

Literatura de la „Hamburger Schule“

Diccionario

El siguiente diccionario en el que se presentan personas, términos, modelos y teorías en forma de palabras clave, ha sido diseñado como modelo para una formación profesional para coach existente de acuerdo a la „Hamburger Schule“. Los participantes tienen de esta forma la posibilidad de consultar los términos utilizados en parte en la formación.

Nuestra recomendación: para cada formación profesional, elaborar un diccionario propio relacionado al tema.

Un registro como éste no será completo ni podrá satisfacer cada exigencia o gusto. Un registro con carácter mínimo facilita durante la formación, la comunicación basada en conocimientos entre el instructor y los participantes, pero también entre los participantes mismos. Facilita y estabiliza la identificación con la formación.

A

alternativa, la

del latín *alternus* = alternativamente por turnos, significa la posibilidad de escoger entre dos opciones excluyentes, por ejemplo izquierda o derecha, sí o no, predido o apagado, etc.; no confundir con posibilidades o variables

análisis, el

término general para un examen sistemático, en el cuál el objeto examinado, es descompuesto en sus partes componentes para ser posteriormente ser ordenado, examinado y valorado. En la idea de coaching constructivista el coach plantea únicamente hipótesis, el coachee se autoanaliza.

analítico

significa disgrega un todo en sus partes componentes, lógico, sistemático; el antónimo es sintético

asociado

en el Coaching, significa estar en contacto en forma emocional con los propios sentimientos, motivos, necesidades, con el efecto de interpretar desde la misma persona hechos relacionados entre sí, y que a causa de la tensión emocional no tiene el acceso suficiente a sus recursos.

autoestima, la

también el valor propio, el concepto propio; término psicológico para la impresión o valoración que uno tiene de sí mismo. La impresión se refiere a la imagen externa e interna junto con todas sus

competencias en cada contexto; el antónimo es la estimación ajena.

Autovaloración, la

capacidad de utilizar una norma disponible y a partir de ella derivar cambios en la conducta en forma autodirigida.

Autodirección, la

implica que el coachee está en la capacidad de reconocer exigencias de cambio y de realizarlas el mismo.

Axioma, el

del griego axiomata = fundamento aceptado como verdadero; término científico para un fundamento improbable pero razonable en sí que sirve como punto de partida de una teoría.

C

Características del logro de una meta

provocan mediante cambio de perspectiva una reflexión sistémica con respecto a la meta, que promueve la ampliación de la percepción y la capacidad de decisión. Al mismo tiempo una característica de logro consigue una orientación concreta para el coachee para la posterior autoorganización de sus recursos. Las características de logro engloban todas las partes del sistema del coachee representado en la imagen visual.

Coaching, el

Coaching es un contexto formado por los valores libertad, libre voluntad, disponibilidad de recursos y autodirección. En el cual, en base a un procedimiento estructurado en un tema determinado, se amplía la percepción, se impulsa la capacidad de decisión y se producen alternativas de conducta, con el fin de lograr la concepción de autoaprendizaje eficaz emocionalmente deseada por el coachee, el grupo o el equipo.

Competencia de Coach, la

Sinónimo de competencia de acción de un coach, que se expresa en que el coach reconoce el sentido del contexto de coaching y sus diferencias con otros contextos y que en el coaching realiza la coordinación de todos los recursos personales en un accionar situativo-individual y de manera autodirigida.

competencia técnico-metodológica, la

1. Área de interacción del modelo de competencia. De acuerdo a la „Hamburger Schule“, la competencia técnico-metodológica abarca la disposición de conocimientos técnicos y destrezas en un contexto, así como la organización orientada al resultado de planes de trabajo.

2. Las capacidades:

- Planteamiento de hipótesis a un nivel de abstracción
- Oportunidades de reflexión a un nivel de abstracción

- Aclaración de significados y relaciones de significados
- Preguntas
- Provocar el cambio de perspectiva
- Dirección del proceso

competencia de acción, la

significa, reconocer el sentido de un contexto y las diferencias con otros contextos , así como realizar la coordinación de todos los recursos personales de manera autodirigida en un actuar situativo - individual.

competencia de campo, la

de acuerdo a la „Hamburger Schule“, la competencia de campo, abarca la disposición de experiencia en un ramo reflexionado, y de las experiencias en temas específicos y culturales en un determinado contexto.

competencia personal, la

significa haber identificado en un contexto, los sentimientos propios, motivos, necesidades, valores y talentos y poder evaluarse a sí mismo en su conducta.

concepción de autoaprendizaje, la

el desarrollo de una concepción de autoaprendizaje significa la capacidad de crear y realizar un sistema meta-estructura-acción en un contexto temático respecto al aprendizaje propio.

conducta directriz, la

La conducta directriz es una conducta (concreta) situativa y valorada en un contexto temático.

conflicto, el

Conflictos son situaciones en las que partes dependientes las unas de las otras, tratan de lograr metas o realizar planes de acción incompatibles. Se caracteriza por una tensión emocional.

coaching sistémico, el

toma en cuenta el mundo complejo del coachee en el análisis del contexto concreto por el mismo y para el logro cualitativo de su meta en el coaching.

El coaching sistémico considera como referencia de observación e interpretación siempre el caso concreto del coachee, su persona y su temática de cambio. Por ello acepta y elabora fundamentalmente exigencias individuales e interpretaciones de las referencias temáticas de una persona bajo del aspecto del constructivismo (objetividad percibida del sujeto).

contexto de comunicación, el

marco convenido para la comunicación, que respeta los intereses de todas las partes. Es el resultado del análisis autodirigido mediante sentimientos, motivos, necesidades de la misma persona y de otras personas, así como el análisis de las diferencias con otros contextos.

constructivismo, el

un término en diferentes campos de aplicación (científicos) y disciplinas. En principio, es la expresión de una forma científica de pensamiento y conocimiento, que sostiene que la ciencia, el conocimiento, las ideas y otros contenidos no son dados en forma natural sino que son contruidos por el hombre como un sujeto reconocido. Planteamiento de naturaleza filosófica, puesto en relieve por Sócrates, Immanuel Kant y que descubrió la psicología mediante Jean Piaget, Ernst von Glasersfeld, las ciencias naturales mediante Humberto Maturana, las ciencias neurológicas mediante Gerard Roth, la lengua mediante Paul Watzlawick o la teoría de los sistemas de Niklas Luhmann, la pedagogía/andragogía mediante Horst Siebert.

D

definición de Coaching

Coaching es un contexto formado por los valores libertad, libre voluntad, disponibilidad de recursos y autodirección. En el cual, en base a un procedimiento estructurado en un tema determinado, se amplía la percepción, se impulsa la capacidad de decisión y se producen alternativas de conducta, con el fin de lograr la concepción de autoaprendizaje eficaz emocionalmente deseada por el coachee, el grupo o el grupo.

desasociado

en el coaching: interpretar y valorar no desde la persona en sí misma.

dirección, la

la influencia intencional, autoritaria o cooperativa de la conducta humana o de estructuras de organización.

desarrollo del coaching, el

Sinónimo de proceso de coaching

Disposición de recursos, la

es un valor de orientación en el coaching. El axioma „la solución se encuentra en el coachee“ condiciona la existencia de un valor.

E

Eficacia, la

1. Término proveniente de la economía de bosques (Forstwirtschaft) para la explotación económica y un aprovechamiento útil de los recursos (árbol y abeto etc) 2

2. Eficacia significa, que el coachee por si mismo desarrolla y organiza exitosamente situaciones temáticas equivalentes y futuras en contextos diferentes. De acuerdo a la „Hamburger Schule“ el coachee puede, mediante el proceso de coaching en congruencia con su meta de cambio, de forma independiente, iniciar sus propios cambios y estabilizar su conducta también en contextos cambiantes pero temáticamente equivalentes en el futuro

ejecución del Coaching, la

se refiere a la expectativa de eficacia del coaching , de la cual se deriva la utilización de procesos, de valores, modelos , métodos e instrumentos

escalones de taxonomía constructivista, los

de acuerdo a Meier / Janßen son 4 escalones: conocimiento correcto de los hechos, utilización del conocimiento relacionado al contexto, reflexión de accionar sistémico y transferencia de contexto constructivista.

F

forma de dirección, la

la forma de dirección es una muestra de conducta que se repite en diferentes contextos temáticos.

futuro I

la acción ocurre en el futuro y describe un transcurso. Ejemplo – el lunes, yo saltaré de la torre de 10 metros

futuro II

la acción estará concluida en el futuro, es decir, en el momento específico en el futuro la acción ya será pasada. También se llama „futuro concluido“. Ejemplo – El lunes yo habré saltado de la torre de 10 metros

H

Heckhausen, Heinz

1926-30.10.1988 — Psicólogo alemán, fue junto a Franz Emanuel Weinert fundador del Instituto Max-Planck para la Investigación Psicológica en Munich y desde 1982 su director. Investiga procesos de motivación de acción así como motivación del rendimiento y desarrolló el modelo de motivación cognitivo ampliado, para la utilización en la escuela y en el mundo laboral, así mismo el modelo Rubikon de las fases de acción de cambio a motivación a volición.

hipótesis, la

del griego, hypothesis = imputación; término general para una suposición (científica) no comprobada, que es posible pero que necesita ser probada; en contraposición se encuentra la especulación que no concuerda sin objeciones con el conocimiento general; sirve como:

1. Aclaración de hechos conocidos,
2. Premisa de un argumento

En el coaching, el coach plantea hipótesis únicamente en relación al tema de su coachee, ya que él reconoce al coachee la libertad de poder interpretarse y valorarse por sí mismo.

I

intención, la

intención es la necesidad de hacer realidad algo.

Interacción, la

del latín = innen, entre y actio = acción; describe el actuar de por lo menos dos unidades sociales (individuo/persona natural u organización/ persona jurídica) que se relacionan recíprocamente, con el fin de comparar valores, llegar a un acuerdo y a desencadenar acciones o conductas.

La „Hamburger Schule“ presupone para una interacción exitosa, la interpretación adecuada de motivos, valores y necesidades del interlocutor en un contexto actual.

Intervención, la

del latín intervenire = entrar de por medio, intervenir; término de la pedagogía, que significa la intromisión directa en los hechos, para evitar o eliminar un fenómeno no deseado.

intuitivo

del latín intueri = observar exactamente; capacidad de actuar y decidir impulsiva e inconscientemente.

instrumento, el

medida única y funcional del método

imagen humana. la

es un término muy usual en la antropología filosófica para la idea, la imagen que alguien tiene de la esencia del ser humano. En cuanto el hombre es parte del mundo, es la imagen humana también parte de la imagen del mundo. La imagen humana y la imagen del mundo, están siempre unidas a una convicción o doctrina que alguien sostiene.

M

Método Kepner-Tregoe, el

El método de Charles Kepner y Benjamin Tregoe, fue planteado en 1958, y sirve para la racionalización de procesos de pensamiento y es la base de la metodología laboral, está conformado por los 4 campos de trabajo:

1. Análisis de problemas (en el que situaciones complejas son descompuestas y se establecen prioridades)
2. Análisis de situación / causa (en la que se encuentra la causa verdadera del problema)

3. Análisis de decisiones (en la que se desarrollan y valoran soluciones alternativas)
4. Análisis de problemas potenciales (en el que problemas potenciales son reconocidos y se establecen las medidas necesarias correspondientes).

modelo de competencia, el

1. El modelo de competencia de la „Hamburger Schule“ es un principio de validez general. Un modelo es la expresión reducida de complejidad y abstracta de la realidad. Describe en forma abstracta las capacidades y destrezas que una persona debe haber desarrollado en un contexto determinado , para ser exitoso en este contexto situativo.

2. El modelo de competencia que también es válido para el contexto coaching, esta comprendido por cinco áreas temáticas que deben ser entendidas por separado pero que en la situación interactúan entre sí::

- competencia personal,
- competencia técnico-metodológica,
- competencia socio-comunicativa,
- competencia de campo y
- competencia de acción.

modelo de solución de conflictos, el

del modelo para la reflexión desarrollado por Rolf Meier Axel Janßen para la reflexión de la conducta propia

— Modelo de Solución de Conflictos Biológico:

1. Adecuación,
2. Congelamiento,
3. Huida,
4. Lucha,
5. Sometimiento,
6. Ocultamiento.

— Modelo de Solución de Conflictos Kultural:

1. Delegación a otros,
2. Compromiso,
3. Consenso.

modelo Rubikon de las fases de acción, el

es un modelo de motivación psicológica de Heinz Heckhausen que comprende 4 fases:

1. fase de la evaluación y selección,
2. fase del planeamiento ,
3. fase de y la acción
4. fase de la valoración.

1. En la fase de la evaluación y selección, se extraen de muchos deseos los más importantes en el momento, de acuerdo al recurso tiempo. Es la llamada búsqueda encauzada de informaciones. La meta y fin de la fase es la formación de la intención, es decir la determinación de una meta o un

objetivo. La definición de la meta surge a base de consideraciones más o menos cuidadosas por, una posible „resolución rápida“ mediante la decisión a una determinada, lo que de acuerdo a Heckhausen se llama „el paso sobre el Rubikon“.

2. En la fase del planeamiento, el enfoque se encuentra en el „cómo“, del logro de la meta desde el „qué“ (meta) de la primera fase. La motivación se convierte en volición, porque se refiere a la realización/puesta en práctica en forma voluntaria y consciente de la intención. La planificación abarca especificaciones más detalladas y detalles de la meta mediante la intención de implementación. Cuando varias metas concurren entre sí, se impone la más dominante por diferentes factores.

3. En la fase de la acción, el enfoque se encuentra en el accionar, en la iniciación de la acción. El accionar propio esta siempre dirigido a la meta, de modo que las maniobras de distracción sean eliminadas. La flexibilidad es necesaria en el transcurso de la acción en caso de que se presenten dificultades. El poder de la volición es determinante para la posibilidad y velocidad de la realización.

4. En la fase de valoración el enfoque se encuentra en la valoración del logro de la meta. La intención es desactivada, de modo que se pueda juzgar si la acción fue un éxito (o no) y dado el caso se realicen las mejoras correspondientes o la meta deba ser cambiada (o no), es la llamada „debe ser“ comparación. Al mismo tiempo será juzgada la relación éxito y fracaso basada en la comparación de aspectos de motivación y de voluntad, la llamada atribución causal.

La continuación de las fases de acción es una representación típica ideal y existe muy rara vez en la realidad, dado que muchas acciones se producen sin evaluación y selección (sopesar) ni planeamiento (las llamadas acciones habituales o de costumbre), o la labor mental opera al mismo tiempo a causa de un logro paralelo de metas etc. o se retrocede de una fase posterior a otra anterior.

método, el

de acuerdo a la „Hamburger Schule“ el método, son patrones (muestras) de análisis o soluciones en un tema específico, que definen el procedimiento „correcto“ en un contexto. El método a causa de su carácter procesal puede ser medido en el tiempo.

Modelo, el

del italiano modello, mas bien dicho del latín modulus, utilizado en la renacimiento como patrón de medida de la arquitectura, modelo es la expresión reducida de complejidad y abstracta de la realidad; una visión de conjunto generalizada.

motivo, el

es una causa no específica para una conducta

moral, la

del latín mos = costumbre, describe la totalidad de reglas normativas, valores, metas y fines, que para un individuo un grupo social o comunidad o la humanidad en general tienen validez o debieran tenerla.

modelo MVWK-Modell, el

desarrollado por Rolf Meier und Axel Janßen de acuerdo a los fundamentos y pensamientos de la

„hamburger Schule“, El modelo describe la relación entre motivos, valores y su influencia sobre la conducta en un contexto o contextos. Puede ser utilizado para el análisis, entendimiento y para la derivación de propuestas de reflexión.

N

Necesidad, la

término psicológico para un motivo específico para una conducta.

O

Orientación, la

inventario de necesidades.

P

pensamiento analítico

en el coaching corresponde a un pensamiento complejo, dicho de mejor manera sistémico, es decir el pensamiento en base a relaciones.

Perturbación, la

del latín perturbare = desordenar, arremolinar; término constructivista de Humberto Maturana.

Término técnico incorporado en la teoría de sistemas, para de este modo indicar que las irregularidades (perturbaciones) pueden también tener efectos positivos en los sistemas. La „Hamburger Schule“ persigue en su sistemática de interpretación además de la ejecución sistémica también la ejecución constructivista, dado que no existe una sola verdad, sino muchos aspectos que deben ser tenidos en cuenta.

posicionamiento visual, el

término desarrollado por Rolf Meier y Axel Janssen, es la visualización de todas las relaciones (del sistema) con referencia al tema de cambio del coachee, del grupo o del equipo. Mediante el ofrecimiento suplementario de un nivel de abstracción, por ejemplo del TZI modelo o del modelo St. Galler de management, se logra una imagen completa y científicamente legitimada del sistema, que promueve la ampliación de la percepción y hace al coachee capaz de decidir con referencia a la formulación de su meta. Un medio central son las tarjetas de moderación en diferentes tamaños y colores que serán escritas por el coachee.

pragmático

del griego pragma = cosa; una persona solo puede acumular tanto conocimiento como es necesario para su realización y puesta en práctica

preguntas sistémicas, las

concepto genérico para preguntas que promueven la autoreflexión; con origen en la terapia de familia. En el coaching se apoyan en el término coaching sistémico. Se divide en...

1. Preguntas hipotéticas circulares,
2. Preguntas circulares,
3. Preguntas escalatorias

R

Reflexión, la

del latín reflexio = doblar nuevamente, flexionar nuevamente ; término filosófico, para un pensar analítico y comparativo; término pedagógico para la meditación sobre una situación pedagógica pasada; término de la física para echar hacia atrás, reflejar Olas/ radiación.

En coaching la reflexión es un sinónimo para la derivación de conclusiones de un ofrecimiento lingüístico visual.

recurso, el

del francés ressource = medio, fuente; implica acontecimientos naturales y medios como...

1. ecológicos, el aire/viento, agua, tierra, fuego la vida y toda materia prima,
2. económicos, el trabajo, el suelo, el medio ambiente, el capital
3. psicológicos, capacidades, rasgos de carácter, etc.
4. sociológicos, la educación, la salud, el prestigio, etc.

retroalimentación, la

del inglés feed = alimentar y back = de vuelta de regreso; la reacción de un participante cercana en el tiempo a una percepción o la valoración de algo de acuerdo a una norma conocida por todos los participantes . Las reacciones son requisitos para el desarrollo de competencias. De la comparación de las reacciones con la autopercepción de la propia conducta, se derivan los cambios en la conducta misma.

S

sentimientos, el

un sentimiento es la valoración físicamente experimentada de una percepción

sistemática de retroalimentación, la

la totalidad de las instancias útiles y referidas a un contexto, para la reacción.

V

Visión, la

del latín visio = el ver, la vista, la figura; esperanza de lograr la satisfacción máxima de las necesidades propias en un futuro indefinido.

Volición, la

1. Proceso psicológico de la formación de voluntad, en el que el enfoque se encuentra en la transformación de la meta y motivos, (via acciones) en resultados. Ya en 1926 describió Kurt Lewin la aspiración a metas como volición y en 1980 se convirtió en la psicología de la volición representado por sus defensores Heinz Heckhausen, Peter M. Gollwitzer, Julius Kuhl y Hilarion Petzold. Ellos investigaron la cuestión del control de acción y la autodirección en base a la teoría cibernética de sistemas.

2. Proceso de formación e imposición de la voluntad en la gestión empresarial en sistemas autodirigidos (también empresas). Aclaración abstracta, sirve para la aclaración de la conducta del consumidor en marketing, la dirección de trabajadores (orientación al resultado), las decisiones empresariales, así como el tratamiento de perturbaciones de la conducta en la psicología. Al inicio del transcurso de una acción se encuentra la selección y fijación de metas, seguido por la planificación, luego la selección de medios adecuados al logro de la meta, seguido de la ejecución de las acciones planificadas (proceso u organización) para finalmente desarrollar un control de efectividad; en caso de desviaciones del debe ser-ser, son necesarias las medidas de corrección. A fin de que el proceso se desarrolle de modo autónomo (autodirigido) son necesarias en cada fase decisiones voluntarias.

valor, el

orientación para una conducta atractiva.

Voluntad, la

necesidad no negociable de poner en práctica un plan de acción.