I.- Datos Generales

Código	Título
EC1410	Gestión de procesos de coaching educativo

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que gestionen procesos de coaching educativo aplicando una variedad de dinámicas y herramientas de calidad que propicien el cambio y mejora personal en los sujetos de aprendizaje, así como en su proceso de aprendizaje.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

Se pretende evaluar la capacidad real del candidato a través de la demostración de sus habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes requeridas en la gestión del proceso de coaching en contextos educativos, a través del acompañamiento, orientación, evaluación y seguimiento del proceso de aprendizaje, para facilitar al sujeto de aprendizaje el logro de sus resultados con base en las metas/objetivos establecidos.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Cuatro
Desempeña diversas actividades tanto programadas, poco rutinarias como impredecibles que suponen la aplicación de técnicas y principios básicos. Recibe lineamientos generales de un superior. Requiere emitir orientaciones generales e instrucciones específicas a personas y equipos de trabajo subordinados. Es responsable de los resultados de las actividades de sus subordinados y del suyo.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
de Tecnologías de la Información y la Comunicación para la Educación del ILCE.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:
19 de noviembre de 2021

Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
15 de diciembre de 2021

Periodo de revisión/actualización del EC:
3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
9999 ocupaciones no específicas

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:
61 servicios educativos.
Subsector:
611 servicios educativos.
Rama:
6117 servicios de apoyo a la educación.
Subrama:
61171 servicios de apoyo a la educación.
Clase:
611710 servicios de apoyo a la educación.

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Asociación Iberoamericana de Formación y Certificación A.C. (AIFYC).

Relación con otros estándares de competencia

- EC0999 Facilitar procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencia en el nivel medio superior.
- EC0646 Facilitación de procesos de aprendizaje bajo el enfoque por competencias en la Educación Media Superior.
- EC1186 Coaching para el cambio de hábitos.
- EC0204 Ejecución de sesiones de Coaching.

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:	• Este EC pretende realizar al candidato su proceso de evaluación, a través de la modalidad en línea o en su caso en modalidad híbrida con escenarios de trabajos reales o simulados, en este caso creando un ambiente similar a su situación laboral cotidiana. Es importante que antes de realizar el proceso de evaluación, el candidato deberá acordar con su evaluador la modalidad en la cual requerirá ser evaluado y con ello cumplir con los requerimientos correspondientes que a continuación se mencionan.
Apoyos/Requerimientos:	• Para la modalidad en línea, el candidato deberá de contar con laptop/PC que contengan cámara, micrófono y audio; conexión a internet, iluminación en el espacio donde realizará la exposición en línea; acceso a una plataforma de videoconferencias que permita la grabación para la

sesión de trabajo con el/los sujetos de aprendizaje, recursos/materiales educativos con apoyo de herramientas digitales.

- En caso de realizarse en modalidad híbrida, por la parte presencial el candidato deberá de contar con: equipos de cómputo como laptop/PC, cañón retroproyector; materiales para su exposición; y un espacio/aula de trabajo para todos los participantes.

Duración estimada de la evaluación

- 40 minutos en gabinete y 1 hora con 20 minutos en campo, totalizando 2 horas.

Referencias de Información

- Bou, Juan Fernando. (2013). Coaching Educativo. España: LID.
- López Pérez, Coral, Carmen Valls Ballesteros. (2013). Coaching Educativo. Las emociones al servicio del aprendizaje. España: SM.
- O'Connor, J. y Lages, A. (2005) Coaching con PNL. Barcelona: Urano.
- Whitmore, John. (2016). Coaching. Edición Español: Paidós Empresa.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Gestión de procesos de coaching educativo

Elemento 1 de 3

Facilitar el proceso de coaching al sujeto de aprendizaje

Elemento 2 de 3

Desarrollar la sesión de coaching educativo con el sujeto de aprendizaje

Elemento 3 de 3

Evaluar el proceso de aprendizaje

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E4307	Facilitar el proceso de coaching al sujeto de aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Orienta en el proceso de coaching al sujeto de aprendizaje:
- Explicando el concepto de coaching educativo,
- Describiendo los elementos principales del coaching,
- Detallando los pasos de acompañamiento del coach para el logro de resultados/cumplimiento de metas/objetivos con base en el proceso de aprendizaje,
- Describiendo el marco contextual para su rol y lo que se espera de él/ella,
- Realizando preguntas puntuales y específicas que generen acciones para el logro de resultados y compromisos para su aprendizaje, y
- Utilizando un lenguaje asertivo y de escucha activa que favorezca la confianza para su proceso de aprendizaje.

2. Genera momentos significativos de aprendizaje:
- Motivando al sujeto de aprendizaje mediante actividades que expresen a nivel emocional, relacional y motivacional,
- Retroalimentando al sujeto de aprendizaje acerca del cumplimiento de sus metas y objetivos de su proceso, y
- Estableciendo compromisos de los siguientes pasos/etapas de su proceso de aprendizaje.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El diagnóstico elaborado:
- Describe las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) hacia el aprendizaje esperado,
- Contiene aspectos a superar y transformar en fortalezas,
- Incluye los objetivos generales y específicos establecidos,
- Contiene la identificación de conocimiento, habilidades y actitudes,
- Describe cómo es la relación entre pares y hacia el aprendizaje, e
- Identifica principales disfuncionalidades que afectan el aprendizaje del sujeto.

2. El plan de sesiones elaborado:
- Contiene la metodología que se llevará a cabo en el proceso de coaching,
- Describe el tema y los objetivos a tratar,
- Define la realidad de la situación actual en la que se encuentra el sujeto de aprendizaje,
- Incluye las oportunidades/opciones que tiene el sujeto de aprendizaje para lograr el objetivo, y
- Describe su rol y expresa al sujeto de aprendizaje lo que pretende vincular con el para su mayor beneficio.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Uso de las herramientas de coaching.	Aplicación
2. Criterios principales de la metodología *GROW*.	Comprensión
3. Características de la comunicación efectiva, oratoria y escucha activa.	Conocimiento
4. Conceptos de la Inteligencia emocional.	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Iniciativa:	La manera en que ofrece alternativas de solución al sujeto(s) de aprendizaje y realiza acciones preventivas respecto a posibles inconformidades o desacuerdos.
2. Tolerancia:	La manera en que atiende y maneja cualquier inquietud y diferencias con el/los sujeto(s) de aprendizaje.

GLOSARIO

1. Coaching educativo:	Es el proceso integral y sistemático de aprendizaje, orientado al cambio, en el que se facilitan recursos y herramientas de trabajo específicas para desarrollo de habilidades personales y profesionales de quienes intervienen.
2. Proceso de aprendizaje:	Momento mediante el cual el coach y el sujeto de aprendizaje/participante, realizan actividades para atender las áreas de oportunidad identificadas durante sus sesiones/clases.
3. Lenguaje asertivo:	Es la forma en que se comunica el coach de manera clara y directa con las demás personas. Lo hace bajo el respeto a los demás y a sí mismo. No cae en la agresividad o pasividad.
4. Sujeto de aprendizaje:	Refiere al sujeto(s) de aprendizaje/persona(s) al que va dirigido el proceso de aprendizaje/sesión.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E4308	Desarrollar la sesión de coaching educativo con el sujeto de aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Detecta las principales necesidades del momento de aprendizaje:
- Indagando mediante preguntas sobre los avances en el proceso de aprendizaje,
- Considerando, con base en sus respuestas, el/los estados de ánimo/principales obstáculos,
- Determinando la situación actual de aprendizaje,
- Definiendo los objetivos potenciales de la sesión/clase con el sujeto de aprendizaje,
- Generando acuerdos con el sujeto de aprendizaje sobre los objetivos definidos,
- Dialogando con el sujeto de aprendizaje sobre la percepción hacia el avance de los objetivos, e
- Identificando mediante el diálogo las necesidades del sujeto de aprendizaje a corto y mediano plazo.

2. Genera un contexto propicio para el aprendizaje:
- Propiciando un ambiente de confianza que facilite el diálogo con el sujeto de aprendizaje, e
- Incentivando al sujeto de aprendizaje que participe activamente en el proceso de aprendizaje.

3 Explica los objetivos de la sesión de aprendizaje:
- Preguntando al sujeto de aprendizaje los propósitos de su proceso,
- Especificando con el sujeto de aprendizaje el alcance de la sesión/clase,
- Describiendo los propósitos definidos en su plan de sesión, y
- Enunciando al sujeto de aprendizaje los elementos del proceso que se van a desarrollar.

4. Motiva al sujeto de aprendizaje a descubrir alternativas para el cumplimiento de sus objetivos:
- Dando los elementos que permitan medir el logro de los objetivos, con base en los tiempos de cumplimiento,
- Dando a conocer al sujeto de aprendizaje la duración estimada del proceso de aprendizaje,
- Potenciando el área de aprendizaje mediante pequeñas prácticas, disparadores/dinámicas, para evidenciar, dimensionar el enfoque y la dirección hacia los objetivos propuestos,
- Aplicando técnicas para generar consciencia al sujeto de aprendizaje sobre la posibilidad de su crecimiento y sus beneficios previo al desarrollo de la sesión/clase,
- Creando valor mediante preguntas que provoquen auto observación y reflexión en el sujeto de aprendizaje sobre los contenidos a desarrollar,
- Escuchando las apreciaciones del sujeto de aprendizaje derivadas de la auto observación y reflexión del sujeto de aprendizaje, y
- Planteando nuevas preguntas que clarifiquen al sujeto de aprendizaje para la toma de decisiones.

5. Realiza el cierre de la sesión/clase con el sujeto de aprendizaje:
- Comentando el área prioritaria de mejora,
- Preguntando qué aspectos pueden mejorar el desempeño del sujeto de aprendizaje,
- Informando al sujeto de aprendizaje los avances alcanzados en la sesión/clase con base en los objetivos planteados,
- Preguntando al sujeto de aprendizaje sus apreciaciones con respecto a la sesión/clase, y
- Recapitulando los compromisos y acuerdos que se establecieron al inicio de sus sesiones.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La bitácora de asesoría elaborada:
- Contiene fecha, hora y lugar de la sesión,
- Contiene los datos personales del sujeto de aprendizaje,
- Especifica el/los objetivo(s) de la(s) sesión(es)/clase(es),
- Contiene descritas las herramientas utilizadas en las sesiones/clases,
- Incluyen las firmas de conformidad del coach y el sujeto de aprendizaje/participante,
- Incluye los acuerdos y compromisos que se establecieron con el sujeto de aprendizaje/alumno, y
- Contiene observaciones/recomendaciones.

2. La autoevaluación del desempeño del coach en la sesión/clase realizada:
- Contiene las áreas de mejora de su desempeño, e
- Incluye una reflexión sobre las herramientas y recursos utilizados en la sesión/clase para su mejora continua.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad:	La manera en que permite que el sujeto de aprendizaje exprese sus dudas, presta atención, da respuesta a planteamientos y responde con argumentaciones apoyándose con la comunicación verbal/gestual.
2. Perseverancia:	La manera en que demuestra interés permanente en el sujeto de aprendizaje con relación a todas sus dudas e inquietudes.

GLOSARIO

1. Método *GROW*:	Es sistema de resolución de problemas, y de encarar un plan para obtener un resultado específico, que se aplica en múltiples ámbitos personales y profesionales. Es el acrónimo de "*Goal–Reality–Options–Will*". En español podemos traducirlo como "Metas/Objetivos–Realidad–Opciones/Alternativas–Lo que haré/curso de acción".

Referencia	Código	Título
3 de 3	E4309	Evaluar el proceso de aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Presenta al sujeto de aprendizaje los logros obtenidos en su proceso de aprendizaje:
- Describiendo el aprendizaje significativo desarrollado en todas las sesiones,
- Dando retroalimentación de las evidencias obtenidas con relación a los resultados esperados,
- Haciendo una dinámica de reflexión con el sujeto de aprendizaje sobre sus avances y logros alcanzados,
- Generando acuerdos para el seguimiento de su proceso de aprendizaje,
- Estableciendo acciones con el sujeto de aprendizaje para ir consolidándolas gradualmente, y
- Considerando con el sujeto de aprendizaje posibles desviaciones que se pudieran alinear con los objetivos planteados.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La evaluación final del sujeto de aprendizaje:
- Contiene los datos generales: nombre completo, fecha, edad y nivel académico,
- Describe los objetivos planteados al inicio de las sesiones,
- Describe los logros alcanzados con base en los compromisos establecidos de su proceso de aprendizaje,
- Describe el material educativo utilizado,
- Indica el tiempo dedicado de las prácticas establecidas en las sesiones/clases, y
- Describe la retroalimentación proporcionada en las sesiones/clases.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Orden:	La manera en que presentar de forma clara y comprensible los resultados del trabajo de todo el proceso de aprendizaje del sujeto de aprendizaje/participante.