

Manifiesto de Coaching de Laboratorio

Las relaciones interpersonales son la base de Laboratorio. Cada interacción que tenemos con una postulante/estudiante/egresada cuenta y el error se paga caro y por mucho tiempo. Nuestra relación con ellas es como la reputación: difícil de construir, pero muy fácil de perder.

Si interactúas con postulantes/estudiantes/egresadas, este manifiesto es para ti. Léelo, entiéndelo y mejóralo porfa. Si quieres saber qué puede suceder cuando no se cumple este manifiesto, lee este artículo: [The high cost of a free coding bootcamp](#).

A lo largo de nuestra historia, hemos aprendido que nuestra relación con postulantes/estudiantes/egresadas debe darse según los siguientes valores:

1) El valor de “***we care about our students***” está por encima de todo.

Como dijo Mariana en la última reunión regional: “la única cosa no negociable de cómo corremos el Bootcamp es seguir el valor de ‘*We Care About Our Students*’”. No importa la metodología o la currícula que corramos, este valor siempre irá por encima de cualquier elemento de nuestro diseño. Si tienes dudas sobre qué hacer o cómo manejar una situación, deja que este valor guíe tu decisión. Todo lo demás es secundario. Revisa esta charla [TED de Linda Cliatt-Wayman](#), directora en una escuela secundaria en Filadelfia, cuya determinación de liderar y de amar a sus estudiantes de manera incondicional es un ejemplo a seguir.

2) La ***individualización*** debe ser nuestro norte.

Cada estudiante es un mundo, tiene un contexto diferente, reacciona al cambio y aprende de manera única, individual. Tenemos que manejar las cosas caso a caso, y la personalización (aunque difícil de alcanzar) debe ser nuestro norte. Pero para individualizar debemos primero empatizar. La empatía es quizás la cualidad más importante que debe desarrollar una coach.

Hay estudiantes que prefieren aprender “estudiando” un poco antes de probar, otras ir probando-leyendo-implementando, otras explorar “caóticamente” las lecturas, ir probando desordenadamente, etc. Ninguna es mejor que otra per sé, quisiéramos poder guiar y acompañar cada caso.

Por otro lado, el contexto que viven las estudiantes es sumamente complejo. Por ejemplo, muchas veces parece haber una falla de profesionalismo, pero en realidad no lo es. Por eso es importante que siempre entendamos el por qué de las cosas. Algunas estudiantes no llegan muy conscientes de lo que es una falta de profesionalismo (ver la sección de experiencias pasadas), así que van a ocurrir. Lo importante es decírselo y hablarlo, asegurarse de que lo entiendan para que no vuelva a pasar.

3) El **bienestar** de la estudiante es esencial para su desarrollo.

Queremos que las estudiantes sean las mejores Developers y UXers posibles. Tal como lo sería un empleador, somos altamente exigentes con ellas. Por diseño, buscamos sacarlas de su zona de confort y queremos que asuman el control de su propio aprendizaje. Pero debemos reconocer que la exigencia tiene un límite. No se puede aprender si estás agotada o si no le encuentras el sentido a por qué estás acá. No se puede aprender si has perdido la motivación. No se puede aprender cuando la zona de confort termina siendo una zona de desesperación, frustración y, finalmente, de deserción. Esto está directamente enlazado a la personalización. Los límites de exigencia son diferentes para cada una de ellas.

No queremos que una estudiante se “queme” en un proyecto, queremos que logre navegar los 6 meses de bootcamp en ciclos de aprendizaje, trabajo, descanso, reflexión, etc. (¡el garabato o también llamado maraña!). Necesitamos que el ritmo de la estudiante pueda sostenerse en el tiempo.

4) El **cómo** y **cuándo** decimos y/o hacemos las cosas es igual de importante que el *qué*.

Como pasa en cualquier relación interpersonal, los problemas muchas veces no surgen por lo que decimos sino por cómo y cuándo lo decimos. Algo que hemos aprendido en el Bootcamp es que debemos siempre cuidar las formas y hacerlo en absolutamente todas las interacciones con la estudiante. Cualquier error que cometemos nosotrxs - sea por una conversación mal llevada, fallas en la currícula, en la planificación, un cambio de condiciones, etc. - genera grandes repercusiones. Como

están al tope, cualquier cosita chiquita (o grande) puede ser la gota que derrama el vaso. Una *llamita* se hace incendio en dos días. Adicionalmente, el *cómo* decimos las cosas y nuestra capacidad para reconocer nuestros errores y enmendarlos, es fundamental para establecer una relación de confianza con la estudiante. La única manera en que ellas derriben las barreras y miedos con los que vienen es que confíen en nosotrxs. En este sentido, frases como: *"Esto ya lo deberías saber a estas alturas"* no deben ser parte de nuestro repertorio. De igual manera, ser profesionales no significa no demostrar afecto. El hecho que reconozcamos a las estudiantes como adultas responsables, no quiere decir que debemos ser distantes y/o rudos. El Bootcamp es como Laboratorio: un ambiente de trabajo profesional pero muy cálido y muy cercano.

—

En base a los aprendizajes anteriores, hemos definido una serie de **principios** que debemos seguir a la hora de interactuar con postulantes/estudiantes/egresadas:

1. Como primer paso buscamos conocer a la estudiante y establecer una relación de confianza y la empatía con ella. La confianza es la base del valor *"we care about our students"*.
2. Siempre entendemos los *porqués* de las cosas; especialmente cuando hay problemas. Evitamos asumir y procuramos escuchar antes de hablar.
3. Manifestamos nuestro aprecio y reconocemos los avances (por más pequeños que sean).
4. Somos pacientes con los cambios de comportamiento y mentalidad que esperamos de las estudiantes.

5. Predicamos con el ejemplo. Reconocemos que las estudiantes son un espejo de todo lo que hacemos.
 - Ser coach también es ser parte de un equipo y entre más colaboración, adaptabilidad, comunicación, alineamiento y mejora constante dentro del equipo de formación, mejor entendimiento tienen las estudiantes de lo que se espera de ellas. El equipo de formación tiene que ser un super ejemplo de un equipo ágil.
6. Evitamos generalizar. Cuando generalizamos la cag***s.
7. Utilizamos el método socrático como herramienta para la individualización.
8. Nunca invalidamos el punto de vista de una estudiante. Podemos no estar de acuerdo, pero no significa que es inválido.
9. Al enfrentar un problema, somos rápidos en asumir nuestros errores y reflexionar sobre nuestra responsabilidad en el asunto.
10. Buscamos proactivamente recibir feedback sobre cómo mejorar como motor de la mejora continua.
 - Aquí es importante notar que las estudiantes nos entregan feedback cada semana por medio de las encuestas de sprint check-out y project check-out. Por su parte, las egresadas hacen lo mismo con las encuestas de seguimiento. Es nuestra obligación revisar esa información a tiempo y moderar sesiones de reflexión con las estudiantes y/o egresadas para profundizar en el feedback que recibimos. Volviendo al valor de la individualización, cada caso debe ser, en lo posible, abordado de forma particular.

11. Damos contexto y explicamos el por qué de nuestras decisiones y/o acciones.
12. Frecuentemente preguntamos: "*¿cómo te sientes?*" y usamos esa pregunta para empezar una conversación.
13. Cuando tenemos que tomar una decisión difícil o dar feedback ante una situación complicada:
 - Buscamos un "peer review" de alguien que sabemos que probablemente piensa diferente a nosotrxs.
 - Facilitamos múltiples conversaciones con la estudiante hasta que ella entienda que tiene comportamientos contradictorios, o hasta que nosotrxs entendamos lo que realmente está sucediendo.
 - Los ITL afectan el grupo completo. Se debe tener una conversación con el salón después de los ITL. Esto evita rumores y demuestra transparencia con las estudiantes.
14. Aseguramos la continuidad del equipo de formación para cada promoción.
 - La continuidad del equipo de formación para una promoción de estudiantes es fundamental. En este sentido, evitamos hacer cambios en el equipo de formación durante el transcurso de un bootcamp.
 - Si eres parte del equipo de formación y has decidido cambiar de rol, asegúrate de planificar una buena transición. Esto significa entender cuándo es el mejor momento para hacerlo y asegurar que la persona que tome tu lugar esté igual o mejor preparada que tú para darle la mejor experiencia de aprendizaje a las estudiantes. Recuerda que tienes un compromiso con las estudiantes.