Arquitectura Pedagógica de Métasystème Coach Academy

Características de un entorno de aprendizaje: Secretos de Fabricación

---

La arquitectura pedagógica de las formaciones y supervisiones en el coaching personal y ejecutivo (para managers (directores/ejecutivos/gestores) y coach) propuesta por Métasystème Coaching se mencionan frecuentemente en este sitio y se comentan también ocasionalmente.

Sobre todo, quienes han participado anteriormente en ello han escrito numerosos testimonios que subrayan hasta qué punto han apreciado la trayectoria de esta institución, habiendo constatado su eficacia y resultados.

De hecho, la comunicación pública y notoriedad de los programas de formación en coaching ejecutivo de Métasystème Coaching se deben principalmente al « boca a boca ». Pero, exactamente ¿en qué se basa esta pedagogía tan eficaz?

Para responder correctamente a esta pregunta, cabe destacar que la estructura pedagógica varía y ello se debe a motivos de estrategia de aprendizaje.

En los tres programas de formación de Métasystème Coaching, proponemos tres arquitecturas de aprendizaje diferentes cuyo contenido se detalla a continuación.·

En primer lugar, resulta de utilidad aprender o consolidar la práctica de la profesión y sobre todo desarrollar correctamente la postura que corresponde a un coach ejecutivo o a un coach personal. De hecho, el aspecto fundamental de esta profesión reside primera y primordialmente en una presencia particular, y acto seguido en la aplicación de herramientas y procedimientos específicos. Para aprender realmente este conjunto, lo más eficaz es centrarse en la complejidad de la relación cara a cara, característica que comparten el coaching individual y muchas situaciones de gestión o de liderazgo.

Llegar a ser coach personal o aprender de verdad a delegar requiere un entrenamiento intensivo en un contexto de aprendizaje de dos, o tres, cuando se incorpora un observador.

La arquitectura pedagógica de los “Fundamentos del Coaching” permite precisamente centrarse en la riqueza y complejidad de este contexto en binomio. ·

Para desarrollar competencias complementarias que resultarán de utilidad en la profesión de coach y de manager en un entorno de empresa, de coaching en grupo, de coaching y de gestión de equipo y de coaching de organización, la estructura pedagógica requerirá, a continuación, un contexto colectivo. En estas condiciones, ocupa un lugar preponderante una arquitectura de entrenamiento en grupo más o menos formal. Para ello se requieren contextos pedagógicos más colectivos, en subgrupos de cinco a diez participantes, o en grupos más grandes.

Estos contextos colectivos permiten un trabajo sistémico que a su vez permite explorar una complejidad mucho mayor. **En el seno de la escuela de Métasystème Coaching, esto se referirá sobre todo a los talleres avanzados del ciclo « Métacoach »** en los que la pedagogía se articula frecuentemente en subgrupos de seis a diez participantes, o incluso con la totalidad de los participantes. · Entre las dos estructuras de aprendizaje citadas anteriormente, los **“Ciclos de supervisión”** se refieren generalmente a grupos más formales de quince participantes, como máximo, que se reúnen un día al mes durante un año o incluso más.

La estructura de este grupo semi abierto y continuado se refiere al menos a tres niveles de responsabilidad (o jerárquicos) en constante interacción.

Esta arquitectura permite un trabajo sistémico sobre el acompañamiento de sistemas a medio y largo plazo, sobre la gestión y el coaching en el seno de contextos jerárquicos, sobre las responsabilidades de coaching y de gestión a lo largo del tiempo, sobre las capacidades de compromiso en el seno de sistemas formales, etc…

Además, los grupos de supervisión compaginan la circularidad delegada y el marco de binomios coach-clientes o manager-empleado, con configuraciones variables.

La pedagogía de los Fundamentos del Coaching: El cara a cara

La pedagogía de los Fundamentos del Coaching: El cara a cara

Con el objeto de abordar la esencia de la formación en las competencias de coach (y de manager) que propone Métasystème Coaching, consideremos en este momento la pedagogía propuesta en los “Fundamentos del Coaching”.

Este programa se ofrece una vez al año en España en castellano por Claude Arribas y se desarrolla en nueve jornadas de formación, programadas en dos o tres días al mes, distribuidos en cuatro meses.

Este programa centrado en el aprendizaje de la esencia de la práctica del coaching sistémico propone un entrenamiento intensivo, a modo de rodaje, para desarrollarse como deportistas de alto nivel.

Ofrece un marco de aprendizaje en el que cada participante podrá entrenarse sin cesar, con el objetivo de perfeccionar cada vez más su postura profesional y sus gestos como persona que acompaña, ya sea en calidad de manager o en calidad de coach personal o ejecutivo.

El proceso propuesto se asemeja al entrenamiento necesario para adquirir un conjunto de movimientos de gran precisión, tal como un servicio de tenis, un derechazo seguido de un revés, etc…

En este tipo de aprendizaje, únicamente la repetición concentrada permitirá el progreso, hasta un dominio total, pasando en primer lugar por un gesto cada vez más preciso para continuar con una sucesión de gestos cada vez más eficaz.·

Atención: Para ser más preciso en el curso de cuatro meses del programa de los “Fundamentos del Coaching Sistémico”, el programa prevé que cada participante efectúe un mínimo de 150 y un máximo de 200 coachings, todo ello en posición de coach, siendo el total de coachings al mes de más de 50.

Durante cada una de las sesiones de entrenamiento, la atención se centra en el rodaje de los gestos o de las herramientas específicas, organizadas en una progresión que va desde la técnica más sencilla hasta encadenar una serie de técnicas más complejas.

En el curso de esta progresión, se subraya continuamente la realidad de una mirada sistémica.

De este modo, día a día, mediante la práctica de la adquisición de un solo movimiento cada vez, cada participante va construyendo un conjunto que finalmente corresponderá a una relación de coaching realmente profesional.

Durante todo este recorrido, el mismo participante podrá establecer vínculos entre la experiencia vivida en esta progresión y su experiencia en otras relaciones sincrónicas o, simultáneas, en el seno de su empresa, de su vida profesional y personal.

Asimismo, dado que el coaching también se aprende asumiendo la posición del cliente, se invita igualmente a cada participante, cuantas veces proceda, a ser cliente en el marco de una situación de aprendizaje paralelo con un coach. De este modo complementario, cada uno vive desde el interior lo que la relación de coaching puede permitir a un cliente cuando emprende este tipo de actuación. Cada uno descubre la pertinencia y los límites de las herramientas y de las técnicas, recibiéndolas como cliente y midiendo su eficacia y resultados en su propia vida personal y profesional.

Ser también un buen cliente, permite a cada uno llegar a ser mucho mejor coach y aún mejor manager.· Consiguientemente, en un período de cuatro meses, cada participante en el programa de los “Fundamentos del Coaching” de Métasystème Coaching habrá realizado activamente más de 400 experiencias de coaching, la mitad en calidad de coach o de manager, la otra mitad en calidad de cliente o colaborador.

Este total no tiene en cuenta las ocasiones, bastante menos numerosas, de ser observador.

Para concluir sobre este tema, esta arquitectura de aprendizaje consiste en más de 100 presencias, al mes, en situación de coaching ejecutivo o de coaching personal.

Por cuanto nos consta, la propuesta pedagógica de Métasystème Coaching es la única que ofrece este tipo crisol de aprendizaje, tan intensamente participativo, en un plazo tan breve, y por ello a precio ventajoso.

Este recorrido permite convertirse en coach o desarrollar las capacidades de manager-coach.

Asimismo, permite desarrollar la capacidad de relacionarse en cualquier profesión, adquiriendo una postura de escucha respetuosa que puede favorecer el desarrollo del potencial intrínseco de los participantes en un binomio relacional.

Atención: Metafóricamente hablando, esta arquitectura de aprendizaje ofrece un contexto que permite una auténtica dinámica de sala de musculación. Para estar realmente en forma en cualquier deporte, resulta imprescindible un tipo de planteamiento tan sumamente práctico.

Independientemente del volumen, este programa permite a cada participante practicar el arte de su profesión, en colaboración con hasta 24 clientes, o colaboradores diversos. La variedad de clientes, objetivos, envites, experiencias, sesiones, oficios, etc… añade riqueza a la trayectoria personal de cada uno. Este amplio abanico de colaboradores o clientes, permite a cada uno volver a aprender su profesión de un modo muy creativo, ampliando inmediatamente la gama de posibilidades profesionales y dejando inmediatamente atrás todo tipo de límites demasiado restrictivos que se basan en

hábitos o en la propuesta de arquitecturas de aprendizaje más restringidas.

En este contexto de aprendizaje basado en características cuantitativas y cualitativas, la arquitectura pedagógica de los “Fundamentos del Coaching” ofrece a cada participante el equivalente analógico de un mercado muy activo y variado.

Atención: En este mercado, cada uno aprende a contactar con sus clientes potenciales, a preparar su oferta comercial, a concertar y organizar sus citas profesionales, iniciar las sesiones de coaching y realizar un seguimiento de una gran variedad de colaboradores o clientes, a lo largo de diversos meses.

Consiguientemente, todo este microcosmos pedagógico permite un aprendizaje sumamente práctico que refleja una serie de leyes de mercado más amplio. Cada participante puede, de este modo, realizar un rodaje de su desarrollo comercial, posicionar su estilo y su imagen, perfilar su presencia activa y eficaz en el seno de un mercado fluido, implicarse en la creación de una red de profesionales, trabajar en estrategias de pertenencia, etc…

De modo sistémico, y en el marco de la arquitectura de aprendizaje de Métasystème Coaching, un programa de cuatro meses se convierte en una experiencia activa de aprendizaje en un entorno de la complejidad de un mercado real.

Al concluir este programa, fiel reflejo de la inconmensurable riqueza de la realidad, los participantes saben convertirse rápidamente en mejores coachs o managers y saben que se les sitúa en excelentes condiciones para adquirir un buen número de ventajas competitivas.

Son claros los motivos para aprovechar la intensidad del entrenamiento que ofrece este programa de “Fundamentos”. Para convertirse en coach o desarrollar las capacidades de manager, en primer lugar, se trata de aprender nuevos reflejos conductuales. Frecuentemente, estos nuevos reflejos son totalmente opuestos a los comportamientos sociales aprendidos y a los que tenemos culturalmente enraizados.

Un nuevo aprendizaje sólo se puede conseguir mediante un entrenamiento relativamente concentrado en el tiempo, como si se tratase de aprender un nuevo idioma. En el ámbito del aprendizaje real, lo más eficaz resulta ser siempre una inmersión.

Por ejemplo, se recomienda a menudo practicar las novedades por la noche, antes de irse a dormir, con objeto de permitir que durante el sueño se trabaje la integración de las nuevas asociaciones, de las nuevas perspectivas, de reflejos innovadores. Para adoptar un nuevo hábito conductual, se requiere practicar al menos durante veinticinco días seguidos.

Estas fórmulas de aprendizaje, basadas en la neuroplasticidad y bien conocidas en el ámbito deportivo, se aplican de manera muy práctica en el programa de “Fundamentos del Coaching” de Métasystème Coaching.Adicionalmente, antes de convertirse en coach, frecuentemente es necesario desaprender los malos hábitos de comunicación o de relación. Cabe olvidar todos nuestros mecanismos automáticos, todo lo que creemos saber. Este desaprendizaje previo también se consigue mediante una práctica intensiva.

En dos palabras, este tipo de entrenamiento riguroso se ha concebido para ofrecer a los participantes un medio real de reprograma conexiones sinápticas. Es el único modo de proceder para adquirir realmente nuevas competencias conductuales, nuevos reflejos relacionales.

Todo ello va mucho más allá de la simple acumulación de nuevos conocimientos teóricos.

Atención: Esta práctica intensiva centrada en la adquisición de nuevos comportamientos no es el único objetivo ni el único efecto de los programas propuestos por Métasystème Coaching. Cabe destacar que el aprendizaje de nuevos gestos permite, asimismo, la adquisición de numerosos resultados anexos.

Al cambiar profundamente los hábitos conductuales, cada participante constata, en primer lugar, que cambia su modo de entablar una relación. Cambia su modo de reaccionar frente a todas las situaciones de su vida cotidiana. Cambia de visión y con ello la visión que tiene de sí mismo y de su potencial.

El cambio de comportamientos ejerce un efecto en el entorno personal y profesional de cada participante. Se desencadena con ello cambios en los demás, en su equipo, en su familia, en su círculo de amistades, etc…

Por consiguiente, la evolución concreta de comportamientos, mediante la simple práctica o entrenamiento, permite cambiar asimismo muchos aspectos de la vida. Es la base de lo que se denominará un proceso de transformación. Es así, mediante un planteamiento sumamente práctico, como los “Fundamentos del Coaching” de Métasystème Coaching, se ofrece un crisol de aprendizaje extremadamente eficaz que redunda en un acompañamiento de los participantes en la realización de transiciones importantes.

Todo ello de gran utilidad ya que son muchos los participantes que justamente quieren cambiar de vida. De este modo, los "Fundamentos del Coaching" permite a los participantes convertirse realmente en coach o managers mucho más eficaces.

Son muchos los managers y coach activos y en ejercicio que se inscriben para seguir este programa con el objeto de perfeccionar más allá de su formación adquirida, más allá de su larga acumulación de experiencia con sus clientes.

Atención: Otra ventaja que ofrece los « Fundamentos del Coaching de Métasystème, que no es baladí en los tiempos que corren. La eficacia de esta formación en el coaching hace que no sólo sea la más intensa y la más eficaz, sino que es además una de las más breves y de las más económicas de las propuestas en el mercado.

La arquitectura pedagógica de los cuatro talleres "Métacoach"

La arquitectura pedagógica de los cuatro talleres « Métacoach »

Si la arquitectura de aprendizaje de los “Fundamentos del Coaching” citada anteriormente se basa en la exploración de las relaciones de coaching en binomios , los talleres Métacoach centrados en el coaching de equipo y en las organizaciones se basan en arquitecturas de aprendizaje más colectivas.

El trabajo en grupos de cinco a diez o veinte personas, añade una complejidad que va más allá de la experiencia sistémica propuesta en los “Fundamentos del Coaching”.

Atención: El recorrido de los talleres "Métacoach" es menos lineal: propone un aprendizaje cuyo orden puede escogerse libremente. El punto en común, no obstante, es que todos estos talleres se basan en el principio de que los participantes ya han asimilado bien las bases del coaching sistémico tal y como se proponen durante el entrenamiento intensivo de los “Fundamentos”.

Con una participación individualizada al ritmo personal de cada uno en los talleres “Cubos - Gestión del Riesgo", "Breakthrough Individual y Colectivo", Procesos Delegados" y "Diagnóstico Individual y Colectivo", cada uno de los participantes puede incorporar a su práctica de coach o de manager sistémico la complejidad de la dimensión colectiva.

Si algunos de estos talleres proponen más teoría que los “Fundamentos del Coaching”, la adquisición positiva de estos conocimientos conceptuales reside en una integración real de la práctica del coaching sistémico y de la postura apropiada del coach.

Atención: Si alguien desea inscribirse en los talleres "Métacoach", no hay requisitos previos administrativos. Consiguientemente, numerosos participantes descubren la complejidad del coaching de equipo y de un planteamiento sistémico, implicándose en primer lugar en el aprendizaje propuesto por los talleres "Métacoach".

En sí, ello plantea un contexto de aprendizaje fundado en la aceptación de la diferencia, de la complementariedad, más aún de la diversidad. Esta realidad corresponde a la que se encuentra en el coaching de grupos, de equipos y de organización. Los miembros de estos conjuntos provienen de hecho de orígenes diversos, tras haber seguido una multiplicidad de trayectorias, vehiculando con todo ello un abanico de herencias.

Un grupo típico puede consistir de debutantes, expertos, coach, consultores, formadores, psicólogos, managers, personas que atraviesan un período de ruptura en su vida personal o profesional, managers, etc…

Por consiguiente, si la participación en los "Fundamentos del Coaching” es un entrenamiento que concluye con la creación de un fondo común, compartido por toda una promoción, la participación en los talleres "Métacoach" deja a cada participante mayor libertad en la responsabilidad de asumir todo lo que aporta y lo que obtiene. Esta libertad de pertenencia permite a cada uno decidir el nivel de su participación, la prioridad de sus compromisos y, asimismo, profundizar o no hacerlo, siguiendo otros programas de Métasystème Coaching, u otros.

Por consiguiente, gracias a su arquitectura más reducida, más abierta y más autónoma, cada uno de los talleres "Métacoach" se puede percibir como una isla o un oasis relativamente independiente, en el que cada viajero puede decidir detenerse o no, como un tiempo de encuentro intenso pero limitado, en el marco de una trayectoria totalmente autónoma.

Ello no impide que en el fondo y en la estructura, este conjunto de islas pertenezcan a un archipiélago, íntimamente vinculado a un continente representado por el espíritu de Métasystème Coaching, cuya esencia se transmite realmente en el programa de entrenamiento intensivo de los "Fundamentos del Coaching".

Los cuatro talleres Métacoach tienen algunos puntos en común. Incluso si el contenido que proponen resulta de utilidad en coaching individual, el énfasis se sitúa en las aplicaciones para coaching de equipo o en acompañamiento de organizaciones.

Por consiguiente, cada taller propone herramientas prácticas de coaching colectivo en forma de conceptos, procesos, cuestionario o material. El entrenamiento práctico con estas herramientas durante el taller Métacoach permite el uso inmediato de las mismas a los participantes, tan pronto como regresan de su período de formación.

Estas herramientas se entregan llave en mano, están exentas de derechos y de licencia y vienen frecuentemente acompañadas de textos explicativos, de protocolos de animación o incluso de otros recursos citados en referencia.

Los cuatro talleres Métacoach tienen un aspecto común en cuanto a su propuesta de herramientas y todos ellos proponen cuestionarse los fundamentos de los marcos de referencia adquiridos.

De hecho, si bien los participantes se inscriben frecuentemente motivados por la adquisición de herramientas prácticas, al concluir el taller, a menudo se marchan con una transformación de sus perspectivas totalmente inesperada. El motivo es bien sencillo, la participación en cada taller supone una implicación personal fuerte.

Atención: En primer lugar, en cada taller, el participante recibe el trato de cliente en coaching. Cada participante experimenta en sí mismo la pertinencia y la potencia de cada una de las herramientas que propone el taller.

El aprendizaje se realiza en grupo, cada participante trabaja con sus compañeros en la búsqueda de opciones personales para avanzar respecto de los

desafíos reales y concretos que derivan de su práctica profesional o de su entorno privado. Dicho brevemente, para experimentar la pertinencia y potencia, cada uno de los participantes se implica de manera muy personal en la adquisición de las herramientas propuestas.

La arquitectura pedagógica de los Grupos Sistémicos de Supervisión: la complejidad del grupo formal.

La arquitectura pedagógica de los Grupos Sistémicos de Supervisión: la complejidad del grupo formal.

Las supervisiones sistémicas para los coach propuestas por Métasystème Coaching se basan en un planteamiento sistémico tanto en la forma como en los procesos y en su contenido de aprendizaje. Estos grupos son contextos de aprendizaje colectivo que ofrecen un soporte de complejidad aparente a la complejidad de las realidades personales y profesionales de cada uno.

En el nivel más aparente, se trata de una organización en grupos de quince participantes que se reúnen bien un día al mes durante un período de diez meses, o bien en maratones de tres días consecutivos.

Estos programas de supervisión proponen entornos de aprendizaje en los que los participantes:

- Pueden adquirir conocimientos y competencias complementarias a su planteamiento adquirido, por ejemplo en coaching sistémico,
- Pueden consolidar una gama de herramientas y actitudes de coaching más clásica, · Pueden aprender herramientas y procesos específicos para el acompañamiento en coaching de equipo,
- Pueden centrarse en el desarrollo de su propia actividad profesional, su venta, su marketing, su administración,etc.
- etc.

Por consiguiente, un grupo de supervisión sistémica puede presentar numerosas facetas, ofreciendo cada uno de ellos a los quince participantes un eje de desarrollo muy complementario.

Para alcanzar todos estos objetivos, se requiere una cierta complejidad organizativa.

Típicamente, por ejemplo, un grupo de supervisión sistémica para coach se desarrolla en el marco de un contexto colectivo estructurado en tres niveles de responsabilidad.

Esta estructura particular de grupo permite a los participantes aprender a practicar su oficio en el seno de contextos complejos que comprenden diversos niveles jerárquicos, responsabilidades funcionales transversales, redes complejas, en un marco de contratos tripartitos, etc…

Todo ello responde a la complejidad de los numerosos coaching en organización.

Normalmente, uno tras otro, cada participante expone y presenta su caso que corresponde a una situación de coaching en clientela cuya situación le gustaría que evolucionase. Este caso lo evoca un coach cliente ante otro participante coach que le acompaña en el tratamiento del caso.

Así pues, formalmente, un coach miembro del grupo acompaña a otro participante en el tratamiento de su caso y lo que se tratará en la supervisión será sobre todo este coaching localmente observable.

·Atención: Esta supervisión y el aprendizaje que de ella se desprende se centra sobre todo en la explotación profesional de los reflejos sistémicos, de las resonancias fractales y sincrónicas.

De hecho, la supervisión sistémica de los coach se centra, en primera instancia, en la percepción de todas las formas y pautas interactivas locales que surgen entre los coach en presencia y en el seno del grupo de supervisión en calidad de conjunto unitario.

El proceso de supervisión se centra, a continuación, en las resonancias causales y en las conexiones coincidentes pertinentes que estas formas y pautas pueden tener con otros contextos:

- ¿Cuáles son las relaciones entre las incidencias locales, en el marco de un grupo de supervisión y el caso aportado en supervisión por uno de los participantes? · ¿Cómo se aplican estas resonancias a la vida personal y profesional del participante en cuestión?
- ¿Cómo se aplican estas resonancias a la vida personal y profesional del coach elegido por el participante en cuestión?
- ¿Cómo se aplican todos estos procesos y temas, asimismo, en el conjunto del contexto de supervisión en calidad de sistema y todo ello incluyendo la figura del supervisor?

Imaginemos, por ejemplo, que dos participantes, un cliente y un coach, deciden trabajar juntos durante una secuencia de supervisión. El proceso de elección de esta colaboración, la calidad de las interacciones en el curso de la secuencia observada y los resultados de los trabajos de durante la supervisión, todos ellos presentarán características específicas y singulares. Estas características observadas localmente en el marco del contexto del grupo de supervisión estarán siempre muy en consonancia con los temas específicos en el caso evocado por el cliente. Entre los temas que pueden surgir, figuran:

- ¿Cómo ha elegido el cliente al coach en el contexto de supervisión y se ilustra tal elección en el seno del caso aportado por el cliente?
- ¿Cómo ha interactuado el grupo de supervisión para poder permitir el trabajo de supervisión localmente y que ha revelado este proceso del contexto o del entorno ausente en el caso evocado por el cliente?
- ¿Cuáles son los procesos interactivos pertinentes entre el coach y el cliente durante la secuencia supervisada, tales como la claridad de los objetivos, la calidad de la relación, la presencia real del coach, las pautas de gestión del tiempo, la calidad de la colaboración entre el coach y el cliente, etc…,?
- ¿Revela todo ello determinados procesos en la situación ausente evocada por el cliente?
- ¿Cuál es la calidad de los resultados del proceso de coaching observado localmente y qué revela respecto de los resultados potenciales en el marco del caso evocado por el cliente?

En resumen, todo lo que se produce localmente en el curso del proceso de supervisión, antes, durante y después de una secuencia supervisada refleja criterios, formas o pautas clave en consonancia con lo que ya ha sucedido o sucede en el caso evocado por el cliente.

Atención: Estos efectos de resonancia se refieren también a los procesos pertinentes que implican al grupo de supervisión en su conjunto.

Concretamente, en el curso de una supervisión sistémica, un participante decide convertirse en cliente y elige a otro para que sea su coach, la calidad de esta interacción no se puede percibir como una incidencia estrictamente local.

- Cómo y porque atrae el coach a este tipo de cliente adicionalmente?
- ¿Qué tipo de proceso se inicia en el marco de estas relaciones habituales para estos partenaires?

Si, por ejemplo, la secuencia comienza con un período de confusión:

- ¿cómo es que el caso del cliente se ha iniciado también con un período de confusión equivalente?
- ¿Cómo es que en el conjunto, el grupo de supervisión ha desempeñado un papel en este proceso de confusión?
- ¿Cómo es que la confusión es también un tema pertinente para el coach en sus inicios, fuera del marco de su vida personal o profesional?

De este modo, todas las características de las interacciones activas en el marco del contexto de supervisión reflejan de modo preciso las características activas de los interfaces en otras numerosas relaciones vividas adicionalmente por los participantes.

En el seno de un grupo de supervisión sistémica, los participantes aprenden a percibir y a integrar estos efectos de resonancia sistémica, con el fin de tenerlos en cuenta en su práctica cotidiana y para un mejor acompañamiento de la transformación de sus clientes.

Atención: Todas las características de las formas relacionales, de las pautas, de los procesos, de los temas, de los ritmos, de las dificultades y éxitos vividos por los participantes en el curso de las secuencias de supervisión, se consideran reparaciones precisas que aportan claves esenciales para los retos personales y profesionales de los participantes vividos adicionalmente.

Ello incluye las características del caso aportado en supervisión. Consecuentemente, existe una fuerte consonancia entre el caso evocado por uno de los participantes y todos los procesos que pueden producirse en el grupo de supervisión. Para todas las partes implicadas, se trata de un proceso de resonancia relacional, interactiva y conductual, altamente significativo.

Claro está, las reflexiones sistémicas y otras resonancias que se producen en el curso de un trabajo de supervisión conciernen, asimismo, a los participantes que se prestan voluntarios para ser coach con objeto de tratar los casos evocados por los clientes. Los coach no se eligen nunca por casualidad, son neutros en cuanto al motivo por el cual se les elige, no son ajenos a los retos y temas que aportan sus clientes. Los coach no son nunca

inocentes en cuanto al modo en que se desarrolla una secuencia.

En supervisión sistémica, así como en coaching sistémica, se considera a los coach totalmente implicados en la dinámica de sus clientes. Los coach pueden casi siempre ser percibidos como alguien que adopta roles precisos y pertinentes, como actores totalmente implicados en las dinámicas que sus clientes intentan resolver o superar. No actúan por casualidad y la oportunidad no se presenta nunca de manera fortuita.

Asimismo, no cabe olvidar que estos efectos de resonancia implican también frecuentemente no sólo a otros participantes del grupo, sino también a la totalidad del mismo como tal. Incluso si inicialmente, sólo se creen observadores, el desarrollo de su consciencia les permitirá captar que participan activamente en el desarrollo de los temas aportados y de la puesta en escena por el contexto general de supervisión.No existe el observador no influyente.

Cada uno de los participantes del grupo de supervisión, de uno en uno y de modo fractal y sincrónico, refleja local e inexorablemente, los contextos organizativos o sociales ausentes e inherentes al caso, a los temas y retos que evoca cada uno de los participantes. De este modo y en el curso de cada sesión de supervisión sistémica, el grupo de supervisión, en su calidad de conjunto, se expresa en resonancia profunda con las situaciones evocadas, con el objeto de reflejar las actitudes y comportamientos de los entornos o público ausente, propios del caso.

Por consiguiente, cuando los participantes asisten al trabajo de dos voluntarios del grupo de supervisión sistémica, las actitudes y comportamientos, individuales o colectivos pueden:

- Ilustrar o expresar localmente presiones sociales o profesionales específicas que se producen en el contexto ausente del caso evocado.
- Permitir un trabajo sobre el complejo de impostura vivido por numerosos coach principiantes, o que todavía se sienten poco seguros de sí mismos.
- La mirada de los demás y el feedback que les ofrecen les permiten posicionarse en el marco de una realidad social.
- Revelar características pertinentes relativas a contratos triangulares presentes que, en cada ocasión reflejan el contexto ausente del caso evocado en supervisión.
- Ilustrar localmente la calidad real de las relaciones e interacciones ausentes que se desarrollan entre los coach en supervisión y sus clientes reales.
- Con el tiempo, la dinámica de desarrollo del grupo de supervisión permite la emergencia de temas propios de la evolución de grupos formales de equipos profesionales y de organizaciones relativamente estructuradas.
- Todo ello permite a los coach en supervisión desarrollar su consciencia de las características de evolución de sistemas complejos y sus competencias en calidad de coach de equipos y de organizaciones.
- · Etc

Consecuentemente, el primer nivel de trabajo en supervisión sistémica consiste en desarrollar la presencia, las resonancias entre todo lo que se desarrolla localmente en supervisión y las otras múltiples realidades personales y profesionales de los coach participantes.

Teniendo en cuenta estos reflejos sistémicos, el segundo nivel de trabajo en supervisión s sistémica se refiere al aprendizaje y rodaje de las respuesta conductuales y lingüísticas apropiadas, con objeto de desarrollar la potencia pertinente de cada uno de los coach presentes.

Así, en lugar de una toma de consciencia, el grupo de supervisión sistémica se convierte en un crisol de aprendizaje de nuevas reacciones, nuevos comportamientos, nuevas estrategias resolutivas.

Atención: Complementariamente un grupo de supervisión sistémica está, asimismo, estructurado formalmente de modo que represente una red de coach que operan en un mercado común. Ello puede servir de gran utilidad para presentar una dimensión adicional de aprendizaje.Uno a uno, cada uno de ellos es cliente, elige un coach, se hace elegir por otros clientes y participa en la organización del contexto de trabajo compartido por el conjunto.

Este mini mercado de grupo de supervisión funciona según los modos operativos formales. Esta organización peculiar permitirá a cada uno descubrir elementos claves relativos a su lugar de actor en el mercado real, a través de una serie de otros reflejos sistémicos.

Rápidamente en grupo de supervisión, se manifiesta el modo en que cada uno se posiciona en el mercado, su modo de ser, activo, pasivo, receptivo o retirado.

Los participantes coach que deseen precisar y modificar su planteamiento comercial, encuentra mucho material para substanciar sus reflexiones. Este trabajo permite a numerosos coach cambiar sus estrategias comerciales, su tipo de presencia en el mercado, su calidad de pertenencia a las redes de profesionales, etc..

Atención : El grupo de supervisión está estructurado en tres niveles de responsabilidades, incluyendo roles funcionales y estructurales.

Algunos de estos roles son permanentes y otros son en rotación regular. Esta estructura relativamente formal permite al grupo centrar su eficacia en la espera de sus resultados. Este tipo de arquitectura de grupo de supervisión, permite un aprendizaje muy operativo de la presencia y de las herramientas utilizadas para acompañar la complejidad propia del coaching en equipo y del coaching en organizaciones.

Consecuentemente, entre todas las posibilidades ofrecidas por un grupo de supervisión sistémico, cabe mencionar y recordar las siguientes:

- Ayudar a clarificar la iniciativa de marketing y de venta de cada participante en su desarrollo en su negocio de coach.
- Cada participante puede tomar consciencia de su posicionamiento privilegiado y modificarlo, de manera céntrica o periférica, activa o pasiva, receptiva o reactiva, etc.. en grupos, equipos, redes, empresas, asociaciones, etc…
- Este contexto es un escenario potente para ayudar a los coach individuales a desarrollar competencias de actuación colectiva y de equipo.
- El contexto ayuda a cada participante a posicionar sus competencias en coaching de equipo y a desarrollar su potencial en este ámbito.
- La participación en un grupo de supervisión sistémica puede acompañar al desarrollo de cada uno en su capacidad de compromiso, su motivación, su capacidad de alcanzar unos objetivos personales, en consonancia con unas ambiciones colectivas.
- Este tipo de grupo de supervisión sistémica permite desarrollar competencias de enmarcación, de delegación, de liderazgo, de gestión del tiempo, de gestión de equipo, de eficacia colectiva, etc… Ello permite a los participantes aprender a reproducir modelos de comportamientos apropiados en el acompañamiento de clientes profesionales..
- Para los coach que se especializan en el coaching individual, este contexto sistémico permite tener en cuenta mejor la complejidad subyacente a toda relación de dos, a toda iniciativa de clientes individuales, en coaching de manager, o en coaching de vida.
- Etc.

Para concluir, los numerosos niveles de complejidad ofrecidos por un grupo de supervisión sistémica permiten a los participantes un aprendizaje, al mismo tiempo muy práctico y muy completo.

Este planteamiento es inclusivo, general, global, multiforme, centrado al mismo tiempo en comportamientos locales e inmediatos y en los efectos y resonancias con consecuencias múltiples y ulteriores.

Ello ofrece a cada uno un crisol de aprendizaje muy potente.

Click aquí para más información sobre nuestra escuela de formación Metasysteme Coaching sistémico presencial en español