INnovative and New Solutions for Sustainable Employability

MANUAL DEL LMS

ARE YOU INTENSED?

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CAPÍTULO 1 3
SUPUESTOS BÁSICOS Y ANTECEDENTES TEÓRICOS 3
HOLISMO 6
PSICOLOGÍA HUMANISTA 7
CAMBIANDO LA MENTALIDAD 7
THEORY OF PERSONALITY – CARL ROGERS 8
AUTOEXPLORACIÓN 14
COACHING NO DIRECTIVO 16
CUADRO DE COMUNICACIÓN (4 LADOS DE UN MENSAJE) 23
ANÁLISIS TRANSACCIONAL 25
TRANSACCIONES 31
EVALUACIONES 34
CAPACITAR AL FORMADOR 38
CAPÍTULO 2 42
ESCUCHA ATENTA / ACTIVA 42
ENTREVISTA MOTIVACIONAL (MOTIVATIONAL INTERVIEWING - MI) 48
MÉTODO GORDON 52
REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA 53
S.O.R.C 60
EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL (FBA) 61
EL MODELO TRANSTEÓRICO DE CAMBIO DE COMPORTAMIENTO 64
TEORÍA DEL APRENDIZAJE EXPERIENCIAL 68
TEORÍA DE LA AUTO-DETERMINACIÓN 72
CAPÍTULO 3 77
DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL CLIENTE 77
HABILIDADES SOCIALES 77
APTITUDES PERSONALES 96
HABILIDADES METÓDICAS 102
MÉTODOS PARA ENSEÑAR/APRENDER HABILIDADES PRÁCTICAS 109
CAPÍTULO 4 116
METODOLOGÍA CON RESPECTO A LA IDEA CENTRAL DE LA TRANSICIÓN GESTIÓN 116
FASES DE LA TRANSICIÓN 117

INTERACCIÓN CENTRADA EN EL TEMA (TCI) 118
IMPORTANCIA DE LOS STAKEHOLDERS 121
ÉTICA 123
GESTIÓN DE LA CALIDAD 124

Version 1.0.3 por el consorcio - fecha: 4-10-2018

A menos que se indique lo contrario, este trabajo está licenciado bajo una licencia internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

CAPÍTULO 1

SUPUESTOS BÁSICOS Y ANTECEDENTES TEÓRICOS

Introducción

El proyecto INTENSE se enfoca en jóvenes / estudiantes que no están en educación, empleo o capacitación (NEET) al abordarlos enfocados en el cliente desde una visión holística y la psicología humanista en un entorno estructurado en el que la autonomía y la responsabilidad son los principales problemas. . El consorcio del proyecto opina que el enfoque actual cerrado y centrado en el empleo de NEET es ineficaz y está respaldado en esa línea de pensamiento (mentalidad) por Eurofound, que en 2015 examinó la efectividad y la implementación de los planes de Garantía Juvenil. Esta publicación llama la atención sobre los resultados inadecuados del enfoque centrado en el empleo y la necesidad de abstenerse. Su argumento es:

> *"Con respecto a la implementación de la garantía juvenil, los Estados miembros deben abstenerse de elegir un concepto cercano y centrado en el empleo y decidir un enfoque más integral e integral que tenga como objetivo llegar a aquellos que están desempleados y son más difíciles de integrar ".*

El alumno / cliente será colocado en el centro del proyecto por elección del consorcio para un enfoque centrado en el cliente. Él / ella debe ser el director de su propio futuro en términos de educación, capacitación y trabajo. INTENSE crea las condiciones para que el cliente tome la mejor dirección posible. Este concepto se compone de tres aspectos como temas recurrentes en el proyecto:

1. Por compensación nos referimos al desarrollo de un concepto educativo integral, sistemático y centrado en el cliente. Un sistema holístico.
2. El trabajo preventivo es necesario para evitar la exclusión y evitar los costos de seguimiento.
3. A través de una participación temprana de los interesados, se proporciona una base para una cooperación general, con un enfoque en las estructuras formales y legislativas de los sistemas nacionales de apoyo en Europa.

Dimensiones

Los entrenadores que trabajan con NEET basados en el proyecto INTENSE deben conocer las dimensiones en las que funciona el cliente. Pondremos nuestra atención en la coherencia e influencia de las **DIMENSIONES DE LA EXISTENCIA**.

En estas dimensiones psicológicas, los NEET dejan el camino de lo que llamamos un viaje de vida saludable, causando más y más aislamiento. El resumen a continuación da una idea de qué significan las dimensiones y qué puede salir mal; qué amenazas hay

La **DIMENSIÓN FÍSICA** se refiere a todo lo que tiene que ver con el material, el cuerpo sensorial y el mundo natural y material. Aquí la seguridad, la comodidad, el disfrute, la salud y la belleza externa son valores importantes. Las amenazas son pobreza, dolor, enfermedad, deterioro, muerte. En este nivel, la experiencia personal se expresa principalmente en términos de si "puede hacer" o "tener" cosas.

En la **DIMENSIÓN SOCIAL,** las personas tienen un ojo para el lugar de alguien en la sociedad o función en la vida pública. Aquí, el respeto, el reconocimiento y el éxito son categorías importantes, pero también la preocupación por los demás, la responsabilidad, la amistad y la pertenencia a algo. Las grandes amenazas son: condena, rechazo, soledad, culpa y vergüenza. En este nivel, las personas a menudo hablan de "must" y se ven principalmente a través de los ojos de los demás.

En la **DIMENSIÓN PSÍQUICA** se trata de rasgos de carácter y características psicológicas. Con este enfoque en el individuo, el autoconocimiento, la autonomía y la libertad son muy apreciados. Una vida interior rica es una fuente importante de satisfacción aquí. Amenazante: confusión, duda, imperfección, restricción de libertad, desintegración. El deseo de autorrealización a menudo se articula en términos de "querer" y el autodesarrollo recibe una interpretación personal.

El nivel espiritual incluye ideales de auto trascendencia, un sistema más amplio de significado, ideas sobre el hombre en un contexto cósmico, encontrar significados finales. Las amenazas en esta dimensión son: futilidad, futilidad, maldad. Aquí las personas son conscientes de "mayo" y hay gratitud por lo que es. En este nivel, domina una conciencia de unidad. (Leijssen Mia (2013). Vivir desde el amor. Un camino hacia el bienestar existencial. Lannoo.)

Indicadores

Con este enfoque, el consorcio quiere mejoras en las siguientes cinco áreas / indicadores. Estos indicadores se refieren al ensayo "Empleabilidad individual" de la Universidad de Duisburg-Essen (Martin Brussig, Matthias Knuth WSI-Mitteilungen 6/2009: Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse). El investigador identificó los 5 ítems como indicadores de empleabilidad.

★ ***Cualificaciones***

una cualidad o logro que hace a alguien adecuado para un trabajo o actividad en particular

- ✓ grado escolar
- ✓ conocimiento en el campo ocupacional
- ✓ grado de FP
- ✓ experiencia profesional

★ ***Habilidades sociales***

Las habilidades sociales son las habilidades que usamos para comunicarnos e interactuar entre nosotros, tanto verbalmente y no verbalmente, a través de gestos, lenguaje corporal y nuestra apariencia personal

- ✓ Empatía
- ✓ Motivaciónn
- ✓ autoconciencia
- ✓ autorregulación

★ ***Habilidades personales***

las habilidades personales son aquellas que te permiten interactuar con los demás, expresarte y manejarte a ti mismo. Tus habilidades personales moldean no sólo la forma en que trabajas, sino también la forma en que te desenvuelves. vives tu vida diaria

- ✓ estar abierto a nuevas experiencias
- ✓ estar abierto al mundo exterior
- ✓ voluntad de ayudar a los demás
- ✓ ser capaz de experimentar emociones desagradables
- ✓ necesidad de progreso

★ ***Habilidades metódicas***

la definición de metódico es una persona que presta mucha atención a los detalles yque hace las cosas de manera precisa o siguiendo un procedimiento

- ✓ ordenado y sistemático en hábitos o comportamiento
- ✓ capacidad de buscar información y utilizarla de forma estructural para obtener información propia conocimiento

★ ***Estabilidad social***

la cualidad o atributo de ser firme y estable

- ✓ optimismo
- ✓ aceptación
- ✓ orientación hacia soluciones
- ✓ dejar el papel de víctima
- ✓ asumir la responsabilidad de su propia vida
- ✓ construir una nueva red
- ✓ dar forma y planificar tu propio futuro

Partiendo de la base de que el enfoque integral apoyado por el EUROFUND 2015 la investigación debe conducir a una mayor desconexión social y a la aparición de jóvenes desfavorecidos (re-)integración, creemos que es esencial proporcionar a los Entrenadores de Transición con un métodos que tengan bases científicas sólidas. El núcleo de estos métodos consiste en enfoques integrales, holísticos y humanísticos que contribuyan a cambiar la mentalidad de las personas con discapacidad sus usuarios. Estamos

convencidos de que la formación de estos métodos debe comenzar con la enseñanza de algunos teorías esenciales en línea con los objetivos dados.

La siguiente matriz servirá de resumen introductorio. Por un lado, muestra qué métodos de intervención sirven y para qué fines; por otro lado, muestra la teorías y enfoques científicos en los que se basan los métodos. En el transcurso de la nos centramos en un cierto número de métodos de intervención que son de gran importancia según nuestro punto de vista. Además, nos fijamos en las gamas científicas y antecedentes teóricos de estas teorías.

OBJECTIVO(S)	MÉTODOS DE INTERVENCIÓN	TEORÍA	PLANTEAMIENTO CIENTÍFICO	PUNTO DE VISTA
CAMBIAR LA MENTALIDAD LOS PASOS HACIA EL CAMBIO DE MENTALIDAD PUEDEN EVALUARSE MEDIANTE LA AUTOEXPLORACIÓ	ENTREVISTA NO DIRECTIVA/ COACHING ENTREVISTA MOTIVACIONAL	TEORÍA DE LA PERSONALIDAD / TERAPIA CENTRADA EN EL CLIENTE	HUMANISMO	HOLISTICO
	TÉCNICAS DE ENTREVISTA	MODELO GORDON		
		CUATRO LADOS DE UN MENSAJE		
		TEORÍA DE AUTODETERMINACIÓN		
	TÉCNICAS DE ENTREVISTA MEJORA DE LA AUTONOMÍA	ANÁLISIS TRANSACCIONAL		
CAMBIO DE COMPORTAMIENTO		ESTÍMULO- ORGANISMO- RESPUESTA- CONSECUENCIA	CONDUCTISMO	
	EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA	ANÁLISIS CONDUCTUAL FUNCIONAL	CONDUCTISMO-COGNITIVISMO	
		APRENDIZAJE EXPERIMENTAL		

HOLISMO

Las palabras 'holismo' y 'holístico' provienen de la palabra griega "holos" que significa "completamente". Dentro de la visión holística el hombre es visto como una unidad de cuerpo y mente. Esta unidad dispone de aspectos físicos, mentales, emocionales, sociales y espirituales que están en continua interacción el uno con el otro. El holismo está relacionado con la complejidad. En general, se supone que, cuando hay una complejidad de muchos componentes individuales una variedad de formas de interacción es y esta complejidad está, en cualquier caso, relacionada con el número total de componentes. Cada una de las características se caracteriza, por supuesto, por los componentes, pero también (y quizás más) por la coherencia o disposición de esas partes y su interacción. Holismo es también el nombre dado a la creencia de que la esencia es que todo es inextricablemente unidos. Un holista se ve a sí mismo constantemente como parte del todo y considera el otro (humano, animal, vegetal u objeto) como el otro yo.

El holismo se opone al atomismo. Mientras que la sociedad del atomismo percibe que consiste puramente en el holismo ve a la sociedad como algo más que la suma de los individuos.

En este proyecto un NEET, ser un cliente es visto como un individuo complejo con muchos influencias psicológicas, físicas, espirituales y sociales.

PSICOLOGÍA HUMANISTA

El movimiento fue fundado, entre otros, por Abraham H. Maslow y Carl R. Rogers.reacción al conductismo y al psicoanálisis.Mindset - changing the way you think to fulfil your potential, Author: Dr. Carol S. Dweck, Little Brown UK

La escuela humanística en psicología es a menudo más filosófica que psicológica.

Maslow rechaza la búsqueda de legitimidad y, por otro lado, sus puntos de partida son teorías basadas en la conciencia y el libre albedrío del hombre. La gente es capaz de hacer sus propias decisiones. Esto se enfoca en el ser humano único en su totalidad, más que en lo específico componentes. Según Maslow, la psicología debe ayudar a las personas a desarrollarse.

Los valores centrales de la Psicología Humanista son:

- ✓ La creencia en el valor de las personas y la dedicación al desarrollo del ser humano.
- ✓ potencial.
- ✓ Una comprensión de la vida como un proceso, el cambio es inevitable.
- ✓ Una apreciación de lo espiritual e intuitivo.
- ✓ Un compromiso con la integridad ecológica.

Un reconocimiento de los profundos problemas que afectan a nuestro mundo y una responsabilidad de esperanza de un cambio constructivo.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Humanistic_psychology

CAMBIANDO LA MENTALIDAD

Todos queremos ver a nuestros estudiantes y a nuestros hijos convertirse en adultos felices, equilibrados y exitosos, pero exactamente lo que eso significa y cómo se logrará son áreas de incertidumbre. En este debate entra la investigación de Carol Dweck sobre "mentalidades" y cómo las diferencias individuales en nuestro enfoque del mundo dictan nuestras experiencias finales de éxito o decepción. A través de la investigación de Dweck, se proporciona al lector una idea de por qué algunas personas parecen hacer frente a las pruebas de la vida, mientras que otras en la misma situación no logran alcanzar su máximo potencial. Dweck nos dice que se trata de la "mentalidad" de un individuo y, en un cambio refrescante, alejado de las complejas teorías, con múltiples dimensiones y capas, presenta un modelo con dos posibilidades.

Mentalidad

Una revelación. Puedes llamar al libro Mindset of Carol s. Empape el camino hacia una vida exitosa. Ella describe sus descubrimientos extraordinarios después de décadas de investigación sobre logros y éxito. ¿Qué descubrió ella? No solo nuestros talentos y habilidades aseguran el éxito. También depende de nuestra mentalidad, nuestro estilo de pensamiento. Dweck descubrió que hay dos mentalidades: la mentalidad estática y la mentalidad orientada al crecimiento.

Después de una introducción sobre la mentalidad, Carol Dweck escribe sobre la influencia de la mentalidad en las diferentes áreas: deporte, liderazgo, amor, padres y maestros. Ella concluye con consejos sobre cómo cambiar su mentalidad.

Según Dweck, un individuo en una situación particular en todos los aspectos de sus vidas puede adoptar una mentalidad de crecimiento o una mentalidad fija con resultados muy diferentes como resultado. En una mentalidad de crecimiento, el individuo está abierto a la idea de que su capacidad para tener éxito en cualquier situación puede cambiar como resultado de acciones bajo su control.

★ ***Mentalidad estática / mentalidad fija***

En la mentalidad fija, el éxito se produce porque un individuo tiene talento o habilidad innata, el fracaso se debe a la falta del mismo y, como tal, los resultados negativos se toman como un ataque personal que, en muchos casos, garantiza que la evidencia apunta a una falta de habilidad. . La alternativa a tomar el fracaso personalmente en la mentalidad fija es encontrar excusas y factores externos que sesguen el resultado contra la capacidad fija de los individuos.

★ ***Mentalidad orientada al crecimiento / mentalidad de crecimiento***

Una persona con una mentalidad de crecimiento creerá que puede aprender nuevas habilidades, ampliar sus habilidades, mejorar sus resultados, comprender nuevas perspectivas y adaptarse a las circunstancias cambiantes. La mentalidad de crecimiento es una perspectiva muy positiva y la clave del éxito de las personas descritas por Carol en su escrito. La mentalidad fija supone que la habilidad es fija e inalterable, como resultado de factores fuera del control de los individuos.

Fuente: http://thelearnersway.net/
recursos y referencias adicionales:
http://mindsetonline.com/
https://www.lean.org/LeanPost/Posting.cfm?LeanPostId=696
https://alexvermeer.com/why-your-mindset-important

THEORY OF PERSONALITY – CARL ROGERS

Carl Rogers fue un destacado psicólogo y uno de los miembros fundadores del movimiento humanista. Junto con Abraham Maslow, se centró en el potencial de crecimiento de las personas sanas y contribuyó en gran medida a nuestra comprensión del ser y la personalidad. Las teorías de Rogers y Maslow se centran en elecciones individuales y

no sostienen que la biología sea determinista. Enfatizaron el libre albedrío y la autodeterminación, y cada individuo deseaba convertirse en la mejor persona en la que podía convertirse.

La psicología humanista enfatizó el papel activo del individuo en la configuración de sus mundos internos y externos. Rogers avanzó en el campo al enfatizar que la persona humana es un ser activo, creativo y con experiencia que vive en el presente y responde subjetivamente a las percepciones, relaciones y encuentros actuales.

> *Rogers sostiene que el "organismo" humano tiene una "tendencia de actualización" subyacente, cuyo objetivo es desarrollar todas las capacidades de manera que mantengan o mejoren el organismo y lo muevan hacia la autonomía. [...] Esta tendencia es direccional, constructiva y presente en todos los seres vivos. La tendencia de actualización puede ser suprimida pero nunca puede ser destruida sin la destrucción del organismo.(Pescitelli, D., 2000)*

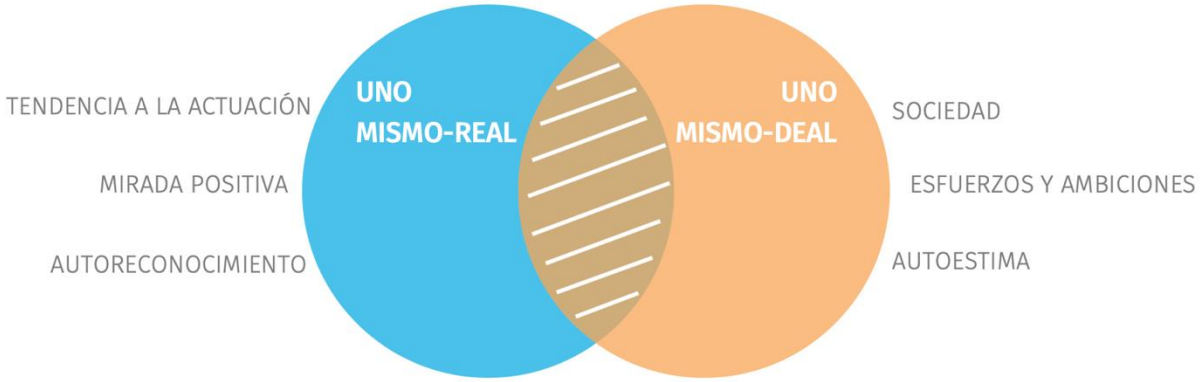
Rogers basó sus teorías del desarrollo de la personalidad en la psicología humanista y las teorías de la experiencia subjetiva. Él creía que todos existen en un mundo de experiencias en constante cambio en el que están en el centro. Una persona reacciona a los cambios en su campo fenomenal, que incluye objetos externos y personas, así como pensamientos y emociones internos.

El campo fenomenal se refiere a la realidad subjetiva de una persona, que incluye objetos externos y personas, así como pensamientos y emociones internos. Las motivaciones y los entornos de la persona actúan en su campo fenomenal.

Rogers creía que todo comportamiento está motivado por tendencias autorrealizadas, que impulsan a una persona a alcanzar su nivel más alto. Como resultado de sus interacciones con el entorno y con los demás, un individuo forma una estructura del yo o del

autoconcepto: un patrón organizado, fluido y conceptual de conceptos y valores relacionados con el yo. Si una persona tiene un autoconcepto positivo, tiende a sentirse bien acerca de quién es y, a menudo, ve el mundo como un lugar seguro y positivo. Si tienen un autoconcepto negativo, pueden sentirse descontentos con quienes son.

Rogers dividió aún más el yo en dos categorías: el yo ideal y el yo real. El yo ideal es la persona que te gustaría ser; el verdadero yo es la persona que realmente eres. Rogers se centró en la idea de que necesitamos lograr consistencia entre estos dos seres. Experimentamos congruencia cuando nuestros pensamientos sobre nuestro yo real y nuestro yo ideal son muy similares, en otras palabras, cuando nuestro autoconcepto es exacto. La alta congruencia conduce a un mayor sentido de autoestima y una vida saludable y productiva. Por el contrario, cuando existe una gran discrepancia entre nuestro yo ideal y real, experimentamos un estado de Rogers llamado incongruencia, que puede conducir a un desajuste.



Fuente: boundless.com

Bajo licencia Creative Common -ShareAlike 4.0 International.

El yo ideal de una persona puede no ser consistente con lo que realmente sucede en la vida y las experiencias de la persona. Por lo tanto, puede existir una diferencia entre el yo ideal de una persona y la experiencia real. Esto se llama incongruencia.

Cuando el yo ideal de una persona y su experiencia real son consistentes o muy similares, existe un estado de congruencia. Raramente, si alguna vez, existe un estado total de congruencia; Todas las personas experimentan una cierta cantidad de incongruencia.

El desarrollo de la congruencia depende del respeto positivo incondicional. Carl Rogers creía que para que una persona logre la autorrealización debe estar en un estado de congruencia.

Según Rogers, queremos sentir, experimentar y comportarnos de manera consistente con nuestra propia imagen y que reflejen cómo nos gustaría ser, nuestro ser ideal.

Cuanto más cerca estén nuestra imagen propia y nuestra identidad ideal, más consistentes o congruentes somos y mayor será nuestro sentido de autoestima. Se dice que una persona se encuentra en un estado de incongruencia si parte de la totalidad de su experiencia es inaceptable para ella y se le niega o distorsiona la imagen de sí mismo.

La incongruencia es "una discrepancia entre la experiencia real del organismo y la autoimagen del individuo en la medida en que representa esa experiencia.

Como preferimos vernos a nosotros mismos de manera consistente con nuestra propia imagen, podemos usar mecanismos de defensa como la negación o la represión para sentirnos menos amenazados por algo de lo que consideramos nuestros sentimientos indeseables. Una persona cuyo concepto de sí mismo es incongruente con sus sentimientos y experiencias reales se defenderá porque la verdad duele.

Carl Rogers (1951) consideraba que el niño tenía dos necesidades básicas: el respeto positivo de otras personas y la autoestima.

Cómo pensamos acerca de nosotros mismos, nuestros sentimientos de autoestima son de importancia fundamental tanto para la salud psicológica como para la probabilidad de que podamos alcanzar objetivos y ambiciones en la vida y lograr la autorrealización.

La autoestima puede verse como un continuo de muy alto a muy bajo. Para Carl Rogers (1959), una persona que tiene una gran autoestima, es decir, tiene confianza y sentimientos positivos sobre sí misma, enfrenta desafíos en la vida, a veces acepta el fracaso y la infelicidad, y es abierta con las personas.

Una persona con baja autoestima puede evitar desafíos en la vida, no aceptar que la vida puede ser dolorosa e infeliz a veces y estará a la defensiva y protegida con otras personas.

Rogers creía que los sentimientos de autoestima se desarrollaron en la primera infancia y se formaron a partir de la interacción del niño con la madre y el padre. A medida que el niño crece, las interacciones con otras personas importantes afectarán los sentimientos de autoestima.

Rogers creía que debemos ser considerados positivamente por otros; Necesitamos sentirnos valorados, respetados, tratados con afecto y amados. La consideración positiva tiene que ver con cómo otras personas nos evalúan y juzgan en la interacción social. Rogers hizo una distinción entre consideración positiva incondicional y consideración positiva condicional.

CONSIDERACIÓN POSITIVA INCONDICIONAL

La consideración positiva incondicional es donde los padres, otras personas importantes (y el terapeuta humanista) aceptan y aman a la persona por lo que él o ella es. La consideración positiva no se retira si la persona hace algo mal o comete un error.

Las consecuencias del respeto positivo incondicional son que la persona se siente libre de probar cosas y cometer errores, a pesar de que esto puede empeorar las cosas a veces.

Las personas que pueden autorrealizarse tienen más probabilidades de haber recibido una consideración positiva incondicional de los demás, especialmente de sus padres en la infancia.

CONSIDERACIÓN POSITIVA CONDICIONAL

El respeto positivo condicional es cuando el respeto positivo, el elogio y la aprobación dependen de que el niño, por ejemplo, se comporte de una manera que los padres piensan correctamente.

Por lo tanto, el niño no es amado por la persona que él o ella es, pero con la condición de que él o ella se comporte solo de las formas aprobadas por los padres.

En el extremo, una persona que constantemente busca la aprobación de otras personas es probable que solo haya experimentado una consideración positiva condicional como un niño.

Fuente: McLeod, S. A. (2014, Feb 05). *Carl Rogers.* Retrieved from https://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html

Este trabajo está licenciado bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 Unported.

ENTONCES...

De acuerdo con Rogers, quienes son capaces de autorrealizarse, se les llama personas que funcionan completamente. cuanto más cerca están la imagen de sí mismo y el ideal de la persona, más congruentes o consistentes y el mayor sentido de autoestima de la persona.

Los comportamientos no congruentes resultan de la incongruencia, que son inconsistentes con las condiciones de valor, se niegan o distorsionan completamente a la conciencia. La incongruencia de la experiencia indica una inconsistencia básica en el ser.

¿Cómo podemos disolver una incongruencia?

Después de que el cliente reconoce que él / ella es responsable (no el entrenador) de todas sus acciones, debe investigar todos los problemas problemáticos que causan sus desajustes entre el yo real y el yo ideal.

La forma más prometedora es el apoyo de auto-exploración acompañado por el entrenador de transición a través del método de entrenamiento no directivo.

Auto-exploración en este contexto mirando sus propios pensamientos, sentimientos, comportamientos y motivaciones y preguntando por qué. Está buscando las raíces de quiénes somos y buscando respuestas a todas las preguntas que tenemos sobre nosotros mismos.

Finalmente, indicado más como un consejo que como una ley, Rogers describe a una persona completamente funcional / psicológicamente sana mediante el uso de indicadores. Aquí puedes encontrar los 5 indicadores más importantes.

1. APERTURA A LA EXPERIENCIA. Una apertura cada vez mayor a la experiencia: se alejan de la actitud defensiva y no necesitan subcepción (una defensa perceptiva que implica aplicar estrategias inconscientemente para evitar que un estímulo problemático entre en la conciencia).

2. VIDA EXISTENCIAL. Un estilo de vida cada vez más existencial, vivir cada momento por completo, sin distorsionar el momento para que se ajuste a la personalidad o al concepto de sí mismo, sino que permite que la personalidad y el concepto de sí mismo emanen de la experiencia. Esto resulta en emoción, audacia, adaptabilidad, tolerancia, espontaneidad y falta de rigidez y sugiere una base de confianza. "Abrir el espíritu a lo que está sucediendo ahora y descubrir en ese proceso actual cualquier estructura que parezca tener" (Rogers, 1961)

3. CONFIANZA ORGANÍSMICA. Aumento de la confianza orgánica: confían en su propio juicio y en su capacidad de elegir un comportamiento apropiado para cada momento. No confían en los códigos y normas sociales existentes, sino que confían en que, al estar abiertos a las experiencias, podrán confiar en su propio sentido de lo correcto y lo incorrecto.

4. LIBERTAD EXPERIENCIAL. Libertad de elección: al no verse limitados por las restricciones que influyen en un individuo incongruente, pueden tomar una gama más amplia de opciones con mayor fluidez. Creen que juegan un papel en la determinación de su propio comportamiento y, por lo tanto, se sienten responsables de su propio comportamiento.

5. CREATIVIDAD. se deduce que se sentirán más libres para ser creativos. También serán más creativos en la forma en que se adaptan a sus propias circunstancias sin sentir la necesidad de conformarse.

En literatura encontrarás 2 indicadores más

FIABILIDAD Y CONSTRUCTIVIDAD: se puede confiar en que actúen de manera constructiva. Un individuo abierto a todas sus necesidades podrá mantener un equilibrio entre ellos. Incluso las necesidades agresivas serán igualadas y equilibradas por la bondad intrínseca en individuos congruentes.

UNA VIDA PLENA Y RICA: Rogers describe la vida del individuo en pleno funcionamiento como rica, plena y emocionante, y sugiere que experimentan alegría y dolor, amor y desamor, miedo y coraje más intensamente. Descripción de Rogers de la buena vida.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Carl_Rogers

AUTOEXPLORACIÓN

La auto-exploración significa mirar tus propios pensamientos, sentimientos, comportamientos y motivaciones. y preguntando por qué. Es buscar las raíces de lo que somos y buscar respuestas a todas las preguntas que tenemos sobre nosotros mismos

Esta escala fue primero operacionalizada por C.B. Truax y luego revisada por R. Tausch.

Para que la escala sea aplicable, primero deberíamos volver a examinar el proceso de la no directiva coaching conducido por el coach de transición

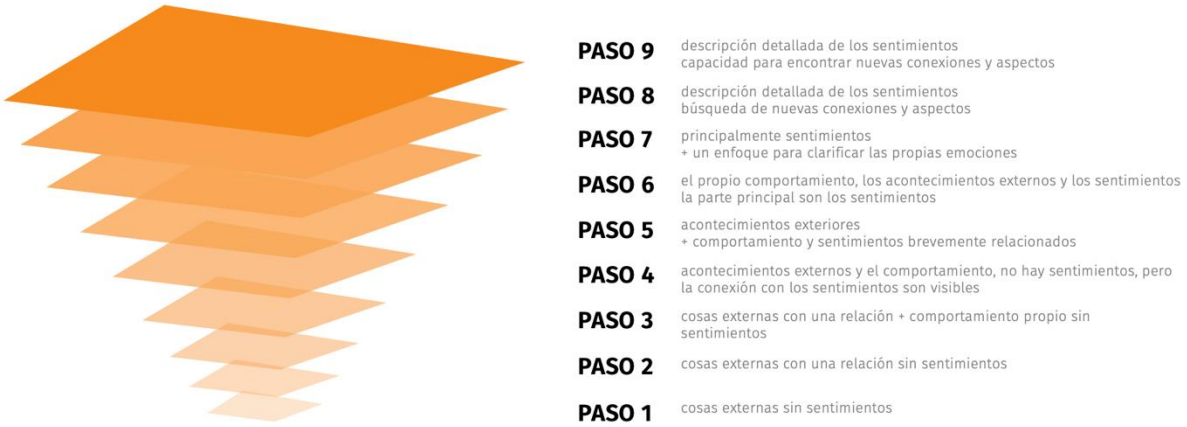
La tarea principal del entrenador en este contexto es ayudar al cliente a entender el problema del cliente, inspirar y estimular su autoexploración (vea el capítulo entrenamiento no directivo)

Reinhard y Anne-Marie Tausch (1969) entregaron descripciones para cada paso, lo que le permite al entrenador medir exactamente el grado de autoexploración del cliente

★ ***Quote R. & A. Tausch 1969:***

"Escala para evaluar la autoexploración del cliente

- *Paso 1 - El cliente no habla de sí mismo, ni de su comportamiento, ni de sus sentimientos. Habla exclusivamente de hechos, que son independientes de su persona*
- *Paso 2 - El cliente no informa sobre sí mismo, ni sobre su comportamiento ni sobre sobre sus sentimientos. Habla sólo de personas y/o cosas que están relacionadas con (por ejemplo, sus padres y su coche).*
- *Paso 3 - El cliente informa sobre eventos externos y su propio comportamiento, sin hablando de los sentimientos relacionados.*
- *Paso 4 - El cliente informa sobre eventos externos y también sobre su propio comportamiento, sin hablar de los sentimientos relacionados. El entrenador puede asumir que su están conectadas con sentimientos o son de mayor importancia para él/ella.*
- *Paso 5 - El cliente informa sobre su propio comportamiento o eventos externos y los relacionados. sentimientos. La parte principal de la declaración consiste en la descripción de su comportamiento o acontecimientos externos, se mencionan brevemente los sentimientos.*
- *Paso 6 - El cliente informa sobre su propio comportamiento o eventos externos y sobre los sentimientos relacionados. La declaración consiste principalmente en una descripción de sus sentimientos.*
- *Paso 7 - El cliente informa principalmente sobre sus sentimientos. Además, el entrenador debe notar un acercamiento del cliente para aclarar sus emociones, para verlas en nuevos contextos y preguntarse de dónde vienen ciertas actitudes.*
- *Paso 8 - La clienta describe sus sentimientos en detalle y expresa claramente los sentimientos del cliente. búsqueda de nuevos aspectos y conexiones en su experiencia.*
- *Paso 9 - La cliente describe sus sentimientos en detalle. Está claro que encuentra nuevos aspectos y conexiones en su experiencia.*



La pirámide invertida construida por nueve rectángulos con diferente nivel de transparencia y tamaño. Ambos simbolizan que cuanto más el cliente continúa en su auto-exploración más más él/ella es capaz de expandir la percepción de sentimientos, emociones y pensamientos y sus antecedentes, así como la capacidad de ganar autocompetencia para perseguir el autodesarrollo.

COACHING NO DIRECTIVO

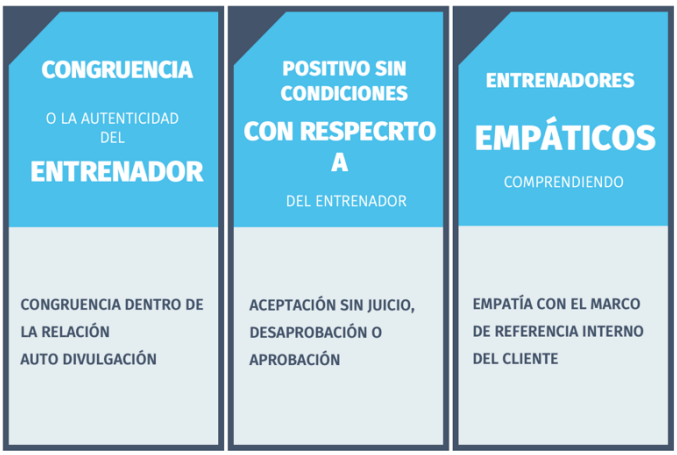
El asesoramiento o la terapia no directiva se centra en los siguientes 5 aspectos

1. Es un enfoque humanista y el concepto principal es que las personas son generalmente dignas de confianza, emprendedor, capaz de autocomprenderse y autodirigirse, capaz de hacer cambios constructivos, y ser capaz de vivir vidas efectivas y productivas.
2. El enfoque centrado en la persona se centra en que el cliente sea capaz de desarrollar un una mayor comprensión de sí mismo en un entorno, la auto-exploración y la mejora de autoconceptos
3. La auto-exploración en este contexto significa mirar tus propios pensamientos, sentimientos, comportamientos y motivaciones y preguntarse por qué. Está buscando las raíces de quiénes somos. son - respuestas a todas las preguntas que tenemos sobre nosotros mismos
4. Para un proceso de coaching exitoso, también se centra en la calidad del coach, quien necesita capacidad de comprensión enfática sin juzgar. El entrenador hace no ofrecer consejos, direcciones e intervenciones. Es importante tener claro que, en su forma más pura, la falta de dirección se aplica tanto al contenido de la conversación y también al alcance de la conversación.
5. Lo que lleva tanto al coach como al cliente a una relación que permite al cliente para resolver problemas y ayuda al cliente a ser capaz de hacer cambios para ellos mismos.
6. Todo eso se basa en la responsabilidad del cliente por su vida.

Como sabemos por la teoría de la personalidad la influencia humanística no directiva o centrada en el cliente tiene varios conceptos clave. Los más importantes son los siguientes:

Carl Rogers declaró seis condiciones suficientes que son necesarias para un cambio

1. Contacto entre el entrenador y el cliente: debe existir una relación entre el cliente y el entrenador y debe ser una relación, en la cual la percepción de cada persona sobre el otro es importante.
2. La incongruencia del cliente: la incongruencia existe entre la experiencia y la conciencia del cliente o, en otras palabras, entre el yo real y el yo ideal.
3. Congruencia del entrenador: el entrenador es congruente dentro de la relación terapéutica. El entrenador está profundamente involucrado consigo mismo, no están "actuando", y pueden recurrir a sus propias experiencias para facilitar la relación.
4. Mirada positiva incondicional del entrenador: el terapeuta acepta al cliente incondicionalmente, sin juicio, desaprobación o aprobación. Esto facilita una mayor autoestima en el cliente, ya que pueden comenzar a tomar conciencia de las experiencias en las que otros distorsionan su visión de la autoestima.
5. Comprensión empática del entrenador: el entrenador experimenta una comprensión empática del marco de referencia interno del cliente. La empatía precisa por parte del entrenador ayuda al cliente a creer en el afecto incondicional del entrenador por ellos.
6. Percepción del cliente: el cliente percibe, al menos en un grado mínimo, el respeto positivo incondicional y la comprensión empática del entrenador.



Tres de estas condiciones se conocen como las "Condiciones centrales"

Rogers afirmó que el factor más importante en el coaching exitoso es el clima relacional creado por la actitud del coach hacia su cliente. Especificó tres condiciones centrales interrelacionadas:

Echemos un vistazo a la distinción de enfoque directo y no directo y los elementos:

no directivo

- En el coaching no directivo, el individuo
- es el experto y establece el agenda.
- El entrenador les ayuda a pensar esa agenda y luego aplicar su propia experiencia para lograr los resultados lo que quiere.
- El coaching no directivo es facilitador. Se se basa en un aprendizaje reflexivo y solución estructurada de problemas.
- El entrenador requiere conocimientos de cómo ayudar a la gente a explorar y resolver problemas para ellos mismos.

directivo

- el entrenador establece objetivos para el individuo en grupo, sugiere estrategias para lograr objetivos, identifica los recursos, supervisa la el desempeño del individuo grupo y les da una evaluación retroalimentación.
- El coach es el experto y le dice al individuo
- agrupar qué hacer.
- El coaching directivo es instructivo. Es otra forma de enseñanza o formación.
- El entrenador requiere un conocimiento experto de desempeño en el contexto dado

El coaching no directivo tiene un fuerte enfoque en ayudar a las personas a superar la autolimitación. actitudes y suposiciones. Lo hace cuestionando esas actitudes y suposiciones en el contexto de la resolución práctica de problemas.

Sin detenerse en por qué el cliente ha hecho la suposición, el coaching no directivo ayuda al cliente a reconocerlo como una suposición (en lugar de un hecho) y ver más allá.

Mostrarle a una persona que es capaz de resolver problemas proporciona evidencia concreta de su capacidad de explorar y desarrollar. El tipo de ayuda se refleja en técnicas de coaching no directivo. Técnicas entre otros son p.ej..:

Escucha atenta

- ✓ el entrenador gana comprensión al prestarle mucha atención
- ✓ dejar de lado cualquier agenda
- ✓ dar tiempo al cliente y reconocer sus sentimientos

Interrogatorio intencional, no directivo, no crítico

- ✓ se centra de cerca en lo que el cliente necesita hacer, cómo y cuándo lo va a hacer

- ✓ ayuda al cliente dándole la oportunidad de hablar

Desafío constructivo

- ✓ apoya al cliente para seguir adelante
- ✓ van desde la identificación de más opciones hasta la reorientación hacia el objetivo
- ✓ desarrollar conciencia en los propios términos del cliente

Aseguramiento y afirmación de la construcción de la confianza

- ✓ el coach ofrece tranquilidad, afirmando explícitamente
- ✓ coach señala el progreso del cliente y ayuda a conectarlo con sus propios esfuerzos

Entrevistas motivacionales

- ✓ Involucrar - se utiliza para involucrar a la cliente en hablar sobre temas, preocupaciones y esperanzas y establecer una relación de confianza con un consejero.
- ✓ Enfoque - se usa para reducir la conversación a los hábitos o patrones que los clientes desean para cambiar.
- ✓ Evocación: se utiliza para motivar a los clientes para el cambio mediante el aumento del sentido de los clientes. de la importancia del cambio, su confianza en el cambio y su preparación para cambiar.
- ✓ Planificación - se usa para desarrollar los pasos prácticos que los clientes quieren usar para implementar los cambios que desean.

Resumen

En el coaching no directivo, el individuo o grupo es el experto y ellos establecen la agenda. El coach les ayuda a pensar en esa agenda y luego aplicar su propia experiencia. para lograr los resultados que quieren.

El coaching no directivo es facilitador. Se basa en un aprendizaje reflexivo y estructurado resolución de problemas. El entrenador sólo requiere conocimientos de cómo ayudar a la gente a aprender y resolver problemas por sí mismos.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Carl_Rogers

¿POR QUÉ LA NO DIRECTIVIDAD ES UNA HABILIDAD CLAVE QUE UN ENTRENADOR DEBE CULTIVAR? Porque junto con el no juzgar, es el telón de fondo que respalda un enfoque de coaching que realmente abarca a los clientes como expertos en sus propios problemas, aunque expertos que actualmente no están en contacto con toda la información relevante y las ideas para ayudarlos en su camino.

El coaching se centra en el cliente, sus necesidades y la agenda del cliente. Un enfoque no directivo significa que los entrenadores se abstienen de instruir o "decir", hacer preguntas principales que buscan respuestas particulares, o albergar frustración de que

los clientes aparentemente "se nieguen" a ver o seguir lo que el entrenador son soluciones obvias. Un enfoque no directivo pone en práctica la máxima del coaching que "el cliente sabe mejor cómo lidiar con su problema".

La no direccionalidad se basa en que el entrenador se aleje de sus propias ideas preconcebidas. Mediante una escucha profunda, preguntas efectivas en el momento y un espacio confidencial seguro dentro del cual el cliente puede imaginar y experimentar, un entrenador puede facilitar el proceso mediante el cual el cliente acepta y supera las creencias y / o miedos autolimitantes.

El coaching transformativo tiene una falta de directividad en su núcleo porque solo el cliente puede encontrar la clave para abrir las puertas a través de las cuales se produce la transformación en su caso particular. El rol del entrenador es observar, reflexionar y proporcionar el espejo a través del cual el cliente puede ver y reconocer las claves necesarias para su propio cambio y desarrollo transformacional.

Existen numerosas buenas razones por las cuales los entrenadores deben crear conciencia sobre cuándo están en modo no directivo y cuándo no lo están. Aquí hay 2 para pensar.

★ ***El entrenador que no entrena***

La mayoría de los entrenadores saben que el excelente entrenamiento es, en su mayor parte, no directivo, pero no es tan fácil para las personas cuyas fortalezas se encuentran en el extremo más directivo del espectro de habilidades de entrenamiento para reconocer en el momento en que se deslizan inapropiadamente en 'decir' o ' modo de asesoramiento. Esto es especialmente problemático para aquellos cuya formación profesional o "trabajo diario" actual es en RRHH o Aprendizaje y Desarrollo. Gran parte de su tiempo se ha gastado o aún se dedica a resolver los problemas de otros, instruir en las normas y reglamentos, o decirle a la gente qué hacer. Si bien su contribución de conocimiento puede ser invaluable si se solicita en una relación de mentoría, en su mayor parte es muy perjudicial en el contexto del coaching.

El resultado es que los clientes pueden verse obligados a volver a aprender de otra persona, quedando privados de la oportunidad de ser facilitados para explorar cómo avanzar en su propio tiempo y a su manera. Para los clientes poco seguros de "personas agradables", incluso puede conducir a la confianza en el entrenador. Establecer una práctica reflexiva es clave para ayudar a los entrenadores a reconocer los patrones de pensamiento y comportamiento que resultan en la reversión al "modo directivo", y para comenzar el proceso de elaborar estrategias para evitarlos.

★ ***El entrenador que no desafía***

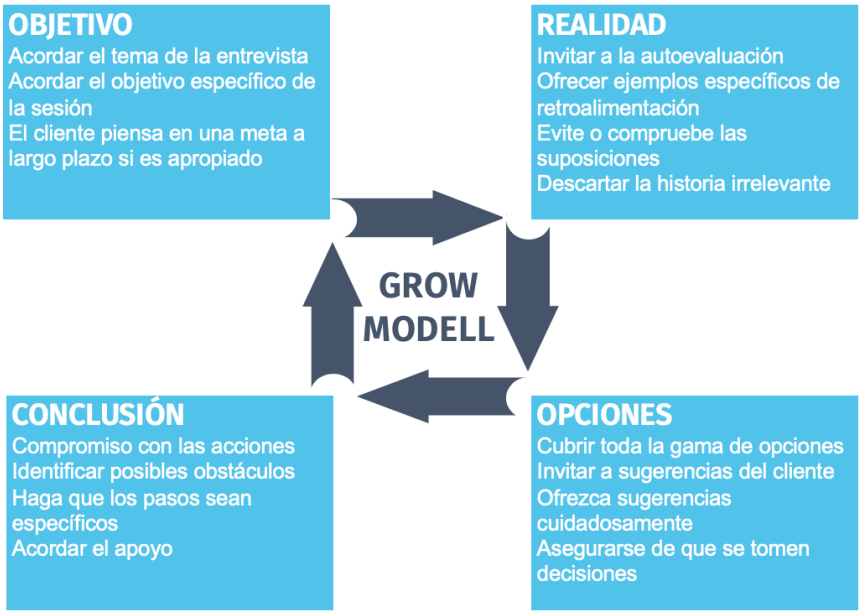
Si bien el coaching se enfoca en el cliente y la capacidad del cliente de profundizar para encontrar soluciones a sus problemas, el coach debe ser capaz de cumplir el rol de facilitador, espejo y retador cuando sea necesario. Las sesiones de entrenamiento deberían ser mucho más que conversaciones acogedoras entre amigos. Es posible que las

emociones difíciles reprimidas durante mucho tiempo, como la ira, el dolor o la frustración, necesiten ser mantenidas, expresadas y transitorias, y eso significa que el entrenador debe ser capaz de desconectarse lo suficiente como para no ser sobre-identificado con la situación del cliente (colusión) o rechazado por lo que él o ella está experimentando en el momento en que el cliente viaja a través del momento difícil.

El desafío rara vez es agradable. Sin embargo, el desafío es a menudo esencial en una relación de coaching: entrenar al cliente desafiante y al cliente desafiar al entrenador si es necesario. Aquí es donde el entrenador necesita fuertes habilidades interpersonales y de comunicación capaces de construir una buena relación y confianza con el cliente para resistir lo que puede convertirse en mares tormentosos. Tener la sensibilidad y la capacidad de leer a toda la persona es esencial para un entrenador al elegir modos de interacción menos o más directos en el momento. El desafío no debe ser temido. Debe estar preparado para crear una conciencia clara de cuán directivo o de otro modo es o debe ser uno en el momento, así como suficiente flexibilidad para pasar de un modo a otro cuando sea necesario.

El material de este blog está protegido por los derechos de autor de la Dra. Alison Newby, y está licenciado bajo una licencia internacional Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International.

★ ***Modelo GROW de coaching no directivo***



GROW significa Meta, Realidad, Opciones y Resumen. (En algunas versiones, la O también significa Obstáculos y la W para Camino a seguir o Voluntad).

Desarrollado en el Reino Unido en la década de 1980, el modelo GROW es un modelo de resolución de problemas poco secuencial. Se enfoca en generar confianza y aumentar la conciencia (incluida la autoconciencia) para permitir que el cliente asuma toda la responsabilidad personal de su propio aprendizaje y desarrollo. El modelo está diseñado para usarse de manera flexible e iterativa, a través y dentro de las sesiones. Por ejemplo, la reflexión sobre los resultados de una acción podría llevar al cliente a ajustar su objetivo.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/GROW_model

★ ***Cita de Citizens' Curriculum guide to Non-directive coaching, Learning and Work Institute 2017 - Useful questions for non-directive coaching***

- ✓ ¿Qué te hace decir eso? El | ¿Qué quieres decir?
- ✓ ¿Cómo te sientes sobre eso?
- ✓ ¿Puedes contarme más para ayudarme a entender?
- ✓ ¿Cuál es el verdadero problema aquí? El | ¿Por qué es eso importante para ti?
- ✓ ¿Cuál podría ser la razón [de la persona X] para hacer eso? El | ¿Qué diría [persona X] si estuvieran aquí ahora? ¿Hay alguna justificación para lo que [persona X] dijo / hizo?
- ✓ ¿Qué te hace estar tan seguro de eso? El | ¿Les has preguntado? El | ¿Qué pasa si te equivocas?
- ✓ ¿Está eso conectado a algo?
- ✓ ¿Qué más? [Esta es una de las preguntas de coaching más útiles. Úselo para alentar / desafiar al cliente a profundizar, p. Ej. para pensar más sobre un tema o para proponer más ideas.]
- ✓ ¿Cómo ayudará eso?
- ✓ ¿Qué podría ser un problema? El | ¿Qué hace que eso sea un problema? El | ¿Qué se puede hacer al respecto?
- ✓ ¿Que es lo peor que puede pasar?
- ✓ ¿Qué necesitarás hacer? [Seguimiento con p. ¿Qué otras cosas podrías hacer?]
- ✓ ¿Qué crees que deberías hacer primero / siguiente / después de eso? El | ¿Qué podrías necesitar hacer antes de eso?
- ✓ ¿Cuando lo harás? El | ¿Cuánto tiempo llevará?
- ✓ ¿Es eso realista? [Otra pregunta muy importante! Seguimiento con p. ¿Qué te hace decir / pensar eso?]
- ✓ ¿Estás 100% seguro de que harás eso? ¿Por qué no 100% seguro? [Esta pregunta es acerca de cuánto está dispuesto a comprometerse el cliente a hacer lo que dice que tiene la intención de hacer, es decir, se trata de asumir la responsabilidad.]
- ✓ La semana pasada me dijiste ... ¿Qué pasó? El | ¿Como le fue? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué te impidió hacer más?
- ✓ ¿Puedes pensar en un momento en el pasado cuando tuviste un problema como este? ¿Cómo lo resolviste?
- ✓ ¿Su objetivo / plan todavía tiene sentido para usted? El | ¿Necesita pensar nuevamente en su objetivo / plan?
- ✓ ¿Qué podría hacer para apoyarte?
- ✓ ¿Hay algo más de lo que quieras hablar ahora o hemos terminado?
- ✓ fuente adicional: Guía del plan de estudios para ciudadanos sobre coaching no directivo,
- ✓ ¿Cómo te sientes sobre eso?
- ✓ ¿Puedes contarme más para ayudarme a entender?
- ✓ ¿Cuál es el verdadero problema aquí? El | ¿Por qué es eso importante para ti?

- ✓ ¿Cuál podría ser la razón [de la persona X] para hacer eso? El | ¿Qué diría [persona X] si estuvieran aquí ahora? ¿Hay alguna justificación para lo que [persona X] dijo / hizo?
- ✓ ¿Qué te hace estar tan seguro de eso? El | ¿Les has preguntado? El | ¿Qué pasa si te equivocas?
- ✓ ¿Está eso conectado a algo?
- ✓ ¿Qué más? [Esta es una de las preguntas de coaching más útiles. Úselo para alentar / desafiar al cliente a profundizar, p. Ej. para pensar más sobre un tema o para proponer más ideas.]
- ✓ ¿Cómo ayudará eso?
- ✓ ¿Qué podría ser un problema? El | ¿Qué hace que eso sea un problema? El | ¿Qué se puede hacer al respecto?
- ✓ ¿Que es lo peor que puede pasar?
- ✓ ¿Qué necesitarás hacer? [Seguimiento con p. ¿Qué otras cosas podrías hacer?]
- ✓ ¿Qué crees que deberías hacer primero / siguiente / después de eso? El | ¿Qué podrías necesitar hacer antes de eso?
- ✓ ¿Cuando lo harás? El | ¿Cuánto tiempo llevará?
- ✓ ¿Es eso realista? [Otra pregunta muy importante! Seguimiento con p. ¿Qué te hace decir / pensar eso?]
- ✓ ¿Estás 100% seguro de que harás eso? ¿Por qué no 100% seguro? [Esta pregunta es acerca de cuánto está dispuesto a comprometerse el cliente a hacer lo que dice que tiene la intención de hacer, es decir, se trata de asumir la responsabilidad.]
- ✓ La semana pasada me dijiste ... ¿Qué pasó? El | ¿Como le fue? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué te impidió hacer más?
- ✓ ¿Puedes pensar en un momento en el pasado cuando tuviste un problema como este? ¿Cómo lo resolviste?
- ✓ ¿Su objetivo / plan todavía tiene sentido para usted? El | ¿Necesita pensar nuevamente en su objetivo / plan?
- ✓ ¿Qué podría hacer para apoyarte?
- ✓ ¿Hay algo más de lo que quieras hablar ahora o hemos terminado?

Recursos adicional: Citizens' Curriculum guide to Non-directive coaching, www.learningandwork.org.uk

CUADRO DE COMUNICACIÓN (4 LADOS DE UN MENSAJE)

la verdad no es lo que dice A, sino lo que B entiende

Al imaginar esta declaración, nos damos cuenta de que la comunicación es un proceso de expresión humana de varias capas.

EL MODELO DE CUATRO LADOS TAMBIÉN CONOCIDO COMO CUADRADO DE COMUNICACIÓN

En este contexto, hay un modelo de comunicación del alemán Friedemann Schulz von Thun que explica la idea de que cada mensaje tiene cuatro facetas. Combina el postulado de que cada comunicación tiene un contenido y un elemento de relación, conocido

por el enfoque de Paul Watzlawick, de forma que cada Información contiene algo sobre el asunto, el remitente y el receptor.

Las cuatro facetas o capas son

- ✓ La capa de hecho o de materia que contiene afirmaciones, que son de hecho como datos y hechos, que son parte de las noticias
- ✓ El lado auto-revelador - dice algo sobre sí mismo, su motivación, sus valores, emociones etc. - consciente o inconscientemente
- ✓ En el nivel de relación se expresa/recibe, cómo se lleva el emisor con el receptor y lo que piensa de él
- ✓ La faceta de la apelación contiene el deseo, el consejo, la instrucción y los efectos que la el orador está buscando

En la **CAPA DE MATERIA** el remitente de las noticias da datos, hechos y declaraciones. Es el al remitente a enviar esta información de forma clara y comprensible.

El receptor comprueba con el oído de la materia, si el mensaje de la materia cumple los criterios de la verdad o la relevancia y la integridad. En un equipo a largo plazo, la capa de materia es y sólo necesita unas pocas palabras.

En cada noticia, hay información sobre el remitente. Sobre la C**APA DE LA AUTO-REVELACIÓN O AUTO-DIVULGACIÓN** el remitente se revela a sí mismo. Este mensaje consiste en la conciencia auto-expresión intencional así como auto-revelación no intencional, la cual no es consciente de el remitente. Así, cada noticia se convierte en información sobre la personalidad del remitente.

El oído auto-revelador del receptor percibe qué información sobre el emisor es escondido en el mensaje.

La **CAPA DE RELACIÓN** expresa cómo se lleva el emisor con el receptor y lo que piensa de él. Dependiendo de cómo le hable, expresa estima, respeto, amabilidad, desinterés, desprecio u otra cosa. Dependiendo del mensaje que el receptor oiga con el oído de la relación, él siente que deprimido, aceptado o condescendiente. Una buena comunicación se distingue por la comunicación del aprecio mutuo.

Quien declara algo, también afectará algo. Este llamamiento-mensaje debería hacer que el receptor hacer algo o dejar algo sin hacer. El intento de influenciar a alguien puede ser menos o más abierto, como un consejo u oculto, como una manipulación

En el **OIDO DE APELACIÓN**, el receptor se pregunta a sí mismo: "¿Qué debo hacer, pensar o sentir ahora?" El énfasis en las cuatro capas puede significar y entenderse de manera diferente. Por lo tanto, el remitente puede hacer hincapié en el atractivo del extracto y el receptor puede principalmente recibir la parte del mensaje relativa a la relación. Esta es una de las principales razones de los malentendidos.

Fuente: https://de.wikipedia.org/wiki/Vier-Seiten-Modell

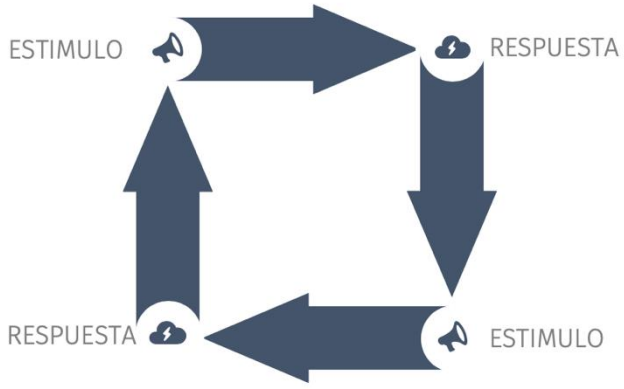
ANÁLISIS TRANSACCIONAL

El análisis transaccional fue creado por Eric Berne - un psiquiatra nacido en Canadá - como un de explicar el comportamiento humano. La teoría se basa en las ideas de Freud, pero es claramente diferente. Berne creía que la percepción de la personalidad del paciente podía ser mejor descubierta analizando las transacciones sociales de los pacientes.Los supuestos más importantes de la **AT** son

- ✓ Todos nacen bien
- ✓ todo el mundo tiene la capacidad de pensar y
- ✓ cada uno es responsable de sí mismo, lo que significa que decide sobre su propia vida. propio destino y puede cambiar la decisión

En relación con la pregunta de por qué la gente piensa, actúa e interactúa como lo hace, Berna descubrió que el cerebro humano funciona como una videocámara. Registra todos nuestros pensamientos, sentimientos y emociones, que tendemos a repetir en nuestra vida adulta.

Todo esto apoya el desarrollo de un patrón consistente de sentimientos y experiencias que está directamente relacionado con un patrón de comportamiento correspondiente

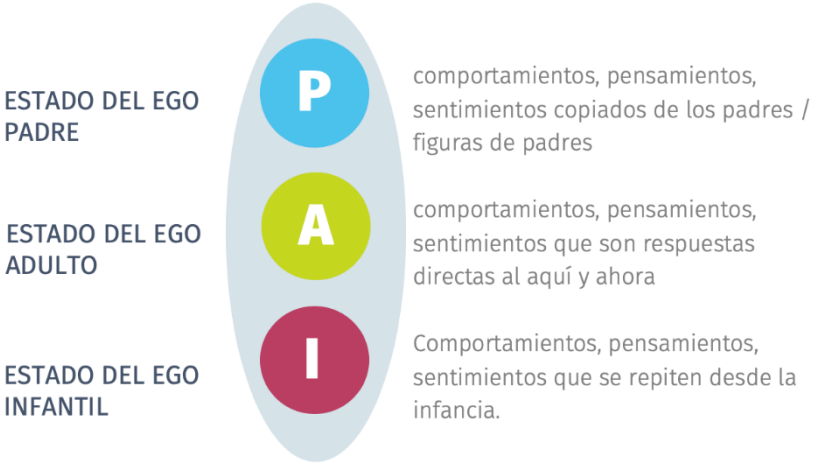


Qué es una transacción

Una transacción es la unidad fundamental de las relaciones sociales. Eso significa un cierto comportamiento o mejor respuesta, sigue un estímulo.

Si dos o más personas se encuentran el uno al otro tarde o temprano uno de ellos hablarán, o darán algunos otra indicación de reconocimiento la presencia de los otros. Otra persona dirá o dirá hacer algo, que está en algunos relacionado con el estímulo. Todos los antecedentes mencionados anteriormente más la consideración, que un ser humano nace como un ser biológico, y un ser de razón y moral.

Berna desarrolló sus 3 estados de ego Berna entendió que existen tres estados distintos en todas las personas. La gente cambia de un estado a otro en el curso de sus transacciones. Este cambio se nota fácilmente por los modales, las apariencias, las palabras, los gestos y los tonos.



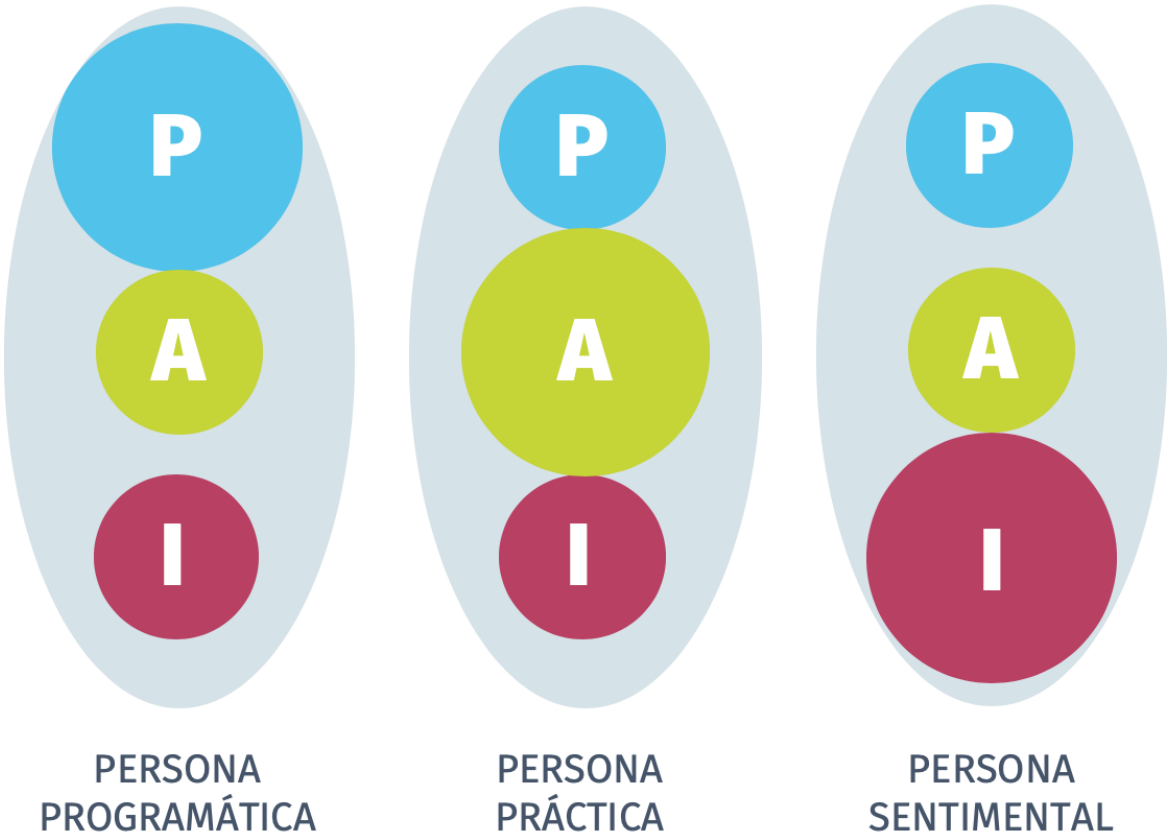
Los tres estados distintos llamados los estados del ego son el estado del ego Padre, el Estado del ego adulto, y el Estado del ego infantil. El Padre el estado del ego es producido por la reproducción de las grabaciones en el cerebro de los incuestionables o impuesto externo eventos percibidos por el persona antes de su vida social desarrollo. Este estado del ego consiste en NO's, NO's, CÓMO - TO's En otras palabras, esto El estado del ego consiste en los "conceptos enseñados" de la vida.

El estado del ego del niño es la respuesta que la pequeña persona produjo a lo que vio, escuchado, sentido y entendido. En otras palabras, este estado del ego puede ser considerado la colección de los "conceptos de fieltro" de la vida. La función del estado del yo adulto es actualizar tanto los datos de los padres como los de los hijos de la siguiente manera el examen continuo de estos datos con respecto a la realidad real.

En resumen:

PADRE ESTADO	• LOS PRINCIPIOS BÁSICOS SON LAS EXPERIENCIAS EDUCATIVAS AUTODIDACTAS • CONDUCIR A LOS PROPIOS VALORES Y NORMAS • BASE PARA NUESTRA EVALUACIÓN DE LOS JUICIOS MORALES Y DE LOS PUNTOS DE VIDA
ADULTO ESTADO	• LOS PRINCIPIOS BÁSICOS SON LA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE AUTODIDACTA • CONDUCE A ESTRATEGIAS PROPIAS PARA ADQUIRIR Y PROCESAR INFORMACIÓN • BASE DE NUESTROS JUICIOS Y DECISIONES DE COLOR DE HECHO
INFANTIL ESTADO	• LOS PRINCIPIOS BÁSICOS SON LAS EXPERIENCIAS DE SATISFACCIÓN HECHAS POR UNO MISMO • CONDUCIR A ESTRATEGIAS PROPIAS PARA ADQUIRIR PLACERES Y EVITAR DISGUSTOS • BASE DE NUESTRAS ACCIONES Y DECISIONES EMOCIONALMENTE COLOREADAS

Como probablemente asumirás - hay diferentes caracteres, que tienen diferentes expresiones de estos estados del ego. Tres ejemplos deberían ayudar aquí a comprender:



- ✓ Una persona con una fuerte expresión del estado del ego paterno puede ser caracterizada con orientación programática. Él / ella está acostumbrado a dar órdenes a otros o podría ser en su mayoría críticas contra los demás.
- ✓ Si el estado del ego del adulto se expresa lo más posible, la persona puede ser caracterizada como en persona, como los astrofísicos.
- ✓ Una persona con una fuerte expresión del estado del ego del niño puede ser llamada emocionalmente persona. Típicamente, los comediantes son más bien emocionalmente que uno de los otros mencionados características.

El estado del ego de los Padres puede ser dividido en **DOS** funciones. Una parte incluye la crianza y puede ser suave, amoroso y dar permiso. Esto se llama **NURTURAR A LOS PADRES** estado del ego. También puede establecer límites de una manera saludable. El otro lado del estado del ego Padre se llama el **PADRE CRÍTICO**. (A veces también se le llama el Padre Prejuiciado). parte de nuestra personalidad contiene los pensamientos, sentimientos y creencias prejuiciosos que nosotros aprendido de nuestros padres. Algunos de los mensajes que tenemos en nuestro estado del yo Padre puede ser útil en la vida mientras que otros mensajes de los padres no lo son. Es útil para nosotros clasificar qué información llevamos en la cabeza para que podamos mantener la parte que nos ayuda en nuestras vidas y cambiar la parte que no lo hace.

El estado del yo **ADULTO** es nuestro centro de procesamiento de datos. Es la parte de nuestra personalidad que puede procesar datos con precisión, que ve, oye, piensa y puede encontrar soluciones para problemas basados en los hechos y no solamente en nuestros pensamientos prejuzgados o infantilesemociones.

El estado del ego del niño también puede dividirse en dos partes: El estado de ego **LIBRE DEL NIÑO** (también el estado del ego del **NIÑO ADAPTADO** (que también contiene el estado del ego del Niño Rebelde).

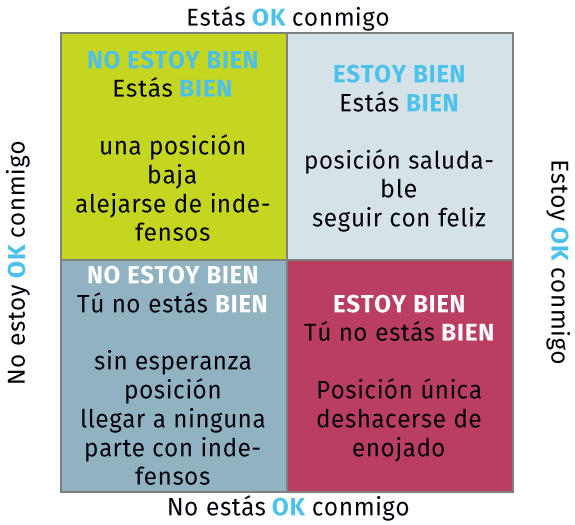
El Niño Libre es el asiento de los sentimientos y comportamientos espontáneos. Es el lado de nosotros que experimenta el mundo de una manera directa e inmediata. Nuestro estado de ego Free Child puede ser juguetón, auténtico, expresivo y emocional. Es, junto con el Adulto, el asiento de la creatividad.

Tener buen contacto con nuestro propio Niño Libre es un ingrediente esencial para tener una relación íntima. Cuando nos adaptamos de maneras que nos hacen menos en contacto con nuestro (nuestro Hijo Libre), disminuimos la cantidad de intimidad que somos capaces de tener en nuestras vidas.

El Niño Adaptado es la parte de nuestra personalidad que ha aprendido a cumplir con la mensajes de los padres que recibimos cuando éramos niños. Todos nos adaptamos de una manera u otra. A veces cuando nos enfrentamos a mensajes de los padres que son restrictivos, en lugar de cumplir con ellos, nos rebelamos contra ellos. Esto se convierte en nuestro estado de ego de Niño Rebelde. Este puede ser visto como una alternativa al cumplimiento. Sin embargo, sigue siendo una respuesta a los padres y por lo tanto es una especie de adaptación en sí misma.

Posición vital

Sobre la base de los mensajes recibidos y las decisiones tomadas, el niño pequeño desarrolla un plan básico de acción. posición de vida. Llamamos a estas "posiciones existenciales" porque influyen en nuestra forma de ver nuestra propia existencia y la de los demás. Hay cuatro posiciones básicas en la vida. Estos son:



La mayoría de los humanos nacen en la posición de sentirse bien con ellos mismos y con los demás. Si las cosas van bien, podrán mantener esa posición durante toda su vida. Esto ayuda a formar la base para un guión de vida saludable. Si a una persona se la trata mal o se la maltrata, esto puede hacer que se sienta impotente, impotente y enojado, y que él o ella puedan pasar a la posición de creer "Estoy bien, no estás bien".

Tal individuo puede construir una vida en esta posición enojada y continuamente probarse a sí mismo que los demás no están bien. Esta posición implica una falta de confianza en los demás y dificulta que la persona forme y mantenga amistades o relaciones íntimas.

Si una persona no está bien cuidada y recibe mensajes de guión que disminuyen su sentido de autoestima, esa persona podría pasar a la posición de sentir que no está bien mientras que otros están bien. Esta posición también deja a la persona con dificultades para sentirse bien consigo misma tanto en el ámbito laboral como en la formación de relaciones de confianza y duraderas. Cuando las cosas realmente salen mal durante la infancia, una persona puede terminar en la posición existencial de "No estoy bien, no estás bien". Esta es la posición vital de la desesperación. La persona en esta posición tiene grandes dificultades para ver lo bueno en alguien y tiene problemas para tener alguna esperanza en el futuro.

Sin embargo, incluso las personas en esta posición pueden cambiar. Pueden llegar a comprender las experiencias de la vida que los llevaron a tener este punto de vista y pueden aprender formas de cambiar esas primeras decisiones que respaldan estas creencias negativas. Como casi todos nacemos en la posición de "Estoy bien, estás bien", podemos volver a esa creencia incluso si nuestras experiencias de vida nos han llevado a sentirnos de manera diferente. Vale la pena buscar para entender cómo ha sido influenciado por los eventos en su propia vida para que pueda volver al lugar de saber que tanto usted como otras personas están bien.

Ejemplos del impacto de las posiciones de vida

Si las personas actúan principalmente desde el estado de ego infantil, probablemente se sientan atacadas por compañero de conversación. Tienden a interpretar una intención malvada en el propósito de la vida del oponente. conversación. La causa se basa a menudo en la autoconfianza "NO ESTOY OK". Incluso

las declaraciones positivas serán interpretadas en el sentido mencionado. Eso sucede porque de la tendencia intrínseca, que cada afirmación debe ser concebida en el sentido del I No estoy de acuerdo con la filosofía de vida. La consecuencia es una pérdida de capacidad para establecer la vida real referencias.

La última consecuencia mencionada es similar para las personas que actúan desde la vida complementaria posición de padre crítico del estado del ego. Tienden a comunicarse sólo desde la posición NO ESTÁS BIEN. Con la actitud de revisar críticamente las acciones y comportamientos del están tratando de anular su propia posición de "NO ESTOY OK". También se reduce a la pérdida de la capacidad de establecer referencias de la vida real.

Características de comportamiento de los estados del ego

En los siguientes ejemplos, obtendrá una imagen de varios elementos conductuales del estados de ego. Para ello nos referiremos a las características funcionales A para entrar en contacto y B para fortalecerse en escenarios situacionales

1. Respuesta a los demás
2. El trato con los demás
3. Lidiando con uno mismo

PADRE CRITICO	Contacto	Fortificando a través de
Respuestas a otros	Estableciendo límites Decir “no”	Actitud despectiva hacia el otro Revalorizarse
Tratando con otros	Apariencia provocativa Representación absoluta de sus propósitos.	Prohibitivo Moral Misionero Sabelotodo
Tratando consigo mismo	Autodisciplina Autocrítica equilibrada	Compulsivo Rígido Ocultando la luz debajo de un celemín

PADRE CARIÑOSO	Contacto	Fortificando a través de
Respuestas a otros	Compasivo Simpático	Ceder Misericordioso Abrumador Posesivo
Tratando con otros	Ofreciendo ayuda y protección	Posesivo y general
Tratando consigo mismo	Autoestima también en circunstancias adversas	Autosostenible Auto engaño

ADULTO	Contacto	Fortificando a través de
Respuestas a otros	Negociar	Racionalizar
Tratando con otros	Hacerse entender	Hablando en monólogo
Tratando consigo mismo	Tomar decisiones sin ansiedad	Pensar

ADAPTADO, NIÑO REBELDE	Contacto	Fortificando a través de
Respuestas a otros	Cortés Reacio Dispuesto a comprometer	Diciendo "sí" obstinado
Tratando con otros	Solicitar ayuda Consulta	Refunfuñón Pasivo Tímido Reservado Sin piedad
Tratando consigo mismo	Fortalecer a través de la tolerancia a la frustración Persistente Testarudamente	Indefensos Se siente culpable No hallar tranquilidad

LIBRE / NIÑO NATURAL	Contacto	Fortificando a través de
Respuestas a otros	Libre Abierto Honesto	Ignorando a otros Temerario Egocéntrico
Tratando con otros	Aparece con amor y pasión	Perturbador

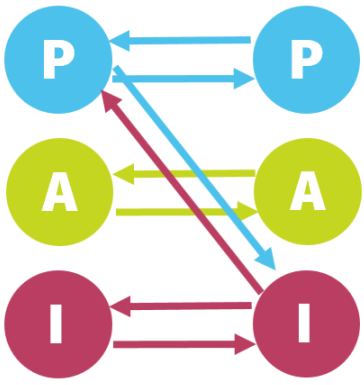
		Solitaria Estar fuera de la cabeza
Tratando consigo mismo	Ideas brillantes Ser libre	Autodesprecio

Otra versión que debe quedar clara en este punto es la comparación de características, que pueden ser mostrado por una persona en un estado de ego en particular en la siguiente tabla:

Clave desde	Padre crítico	Padre cariñoso	Adulto	Menor libre	Menor adaptado
Palabras	Debería, debe, no, bueno, malo	No te preocupes, permíteme ayudarte	Cómo, cuándo, dónde, entiendo	Ojalá, vaya, el amor odie	Por favor, lo siento, no puedo, inténtalo.
Tono	Duro, abrupto, autoritario	Calmante, consolador, amoroso	Tranquilo, claro, uniforme	Alegre, ruidosa, enérgica	quejándose, seguramente, monótonamente
Gestos / modales	Señalar con el dedo, brazos cruzados	Palmadita en el brazo, asintiendo con la cabeza alentadoramente	Contacto visual equilibrado, ausencia de movimiento	Movimientos exagerados, desinhibidos	Cabeza inclinada hacia un lado, inquieta, encorvada
Expresiones faciales	Ojos en blanco, ceño fruncido, ceño fruncido.	Sonriente, mirada orgullosa	Abierto, atento	Ojos brillantes, sonriendo libremente	Pucheros, abatidos, no comprometidos

TRANSACCIONES

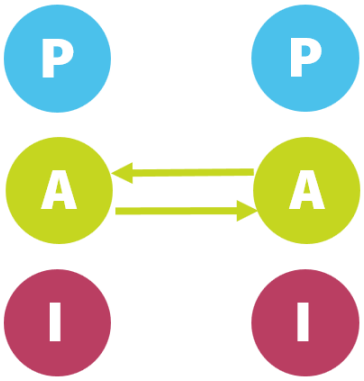
Transacciones simples / complementarias



Otro concepto importante de análisis transaccional es el de transacciones. Las transacciones tienen que ver con la forma en que la gente interactúa entre sí, específicamente, qué estado del ego en la persona A es hablando con qué estado del ego en la persona B. Puede que hayas notado que a veces la comunicación continúa de forma directa, manera fácil que parece ir sin problemas. Sin embargo, en otros a veces, las cosas parecen estar revueltas, confusas, confusas, e insatisfactorio. Una comprensión de las transacciones puede ayudar a usted mantiene su comunicación con los demás tan clara como usted le gustaría que lo fuera.

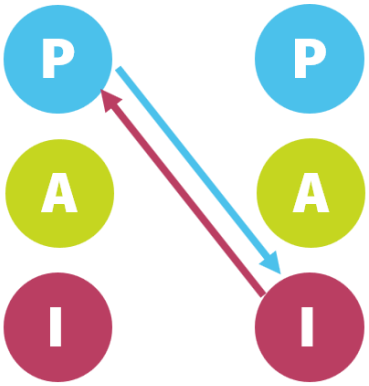
Podemos nombrar una transacción como paralela o directa siempre y cuando en nuestro ejemplo dos personas del estado del ego adulto hablando el uno con el otro. También recto y complementario es un transacción si una persona con un estado del ego

adulto habla con una persona en el estado del ego infantil, como en este ejemplo de un niño, hablando con un padre.



A: "¿Qué hora es?

B: "Las once y cuarto."



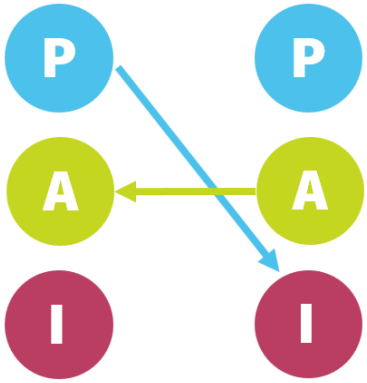
B: "Es demasiado para mí no puedo hacerlo."

A: "No importa, lo haré yo"

Transacciones cruzadas

El caso cuando la gente se comunica con transacciones cruzadas causa un colapso en la comunicación. Las transacciones cruzadas ocurren cuando se da una respuesta inesperada a un mensaje que una persona envía. Tienen el potencial de provocar conflictos.

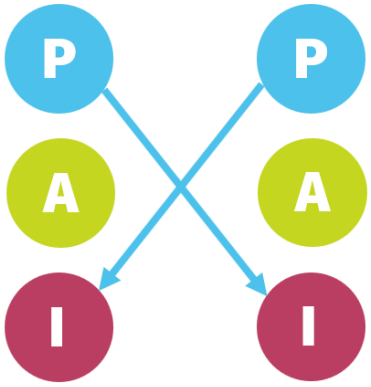
En nuestro primer ejemplo, el encuestado viene de un estado del ego de un Padre Crítico para cruzar la transacción, y esta comunicación se rompe.



B: "¿Qué hora es?"

A: "¿Cómo..., has aprendido a leer la hora?"

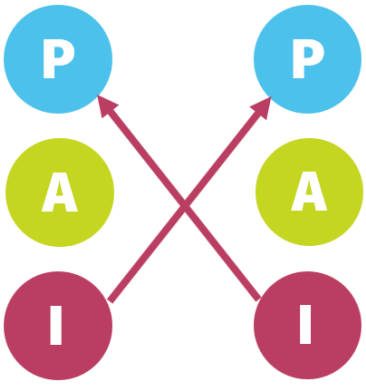
En el segundo ejemplo, el encuestado viene de un estado del ego de los padres en lugar de un hijo, cruzando así la transacción.



A: "¡Quiero que informe inmediatamente después de realizar un pedido.!"

B: "¡Y quiero que me pague puntualmente!"

In the 3rd example, the respondent also comes from child ego state as the sender and not from Nurturing parent ego state as expected.



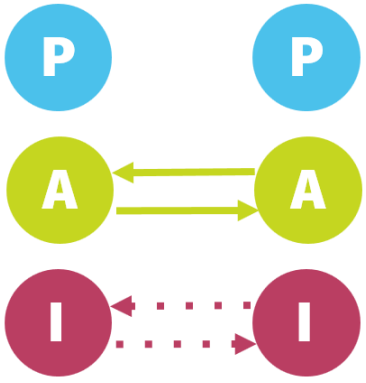
A: "¡Me siento muy mal"

B: "¡¡¡Y yo mucho más!!!"

Cuando se cruza una transacción, se produce una interrupción en los resultados de la comunicación y uno o ambos individuos necesitarán cambiar los estados del ego para que se restablezca la comunicación.

Transacciones posteriores

Las transacciones posteriores son complejas. Implican más de dos estados del ego, y se envía un mensaje disfrazado. El resultado conductual de una transacción ulterior se determina a nivel psicológico y no social.



★ ***Mensaje abierto***

A: "¿Puedo enseñarte el granero??
B: "Sí, claro. Me interesa la arquitectura"

★ ***Mensaje oculto***

A: "¿Qué tal un revolcón?
B: "¡Venga, vamos"

En el ejemplo, el remitente obviamente pregunta desde el estado del ego adulto y el encuestado responde de forma complementaria mientras el significado apropiado de la transacción tiene lugar entre los estados del ego infantil.

Cuando aprendemos a reconocer y diferenciar entre transacciones rectas, cruzadas y ulteriores, aumentamos nuestra capacidad de comunicarnos claramente con los demás. Las conversaciones formadas por transacciones directas son más satisfactorias y productivas emocionalmente que las conversaciones que tienen transacciones cruzadas frecuentes. Convertirse en un experto en reconocer estados del ego y transacciones rectas, cruzadas y ulteriores lleva tiempo. Al principio, deberá prestar mucha atención a lo que sucede tanto dentro de usted como con los demás. Con la práctica, identificar varios estados del ego y diferentes tipos de transacciones se convierte en una segunda naturaleza.

Fuente:
Berne, Eric, Transactional Analysis in Psychotherapy: A Systematic Individual and Social Psychiatry, Mansfield Centre: Martino Publishing, 2015. p. 87.
Steiner, Claude, Scripts People Live: Transactional Analysis of Life Scripts, New York: Grove Press, 1974. p. 27 ff.
Berne, Eric, What Do You Say After You Say Hello?, London: Random House, 1975. p. 30 ff.
Harris, Thomas A., I'm OK – you're OK, London: Arrow Books, 1973. p. 11 ff.
https://en.wikipedia.org/wiki/Transactional_analysis
https://en.wikipedia.org/wiki/I%27m_OK_–_You%27re_OK

Recursos adicionales
Carol Solomon, Transactional Analysis Theory: The Basics, Vol. 33, January 2003
http://www.uktransactionalanalysis.co.uk/

EVALUACIONES

Para comenzar el entrenamiento junto con el cliente, es necesario reunir las habilidades y competencias más relevantes del cliente. Eso ayudará al entrenador a llegar al fondo del problema del cliente y estimular su autoexploración. En este contexto, solo describiremos algunos elementos importantes que también se diferenciarán. No podemos sugerir tomar una evaluación psicométrica debido a las diferentes bases de prueba en los países de la UE. Es comprensible si queremos obtener resultados válidos, la prueba debe estar científicamente alineada en un grupo de referencia nacional.

Cinco grandes rasgos de personalidad

Un coach quisiera revelar aspectos del carácter o la composición psicológica de un individuo. Según el modelo de personalidad de cinco factores, un entrenador puede preguntar con una evaluación particular los siguientes aspectos:

APERTURA A LA EXPERIENCIA: (inventiva/curiosa vs. consistente/cautelosa). La apertura refleja el grado de curiosidad intelectual, la creatividad y la preferencia por la novedad, y variedad que tiene una persona. También se describe como la medida en que una persona es imaginativa o independiente, y representa una preferencia personal por una variedad de actividades en lugar de una estricta rutina. La alta apertura puede ser percibida como impredecible o falta de enfoque. Además, se dice que los individuos con alta apertura persiguen la auto-actualización específicamente buscando experiencias intensas y eufóricas. Por el contrario, aquellos con baja apertura buscan ganar a través de la perseverancia, y se caracterizan por ser pragmáticas y basadas en datos. a veces incluso se percibe como dogmática y cerrada de mente. Persisten algunos desacuerdos sobre cómo interpretar y contextualizar el factor de apertura.

CONSCIENCIA: (eficiente/organizada vs. fácil de tratar/imprudente). Una tendencia a ser organizados y confiables, mostrar autodisciplina, actuar diligentemente, apuntar al logro, y prefieren el comportamiento planificado en lugar del espontáneo. A menudo se percibe un alto grado de conciencia como la terquedad y la obsesión. La falta de conciencia se asocia con la flexibilidad y la espontaneidad, pero también puede aparecer como descuido y falta de fiabilidad.

EXTRAVERSIÓN: (saliente/energético vs. solitario/reservado). Energía, emociones positivas, la emergencia, la asertividad, la sociabilidad y la tendencia a buscar estímulos en la empresa de los demás, y la charlatanería. La alta extraversión se percibe a menudo como una búsqueda de atención, y dominante. La baja extraversión provoca una personalidad reservada y reflexiva, que puede ser percibido como distante o egocéntrico.

ACEPTACIÓN: (amistosa/compasiva vs. desafiante/desapegada). Una tendencia a ser compasivo y cooperativo en lugar de sospechoso y antagónico hacia los demás. También es una medida de la naturaleza confiada y útil de uno, y si una persona es generalmente con buen temperamento o no. La alta simpatía es a menudo vista como ingenua o sumisa. Las personalidades de baja simpatía son a menudo personas competitivas o desafiantes, que pueden ser visto como argumentación o desconfianza.

NEUROTICISMO: (sensible/nervioso vs. seguro/confiado). La tendencia a experimentar lo desagradable emociones fácilmente, como el enojo, la ansiedad, la depresión y la vulnerabilidad. Neuroticismo también se refiere al grado de estabilidad emocional y control de los impulsos y a veces es referido por su polo inferior, "estabilidad emocional". Una alta necesidad de estabilidad se manifiesta como una personalidad estable y tranquila, pero puede ser visto como poco inspirador y despreocupado. Una baja necesidad de estabilidad provoca una personalidad reactiva y excitable, a menudo muy individuos dinámicos, pero pueden ser percibidos como inestables o inseguros.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Big_Five_personality_traits

Circunplexo interpersonal (ICP) o Leary Circumplex

El círculo interpersonal o circunscripción interpersonal es un modelo para conceptualizar, organizar, y evaluar el comportamiento interpersonal, los rasgos y los motivos (Wiggins, 2003). El el círculo interpersonal se define por dos ejes ortogonales: un eje vertical (de estado), dominación, poder o control) y un eje horizontal (de solidaridad, amabilidad, calidez, o amor). Se refiere al trabajo de Timothy Leary y es bien conocido en los Países Bajos como "Roos van Leary". Usando este modelo, un entrenador puede conectar los Cinco Grandes Rasgos Personales con el diagrama bidimensional. El IPC es uno de los modelos de encuesta más investigados la personalidad de cada uno.

Fuente: http://psychology.wikia.com/wiki/Interpersonal_circumplexttp://psychology.wikia.com/wiki/Interpersonal_circumplex

Cuando hablamos de un enfoque centrado en el cliente en INTENSE tenemos que pensar en el conocimiento y habilidades con las que el cliente puede realizar los objetivos de acuerdo a los indicadores de empleabilidad.

¿Qué esperamos del cliente en nuestro concepto de transición?

- ✓ **RECONOCIMIENTO:** Reconocimiento por parte del cliente de la existencia, validez de un problema.
- ✓ **INICIATIVA:** El cliente debe poder utilizar el soporte por iniciativa propia.
- ✓ **OBJETIVOS:** El cliente debe ser capaz de desarrollar sus propios objetivos.
- ✓ **PROPÓSITO:** El cliente debe aprender a perseguir sus propios objetivos.
- ✓ **DESARROLLO:** El cliente desarrollará sus propias competencias.

Estos aspectos ilustran brevemente qué temas son relevantes en caso de que podamos hablar sobre el el cliente persigue su proceso de transición bajo su propia responsabilidad.

Durante el proceso de coaching, el coach de transición debe asegurarse de que el cliente desarrollará sus habilidades que se identifican como 5 indicadores de empleabilidad:

- ✓ Habilidades sociales
- ✓ Habilidades personales
- ✓ Habilidades metodológicas
- ✓ Estabilidad social
- ✓ habilitación

Si nos fijamos en el grupo objetivo con sus necesidades, parece claro que los aspectos sociales, personales, metódicos es necesario desarrollar las habilidades y la estabilidad social antes de que un cliente sea capaz de extenderse. sus competencias escolares y profesionales. Esta consideración sólo se convierte en parte integrante como el Entrenador de Transición utiliza el contexto de la "extensión escolar y vocacional competencias" para apoyar el desarrollo del cliente en las habilidades sociales mencionadas.

¿Cómo puede el Entrenador de Transición habilitar y apoyar este desarrollo? La autoexploración El entrenador de transición tiene una herramienta para reflejar lo que le acaba de suceder a el cliente, cómo los métodos han apoyado el desarrollo del cliente y cuáles tiene la relación coach-cliente en este contexto.

Considerando el aspecto de la fijación de objetivos parciales en las esferas de competencia antes mencionadas y reflexionando sobre su grado de logro, el Entrenador de Transición se enfrenta al el desafío de identificar las diferencias exactas y desarrollarlas de manera focalizada con el cliente. Para hacer visibles las diferencias y la etapa de desarrollo, tenemos una colección de procedimientos de pruebas psicométricas, así como una encuesta estandarizada métodos. En este punto nos gustaría ampliar 4 factores, que son particularmente apropiado para reflejar y evaluar el desarrollo del cliente de acuerdo a los 5 indicadores de empleabilidad.

Alerta / concentración

Si calificamos la vigilancia del cliente con instrumentos psicométricos o vigilancia estandarizada hojas el entrenador puede hacer una conexión con las habilidades metódicas, como la adquisición de de conocimiento. Además, también hay una conexión visible con las habilidades personales como la resistencia y las habilidades sociales como la escucha activa. Puede entenderse como un elemento que influye en el desarrollo transversal del cliente en todas las áreas de indicadores.

Motivación / Necesidad de logro

Mientras se piensa en una evaluación con el fin de evaluar la necesidad del cliente para el logro de la Transición Coach puede hacer una conexión considerable con el indicador de estabilidad social con sus diferenciaciones aceptando y asumiendo la responsabilidad de su propio futuro. En la adición de una necesidad ganada de logro afecta las habilidades sociales, como la autoeficacia, la confianza en sí mismo y motivación general.

Capacidades de comunicación

La comunicación es - más que cualquier otra área de habilidades - transversal. Comunicación Las habilidades son la base de todas las áreas de competencia. Un Entrenador de Transición puede evaluar capacidades de comunicación con procedimientos de prueba o en métodos de encuesta estandarizados como así como en contextos de trabajo en equipo. Las habilidades de comunicación adquiridas fortalecerán las relaciones personales. como la autoconciencia, la motivación, la apertura, la aceptación, así como la habilidades, como la adquisición estructurada de conocimientos para desarrollar el nivel de cualificación.

Otra conexión importante se puede ver en relación con el desarrollo de la estabilidad social. El aumento de las habilidades comunicativas también puede encontrar la capacidad de perseguir sus propios planes, para reflejar el progreso y calificar los resultados.

Resiliencia y capacidad de adaptación

Una evaluación que valore la resiliencia del cliente puede proporcionar aspectos importantes que la Transición Coach para hacer conexiones personales, sociales y metódicas, pero también para estabilidad social. El Entrenador de Transición puede evaluar la capacidad del cliente para autorregularse, si es capaz de lidiar con sentimientos desagradables y si ya ha desarrollado el capacidad para calificar su propio comportamiento que sigue a estos sentimientos. Y al final el Entrenador de Transición puede ver si el cliente es capaz de cuestionar este proceso y desarrollar una estrategia individual de afrontamiento.

Por lo tanto, es útil que el orientador de transición utilice herramientas que midan estos factores, permitan una evaluación, y señalar los criterios que deben tenerse en cuenta para dar los siguientes pasos en el proceso de transición con el cliente. En la conside-

ración holística e integral de las variaciones de desarrollo del cliente de este procedimiento a menudo son necesarios. La variación refleja en última instancia la individualidad del cliente. Esta sección tiene la intención de poner a los Entrenadores de Transición en la posición de echar un vistazo desde otro punto de vista sobre la creación de un plan de apoyo individual, así como la continuación de el proceso de coaching. Considerando la declaración integral y holística de INTENSE allí es sólo un aspecto central que debe ser interiorizado - con el cliente en lugar de para el cliente.

CAPACITAR AL FORMADOR

¿Cuál es el modelo de tren para capacitadores?

El modelo Train the Trainer es una estrategia de formación ampliamente utilizada en el lugar de trabajo. El Formador, experto en la materia, capacita a otros empleados - en el uso de un nuevo programa de ventas, por ejemplo - y simultáneamente les enseña cómo entrenar a otros en el uso de el programa. El método ofrece claras ventajas sobre otros modelos de formación porque los aprendices normalmente aprenden más rápido y retienen la información mejor que en otras clases modelos.

Ventajas del modelo

Resulta que el modelo Train the Trainer, donde los participantes aprenden un tema y aprender simultáneamente a enseñar a otros proporciona sentimientos de satisfacción y satisfacción mejor que otros modelos de enseñanza. Especialmente en el entorno corporativo, este modelo ofrece claras ventajas sobre otros métodos de formación y ha sido ampliamente adoptado por prominentes empresas de formación como Langevin Learning Services, The Ken Blanchard Companies y The

Clínica de entrenamiento.

Los programas corporativos que utilizan el modelo son típicamente concisos, y duran desde un día o dos hasta un mes. una o dos semanas. Desde un punto de vista corporativo, esto tiene la ventaja añadida de minimizar el tiempo que los gerentes y otras personas que ingresan a estos programas pasan fuera de la escuela. lugar de trabajo. El modelo es adecuado para difundir rápidamente información específica. One Train the El programa de entrenadores citado en un artículo de Forbes es un curso de un día que enseña a los individuos sin formación militar previa, cómo entender y hablar el idioma del militar cuando se vende a clientes del Departamento de Defensa. Otros modelos de Train the Trainer enseñar habilidades de liderazgo a los empleados que se preparan para ingresar a la gerencia.

Antecedentes

En la década de 1970, las instituciones educativas fueron influenciadas por el famoso psicólogo Abraham El análisis de Maslow del proceso de aprendizaje. Maslow determinó que lo bien que los estudiantes aprendidas dependían del grado de satisfacción que tuvieran tanto los profesores como los alumnos en el proceso de aprendizaje. Cuando los estudiantes y profesores disfrutaron del proceso y se sintieron realizados por los

estudiantes aprendieron más rápido y conservaron mejor la información. El Entrenamiento del Entrenador refleja este hallazgo.

Limitaciones del modelo

Un análisis del modelo Train the Trainer realizado por The California Endowment, donde el modelo se utilizó para enseñar organización y otras habilidades a los activistas de la comunidad, muestra que, aunque los niveles de satisfacción de todos los participantes eran generalmente altos. confirmando la teoría de Maslow - eran más altas para los encuestados de los capacitadores que para aquellos fueron más altas para los encuestados que para los que respondieron a la capacitación que para los que respondieron a la capacitación tomando los cursos.

Una crítica al modelo es que puede ser un método de enseñanza de arriba hacia abajo. La complejidad de enseñar una asignatura y simultáneamente enseñar a otros a enseñar la misma asignatura deja una cantidad limitada de tiempo en el aula para que los participantes se expresen por sí mismos o para los aprendices para reunir y organizar por sí mismos el material temático. Muchos cursos usando el modelo incluyen actividades interactivas, pero están organizadas esencialmente como conferencias.

Fuente: Patrick Gleeson, Ph. D., Registered Investment Adv; Updated August 28, 2017 via www.chron.com aceptando el uso no comercial.

Elementos esenciales de un proceso de capacitación de capacitadores

Si bien estamos pensando en implementar el enfoque de capacitar al capacitador, debemos considerar lo siguiente:

★ ***Principios del aprendizaje (adulto)***

La enseñanza y la capacitación solo son efectivas si promueven el aprendizaje.

Como instructores, se espera que no solo seamos altamente competentes en nuestras áreas temáticas, sino que también tengamos un conocimiento sólido sobre cómo aprenden los estudiantes. Esto refleja un cambio del papel tradicional del maestro como proveedor principal de conocimiento de la materia a un facilitador de aprendizaje, mediante el cual gestionamos el aprendizaje de los estudiantes, utilizando una variedad de métodos de instrucción, fuentes de información y medios.

Ahora tenemos un sólido cuerpo de conocimiento sobre cómo aprendemos, los diferentes procesos involucrados y los factores significativos que afectan el aprendizaje. Este conocimiento puede contribuir cada vez más a todos los aspectos de la enseñanza y la planificación de cursos.

ACTIVIDADES

- ✓ Identificar los componentes clave del aprendizaje efectivo.
- ✓ analizar los factores que promueven e inhiben el aprendizaje efectivo
- ✓ evaluar el impacto de los principios de aprendizaje para la enseñanza práctica.

★ ***Planificación y preparación de lecciones***

La planificación y la preparación son una parte crucial de la enseñanza efectiva, especialmente para aquellos nuevos en la profesión. Si ha planificado sus lecciones de manera efectiva, es menos probable que experimente dificultades y se sentirá más seguro en la situación de enseñanza.

ACTIVIDADES

- ✓ producir un plan de lecciones estructurado para una variedad de lecciones que enseñe
- ✓ objetivos de aprendizaje
- ✓ contenido de la lección
- ✓ métodos de instrucción
- ✓ recursos de enseñanza y aprendizaje
- ✓ evaluación del aprendizaje
- ✓ preparar arreglos para el aula e instalaciones de enseñanza.

★ ***Métodos de instrucción***

Son los métodos de enseñanza y las habilidades de comunicación del instructor que traducen el plan en una experiencia de aprendizaje efectiva para los alumnos. El instructor puede hacer que el tema sea interesante y vivo para el alumno.

ACTIVIDADES

- ✓ comparar y contrastar una variedad de métodos de instrucción
- ✓ seleccione métodos de instrucción apropiados para el contenido específico que enseña
- ✓ use una variedad de métodos de instrucción en su rol de enseñanza.

¿Qué queremos decir con un método de instrucción?

Un método de instrucción, en el sentido más amplio, se refiere a cualquier actividad planificada por parte del maestro que busca promover el aprendizaje identificado.

★ ***Recursos de enseñanza y aprendizaje***

En el sentido más amplio, los recursos de enseñanza y aprendizaje se refieren a cualquier material de estímulo que el maestro utiliza para promover un aprendizaje efectivo. Esto incluye todo, desde un sitio web, blog o el sistema de gestión de aprendizaje. P.ej.:

- ✓ negro / pizarras blancas / rotafolios
- ✓ proyectores / presentaciones
- ✓ notas de apoyo - "folletos"
- ✓ videos
- ✓ recursos de aprendizaje interactivo

ACTIVIDADES

- ✓ compare the range of teaching and learning resources
- ✓ select the appropriate learning resources specific to the content and venue of your training
- ✓ use a range of learning resources to enhance your training and to facilitate your trainees' understanding.

★ *Evaluación del estudiante*

La evaluación del desempeño del alumno es quizás la parte más importante del proceso de capacitación. Al evaluar el desempeño de sus alumnos, usted está juzgando si han cumplido o no con los objetivos del módulo, es decir, su nivel de competencia. El proceso de evaluación, por lo tanto, debe realizarse de la manera más sistemática y objetiva posible.

ACTIVIDADES

- ✓ Identificar los criterios para una buena evaluación
- ✓ planificar un esquema de evaluación
- ✓ Identificar métodos de evaluación apropiados para resultados de aprendizaje específicos
- ✓ diseñar una gama de elementos de evaluación
- ✓ producir un esquema de marcado para elementos de respuesta abierta
- ✓ Identificar dificultades comunes en la realización de la evaluación.

★ *Evaluación de la enseñanza-aprendizaje*

La evaluación se ocupa esencialmente de juzgar el valor o el valor de una actividad o evento. Esto suele ser con el fin de identificar formas en que tales actividades o eventos pueden mejorarse en el futuro. Sin embargo, las evaluaciones pueden conducir igualmente a decisiones de terminar las actividades existentes. Una evaluación debe buscar:

- ✓ identificar e iluminar lo que ocurre en el área o actividad que es objeto de evaluación, y
- ✓ producir información suficiente para permitir al evaluador, utilizando criterios acordados, hacer juicios válidos y útiles sobre lo que se está evaluando.

ACTIVIDADES

- ✓ Identificar diferentes tipos de evaluación y datos de evaluación.
- ✓ realizar una evaluación de un módulo
- ✓ preparar un informe de fin de curso
- ✓ Identificar y planificar las necesidades de autodesarrollo como instructor.

Fuente: Train the Trainer – Training Fundamentals – Instructor's Reference Manual, ST/ESCAP/2158, United Nations

CAPÍTULO 2

ESCUCHA ATENTA / ACTIVA

El concepto engañosamente simple llamado Active Listening es un método importante para mejorar la comunicación interpersonal. El psicólogo clínico y psicoterapeuta Carl Rogers dio importancia al término. Rogers describió dos elementos esenciales de la escucha activa, a los que llamó orientación del oyente y técnica reflexiva. La idea de escuchar el significado (específicamente, el significado percibido por el cliente) es un tema recurrente durante todo el proceso.

Orientación para quien escucha

Rogers describió la "orientación del oyente" como la totalidad de la personalidad del oyente, junto con la actitud del oyente hacia la otra persona y hacia el encuentro mismo. Sintió que, para obtener mejores resultados, la orientación del oyente debe caracterizarse por empatía, respeto, aceptación, congruencia, concreción y atención indivisa.

Veamos brevemente cada una de las cualidades sugeridas por Rogers:

★ ***Empatía***

La empatía se define generalmente en términos de la comprensión de los sentimientos de otra persona y su participación en ellos, con una inclinación subyacente a ayudar. En otras palabras, no es suficiente solo entender cómo se siente la otra persona. La empatía también incluye una sensación de unirse a ellos, caminar con ellos en su dolor, desearles lo mejor y, por lo general, también estar dispuestos a ofrecer ayuda cuando sea posible.

★ ***Respeto***

El respeto, que generalmente significa una estima o admiración ganada, o a veces aceptación, deferencia o incluso miedo, recibió un significado diferente por parte de Rogers. Lo vio como una consideración positiva que no tiene que ganarse, sino que se otorga incondicionalmente a cada cliente, simplemente porque el cliente es un ser humano.

El concepto de respeto implica pensar bien en cada persona, en lugar de juzgar a cada individuo de acuerdo con un estándar preconcebido de valor personal

Es importante destacar que este concepto de respeto no significa estar de acuerdo o alentar las ideas o el comportamiento de un cliente. De hecho, algunas de esas cosas pueden estar causando problemas al cliente, en cuyo caso, uno de los objetivos de la terapia sería cambiarlos. Es "la persona dentro del problema" a quien se respeta incondicionalmente, no el problema en sí mismo ni sus causas.

Un prerrequisito absoluto para este tipo de respeto es la actitud sin prejuicios combinada con una práctica rutinaria de autoconciencia sin prejuicios.

★ ***Aceptación***

La aceptación significa que no se hacen juicios de valor. Esto lo hace muy cercano al concepto de respeto de Rogers, y nuevamente requiere un enfoque sin prejuicios. Los clientes son aceptados como son, y lo que dicen es aceptado como es. Eso no significa que se acuerde nada. Más bien, se acepta como el estado actual del juego. Esta aceptación es el punto de partida para cualquier progreso que se pueda hacer. En otras palabras, es donde usted y el cliente están actualmente. Después de todo, el lugar donde se encuentra es el único lugar desde el que puede comenzar, donde quiera que vaya..

★ ***Congruencia***

Congruencia significa que todos los mensajes recibidos por el cliente en un momento dado son compatibles entre sí. No necesitan ser idénticos, pero si son contradictorios, seguramente causarán estragos de varias maneras.

Por ejemplo, un consejero que sonríe tranquilizadoramente a un cliente, le pone las uñas ásperas en el brazo y le grita "Siempre estaré aquí para ti", mientras se posa en el borde del asiento, se da la vuelta y mira fijamente a la puerta. Una serie de mensajes. ¡Si se reciben todos, no encajarán bien!

Si los mensajes incongruentes se reciben claramente, solo hay dos posibilidades. O el remitente está mintiendo, o el remitente no conoce su propia mente. Sin embargo, con mayor frecuencia, algunos o todos los significados en conflicto solo se entienden vagamente, lo que puede dejar al receptor confundido, asustado, irritable, sospechoso y / o hostil, sin saber por qué.

Debido a las muchas consecuencias adversas de la comunicación incongruente, Rogers sintió que era necesario el reconocimiento verbal de cualquier sentimiento negativo como la ira o el asco, ya que los sentimientos negativos serían evidentes hasta cierto punto en la producción no verbal del oyente. Siendo ese el caso, la falta de entregar el mismo mensaje verbalmente resultaría en una comunicación incongruente.

★ ***Concreción***

En relación con la comunicación, la concreción generalmente solo significa no ser abstracto. Sin embargo, Rogers también incluyó la idea de especificidad, lo que significa no estar contento con las generalizaciones. Por ejemplo, un cliente podría decir "el comportamiento de los padres tiene mucho de qué responder". Esta puede ser una generalización perfectamente razonable, pero no aporta mucha importancia para este cliente en particular en este momento en particular.

Un pequeño y suave interrogatorio podría conducir a la declaración concreta "Desde que tenía siete años hasta que tenía doce años, mi padre solía pegarme con una raqueta de tenis si no obtenía una A o una B por mi tarea. Luego tuvo un derrame cerebral, y después de eso ya no era lo suficientemente fuerte como para golpearme ". Esta declaración, que no es abstracta ni inespecífica, tendría una relevancia potencial mucho mayor en una situación de asesoramiento que la generalización original.

★ ***Atención total***

La atención indivisa puede explicarse bastante bien, pero eso ciertamente no lo hace inevitable. De hecho, incluso hacerlo posible requiere una cierta cantidad de organización y preparación. En primer lugar, se debe organizar un lugar adecuado para la entrevista. Si, por ejemplo, hay espectadores o interrupciones no deseadas, cualquier entrevista será un desastre.

Sin embargo, la preparación más importante necesaria para hacer posible toda la atención es la preparación del oyente. Las habilidades de comunicación son el aspecto más obvio de esto, pero reducir la carga del oyente de las emociones no resueltas es aún más importante.

Técnica reflexiva

La reflexión al cliente de lo que ha recibido el oyente es de suma importancia. Sin embargo, también tiene un segundo elemento importante, que es la aclaración del significado de lo que se ha escuchado.

Cuando la técnica reflexiva se usa en su contexto original (terapéutico), se aplica principalmente al contenido personal y emocional de la narración. Sin embargo, la misma técnica se puede utilizar para mejorar la precisión de la recuperación de cualquier tipo de información sobre cualquier tema.

En la práctica, la reflexión y la clarificación están considerablemente entrelazadas, ya que la reflexión a menudo conduce a cierto grado de aclaración, y los intentos de aclaración a menudo requieren cierto grado de reflexión.

Reflexión

Este término sugiere devolver mensajes verbales en las propias palabras del oyente, que es una parte importante de la reflexión. Sin embargo, la reexpresión no incluiría las partes no verbales (muy significativas) de la narrativa, y no deben descuidarse..

El contenido no verbal a veces se refleja mejor de manera no verbal, a veces usando el mismo método de entrada / salida por el que llegó. Sin embargo, a veces, se puede elegir un método diferente, especialmente si el narrador tiene poca facilidad con el método de entrada / salida originalmente (y quizás inconscientemente) utilizado. Alternativamente, o adicionalmente, una interpretación verbal del mensaje no verbal podría ser útil en algunos casos.

Cuando se emplea la reflexión verbal, las interjecciones más cortas tienen la ventaja de que interrumpen menos el flujo de la narración. Mantener su salida breve también lo obliga a atenerse a los puntos principales. Sin embargo, este ideal a menudo entra en conflicto con el ideal de concreción, porque se pueden necesitar más palabras para lograr el grado de especificidad requerido para una comunicación concreta.

Los cuatro beneficios que a menudo se producen como resultado de la reflexión son: evidencia de la atención del oyente, estímulo para continuar la narración, reinicio de

una narración completamente estancada y tranquilidad sobre la aceptación del contenido por parte del oyente.

★ ***Evidencia de atención***

Requiere muy poco en forma de salida verbal o no verbal para recordarle a un cliente su presencia y atención continua. En lugar de reflejar cualquiera de los mensajes específicos del cliente, su "espejo" solo tiene que mostrar que el cliente está presente y escuchado. Para demostrar la atención verbalmente, puede decir "Sí", "OK", "Ah" o "Mm" en los momentos apropiados (aunque los dos últimos están en el límite entre verbal y no verbal).

Los mensajes de atención no verbales pueden ser tan simples como un ligero cambio de postura o cualquier otro movimiento leve. También puede ser adecuado un breve contacto visual o un cambio en la expresión facial, siempre que sea apropiado para la situación. Sin embargo, algunos gestos, como asentir o sacudir la cabeza, tienen diferentes significados en diferentes culturas, por lo que es necesario tener mucho cuidado cuando el reflejo debe negociar un cruce de frontera cultural.

Cualquiera de los tres sistemas principales de entrada / salida puede usarse para la reflexión no verbal. Sin embargo, los mensajes visuales obviamente solo tendrán éxito si son vistos por el cliente. Es importante destacar que los mensajes táctiles deben usarse con mucho cuidado cuando un cliente expresa emociones, ya que la tranquilidad temporal que a menudo se experimenta como un efecto secundario de la comunicación táctil puede detener fácilmente el proceso de externalización.

★ ***Animación del narrador***

Los mensajes breves similares a los que brindan evidencia de atención también se pueden usar para alentar al hablante a continuar la narración, en cualquier momento cuando parece estar a punto de desaparecer. Si los empujones no verbales, como una ceja levantada, o palabras sueltas como "¿Y?" no funciona, entonces la repetición del último puñado de palabras que dijo el cliente, o una paráfrasis de ellas, generalmente es efectiva. Una alternativa podría ser una declaración clasificatoria o interpretativa muy breve.

★ ***Reiniciar una narrativa estancada***

Si la narración se ha detenido por completo, las mismas medidas sugeridas anteriormente para alentar pueden ser suficientes para reiniciarla. De lo contrario, se podría intentar el uso juicioso del silencio, una pregunta abierta, o tal vez una paráfrasis más extensa de la historia hasta el momento. Esto tiene el efecto combinado de demostrar su atención a lo que se ha dicho hasta ahora, mostrar cuán bien o mal lo ha entendido, mostrar que también comprende que las cosas se han detenido y, finalmente, mostrar que está dispuesto a prestar. una mano amiga.

★ ***Tranquilizar al cliente***

Demostrar una comprensión de los sentimientos del cliente ayuda a crear una conexión más fuerte con el cliente. La aceptación sin prejuicios del contenido de la narrativa también es muy tranquilizadora para el cliente. Por el contrario, una respuesta crítica al contenido generalmente vaporizará cualquier relación que se haya desarrollado previamente.

La demostración de comprensión podría hacerse verbalmente, no verbalmente o de ambas maneras. La reflexión no verbal de los sentimientos es mucho más inmediata, pero a veces es un poco inespecífica. Algunas cosas se pueden explicar mejor si se usan palabras, pero las palabras deben elegirse con cuidado y tener un número limitado. Una mezcla de reflexión verbal y no verbal suele ser la mejor, y las proporciones dependen de la situación.

Clarificación

La clarificación del significado de una narración se puede lograr mediante una mezcla de reflexión y cuestionamiento directo. Esto es útil de varias maneras. El oyente puede corregir errores de comprensión y llenar vacíos en la narración, obteniendo así una mejor comprensión de la situación general.

★ ***Corrigiendo errores***

La reflexión del contenido inevitablemente brinda una oportunidad para que el cliente señale inexactitudes en la comprensión del narrador por parte del oyente. Sin embargo, esta oportunidad no siempre puede ser aprovechada por el cliente. Agregando "¿Es eso correcto?" (o una consulta verbal o no verbal similar) a la reflexión aumenta la probabilidad de retroalimentación, pero aún así no puede garantizarlo.

La observación cercana de las respuestas no verbales del cliente durante tales intentos de confirmación suele ser útil. Si el cliente parece dudoso, puede ser mejor hacer preguntas más específicas sobre el significado de la narración. En la mayoría de los casos, la confirmación o aclaración del significado se logra sin demasiada dificultad. Sin embargo, la comprensión del significado del cliente siempre debe considerarse como un trabajo en progreso.

★ ***Cerrando brechas***

La confirmación, o la aclaración que se busca cuando se produce una contradicción en lugar de la confirmación, solo se puede aplicar al contenido que existe. Si, por otro lado, sospecha que falta información de importancia potencial, no puede reflejarla de la manera habitual, porque no sabe qué es. En cambio, tienes que reflejar de alguna manera su ausencia.

Quizás la forma más fácil de conceptualizar esto es pensar en la información ya recibida como una estructura virtual, con agujeros. Luego puede, en efecto, reflejar los agujeros, y pedir que se completen. Este paso generalmente se incluye como parte de la técnica reflexiva, como lo hizo Rogers, y puede resultar en una aclaración muy significativa de

la narración. Deben evitarse las preguntas principales, ya que es tarea del narrador llenar los vacíos.

Resultados (oyente)

El resultado final de la aclaración, desde la perspectiva del oyente, es una comprensión más completa y precisa de la narración. Idealmente, esto debería incluir una comprensión amplia del contexto general y una comprensión detallada de cuestiones específicas. En la mayoría de los casos, este grado de comprensión se desarrollaría progresivamente a lo largo de varias entrevistas y continuaría aumentando con más entrevistas.

Resulados (cliente)

El resultado de la aclaración, desde la perspectiva del narrador, puede ser una comprensión más completa y precisa de las interacciones dinámicas entre sentimientos, elecciones y acciones personales, por un lado; y la historia general, por otro lado. En otras palabras, el proceso "simple" de contar una historia, mientras el oyente emplea la técnica reflexiva, puede resultar en una mejor comprensión por parte del narrador de la historia.

En el caso de una entrevista, donde el énfasis está principalmente en los aspectos personales y emocionales de los asuntos bajo consideración, esta mejora en la comprensión podría conducir directamente a una curación emocional significativa. Alternativamente, podría abrir el camino para la aceptación de intervenciones que previamente se rechazaron. En este último caso, el beneficio para el cliente sería indirecto, pero no sería menos real.

Resumen de los beneficios de escuchar

Se han mencionado varios ejemplos del valor de la escucha activa en los encabezados anteriores. En términos generales, la técnica reflexiva, que es uno de sus dos elementos principales, proporciona un escaparate para la "orientación del oyente", que es su otro elemento principal.

Todas las cualidades personales a disposición del oyente se pueden utilizar de manera más efectiva empleando la técnica de la escucha activa. Es un método formidable para comunicarse y ayudar simultáneamente, y una herramienta mucho más poderosa de lo que sugiere su simple nombre. Cuando se usa hábilmente, la escucha activa puede:

- ✓ Demostrar la atención total del oyente.
- ✓ Anime al cliente a seguir hablando.
- ✓ Reiniciar una narrativa completamente estancada
- ✓ Tranquilizar al cliente con respecto a la divulgación
- ✓ Confirme la comprensión del oyente, o ...
- ✓ Corregir errores en la comprensión del oyente
- ✓ Rellene los vacíos en el contenido de la narrativa.
- ✓ Mejorar la comprensión general del oyente.
- ✓ Mejorar la percepción del cliente sobre los problemas.

- ✓ Demostrar la orientación del oyente al cliente.
- ✓ Desarrollar progresivamente una relación entre el oyente y el cliente

Fuente: www.wanterfall.com

Creative Commons Attribution-Noncommercial-Share Alike 2.5 Australia License

ENTREVISTA MOTIVACIONAL (MOTIVATIONAL INTERVIEWING - MI)

MI es un estilo de asesoramiento centrado en el cliente para mejorar la motivación personal para el cambio de comportamiento mediante la exploración y la superación de la ambivalencia (Miller, 2004). Originalmente fue diseñado como un preludio para integrarse con otros métodos clínicos para ayudar a los clientes a través de obstáculos motivadores para el cambio (Miller, 2004). También se puede administrar como una intervención breve e independiente, generalmente en una o dos sesiones (Hettema et al., 2005). Basado en el modelo de cambio transteórico, es preparar a los clientes para pasar de la precontemplación y la contemplación a la etapa real del cambio (Miller y Rollnick, 2009). Es poco probable que los clientes que están listos para el cambio se beneficien del IM. Los clientes que parecen estar enojados, resistentes y menos listos para el cambio parecen beneficiarse más de MI (Miller y Rollnick, 2009). La belleza de MI es reforzar selectivamente el propio motivo de cambio de los clientes, casi como si los clientes se convencen del cambio (Miller y Rollnick, 2009). Un terapeuta hábil camina con el cliente a lo largo de un camino desde la ambivalencia inicial hasta la preparación motivacional, un plan alcanzable para el cambio y el compromiso con el cambio (Miller y Moyers, 2006). Por lo tanto, MI abarca dos fases: estimular la motivación para el cambio y reforzar el compromiso para el cambio (Miller y Rollnick, 2009).

Aspectos centrales y antecedentes

MI tiene una gran deuda con la psicoterapia centrada en el cliente de Carl Rogers, que enfatiza el potencial humano positivo (Miller, 2004). Dada la comprensión empática adecuada, el respeto positivo y la aceptación radical, las personas se moverán naturalmente hacia un estado saludable y autocumplido (Hettema et al., 2005). Claramente, las ideas y métodos de Carl Rogers son la práctica fundamental de MI, pero también Miller afirma que MI está un paso más avanzado ya que está orientado al cambio (Miller y Rollnick, 2009). Por lo general, en una sesión de IM, el cliente habla la mayor parte del tiempo mientras el terapeuta escucha. Esta asimetría de comunicación es especialmente notable en torno a la motivación del cliente para el cambio (Miller y Rollnick, 2009).

La teoría de la autopercepción postula que cuando las personas defienden una actitud que no es lo que originalmente creían, tienden a actuar o hablar más a favor de esta nueva actitud (Miller, 2004). En otras palabras, el apoyo a sus creencias anteriores se debilita o incluso disminuye. En relación con el IM, cuando el cliente habla del cambio por su propia voluntad, hace que esa persona se sienta más favorable al cambio y sea más capaz de dar pasos hacia la mejora (Miller, 2004).

Sin embargo, el **ESPÍRITU** del método es más duradero y puede caracterizarse en algunos puntos clave:

- ✓ La motivación para cambiar se obtiene del cliente y no se impone desde fuerzas externas.
- ✓ Es tarea del cliente, no del entrenador, articular y resolver la ambivalencia del cliente.
- ✓ La persuasión directa no es un método efectivo para resolver la ambivalencia.
- ✓ El estilo de coaching es generalmente tranquilo y obtiene información del cliente.
- ✓ El coaching es directivo, ya que ayudan al cliente a examinar y resolver la ambivalencia.
- ✓ La disposición para cambiar no es un rasgo del cliente, sino un resultado fluctuante de la interacción interpersonal.
- ✓ La relación terapéutica se asemeja a una sociedad o compañía.

Hay cuatro procesos superpuestos que comprenden entrevistas motivacionales: participación, enfoque, evocación y planificación. Son a la vez secuenciales y recursivos, y a menudo se representan en diagramas como escalones, con la participación en la parte inferior como primer paso.

Si bien la práctica basada en la evidencia se establece como el estándar en la práctica clínica, Miller y Rollnick toman un capítulo para analizar el espíritu de la MI.3 Esta discusión refleja la importancia de la relación terapéutica versus el énfasis excesivo en las técnicas. En un libro escrito para profesionales de la salud, Miller, Rollnick & Butler presentan MI en un proceso técnico con abundantes ejemplos para enseñar el estilo de conversación de MI. La discusión sobre el espíritu de MI es breve y breve en su libro de 2008, que se parece más a pautas que a elementos esenciales. Miller y Rollnick proporcionan una versión bien desarrollada del espíritu MI con explicaciones detalladas de sus cuatro elementos:

- ✓ Asociación
- ✓ Aceptación
- ✓ Compasión
- ✓ Evocación

Un clínico que practica MI debe darse cuenta de que MI no es un juego de palabras en el que la efectividad terapéutica se basa en la inserción e imposición de las elecciones del clínico a través de una hábil manipulación. Miller y Rollnick retratan el espíritu de MI de una manera humanista y solidaria, que enfatiza la colaboración del proceso terapéutico, la comprensión empática y el compromiso con los clientes, y el empoderamiento de las fortalezas de los clientes.

DE PARTICIPAR A PLANIFICR

Miller y Rollnick planean un proceso de cuatro pasos en MI. Los cuatro procesos comienzan con la participación, el enfoque, la evocación y terminan con la planificación.

A partir de ahí, el libro se organiza en cuatro partes principales. Estas partes están etiquetadas con los nombres de los cuatro procesos, y cada parte organiza varios capítulos para promover la discusión de conceptos y técnicas en cada uno de los cuatro procesos. Aunque estos capítulos establecen un mapa para los buscadores de técnicas, hay un hilo claro de espíritu MI que fluye debajo de los conceptos y la práctica de las técnicas MI. Es justo decir que la práctica de las técnicas de MI tiene como objetivo ejecutar los contenidos bosquejados en los cuatro elementos del espíritu de MI. El cumplimiento del espíritu de MI conduce al éxito de los procesos de MI.

★ ***Paso I Participar / involucrarse***

Involucrar a una persona que está dispuesta o no a recibir tratamiento por abuso de sustancias es lo que los médicos encuentran diariamente en sus consultorios. El proceso de participación en MI se deriva del espíritu de MI para construir cuidadosamente una relación de colaboración, que se nutre de la asociación del espíritu de MI. Miller y Rollnick primero enfatizan el papel crítico de la relación que sirve como la base del proceso terapéutico. La literatura citada por Miller & Rollnick brinda apoyo para esta práctica basada en evidencia cuando indica que la calidad de la relación, o alianza terapéutica, contribuye en gran medida a los resultados de la terapia. La advertencia de trampas, que dificultan la construcción de relaciones, la escucha activa y la reflexión, se brindan para preparar mejor a los médicos para participar. Un acrónimo técnico, OARS, se describe como las "herramientas fundamentales" para establecer una alianza terapéutica. OARS significa: Preguntas abiertas-Afirmación-Reflexión-Resumen. Estas herramientas técnicas siguen el espíritu de MI en la aceptación y la compasión, cuando los médicos pueden afirmar el valor de los clientes y reflejar y resumir los contenidos con comprensión y compromiso con el dilema de los clientes.

★ ***Paso II Focalizar***

Miller y Rollnick describen el enfoque como un proceso continuo, que tiene como objetivo mantener el proceso terapéutico en buen camino. A diferencia del enfoque no directivo propuesto por la terapia centrada en la persona de Carl Roger, MI presta atención a la dirección de la terapia. Sin embargo, Miller y Rollnick no sugieren tomar una carga directiva para los objetivos terapéuticos. En cambio, el enfoque requiere un proceso de colaboración en el que los médicos y los clientes comparten el control y se respeta y respalda la autonomía de los clientes. El enfoque es un proceso para ayudar a los médicos a evitar los procesos y trampas ineficaces que pueden no contribuir al cambio de los clientes. Con el proceso de enfoque que comienza temprano en el proceso de participación, ayuda a los médicos a mantener una visión clara del proceso terapéutico y guía a los clientes a explorar la dirección hacia los cambios deseados.

★ ***Paso III Evocar***

Miller & Rollnick reconoce que Evoking es un proceso único avalado por MI. Si bien la interacción y el enfoque se conceptualizarían de diferentes maneras y se utilizarían en otras formas de enfoques terapéuticos, la evocación agrega un nuevo aspecto y separa el IM de otros enfoques terapéuticos. Partiendo de la base de la relación establecida a

través de la participación y el enfoque, la evocación comienza un proceso para mover a los clientes hacia el cambio de comportamientos actuales. La conversación se escucha con los oídos en sintonía con la ambivalencia de los clientes hacia el cambio y el potencial hacia el cambio en la conversación de cambio. Los médicos trabajan con cambios de conversación para generar motivación para cambiar y evitar conversaciones continuas, lo que impide que los clientes realicen cambios. También utilizan los OARS para entablar conversaciones de cambio y mejorar la dirección hacia el cambio. Aunque en un proceso para impulsar el cambio, evocar respeta la autonomía de los clientes y sus elecciones sin culparlos o avergonzarlos por el fracaso. Este también es un proceso para proporcionar confianza y esperanza a aquellos que son claros acerca de su dirección, pero que carecen de confianza en su propia capacidad para tener éxito. Sin embargo, según el espíritu de MI, Miller & Rollnick describen claramente el proceso de evocación como un proceso de colaboración y apoyo. Evocar no es una inserción unidireccional de los objetivos de los clínicos en los planes de acción de los clientes. Es más bien un proceso en el que los médicos usan las técnicas de MI para promover cambios dentro de los clientes y ayudarlos a despejar los obstáculos como la ambivalencia, la conversación sostenida y la falta de confianza.

★ *Paso IV Planificar*

El último proceso de MI es la planificación, que consiste en componer un plan estratégico sobre cómo lograr el cambio deseado. Miller y Rollnick indican que la planificación es un proceso necesario para evitar recaídas y pérdida de motivación después de que los clientes se involucren, se concentren y evoquen. Los médicos evalúan la preparación de los clientes para la planificación cuando observan una conversación de cambio mayor y una conversación de sostenimiento reducida. En el proceso de planificación, exige desarrollar pasos específicos en el plan y enfrentar la incertidumbre y la reticencia con un compromiso fortalecido. Los médicos facilitan el proceso de planificación y alientan a los clientes a comprometerse con la ejecución del plan, mientras continúan brindando apoyo y orientación a los clientes cuando surgen desafíos durante la ejecución del plan. El proceso terapéutico continúa incluso cuando los médicos tienen que volver a visitar el comienzo de los cuatro procesos. Habrá un momento en que los médicos deberían ayudar a los clientes a volver a comprometerse y reenfocar los pasos para alinearlos en el camino hacia el cambio.

Fuente: ©2017 Guo et al on http://medcraveonline.com/MOJAMT/MOJAMT-03-00062.php

Este es un artículo abierto bajo lincencia Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and build upon your work non-commercially.

Recursos adicionales:
https://www.therapistaid.com/therapy-guide/motivational-interviewing/motivational-interviewing/none
https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2016/Motivational_interviewing
https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/1479-5868-9-19

MÉTODO GORDON

Thomas Gordon (11 de marzo de 1918 - 26 de agosto de 2002) fue un psicólogo clínico estadounidense y colega de Carl Rogers. Es ampliamente reconocido como un pionero en la enseñanza de la comunicación. de habilidades y métodos de resolución de conflictos para padres, maestros, líderes, mujeres, jóvenes y vendedores. El modelo que desarrolló se conoció como el Modelo Gordon o el Gordon Method, un sistema completo e integrado para construir y mantener relaciones efectivas.

Thomas Gordon abogó por un método sin pérdida, un método de resolución de conflictos en el que tanto el padre, la madre, el entrenador o el maestro como el niño satisfacen sus necesidades.

Gordon's Model se basa, es un conjunto de conceptos y habilidades para relaciones más colaborativas. Las habilidades básicas son Escucha Activa, Mensajes I, Cambio de Engranajes y Conflicto Sin Perder Resolución. Saber qué habilidad usar cuando es facilitada por la Ventana de Comportamiento, invitando a claridad sobre "¿de quién es este problema?" Se promueve la identificación de "quién es el dueño del problema como un gran primer paso para resolver con éxito los conflictos interpersonales.

Escucha activa

La escucha activa es una manera especial de reflexionar sobre lo que la otra persona ha dicho, de dejar que sepan que estás escuchando y que verifiques tu comprensión de lo que él quiere decir. Se es una reafirmación de la comunicación total de la otra persona: las palabras del mensaje más los sentimientos que lo acompañan.

I-Mensajes

Hay varios tipos de mensajes I, todos los cuales comunican información sobre el yo mismo. Cuando se trata de un problema en el que el padre o la madre es el propietario del problema, se recomienda el uso del método de confrontación. I es alentado. Estos mensajes deben incluir el comportamiento que es causando un problema, el efecto en el padre, y cómo el padre se siente acerca de la situación. También debe incluir el menor número posible de juicios. Por ejemplo, en lugar de decir "estás siendo grosero y desconsiderado" el padre diría algo así como "Yo no porque no puedo oírlo".

Resolución de conflictos sin perder

No-Lose Conflict Resolution se basa en los seis pasos de John Dewey hacia soluciones creativas para conflictos. El objetivo es encontrar una solución que sea aceptable para ambas personas involucradas en el proyecto. conflicto. Nadie pierde, ambos ganan. (https://en.wikipedia.org/wiki/John_Dewey)

Ventana de conducta

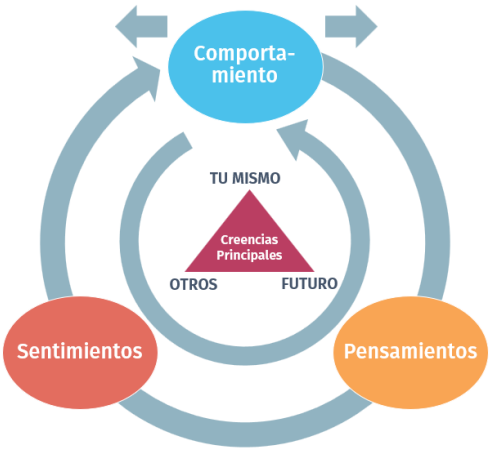
La ventana de comportamiento es un diagrama visual que se utiliza para determinar quién es el propietario del problema cuando se produce una relación. La ventana está dividida en cuatro partes: el niño posee el problema, el área sin problemas, el padre es dueño del problema, ambos son dueños del problema. Dependiendo de quién tenga el

problema, el Modelo Gordon ofrece habilidades específicas de comunicación y resolución de conflictos para resolverlo con éxito.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Parent_Effectiveness_Training
Recursos adicionales:
http://www.gordontraining.com/free-parenting-articles/get-what-you-need-every-time-method-iii/
http://www.gordontraining.com/parenting/mean-problem-ownership-p-e-t/

REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA

La reestructuración cognitiva tiene su base en la terapia cognitivo-conductual (TCC) y es una intervención psicosocial que se utiliza como una práctica basada en la evidencia para mejorar salud mental. La TCC se centra en el desarrollo de estrategias personales de afrontamiento que apuntan a la resolución de problemas actuales y el cambio de patrones poco útiles en las cogniciones (por ejemplo, los pensamientos, creencias y actitudes), comportamientos y regulación emocional.



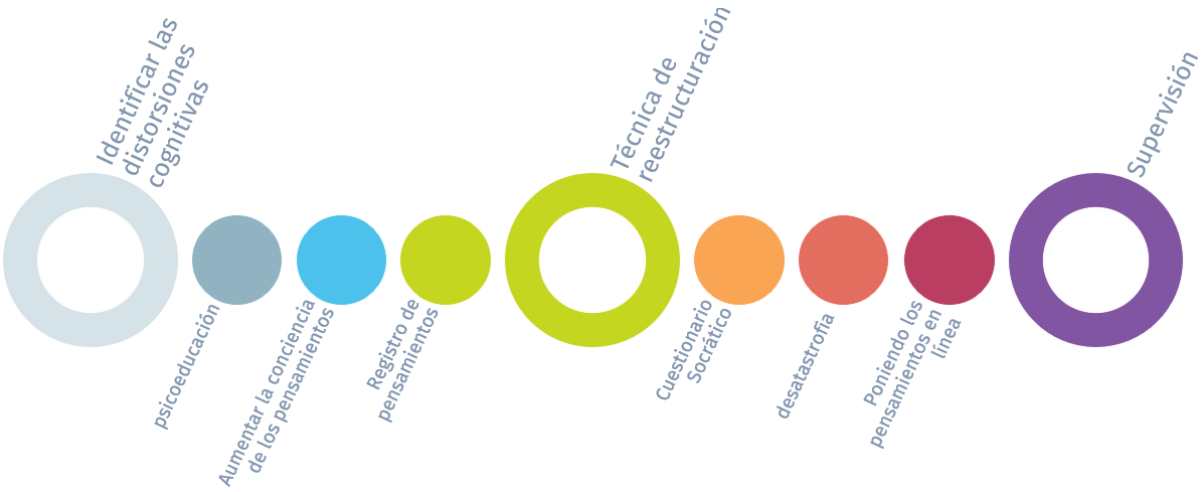
El diagrama muestra cómo las emociones, los pensamientos y los comportamientos influyen el uno al otro. El triángulo en el centro representa el principio de la CBT de que todos los humanos creencias fundamentales pueden resumirse en tres categorías: uno mismo, otros, futuro. Las suposiciones básicas y la idea de hombres de CBT son,

- ✓ procesar activamente los estímulos ambientales en el contexto de experiencias de aprendizaje anteriores
- ✓ formar expectativas sobre situaciones, acciones y consecuencias
- ✓ tener un "yo" controlador y de planificación
- ✓ son capaces de autorregulación y autorreflexión

La terapia cognitiva conductual (TCC) es una forma de terapia orientada a objetivos que se enfoca en las interrelaciones entre pensamientos, sentimientos y comportamientos: cómo los pensamientos y las emociones afectan el comportamiento, y viceversa. Los participantes en la TCC trabajan en colaboración con un terapeuta para identificar pensamientos y comportamientos inútiles y considerar cómo cambiar la forma en que pensamos puede cambiar nuestros sentimientos y comportamientos o cambiar la forma en que nos comportamos puede cambiar nuestros sentimientos y pensamientos. La TCC de "tercera ola" también enfatiza las prácticas de atención plena.

Fuente: cognitive conceptualization diagram Judith Beck 1993

El proceso de reestructuración cognitiva puede describir de esta manera:



identificación de pensamientos irracionales / distorsiones cognitivas con 3 pasos

- ✓ Paso 1: Psicoeducación
- ✓ Paso 2: Aumentar la conciencia de los pensamientos
- ✓ Paso 3: Registros de Pensamiento

Nos gustaría centrarnos en 3 de las muchas técnicas de reestructuración cognitiva

- ✓ Cuestionamiento socrático
- ✓ Descastrificación
- ✓ Poniendo los Pensamientos en Juicio

Al final, el proceso se completará con una revisión.

Antes de que podamos implementar la técnica de reestructuración cognitiva, es importante que los clientes comprendan qué son las distorsiones cognitivas y cuán poderosas son para influir en el estado de ánimo.

Las distorsiones cognitivas son patrones de pensamiento exagerados o irracionales que se cree que perpetúan los efectos de los estados psicopatológicos, especialmente la depresión y la ansiedad.

El entrenador puede guiar a los pacientes para evaluar sus pensamientos automáticos, especialmente cuando se percibe una excitación emocional durante la sesión, simplemente preguntando: "¿Qué está pasando por su mente?", O cualquier variación de esta pregunta. Las distorsiones cognitivas pueden revelarse preguntando, por ejemplo, "¿Cuáles son las evidencias de su conclusión?", "¿Está omitiendo evidencia contradictoria?", "¿Su conclusión se sigue lógicamente de las observaciones que ha hecho?", "¿Hay alguna alternativa? ¿explicaciones que pueden ser más precisas para explicar este episodio en particular? ". Cuando se les pide que reflexionen sobre explicaciones alterna-

tivas, los pacientes pueden darse cuenta de que sus explicaciones iniciales evolucionaron a través de inferencias inválidas, lo que les lleva a pensar en diferentes interpretaciones de los eventos, lo que les atribuye nuevas atribuciones y significados.

★ ***Pensamientos***

Los pensamientos son una sustancia energética que influye en las percepciones que tenemos sobre las creencias y la identidad, de modo que cada comportamiento y acción que tomamos comienza con un pensamiento. El nivel subconsciente de nuestro cuerpo mental tiene más control sobre nuestros pensamientos, impulsos y actividad cerebral que en el nivel mental consciente. Esto es especialmente cierto si no somos totalmente conscientes de cómo funciona nuestra mente, ya que el subconsciente se hace cargo y no somos conscientes de los pensamientos y el diálogo interno que tenemos con nosotros mismos y con los demás. En el camino de volverse consciente y despierto, observar cómo funciona nuestra mente y registrar lo que siente nuestro corazón mientras está presente a lo que experimenta nuestro cuerpo, son habilidades críticas en el desarrollo personal y espiritual.

★ ***Emociones***

Las emociones son procesos psicofísicos complejos que evocan respuestas psicológicas positivas o negativas (o ambas) y expresiones físicas, a menudo involuntarias. Las emociones a menudo están relacionadas con sentimientos, percepciones o creencias sobre elementos, objetos o relaciones entre ellos, en la realidad o en la imaginación. Por lo general, surgen espontáneamente, en lugar de a través del esfuerzo consciente. Una emoción (reacción o estado) a menudo se diferencia de un sentimiento (sensación o impresión), aunque la palabra sentimiento puede significar emoción en algunos contextos.

★ ***Creencias centrales***

Las creencias centrales son aquellas que las personas tienen sobre sí mismas y sobre los demás como absolutamente ciertas hasta el punto de que no las cuestionan; Para el creyente, estas cogniciones globales, rígidas y demasiado generalizadas sobre sí mismo son exactamente como son las cosas. Estas creencias generalmente surgen temprano en el desarrollo cuando los niños organizan experiencias e interacciones con otras personas y su entorno. Aunque, en general, estas creencias centrales pueden estar inactivas, pueden activarse durante períodos de depresión o ansiedad. Estas son creencias que las personas han mantenido durante gran parte de sus vidas y que se activan en una amplia gama de situaciones, teniendo una profunda influencia en cómo se sienten, valoran las situaciones y se ven a sí mismas y al mundo.

★ ***Distorsiones cognitivas***

Las distorsiones cognitivas son patrones de pensamiento exagerados o irracionales que se cree que perpetúan los efectos de los estados psicopatológicos, especialmente la depresión y la ansiedad.

Algunos ejemplos son:

MAGNIFICAR Y MINIMIZAR: Dar un peso proporcionalmente mayor a una falla percibida, debilidad o amenaza, o menor peso a un éxito, fortaleza u oportunidad percibidos, por lo que el peso difiere del asignado al evento o cosa por otros. Esto es lo suficientemente común en la población normal como para popularizar expresiones idiomáticas como "hacer una montaña de una colina". En clientes deprimidos, a menudo las características positivas de otras personas son exageradas, y las características negativas son subestimadas.

CATASTROFIZACIÓN: dar mayor peso al peor resultado posible, por improbable que sea, o experimentar una situación tan insoportable o imposible cuando es incómodo. Ejemplo: un adolescente tiene demasiado miedo de comenzar el entrenamiento de conductores porque cree que podría tener un accidente.

SOBREGENERALIZACIÓN: hacer generalizaciones apresuradas a partir de experiencias y pruebas insuficientes. Llegar a una conclusión muy amplia basada en un solo incidente o una sola pieza de evidencia. Si algo malo sucede solo una vez, se espera que suceda una y otra vez. Ejemplo: una persona está sola y, a menudo, pasa la mayor parte del tiempo en casa. Sus amigos a veces le piden que salga a cenar y conozca gente nueva. Ella siente que es inútil tratar de conocer gente. A nadie realmente le podría gustar

PENSAMIENTO MÁGICO: la creencia de que las acciones influirán en situaciones no relacionadas. "Soy una buena persona, las cosas malas no deberían pasarme".

PERSONALIZACIÓN: atribuir responsabilidad personal, incluido el elogio o la culpa resultante, por eventos sobre los cuales una persona no tiene control.

Ejemplo: una madre cuyo hijo tiene dificultades en la escuela se culpa a sí misma por ser una mala madre, porque cree que su crianza deficiente es responsable. De hecho, la verdadera causa puede ser algo completamente diferente.

SALTAR A CONCLUSIONES: llegar a conclusiones preliminares (generalmente negativas) a partir de poca (si alguna) evidencia.

LECTURA DE LA MENTE: Inferir los pensamientos posibles o probables (generalmente negativos) de una persona de su comportamiento y comunicación no verbal; tomando precauciones contra el peor caso razonablemente sospechado o alguna otra conclusión preliminar, sin preguntar a la persona.

ADIVINACIÓN: prediciendo resultados (generalmente negativos) de eventos. Ejemplo: Estar convencido del fracaso antes de un examen, cuando el alumno está preparado

RAZONAMIENTO EMOCIONAL: Presumir que los sentimientos negativos exponen la verdadera naturaleza de las cosas y experimentar la realidad como un reflejo de los pensamientos vinculados emocionalmente. Pensar que algo es cierto, se basa únicamente en un sentimiento.

Ejemplo: "Me siento (es decir, creo que soy) estúpido o aburrido, por lo tanto, debo serlo". [2] O, sentir que el miedo a volar en aviones significa que los aviones son una

forma muy peligrosa de viajar. O, concluyendo que es inútil limpiar la casa de uno debido a la posibilidad de limpieza.

DESCALIFICAR LO POSITIVO: Descontar eventos positivos. Ejemplo: Al recibir una felicitación, una persona la descarta de inmediato, creyendo que no es merecida e interpretando automáticamente el cumplido (al menos internamente) como un intento de adulación o tal vez como resultado de la ingenuidad.

DECLARACIONES DE "DEBERÍA": hacer, o esperar que otros hagan, lo que moralmente deberían o deberían hacer independientemente del caso particular que enfrenta la persona. Esto implica ajustarse enérgicamente a los imperativos categóricos éticos que, por definición, "siempre se aplican", o a los imperativos hipotéticos que se aplican en ese tipo general de casos. Albert Ellis llamó a esto "musturbation". El psicoterapeuta Michael C. Graham describe esto como "esperar que el mundo sea diferente de lo que es".

Ejemplo: después de una actuación, un pianista de concierto cree que él o ella no deberían haber cometido tantos errores. David Burns 'Feeling Good: The New Mood Therapy distingue claramente entre "declaraciones de patología" patológicas, imperativos morales y normas sociales.

★ ***Aumentar la conciencia de los pensamientos***

Si el cliente entiende el modelo cognitivo, se trata de reconocer los CD. Eso significa preguntar qué pensamientos me llevan a este CD. Esto lleva a una mayor atención a los pensamientos. Por lo tanto, se pueden identificar pensamientos especiales, que influyen en el estado de ánimo y, en última instancia, desencadenan cierto comportamiento.

Otro aspecto importante en este contexto es asociar las emociones con el comportamiento. Esto hace que sea más fácil deducir la idea subyacente.

Ejemplos son situaciones críticas como:

- ✓ Después de un día ajetreado, siempre empiezo a discutir con mi pareja.
- ✓ Incluso los pedidos grandes lo hago solo en el último minuto.

Identificar y reflejar estas señales de advertencia ayuda al cliente a clasificar su propio comportamiento. Un cierto método para hacerlo es la grabación de pensamiento.

★ ***Registro de pensamientos***

Los registros de pensamiento son generalmente registros tabulares en los que las columnas de la tabla simbolizan los aspectos individuales del modelo cognitivo. Situación-pensamiento-emoción-comportamiento. Cada línea representa una situación a ser descrita. A veces se recomienda agregar otra columna a la idea alternativa. Esto inmediatamente le da al cliente la oportunidad de cuestionar el pensamiento original.

El hallazgo de pensamientos alternativos debe ocurrir bajo la premisa "justo" en lugar de "demasiado positivo".

★ ***Técnicas de reestructuración cognitiva***

Cuando hablamos de reestructurar cogniciones, tenemos varias técnicas para apoyar. Por supuesto, es fácil identificar y juzgar los CD de otros, y dar consejos. Si nos vemos obligados a limpiar nuestros propios CD, a menudo surgen dificultades. Las técnicas, de las cuales explicaremos aquí 3 ejemplos, proporcionan herramientas muy buenas para que el entrenador y el cliente disuelvan las distorsiones cognitivas y la reestructuren.

★ ***Preguntas socráticas***

El interrogatorio socrático (o mayéutica socrática) lleva el nombre de Sócrates, quien fue filósofo en c. 470 a. C. – c. 399 a. C. [2]. Sócrates utilizó un método educativo que se centró en descubrir respuestas haciendo preguntas a sus alumnos. Sócrates creía que "la práctica disciplinada del cuestionamiento reflexivo le permite al erudito / estudiante examinar ideas y ser capaz de determinar su validez.

El propósito es ayudar a descubrir los supuestos y la evidencia que sustentan los pensamientos de las personas con respecto a los problemas. Un conjunto de preguntas socráticas en la terapia cognitiva tienen como objetivo tratar los pensamientos automáticos que angustian al cliente:

1. Revelando el problema: '¿Qué evidencia respalda esta idea? ¿Y qué pruebas hay en contra de que sea verdad?
2. Concebir alternativas razonables: '¿Cuál podría ser otra explicación o punto de vista de la situación? ¿Por qué más sucedió?
3. Examinando varias consecuencias potenciales: '¿Cuáles son los peores, mejores, soportables y más realistas resultados?'
4. Evalúe esas consecuencias: '¿Cuál es el efecto de pensar o creer esto? ¿Cuál podría ser el efecto de pensar de manera diferente y ya no aferrarse a esta creencia?
5. Distanciamiento: "Imagine a un amigo / familiar específico en la misma situación o si la vieran de esta manera, ¿qué les diría?"

El uso cuidadoso de las preguntas socráticas le permite al terapeuta desafiar las instancias recurrentes o aisladas del pensamiento ilógico de una persona mientras mantiene una posición abierta que respeta la lógica interna incluso a los pensamientos más ilógicos.

★ ***Descastatrofizando***

En la terapia cognitiva, la decatastrofización o decatastrofización es una técnica de re-estructuración cognitiva para tratar las distorsiones cognitivas, como el aumento y la catastrofización, que se observa comúnmente en trastornos psicológicos como la ansiedad y la psicosis.

La técnica consiste en confrontar el peor de los casos de un evento u objeto temido, utilizando imágenes mentales para examinar si los efectos del evento u objeto se han sobreestimado (magnificado o exagerado) y dónde se han subestimado las habilidades de afrontamiento del paciente. El término fue acuñado por Albert Ellis, y varias versiones de la técnica han sido desarrolladas, especialmente por Aaron T. Beck.

La descatastrofización también se llama la técnica de "qué pasaría si" porque el peor de los casos se enfrenta preguntando: "¿Qué pasaría si ocurriera el evento u objeto temido?

Lo siguiente es un ejemplo:

"Podría hacer el ridículo si digo algo incorrecto".

"¿Qué pasa si dices algo incorrecto, qué pasaría entonces?"

"Podría pensar que soy raro". ...

★ ***Reflexiones sobre la pista***

El cliente entra en un juego de roles. Sucesivamente será abogado defensor, fiscal y juez de sus pensamientos. Como primer paso, prepara la defensa defendiendo el pensamiento negativo argumentativamente. Luego se ocupará del papel del fiscal y construirá la contraargumentación. Finalmente, como juez, yuxtapondrá ambos argumentos y emitirá un juicio.

El **pensamiento** es: mi esposa en realidad me odia. Ella siempre me está gritando.

La **defensa** dice:

A menudo discutimos sobre las bagatelas. Sí, ella grita en cada discusión. Ella siempre está muy enojada. Me porto como siempre.

El **fiscal** dice en contra del pensamiento:

Siempre encuentras una manera de terminar la disputa. Han estado viviendo juntos por mucho tiempo. Mi esposa a veces también está enojada con los demás. Mi esposa me dijo que me ama.

Al final, el cliente asume el papel del juez y sopesa el **veredicto**. El veredicto: las peleas a menudo son molestas, pero son parte de la unión. Después de sopesar los argumentos, especialmente el aspecto de que, según su afirmación, siempre se encuentra una solución, no hay pruebas que respalden el pensamiento inicial.

★ *Más técnicas*

Comprender el significado idiosincrásico, que es más una habilidad, tiene como objetivo resolver el problema del cliente cuando se usa un lenguaje vago.

Retribución una técnica en la que se alienta al cliente a considerar posibles causas alternativas para eventos

El ensayo cognitivo es una técnica de imágenes diseñada para ayudar a los pacientes a experimentar sus situaciones temidas al imaginar que está ocurriendo en ese momento. En el consultorio o como una tarea entre sesiones, se les pide a los pacientes que "vivan" la situación temida en imágenes y desarrollen las mejores estrategias de afrontamiento para superarla con éxito.

Imágenes guiadas, lo que significa que el entrenador ayuda al cliente a evocar y generar imágenes mentales que simulan o recrean

Fuente:
Paulo Knapp, Aaron T Beck on http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-44462008000600002&script=sci_arttext&tlng=en
https://ascensionglossary.com/
https://en.wikipedia.org/wiki/Cognitive_behavioural_therapy
https://en.wikipedia.org/wiki/Cognitive_restructuring
https://en.wikipedia.org/wiki/Cognitive_psychology
https://en.wikipedia.org/wiki/Guided_imagery
https://en.wikiquote.org
Irismar Reis de Oliveira on http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462008000100003

S.O.R.C.

El esquema S-O-R-C es una de las piedras angulares de la terapia conductual:

- ✓ **S (ESTÍMULO)** representa situaciones que preceden a una cierta experiencia.
- ✓ **O (ORGANISMO)** incluye todo lo que sucede dentro del sistema humano: su pensamientos, emociones, sensaciones físicas y reacciones.
- ✓ **R (RESPUESTA)** es el comportamiento observable.
- ✓ **C (CONSECUENCIA)** son las consecuencias a corto y largo plazo, positivas, neutras y Negativo.

Si queremos cambiar el comportamiento es una manera práctica de cuestionar un comportamiento actual de acuerdo con este calendario.

El SORC es importante como base para los programas de evaluación del comportamiento. La esencia es:

> *La perspectiva teórica de aprendizaje utiliza los conceptos de estímulo (S -causa en el entorno), respuesta (R - reacción del cliente) yconsecuencias (C - consecuencias para el cliente). Las consecuencias son también un nuevo estímulo. El punto de partida básico es: Si la reacción produce*

el cliente repetirá su reacción. Si no hay estímulo o ningún beneficio, o incluso un resultado negativo, entonces el cliente detendrá este comportamiento. Además de los conceptos de S, R, C, hay un cuarto concepto, que es utilizado principalmente en el enfoque cognitivo: La O del organismo, que es colocado después de la S: S.O.R.C. Estos son factores personales como la inteligencia, enfermedad, actitudes, creencias fundamentales, expectativas, motivación y fatiga.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/SORKC-Modell

EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL (FBA)

El término Análisis Funcional proviene de la informática. Un ejemplo de lo que Functional El análisis lo es: "Antes de que puedas escribir un programa de ordenador, debes tener una idea qué propósito debe servir el programa y cómo debe funcionar. Por lo tanto, un se debe hacer un análisis. El análisis funcional describe todas las funciones que en el programa".

Transformado a la psicología, la pedagogía, el comportamiento y el coaching de los estudiantes, el FA tiene el siguiente significado:

"El Análisis de Comportamiento Funcional enfatiza el examen cuidadoso del causas y el impacto en el medio ambiente de un determinado repertorio de respuestas". (Meichenbaum, 1981, p. 195).

En la FBA, se realiza un análisis preciso del comportamiento específico en un contexto específico, y todo eso es el resultado de ese comportamiento e influenciado por él. Esto coloca el comportamiento en una cadena de eventos y, por lo tanto, se considera funcional en esta cadena: de hecho, existe una conexión lógica entre el comportamiento y el contexto. En un análisis de la función cognitiva, aparecen las autopercepciones y los horarios cognitivos que alguien todavía usa. Por lo tanto, no es tan fácil analizar

Es necesaria cierta ambigüedad para un análisis adecuado. En cualquier caso, es sensato analizar el comportamiento problemático en tiempo y lugar.

Esta es solo una parte del problema de comportamiento que consiste en el análisis funcional y la teoría holística. En estas hipótesis adaptadas, el análisis funcional cubre el nivel micro. Se examinan los problemas de comportamiento seleccionados para el tratamiento. Los antecedentes y actuadores cruciales se analizan nuevamente en el contexto en el que tiene lugar el comportamiento. La teoría holística se refiere al análisis en un nivel superior. Describe la relación entre las diversas áreas problemáticas. Esto es más bien un nivel macro. El análisis de la función y la teoría holística se complementan bien. Pero hay más: ambos están en constante comunicación de ida y vuelta. Por lo tanto, el análisis de funciones es una fuente vital de información en la preparación de la teoría holística.

La evaluación funcional del comportamiento proporciona hipótesis sobre las relaciones entre eventos y comportamientos ambientales específicos. Décadas de investigación

han establecido que los comportamientos deseables e indeseables se aprenden a través de interacciones con el entorno social y físico. FBA se utiliza para identificar el tipo y la fuente de refuerzo para los comportamientos desafiantes como base para los esfuerzos de intervención diseñados para disminuir la ocurrencia de estos comportamientos.

Funciones de conducta

La función de un comportamiento puede considerarse como el propósito que un comportamiento sirve para una persona. La función se identifica en un FBA identificando el tipo y la fuente de refuerzo del comportamiento de interés. Esos reforzadores pueden ser reforzadores sociales positivos o negativos proporcionados por alguien que interactúa con la persona, o reforzadores automáticos producidos directamente por el comportamiento mismo.

- ★ ***Refuerzo positivo: refuerzo positivo social (atención), refuerzo tangible y refuerzo positivo automático.***
- ★ ***Refuerzo negativo: refuerzo social negativo (escape), refuerzo negativo automático.***

Función versus topografía

Los comportamientos pueden tener un aspecto diferente, pero pueden cumplir la misma función y, asimismo, el comportamiento que se ve igual puede cumplir múltiples funciones. La apariencia del comportamiento a menudo revela poca información útil sobre las condiciones que lo explican. Sin embargo, la identificación de las condiciones que explican un comportamiento sugiere las condiciones que deben modificarse para cambiar el comportamiento. Por lo tanto, la evaluación de la función de un comportamiento puede proporcionar información útil con respecto a las estrategias de intervención que probablemente sean efectivas. [40]

Métodos FBA

Los métodos FBA se pueden clasificar en tres tipos:

- ★ ***Análisis funcional (experimental)***
- ★ ***Evaluación descriptiva***
- ★ ***Evaluación indirecta***

Análisis funcional (experimental)

Un análisis funcional es aquel en el que se manipulan los antecedentes y las consecuencias para indicar sus efectos separados sobre el comportamiento de interés. Este tipo de arreglo a menudo se llama analógico porque no se llevan a cabo en un contexto natural. Sin embargo, la investigación indica que el análisis funcional realizado en un entorno natural producirá resultados similares o mejores.

Un análisis funcional normalmente tiene cuatro condiciones (tres condiciones de prueba y un control):

- ✓ Atención contingente
- ✓ Escape contingente
- ✓ Solo
- ✓ Condición de control

Ventajas: tiene la capacidad de proporcionar una demostración clara de las variables relacionadas con la aparición de un comportamiento problemático. Sirve como el estándar de evidencia científica por el cual se evalúan otras alternativas de evaluación, y representa el método más utilizado en la investigación sobre la evaluación y el tratamiento del comportamiento problemático.

Limitaciones: el proceso de evaluación puede fortalecer o aumentar temporalmente el comportamiento indeseable a niveles inaceptables o provocar que el comportamiento adquiera nuevas funciones. Algunos comportamientos pueden no ser susceptibles de análisis funcional (por ejemplo, aquellos que, aunque graves, ocurren con poca frecuencia). El análisis funcional realizado en entornos artificiales puede no detectar la variable que explica la ocurrencia en el entorno natural.

★ ***FBA indirecto***

Este método utiliza entrevistas estructuradas, listas de verificación, escalas de calificación o cuestionarios para obtener información de personas que están familiarizadas con la persona que exhibe el comportamiento para identificar posibles condiciones o eventos en el entorno natural que se correlacionan con el comportamiento problemático. Se les llama "indirectos" porque no implican la observación directa del comportamiento, sino que solicitan información basada en los recuerdos del comportamiento de otros.

Ventajas: algunas pueden proporcionar una fuente útil de información para guiar evaluaciones posteriores más objetivas y contribuir al desarrollo de hipótesis sobre variables que podrían ocasionar o mantener los comportamientos de interés.

Limitaciones: los informantes pueden no tener un recuerdo exacto e imparcial del comportamiento y las condiciones bajo las cuales ocurrió.

★ ***FBA descriptivo***

Al igual que con el análisis funcional, la evaluación descriptiva del comportamiento funcional utiliza la observación directa del comportamiento; a diferencia del análisis funcional, sin embargo, las observaciones se realizan en condiciones naturales. Por lo tanto, las evaluaciones descriptivas implican la observación del comportamiento problemático en relación con los eventos que no están organizados de manera sistemática.

Hay tres variaciones de evaluación descriptiva:

- ✓ Grabación continua ABC (antecedente-comportamiento-consecuencia): el observador registra las ocurrencias de comportamiento dirigido y eventos ambientales seleccionados en la rutina natural.

- ✓ Grabación narrativa ABC: los datos se recopilan solo cuando se observan comportamientos de interés, y la grabación abarca cualquier evento que preceda y siga inmediatamente al comportamiento objetivo.
- ✓ Diagramas de dispersión: un procedimiento para registrar el grado en que un comportamiento objetivo ocurre con más frecuencia en momentos particulares que otros.

Desarrollando un FBA

Dadas las fortalezas y limitaciones de los diferentes procedimientos de FBA, FBA se puede ver mejor como un proceso de cuatro pasos:

1. La recopilación de información mediante evaluación indirecta y descriptiva.
2. Interpretación de la información de la evaluación indirecta y descriptiva y formulación de una hipótesis sobre el propósito del comportamiento problemático.
3. Prueba de una hipótesis utilizando un análisis funcional.
4. Desarrollar opciones de intervención basadas en la función del comportamiento problemático.

Fuente: https://www.wikidoc.org/index.php/Applied_behaviour_analysis
Recursos adicionales:
https://www.understood.org/en/school-learning/evaluations/evaluation-basics/functional-assessment-what-it-is-and-how-it-works

EL MODELO TRANSTEÓRICO DE CAMBIO DE COMPORTAMIENTO

Resumen del modelo

El modelo transteórico (Prochaska y DiClemente, 1983; Prochaska, DiClemente y Norcross, 1992) es una teoría integradora de la terapia que evalúa la preparación de un individuo para actuar sobre un nuevo comportamiento más saludable, y proporciona estrategias o procesos de cambio para guiar al individuo. . El modelo se compone de construcciones tales como: etapas de cambio, procesos de cambio, niveles de cambio, autoeficacia y equilibrio decisional.

Los estados del cambio

Esta construcción se refiere a la dimensión temporal del cambio de comportamiento. En el modelo transteórico, el cambio es un "proceso que implica el progreso a través de una serie de etapas":

- ✓ Precontemplación ("no preparado"): "Las personas no tienen la intención de tomar medidas en el futuro previsible y pueden ignorar que su comportamiento es problemático"
- ✓ Contemplación ("prepararse") - "Las personas comienzan a reconocer que su comportamiento es problemático y comienzan a mirar los pros y los contras de sus acciones continuas"
- ✓ Preparación ("listo") - "Las personas tienen la intención de actuar en el futuro inmediato y pueden comenzar a dar pequeños pasos hacia el cambio de comportamiento"

- ✓ Acción: "Las personas han realizado modificaciones abiertas específicas para modificar su comportamiento problemático o para adquirir nuevos comportamientos saludables"
- ✓ Mantenimiento: "Las personas han podido mantener la acción durante al menos seis meses y están trabajando para evitar recaídas"
- ✓ Terminación: "Los individuos no tienen ninguna tentación y están seguros de que no volverán a su viejo hábito insalubre como una forma de hacer frente".

Además, los investigadores conceptualizaron "Recaída" (reciclaje), que no es una etapa en sí misma, sino más bien el "regreso de Acción o Mantenimiento a una etapa anterior".

★ ***Pre-contemplación (no preparado)***

Las personas en esta etapa no tienen la intención de comenzar un comportamiento saludable en el futuro cercano (dentro de los 6 meses), y pueden desconocer la necesidad de cambiar. Las personas aquí aprenden más sobre el comportamiento saludable: se les anima a pensar en las ventajas de cambiar su comportamiento y sentir emociones sobre los efectos de su comportamiento negativo en los demás.

Los precontempladores generalmente subestiman las ventajas del cambio, sobreestiman las desventajas y, a menudo, no son conscientes de cometer tales errores.

Uno de los pasos más efectivos con los que otros pueden ayudar en esta etapa es alentarlos a que sean más conscientes de su toma de decisiones y más conscientes de los múltiples beneficios de cambiar un comportamiento poco saludable.

★ ***Contemplación (preparándose)***

En esta etapa, los participantes tienen la intención de comenzar un comportamiento saludable dentro de los próximos 6 meses. Si bien por lo general ahora son más conscientes de las ventajas del cambio, sus desventajas son casi iguales a sus ventajas. Esta ambivalencia sobre el cambio puede hacer que sigan postergando la acción.

Las personas aquí aprenden sobre el tipo de persona que podrían ser si cambiaran su comportamiento y aprenden más de las personas que se comportan de manera saludable.

Otros pueden influir y ayudar de manera efectiva en esta etapa alentándolos a trabajar para reducir las desventajas de cambiar su comportamiento.

★ ***Preparación (Listo)***

Las personas en esta etapa están listas para comenzar a tomar medidas en los próximos 30 días. Toman pequeños pasos que creen que pueden ayudarlos a que el comportamiento saludable sea parte de sus vidas. Por ejemplo, les dicen a sus amigos y familiares que quieren cambiar su comportamiento.

Se debe alentar a las personas en esta etapa a buscar el apoyo de amigos en quienes confían, contarles a las personas sobre su plan para cambiar su forma de actuar y pensar cómo se sentirían si se comportaran de una manera más saludable. Su principal preocupación es: cuando actúan, ¿fallarán? Aprenden que cuanto mejor preparados estén, es más probable que sigan progresando.

★ ***Acción***

Las personas en esta etapa han cambiado su comportamiento en los últimos 6 meses y necesitan trabajar duro para seguir adelante. Estos participantes deben aprender cómo fortalecer sus compromisos de cambio y luchar contra los impulsos de retroceder.

Las personas en esta etapa progresan aprendiendo técnicas para mantener sus compromisos, tales como sustituir actividades relacionadas con el comportamiento poco saludable por otras positivas, recompensándose por dar pasos hacia el cambio y evitando personas y situaciones que los tientan a comportarse de manera poco saludable.

★ ***Mantenimiento***

Las personas en esta etapa cambiaron su comportamiento hace más de 6 meses. Es importante que las personas en esta etapa sean conscientes de las situaciones que pueden tentarlos a volver a comportarse de manera poco saludable, en particular las situaciones estresantes.

Se recomienda que las personas en esta etapa busquen apoyo y hablen con personas en quienes confían, pasen tiempo con personas que se comporten de manera saludable y recuerden participar en actividades saludables para lidiar con el estrés en lugar de depender de un comportamiento poco saludable.

★ ***Equilibrio decisional***

La recaída en el TTM se aplica específicamente a las personas que dejan de fumar o usan drogas o alcohol con éxito, solo para reanudar estos comportamientos poco saludables. Las personas que intentan dejar de fumar comportamientos altamente adictivos como el uso de drogas, alcohol y tabaco tienen un riesgo particularmente alto de recaída. Lograr un cambio de comportamiento a largo plazo a menudo requiere el apoyo continuo de los miembros de la familia, un entrenador de salud, un médico u otra fuente de motivación. La literatura de apoyo y otros recursos también pueden ser útiles para evitar que ocurra una recaída.

Auto-eficacia

Esta construcción central es "la confianza específica de la situación que las personas tienen de que pueden hacer frente a situaciones de alto riesgo sin recaer en su hábito poco saludable o de alto riesgo". El constructo se basa en la teoría de la autoeficacia de Bandura y conceptualiza la capacidad percibida de una persona para desempeñarse en una tarea como mediador del desempeño en actividades futuras. En su investigación, Bandura ya estableció que mayores niveles de autoeficacia percibida conducen a ma-

yores cambios en el comportamiento. Esto subraya la naturaleza integradora del modelo transteórico que combina varias teorías de comportamiento. Un cambio en el nivel de autoeficacia puede predecir un cambio duradero en el comportamiento si existen incentivos y habilidades adecuadas. El modelo transteórico emplea un puntaje de confianza general para evaluar la autoeficacia de un individuo. Las tentaciones situacionales evalúan qué tan tentadas están las personas para involucrarse en un comportamiento problemático en una determinada situación.

Procesos de cambio

Los 10 procesos de cambio son "actividades encubiertas y abiertas que las personas utilizan para progresar a través de las etapas".

Para progresar en las primeras etapas, las personas aplican procesos cognitivos, afectivos y evaluativos. A medida que las personas avanzan hacia Acción y Mantenimiento, confían más en compromisos, condicionamientos, contingencias, controles ambientales y apoyo.

Prochaska y sus colegas afirman que su investigación relacionada con el modelo transteórico muestra que las intervenciones para cambiar el comportamiento son más efectivas si están "adaptadas a la etapa", es decir, "adaptadas a la etapa de cambio de cada individuo".

En general, para que las personas progresen necesitan:

Una creciente conciencia de que las ventajas (los "pros") del cambio son mayores que las desventajas (los "contras"): el TTM llama a esto equilibrio decisional.

Confianza en que pueden hacer y mantener cambios en situaciones que los tientan a volver a su antiguo comportamiento poco saludable: el TTM llama a esto autoeficacia.

Estrategias que pueden ayudarlos a realizar y mantener el cambio: el TTM llama a estos procesos de cambio.

Los diez procesos de cambio incluyen:

- ✓ Concienciación (Obtenga los hechos): aumentar la conciencia a través de la información, la educación y la retroalimentación personal sobre el comportamiento saludable.
- ✓ Alivio dramático (Preste atención a los sentimientos): sentir miedo, ansiedad o preocupación por el comportamiento poco saludable, o sentir inspiración y esperanza cuando escuchan cómo las personas pueden cambiar a comportamientos saludables.
- ✓ Autoevaluación (Crear una nueva autoimagen): darse cuenta de que el comportamiento saludable es una parte importante de quiénes son y qué quieren ser.
- ✓ Reevaluación ambiental (observe su efecto en los demás): darse cuenta de cómo su comportamiento no saludable afecta a los demás y cómo podrían tener efectos más positivos al cambiar.

- ✓ Liberación social (Aviso de apoyo público): darse cuenta de que la sociedad apoya más el comportamiento saludable.
- ✓ Auto-liberación (Hacer un compromiso): creer en la capacidad de cambiar y hacer compromisos y volver a comprometerse a actuar de acuerdo con esa creencia.
- ✓ Ayudar a las relaciones (obtener apoyo): encontrar personas que apoyen su cambio.
- ✓ Contracondicionamiento (use sustitutos): sustituye las formas saludables de actuar y pensar por formas poco saludables.
- ✓ Manejo de refuerzo (Use recompensas): aumenta las recompensas que provienen del comportamiento positivo y reduce las que provienen del comportamiento negativo.
- ✓ Control de estímulo (Administre su entorno): utilice recordatorios y señales que fomenten un comportamiento saludable como sustitutos de aquellos que fomentan el comportamiento poco saludable.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Transtheoretical_model
Recursos adicionales
https://www.prochange.com/transtheoretical-model-of-behaviour-change

TEORÍA DEL APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

David Kolb publicó su modelo de estilos de aprendizaje en 1984 a partir del cual desarrolló su inventario de estilos de aprendizaje.

La teoría del aprendizaje experimental de Kolb funciona en dos niveles: un ciclo de aprendizaje de cuatro etapas y cuatro estilos de aprendizaje separados. Gran parte de la teoría de Kolb se refiere a los procesos cognitivos internos del alumno.

Kolb afirma que el aprendizaje implica la adquisición de conceptos abstractos que pueden aplicarse de manera flexible en una variedad de situaciones. En la teoría de Kolb, el impulso para el desarrollo de nuevos conceptos proviene de nuevas experiencias.

> *"El aprendizaje es el proceso mediante el cual el conocimiento se crea a través de la transformación de la experiencia"*

Ciclo del aprendizaje experiencial

La teoría del estilo de aprendizaje experiencial de Kolb generalmente está representada por un ciclo de aprendizaje de cuatro etapas en el que el alumno "toca todas las bases":

1. Experiencia concreta: (se encuentra una nueva experiencia o situación, o una reinterpretación de la experiencia existente).

2. Observación reflexiva de la nueva experiencia. (De particular importancia son las inconsistencias entre la experiencia y la comprensión).

3. Conceptualización abstracta (la reflexión da lugar a una nueva idea, o una modificación de un concepto abstracto existente).

4. Experimentación activa (el alumno los aplica al mundo que los rodea para ver qué resultados).

El aprendizaje efectivo se ve cuando una persona progresa a través de un ciclo de cuatro etapas: de (1) tener una experiencia concreta seguida de (2) observación y reflexión sobre esa experiencia que conduce a (3) la formación de conceptos abstractos (análisis) y generalizaciones (conclusiones) que luego (4) se utilizan para probar hipótesis en situaciones futuras, lo que resulta en nuevas experiencias.

Kolb (1974) ve el aprendizaje como un proceso integrado con cada etapa que se apoya mutuamente y alimenta a la siguiente. Es posible ingresar al ciclo en cualquier etapa y seguirlo a través de su secuencia lógica.

Sin embargo, el aprendizaje efectivo solo ocurre cuando un alumno puede ejecutar las cuatro etapas del modelo. Por lo tanto, ninguna etapa del ciclo es efectiva como un procedimiento de aprendizaje por sí solo.

Estilos de aprendizaje

La teoría del aprendizaje de Kolb (1974) establece cuatro estilos de aprendizaje distintos, que se basan en un ciclo de aprendizaje de cuatro etapas (ver arriba). Kolb explica que diferentes personas prefieren naturalmente un cierto estilo de aprendizaje diferente. Varios factores influyen en el estilo preferido de una persona. Por ejemplo, el entorno social, las experiencias educativas o la estructura cognitiva básica del individuo.

Independientemente de lo que influya en la elección del estilo, la preferencia de estilo de aprendizaje en sí misma es en realidad el producto de dos pares de variables, o dos 'elecciones' separadas que hacemos, que Kolb presentó como líneas de un eje, cada una con modos 'conflictivos' en cada extremo:

Una presentación típica de los dos continuos de Kolb es que el eje este-oeste se llama Proceso Continuo (cómo abordamos una tarea), y el eje norte-sur se llama Continuo Percepción (nuestra respuesta emocional, o cómo pensamos o sentimos acerca de eso).

Kolb creía que no podemos realizar ambas variables en un solo eje al mismo tiempo (por ejemplo, pensar y sentir). Nuestro estilo de aprendizaje es producto de estas dos decisiones de elección.

A menudo es más fácil ver la construcción de los estilos de aprendizaje de Kolb en términos de una matriz de dos por dos. Cada estilo de aprendizaje representa una combinación de dos estilos preferidos. La matriz también destaca la terminología de Kolb para

los cuatro estilos de aprendizaje; divergentes, asimilantes y convergentes, acomodativos:

	Experimentación Activa (Hacer)	Observación reflexiva (observando)
Experiencia concreta (Sensación)	Acomodación (CE/AE)	Divergencia (CE/RO)
Conceptualización abstracta (Pensamiento)	Convergencia (AC/AE)	Asimilación (AC/RO)

Descripción de los estilos de aprendizaje

Conocer el estilo de aprendizaje de una persona (y el suyo) permite que el aprendizaje se oriente de acuerdo con el método preferido. Dicho esto, todos responden y necesitan el estímulo de todos los tipos de estilos de aprendizaje en una medida u otra; se trata de utilizar el énfasis que mejor se adapte a la situación dada y las preferencias de estilo de aprendizaje de una persona.

Aquí hay breves descripciones de los cuatro estilos de aprendizaje de Kolb:

★ ***Divergencia (sensación y observación - CE/RO)***

Estas personas pueden ver las cosas desde diferentes perspectivas. Son sensibles Prefieren mirar en lugar de mirar, tienden a recopilar información y usan la imaginación para resolver problemas. Son mejores para ver situaciones concretas desde varios puntos de vista diferentes.

Kolb llamó a este estilo "divergente" porque estas personas se desempeñan mejor en situaciones que requieren generación de ideas, por ejemplo, lluvia de ideas. Las personas con un estilo de aprendizaje divergente tienen amplios intereses culturales y les gusta recopilar información.

Están interesados en las personas, tienden a ser imaginativos y emocionales, y tienden a ser fuertes en las artes. Las personas con un estilo divergente prefieren trabajar en grupo, escuchar con una mente abierta y recibir comentarios personales.

★ ***Asimilación (observado y pensando - AC/RO)***

La preferencia de aprendizaje de asimilación implica un enfoque conciso y lógico. Las ideas y los conceptos son más importantes que las personas. Estas personas requieren una buena explicación clara en lugar de una oportunidad práctica. Se destacan en la comprensión de una amplia información y en organizarla en un formato claro y lógico.

Las personas con un estilo de aprendizaje asimilante están menos centradas en las personas y más interesadas en ideas y conceptos abstractos. Las personas con este estilo se sienten más atraídas por las teorías lógicamente sólidas que los enfoques basados en el valor práctico.

Este estilo de aprendizaje es importante para la efectividad en las carreras de información y ciencias. En situaciones formales de aprendizaje, las personas con este estilo

prefieren lecturas, conferencias, explorar modelos analíticos y tener tiempo para reflexionar.

★ ***Convergencia (haciendo y pensando- AC/AE)***

Las personas con un estilo de aprendizaje convergente pueden resolver problemas y utilizarán su aprendizaje para encontrar soluciones a problemas prácticos. Prefieren las actividades técnicas y se preocupan menos por las personas y los aspectos interpersonales.

Las personas con un estilo de aprendizaje convergente son mejores para encontrar usos prácticos de ideas y teorías. Pueden resolver problemas y tomar decisiones encontrando soluciones a preguntas y problemas.

Las personas con un estilo de aprendizaje convergente se sienten más atraídas por las actividades técnicas y los problemas que por las cuestiones sociales o interpersonales. Un estilo de aprendizaje convergente permite habilidades especializadas y tecnológicas. A las personas con un estilo convergente les gusta experimentar con nuevas ideas, simular y trabajar con aplicaciones prácticas.

★ ***Acomodación (haciendo y sintiendo - CE/AE)***

El estilo de aprendizaje complaciente es "práctico" y se basa en la intuición más que en la lógica. Estas personas utilizan el análisis de otras personas y prefieren adoptar un enfoque práctico y experimental. Se sienten atraídos por los nuevos desafíos y experiencias, y por llevar a cabo planes.

Comúnmente actúan por instinto "instintivo" en lugar de análisis lógico. Las personas con un estilo de aprendizaje complaciente tenderán a depender de otros para obtener información que realizar su propio análisis. Este estilo de aprendizaje prevalece en la población general.

Implicaciones educativas

Los maestros podrían utilizar las etapas y el ciclo de aprendizaje de Kolb (1984) para evaluar críticamente la provisión de aprendizaje típicamente disponible para los estudiantes y para desarrollar oportunidades de aprendizaje más apropiadas.

Los educadores deben asegurarse de que las actividades se diseñen y realicen de manera que ofrezcan a cada alumno la oportunidad de participar de la manera que más le convenga. Además, se puede ayudar a las personas a aprender de manera más efectiva mediante la identificación de sus estilos de aprendizaje menos preferidos y el fortalecimiento de estos mediante la aplicación del ciclo de aprendizaje experimental.

Idealmente, las actividades y el material deben desarrollarse de manera que aprovechen las habilidades de cada etapa del ciclo de aprendizaje experimental y lleven a los estudiantes a través de todo el proceso en secuencia.

Fuente: McLeod, S. A. (2017). Kolb - learning styles. Retrieved from www.simplypsychology.org/learning-kolb.html

Find out your learning style by using Kolb's learning style questionnaire.

Este documento está bajo licencia Creative Commons Attribution-Noncommercial-No Derivative Works 3.0 Unported License.

TEORÍA DE LA AUTO-DETERMINACIÓN

La teoría de la autodeterminación (SDT) es una teoría macro de la motivación y la personalidad humana que se refiere a las tendencias de crecimiento inherentes y las necesidades psicológicas innatas de las personas, desarrollada por Edward L. Deci y Richard Ryan. Tiene que ver con la motivación detrás de las elecciones que las personas hacen sin influencia externa e interferencia. SDT se enfoca en el grado en que el comportamiento de un individuo es automotivado y autodeterminado.

Los estudios clave que llevaron a la aparición de SDT y STD incluyeron investigaciones sobre motivación intrínseca. La motivación intrínseca se refiere a iniciar una actividad por sí misma porque es interesante y satisfactoria en sí misma, en lugar de realizar una actividad para obtener un objetivo externo (motivación extrínseca). Se han descrito diferentes tipos de motivaciones en función del grado en que se han internalizado. La internalización se refiere al intento activo de transformar un motivo extrínseco en valores respaldados personalmente y, por lo tanto, asimilar las normas de comportamiento que originalmente eran externas.

Edward L. Deci y Richard Ryan más tarde se expandieron en el trabajo inicial que diferenciaba entre la motivación intrínseca y extrínseca y propusieron tres necesidades intrínsecas principales involucradas en la autodeterminación. Según Deci y Ryan, las tres necesidades psicológicas motivan al yo a iniciar un comportamiento y especificar nutrientes que son esenciales para la salud psicológica y el bienestar de un individuo. Se dice que estas necesidades son universales, innatas y psicológicas e incluyen la necesidad de competencia, autonomía y relación.

SDT se centra en la creencia de que la naturaleza humana muestra características positivas persistentes, que muestra repetidamente esfuerzo, agencia y compromiso en sus vidas que la teoría llama "tendencias de crecimiento inherentes". Las personas también tienen necesidades psicológicas innatas que son la base de la automotivación y la integración de la personalidad.

SDT identifica tres necesidades innatas que, si se satisfacen, permiten una función y un crecimiento óptimos:

- ✓ Competencia
- ✓ Parentesco
- ✓ Autonomía

Estas necesidades son vistas como necesidades universales que son innatas, no aprendidas (instintivas) y vistas en la humanidad a través del tiempo, el género y la cultura.

Deci y Ryan afirman que hay tres elementos esenciales de la teoría:

- ✓ Los humanos son inherentemente proactivos con su potencial y dominan sus fuerzas internas (como impulsos y emociones)
- ✓ Los humanos tienen una tendencia inherente hacia el desarrollo del crecimiento y el funcionamiento integrado.
- ✓ El desarrollo y las acciones óptimos son inherentes a los humanos, pero no suceden automáticamente.

Para actualizar su potencial inherente, necesitan nutrirse del entorno social.

Si esto sucede, hay consecuencias positivas (por ejemplo, bienestar y crecimiento), pero si no, hay consecuencias negativas. Entonces SDT enfatiza el crecimiento natural de los humanos hacia la motivación positiva; sin embargo, esto se frustra si no se satisfacen sus necesidades básicas.

Necesidades

El SDT respalda tres necesidades psicológicas básicas que deben satisfacerse para fomentar el bienestar y la salud. Estas necesidades pueden aplicarse universalmente. Sin embargo, algunos pueden ser más destacados que otros en ciertos momentos y se expresan de manera diferente según el tiempo, la cultura o la experiencia.

★ ***Competencia***

Buscar controlar el resultado y experimentar el dominio

★ ***Relación***

Voluntad de interactuar, estar conectado y experimentar el cuidado de los demás.

★ ***Autonomía***

Deseo de ser agentes causales de la propia vida y actuar en armonía con uno mismo integrado; Sin embargo, Deci y Vansteenkiste señalan que esto no significa ser independiente de los demás.

Motivaciones

SDT afirma dar un enfoque diferente a la motivación, considerando lo que motiva a una persona en un momento dado en lugar de ver la motivación como un concepto unitario. SDT hace distinciones entre diferentes tipos de motivación y sus consecuencias.

★ ***Motivación intrínseca***

La motivación intrínseca es el impulso natural e inherente para buscar desafíos y nuevas posibilidades que SDT asocia con el desarrollo cognitivo y social.

La teoría de evaluación cognitiva (CET) es una subteoría de SDT que especifica factores que explican la motivación intrínseca y la variabilidad con ella y analiza cómo los factores sociales y ambientales ayudan o dificultan las motivaciones intrínsecas. CET se centra en las necesidades de competencia y autonomía.

Reclamar eventos del contexto social como la retroalimentación sobre el trabajo o las recompensas conduce a sentimientos de competencia y, por lo tanto, aumenta las motivaciones intrínsecas. Deci descubrió que la retroalimentación positiva aumentó las motivaciones intrínsecas y la retroalimentación negativa la disminuyó.

Sin embargo, la autonomía debe acompañar la competencia para que las personas vean sus comportamientos como autodeterminados por la motivación intrínseca. Para que esto suceda, debe haber un soporte contextual inmediato para ambas necesidades o recursos internos basados en el soporte de desarrollo previo para ambas necesidades.

La CET y la motivación intrínseca también están vinculadas a la relación a través de la hipótesis de que la motivación intrínseca florece si se vincula con una sensación de seguridad y relación.

★ ***Motivación extrínseca***

La motivación extrínseca proviene de fuentes externas. Deci y Ryan desarrollaron la teoría de integración organísmica (OIT), como una subteoría de SDT, para explicar las diferentes formas en que se regula el comportamiento motivado extrínsecamente.

La OIT detalla las diferentes formas de motivación extrínseca y los contextos en los que se producen. Es el contexto de dicha motivación lo que concierne a la teoría SDT ya que estos contextos afectan si las motivaciones se internalizan y se integran en el sentido del yo.

La OIT describe cuatro tipos diferentes de motivaciones extrínsecas que a menudo varían en términos de su relativa autonomía:

Comportamiento regulado externamente: es el menos autónomo, se realiza debido a la demanda externa o posible recompensa. Se puede ver que tales acciones tienen un locus de causalidad percibido externamente.

REGULACIÓN DE COMPORTAMIENTO INTROYECTADA: describe la adopción de normas de comportamiento pero no aceptar plenamente dichas normas como propias. Deci y Ryan afirman que tal comportamiento normalmente representa la regulación de la autoestima contingente, citando la participación del ego como una forma clásica de introyecciones. Este es el tipo de comportamiento en el que las personas se sienten motivadas para demostrar la capacidad de mantener la autoestima. Si bien esto es impulsado internamente, el comportamiento introyectado tiene un locus de causalidad externo percibido o que no proviene de uno mismo. Dado que la causalidad del comportamiento se percibe como externa, el comportamiento se considera no autodeterminado.

REGULACIÓN A TRAVÉS DE LA IDENTIFICACIÓN: es una forma más autónoma de motivación extrínseca. Implica valorar conscientemente una meta o regulación para que dicha acción sea aceptada como personalmente importante.

REGULACIÓN INTEGRADA: es el tipo más autónomo de motivación extrínseca. Ocurre cuando las regulaciones se asimilan completamente a sí mismas para que se incluyan

en las autoevaluaciones y creencias de una persona sobre sus necesidades personales. Debido a esto, las motivaciones integradas comparten cualidades con la motivación intrínseca, pero aún se clasifican como extrínsecas porque los objetivos que se intentan alcanzar son por razones extrínsecas al yo, en lugar del disfrute inherente o interés en la tarea.

Los comportamientos motivados extrínsecamente pueden integrarse en uno mismo. La OIT propone que es más probable que se produzca la internalización cuando existe una sensación de relación.

SDT argumenta que las necesidades son innatas pero pueden desarrollarse en un contexto social. Algunas personas desarrollan necesidades más fuertes que otras, creando diferencias individuales. Sin embargo, las diferencias individuales dentro de la teoría se centran en conceptos resultantes del grado en que las necesidades se han satisfecho o no.

Individual differences

Within SDT there are two general individual difference concepts, Causality Orientations and Life Goals.

★ *Orientaciones de causalidad*

Las orientaciones de causalidad son orientaciones motivacionales que se refieren a la forma en que las personas se orientan a un entorno y regulan su comportamiento debido a esto o la medida en que están autodeterminadas en general en muchos entornos. SDT creó tres orientaciones: autónoma, controlada e impersonal.

- ✓ Orientaciones autónomas: resultado de la satisfacción de las necesidades básicas.
- ✓ Orientaciones fuertes y controladas: resultado de la satisfacción de las necesidades de competencia y relación, pero no de autonomía, y está vinculado a la regulación a través de contingencias internas y externas, que conducen a un funcionamiento rígido y a una disminución del bienestar.
- ✓ Orientaciones impersonales: resultados del incumplimiento de las tres necesidades. Esto también está relacionado con el mal funcionamiento y la enfermedad.

Según la teoría, las personas tienen cierta cantidad de cada una de las orientaciones, que se pueden utilizar para hacer predicciones sobre la salud psicológica y los resultados de comportamiento de una persona.

★ *Metas de vida*

Los objetivos de vida son objetivos a largo plazo que las personas usan para guiar sus actividades, y se dividen en dos categorías:

- ✓ Aspiraciones intrínsecas: contienen objetivos de vida como afiliación, generatividad y desarrollo personal.

- ✓ Aspiraciones extrínsecas: tenga objetivos de vida como riqueza, fama y atractivo.

Se han realizado varios estudios sobre este tema que muestran los objetivos intrínsecos asociados con una mayor salud, bienestar y rendimiento.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Self-determination_theory

Recursos adicionales
https://courses.lumenlearning.com/suny-educationalpsychology/chapter/motivation-as-self-determination/
https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2011/Self-determination_theory
http://selfdeterminationtheory.org

CAPÍTULO 3

DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL CLIENTE

Cuando hablamos de un enfoque centrado en el cliente en INTENSE tenemos que pensar en el conocimiento y habilidades con las que el cliente puede realizar los objetivos de acuerdo a los indicadores de empleabilidad.

¿Qué esperamos del cliente en nuestro concepto de transición?

- ✓ **RECONOCIMIENTO**: Reconocimiento por parte del cliente de la existencia, validez de un problema.
- ✓ **INICIATIVA**: El cliente debe poder utilizar el soporte por iniciativa propia.
- ✓ **OBJETIVOS**: El cliente debe ser capaz de desarrollar sus propios objetivos.
- ✓ **OBJETIVO**: El cliente debe aprender a perseguir sus propios objetivos.
- ✓ **DESARROLLO**: El cliente desarrollará sus propias competencias.

Estos aspectos ilustran brevemente qué temas son relevantes en caso de que podamos hablar sobre el el cliente persigue su proceso de transición bajo su propia responsabilidad.

Durante el proceso de coaching, el coach de transición debe asegurarse de que el cliente desarrollará sus habilidades que se identifican como 5 indicadores de empleabilidad:

- ✓ Habilidades sociales
- ✓ Habilidades personales
- ✓ Habilidades metodológicas
- ✓ Estabilidad social
- ✓ habilitación

Si nos fijamos en el grupo objetivo con sus necesidades, parece claro que los aspectos sociales, personales, metódicos es necesario desarrollar las habilidades y la estabilidad social antes de que un cliente sea capaz de extenderse. sus competencias escolares y profesionales. Esta consideración sólo se convierte en parte integrante como el Entrenador de Transición utiliza el contexto de la "extensión escolar y vocacional competencias" para apoyar el desarrollo del cliente en las habilidades sociales mencionadas.

HABILIDADES SOCIALES

Comunicación

OBJETIVOS (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)

Este módulo de capacitación permite a los participantes articularse con confianza en sí mismos, promover

la expresión y capacitar a los participantes para que escuchen a los demás. Los ejercicios prácticos fomentan la voluntad de mejorar comunicativamente, de cuestionar y

examinar autocríticamente situaciones específicas de comunicación. Los participantes la capacidad de expresarse mejorará, porque los fundamentos de la comunicación serán mediada y reflejada por simulaciones.

Además de las capacitaciones para adquirir habilidades para la autopresentación y la libertad de expresión, los participantes también puede resolver conflictos después de completar el módulo. De este modo, su confianza en sí mismos también aumentará.

★ ***Comuncación bássica:***

- ✓ Hablar y escucharse unos a otros
- ✓ Comunicación verbal y no verbal
- ✓ Juego de roles

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes pueden expresarse verbal y no verbalmente de manera apropiada
- ✓ Los participantes aprenden sobre las reacciones a la comunicación verbal y no verbal.
- ✓ Los participantes entienden cómo pueden surgir malentendidos.

Hablar y escucharse

¡Moderar y ensayar!

Lo que alguien dice y cómo la otra persona lo percibe pueden ser cosas diferentes. A veces alguien dice algo y se entiende de manera muy diferente, porque las personas son p. no se conocen o piensan que suena gracioso. La comunicación siempre consiste en un emisor y un receptor.

Pregunte a los participantes cómo reaccionar a la siguiente pregunta:

"¿Cuál es la verdura en la sopa?"

Las posibles respuestas son:

- ✓ Digo qué tipo de verdura es, porque lo entiendo como una simple cuestión de información.
- ✓ Creo que la comida no sabe porque el tono suena divertido.
- ✓ Digo la próxima vez que deberías cocinar, porque me siento atacado.
- ✓ Me ofende y me voy sin preguntar qué significa realmente la pregunta.

El modelo de transceptor presentado aquí se basa en 7 pasos de comunicación:

1. El compañero de comunicación A tiene una intención.
2. Los traduce en palabras.
3. Los pronuncia y los envía al receptor.
4. El mensaje es enviado.
5. El interlocutor B escucha el mensaje.
6. El lo traduce.

7. Interpreta el significado.

Para asegurar que un mensaje llegue correctamente, uno debería poder evaluar al receptor. Además, el énfasis correcto es muy importante. Si el compañero de conversación es una ironía desconocida, se deben evitar formulaciones y ambigüedades poco claras.

Por otro lado, hay oyentes. Se pueden distinguir diferentes tipos:

- ✓ El oyente objetivo: está muy cerca de lo que se escucha (solo lo que se ha dicho)
- ✓ El oyente empático: responde / refleja los sentimientos del interlocutor
- ✓ El oyente sensible: reacciona emocionalmente; sentirse rápidamente ofendido o atacado
- ✓ El oyente orientado a la acción: quieren estar activos de inmediato.

Divida a los participantes en grupos de dos y luego distribuya una hoja de ejercicios con diálogos de ejemplo para cada grupo. Cada grupo tiene un orador y un oyente. El orador tiene que leer los diálogos. El oyente tiene que decir cómo lo entendió. Ambos tienen que intercambiar. Los diálogos deben leerse alternativamente para que todos tengan una vez el papel del hablante (transmisor) y el oyente (receptor).

Este ejercicio está destinado a entrenar la formulación correcta de preguntas y autoinformes, así como la escucha activa.

Comunicación verbal y no verbal

Información y práctica.

La comunicación no solo significa hablar entre ellos. Cada persona también se comunica mientras no habla. La comunicación significa más que palabras. En diversas situaciones de conversación, la comunicación no verbal es muy reveladora sobre lo que los individuos piensan o sienten. P.ej. En las entrevistas de trabajo se presta atención a la comunicación no verbal. Cruza los brazos (desinteresado), ¿está golpeando constantemente con los dedos sobre la mesa (nerviosismo) o está tratando de mantener el contacto visual (seguridad en sí mismo)?

En el curso de una conversación, los gestos, las expresiones faciales y las actitudes a menudo muestran más claramente que las palabras la verdadera actitud interna hacia el / los compañero (s) de diálogo. Nuestro cuerpo expresa pensamientos, sentimientos consciente y subconscientemente. Una personalidad convincente emerge de la unidad de las palabras habladas y el lenguaje corporal.

Instrucciones de ejercicio:

Muestre a los participantes imágenes de diferentes personas de internet. Pregunte a los participantes cómo evaluarían a las personas. Sin escuchar o conocer a las personas, todos tenemos ciertas ideas sobre posturas corporales, gestos o expresiones faciales.

Luego, resuelva cómo se debe juzgar realmente a las personas. Muestre a los participantes una mesa que pueda producir lenguaje corporal, gestos e imitaciones.

Role play

1. Comunicación no verbal:

Para entrenar la comunicación verbal y no verbal, así como la escucha, los participantes realizan un juego rodante. Los participantes se dividen en dos grupos y se forman un círculo de silla interno y uno externo. Las personas en el círculo interno de la silla reciben tarjetas del moderador. Cada tarjeta tiene una emoción diferente que los participantes deben expresar de manera no verbal (agresión, lenguaje corporal) (agresivo, ansioso, enojado, encantado, asustado, decepcionado, aburrido, etc.). Los observadores en el círculo exterior tienen 5 minutos para observar a todos los participantes. Después de 5 minutos, se pregunta a los observadores cómo se sienten los participantes en el círculo de la silla interior. Que las respuestas sean justificadas. Los encuestados tienen tiempo para corregir las respuestas de los observadores. Esto debería conducir a un diálogo entre los participantes.

2. Comunicación verbal.

El siguiente paso es la comunicación verbal. Al hablar en la misma oración, se pueden expresar diferentes sentimientos mediante diferentes entonaciones y tener diferentes efectos en el oyente: dependiendo de cómo la oración "¡Has vuelto a ser genial!" enfatiza el volumen al que se habla o cómo se usan los gestos y las expresiones faciales. Expresar: sorpresa, admiración, acusación, desilusión, ira, inseguridad, daño, ironía o gratitud.

Todos los participantes hablan esta oración en voz alta y tienen la tarea de expresar un cierto sentimiento con el discurso. Luego, los participantes intentan interpretar lo que se está diciendo y colocarlo en un estado de ánimo específico. Los oradores pueden corregir las respuestas y obtener una evaluación de su propio efecto en los demás.

★ ***Expresividad***

- ✓ Lenguaje cotidiano vs lenguaje escrito
- ✓ Formas de expresión en cartas de solicitud

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes comprenden la diferencia entre el lenguaje cotidiano y el lenguaje literario.
- ✓ Los participantes pueden expresarse adecuadamente en una carta de solicitud

Información y discusión:

Podemos expresarnos a través de diferentes medios. Podemos comunicarnos directamente con las personas; Podemos comunicarnos entre nosotros a través de WhatsApp, SMS y correo electrónico o en varias plataformas de redes sociales. Al utilizar todos los canales de comunicación, nos expresamos de manera diferente. Por ejemplo, un mensaje de WhatsApp a menudo se usa con abreviaturas y emoticones. Lo mismo sucede en

situaciones de conversación directa, nos comportamos de manera diferente. Nos comunicamos con los maestros, entrenadores o padres de manera diferente que con amigos cercanos.

En el proceso de solicitud, es muy importante que el receptor de la aplicación obtenga una imagen positiva de nosotros. La primera impresión comienza con la recepción de los documentos de la solicitud. Una carta de solicitud debe formularse de manera diferente a la que normalmente nos expresamos en el lenguaje cotidiano.

Manual:
Muestre a los participantes un ejemplo negativo de una solicitud de empleo. Dé a los participantes un poco de tiempo para que lo vean más de cerca. Luego pregunte a los participantes qué piensan acerca de la carta de presentación: ¿Qué podría mejorarse, qué es bueno? ¿Cómo puede ser que el solicitante no haya sido invitado a la entrevista?

Después de un primer acercamiento al tema, solicite a los participantes específicamente la expresión en la carta de presentación: ¿Cómo le afecta la aplicación? ¿Cuáles son sus impresiones sobre el solicitante? ¿Cómo despierta esta impresión?

Discuta con los participantes las reglas para la preparación de una solicitud y la importancia de las cartas formales a las autoridades oficiales.

★ ***auto-presentación***

- ✓ Conceptos básicos de retórica
- ✓ Lidiando con el nerviosismo
- ✓ Ejercer la libertad de expresión y el manejo seguro de la comunicación no verbal.

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden los conceptos básicos de la retórica y su importancia para las conferencias.
- ✓ Los participantes entienden por qué las señales de los oyentes son tan importantes.
- ✓ Los participantes aprenden a lidiar con el nerviosismo.
- ✓ Los participantes pueden realizar presentaciones cortas antes de un grupo.

Retórica básica

Intercambio pleno
Hay personalidades, los participantes escucharán con gusto y hay personalidades, los oyentes no seguirán por más tiempo. Pregunte a los participantes cuándo escucharán atentamente a alguien. ¿Que es especial? ¿Cómo habla la persona? ¿Cómo se comporta la persona? Mantenga las declaraciones en un rotafolio.

Para una persona que da una conferencia, los oyentes son muy importantes. Los oyentes dan señales importantes sobre cómo se está desempeñando la persona y cómo actúa sobre ella.

Pregunte a los participantes qué tipo de señales pueden enviar los oyentes a un orador. Mantenga estas respuestas en el rotafolio también. Combine las respuestas antes mencionadas sobre conferencias y comportamientos positivos con estas respuestas. Titula el rotafolio con "Conferencias y reacciones de los oyentes".

Ejemplos de señales de los oyentes pueden ser:

- ✓ Están aburridos (bostezando, con los ojos cerrados)
- ✓ Ruedan los ojos
- ✓ Mantienen su atención en otras cosas (hablar con el vecino, pintar)
- ✓ Se deslizan alrededor de las sillas
- ✓ Mantienen contacto visual con el hablante
- ✓ Anotan aspectos importantes que el profesor señaló

Ahora aclare que la retórica es importante en las presentaciones. Las reglas para una retórica bien utilizada son, por ejemplo:

- ✓ Estructura clara de la conferencia.
- ✓ Interesante y comprensible
- ✓ Usa la voz de una manera que se describe viva y emocionante
- ✓ Usar expresiones faciales y gestos para enfatizar lo que se ha dicho
- ✓ Convence haciendo uso de tu experiencia

Manejando el nerviosismo

Cambio pleno

Muchas personas que tienen que dar una conferencia no se sienten cómodas. En algunas personas, las ansiedades que ocurren son tan fuertes que la cabeza está completamente vacía. El corazón comienza a correr, la boca se seca, la garganta se contrae y el estómago tiene una sensación hosca. Todo esto es una expresión de estrés y conduce al nerviosismo.

Pregunte a los participantes si tuvieron que dar una conferencia (solos) y cómo se sintieron. ¿También han estado nerviosos? ¿Cómo ocurrió eso? ¿Cómo trataron de controlar el nerviosismo?

Hay varias formas de controlar un poco el nerviosismo:

- ✓ estar bien preparado
- ✓ Practica ante el espejo, amigos o padres de antemano
- ✓ bebe algo
- ✓ Tomar una respiración profunda
- ✓ darse vuelta más a menudo en estas situaciones
- ✓ Mantenga las manos juntas en la punta de los dedos y presione firmemente
- ✓ mira a alguien que ha sido conocido por algún tiempo durante la conferencia
- ✓ ...

Pregunte a los participantes qué medidas consideran y consideran apropiadas para reducir el nerviosismo. Mantenga las respuestas en un rotafolio para que los participantes puedan registrar las respuestas.

Ejercicio de libre expresión

Se debe practicar la libertad de expresión y narración. Comenzaremos con charlas en tándem seguidas de conferencias. A través de la fase de "calentamiento" en los grupos en tándem, los temores pueden aliviarse. Comparta de antemano una hoja de trabajo "Escuchar y evaluar" para cada participante.

Procedimiento:

1. Las imágenes (también objetos o fotos) se distribuirán en el piso. Cada participante debe caminar y elegir una imagen.
2. Los participantes deben buscar un compañero en tándem. Cada participante presenta la imagen al compañero en tándem y describe lo que él / ella está vinculando con esta imagen. Las breves charlas sobre las imágenes pueden demorar hasta 5 minutos.
3. Se les pedirá a los participantes que presenten su foto frente a todo el grupo. Duración 3 minutos.
4. Cada participante en el plenario tiene la tarea de tomar notas sobre la conferencia: ¿Cómo fue el lenguaje corporal? ¿Cómo fue el énfasis? ¿Fue emocionante la conferencia? Si no, ¿por qué no? ¿Cuán comprensible fue la conferencia? No hay comentarios directos aquí (excepto el moderador).

Finalmente, refleje el ejercicio junto con todos los participantes. ¿Cómo lo hicieron los participantes individuales (método de luz de flash). Luego pregunte qué notas hay en las hojas (de forma anónima) y qué han aprendido para futuras conferencias.

★ ***Asertividad:***

- ✓ Autopercepción y percepción de los demás.
- ✓ Estrategias de razonamiento
- ✓ Valor para recibir comentarios y lidiar con las críticas

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden cómo surgen las discrepancias entre la autopercepción y la percepción de los demás.
- ✓ Los participantes aprenden a discutir.
- ✓ Los participantes aprenden las reglas de argumentación.
- ✓ Los participantes saben cómo dar y recibir comentarios.
- ✓ Los participantes aprenden sobre cómo lidiar con la intimidación y cómo pueden imponerse en tales situaciones.

Presentación

El moderador pregunta a los participantes si alguna vez sucedió que fueron juzgados de manera diferente por las personas de lo que se perciben. Luego, el moderador pregunta

qué piensan los participantes, por qué esta discrepancia se ha producido entre la autopercepción y la percepción de los demás. Los motivos recopilados del grupo deben registrarse en un rotafolio.

	conocido por mi	desconocido para mi
Conocer a otros	Arena	Punto ciego
No conocer a otros	Fachada	Desconocido

Posteriormente, el presentador muestra la ventana de Johari (después de Joseph Luft y Harry Ingham). Usando este modelo, es posible comprender las discrepancias entre la autopercepción y la percepción de los demás. Hay áreas de comportamiento de una persona en las que él / ella produce mensajes no intencionados sobre sí misma, mientras que la mayor parte de su propia percepción está desconectada. Solo es posible percibir conscientemente una parte muy pequeña del comportamiento de los demás en comparación con todos los elementos importantes del comportamiento que influyen en una presentación.

Después de que el moderador explicara la idea central de autopercepción y percepción de los demás, los participantes deberían realizar un ejercicio. Todos los participantes deben dar una breve conferencia (5 minutos). Los temas pueden ser: pasatiempos, prejuicios, etc. En las conferencias, los participantes son grabados por una cámara de video. Después de las conferencias, tienen que evaluarse a sí mismos. Después de la autoevaluación, a los participantes se les mostrarán sus registros de presentación. Deben reflexionarse brevemente utilizando las preguntas:

- ✓ ¿Qué sentí después de la conferencia?
- ✓ ¿Cómo veo mi conferencia ahora?
- ✓ ¿Hay alguna diferencia entre mi autopercepción y la grabación de video?
- ✓ ¿Qué aprendo de él para mi futura aparición?

Estrategias de razonamiento

Pros y Contras Discusión

Discutimos en la escuela, entre amigos, con los padres o en contextos de trabajo. Puede suceder que surjan conflictos cuando uno se siente personalmente atacado o incomprendido. Una expresividad clara y una discusión objetiva con argumentos convincentes pueden ayudar a cerrar una discusión razonablemente.

Manual:

Forme dos grupos entre los participantes y escriba en un rotafolio cualquier tema que se debata. Los temas pueden ser, p. "Las aves deberían ser alimentadas en el invierno". "Un movimiento es propicio para mi carrera laboral".

Ahora dé la instrucción de que un grupo es PRO la declaración (= grupo pro) y otro está en contra (= grupo contra). Todos los miembros del grupo deben decir algo, al menos,

solo una declaración. Ejecute la discusión 15 minutos y preste atención a las diferentes estrategias de argumentación. A menos que sienta que los participantes están demasiado atascados, sea ofensivo, etc. intervenga de inmediato. De lo contrario, deje que la discusión llegue al final.

Pregunte a los participantes sobre los obstáculos y los promotores de una discusión y escriba los aspectos en un rotafolio con titulares "Obstáculos para una discusión" y "Promotor de una discusión".

Tan pronto como se hayan reunido todos los puntos de los participantes, los participantes deben formar oraciones que puedan ser un punto de referencia para una buena estrategia de argumentación: "Un buen argumento significa ...". Guarde las oraciones para que los participantes puedan grabarlas.

Las reglas pueden ser:

- ✓ Una buena argumentación significa permitir que otros terminen de hablar.
- ✓ Una buena argumentación significa referirse directamente a las declaraciones de otros.
- ✓ Una buena argumentación significa centrarse en los hechos y evitar conflictos en una capa personal.
- ✓ Una buena argumentación también significa aceptar opiniones.

Valor para recibir comentarios y afrontar con las críticas

Información e instrucción

La retroalimentación siempre consta de dos componentes: tomar retroalimentación y dar retroalimentación. Al final de las conferencias, p. Se pide a los oyentes que den su opinión al orador. El objetivo detrás de esto es que el orador tenga la oportunidad de aprender de experiencias específicas y, por lo tanto, mejorarse a sí mismo. Pero, ¿cómo puede decirle a una persona que puede mejorar sin lastimarse? Con frecuencia es el caso de que nos guste enviar comentarios a otros, pero tenemos miedo de recibir comentarios y críticas. Para aprender a lidiar con las críticas, se deben desarrollar reglas para dar y recibir comentarios.

Manual:

Dé a los participantes la tarea de establecer reglas para expresar y tratar las críticas. Los participantes tienen 20 minutos.

Las reglas para dar retroalimentación pueden ser:

- ✓ No te vuelvas personal. Solo se debe criticar el QUÉ y el CÓMO.
- ✓ Debemos comenzar cada vez con los aspectos positivos, luego se debe practicar la crítica constructiva.
- ✓ La retroalimentación debe ser objetiva y no infractora.
- ✓ La retroalimentación debe ser descriptiva, evitar evaluaciones e interpretaciones.

- ✓ ¡Bailar, regañar e insultar es inapropiado!
- ✓ Las propuestas de mejora deben identificarse específicamente.

Algunas reglas para recibir feedback:

- ✓ Permita que otros terminen su discurso. Nunca se sabe lo que el otro realmente quiere decir hasta que haya terminado sus comentarios.
- ✓ No te justifiques ni te defiendas. La opinión del otro debe ser aceptada primero. Posteriormente, uno puede considerar si las propuestas deben implementarse.
- ✓ Tenga en cuenta que los comentarios pueden ayudarlo a descubrir cómo afecta a los demás.

Si todos los participantes han escrito las reglas de comentarios, recopile las reglas en un rotafolio. Compruebe también si todos los participantes están de acuerdo con los resultados o qué puntos deben cambiarse.

Fuente:
https://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikation
http://www.teachsam.de/deutsch/d_lingu/pragm/pragm_nonvkom0.htm
https://wiki.zum.de/wiki/Rhetorik
https://www.lmz-bw.de/kunst-der-rede.html
https://en.wikipedia.org/wiki/Johari_window
https://wiki.zum.de/wiki/Kompetenzen

Equipo de trabajo:

★ ***Objetivos (conocimientos y habilidades)***

Para trabajar eficazmente en el equipo, es importante comprender cómo funciona la colaboración en equipo. La buena colaboración depende de la constelación de un equipo. Está claro que no todos tienen la capacidad de ignorar los conflictos personales. Para lograr un buen resultado de trabajo, los participantes recibirán principalmente las ventajas del trabajo en equipo en relación con los aspectos de la diversidad.

Un equipo exitoso está formado por diferentes personalidades que juntas persiguen un objetivo definido común. Debido a una variedad de personalidades, un equipo puede lograr un desafío desde diferentes puntos de vista. Los participantes aprenden que pueden ver más allá de sus propias filas a través del trabajo en equipo.

Sin embargo, hay ciertas personalidades en un equipo que pueden colaborar mejor que otros. Los roles que se complementarán entre sí, la importancia de cada equipo individual relacionado con la individualidad son aspectos que se enseñarán en este módulo.

El trabajo en equipo también depende de procesos de comunicación exitosos. En varios ejercicios de equipo, los participantes aprenden y elaboran qué reglas de comunicación y comportamiento constituyen e influyen positivamente en un equipo.

★ ***Construcción del equipo***

- ✓ Recopilación de equipos
- ✓ ¿Cuándo los equipos trabajan efectivamente?

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden que trabajar en equipo puede ser muy efectivo.
- ✓ Los participantes aprenden que los equipos heterogéneos crean diferentes perspectivas.
- ✓ Los participantes aprenden que el trabajo en equipo es un proceso de comunicación y negociación.

Fuego, Tierra, Agua, Aire

Al asignarlos a uno de los elementos fuego, tierra, agua o aire, los participantes deben aprender a considerar cualidades especiales en sí mismos y en los miembros del equipo. Los participantes deben aprender que los elementos se complementan entre sí, al igual que las diferentes personalidades se complementan en un equipo.

Manual:

Cada participante escribe su nombre en una tarjeta. El moderador ahora llama a los términos "fuego, tierra, agua y aire" y pide a cada participante que escriba espontáneamente un elemento en la tarjeta.

El moderador recoge las cartas y las ordena según sus elementos.

El moderador pide a los miembros que representan el mismo elemento que formen un grupo. Los miembros del grupo deben saber por qué han decidido este elemento en particular y qué tipo de imagen asocian con él (por ejemplo, hoguera, luz de velas, etc.). El grupo debe desarrollar una configuración que jueguen juntos de manera no verbal en la que ocurran todas las manifestaciones establecidas del elemento en particular.

Evaluación:

- ✓ ¿Cómo me sentí en "mi elemento"?
- ✓ ¿Cómo experimenté las otras características del elemento?
- ✓ ¿Cómo podría pasar con mi personalidad en el grupo?
- ✓ ¿Cómo percibí a los demás y a mí mismo en el juego?
- ✓ ¿Han faltado otros elementos? ¿Si es así por qué?

Si solo se han representado 1 o 2 elementos, finalmente puede debatir en el pleno: "Si nuestro equipo está formado solo por tierra y fuego ...". "En nuestro equipo el aire está subrepresentado ..."

Juego de color

Hay muchas formas de formar equipos. Pero no todos los equipos trabajan con la misma eficacia. Si el trabajo en equipo se percibe como algo positivo, la atmósfera debe ser correcta. Los procesos grupales requieren tiempo, en particular para permitir la aclaración dentro del equipo. Una formación grupal puede tener lugar de acuerdo con tres criterios:

- ✓ El grupo está compuesto de acuerdo con ciertas características: la resistencia puede ocurrir debido a procesos de control, siempre que haya conflictos entre los miembros del equipo.
- ✓ Los miembros del equipo se encuentran de acuerdo con sus propias preferencias: los grupos con miembros que son amigos cercanos pueden evitar diferentes ángulos de visión y no están orientados a la realidad de la vida laboral.
- ✓ El grupo se crea de forma aleatoria: versión bien aceptada que tiene la ventaja de la heterogeneidad.

Manual:

Dependiendo del tamaño del grupo, hay diferentes números de tarjetas de diferentes colores. Por ejemplo, hay 4 cartas, cada una con un triángulo rojo, azul, verde y negro. Estas tarjetas representan al portavoz del grupo.

Además, hay p. 4 cartas con rojo, 4 cartas con azul, 4 cartas con verde y 4 cartas con círculos negros. Estas tarjetas representan a los miembros del grupo.

Las cartas deben colocarse boca abajo sobre una pila. Cada participante saca una tarjeta. Los participantes con el mismo color se reúnen en un lugar particular de la sala.

Después de que los equipos se hayan establecido, se realizará un primer ejercicio en el equipo:

Cada miembro del equipo recibe un bolígrafo del moderador. Es importante que cada miembro del equipo tenga un bolígrafo de color diferente. El moderador le da al primer participante una hoja de papel y le pide que dibuje una línea sobre ella. Luego, la hoja debe pasar al siguiente miembro del equipo. Se trazará una línea siguiente. Cada participante puede girar la hoja, según lo desee. El objetivo es crear una imagen.

Cuando la hoja ha estado alrededor varias veces, el moderador le pide al equipo que acuerde un título para la imagen. El portavoz del grupo presenta la imagen al final de la sesión plenaria y explica lo que debe representar.

Reflexión

Después de cada finalización de una tarea, el trabajo en equipo debe ser reflejado por los miembros. Después del ejercicio mencionado anteriormente, los equipos discutirán su proceso de trabajo utilizando las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cómo fue la colaboración entre los miembros al dibujar la imagen?
- ✓ ¿Todos los miembros del equipo están de acuerdo con el significado de la imagen y el título? ¿Por qué o por qué no?
- ✓ ¿Es más difícil pintar la imagen o encontrar un título adecuado para ella?
- ✓ ¿Es más fácil trabajar solo como parte de un equipo?
- ✓ ¿Por qué es tan importante poder trabajar en equipo?

Los equipos obtienen tarjetas y bolígrafos. En un tablón de anuncios, el moderador ya ha preparado una hoja de metaplan con los titulares "dificultades del trabajo en

equipo" y "ventajas del trabajo en equipo". Los equipos discuten las preguntas y mantienen sus respuestas en palabras clave cortas en las tarjetas. Después de aproximadamente 30 minutos de discusión, los equipos están dando un paso adelante. Cada miembro del equipo coloca sus tarjetas en la pared, ya sea bajo "ventajas" o "dificultades". Cada participante debe explicar brevemente su declaración.

★ ***Ventajas del equipo de tarbajo***

- ✓ Gestionar actividades /problemas complejas

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden que los problemas y las actividades complejas pueden resolverse mejor en un equipo.

Cambio de dirección

Se requieren equipos para manejar actividades complejas y proporcionar resultados de trabajo eficientes a pesar de los desafíos. El objetivo de este ejercicio es crear un espíritu de equipo mientras se dirige una tarea desafiante.

Manual:

Para este ejercicio, se necesita un objeto que sea largo y estrecho. Por ejemplo, varias tablas se pueden juntar. El moderador pide a los participantes que se suban a las mesas en cualquier orden. Cuando todos hayan tomado su posición, el equipo debe cambiar la dirección de "marcha". Eso significa que el participante de la extrema izquierda debe moverse hacia la extrema derecha y su vecino debe seguirlo. No está permitido tocar el piso. Si alguien se cae, el ejercicio debe comenzar de nuevo.

Puntos para discusión en plenario:

- ✓ ¿Deberían todos los miembros del grupo ayudar a otros a hacer frente a la tarea?
- ✓ ¿Alguien no está de acuerdo?
- ✓ ¿Cómo te sentiste porque el estrecho contacto corporal era inevitable en este ejercicio?
- ✓ ¿Se trataba de la confianza? ¿Por qué o por qué no?

Método de la bola de nieve

En varios pasos de trabajo, el tamaño del grupo se duplica mientras se unen dos equipos.

Manual:

1. Al principio, se les pide a los participantes que piensen y tomen nota sobre un tema / problema ("¿Cómo puedo concentrarme mejor?").
2. El grupo debe formar pares, para comparar sus consideraciones y tener que encontrar al menos tres ideas, donde los socios estén de acuerdo.

3. A partir de dos pares, construya grupos de cuatro y pídales que tengan la misma orden de trabajo. Si se han formado más de cinco grupos, otro Paso es útil:
4. Al tamaño final posible del grupo, entregue una hoja de rotafolio en la que se deben registrar los resultados. Los resultados deben presentarse en sesión plenaria.

Las siguientes preguntas son útiles como discusión en el plenario:

- ✓ ¿Son buenas las soluciones?
- ✓ ¿Cómo se basó el proceso de acuerdo para encontrar tres soluciones?
- ✓ ¿El proceso individual para encontrar una solución es mejor que el proceso del equipo? ¿Por qué por qué no?
- ✓ ¿Hay diferencias culturales en la resolución de problemas?

★ ***Comportamiento en el equipo***

- ✓ Reglas de comportamiento en equipos.
- ✓ Reglas para los procesos de comunicación en equipos.

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes saben cómo deben comportarse en equipos para que el trabajo en equipo funcione.
- ✓ Los participantes aprenden sobre los diferentes roles dentro de los equipos que se complementan entre sí.

Presentación

Divida al grupo en equipos de 4. Cada equipo recibe una hoja de rotafolio y bolígrafos. El trabajo es: "Piense en las reglas de comunicación y comportamiento que se necesitan para un buen trabajo en equipo". Los participantes tienen 30 minutos para acordar un máximo de 10 reglas.

Posteriormente, cada equipo presentará sus reglas establecidas en el pleno. Después de que se hayan presentado todos los resultados, el grupo discutirá entre ellos y acordará las 10 mejores propuestas. El moderador debe escribir estas sugerencias en un rotafolio. Después de mencionar las 10 reglas, el rotafolio se marca con el título "Nos comportamos en el equipo".

La conversación y el comportamiento pueden ser:

- ✓ No hagas conversaciones privadas mientras se está ejecutando una discusión.
- ✓ Intenta participar en la conversación.
- ✓ Deje que otros siempre terminen su discurso.
- ✓ Mantente objetivo, no grites.
- ✓ Intenta estar abierto a otras perspectivas.
- ✓ Todos trabajan con.
- ✓ Cada miembro del grupo es responsable del resultado del grupo.

- ✓ Cualquiera puede expresar libremente sus opiniones.
- ✓ Aceptar opiniones de los demás.

Roles en loso equipos

Formar equipos con 4 participantes. Distribuya 4 tarjetas en cada equipo con roles de los miembros del equipo:

1. The Logger: escribe los resultados del trabajo grupal.
2. El cronometrador: asegúrese de que se respetará el tiempo acordado. Recuerda a los otros miembros del equipo si existe el riesgo de que "se acabe el tiempo".
3. El líder de la discusión: es el presidente del grupo, abre el tema y conduce la conversación.
4. El presentador: proporciona los resultados del trabajo grupal en el pleno.

Los miembros del equipo roban una de las cartas y así saben qué papel juegan en el equipo. Escriba en las tarjetas palabras clave para definir cada rollo.

Ahora cada equipo tiene un tema que debe discutirse. Todos deberían permanecer en su papel.

Después de aproximadamente 20 minutos de trabajo grupal, todos los grupos deben reunirse en el pleno. Con el método de la linterna, finalmente debería reflejarse cómo los miembros del equipo desempeñaron su papel y cómo percibieron los otros roles.

Aprende a mostrar consideración positiva

El trabajo en el equipo no siempre es fluido. Pueden surgir conflictos y malentendidos que impiden al equipo y dificultan el proceso de trabajo. Los participantes ya han aprendido qué roles hay en los equipos y cómo deben comportarse los miembros del equipo para asegurar un trabajo productivo. En el último paso de las actividades de colaboración, es importante evaluar el trabajo en equipo y mostrar una consideración positiva.

Manual:

El moderador divide el grupo en equipos más pequeños de 2-4 participantes. Los equipos deben estar separados para que no puedan escucharse entre sí. Cada equipo recibe algunas hojas y bolígrafos. Cada equipo debe ser asignado a otro equipo y se les debe pedir que escriban los nombres de los miembros del otro equipo.

Se debe pedir al equipo que invente una historia en la que todos los miembros del otro equipo estén presentes. En esta historia, los miembros del equipo deben ser presentados con sus cualidades positivas.

Cuando todas las historias estén listas, se debe anunciar la asignación de los grupos y leer las historias.

Puntos para la discusión:

- ✓ ¿Te han sorprendido los atributos que te han sido asignados?

- ✓ ¿Tiene otras características que encajarían en un miembro del grupo?
- ✓ ¿Cómo se pueden usar estos rasgos de carácter positivo para mejorar el equipo o uno mismo?

Fuente:
https://en.wikipedia.org/wiki/Team_building
https://www.lehrer-online.de/unterrichtseinheit/ue/inklusiver-unterricht-einfuehrung-in-die-teamarbeit/

Movilidad

★ *Objetivos*

Después de asistir al módulo, los participantes saben lo importante que puede ser la movilidad y cómo pueden beneficiarse de mejores oportunidades en el mercado laboral. El aumento de la movilidad significa una mayor oportunidad para la integración y la empleabilidad.

Si los participantes son conscientes de los beneficios de una mayor movilidad, deben aprender a mejorar su movilidad. Al final de esta sesión de capacitación, los participantes pueden leer la ciudad y los horarios y tratar con el planificador de rutas.

La movilidad profesional también debe ser abordada. Al destacar una serie de ocupaciones dentro de un campo profesional, los participantes también deben reconocer que la flexibilidad profesional no se opone a sus intereses personales.

Se mencionan las autoridades importantes, con las que se debe contactar antes o después de una mudanza, para evitar posibles temores de mudanza. La reinscripción en la nueva ciudad también es un tema, de modo que los participantes estén preparados para un cambio regional al final del módulo.

★ *Importancia de la movilidad*

- ✓ Impacto en la visión individual del mercado laboral.
- ✓ Barreras a la movilidad.
- ✓ Beneficios de una mayor movilidad.

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes reconocen que la movilidad puede aumentar las posibilidades de integración.
- ✓ El objetivo es activar la voluntad de movilidad y crear la base para una movilidad exitosa.

Presentación

El moderador presenta el tema de la movilidad al aclarar el vínculo entre la movilidad y las oportunidades de integración.

Una discusión a favor y en contra es una buena manera de entrar en el tema.

El moderador escribe el encabezado "movilidad regional a favor y en contra" en una pizarra. Al mismo tiempo, el moderador puede dibujar simultáneamente una imagen de posibles obstáculos para la movilidad, que puede consultar más adelante.

Después de la discusión, los participantes realizan una prueba de movilidad.

Según la autoevaluación sobre el tema de la movilidad, el moderador recibe comentarios sobre temas de particular interés para los participantes.

Pregunta del cliente: ¿Cómo auto-orientarme?
El objetivo de este bloque de construcción es activar aún más la preparación para la movilidad, que se examinó y discutió previamente con una prueba de movilidad.

Procedimiento:

Al principio, los participantes deben discutir sus ideas profesionales. Esto crea un vínculo entre movilidad y ocupaciones. Los temas pueden ser:

- ✓ Presentación de profesiones de tendencia / profesiones no amadas
- ✓ Perspectivas de las profesiones en la región.
- ✓ ¿Cuáles son las experiencias con las aplicaciones?
- ✓ ¿Cuáles son las posiciones básicas en el grupo sobre FP en otras regiones?

Posteriormente, los participantes deben trabajar juntos en una mesa que se proyecta en la pared. La tabla debe estar llena de aspectos sobre los cambios que pueden surgir de una EFP transregional. Se prestará especial atención a la dimensión del cambio que hace referencia a la FP y el empleo regionales y transregionales. También se deben abordar diversas características, como los aspectos sociales y culturales.

★ ***Manejando la ciudad y los horarios***

- ✓ Usando mapas de las ciudades
- ✓ Usando horarios

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes pueden leer la ciudad y los horarios.
- ✓ Los participantes pueden buscar conexiones de viaje.

Cada participante que solicite un aprendizaje o lugar de trabajo será invitado a una entrevista. Pero la empresa / negocio no siempre se encuentra en las inmediaciones del lugar de residencia. Por lo tanto, puede suceder que la ruta tenga que estar cubierta por el transporte público o el automóvil. La ciudad y los horarios deben ser legibles para llegar al destino correcto.:

El moderador distribuye horarios impresos y explica en un ejemplo cómo leerlos.

- ✓ Encuentre una conexión desde ... (ubicación) a ... (destino).
- ✓ Estás conduciendo el ... (fecha)

- ✓ A más tardar por ... debe estar en ... (destino).

El moderador y los participantes miran los horarios. Después de que el moderador explica los ejemplos y responde preguntas, distribuye una hoja de tareas con la tarea:

"Imagínese si hubiera recibido una invitación para una entrevista en otra ciudad. Le gustaría ir en transporte público. Con la ayuda del horario, tiene la posibilidad de obtener información sobre sus tiempos de viaje y conexiones". Tan pronto como se encuentre la conexión, debe ingresarse en la hoja de trabajo.

Después del ejercicio, debe realizarse una ronda de reflexión. ¿Qué te pareció fácil? ¿Dónde puedo obtener más ayuda?

Para aumentar la dificultad de la tarea, el moderador ahora distribuye mapas de la ciudad (previamente impresos). Se realiza un ejercicio como se describió anteriormente. Esta vez, los participantes tienen que encontrar el camino desde la parada de autobús hasta la dirección específica.

★ ***Manejando los recursos de internet***

- ✓ Tratar con Google Maps
- ✓ Tratar con el planificador de ruta
- ✓ Información de horarios en línea

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes pueden determinar las rutinas de los recorridos utilizando los planificadores de rutas de Internet.
- ✓ Los participantes saben cómo manejar los horarios electrónicos en Internet.
- ✓ Los participantes pueden poner en práctica las lecciones aprendidas.

Información

Muestre a los participantes Google Maps (o un planificador de ruta de su elección) y vaya específicamente al planificador de ruta. Pídales a los participantes un comienzo y un lugar a donde ir. A partir de los deseos de los participantes, muestra cómo se calcula la ruta deseada. Intente involucrar a los participantes cuando comunique el contenido del planificador de ruta.

Mostrar las posibilidades para calcular tomar un automóvil o transporte público. El siguiente paso debe ser el uso de un horario / aplicación en línea, que complete todos los datos específicos que se necesitan para obtener una información completa.

Formación

En primer lugar, las preguntas pendientes deben aclararse. Si tiene la impresión de que los participantes todavía están un poco inseguros al tratar con los medios presentados, debe formar dos grupos. De lo contrario, los ejercicios deben hacerse individualmente.

Los participantes saben cómo manejar el planificador de ruta y los medios en línea para obtener información sobre el horario. El moderador da varias actividades sobre estos temas:

- ✓ Imagínese si conduce desde ... (inicio) a ... (destino). Encuentre la ruta más rápida en Internet utilizando Google Maps (o un planificador de rutas de su elección). Quien haya encontrado la ruta, dé una señal con la mano. Luego vengo y miro el resultado.
- ✓ Consulte la información de horarios proporcionada por el ferrocarril nacional. El ... (fecha) desea pasar de ... (hora) a ... .. (destino). ¿A qué hora llegas?
- ✓ No está seguro de tener tiempo suficiente para llegar desde la estación a su destino. Por lo tanto, considere obtener una conexión anterior. ¿Cuándo te irías?
- ✓ Recibió una invitación para una entrevista de trabajo en ... (ciudad). La entrevista tiene lugar en un distrito en particular. Encuentre una conexión a través del sitio web de la empresa de transporte público. La entrevista está en ... (fecha) en ... (calle) y tiene lugar alrededor de ... (hora). Nota: Aquí, cada participante puede elegir el lugar de salida. Si cada participante deja su propia sala de estar, la búsqueda se vuelve más realista.

Excursión

Una vez que los participantes hayan aprendido en las distintas unidades de capacitación cómo lidiar con el uso de mapas de la ciudad, horarios (en línea) y planificadores de rutas, el conocimiento debe ser probado de manera práctica. En esta fase de implementación, los participantes tienen que encontrar el camino correcto con la ayuda de visitas a fábricas o visitas al distrito. Los participantes deben pensar en un horario para esta unidad de capacitación y el lugar al que les gustaría ir. El horario se entregará al entrenador / entrenador responsable. Los participantes toman la delantera en las rutas que proponen. En otras palabras, deben conocer la ruta y deben investigarla antes. Esto lleva a los participantes a la autodeterminación práctica, a probar habilidades para la resolución de problemas y a probar la habilidad del equipo.

Si la ruta toma demasiado tiempo, el cronograma se reducirá de la forma en que se eliminarán algunos de los objetivos secundarios individuales.

★ ***Y cuando me muevo?***

- ✓ Todas las autoridades importantes
- ✓ ¡No te olvides de inscribirte!

Metas de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden lo que deben observar durante un movimiento y qué autoridades son relevantes.
- ✓ Los participantes aprenden que pueden solicitar los costos de reubicación.
- ✓ Se informa a los participantes que el trabajo también es posible en el extranjero y donde hay más información disponible.

Presentación y auto-evaluación

El moderador pregunta a los participantes que ya se han mudado. Si ya hay participantes, que ya se han mudado, el moderador pregunta en qué tenía que pensar todo. Todas las respuestas mencionadas deben registrarse en un rotafolio.

El moderador pregunta qué aspectos son particularmente obstáculos para un movimiento. También deberíamos discutir factores particularmente alentadores. El moderador debe abordar los factores en el proceso en curso. Los factores también se pueden registrar en un rotafolio.

También es importante informar sobre ciertas autoridades. El moderador puede preguntar a los participantes si conocen las autoridades que son importantes para un movimiento. En un rotafolio, las respuestas deben registrarse y discutirse. Calcule oficinas importantes como la agencia de empleo, las oficinas de la ciudad, la oficina de registro. Consulte los plazos en la explicación de las autoridades individuales.

Fuente: https://de.wikipedia.org/wiki/Mobilitätskompetenz
https://de.wikipedia.org/wiki/Verkehrspädagogik

APTITUDES PERSONALES

Gestión del estrés

★ ***Objetivos***

Una introducción al módulo de capacitación incluye una aclaración sobre la comprensión del estrés. Muchas personas entienden el estrés como un mal que les afecta externamente, para lo cual son expuesto pasivamente. De acuerdo con el módulo de capacitación, los participantes saben que el estrés las situaciones son problemas solucionables y que todo el mundo puede contribuir activamente al estrés así como al proceso de afrontamiento.

Para poder hacer frente al estrés de forma efectiva, primero hay que identificar las causas. Por crear una "tarjeta de estrés", los participantes aprenden a nombrar sus factores estresantes individuales y puede diferenciar situaciones estresantes de situaciones menos estresantes. A menudo se ignoran las señales de advertencia del propio cuerpo. El módulo de formación examina las diferentes áreas del cuerpo, que están sujetas a reacciones de estrés. Esto muestra la cómo reacciona su cuerpo ante el estrés. Además, puede reconocer señales de el cuerpo que se refieren al estrés.

Para hacer frente a las causas de estrés a largo plazo, los participantes crean una acción individual plan. Los participantes pueden hacer uso de este plan para situaciones futuras. De esta manera el los participantes no sólo pueden superar el estrés, sino también prevenir situaciones estresantes.

La capacitación proporcionará opciones a corto plazo para hacer frente a la situación, junto con posibilidades de hacer frente a largo plazo. Los participantes aprenden, mé-

todos como la técnica de respiración, la parada del pensamiento o el la autocomunicación positiva. Con estos métodos, los participantes pueden superar situaciones estresantes a corto plazo.

★ ***Qué es el estrés***

- ✓ ¿Qué es el estrés?
- ✓ Diferencia entre estrés positivo y negativo

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes desarrollan una definición de "estrés".
- ✓ Los participantes reconocen que el estrés se percibe de manera diferente.

Presentación

Mientras que los seres humanos primitivos estaban bien preparados para luchar o escapar debido a la energía repentinamente disponible cuando está tensionada, la persona moderna se enfrenta raramente con situaciones que amenazan la vida. La fase de recuperación comenzó inmediatamente después del estrés situación. Hoy en día, sólo en ciertas situaciones se puede iniciar una recuperación directa. por sobrecarga de estímulo general o estrés profesional. Esto puede llevar a una variedad de reacciones de estrés.

Es importante enfatizar que el estrés no es igual al estrés. Hay una diferencia entre el estrés positivo que nos inspira y el estrés negativo que nos abruma.

Las reacciones al estrés no sólo ocurren en situación es negativas. Desencadenantes positivos como los deportes, una fiesta sorpresa o una reunión inesperada con viejos amigos trae el cuerpo en plena explosión.

Se producen reacciones típicas de estrés y predominan los efectos positivos y no negativos. Por lo tanto, no todas las formas de estrés se perciben como negativas. Con el fin de abordar problemas específicos tareas, el estrés es necesario en una cierta dosis.

Método

El moderador pregunta sobre las situaciones de estrés positivas y negativas que los participantes han experimentado. Las respuestas deben ser registradas en una hoja de rotafolio y clasificadas. en estrés positivo y negativo. La lluvia de ideas no termina con un resumen, sino con una evaluación de las ideas. Este es para dejar claro que el estrés no sólo se ve afectado negativamente.

★ ***Causas del estrés***

- ✓ Identificar las causas del estrés
- ✓ Elaborar una tarjeta de estrés

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes conocen las causas individuales del estrés y pueden asignarles diferentes significados.

A menudo, los participantes no saben por qué están luchando. Los colegas, la carga de trabajo, la presión constante del plazo o el acto de equilibrio entre la carrera y la vida privada. Por lo general, no es un solo aspecto que causa reacciones de estrés. Muchas cosas diferentes se unen y te estresan.

Método

Por esta razón, es importante que los participantes tengan una visión general de la situación personal de cada uno de ellos. estresantes. Al crear una tarjeta personal de estrés, los participantes pueden ordenar sus niveles de estrés y asignar diferentes significados a los diferentes factores estresantes.

Al principio, el moderador debe visualizar algunas preguntas clave en un rotafolio, lo que facilitará a los participantes descubrir sus factores de estrés personales. La central las preguntas podrían incluir los siguientes aspectos:

- ✓ Qué situaciones desencadenan reacciones físicas como dolor de estómago, sudoración, inquietud o nerviosismo?
- ✓ ¿Qué causa sentimientos negativos como la ira, el miedo y la impotencia?
- ✓ Cuando los pensamientos negativos pasan por tu mente como "Oh no, eso no", "No puedo haz eso", "empuja y aléjate!!"
- ✓ ¿Qué tipo de tareas causan falta de concentración?
- ✓ ¿En qué situaciones utiliza cada vez más cigarrillos, alcohol, café o dulces?

Manual

Los participantes reciben un gran trozo de papel y escriben la palabra "ESTRÉS" en el medio de la hoja. Lo llaman el centro de estrés, lo que significa la sensación más estresante que tienen. Desde allí hasta los bordes, el estrés disminuye.

En esta hoja, los participantes ahora tienen que escribir todo lo que desencadena sentimientos y reacciones estresantes (personas, situaciones y actividades).

Las cosas más estresantes vienen en el medio, las menos estresantes hasta el borde. Esto les proporciona una buena visión general de quién o qué causa particularmente el estrés. Es importante que enumeren todo lo que puedan pensar en la hoja. Los estresores particularmente fuertes se pueden resaltar en color.

★ ***Reacciones al estrés***

- ✓ Cognitivamente
- ✓ Emocionalmente
- ✓ Vegetativo
- ✓ Muscularmente

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes reconocen las señales de advertencia de su cuerpo y pueden reaccionar al estrés en una etapa temprana.

- ✓ Los participantes estarán conscientes de los factores de estrés particulares que son particularmente gravosos.

Método

Se debe pedir a los participantes que especifiquen sus reacciones de estrés individuales en una hoja de trabajo preparada. El principio rector de la tarea es que uno solo se prepara con estrés o sobrecarga, si uno tiene cierto conocimiento sobre cómo se presenta el estrés y / o la sobrecarga. Las reacciones de estrés típicas pueden servir como una especie de sistema de alerta temprana. Los participantes deben estar familiarizados con sus reacciones al estrés y mantenerlas por escrito para poder usarlas como señales de advertencia para un cambio oportuno en situaciones estresantes.

Esto le da una visión general del nivel de estresores particulares y pueden deducir dónde van a aliviar su estrés.

★ ***Gestión del estrés a largo plazo***

- ✓ Elaborar un plan de acción

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes se centran en las principales causas de estrés y desarrollan un plan individual de acciones para hacer frente al estrés a largo plazo.

Los participantes pueden superar el estrés sólo a través de sus propias acciones. A través de los anteriores en los pasos de trabajo, los participantes han reconocido sus propios factores estresantes y reacciones al estrés.

Para un manejo efectivo y a largo plazo del estrés deben concentrarse en unos pocos estresantes.

Método

El próximo paso para los participantes es crear un plan de acción. Este plan debe incluir pasos de acción específicos, que aclaren lo que los participantes quieren hacer contra los estresores en las próximas 4 semanas.

El plan no debe ser demasiado exigente. No debe estirar demasiado a los participantes a tiempo y no ser demasiado complicado. Debe ser factible y simple. Los participantes deben ser conscientes de que también hay factores estresantes, donde solo pueden cambiar un poco. Es por eso que deberían enfocar sus energías en lo que pueden cambiar.

Manual

Los participantes deben anotar en una hoja las causas del estrés que desean procesar en las próximas 4 semanas. Deben limitarse a un máximo de dos causas de estrés, que consideran una carga pesada y un máximo de 4, que creen que no les será difícil de manejar.

Los participantes deben escribir las medidas, que desean implementar, a la derecha de cada una de las causas de estrés enumeradas. En la tercera columna, las fechas se definirán cuando implementarán cada medida individual dentro de las próximas 4 semanas.

★ ***Gestión del estrés a corto plazo***

- ✓ Técnica respiratoria
- ✓ ¡Paren los pensamientos!
- ✓ Hablar positivamente sobre sí mismo

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes conocen una manera de relajarse rápida y rápidamente, de percibir conscientemente su aliento y usarlo de forma selectiva.
- ✓ Los participantes aprenden a interrumpir sus pensamientos negativos y estresantes.
- ✓ Los participantes pueden reconocer y cambiar los factores que generan y aumentan el estrés. pensamientos.

Los métodos para el manejo del estrés a corto plazo son útiles cuando:

- ✓ La situación no se puede cambiar si no se puede eliminar la causa del estrés.
- ✓ Se encuentra en una situación de estrés agudo y desea seguir pensando con claridad.
- ✓ Para evitar escaladas

Técnica respiratoria

Cuando se aprenden técnicas de relajación, se debe tener en cuenta una atmósfera no perturbada. una habitación oscura y con buen temperamento.

La ropa debe ser cómoda y la posición del cuerpo debe ser relajada. Después de cada fase de relajación, la activación del organismo debe tener lugar por medio de aflojamiento y estiramientos. No se debe obligar a los participantes a llevar a cabo el ejercicio.

Realización

Se debe informar a los participantes el día anterior para que traigan mantas.

Hable con los participantes sobre los beneficios de los ejercicios: Es un buen método para reducir estresarse antes de ponerse delante de un grupo o ante una situación difícil de sobrellevar.La respiración profunda relaja y suministra oxígeno al cuerpo.

Respiración en tres etapas

Repita cada ejercicio de 5 a 10 veces.

1ª etapa: inhalación de la clavícula

Inspire - las manos se encuentran en la parte superior de la cavidad torácica, inhale lentamente, de modo que el pecho aumenta ligeramente.

Exhale

Mientras exhala, asegúrese de que todo el aire fluya hacia afuera para dejar espacio para un nuevo enriquecimiento de oxígeno. aire. Las manos permanecen pasivas, se acuestan sueltas sobre el pecho y sienten la elevación y el descenso. del pecho.

2ª etapa: respiración mamaria

Aspirar

Coloque ambas manos sobre las costillas de modo que las yemas de los dedos casi se toquen entre sí. Al inhalar, Siente que las costillas se ensanchan hacia afuera y las manos se separan.

Exhale

Al exhalar, las puntas de los dedos se acercan de nuevo.

3ª etapa: respiración abdominal

Respira

Coloque las manos al nivel del ombligo sobre el abdomen. Primero exhala. Al respirar el abdomen se eleva. Esto baja el diafragma y las áreas inferiores de los pulmones se llenan de aire. De este modo, las manos se empujan hacia arriba.

Exhale

Cuando se exhala, el diafragma vuelve a su posición en forma de cúpula. El abdomen se convierte en y las manecillas vuelven a su posición inicial.

Parada de pensamiento

Es necesario explorar las causas del estrés para que pueda deshacerse de ellas. Pero hasta que eso sea posible, los pensamientos estresantes no tienen que ser entregados continuamente. Con la técnica de detención, los pensamientos estresantes pueden interrumpirse de manera más efectiva.

Manual

Los participantes serán guiados a imaginar algo, que significa la interrupción inmediata de sus pensamientos estresantes. Esto podría ser una señal de stop roja, ya que lo saben por el tráfico rodado. Otra opción es que imaginan cómo giran un grifo de agua y, por lo tanto, detienen inmediatamente el flujo del agua. Cada participante debe decidir por una imagen de parada individual.

Los participantes deben decir "¡Alto!" en sus propios pensamientos Si la situación lo permite, también pueden decir o llamar "detener".

Se supone que deben hacer un pensamiento positivo, por ejemplo, una canción favorita o una vista durante sus caminatas.

Si el estrés se repite, el ejercicio debe repetirse.

Hablar positivamente sobre sí mismo

El pensamiento positivo es necesario porque el pensamiento negativo a menudo genera estrés. Una técnica importante en el manejo del estrés es reprogramar el pensamiento negativo en pensamiento positivo.

En las conversaciones internas a menudo se extraen conclusiones prematuras, las situaciones se evalúan de manera unilateral y se obtienen resultados incorrectos. El objetivo de un diálogo interno positivo es reconocer con precisión estos pensamientos negativos que generan estrés y transformarlos en positivos.

Pensamiento positivo:

Si las situaciones dadas, los hechos y las posibilidades se juzgan adecuadamente y existe la voluntad de cambiar activamente el presente para mejorar en el futuro. Los pensamientos positivos están estrechamente relacionados con la autoconfianza, la autoaceptación, el bienestar, el rendimiento y el entusiasmo por la vida.

Fuente:
https://wiki.zum.de/wiki/Kompetenzen
https://en.wikipedia.org/wiki/Stress_management
https://en.wikipedia.org/wiki/Coping_(psychology)
https://en.wikipedia.org/wiki/Mindfulness-based_stress_reduction

HABILIDADES METÓDICAS

Aprender a aprender

★ ***Objetivos***

Los participantes podrán aprender y trabajar de manera más efectiva. Se les enseñará a usar varios métodos, que luego se prueban en la práctica..

Para estructurar, aprender y presentar mejor, es importante usar el tiempo sabiamente. Los participantes aprenden técnicas de gestión del tiempo para que puedan realizar actividades a tiempo y sin presión de tiempo. Esto también ayuda a crear una atmósfera de aprendizaje libre de estrés. Si se producen situaciones de estrés, los participantes aprenden a lidiar con el estrés y ese estrés incluso puede ser propicio.

Después de completar el módulo, los participantes pueden adquirir de forma independiente información relevante, que necesitan para aprender o trabajar y clasificarlos según su importancia. Esto mejora su capacidad de organización.

A los participantes también se les enseñarán técnicas de visualización y presentación. Pueden preparar de manera independiente información relevante para una conferencia y aprender a lidiar con comentarios constructivos

★ ***Gestión del tiempo***

- ✓ ¿Cómo uso mi tiempo sabiamente?
- ✓ Cree una programación y priorice las tareas
- ✓ Objetivos realistas y seguimiento de los incumplimientos

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden a lidiar con los tiempos y cómo pueden lidiar con ellos. de ellos.
- ✓ Los participantes preparan un calendario y planes de acción para planificar mejor su tiempo.
- ✓ Los participantes aprenden que las metas realistas contribuyen a la meta.

Presentación, autoevaluación y debate

La gestión exitosa del tiempo depende de la actitud correcta y le permite determinar su propio tiempo y trabajo y no ser determinado por él.

Manual:

Distribuya una prueba para la autoevaluación. Cada participante tiene 20 minutos para leer el examen y marcar las respuestas apropiadas. Se debe pedir a los participantes que verifiquen cómo manejan el tiempo.

Después de que todos los participantes hayan realizado la prueba, se deben formar pequeños grupos con 2-4 personas. En los grupos pequeños, los resultados deben compararse. Juntos, se debe considerar cómo se puede tratar con los "ladrones del tiempo". Las principales preguntas podrían ser: ¿qué aspectos tienen la mayor influencia en sí mismos? ¿Qué aspectos son los más fáciles de cambiar? ¿Por qué deberían cambiarse algunos aspectos?

Finalmente, cada grupo debe diseñar un póster con los 5 consejos más importantes sobre el tiempo de manejo.

Presentación: Mapa mental y plan de acción

La gestión exitosa del tiempo ayuda a obtener una visión general de las próximas actividades y, por lo tanto, a obtener más libertad y tiempo libre. Mediante el manejo deliberado del tiempo, p. El estrés puede ser superado, reducido o incluso evitado.

Manual:

Cada participante crea un mapa mental con requisitos de tiempo para su situación de vida actual. El mapa mental debe incluir los "ladrones del tiempo" más importantes, que deben resaltarse con un marcador de texto.

Posteriormente, se debe pedir a los participantes que consideren dónde se encuentra el foco de sus actividades y qué les gustaría cambiar. Los participantes deben considerar las siguientes preguntas: ¿Quién me informará sobre los planes? ¿A quién pediré ayuda?

Al final, los participantes deben tener en cuenta su motivación para cambiar: ¿qué haré o no haré más para aprovechar mejor mi tiempo? Cada participante debe crear un plan de acción para sí mismo, que sirva como orientación para un mejor manejo del tiempo.

Información

¿Te ha sucedido alguna vez que te has fijado una meta y luego no la has logrado? Un objetivo realista es muy importante, también para estructurar el trabajo Actividades. Es una buena idea haber completado una determinada tarea en un momento determinado. Sin embargo, si la presión de tiempo no es demasiado grande, la finalización de la tarea se pospondrá. Con la ayuda del principio SMART, se pueden determinar los objetivos y es más probable que se logre un objetivo..

Pregunte a los participantes si ya han logrado sus objetivos. ¿Cuál es la razón para esto? Discuta en el pleno las razones por las cuales no se alcanzan las metas

- ✓ Específico: Una definición clara, positiva y específica del objetivo es importante. Objetivos debe definirse con la mayor precisión posible.
- ✓ Medible: Debe haber condiciones claramente definidas que determinen cuándo un objetivo se alcanza. Esta mensurabilidad de los objetivos es importante para reconocer subobjetivos. Una revisión continua del logro de los objetivos permite además se pueden tomar medidas.
- ✓ Apropiado: Los objetivos deben ser adecuados en relación con el esfuerzo. Esto significa que los objetivos deben ser motivadores y alcanzables a través de acciones propias.
- ✓ Realista: los objetivos deben ser alcanzables - con las competencias y los recursos disponibles
- ✓ y el tiempo. Si los objetivos no son realistas, puede llevar rápidamente a una sobrecarga y frustración.
- ✓ Horario programado: Una meta es una fecha límite clara. Esta programación es importante para para poder comprobar el objetivo.

Si se da cuenta de que un objetivo es demasiado grande, se deben formular subobjetivos. Es más realista para lograr pequeñas metas en cierto tiempo, que una gran meta en poco tiempo. El mismo se aplica a la finalización satisfactoria de la tarea. Informe a los participantes que una tarea grande se pue de dividir en pequeños subpasos. Con este procedimiento, es muy probable que los plazos a tiempo. Es la mejor manera de pasar un poco de tiempo todos los días para un que terminar la tarea el último día.

★ ***Procesamiento de la información***

- ✓ Estructuración y estructuración
- ✓ Visualización

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes aprenden a estructurar textos leídos y a resumir contenidos importantes.

- ✓ Los participantes aprenden la importancia de la visualización.
- ✓ Los participantes pueden visualizar los temas de manera independiente.

Información

A veces es necesario presentar los resultados del trabajo por escrito: trabajo profesional, presentaciones, resultados del grupo de trabajo, preparación de un proyecto de trabajo, etc.

No solo es importante el contenido, sino también la forma externa. La forma externa proporciona una buena impresión y facilita la adquisición de información del lector y / o oyente. Es importante que la estructura esté claramente estructurada y sea comprensible para el espectador.

Una vez que se ha obtenido la información y se han editado los textos, se reúne contenido similar. Al combinar contenido similar, se creará una primera estructura aproximada para su posterior procesamiento. Luego, los diferentes contenidos deben establecerse en una relación entre ellos. El principio es: del tema general al específico. Si el orden de los temas es fijo, todos los temas deben transferirse en una estructura de esquema.

Muestre a los participantes un patrón para la estructura de un esquema y pregunte si hay alguna pregunta o comentario para hacer un esquema.

Exposición de carteles

La visualización es la adición y extensión de la palabra hablada por signos ópticos. Hay diferentes formas de visualizar. Prepare un póster antes de una conferencia, o desarróllelo junto con los participantes durante una conferencia para involucrarlos activamente. A través de técnicas visuales, el esfuerzo del habla se puede acortar y evitar repeticiones. La información se hace visible y la atención del grupo se centra.

Manual:

Los participantes deben estar juntos en parejas. Cada pareja recibe bolígrafos y un póster para diseñar. En el centro de la habitación hay una mesa con otros materiales (por ejemplo, revistas viejas, lápices, tijeras, etc.). Los equipos tienen 10 minutos para acordar un tema que desean visualizar en el póster. Una vez que un grupo ha encontrado un tema, sea el moderador. Si no parece apropiado para una mayor edición, proporcione ayuda para un nuevo tema.

Después de que todos los grupos hayan encontrado un tema, se supone que deben presentarlo en el póster. Para este propósito, pueden crear p. collages (con los materiales de la tabla) con símbolos y fuentes en 1 hora. Finalmente, todos los carteles deben estar pegados en la habitación. Uno de los dos siempre se queda al lado del póster, el miembro puede ver los otros pósters. La persona que está al lado del cartel le dirá a los participantes interesados cuál fue el tema. Después de cierto tiempo, los roles cambiarán.

★ ***Preparar y ofrecer la presentación***

- ✓ Fase de presentación
- ✓ Ejercitarse

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes saben cómo se estructura una presentación.
- ✓ Los participantes pueden preparar, llevar a cabo y preparar una presentación de forma independiente.

Información

El proceso detrás de una presentación consiste en la preparación de las fases, secuencia y evaluación:

1. Preparación de una presentación

Es importante responder a las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cómo quiero presentarme?
- ✓ ¿Quiénes son los oyentes?
- ✓ ¿Cómo puedo incluir a la audiencia?
- ✓ ¿Cuánto tiempo hay disponible para la presentación?

Una vez finalizados los preparativos iniciales, el método para realizar la presentación deberá ser seleccionado. El contenido de una presentación ilustrativa debe darse de forma comprensible, interesante y vívida. Se deben utilizar técnicas de visualización para explicar el contenido.

Un consejo: Para no leer la presentación completa, escriba las palabras clave en tarjetas pequeñas. Este asegura que la voz no se vuelva monótona (lo que puede ocurrir muy rápidamente). mientras lee).

2. El flujo de una presentación

En la introducción, la audiencia será bienvenida y se deberá presentar el tema y el calendario. La entrada puede ser p. una declaración provocativa o una cita para activar a los oyentes.

En la sección principal, todo el contenido debe presentarse sistemáticamente. Es importante mantener contacto visual con los oyentes y hablar de manera clara e inteligible. Incluso una carrera agitada no es propicia para la atención de los oyentes. Además, se debe dejar suficiente tiempo para preguntas y comentarios. El orador también debe tener en cuenta la retroalimentación de la audiencia. Necesita la retroalimentación para verificar si el horario está en línea con las expectativas de los oyentes o si necesita ser cambiado.

La conclusión al final ofrece la oportunidad de obtener opiniones y comentarios, así como comentarios de la audiencia.

3. La evaluación de la presentación

La evaluación de una presentación ofrece la oportunidad de presentar fortalezas y debilidades y mejorar el propio comportamiento de presentación. Las preguntas para averiguar esto pueden ser:

- ✓ ¿Se han alcanzado los objetivos de la presentación?
- ✓ ¿Estuvieron los oyentes satisfechos con la presentación?
- ✓ ¿Fue correcto el contenido del tema?
- ✓ ¿Fue apropiado el uso de medios y herramientas?
- ✓ ¿Cómo se sintió el presentador?
- ✓ ¿Cómo lidió el presentador con el tiempo?
- ✓ ¿Cuál fue la discusión al final de la presentación?
- ✓ ¿Cuáles son las implicaciones de esta presentación para el futuro?

Presentación

Los participantes deben hacer una breve presentación frente al grupo (duración 5-10 minutos). minutos). Deberían utilizar los consejos aprendidos previamente para la preparación, la ejecución y el desarrollo del proyecto. seguimiento de una presentación. Para preparar la presentación los participantes reciben 1,5 horas. Deberían elegir un tema del cual piensen que los otros participantes están interesados. Los participantes tienen que considerar cómo se ve el esquema, cómo los oyentes y qué contenido debe ser visualizado. La presentación se llevará a cabo usando metaplan, rotafolios, tarjetas, bolígrafos, alfileres, etc. Al final de la presentación, la audiencia debe dar retroalimentación al orador. Era la estructura plausible? ¿Se transmitieron los contenidos de forma comprensible? Cómo fue la visualización? ¿Cómo fue la velocidad y el volumen del habla? ¿Cómo fueron los gestos, expresiones faciales y lenguaje corporal? ¿Qué se puede mejorar en la próxima conferencia?

★ ***Gestionando los problemas***

- ✓ Qué es un problema
- ✓ ¿Cómo puedo hacer frente a los problemas?
- ✓ ¿Cómo puedo resolver problemas?

Objetivos de aprendizaje:

- ✓ Los participantes pueden nombrar, analizar y visualizar problemas complejos.
- ✓ Los participantes aprenderán métodos para desarrollar estrategias de solución. Desarrollo
- ✓ de estrategias de solución.
- ✓ Los participantes aprenden a evaluar diferentes enfoques.

Técnica de cabeceo

Esta técnica es un método de inversión que "plantea" una pregunta problemática: ¿cómo logramos una instrucción orientada a la acción? Método de inversión: ¿Qué tenemos que hacer para evitar la enseñanza orientada a la acción?

Se debe hacer una pregunta de problema inverso. Luego, los participantes deben comenzar la búsqueda de ideas para la pregunta de reversión. El núcleo del método es que las vistas con sangría o los bloques de pensamiento se pueden resolver.

El proceso de ganar ideas se subdivide en las siguientes fases:

- ✓ Formulación conjunta de un problema
- ✓ Soluciones espontáneas
- ✓ Invertir el problema (lluvia de ideas)
- ✓ Exploración de ideas: Por cada idea mencionada, se busca una contra-sugerencia, lo que debería conducir a la búsqueda de una solución
- ✓ Búsqueda de soluciones: las ideas mencionadas deben ser ordenadas, evaluadas y posteriormente formulado para describir soluciones globales.

Técnica del escenario

En un escenario, se debe describir un problema general que aparece en un caso específico y con la ayuda de ciertas preguntas. Este tipo de cuestionamiento libera creatividad, imaginación y actividad y promueve un pensamiento coherente. Se trata de describir lo que podría pasar y no sobre lo que queremos.

Manual:

- ✓ Dividir el grupo en grupos pequeños (alrededor de 5 personas por grupo)
- ✓ Distribuir el escenario
- ✓ Distribuya las preguntas
- ✓ Trabajo en grupo en el cual las preguntas deben ser contestadas. Si es posible, todos los miembros del grupo deben expresarse. Esta es la única manera de hacer un intensivo de la temática, así como formular sus propios puntos de vista. El método requiere al mismo tiempo una justificación de la propia opinión así como de los argumentos para los otros.
- ✓ Evaluación en el Pleno: Los resultados serán presentados en el plenario. Es útil cuando el grupo anota sus puntos más importantes en un rotafolio. Si el grupo lo hizo no están de acuerdo sobre una opinión acerca de las preguntas, las diferentes opiniones deben se exprese también en el plenario.

Ejemplo de escenario

Después de completar la educación secundaria, una joven decide lograr un FP como maquilladora porque siente una pasión especial y talento. Todos los amigos y conocidos, así como el asesoramiento profesional de la Agencia de Empleo, desaconsejan este proyecto, porque hay pocas posibilidades de trabajo. Más bien debería aprender una profesión orientada hacia el futuro, especialmente porque sus calificaciones le permiten cambiar a una escuela superior. Sus padres quieren detenerlos del plan VET como maquilladores y se niegan a brindarle apoyo financiero. La joven se enfrenta a la decisión: seguridad profesional o realización de preferencias personales, posiblemente relacionadas con sacrificios.

Preguntar:

1. ¿Cómo decidirías en tal caso, qué aconsejarías a la joven?
2. ¿A quién le pedirías consejo?
3. ¿Te imaginas una situación en la que la joven no hubiera entrado en las dificultades descritas anteriormente? ¿Cómo sería la situación?

Fuente:
https://wiki.zum.de/wiki/Lernen_lernen
https://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning
https://en.wikipedia.org/wiki/Time_management
http://www.teachsam.de/arb/zeitmanagement/zeitmanag_0.htm
https://wiki.zum.de/wiki/Präsentationstechnik
http://www.antarcticglaciers.org/2013/08/giving-good-presentation/
https://www.cs.cmu.edu/~mihaib/presentation-rules.html
https://de.wikipedia.org/wiki/Kopfstandtechnik
https://en.wikipedia.org/wiki/Disney_method
https://en.wikipedia.org/wiki/Scenario_planning

MÉTODOS PARA ENSEÑAR/APRENDER HABILIDADES PRÁCTICAS

Cómo recopilar y buscar información

Aprendizaje basado en proyectos

El aprendizaje basado en proyectos es un método de enseñanza en el que los estudiantes adquieren conocimientos y habilidades. trabajando durante un largo período de tiempo para investigar y responder a un auténtico, preguntas, problemas o desafíos complejos y atractivos. Elementos esenciales del diseño del proyecto son:

- ✓ **HABILIDADES CLAVE DE CONOCIMIENTO, ENTENDIMIENTO Y ÉXITO** - El proyecto se centra en sobre los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, incluidos los contenidos y habilidades basados en estándares, tales como pensamiento crítico/resolución de problemas, comunicación, colaboración y autogestión.

- ✓ **PROBLEMA O PREGUNTA DESAFÍO** - El proyecto está enmarcado por un proyecto significativo un problema a resolver o una pregunta a responder, en el nivel apropiado de desafío.
- ✓ **CONSULTAS SOSTENIDAS** - Los estudiantes se involucran en un proceso riguroso y extendido de preguntar preguntas, encontrar recursos y aplicar la información.
- ✓ **AUTENTICIDAD** - El proyecto presenta contexto real, tareas y herramientas, calidad los estándares, o el impacto - o habla de las preocupaciones personales de los estudiantes, intereses, y en sus vidas.
- ✓ **VOZ Y ELECCIÓN DEL ESTUDIANTE** - Los estudiantes toman algunas decisiones sobre el proyecto, incluyendo cómo funcionan y qué crean.
- ✓ **REFLEXIÓN** - Alumnos y profesores reflexionan sobre el aprendizaje, la eficacia de sus actividades de investigación y proyectos, la calidad del trabajo de los estudiantes, los obstáculos y la forma de vencerlos.
- ✓ **CRÍTICA Y REVISIÓN** - Los estudiantes dan, reciben y usan la retroalimentación para mejorar su desempeño. procesos y productos.
- ✓ **PRODUCTO PÚBLICO** - Los estudiantes hacen público su trabajo de proyecto explicando, exhibiendo y/o presentarlo a gente más allá del aula.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Project-based_learning

SQ3R

Este método ayuda a memorizar el contenido de textos difíciles. Explique el método (con la ayuda de un metaplan preparado) a los participantes y practique este método con ellos (con un texto de su elección). Para editar un texto, recomendamos los siguientes cinco pasos:

1. Encuesta (obtenga una visión general): familiarícese con la Información esencial del texto (tabla de contenido, encabezados, autores, resúmenes, etc.). Esto ayuda a obtener rápidamente una visión general del contenido.
2. Pregunta (preguntas): el texto se interroga mediante preguntas centrales, p. ¿Qué información necesito? ¿Ya estoy familiarizado con el tema del texto? ¿Qué información adicional obtengo en este texto? ¿Cómo es el texto diferente de mi conocimiento previo?
3. Leer: el texto debe leerse de manera concentrada. Los pasajes importantes deben estar marcados / subrayados o provistos de avisos de borde.
4. Recitar: El texto se repetirá por capítulo o por párrafo, verbalmente o por escrito.
5. Revisión (repetición): mediante una repetición final, los subresultados deben combinarse en un resultado general.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/SQ3R

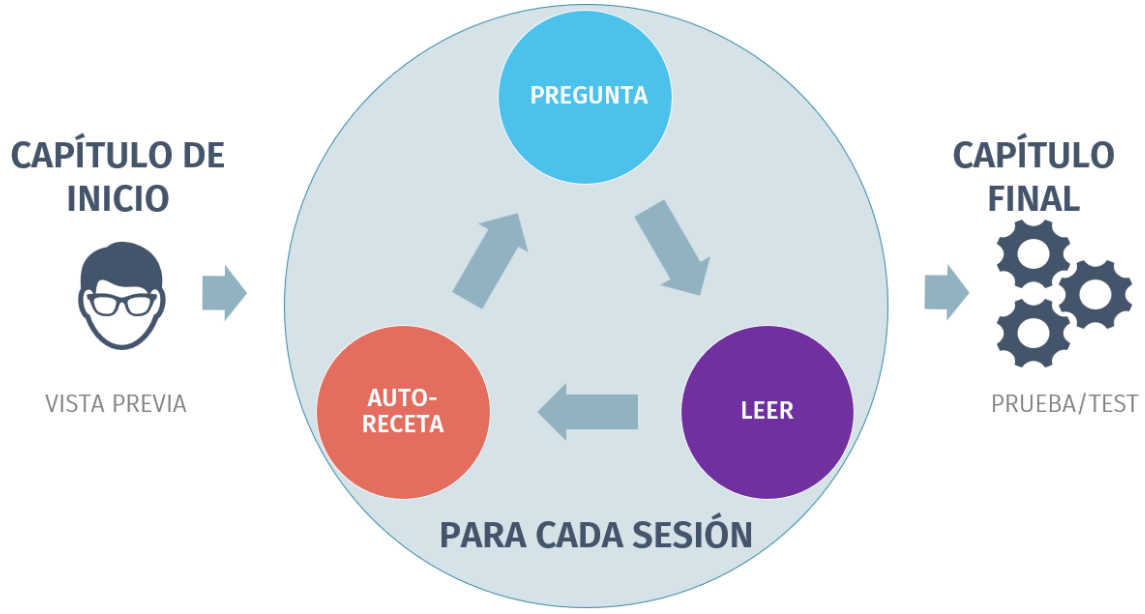
PQRST

★ ***Entonces, ¿qué puede hacer?***

El método ha demostrado mejorar la comprensión del lector y su capacidad para información sobre el retiro del mercado. En otras palabras, es más probable que el lector aprenda y aprenda más, del material que está leyendo. Si utiliza este método, la lectura no será un desperdicio de tu tiempo.

★ ***¿Cómo funciona?***

En este método usted sigue cinco pasos - Vista previa, Pregunta, Lectura, Auto-recitado y Prueba (PQRST). Los tres pasos del medio se aplican a cada sección dentro de un capítulo, mientras que los tres primeros pasos se aplican a cada sección dentro de un capítulo. y los últimos pasos se aplican al capítulo en sí. Usted puede encontrar que muchos libros de texto se compilan de manera que este método sea fácil de aplicar, utilizando un pasaje introductorio, y preguntas al final.



★ ***¿Qué debo hacer?***

1. **AVANCE.** En primer lugar, obtenga una vista previa de todo el capítulo: hojee todo para saber lo que va a cubrir. Una forma de hacerlo es leer la introducción del capítulo, mirar los encabezados, leer las introducciones de la sección y ver las figuras. Luego lea el resumen al final del capítulo (generalmente le dice lo que ha aprendido en ese capítulo).
2. **PREGUNTA.** A medida que lea cada sección, comience preguntándose "qué se supone que debo aprender en esta sección". Esto ayuda a sincronizar su cerebro con el tema que se está discutiendo.
3. **LEER**. Por fin, puedes leer esa sección. Hágalo con cuidado, piense en el significado y relacione esto con otras cosas que sabe sobre este y otros temas similares. Subraye o resalte algunas palabras clave. ¡No te excedas! Si desea tomar notas, lea primero toda la sección y luego resúmala más adelante.

4. **AUTO-RECITACIÓN.** Una vez que haya terminado de leer, piense en cuáles fueron las ideas principales que aprendió. Intente y recite algo de esta Información en voz alta (a menos que esté en el MRT o en la biblioteca). Comprueba el texto y anota las cosas que te perdiste. Asegúrese de no perderse porque no los ha aprendido. Solo entonces pase a la siguiente sección y vuelva a preguntar.
5. **PRUEBA.** Así que ahora ha terminado el capítulo (o una sección principal si el capítulo contiene grandes secciones diferentes). Ponte a prueba y revisa todo el material. Si tomó notas, léalas. Piensa en la relevancia de lo que aprendiste y cómo encaja todo. Vuelva a leer los resúmenes de los capítulos. Aunque acabas de leer el capítulo, ahora es el mejor momento para ponerte a prueba.

Fuente:
https://en.wikipedia.org/wiki/Study_skills#Reading_and_listening

Futuro taller

El concepto de Talleres Futuros se remonta a las ideas de Robert Jungk sobre cómo implicar en el proceso de toma de decisiones a las personas directamente afectadas por las decisiones políticas y se publicó por primera vez en Future Workshops: Cómo Crear Futuros Deseables, por Robert Jungk y Norbert Mullert (Institute for Social Inventions, Reino Unido, 1987). Aunque los autores de este método en todos los ámbitos de la sociedad, ellos mismos se concentran en su trabajo sobre todo en comunidades y grupos de acción política.

★ ***¿Qué es esto?***

Un futuro-taller es un método para planificar y formar el futuro: ayuda a encontrar las causas, para crear una visión y definir objetivos. Esto requiere dos sesiones de 3 horas. Los resultados son los informes presentados entre las sesiones y el resultado final se debaten en una sesión de reflexión entre todos los socios del proyecto.

★ ***¿Cómo se usa?***

Los talleres pueden ser utilizados como métodos participativos de auto-reflexión para la recolección de datos. y apoyar a la organización en el proceso de cambio.

El método del futuro taller consta de tres fases:

★ ***Fase crítica:***

Diseñado para sacar a la luz temas y problemas específicos en cuestión/produce una comprensión crítica del problema

Pasos:

- ✓ Recopilación de puntos de crítica (por tarjetas escritas/brainstorming)
- ✓ Sistematización (clustering) en un tablero de anuncios
- ✓ Evaluación, condensación, intensificación, prioridades

★ ***Fase de fantasía:***

1. Introducción imaginativa (meditación, trabajo, paseos...)
2. Convertir los puntos de crítica en lo contrario (de malo a bueno) como puntos de partida.
3. Recopilar ideas (escritura del cerebro)
4. Preparar y realizar un juego de roles, fábula, informe, pintura, cuento de hadas a un fantástico
5. historia (como trabajo de grupo)
6. Un análisis común de estos resultados con respecto a buenas soluciones/ideas
7. Extraer, anotar un "almacén de ideas" en un tablón de anuncios

★ ***Fase de implementación:***

1. Evaluar los conceptos de la "tienda de ideas" con respecto a condiciones realistas y
2. mejor ajuste (método PM)
3. En términos más concretos, los conceptos más adecuados (trabajo en grupo)
4. Elige el mejor
5. Elabore un plan de acción: ¿Quién hace qué, dónde, cuándo y cómo?

★ ***¿Qué es lo que dice?***

Los resultados se utilizan como una fuente de datos para producir la evaluación y prever herramienta/método para la gestión del lugar de trabajo de los lugares de trabajo con conocimientos productivos. Indica la experiencia del usuario y también funciona como un método de apoyo para que los empleados se adapten a una nueva situación.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Future_workshop

Método de Loci

Esta técnica es tan antigua como la democracia antigua: el método de loci, utilizado por los senadores griegos y romanos para sostener sus intoxicantes discursos frente al Senado. Se prohibió el uso de cualquier tipo de notas, por lo que estaban utilizando esta brillante técnica para aumentar su memoria. Genios retóricos como Cicero recorrieron sus palacios, jardines y cualquier otro tipo de lugares (latín: loci) y memorizaron el orden de cada objeto en su camino.

Para recordar un discurso, lo rompieron en pedazos y crearon símbolos para cada parte. Luego ponen esos símbolos en los diferentes loci. Para recordarlos, visualizaron el camino y fueron de una estación a otra, donde recordaron los símbolos y los tradujeron nuevamente al discurso. Según Cicerón en "De Oratore", el método de loci fue inventado por el poeta griego Simonides alrededor del año 500 aC:

Lo que hizo Simonides es fácil de reproducir, ya que recordar una ruta de A a B en detalle ha sido parte de la estrategia de supervivencia de la humanidad. Todos pueden intentarlo así: cierra los ojos y recuerda los objetos en tu habitación. Sabrás exactamente

dónde están tu cama, tu sofá, tu mesa y tu computadora. Imagina salir de tu habitación, ¿puedes ver el pasillo y las otras habitaciones? ¿Puedes incluso salir de casa y pasear por tu jardín? Tal vez pueda saltar a su lugar de trabajo y ver su oficina. ¡Acabas de descubrir el método de los loci!

¿Por qué es tan poderoso el método de los loci? Por un lado, está utilizando la memoria natural para las ubicaciones. Incluso si un cliente tiene la sensación de perder fácilmente la orientación, puede recordar su propia habitación en detalle. Por otro lado, proporciona un orden lógico. El cliente solo tiene que caminar por la habitación en sentido horario o antihorario y todos los objetos estarán en un orden específico.

Llame a cada ruta que se creará con este método una ruta. Es una pista que representa la forma más fácil de navegar entre un origen y un destino. Cada vez que se usa, se vuelve más fuerte y se ensancha. Un atleta de la memoria está usando sus caminos una y otra vez.

Paso 1 - Escoja un lugar

Para utilizar esta técnica, pídale al cliente que elija su primera ubicación. Puede estar en cualquier parte que le gusta, pero el cliente debe elegir el que mejor conoce para el primer camino. Eso puede ser su propia habitación, su propio piso, su propia casa o su propio espacio de trabajo. Si el cliente lo desea, puede también crean un camino imaginario. Pero es más difícil de memorizar al principio, por lo que podría mejor elegir una ubicación real primero.

Paso 2 - Definir los Way-Points

Cuando los clientes eligen la primera ubicación, tienen que definir todos los objetos que quieren utilizar como way-points en su camino. Los way-points serán las estaciones por las que tiene que pasar un cliente, cada vez que está memorizando cualquier tipo de información con él. El número de waypoints determinará la longitud de la ruta - y por lo tanto la cantidad de información que el cliente puede almacenar en él. Una habitación individual puede incluir fácilmente veinte way-points. Sugiero que el primer camino del cliente debería tener unas 10 estaciones. Si te aferras a algunas reglas, el camino será más eficiente. Pero esas reglas son sólo una guía, puedes romperlas. cuando quieras. Ya que cada cliente tiene una mente diferente y afinidades diferentes, usted probablemente tenga que doblar las reglas para que coincidan con la personalidad del cliente. Una descripción del proceso para el cliente puede parecerse a:

- ✓ Imagine sus way-points en cada detalle
- ✓ Elige los waypoints en los que piensas primero - en la mayoría de los casos son los mejores
- ✓ Mantén un cierto orden en la manera en que caminas en tu camino (es decir, en el sentido de las manecillas del reloj).
- ✓ Utilice waypoints perceptibles cada 10 pasos para crear segmentos adecuados
- ✓ No haga sus waypoints demasiado pequeños (por ejemplo, un lápiz)
- ✓ No haga sus waypoints demasiado grandes (por ejemplo, una casa)

- ✓ No los hagas cerrar juntos.
- ✓ No los alejes mucho el uno del otro.
- ✓ No utilice waypoints similares en la misma ruta

Paso 3 - Memorizar el camino

Dado que los clientes ya conocen la ubicación y han terminado de definir los way-points, será muy fácil de memorizar la nueva ruta. Pregúntele al cliente tratando de recordarlo en su imaginación. Si el cliente pierde algunos puntos, pregúntele si trata de imaginarse caminando. a través del camino y contar todos y cada uno de los puntos del camino. Haciendo eso repetidamente el cliente fortalecerá su camino cada vez. Después de un tiempo puede aumentar la velocidad dramáticamente: Con un camino bien entrenado, el cliente no necesitará más de una fracción de segundo. para cada punto de ruta. Este proceso es rápido y natural.

Paso 4 - ¡Utilícelo!

Con la nueva ruta, los Clientes son capaces de asociar información como palabras con cada waypoint. Le ayudará a recordar el orden correcto y se puede usar fácilmente una y otra vez. otra vez para propósitos diferentes. Esto se debe a que los clientes olvidan naturalmente sus asociaciones. después de un tiempo, si no recapitulan de nuevo. Esto sucede en un corto periodo de tiempo de tiempo y depende de la memoria del Cliente.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Art_of_memory
https://en.wikipedia.org/wiki/Method_of_loci

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA CON RESPECTO A LA IDEA CENTRAL DE LA TRANSICIÓN GESTIÓN

La intención es eventualmente eliminar gradualmente el desarrollo de los marcos para el concepto educativo centrado en el cliente, en el que se deben discutir los problemas estratégicos, de control de calidad, organizacionales y socioculturales. Todos los requisitos que deben discutirse en relación con la compensación de dimensiones (para ayudar a los NEET existentes), la prevención (tomar la iniciativa para que la sociedad no "produzca" más NEET) y la estructura (cooperación general para garantizar la estructura éxito de las dimensiones mencionadas) se encuentran entre los problemas estratégicos de la rúbrica. Todas las dimensiones no se pueden distinguir con precisión.

En esta fase solo algunas descripciones del concepto de Gestión de Transición, solo para lograr al final una definición viable. Las descripciones son aleatorias y reunidas de varias fuentes:

"Una transición es un cambio social estructural y el resultado de la interacción y el refuerzo mutuo de los desarrollos en los campos de la economía, la cultura, la tecnología, las instituciones y la naturaleza y el medio ambiente. Para efectuar transiciones, se requieren muchas "innovaciones coherentes del sistema": innovaciones a nivel de tecnologías, pero también reglas y organización ". (Wikipedia)

"La gestión de la transición tiene como objetivo tratar los problemas sociales persistentes mediante la combinación de visión a largo plazo, experimentos a corto plazo en un proceso participativo selectivo que apoya la integración de políticas, el aprendizaje social y la innovación social. Se enfoca en líderes, emprendedores, actores de nicho y personas y organizaciones innovadoras en general que están comprometidas con el desarrollo sostenible. "(D.A. Loorbach)

„El cambio de organizaciones requiere principalmente cambiar usted mismo. Tu organización está en transición. La elección de este cambio en la organización ya está hecha y se espera que continúe con esta transición y que esté aquí para dar color. ¿Dónde deberías comenzar? ¿Necesitas ampliar tus patrones de pensamiento? ¿Deberías cambiar tu comportamiento (no) consciente? ¿Su objetivo ya está claro o lucha con el camino hacia este objetivo? ¿Eres capaz de ser el ejemplo para que otros hagan que esta transición sea un éxito? "(School of Management)

"La gestión de la transición tiene como objetivo promover y estimular la innovación social hacia una sociedad sostenible. Esto se basa en la noción de que esto no es convincente y de arriba hacia abajo, sino más

bien sutil y co-evolutivo a través de un proceso visionario de programación, aprendizaje, instrumentación y experimentación. El concepto de gestión de transición a menudo evoca la asociación de control y gestión. Sin embargo, esto es un error. La gestión de la transición toma la complejidad y la incertidumbre como punto de partida y asume un grado limitado de control de la dinámica social. "(Jan Rotmans. Universidad Erasmus Rotterdam, Países Bajos)

Un proceso de transición como el descrito anteriormente es difícil de iniciar e implementar y no debe ser convincente y de arriba hacia abajo.

FASES DE LA TRANSICIÓN

FASE 1 - URGENCIA. La gente realmente solo comenzará a moverse si es necesario. Esto puede ser una necesidad: debe hacerse, porque no podemos hacer otra cosa, o ambición: tenemos que hacerlo, porque no queremos ser diferentes.

FASE 2 - DEJAR IR. Tan pronto como la gente está convencida de que no hay escapatoria, de que algo realmente va a cambiar, entran en la fase de "dejar ir". Allí obtienen una visión de lo que está a punto de perderse, donde tienen que decir adiós. Esto puede referirse a cuestiones concretas, como un sistema antiguo, el antiguo lugar de trabajo o los colegas, pero también puede tratarse de valores organizacionales, formas de cooperación o productos.

FASE 3 - NO SABER. En esta fase, la vieja situación ya no está allí y la nueva situación todavía no está allí. Aquí, las personas experimentan la tierra de nadie en la que todavía no hay nuevas rutinas, donde necesitan navegación externa y, a veces, pierden las habilidades más básicas. Las personas se pierden por completo en esto, a veces están en estado de pánico.

FASE 4 - CREACIÓN. Después de 'no saber' viene la fase de 'creación'. Esa es la fase en la que se está probando la experimentación. Se hacen globos de prueba para ir, se hacen nuevas conexiones. Hay mucha esperanza y energía positiva en esta fase.

FASE 5 - NUEVO COMIENZO. Después de la 'creación', sigue el 'nuevo comienzo', la fase en la que se crea un sentimiento de la nueva identidad: así es como se siente, así es como huele, así es como se siente estar en casa en la nueva situación. Hay nuevas rutinas y las personas experimentan orgullo.

Como puede ver, todas las fases son necesarias para un cambio significativo. Cada fase de transición tiene su propia contribución indispensable para el cambio de A a B. Si logra ver y reconocer esa contribución, puede ir a B. con mayor facilidad y rapidez.

En cada cambio, en cada organización, estas fases son las mismas. Para lograr una transición exitosa, una organización tiene que pasar por todas las fases. El color de estas fases, y la forma en que tiene que gestionar las fases, es diferente en cada organización. Esto está determinado por la dinámica de la organización (la historia y los patrones en la organización). Sin intervenir en esa dinámica, no habrá cambios.

Finalmente, la transición está influenciada por factores del contexto. El cambio tiene consecuencias para el contexto; El contexto influye en el cambio. Para una transición exitosa, por lo tanto, debe haber una interacción con el contexto en el que opera la organización.

El comportamiento durante la transición no solo puede leerse como una expresión de las diferentes fases de la transición, sino también como una expresión de los patrones de la organización. Particularmente en la 'fase de no saber', la dinámica de la organización juega un papel adicional: el punto débil de la organización está empeorando mucho aquí. Esa es la reacción normal, y por lo tanto predecible, del sistema a cambiar. La resistencia al cambio, por lo tanto, le proporciona una increíble cantidad de información sobre la dinámica de la organización y, por lo tanto, conduce a la intervención. Si una organización quiere controlar las Transiciones que quiere desarrollar, es necesario analizar los desarrollos continuamente, para incorporar un proyecto como INTENSE en la organización debe hacerse correctamente, de lo contrario el proyecto está condenado al fracaso.

La transición es un proceso en el que no solo cambian las estructuras, sino también y especialmente las personas. Y solo si la gente cambia, la **TRANSICIÓN** es posible.

Fuentes:
https://www.praxisframework.org/en/knowledge/change-management

Govender, V., & Rampersad, R. (2016). Change management in the higher education landscape: A case of the transition process at a South African university. Risk governance & control: financial markets & institutions, 6(1), 43-51. http://dx.doi.org/10.22495/rgcv6i1art5

Para ayudar a una organización y a los equipos con este proceso, presentamos la **INTERACCIÓN CENTRADA EN EL TEMA** y mostramos nuevamente el **CUADRO DE COMUNICACIÓN (4 LADOS DE UN MENSAJE)**.

INTERACCIÓN CENTRADA EN EL TEMA (TCI)

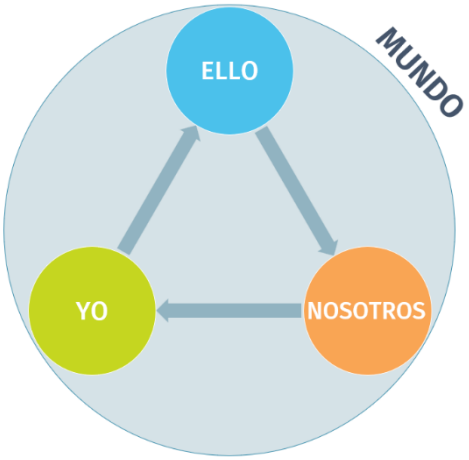
TCI es un concepto para

- ✓ Trabajar con grupos y equipos
- ✓ especialmente para asesorar y entrenar a los clientes, pero también
- ✓ dirección de instituciones y sus empleados

El objetivo de TCI es facilitar la interacción entre las actividades y las personas con el fin de fomentar el desarrollo de hechos, sociales y de autocompetencia.

Es apropiado para todas las áreas en las que las personas necesitan trabajar juntas con éxito en todo tipo de equipos y grupos. TCI es particularmente útil para las personas que desean usarlo para reestructurar sus vidas personales. Por lo tanto, la TCI es uno de los métodos más utilizados en las áreas de Psicología Humanista y de Educación.

¿ Por qué un entrenador o un director deben usar TCI?



- ✓ el capacitador es capaz de observar y reflejar los procesos grupales desde un punto de meta-nivel de vista
- ✓ el concepto está diseñado para cuidar la individualidad
- ✓ la utilización del concepto permite obtener el rendimiento y una mayor eficiencia
- ✓ y el concepto proporciona al coach la estructura para reflejar los conflictos del grupo y sus antecedentes

Cada grupo se define por cuatro factores: el I o Yo (el individuo), el WE o NOSOTROS (la interacción del grupo), el IT (la tarea) y el contexto GLOBE.

El triángulo mismo se coloca en un círculo, simbolizando el GLOBO, que es el

- ✓ organizacional,
- ✓ físico,
- ✓ estructural,
- ✓ social,
- ✓ política,
- ✓ entorno ecológico,

en un sentido estrecho y más amplio, que condicionan e influyen en el trabajo en equipo del grupo, y que a su vez están influenciados por el trabajo del grupo. El globo puede crear disturbios y puede alterar el equilibrio **DINÁMICO,** desplazando el peso a una esquina del triángulo. Por lo tanto, uno siempre debe ser consciente del globo terráqueo y de las limitaciones que éste produce. tenerlo en cuenta

La apreciación y el apoyo al equilibrio entre los factores I-We-It-en contexto representa la base del trabajo del grupo TCI. La tarea del coach o líder es prestar atención al EQUILIBRIO DINÁMICO entre las personas. cuatro factores. El término dinámico significa que el equilibrio no es estático como una escala, sino similar. a una bicicleta, una parte del proceso.

El **TEMA** formula la tarea común y la meta del trabajo de grupo.

Debe dirigirse a los participantes de manera holística, reconocer en qué punto de su desarrollo se encuentran, para dar el siguiente paso. El **NOSOTROS** del grupo se desarrolla a partir de centrarse en un tema, es por eso que TCI es llamado **TEMA-CENTRADO**.

Finalmente, el tema sobre el cual el grupo está trabajando está influenciado por los cuatro factores, no por los siguientes sólo por IT. Este punto es específico de TCI.

El líder se considera parte del sistema. Por lo tanto, él es a la vez participante y líder. Como participante, actúa como modelo según los postulados, y selectivamente y añade

auténticamente sus pensamientos y sentimientos. Como líder siente, formula y presenta temas que ayudarán al proceso del grupo. Sugiere posibles estructuras y se asegura de que se mantengan. Él observa el equilibrio entre Yo, Nosotros, Tema y Globo.

Los **POSTULADOS** surgen de la petición de reconocer la realidad, no el dogma, como autoridad.

Tenga en cuenta su propia situación interna y externa y tome decisiones de manera responsable teniendo en cuenta tanto a la otra persona como a usted mismo. En resumen: ¡sé tu propio "presidente"!

Las perturbaciones y las participaciones apasionadas tienen prioridad. Míralos como una oportunidad y considéralos como un signo de algo que ha sido pasado por alto o reprimido.

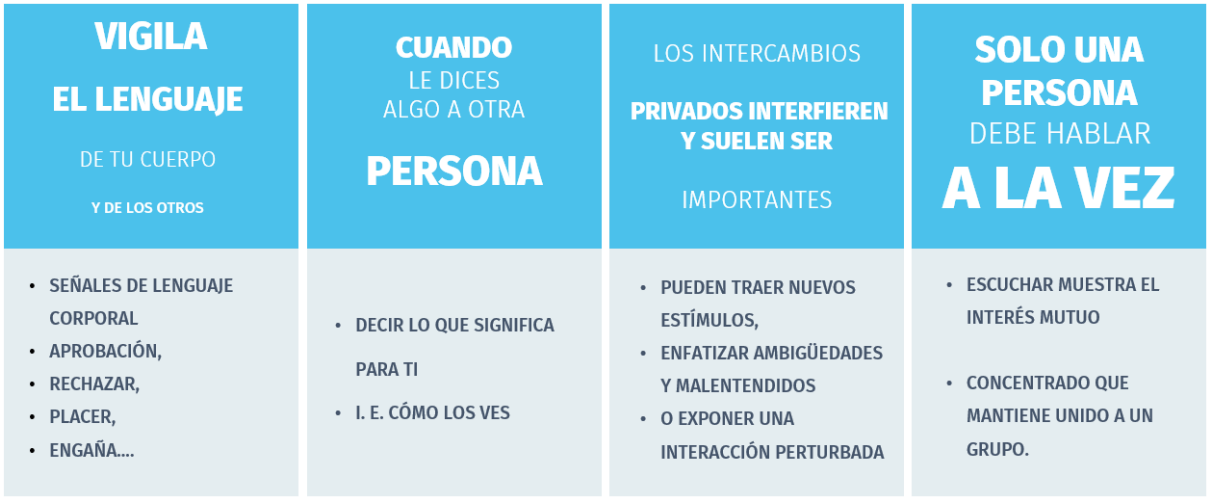
Sea responsable de lo que hace y no hace, en su vida personal y en la sociedad.

Los postulados surgen también de los valores y de la visión del hombre que se formulan en los siguientes **AXIOMAS**

- ✓ El individuo es una unidad psicobiológica. Él también es parte del universo y es por lo tanto autónomos e interdependientes. Aumenta la autonomía de la persona más se da cuenta de su interdependencia con todos y con todo.
- ✓ Todas las entidades vivientes y su crecimiento y declive merecen ser respetados. Respeto porque lo que crece es la base de todas las decisiones de evaluación. Lo humano es valioso; lo inhumano es una amenaza para lo valioso.
- ✓ La toma de decisiones libres tiene lugar dentro de límites internos y externos provisionales. Es posible ampliar estos límites.

Las reglas auxiliares son instrucciones para realizar los postulados que se basan en los axiomas:

REPRESENTACIÓN VOSOTROS MISMOS CUANDO HABLAS	CUANDO HACES PREGUNTAS DICES POR QUÉ	SE AUTENTICO Y SELECTIVO EN SUS COMUNICACIONES	MANTENER ATRÁS SOBRE LA INTERPRETACIÓN DE OTROS
• UTILIZA LA FÓRMULA "YO" • EVITAR "NOSOTROS" O "UNO"	• LO QUE SIGNIFICA LA PREGUNTA PARA TI. • HABLAR POR TI MISMO Y EVITAR UNA ENTREVISTA	• SER CONSCIENTE DE LO QUE PIENSAS Y SIENTES • ELEGIR, LO QUE QUIERES DECIR Y HACER	• EXPRESAR SUS REACCIONES PERSONALES EN SU LUGAR • EVITAR LAS GENERALIZACIONES



"Las reglas auxiliares ayudan, cuando ayudan y no deben ser aplicadas como leyes "Ruth Cohn.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/Theme-centered_interactions

IMPORTANCIA DE LOS STAKEHOLDERS

¿Qué es un stakeholder? Y más concretamente: ¿Qué es un stakeholder en educación?

Un stakeholoder, o agente o parte interesada es una persona, grupo u organización que tiene interés o preocupación en una organización.

Las partes interesadas pueden afectar o verse afectadas por las acciones, objetivos y políticas de la organización. Algunos ejemplos de partes interesadas clave son acreedores, directores, empleados, gobierno (y sus agencias), propietarios (accionistas), proveedores, sindicatos y la comunidad de la cual el negocio obtiene sus recursos.

> *"En educación, el término parte interesada generalmente se refiere a cualquier persona que esté invertida en el bienestar y el éxito de una escuela y sus estudiantes, incluidos administradores, maestros, miembros del personal, padres, familias, miembros de la comunidad, líderes empresariales locales y funcionarios electos como miembros de la junta escolar, concejales y representantes estatales.*
>
> *Las partes interesadas también pueden ser entidades colectivas, como empresas locales, organizaciones, grupos de apoyo, comités, medios de comunicación e instituciones culturales, además de organizaciones que representan grupos específicos, como sindicatos de docentes, organizaciones de padres y maestros y asociaciones que representan superintendentes, directores, juntas escolares o maestros en disciplinas académicas específicas. En una palabra, los interesados tienen una "participación" (participación) en la escuela y sus estudiantes, lo que significa que tienen intereses o inquietudes personales, profesionales,*

cívicos o financieros. En términos generales, el uso de las partes interesadas en la educación pública se basa en el reconocimiento de que las escuelas, como instituciones públicas respaldadas por los ingresos fiscales estatales y locales, no solo son parte y responsables de las comunidades a las que sirven, sino que también están obligadas a involucrar comunidad más amplia en decisiones importantes relacionadas con la gobernanza, el funcionamiento o la mejora de la escuela ". (El GLOSARIO DE REFORMA DE LA EDUCACIÓN es un recurso integral en línea que describe términos, conceptos y estrategias de mejora escolar ampliamente utilizados para periodistas, padres y comunidad miembros)

Basado en el texto anterior, el coaching de los NEETs y la forma de trabajar con este grupo vulnerable. es eminentemente una actividad en la que las partes interesadas pueden/deben desempeñar un papel. En desarrollo una red de partes interesadas es importante para comprender mejor las instituciones, personas y grupos a la organización iniciadora.

La idea de una "parte interesada" se entrecruza con muchos conceptos y estrategias de reforma escolar. **TAL COMO EQUIPOS DE LIDERAZGO, LIDERAZGO COMPARTIDO Y VOZ**-que generalmente buscan para ampliar el número de personas involucradas en la toma de decisiones importantes relacionadas con un organización, operación, y académicos de la escuela. Por ejemplo, el liderazgo compartido implica la creación de roles de liderazgo y oportunidades de toma de decisiones para los maestros, el personal miembros, estudiantes, padres y miembros de la comunidad, mientras que la voz se refiere al grado a qué escuelas incluyen y actúan en base a los valores, opiniones, creencias, perspectivas y valores culturales. antecedentes de las personas en su comunidad. Las partes interesadas pueden participar en un de liderazgo, asumir responsabilidades de liderazgo en una escuela, o dar "voz" a sus líderes. ideas, perspectivas y opiniones durante los foros comunitarios o las reuniones de la junta escolar, por ejemplo.

En este sentido, es importante distinguir entre las partes interesadas que son esenciales para un proceso educativo. y las partes interesadas que desempeñan sólo un pequeño papel.

Así que una organización tiene que decidir: quiénes son las partes interesadas importantes para nosotros, qué son que van a hacer, ¿cómo van a hacer eso y cómo los mantenemos involucrados?

Deben tomarse algunas medidas para aumentar la participación de las partes interesadas y de la sociedad civil. de una estructura de consulta regular para mantener la participación de las partes interesadas.

1. Determina un enfoque.
2. Busca buenas prácticas.
3. Encuentra enlaces a los arreglos existentes.
4. Inventario de pasantías en empresas.

5. Acérquese a las instituciones municipales y regionales pertinentes para obtener y mantener el apoyo.
6. Haga a alguien responsable de la dirección de estas actividades.
7. Hacer a alguien responsable de informar.

Análisis del Stakeholder

Como el término "análisis de partes interesadas" ya dice, usted toma una imagen de todas las partes interesadas de su organización, investigando sus intereses y preguntando de qué manera pueden ayudar y cómo los mantenemos involucrados. En Internet puede encontrar muchos instrumentos de análisis. Después de este proceso de análisis, debe decidir: ¿quiénes son las partes interesadas importantes, qué van a hacer, cómo van a hacer eso y cómo los mantenemos involucrados?

Se deben tomar algunas medidas para aumentar la participación de las partes interesadas y el establecimiento de una estructura de consulta regular para mantener la participación de las partes interesadas.

1. Determina un enfoque.
2. Busca buenas prácticas.
3. Encuentra enlaces a los arreglos existentes.
4. Inventario de pasantías en empresas.
5. Acérquese a las instituciones municipales y regionales pertinentes para obtener y mantener el apoyo.
6. Haga a alguien responsable de la dirección de estas actividades.
7. Hacer a alguien responsable de informar.

Mapeo del Stakeholder en 4 pasos

1. Defina sus partes interesadas
2. Analizar a los interesados por impacto e influencia.
3. Planifique las comunicaciones y los informes de las partes interesadas
4. Interactúa con tus grupos de interés

ÉTICA

El European Mentoring & Coaching Council (EMCC) desarrolló un Código de Ética.

Este código de ética establece la expectativa de las mejores prácticas en coaching (y mentoring) y promueve el desarrollo de la excelencia en coaching (y mentoring).

EMCC está registrada como una "asociación internacional sin fines de lucro" (IVZW-Internationale Vereniging zonder Winstoogmerk) en Bélgica, con el número de registro 0819.495.590.

La dirección registrada es: EMCC, 63A Scepterstraat, 1050 Bruselas, Bélgica

Nuestra dirección de correspondencia es: PO Box 3154, Marlborough, Wiltshire, SN8 3WD, United Reino

GESTIÓN DE LA CALIDAD

Introducción

Después de la introducción de un nuevo enfoque en educación (INTENSE), el enfoque ha demostrado ser efectivo, brindando mejores resultados en comparación con los métodos anteriores y debe garantizarse para el futuro.

Por lo tanto, cada proyecto que intenta cambiar la práctica de enseñanza y entrenamiento necesita un programa de calidad.

★ ***Política de calidad (definiciones)***

1. Todo lo que la institución quiere hacer en los próximos años para ofrecer una buena calidad y mejorar esa calidad.
2. Descripciones de los objetivos en términos de calidad, nivel de calidad y trayectorias que debería conducir a ello.
3. Los objetivos de una institución en lo que respecta a la calidad, así como las medios que conduzcan a la consecución de estos objetivos. Estos deben ser formalmente reflejado en una declaración de gestión.

★ ***Control de calidad (definiciones)***

1. La parte de la gestión de calidad que se centra en el cumplimiento de los requisitos de calidad.
2. Comprobación de los estándares de calidad de un producto o servicio.

★ ***Garantía de calidad (definiciones)***

1. Todas las actividades de la función de gestión general que determinan la política de calidad, objetivos y responsabilidades e implementarlo a través de una planificación de calidad, control de calidad, garantía de calidad y mejora de la calidad dentro del marco de la calidad sistema.
2. La garantía de calidad puede definirse como "el control de un proceso de mejora continua". para cumplir con los requisitos de calidad". Esto siempre se refiere a la entre sus propias metas y aspiraciones, asegurándolas en las políticas, en la gestión y en la gestión. y procesos y cómo los resultados se relacionan con las metas.

★ ***Del control de calidad al aseguramiento de la calidad***

El control de calidad y el aseguramiento de la calidad son dos conceptos que juegan un papel importante en el contexto de la calidad de la educación. El control de calidad implica la verificación posterior de si se logra la calidad deseada.

Por garantía de calidad, no solo observamos los resultados de los alumnos o estudiantes, sino que observamos en particular si se cumplen todas las condiciones para lograr buenos resultados, por lo que también analizamos el proceso de aprendizaje, el apoyo

y las instalaciones. , materiales y pruebas. A diferencia del control de calidad que conduce a acciones correctivas, el aseguramiento de la calidad se centra en la prevención, evitando que se entreguen productos de baja calidad.

Fuente: Total Quality Management and Operational Excellence. Author: John S. Oakland. Publisher: Taylor & Francis Ltd. Paperback 9780415635509 April 2014

Proceso de garantía de la calidad

Como el término "coaching" puede abarcar una gran variedad de significados para todos los que se consideran a sí mismos como un "coach", es de suma importancia definir un procedimiento claro de coaching que se ajuste a nuestro propósito. Para justificar sus medios, así como para ofrecer un cierto estándar de calidad en lo que hacemos, implementaremos un sistema ordenado de garantía de calidad. Por garantía de calidad, nos referimos a un procedimiento estandarizado y operativo que garantizará la eficiencia del coaching y hará que el proceso de coaching sea verificable.

A continuación, nos proponemos presentar un marco estructural con pasos individuales para garantizar la calidad en situaciones de coaching.

1 pre-documentación

1-1 datos personales formales nombre, fecha de nacimiento, dirección, nacionalidad... profesión

1-2 elevación anamnésica ocasión - expectativa - recursos - lo que ha sucedido - análisis de problemas

1-3 decisión sobre la oferta adecuada de ayuda ¿Qué necesita el cliente (hay ayuda adicional, por ejemplo, consejería sobre drogas de ¿necesita un especialista? ¿Qué competencias se esperan del coach?

1-4 realización del coaching objetivos de entrenamiento acuerdo sobre el número de sesiones regulares de coaching / duración de las mismas sesiones información sobre la naturaleza y el contenido de las sesiones de coaching

Después de la anamnesis, le corresponde al entrenador a cargo decidir los próximos pasos para el cliente y si en este punto del proceso el entrenador es la persona adecuada para atender las necesidades del cliente. Podría ser el caso, por ejemplo, que una referencia a un centro de desintoxicación será más útil para el cliente primero, antes de que el entrenador pueda comenzar con intervenciones no directivas.

Al comienzo del entrenamiento, el entrenador explicará su enfoque metódico al cliente para que pueda decidir si la metodología sugerida es adecuada en este punto en particular. Quizás sea más útil para el cliente equilibrar las intervenciones realizadas y centrarse primero en el apoyo comunicativo, antes de que el cliente pueda comprender otros objetivos.

Después de tomar una decisión sobre la estrategia correcta de soporte y la oferta específica de asistencia, el cliente establecerá sus objetivos individuales con la ayuda del entrenador.

No olvide informar a su cliente sobre lo que quiere decir con un enfoque centrado en el cliente y no directivo: dígale qué hace, qué no hace y por qué lo hace.

El entrenador también tendrá que tomar notas sobre los temas esenciales de cada sesión de entrenamiento. Es importante destacar el comportamiento del cliente, las intervenciones del entrenador y los aspectos de la estructura de relación entre el entrenador y el cliente, así como los acuerdos realizados durante la sesión de entrenamiento. Por supuesto, los problemas particulares discutidos y los cambios en relación con los problemas y circunstancias en la vida del cliente también tienen que llegar a los minutos. Tenga en cuenta que estas notas de la reunión son estrictamente confidenciales, lo que significa que solo deben ser compartidas por el entrenador y el cliente.

2 documentación durante todo el período de coaching (runtime)

2-1 formato de los datos, fecha y duración de la sesión

2-2 documentación de temas de conversación esenciales comportamiento del cliente y del coach aspectos de la relación cliente-entrenador problemas y dificultades particulares cambios positivos o negativos en relación con los problemas y/o circunstancias de la vida del cliente cambios positivos o negativos con respecto a los objetivos del coaching

2-3 diagnósticos a lo largo del proceso de coaching

Es apropiado utilizar cuestionarios estandarizados después de cada sesión de entrenamiento para asegurar la calidad del entrenamiento durante todo el proceso. Por lo tanto, es necesario utilizar dos tipos de cuestionarios: uno para el cliente y otro para el entrenador.

Los aspectos importantes que debe conocer desde la perspectiva del cliente son:

- ✓ cómo él o ella está lidiando con el entrenador y él mismo durante la unidad de entrenamiento,
- ✓ cómo el cliente experimenta un cambio de actitudes, pintas de visión y / o comportamiento a lo largo del entrenamiento,
- ✓ qué tan seguro y seguro se siente el cliente a nivel personal, y
- ✓ cómo se siente el cliente lo bien que puede calmarse.

Los problemas fundamentales desde el punto de vista del entrenador son la interacción percibida y los cambios del cliente. Para un análisis adecuado, puede ser interesante comparar ambas perspectivas en general, así como cada elemento individual.

También es posible calificar la autoexploración del cliente, así como en qué medida el comportamiento conversacional del entrenador sigue los valores definidos del enfoque centrado en el cliente.

En comparación con la forma en que se realizan las evaluaciones después de los procesos y proyectos, el proceso de coaching centrado en el cliente será seguido por una documentación posterior clara. Se debe documentar la siguiente información:

- ✓ hechos duros del coaching
- ✓ Resumen de temas esenciales de conversación y aspectos del proceso de coaching.
- ✓ evaluación subjetiva de los efectos del coaching y
- ✓ sugerencia para actividades de seguimiento

Por lo tanto, se recomienda utilizar un cuestionario estandarizado. La siguiente tabla muestra aspectos estructurales importantes para la documentación posterior.

3	Documentación
3-1	hechos formales y datos del coaching Duración y número de sesiones Tipo de método de intervención
3-2	resumen de temas de conversación esenciales y aspectos del proceso de coaching
3-3	evaluación subjetiva del proceso de coaching y sus efectos Logro de los objetivos y grado de satisfacción Especificaciones sobre influencias de interferencia y cambios no deseados Opinión del cliente y del coach
3-4	documentación de las actividades de seguimiento Catamnesis - derivación

Supervisión

Si hablamos de supervisión en el entorno de trabajo psicosocial, la reconocemos como un método fundamental para garantizar la calidad. Un supervisor y los otros participantes de un grupo de trabajo miran con una distancia apropiada un problema descrito por un entrenador.

En relación con el coaching centrado en el cliente, la supervisión apoyará el desarrollo personal del coach. Al utilizar la "supervisión centrada en el cliente" en el contexto profesional, se ayudará al entrenador a comprenderse mejor a sí mismo y a la relación con el cliente. De esta manera, él / ella es capaz de desarrollar alternativas de acción sobre la base de su propio potencial.

Si nos enfrentamos al término "contexto profesional", también está claro que haremos que los aspectos organizativos y estructurales sean un tema de supervisión. Para tener una idea clara de lo que significa supervisar un entrenamiento centrado en el cliente, nos gustaría citar un ejemplo de una autoexploración estancada del cliente.

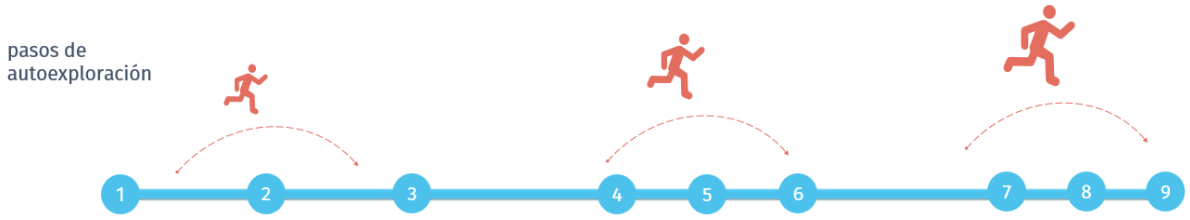
La tarea principal del entrenador es obtener el fondo del problema del cliente (junto con el cliente) e inspirar y estimular la autoexploración del cliente en la sesión de entrenamiento, que sigue los principios de la comunicación no directiva.

Para obtener una idea de un contenido indiferenciado es necesario distinguir entre contenido externo e interno, más adelante entre contenido interno significativo e insignificante para llegar al fondo del problema del cliente y formular respuestas estimulantes, para que el cliente pueda llegar a todos los grados. de su autoexploración.

El rol del supervisor es tomar la posición, lo que le permite la metacognición del proceso en una conversación reflexiva entre el supervisor y el entrenador.

A lo largo de la reflexión, el supervisor iluminará cada Paso posterior del proceso para llegar al fondo del problema y, en paralelo, los grados de autoexploración del cliente que lo acompañan.

La pregunta principal en ese contexto es: ¿Se enfocó el entrenador en el contenido interno que es significativo para llegar al fondo y estimular al cliente en su proceso de autoexploración?



Con este tipo de reflexión sobre el proceso, el supervisor está decodificando las acciones del entrenador y brinda retroalimentación si el entrenador tomó una puerta de entrada temprana o no puede encontrar la respuesta estimulante esperada para alentar al cliente en su autoexploración (ver también-exploración).

Fuente: S. Weinberger, Klientenzentrierte Gesprächsführung, 14. Auflage 2013, Weinberg und Basel, S. 145 ff.

Gestión de la calidad total

La Gestión de la Calidad Total (o TQM), también llamado Garantía de calidad integrada es un enfoque extenso y estructurado para la gestión organizacional que se enfoca en la mejora continua de la calidad de los productos y servicios basada en la retroalimentación continua.

Además de William Edwards Deming, Joseph Juran es también uno de los fundadores de Total Quality Management.

La gestión de calidad total se usa principalmente en los negocios, pero también se puede usar muy bien en el sector sin fines de lucro, siempre que se modifiquen varios términos. El producto representa el objetivo educativo que se debe alcanzar y los clientes son estudiantes y / o maestros.

Personalizable

Es de suma importancia darse cuenta de que los clientes siempre determinan el nivel de calidad. Independientemente de los esfuerzos que se estén realizando en el campo de la formación o mejora del personal de procesos, el cliente determina en última instancia, por ejemplo, si la medición de satisfacción o los esfuerzos realizados han ayudado a mejorar continuamente el producto y calidad de servicio.

Los procesos son fundamentales

El pensamiento y manejo de procesos es parte de la base de TQM. Procesos son líderes y los sistemas y las personas apoyan estos procesos en base a los siguientes objetivos están vinculados a la misión, la visión y la estrategia.

Decisiones basadas en hechos

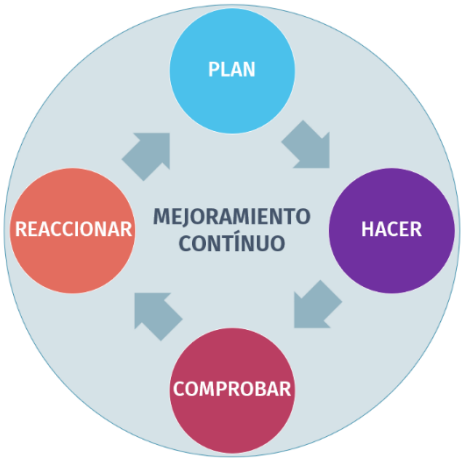
La adopción de decisiones dentro de la organización se basa únicamente en hechos y no en la realidad. sobre la base de opiniones (emoción e interés personal). Los datos deben corroborarlo más lejos.

Comunicación

Debe formularse una estrategia de comunicación que esté en consonancia con la misión, la visión y los objetivos de la Organización. objetivos de la organización. Esta estrategia incluye a las partes interesadas, es decir, el nivel dentro de la organización. la organización, los canales de comunicación, la mensurabilidad de la eficacia, la puntualidad, etc.

Fuentes: https://en.wikipedia.org/wiki/Total_quality_management
https://en.wikipedia.org/wiki/W._Edwards_Deming
https://www.scipress.com/ILSHS.32.188.pdf

Círculo PDCA



En el proceso de trabajo, las organizaciones siempre serán impulsadas por los resultados. Pero, ¿cómo pueden las organizaciones enviarse a sí mismas para lograr los resultados deseados?

Este llamado círculo de Deming es una buena herramienta de control para monitorear la calidad de los cambios y mejoras dentro de la organización.

El ciclo PDCA representa la abreviatura de los cuatro pasos principales en el círculo: Plan, Do, Check y (Re) Act.

El enfoque práctico para la Gestión de la Calidad Total. La implementación de TQM es la implementación de un concepto. No es un sistema que se está implementando, sino una idea que debe integrarse en la organización y su cultura.

La práctica ha enseñado que hay varios puntos de partida básicos que contribuyen al despliegue exitoso de TQM dentro de una organización.

Fuente: https://en.wikipedia.org/wiki/PDCA

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.