



Contextualizando la práctica

- Concebimos a las personas como unidades aprendientes, estructuralmente determinadas, que se desarrollan en vincularidad.
- Todo hacer es conocer por un alguien que lleva un mundo a la mano.
- La calidad de los vínculos facilita u obstaculiza el aprendizaje.
- Apostamos al potencial de desarrollo de cada persona/equipo.
- Las personas tienen una capacidad de desarrollo y crecimiento importante, pero esta actividad de aprendizaje y desarrollo sólo es posible cuando se encuentran disponibles para ponerse disponibles.
- Toda nuestra práctica es abordada desde el reconocimiento de sabernos aprendices y todo aquello que construyamos como conocimiento accionable lo hacemos junto con el otro.

Continuamos contextualizando



Una primera reflexión

1º Marco Teórico sólido

- Capacidad y competencias para construir conocimiento accionable.
- **¿Cómo construimos conocimiento accionable?** Acompañando a las personas a reflexionar sobre como accionan en su quehacer. Este proceso de reflexión- acción-reflexión se inserta en un espacio de posibilidades movilizado por el Coach a partir de su marco teórico y de las herramientas con las que cuenta. Este circuito genera nuevas instrucciones para nuevos comportamientos, de forma tal que ese conocimiento se transforma en conocimiento operable y accionable.
 - El coach facilitador con su modelo teórico y acompaña a las personas a reflexionar sobre aquello que generalmente no se reflexiona: Ejemplos:
 - ‘Cómo hacemos lo que hacemos’
 - ‘Cómo observamos?’
 - ‘Cómo escuchamos y nos escuchamos?’
 - ‘Como indagamos?’
- El coach facilitador promueve que las personas trabajen mejor y contentas desarrollando distinciones para ver lo que no estaban pudiendo ver.

Una primera reflexión

- ¿En qué medida construyo conocimiento accionable para mí y para otros?



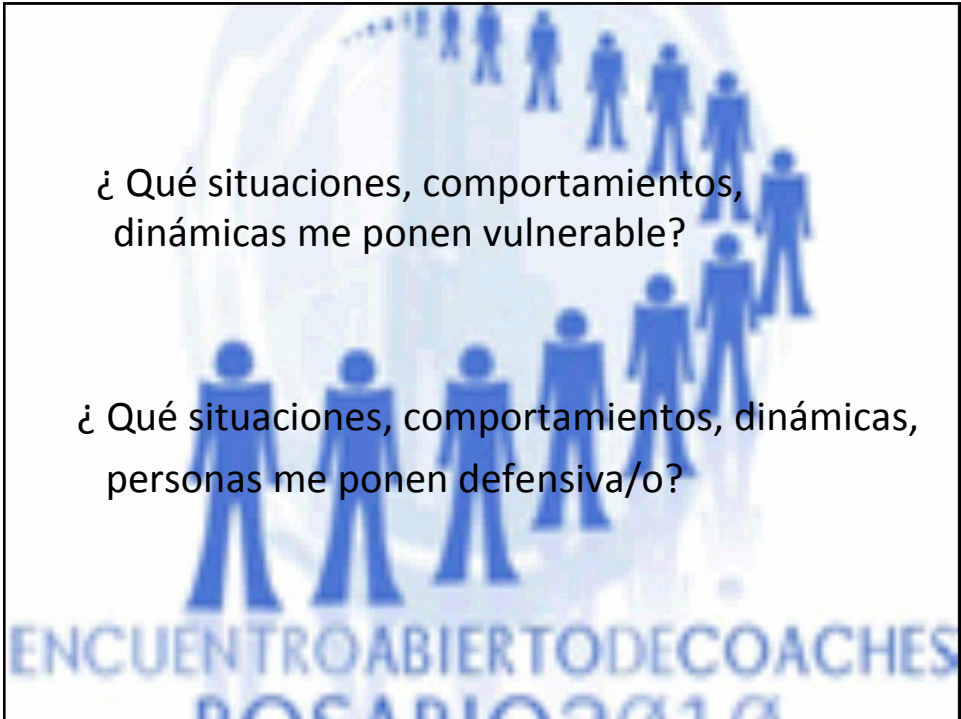
2º Especificidad de las distinciones: qué nos ocupa

- Distinciones específicas para no convertirnos en practicantes/coaches anecdóticos.
- Dar cuenta del proceso que lleva adelante con las personas desde lo conceptual. Facilitar un espacio de aprendizaje realizando intervenciones efectivas con los integrantes y manteniendo una línea teórica conceptual.
- Cuidando impactos
- Registrando qué es y qué no es
- Cuando es posible y cuándo no es posible



Fuerte conocimiento de uno mismo:

- Este eje exige un trabajo personal para comprender nuestra parada en el mundo y es una invitación para trabajar con nuestras propias sombras ya que esto nos permite:
 - Identificar los quiebres en el espacio personal
 - Identificar los quiebres en el espacio laboral
 - Reconocer cómo nuestros quiebres impactan en el rol de Coach y ponernos disponible para abordarlos.
 - Identificar fortalezas y aspectos a mejorar.
 - Identificar la brecha entre lo que se hace y lo que sería efectivo hacer
 - Identificar obstáculos para achicar la brecha
 - Tener la confianza para atrevernos a accionar en forma efectiva.
 - Generar acciones efectivas recurrentes y autónomas.
 - Mantenernos saludables
 - Poder conectarnos con nuestras emociones, corporalidad y lenguaje.
 - Conversar, vincularnos y accionar en forma efectiva con los otros y con nosotros mismos.
 - Hacernos cargo de nuestro quehacer de forma efectiva y saludable



¿ Qué situaciones, comportamientos, dinámicas me ponen vulnerable?

¿ Qué situaciones, comportamientos, dinámicas, personas me ponen defensiva/o?

El eje de reflexión

- ¿ Cómo me vinculo conmigo?
- ¿Cómo me vinculo con el otro/el/la coachee/ el equipo/la empresa/los alumnos?
- ¿Cómo me vinculo con lo otro/la tarea/el rol

