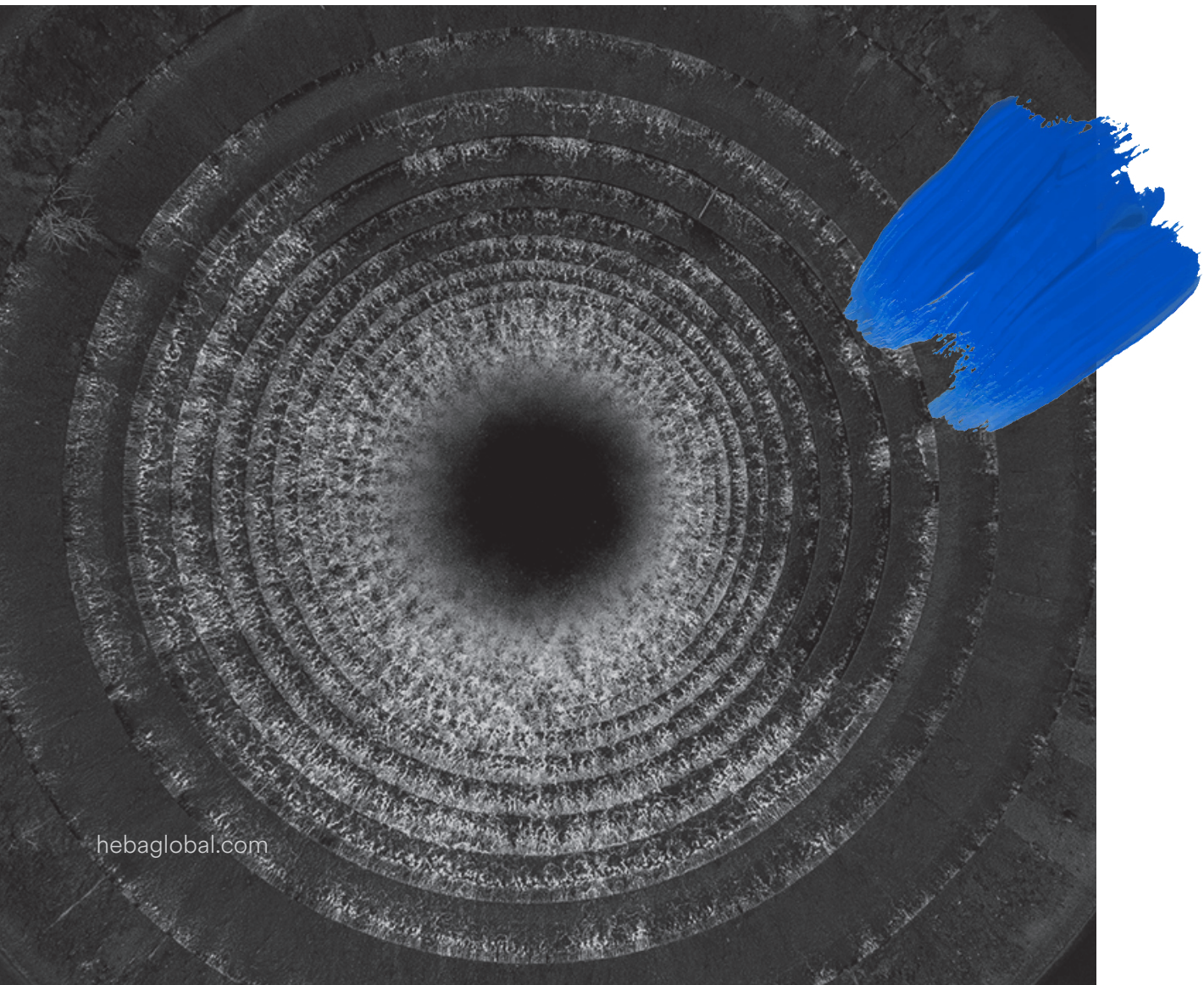
HEBA

MÁSTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR MCOM

El programa profesional de Desarrollo Humano al más alto nivel que existe en la actualidad que combina Coaching, Mentoring y 11 especialidades.



hebaglobal.com

HEBA

DESPIERTA

Índice

1. HEBA Pág. 5

2. METODOLOGÍA HELASTRICSM Pág. 6

3. INTRODUCCIÓN MÁSTER COACH & ORGANISATIONAL MENTORMCOM **(250 h)** Pág. 11

* Descripción y alcance
* Beneficios
* Estructura
* Actividades formativas
* Objetivos y mediciones

4. DESARROLLO PROGRAMA Pág. 17

MÁSTER COACH (132 h) Pág. 18

MENTORING Y CERTIFICACIÓN (4 h) Pág. 29

ORGANISATIONAL MENTOR (40 h) Pág. 33

ESPECIALIZACIONES (8-24 h) Pág. 40

* LIDERAZGO Y EQUIPOS LYE (24 h)
* METODOLOGÍAS ÁGILES - AGILE COACHMAAC (24 h)
* INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONALINCO (24 h)
* COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLEENSA (24 h)
* PNL APLICADA AL COACHINGPNLC (24 h)
* EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCAEMMA (24 h)
* PSICOLOGÍA PARA COACHESPSICO (24 h)
* COACHING & TALENTOLOGÍACOTA (8 h)
* INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVAIEC (8 h)
* COACHING & NEUROCIENCIAC&N (8 h)
* BIGDATA & INTELIGENCIA ARTIFICIALBD&IA (8 h)

5. ON-GOING (50 h) Pág. 47

* Aprendizaje Asincrónico
* Banco de recursos
* Dirección del programa
* Líderes y Profesionales
* Desarrolladores
* Personal de apoyo a la formación

6. TITULACIONES Pág. 52

7. INFORMACIÓN DE ADMISIÓN Pág. 53

8. CONTACTO Pág. 54

01. HEBA Despierta a una nueva visión del Desarrollo Humano

HEBA es una red global de Desarrollo Humano que nace para impulsar una sociedad más sana, rica y libre.

LA RECONQUISTA DE LA AUTENTICIDAD COLECTIVA.

HEBA está organizada en dos áreas fundamentales: servicios de Consultoría a empresas que necesitan adaptar y evolucionar su capital humano al cambio cultural, y en un área de Educación desde la que se dan servicios de Educación Ejecutiva y Coaching Profesional para individuos que deseen trascender.

Hoy precisamos comportamientos más humanos y una preparación emocional para afrontarlos. La transformación constante que agita nuestra sociedad demanda una renovación de los modelos organizativos de los que emerjan nuevas formas de movernos, de interactuar y competir. En HEBA apoyamos y creamos toda forma de Desarrollo Humano que ayude a mejorar la capacidad de las personas con el fin de provocar una sociedad más sana, rica y libre. Nuestra misión es ayudar a las personas a evolucionar para que, a través del autoconocimiento, sean más libres, provoquen en los demás la capacidad de cambio y despertar así a la sociedad dormida. Estamos vinculados a propósitos de alcance global como el Programa de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas (UNDP) y la Economía Circular del World Economic Forum. Esta dimensión universal y nuestra visión singular, proporcionan sentido al enfoque de nuestra actividad.

02. Metodología Helastric^{SM} Nuevos límites

La metodología de consultoría transformacional y aprendizaje de HEBA que libera el potencial humano para establecer nuevos límites al rendimiento del talento.

¿QUÉ OCURRE CUANDO SE INTEGRA AL SER HUMANO EN UN SISTEMA CIRCULAR?

Que su vida se convierte en ilimitada de acuerdo a la libertad de enriquecerse desde más aspectos, ángulos y perspectivas. ¿Y en una organización? Las estructuras son más fuertes, porque si un líder falla, todo el sistema se conecta al conocimiento y al aprendizaje. Lo lineal es limitante y lo circular es posibilitador. Desde HEBA apostamos por que las personas, ya sean organizadas en torno a un objetivo empresarial, o de forma personal, asuman una forma de trabajo o estilo de vida circular para extender sus competencias y conocimiento a otras personas o recibirlas de otros para vivir vidas más plenas y repletas de bienestar.

EL MÉTODO DE APRENDIZAJE DE LA AUTENTICIDAD. EL PUNTO DE PARTIDA: TÚ

Hacer libres a las mentes inquietas, ricos a los que sueñan despiertos y sanos a aquellos que aprendan a despojarse.

Helastric^{SM} está dedicada a todos aquellos que desean despertar para trascender. Es una metodología innovadora de aprendizaje que sirve de vehículo para el desarrollo del ser humano y de la sociedad, que genera cambios transcendentales a través del encuentro con la autenticidad. La manera en la que percibimos y gestionamos nuestro mundo interior (pensamientos, emociones, memorias...) define la manera en la que vivimos, amamos, hablamos y trabajamos. Pero no siempre nos vemos. Cuando dedicamos tiempo a observarnos y a conocernos, nosotros decidimos cómo vivir nuestra vida. ¿Y después? BOOM; autenticidad.

EL ANTIMÉTODO

HelastricSM es la metodología de aprendizaje de HEBA que aspira a convertirse en todo lo contrario. El método permite al individuo cuestionarse lo aprendido lo que genera apertura a nuevos aprendizajes de forma más profunda y ágil. Es una búsqueda dinámica, abierta y enfocada a la experimentación que se hace a sí misma durante el proceso al depender de las respuestas y del contexto.

HELASTRIC^{SM} ES ELÁSTICA

Manuales y participantes están en evolución constante y coordinada. Existe una parte estructural programada por un comité científico y otra elástica en cuanto a los desafíos particulares y a lo que se vive en las sesiones.
Si bien consta de una práctica colectiva, atiende con peculiaridad al individuo por que se centra en hacer al participante el protagonista y responsable de su propio aprendizaje. Este método cobra especial importancia en la práctica (participante – espacio – herramientas – desarrollador) ya que, si bien existe una función básica de enseñanza y aprendizaje entendidos de una forma convencional en cuanto a la transmisión de conocimientos, el hecho de profundizar en ellos sólo se consigue mediante el carácter personalizado, adaptativo, intuitivo y emocional que imprimen los Desarrolladores HEBA (y sus 4 roles).

HelastricSM es un método activo debido a que la presentación de los contenidos responde a los intereses, necesidades y experiencias del participante, más que a un orden lógico. Así como tantas personas existen, existen tantas capacidades cognitivas que el desarrollador debe saber atender. Desde esta mirada, es fundamental que los participantes tengan la facilidad de aprender a su ritmo a la vez que aprenden colectivamente en un ambiente de respeto y colaboración.

COLABORACIÓN + INNOVACIÓN = DESPERTAR

Respondemos a la metodología heurística frente a la dogmática, lo que nos ayuda a basar el éxito del aprendizaje en la aceptación de lo enseñado por parte del participante. El desarrollador dota a los alumnos del espacio, los conocimientos, las herramientas y las técnicas del trabajo, pero es el propio participante quien gestiona la interiorización del mismo. Lo característico de lo heurístico aplicado a HelastricSM tiene que ver con la dimensión emocional que HEBA aporta al conocimiento, lo que desborda los límites del aprendizaje hasta conseguir la evolución:

DESPERTAR

9 COMPETENCIAS HELASTRIC℠ PARA REAPRENDER

9 competencias que equilibradas, entrenadas e interiorizadas, perduran en el individuo e impactan en su colectivo. No son palabras, son una oportundidad de reaprender, una puerta a mejorar, un reinicio sin renuncia, fluir sin luchar.
Vivificamos el contenido técnico creando un espacio de equilibrio entre el cuerpo, la mente y la emoción a través de las competencias del humanismo circular:

HUMILDAD
Reconocerse en el “no saber”, estar abierto a explorar áreas ciegas viviendo la vulnerabilidad como fortaleza.

ESENCIALIDAD
Ser consciente de la parte de uno mismo que está viva y nos realiza, sin máscaras. Implica autoconocimiento y recuperar al niño que llevamos dentro.

LIDERAZGO
Ceder el protagonismo y provocar auto liderazgo en otros para la obtención del objetivo.

ANÁLISIS
Detectar aspectos que otros no perciben, a simple vista para convertir problemas complejos en soluciones simples.

SENSIBILIDAD
Descubrir necesidades y estilo de aprendizaje en las personas y su entorno, para dotarles de herramientas evolutivas.

TALENTO
Basarse en la maestría de la talentología para la observación y reconocimiento de los talentos en otros.

REFLEXIÓN
Comprometerse con la observación para una comprensión más profunda de los conceptos internos y externos.

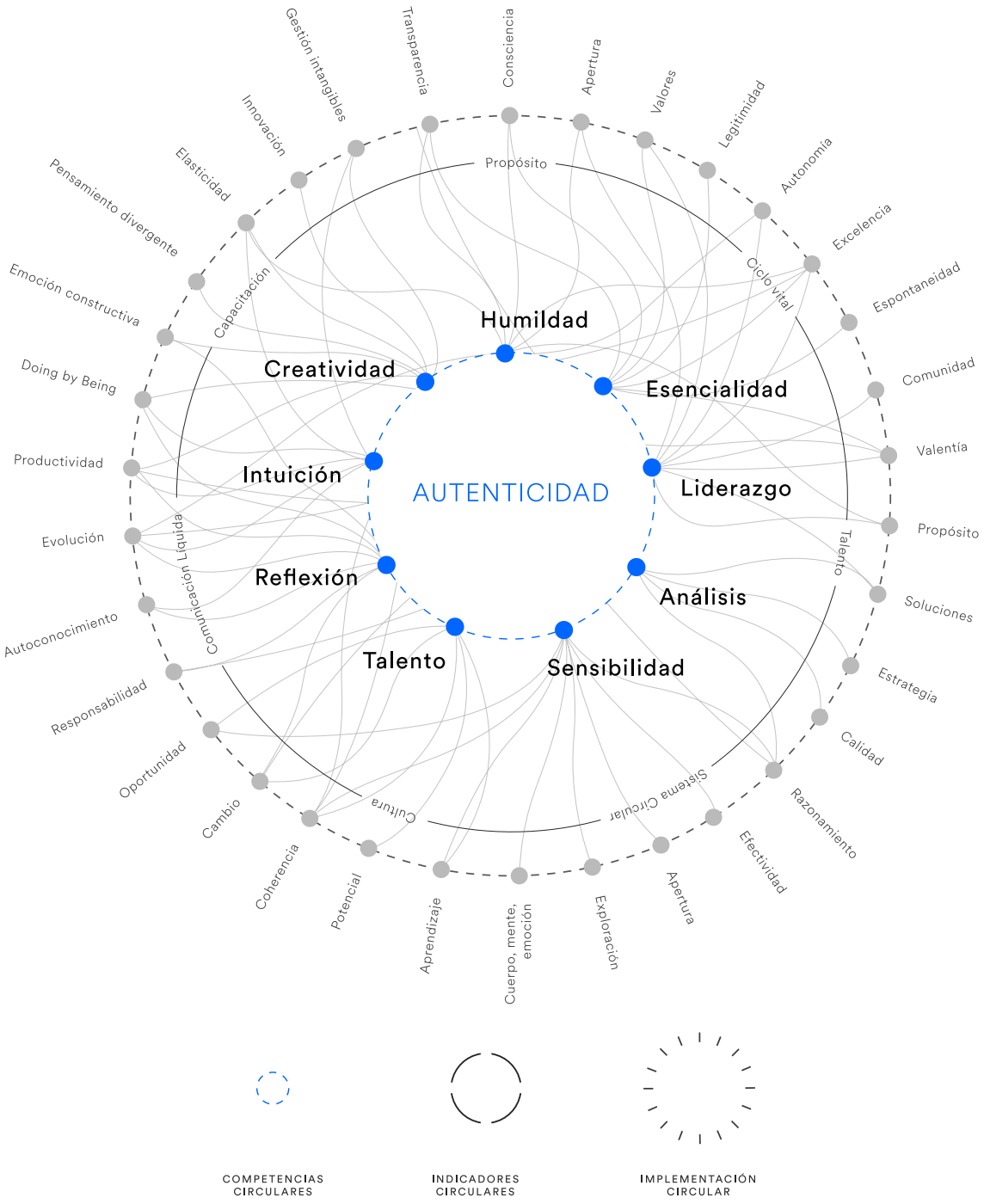
INTUICIÓN
Acceder al conocimiento inconsciente sin necesidad de realizar complejos razonamientos.

CREATIVIDAD
Producir soluciones originales a través de la creación y/o asociación de ideas o conceptos.

“Estas competencias hacen más eficiente el aprendizaje y ayudan a incorporar con menor esfuerzo los ideales y actitudes que HEBA pretende proporcionar a la sociedad”

MAPA DEL HUMANISMO CIRCULAR

Las organizaciones hiperhumanas conectan la estructura no solo a través de la tecnología, la cultura y los procedimientos, sino que fusionan las competencias individuales y colectivas en un todo para llevar el talento a nuevos límites de productividad.



03. Introducción al programa Serás un experto en Desarrollo Humano

Programa acreditado con el máximo nivel internacional ACTP.

MÁSTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR ES EL PROGRAMA CON EL MÁS ALTO NIVEL PROFESIONAL QUE EXISTE EN LA ACTUALIDAD.

Combina Coaching, Mentoring y 11 especialidades. Está basado en las competencias y las actitudes del coach y mentor profesional. Tiene una metodología única y sus programas están acreditados y aprobados por la International Coaching Federation con los más altos estándares de ICF.

Este programa provoca cambios de mentalidad y nos enseña a gestionar personas y equipos de alto impacto. La preparación va más allá de nuestra capacidad técnica para aprender intelectualmente. Requiere un despertar emocional, basado en el desarrollo de "soft skills" como la comunicación, la capacidad de innovar e inspirar, la creatividad y las habilidades sociales. Una apuesta por el fortalecimiento de destrezas que no se aprenden en escuelas convencionales, pero que nos permitirán trascender, individualmente, en nuestro entorno personal y profesional.

"Con este programa perseguimos profesionalizar y dignificar el sector del coaching"

ACTP
Accredited Coach Training Program
International Coach Federation

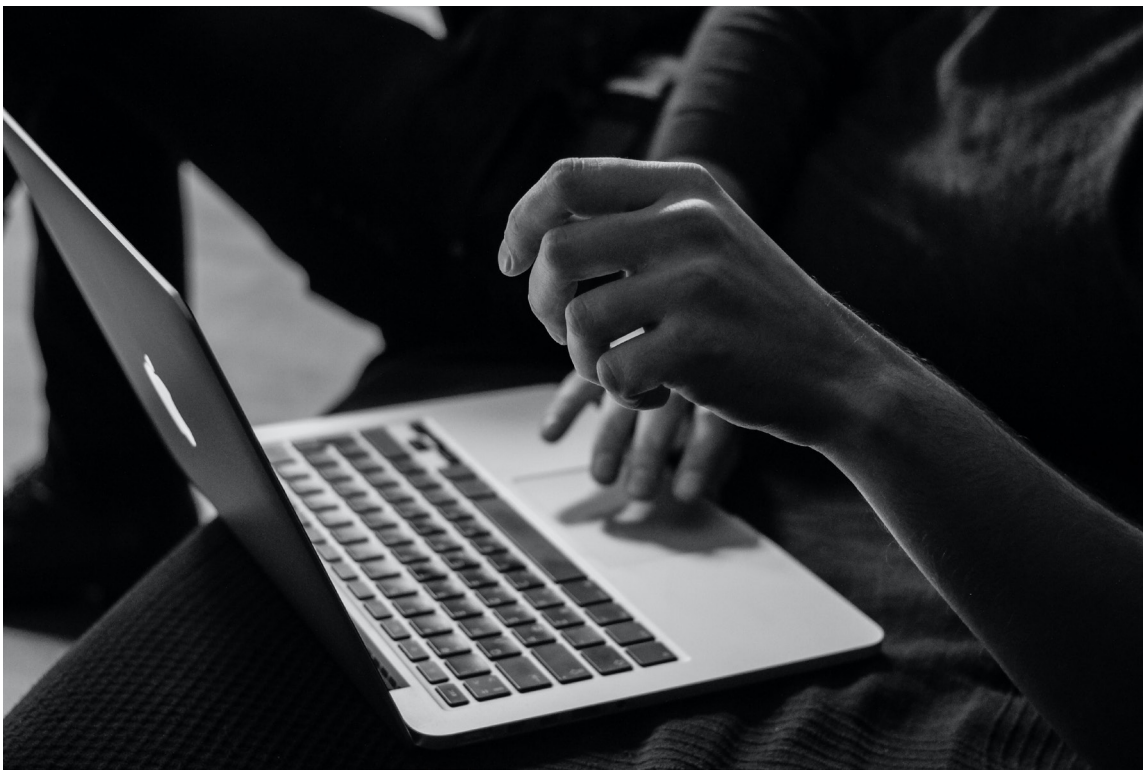
BENEFICIOS

En personas, líderes y profesionales:

* Serás reconocido como experto en desarrollo humano.
* Contactarás con nuevas perspectivas, herramientas y métodos de Coaching Profesional.
* Sentirás el conocimiento a través de un programa guiado y de autodescubrimiento.
* Reflexionarás sobre tus propios objetivos y prácticas.
* Desarrollarás tus propios estilos de liderazgo y mentoring.
* Desarrollarás habilidades para pasar de escucha activa a escucha consciente; de la observación a la observación múltiple.
* Ampliarás tu capacidad estratégica.
* Aprenderás a crear acuerdos sólidos y sostenibles.
* Trabajarás la presencia y la comunicación efectiva. Mejorarás la planificación y generación de acción.
* Reconocerás tu conocimiento y desarrollarás la capacidad de transmitirlo.
* Potenciarás tu capacidad analítica y de diagnóstico.
* Alinearás tu motivación personal con tu realidad deseable.
* Integrarás nuevas habilidades para el acompañamiento en procesos de desarrollo humano.

En la Organización:

* El aumento de la capacidad de liderazgo circular, provoca mayor creatividad, productividad y libertad.



MÁSTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR

250h

PRESENCIAL / INTERACTIVO
200 Horas

1. Máster Coach
132 horas de formación y profundización en las 8 competencias clave definidas por la International Coaching Federation.

2. Mentoring para certificación
4 horas de mentoría individual para elevar las 8 competencias y proceso de certificación con ICF.

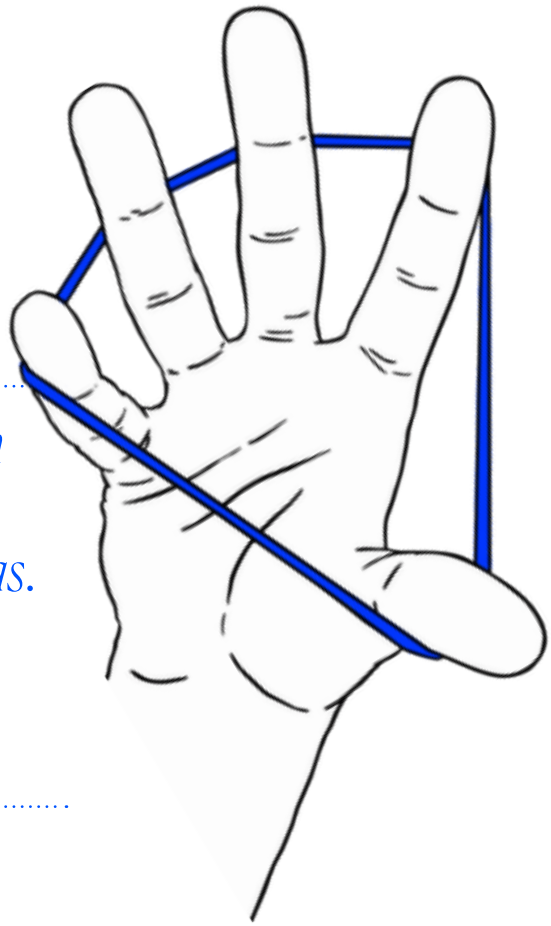
3. Organisational Mentor
40 horas de entrenamiento específico en 8 competencias clave, imprescindibles para ser mentor.

4. Especializaciones
24 horas- podrás elegir entre 11 especialidades, las que más se alineen con tu propósito.

ON-GOING
50 Horas

Banco de Recursos
Aprendizaje Asincrónico

Como complemento a la formación, de manera trasversal, se dota al participante de 50 horas de recursos para la práctica de su entrenamiento que contribuyen al desarrollo de su aprendizaje.



Adapta el programa en función de tus necesidades. Tú eliges dónde empiezas y dónde acabas.

El programa es elástico, como tú, para que lo adaptes a tus circunstancias y necesidades. Puedes escoger un módulo o los cuatro, empezar por una especialidad y seguir por Organisational Mentor o al revés, tú decides cómo construir tu futuro y nosotros nos adaptamos.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

A partir de las metodologías docentes implementadas en el aula, en esta formación, el participante dispondrá de las siguientes actividades formativas:

Actividades dirigidas
Clases expositivas
Clases prácticas
Reflexiones Puente
Estudio y análisis de casos

Actividades supervisadas
Supervisión de sesiones
Mentoring individual y grupal
Prácticas y dinámicas vivenciadas

Actividades autónomas
Sesiones de Coaching entre pares
Estudio personal
Lecturas
Trabajo individual

OBJETIVOS Y MEDICIONES

Objetivos individuales, académicos y sistémicos como respuesta a las necesidades de los participantes centrados en:

* Incrementar el rendimiento y objetivos a alcanzar.
* Permanecer en el tiempo y crecer de forma sostenida.
* Enfocar a las personas y también a los equipos.
* Incorporar sistemas de medición de los resultados.

- Material de apoyo.
- KPI´s (mediciones).
- Evaluación.
- Q&A.

HEBA
04:00 OVERKWACID
Érase una vez
EL DESARROLLO HUMANO

04. Desarrollo del programa Hasta dónde quieras llegar

I

MÁSTER COACH 132 HORAS

ORIGEN Y COMPETENCIAS DEL COACHING. BLOQUE A CIMIENTOS. Competencia 1 Demuestra práctica ética. Competencia 2 Mentalidad de coaching. BLOQUE B CO-CREAR LA RELACIÓN. Competencia 3 Establece y mantiene acuerdos. Competencia 4 Cultiva confianza y seguridad. Competencia 5 Mantiene la presencia. BLOQUE C – COMUNICAR CON EFECTIVIDAD. Competencia 6 Escucha activamente. Competencia 7 Provoca consciencia. BLOQUE D – CULTIVAR EL APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO. Competencia 8 Facilita el crecimiento. INTELIGENCIA MENTAL, EMOCIONAL Y CORPORAL DEL COACH PROFESIONAL + SESIONES DE COACHING OBSERVADAS ACTP Y ACSTH.

ORIGEN Y COMPETENCIAS DEL COACHING PROFESIONAL

COACHING PROFESIONAL
¿Qué es el Coaching Profesional? + El mundo del Coaching: raíces, significado, corrientes y tipos de Coaching + Escuelas y Modelos.

COMPETENCIAS DE ICF
Competencias fundamentales del Coach Profesional.

PROCESO DE COACHING
La sesión Exploratoria en el Proceso de Coaching + El acuerdo del proceso de Coaching + El Quiebre y la Transparencia + Planificación y establecimiento de metas en el proceso de Coaching.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Dinámica presentación desde sus talentos u otras + Acuerdo de mutuo respeto + Alianza del equipo + "Canvas" de objetivos individuales y de equipo + El mapa + Metáfora del cine + Dinámica familiarización competencias + Visión + Rueda de la vida + Dinámica de quiebre + Sesiones Exploratorias Observadas de Coaching Profesional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE
En relación a los conceptos generales de Coaching:

* Distinguir el lenguaje de coaching y sus conceptos claves para conversar a un mismo nivel en el equipo.
* Generar un clima de confianza y entorno seguro para el aprendizaje.
* Integrar el concepto de responsabilidad en el aprendizaje (tanto % das, tanto recibes).
* Aplicación de las competencias clave de ICF tanto en la sesión de coaching como en la vida personal y profesional.

En relación al proceso de Coaching Profesional y sesiones prácticas:

* Conocer la técnica y la esencia del Coaching Profesional.
* Familiarizarse con las bases fundacionales del Coaching Profesional.
* Entrenar la sesión exploratoria de Coaching Profesional.

En relación al trabajo en equipo

* Trabajar con equipos, dar y recibir feedback y feedforward.
* Trabajar de forma individual y en grupo (incluso en equipos interdisciplinares) para la resolución de tareas académicas y profesionales del ámbito del Coaching Profesional.

BLOQUE A – CIMIENTOS

COMPETENCIA 1. DEMUESTRA PRÁCTICA ÉTICA

El código deontológico y ético del Coaching + Distinciones entre Coaching, Terapia, Consultoría y Mentoring.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Resolución de casos prácticos de ética.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE
En relación con la demostración de práctica ética:

* Demostrar integridad personal y honestidad en interacciones con clientes, patrocinadores y las partes interesadas relevantes.
* Mantener sensatez ante la identidad, el ambiente, las experiencias, los valores y las creencias de los clientes.
* Utilizar un lenguaje adecuado y respetuoso con clientes, patrocinadores y las partes interesadas relevantes.
* Conocer y acatar el Código de Ética de la ICF y respaldar los Valores Claves.
* Mantener la confidencialidad con la información de cada cliente, según los acuerdos con las partes interesadas y las leyes pertinentes.
* Respaldar las distinciones entre coaching, consultoría, psicoterapia y otras profesiones de apoyo.
* Identificar y reconocer la necesidad de remitir clientes a otros profesionales de apoyo, según corresponda.

COMPETENCIA 2. ENCARNA UNA MENTALIDAD DE COACHING

ESENCIA DEL COACHING
Aprendizaje + Consciencia + Responsabilidad.

APRENDIZAJE Y DESARROLLO CONTINUO
La brecha del Aprendizaje + Desafíos del Aprendizaje + Niveles de Aprendizaje + El aprendizaje a través de la excelencia + Sensibilización al aprendizaje + Supervisión y mentorías + No saber del Coach + Fuentes externas.

CONSCIENCIA Y REFLEXIÓN
Autoconsciencia + La reflexión y el desarrollo humano + Reflexión a través de la experiencia + Reflexión en acción / sobre acción + Comunicarse con el yo.

RESPONSABILIDAD
Clientes responsables + El desapego del Coach La comunicación del Coach + La importancia del desarrollo mental, emocional y corporal.

INFLUENCIA E IMPACTO
Valores e ideología + Triada: cultura, contexto y cliente + Adaptabilidad.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Folio en blanco + Aprendizaje: Enemigos del aprendizaje + Autorreflexión + La meditación + Exploro mis emociones básicas.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE
En relación a competencias propias y talentos

* Organizar el aprendizaje autónomo de su proceso con apoyo de su coach.
* Analizar y producir información sobre sí mismo, sus capacidades, competencias y talentos.
* Poner en práctica conocimientos y habilidades en su vida diaria.
* Implementar capacidades creativas y de innovación.
* Aplicar recursos propios y adaptarlos a la metodología propuesta.
* Ser capaz de especificar unos objetivos de aprendizaje propios y coherentes respecto a los objetivos del programa.
* Autoevaluarse y co-evaluar el propio trabajo y el de los demás, en relación con las tareas y el rendimiento académico en el marco de la formación.
* Aprender de forma estratégica, autónoma y de forma continuada a lo largo de la formación.
* Reconocer que los clientes son responsables de sus propias elecciones.
* Reconocer la necesidad de participación en el aprendizaje y en el desarrollo continuo como coach.
* Elaborar un ejercicio continuo de reflexión para mejorar su propio coaching.
* Permanecer en la consciencia de y la apertura a la influencia en sí y en otros del contexto y de la cultura.

Máster Coach cuenta con una ecuación que produce resultados y que se repite en todos los bloques de aprendizaje.

CONTENIDO TEÓRICO Y EXPERIENCIAL

+

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

+

SESIONES DE COACHING OBSERVADAS

=

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

BLOQUE B - CO-CREAR LA RELACIÓN

COMPETENCIA 3- ESTABLECE Y MANTIENE ACUERDOS

NIVELES DEL ACUERDO
Cliente + Sponsor + Acuerdo de proceso + Acuerdo de sesión.

CREACIÓN DEL ACUERDO
Términos éticos + Términos logísticos + Términos de relación.

INDICADORES
Éxito + Medición.

DESAFÍOS
Gestión del Tiempo.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Sesiones prácticas del acuerdo de Coaching Profesional + Caso práctico: escucha de sesión real MCC y comentarios + Preguntas para definir las metas + Herramienta la rueda de la vida + El aprendizaje y los obstáculos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Integrar la competencia del Acuerdo de Coaching en la sesión a nivel profundo.
* Ser capaz de comprender qué se requiere en cada interacción y de alcanzar un acuerdo con el cliente, nuevo o potencial, sobre el proceso y la relación de coaching.
* Lograr un acuerdo sobre qué es y qué no es adecuado en la relación, qué se está y no se está ofreciendo y las responsabilidades de cada cliente y de las partes interesadas pertinentes.
* Lograr un acuerdo sobre las directrices y parámetros específicos de la relación de coaching, tales como logística, tarifas, programación, duración, término, confidencialidad e inclusión de otros.
* Ser capaz de colaborar con cada cliente para:
    - » Determinar la compatibilidad, identificar o reconfirmar lo que quieren lograr en la sesión.
    - » Definir qué creen que necesitan abordar o resolver para lograr lo que quieren conseguir en la sesión.
* Colaborar con cada cliente en definir o reconfirmar medidas del éxito para lo que desean conseguir, con el compromiso de coaching o en la sesión individual.
* Colaborar con cada cliente para manejar el tiempo y el enfoque de la sesión.
* Continuar haciendo coaching en la dirección de los resultados deseados por cada cliente a menos que indiquen lo contrario.
* Colaborar con cada cliente para terminar la relación de coaching de manera que se honren las experiencias.

COMPETENCIA 4- CULTIVA LA CONFIANZA Y LA SEGURIDAD

PILARES DE LA CONFIANZA
La triada de la confianza: en uno mismo, en el cliente y en el proceso de coaching + Estrategias para el desarrollo de la confianza en el proceso de Coaching + Cómo crear una relación abierta y franca.

CONOCIMIENTO DEL CLIENTE
Contexto + Identidad + Ambiente + Expectativas + Valores y Creencias.

DESAFÍOS DE LA CONFIANZA Y SEGURIDAD
Reconoce y respeta los talentos, los entendimientos y el trabajo único de cada cliente en el proceso de coaching + Demostrar Integridad, confidencialidad, respeto y apoyo.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Tentetieso + De la confianza a la desconfianza + Globos + Círculo de confianza + Sesiones prácticas de Coaching Profesional + Preguntas al coach (antes, durante y después de la sesión).

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Demostrar preocupación genuina por el bienestar y futuro del cliente.

* Demostrar, continuamente, integridad personal, honestidad y sinceridad.
* Establecer acuerdos claros y mantener las promesas.
* Demostrar respeto por las percepciones del cliente, su estilo de aprendizaje y de su ser.
* Promover el apoyo permanente y felicitar nuevos comportamientos y acciones, incluyendo aquellas que involucran riesgo y miedo al fracaso.
* Pedir permiso para hacer coaching al cliente en áreas delicadas o nuevas.

COMPETENCIA 5 - MANTIENE PRESENCIA

AQUÍ Y AHORA

Capacidad de estar plenamente consciente + Crear una relación espontánea con el cliente, empleando un estilo abierto, flexible y confiable.

LA PRESENCIA DEL COACH

Cualidades como coach para desarrollar la competencia + Entrenando la presencia de forma dinámica y activa + Cómo crear o dejar espacio para el silencio, la pausa o la reflexión.

CURIOSIDAD

Demostrar curiosidad durante el proceso de coaching + Sentirse cómodo trabajando en un espacio de no saber.

DESAFÍOS DE LA PRESENCIA

Mantenerse enfocado, atento, empático y receptivo con cada cliente + Manejar las propias emociones para estar presente con cada cliente + Demostrar confianza en trabajar con emociones fuertes, de cada cliente, durante el proceso de coaching.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Presencia, aquí y ahora + Uva pasa + Sesiones prácticas de Coaching Profesional + Preguntas al coach (antes, durante y después de la sesión).

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Estar presente y ser flexible durante el proceso de coaching, bailando en el momento.
* Hacer uso de su propia intuición y confiar en el conocimiento interno de cada uno, “sigue la corazonada”.
* Estar abierto al “no saber” y arriesgarse.
* Observar varias formas de trabajar, con el cliente, y elegir las más efectiva en cada momento.
* Usar el humor de manera efectiva para crear liviandad y energía.
* Cambiar, confiadamente, de dirección y perspectiva y experimentar con nuevas posibilidades para su propia acción, sin desviarse del objetivo y de la agenda del cliente (le permite mirar a otros lugares).
* Demostrar confianza en trabajar con fuertes emociones y poder manejarse y no sentirse sobrepasado o atrapado por las emociones del cliente.

BLOQUE C- COMUNICAR CON EFECTIVIDAD

COMPETENCIA 6 – ESCUCHA ACTIVAMENTE

ESCUCHAR

Lo que dice y lo que no dice el cliente + Significado de sus palabras + Preocupaciones + Objetivos + Valores y creencias + Coherencia e incoherencia + Posibilidades y obstáculos + Deseos y necesidades + Nivel verbal, no verbal y para-verbal + Palabras, el tono de voz y el lenguaje corporal + Cambios de energía cliente/relación.

ESPEJEAR

Devolución + Recapitulación + Parafraseo.

SILENCIO

El silencio como principal herramienta + Dejar hablar al cliente + Interrupciones.

DESAFÍO DE ESCUCHAR

Distinguir juicios y hechos + La columna de la izquierda + Apagar la radio + Apoyar al cliente para que se exprese.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

La escucha y la cuerda + El mensaje no verbal + Desde el yo en tercera persona + Cambiar de casilla + Paseando sin comunicar + Conversar sin escuchar + Comunica e interpreta + Lo que no conozco del otro + Comunicación a través de la metáfora + El inconfesable + Teatro de la columna izquierda + Mi juicio en un papel + Sesiones prácticas de Coaching Profesional + Preguntas al coach (antes, durante y después de la sesión).

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Atender al cliente, sus necesidades y objetivos, no según las necesidades y objetivos que el coach tiene para el cliente.
* Escuchar las preocupaciones del cliente, objetivos, valores y creencias sobre lo que es y no es posible.
* Distinguir entre las palabras, el tono de voz y el lenguaje corporal del cliente.
* Resumir, parafrasear, reiterar, reflejar de nuevo lo que el cliente ha dicho para asegurar claridad y entendimiento.
* Animar, aceptar, explorar y reforzar, al cliente, para que exprese sus sentimientos, percepciones, preocupaciones, creencias, sugerencias, etc.
* Integrar y construir basándose en las ideas y sugerencias del cliente.

* Extraer lo esencial de lo que el cliente comunica y le ayuda a llegar a ello, sin perderse en largas historias descriptivas.
* Permitir al cliente expresar o “ventilar” su situación sin emitir juicios de valor ni quedarse enganchado en ella, con el fin de poder continuar el proceso.

COMPETENCIA 7. PROVOCA CONSCIENCIA

PREGUNTAS PODEROSAS

Las dimensiones de la pregunta: La estructural y la direccional + Tipos de preguntas +La habilidad de hacer preguntas que creen consciencia y sean evocadoras + Cualidades para desarrollar la capacidad de hacer preguntas poderosas + Preguntas hacia el qué, cómo y el quién.

COMUNICACIÓN DIRECTA

Qué es la Comunicación Directa +Cualidades para desarrollar la comunicación directa + Metáforas y analogías.

CREACIÓN DE CONSCIENCIA

Fuentes de información + Interpretaciones + Cambios de valores y principios éticos vinculados al “ser” + “Quién está siendo + “Quién quiere ser” + Factores interrelacionados + Puntos fuertes + Aprendizaje y desarrollo.

DESAFÍOS

Hacer preguntas que salgan de lo estándar + Ser capaz de incomodar + Ver al cliente creativo y lleno de recursos + Ser claro, articulado y directo al aportar y compartir feedback + Utilizar lenguaje apropiado y respetuoso con el cliente.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Preguntas hacia el iceberg + Consciencia de ¿Quién eres? + Practicar preguntas abiertas/cerradas hacia el qué, cómo y el quién + Creando la metáfora La ranita + El elefante + Cliente como directivo Clean lenguage + Tiro a la diana.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Integrar y evaluar, con precisión, múltiples fuentes de información.
* Hacer interpretaciones que ayuden al cliente a ganar consciencia y de ese modo alcanzar los resultados acordados.
* Integrar la habilidad de hacer preguntas que creen consciencia y sean evocadoras.
* Integrar la habilidad para comunicarse de manera efectiva, durante las sesiones de coaching.
* Utilizar el lenguaje de modo que tenga el mayor impacto positivo posible sobre el cliente.
* Adquirir la habilidad de valorar la experiencia de cada cliente al momento de decidir qué podría ser más útil.
* Adquirir la habilidad de desafiar al cliente como una forma de provocar conciencia o entendimientos.
* Reconocer la necesidad de hacer preguntas, sobre cada cliente, como sobre su forma de pensar, valores, necesidades, deseos y creencias.
* Reconocer la necesidad de hacer preguntas que ayudan, a cada cliente, a explorar más allá del pensamiento actual.
* Invitar a cada cliente a compartir más acerca de su experiencia, en el momento.
* Adquirir la habilidad de notar lo que está funcionando, para potenciar el progreso de cada cliente.
* Adquirir la habilidad de ajustar el planteamiento de coaching en respuesta a las necesidades de cada cliente.
* Reconocer la necesidad de ayudar, a cada cliente, a identificar factores que influyen en patrones actuales y futuros de comportamiento, pensamiento o emoción.
* Adquirir la habilidad de invitar, a cada cliente, a generar ideas sobre cómo pueden avanzar y lo que están dispuestos o son capaces de hacer.
* Reconocer la necesidad de apoyar, a cada cliente, a reencuadrar perspectivas.
* Adquirir la habilidad de compartir observaciones, entendimientos y sentimientos, sin apegos, que tienen el potencial de crear un nuevo aprendizaje, para cada cliente.

BLOQUE D – CULTIVAR EL APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

COMPETENCIA 8. FACILITA EL CRECIMIENTO DE CADA CLIENTE

PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE METAS

Qué es planificar y establecer metas + Los objetivos SMART + Herramientas de planificación y definición de objetivos + Plan de coaching y metas de desarrollo + Ajustes de planificación + Identificación de recursos de aprendizaje + Los éxitos del cliente.

DISEÑO DE ACCIONES

Acción en áreas de la vida + Diseño de acciones personales y profesionales + Oportunidades de aprendizaje + Emprender nuevas acciones + Cualidades del coach para diseñar acciones con el cliente + Desarrollo de ideas y soluciones alternativas + Experimentación y auto-descubrimiento activo + Celebrar los éxitos del cliente + Capacidades de crecimiento en el futuro + Desafiar las presunciones y perspectivas + “Hacerlo ahora”.

GESTIÓN DEL PROGRESO Y DE LA RESPONSABILIDAD

Gestionar el progreso del cliente + Seguimiento de acciones y compromisos + Cerrar el proceso de Coaching + Reconocimiento al cliente + Preparar, organizar y repasar información + Promover autodisciplina en el cliente.

DESAFÍOS

Comprometer al cliente a explorar ideas y soluciones + Animar al cliente a ir más allá y aceptar desafíos + Enfrentar al cliente de un modo positivo + Ser capaz de retroceder y avanzar hacia el lugar del cliente.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Alta Mar + Pastilla de Jabón + El Espejo + El Aprendizaje y los Obstáculos + El movimiento.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Desarrollar ideas, definir acciones que te permitan practicar y profundizar en nuevos aprendizajes.
* Promover la experimentación y el auto-descubrimiento activos.
* Comprometerse con nuevas acciones.
* Crear junto al cliente oportunidades para desarrollar el aprendizaje continuo, tanto durante el coaching, como en situaciones de la vida o el trabajo, para emprender nuevas acciones que conduzcan del modo más efectivo hacia los resultados acordados.
* Desarrollar y mantener, con el cliente, un plan de coaching efectivo.
* Desarrollar la capacidad de poner la atención en lo que realmente es importante, para el cliente, y dejar la responsabilidad para actuar en manos del cliente.
* Aprender a planificar metas y objetivos de la sesión de Coaching Integral.
* Entender la necesidad de trabajar con cada cliente para integrar nueva conciencia, entendimiento o aprendizaje en su visión del mundo y sus comportamientos.
* Entender la necesidad de colaborar con cada cliente para diseñar metas, acciones y medidas de responsabilidad que integren y expandan nuevos aprendizajes.
* Aprender a reconocer y apoyar la autonomía de cada cliente en el diseño de metas, acciones y métodos de responsabilidad.
* Entender la necesidad de apoyar a cada cliente en la identificación de resultados o aprendizaje potenciales a partir de los pasos de acción identificados.
* Adquirir la habilidad de invitar a cada cliente a considerar cómo avanzar, incluido recursos, apoyo y potenciales barreras.
* Adquirir la habilidad de colaborar con cada cliente para resumir el aprendizaje y entendimiento entre sesiones.
* Entender la necesidad de celebrar el progreso y los éxitos de cada cliente.
* Entender la necesidad de colaborar con cada cliente para cerrar la sesión.

INTELIGENCIA MENTAL, EMOCIONAL Y CORPORAL DEL COACH PROFESIONAL

LA INTELIGENCIA MENTAL
Modelo OSAR + Herramienta para trabajar los juicios + Distinciones lingüísticas + El lenguaje- Los actos del habla.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
Las emociones primarias + Reconocimiento y gestión emocional + El lenguaje de las emociones + La alegría + La tristeza + El miedo + La rabia + El amor + Reconstrucción lingüística de las emociones + Dinámicas emocionales.

LA INTELIGENCIA CORPORAL
Movimiento corporal + La memoria del cuerpo + El lenguaje del cuerpo + El cuerpo y la acción + Conexión del ser: cuerpo, mente y emoción.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Story telling + Juicios y etiquetas + Teatro. La columna de la izquierda + Reconozco tu emoción + Exploro mis emociones básicas + Qué dice mi cuerpo + Prácticas del cuerpo en movimiento.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Hacer uso de su propia intuición y confiar en el conocimiento interno de cada uno, “sigue la corazonada”.
* Estar abierto al “no saber” y arriesgarse.
* Iniciar un proceso personal de desarrollo del ser desde la dimensión corporal, mental y emocional.
* Aprender a trabajar los juicios en el cliente.
* Reconocer y gestionar las emociones propias.
* Desarrollar y mantener la capacidad de regular las propias emociones.
* Demostrar confianza en trabajar con fuertes emociones y poder manejarse y no sentirse sobrepasado o atrapado por las emociones del cliente.
* Tomar consciencia del cuerpo y su memoria emocional.
* Adquirir la posibilidad de crear un plan de acción basado en el cuerpo para explorar áreas desconocidas de nosotros mismos.
* Desarrollar la capacidad de autorreflexión sobre uno mismo y sobre los indicadores que el cuerpo y las emociones nos ofrecen.
* Lograr rutina/dinámica para prepararse mental y emocionalmente antes de cada sesión.
* Reconocer la importancia y aprender a buscar ayuda en fuentes externas cuando es necesario.

SESIONES DE COACHING OBSERVADAS ACTP Y ACSTH

Las sesiones de Coaching observadas, con devoluciones para los participantes, son un componente esencial para la formación en Coaching Profesional de calidad.

Son sesiones en las que el participante hace preguntas, escucha, reta, acuerda, acompaña a cualquier cliente, compañero u otra persona como método para poner en práctica sus habilidades de coaching.

Son observadas por un facilitador u observador responsable de proporcionar feedback escrito al participante, basado en el empleo de las competencias claves de ICF en la sesión de Coaching.

II

MENTORING Y CERTIFICACIÓN 4 HORAS

“Un viaje al descubrimiento y al aprendizaje que multiplica los resultados positivos en el desempeño del coach”

El mentoring está pensado para servir como un proceso de elevación competencial al participante. El mentor PCC escuchará las sesiones, individuales o grupales del participante a lo largo de la formación, con el objetivo de llegar al nivel de los markers Professional Certified Coach.

Al completar el programa de formación, se obtiene un certificado reconocido a nivel internacional, que demuestra la formación específica para la tramitación de certificaciones en ICF.

Este Proceso de Mentorización tiene dos líneas de trabajo que podrá utilizar el participante:

1. Centrada en la evaluación de competencias, donde el mentor escuchará la sesión y facilitará un informe.
2. En lo que le pasa al coach en la sesión enfocado en su observador.

Un proceso en el que se establece una relación personal y de confianza que guía, estimula, desafía y alienta al participante a observarse, tanto en quién es la persona en el proceso conversacional (coach) y sus dificultades en las sesiones, como en el desarrollo y avance de las competencias demostradas en cada una de las mentorías con el objetivo de ir avanzado hasta su apta evaluación.

Las certificaciones se obtienen a posteriori de la formación y una vez cumplidos los requisitos mínimos exigidos: horas de experiencia en procesos de coaching, horas con un coach mentor, examen escrito/oral, etc...

Ningún programa acreditado o aprobado permite obtener, de forma automática, una certificación profesional para coaches de tipo ACC, PCC o MCC.

III

ORGANISATIONAL MENTOR 40 HORAS

CONTEXTO, ORIGEN Y COMPETENCIAS DEL MENTORING PROFESIONAL TIPOS DE MENTORING SEGÚN EL TARGET SOFT SKILLS DEL MENTOR BY HEBA: CUALIDADES Y VALORES COMPETENCIA ANALÍTICA COMPETENCIA DIAGNÓSTICA COMPETENCIA ESTRATÉGICA COMPETENCIA COMUNICATIVA CAPACIDAD DE ASESORAR CAPACIDAD DE DAR FEEDBACK CAPACIDAD DE DAR FEEDFORWARD CAPACIDAD DE EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE MUTUO EL PROCESO DE MENTORING BY HEBA

CONTEXTO, ORIGEN Y COMPETENCIAS DEL MENTORING PROFESIONAL

GENERACIÓN DE CONTEXTO PARA EL APRENDIZAJE
Presentación de los participantes + Metodología de aprendizaje y Objetivos + Entrega de materiales Estructura del proceso formativo.

EL MENTORING
Origen del Mentoring + Para qué un programa de Mentoring + Mentoring tradicional vs Mentoring by HEBA + Beneficios del Mentoring para mentor, mentee y organización + Estructura de un programa de Mentoring + Proceso del programa de Mentoring.

COMPETENCIAS
Competencias fundamentales del Coach y Mentor + Introducción a las competencias del Mentor by HEBA, repaso de las que están integradas en el estudiante a través del Coaching + El facilitador como mentor + Valores y cualidades del mentor.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Supuestos prácticos de una sesión de Mentoring by HEBA.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Comprender el para qué de un programa de mentoring.
* Observar las diferencias entre un programa de mentoring tradicional y el Organisational Mentor by HEBA.
* Asimilar los beneficios que reporta el programa Organisational Mentor para mentor, mentee y organización.
* Recordar las competencias del coach.
* Reconocer las competencias del coach que debe poseer un mentor e identificar aquellas competencias propias del mentor by HEBA.
* Conocer los tipos de mentoring que existe según el target.
* Reconocer la importancia del facilitador en este proceso.
* Conocer cómo es la estructura de un programa de mentoring.
* Conocer cómo es el proceso de un programa de mentoring.
* Investigar, reconocer y acordar cuáles son los valores y cualidades de un mentor.

TIPOS DE MENTORING SEGÚN EL TARGET

Mentoring One2One HEBA + Mentoring entre iguales + Mentoring de autoconocimiento y estimulación creativa + Mentoring intergeneracional Mentoring en foros + Mentoring SOS Mentoring de opinión + Mentoring de equipos.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Supuestos prácticos con los diferentes tipos de mentoring + Casos prácticos que requieren un proceso de mentoring + Sesión de mentoring en vivo + Sesión de mentoring colectivo + Dinámica: yo soy experto en...

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Reconocer e identificar cada uno de los tipos de mentoring.
* Saber implementar cada uno de los tipos de mentoring.
* Reconocer su expertise para ser mentor
* Reconocer el rol del mentor y el rol del mentee en una sesión de mentoring.
* Asimilar las cualidades del mentor mediante aprendizaje por observación.
* Reconocer que el mentee también debe tener unas cualidades concretas para lograr el éxito del proceso.

SOFT SKILLS DEL MENTOR BY HEBA: CUALIDADES Y VALORES
Automotivación + Capacidad de compromiso + Autoconocimiento + Pasión por el desarrollo de otros + Empatía + Equilibrio emocional + Autoconfianza + Flexibilidad mental + La importancia de la Humildad en el Mentor by HEBA.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Brainstorming, de competencias blandas + Observación de nuestras cualidades y valores + Práctica para fortalecer o desarrollar las cualidades y valores que necesito para ser Mentor by HEBA.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocer, en profundidad, las competencias blandas del mentor by HEBA + Reconocer las propias competencias blandas + Reflexionar sobre la importancia de estas competencias blandas + Aprender a trabajar sobre las propias competencias blandas + Practicar con las competencias blandas del mentor by HEBA.

COMPETENCIA ANALÍTICA

Definición de la competencia analítica + El para qué de la competencia analítica + Habilidades de un mentor con competencia analítica + Qué es analizar + El pensamiento analítico + Fases del proceso de análisis + El pensamiento creativo y el pensamiento analítico + Enemigos del pensamiento analítico.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Dinámica: cómo funciona mi pensamiento analítico + Desarrollo de todas las fases del proceso de análisis + Supuesto práctico, matching para practicar el análisis.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Entender el para qué de la competencia analítica dentro del proceso del mentoring.
* Reconocer la competencia analítica como una competencia a trabajar y a desarrollar, esencial, en el mentor by HEBA.
* Localizar el análisis en el proceso de mentoring by HEBA.
* Trabajar el propio pensamiento analítico.
* Reforzar el pensamiento analítico con el pensamiento creativo.
* Identificar, comprender e implementar las fases del proceso de análisis.
* Identificar los enemigos del pensamiento analítico.

COMPETENCIA DIAGNÓSTICA

Definición de la competencia diagnóstica + En qué consiste el diagnóstico + El para qué del diagnóstico en el proceso de Mentoring by HEBA + Cómo se hace un diagnóstico + Preguntas para la autorreflexión.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Presencia, aquí y ahora + Cómo hago el diagnóstico Supuesto práctico + Dinámica de matching, diagnóstico.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Reconocer la necesidad del diagnóstico en el proceso de mentoring.
* Entender el para qué de la competencia diagnóstica en el mentor by HEBA.
* Aprender a hacer un diagnóstico.
* Conocer los puntos relevantes del diagnóstico.
* Analizar y desarrollar la propia competencia diagnóstica.

COMPETENCIA ESTRATÉGICA

Definición de la competencia estratégica + En qué consiste la estrategia + Cómo se planifica la estrategia + Estructura y flexibilidad + Qué implica el plan de acción y cuáles son las cualidades/ habilidades que debe poseer un mentor para elaborar este plan de acción + La importancia de la flexibilidad en el plan de acción + Preguntas de autorreflexión para crear el plan de acción + Beneficios y realidades del plan de acción.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Casos prácticos de mentoring + Dinámica: diseño de plan de acción.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Saber qué es la competencia estratégica.
* Identificar la propia competencia estratégica.
* Saber cómo utilizo mis propias estrategias.
* Saber cómo utilizar el diagnóstico para planificar la estrategia.
* Aprender a planificar un plan de acción.
* Reconocer como necesaria la flexibilidad en el plan de acción.
* Reconocer la estructura del plan de acción.
* Entender el para qué de un buen plan de acción, estructurado y flexible, dentro del proceso de mentoring.

COMPETENCIA COMUNICATIVA

Definición de la competencia + El para qué de la competencia comunicativa en el proceso de mentoring + Actitudes o habilidades del mentor que posee competencia comunicativa + Transmitir conocimiento o crear el conocimiento + Conocimiento técnico o conceptual + Creación del conocimiento: ayudar a crear conocimiento + Pasos para transmitir el conocimiento + Herramientas para transmitir el conocimiento: Storytelling, Manera de comunicar, Dinámicas de fijación de contenidos, Frases con sentido.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Análisis transmitir vs crear: ventajas y desventajas + Dinámicas prácticas de transmisión de conocimientos + Dinámicas prácticas de acompañamiento para la creación de conocimientos + Dinámica cómo llegar al mentee mediante la comunicación + Storytelling.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Entender la competencia comunicativa del mentor by Heba y el para qué en el proceso de mentoring.
* Reconocer las habilidades de un mentor con competencia comunicativa.
* Aprender a transmitir el conocimiento mediante diferentes vías.
* Reconocer la importancia del acompañamiento en la creación del conocimiento.
* Entender las ventajas de acompañar en la creación del conocimiento.
* Reconocer la diferencia entre crear y transmitir conocimiento.

* Ser claro, articulado y directo.
* Reencuadrar y articular para ayudar al mentee a entender, desde otra perspectiva, lo que éste quiere o aquello de lo que no está seguro.
* Utilizar lenguaje apropiado y respetuoso con el cliente (no sexista, ni racista, demasiado técnico, jerga...).
* Utilizar metáforas y analogías que ayuden a ilustrar un tema o pintar un cuadro con palabras.

CAPACIDAD DE ASESORAR

Definición de la competencia: Asesoramiento-Consultoría + El para qué de la capacidad de asesoramiento, al mentee, durante el proceso de mentoring + El asesoramiento y la ética + Cómo y cuándo asesorar al mentee + El mentee: protagonista de su propio proceso de aprendizaje + Cualidades del mentor para desarrollar la capacidad de asesoramiento + Cómo trabajar y desarrollar esta competencia.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Supuestos prácticos de asesoramiento y consultoría.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Conocer la competencia de asesoramiento del mentor by HEBA.
* Entender el para qué de esta competencia.
* Trabajar la competencia de asesoramiento-consultoría en un proceso de mentoring.
* Conocer los principios éticos dentro del asesoramiento.
* Entender cuándo es el momento y cómo asesorar al mentee.
* Aprender a hacer, al mentee, protagonista de su propio proceso de aprendizaje desde el asesoramiento.
* Trabajar las cualidades propias para llegar a asesorar de manera óptima.
* Practicar el asesoramiento en el proceso de mentoring.

CAPACIDAD DE DAR FEEDBACK

Definición de feedback + Feedback positivo-feedback negativo + El para qué del feedback en el proceso de mentoring + El feedback y la evaluación continua + Capacidad de observación y análisis para ofrecer un buen feedback + Feedback con el objetivo de una mejora continua.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Casos prácticos de feedback positivo y de mejora.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Conocer la competencia de transmitir el feedback, del mentor by HEBA.
* Entender el para qué de esta competencia.
* Trabajar la competencia de dar feedback positivo y de mejora.
* Entender el feedback como necesario para el proceso de evaluación continua y evaluación final.
* Aprender a dar un feedback respetuoso y empático.
* Practicar el feedback dentro del proceso de construcción del aprendizaje.

CAPACIDAD DE DAR FEEDFORWARD

Definición de feedforward + Feedforward vista hacia el futuro + El para qué del feedforward en el proceso de mentoring + El feedforward y la evaluación continua + Capacidad de observación y análisis para ofrecer un buen feedforward + Feedforward con el objetivo de una mejora continua.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Supuestos prácticos feedforward.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Conocer la competencia de transmitir el feedforward del mentor by HEBA.
* Entender el para qué de esta competencia.
* Trabajar la competencia de dar feedforward con visión a futuro.
* Entender el feedforward como necesario para el proceso de evaluación continua y evaluación final.
* Aprender a dar un feedforward respetuoso y empático.
* Practicar el feedforward dentro del proceso de construcción del aprendizaje.

CAPACIDAD DE EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE MUTUO

Definición de la competencia capacidad de evaluación + El para qué de la evaluación en el proceso de mentoring + Evaluación inicial, continua y final + Evaluación y aprendizaje + Aprendizaje mutuo en el proceso de mentoring by HEBA + Sistemas de evaluación: Kpi's + Evaluación al mentor y mentee + Evaluación al proceso de mentoring + Evaluación boomerang.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Supuestos prácticos de evaluación + Evaluamos el proceso + Hacemos evaluación continua de nuestro propio proceso de aprendizaje.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Comprender la necesidad de la evaluación en todas sus vertientes: inicial, continua y final.
* Entender la importancia de la evaluación en el proceso de mentorización.
* Entender que, sin evaluación y reflexión sobre la misma, no hay aprendizaje.
* Reconocer la importancia de la evaluación al mentor y al mentee.
* Aprender a obtener aprendizajes de la evaluación.
* Aprender a elaborar KPI's.
* Comprender en qué consiste la evaluación Boomerang.

EL PROCESO DE MENTORING BY HEBA

Cómo es el proceso de mentoring by HEBA + Cuáles son las fases que componen el proceso de mentoring by HEBA + La meta en el proceso de mentoring by HEBA + Los objetivos en el proceso de mentoring by HEBA + La importancia del tiempo en el proceso de mentoring by HEBA + La medición del proceso de mentoring: KPI's + Actitudes del mentor durante el proceso de mentoring by HEBA.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS

Supuestos prácticos con procesos completos + Dinámicas de matching para desarrollar un proceso de mentoring completo.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

* Conocer el global del proceso de mentoring by HEBA.
* Entender la importancia de cada una de las fases del proceso.
* Identificar la meta del proceso.
* Extraer los objetivos de la meta del proceso.
* Planificar los tiempos del proceso en función a la meta y los objetivos.
* Aprender a crear KPI's para medir y evaluar el proceso.
* Reconocer y practicar las actitudes del mentor durante el proceso de mentoring by HEBA.

IV

ESPECIALIZACIONES 8-24 HORAS

02 LIDERAZGO Y EQUIPOS LYE
03 METODOLOGÍAS ÁGILES / AGILE COACH MAAC 04 INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONAL INCO
05 COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLE ENSA 06 PNL APLICADA AL COACHING PNLC
07 EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCA EMMA 08 PSICOLOGÍA PARA COACHES PSICO 09 COACHING & TALENTOLOGÍA COTA
10 INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVA IEC 11 COACHING & NEUROCIENCIA C&N 12 BIG DATA & INTELIGENCIA ARTIFICIAL BD&IA

02 LIDERAZGO Y EQUIPOS LYE (24 h)

DISTINCIONES Y CARACTERÍSTICAS SISTÉMICAS
Distinción entre Coaching Individual, de Equipos, Grupal y Relacional + Características de los sistemas tradicionales y sistemas circulares.

EQUIPO
Creación de la Alianza del equipo + Fases del desarrollo de un equipo + Identidad, propósito, valores y comportamientos del equipo + Herramienta para la identidad del equipo: Alinear valores + Fases de un programa de Coaching de equipos: Diagnóstico, Intervención y Evaluación + Shadow-Coaching: acompañamiento en las reuniones reales del equipo.

REUNIONES
Tipos de Reuniones tradicionales, decálogo y estructura + Las dimensiones esenciales de la efectividad de un equipo: el espacio y el tiempo en las reuniones + Reuniones Helastric.

COMUNICACIÓN
La comunicación en los equipos de alto rendimiento y en reuniones +Feedback y feedforward de equipos + Comunicación no verbal en los equipos + Comunicación no violenta.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Diagnóstico + Intervención + Evaluación + Visión Compartida + Entrevista one2one + Mapa de relaciones + Alineación y movimiento del sistema.

03 METODOLOGÍAS ÁGILES - AGILE COACH MAAC (24 h)

Cómo puede acompañar un agile coach integral a la Organización y a los equipos de trabajo.

AGILE COACH
Agile Coach Integral + ¿Qué sabré después de esta formación? + ¿Por qué Agile?

METODOLOGÍAS ÁGILES (8 h)
Introducción Agile + Valores ágiles + Fundamentos del trabajo en Agile + Proceso empírico + Primeros interrogantes + Líder Agile/Agile Team + SCRUM (Valores y Roles) + Kanban (Valores y Roles) + Safe.

DINÁMICAS ÁGILES (8 h)
Ceremonias y ejemplos de metodologías ágiles + Ceremonias en Scrum, Kanban y Safe: “reuniones” obligatorias de cada metodología Agile que ayudan a estructurar el trabajo + Artefactos en Scrum, Kanban y Safe: herramientas que se utilizan en cada ceremonia agile + Dinámica de los valores de agiles: descubrir los valores de la filosofía Agile para hacer el cambio de mentalidad + Dinámica de los copos de nieve: fabricación de copos de nieve mediante la metodología Scrum.

AGILE COACH Y COACHING SISTÉMICO AGILE (8 h)
¿Qué es un Agile Coach Integral? + Habilidades y competencias del agile coach +Introducción del coaching sistémico + ¿Qué es y cuándo se utiliza el coaching sistémico Agile? + Ceremonias donde se utiliza coaching sistémico Agile + Habilidades y competencias del Agile coach + ¿Cómo acompaña el Agile coach en la organización y a los equipos?

PROYECTO DE IMPLANTACIÓN AGILE
El participante realizará un proyecto sobre cómo implantar en una organización ficticia la metodología Agile, desde la posición del Agile coach.

Este proyecto se realizará después de cada sesión teórica o bien, cuando acabe la formación. De manera que, al finalizar la formación, tenga un dossier totalmente práctico de dicha implantación.

04 INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONAL INCO (24 h)

PRINCIPIOS
¿Qué es el Coaching Profesional? + El mundo del Coaching: Raíces, significado, corrientes y tipos de Coaching + Escuelas y Modelos.

ESENCIA DEL COACHING
Aprendizaje + Consciencia + Responsabilidad.

APRENDIZAJE
La brecha del Aprendizaje + Desafíos del Aprendizaje + Niveles de Aprendizaje.

COMPETENCIAS DE ICF
Competencias fundamentales del Coach Profesional + El código deontológico y ético del Coaching + Distinciones entre Coaching, Terapia, Consultoría y Mentoring.

PROCESO DE COACHING
La sesión Exploratoria en el Proceso de Coaching + El acuerdo del proceso de Coaching + El Quiebre y la Transparencia + Planificación y establecimiento de metas en el proceso de Coaching.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
La situación actual – rueda de la vida + La situación ideal- visión + Prácticas de la Sesión Exploratoria.

05 COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLE ENSA (24 h)

INVESTIGACIÓN
Enfoques de la Investigación Cualitativa- Marco epistemológico-sustantivo + Marco teórico-referencial y antecedentes de la investigación.

CRONOGRAMA PERSONAL
Objetivos del plan de coaching transformacional para un envejecimiento saludable + Autorrealización SMART de mi envejecimiento saludable + Autoimagen de mi edad funcional y su repercusión.

METODOLOGÍA HELASTRIC
La metodología Helastric como programa de optimización de la reserva cognitiva + Visión: envejecer saludablemente desde un estilo Helastric Prolife + Empoderando al envejecimiento como una estrategia preventiva.

NEUROPLASTICIDAD
Los up and downs responsables de los cambios epigenéticos y potenciación de la neuroplasticidad + Tomando las riendas de mi envejecimiento, desde el desarrollo de mi neuroplasticidad comportamental + Esculpiendo mi cerebro desde la plasticidad cognitiva y la metodología Helastric.

WELLBEING
Efectos positivos del movimiento corporal en la salud cerebral y neuroplasticidad + Beneficios básicos emocionales y funcionales de la actividad física moderada + Perfilando mi plan Helastric para un envejecimiento saludable, desde mi envejecimiento actual + Envejecimiento saludable desde la excelencia y la intuición + Realidad distorsionada desde las emociones y percepción del envejecimiento + Parte de los futuros resultados integrales esperados.

DINÁMICAS Y HERRAMIENTAS
Preguntas al sabio envejecimiento + Smart para el envejecimiento saludable + Yo actual y mi yo ideal + Plan de aprendizaje transformacional.

06 PNL APLICADA AL COACHING PNLC (24 h)

INTRODUCCIÓN METODOLOGÍA DE LA PNL
Origen + ¿Qué es la Programación Neurolingüística? + Objetivos de la PNL + Programación + Neurolingüística para Coaches.

PRESUPOSICIONES DE LA PNL
Aprendizaje de las Distinciones.

SISTEMAS REPRESENTACIONALES
Visual + Auditivo + Kinestésico.

SUBMODALIDADES Y ANCLAJES
Experiencia de la estructura primaria y filtros asociados.

COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL
Formulación de preguntas orientadas hacia el logro de la meta, analizando lo que no se está diciendo, explícitamente, pero que también forma parte del mensaje + Generar Rapport y calibrar + Tipo de lenguaje y uso.

TIPOS DE LENGUAJE Y SU USO. PENSAMIENTO CRÍTICO. CREENCIAS Y VALORES. MODELADO
Habilidad de analizar + Saber cuestionar todo aquello que das como cierto y verdadero siempre.

OBJETIVOS
Definición + Implementación + Mantenimiento.

PNL EN COACHING
Práctica de Aplicación de Técnicas de PNL al Proceso de Coaching.

07 EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCA EMMA (24 h)

EL AUTOEMPLEO
Definición de Autoempleo + Autoempleo como opción personal hacia el empleo + Autoempleo como una alternativa en tiempo de crisis del mercado laboral + Ventajas y desventajas del empleo, por cuenta propia, frente al empleo por cuenta ajena + Nuevas tendencias en materia de Autoempleo + El asociacionismo.

EL COACH EMPRENDEDOR
Definición + Requisitos mínimos para emprender + Cualidades personales de la persona emprendedora + Conocimientos profesionales + Capacidad de gestión + Factores clave de éxito.

COLABORACIÓN EMPRESARIAL
Definiciones, modalidades y funciones + Coworking y networking + Crowdsourcing.

CREACIÓN DE LA MARCA
Fuentes de ideas + Evaluación inicial de la idea + Creación de la marca exitosa + Arquitectura de la marca + Implicaciones de la marca.

08 PSICOLOGÍA PARA COACHES PSICO (24 h)

DISTINCIONES
Distinción entre Coaching y Psicoterapia + Concepto de Psicología y Psicoterapia.

SALUD MENTAL
Conceptos de salud y enfermedad mental Características del estado de salud y enfermedad mental + Las clasificaciones en salud mental.

TRASTORNOS DEL ESTADO DE ÁNIMO

LA DEPRESIÓN
¿Qué es la depresión? + Tipos de depresión + Teorías explicativas + Depresión y creencias + Indicadores de trastorno.

LA ANSIEDAD
¿Qué es la ansiedad? + Ansiedad y creencias + Tipos de ansiedad + Teorías explicativas +

Indicadores de trastorno.

TRASTORNOS DE LA PERSONALIDAD
¿Qué son los trastornos de la personalidad? + Tipos de trastornos de la personalidad.

09 COACHING & TALENTOLOGÍA COTA (8h)

Descubrir y desarrollar talentos innatos + Identificación de altos potenciales.

10 INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVA IEC (8h)

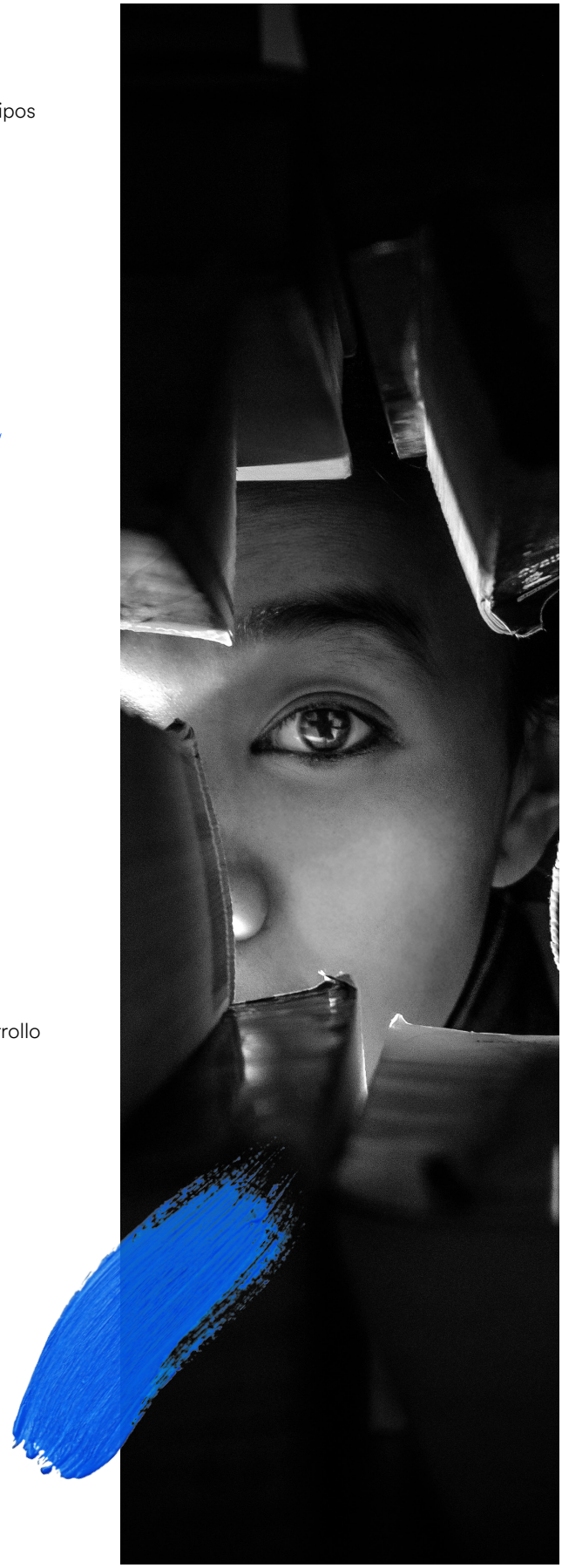
La consciencia emocional de la organización + Cultura innovadora, potenciadora y positiva.

11 COACHING & NEUROCIENCIA C&N (8h)

Reconocer el impacto de la Neurociencia en el Coaching + Conocer el funcionamiento del Cerebro.

12 BIGDATA & INTELIGENCIA ARTIFICIAL BD&IA (8 h)

Principios y características del BigData e Inteligencia Artificial + Aportación para el Desarrollo Humano.



05. On Going Contigo durante todo el proceso (50h)

Un soporte constante de personas y recursos que te ayudarán a alcanzar todas las metas.

No estás solo.

TE DAMOS TODO LO NECESARIO PARA QUE PUEDAS LOGRAR TUS OBJETIVOS ANTE CUALQUIER ESCENARIO

El objetivo es impulsar el desarrollo y la implementación de la metodología innovadora para generar propuestas propias, con contenidos significativos e interdisciplinares y elevar el aprendizaje asincrónico, siendo un COMPLEMENTO a la formación.

Se dotará de recursos como:

* Recursos para reflexionar y tomar consciencia.
* Vídeos, explicando diferentes temas, actividades y frases de los mejores expertos.
* Recomendaciones de lecturas y películas de interés
* Pautas a seguir entre sesiones para facilitar el desarrollo y evolución de la formación.

DESARROLLADOR DE APOYO

El Desarrollador de Apoyo es la figura de acompañamiento, durante toda la formación, su rol es atender las necesidades de los participantes de inicio a fin del proceso. Su responsabilidad está centrada en aspectos logísticos, antes y durante las sesiones, y aspectos técnicos.

Directoras del programa

Stela Izquierdo

Fundadora HEBA

Stela inspira a las organizaciones a mejorar su estructura y formas de trabajo, a rediseñar su forma de hacer negocios y desarrollar equipos mediante una cultura de experimentación (prueba/error) y agilidad (procesos creativos). Su objetivo es impactar en los procesos y productos de las compañías implantando sistemas de transformación cultural y crecimiento organizacional desde un marcado enfoque humano, innovador y tecnológico debido a su liderazgo del Centro I+D HEBA.

Stela piensa que todo proyecto empresarial debe tener un propósito social claro y sostenible, por eso comienza todos los desafíos con una conversación provocadora y reflexiva para reforzar el propósito, la misión, el rol social y la generación de valor a largo plazo de la compañía.

Desempeña un papel fundamental en la reunión del talento adecuado, de su impulso y de su crecimiento hasta ayudarles a despertar y convertirse en mejores personas o equipos. Su capacidad de observación y trabajo con los talentos innatos de las personas y equipos provocan bienestar, pertenencia y efectividad. El resultado son personas orgullosas de sus vidas y sus desempeños que aportan alto valor a sus entornos.

Anteriormente, Stela realizó diversos trabajos relacionados con su formación, pero no fue hasta 2006 cuando decidió abrirse camino de manera independiente fundando en aquel momento una start up turística. Vivir la experiencia de emprender la llevo a conectar con su verdadera identidad y su vocación "Inspirar para transformar". Su andadura profesional fue apasionante y veloz. Fue precisamente su visión para hacer buenos negocios, lo que llevó a Stela no sólo a revolucionar la manera de viajar sino a crear del viaje turístico un propósito, una manera particular que residía en diseñar el viaje como un proyecto de vida.

Stela es miembro de la Comunidad de Prácticas de la International Coaching Federation desde 2015 , sus aportes contribuyen a favorecer la investigación, la difusión y el desarrollo de las competencias del Coaching de calidad. Desempeña un papel activo en las comunidades HEBA: lidera la Comunidad de Emprendimiento, sirviendo como foco de consciencia y aprendizaje para todos sus miembros y participa activamente en la comunidad de Igualdad y Diversidad.

Involucrada en causas caritativas y profesionales como Cruz Roja, Aldeas Infantiles y ACNUR, Stela forma parte de "Pequeños grandes líderes", un proyecto dedicado a potenciar el liderazgo de los niños en riego de exclusión.

Es una de las 25 MCC "Master Certified Coach" de España por la International Coaching Federation. Tiene una doble licenciatura en Economía y Turismo. Bachelor in Comercial Economic por Hogeschool Zeeland P.S (Holanda) y un Bachelor Honours en Turismo por la Universidad de Wolverhampton (Reino Unido).

Cristina López

Fundadora HEBA

En HEBA Global, Cristina es responsable de construir y desarrollar relaciones con grandes cuentas, liderando la estrategia, alianzas y acuerdos de la compañía. En este rol, Cristina se asocia estrechamente con el Comité Ejecutivo para ayudar a definir la dirección estratégica y la visión a largo plazo de HEBA, a fin de garantizar la cohesión de todos los esfuerzos de planificación de la organización.

Como líder de estrategia de crecimiento y alianzas, Cristina ha ayudado a instituir la oferta de HEBA como una amplia gama de soluciones orientadas a mejorar el Desarrollo Humano en las organizaciones. Se enfoca en resolver los desafíos más significativos de los clientes en la intersección de los negocios y el potencial humano, creando e innovando nuevos escenarios de entrenamiento, retadores y potentes, que permiten dotar a los Líderes de herramientas y competencias que provoquen en ellos "autenticidad", algo trascendental para construir equipos de más alto desempeño y desarrollar líderes sobresalientes dirigiendo desde una libertad inteligente.

Cristina ayuda a los clientes a capitalizar nuevas oportunidades para lograr un crecimiento responsable; a impulsar una innovación transformadora y a convertir las empresas en organizaciones donde las personas quieran trabajar y rendir y a crear un mundo en el que el crecimiento económico sea para las personas, sostenible, justo e inclusivo.

Anteriormente Cristina ocupó varios puestos de liderazgo en una empresa multinacional del sector turístico, ayudó a definir e implementar una estrategia retadora llegando a lograr éxitos económicos inesperados. Su responsabilidad estaba centrada en impulsar la estrategia, la innovación, y la productividad a través de los equipos de ventas. Centrada en los beneficios de las buenas relaciones y en provocar el bienestar inteligente entre los empleados de la compañía, creó en ella misma la importancia de la humanización productiva organizacional, siendo el pilar fundamental de su nueva trayectoria profesional.

Cristina promueve los encuentros de la Comunidad de Líderes y HelastricSM, trabaja para maximizar el poder de las diferentes opiniones, perspectivas, referencias culturales y el aprendizaje de líderes sobresalientes. Es miembro de la Comunidad de Talento y Compensación de HEBA; ha participado en esfuerzos de investigación sobre tendencias económicas y comerciales mundiales, crecimiento de la productividad e innovación en las empresas, así como de género y diversidad; ha sido Coordinadora Nacional de la Comisión de Investigación de Coaching, Salud y Bienestar Organizacional de la International Coaching Federation.

Desde muy joven se sintió atraída por causas caritativas, una labor desinteresada que hoy sigue realizando en su día a día o de vacaciones visitando orfanatos y regalando alegría. En su tiempo de ocio puedes encontrarla dibujando el lienzo del proyecto pequeños grandes líderes.

Es una de las 23 MCC "Master Certified Coach" de España por la International Coaching Federation. Estudió Gestión y Comercialización Internacional, cursó "Psicología del Coaching "por la UNED y está especializada en el "Desarrollo de Equipos de Alto Rendimiento". Fanática del aprendizaje, a lo largo de su carrera profesional ha realizado más de 500 cursos y talleres en diversas áreas relacionadas con el Desarrollo Humano.

Desarrolladores

Desarrolladores Humanos que se mueven en entornos personales de gran complejidad que implican altas capacidades de análisis, intuición y reacción.

Profesionales reconocidos y cualificados que gracias a su capacidad de intercambiar roles de coach, facilitador, formador y mentor consiguen despertar organizaciones y personas. Sus capacidades analíticas se encuentran con la curiosidad, una imaginación lúdica, y un apetito insaciable por resolver los problemas humanos más difíciles.

Aleix Serrahima Tornel
Professional Certified Coach | Máster en Dirección de Recursos Humanos | Máster Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Licenciado en Psicología .

Alicia Vicente Gallego
Professional Certified Coach | CPC | Máster Profesional en Dirección y Gestión de Recursos Humanos | Máster en Coaching Personal y Ejecutivo | Máster Coach & Organisational Mentor | Experto Inteligencia Emocional |Psicología | Licenciada en Derecho.

Marta Ibáñez Moreno
Professional Certified Coach | Máster especialista en TDAH | Educator en Terapia Intravenosa | Máster Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Titulada Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad Higiene Industrial.

María José Carrillo
Professional Certified Coach | Máster en Dirección de Recursos Humanos | Máster Coach & Organisational Mentor | Máster Practitioner PNL | Licensed Practitioner PNL | Experta en Mindfulness con Inteligencia Emocional| Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Técnico Auxiliar de Administración y Gestión de Empresas.

María Ordax Abad
Professional Certified Coach | Máster en Orientación Educativa | Máster en Psicología cognitiva-conductual | Máster Coach & Organisational Mentor | Licenciada en Psicología.

Bárbara Bennasar Mesquida
Associate Certified Coach | Executive MBA | Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (rama empresa) | Máster Coach & Organisational Mentor | Programa Desarrollo Directivos.

Marta Bravo Álvarez
Associate Certified Coach | Máster en Dirección Hotelera | Máster Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Magisterio Especialidad en Filología Inglesa.

María Victoria Barba Leiva
Associate Certified Coach | MBA Máster Bussines Administration | Programa de Habilidades Directivas | Experta en Coaching Integral | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Licenciatura en Arte Dramático | Técnicatura en Locución | Licenciatura en Comunicación Social.

Malena Calvo Sarabia
Máster en Ingeniería Medio Ambiental | Máster en Salud y Prevención de Riesgos Laborales | Máster Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Scrum Máster y Product Owner | Ingeniería Técnica de Minas e Ingeniería Geológica.

Pedro Antonio Salvá Tur
Emprendedor | Máster Coach & Organisational Mentor | Especialista en Coaching Sistémico y Equipos | Experto en Logística | Dirección de ventas.

Nathali Del Valle Bucarito Brito
Coach Profesional | Máster en Comunicación No Verbal | Experta en Medicina Antienvejecimiento | Máster en Medicina Estética y Cosmética | Máster en Nutrigenómica y Nutrición Personalizada | Experta en Nutrición Deportiva | Licenciada en Medicina.

Patricia Izuel Vidal
Coach Integral | Especialista en Coaching Pedagógico | Organisational Mentor | Maestra especializada en Educación Infantil | Experta en Educación Creadora | Service Learning Expert | Especialización Habilidades Para la Vida.

Líderes y profesionales

Líderes de empresas que aspiran a desarrollar el talento desde la excelencia y la innovación.

Máster Coach & Organisational Mentor^{MCOM} cuenta además con la participación de destacados líderes de las mejores compañías, todos profesionales 100% activos en la disciplina que imparten. El enfoque didáctico combina la asimilación del marco conceptual de la disciplina, su aplicabilidad en casos de éxito y talleres participativos individuales y grupales, haciendo del programa una experiencia dinámica, práctica y rica.

DUPONT · Schneider Electric · MAPFRE · trivago · BancaMarch · Tejedor Lázaro · amazon · NOVARTIS · hp · SAWATCO · BAUSCH+LOMB
endesa · Santander · indra · Telefónica · ALKION TERMINALS · dok. · Allianz · MSD · Liberbank · Grepcon HSE & Services · Michael Page

06. Titulaciones

Accredited Coach Training Program ACTP

MÁSTER COACH & ORGANISATIONAL MENTOR MCOM (250h)

Approved Coach Specific Training Hours ACSTH

MÁSTER COACH MC (132h)

ORGANISATIONAL MENTOR OM (40h)

Continuing Coach Education CCE

LIDERAZGO Y EQUIPOS LYE (24h)

METODOLOGÍAS ÁGILES - AGILE COACH MAAC (24h)

INICIACIÓN AL COACHING PROFESIONAL INCO (24h)

COACHING Y ENVEJECIMIENTO SALUDABLE ENSA (24h)

PNL APLICADA AL COACHING PNLC (24h)

EMPRENDIMIENTO, NEGOCIO DEL COACH, CREACIÓN DE MARCA EMMA (24h)

PSICOLOGÍA PARA COACHES PSICO (24h)

COACHING & TALENTOLOGÍA COTA (8h)

INTELIGENCIA EMOCIONAL CORPORATIVA IEC (8h)

COACHING & NEUROCIENCIA C&N (8h)

BIGDATA & INTELIGENCIA ARTIFICIAL BD&IA (8h)

ACTP Accredited Coach Training Program International Coach Federation

ACSTH Approved Coach Specific Training Hours International Coach Federation

CCE Continuing Coach Education International Coach Federation

07. Información de admisión

Proceso de admisión personalizada

Las personas interesadas en este programa deben seguir el siguiente proceso de admisión:

1. Solicitud de admisión
2. Envío de documentación
3. Entrevista personal
4. Cuestionario de competencias profesionales y soft skillls
5. Gestión de matrícula de admisión al programa

La valoración de la solicitud de admisión al programa de cada participante, es el resultado de la evaluación conjunta de los diferentes requisitos.

Importe matrícula

Programa a llevar a cabo de forma modular:

* Máster Coach_ 6.400 €
* Organisational Mentor_ 3.100 €
* Especializaciones_ 750 -1950 €
* Mentoring para Certificación_ 950 €

Programa Completo:

* Máster Coach & Organisational Mentor_ 11.800 €

Impuestos incluidos

Financiación*

HEBA facilita el acceso al aprendizaje a las personas interesadas, con independencia de su capacidad económica. Por ello, para financiar estos estudios, contamos con condiciones ventajosas de crédito a 3-6-12 meses.

** Financiación disponible para residentes en España.*

Exención IVA por actividad de enseñanza y educación, art 20,1,9ª de la ley 37/1992 y art 7ºreglamento del IVA.

Para más información sobre el proceso de admisión al programa, los interesados pueden dirigirse a:

admisiones@hebaglobal.com
Tel. +34 636 866 147

HEBA

Una red flexible para un sentimiento sin fronteras

Ya no trabajamos como antes. Ahora lo hacemos deslocalizados, de forma independiente, conectando digitalmente, y con liquidez. Somos flexibles, consecuentes... integrándonos en una red humana para dar vida a nuevas soluciones. Nuestra agilidad y capacidad de adaptación han hecho de nuestro modelo de consultoría de Desarrollo Humano una red de seniors posibilitadora de actuar con valor y elasticidad allá donde estén nuestros clientes.

Estaremos encantados de resolver tus dudas:

hola@hebaglobal.com
Tel. +34 644 020 975