

¡Estás por dar inicio a tu primera clase teórica! Todas estas lecciones te ayudarán a disminuir la brecha que existe entre la realidad que vives hoy y la Realidad Ideal que quieres alcanzar.

Mientras estudies esta lección, fíjate qué necesitas aprender y cuáles son aquellos enemigos del aprendizaje que están impidiéndote alcanzar tu Realidad Ideal.

¿Qué es el aprendizaje?

Para empezar, te contaremos un poco sobre el Aprendizaje en términos del Coaching Ontológico. Cuando hablamos de Aprendizaje, nos referimos a adquirir conocimientos no sólo de lo exterior, también de nuestro interior; emprendiendo un viaje que nos permitirá saber más sobre nuestra historia personal, cultural, aquello que hemos heredado y así, enriquecer nuestra relación con nosotros mismos.

Cuando aprendemos sobre nosotros y sobre el universo, nos transformamos. Nos convertimos en seres conscientes sobre nuestros estados de ánimo, relatos históricos, obstáculos, cuerpo, y mucho más.

Normalmente el Aprendizaje Tradicional se concentra en el "saber" y en aquello que se puede "probar":

- ¿Se puede tocar?
- ¿Se puede medir de alguna forma?
- ¿Hay un fundamento teórico que lo sostenga?
- ¿Está dentro de lo que se ve?

A partir de esto, podríamos decir que eso sí es Saber; sin embargo, este tipo de aprendizaje no tiene en cuenta aspectos del Ser, tales como: las emociones, el espíritu y nuestro mundo interior.

Con el pasar del tiempo, el Mundo Interior se ha ido convirtiendo en una imaginación. No se toca, no se mide, no se conoce cómo funciona ni se entiende; pues como sabemos, las emociones no pueden medirse en el sistema métrico decimal.

- La sensación de ternura de una madre cuando abraza a su hijo no puede cuantificarse.
- Las lágrimas de alegría al volver a vernos no caben en una pipeta graduada.
- Una mirada profunda, el contacto visual de ojos con ojos no puede medirse en centímetros de distancia.

El Mundo Interior y el aprendizaje actual están en problemas.

El Mundo Interno está inmerso en una soledad infinita.

Por alguna de estas razones estás tomando esta carrera. El Coaching Ontológico nace como necesidad de conectar nuevamente esos dos mundos.

La Humanidad actual nos invita a re-aprender a relacionarnos

Prácticamente todas las disciplinas que abordan el desarrollo personal prestan atención a las relaciones. En Axon Training le sumamos el mundo emocional que crean esos seres humanos interconectados.

Construimos mundos relacionales en los que participan seres desafiando nuestra forma de adaptarnos al mundo emocional de esa otra persona, que a su vez es siempre cambiante.

Estamos expuestos a diferentes estímulos emocionales donde algunos nos permiten acercarnos a los demás y otros estímulos nos alejan. El punto clave para aprender una nueva manera de responder asertivamente a esos mundos emocionales de los demás, es reconocerlos en nosotros mismos, distinguirlos, explorarlos y encontrar distintas maneras de administrarlos para lograr vínculos más poderosos, y para saber movernos dentro de esos territorios. Algunas veces tendremos ganas de quedarnos y otras queremos salirnos de allí. Pero ¿Cómo sabremos a donde ir si no distinguimos qué mundo emocional habitamos?

Este es el desafío que enfrentamos como humanidad. Aprender otras maneras de entender nuestro Lenguaje y nuestras Emociones. En esta Carrera de Coaching Ontológico profundizarás estos contenidos hasta lograr varios cambios en tu forma de observar el mundo, de manera tal, que seas tú quien elija los mundos emocionales que quiera habitar y aún más: Que seas tú quien cree esos mundos.

¿Seguimos aprendiendo?

Hablemos por un momento de objetivos,

¿qué te impide lograrlos?

Sacarte calificaciones más altas en la escuela, aprender otro idioma, independizarte, conseguir el trabajo deseado, comprar un auto y/o ahorrar para el departamento. ¿Te suenan estas metas?

Desde nuestra niñez, más de una vez nos hemos planteado objetivos; sin embargo, en algunas ocasiones “algo” se interpuso para conseguirlos.

Desde el Coaching Ontológico, diremos que para lograr algo debemos “aprender”. Nuestra forma de ser nos ha permitido lograr muchas cosas, pero también, parte de nuestra forma de ser, nos limita para otras.

Esto no se trata de qué tan capaces somos de lograr nuestras metas. Tener dificultades para lograr nuestros objetivos es lo más natural del mundo; sin embargo, al vivir en una sociedad tan acelerada, estamos impulsados a vivir a contrarreloj e ignorar mirar hacia adentro para encontrar nuestros verdaderos obstáculos internos.

A estos, les llamamos nuestros enemigos del aprendizaje.



En muchas ocasiones preferimos dejar nuestra mente como en la era medieval, pensando que el mundo sólo existe hasta donde nuestros ojos logran ver y que después, hay solo un abismo custodiado por monstruos tenebrosos, sin más que contarnos.

Eso que logramos ver, es solo un “puntito” dentro del universo en el que vivimos. Lo que en el *coaching ontológico* llamamos nuestra Caja de Creencias. Dentro de esta caja está:



Lo que sé: Aquello de lo que soy consciente que conozco.

Lo que sé que no sé: Aquello de lo que soy consciente que existe, pero que sé que desconozco.

Todos representamos un puntito en este universo; y al momento de hablar desde nuestro saber, con otras personas, decimos que se produce un “choque de puntitos”. En ese momento, tenemos dos posibilidades: quedarnos en nuestro puntito o volverlo más grande, aprendiendo del otro puntito y a su vez, del universo que hay ahí afuera.

Esto es lo que hay afuera del “puntito”: Posibilidad.





¿Qué sucede con aquellos que pretenden saberlo todo?

En el coaching, trabajamos aquello que es nuestra propia observación. Esto, nos llevará a descubrir cuáles son esos enemigos internos que podrían estar condicionando nuestro aprendizaje, haciendo que este sea menor de lo que pretendemos.

Aquellos que dicen no necesitar aprender más, no necesariamente se trata de personas expertas; sino de gente dominada por un enemigo del aprendizaje, al que llamamos LA PROPIA IMAGEN.

Para aquellas personas, su compromiso está enfocado en defender su PROPIA IMAGEN PÚBLICA. Por ello, sea la pregunta que le haga, se limitará a respondértela desde su saber y este, lo defenderá con uñas y dientes.

¿Te imaginas a esa persona conversando sobre Política? ¿Maltrato familiar? ¿El próximo vuelo que planea la NASA?

Para ellos, SABER DE TODO es su orgullo; pero no se trata de estar 100% informados, sino que defienden a muerte su punto de vista, determinándolo como LA VERDAD indiscutible.

Entonces... ¿Cuánto sabes?

En la actualidad se valora muchísimo CUÁNTO SABEMOS; sin embargo, esto ha dado paso a que muchos olvidemos CUÁNTO SOMOS CAPACES DE APRENDER.

Vayamos a un caso fácil de identificar. El personal de contratación de una empresa, cuando pasa por la etapa de selección, tienden a pensar: "Cuanto más experiencia tenga, mejor es el candidato al puesto"; sin embargo, no siempre se cumple que, quien sabe más, consigue los mejores resultados.

Podemos observar algo similar en nuestro círculo de amigos. No necesariamente aquellas personas que nos conocieron en la niñez, son hoy nuestros más grandes amigos; sino aquellos

que se abrieron a conocernos mejor y dejar que los conociéramos.

Asimismo, si hablamos de la familia, un buen hijo no es sólo aquel que sabe y aplica lo que les hemos enseñado; es también aquel que ante la experiencia que va adquiriendo a medida que se abre a la sociedad, aprende y enseña cómo la sociedad cambió para las personas de su edad; ayudándote a ser un padre más informado y a desarrollar una empatía mayor.



Ejemplos de Enemigos del Aprendizaje

Jurar saberlo todo, es sólo uno de los principales enemigos del aprendizaje; sin embargo, existen muchos más que, probablemente, reconozcas a continuación.

- Juzgar a los demás constantemente
- Ser adicto a las respuestas.
- Desautorizar a los demás para que nos enseñen.
- Forzar a tener todo claro.
- Buscar excusas.
- Hacer del tiempo, tu enemigo por defecto.
- Aclarar a los demás que tú eres así y no puedes aprender o cambiar.
- Interponer el factor edad antes de siquiera intentar algo.
- Decir “no tengo energía”.

¿Cuál otro podrías agregar?

“No tengo tiempo”



Reflexión sobre el Tiempo

Antes de finalizar con esta lección, te invitamos a reflexionar con el siguiente artículo sobre el Tiempo, redactado por nuestras docentes Natalia Risso y Lorena Nardi.

El tiempo: nuestro mayor enemigo

Como verás, el proceso de aprendizaje que propone el Coaching Ontológico es aprender a aprender. Esto abre la posibilidad de cambiar nuestra forma de interpretar el mundo y accionar en él de distintas maneras.

Aprender requiere de dar el primer paso, saliendo de aquella zona que conocemos y soltando nuestras certezas para aventurarnos a lo desconocido. Esto puede resultar inquietante, pero implica tomar decisiones y es común que ante estas situaciones podamos sentir angustia o miedo.

Por lo general, ante el sentido de vacío que provoca lo desconocido, preferimos quedarnos en lo que ya conocemos y muchas veces, antes de dar el paso inicial nos aferramos a esa rutina que ya tenemos pautada, destinando nuestro tiempo a lo que consideramos “seguro” sin percatarnos que de dicho modo, cerramos posibilidad a nuevas actividades y aprendizajes.

Al sumar una nueva actividad a nuestra rutina, podría pasar que aparezcan las siguientes preguntas en nuestra conversación interna: “¿Tendré tiempo para esto?”, “¿en qué tiempo lo haré?”, “¿cuánto tiempo me demandará?”; también pueda pasar que nos prometamos asumir ciertas actitudes, como: “Le dedicaré una hora a esto, por día” o “seguramente pueda encontrar el tiempo para dedicar a esto”. Puede que en el transitar por la experiencia cumplamos lo propuesto, pero si esto no sucede busquemos darle sentido como seres humanos, explicando desde lo que nos es conocido, lo que hasta el momento venía funcionando; quizás con excusas o dando justificaciones que nos dan la razón de cierto modo y nos tranquilizan.

Es así como aparecen explicaciones, tales como: “En este momento esto no es lo mío”, “ahora no tengo tiempo” o “quizás más adelante le dedique el tiempo que merece”; pero lo que pasa no es una cuestión de tiempo, sino el quiénes somos frente al recurso del tiempo y las elecciones que hacemos para administrarlo.

Las creencias que tenemos frente al tiempo pueden limitarnos o ayudarnos a crecer. Disponer de un tiempo de calidad puede resultar más provechoso que tener muchas horas libres.

¿Cuántas veces hemos creído que para realizar una actividad importante es necesario dedicar muchas horas al día? Destinar tiempo de calidad, brindar toda la atención y concentración a aquellas actividades que nos interesa realizar, podría ser suficiente para lograr un objetivo. Entonces, si el sentido del tiempo depende de cada quién y su puntito de creencias, te invitamos a reflexionar:

- *¿Qué significa el tiempo para ti?*
- *¿Qué harías distinto si no supieras que existe?*
- *¿Cómo puede el tiempo convertirse en tu amigo del aprendizaje?*

Práctica

Cuando tengas la oportunidad de realizar Coaching a alguien, necesitarás distinguir cuál enemigo del aprendizaje tiene incorporado tu cliente. Por ello, a modo de práctica te proponemos elegir 3 Enemigos del Aprendizaje que reconozcas en ti mismo, escribirlos en tu cuaderno de apuntes y hallar cómo se manifiestan dentro de tus dominios: en lo familiar, laboral, social, etc.

Ahora que ya eres consciente de aquello que te impide ampliar tu aprendizaje, ingresa a la siguiente sección y encuentra material de lectura complementaria que te ayudará a saber más sobre este tema.

Recuerda que, mientras tu curiosidad y voluntad sean mayores, las barreras al universo que te rodea caerán por sí solas.

Afirmación:

Las afirmaciones son proposiciones acerca de nuestras observaciones, aunque no siempre describen las cosas como son, ya que nunca sabemos cómo son realmente. Sí sabemos, cómo las observamos. Y dado que los seres humanos comparten, por un lado una estructura biológica común y, por el otro, la tradición de distinciones de su comunidad, les es posible compartir lo que observan. Un Argentino podría afirmar que lo que toma en un recipiente con forma de calabaza y un sorbete o popote, es un mate y su bombilla respectivamente, pero no sabemos si esto podría ser afirmado por un individuo de otra Cultura.

Las afirmaciones sirven para describir el mundo que percibimos desde nuestras distinciones. Donde hay consenso, puede haber afirmación. Las afirmaciones se hacen siempre dentro de un “espacio de distinciones” ya establecido. Cuando hacemos afirmaciones hablamos del estado de nuestro mundo y, por lo tanto, estamos hablando de un mundo ya existente. Las afirmaciones tienen que ver con lo que llamamos normalmente, el mundo de los “hechos”. (extraído de Ontología del Lenguaje, Rafael Echeverría, Capítulo III, Los actos lingüísticos básicos)

Coaching:

Asociarse con los clientes en un proceso creativo y estimulante que los inspira a maximizar su potencial personal y profesional.

La Internacional Coach Federation (ICF) se adhiere a los principios de una forma de coaching que respeta al cliente como el experto en su vida y trabajo y cree en cada cliente como un ser creativo, con iniciativa y completo.

Basándose en este fundamento, las responsabilidades del coach son:

Descubrir, aclarar y definir lo que el cliente quiere alcanzar

Estimular el auto-descubrimiento del cliente

Suscitar soluciones y estrategias generadas por el propio cliente

Mantener en el cliente una actitud responsable y consecuente.

Coach: quien brinda Coaching (singular)

Coaches: plural de Coach, los "coaches"

Cliente: la persona o equipo/grupo que está recibiendo el coaching, el coach que está recibiendo mentoría o está siendo supervisado o el coach o coach estudiante que está siendo capacitado.

Coaching Ontológico:

Hablamos de Coaching Ontológico cuando a partir de conversaciones o dinámicas, los seres humanos pueden transformar su realidad en un espacio de aprendizaje, en el que a partir de una interpretación diferente, adquirirán nuevas distinciones sobre sí mismos y la manera de habitar el mundo. Este nuevo observador, le permite al individuo abrir posibilidades a los dominios de interés en su vida y alcanzar logros que parecían ajenos desde su previa percepción de sí mismo.

Coaching Laboral:

Está diseñado para acompañar a líderes de familia, organizaciones, negocios, empresas, etc a realizar cambios positivos que conduzcan al éxito sistémico de la misma. Promueve la transformación de los entes que componen el sistema, facilitando la definición de objetivos, generando y colaborando al logro de metas. En Axon Training, ambas carreras comparten las 20 lecciones teóricas del primer cuatrimestre, al avanzar al segundo, puedes elegir una, o ambas, orientaciones.

Desempeño:

Expresión del propio potencial, en palabras de Whitmore, en su libro "Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas", el desempeño es (...) la exhibición pública de una habilidad.

Habilidad:

Capacidad, inteligencia y disposición para realizar algo. Destreza adquirida mediante el aprendizaje.

Holocracia-Holacracia:

Sistema de diseño organizativo basado en la Holarquía, en donde se implementa un modelo de gestión y distribución de las responsabilidades de manera no jerárquica, donde las partes de un sistema organizacional asumen responsabilidades y promueven su autonomía, facilitando la toma de decisiones, promoviendo la diversidad, creatividad e innovación. Es un modelo que muestra el liderazgo de las partes de una organización.

ICF:

La International Coach Federation (ICF – Federación Internacional de Coaching) es la organización y fuente de recursos más importante del mundo con más de 23.000 miembros y presencia en más de 120 países, así como la referente para quienes buscan un coach.

La ICF es una organización sin ánimo de lucro de asociación individual formada por profesionales de todo el mundo que practican el coaching profesional y personal. La ICF prevé un futuro en el que el coaching sea parte integral de la sociedad y en el que los socios de ICF representen la máxima calidad en coaching profesional.

Para materializar esta visión, ICF trabaja con los siguientes objetivos:

Aumentar el valor y el beneficio de la participación en ICF, definir los niveles de referencia para los coaches profesionales, en la teoría y en la práctica. Ser considerada la fuente más creíble y fiable de información para los socios, la profesión y el público y conseguir que los coaches con acreditación de ICF sean los preferidos por el público.

Nuestra escuela, AxonTraining cuenta con el aval de esta federación, promoviendo que certifiquemos con el nivel de excelencia que todo Coach ICF representa.

Juicios:

Los juicios son actos lingüísticos que generan realidad, y esa realidad reside en la interpretación que el mismo provee, y en la persona que lo formula. En el Coaching, distinguir los juicios nos permite revisarlos y modificarlos para aprender una nueva forma de interpretarlos y relacionarnos con nuestro futuro, ya que cada juicio puede abrir o cerrar posibilidades hacia la realidad ideal.

Misión Axon Training: "POTENCIAR PERSONAS"

Realidad Ideal:

Cuando reconstruimos la realidad que queremos para nosotros, decimos que estamos construyendo nuestra realidad ideal. Es un conjunto de interpretaciones que consideramos poderosas, porque nos permite "cuestionar" ciertos paradigmas para poder intervenir en ellos. Es una interpretación, que nos devuelve el poder de cambiar algunas cosas que dependen de nosotros mismos.

Transparencia:

Concepto del Coaching Ontológico que refiere a acciones experimentadas desde un mínimo de conciencia. La vivenciamos cuando no hay reflexión, discernimiento o deliberación. Las cosas sólo ocurren. Cuando hablamos de salir de la transparencia, hablamos de poder distinguir, de darnos cuenta de algo que existía y no sabíamos. Salir de la transparencia nos habilita a observar conscientemente.

Visión Axon Training: "QUE HAYA UN COACH EN CADA FAMILIA DE HABLA HISPANA"

"Sólo un guerrero es capaz de soportar el camino del conocimiento. Un guerrero no puede quejarse ni lamentar nada. Su vida es un permanente desafío y los desafíos no son buenos ni malos. Los desafíos son simplemente desafíos. La diferencia básica entre un hombre ordinario y un guerrero es que el guerrero toma todo como un desafío, mientras que el hombre ordinario toma todo como una bendición o una maldición."

Joseph Campbell, El camino del héroe.

Las habilidades que posibilitan lograr objetivos que hasta el momento se hallaban fuera de alcance. El núcleo de todo proceso de aprendizaje es la transformación de acciones inefectivas en acciones efectivas. De esta definición se deriva el punto de partida del proceso: la identificación de un área de incompetencia, de una incapacidad que impide el resultado deseado. Para encontrar oportunidades de

aprendizaje, uno debe buscar situaciones donde exista una brecha entre lo que quiere lograr (su objetivo) y lo que puede lograr (su competencia). La expresión de esta brecha se da en la aparición de un "problema". La conciencia de esa brecha se manifiesta en la declaración: "No sé".



¿Aprendiz ó...?



El ciego no sabe y no sólo no sabe: ni siquiera sabe que no sabe, Su falta de conciencia, combinada con su incompetencia, puede ser muy destructiva para quienes lo rodean: el ciego suele frustrar y exasperar a los que deben tratar con él. Pero él no siente ningún dolor, ninguna culpa, ningún remordimiento.

Cuando toma conciencia, el ciego se transforma en "ignorante". La diferencia entre el ciego y el ignorante (cuadrante inferior izquierdo de la grilla) es que este último sabe que no sabe; el ignorante es consciente de su incompetencia.

Puede decidir convertirse en "cretino", y mantenerse en el campo de la acción, sabiendo que no sabe, pero fingiendo que sí. Deja de tener un rol pasivo para pasar a hacer.

El Ignorante puede decidir convertirse en "principiante", y comprometerse con el aprendizaje convirtiéndose en "experto" con el aumento de la efectividad. Serlo, denota que se está dispuesto a franquear el umbral del aprendizaje.

LOS ENEMIGOS DEL APRENDIZAJE

Todo el mundo se declara partidario del aprendizaje. Sin embargo, la mayoría de las personas tienen grandes dificultades para aprender. Existen muchas amenazas que acechan a quienes buscan el conocimiento, a estas amenazas, que se nos separan del aprendizaje, los llamamos "enemigos del aprendizaje".

Podemos identificar algunos de estos enemigos del aprendizaje.

1. La ceguera (acerca de la propia incompetencia). Es imposible iniciar el camino del conocimiento sin conciencia del no-saber. El ciego no sabe que no sabe y, por lo tanto, se halla atrapado en la ilusión de que no tiene nada que aprender.
2. El miedo (a declarar ignorancia). La autoestima del sabelotodo es extremadamente frágil. La revelación de áreas de ignorancia e incompetencia puede quebrar su imagen. Por eso, prefiere sufrir (y causar sufrimiento), antes que admitir la necesidad de aprender.
3. La vergüenza (de mostrar incompetencia). El miedo al ridículo siempre asecha al aprendiz. Al intentar nuevos comportamientos, sus acciones serán incómodas, torpes y hasta cómicas. Si no es capaz de soportar la demostración constante de su incompetencia, abandonará humillado el camino del conocimiento.
4. La tentación. Es mucho más fácil atribuir las dificultades a factores externos. Al poner "afuera" la causa de los problemas, el afectado se siente libre de la responsabilidad de aprender.
5. El orgullo (que impide pedir ayuda e instrucción). Pedir ayuda implica reconocer una necesidad. Dar permiso para recibir instrucción implica ceder autonomía. Quienes basan su orgullo personal en la ilusión de la omnipotencia e independencia quedan atrapados por este "enemigo".
6. La arrogancia (de creer, o pretender, que uno "ya sabe"). Es una forma de cretinismo. Ya sabemos que "No hay peor ciego que el que no quiere ver". Sin humildad, es imposible reconocer las oportunidades de mejora, ya que la arrogancia se basa en la creencia de que no se necesita mejorar. Como reza un refrán de los indios navajos, "Es imposible despertar a un hombre que finge estar dormido".
7. La pereza (para practicar con diligencia). Aprender es una tarea exigente. Incorporar nuevas habilidades requiere de prácticas esmeradas. Los perezosos escapan de este esfuerzo. Prefieren mantener su comodidad incompetente.
8. La impaciencia (por acceder a la gratificación inmediata) y el aburrimiento. Sin una motivación de largo plazo, es imposible invertir el esfuerzo necesario para adquirir conocimiento. La necesidad de gratificaciones permanentes produce grandes frustraciones en el aprendiz y lo alienta a abandonar su camino. Aquellos que buscan entretenimiento, no duran mucho en la búsqueda del conocimiento.
9. La desconfianza (en el instructor o en uno mismo). La ayuda del maestro depende totalmente de la confianza que exista entre él y el aprendiz. Cuando los fundamentos de esta relación no se arraigan en la confianza, el aprendizaje se vuelve extremadamente difícil. Por otro lado, cuando el aprendiz mismo no cree ser capaz de aprender, no hay esperanza. Como decía Henry Ford: "Tanto si crees que puedes, como si crees que no puedes, tienes razón". O en palabras de Saint Exupéry: "Defiende tus limitaciones y, por cierto, serán tuyas".
10. El enfado y la confusión. Muchas veces al aprendiz le resulta imposible comprender la razón de cierta práctica o ejercicio. Por eso la confianza en el coach es fundamental. El enfado y la confusión se derivan del pensamiento desconfiado: "No entiendo lo que está ocurriendo, y no me gusta". Al operar en un espacio de confianza y seguridad, el aprendiz puede re interpretar su situación y pensar: "No entiendo lo que está ocurriendo... y me entusiasma". El saber útil es el "saber cómo" (know-how), no el "saber qué" (know-that). La información puede ser condición necesaria, aunque insuficiente, para alcanzar efectividad en la acción.

En un mundo donde la constante es el cambio, lo más útil no es saber cómo hacer "algo" específico (todas las prácticas van quedando obsoletas con el progreso del conocimiento), sino saber cómo aprender nuevas disciplinas.

Aprender a aprender, volviéndonos maestros del aprendizaje, nos permitirá responder con efectividad a cualquier cambio.

"La capacidad de una organización para aprender más rápido que sus competidores es la única fuente segura de ventajas competitivas duraderas".