

# Design Coach Thinking la mentalidad para romper las barreras del cambio

## Temario

1. Punto de partida.
  - 1.1 El proceso creativo.
  - 1.2 El autoconocimiento, habilidad determinante para el crecimiento.
  - 1.3 La importancia de las ideas para resolver problemas.
  - 1.4 Pensar diferente.
  - 1.5 Como aprendemos.
2. Porqué el coaching con Design Thinking.
  - 2.1 Qué es coaching.
  - 2.2 Que es Design Thinking.
  - 2.3 Los nexos de unión de ambos procesos.
3. Design CoachThinking La nueva mentalidad de crecimiento.
4. Características de un CoachDesigner.
5. Las 7 fases del modelo.
  - 5.1 Empatizar
  - 5.2 Definir
  - 5.3 Idear
  - 5.4 Prototipar
  - 5.5 Testar
  - 5.6 Feedback
  - 5.7 Iterar
6. Empatizar.
  - 6.1 El protagonista... tu interlocutor.
  - 6.2 Autoconocimiento para conocer a tu interlocutor
  - 6.3 Comunicación No verbal. Proxemia, lenguaje corporal, microexpresiones.
  - 6.4 Comunicación No Violenta.
  - 6.5 PNL, metamodelo del lenguaje para comprender y hacerte entender.
  - 6.6 Herramientas para la fase de empatizar.
  - 6.7 Cómo hacer preguntas poderosas para la fase de empatizar.
7. Definir
  - 7.1 Objetivo de la fase.
  - 7.2 Refinar el reto o problema.
  - 7.3 Objetivo, meta, y visión.
  - 7.4 Visualización de objetivo.
  - 7.5 Definición del objetivo: SMART, PURE, META.
  - 7.6 Los 6 disparadores.
  - 7.7 Las necesidades como foco en la definición.
  - 7.8 Herramientas clave para la fase de diseño.
  - 7.9 Cómo hacer preguntas poderosas para la fase de diseño.
8. Idear
  - 8.1 Objetivo de la fase.
  - 8.2 Consciente, preconscious e inconsciente.

- 8.3 Salir de la caja.
- 8.4 ensamiento visual.
- 8.5 BrainStoarming y las reglas para que sea efectivo.
- 8.6 Herramientas clave para la fase de ideación
- 8.7 Cómo hacer preguntas poderosas para la fase de ideación.
- 9. Prototipar.
  - 9.1 Objetivo de la fase.
  - 9.2 No hay acción sin un plan.
  - 9.3 Herramientas clave para la fase de prototipado.
  - 9.4 Cómo hacer preguntas poderosas para la fase de prototipado.
- 10. Testar.
  - 10.1 Objetivos de la fase.
  - 10.2 Afrontar y abrazar el cambio.
  - 10.3 Creencias.
  - 10.4 Zona de confort.
  - 10.5 Potencial.
- 11. Feedback para el aprendizaje.
  - 11.1 Objetivo de la fase.
  - 11.2 Que es el feedback
  - 11.3 Pasos de un feedback efectivo para el aprendizaje.
  - 11.4 Modelo OODA.
  - 11.5 Qué hacer con el feedback.
- 12. Iterear
  - 12.1 Objetivo de la fase.
  - 12.2 Plan de acción con lo aprendido para mejorar.