

MASTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR

Programa Acreditado con el máximo nivel internacional-ACTP

MASTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR es el programa con el más alto nivel profesional que existe en la actualidad, que combina Coaching, Mentoring y 11 especialidades. Está basado en las competencias y las actitudes del coach y mentor profesional.

"Persigue profesionalizar y dignificar el sector" a través de su metodología única y de sus programas acreditados y aprobados por la International Coaching Federation, con los más altos estándares de ICF.

Este programa provoca cambios de mentalidad y nos enseña a gestionar personas y equipos de alto impacto. La preparación va más allá de nuestra capacidad técnica para aprender intelectualmente. Requiere un despertar emocional, basado en el desarrollo de "soft skills" como la comunicación, la capacidad de innovar e inspirar, la creatividad y las habilidades sociales.

Requiere, por tanto, una apuesta por el fortalecimiento de destrezas que no se aprenden en escuelas convencionales, pero que nos permitirán trascender, individualmente, en nuestro entorno personal y profesional.

Beneficios

En personas, líderes y profesionales:

"Un Master Coach & Organisational Mentor es capaz de llevar la iniciativa del cambio, la gestión del desarrollo de las personas, la motivación hacia el acompañamiento y la evaluación del proceso de manera eficaz. En definitiva, como una forma de explorar y conseguir el bienestar".

- Serás reconocido como experto en desarrollo humano.
- Contactarás con nuevas perspectivas, herramientas y métodos de Coaching Profesional.
- Sentirás el conocimiento a través de un programa guiado y de autodescubrimiento.
- Reflexionarás sobre tus propios objetivos y prácticas.
- Desarrollarás tus propios estilos de liderazgo y mentoring.
- Desarrollarás habilidades para pasar de escucha activa a escucha consciente; de la observación a la observación múltiple.
- Ampliarás tu capacidad estratégica. Aprenderás a crear acuerdos sólidos y sostenibles.
- Trabajarás la presencia y la comunicación efectiva. Mejorarás la planificación y generación de acción.
- Reconocerás tu conocimiento y desarrollarás la capacidad de transmitirlo.
- Potenciarás tu capacidad analítica y de diagnóstico.
- Alinearás tu motivación personal con tu realidad deseable.
- Integrarás nuevas habilidades para el acompañamiento en procesos de desarrollo humano.

En la Organización: aumento de la capacidad de liderazgo circular, provoca mayor creatividad, productividad y libertad.

Estructura del Programa

Fases: Cuatro bloques que se pueden realizar por separado y en el orden que se desee.

1. Master Coach -132 horas de formación y profundización en las 8 competencias clave definidas por la International Coaching Federation.
2. Mentoring para certificación - 4 horas de mentoría individual para elevar las 8 competencias y proceso de certificación con ICF.
3. Organisational Mentor - 40 horas de entrenamiento específico en 8 competencias clave imprescindibles para ser mentor.
4. Especialidades: 24 horas- podrás elegir, entre 11 especialidades, las que más se alineen con tu propósito.

Entre sesiones, y como complemento a la formación, de manera transversal, se dota al participante de 50 horas de recursos para la práctica de su entrenamiento que contribuyen al desarrollo de su aprendizaje.

250 horas



METODOLOGÍAS

METODOLOGÍAS DOCENTES

La formación se lleva a cabo uniendo diversas metodologías de aprendizaje. La mayoría basadas en la educación activa y el aprendizaje significativo.

Además, contamos con metodología propia Helastric cuyo objetivo es que los participantes puedan obtener resultados de aprendizajes eficaces y sólidos.

HELASTRIC “El antimétodo”

El antimétodo

HelastricSM es la metodología de aprendizaje de HEBA que aspira a convertirse en todo lo contrario.

El método permite al individuo cuestionarse lo aprendido lo que genera apertura a nuevos aprendizajes de forma más profunda y ágil. Es una búsqueda dinámica, abierta y enfocada a la experimentación que se hace a sí misma durante el proceso al depender de las respuestas y del contexto.

HelastricSM es elástica

Manuales y participantes están en evolución constante y coordinada. Existe una parte estructural programada por un comité científico y otra elástica en cuanto a los desafíos particulares y a lo que se vive en las sesiones.

Si bien consta de una práctica colectiva, atiende con peculiaridad al individuo por que se centra en hacer al participante el protagonista y responsable de su propio aprendizaje. Este método cobra especial importancia en la práctica (participante - espacio - herramientas - desarrollador) ya que, si bien existe una función básica de enseñanza y aprendizaje entendidos de una forma convencional en cuanto a la transmisión de conocimientos, el hecho de profundizar en ellos sólo se consigue mediante el carácter personalizado, adaptativo, intuitivo y emocional que imprimen los Desarrolladores HEBA (y sus 4 roles).

HelastricSM es un método activo debido a que la presentación de los contenidos responde a los intereses, necesidades y experiencias del participante, más que a un orden lógico. Así como tantas personas existen, existen tantas capacidades cognitivas que el desarrollador debe saber atender. Desde esta mirada, es fundamental que los participantes tengan la facilidad de aprender a su ritmo a la vez que aprenden colectivamente en un ambiente de respeto y colaboración.

Colaboración + Innovación = Despertar

Se presenta mediante la combinación de teorías de aprendizaje basadas en la neurología, las inteligencias múltiples, el aprendizaje significativo y el juego como vehículo para alcanzar el aprendizaje colectivo.

Respondemos a la metodología heurística frente a la dogmática lo que nos ayuda a basar el éxito del aprendizaje en la aceptación de lo enseñado por parte del participante. El desarrollador dota a los alumnos del espacio, los conocimientos, las herramientas y las técnicas del trabajo, pero es el propio participante quien gestiona la interiorización del mismo. Lo característico de lo heurístico aplicado a HelastricSM tiene que ver con la dimensión emocional que HEBA aporta al conocimiento, lo que desborda los límites del aprendizaje hasta conseguir la evolución, el despertar.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

A partir de las metodologías docentes implementadas en el aula, en esta formación, el participante dispondrá de las siguientes actividades formativas:

Actividades dirigidas	Clases expositivas
	Clases prácticas
	Reflexiones Puente
	Estudio y análisis de casos
Actividades supervisadas	Supervisión de sesiones
	Mentoring individual y grupal
	Prácticas y dinámicas vivenciadas
Actividades autónomas	Sesiones de Coaching entre pares
	Estudio personal
	Lecturas
	Trabajo individual en campus virtual

CONTEXTO AL INICIO DE CADA PROGRAMA

- Bienvenida y comentarios de apertura
- Presentación de los participantes
- Metodología de aprendizaje
- Estructura del proceso formativo
- Objetivos: individuales, académicos y sistémicos como respuesta a las necesidades de los participantes para:
 - Incrementar el rendimiento y objetivos a alcanzar.
 - Permanencia en el tiempo y crecimiento sostenido.
 - Enfocado a las personas y también a los equipos.
 - Incorporando sistemas de medición de los resultados.
- Material de apoyo.
- KPI's.
- Evaluación.
- Q & A

TEMARIO

MASTER COACH (132)

CONTENIDO TEÓRICO Y EXPERIENCIAL

ORIGEN Y COMPETENCIAS DEL COACHING PROFESIONAL

COACHING PROFESIONAL

- ¿Qué es el Coaching Profesional?
- El mundo del Coaching: Raíces, significado, corrientes y tipos de Coaching.
- Escuelas y Modelos.

COMPETENCIAS DE ICF

- Competencias fundamentales del Coach Profesional

PROCESO DE COACHING

- La sesión Exploratoria en el Proceso de Coaching
- El acuerdo del proceso de Coaching
- El Quiebre y la Transparencia
- Planificación y establecimiento de metas en el proceso de Coaching.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Dinámica presentación desde sus talentos u otras.
- Acuerdo de mutuo respeto.
- Alianza del equipo.
- “Canvas” de objetivos individuales y de equipo.
- El mapa.
- Metáfora del cine.
- Dinámica familiarización competencias.
- Visión.
- Rueda de la vida.
- Dinámica de quiebre.
- Sesiones Exploratorias Observadas de Coaching Profesional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En este módulo se espera que los participantes alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

En relación a los conceptos generales de Coaching

- Distinguir el lenguaje de coaching y sus conceptos claves para conversar a un mismo nivel en el equipo.
- Generar un clima de confianza y entorno seguro para el aprendizaje.
- Integrar el concepto de responsabilidad en el aprendizaje (tanto % das, tanto recibes).
- Aplicación de las competencias clave de ICF tanto en la sesión de coaching como en la vida personal y profesional.

En relación al proceso de Coaching Profesional y sesiones prácticas

- Conocer la técnica y la esencia del Coaching Profesional.
- Familiarizarse con las bases fundacionales del Coaching Profesional.
- Entrenar la sesión exploratoria de Coaching Profesional.

En relación al trabajo en equipo

- Trabajar con equipos, dar y recibir feedback y feedforward.
- Trabajar de forma individual y en grupo (incluso en equipos interdisciplinarios) para la resolución de tareas académicas y profesionales del ámbito del Coaching Profesional.

A- CIMIENTOS

COMPETENCIA 1. DEMUESTRA PRÁCTICA ETICA

- El código deontológico y ético del Coaching.
- Distinciones entre Coaching, Terapia, Consultoría y Mentoring.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Resolución de casos prácticos de ética

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En relación con la demostración de práctica ética

- Demostrar integridad personal y honestidad en interacciones con clientes, patrocinadores y las partes interesadas relevantes.
- Mantener sensatez ante la identidad, el ambiente, las experiencias, los valores y las creencias de los clientes.
- Utilizar lenguaje adecuado y respetuoso con clientes, patrocinadores y las partes interesadas relevantes.

- Conocer el Código de Ética de la ICF y respaldar los Valores Claves.
- Acatar el Código de Ética de la ICF y respaldar los Valores Claves.
- Mantener la confidencialidad con la información de cada cliente, según los acuerdos con las partes interesadas y las leyes pertinentes.
- Respalda las distinciones entre coaching, consultoría, psicoterapia y otras profesiones de apoyo.
- Identificar y reconocer la necesidad de remitir clientes a otros profesionales de apoyo, según corresponda.

COMPETENCIA 2. ENCARNA UNA MENTALIDAD DE COACHING

ESENCIA DEL COACHING

- Aprendizaje
- Consciencia
- Responsabilidad

APRENDIZAJE Y DESARROLLO CONTINUO

- La brecha del Aprendizaje
- Desafíos del Aprendizaje
- Niveles de Aprendizaje
- El aprendizaje a través de la excelencia
- Sensibilización al aprendizaje
- Supervisión y mentorías
- No saber del Coach
- Fuentes externas

CONSCIENCIA Y REFLEXIÓN

- Autoconsciencia
- La reflexión y el desarrollo humano
- Reflexión a través de la experiencia
- Reflexión en acción / sobre acción.
- Comunicarse con el yo.

RESPONSABILIDAD:

- Clientes responsables
- El desapego del Coach
- La comunicación del Coach
- La importancia del desarrollo mental, emocional y corporal

INFLUENCIA E IMPACTO

- Valores e ideología
- Triada: cultura, contexto y cliente
- Adaptabilidad

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Folio en blanco
- Aprendizaje: Enemigos del aprendizaje
- Autoreflexión
- La meditación
- Exploro mis emociones básicas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En relación a competencias propias y talentos

- Organizar el aprendizaje autónomo de su proceso con apoyo de su coach.
- Analizar y producir información sobre sí mismo, sus capacidades, competencias y talentos.
- Poner en práctica conocimientos y habilidades en su vida diaria.
- Implementar capacidades creativas y de innovación.
- Aplicar recursos propios y adaptarlos a la metodología propuesta.
- Ser capaz de especificar unos objetivos de aprendizaje propios y coherentes respecto a los objetivos del programa.
- Autoevaluarse y co-evaluar el propio trabajo y el de los demás, en relación con las tareas y el rendimiento académico en el marco de la formación.
- Aprender de forma estratégica, autónoma y de forma continuada a lo largo de la formación.
- Reconocer que los clientes son responsables de sus propias elecciones.
- Reconocer la necesidad de participación en el aprendizaje y en el desarrollo continuo como coach.
- Elaborar un ejercicio continuo de reflexión para mejorar su propio coaching.
- Permanecer en la consciencia de y la apertura a la influencia en sí y en otros del contexto y de la cultura.

B. CO-CREAR LA RELACIÓN

COMPETENCIA 3- ESTABLECE Y MANTIENE ACUERDOS

NIVELES DEL ACUERDO

- Cliente
- Sponsor
- Acuerdo de proceso

- Acuerdo de sesión

CREACIÓN ACUERDO

- Términos éticos
- Términos logísticos
- Términos de relación

INDICADORES

- Éxito
- Medición

DESAFÍOS

- Gestión del Tiempo

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Sesiones prácticas del acuerdo de Coaching Profesional
- Caso práctico: escucha sesión real MCC y comentarios
- Preguntas para definir las metas
- Herramienta la rueda de la vida
- El aprendizaje y los obstáculos

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Integrar la competencia del Acuerdo de Coaching en la sesión a nivel profundo.
- Ser capaz de comprender qué se requiere en cada interacción y de alcanzar un acuerdo con el cliente, nuevo o potencial, sobre el proceso y la relación de coaching.
- Lograr un acuerdo sobre qué es y qué no es adecuado en la relación, qué se está y no se está ofreciendo y las responsabilidades de cada cliente y de las partes interesadas pertinentes.
- Lograr un acuerdo sobre las directrices y parámetros específicos de la relación de coaching, tales como logística, tarifas, programación, duración, término, confidencialidad e inclusión de otros.
- Ser capaz de colaborar con cada cliente para:
 - Determinar la compatibilidad, identificar o reconfirmar lo que quieren lograr en la sesión.
 - Definir qué creen que necesitan abordar o resolver para lograr lo que quieren conseguir en la sesión.
- Colaborar con cada cliente en definir o reconfirmar medidas del éxito para lo que desean conseguir, con el compromiso de coaching o en la sesión individual.
- Colaborar con cada cliente para manejar el tiempo y el enfoque de la sesión.

- Continuar haciendo coaching en la dirección de los resultados deseados por cada cliente a menos que indiquen lo contrario.
- Colaborar con cada cliente para terminar la relación de coaching de manera que se honren las experiencias.

COMPETENCIA 4- CULTIVA LA CONFIANZA Y LA SEGURIDAD

PILARES DE LA CONFIANZA

- La triada de la confianza: en uno mismo, en el cliente y en el proceso de coaching.
- Estrategias para el desarrollo de la confianza en el proceso de Coaching.
- Cómo crear una relación abierta y franca.

CONOCIMIENTO DEL CLIENTE

- Contexto
- Identidad
- Ambiente
- Expectativas
- Valores y Creencias

DESAFÍOS DE LA CONFIANZA Y SEGURIDAD

- Reconoce y respeta los talentos, los entendimientos y el trabajo único de cada cliente en el proceso de coaching.
- Demostrar Integridad, confidencialidad, respeto y apoyo.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Tentetieso
- De la confianza a la desconfianza
- Globos
- Círculo de confianza
- Sesiones prácticas de Coaching Profesional
- Preguntas al coach (antes, durante y después de la sesión)

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Demostrar preocupación genuina por el bienestar y futuro del cliente.
- Demostrar, continuamente, integridad personal, honestidad y sinceridad.
- Establecer acuerdos claros y mantener las promesas.
- Demostrar respeto por las percepciones del cliente, su estilo de aprendizaje y de

su ser.

- Promover el apoyo permanente y felicitar nuevos comportamientos y acciones, incluyendo aquellas que involucran riesgo y miedo al fracaso.
- Pedir permiso para hacer coaching al cliente en áreas delicadas o nuevas.

COMPETENCIA 5 - MANTIENE PRESENCIA

AQUÍ Y AHORA

- Capacidad de estar plenamente consciente.
- Crear una relación espontánea con el cliente, empleando un estilo abierto, flexible y confiable.

LA PRESENCIA DEL COACH

- Cualidades como coach para desarrollar la competencia.
- Entrenando la presencia de forma dinámica y activa.
- Cómo crear o dejar espacio para el silencio, la pausa o la reflexión.

CURIOSIDAD

- Demostrar curiosidad durante el proceso de coaching.
- Sentirse cómodo trabajando en un espacio de no saber.

DESAFÍOS DE LA PRESENCIA

- Mantenerse enfocado, atento, empático y receptivo con cada cliente.
- Manejar las propias emociones para estar presente con cada cliente.
- Demostrar confianza en trabajar con emociones fuertes, de cada cliente, durante el proceso de coaching.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Presencia, aquí y ahora
- Uva pasa
- Sesiones prácticas de Coaching Profesional
- Preguntas al coach (antes, durante y después de la sesión)

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Estar presente y ser flexible durante el proceso de coaching, bailando en el momento.
- Hacer uso de su propia intuición y confiar en el conocimiento interno de cada uno, “sigue la corazonada”.
- Estar abierto al “no saber” y arriesgarse.
- Observar varias formas de trabajar, con el cliente, y elegir la más efectiva en cada momento.
- Usar el humor de manera efectiva para crear liviandad y energía.
- Cambiar, confiadamente, de dirección y perspectiva y experimentar con nuevas posibilidades para su propia acción, sin desviarse del objetivo y de la agenda del cliente (le permite mirar a otros lugares).
- Demostrar confianza en trabajar con fuertes emociones y poder manejarse y no sentirse sobrepasado o atrapado por las emociones del cliente.

C- COMUNICAR CON EFECTIVIDAD

COMPETENCIA 6- ESCUCHA ACTIVAMENTE

ESCUCHAR

- Lo que dice y lo que no dice el cliente
- Significado de sus palabras
- Preocupaciones
- Objetivos
- Valores y creencias
- Coherencia e incoherencia
- Posibilidades y obstáculos
- Deseos y necesidades
- Nivel verbal, no verbal y para-verbal.
- Palabras, el tono de voz y el lenguaje corporal.
- Cambios de energía cliente/relación.

ESPEJAR

- Devolución
- Recapitulación
- Parafraseo

SILENCIO

- El silencio como principal herramienta
- Dejar hablar al cliente
- Interrupciones

DESAFÍO DE ESCUCHAR

- Distinguir juicios y hechos
- La columna de la izquierda
- Apagar la radio
- Apoyar al cliente para que se exprese

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- La escucha y la cuerda
- El mensaje no verbal
- Desde el yo en tercera persona
- Cambiar de casilla
- Paseando sin comunicar
- Conversar sin escuchar
- Comunica e interpreta
- Lo que no conozco del otro
- Comunicación a través de la metáfora
- El inconfesable
- Teatro de la columna izquierda
- Mi juicio en un papel
- Sesiones prácticas de Coaching Profesional
- Preguntas al coach (antes, durante y después de la sesión)

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Atender al cliente, sus necesidades y objetivos, no según las necesidades y objetivos que el coach tiene para el cliente.
- Escuchar las preocupaciones del cliente, objetivos, valores y creencias sobre lo que es y no es posible.
- Distinguir entre las palabras, el tono de voz y el lenguaje corporal del cliente.
- Resumir, parafrasear, reiterar, reflejar de nuevo lo que el cliente ha dicho para asegurar claridad y entendimiento.
- Animar, aceptar, explorar y reforzar, al cliente, para que exprese sus sentimientos, percepciones, preocupaciones, creencias, sugerencias, etc.
- Integrar y construir basándose en las ideas y sugerencias del cliente.
- Extraer lo esencial de lo que el cliente comunica y le ayuda a llegar a ello, sin perderse en largas historias descriptivas.
- Permitir al cliente expresar o “ventilar” su situación sin emitir juicios de valor ni quedarse enganchado en ella, con el fin de poder continuar el proceso.

COMPETENCIA 7. PROVOCA CONSCIENCIA

PREGUNTAS PODEROSAS

- Las dimensiones de la pregunta: La estructural y la direccional.
- Tipos de preguntas.
- La habilidad de hacer preguntas que creen consciencia y sean evocadoras.
- Cualidades para desarrollar la capacidad de hacer preguntas poderosas.
- Preguntas hacia el qué, cómo y el quién.

COMUNICACIÓN DIRECTA

- Qué es la Comunicación Directa.
- Cualidades para desarrollar la comunicacion directa.
- Metáforas y analogías.

CREACIÓN DE CONSCIENCIA

- Fuentes de información.
- Interpretaciones.
- Cambios de valores y principios éticos vinculados al “ser”.
- “Quién está siendo.
- “Quién quiere ser”.
- Factores interrelacionados.
- Puntos fuertes.
- Aprendizaje y desarrollo.

DESAFÍOS

- Hacer preguntas que salgan de lo estándar.
- Ser capaz de incomodar.
- Ver al cliente creativo y lleno de recursos.
- Ser claro, articulado y directo al aportar y compartir feedback.
- Utilizar lenguaje apropiado y respetuoso con el cliente.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Preguntas hacia el iceberg
- Consciencia de ¿Quién eres?

- Practicar preguntas abiertas/cerradas hacia el qué, cómo y el quién
- Creando la metáfora
- La ranita
- El elefante
- Cliente como directivo
- Clean language
- Tiro a la diana

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Integrar y evaluar, con precisión, múltiples fuentes de información.
- Hacer interpretaciones que ayuden al cliente a ganar consciencia y de ese modo alcanzar los resultados acordados.
- Integrar la habilidad de hacer preguntas que creen consciencia y sean evocadoras.
- Integrar la habilidad para comunicarse de manera efectiva, durante las sesiones de coaching.
- Utilizar el lenguaje de modo que tenga el mayor impacto positivo posible sobre el cliente.
- Adquirir la habilidad de valorar la experiencia de cada cliente al momento de decidir qué podría ser más útil.
- Adquirir la habilidad de desafiar al cliente como una forma de provocar consciencia o entendimientos.
- Reconocer la necesidad de hacer preguntas, sobre cada cliente, como sobre su forma de pensar, valores, necesidades, deseos y creencias.
- Reconocer la necesidad de hacer preguntas que ayudan, a cada cliente, a explorar más allá del pensamiento actual.
- Invitar a cada cliente a compartir más acerca de su experiencia, en el momento.
- Adquirir la habilidad de notar lo que está funcionando, para potenciar el progreso de cada cliente.
- Adquirir la habilidad de ajustar el planteamiento de coaching en respuesta a las necesidades de cada cliente.
- Reconocer la necesidad de ayudar, a cada cliente, a identificar factores que influyen en patrones actuales y futuros de comportamiento, pensamiento o emoción.
- Adquirir la habilidad de invitar, a cada cliente, a generar ideas sobre cómo pueden avanzar y lo que están dispuestos o son capaces de hacer.
- Reconocer la necesidad de apoyar, a cada cliente, a reencuadrar perspectivas.
- Adquirir la habilidad de compartir observaciones, entendimientos y sentimientos, sin apegos, que tienen el potencial de crear un nuevo aprendizaje, para cada cliente.

D. CULTIVAR EL APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO**COMPETENCIA 8. FACILITA EL CRECIMIENTO DE CADA CLIENTE****PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE METAS**

- Qué es planificar y establecer metas
- Los objetivos SMART
- Herramientas de planificación y definición de objetivos
- Plan de coaching y metas de desarrollo
- Ajustes de planificación
- Identificación recursos de aprendizaje
- Los éxitos del cliente

DISEÑO DE ACCIONES

- Acción en áreas de la vida
- Diseño de acciones personales y profesionales
- Oportunidades de aprendizaje
- Empezar nuevas acciones
- Cualidades del coach para diseñar acciones con el cliente
- Desarrollo de ideas y soluciones alternativas
- Experimentación y auto-descubrimiento activo
- Celebrar los éxitos del cliente
- Capacidades de crecimiento en el futuro
- Desafiar las presunciones y perspectivas
- “Hacerlo ahora”

GESTIÓN DEL PROGRESO Y DE LA RESPONSABILIDAD

- Gestionar el progreso del cliente
- Seguimiento de acciones y compromisos
- Cerrar el proceso de Coaching
- Reconocimiento al cliente
- Preparar, organizar y repasar información
- Promover autodisciplina en el cliente

DESAFÍOS

- Comprometer al cliente a explorar ideas y soluciones
- Animar al cliente a ir más allá y aceptar desafíos
- Enfrentar al cliente de un modo positivo

- Ser capaz de retroceder y avanzar hacia el lugar del cliente

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Alta Mar
- Pastilla de Jabón
- El Espejo
- El Aprendizaje y los Obstáculos
- El movimiento

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Desarrollar ideas, definir acciones que te permitan practicar y profundizar en nuevos aprendizajes.
- Promover la experimentación y el auto-descubrimiento activos.
- Comprometerse con nuevas acciones.
- Crear, con el cliente, oportunidades para desarrollar el aprendizaje continuo, tanto durante el coaching, como en situaciones de la vida o el trabajo. Para emprender nuevas acciones que conduzcan del modo más efectivo hacia los resultados acordados.
- Desarrollar y mantener, con el cliente, un plan de coaching efectivo.
- Desarrollar la capacidad de poner la atención en lo que realmente es importante, para el cliente, y dejar la responsabilidad para actuar en manos del cliente.
- Aprender a planificar metas y objetivos de la sesión de Coaching Integral.
- Entender la necesidad de trabajar con cada cliente para integrar nueva conciencia, entendimiento o aprendizaje en su visión del mundo y sus comportamientos.
- Entender la necesidad de colaborar con cada cliente para diseñar metas, acciones y medidas de responsabilidad que integren y expandan nuevos aprendizajes.
- Aprender a reconocer y apoyar la autonomía de cada cliente en el diseño de metas, acciones y métodos de responsabilidad.
- Entender la necesidad de apoyar a cada cliente en la identificación de resultados o aprendizaje potenciales a partir de los pasos de acción identificados.
- Adquirir la habilidad de invitar cada cliente a considerar cómo avanzar, incluido recursos, apoyo y potenciales barreras.
- Adquirir la habilidad de colaborar con cada cliente para resumir el aprendizaje y entendimiento en o entre sesiones.
- Entender la necesidad de celebrar el progreso y los éxitos de cada cliente.
- Entender la necesidad de colaborar con cada cliente para cerrar la sesión.

INTELIGENCIA MENTAL, EMOCIONAL Y CORPORAL DEL COACH PROFESIONAL**LA INTELIGENCIA MENTAL**

- Modelo Osar
- Herramienta para trabajar los juicios
- Distinciones lingüísticas
- El lenguaje- Los actos del habla

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

- Las emociones primarias
- Reconocimiento y gestión emocional
- El lenguaje de las emociones
- La alegría
- La tristeza
- El miedo
- La rabia
- El amor
- Reconstrucción lingüística de las emociones
- Dinámicas emocionales

LA INTELIGENCIA CORPORAL

- Movimiento corporal
- La memoria del cuerpo
- El lenguaje del cuerpo
- El cuerpo y la acción
- Conexión del ser: cuerpo, mente y emoción

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Story telling
- Juicios y etiquetas
- Teatro. La columna de la izquierda
- Reconozco tu emoción
- Exploro mis emociones básicas
- Qué dice mi cuerpo
- Prácticas del cuerpo en movimiento

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Hacer uso de su propia intuición y confiar en el conocimiento interno de cada uno, “sigue la corazonada”.

- Estar abierto al “no saber” y arriesgarse.
- Iniciar un proceso personal de desarrollo del ser desde la dimensión corporal, mental y emocional.
- Aprender a trabajar los juicios en el cliente.
- Reconocer y gestionar las emociones propias.
- Desarrollar y mantener la capacidad de regular las propias emociones.
- Demostrar confianza en trabajar con fuertes emociones y poder manejarse y no sentirse sobrepasado o atrapado por las emociones del cliente.
- Tomar consciencia del cuerpo y su memoria emocional.
- Adquirir la posibilidad de crear un plan de acción basado en el cuerpo para explorar áreas desconocidas de nosotros mismos.
- Desarrollar la capacidad de autorreflexión sobre uno mismo y sobre los indicadores que el cuerpo y las emociones nos ofrecen.
- Lograr rutina/dinámica para preparar mental y emocional antes de cada sesión.
- Reconocer la importancia y aprender a buscar ayuda en fuentes externas cuando es necesario.

SESIONES DE COACHING OBSERVADAS ACTP Y ACSTH

Las sesiones de Coaching Observadas, con devoluciones para los participantes, son un componente esencial para la formación en Coaching Profesional de calidad. Son sesiones en las que, el participante, hace preguntas, escucha, reta, acuerda, acompaña a cualquier cliente, compañero u otra persona como método para poner en práctica sus habilidades de coaching.

Son observadas por un facilitador u observador responsable de proporcionar feedback escrito, al participante, basado en el empleo de las competencias clave de ICF en la sesión de Coaching.

MENTORING Y CERTIFICACIÓN

“Es un viaje al descubrimiento y aprendizaje que genera mejores resultados, en el desempeño del coach”.

El mentoring está pensado para servir como un proceso de elevación competencial al participante. El mentor PCC escuchará las sesiones, individuales o grupales, del participante, a lo largo de la formación, con el objetivo de llegar al nivel de los markers Profesional Coach Certificated.

Al completar el programa de formación, se obtiene un certificado reconocido, a nivel internacional, que demuestra la formación específica para la tramitación de certificaciones en ICF.

Este Proceso de Mentorización tiene dos líneas de trabajo que podrá utilizar el participante:

1. Centrada en la evaluación de competencias, donde el mentor escuchará la sesión y facilitará un informe.
2. En lo que le pasa al coach en la sesión enfocado en su observador.

Un proceso en el que se establece una relación personal y de confianza que guía, estimula, desafía y alienta al participante a observarse, tanto en quién es la persona en el proceso conversacional (coach) y sus dificultades en las sesiones, como el desarrollo y avance de las competencias demostradas, en cada una de las mentorías, con el objetivo de ir avanzado hasta su apta evaluación.

Las certificaciones se obtienen a posteriori de la formación y una vez cumplidos los requisitos mínimos exigidos: horas de experiencia en procesos de coaching, horas con un coach mentor, examen escrito/oral, etc..

Ningún programa acreditado o aprobado permite obtener, de forma automática, una certificación profesional para coaches de tipo ACC, PCC o MCC.

ORGANISATIONAL MENTOR (40 horas)

CONTENIDO TEÓRICO Y EXPERIENCIAL

CONTEXTO, ORIGEN Y COMPETENCIAS DEL MENTORING PROFESIONAL

GENERACIÓN DE CONTEXTO PARA EL APRENDIZAJE:

- Presentación de los participantes
- Metodología de aprendizaje y Objetivos
- Entrega de materiales
- Estructura del proceso formativo

EL MENTORING

- Origen del Mentoring

- Para qué un programa de Mentoring
- Mentoring tradicional vs Mentoring by Heba
- Beneficios del Mentoring para mentor, mentee y organización
- Estructura de un programa de Mentoring
- Proceso del programa de Mentoring

COMPETENCIAS

- Competencias fundamentales del Coach y Mentor
- Introducción a las competencias del Mentor by Heba, repaso de las que están integradas en el estudiante a través del Coaching
- El facilitador como mentor
- Valores y cualidades del mentor

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Supuestos prácticos de una sesión de Mentoring by Heba

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Comprender el para qué de un programa de mentoring.
- Observar las diferencias entre un programa de mentoring tradicional y el Organisational Mentor by Heba.
- Asimilar los beneficios que reporta el programa Organisational Mentor para mentor, mentee y organización.
- Recordar las competencias del coach.
- Reconocer las competencias del coach que debe poseer un mentor e identificar aquellas competencias propias del mentor by Heba.
- Conocer los tipos de mentoring que existe según el target.
- Reconocer la importancia del facilitador en este proceso.
- Conocer cómo es la estructura de un programa de mentoring.
- Conocer cómo es el proceso de un programa de mentoring.
- Investigar, reconocer y acordar cuáles son los valores y cualidades de un mentor.

TIPOS DE MENTORING SEGÚN EL TARGET

- Mentoring One2One Heba
- Mentoring entre iguales
- Mentoring de autoconocimiento y estimulación creativa
- Mentoring intergeneracional
- Mentoring en foros
- Mentoring SOS
- Mentoring de opinión
- Mentoring de Equipos

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Supuestos prácticos con los diferentes tipos de mentoring
- Casos prácticos que requieren un proceso de mentoring
- Sesión de mentoring en vivo
- Sesión de mentoring colectivo
- Dinámica: yo soy experto en...

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Reconocer e identificar cada uno de los tipos de mentoring
- Saber implementar cada uno de los tipos de mentoring
- Reconocer su expertise para ser mentor
- Reconocer el rol del mentor y el rol del mentee en una sesión de mentoring
- Asimilar las cualidades del mentor mediante aprendizaje por observación
- Reconocer que el mentee también debe tener unas cualidades concretas para lograr el éxito del proceso.

SOFT SKILLS DEL MENTOR BY HEBA: CUALIDADES Y VALORES

- Automotivación
- Capacidad de compromiso
- Autoconocimiento
- Pasión por el desarrollo de otros
- Empatía
- Equilibrio emocional
- Autoconfianza
- Flexibilidad mental
- La importancia de la Humildad en el Mentor by Heba

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Brainstorming, de competencias blandas
- Observación de nuestras cualidades y valores
- Práctica para fortalecer o desarrollar las cualidades y valores que necesito para ser Mentor by Heba

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer, en profundidad, las competencias blandas del mentor by Heba
- Reconocer las propias competencias blandas
- Reflexionar sobre la importancia de estas competencias blandas
- Aprender a trabajar sobre las propias competencias blandas
- Practicar con las competencias blandas del mentor by Heba

COMPETENCIA ANALÍTICA

- Definición de la competencia analítica
- El para qué de la competencia analítica
- Habilidades de un mentor con competencia analítica
- Qué es analizar
- El pensamiento analítico
- Fases del proceso de análisis
- El pensamiento creativo y el pensamiento analítico
- Enemigos del pensamiento analítico

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Dinámica: cómo funciona mi pensamiento analítico
- Desarrollo de todas las fases del proceso de análisis
- Supuesto práctico, matching para practicar el análisis

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Entender el para qué de la competencia analítica dentro del proceso del mentoring.
- Reconocer la competencia analítica como una competencia a trabajar y a desarrollar, esencial, en el mentor by Heba
- Localizar el análisis en el proceso de mentoring by Heba
- Trabajar el propio pensamiento analítico
- Reforzar el pensamiento analítico con el pensamiento creativo
- Identificar, comprender e implementar las fases del proceso de análisis
- Identificar los enemigos del pensamiento analítico

COMPETENCIA DIAGNÓSTICA

- Definición de la competencia diagnóstica
- En qué consiste el diagnóstico
- El para qué del diagnóstico en el proceso de Mentoring by Heba
- Cómo se hace un diagnóstico
- Preguntas para la autorreflexión

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Presencia, aquí y ahora
- Cómo hago el diagnóstico
- Supuesto práctico
- Dinámica de matching, diagnóstico

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Reconocer la necesidad del diagnóstico en el proceso de mentoring

- Entender el para qué de la competencia diagnóstica en el mentor by Heba
- Aprender a hacer un diagnóstico
- Conocer los puntos relevantes del diagnóstico
- Analizar y desarrollar la propia competencia diagnóstica

COMPETENCIA ESTRATÉGICA

- Definición de la competencia estratégica
- En qué consiste la estrategia
- Cómo se planifica la estrategia
- Estructura y flexibilidad
- Qué implica el plan de acción y cuáles son las cualidades/habilidades que debe poseer un mentor para elaborar este plan de acción
- La importancia de la flexibilidad en el plan de acción
- Preguntas de autorreflexión para crear el plan de acción
- Beneficios y realidades del plan de acción

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Casos prácticos de mentoring
- Dinámica: diseño de plan de acción

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Saber qué es la competencia estratégica.
- Identificar la propia competencia estratégica.
- Saber cómo utilizo mis propias estrategias.
- Saber cómo utilizar el diagnóstico para planificar la estrategia.
- Aprender a planificar un plan de acción.
- Reconocer como necesaria la flexibilidad en el plan de acción
- Reconocer la estructura del plan de acción.
- Entender el para qué de un buen plan de acción, estructurado y flexible, dentro del proceso de mentoring

COMPETENCIA COMUNICATIVA

- Definición de la competencia
- El para qué de la competencia comunicativa en el proceso de mentoring
- Actitudes o habilidades del mentor que posee competencia comunicativa
- Transmitir conocimiento o crear el conocimiento
- Conocimiento técnico o conceptual
- Creación del conocimiento: ayudar a crear conocimiento
- Pasos para transmitir el conocimiento
- Herramientas para transmitir el conocimiento:

- Storytelling
- Manera de comunicar
- Dinámicas de fijación de contenidos
- Frases con sentido

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Análisis transmitir vs crear: ventajas y desventajas
- Dinámicas prácticas de transmisión de conocimientos
- Dinámicas prácticas de acompañamiento para al creación de conocimientos
- Dinámica cómo llegar al mentee mediante la comunicación
- Storytelling

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Entender la competencia comunicativa del mentor by Heba y el para qué en el proceso de mentoring
- Reconocer las habilidades de un mentor con competencia comunicativa
- Aprender a transmitir el conocimiento mediante diferentes vías
- Reconocer la importancia del acompañamiento en la creación del conocimiento
- Entender las ventajas de acompañar en la creación del conocimiento
- Reconocer la diferencia entre crear y transmitir conocimiento
- Ser claro, articulado y directo
- Reencuadrar y articular para ayudar al mentee a entender, desde otra perspectiva, lo que éste quiere o aquello de lo que no está seguro
- Utilizar lenguaje apropiado y respetuoso con el cliente (no sexista, ni racista, demasiado técnico, jerga...)
- Utilizar metáforas y analogías que ayuden a ilustrar un tema o pintar un cuadro con palabras

CAPACIDAD DE ASESORAR

- Definición de la competencia: Asesoramiento-Consultoría
- El para qué de la capacidad de asesoramiento, al mentee, durante el proceso de mentoring
- El asesoramiento y la ética
- Cómo y cuándo asesorar al mentee
- El mentee: protagonista de su propio proceso de aprendizaje
- Cualidades del mentor para desarrollar la capacidad de asesoramiento
- Cómo trabajar y desarrollar esta competencia

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Supuestos prácticos de asesoramiento y consultoría

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer la competencia de asesoramiento del mentor by Heba.
- Entender el para qué de esta competencia.
- Trabajar la competencia de asesoramiento-consultoría en un proceso de mentoring.
- Conocer los principios éticos dentro del asesoramiento.
- Entender cuándo es el momento y cómo asesorar al mentee.
- Aprender a hacer, al mentee, protagonista de su propio proceso de aprendizaje desde el asesoramiento.
- Trabajar las cualidades propias para llegar a asesorar de manera óptima.
- Practicar el asesoramiento en el proceso de mentoring.

CAPACIDAD DE DAR FEEDBACK

- Definición de Feedback
- Feedback positivo-feedback negativo
- El para qué del feedback en el proceso de mentoring
- El feedback y la evaluación continua
- Capacidad de observación y análisis para ofrecer un buen feedback
- Feedback con el objetivo de una mejora continua

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Casos prácticos de feedback positivo y de mejora.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer la competencia de transmitir el feedback, del mentor by Heba.
- Entender el para qué de esta competencia.
- Trabajar la competencia de dar feedback positivo y de mejora.
- Entender el feedback como necesario para el proceso de evaluación continua y evaluación final.
- Aprender a dar un feedback respetuoso y empático.
- Practicar el feedback dentro del proceso de construcción del aprendizaje.

CAPACIDAD DE DAR FEEDFORWARD

- Definición de Feedforward
- Feedforward vista hacia el futuro
- El para qué del Feedforward en el proceso de mentoring
- El Feedforward y la evaluación continua

- Capacidad de observación y análisis para ofrecer un buen Feedforward
- Feedforward con el objetivo de una mejora continua

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Supuestos prácticos Feedforward

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer la competencia de transmitir el Feedforward del mentor by Heba.
- Entender el para qué de esta competencia.
- Trabajar la competencia de dar Feedforward con visión a futuro.
- Entender el Feedforward como necesario para el proceso de evaluación continua y evaluación final.
- Aprender a dar un Feedforward respetuoso y empático.
- Practicar el Feedforward dentro del proceso de construcción del aprendizaje.

CAPACIDAD EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE MUTUO

- Definición de la competencia capacidad de evaluación
- El para qué de la evaluación en el proceso de mentoring
- Evaluación inicial, continua y final
- Evaluación y aprendizaje
- Aprendizaje mutuo en el proceso de mentoring by Heba
- Sistemas de evaluación: Kpi's
- Evaluación al mentor y mentee
- Evaluación al proceso de mentoring
- Evaluación boomerang

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Supuestos prácticos de evaluación
- Evaluamos el proceso
- Hacemos evaluación continua de nuestro propio proceso de aprendizaje

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Comprender la necesidad de la evaluación en todas sus vertientes: inicial, continua y final.
- Entender la importancia de la evaluación en el proceso de mentorización.
- Entender que sin evaluación y reflexión sobre la misma, no hay aprendizaje.
- Reconocer la importancia de la evaluación al mentor y al mentee.
- Aprender a obtener aprendizajes de la evaluación.
- Aprender a elaborar KPIs.
- Comprender en qué consiste la evaluación Boomerang.
-

EL PROCESO DE MENTORING BY HEBA

- Cómo es el proceso de mentoring by Heba
- Cuáles son las fases que componen el proceso de mentoring by Heba
- La meta en el proceso de mentoring by Heba
- Los objetivos en el proceso de mentoring by Heba
- La importancia del tiempo en el proceso de mentoring by Heba
- La medición del proceso de mentoring: KPIs
- Actitudes del mentor durante el proceso de mentoring by Heba

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Supuestos prácticos con procesos completos
- Dinámicas de matching para desarrollar un proceso de mentoring completo

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer el global del proceso de mentoring by Heba.
- Entender la importancia de cada una de las fases del proceso.
- Identificar la meta del proceso.
- Extraer los objetivos de la meta del proceso.
- Planificar los tiempos del proceso en función a la meta y los objetivos.
- Aprender a crear KPIs para medir y evaluar el proceso.
- Reconocer y practicar las actitudes del mentor durante el proceso de mentoring by Heba.

ESPECIALIZACIONES (24 horas)

Las especializaciones son parte del proceso de formación en el programa de Master Coach y Organisation Mentor. El participante puede elegir 24 horas en alguna de las propuestas que a continuación se señalan:

1. LIDERAZGO Y EQUIPOS ® LYE (24 horas)

2. METODOLOGÍAS AGILES - AGILE COACH ® MAAC (24 horas)
3. INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONAL ® INCO (24 horas)
4. COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLE ® ENSA (24 horas)
5. PNL APLICADA AL COACHING ® PNLC (24 horas)
6. EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCA ® EMMA (24 horas)
7. PSICOLOGÍA PARA COACHES ® PSICO (24 horas)
8. COACHING & TALENTOLOGÍA ® COTA (8 horas)
9. INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVA ® IEC (8 horas)
10. COACHING & NEUROCIENCIA ® C&N (8 horas)
11. BIGDATA & INTELIGENCIA ARTIFICIAL ® BD&IA (8 horas)

CONTENIDO TEÓRICO Y EXPERIENCIAL

1. LIDERAZGO Y EQUIPOS ® LYE (24 horas)

DISTINCIONES Y CARACTERÍSTICAS SISTEMÁTICAS

- Distinción entre Coaching Individual, de Equipos, Grupal y Relacional.
- Características de los sistemas tradicionales y sistemas circulares.

EQUIPO

- Creación de la Alianza del equipo.
- Fases del desarrollo de un equipo.
- Identidad, propósito, valores y comportamientos del equipo.
- Herramienta para la identidad del equipo: Alinear valores.
- Fases de un programa de Coaching de equipos: Diagnóstico, Intervención y Evaluación.
- Shadow-Coaching: Acompañamiento en las reuniones reales del equipo.

REUNIONES

- Tipos de Reuniones tradicionales, decálogo y estructura.
- Las dimensiones esenciales de la efectividad de un equipo: el espacio y el tiempo en las reuniones.
- Reuniones Helastic.

COMUNICACIÓN:

- La comunicación en los equipos de alto rendimiento y en reuniones.
- Feedback y feedforward de equipos.

- Comunicación no verbal en los equipos.
- Comunicación No Violenta.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS:

- Diagnóstico
- Intervención
- Evaluación
- Visión Compartida
- Entrevista one2one
- Mapa de relaciones
- Alineación y movimiento del sistema

2. METODOLOGÍAS AGILES - AGILE COACH ® MAAC (24 horas)

Cómo puede acompañar un agile coach integral a la Organización y a los equipos de trabajo. (2 h)

AGILE COACH

- Agile Coach Integral.
- ¿Qué sabré después de esta formación?
- ¿Por qué Agile?

METODOLOGÍAS AGILES (8 h)

- Introducción Agile
- Valores agiles
- Fundamentos del trabajo en Agile
- Proceso empírico
- Primeros interrogantes
- Líder Agile/Agile Team
- SCRUM (Valores y Roles)
- Kanban (Valores y Roles)
- Safe

DINÁMICAS AGILES (8 h)

- Ceremonias y ejemplos de metodologías agiles.
- Ceremonias en Scrum, Kanban y Safe: “reuniones” obligatorias de cada metodología agile que ayudan a estructurar el trabajo.
- Artefactos en Scrum, Kanban y Safe: herramientas que se utilizan en cada ceremonia agile.
- Dinámica de los valores de agiles: descubrir los valores de la filosofía Agile para

hacer el cambio de mentalidad.

- Dinámica de los copos de nieve: fabricación de copos de nieve mediante la metodología scrum.

AGILE COACH Y COACHING SISTÉMICO AGILE (8 h)

- ¿Qué es un Agile Coach Integral?
- Habilidades y competencias del agile coach.
- Introducción del coaching sistémico.
- ¿Qué es y cuándo se utiliza el coaching sistémico agile?
- Ceremonias donde se utiliza coaching sistémico agile.
- Habilidades y competencias del agile coach.
- ¿Cómo acompaña el Agile coach en la organización y a los equipos?

PROYECTO DE IMPLANTACIÓN AGILE

El participante realizará un proyecto sobre cómo implantar en una organización ficticia la metodología Agile, desde la posición del agile coach.

Este proyecto se realizará después de cada sesión teórica o bien, cuando acabe la formación. De manera que, al finalizar la formación, tenga un dossier totalmente práctico de dicha implantación.

3. INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONAL ® INCO (24 horas)

PRINCIPIOS

- ¿Qué es el Coaching Profesional?
- El mundo del Coaching: Raíces, significado, corrientes y tipos de Coaching.
- Escuelas y Modelos.

ESENCIA DEL COACHING

- Aprendizaje
- Consciencia
- Responsabilidad

APRENDIZAJE

- La brecha del Aprendizaje
- Desafíos del Aprendizaje
- Niveles de Aprendizaje

COMPETENCIAS DE ICF

- Competencias fundamentales del Coach Profesional
- El código deontológico y ético del Coaching
- Distinciones entre Coaching, Terapia, Consultoría y Mentoring

PROCESO DE COACHING

- La sesión Exploratoria en el Proceso de Coaching
- El acuerdo del proceso de Coaching
- El Quiebre y la Transparencia
- Planificación y establecimiento de metas en el proceso de Coaching.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- La situación actual – rueda de la vida
- La situación ideal- visión
- Prácticas de la Sesión Exploratoria

4. COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLE ® ENSA (24 horas)

INVESTIGACIÓN:

- Enfoques de la Investigación Cualitativa- Marco epistemológico-sustantivo
- Marco teórico-referencial y antecedentes de la investigación

CRONOGRAMA PERSONAL:

- Objetivos del plan de coaching transformacional para un envejecimiento saludable
- Autorrealización SMART de mi envejecimiento saludable
- Autoimagen de mi edad funcional y su repercusión

METODOLOGÍA HELASTRIC

- La metodología Helastric como programa de optimización de la reserva cognitiva
- Visión: Envejecer saludablemente desde un estilo Helastric Prolife
- Empoderando al envejecimiento como una estrategia preventiva

NEUROPLASTICIDAD

- Los up and downs responsables de los cambios epigenéticos y potenciación de la neuroplasticidad
- Tomando las riendas de mi envejecimiento, desde el desarrollo de mi neuroplasticidad comportamental
- Esculpiendo mi cerebro desde la plasticidad cognitiva y la metodología Helastric

WELLBEING

- Efectos positivos del movimiento corporal en la salud cerebral y neuroplasticidad
- Beneficios básicos emocionales y funcionales de la actividad física moderada
- Perfilando mi plan Helastric para un envejecimiento saludable, desde mí

envejecimiento actual

- Envejecimiento saludable desde la excelencia y la intuición
- Realidad distorsionada desde las emociones y percepción del envejecimiento. Parte de los futuros resultados integrales esperados

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

- Preguntas al sabio envejecimiento
- Smart para el envejecimiento saludable
- Yo actúa y mi yo ideal
- Plan de aprendizaje transformacional

5. PNL APLICADA AL COACHING ® PNLC (24 horas)

INTRODUCCIÓN METODOLOGÍA DE LA PNL

- Origen
- ¿Qué es la Programación Neurolingüística?
- Objetivos de la PNL
- Programación Neurolingüística para Coaches

PRESUPOSICIONES DE LA PNL

- Aprendizaje de las Distinciones

SISTEMAS REPRESENTACIONALES

- Visual
- Auditivo
- Kinestésico

SUBMODALIDADES Y ANCLAJES

- Experiencia de la estructura primaria y filtros asociados

COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

- Formulación de preguntas orientadas hacia el logro de la meta, analizando lo que no se está diciendo, explícitamente, pero que también forma parte del mensaje
- Generar Rapport y calibrar
- Tipo de lenguaje y uso

TIPOS DE LENGUAJE Y SU USO. PENSAMIENTO CRÍTICO. CREENCIAS Y VALORES. MODELADO

- Habilidad de analizar
- Saber cuestionar todo aquello que das como cierto y verdadero, siempre

OBJETIVOS

- Definición
- Implementación
- Mantenimiento

PNL EN COACHING

- Práctica de Aplicación de Técnicas de PNL al Proceso de Coaching

6. EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCA ® EMMA (24 horas)

EL AUTOEMPLEO

- Definición de Autoempleo
- Autoempleo como opción personal hacia el empleo
- Autoempleo como una alternativa en tiempo de crisis del mercado laboral
- Ventajas y desventajas del empleo, por cuenta propia, frente al empleo por cuenta ajena
- Nuevas tendencias en materia de Autoempleo
- El asociacionismo

EL COACH EMPRENDEDOR

- Definición
- Requisitos mínimos para emprender
- Cualidades personales de la persona emprendedora
- Conocimientos profesionales
- Capacidad de gestión
- Factores clave de éxito

COLABORACIÓN EMPRESARIAL

- Definiciones, modalidades y funciones
- Coworking y networking
- Crowdsourcing

CREACIÓN DE LA MARCA

- Fuentes de ideas
- Evaluación inicial de la idea
- Creación de la marca exitosa
- Arquitectura de la marca
- Implicaciones de la marca

7. PSICOLOGÍA PARA COACHES ® PSICO (24 horas)**DISTINCIONES**

- Distinción entre Coaching y Psicoterapia
- Concepto de Psicología y Psicoterapia

SALUD MENTAL

- Conceptos de salud y enfermedad mental
- Características del estado de salud y enfermedad mental
- Las clasificaciones en salud mental

TRASTORNOS DEL ESTADO DE ÁNIMO**LA DEPRESIÓN**

- ¿Qué es la depresión?
- Tipos de depresión
- Teorías explicativas
- Depresión y creencias
- Indicadores de trastorno

LA ANSIEDAD

- ¿Qué es la ansiedad?
- Ansiedad y creencias
- Tipos de ansiedad
- Teorías explicativas
- Indicadores de trastorno

TRASTORNOS DE LA PERSONALIDAD

- ¿Qué son los trastornos de la personalidad?
- Tipos de trastornos de la personalidad

8. COACHING & TALENTOLOGIA ® COTA (8 horas)

- Descubrir y desarrollar talentos innatos
- Identificación de altos potenciales

9. INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVA ® IEC (8 horas)

- La consciencia emocional de la organización
- Cultura innovadora, potenciadora y positiva

10. COACHING & NEUROCIENCIA ® C&N (8 horas)

- Reconocer el impacto de la Neurociencia en el Coaching
- Conocer el funcionamiento del Cerebro

11. BIGDATA & INTELIGENCIA ARTIFICIAL ® BD&IA (8 horas)

- Principios y características del BigData e Inteligencia Artificial
- Aportación para el Desarrollo Humano

BANCO DE RECURSOS (50 horas)

AULA VIRTUAL HEBA

HEBA pone a disposición del participante un entorno virtual privado, con todas las funcionalidades necesarias para disfrutar de los contenidos de la comunidad educativa.

Aula virtual HEBA es el entorno de contenidos digitales adaptado al método de aprendizaje HELASTRIC. Su objetivo es impulsar el desarrollo y la implementación de las metodologías más innovadoras y actuales para generar propuestas propias, con contenidos significativos e interdisciplinares y elevar el aprendizaje asincrónico.

Accesible, desde cualquier dispositivo y en cualquier momento, para poder participar en los proyectos, a través de diferentes acciones y funciones.

DIRECTORAS DEL PROGRAMA

Cristina López García- Master Certified Coach| Máster en Coach Equipos de Alto rendimiento | Psicología del Coaching | Executive Coach Certificado | Técnico Superior en Gestión y Comercialización.

Stela Izquierdo Real- Master Certified Coach| Executive Coach Certificado | Psicología del Coaching | Licenciada en Turismo | Bachelor in Comercial Economics.

DESARROLLADORES

Aleix Serrahima Tornel- Professional Certified Coach| Máster en Dirección de Recursos Humanos |Master Coach & Organisational Mentor |Especialista en Coaching Sistémico y Equipos|Licenciado en Psicología

Alicia Vicente Gallego- Professional Certified Coach| CPC|Máster Profesional en Dirección y Gestión de Recursos Humanos|Master en Coaching Personal y Ejecutivo | Organisational Mentor | Experto Inteligencia Emocional |Psicología |Licenciada en Derecho.

Marta Ibáñez Moreno- Professional Certified Coach| Master especialista en TDAH|Educador en Terapia Intravenosa| Master Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos|Titulada Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad Higiene Industrial.

María José Carrillo - Professional Certified Coach| Máster en Dirección de Recursos Humanos| Master Coach & Organisational Mentor |Máster Practitioner PNL | Licensed Practitioner PNL |Experta en Mindfulness con Inteligencia Emocional| Especialista en Coaching Sistémico y Equipos|Técnico Auxiliar de Administración y Gestión de Empresas.

María Ordax Abad- Professional Certified Coach| Máster en Orientación Educativa|Máster en Psicología cognitiva-conductual|Master Coach & Organisational Mentor |Licenciada en Psicología.

Barbara Bennasar Mesquida- Associate Certified Coach| Executive MBA |Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (Rama empresa) |Master Coach & Organisational Mentor |Programa Desarrollo Directivos

Marta Bravo Álvarez - Associate Certified Coach| Master en Dirección Hotelera |Master Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos| Magisterio Especialidad en Filología Inglesa.

María Victoria Barba Leiva- Associate Certified Coach| MBA Máster Bussines Administration|Programa de Habilidades Directivas| Experta en Coaching Integral| Especialista en Coaching Sistémico y Equipos |Licenciatura en Arte Dramático|Técnicatura en Locución|Licenciatura en Comunicación Social.

Malena Calvo Sarabia- Máster en Ingeniería Medio Ambiental |Master en Salud y Prevención de Riesgos Laborales | Master Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos| Scrum Master y Product Owner | Ingeniería Técnica de Minas e Ingeniería Geológica.

Pedro Antonio Salva Tur- Emprendedor| Master Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos |Experto en Logística | Dirección de ventas

LÍDERES Y PROFESIONALES

MC&OM cuenta con la participación de destacados líderes y profesionales, 100% activos, en la disciplina que imparten. El enfoque didáctico combina la asimilación del marco conceptual de la disciplina, su aplicabilidad en casos de éxito y talleres participativos individuales y grupales, haciendo del programa una experiencia dinámica, práctica y rica.

PERSONAL DE APOYO EN LA FORMACIÓN

El Coach de Apoyo es la figura de acompañamiento, durante toda la formación, su rol es atender las necesidades de los participantes de inicio a fin del proceso. Su responsabilidad está centrada en aspectos logísticos, antes y durante las sesiones, y aspectos técnicos.

TITULACIONES

Accredited Coaching Training Program (ACTP).

MASTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR ® MC&OM(250 horas)

Approved Coaching Specific Training Hours (ACSTH)

MASTER COACH ® MC (126 horas)

ORGANISATIONAL MENTOR ® OM (40 horas)

Continuing Coaching Education (CCE)

LIDERAZGO Y EQUIPOS ® LYE (24 horas)

METODOLOGÍAS AGILES - AGILE COACH ® MAAC (24 horas)

INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONAL ® INCO (24 horas)

COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLE ® ENSA (24 horas)

PNL APLICADA AL COACHING ® PNL (24 horas)

EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCA ® EMMA (24 horas)

PSICOLOGÍA PARA COACHES ® PSICO (24 horas)

COACHING & TALENTOLOGÍA ® COTA (8 horas)

INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVA ® IEC (8 horas)

COACHING & NEUROCIENCIA ® C&N (8 horas)

BIGDATA & INTELIGENCIA ARTIFICIAL ® BD&IA (8 horas)

INVERSIÓN

Master Coach and Organisational Mentor: 11.800 €

Si se desea hacer de forma modular

Master Coach 6.400 €

Organisational Mentor 3.100 €

Especialidades 650 -1950 €

Mentoring para Certificación: 950 €

Impuestos incluidos

POLÍTICA DE VENTA, CANCELACIÓN Y DEVOLUCIÓN

CLÁUSULAS

- Inscripciones: La reserva de plaza para el curso se hará por riguroso orden de pago.

HEBA se reserva el derecho a cancelar o retrasar el inicio de la convocatoria, si el número de participantes es insuficiente para garantizar la calidad mínima del programa formativo o concurre cualquier otra circunstancia que impida el correcto desarrollo del programa. Se comunicará al participante inscrito, y con la mayor antelación posible, las decisiones adoptadas de retrasar o anular algún programa formativo, devolviendo, en este último caso, el dinero entregado por el participante antes del comienzo de la formación.

- Cancelación de plaza. En el caso de que un participante quiera cancelar su plaza, se le reembolsará el importe del curso, íntegro, siempre que avise con, al menos,

30 días antes del inicio del curso.

- Si el anuncio de la cancelación ocurriera después de esa fecha y antes del principio del curso, se le retendrían los siguientes importes en función de la cuantía del curso:
 - Cursos cuyo importe superen los 1000€, tendrán una retención de 100€.
 - Cursos cuyo importe se encuentre entre los 100€ y los 999€, tendrán una retención de 50€.
 - Cursos cuyo importe se encuentre entre los 51€ y los 99€, tendrán una retención de 20€.
 - Los cursos cuyo coste sea de 50€ o menos, tendrán una retención del 100% del coste de dicho curso. En este caso, no se devolverá el dinero.

Dicha retención se realizará en concepto de gastos administrativos y se le reintegrará el resto de lo abonado, si este fuera el caso.

- Baja voluntaria durante la formación. En caso de que el participante no desee continuar con sus educación formativa por el motivo que fuere, ni considerar cualquier alternativa posible que HEBA proponga, se procederá a su baja en el programa y no podrá reclamar, bajo ningún concepto, los importes satisfechos a HEBA hasta el momento.
- Baja por Impago. Será motivo de baja en la Educación formativa por parte de HEBA aquel participante que incumplan con sus obligaciones económicas:

En el caso de causa justificada se deberá comunicar por escrito a través del correo electrónico: info@hebaglobal.com, para su valoración por parte de HEBA.