

**Boletín de inscripción SUPERVISIÓN COACHING SISTEMICO  
INDIVIDUAL Y DE EQUIPO Y DE ORGANIZACIONES  
MADRID**

**1 día 18 de abril de 2015**

**Programa METASYSTEME homologado ACSTH por la ICF: 7 h**

Apellidos:	<input type="text"/>	Nombre:	<input type="text"/>
Empresa:	<input type="text"/>	NIF:	<input type="text"/>
E-mail :	<input type="text"/>	Móvil:	<input type="text"/>
Dirección:	<input style="height: 50px;" type="text"/>		
Ciudad,CP			
País:			

- Taller limitado a un máximo de 20 personas. Los alumnos que han hecho la formación de los fundamentos tienen prioridad.**
  
- Transferencia de 250€ sin IVA si tienes un N° de IVA Intracomunitario o 300 € con IVA Francesa (20%) si eres un particular:**

**IBAN : FR76 1348 5008 0008 9120 2484 313**

**Banco : CAISSE D'EPARGNE**

**Dirección : Agence de Castries, Avenue de Montpellier, 34 160 Castries, France**

**Cuenta : EURL ANSE CONSULTING**

**Código banco: 13485 Código oficina: 00800 Cuenta n°: 08912024843 Dígito de control: 13 Swift : CEPAFRPP348.**

- Adjunto remito copia firmada del contrato de formación.**
- El lugar exacto de la formación le será comunicado con 15 días de antelación a cada sesión.**
- Número de plazas limitado a un máximo de 20 personas.**
- Fecha de su transferencia:**
- Nombre de su banco y oficina:**
  
- Fecha y firma:**

**ANEXIONA(ADJUNTA) 1**

**PROGRAMA**

**SUPERVISIÓN**

**SUPERVISIÓN Y FORMACIÓN A DESARROLLO  
INDIVIDUALES DE EQUIPOS Y DE  
ORGANIZACIONES**

Este programa ha estado elaborado y ha estado concebido por Alain CARDON, MCC, Master Coach Certificado por la ICF. Alain CARDON es el fundador de Métasystème [www.metasysteme.fr](http://www.metasysteme.fr) y de la red Métasystème. Es el autor de varios libros cuyo el Coaching de equipo.

Este programa existe en Francia desde hace varios años y es animado por Alain CARDON sobre París en francés y sobre Bruselas, Bucarest y Hamburgo en Inglés.

Este programa es animado en español por Claude ARRIBAS, PCC, Professional Coach certificado por la ICF. Claude ARRIBAS bilingüe francés y español es el fundador de ANSE, El coaching Global, es miembro de la red Métasystème y acreditado por Alain CARDON para animar este programa.

Este programa de formación es acreditado ACSTH por el ICF en francés y en Inglés, y en español.

**PROGRAMA**  
del ciclo de formación continua  
« **Formaciones y controles de equipos y de organizaciones** »  
animado por Claude ARRIBAS

**Tipo de formación**

Se trata de una formación-acción, destinada exclusivamente a los profesionales que ejercen una actividad de formación y/o de consejo en gestión de empresas individual o de equipos, o a personas que han terminado una formación previa en una escuela certificada que prepara el oficio de consultor, de coach, y es deseosa de adquirir una "experiencia (experimento)" práctica.

**La aproximación pedagógica**  
( ver también Anexo 2)

Está basada en el tratamiento de los casos ilustrativos aportados por los participantes, el trabajo de apropiación y de aplicación en grupos, la explotación de casos reales y de ejemplos nacidos de la práctica de Claude ARRIBAS y de su experiencia de colaboración con Alain CARDON, etc

**Objetivos**

Estos dos días de supervisión tiene como objetivo perfeccionar la práctica profesional de los coaches y/o formadores y/o los consultores:

1. Profundizar, mejorar y desarrollar las habilidades, la creatividad de cada participante, y contribuir así a la mejor práctica de sus intervenciones en empresa.
2. Desarrollar la aproximación sistema y sus aplicaciones en el acompañamiento estratégico de personas, de equipos y de organizaciones en transición.
3. Permitir adquirir algunas herramientas conceptuales y operacionales (por ejemplo preguntas sistémicas, conciencia sistémica silencio sistémico y sus explotaciones individuales y colectivas) permitiendo guiar mejor a las personas, los equipos y las organizaciones gracias al desarrollo de la consciencia sistémica.
4. Que los participantes puedan mejorar su posicionamiento profesional: clarificar sus estrategias de éxito, su capacidad de trabajar en red y de cooperar con sus pares, desarrollar sus ventas, su marketing, sus productos, escribir y publicar, etc.

### **Finalidad de la supervisión**

El resultado directo de este taller en equipo es el mejoramiento del servicio devuelto a las empresas. En efecto, cada problema tratado saca provecho de un trabajo en equipo de varios especialistas, de una experimentación de nuevas prácticas y estrategias profesionales.

Este tipo de formación - acción contribuye al desarrollo de las aproximaciones, las teorías y los métodos de formación en los dominios de la gestión de empresas y del trabajo en equipo.

### **Organización de la formación**

La organización diaria, las reglas de juego, sus procesos son definidos de modo paritario por los miembros del grupo. El trabajo reposa en la práctica partida de una aproximación « sistémico y estratégico » que considera que el tratamiento de cada caso propuesto por un participante es una metáfora verdadera del caso real vivido por la misma persona en clientela. El modo de funcionamiento del grupo es a la vez delegado y evolutivo según la estrategia " emergente ". Este conjunto evolutivo puede modificar a medida del desarrollo de la madurez del grupo, de la aparición de nuevas metas, de la definición de nuevos modos de trabajo.

### **Duración de la formación**

1 día de 7 horas.

### **Programa de un día-tipo**

La animación del día es asumida y asegurada por turno por uno de los participantes. En el momento de esta experiencia (experimento) práctica, el grupo y el animador desarrollan numerosos ejes de mejoramiento.

#### **Mañana**

Tratamiento de cuatro a seis "casos" aportados por otros participantes y explotados por el grupo (45 min. por caso).

#### **Tarde**

Tratamiento de cuatro a seis "casos" (ídem).

Desarrollos teóricos y feed backs por el animador del día y otros papeles delegados (1 hora max.)

### **Compromisos**

- Carácter confidencial
- Respeto de las reglas éticas y deontológicas del oficio de coach o formador o consultor
- Paridad
- Compromisos
- Corresponsabilidad.

**ANEXIONA(ADJUNTA) 2**

**PROGRAMA**

**SUPERVISIÓN**

**PEDAGOGÍA SUPERVISIÓN Y FORMACIÓN A  
DESARROLLO INDIVIDUALES DE EQUIPOS Y  
DE ORGANIZACIONES**

Este programa ha estado elaborado y ha estado concebido por Alain CARDON, MCC, Master Coach Certificado por la ICF. Alain CARDON es el fundador de Métasystème [www.metasysteme.fr](http://www.metasysteme.fr) y de la red Métasystème. Es el autor de varios libros cuyo el Coaching de equipo.

Este programa existe en Francia desde hace varios años y es animado por Alain CARDON sobre París en francés y sobre Bruselas, Bucarest y Hamburgo en Inglés.

Este programa es animado en español por Claude ARRIBAS, PCC, Professional Coach certificado por la ICF. Claude ARRIBAS bilingue francés y español es el fundador de ANSE, El coaching Global, es miembro de la red Métasystème y acreditado por Alain CARDON para animar este programa.

Este programa de formación es acreditado ACSTH por el ICF en francés, en Inglés, y en español.

**Efficacité et Performance Commerciales**

23, rue de la Croix de Reboul - Agglomération de Montpellier - 34160 Sussargues

Tél.: 04 67 86 10 04 - Mobile : 06 82 69 70 83 - e-mail : [claudé.arribas@anse.fr](mailto:claudé.arribas@anse.fr) - [www.anse.fr](http://www.anse.fr)

SARL au capital de 7 500€ - Siret : 447 624 297 00019 - APE : 7022Z

## PEDAGOGÍA

### « Formación y capacitación por Equipos y por Organizaciones »

#### **Espíritu**

La estructura de este grupo de perfeccionamiento es concebida para permitir aplicaciones múltiples y prácticas de la Aproximación Sistema (ver más abajo). Integramos todas las formaciones teóricas ya adquiridas por los participantes, no limitándonos de ninguna manera en una sola escuela de pensamiento u otra aproximación conceptual.

( también, para las personas que desean adquirir una formación teórica a una aproximación conceptual específica como A.T ., P.N.L ., P.C.M ., Gestalt, una aproximación de Jung, etc., preconizamos un aprendizaje específico cerca de organismos dedicados y certificados.)

Este taller de dos días de supervisión / formación – acción aspira a hacerse una " red que aprende » (en el espíritu de « la empresa que aprende » de Senge):

- quedamos prácticos, concretos y operacionales.
- somos un lugar de coaprendizaje y de experimentación de nuevas prácticas y estrategias profesionales, por aportaciones teóricas (limitadas) y la división (reparto) de herramientas.
- deseamos volver a discutir y desarrollar nuestras prácticas, y asegurar nuestra apertura personal.
- deseamos una confrontación positiva de nuestras prácticas diferentes, en el respeto de nuestras diversidades.
- somos una red de cambios interpersonales y de sostén profesional.

#### **Ética**

En el seno del grupo de perfeccionamiento, es oído(entendido)

- que el trabajo efectuado por cada participante y
  - que toda referencia a clientes precisos
- resto confidencial.

#### **Responsabilidad**

Cada participante es responsable de su propio aprendizaje. Esto incluye

- la intensidad, el ritmo y el contenido de su trabajo,
- la proposición de caso y de secuencias de supervisión,
- el contenido de sus síntesis y las conclusiones personales en respuesta a cada secuencia de supervisión.

Cada uno es invitado a ser pues plenamente responsable y de asumir las consecuencias de sus percepciones, necesidades y elecciones profesionales.

Por otro lado, cada uno es invitado a participar en el "comarco" del grupo, para asegurar el respeto de las reglas de juego decididas por el conjunto.

En la medida en que la vocación de un grupo de perfeccionamiento profesional no es ser un lugar de trabajo terapéutico, es aconsejado para cada uno de los participantes de asegurar por otro lado, la posibilidad de una relación de sostén más personal o psicológico.

## I. PRINCIPALES PUNTOS TEÓRICOS DEL PROGRAMA

### 1. La práctica del diagnóstico de equipos y de organización

- . Los cuatro tipos de estilos liderazco, cómo situarlos y utilizarlos.
- . Las creencias, los comportamientos y los perfiles de cada estilo.
- . La aproximación de Blake y Mouton en complementariedad, de Hersey y Blanchard.
- . La dinámica de estos estilos al nivel liderazco y en el trabajo en equipo, en el perfil de coaches, de formadores, de vendedores, etc ...
- . Los lazos entre los cuatro estilos de gestión de empresas y las culturas de equipo y de organización, la práctica de diagnóstico.
- . La dimensión sistémica a partir de la escuela de Palo Alto, los elementos nacidos de Palazzoli-Selvini, de modelos biológicos y físicos.

### 2. La práctica de la reunión delegada

#### Las metas y las finalidades de la reunión delegada

- . ¿ Para qué sirve la reunión delegada?
- . La reunión delegada por el coaprendizaje: el desarrollo de las capacidades de gestión de empresas de las personas en reunión.
- . Cambiar la cultura acelera del trabajo en equipo.
- . Las reglas de juego, los procedimientos.
- . El principio de responsabilidad colectiva partida.

#### Las funciones y los papeles

- El papel de facilitador (moderador/ facilitador / director de orquesta)
- El papel del tiempo cadencia (time keeper / reloj / metrónomo)
- El papel de « conductor(controlador) decisión » o empuja decisión
- El papel de coach de reunión
- El papel del anfitrión
- El papel principal de participante

#### Alrededor de la reunión delegada

- El proceso de datos
- La preparación de la reunión
- El control de las decisiones y los planes de acción
- « Tracking enviado » en equipo

### 3. La práctica de los estadios de evolución de los equipos

- La polaridad institucional
- La polaridad tecnocrática
- La polaridad relacional
- La circulación de energía
- Los reflejos culturales

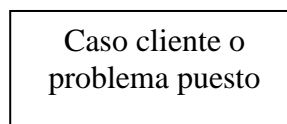


## II. PEDAGOGÍA DE SUPERVISIÓN, LA APROXIMACIÓN SISTEMA

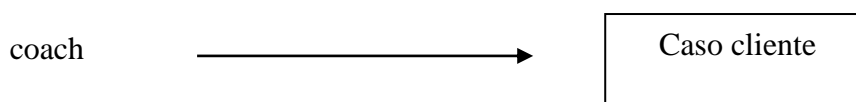
El trabajo de supervisión reposa en la práctica partida de la aproximación " sistémico " y estratégica, que considera que el proceso de tratamiento de cada caso propuesto por un participante en supervisión es una metáfora verdadera del caso real vivido por la misma persona en clientela.

En el seno del grupo, la Aproximación Sistema puede ser practicado a diferentes niveles:

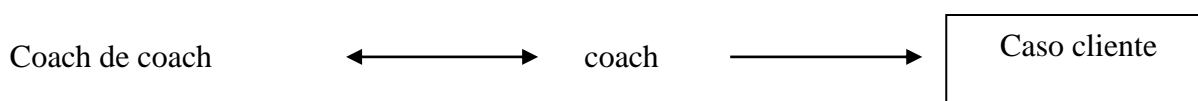
- como una herramienta de diagnóstico de cada "caso-cliente" y como un método resolutorio que permite revelar nuevas opciones aplicables a los problemas puestos y a su contexto en el seno de una empresa.



- como la herramienta de diagnóstico y de búsqueda de opciones en cuanto a la práctica del coach que aporta un " caso cliente » o que propone un problema profesional en supervisión,

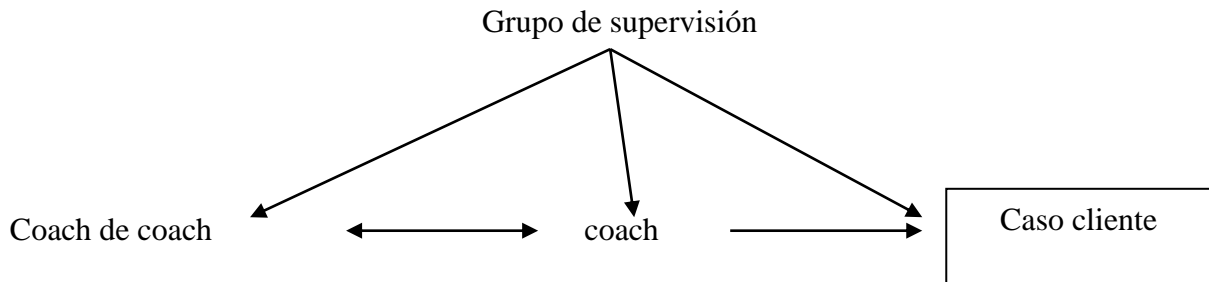


- como la herramienta de diagnóstico y de búsqueda de opciones en la práctica del " coach de coach» en él(ella) aquí y ahora en el seno del grupo, en situación de supervisión,

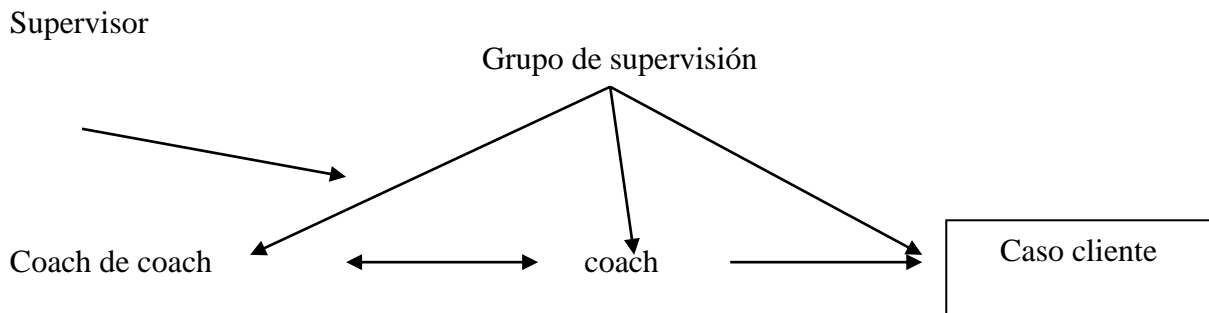




- como la herramienta de reflexión y de búsqueda de opciones aplicado sobre el grupo de supervisión en conjunto, metáfora de "equipo-red". Esta mirada permite una reflexión continua sobre los procesos y los modos operatorio del grupo de supervisión, y sobre su evolución en el tiempo.



- como la herramienta de reflexión sobre el modelo propuesto por el supervisor, y para reflexionar sobre la evolución del oficio de coach, de formador o de consultar tal como lo percibimos.



### **El análisis y la integración de esta complejidad permite**

- la aplicación de la Aproximación Sistema a niveles múltiples, dirigiendo de numerosos "paralelos" e interacciones entre los niveles, y
- el descubrimiento de numerosas opciones de aprendizaje en condiciones de asegurar la evolución de nuestra práctica profesional de consultores individuales y de equipos.

Esta gestión de aprendizaje es a la vez personal y profesional para cada participante. Conciene totalmente a las interfaces interpersonales en el seno del grupo de supervisión así como la evolución del grupo de supervisión como « red que se entera (aprende) ».

## **La dimensión EQUIPA**

Así como lo demuestran los esquemas más arriba, el grupo de supervisión es concebido como un conjunto coherente. Es un " equipo - red » aprendiendo, un lugar de experimentación, de modélisation y de desarrollo individual en el seno de un colectivo estructurado, él hasta en evolución.

Estos ciclos temporales y de vida, sus modos operatorio, sus procesos internos y la complejidad de sus interfaces constantemente re-hechas lo hacen un " crisol sistémico » colectivo a hasta:

- de permitir la experimentación y el aprendizaje de aproximaciones diversas y técnicas de conducta de equipo y
- de ofrecer numerosas oportunidades de supervisión de formación - acción a trabajo en equipo.

Este trabajo de acompañamiento del « equipo aprendiendo » en supervisión puede concernir

- la animación "delegada" de secuencias de algunas horas o de un día, y
- un trabajo de coach sobre temas que conciernen a la vida del grupo tal como ella es percibido en el momento de una secuencia, en el curso de una temporada o sobre un año entero.

Este trabajo sobre « el equipo aprendiendo » en supervisión sirve para experimentar, ilustrar y practicar diferentes facetas del oficio de coach personal y de equipo.