



ECOS DESDE LAS FACULTADES

Coaching para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje

Coaching to Improve the Teaching and Learning Process

Mayra Ruiz *

Resumen: En el artículo se presentan generalidades del Coaching, sus ventajas e importancia como metodología educativa que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas. Se exponen las experiencias de la autora en la aplicación de herramientas y conceptos, en particular con tres asignaturas. El Coaching, reconocido como un proceso de crecimiento personal y un método para mejorar el rendimiento de las personas, desafía a los educadores a desenterrar y sustituir creencias limitantes y viejos hábitos, para ser líderes y comunicadores eficaces en el aula.

Abstract: This article presents the general aspects of Coaching, its advantages and its relevance as an educational methodology that facilitates the teaching-learning process in the classroom. It presents the experiences of the author in the application of tools and concepts, specifically in three courses. Coaching, which has been recognized as a process of personal development and as a method to improve people's performance, challenges teachers to uproot and substitute limiting beliefs as well as old habits, in order to be leaders and efficient communicators in the classroom.

**“No se puede desatar un nudo sin saber cómo está hecho”.
Aristóteles (384 -322 a.C.)**

La historia del término “coach” se remonta a los siglos XV y XVI, cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad húngara de Kocs al convertirse en parada obligatoria para aquellos viajeros que se dirigían a Budapest. Se hizo muy común entonces el uso de un carruaje único provisto de un sistema de suspensión, que, a diferencia de los carruajes tradicionales, resultaba cómodo por los caminos llenos de piedras. Comenzó a hablarse del “kocsi szekér”, o sea, el “carruaje de Kocs”, como símbolo de la excelencia; y con el tiempo se dejó en solo kocsi (pronunciada cochi). El término kocsi pasó al alemán como kutsche, al italiano como cocchio, al inglés como coach y al español como coche. De la misma manera que la función de un coche es la de transportar a las personas del lugar en el que se encuentran hasta aquel al que quieren llegar; la persona que hace de coach las acompaña desde el lugar en el que están, en el presente, en su travesía hacia la meta deseada. El

Coaching entonces es una herramienta que nos permite llegar a nuestro destino.

Hacia el año 1850 la palabra Coach ya se empleaba en las universidades inglesas para designar a un tutor o persona que ayudaba a los estudiantes a preparar exámenes. En Estados Unidos se refirió originalmente al rol del entrenador deportivo, y empezó con el de tenis. El término Coaching, en español, es un anglicismo, que, al igual que en inglés, se le ha ampliado su significado: no solo define a un tutor o entrenador deportivo, sino que tiene diversas interpretaciones según el investigador, la metodología y el tipo de Coaching. A grandes rasgos puede verse como una técnica que lleva al cambio y está orientada al éxito, o como una filosofía de vida para estar mejor. En todos los casos el centro del Coaching es la persona, el ser humano (el “coachee”, es decir, el cliente o usuario).

Palabras clave

coaching, estrategias de enseñanza-aprendizaje

Key Words

coaching, teaching and learning strategies

* Ingeniera en Radiocomunicaciones y Radiodifusión por la Universidad Técnica de Comunicaciones e Informática, Moscú, Rusia; Magíster en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones por la Escuela de Organización Industrial, Madrid, España; Coach certificada por la International Coaching Community (ICC); Consultora Senior de Empresas Familiares y Profesora por asignatura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) Campus de Santiago. Para contactar a la autora: ruizpe06@gmail.com

Encuentre el texto en, <http://www.pucmm.edu.do/STI/campus/CDP/ComuncacionPublicaciones/Paginas/CuadernodePedagogiaUniversitaria.aspx>

Cuaderno de Pedagogía Universitaria Año 10/ N. 19 /enero-junio 2013 / Santiago, Rep. Dom.: PUCMM/ p. 14-17

El Coaching nace con la “mayéutica”, del filósofo griego Sócrates, en el siglo V a.C., a través de esta técnica sus alumnos resolvían los problemas que se planteaban por medio de hábiles preguntas que Sócrates hacía y cuya lógica les iluminaba el entendimiento.

John Whitmore (2011) apunta: “la esencia del Coaching consistiría en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en lugar de enseñarle.” Vale aclarar que el Coaching no es consultoría, asesoría, mentoría, ni terapia; pues no se trata de indicarle a la persona qué es lo que tiene que hacer, sino ayudarlo a descubrir sus propios medios, buscando en sí mismo las respuestas, ayudarlo a aprender, más que a enseñarle.

A nivel internacional la sociedad busca respuestas a las exigencias demandadas por los cambios que se dan a diario y el impacto que tienen estos sobre las personas. Esto explica el por qué, desde los años 80, se ha producido un aumento significativo de la aplicación del Coaching en las organizaciones, introducido por John Whitmore, como herramienta para afrontar los cambios y sus implicaciones en el ser humano.

Bajo esta premisa se han desarrollado tres grandes áreas de trabajo: Coaching personal, Coaching ejecutivo y Coaching organizacional. Existen, además, otras ramas que se han ido fortaleciendo como el Coaching ontológico y el Coaching educativo.

Todas las clases de Coaching comparten los mismos patrones: establecimiento de objetivos y valores, sustitución de creencias limitantes y construcción de habilidades para el futuro.

Coaching en República Dominicana

República Dominicana no ha quedado al margen del desarrollo de esta profesión, y en la búsqueda de soluciones a la realidad nacional, se han promovido varias actividades académicas y de formación, por diferentes instituciones. De igual forma, se creó la Sociedad Dominicana de Coaching, y se han llevado a cabo

certificaciones internacionales por la ICC (International Coaching Community) y la International Coaching Federation (ICF), entidades que buscan, bajo estándares éticos globales, preparar y certificar profesionales dominicanos que generen mejores resultados a nivel personal y grupal en las organizaciones del país, garantizando así su credibilidad, entrenamiento y experiencia, en busca de una mayor profesionalización y maestría de los Coaches dominicanos.

Como facilitadora y Coach, tuve la oportunidad y la grata experiencia de acompañar, durante tres meses, a más de 20 mandos medios en su formación como líderes, a través de acciones de capacitación y aplicando técnicas de Coaching. El proceso fue evaluado por ellos mismos como “motivador, retador, asertivo, excelente, positivo...”, lo que compromete más a uno con su propia formación y a modelar la esencia del Coaching: “desarrollar lo mejor de uno mismo y dar lo mejor que uno es capaz de dar”.

Una de las herramientas que se utilizan en Coaching es la Rueda de Vida, donde el coachee refleja la medida de satisfacción que siente respecto a ciertas facetas de su vida, evaluando su posición presente y su equilibrio vital como expresan O`Connor y Lages en su libro “Coaching con PNL”, decidiendo por dónde va a comenzar a mejorar, de manera que la mejora de esa área repercuta en mayor medida en otras. En ese punto de apalancamiento, un pequeño esfuerzo supone grandes beneficios para las demás áreas. Revisar con el coachee sistemáticamente su rueda de vida, proporciona buena información acerca del proceso de Coaching que se lleva con él. A modo de ejemplo, reproduzco el cambio percibido por uno de los participantes en 45 días:

Dos procesos: Coaching y enseñanza-aprendizaje

Uno de los sectores con mayor trascendencia social es el educativo, porque es donde se cimenta el futuro y se fundamenta la continuidad cultural y estructural de una sociedad, de ahí el impacto que se puede lograr aplicando herramientas de Coaching.

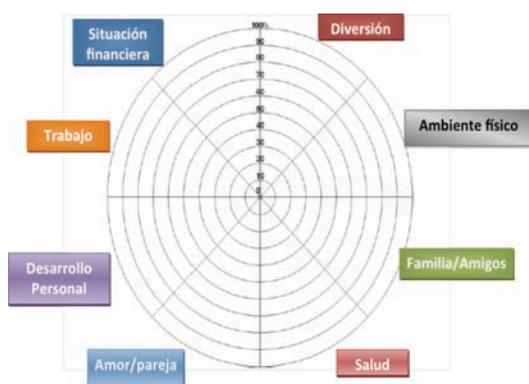


Fig. 1 Ejemplo de Rueda de vida

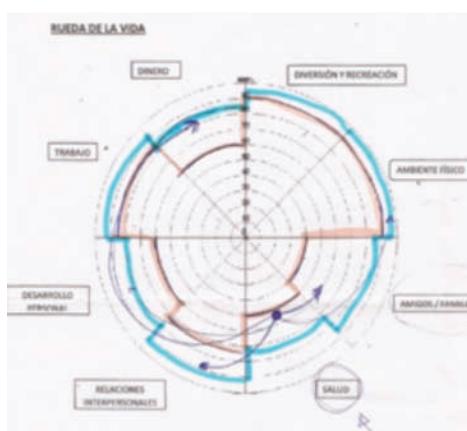


Fig.2 Rueda de vida real y tabla de grados de satisfacción de un participante

Facetas	Grado de satisfacción (%)	
	29/05/13	10/07/13
Salud	50	75
Amigos/ Familia	40	85
Ambiente físico	90	100
Diversión	90	95
Dinero	60	85
Trabajo	80	90
Desarrollo Pers.	50	80
Relaciones Inter	70	90

En el artículo publicado en el reciente Cuaderno de Pedagogía #18, donde el profesor Ventura (2012) reseña el libro "Lo que hacen los mejores profesores de Universidad" se indica que: "el conocimiento profundo solo se logra cuando es el alumno el que lo construye de forma activa; esto a partir del desafío intelectual que implica cuestionar sus concepciones preexistentes". Más adelante se dice: "los profesores planifican su docencia a partir de los objetivos de aprendizaje en el alumno, a fin de preparar un entorno atractivo y motivador para los estudiantes".

En este sentido, el Coaching es una técnica, una herramienta, un proceso de crecimiento personal, cuyo objetivo principal es ayudar a conseguir las metas que nos proponemos, facilitar mejoras en nuestras competencias, conductas, habilidades y actitudes, aportando una mejor calidad de vida y una mayor satisfacción en nuestra práctica profesional como docentes.

Como método para mejorar el rendimiento de las personas y desarrollar el potencial humano, en particular con relación a nuestros estudiantes, nos enfrentamos cada día al "qué y cómo hacerlo". ¿Qué podríamos modificar o potenciar en nosotros los docentes para incluir el acompañar a descubrir, en el instruir para aprender?

El Docente-Coach no dice qué hacer, no da soluciones a problemas o situaciones dadas; se basa fundamentalmente en preguntas que llaman a la reflexión y a la búsqueda de respuestas, es decir, incita al alumno a pensar. A través de estas preguntas el Coach muestra el camino en el que el alumno se halla, lo ayuda a descubrir las alternativas posibles de solución y a tomar una nueva dirección, e insiste y orienta hacia el cambio. El Coaching resulta, entonces, una metodología educativa.

Una de las tareas fundamentales del docente en las aulas es desarrollar capacidades en sus alumnos para conseguir mejoras en sus desempeños, no solo en la actividad docente sino en cualquier otro ámbito. En esta línea, los 3 principios básicos del Coaching (conciencia, acción y responsabilidad) se pueden interpretar y contribuir de la siguiente manera:

- La **conciencia** transporta a la persona al lugar donde realmente quiere llegar.
- La autocreencia le da valor y creencia en sí mismo suficiente para **accionar** y saber que puede hacerlo.
- La **responsabilidad** le concede la suficiente voluntad y perseverancia para conseguirlo.

Como líderes educativos debemos contribuir con nuestras competencias a la creación de esa energía requerida para mejorar el aprendizaje de nuestros alumnos.

El docente puede ser más un facilitador o Coach que un experto en la materia que imparte. La tutoría presencial, que normalmente utilizamos, o a través de la Plataforma Virtual de Aprendizaje (PVA), puede reinventarse bajo el enfoque de Coaching, para que el tutor juegue un papel más relevante, efectivo y trascendental.

Una vez que tuve fundamentados los conocimientos empíricos sobre Coaching, los pude aplicar con mayor precisión en las aulas, tanto en carreras de la Facultad de Ingeniería como de Ciencias Sociales y Administrativas. A inicios de semestre, en la primera clase, motivo a

los alumnos (mediante preguntas) a que, a partir de las informaciones que tienen acerca de la asignatura en cuestión - en ocasiones Seminarios y Temas Especiales - expresen qué esperan recibir de la misma y qué preguntas se quisieran llevar respondidas al final del semestre. Según me comentan ellos mismos esto los compromete con su propio aprendizaje.

Analizando sus respuestas y llevándolos siempre por el objetivo general que persigue la asignatura reajusto las clases a lo que esperan llevarse de la materia, corrigiendo por el camino la ruta a seguir. Se preguntarán los colegas profesores si eso acarrea más trabajo para el docente, la respuesta es que sí, solo que estamos en el aula para ellos y por ellos, y bien vale el esfuerzo al ver los resultados finales en los diarios reflexivos de los estudiantes, por ejemplo: "Hoy, último día de redactar en el diario, quiero dar las gracias a la profesora por haber demostrado lo importante que soy para ella, por preocuparse por enseñarme no tan solo un material, sino por tener pendiente el formar un profesional en todos los ámbitos". Añado otro ejemplo: "El trabajo en equipo fue una gran manera de incentivarnos a mejorar nuestro desempeño. Como miembro de mi equipo me sentía más cómoda porque no hubo conflicto alguno a la hora de realizar nuestras actividades. Esto contribuyó a mi crecimiento personal porque aprendí a ver las cosas desde las perspectivas de otras personas sin perder la esencia de mi razonamiento. Trabajando en equipo es más fácil corregir los errores y enriquecerse con los conocimientos de otros".

Durante el transcurso del semestre aplico diversos tipos de evaluaciones, con énfasis en trabajos de investigación, auto-evaluaciones, co-evaluaciones y proyectos en equipos, así como reflexiones finales acerca de la asignatura, o la orientación de un diario reflexivo, además de que se utiliza activamente la Plataforma Virtual de Aprendizaje.

En el desarrollo de las clases, se formulan preguntas abiertas, que sitúan al estudiante en diferentes posiciones dentro de su propio equipo de trabajo y en su comportamiento diario.

Por el lenguaje corporal del alumno nos damos cuenta de "si está presente o no en clases" y podemos retomar su atención de manera efectiva cambiando el mensaje de "tú" al dirigírnos al alumno: "Profesor: Tú pareces que estás distraído hoy" a un mensaje desde el "yo": "Profesor - Tengo la impresión de que estás distraído, qué te molesta de la clase?", y en función de la respuesta, podemos seguir indagando; por ejemplo: "Profesor: ¿Y qué crees que tuviera que pasar para que eso que sientes ahora no sea así?", y en una "danza" de preguntas y respuestas entre alumno y profesor, este va reflexionando y poco a poco, paso a paso, va cambiando. En varias ocasiones algunos alumnos se acercan al final de clases y nos hablan de situaciones que tuvieron, presiones en los hogares, con algún amigo, fallecimiento de un ser querido; y eso los hace sentirse valorados, escuchados, validados; inspirando confianza y no temor en la relación alumno-profesor.

Muy buenos resultados ha dado la implementación de esta metodología, a tal punto que los propios alumnos se interesan en el Coaching; en las preguntas que invitan a la reflexión y al razonamiento, en la utilización del lenguaje asertivo, y comentan críticamente acerca de cuestiones que les llama su atención.

Ventajas e importancia del Coaching

El Coaching consiste tanto en el cómo se hacen las cosas como en el qué se hace. Los resultados que ofrece el Coaching se deben, en gran medida, a la relación de apoyo que se establece entre el Coach y el coachee, y al estilo y medios de comunicación que se emplean.

Se centra en lo que el alumno desea y en cómo conseguirlo, lo estimula a conocer sus valores y vivirllos en el logro de sus objetivos; y cuestiona las creencias limitantes que le impiden conseguir sus objetivos y vivir sus valores.

En resumen, el Coaching, como metodología educativa, fomenta un mejoramiento continuo del proceso enseñanza-aprendizaje, facilita un liderazgo efectivo del docente, genera autoconfianza, propicia la comprensión global de situaciones a nivel educativo, motiva y generaliza un aprendizaje transformacional e innovador, estimula el desarrollo personal del docente y del alumno y la identificación de talentos, y potencia una cultura de liderazgo y emprendedurismo basados en el desarrollo de equipos en proyectos investigativos y reflexivos.



Análisis de la marcha de un proyecto con un equipo de alumnas de la carrera de Comunicación Social PUCMM (Campus de Santiago)

Recomendaciones y conclusiones

Invito a mis colegas a vivir estas experiencias como docente. Debemos replantearnos la manera en que aprendemos y, aún más importante, la manera en que enseñamos e instruimos. Nos cuesta mucho cambiar de hábitos y los antiguos métodos persisten a pesar de que la mayoría conocemos sus limitaciones. Para poder aplicar eficazmente esta disciplina, el docente previamente debe estar preparado, conocerse, estudiar y alcanzar un grado considerable de autoconocimiento, autoreflexión y autoaceptación.

Como profesores con cierta experiencia nos corresponde a todos desaprender y ser capaces de reaprender con humildad. Les comparto una metáfora que se pudiera aplicar en nuestra constante y necesaria superación como docentes, esta es "la taza vacía":

"Según una vieja leyenda, un famoso guerrero va de visita a la casa de un maestro Zen. Al llegar se presenta a este, contándole de todos los títulos y aprendizajes que ha obtenido en años

de sacrificados y largos estudios. Después de tan sesuda presentación, le explica que ha venido a verlo para que le enseñe los secretos del conocimiento Zen. Por toda respuesta el maestro se limita a invitarlo a sentarse y ofrecerle una taza de té. Aparentemente distraído, sin dar muestras de mayor preocupación, el maestro vierte té en la taza del guerrero, y continúa vertiendo té aun después de que la taza está llena. Consternado, el guerrero le advierte al maestro que la taza ya está llena, y que el té se escurre por la mesa. El maestro le responde con tranquilidad: - Exactamente señor. Usted ya viene con la taza llena, ¿cómo podría usted aprender algo? Ante la expresión incrédula del guerrero, el maestro enfatizó: - A menos que su taza esté vacía, no podrá aprender nada".

Una serie de herramientas simples, pero efectivas, fundamentadas en nuestras competencias conversacionales, así como una adecuada conducción al cambio que propicie el aprendizaje, nos ayudarán a llevar al alumno (coachee) a través de un proceso de búsqueda interior a descubrir los valores y tipos de creencias que están detrás de sus objetivos.

El Docente-Coach es inspirador, propone una revolución del aprendizaje basada en una nueva comprensión del proceso de aprender. Se modela una novedosa relación entre el docente (Coach) y el discente (Coachee), a partir de esa mística donde se integran las emociones, la energía corporal, la consagración, el sentido de pertenencia y el construir de realidades mediante las conversaciones dentro y fuera del aula.

En organizaciones como la Madre y Maestra, sustentada en ámbitos de enseñanza-aprendizaje donde se forma en lo superior y para lo superior y se comparte una visión futurista y emprendedora, cada actor, empezando por nosotros los profesores, debemos comprometernos a dar y exigir lo mejor de nosotros mismos.

Referencias bibliográficas

O'Connor, Joseph y Lages, Andrea (2005) : *Coaching con PNL*. Barcelona: Urano.

Withmore, John (2011): *Coaching - El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.

Ventura, J. L. (2012). Reseña del libro: Lo que hacen los mejores profesores de universidad. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria* 18 (9), 25-27.

Bibliografía recomendada

Bou Pérez, J. F. (2009). *Coaching para Docentes. El desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Núñez París, B. (2009). *Una metodología innovadora aplicada a la práctica docente: el Coaching*. Extraído el 15 de julio de 2013 de <http://www.slideshare.net/paijan/coaching-educacion>.