 29 enero)

Formador: MANUEL SEIJO

- Taller de coaching con Tomás Gutiérrez.
- Coaching para Líderes en Transición.
- Teoría: Facilitar y comprender las emociones.
- Caso: Trabajar con los conflictos de los clientes.
- Manual para medir y mejorar la inteligencia emocional.

MÓDULO 8 (18 y 19 febrero)

Formador: FÉLIX CASTILLO

- Supervisión del coaching realizado por las personas participantes.
- El "caso de Joe".
- La "indagación apreciativa" una herramienta para que el coach facilite la emergencia de lo positivo de los grupos.
- Teoría: Facilitar y comprender las emociones
- Caso: Trabajar con los conflictos de la clientela.
- DIÁLOGOS Y DECISIONES.
- "La caja de herramientas del coach".

MÓDULO 9 (11 y 12 marzo)

Formador: CARLOS HERREROS

- El cuestionario 360° feedback.
- Teoría: Facilitar y comprender las emociones. Reencuadrar.
- Ejercicios para equipos.
- Ejercicio NEAIR.
- Alternativa: Instrumento para medir las tendencias de las personas cuando trabajan en equipo.
- Y Preferencias de estilos de trabajo y Test de Hunt.
- Dafo Personal.
- Ejercicio de "Backcasting" de Hirschorn.
- Auto evaluación de la Organización.
- AECOP, EMCC, ICF código ético, el contrato del coach.
- La declaración de Dublin.
- Dilemas morales en el trabajo.
- Otras herramientas y cuestionarios.
- Indicadores de un coaching de éxito.
- Sostenibilidad del aprendizaje y/o cambios de comportamientos como resultado del coaching.
- El final es un momento crítico de toda la relación de coaching.
- Hoja de Trabajo para planificar cambios
- ¿Quién puede sabotear los resultados del coaching?
- Indicadores del éxito del coaching.

MÓDULO 10 (25 y 26 marzo)

Formador: CARLOS HERREROS

- Supervisión de coaching realizado por las personas participantes.
- Metas futuras.
- Hoja de trabajo de planificación y de cambios.
- ¿Quién o qué puede sabotear los resultados del coaching?
- Decir si, decir no.
- Ejercicio sobre el futuro del coach.
- Ejercicio sobre la rueda de la vida.
- Ejercicio sobre el futuro de la vida.
- Ejercicio sobre los valores.
- Cualidades y competencias del coach.
- Guía de supervisión (formulario).
- Caso: "Terminar una relación profesional" (Thierry Chavel).
- Finalizar.
- Factores conscientes relacionados con el final.
- Emociones inconscientes y factores conscientes relacionados con el final.
- Abordar la agenda inconsciente.
- Evaluación responsable.
- ¿Qué estamos evaluando?
- Herramientas para medir y evaluar resultados.
- El caso de Todd.

calendario

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE																																																										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																																																				
			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																															
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

ENERO							FEBRERO							MARZO																																																														
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																																																								
					1	2						1	2	3	4	5	6				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																									
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																								
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

INFORMACIÓN GENERAL:

DURACIÓN: 120 horas

FECHAS Y HORARIOS:

Las sesiones se realizarán en el siguiente horario:

Viernes: De 9,00 a 14,00 horas y de 15,30 a 18,30 horas.

Sábados: De 10,00 a 14,00 horas

LUGAR:

Asociación de la Industria Navarra
C/S. Damián, s/n.
31191 Cordovilla (Navarra)

COSTE DEL PROGRAMA:

El programa tiene un coste de **4.850 €**

El precio del programa incluye los almuerzos de trabajo de los viernes.

La formación está exenta de IVA. El pago se realizará mediante transferencia o giro bancario a favor de AIN al comienzo del curso.

GESTIÓN DE BONIFICACIONES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA

Este programa se puede acoger a las bonificaciones de la FTFE (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, antigua FORCEM).

El importe de esta bonificación puede suponer entorno al 40% del coste final de la matrícula. AIN ofrece la tramitación de estas bonificaciones, de manera GRATUITA, a aquellas empresas que se inscriban al programa, si formalizan la inscripción 5 días antes del comienzo del curso.

Consejos para elegir un Programa de Coaching

Programas basados en entrenamiento experiencial, no en conferencias ni en lecciones. Las personas participantes deberían dedicar más tiempo al coaching y a vivenciar un proceso de coaching, que a escuchar presentaciones.

El coaching sólo se aprende practicándolo y recibiendo feedback. Una o dos sesiones no le ayudarán a ser buen profesional. La clave reside en un gran número de oportunidades para practicar.

Metodología para proporcionar feedback y supervisión a los trabajos de coaching que usted realiza.

El coaching no termina cuando finaliza el curso. Si durante su formación

usted no tiene la oportunidad de experimentar el Coaching, ¿qué van a experimentar sus clientes cuando trabajen con usted en un coaching? Usted va a necesitar ayuda durante los siguientes seis meses. Asegúrese de que sin pagar más, un/a coach con experiencia seguirá supervisando al menos tres trabajos.

Trabajar con grupos de referencia incrementa el valor de la formación un 500%. Asegúrese de que el programa comprende el trabajo experiencial en grupo, no que asiste a unas clases del estilo de las universitarias. Aprender del resto del grupo en planos profundos proporciona relaciones cohesionadas que sirven el resto de la vida.

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES:

AIN. Att. Susana Otazu, 948 42 11 28 sotazu@ain.es

Att. Eduardo Hualde 948 42 11 26 ehualde@ain.es

Financia:



web: www.ain.es/formacion/coaching

ain | recursos
humanos