

ÁREA DE COMPETENCIAS DE ICF ESPAÑA

FICHA COMPETENCIA 10

APARTADO: FACILITAR APRENDIZAJE Y RESULTADOS

COMPETENCIA 10: Planifica y establece las metas

1. Definición: la habilidad para desarrollar y mantener un plan de coaching efectivo con el cliente.

- a. Consolida la información obtenida y establece un plan de coaching y desarrolla metas junto al cliente que se dirijan a sus preocupaciones y las áreas más relevantes para su aprendizaje y desarrollo.
- b. Crea un plan con resultados que sean posibles de alcanzar, que sean medibles, que sean específicos y que tengan fecha de término.
- c. Hace ajustes en el plan como se garantiza en el proceso de coaching y según los cambios en la situación.
- d. Ayuda al cliente a identificar y acceder a distintos recursos para aprender (por ejemplo: libros, otros profesionales).
- e. Identifica y revela los éxitos tempranos que son importantes para el cliente.

2. Comentarios a la definición.

Aspectos que se incluyen en la competencia y que deben ser tenidos en cuenta por el Coach en cada intervención de Coaching:

- El coach trabaja para clarificar y desarrollar las metas del cliente yendo más allá de las preocupaciones presentadas por este.
- El coach permite que el cliente lidere el diseño de metas y planificación siendo flexible ante cambios por parte del cliente en su propio proceso reflexivo.
- El coach trabaja en total asociación con el cliente para crear un plan de coaching adaptado a su estilo y ritmo de aprendizaje,
- El coach trabaja en total asociación con el cliente para que identifique sus recursos, posibles caminos, medidas de progreso y el ritmo que necesita.
- El coach involucra al cliente en la búsqueda de relación entre los distintos objetivos (de proceso, de sesión o intercesiones) valorando otros aspectos importantes para el cliente, y así expande el ámbito de aprendizaje y crecimiento.

3. Desafíos.

- Capacidad de adoptar una visión global sobre el proceso para identificar los elementos que el cliente considera necesarios para lograr su objetivo/s y relacionar estos elementos con el fin de co-crear un plan de coaching eficaz "donde todas las piezas del puzzle queden encajadas".
- Acompañar al cliente a identificar sus genuinos propósitos para desarrollar y mantener un plan de coaching efectivo.
- Acompañar al cliente a definir los objetivos del plan de coaching de forma concreta y específica.
- Acompañar a definir el marco temporal para los objetivos del plan de coaching.
- Invitar a establecer las medidas de éxito de cada uno de los elementos del plan de coaching.

- Acompañar a definir objetivos que sean alcanzables dentro del plan de coaching.
- Mantener la atención en el plan de coaching definido y adaptarse a sus posibles cambios.
- Identificar con el cliente los recursos “específicos” que le apoyen para avanzar en su plan de coaching.
- Preguntar al cliente por los éxitos alcanzados a lo largo de su proceso de coaching.

4. Preguntas para el Coach

Preguntas que el Coach se hace a sí mismo para reflexionar y tomar conciencia de su nivel de cumplimiento de la competencia.

ANTES DE LA SESION

- ¿Me preparo para estar atento a las evoluciones y cambios que el cliente trae?
- ¿Me preparo para acompañar a mi cliente desde la apertura?
- ¿Me siento abierto a descubrir nuevos avances de mi cliente en relación con lo que está siendo su plan de coaching?
- ¿Tengo curiosidad por el avance del cliente en el desarrollo del proceso de coaching?
- ¿Estoy condicionando al cliente a la hora de hacer su plan de coaching?

DESPUES DE LA SESIÓN

- ¿Me he asegurado de que el cliente ha conectado toda la información recogida con el fin de que establezca su plan de coaching?
- ¿El plan creado contiene unos objetivos o resultados previstos: alcanzables, medibles, específicos y con fechas definidas?
- ¿Me he adaptado a las necesidades del cliente permitiendo el ajuste del plan de coaching a lo que va surgiendo en la sesión?
- ¿Me he asegurado de dejar un espacio adecuado de reflexión al cliente para que desarrolle su plan?
- ¿Qué habilidades como coach he desarrollado para mantener un plan de coaching efectivo con mi cliente?
- ¿He facilitado la apertura a posibles recursos añadidos que el cliente pudiera necesitar: lecturas, películas, etc....?
- ¿Como de amplias son las metas o el plan diseñado por el cliente?
- ¿En el diseño del Plan, me he quedado solo en la acción, o he amplificado hacia otras posibilidades, como por ejemplo su forma de pensar, sus emociones, su forma de aprender y comprender, sus valores, etc?
- ¿He comprobado que el plan y las metas definidas por el cliente contemplan al cliente como un ser completo?
- ¿He cotejado que el plan y las metas diseñadas sean apropiadas a la forma de pensar, crear, aprender del cliente?
- ¿He facilitado que el cliente lidere su diseño de metas y planes?
- ¿El plan diseñado por el cliente, amplía los aprendizajes sobre su situación y sobre sí mismo?

SOBRE MI RELACIÓN CON EL CLIENTE

- ¿Conecto con la situación del cliente para apoyar la creación de su plan de coaching?
- ¿Estoy atento y felicito a mi cliente por sus logros y avances?
- ¿Me adapto al cliente permitiéndole que avance en su plan de coaching según su propio ritmo, estilo y forma de aprender?

- ¿Me reconozco como asociado al plan del coaching de mi cliente, manteniéndome en segundo plano y asegurándome de que es él quien dirige su propio plan?
- ¿He conseguido estar atento a las necesidades y al ritmo de mi cliente?
- ¿He promovido que el cliente se sienta responsable del resultado de su plan de coaching?

5. Indicadores y Comportamientos de cumplimiento de la competencia

a) Consolida la información recogida y establece un plan de coaching y metas de desarrollo con el cliente que tratan sus preocupaciones, así como las principales áreas de aprendizaje y desarrollo.

- El coach se asocia con el cliente para crear un plan acorde con el aprendizaje adquirido por este y alineado con su agenda manifestada
- El coach tiene presente el estilo de aprendizaje del cliente
- El coach acompaña al cliente a profundizar en el “ser”, no solo en el “hacer”
- El coach acompaña al cliente en su reflexión, creación y acción
- El coach invita al cliente a que el plan se ajuste a lo que sucedió en la sesión y durante el proceso, y a los resultados esperados de la relación de coaching.

b) Crea un plan con resultados que son alcanzables, medibles, específicos y con fechas determinadas.

- El coach ayuda a diseñar logros medibles, teniendo presente las medidas de éxito declaradas por el cliente.
- El coach chequea con el cliente en cuanto a que sus objetivos o metas sean SMART.
- Los resultados deben reflejar el aprendizaje obtenido por el cliente.
- El coach deja que sea el cliente el que lidere las acciones y metas vinculadas con el objetivo, asociándose con él/ella.
- El coach tiene presente el ritmo de aprendizaje de su cliente y se adapta al mismo.
- El plan de coaching incluye que el coach preste atención a la manera de ser, pensar, sentir y actuar del cliente.
- El coach explora posibles obstáculos que puedan impedir el progreso hacia su plan.
- El coach acompaña a identificar posibles recursos tanto internos como externos a los que el cliente pueda acceder para superar posibles obstáculos.
- El coach indaga cual es el nivel de compromiso que el cliente tiene sobre el plan (si es una declaración de intenciones o tiene determinación para alcanzar las metas).
- El coach desafía al cliente a que el plan sea lo suficientemente retador.

c) Hace ajustes a lo planificado, en función de lo que se justifique por el proceso del coaching y por los cambios en la situación.

- El coach invita al cliente a hacer ajustes en el plan de coaching definido, si es necesario.
- El coach invita al cliente a reformular el acuerdo de coaching, si el cliente muestra nuevas inquietudes.

d) Ayuda al cliente a identificar y acceder a diferentes recursos para aprender (por ejemplo: libros, otros profesionales...).

- El coach indaga que tipo de apoyos pueden ser útiles para el cliente en relación al plan establecido.
- El coach invita al cliente a ver de qué manera puede apoyarse a sí mismo.
- El coach pregunta al cliente si puede serle de alguna utilidad en relación al plan, si en la alianza de trabajo existe un acuerdo sobre darle soporte entre sesiones.

- El coach facilitara lecturas u otras posibles fuentes de aprendizaje, siempre que estuviera contemplado en el acuerdo inicial y siempre que estén relacionados con el objetivo/agenda del cliente.

e) Identifica y apunta los primeros éxitos que son importantes para el cliente.

- El coach debe siempre estar atento a celebrar los éxitos del cliente, de forma realista y mesurada, pero siempre entusiasta.
- El coach puede subrayar el logro de su cliente preguntándole cómo va a celebrarlo.
- El coach celebra el éxito con el cliente sobre los compromisos alcanzados, invitándole a reflexionar sobre las claves de este.
- El coach invita al cliente a declarar aprendizajes no declarados, ayudándole a extrapolarlos a otras áreas de su vida.