

COACHING DOCENTE: EXPERIENCIAS PRÁCTICAS EN EL TRABAJO EDUCATIVO CON ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Dagmaris Martínez Cardero

Universidad de las Ciencias Informáticas. Cuba

E-mail: dagmarism@uci.cu

Resumen

El presente trabajo aborda la temática del Coaching docente como herramienta para guiar a los estudiantes universitarios en el descubrimiento de sus propias potencialidades en función del aprendizaje. Se expone de manera concreta los resultados que en la práctica como docente hemos obtenido en la aplicación de la técnica “la pregunta” y su impacto directo en el trabajo educativo.

Palabras clave: Coaching docente, trabajo educativo, estudiantes universitarios

Introducción

A nivel internacional el tema del Coaching se va convirtiendo cada vez más en motivo de interés para los empresarios, las escuelas, los proyectos comunitarios, en fin, todas las ramas del saber han puesto la mirada en una temática que como muchos autores opinan está de moda. Y nosotros diríamos que efectivamente está de moda, y es porque precisamente su impacto es contundente en cualquier área que se ponga en práctica.

La literatura que aborda el tema ya es abundante, cada quien desde su radio de acción va aportando su granito de arena. Unos lo hacen desde lo teórico otros desde lo empírico. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar a grandes clásicos como: Joao Alberto Catalao y Ana Teresa Penim; Joan Payeras; Paul Anwandter; Juan Fernando Bou Pérez y John Whitmore, este último pionero en la aplicación del coaching en el mundo empresarial.

De todos estos autores hemos incorporado en nuestro quehacer diario como docentes, las herramientas que con mucha maestría pedagógica, ya sea en el ámbito empresarial o educativo, han propuesto en sus investigaciones: las habilidades que debe desarrollar un docente para con sus alumnos, las técnicas para el trabajo en el aula como lo son las preguntas, los test para la escucha activa, los ejercicios de autoevaluación del Coaching, entre muchas que de una manera u otra hemos aplicado a veces hasta inconscientemente.

Ahora bien, cuál es la problemática que nos motivó a escribir las experiencias prácticas que como docentes hemos vivenciado en el trabajo educativo con nuestros estudiantes universitarios.

Primero decir que, en Cuba el trabajo con el Coaching docente es poco intencionado. Las investigaciones existentes se reportan en el área de la salud. Segundo, constituye hoy en día una prioridad para la educación superior cubana, formar un estudiante capaz de ser protagonista de su propio aprendizaje, que sea autónomo, independiente¹. De esta manera, curso tras curso se describe en las estrategias maestras de las disciplinas y se recogen en los proyectos educativos, esta necesidad de independencia del estudiante universitario.

A pesar de esto, no se ha logrado este nivel de independencia por el que se aboga. En el caso particular de nuestros estudiantes de la carrera de ciencias informáticas, falta mucho por lograrlo, se necesita de un trabajo más intencionado y de un dominio por parte de los docentes de herramientas como las que brinda el coaching, las cuales lamentablemente no todos tienen conocimiento y por consiguiente no las dominan.

Ante esta situación, hemos decidido mostrar algunos resultados que desde la práctica diaria hemos tenido con los estudiantes universitarios de la carrera de Ciencias Informáticas específicamente desde la asignatura Metodología de la Investigación Científica, a partir del empleo de una de las herramientas clave del coaching docente como lo es la técnica de las preguntas.

Desarrollo

Si analizamos de manera concatenada los conceptos de coaching y trabajo educativo asumidos en este trabajo, podemos encontrar puntos comunes que permiten una mejor comprensión de los resultados finales que exponemos en este reporte de investigación. Veamos a continuación este análisis.

Parafraseando las palabras de Joan Payeras (2008) cuando dice que el coaching se aplica en cualquier ambiente donde se de la relación entre dos personas, y una de ellas influya en la conducta de la otra, y esto sea percibido de manera positiva, podemos observar la estrecha relación que tiene este concepto con lo que Vigostky (1979) denominó Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), que no es más que la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver independientemente el problema y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz.

Por otro lado, está el concepto de trabajo educativo², definido como un sistema de influencias educativas planificadas, organizadas, sistemáticas y controladas por todos los sujetos, o estructuras metodológicas y organizaciones sociales y políticas de la educación superior, para

1 Ideas recogidas en el libro la Universidad Cubana: el modelo de formación del Dr. Pedro Horruitinier Silva, 2006.

2 Concepto asumido de la Dra. Edith González Palmira en su artículo: el grupo de trabajo educativo y sus funciones, disponible en:
<http://monografias.umcc.cu/monos/2007/FacCienciasSociales/m07130.pdf>

lograr el desarrollo integral de los estudiantes, a través del desarrollo de todos sus procesos sustantivos y dimensiones del proceso de formación.

En ambas definiciones está el proceso de influencia, las personas como parte de este proceso, la existencia de una de ellas como mentor en el proceso de aprendizaje, la necesidad de resolver problemas a partir del auto-descubrimiento de las potencialidades que tiene el sujeto para hacerlo, y lo más importante que integra todo el proceso del coaching, la capacidad y herramientas que debe poseer ese mentor para guiar el aprendizaje de la otra persona.

Para lograr que el aprender- aprender tenga el efecto deseado, podemos utilizar la técnica de las preguntas. Dicha técnica requiere del conocimiento por parte del profesor (coach) de una serie de características que se exponen a continuación:

- El profesor debe formular preguntas que le permitan al estudiante encontrar las mejores respuestas.
- Las preguntas deben estar intencionadas, que movilicen en pensamiento.
- Se deben formular con la particularidad de que las respuestas generen otras preguntas, lo que a su vez permite que se continúe buscando, esto provoca un pensamiento activo.
- Las preguntas se deben enfocar para obtener claridad, exactitud, precisión, relevancia y profundidad en cuanto al análisis de la temática que se esté abordando.
- En su formulación debe establecerse la meta y permitir examinar la realidad.
- Las preguntas deben ayudar a encontrar alternativas, opciones y estrategias a seguir.

Tipos de preguntas

- Preguntas específicas o cerradas.
- Preguntas abiertas.
- Preguntas interrogativas.
- Preguntas exploratorias.

Expuestos algunos conceptos clave, sus interrelaciones, y las características de la técnica concreta que utilizamos, vemos a continuación cuál ha sido el resultado obtenido en la práctica docente cuando hacemos uso del Coaching empleando la técnica de las preguntas.

Nuestra experiencia ha sido impactante, podemos dividir los resultados en dos grandes dimensiones, una dimensión personal (profesor- alumno) y la otra curricular.

Desde el punto de vista personal, el estudiante una vez que se percata que cuenta con recursos para aprender por sí solo, se eleva su autoestima, despierta en él la creatividad y los deseos de resolver más problemas asociados a la tarea.

Se despierta en él una motivación intrínseca por la asignatura, al visualizar su relación con la carrera y con la realidad profesional donde él se va a desempeñar. Por tanto, aquí se ve reflejado la creación de significados y el sentido de pertenencia.

El enfoque de las preguntas lo hace ser honesto, y responder con la verdad cuando no domina una temática determinada.

El estudiante se vuelve más comunicativo y logra formular preguntas que lo invitan a su propia reflexión y análisis.

Desde el punto de vista curricular, la capacidad para realizar los trabajos orientados de manera independiente se manifiesta a través de la entrega en tiempo de la misma y en la calidad de sus respuestas. Esto nos permite a los profesores potenciar el valor de la responsabilidad y la disciplina.

El estudiante aprende a resolver mejor sus problemas a partir del descubrimiento de sus potencialidades, esto le trasmite mayor seguridad y confianza ante cualquier tarea.

Se despiertan en él nuevos puntos de vista, dando paso a la creatividad y por consiguiente al desarrollo de nuevas habilidades.

Conclusiones

El coaching docente es una herramienta que no solo posibilita el crecimiento personal del estudiante sino también del profesor. Cuando se visualiza a un estudiante más creativo, independiente, confiado, con una elevada autoestima, emprendedor, es una verdadera satisfacción para el profesor haber contribuido en ello.

Utilizar las preguntas es de gran utilidad, y su impacto es palpable cuando a través de ellas logramos movilizar el pensamiento de los estudiante sobre lo que tratan de aprender.

El enfoque de las preguntas permite la transferencia de la responsabilidad por el aprendizaje del profesor al estudiante.

La técnica de las preguntas como herramienta clave del coaching permite, el desarrollo del trabajo educativo con los estudiantes universitarios, al incidir de manera directa en la potenciación de los valores como la responsabilidad, la disciplina, la honestidad, la creatividad, la humildad, la modestia, entre otros.

Bibliografía

Anwandter, Paul (2010). Coaching Integral ICI en los Negocios. RiL Editores. Chile.

Bolívar, Cris (2007). "el arte de preguntar en coaching esencial". Capital Humano, nº 213.

Bou Pérez, Juan Fernando (2009). Coaching para docentes. El desarrollo de habilidades en el aula. Editorial Club Universitario. San Vicente. Alicante.

Catalao, Joao Alberto y Penim Ana Teresa (2009). Edicoes Técnicas, Lda, Lisboa.

Díaz Llorca, Carlos (2009). Hacia una estrategia de valores en las organizaciones. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.

González Palmira, Edith (2007). El grupo de trabajo educativo y sus funciones, disponible en: <http://monografias.umcc.cu/monos/2007/FacCienciasSociales/m07130.pdf>

González, F. (1992) La personalidad, su educación y desarrollo. Editorial Pueblo y Educación

Horrutiner Silva, Pedro (2006). La Universidad cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela, La Habana.

Payeras, Joan (2008). Coaching y liderazgo. Ediciones Díaz de Santos, S.A. España.

Whitmore, John (2003). El método mejorar el rendimiento de las personas. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona.