

COACHING PARA DOCENTES

El desarrollo de habilidades en el aula

Juan Fernando Bou Pérez

Título: Coaching para docentes

Autor: © Juan Fernando Bou Pérez

ISBN: 978-84-8454-875-1

Depósito legal: A-641-2009

Edita: Editorial Club Universitario Telf.: 96 567 61 63

C/. Cottolengo, 25 - San Vicente (Alicante)

www.ecu.fm

Printed in Spain

Imprime: Imprenta Gamma Telf.: 965 67 19 87

C/. Cottolengo, 25 - San Vicente (Alicante)

www.gamma.fm

gamma@gamma.fm

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información o sistema de reproducción, sin permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

*A los que luchan
por un mundo mejor*

ÍNDICE

COACHING PARA DOCENTES (I y II)

El desarrollo de habilidades en el aula

PRÓLOGO	7
INTRODUCCIÓN	9
PARTE I: LOS PRINCIPIOS DEL COACHING	11
MÓDULO 1. ¿Qué es el Coaching?	11
1. Definición.....	11
2. Historia y origen del Coaching	12
3. La filosofía subyacente	14
MÓDULO 2. ¿Cómo debe ser un buen docente?	16
(bajo los postulados del coaching)	16
1. Cualidades de un coach (docente)	16
2. Herramientas internas y externas del coach (docente).....	23
MÓDULO 3. Conceptos importantes en coaching	65
1. Los objetivos	65
2. Las creencias	67
3. Los valores	71
PARTE II: COACHING EN EL AULA	75
MÓDULO 1. El proceso de aprendizaje.....	75
1. Esquema general del aprendizaje.....	75
2. Estilos de aprendizaje: aprender a aprender.....	83
3. Principios para aprender.....	90
MÓDULO 2. El proceso de coaching en el aula.....	91
1. Objetivos importantes para el profesorado	91
2. Fases del proceso de coaching	98
MÓDULO 3. Plan de acción personal.	108
CARTA DE LOS PROFESORES	113
EPÍLOGO. La importancia del profesor	117
BIBLIOGRAFÍA	119

LECTURAS RECOMENDADAS	121
AGRADECIMIENTOS.....	123

PRÓLOGO

El desarrollo que se ha producido en España de la práctica del *coaching* en estas dos últimas décadas, es importante y no pasa desapercibida. Como consecuencia de esto, lo primero que se me viene a la mente es lo siguiente, ¿por qué el *coaching* ha adquirido tanta importancia?. La respuesta es sencilla: hay una necesidad, hay una demanda por parte de la sociedad y en especial, del mundo de la educación relacionada con el “qué y cómo hacer” para que el desarrollo del potencial humano (alumnos y profesorado) sea sencillo, práctico y útil.

Ante esta situación, el autor del libro, en un arranque de responsabilidad unida a su experiencia se plantea la necesidad de hacer algo que contribuya a responder a la pregunta. Por una parte, se siente un verdadero *coach* cuando transmite en foros muy distintos la filosofía y modo de actuar de esta orientación. Por otra parte, sus conocimientos y experiencias le empujan a plasmar en un libro aquello que transmite verbalmente. Esta decisión, ha sido un verdadero acierto.

De forma muy didáctica empieza definiendo qué debe entenderse cuando se utiliza el termino *coaching*. Es un término complicado de definir debido a las numerosas interpretaciones con las que cuenta. El autor elige una alternativa clara y útil. Se refiere al concepto desde un enfoque técnico, desde una visión lógica aplicada al mundo de la educación y como un camino necesario para capacitar a los profesionales de la docencia de forma adecuada y rápida. También destaca la utilidad del método para incrementar la capacidad de cambio, hecho determinante para el éxito en el mundo actual.

El desarrollo de todos estos conceptos y valores implica una especialización basada en el conocimiento y en la capacidad de modificar el entorno. Esto supone que el verdadero *coach*, tiene que ser un profesional experto con capacidad docente y que acompaña en el proceso de aprendizaje al alumno (*coachee*). Este aspecto lo refleja muy bien el autor en la segunda parte de la obra que está referida al *Coaching en el Aula*, es más, en su módulo 3 invita a realizar un “plan de acción personal” que, tanto en el presente como en el futuro, va a ser sumamente útil al alumno.

En el libro también se destaca que el proceso de aprendizaje a través del *coaching*, puede ser utilizado desde distintas perspectivas, como

asesoramiento, consejo, entrenamiento o tutorización. Puede ser entendido como un proceso de aprendizaje interpersonal entre profesor y alumno de aplicación individual cuyo objetivo es el desarrollo de conocimientos y conductas adaptativas.

No puedo terminar esta presentación sin insistir en que este libro es un acierto de autor, es una referencia en un campo que queda aún mucho por hacer, sobre todo, en nuestro país. Por ello su aparición adquiere una relevancia especial en el mundo educativo que no puede ni debe ser ignorada.

Mi más sincera felicitación a su autor, Juan Fernando, y ¡ánimo! para continuar con esta labor.

Carmen Martorell
Diciembre 2006.

INTRODUCCIÓN

La misión del profesorado y los resultados de su trabajo toman hoy en día un carácter de altísimo valor estratégico para la Sociedad y para la propia persona, por lo que el aprendizaje de técnicas de desarrollo personal por parte del docente es clave para su buen funcionamiento en el aula.

En este sentido, el coaching es una técnica de crecimiento personal que tiene como objetivo principal ayudarte a conseguir las metas que te propones y facilitar mejoras en tus competencias, conductas, habilidades y actitudes, aportándote tanto una mejor calidad de vida como una mayor satisfacción con la práctica de tu actividad profesional diaria.

Es una disciplina que nos acerca al logro de objetivos, nos ayuda a identificar mejor nuestras verdaderas necesidades y las de las personas que nos rodean y además, nos facilita la potenciación de nuestros propios recursos. A pesar de ser relativamente reciente se apoya en los pilares básicos de la filosofía socrática y concretamente en la aplicación de sus postulados mayéuticos.

El objetivo principal del libro se centra en ayudar al desarrollo y mejora de las competencias, actitudes y habilidades del profesorado en el aula, de forma que mediante un aprendizaje eficaz, pueda obtener el máximo rendimiento en su trabajo y una mayor capacidad de liderazgo entre sus alumnos.

En el entorno educativo cada vez es más importante, además de la capacitación técnica especializada en el desempeño de las funciones docentes, que se dan por supuestas, el dominio de una serie de habilidades personales y sociales que forman parte de nuestra inteligencia emocional y que nos ayudan a establecer y construir de una manera más adecuada la relación con nuestros alumnos.

Mi mayor deseo con este libro sería aportar mi pequeño grano de arena al mundo de la enseñanza, un sector clave para el desarrollo de la sociedad y para la formación en valores de las personas, valores de respeto a sí mismos y a los demás, de dignidad, de tolerancia,... y de todos aquellos que nos ayuden a convivir pacíficamente.

Y desde aquí, animo enérgicamente a todos aquellos que nos dedicamos a la docencia, uno de los oficios más difíciles y a la vez más gratificantes que existen, a que no desfallezcamos en nuestro día a día a pesar de las circunstancias y continuemos con la misma intensidad y motivación que al principio en una labor tan importante y desgraciadamente poco reconocida.

COACHING PARA DOCENTES (I y II) *El desarrollo de habilidades en el aula*

PARTE I: LOS PRINCIPIOS DEL COACHING

MÓDULO 1. ¿Qué es el coaching?

1. DEFINICIÓN

El coaching se podría definir según aquél que lo practica, bien como una técnica o herramienta poderosa de cambio que permite orientar a la persona hacia el éxito o bien, como una filosofía de vida que, aunque pretenciosa, suspira por un mundo mejor.

Ambas definiciones comparten la máxima de conceder el papel estelar al ser humano: el actor principal, la figura clave en todo este proceso de mejora o crecimiento personal continuo.

De esta manera y haciendo hincapié en el primer punto de vista, podríamos definir el coaching como un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan.

Como diría Gallwey, y recogería posteriormente Whitmore en su libro, *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*, “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”¹.

Esta máxima quedaría resumida perfectamente en esta frase:

“Dale un pez a un hambriento y lo alimentarás durante un día, enséñale a pescar y lo alimentarás para toda su vida”

Proverbio chino

¹ Whitmore, John.; *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ed. Paidós Empresa. Barcelona, 2003. Pag, 20.

Respecto al segundo punto de vista, podríamos definir el coaching como un modo de vida que pretende poner orden en nuestras conciencias y ayudar a la gente a ser feliz. Se aboga, desde esta vertiente, por un conocimiento extenso sobre nosotros mismos y todo lo que nos rodea para intentar alcanzar nuestro propio equilibrio vital y una relación armónica con nuestro entorno.

Con esta visión, el coaching no sería sólo una mera herramienta o técnica estructurada de aplicación, sino sobre todo un método creativo que nos ayudaría a revisar nuestra propia visión del mundo en pos de mejoras individuales y sociales.

En líneas generales, el coaching aglutinaría tres conceptos clave:

- **La palabra o el lenguaje**, porque se basa en un diálogo entre el coach (para nosotros, el profesor) y la persona (el coachee, en nuestro caso el alumno), donde el coach mediante la formulación de preguntas inteligentes y comentarios atinados, intenta que el coachee “se de cuenta”, sea consciente de sus desequilibrios actuales y pueda llegar a superarlos alcanzando los objetivos que se propone.
- **El aprendizaje**, porque el coaching es el arte de aprender a aprender, más que de enseñar.
- **Y el cambio**, porque el coaching es la disciplina que trata del cambio, de cómo facilitar cambios en nosotros mismos, en nuestros comportamientos, actitudes, destrezas, habilidades y competencias y en la de los demás. Sin cambio, no hay solución.

2. HISTORIA Y ORIGEN DEL COACHING

Contrario a lo que marca la tradición, el término coaching no es un anglicismo, no proviene de un vocablo de lengua inglesa.

Tal como indica Leonardo Ravier² en su libro: *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*, información que obtiene de la página web de la editorial española Espasa Calpe:

² Ravier, Leonardo E.: *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Ed. Dunkin. Buenos Aires, 2005. Pags, 68 y 69.

“La historia apunta hacia los siglos XV y XVI, cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad húngara de Kocs, situada a unos 70 Kms., de Budapest, (entre Viena y Pest) y convertida en parada obligada para todos los viajes entre las dos capitales.

En esta ciudad de Kocs empezó a hacerse muy común el uso de un carruaje caracterizado por ser el único provisto de un sistema de suspensión. Además, destacaba por su comodidad frente a los carruajes tradicionales.

En este punto, empezó a hablarse del kocsi szekér, o sea el ‘carruaje de Kocs’, símbolo de la excelencia. De esta forma, el término kocsi (pronunciado cochí) pasó al alemán como kutsche, al italiano como cocchio y al español como coche”.

De esta manera, podemos decir que la palabra coach es de origen húngaro, y hacía referencia a un vehículo tirado por animales que servía para transportar personas de un lugar a otro.

Y este concepto originario es el que ha impregnado todo su quehacer diario porque el coaching actualmente, también transporta a las personas de un lugar a otro, de donde están hoy, a donde les gustaría estar mañana, siendo el coach simplemente un facilitador de este viaje, un acompañante de lujo en ese provechoso camino, pero nunca el máximo responsable de las decisiones que se van tomando, ni quién asume la pesada carga de cada paso.

Su aparición oficial como disciplina sería tuvo lugar en EE.UU. en el terreno deportivo hace unos veinte años. Después de haber hecho una entrada notable en algunos deportes: tenis, rugby, golf... y sobre todo después de haberse introducido en el mundo de la empresa, el coaching ha interesado rápidamente a todas las profesiones que comportan un proceso de crecimiento personal y a todos aquellos que quieren llevar a cabo un proyecto, aspiran a vivir mejor, o simplemente desean eliminar una molestia o un handicap pero no tienen ganas o no sienten la necesidad de asistir a una terapia.

Posteriormente, se instala en España a finales de los 90 sobre todo en el mundo de la empresa y hoy en día, ha impregnado otros terrenos, como el personal o el deportivo.

3. LA FILOSOFÍA SUBYACENTE

La filosofía del coaching está basada en la herencia de las teorías de Sócrates y en la aplicación de sus postulados mayéuticos, plasmados en los diálogos de Platón. Hace referencia a la capacidad o potencial que tienen las personas de buscar y poder descubrir las respuestas por sí mismos. El arte de la dialéctica se basa en la conversación como método para adquirir el conocimiento, para alcanzar como decía Sócrates la Verdad Universal.

De esto trata el coaching, de acompañar al destinatario de este proceso de aprendizaje mediante aquellas preguntas e intervenciones que le ayuden a encontrar las mejores respuestas y conseguir los objetivos que se propone.

Esta idea básica de la filosofía socrática que se relaciona directamente con la práctica de coaching, queda muy bien recogida en el siguiente diálogo que mantiene Sócrates con Teeteto:

“(...) Así es que no soy sabio en modo alguno, ni he logrado ningún descubrimiento que haya sido engendrado por mi propia alma. Sin embargo, los que tienen trato conmigo, aunque parecen algunos muy ignorantes al principio, en cuanto avanza nuestra relación, todos hacen admirables progresos, si el Dios se lo concede, como ellos mismos y cualquier otra persona puede ver. Y es evidente que no aprenden nunca nada de mí, pues son ellos mismos y por sí mismos los que descubren y engendran muchos bellos pensamientos. (...)” (150d)³

Para adentrarnos en las enseñanzas de Sócrates (470-399 a.C.), pilar básico para entender los fundamentos del Coaching, debemos estudiar los diálogos de Platón (427-347 a.C.), que es el único documento escrito donde se transmiten las ideas de Sócrates.

El método socrático, técnica para adquirir conocimiento por medio de la palabra, está plasmado en las obras de Platón, escritas en forma de diálogos, donde aparece Sócrates como protagonista haciendo reflexionar a sus discípulos a través de preguntas inteligentes, para que éstos adquieran conocimiento por sí mismos de muy diversas materias y así puedan llegar a la verdad de las cosas.

El método socrático es una forma de dialéctica, que a través del diálogo se va cuestionando todos los conceptos hasta ese momento considerados como válidos,

³ *Diálogos de Platón*. Ed. Gredos. Madrid, 1988. Libro V, 150d, pag. 190.