



Eines del Coaching per a la gestió d'equips i del Voluntariat

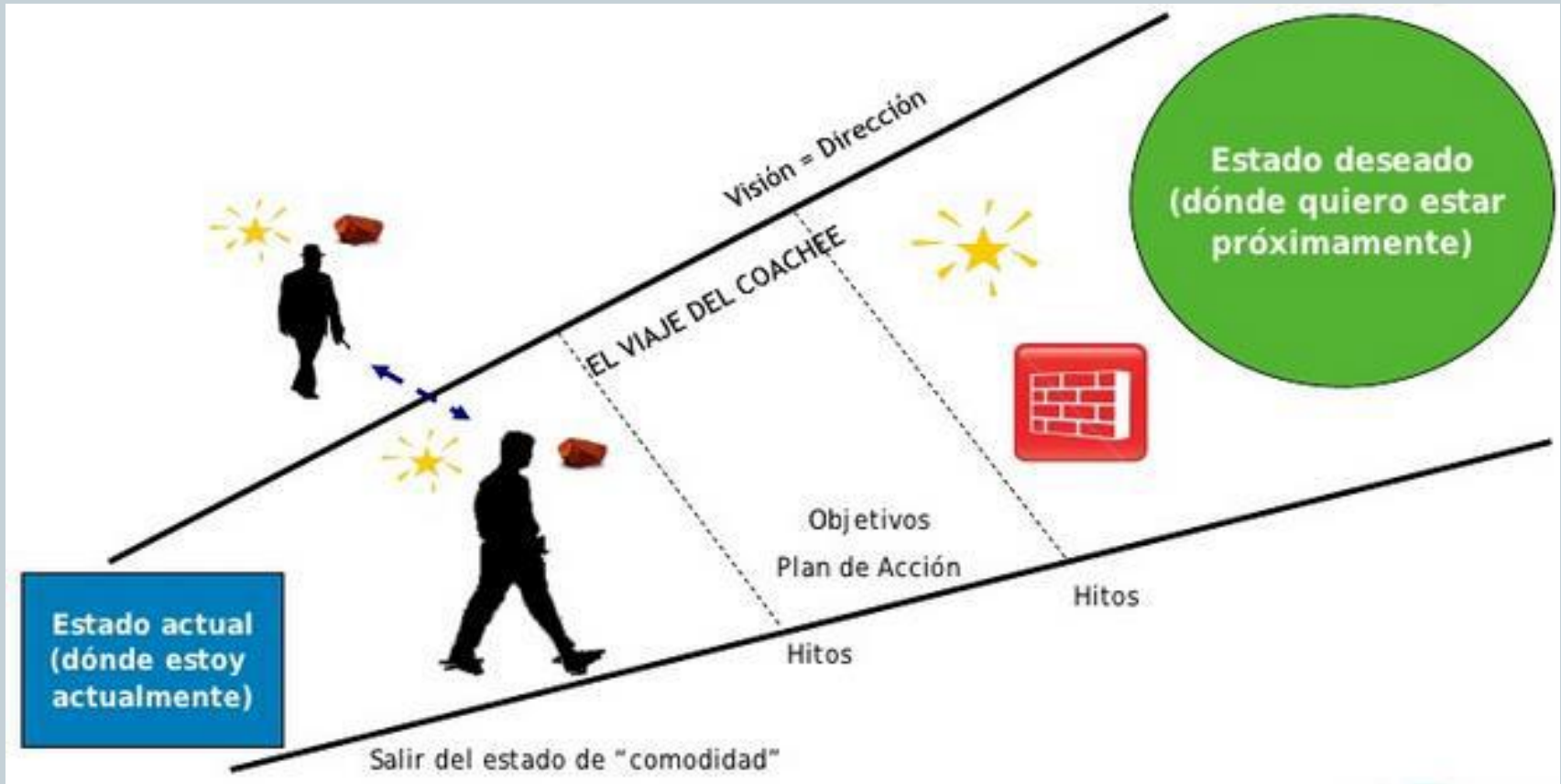


ALBERTO IBAI REINOSO

ALBERTOIBAI@GMAIL.COM

665736513

COACHING?



Definición ICF



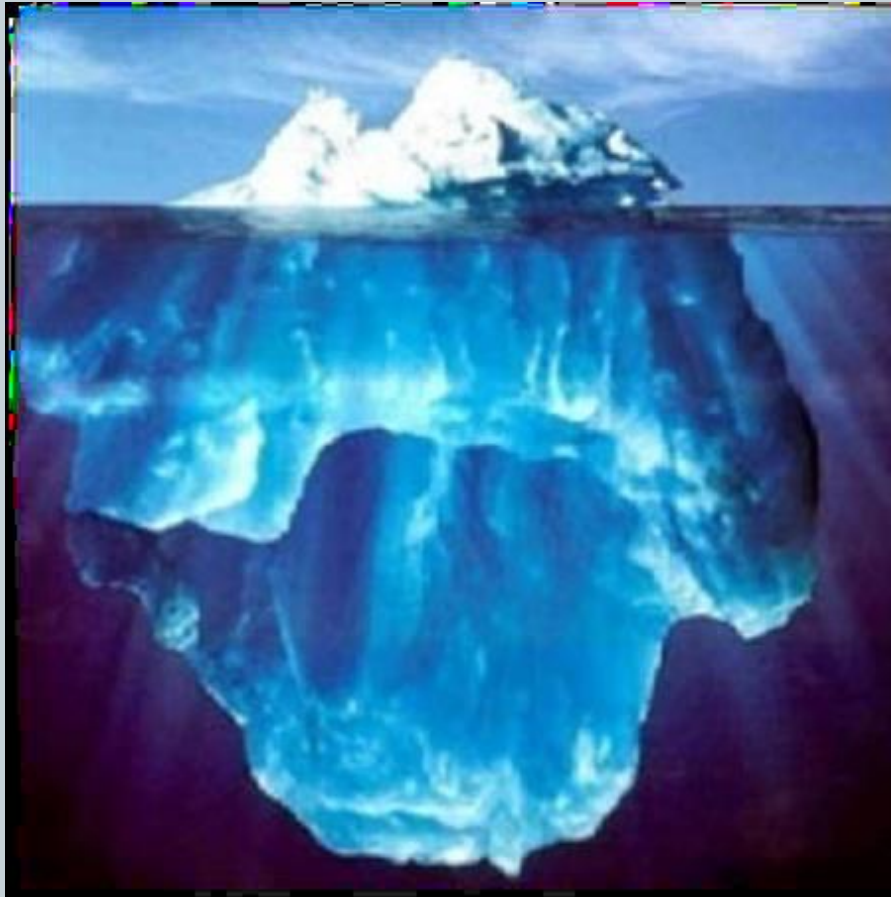
- "El coaching és una relació professional continuada que ajuda a que les persones produeixin resultats extraordinaris en les seves vides, carreres, negocis o organitzacions. A través d'aquest procés de coaching, els clients aprofundeixen en el seu aprenentatge, milloren les seves capacitats i reforcen la seva qualitat de vida".



Cercle d'influència. Responsabilitat



Nivells



ENTORNO	¿DÓNDE se hace/ocurre...?
COMPORTAMIENTOS	¿QUÉ se hace...?

CAPACIDADES	¿CÓMO se hace...?
CREENCIAS	¿POR QUÉ se hace...?
VALORES	¿PARA QUÉ se hace...?
IDENTIDAD	¿QUIÉN ERES?
TRANSPERSONAL	
	¿PARA QUIÉN MÁS lo haces...?

Importància pensaments



**Pensamos
que no
somos
capaces**

**Nos
sentimos
mal,
nuestra
autoestima
desciende**

**Nos
comportamos
de forma
insegura,
dubitativa, ...**

**Los
resultados
no suelen
ser los
esperados**

Importància pensaments



Pensamos
que SÍ somos
capaces

Nos sentimos
**BIEN Y
SEGUROS,**
nuestra
autoestima
es alta

Nos
comportamo
s de forma
**FIRME, con
CONFIANZA**

Los
resultados SÍ
son los
ESPERADOS

Competències ICF



- **ESTABLIR ELS FONAMENTS**
 1. Adherir-se al codi deontològic i estàndards professionals
 2. Establir l'acord de coaching
- **CREAR CONJUNTAMENT LA RELACIÓ**
 3. Establir confiança i intimitat amb el client
 4. Estar present en el coaching
- **COMUNICAR AMB EFECTIVITAT**
 5. Escoltar activament
 6. Realitzar preguntes poderoses
 7. Comunicar directament
- **FACILITAR APRENENTATGE I RESULTATS**
 8. Crear consciència
 9. Dissenyar accions
 10. Planificar i establir metes
 11. Gestionar progrés i responsabilitat

PREGUNTES PODEROSSES



- Breus, clares i concises
- Obertes
- Centrades en un sol tema i orientades cap al futur i sobre l'objectiu
- Pertinents (dirigides a la meta)
- Creatives
- Constructives (positives)
- Neutrals

Filtratge Objectius SMART



- **FILTRAT DE L'OBJECTIU** o **META**: un cop el client ha definit el seu objectiu de sessió o de procés, cal filtrar-lo, és a dir formular-de forma correcta, i per això el coach aplicarà diversos filtres a l'objectiu, a través de preguntes:
- **S Específic** (specific) Què és per a tu? Què vols aconseguir realment? Em pots posar un exemple?
- **M Mesurable** (Measurable) Com sabràs que ho has aconseguit?
- **A Assolible** (Achievable): ¿ha estat assolit per algú? ¿Pot ser assolit per algú?
- **R Realista** (realistic): ¿és realista pel que fa a temps, possibilitats, ...?
- **T planejats per etapes** (time phased): quan?

Valors/Objectius



- **Valors.**- què "busca" darrere d'aquest objectiu, és a dir què va a aconseguir un cop arribi a aquest objectiu, què és el que li va a reportar.
- Comprovar que aquests valors són desitjats pel client ja que és aquí on trobarà la **MOTIVACIÓ** que li servirà d'impuls en el seu camí cap a l'objectiu.
- Per a què assolir l'objectiu plantejat ?,
- Què t'aportarà aconseguir aquest objectiu?

Dinàmica Valors Vs Objectius

Dinàmica Per a què?

GROW



- El GROW és un model difós per John Whitmore i creat per Graham Alexander en els anys 80, el qual facilita esquematitzar les sessions de Coaching d'una manera senzilla i clara.
- GOAL = OBJECTIU (a curt i llarg termini)
- REALITY = REALITAT RESOURCES = RECURSOS
- OPTIONS = OPCIONS
- WILL = ACCIÓ, VOLUNTAT

WHERE, WHEN , WHO, WHAT

<https://www.youtube.com/watch?v=8g7YEjGB0o>

Eines personals



- Roda personal
- Roda professional
- Full planificació de metes de Paul Meyer
- Tècnica de l'escalador
- Dinàmica valors/objectius

Eines treball d'equips



- Misió/visió/valors organització vs personals.
Dinàmica alineament
- El lideratge dins d'un equip de treball
- Dinàmiques reconeixement
- Exemple jocs treballar comunicació: «l'espia»

Feedback



- **"El millor regal que li podem fer a una altra persona no és només compartir les nostres riqueses, sinó revelar-les seves pròpies"**
(Benjamí Disraeli)
- El Feedback entès com la "informació sobre els resultats d'una acció" ha de reunir les següents característiques:
 - ✓ S'ha de demanar permís a la persona (coachee) per donar-lo.
 - ✓ Breu, clar i concís.

Feedback



- ✓ Constructiu, descriptiu (evitarà que l'interlocutor es posi a la defensiva) i no avaluador.
- ✓ Ha d'incloure tant el procés que provoca el resultat, com el mateix resultat.
- ✓ Ha de basar-se en fets i no en opinions ("Jo observo ...", i no "jo crec ...")
- ✓ Sincer i generós (ampli i descriptiu).
- ✓ Específic (concret i no abstracte).

Feedback



- **TIPUS SANDWICH:**

- 1 aspecte positiu a destacar

- 1 aspecte a millorar

- 1 aspecte positiu a destacar **PASSOS BON**

- **PASSOS BON FEEDBACK**

- 1 Demanar permís

- 2 Què creus que has fet bé?

- 3 Què he vist S.C.I. (Situació concreta, comportament concret, impacte concret)

- 4 Què creus que pots millorar o fer de forma diferent?

- 5 Pla d'acció (què faràs, com, quan)