

# COACHING EDUCATIVO

*Tomar responsabilidad personal es algo hermoso porque nos da un control completo sobre nuestros destino.*

*Nunca te sentirás satisfecha con tu trabajo hasta que no estés satisfecha con tu vida.*

*Heather Schuck*

# LA BAHAUS

## La revolución creativa de 1919

*La búsqueda de una obra total*

### Principios

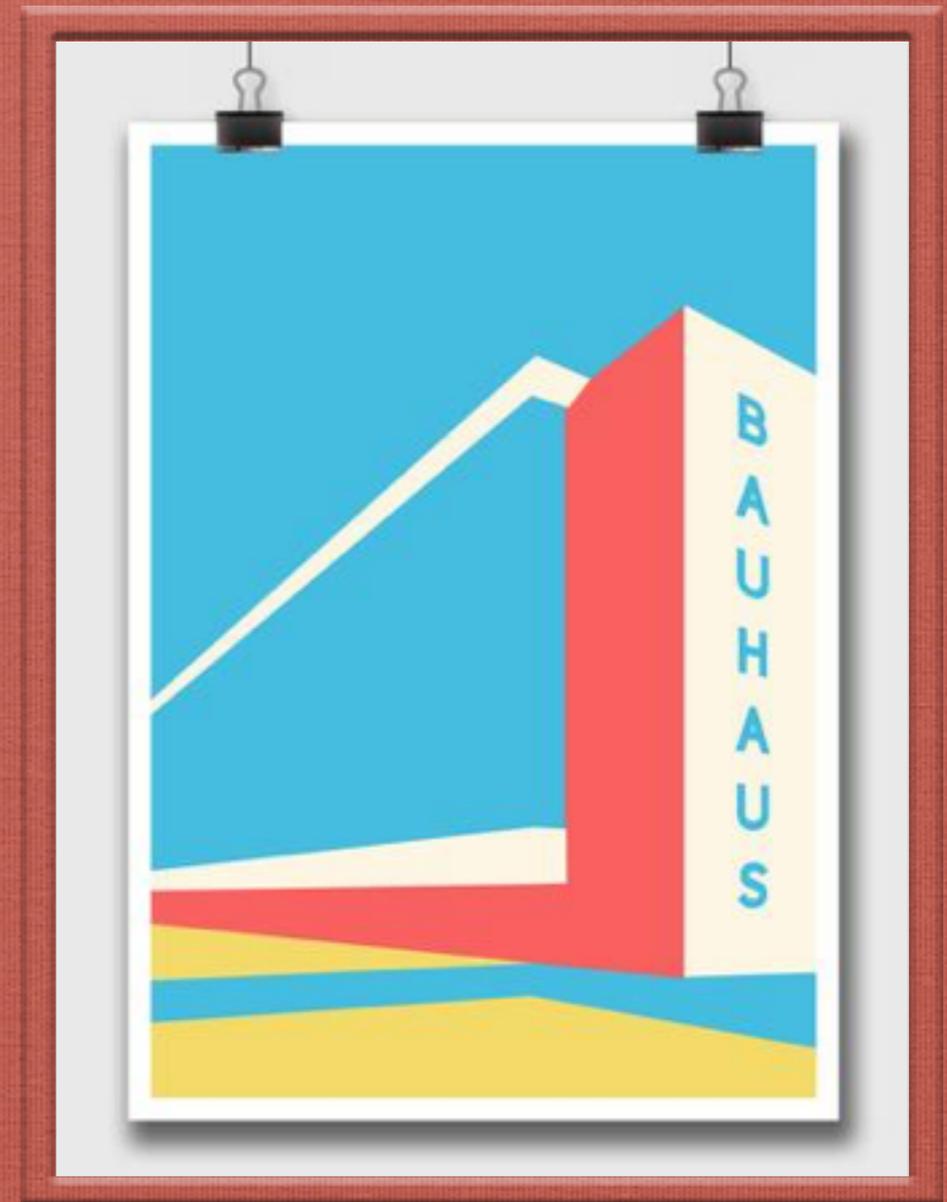
Sencillez y armonía

Ruptura con lo tradicional y con los estilos preestablecidos.

Predominio de la función sobre la forma

Adecuación a los recursos y necesidades humanas.

Una efectiva planificación .

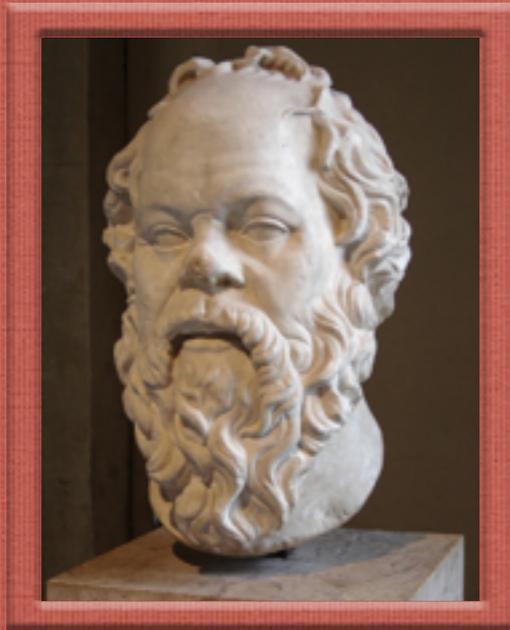


Cartel de la arquitectura La Bahaud



*Una verdad aprendida no es más que una verdad aprendida a medias, mientras que la verdad entera debe ser reconquistada, reconstruida o redescubierta por el propio alumno. Piaget*

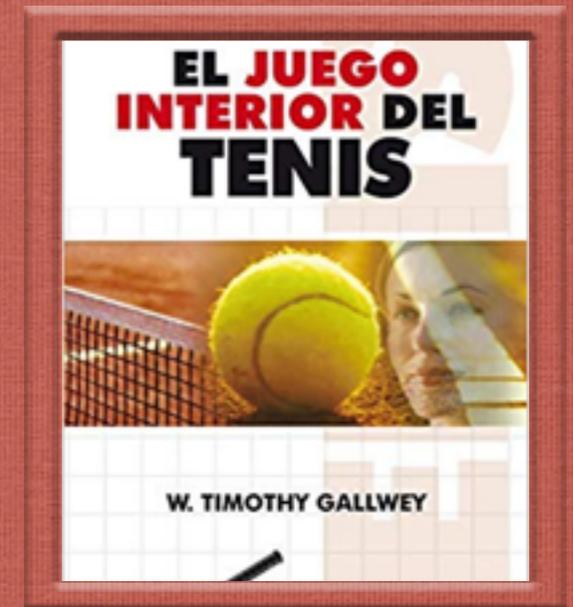
# COACHING UN POCO DE HISTORIA



Sócrates. 470-399 a. J.  
Ironía/Mayeutica  
no existe el enseñar sino sólo el aprender



Kocsi szeker, carruaje de Kocs. Siglo XVI  
Le llevamos a su destino de una forma más rápida y más cómoda  
kutsche, cocchio y coche



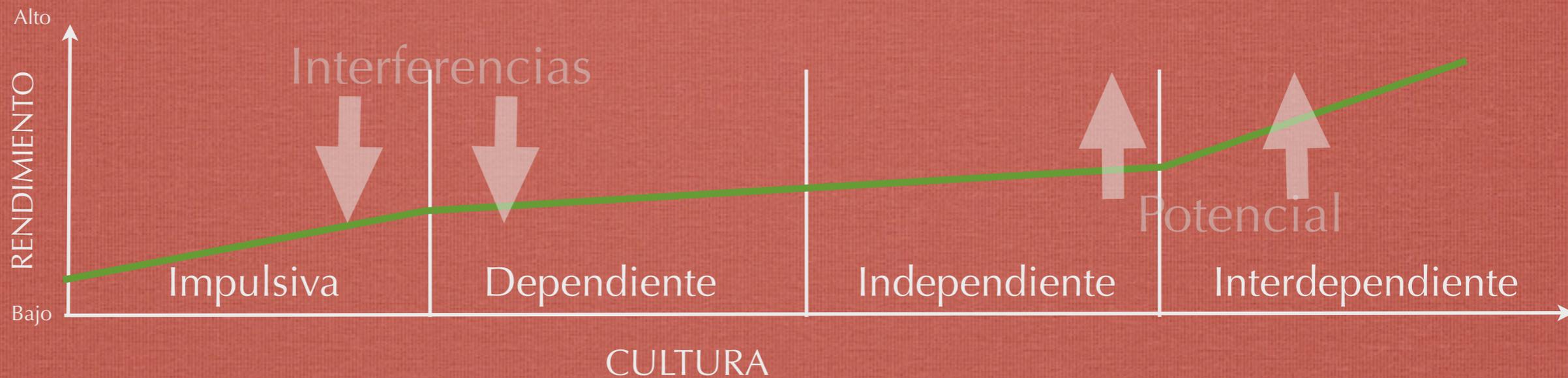
1972



1992  
Reducir interferencias y aumentar el potencial



TERESA PLAZA MARINA  
Años 50-60  
Curso 2019/2020



## CURVA DE RENDIMIENTO

IMPULSIVA	DEPENDIENTE	INDEPENDIENTE	INTERDEPENDIENTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Pasará lo que tenga que pasar</li> <li>* Falta de sistemas y estructura</li> <li>* Liderazgo caótico e incoherente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Cumplo las normas y hago lo que me dicen</li> <li>* Jerarquía</li> <li>* Líderes de tipo <i>orden y mando</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Soy una persona altamente productiva</li> <li>* Los sistemas dan apoyo a los objetivos individuales</li> <li>* Líderes que capacitan y delegan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tenemos éxito juntos</li> <li>* El sentido y el propósito van de la mano</li> <li>* Equipos que se autogestionan. Cooperación y apoyo</li> </ul>

# Principios

Es una manera de liderar  
Una manera de tratar a las personas  
Una manera de pensar  
Una manera de ser



Gunta Stölzl, Tejedora

# actividad

- Piensa en alguien adulto con quien te gustaba estar cuando eras niño/a o adolescente. ¿Qué hacía que te gustaba? ¿Cómo te sentías con esa persona? Whitmore

La persona	Yo me sentía
Me escuchaba Creía en mí Me planteaba retos Me demostraba confianza y respeto Me prestaba atención Me dedicaba su tiempo Me trataba de igual a igual	Especial Valorado Seguro de mi mismo A salvo, seguro Cuidado Apoyado Entusiasmado

¿CÓMO HACES SENTIR TU A LOS DEMÁS?

- Cooperación y colaboración frente a control y órdenes.
- Firme creencia en el potencial humano. *Actividad: experimentar distintas actitudes*
- Determinar nuestra intención. *Actividad: Abandonar las creencias limitantes*
- Diseñar de forma consciente los acuerdos y el tipo de relación
- Pedir permiso para generar confianza y seguridad.
- Evitar juzgar, criticar y corregir. Pone a los demás a la defensiva

## Actividad

### EXPERIMENTAR DISTINTAS ACTITUDES

- 1- Creo que esta persona es un problema
- 2- Creo que esta persona tiene un problema
- 3 - Creo que esta persona está en un proceso de aprendizaje y que es capaz, tiene recursos y está llena de potencial



Margarete Heyman Cuenco de cerámica

# Conciencia y responsabilidad

TERESA PLAZA MARINA  
Curso 2019/2020

*Solo puedo controlar aquello de lo que soy consciente. Y aquello de lo que no soy consciente me controla a mí. la conciencia me capacita.* John Whitmore

- La tarea del docente consiste en elevar y mantener la conciencia.
- Fomentar la conciencia consiste en agudizar los receptores de información. Ver, oír, sentir.
- La conciencia consiste en saber lo que sucede a nuestro alrededor
- La conciencia de uno mismo consiste en saber que se experimenta.
- *Ningún problema puede ser resuelto en el mismo nivel de conciencia en el que se creó.* Einstein. Cuando aceptamos, escogemos o asumimos la responsabilidad sobre lo que pensamos y lo que hacemos aumenta el rendimiento.
- Para sentirse responsable debemos poder elegir.



Barcos en reposo, 1927 Paul Klee

# Dimensiones del ser humano

TERESA PLAZA MARINA  
Curso 2019/2020

# Dimensión lingüística/mental I

- El lenguaje recepciona lo que da forma a mis conocimientos y experiencias.
- El lenguaje nos impulsa y nos limita.
- Nuestro modo de hablar determina nuestra experiencia subjetiva.
- Falsas obligaciones, falsas imposibilidades y evitar hablar en primera persona: renuncia al propio poder. Nardone
- Afirmaciones e interpretaciones → necesitamos dotar de sentido a lo que nos ocurre → atribuir sentido es interpretar → podemos confundir nuestra interpretación con un hecho.
- Preguntas potentes. Tienen un efecto poderoso en el receptor. El objetivo no es obtener información, sino provocar un descubrimiento en nuestro interlocutor. *Orientar la atención y la reflexión del interlocutor mediante preguntas es mucho más respetuoso e inspirador que dar directamente la respuesta. Monclús y Pereira*

Renuncia al propio poder	Recuperar mi poder
Ejemplo 1	
Esta tarde tengo que corregir exámenes	Como quiero disfrutar el fin de semana sin cosas pendientes, esta tarde corregiré...
<b>Hemos cambiado la idea de obligación por otra de elección Prefiero/elijo/voy a/ expreso en futuro</b>	
Ejemplo 2	
No puedo callarme cuando dice esas cosas	Aún no puedo callarme cuando dice esas cosas
<b>Hemos dado por verosímil que algún día conseguiremos lo que hoy no.</b>	
Ejemplo 3	
Como le fastidia a uno que el sistema sea tan desconsiderado	Como me fastidia que el sistema sea tan desconsiderado conmigo
<b>Nos hemos hecho cargo de nuestro enfado.</b>	
Ejemplo 4	
Hecho: Ana no me ha saludado al entrar al Instituto	
Interpretación: Le caigo mal	
<b>Posible gestión: Observo si se repite la conducta, busco su mirada y sonrío, le pregunto si necesita algo... (te he visto muy apurada esta mañana)</b>	

# Dimensión lingüística/mental II

- Es importante distinguir entre afirmación e interpretación.
- Podemos potenciar y movilizar a nuestros alumnos mediante un uso adecuado del lenguaje.
  - Hablaremos de lo que la persona hace no lo que la persona es.
  - Señalaremos el comportamiento que esperamos no lo que está mal.
  - Reforzaremos los comportamientos adecuados.
  - Señalaremos los puntos fuertes.

# Dimensión emocional I

- Tomar conciencia de la relación cuerpo/emoción.
- *Las emociones son respuestas del organismo a alguna experiencia vivida, recordada o imaginada que predispone a la persona a la acción.*  
Pereira
- Emociones y sentimientos.
- Gestionar las emociones:
  - Identificarlas. ¿Cómo te sientes aquí y ahora?
  - Legitimarlas: *No somos responsables de lo que sentimos sino de los que hacemos.*
  - Responsabilizarnos de ellas. Hacernos cargo de lo que sentimos.

# Dimensión emocional II

- Distinguir emoción de estado de ánimo

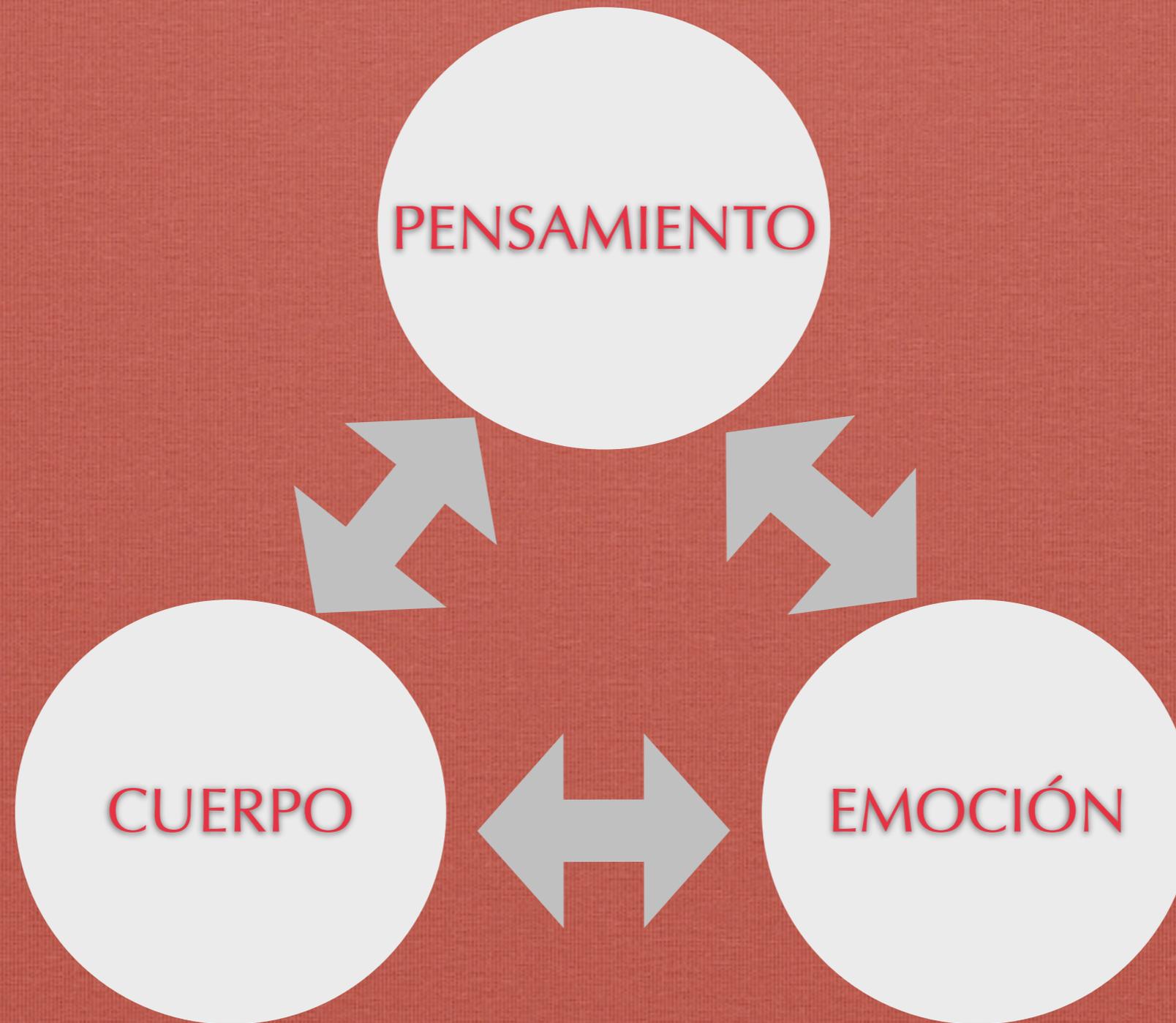
EMOCIONES	ESTADOS DE ÁNIMO
Efímeras	Duraderos
Podemos identificar que las provocó	A veces no podemos identificar a que se deben
Más dependientes de los sucesos	Cada persona tiene sus tendencias

- Matriz de posibilidades cuando la realidad no es como yo deseo .  
Actividad: busco cuatro situaciones en mi vida .

		VOY A LUCHAR PARA CAMBIARLO	
		SI	NO
DEPENDE DE MI	SI	SANA AMBICIÓN	INDOLENCIA *
	NO	FRUSTRACIÓN *	ACEPTACIÓN

\* Son caminos de sufrimiento

# Dimensión corporal



Un cambio en la posición corporal o en el movimiento cambia nuestro estado emocional

EMOCIÓN	RESPIRACIÓN	CUERPO
	Respirar con fuerza, inspirando y espirando por la nariz	Contraer la mandíbula, apretar los labios y focalizar la mirada tensando los párpados y frunciendo el entrecejo. Poner tensión en el cuerpo e inclinarlo un poco hacia adelante (posición de ataque)
	Inspiraciones cortas y bruscas con la boca abierta, "conteniendo" la respiración. Respiración irregular y de poca amplitud	Abrir bien los ojos y echar el cuerpo ligeramente hacia atrás (posición defensiva)
	Inspirar con sacudidas entrecortadas y soltar el aire por la boca a modo de suspiro	Mantener el cuerpo relajado y los brazos colgando y dejar que la cabeza baje ligeramente dirigiendo la mirada hacia el suelo
	Inspirar bruscamente a través de la nariz y exhalar el aire a través de la boca en rápidas sacudidas	Estirar los labios con los bordes hacia arriba y hacia atrás, ojos semiocerrados, el cuerpo relajado y la cabeza ligeramente hacia atrás
	Inspirar y expirar con la boca abierta y relajada a un ritmo de poca amplitud y alta frecuencia	Mantener el cuerpo muy relajado, la cabeza un poco hacia atrás y hacia el lado, exponiendo el cuello y mover las caderas muy lentamente. Acariciarse el pelo y el cuerpo.
	Respirar regularmente a través de la nariz	Poner una ligera sonrisa, ojos abiertos y párpados relajados, y ladear la cabeza ligeramente. Cuerpo relajado.

EMOCIÓN	RESPIRACIÓN	CUERPO
RABIA	Respirar con fuerza, inspirando y espirando por la nariz	Contraer la mandíbula, apretar los labios y focalizar la mirada tensando los párpados y frunciendo el entrecejo. Poner tensión en el cuerpo e inclinarlo un poco hacia adelante (posición de ataque)
MIEDO	Inspiraciones cortas y bruscas con la boca abierta, "conteniendo" la respiración. Respiración irregular y de poca amplitud	Abrir bien los ojos y echar el cuerpo ligeramente hacia atrás (posición defensiva)
TRISTEZA	Inspirar con sacudidas entrecortadas y soltar el aire por la boca a modo de suspiro	Mantener el cuerpo relajado y los brazos colgando y dejar que la cabeza baje ligeramente dirigiendo la mirada hacia el suelo
ALEGRÍA	Inspirar bruscamente a través de la nariz y exhalar el aire a través de la boca en rápidas sacudidas	Estirar los labios con los bordes hacia arriba y hacia atrás, ojos semiocerrados, el cuerpo relajado y la cabeza ligeramente hacia atrás
EROTISMO	Inspirar y expirar con la boca abierta y relajada a un ritmo de poca amplitud y alta frecuencia	Mantener el cuerpo muy relajado, la cabeza un poco hacia atrás y hacia el lado, exponiendo el cuello y mover las caderas muy lentamente. Acariciarse el pelo y el cuerpo.
TERNURA	Respirar regularmente a través de la nariz	Poner una ligera sonrisa, ojos abiertos y párpados relajados, y ladear la cabeza ligeramente. Cuerpo relajado.

# STEP OUT

- *Para abandonar la emoción actual, cambia radicalmente la respiración, la postura o el movimiento, y tócate la cara con las manos moviéndolas energicamente. En menos de un minuto, seguramente, habrás salido del estado emocional en el que te encontrabas. Susana Bloch*

# Las disposiciones corporales

## CENTRAMIENTO

- Postura de tránsito
- Disposición neutral
- De pie, ni tenso ni relajado, respiración regular, peso equilibrado en la planta del pie
- Favorece actividades de orientar, guiar y formar
- Proporciona silencio en la mente, serenidad en el corazón y mínima tensión en el cuerpo.
- Es la posición más adecuada en el aula.

# Las disposiciones corporales

## APERTURA

- Postura de escucha.
- Ofrece el protagonismo al otro.
- Tendencia a echar el peso hacia atrás, voz baja, tono muscular relajado, respiración pausada por la boca.
- Cuando mi objetivo sea escuchar o ponderar una propuesta

## DETERMINACIÓN

- Postura de tomar decisiones y luchar por lo que consideramos justo
- Ofrece entusiasmo o rabia
- Tendencia a echar el peso hacia adelante, cierta tensión muscular, volumen de voz elevado, respiración enérgica por la nariz
- Cuando queremos contagiar entusiasmo a nuestros alumnos.

# Las disposiciones corporales

## ESTABILIDAD

- Postura del aquí y ahora, de lo que hay, de lo que toca.
- Nivel energético que tiende a la introspección.
- Tendencia a ir hacia abajo, sentarse, clavar los pies en el suelo, hablar lentamente, con voz grave, respiración lenta y abdominal.
- Cuando mi objetivo sea establecer o recordar normas, poner límites o decir no.

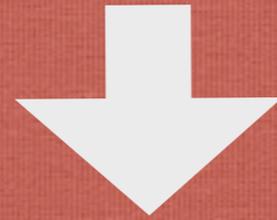
## FLEXIBILIDAD

- Postura de la actitud lúdica creativa.
- Se relaciona con la capacidad de adaptarse, descubrir, aprender y abrirse a nuevas posibilidades.
- Posición corporal cambiante, peso repartido de forma irregular, voz aguda, respiración irregular
- Cuando queremos marcar juego o provocar creatividad.

SITUACIONES	DISPOSICIONES CORPORALES CON LAS QUE AFRONTARLAS
Un compañero de trabajo quiere compartir conmigo la grave enfermedad de su hija	
Reprender a mi grupo clase	
Entrevista con los padres de una alumna	
Revisar las normas de clase en la tutoría	
Atender una reclamación de unos padres	
Exponer las características de los artrópodos	
Transmitir ganas de hacer un nuevo proyecto	
Comunicar a unos padres algo delicado en relación a su hijo a hija	
El jefe de estudios me comunica un cambio inesperado en mi horario hoy	

SITUACIONES	DISPOSICIONES CORPORALES CON LAS QUE AFRONTARLAS
Un compañero de trabajo quiere compartir conmigo la grave enfermedad de su hija	Apertura
Reprender a mi grupo clase	Determinación
Entrevista con los padres de una alumna	Apertura
Revisar las normas de clase en la tutoría	Estabilidad
Atender una reclamación de unos padres	Apertura
Exponer las características de los artrópodos	Centramiento
Transmitir ganas de hacer un nuevo proyecto	Determinación
Comunicar a unos padres algo delicado en relación a su hijo a hija	Estabilidad
El jefe de estudios me comunica un cambio inesperado en mi horario hoy	Flexibilidad

Estabilidad y determinación



para evitar demasiada relajación

Apertura y flexibilidad



para que se sientan acompañados, fluidos y aceptados

SITUACIONES	DISPOSICIONES CORPORALES SUGERIDAS A NUESTROS ALUMNOS CON LAS QUE AFRONTARLAS
Hacer un examen escrito	
Trabajo cooperativo	
Lluvia de ideas	
En clase de matematicas	
En clase de música	
En clase de Educación Física	
En clase de inglés	
En una salida al campo	
En una exposición oral	

## actividad

- Elige un alumno que creas puede mejorarse su gestión emocional.
- Cuando se enfada, entristece, es decir, se atasca en su gestión emocional, ¿qué te pasa a tí? ¿te enfadas con el? ¿te da rabia? ¿te entristeces? ¿cuánto de lo que le pasa al niño tiene que ver contigo?
- ¿Qué comportamiento tuyo sigue a esta emoción? ¿Le proteges? ¿le riñes? ¿le ignoras?
- ¿Crees que tu comportamiento ayuda a la gestión emocional del alumno? ¿Podrías hacer algo diferente?

# Las emociones y el cuerpo en el aula

- El docente es un modelo de gestión emocional.
- En el aula se dan situaciones que dan lugar a emociones.
- Los alumnos también traen emociones de sus vidas extraescolares.
- ¿Dónde están ubicados corporalmente mis alumnos? ¿En la tristeza, en la alegría, en la rabia o en el miedo?
- Ver vídeo *Children full of life*.

# Liderazgo en el aula

- *Es la capacidad de influir en las personas, inspirándolas y entusiasmándolas para actuar en determinadas direcciones. Monclús*
- Poder y liderazgo no tienen que ver. ¿qué hace que alguien se responsabilice, el control o la confianza?
- Tenemos unos valores y estamos a su servicio.
- El aplauso o la desaprobación de los demás me dan información. El timón de mi vida lo llevo yo.
- Soy responsable de mis actos. Yo elijo la vida que quiero vivir.
- La tarea del líder es conseguir que el trabajo se haga y desarrollar las capacidades de los demás.
- El líder tiene una misión y una visión

# Liderazgo en el aula

- Mi misión es lo que quiero hacer con mi vida, a lo que me quiero dedicar, lo que quiero aportar al mundo.
- Defino mi misión de forma específica.
- Dejar un legado de mi paso por el mundo. *Dejar un buen legado quiere decir que mientras estuviste, fuiste para los demás un “facilitador”. Una persona que generó facilidades para que los demás consiguieran lo que quisieran conseguir, ser lo que quisieran ser o sentirse lo bien que quisieran sentirse.*
- Siempre hablo de mi misión en presente aunque todavía no la esté llevando a cabo
- ¿Cuál dirías que es tu misión como profesor o profesora? ¿Qué quieres conseguir con tu trabajo? ¿Cuál es tu aportación personal en el campo de la educación? ¿Cuál es el legado que estás aportando a tus alumnos?

# Liderazgo en el aula

- Mi visión es el modelo de mundo que quieres contribuir a crear a través de tu misión.
- Hablamos de nuestra visión en presente.
- La visión es lo que da sentido a nuestra misión.
- ¿Qué mundo quieres contribuir a construir con tu misión? ¿Qué quieres para tus alumnos cuando sean adultos? ¿Cómo quieres que sea su futuro?



Cuna, 1922 Peter Keler

# RETROALIMENTACIÓN

TERESA PLAZA MARINA  
Curso 2019/2020

- Modela el comportamiento del emisor.
- Evitar castigos, reforzar positivamente y conservar la confianza para preservar la relación.
- **Feedback al comportamiento:** varios positivos por cada uno de los aspectos a mejorar. Transmitir idea de que el comportamiento global está bien y existen aspectos mejorables.
  - Feedback positivo: cosas que ya hace bien, cosas que mejora de forma espontánea y cosas que mejora por esfuerzo.
  - Debe ser específico.
- **Sugerencia de mejora:** no señalamos lo que hace mal sino lo que nos gustaría que mejorara

# FEEDBACK

EFICAZ

INEFICAZ

Respetuoso  
Modificable  
Oportuno  
Justificado  
Focalizado  
Constructivo  
Ejemplificado  
Deseado  
Objetivo

Emplea juicios de valor  
Generaliza  
Se demora  
De rebote  
Señala consecuencias vagas  
No deseado, impuesto  
Referido a comportamientos del alumno sobre los que  
tiene nulo control  
No valora el concepto de proceso  
Está distorsionado por la necesidad del profesor de  
quedar a salvo para castigar/vencer/ser mejor



Silla, 1955 H. Bertoia

# Preguntas potentes

- A menudo decirle aun alumno lo que debe hacer no produce el efecto deseado. Exigir lo que queremos con frecuencia es inútil.
- La principal forma de interacción ha de ser la pregunta. Son preguntas para que obtenga información el alumno, no nosotros.
- Las preguntas más efectivas empiezan con palabras que buscan cuantificar, *qué, cuándo, quién, cuánto...* Evitaremos por qué y cómo. Invitan al análisis (pensamiento) y no a la conciencia (observación).
- Podemos dar profundidad a las preguntas abiertas añadiendo una palabra: ¿Qué **más** quieres decir? ¿Qué quieres **realmente**? ¿Qué vas a hacer **exactamente**? ¿y qué **más**?
- Las preguntas que sugieren la respuesta implican manipulación. Han de evitarse, así como las que tienen críticsan implícitas.

# Las preguntas potentes

- Generan conciencia y responsabilidad
- Se rigen por los intereses del alumno
- Inspiran ingenio
- Aumentan las posibilidades y la perspectiva
- Están orientadas a los objetivos y se centran en las soluciones
- No implican juicios de valor
- Activan la atención, el pensamiento y la observación
- Exigen detalle, atención y precisión
- Generan dinámica de feedback

# Bolsa de preguntas para una dificultad específica

- ¿Qué te gustaría mejorar?
- ¿Cuál es tu objetivo en este tema?
- ¿Cuándo lo vas a conseguir?
- ¿En qué te beneficiará conseguirlo?
- ¿Quién más se va a beneficiar?
- ¿Cómo serán las cosas cuando consigas tu objetivo?
- ¿Qué verás, oirás, sentirás?
- ¿Qué has hecho hasta ahora para conseguirlo?
- ¿Qué te acerca a tu objetivo?
- ¿Qué se interpone en tu camino?
- ¿Qué opciones tienes para conseguirlo?
- ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de esas opciones?
- ¿Por cuáles te vas a decidir?
- ¿Cuándo empezarás?
- ¿Qué pueden/podemos hacer los demás para ayudarte?
- Del 1 al 10 ¿cuál es tu grado de compromiso?
- Si no es un 10 ¿qué te falta?

# Bolsa de preguntas para pedir permiso

- ¿Puedo añadir algo a lo que acabas de decir?
- ¿Qué te/os parece que hagamos...?
- ¿Puedo preguntarte..?
- ¿Te ayudaría que te dijera lo que me parece entender cuando dices eso?

# Bolsa de preguntas: las 10 preguntas más efectivas

El método para mejorar el rendimiento de las personas. Whitmore

- Si yo no estuviera aquí ¿qué harías tu?
- Si supieras la respuesta ¿cuál sería? (¡Cómo si supieras!)
- ¿y si no hubiera límites?
- ¿Qué le aconsejarías a un amigo que estuviera en la misma situación?
- Imagina que pudieras hablar con la persona más inteligente que conoces ¿qué te diría?
- ¿Qué más?
- ¿Qué te gustaría explorar ahora?
- No se me ocurre nada más ¿se te ocurre algo a usted?
- ¿Cuál es el problema real?
- En una escala del 1 al 10, ¿cuál es el grado de compromiso? Qué puedes hacer para llegar a 10?



TING. El primer tercio vertical de izquierda a derecha significa: «oído»; hay que oír para poder escuchar pero oír no es escuchar. La parte superior derecha significa: «ojos»; escuchamos con todos los sentidos, no sólo los oídos. La parte central derecha significa «concentración»; escuchar es selectivo y requiere concentrar toda la atención en la persona que está hablando. La parte inferior derecha significa «corazón»; también debemos escuchar los sentimientos subyacentes a las palabras. Parte inferior izquierda escucha como si tu interlocutor fuera un rey.

# El arte de escuchar

*Cuando escuchas activamente tu cometido no es solucionar los problemas de quien te habla o aconsejarle de la forma más sabia posible. Tu misión es lograr que reconozca y entienda sus sentimientos para que encuentre las soluciones por sí mismo. Sólo así podrá quedar convencido de que realmente ha encontrado la mejor solución para él.*

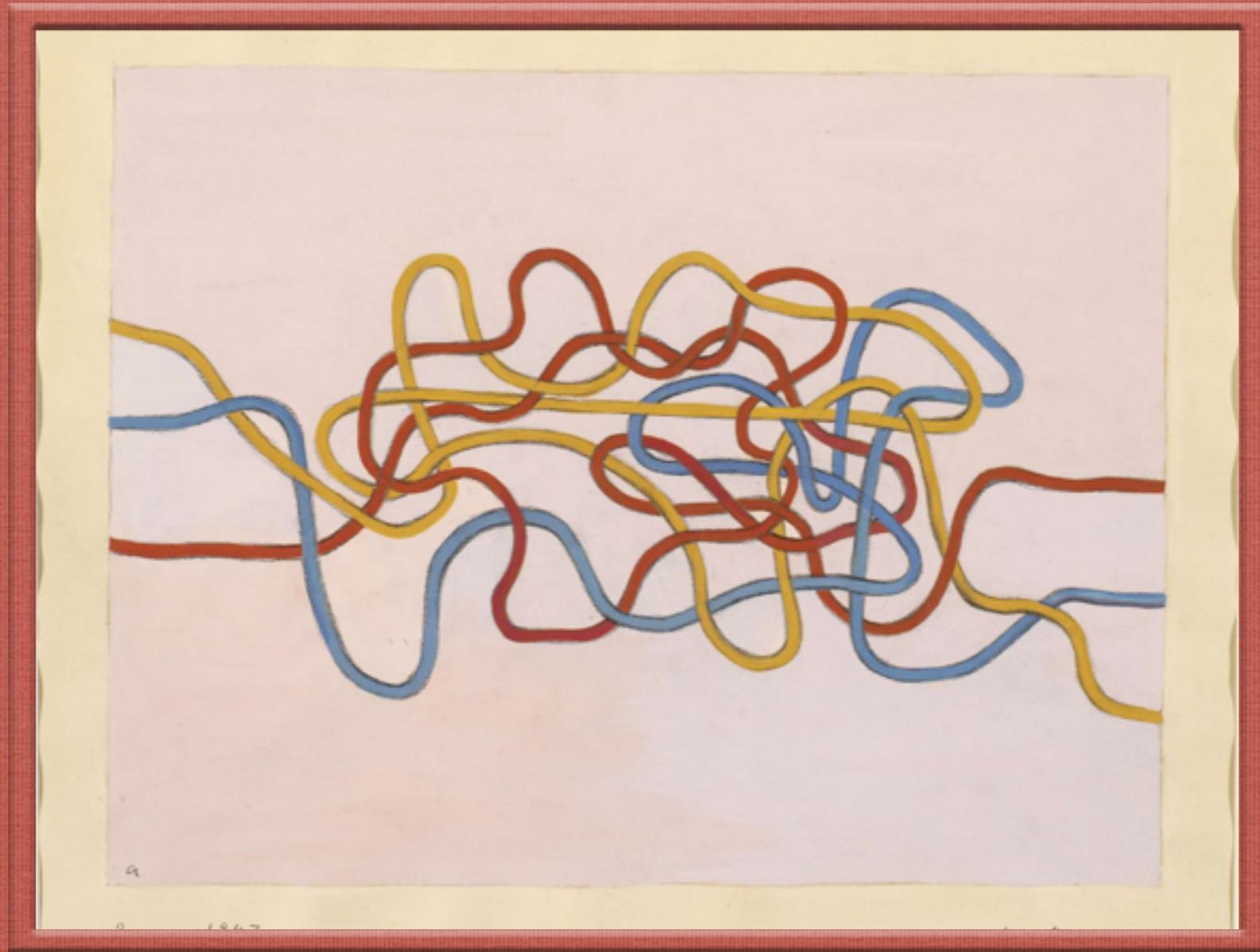
Pau Forner Navarro

# El aula es un espacio privilegiado para la escucha

- Activar la curiosidad: interesarnos por los demás.
- Aprender a callarnos.
- Cuidar el lenguaje corporal.
- Registrar nuestras sensaciones
- Se trata de sintonizar con nuestro interlocutor

# Habilidades de escucha activa. John Whitmore

Reflejar	Repetir las palabras exactas
Parafrasear	Usar palabras distintas que no cambian el sentido
Resumir	Repetir lo que se ha dicho pero abreviado
Clarificar	Expresar el núcleo de lo que se ha dicho y añadir algo de valor que se ha detectado
Promover la expresión corporal	Generar confianza y comodidad
Suspender el juicio y la crítica	Mantener la mente abierta.
Buscar el potencial	Centrase en las capacidades y fortalezas del alumno
Escuchar con el corazón	Atender a los mensajes no verbales, a las señales emocionales.



Nudo , 1947 Anni Albers

# La comunicación no violenta

*SI CAMBIAMOS NOSOTROS, PODEMOS  
CAMBIAR EL MUNDO Y EL CAMBIO EN  
NOSOTROS COMIENZA CAMBIANDO  
NUESTRO LENGUAJE Y LOS MÉTODOS DE  
COMUNICACIÓN. Rosenberg*

- La CNV nos orienta para reestructurar nuestra forma de expresarnos y de escuchar a los demás.
- En lugar de obedecer a reacciones habituales y automáticas, nuestras palabras se convierten en respuestas conscientes.
- Los cuatro componentes son: la observación, el sentimiento, las necesidades y la petición.
- La esencia está en la conciencia que tenemos de los cuatro componentes, no en las palabras concretas que intercambiamos
- *Más allá de las ideas de actuar bien o actuar mal, se extiende un campo. Allí nos encontraremos.* Rumi

Mi conflicto no está aún resuelto porque no tiene una solución única. Es un conflicto abierto que está sirviéndome para que me dé cuenta de que puedo responsabilizarme de mi comportamiento y valore las consecuencias que tiene en mi y en los demás. Es decir, esto es lo mío, lo que a mí me toca y que yo puedo cambiar. Lo de los demás, es suyo.



Bodegón con dado Paul Klee 1923

# El modelo GROW

TERESA PLAZA MARINA  
Curso 2019/2020

# **Modelo GROW**, una estructura para el coaching. Acrónimo que significa crecimiento

- Marcarse el objetivo (Goal), a corto y largo plazo. **¿Qué quieres? ¿Cuáles son tus objetivos?**
- Comprobar la realidad (Reality). **¿Dónde estás ahora? ¿Cuál es la realidad?**
- Valorar las opciones (Options). **¿Qué podrías hacer? ¿Qué opciones tienes?**
- Determinar qué (What) se va a hacer, cuándo (When) va a hacerse, quién (Whom) lo hará, y la voluntad (Will) de hacerlo. **¿Qué harás?**



Juguetes educativos Alma Siedhoff- Buscher

# Posibles errores del docente en el proceso E/A

TERESA PLAZA MARINA  
Curso 2019/2020

Efecto impresión	Efecto inicial causado por el alumno
Efecto Halo	Valorar al alumno positivamente en función de un único rasgo
Efecto Horn	Valorar al alumno negativamente en función de un único rasgo
Estereotipos y generalizaciones	Dejarse influir por ellos
Efecto Proyección	Se hacen comparaciones
Efecto Tendencia Central	Tendencia a no comprometerse. Evaluar en términos medios
Efecto polaridad	Evaluar muy bien o muy mal todos los aspectos de un alumno
Efecto del alumno ideal	Punto de corte en nuestra valoración
Error de parcialidad sistemática	Tendencia a evaluar de forma distorsionada
Error de comportamiento grupal	Cuando un alumno se diferencia mucho de un grupo homogéneo
Error de actuación reciente	Valoración en función de una actuación previa al periodo de evaluación



# Las diez reglas de oro en el análisis de problemas y la toma de decisiones.

Juan Fernando Bou

TERESA PLAZA MARINA  
Curso 2019/2020

Problema versus soluciones	Si tus soluciones pueden convertirse en problemas, transforma tus problemas en soluciones
Calidad versus aceptación	Es preferible un a solución suficientemente buena, que guste a los alumnos, que una excelente idea que todos detesten
Critica versus creatividad	Invierte la dirección de tu pensamiento. Si piensas lo contrario de lo que piensas, lo imposible dejará de serlo.
Prejuicio versus cuestionamiento	Distingue entre la presentación de un problema y el problema en sí. Nunca es lo mismo.
Imprecisión versus precisión	Dimensiona el problema y cuantifica la mejoría que quieres conseguir. La medición será la luz que te guíe por el camino adecuado
Pérdida versus ganacia	No hay victoria sin precio. Estate dispuesto a sacrificar lo importante para conseguir lo fundamental
Reactividad versus proactividad	Tu encuentro con los problemas es inevitable, sorpréndelos antes de que te sorprendan
Individualismo versus equipo	Reúnete cuando y con quien sea preciso, no olvides ni objetivo ni método de trabajo, y estate más atento al proceso que al contenido del debate
Competición versus colaboración	En la colaboración todos deben someterse a las mismas reglas, porque reglas diferentes significa competir
Objetivos versus valores	Cada alumno puede y debe ser ayudado a ser. autónomo en su propio aprendizaje,

# Películas recomendadas

- Invictus
- El guerrero pacífico
- El discurso del rey
- El indomable Will Hunting
- Ratatouille
- Profesor Lazhar
- La clase
- Merli (serie)

# BIBLIOGRAFÍA

**Coaching educativo.**  
Coral López Y Carmen Valls

**Coaching para docentes**  
Juan Fernando Bou Pérez

**Coaching.**  
John Whitmore

**Guía de coaching para docentes.**  
Alexandre Monclús, Filipo Pereira y Magalí  
Monclús

**Introducción a la PNL**  
John Seymour y Joseph O'Connor



Ajedrez, 1922. Josef Hartwig.